

الأيدولوجيا في سياق الفكر الإداري: تحليل فلسفي نقدي للدلالات والبواعث والآثار

عبد الله الرميحي
محاضر

رنا الحميدان
محاضر

فاطمة الغفيلي
محاضر

أ.د. عبد الله البريدي
أستاذ الإدارة والسلوك
التنظيمي غير المتفرغ

كلية الاقتصاد والإدارة - جامعة القصيم
المملكة العربية السعودية

الملخص

بمنهجية تحليلية نقدية، يتصدى هذا البحث لمسألة مُغَيَّبة في الأدبيات الإدارية العربية، حيث يعالج بقالب مفاهيمي إبستمولوجي مصطلح الأيدولوجيا بوصفه منصة خلفية للفكر الإداري، ساعياً لتحديد الحمولة الدلالية لهذا المصطلح الإشكالي كما هو في الأدبيات المتخصصة، ومنقياً في البواعث المعلنة والمُضمرة له، وأثاره الإيجابية والسلبية على الفكر الإداري من جهتي التنظير والتطبيق. وقد خلُص البحث إلى أن الأيدولوجيا الإدارية لها مظهرات عديدة، وتحمل آثاراً سلبية وإيجابية في جوانب التنظير والممارسة للفكر الإداري، مشيراً إلى ما يمكن تسميته بـ«موضنة الإدارة»، أي الميل لاستخدام مصطلحات إدارية لا لعمقها ولا لنعفها، وإنما لبريقها وكونها ضمن المصطلحات الرنانة (الطنانة). في ضوء نتائجها، بلوِّز البحث جملة من الموضوعات المقترحة للبحث المستقبلي، مع تأكيد الحاجة لتوسيع الممارسة البحثية الكيفية (النوعية) لاستكشاف الظاهرة المبحوثة في سياقها الثقافي والمجتمعي. وقدّم البحث أيضاً باقة من التوصيات العملية، التي يُرتجى منها المعاونة في تعزيز الجودة في الفكر الإداري العربي على وجه التحديد، في أبعاده النظرية والتطبيقية على حد سواء، ومن بينها دعوة المنظمات العربية لتبني مقاييس الأيدولوجيا الإدارية في ضوء سياسة متقنة في مجال الموارد البشرية والسلوك التنظيمي وبقية المجالات ذات الصلة..

الكلمات المفتاحية: أيدولوجيا، الفكر الإداري، إبستمولوجيا الأيدولوجيا، بواعث الأيدولوجيا، آثار الأيدولوجيا.

المقدمة

من المنطقي القول إن المنظر الإداري «غير البيروقراطي» أو «غير المركزي» سيتجه في مسار يخالف فيه منظري البيروقراطية والمركزية، ومن ذلك ما قرره «ماكس فيبر» من توصيفات للبيروقراطية، والتي جاء فيها: «إن سلطة إصدار الأوامر المطلوبة موزعة بشكل مستقر ومحددة تحديداً صارماً، بقواعد تتعلق بوسائل قسرية عبر موظفين مؤهلين» (القحطاني، 2010: 79) في فضاء الممارسات الإدارية المباشرة، قد نشاهد أو نسمع أو نقرأ لمن يقول مثلاً «لم أستقطب في الوظيفة الفلانية، لا لنقص في مؤهلاتي أو خبراتي، وإنما لأسباب أيدولوجية صرفة». تقريرنا المبكر لهذين الأمرين يجلي لنا مسألة أن الأيدولوجيا يمكن أن تكون عاملاً تأسيسياً للفكر الإداري، إذ تلعب الأيدولوجيا في الباحات الخلفية المؤسسة للإدارة من جهتي التنظير والتطبيق، فالأيدولوجيا إذن يمكن وصفها بأنها أحد أهم العوامل التي تؤسس علم أو حفل الإدارة، سواء أكان ذلك التأسيس مباشراً أم غير مباشر، صريحاً أم مضمراً، إيجابياً أم سلبياً، عميقاً أم سطحيًا. مصطلح «الأيدولوجيا» من المفاهيم التي يكثر تردها في النصوص المكتوبة وعلى الألسن أيضاً، ولاسيما لفئات معينة في سياقات مختلفة. إلا أنه يدور جدل محتدم في أدبيات العلوم الاجتماعية والإنسانية حيال هذا المصطلح الإشكالي وطبيعة حمولته (إيجابية أم سلبية أم محايدة) ودلالاته الفلسفية والمفاهيمية، ومن ثم قيمته المفاهيمية والفكرية (Abercrombie et al, 1980: 187). وهذا الجدل هو الذي يوضح لنا الشطر الثاني من العنوان (تحليل فلسفي



