



نقد النظريات العلمية التي تناولتها الدراسة

تقييم فاعلية وإجراءات التحول التنظيمي من الشركات العائلية إلى الشركات المساهمة
(دراسة ميدانية على الشركات التي أنجزت عملية تحول تنظيمي في مدينة دمشق وريفها)

<http://ereseach.hiba.edu.sy/sites/default/files/2021->

[08/%D8%A8%D8%AD%D8%AB%20%D9%85%D8%AC%D8%AF%20%D8%B9%D8%A8%D8%A7%D8%B31.pdf](http://ereseach.hiba.edu.sy/sites/default/files/2021-08/%D8%A8%D8%AD%D8%AB%20%D9%85%D8%AC%D8%AF%20%D8%B9%D8%A8%D8%A7%D8%B31.pdf)

إعداد /

أ. حنان عبد الله

تُعد دراسة "تقييم فاعلية وإجراءات التحول التنظيمي من الشركات العائلية إلى الشركات المساهمة" في دمشق وريفها من الدراسات ذات الأهمية العملية والعلمية، حيث سلطت الضوء على موضوع حساس ومركزي في الاقتصاديات النامية. ومع ذلك، يُمكن توجيه نقد للنظريات والأسس العلمية التي اعتمدتها الدراسة من حيث الشمولية، التفسير، والترابط النظري مع موضوع التحول التنظيمي.

1. غياب الاستناد الواضح إلى الإطار النظري المتكامل للتحول التنظيمي أحد المآخذ على الدراسة هو عدم توضيح الأسس النظرية بشكل كافٍ لتفسير عملية التحول التنظيمي من الشركات العائلية إلى الشركات المساهمة.

2. نظرية التغيير التنظيمي والتي تُبرز أهمية مراحل التغيير (مثل مرحلة الإعداد، التنفيذ، والتثبيت)، ولم توضح الدراسة كيف تم تطبيق هذه المراحل في الشركات محل الدراسة.

نظرية الوكالة :

1. التي تناقش التحديات التي تواجه الشركات عند تحولها من هيكل يعتمد على المالكين إلى هيكل يتطلب تفويض الإدارة التنفيذية إلى أطراف أخرى فالدراسة لم تُبرز بشكل كافٍ كيف تعاملت الشركات مع مشاكل التوكيل التي تُعد شائعة في الشركات المساهمة .

2. نقص التكامل بين النظريات الاجتماعية والثقافية فركزت الدراسة على التحديات الثقافية والمعتقدات القيمة التي تواجه الشركات العائلية أثناء التحول إلى شركات مساهمة، لكنها لم تُفسر هذه التحديات استنادًا إلى نظريات اجتماعية على سبيل المثال: النظرية المؤسسية التي تُوضح كيف تؤثر المعتقدات والقيم المؤسسية على قبول أو رفض التغيير. كان من الأفضل توظيف هذه النظرية لفهم مقاومة العاملين أو أصحاب الشركات للتحول التنظيمي.

نظرية الثقافة التنظيمية :

هذه النظرية تُعد مهمة لتفسير التحولات التي تحدث في الهياكل والقيم الداخلية للشركات العائلية أثناء تحولها، لكن الدراسة اكتفت بعرض وصفي للمشكلة دون الربط العميق مع الثقافة التنظيمية.

3. تجاهل البُعد الاقتصادي في النظريات المعتمدة فركزت الدراسة على الأبعاد التنظيمية والإدارية، لكنها أغفلت النظريات الاقتصادية التي تُفسر الدوافع والنتائج المالية للتحول.

- نظريات مثل: نظرية الموارد التي تشرح كيف يمكن للتحول التنظيمي تحسين استغلال الموارد، لم تُستخدم لتفسير تحسين النتائج المالية وزيادة القدرة التنافسية التي خلصت إليها الدراسة.
- نظرية تكاليف المعاملات التي تُفسر كيف يمكن للتحول إلى شركات مساهمة تقليل تكاليف التعامل مع الأطراف الخارجية، لم تُناقش في الدراسة على الرغم من أهميتها في دراسة التحول التنظيمي.

4. نقص الربط بين النظريات والممارسات فركزت الدراسة على عرض النتائج المتعلقة بالفاعلية والإجراءات التنظيمية للتحويل، لكنها لم تُظهر كيفية ارتباط هذه النتائج بالنظريات العلمية بشكل مباشر. **على سبيل المثال:**

- تم ذكر التغيير في استراتيجيات إدارة الموارد البشرية دون ربطه بنظرية التغيير التنظيمي أو نظرية رأس المال البشري
- لم تُظهر الدراسة كيف تُساهم إعادة تحليل العمل وإعادة تقييم الجدارة في تحقيق المرونة التنظيمية، رغم أن هذا يتماشى مع نظرية الكفاءات الأساسية



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY

Thank You

