

مادة دراسات نقدية ٣ د. هبة الحداد

إعداد الباحث

م. علي الشهري



التكليف الثامن

08

المحتوى للتكليف الثامن

نقد النظريات العلمية في رسالة دكتوراه

النايف، احمد نافع طه، و السيد، خالد سر الختم، (٢٠١٨)، أثر ضغوط العمل على اتخاذ القرارات: دراسة ميدانية في الإدارة التربوية / محافظة الأنبار / جمهورية العراق ٢٠٠٤ - ٢٠١٢ (رسالة دكتوراه غير منشورة)، جامعة النيلين، الخرطوم

في ضوء هذه الأطروحة التي تناولت "أثر ضغوط العمل على اتخاذ القرارات" والإطار الزمني للدراسة بين عامي ٢٠٠٤ و ٢٠١٧ في محافظة الأنبار – جمهورية العراق، نجد ان الدراسة شملت عرض للنظريات الأساسية في اتخاذ القرار كما ظهرت في المبحث الثاني، لا سيما النظريتين الكلاسيكية والسلوكية في اتخاذ القرار، وفي ضوء ذلك سيتم نقد كل نظرية من حيث مبادئها و افتراضاتها، إضافة إلى المساهمات التي قدمتها الثنائيات بين المنهج الكمي والمنهج النوعي في عملية اتخاذ القرار، مع الإشارة بعض أوجه الضعف والقصور التي طرحها الباحثون والمدارس الحديثة في الفكر الإداري

تعرف النظرية الكلاسيكية في اتخاذ القرار بأنها نموذج مغلق (Closed Decision Model) يركز على فرضية وجود عملية عقلانية بحتة تتبع خطوات محددة لإيجاد البديل الأمثل لتحقيق أهداف المنظمة بأقل تكلفة ممكنة، وتستند هذه النظرية إلى الافتراض بأن متخذ القرار يمتلك كافة المعلومات اللازمة عن الأهداف والبدايل المحتملة، إضافة إلى القدرة على تصنيفها وترتيبها بشكل منطقي وفق معايير اقتصادية محددة، ومن هذا المنطلق، فإن النظرية الكلاسيكية تركز على فلسفة عقلانية صرفة تعرف بـ "الرشد (Rationality)" والذي يحقق من خلاله الحد الأقصى من المنفعة بمراعاة كافة البدائل مع تحليل التكلفة والعائد لكل منها.

على الرغم من أن النظرية الكلاسيكية أدخلت نظاماً منهجياً يعتمد على البحث العلمي والاستدلال المنطقي، فإنها تواجه عدة نقاط نقدية وجوهرية، منها الافتراض الأساسي بخصوص توفر المعلومات الكاملة والدقيقة يشكل نقطة ضعف جوهرية، إذ أن بيئة العمل غالباً ما تكون مليئة بالتعقيدات وعدم اليقين، يعتمد نموذج القرار الكلاسيكي على مبدأ أن متخذ القرار يمتلك كل التفاصيل اللازمة وأن البيئة المحيطة بالمنظمة نظام مغلق لا يتأثر بتداخلاتها مع البيئة الخارجية؛ وهذا الافتراض يتعارض مع الواقع العملي في المنظمات الحديثة التي تعمل في نظم مفتوحة (Open Systems) حيث تتأثر قرارات الإدارة بعوامل داخلية وخارجية كثيرة، فالبيئة غير الثابتة والظروف المتغيرة باستمرار تعني أن القرارات التي تبدو مثالية في لحظة معينة قد تصبح غير ملائمة في وقت لاحق نتيجة للتغيرات في السياق الاقتصادي أو الاجتماعي أو السياسي.