نقدي للدلالات والبواعث والآثار) ويؤسس مشروعية هذا البحث، ويبرر استدراج هذا المصطلح ليعالج داخل الأدبيات الإدارية، والسعي لتأسيس ربط منهجي ومفاهيمي في هذه المعالجة مع الجانب التطبيقي للفكر الإداري على وجه التحديد، وما سيترتب على ذلك من توضيح أكبر لاختيار هذا الموضوع البحثي، بما في ذلك تجلية علاقة الأيدولوجيا وديناميكيته داخل بيئات العمل الإدارية (Tsutsui, 2001).

مشكلة البحث وأهميته

هناك نأى واضح في الأدبيات الإدارية عن مصطلح الأيدولوجيا، على الرغم من لعبه لأدوار خطيرة في الأبعاد التأسيسية والتكيفية للفكر الإداري فضلاً عن الممارسات الإدارية، وما يترتب على كل ذلك من نتائج متنوعة، إيجاباً وسلباً، إذ تشج الأبحاث التحليلية النقدية المنقبة في هذا المصطلح في سياقات الحقل الإداري، ولاسيما في الأدبيات العربية، حيث لم نقف على دراسة علمية مفاهيمية تحليلية نقدية لهذا المفهوم. ومن هنا تتضح أهمية هذا البحث في كونه يتصدى لهذا المفهوم بقالب تحليلي فلسفي نقدي، والسعي لتلبية هذا التحليل داخل الفكر الإداري، الأمر الذي يترتب عليه إنارة الأذهان المنظرّة والمطبّقة للفكر الإداري، حيث ستوضح الأدوار التي يلعبها مفهوم الأيدولوجيا في جوانبه التأسيسية أو التكيفية من جهتي التنظير والتطبيق على حد سواء.

وفي ضوء كل ما سبق، يمكن ترجمة مشكلة البحث في سؤال كبير مفاده: كيف نحلل مفاهيمياً وفلسفياً بقالب نقدي الدلالات والبواعث والآثار لمفهوم الأيدولوجيا في الفكر الإداري، تنظيراً وتطبيقاً؟ وللإجابة عن هذا السؤال، سيجيب البحث عن الأسئلة الفرعية الآتية:

- 1- ما أبرز الدلالات المفاهيمية والفلسفية لمفهوم الأيدولوجيا؟
- 2- كيف يمكننا بلورة البواعث الأيدولوجية في جوانب التأسيس للفكر الإداري، تنظيراً وتطبيقاً؟
- 3- ما أبرز الآثار المترتبة على الأبعاد التأسيسية للأيدولوجيا في الفكر الإداري؟ وهل يمكن تصنيفها إلى إيجابية وسلبية؟

