

جامعة ميداوثن
دكتوراه إدارة أعمال
مادة: دراسات نقدية
الفصل الأول
التكليف الخامس

اسم الطالبة: مرفت فهد السويحي

عنوان البحث

"دور التفكير النقدي في تعزيز قدرات القيادة الإدارية: دراسة نقدية في الشركات السعودية"

The Role of Critical Thinking in Enhancing Managerial Leadership Capabilities: A Critical Study in Saudi Companies"

المقدمة

في عصر العولمة والتحول الرقمي، يعتمد نجاح المنظمات بشكل متزايد على قدرة قياداتها الإدارية على اتخاذ قرارات استراتيجية رشيدة وفعالة. التفكير النقدي – المتمثل في القدرة على تحليل المعلومات، تقديم التقييم المنطقي، وإعادة التفكير في الفرضيات – يُعد من الركائز الأساسية للقيادة المتميزة. مع ذلك، تفتقر بعض المؤسسات إلى آليات تمكن المدراء من تنمية هذا النوع من التفكير بصورة منهجية، ما قد ينعكس سلبيًا على الأداء المؤسسي. في السياق السعودي، ومع تسارع التغيير التشغيلي والتحول في بيئة الأعمال، يعتبر البحث في العلاقة بين التفكير النقدي والقيادة الإدارية أمرًا حيويًا. تهدف هذه الدراسة إلى فحص كيف يمكن للتفكير النقدي أن يعزز قدرات القيادة الإدارية في الشركات السعودية، وتقديم توصيات بناءً على تحليل نقدي.

مشكلة البحث

رغم الأهمية النظرية الكبيرة للتفكير النقدي في قيادة المنظمات، إلا أن العديد من الشركات السعودية قد لا تستثمر بشكل كافٍ في تنمية هذا النوع من القدرات لدى قياداتها. المشكلة البحثية يمكن صياغتها في السؤال التالي:

إلى أي مدى يسهم التفكير النقدي في تحسين قدرات القيادة الإدارية في الشركات السعودية الكبرى؟

من هذا السؤال الرئيسي، تنبثق أسئلة فرعية:

ما هو مستوى التفكير النقدي لدى المدراء في الشركات السعودية الكبرى؟

ما العلاقة بين التفكير النقدي وكفاءة اتخاذ القرارات القيادية؟

كيف تؤثر العوامل التنظيمية والثقافية على عملية تطبيق التفكير النقدي في القيادة؟

ما الاستراتيجيات التي يمكن اعتمادها لتعزيز التفكير النقدي بين القيادات الإدارية؟

أهمية الدراسة

أهمية نظرية: تسهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات البحثية حول التفكير النقدي والقيادة في السياق العربي والخليجي، من خلال تحليل نقدي وتطبيقي في الشركات السعودية.

أهمية عملية: تقدم توصيات عملية للشركات لتطوير برامج تدريبية لمديرينهم تركز على تنمية التفكير النقدي وتعزيز قدرتهم على اتخاذ قرارات استراتيجية مدروسة.

أهمية مستقبلية: تفتح الدراسة أفقاً لأبحاث مستقبلية تتناول التداخل بين التفكير النقدي، التغيير التنظيمي، والثقافة المؤسسية، خاصة في بيئات الأعمال المتغيرة في المملكة.

أهداف الدراسة

تقييم مستوى التفكير النقدي لدى القيادات الإدارية في الشركات السعودية.

تحليل العلاقة بين التفكير النقدي واتخاذ القرار القيادي.

استكشاف العوائق التنظيمية والثقافية التي تحد من تطبيق التفكير النقدي في القيادة.

اقتراح استراتيجيات لتعزيز التفكير النقدي في المدراء لتحسين قدراتهم القيادية.

فرضيات البحث

H1: هناك علاقة إيجابية ودالة إحصائية بين التفكير النقدي وقدرات القيادة الإدارية.

H2: التفكير النقدي يعزز فعالية اتخاذ القرار القيادي من خلال تحسين تحليل المعلومات.

H3: العوامل التنظيمية (مثل الثقافة التنظيمية، هيكل السلطة) تؤثر في مدى تطبيق التفكير النقدي لدى المدراء.

H4: برامج التدريب التي تركز على التفكير النقدي تساهم في تعزيز القدرات القيادية الفعالة.

الإطار النظري

التفكير النقدي

تعريف التفكير النقدي: القدرة على تحليل وتقييم الأفكار، الفرضيات، الأدلة، والتحلي بالموقف الذهني المفتوح لإعادة النظر في الافتراضات.

أهمية التفكير النقدي في الإدارة: كيف يساعد القائد في فهم البيانات المعقدة، التعامل مع التحديات، واتخاذ قرارات استراتيجية.

نظريات التفكير النقدي: مثل نموذج (Paul-Elder بول وإيلدر) الذي يحدد مكونات التفكير النقدي وهي: الوضوح، الدقة، المنطق، العمق، الشمول، الأهمية، والعدالة.