كما تميل النظرية الكلاسيكية إلى إغفال الجانب الإنساني في عملية اتخاذ القرار، حيث تركز بشكل كبير على النواحي التقنية والمنهجية في تحليل البدائل دون الاهتمام الكافي بالعوامل النفسية والسلوكية للأفراد، فمتخذ القرار ليس آلة حسابية بحتة، بل هو فرد يتأثر بعواطفه وخبراته وإدراكه للمواقف المختلفة، هذا التجاهل للجوانب الإنسانية جعل من تطبيق النظرية الكلاسيكية في بعض الأحيان أمراً غير عملي ولا يحقق النتائج المرجوة في بيئات العمل التي تتسم بالديناميكية والصعوبة في الحصول على المعلومات الكاملة، إن الاعتقاد بأن "الرشد" يمكن أن يتحقق في كل مرة عبر تطبيق قاعدة منطقية مبنية على معرفة شاملة للمعلومات، يتعارض مع واقع اتخاذ القرار الذي يتأثر بعدد من العوامل النفسية مثل الثقة بالنفس، التحيزات الإدراكية، وضغوط الوقت وغيرها من المؤثرات التي تتجاوز حدود الاقتصاديات البحتة.

كذلك ينتقد مفهوم "الرشد" من حيث نسبية تطبيقه، فالرشد كمفهوم يعتمد على معايير ثابتة وهو أمر نظري بحت، إلا أن التطبيق العملي له يختلف تبعاً لتغير الظروف والعوامل المحيطة بكل قرار، فحتى إذا تمت عملية تصنيف البدائل وترتيبها بشكل منطقي وفقاً لمعايير اقتصادية، تبقى النتيجة النهائية معرضة للتأثير بعوامل خارجية يصعب السيطرة عليها، وعليه، فإن المثال الذي قدمته النظرية عن قدرة الإدارة على اختيار البديل الأمثل يفترض أن كافة المعطيات تكون معروفة وثابتة، وهو افتراض نادر ما يتحقق في الواقع العملي، خاصة في البيئات المتقلبة والأزمات الاقتصادية أو الاجتماعية.

ومن ناحية المساهمات، فرغم أن النظرية الكلاسيكية وضعت الأسس المنهجية لاتخاذ القرار الإداري، إلا أنها لم تتجح في توفير إطار شامل يتناول جميع جوانب عملية اتخاذ القرار، إذ أن أسلوب الحدس والتجربة الشخصية، الذي كان سائداً قبل تطوير المنهج العلمي لاتخاذ القرارات، لا يزال له مكانه في التنظيم الإداري، فالإدارة في المنظمات البشرية تتطلب أكثر من مجرد حسابات اقتصادية، إذ تحتاج إلى مزيج من التحليل العلمي والحدس الإداري والتجارب المكتسبة من الممارسة اليومية، الأمر الذي يجعل من الضروري تطوير نماذج أكثر شمولاً واقعية.

ظهرت النظرية السلوكية في اتخاذ القرار كرد فعل نقدي على النظرية الكلاسيكية، وتهدف إلى معالجة أوجه القصور التي ترتبط بفرضيات الكمال في المعلومات والرشد المطلق، وبرزت هذه النظرية عبر أعمال هيربرت سايمون وغيره من الباحثين، حيث أكدت على أن متخذ القرار لا يمكنه الوصول دائما إلى الحل الأمثل نظرا للتحديات التي يواجهها، مثل محدودية المعرفة والوقت وكثرة البدائل المتاحة، ومن هذا المنطلق، جاءت النظرية السلوكية لتطرح مفهوم "الرشد المحدود" (Bounded Rationality)، والذي يقترح أن اتخاذ القرار يتم ضمن قيود معروفة على قدرات الإدراك والمعالجة العقلية لدى الأفراد.

ونجد من مميزات النظرية السلوكية أنها تتعامل مع الواقع العملي لعملية اتخاذ القرار، معترفة بأن الإداري لا يمكنه دائما الحصول على كافة المعلومات، ولا يمكنه تحليل كل البدائل المتاحة بشكل كامل، وهذا يسمح للنموذج السلوكي بأن يقدم صورة أكثر واقعية عن كيفية اتخاذ القرارات في ظل ضغوط العمل والظروف المتغيرة، كما أنها تساهم في تسليط الضوء على دور الخبرة السابقة والحدس الإداري كعوامل مكملة للمعلومات العلمية، مما يبرز الطبيعة متعددة الأبعاد للعملية الإدارية.