منهجية البحث

يستخدم هذا البحث المنهج الوصفي التحليلي النقدي (بدر، 1996: 25-27؛ كلالده وجوده، 1999: 197)، حيث يعتمد الباحثون إلى تحليل نقدي للمصطلح الرئيس في البحث، ممثلاً في مصطلح الأيدولوجيا، من جهة الدلالات والحمولات وفق ما هو مدوّن في الأدبيات المتخصصة. ويعد هذا التحليل المفاهيمي النقدي منصةً للتحليل الفلسفي للأيدولوجيا وفق الأطر الأبيستولوجية المتعارف عليها، بما يمهّد السبيل لاستنتاج البواعث المنبثقة من الأيدولوجيا والآثار المترتبة عليها في سياق الفكر الإداري، من جهتي التنظير والتطبيق. وفي ضوء مشكلة البحث ومنهجيته، فسيجري تنظيم البحث بشكل منطقي وفق مباحث فرعية متسلسلة، بما يضمن الإجابة عن أسئلة البحث بطريقة منهجية متماسكة، مع حرصنا الشديد على العزو الدقيق للمراجع الرئيسة في الموضوع المبحوث.

التحليل المفاهيمي والأبيستولوجي

لوفاء بهذا التحليل بشكل منهجي جيد، سنخصص مبحثين فرعيين، نتناول في الأول البعد المفاهيمي، ونعالج في الثاني البعد الأبيستولوجي، وذلك بقالب مكثف مختصر، بما يتناسب مع طبيعة البحث وأدبياته.

1- المصطلح المؤلف المتمرد

أ- الأيدولوجيا في المعجم اللغوي

يصف معجم أكسفورد السوسولوجي Oxford Dictionary of Sociology مصطلح الأيدولوجيا بأنه مفهوم له تاريخ طويل ومعقد وثيري للغاية (Scott, 2014: 332). هذا المصطلح هو مفهوم دخيل في كل اللغات، ومراً استعماله بمعان ثقافية وعلمية مختلفة خلال فترات زمنية متلاحقة وفي سياقات متنوعة، يزداد استخدامه فيها حيناً ويخف حيناً آخر

(Kuma, 2006). ظهر هذا المفهوم *Idéologie* على يد الفيلسوف الفرنسي العقلاني "ديستت تريسي" ليعبر عن "علم الأفكار" مميزاً إياه عن الميتافيزيقا بمفهومها القديم، واستعمل بهذا المعنى الدقيق حتى أواخر القرن 19، على أن نقد نابليون بونابرت لخصومه السياسيين ووصف طروحاتهم حيال التنوير بأنها مجرد "أيدولوجيا" أي أنها أفكار مجردة من الدليل، مفتتحاً بذلك طريقاً لبعثرة دلالات هذا المفهوم (وليمز، 2007: 157). وفي إشارة لتأثير ما يُسمى بالاقتراس اللغوي في سياق التفاعلات المجتمعية الحضارية، فإننا نشير إلى أنه حينما اقتضت اللغة الألمانية مفهوم الأيدولوجيا أفقدته معناه الأصلي، لتُضَمَّن فيه معنى آخر، وحيث إن هذا المعنى الجديد وجد طريقه إلى الفرنسية، فقد أصبح هذا المفهوم في مرحلة تالية دخيلاً حتى على لغته الأساسية أي الفرنسية (العروي، 2012: 9)، في معانٍ مختلفة، بعضها يركن إلى الأبعاد الإيجابية، وبعضها الآخر يميل إلى السلبية منها.

ومن جراء استمرار اللغات في ممارسة الاقتراس اللغوي للمفاهيم المختلفة وفق ديناميكية مجتمعية ولغوية معقدة، وجد المفهوم سبلاً ممهدة لكي يصبح ضمن الباقية المفاهيمية في كثير من اللغات الحية. ومع هذا الاستخدام الواسع، فثمة مفارقة هنا، إذ على الرغم من كونه من "أكثر المفاهيم شيوعاً وتداولاً، ولكن معناه من أكثر المعاني إثارة للجدل. ومن ثم فهو من أقل المفاهيم ثباتاً" (عماد، 2017: 67). ومما يُظهر الوعورة المفاهيمية لهذا المصطلح الإشكالي، فإننا نجد أن العروي في كتابه الشهير "مفهوم الأيدولوجيا" احتاج إلى مزيد من مائة صفحة لكي يعالجه ويوضح دلالاته في السياقات التاريخية والجغرافية، واحتاج مؤلف الموسوعة الفلسفية العربية إلى نحو ستة آلاف كلمة للحدّث حوله.

