

تقديم نقد للنظريات العلمية في رسالة دكتوراه

محمد صالح محمد الزهراني
الرقم الجامعي: 251002067



دراسات نقدية 3
Week 09



المهمة المطلوبة (8) : اختيار رسالة دكتوراه في مجال التخصص، وتقديم
نقد للنظريات العلمية التي تناولها الباحث في الدراسة



01

دور القيادة الاستراتيجية في تحقيق النجاح الاستراتيجي الناجي (2021)، جامعة كربلاء- العراق

https://uokerbala.edu.iq/wp-content/uploads/2021/11/Rp_The-role-of-strategic-leadership-in-achieving-success-Strategic.pdf

النظريات ونقدها

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور القيادة الاستراتيجية من خلال أبعادها (التوجه الاستراتيجي، استثمار المقدرات الجوهرية والمحافظة عليها، تطوير رأس المال البشري، تعزيز الثقافة التنظيمية، التأكيد على الممارسات الأخلاقية، تنفيذ الرقابة التنظيمية المتوازنة) في تحقيق النجاح الاستراتيجي من خلال أبعاده (البقاء، التكيف، النمو).

اعتمدت الدراسة على عدة نظريات ذات صلة بموضوعها وهي:

1. نظرية القيادة الاستراتيجية Strategic Leadership Theory
2. نظرية الرؤية الاستراتيجية Visionary Leadership
3. نظرية السلوك التنظيمي أو القيادة التحويلية
4. نظرية الإدارة الاستراتيجية أو نموذج نجاح المؤسسة

ارتبطت هذه النظريات بموضوع الدراسة (القيادة الاستراتيجية والنجاح الاستراتيجي)، ولكن هذا الارتباط يبدو أنه عام ولا يشرح بدقة السياق التنظيمي أو القطاع الذي أجريت عليه الدراسة، حيث أن بعض النظريات ركزت على القيادة كعامل فردي بينما النجاح الاستراتيجي يتطلب عوامل مؤسسية أوسع وأشمل (هيكلية - موارد - بيئة)، لذلك فإن النظريات التي اعتمدت عليها الدراسة ليست مناسبة طبيعة المتغير التابع (النجاح الاستراتيجي).

أما من حيث قدرتها على تفسير العلاقة بين المتغيرات والنتائج: فمن الواضح أن هناك فجوات تفسيرية حيث أن هذه النظريات لا توضح بدقة كيف تؤثر ممارسات القائد الاستراتيجي على عناصر النجاح الاستراتيجي مثل: (الكفاءة - المرونة - التفوق التنافسي - الاستدامة)، وبعض النظريات اعتمدت على افتراض أن القيادة هي العامل الأقوى، بينما قد تكون هناك عوامل وسيطة لم يذكرها الباحث مثل: القدرات التنظيمية، الثقافة المؤسسية، الموارد، البيئة الخارجية، كما أن نظرية القيادة التحويلية مثلاً قد لا تفسر جانب "التفوق الاستراتيجي" بدرجة دقيقة، ولذلك نقول بأن تفسير العلاقة بين المتغيرات أو تفسير نتائج الدراسة من منطلق هذه النظريات محدود نسبياً.

أما بالنسبة لملاءمتها لمنهجية الدراسة: فالدراسة اعتمدت المنهج الوصفي التحليلي، والنظريات المستخدمة مناسبة من ناحية القياس، ولكن هناك قصور في ملاءمتها إذ لم تدمج بين القيادة والنجاح عبر نموذج متكامل يجمع بين السلوك القيادي والموارد، البيئة، الأهداف الاستراتيجية، فالقيادة الاستراتيجية وحدها لا تفسر المنظومة بالكامل.

تتميز النظريات المستخدمة بنقاط قوة تتمثل في كونها ذات انتشار واسع وترتبط بالسلوك القيادي بشكل واضح، وتوجد أدلة علمية كثيرة تدعم تأثير القيادة على الأداء المؤسسي، أما نقاط الضعف تتمثل في أن معظم نظريات القيادة تنظر للقائد كفرد، بينما النجاح الاستراتيجي نتيجة جماعية، والنظريات المستخدمة لا تأخذ بعين الاعتبار جوانب هامة مثل التحول الرقمي أو التغيرات البيئية المتسارعة، كما أن بعض هذه النظريات يعتبر قديم، حيث أنها لا تعكس تعقيدات القيادة الحديثة (مثل صناعة المعرفة - التحول الرقمي - الابتكار الاستراتيجي).

أما من حيث الشمولية:

باعتبار أن نظريات القيادة تفسر جزءاً واحداً فقط من منظومة النجاح الاستراتيجي، وأن النجاح الاستراتيجي يتطلب نظرية شاملة تغطي الموارد، العمليات، الثقافة، الابتكار، والقدرات الديناميكية، لذلك تحتاج النظريات السابقة إلى نظريات حديثة مساندة تستطيع تفسير العلاقة بين جميع المتغيرات بصورة واضحة ودقيقة وشاملة .
كان من الأفضل استخدام نظريات أخرى مثل:

- نظرية القدرات الديناميكية والتي تفسر التطور المستمر والاستجابة للمتغيرات، وهي أكثر ملاءمة لتفسير دور القائد في تطوير الأداء
- نظرية القيادة التكيفية: والتي تركز على التكيف مع البيئة الاستراتيجية، وهي مرتبطة بالنجاح الاستراتيجي بشكل مباشر.
- نموذج القيادة الاستراتيجية لـ Rowe، والتي تربط بين القيادة والنجاح المؤسسي مباشرة من خلال القيادة الاستراتيجية.

بالنسبة لاستخدام الباحث للنظريات في الإطار النظري والتطبيقي

استخدم الباحث النظريات بشكل وصفي دون تحويلها إلى نموذج تطبيقي مترابط، حيث أن الربط بين النظرية والفرضيات جاء بصورة عامة، ولم يتم توضيح العلاقات التفسيرية في الإطار النظري بعمق، مثلاً بعض العلاقات لم تفسر نظرياً بشكل كافٍ (مثل العلاقة بين القيادة والميزة التنافسية أو الاستدامة)، كما أن هناك دراسات كثيرة تدعم دور القيادة في الأداء، لكن الدراسات التي تربطها بـ "النجاح الاستراتيجي" تحديداً قليلة والنظريات المستخدمة ليست مدعومة بقوة في سياقات بيئة العمل العربية أو الخليجية.

معظم نظريات القيادة المستخدمة تعود لفترة 1980-2000. ولا تأخذ بعين الاعتبار القيادة في عصر الذكاء الاصطناعي، التحول الرقمي، الحوكمة، الابتكار المؤسسي، حيث أن النظريات التقليدية لا تعالج قضايا القيادة الرقمية أو المرونة الاستراتيجية، بالرغم من أنها أصبحت متطلبات أساسية للنجاح الاستراتيجي.

تعتبر النظريات التي اعتمدها الباحث مناسبة لشرح الدور التقليدي للقيادة، لكنها غير كافية لتفسير النجاح الاستراتيجي، وتحتاج إلى دعم بنظريات حديثة (مثل القدرات الديناميكية أو القيادة التكيفية) لتغطية الجوانب المتعلقة بالابتكار، الاستدامة، والمرونة الاستراتيجية.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