ومن جانب آخر، يعتبر اعتماد النظرية السلوكية على مفهوم "الحد المناسب" في اتخاذ القرار خطوة إيجابية، إلا أنه يشير تساؤلات حول كيفية قياس الرشد ومدى تحقيق الأهداف التنظيمية بالمستوى المطلوب، ففي العديد من الحالات، يكون تقييم النتائج متأثراً بعوامل ذاتية ونوعية يصعب قياسها بشكل كمي، مما يجعل عملية التقييم والاختيار للبديل الأفضل أكثر تعقيداً مما تصوره النظرية في بعض الأحيان، كما أن النقاش حول "الرشد الموضوعي" مقابل "الرشد الشكلي" يظهر أن الفروق بين المواقف النظرية والعملية قد تؤدي إلى تضارب في النتائج، خاصة حينما يحاول الإداري التوفيق بين ما يتناسب مع المبادئ العلمية وما يتناسب مع الظروف الواقعية المتغيرة.

ومن الجدير بالذكر أن النظرية السلوكية، رغم النقد الذي وجه لها، قدمت إسهامات علمية مهمة من خلال تسليط الضوء على أهمية دراسة سلوك المتخذ للقرارات كعامل رئيسي في عملية الإدارة، فقد عملت على فتح المجال أمام البحث في العوامل النفسية والمعرفية والاجتماعية التي تؤثر على اختيار البدائل، مما ساهم في تطوير نماذج أكثر تنوعاً وشمولاً، ومع ذلك، يبقى التحدي الأكبر في تطبيق هذه النماذج على أرض الواقع، خاصة في البيئات التي تتسم بارتفاع مستويات الضغوط الزمنية والإدارية والتي لا تتيح دائماً المجال للقيام بتحليل مفصل لجميع المتغيرات.

يتضح من خلال البحث أن كلا النظريتين تحاولان تقديم إطار لفهم عملية اتخاذ القرار في المنظمات، إلا أنهما تمثلان مقاربات متباينة في التعامل مع التعقيدات الواقعية، ففي حين يقدم المنهج الكلاسيكي نمودجا يعتمد على افتراضات مثالية ومحاكاة عملية عقلانية بحتة، تسعى النظرية السلوكية إلى التكيف مع القيود الواقعية التي تواجه الإداريين وتعكس الطبيعة المتغيرة وغير المتوقعة للبيئة، وعلى الرغم من أن كلٍ منهما يحمل بعض الجوانب المفيدة في تحليل العملية الإدارية، إلا أن الجمع بينهما أو إدماج عناصر منهما قد يكون الطريق الأنسب نحو تحقيق فهم أعمق وأكثر شمولية لعملية اتخاذ القرار.

فمن ناحية يبرز النقد الأساسي للنظرية الكلاسيكية في جمودها واعتمادها على نموذج مغلق يحول دون احتواء الديناميات المعقدة والمرتبطة بعملية التغيير المستمر في البيئات التنظيمية، هذه المنهجية تفرض على متخذ القرار ضرورة تحقيق تصور شامل ومتكامل عن البدائل والأهداف، وهو ما يعد مثاليا نظريا ولكنه يصعب تحقيقه عمليا، ومن الناحية الأخرى، تطرح النظرية السلوكية تصورا أكثر واقعية من خلال مفاهيم مثل الرشد المحدود، إلا أن هذا التصور يمكن أن يؤدي إلى تقليل معايير التقييم الكمي والعملية للبدائل، مما قد يترك الباب مفتوحا لتدخل عوامل شخصية ونفسية يصعب قياسها أو التحكم فيها.

إن إشكالية النماذج المنهجية في اتخاذ القرار تتجلى أيضا في الفجوة بين النظرية والتطبيق العملي، ففي الواقع، تعتمد المنظمات الحديثة على مزيج من الأساليب العلمية والحدسية في آن واحد، فبينما يستفيد المديرون من الأساليب العلمية في تحليل البيانات وتقييم البدائل، فإنهم يعتمدون أيضا على تجاربهم الشخصية وقدرتهم على التعامل مع ضغوط العمل المتغيرة، وهنا تبرز أهمية البحث في كيفية دمج المقاربة الكلاسيكية مع النظرية السلوكية لتكوين نموذج متكامل يغطي الجوانب الكمية والنوعية في عملية اتخاذ القرار، ويأخذ في الاعتبار السياق الديناميكي للعالم الواقعي.

