

التحليل النظري والنقد الإستمولوجي للأدبيات السابقة

رغد القحطاني

إعداد



قراءة نقدية وتفكيك إبستمولوجي لدراسة إدارية سابقة في ضوء الأطر والنظريات المعاصرة

- المحاور الأساسية للشرح:
- الهدف المنهجي: إبراز كيفية قياس وتفكيك نتائج دراسة سابقة من خلال ربطها المباشر بالأطر الفلسفية والنظرية الحاكمة لموضوع البحث.
- النظريات المعتمدة للتحليل:
- نظرية القدرات الديناميكية (*Dynamic Capabilities Theory - DCT*): للرواد (Teece et al., 1997).
- نظرية المنظمة القائمة على الموارد (*Resource-Based View - RBV*): للرائد (Barney, 1991).

بطاقة تعريف الدراسة والمداخل النظرية المعتمدة

• أولاً: بطاقة تعريف الدراسة السابقة المرصودة:

- عنوان الدراسة: "بُثر القيادة التكنولوجية في تحقيق التميز المؤسسي بالقطاع الخدمي".
- المنهجية والعينة: منهج مسحي وصفي تحليلي مقطعي على عينة مكونة من 250 قيادياً إدارياً.
- النتيجة الرئيسية للدراسة: وجود أثر مباشر ذي دلالة إحصائية للاستثمار القيادي التقني في رفع مستوى الأداء المؤسسي دون معالجة المتغيرات الوسيطة.

• ثانياً: الأطر النظرية الحاكمة للتحليل:

- نظرية القدرات الديناميكية: (DCT) تفترض أن التكيف والاستجابة للأزمات يتمان عبر ثلاث آليات روتينية: الاستشعار (Sensing)، الاقتناص (Seizing)، وإعادة تشكيل الأصول (Reconfiguring).
- نظرية الموارد (RBV): تركز على حيازة الموارد القيمة والنادرة والصعبة التقليد وغير القابلة للبديل (معيار VRIN كمصدر محوري للتميز).

تفكيك نتائج الدراسة وفق إطار نظرية القدرات الديناميكية

المحاور التحليلية:

أولاً: أبعاد الاستشعار والاقتناص: (Sensing & Seizing)

أغفلت الدراسة السابقة قياس كيفية استشعار القادة للفرص والتهديدات التكنولوجية؛ حيث افترضت خطأً أن حيازة التكنولوجيا تؤدي تلقائياً للاقتناص والتميز دون وجود عمليات روتينية ديناميكية وسيطة.

ثانياً: آلية إعادة التشكيل والتحول: (Reconfiguring)

لم تفكك الدراسة كيفية إعادة تنظيم الموارد البشرية والعمليات التشغيلية، وهو ما يتناقض مع الطرح الجوهرى لـ (Teece) الذي يرهن النجاح المؤسسي بالقدرة المستمرة على التغيير وإعادة الهيكلة وليس مجرد الحيازة التقنية.

نقد وتقييم الدراسة وفق إطار نظرية الموارد

المحاور التحليلية:

أولاً: تطبيق معيار VRIN على الموارد:

ركزت الدراسة السابقة على الأصول التقنية كأصول "نادرة وقيمة"، لكنها أهملت شرط "صعوبة التقليد والبديل"؛ إذ إن البرمجيات والحلول التقنية الحديثة متاحة في السوق للمنافسين ويمكن شراؤها بسهولة، وبالتالي لا تخلق ميزة مستدامة بمفردها.

ثانياً: قصور فرضية الاستقرار البيئي: (Static Bias)

وقعت الدراسة في مغالطة سكونية مفترضة ثبات البيئة التشغيلية، بينما تؤكد أدبيات (RBV) الحديثة أن الموارد التقنية تفقد قيمتها الاستراتيجية سريعاً ما لم ترتبط بمرونة تنظيمية ورشاقة متجددة.

الفجوات المفاهيمية والمآخذ الناتجة عن التحليل النظري

- الفجوات المرصودة:
- فجوة القصور التفسيري (**Explanatory Gap**): افترضت الدراسة وجود أثر مباشر ومبسط بين القيادة والتميز، متجاهلة الدور الحاسم للمتغيرات الوسيطة كـ "الرشاقة الاستراتيجية" و "الصلابة التنظيمية".
- فجوة القياس الإجرائي (**Measurement Gap**): عانت الدراسة من ضبابية في تحويل أبعاد النظريات إلى فقرات قياسية كمية؛ حيث تم خلط المفاهيم الفردية للقيادة بالأبعاد المؤسسية للهيكـل.
- فجوة التحيز السياقي (**Contextual Gap**): إسقاط افتراضات غربية قائمة على بيانات مستقرة تقنياً على بيئة محلية تتسم بالاضطراب المتسارع دون إجراء تكيف ثقافي وميداني للمتغيرات.