بالنسبة للغة العربية تعد لفظ "أيدولوجيا" دخيلة عليها لفظاً لا معنى، إذ إن معناها أو لنقل بعض معانيها حاضرة في بعض الأدبيات العربية القديمة، ومن ذلك على سبيل المثال استعمال الفارابي لكلمة "مِلَّة"، إذ يعني بها مجموعة المعتقدات التي تلتف حولها جماعة من الناس (عباس، 2002: 35). ومن ذلك أيضاً ما أشار إليه العروي إزاء لفظ "الدعوة"، وتشبيهه لدورها في العلوم والسياقات الإسلامية بالدور المحوري الذي تلعبه الأيدولوجيا في العصر الحديث، إلا أنه يقرر بأنه لا يمكن الاستعاضة بلفظ دعوة عن لفظة أيدولوجية الأجنبية التي لا تطابق أي وزن عربي صرفي. ولهذا، فقد اقترح العروي كلمة "أدلوجة" في محاولة لتعريبها وإدخالها في قالب الصرف العربي على وزن "أفعولة" (العروي، 2012: 9)، وهو اقتراح جيد، إلا أننا فضّلنا استخدام اللفظ الدارج في بحثنا هذا لشيوع استخدامه.

ب- الأيدولوجيا في المعجم الفكري

بعد الاستعراض اللغوي لمصطلح الأيدولوجيا، نخلص إلى ما انتهى إليه (Abercrombie et al., 1980) من أن هناك اتفاقاً شبه عام بأن مفهوم الأيدولوجية يعد من أكثر المصطلحات في العلوم الاجتماعية التي تعاني من صعوبات تحليلية ومفاهيمية (سبيلا وبنعبد العالي، 2006: 17)، وهذه المعاناة المفاهيمية أكدها Gerring (1997) عندما ذكر أن التعقيد والطبيعة المتنازع عليها لهذا المصطلح أمر يصعب إنكاره. إذ ظل مفهوم الأيدولوجيا متمرداً يحمل دلالات مختلفة حاله حال كثير من المفاهيم الخاصة بالعلوم الاجتماعية والإنسانية، متمردة وأحياناً متناقضة مما يخلق أحياناً بلبله مفاهيمية، وقد يقود ذلك إلى نوع من الثراء المعرفي في بعض السياقات.

ويقرر جان فرانسوا دورنتيه بأن هذا المصطلح يؤشر على وجود كل أو بعض من الآتي: آباء مؤسسين، قضايا يُؤمن بها أو يُحارب من أجلها، آمال، خيبات، تفسيرات، خصوم، صراعات، تعديلات، أساطير مؤسسة، مع ميل الأيدولوجيا إلى حشر المشكل في إهاب مشكلة واحدة وإنتاج حل شامل بإجابة واحدة، مثل من يجعل المشكل متجسداً في الرأسمالية وويلور "الاشتراكية" حلاً لها (2016: 3-4).

ولهذا التشعب المفاهيمي، فسنحاول تأطير هذا المصطلح المتمرد مفاهيمياً وتتبعه فكرياً، عبر ملاحقة تحولاته الدلالية المحورية في سياقاته المجتمعية. نشأة هذا المصطلح تعود إلى الصراع البرجوازي ضد الإقطاع والمجتمع الأرستقراطي في القرن الثامن عشر. حينما اقترح الفرنسي ديستت تريسي مصطلح أيدولوجيا *Idéologie* من كلمتين، ربطهما بأصلهما اليوناني، حيث جاء المقطع الأول من كلمة *Idea* التي تعني فكرة، وجاء المقطع الثاني من كلمة *Logos* التي تعني علم. واستخدم كثيرون هذا المصطلح إذن ليعني علم الأفكار، وألية تحليله بالذهن، وبهذا تغدو الأيدولوجيا مفهوماً يتجاوز السياسة والاجتماع ليصل إلى العلوم الطبيعية أيضاً (مختار، 1984).