ومن ناحية أخرى، يلعب السياق المؤسسي والبيئة الخارجية دور كبير في تحديد مدى فاعلية أي نموذج من نماذج اتخاذ القرار، ففي منظمات تعمل في بيئات مستقرة نسبيا، قد تجد النظرية الكلاسيكية تطبيقاتها أكثر واقعية، بينما في بيئات تتسم بالتغير السريع والتقلبات العالية كما هو الحال في العديد من المؤسسات في دول متأثرة بالآزمات أو التحولات الاقتصادية الكبيرة، تظهر الحاجة إلى نموذج أكثر مرونة يأخذ في الحسبان محدودية المعلومات وضغوط الوقت والمعوقات النفسية التي تعيق التوصل إلى القرار الأمثل.

بالإضافة إلى ما سبق، نجد أن التحدي الرئيسي الذي يواجه منظومات اتخاذ القرار في ضوء هذه النظريات هو كيفية تحسين عملية التعلم التنظيمي بعد اتخاذ القرار، فالنظرية الكلاسيكية تركز على صياغة القرار الأمثل بناء على معايير اقتصادية صارمة، لكنها تهمل في كثير من الأحيان جوانب تحليل النتائج والتعلم منها لمواجهة القرارات المستقبلية، بينما تقدم النظرية السلوكية رؤية أكثر شمولاً عبر التأكيد على التجربة والتعلم التدريجي، إلا أن التطبيق العملي لمثل هذه الرؤية يتطلب منهجيات محددة لقياس أثر الخبرات المتراكمة، إذ إن العملية التعليمية في الإدارة تتطلب مزيجاً من التحليل النوعي والكمي، وهو ما يشكل تحدياً كبيراً في ظل الضغوط الزمنية والإدارية التي تواجهها العديد من المؤسسات المعاصرة.

ومن الجدير بالذكر أن الانتقادات التي واجهت كلا النظريتين أثمرت في ظهور نماذج جديدة ومقاربات حديثة في مجال اتخاذ القرار، مثل نماذج اتخاذ القرار الجماعي، واتخاذ القرار في ظل عدم اليقين، والنماذج المستندة إلى تحليل السيناريوهات، وقد سعوا جميعهم إلى تجاوز الثنائيات التقليدية بين العقلاني والسلوكي واستحداث إطار يتيح دمج عناصر التحليل العلمي مع الاعتبارات النفسية والاجتماعية، هذا التطور هو انعكاس للتحديات المستجدة في البيئات التنافسية والابتكارية، والتي تتطلب من الإدارة أن تكون أكثر مرونة وانفتاحاً على تجارب الآخرين وأنواع المعرفة المختلفة.

ومن هذا المنطلق، يتطلب النقد المعاصر النظر إلى أن كلا النموذجين يقدمان إسهامات مفيدة لفهم عملية اتخاذ القرار، لكنه يجب أيضا الاعتراف بأن العملية ذاتها معقدة وتتأثر بمجموعة واسعة من العوامل المتداخلة التي يصعب محاكاتها عبر نموذج نظري واحد سواء كان مغلقا أو مفتوحا، إن نجاح عملية اتخاذ القرار لا يعتمد فقط على اتباع خطوات منهجية محددة، بل على قدرة الإداري على التكيف مع الظروف المحيطة وتوظيف كافة الموارد المتاحة سواء كانت معلومات كمية دقيقة أو خبرات سلوكية مبنية على التجربة والتعلم.

