

تقييم النقدي للأطر النظرية المفسرة للقيادة
والرقمية والمرونة التنظيمية

رغد القحطاني

إعداد



تشرح حدود نظرية المنظمة القائمة على الموارد (Barney, 1991)

- أولاً: نقاط القوة والافتراضات:
 - تركز النظرية على حيازة الموارد النادرة، القيمة، غير القابلة للتقليد، وغير القابلة للبديل (VRIN Criteria) كمصدر أساسي للتفوق التنظيمي.
- ثانياً: التقييم النقدي والمآخذ المنهجية: (Theoretical Limitations)
 - السكونية وعدم المرونة: (Static Nature) تفترض النظرية بيئة استقرار نسبية، وهو ما يتناقض جذرياً مع البيئة الرقمية لعام 2026 القائمة على الاضطراب والسرعة التكنولوجية المفرطة (Hyper-velocity).
 - مغاطة امتلاك التكنولوجيا: (Technology Possession Fallacy) امتلاك الأصول الرقمية والمعدات التكنولوجية الضخمة لا يضمن -وفق الواقع الميداني- بقاء المنظمة؛ فالعديد من المنظمات ذات الاستثمارات التقنية الهائلة فشلت في التعافي أثناء الأزمات بسبب جمود عملياتها.

نقد وتفكيك نظرية القدرات الديناميكية (Teece et al., 1997)

• أولاً: المزايا والنضج الفكري:

- عالجت القصور في نظرية RBV من خلال التركيز على "كيفية إعادة تشكيل وتحديث" الأصول بدلاً من مجرد امتلاكها، عبر أبعاد الاستشعار والاقتناص والتحويل.

• ثانياً: النقد العلمي والمآخذ النظرية:

- مشكلة الحشو والتكرار المفاهيمي: (**Tautology Issue**) يرى النقاد (مثل Eisenhardt & Martin, 2000) أن تعريف القدرة الديناميكية بكونها "القدرة التي تحقق النجاح" يجعل النظرية تفسر النجاح بالنجاح نفسه دون تحديد دقيق لآلية التشغيل المباشرة.
- غموض الضوابط والقياس الإجرائي: (**Operational Measurement Ambiguity**) صعوبة قياس أبعاد "إعادة التشكيل" بشكل كمي مباشر دون الاستعانة بمتغيرات وسيطة حركية تترجم العمليات التنظيمية.

القصور النظري لأطر القيادة الكلاسيكية والموقفية

أولاً: أبعاد القصور في النظريات التقليدية: **(Traditional Leadership Limits)**

افترضت نظريات القيادة الكلاسيكية (التحويلية، الإلهامية) أن التأثير القيادي يتم عبر العلاقات المباشرة وجهات الاتصال الإنسانية التقليدية، دون استيعاب دور الوساطة الخوارزمية والهياكل غير المتزامنة.

ثانياً: التقييم النقدي لمفهوم "القيادة الرقمية":

افتراض الأثر المباشر المبسط: **(Direct Causality Assumption)** تعاني الأدبيات من خطأ فرضية أن القائد الرقمي المتمكن قادر بمفرده على صناعة الصلابة والمرونة التنظيمية تلقائياً دون وجود مرونة تشغيلية وسيطة في الهيكل وسلسلة القيمة (*Strategic Agility*).

إغفال التكلفة التنظيمية للتمكين الرقمي: عدم مراعاة ظاهرة "الإرهاق الرقمي" وارتفاع التكاليف التشغيلية الناتجة عن التغير المستمر في التكنولوجيا.

فجوة التطبيق البيئي والسياقي للنظريات

- أولاً: تحيز البيئة النشوءية: (*Western-Centric Bias*)
 - صيغت معظم أطر نظرية القدرات الديناميكية ونظريات القيادة في بيئات اقتصادية غربية تتمتع ببنية تحتية رقمية فائقة ونضج تشريعي عالي، مما يطرح تساؤلاً حول مدى صلاحيتها للبيئات الخدمية الإقليمية التي واجهت اضطرابات هيكلية متكررة.
- ثانياً: غياب النماذج الهيكلية المركبة: (*Complex Structural Models Gap*)
 - اقتصر معظم الدراسات السابقة على معالجة العلاقات الثنائية البسيطة (مثل: القيادة المرونة (دون تفكيك المسارات الوسيطة التفاعلية التي تفسر كيف تتحول السلوكيات القيادية الفردية إلى قدرات مؤسسية صلبة.

الإسهام العلمي للأطروحة في علاج التحديات النظرية

• أولاً: علاج مشكلة القياس والحشو المفهومي:

- تقديم الرشاقة الاستراتيجية كمتغير وسيط ومعدل يمثل "المحرك الإجرائي العملي" للنظرية القدرات الديناميكية؛ حيث تحول الاستشعار والاقتناص إلى ممارسات قياسية (حساسية استراتيجية، سيولة موارد، التزام جماعي).

• ثانياً: بناء نموذج تفسيري متكامل:

- الربط بين ثلاثي (القيادة الرقمية الرشاقة الاستراتيجية المرونة التنظيمية (يسد الفجوة التركيبية، ويقدم دليلاً إمبريقياً يؤكد أن المرونة التنظيمية مخرج ناتج عن تفاعل حركي وليس مجرد خيار قيادي مباشر).