ثم انتقل المصطلح إلى مرحلة ثانية من التطور المفاهيمي، حينما ذهب "دوركهيم" في كتابه الشهير "قواعد المنهج الاجتماعي" إلى أن الأيدولوجيا تعني النقاش أو التحليل القائم على أفكار مجردة لا تنطبق على الواقع (زياد، 1986). ثم تجيء الممارسة الماركسية للمصطلح، حيث وصل إلى مرحلته الثالثة، عبر اقتصره على البعد السياسي والاجتماعي. وبشكل أكثر تحديداً، يقرر كارل ماركس بأن الأيدولوجيا هي: الثقافة والأفكار وطريقة العيش والأذواق والقيم الواعية منها والغافلة، على الصعيدين الفردي أو المجتمعي (زياد، 1986). وحينما اختلفت المصادر العلمية حول أول من ألبس الأيدولوجيا معنى سلبياً، رجَّح بعضها أنه ماركس، وذلك حينما كرر عبارات من قبيل: تبرير الوضع القائم، الوعي الزائف (عماد، 2017: 68). بينما رجح آخرون أن معناها تلوث على يد نابليون بونابرت حينما وصف بعض مناوئي الحكومة بـ "الأيدولوجيين" (Schumpeter, 2006)، وهنا إيماءة للبعد السياسي.

تطور المصطلح لاحقاً على يد لينين حينما توسع في معنى الأيدولوجيا وماهيتها في كتابه "المادية والنقد التجريبي"، الذي ناقش فيه ارتباط الأيدولوجيا بمصلحة طبقة معينة، مقررًا بأن الأيدولوجيا هي مجموعة أشكال المعرفة والنظريات التي تنتجها طبقة معينة للتعبير عن مصالحها، وقسمها إلى: "أيدولوجيا برجوازية غير علمية" و"أيدولوجيا بروليتارية علمية"، مخالفاً بذلك ماركس الذي يرى العلم نقيضاً للأيدولوجيا. وهذه الدلالة التي قدمها لينين هي التي عرف بها مصطلح الأيدولوجيا في الفترة المعاصرة وفق ما يراه البعض، حيث لم يكن معروفاً في القواميس الأوربية خلال القرن التاسع عشر وجزء كبير من القرن العشرين إلا بمثل هذه الدلالة (مختار، 1984). بيد أن الرجوع للأدبيات يجعلنا أكثر تحفظاً في قبول مثل هذا التعميم المفاهيمي، حيث نجد أننا أمام دلالات عديدة. ومن ذلك ما جاء في الموسوعة الفلسفية العربية، حيث يُصرُّ التوسيري بأن الأيدولوجيا تتميز عن العلم، بأن الوظيفة العلمية الاجتماعية فيها تفوق الوظيفة النظرية. ويصفها كارل ياسيري بأنها تركيب من الأفكار والتصورات التي تبدو بنظر صاحبها بمثابة تفسير للعالم (أو رؤية للعالم). وأما ماكسيم رودنسون، فيذهب إلى أن الأيدولوجيا تقوم بوظيفة التوجيهات في العمل الفردي والجماعي (مسعود، 1980)، إذ يُطلق على حزب أو جماعة أنها تحمل أيدولوجية إذا كانت تعلن وتلتزم بمجموعة من القيم والأهداف التي تنوي تحقيقها وفق طريقة تؤمن بها. يسمي العروبي أيدولوجيا عصر من العصور بأنها نظرة إنسان ذلك العصر إلى الكون والمجتمع والفرد، أي أن الأيدولوجيا لعصر من العصور هي الأفق الذهني لإنسان ذلك العصر (العروبي، 2012: 65-9).

