

دراسات نقدية ٣

علي محمد الحارثي

التكليف الثامن



اختيار رسالة دكتوراه في مجال تخصصك و تقديم نقد للنظريات
العلمية التي تم تناولها في الدراسة

رسائل دكتوراه

جامعة الجزائر 3
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير

الموضوع:

إدارة الموارد البشرية في ظل التحالفات بين المؤسسات دراسة حالة المشروع المشترك HYENCO

أطروحة مقدمة لنيل دكتوراه علوم في علوم التسيير، تخصص: إدارة الموارد البشرية

تحت إشراف الأستاذة:

سواكري مباركة

من إعداد الطالبة:

شريط نسمة

لجنة المناقشة

رئيسا	جامعة الجزائر 3	أستاذ	رياض عبد القادر
مقررا	جامعة الجزائر 3	أستاذة	سواكري مباركة
عضوا	جامعة الجزائر 3	أستاذ محاضر أ	عجراي شرحيل
عضوا	جامعة البليدة	أستاذ	طاطاي كمال
عضوا	المركز الجامعي بتيبازة	أستاذ محاضر أ	قدور علي
عضوا	جامعة الوادي	أستاذ محاضر أ	علي حسين

السنة الجامعية: 2023-2024

النظريات العلمية ونقدها

تعتمد الدراسة على مجموعة من النظريات العلمية لتفسير دور إدارة الموارد البشرية في التحالفات الاستراتيجية بين المؤسسات وعلى الرغم من القيمة التحليلية لهذه النظريات فإنها تعاني من بعض القصور المنهجي والتطبيقي الذي يستدعي التقييم النقدي.

النظريات العلمية في الرسالة:

١. نظرية كفاءة المعاملات (Transaction Cost Theory - Williamson, 1973)
٢. نظرية عدم اليقين البيئي (Environmental Uncertainty Theory - Gardes, 2003)
٣. نظرية الاستثمار في الأصول الخاصة (Asset Specificity Theory - Williamson, 1985)
٤. نظرية التحالفات الاستراتيجية (Strategic Alliances Theory - Porter, 1981)

نقد النظريات العلمية

❖ نظرية كفاءة المعاملات (Transaction Cost Theory - Williamson, 1973)

■ نقاط القوة:

- أ- توفر إطارًا اقتصاديًا قويًا لتحليل كيفية تقليل التكاليف التشغيلية والتحكم في المخاطر داخل التحالفات.
- ب- تقدم فهمًا واضحًا للآليات التي يمكن أن تضمن استقرار العلاقات بين المؤسسات المتحالفة.

□ نقد النظرية:

- ✓ افتراض السلوك العقلاني المحدود : تفترض النظرية أن جميع الأطراف تتصرف بعقلانية محدودة، لكنها لا تأخذ في الاعتبار العوامل النفسية والسلوكية التي تؤثر على اتخاذ القرار.
- ✓ إغفال الديناميكيات غير الاقتصادية : تركز النظرية على تقليل التكاليف كعامل رئيسي لنجاح التحالفات، لكنها تهمل تأثير العوامل الثقافية والاجتماعية والسياسية التي تلعب دورًا مهمًا في استدامة الشراكات.
- ✓ قصور في تفسير التعقيدات التنظيمية : لا تعطي النظرية وزنًا كافيًا للمرونة التنظيمية والتغيرات التي قد تطرأ على بيئة العمل، مما يجعلها أقل ملاءمة للتحالفات المعقدة التي تتطلب تكيفًا مستمرًا.

❖ نظرية عدم اليقين البيئي (Environmental Uncertainty Theory - Gardes, 2003)

■ نقاط القوة:

- أ- تقدم رؤية واضحة حول تأثير العوامل البيئية على إدارة الموارد البشرية في التحالفات الاستراتيجية.
- ب- تسلط الضوء على أهمية تبني استراتيجيات مرنة للتكيف مع التقلبات الخارجية.

□ نقد النظرية:

- ✓ إفراط في التركيز على العوامل الخارجية: تهمل النظرية التحديات الداخلية مثل صراع الهياكل التنظيمية، والقيادة، والثقافة المؤسسية، والتي قد تكون أكثر تأثيرًا من العوامل البيئية الخارجية.
- ✓ غياب استراتيجيات استباقية: في حين تحدد النظرية عدم اليقين كمشكلة، فإنها لا تقدم إطارًا عمليًا لاستراتيجيات إدارة المخاطر التي تساعد المؤسسات على التعامل مع هذا التحدي بشكل استباقي.
- ✓ افتراض التكيف السلبي: تعتمد على فكرة أن المؤسسات يجب أن تتكيف مع البيئة الخارجية، لكنها لا تأخذ في الاعتبار أن بعض المؤسسات قد تكون قادرة على التأثير في بيئتها من خلال الابتكار والاستراتيجيات التنافسية المتقدمة.