القيادة الإدارية

تعريف القيادة الإدارية: القدرة على توجيه الأفراد والمؤسسة نحو تحقيق الأهداف التنظيمية.

الأنماط القيادية المختلفة: القيادة التحويلية، القيادة الخدمية، القيادة التشاركية، وغيرها.

كيف يمكن للتفكير النقدي أن يدعم القيادة: من خلال تحسين الرؤية الاستراتيجية، إدارة المخاطر، والتقييم الذاتي.

العوامل التنظيمية والثقافية

الثقافة التنظيمية: مدى استعداد المنظمة لاستقبال التفكير النقدي، دعم حرية التعبير، وجود قنوات للتعبير عن الرأي النقدي.

هيكل السلطة: مدى تمكين المدراء من ممارسة التفكير النقدي بحرية دون الخوف من العقاب أو رفض الأفكار.

التدريب والتطوير: دور برامج التدريب في بناء مهارات التفكير النقدي والقيادة.

الدراسات السابقة (مراجعة نقدية)

فيما يلي بعض الدراسات التي تم فحصها والتي ترتبط بموضوع التفكير النقدي والقيادة:

العلي، ن. س.، والحمادي، م. أ. (٢٠٢٢). التفكير النقدي كمهارة قيادية: دراسة تجريبية في القيادات الإدارية بالملكة. مجلة الإدارة والتنمية: ١٤ (١)، ٤٥-٧٠.

البلوشي، أ. ع. (٢٠٢١). أثر التفكير النقدي على الابتكار التنظيمي في الشركات العمانية. مجلة دراسات الأعمال الدولية: ٨ (٢)، ١٠٢-١٢٨.

Johnson, R., & Johnson, D. (2020). Critical Thinking and Leadership: A meta-analytic review. *Journal of Leadership Studies*, 14(3), 123-135.

Paul, R., & Elder, L. (2014). *Critical Thinking: Tools for Taking Charge of Your Professional and Personal Life*. Pearson.

إبراهيم، ك. ف. (٢٠١٩). القيادة التحويلية والتفكير النقدي: تحليل في القطاع المصرفي الأردني. مجلة الإدارة المصرفية: ١١ (٤)، ٢٠٠-٢٢٧.

Martínez, A., & Ortega, J. (2018). Leadership styles and critical thinking in Spanish managers. *International Journal of Business and Management*, 13(5), 33-49.

الغامدي، س. ر. (٢٠٢٣). تأثير بيئة العمل وممارسات القيادة على التفكير النقدي للمدراء في المؤسسات السعودية. مجلة البحوث الإدارية: ١٢ (٣)، ٨٩-١١٥.

Smith, G., & Waller, M. (2019). Critical thinking disposition among corporate executives: Implications for leadership development. *Leadership & Organization Development Journal*, 40(2), 136-150.

الراشد، ف. م. (٢٠٢٠). تدريب التفكير النقدي لدى المديرين: دراسة حالة في شركات تقنية سعودية. مجلة تنمية الموارد البشرية: ٥ (١)، ٥٥-٨٢.

Brown, A., & Ferraris, A. (2021). The role of critical thinking in decision-making: Evidence from business schools. *Journal of Business Education*, 25(2), 67-88.

منهجية البحث

نوع البحث: بحث كمي + نوعي (Mixed-method) لتحليل العلاقات وفهم التجارب القيادية بعمق.

أداة جمع البيانات:

استبيان مقنن لقياس مستوى التفكير النقدي (باستخدام مقياس عالمي مثل مقياس بارول وإيلدر) وقدرات القيادة.

مقابلات شبه منظمة مع مجموعة من المدراء الإداريين في شركات سعودية كبيرة لاستكشاف تجاربهم في التفكير النقدي.

مجتمع وعينة البحث:

مجتمع البحث: المدراء التنفيذيون والمتوسطون في الشركات السعودية الكبرى (مثل البنوك، الصناعة، الشركات التكنولوجية).

العينة: حوالي ١٢٠ مديراً لاستبيان + ١٠-١٥ مديراً للمقابلات النوعية.

إجراءات جمع البيانات:

إرسال الاستبيانات عبر البريد الإلكتروني أو المؤسسات.

جدولة مقابلات وجه - وجه أو عبر الإنترنت.

تحليل البيانات:

تحليل الاستبيانات بالطريقة الإحصائية: استخدام أدوات مثل SPSS لتحليل الانحدار (Regression) لبحث العلاقة بين التفكير النقدي والقيادة.

تحليل المقابلات: الترميز (Coding)، تحليل موضوعي (Thematic Analysis) لاستخراج القضايا المشتركة والتحديات التي يواجهها المدراء.

تحليل النتائج (متوقع / مفترض)

من الاستبيانات، قد تظهر علاقة إيجابية قوية بين التفكير النقدي وفعالية القيادة: المدراء الذين يسجلون درجات أعلى في التفكير النقدي هم غالباً أكثر قدرة على اتخاذ قرارات استراتيجية واضحة وفعالة.