ج- الأيدولوجيا في المعجم الإداري

على الرغم من كون مصطلح الأيدولوجيا من المفاهيم الأساسية في العلوم الاجتماعية والإنسانية، إلا أنه لم يحظَ بعدُ بصورة جلية واضحة في الفكر الإداري. فعلى مستوى العلوم الإدارية يعمل هذا المصطلح في البحوث الخلفية للمنظمات الإدارية. وذلك أن المنظمة الإدارية عبارة عن تجمع بشري، مما يجعلها لا محالة منطوية على ممارسات أيدولوجية ما، سواء أكان ذلك بقالب مباشر أم غير مباشر، ومن ذلك سنُّ بعض التشريعات والسياسات أو اتخاذ بعض القرارات وفق أطر أيدولوجية يؤمن بها من يقوم بمثل هذا الأمر، وقد يحدث من جراء ذلك إقصاء لكل ما أو من يناهضها، بقوة ناعمة أو خشنة. في هذا الاتجاه، نجد أن هناك أيدولوجيات إدارية ذات مرجعية فكرية تبني أفكار بعض المدارس العلمية الإدارية مثل: مدرسة الإدارة العلمية، أو مدرسة البيروقراطية، أو مدرسة العلاقات الإنسانية، ومدرسة المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال (Frenke, 2005).

تشير حنَّه أرندت إلى ما تسميه بـ "حكم الفكرة" أو "الأيدوقراطية" Ideocracy أي وصول أيدولوجية ما إلى سدة الحكم أو إلى منصة للتأثير في وسط اجتماعي أو إداري معين، حينها تغدو الأيدولوجيا الإطار المشكل لهذا الحكم أو التأثير أو التوجيه الإداري عبر منظومة متكاملة من الدعاية وإضفاء الشرعية (دورتية، 2016: 7). وفي سياق مشابه، ثبت أن أيدولوجيات الإدارة تخرج من رحم المنظمات وتشكلها، لتوحيد السيطرة على الجهات الفاعلة والعلاقات الاجتماعية، مع التشديد على الدور القوي للإدارة داخل الرأسمالية (Shenha, 1999)، أو لنقل: داخل أيدولوجية النيوليبرالية (البريدي، 2018).

يصف بندكس (Bendix, 1956) "الأيدولوجيا الإدارية" بأنها: كل الأفكار التي يتبناها أو يمارسها الذين يمارسون السلطة في المؤسسات الاقتصادية، ويسعون إلى تفسير هذه السلطة وتبريرها. فالأيدولوجيا تكون بهذا المنظور ترابطية

مع عديد من المفاهيم الرئيسية في الدراسات الإدارية والمنظمات والابتكار، مثل مفاهيم: الثقافة التنظيمية والمناخ التنظيمي. مع ذلك، ورغم استخدام هذا المصطلح بطريقة تفتقد إلى البلورة والتحديد، إلا أن ما يميزه هو دوره التحليلي في ربط الإدارة بالسلطة، وتأكيد أنه الإدارة عملية اجتماعية بطبيعتها ذات هدف جمعي مشترك (Van Dijk, 2006).

2- ماهية الأيديولوجيا أبستمولوجيا

لو لُذنا بالأسئلة الأبستمولوجية الرئيسية لبلورة ماهية الأيديولوجيا أبستمولوجيا، فإنه مسلك منهجي دقيق وواضح وآمن في الوقت ذاته. وبناء على ذلك، نتساءل أبستمولوجيا: ما الأيديولوجيا؟ وما العلاقة بين الأيديولوجيا (الذات) والأيديولوجيا (الموضوع)؟ وكيف نعرف أن ما توصلنا إليه هو فعلاً أيديولوجيا وليس شيئاً آخر؟

لن تكون معالجتنا لهذه الأسئلة فرادي، إذ سنعمد إلى معالجة جماعية لها، بما يُظفرنا بمنظور أبستمولوجي معمق لماهية الأيديولوجيا. أي أننا نتقصد الوصول إلى مقارنة أبستمولوجية ديناميكية أكثر من نتيجة علمية ثابتة. إن جوهر السؤال الأبستمولوجي في هذه المسألة يكمن في فكرة "الحد الفاصل"، وهذا الحد يتجسد في مظهرين: بين الأيديولوجيا وغير الأيديولوجيا، وبين الأيديولوجيا الذات والأيديولوجيا الموضوع.