❖ نظرية الاستثمار في الأصول الخاصة (Asset Specificity Theory - Williamson, 1985)

■ نقاط القوة:

- أ- تبرز أهمية الاستثمار في الموارد البشرية والتكنولوجيا كعوامل حاسمة لاستدامة التحالفات.
- ب- توضح المخاطر المترتبة على الالتزام باستثمارات محددة ضمن إطار الشراكة الاستراتيجية.

□ نقد النظرية:

- ✓ افتراض استقرار الأسواق: تفترض النظرية أن الاستثمارات المحددة توفر ميزة تنافسية دائمة، لكنها لا تأخذ في الاعتبار أن الأسواق أصبحت أكثر ديناميكية وأن الابتكار قد يجعل بعض الاستثمارات غير ذات جدوى خلال فترة قصيرة.
- ✓ إهمال تكلفة الفرصة البديلة: تركّز على أهمية الاستثمار في الأصول الخاصة، لكنها لا تناقش كيف يمكن أن تؤثر هذه الاستثمارات على فرص النمو البديلة أو قدرتها على تحقيق التنويع الاستراتيجي.
- ✓ عدم مراعاة المخاطر الاستراتيجية: لا تقدم حلولاً واضحة لكيفية إدارة المخاطر الناتجة عن الاعتماد الكبير على شريك واحد في التحالفات خاصة إذا قرر الشريك الانسحاب أو تقليل التزامه بالشراكة.

❖ نظرية التحالفات الاستراتيجية (Strategic Alliances Theory - Porter, 1981)

■ نقاط القوة:

- أ- تفسر بشكل واضح الأسباب التي تدفع المؤسسات إلى تكوين التحالفات لتحقيق ميزة تنافسية.
- ب- تسلط الضوء على دور الموارد البشرية في تحقيق تكامل ناجح بين المؤسسات المتحالفة.

□ نقد النظرية:

- ✓ إفراط في التفاؤل حول فوائد التحالفات: تفترض النظرية أن التحالفات تؤدي دائماً إلى تحسين الأداء، لكنها لا تأخذ في الاعتبار حالات الفشل التي تحدث بسبب عدم توافق الأهداف الاستراتيجية بين الشركاء.
- ✓ إهمال التحديات الإدارية والتنظيمية: لا تقدم حلولاً واضحة لكيفية التعامل مع التحديات مثل تعارض الثقافات المؤسسية، وإدارة الصراعات وحوكمة التحالفات.
- ✓ غياب إطار زمني واضح: تفترض أن التحالفات تساهم في النجاح المستدام، لكنها لا تناقش كيفية إدارة دورة حياة التحالف، من التأسيس إلى التنفيذ وصولاً إلى الانفصال المحتمل.

الخاتمة

❖ بناءً على التحليل النقدي السابق يتضح أن النظريات التي تناولتها الدراسة تعاني من بعض القصور ومنها:

➤ **غياب المقاربة الشمولية:** تعتمد كل نظرية على منظور منفصل، مما يجعل من الضروري دمج أكثر من إطار نظري لفهم التحالفات بشكل متكامل.

➤ **عدم مراعاة العوامل غير الاقتصادية:** معظم النظريات تركز على الجانب الاقتصادي والإداري، لكنها تهمل تأثير العوامل الثقافية والنفسية والاجتماعية على نجاح التحالفات.

➤ **قصور في تقديم حلول عملية:** على الرغم من أن النظريات تفسر بعض الظواهر، إلا أنها لا تقدم دائمًا استراتيجيات تطبيقية واضحة يمكن أن تستخدمها المؤسسات لمواجهة تحديات التحالفات الاستراتيجية.

□ التوصية النقدية

لتحقيق فهم أكثر دقة وواقعية، يُفضل استخدام نهج متعدد النظريات يجمع بين التحليل الاقتصادي، السلوكي، والإداري، إلى جانب دراسات حالة واقعية لتحديد أفضل الممارسات في إدارة الموارد البشرية داخل التحالفات الاستراتيجية.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