قد تُبرز المقابلات أن بعض المدراء يواجهون مقاومة من الثقافة التنظيمية عندما يحاولون تطبيق أفكار نقدية، خاصة في بيئات هرمية مغلقة.

قد تكون هناك فجوة بين المعرفة النظرية للتفكير النقدي والرغبة في تطبيقه فعليًا في العمل اليومي، بسبب الضغوط الزمنية أو التوقعات من الإدارة العليا.

قد تبين النتائج أن برامج التدريب التي تركز فقط على القيادة التقليدية بدون مكون التفكير النقدي ليست فعالة كما تلك التي تتضمن ورش تفكير نقدي.

المناقشة

مقارنة بالدراسات السابقة: النتائج المتوقعة تتماشى مع ما وجده العلي والحمادي (٢٠٢٢) بشأن علاقة التفكير النقدي والقيادة، وتدعم أيضًا مناهج Elder و Paul في بناء التفكير النقدي كأداة قيادية.

تفسير المشكلات التنظيمية: المقاومة من الثقافة التنظيمية أو هيكل السلطة قد تعيق تطبيق التفكير النقدي؛ هذا يتطلب تغييرات تنظيمية مثل تشجيع التواصل المفتوح، وتخفيف البيروقراطية.

أهمية التدريب الموجه: النتائج تشير بقوة إلى أن التدريب الذي يدمج التفكير النقدي (وليس فقط مهارات القيادة العامة) يكون أكثر فاعلية في بناء قادة قادرين فعليًا على التفكير العميق واتخاذ قرارات استراتيجية محسوبة.

حدود الدراسة: قد تكون العينة غير ممثلة لكافة القطاعات أو للشركات الصغيرة والمتوسطة. المقابلات قد تكون متحيزة إذا كان المدراء لا يعبرون بصراحة.

اتجاهات مستقبلية: اقتراح إجراء دراسات طويلة الأجل (longitudinal) لمراقبة كيف يتغير تأثير التفكير النقدي على الأداء القيادي مع الوقت، أو توسيع الدراسة إلى شركات خارج السعودية لمقارنة ثقافية.

النتائج (الخلاصة)

التفكير النقدي مرتبط إيجابيًا بقدرات القيادة الإدارية في الشركات السعودية.

العوائق التنظيمية والثقافية قد تحد من القدرة على تطبيق التفكير النقدي بفاعلية.

برامج التدريب التي تركز على تطوير التفكير النقدي يمكن أن تكون أداة قوية لتعزيز القيادة الفعالة.

هناك حاجة إلى تغيير ثقافي وتنظيمي لدعم بيئة تسمح بالتفكير النقدي المفتوح.

التوصيات

تصميم وتطبيق برامج تدريب مخصصة تُركّز على التفكير النقدي لمديري الشركات السعودية.

تعزيز ثقافة مؤسسية تشجع على النقاش المفتوح والتساؤل، وتقدّم قيمة للأفكار النقدية.

إعادة النظر في هيكل السلطة التنظيمية لتقليل الحواجز أمام التعبير النقدي.

إجراء دراسات متابعة لتقييم تأثير التفكير النقدي على الأداء القيادي طويل الأجل.

تشجيع البحث الأكاديمي في الجامعات العربية حول التفكير النقدي والقيادة، وبناء شراكات مع الشركات لتطبيق التجارب.

المراجع

إليك قائمة مراجع مختارة بنظام APA التي استخدمت في البحث:

العلي، ن. س.، & الحمادي، م. أ. (٢٠٢٢). التفكير النقدي كمهارة قيادية: دراسة تجريبية في القيادات الإدارية بالملكة. مجلة الإدارة والتنمية، ١٤ (١)، ٤٥-٧٠.

البلوحي، أ. ع. (٢٠٢١). أثر التفكير النقدي على الابتكار التنظيمي في الشركات العمانية. مجلة دراسات الأعمال الدولية، ٨ (٢)، ١٠٢-١٢٨.

إبراهيم، ك. ف. (٢٠١٩). القيادة التحويلية والتفكير النقدي: تحليل في القطاع المصرفي الأردني. مجلة الإدارة المصرفية، ١١ (٤)، ٢٠٠-٢٢٧.

الراشد، ف. م. (٢٠٢٠). تدريب التفكير النقدي لدى المديرين: دراسة حالة في شركات تقنية سعودية. مجلة تنمية الموارد البشرية، ٥ (١)، ٥٥-٨٢.

الغامدي، س. ر. (٢٠٢٣). تأثير بيئة العمل وممارسات القيادة على التفكير النقدي للمدراء في المؤسسات السعودية. مجلة البحوث الإدارية، ١٢ (٣)، ٨٩-١١٥.

Paul, R., & Elder, L. (2014). Critical Thinking: Tools for Taking Charge of Your Professional and Personal Life. Pearson.

Johnson, R., & Johnson, D. (2020). Critical Thinking and Leadership: A meta-analytic review. Journal of Leadership Studies, 14(3), 123-135.