بخصوص المظهر الأول وما يتعلق بماهية الأيديولوجيا، نسوق تعريفاً عاماً بيد أنه عميق لـلوي ألتوسير، حيث يرى بأن الأيديولوجيا هي "نسق (له منطق ودفقه الخاصين) من التمثلات. يتمتع داخل مجتمع ما بوجود ودور تاريخيين"، مشدداً على ضرورة الاعتراف بها لجعلها "وسيلة واعية فعالة في التاريخ" (نقلًا عن: سيبلا وبنعبد العالي، 2006: 8-9). وثمة جدل حول مدى وجود هذا الوعي ونوعيته، على أن تحديده يخرج عن نطاق بحثنا، ولكننا نشير إلى أن هيجل يحذرنا دون موارد مما يسميه بـ"مكر العقل"، مقررًا بأن "العقل يترك الأهواء تتصرف مكانه" (نقلًا عن السابق: 7).

يسعنا القول إذن إن بلورة الحد المائز بين الأيديولوجيا وغير الأيديولوجيا هو من الصعوبة بمكان، فهو ليس يسيرًا ولا مباشرًا، ولا سيما مع الغموض اللغوي والمفاهيمي والفكري لمصطلح الأيديولوجيا نفسه على نحو ما أسفر عنه تحليلنا المفاهيمي في الأجزاء السابقة. هذا الغموض المكثف يجعلنا نقف مكتوفي الأيدي، وربما غير قادرين على المضي قُدماً لبلورة مثل هذا الحد الفاصل بنحو قاطع. غير أنه يمكننا إيضاح أن هذا الحد الفاصل يمكن إنجازه ضمن العديد من الأطر ومنها التمييز بين:

- الأيديولوجيا والمعرفة/العلم.
- الأيديولوجيا والدين.
- الأيديولوجيا والثقافة.
- الأيديولوجيا والأسطورة.

يخرج عن نطاق بحثنا الحالي معالجة الحد المائز وفق كل المسارات الأربعة السابقة، إلا أننا سنضع بعض الإضاءات التحليلية فيما يخص المسار الأول أي بين الأيديولوجيا والمعرفة. عندما صاغ ديستت تريسي مصطلح "الأيديولوجيا"، كان ذلك بنية الاعتراض على إضفاء شرعية على "المعرفة الميتافيزيقية" أو "المعرفة السلطوية"، وهو جزء من مشروع التنوير (Haase et al., 2009). من المنظور المعرفي، ترتبط الأيديولوجيا بالأفكار والمعتقدات، وحين نستكشف علاقة الأيديولوجيا بالعلم والمعرفة وحدهما الفاصل، فإن من أهم ما نفكر فيه قضية الموضوعية والضبط والدقة وتجنب التحيز "السلبى" (Haase et al., 2009))، ومما لا شك فيه أن مسألة التحيز لنسق المعتقدات والأفكار والقيم سيكون له تأثير بارز في العلوم الاجتماعية والإنسانية، والتي من بينها علم الإدارة، وذلك أن الباحث لا بد أن يتأثر بهذا النسق فضلاً عن تخصصه واهتماماته وخبراته وطبقته الاجتماعية ونمط تفكيره ونمط شخصيته ونحو ذلك، سواء أكان ذلك بقصد ووعي أو بدون قصد وبدون وعي. وهنا نكون إزاء حالة من التماشج المعرفي والأيديولوجي، والذي قد يصعب فكه أو تمييزه، وذلك في جوانب التنظير للفكر الإداري.