وفي سياق المنهجيات المعاصرة، تظهر الحاجة إلى تبني وجهة نظر تكاملية تشمل كلا من الجوانب الكمية والنوعية في اتخاذ القرار، وتسمح بدراسة ظاهرة القرار في إطار بيئة ديناميكية تتسم بالتعقيد والتداخل بين العوامل الاقتصادية والنفسية والاجتماعية، فهذا المزيج هو الذي يفتح آفاقا جديدة في البحث الإداري ويسهم في تطوير نظريات أكثر مرونة واستجابة للواقع المعاصر، ومن هنا فإن النقد الأكاديمي للنظريات التقليدية يهدف في المقام الأول إلى تسليط الضوء على حدود النماذج القائمة وتحديد النقاط التي تستدعي إعادة النظر والتطوير، بحيث تشكل هذه النقاط حجر الأساس لإنشاء نماذج جديدة تتماشى مع تطورات وتحديات العصر الحديث.

وبذلك يمكن القول أن النظرية الكلاسيكية في اتخاذ القرار، رغم إسهاماتها الكبيرة في تأسيس خطوات منهجية منظمة لاتخاذ القرار، إلا أنها تعاني من تناقضات نتيجة اعتمادها على افتراضات مثالية وثابتة لا تتماشى مع الواقع الديناميكي للمنظمات، بالمقابل، تقدم النظرية السلوكية رؤية أكثر توافقاً مع ظروف الممارسة الإدارية الحقيقية من خلال إدراكها لمفهوم الرشد المحدود وتأكيدها على العوامل النفسية والاجتماعية، لكنها بدورها تواجه تساؤلات حول إمكانية تحقيق الكفاءة المثلى في ظل الاعتماد على الحلول المرضية والتفاوت في القدرات الشخصية لمتخذي القرار. وبالتالي، فإنني من خلال نقد النظريات المستخدمة في الاطروحة أدعو إلى ضرورة النظر في عملية اتخاذ القرار من منظور شمولي يدمج بين المقاربة الكمية الدقيقة والمقاربة النوعية التكيفية، مع الأخذ بعين الاعتبار تأثير البيئات المفتوحة والضغوط المتعددة على العملية الإدارية، وإن تطوير إطار نظري جديد يأخذ في الحسبان الديناميكيات الحالية سيشكل خطوة هامة نحو تحسين الأداء الإداري وتحقيق الأهداف التنظيمية بالشكل الذي يعكس الواقع الحقيقي والتحديات المستجدة، مما يستدعي جهوداً بحثية مستمرة للتعمق في فهم طبيعة القرارات في المنظمات البشرية والارتقاء بنظريات اتخاذ القرار إلى مستويات أعلى من الدقة والواقعية،

إن هذا النقد لا يهدف إلى إلغاء أي من النظريتين قاطعة، وإنما إلى تعزيز الوعي بحدود كل منهما والسعي نحو صياغة نموذج متوازن يجمع بين عناصر التفكير العقلاني والمنهج التجريبي القائم على التجربة والواقع، ويعد هذا النهج التكميلي نقطة انطلاق مهمة للباحثين في مجال الإدارة، حيث أن النقد البناء للدروس النظرية يساهم في تطوير الأسس الأكاديمية والعملية لاتخاذ القرارات، مما ينعكس إيجاباً على تحسين أداء المؤسسات في ظل الظروف المتغيرة وتجاوز التحديات البيئية المتعددة.

إن تحليل النظريات الكلاسيكية والسلوكية في اتخاذ القرار يقدم لنا رؤية ثاقبة حول كيفية تأثير الافتراضات والمنهجيات العلمية على النتائج الإدارية، ويعكس الحاجة الماسة إلى تبني إطار نظري معاصر يأخذ بعين الاعتبار التداخل بين العوامل الاقتصادية والسلوكية والنفسية في عملية اتخاذ القرار، وهذا يعكس التطور الذي يشهده الفكر الإداري الحديث، ويساهم في رفع مستوى الكفاءة والفعالية لدى المؤسسات التي تعمل في بيئات معقدة ومتغيرة، مما يجعل من النقد الأكاديمي أحد الأدوات الحيوية لتعزيز القدرة الإدارية وتحسين العملية الإدارية ككل.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



شكرا لكم