هناك باحثون يقررون بأن "المعرفة والأيديولوجية متقاربتان بشكل يجعل التمييز بينهما مهمًا جدًا، وذلك ممكن من خلال النظر في الأبعاد الذاتية والموضوعية للأيديولوجيا. ففي البعد الموضوعي: تمامًا كالمعرفة، توجد الأيديولوجيا بشكل مستقل عن معتقدات الأفراد والجماعات، ويمكن توثيقها وترميزها ووصفها. فالبعد الموضوعي لها يشير إلى الأفكار، وأما البعد الذاتي فيشير إلى المعتقدات في الأفكار" (Haase & Raufflet, 2017: 630)، إذ من الممكن القول إن الأيديولوجيا كيان ذو جانبين: جانب ينظر إلى عالم الظواهر الموضوعية، حيث إنه في عالم الأفكار الموضوعي، يتم فصل الأفكار

عن أصولها، وعن الأفراد الذين أوصلوها إلى الواجهة أو دافعوا عنها، " فالأفكار كيانات مستقلة أي أنها موضوعية، وهذه الخصائص الموضوعية تجعل الأيدولوجيا قابلة للمقارنة مع المعرفة، إلا أنها تختلف من حيث إن الاستقلال عن المعتقدات في الأيدولوجيا، يضمن وجودها الموضوعي في عالم الأفكار. بيد أنه لا يكون لها أي تأثير على الواقع الاجتماعي فعلياً، إلا إذا آمن بها أحد" بخلاف المعرفة ((Haase & Raufflet, 2017: 630). وأما الجانب الآخر من الأيدولوجيا، فإنه ينظر إلى عالم المعتقدات الذاتية المليئة بالمعتقدات الفردية والجماعية. تُترجم الأيدولوجيا إلى ممارسات حيث يحمل الأفراد والجماعات هذه المعتقدات ويعززونها بتفاعلاتهم وممارساتهم وذلك من خلال عمليات عقلية واعية وغير واعية وبهذا تنتشر الإيدولوجيا (Fonseca, 1991).

وأما المظهر الثاني، فإنه يسعنا القول إزاءه إن الأيدولوجيا "الذات" تنقسم إلى نوعين: الذات المؤدّجة والذات المؤدّجة. هذا يعني أن ثمة فاعلاً وثمة مفعولاً، غاية ونتيجة، وربما ثمة مُضمرًا ومُعلنًا، إذ قد يضمّر الفاعل أيدولوجيته لسبب أو لآخر، وقد ينطلي هذا الإضمار على المفعول وقد لا ينطلي عليه، فيكشف ويتعرف عليه. ويرى البعض بأن من سمات الأيدولوجيا التفافها حول معتقد إيجابي، وانغلاقها أمام التجديد، واتصافها بطابع الأهواء، وتطلّتها للانتماء (سبيلا وبنعبدالعالى، 2006: 19). ويشي ما سبق بأن الأيدولوجيا قد تقود إلى صراع ربما خفي بين فرقاء يتنافسون لتحقيق أهداف فردية أو جماعية، مشروعة أو غير مشروعة. ويقترح كارل مانهايم التفريق بين الأيدولوجيا على المستوى الجزئي أي الفردي والمستوى الكلي، مثل الأيدولوجيا بالنسبة لطبقة اجتماعية أو اقتصادية أو في عصر تاريخي معين، طارحاً فكرة أن الأيدولوجيا قد تؤدي إلى ما يشبه اليوتوبيا (سبيلا وبنعبدالعالى، 2006: 10، 14). وفي هذا الاتجاه، نشير إلى أن ثمة من ينظر إلى الفكر الإداري في عالمنا العربي على أنه يمثل "يوتوبيا الخلاص" للمشكلات التنموية.

بواعث الأيدولوجيا

بعد إتمامنا للجزء المفاهيمي في هذا البحث، نصل إلى الجزء التحليلي، مبتدئين باستكشاف بواعث الأيدولوجيا في الفكر الإداري أي الدوافع التي تنبعث من الإطار الأيدولوجي في الفضاء الإداري، مع التمييز بين مسارين: التنظير والتطبيق، وذلك عبر محورين فرعيين. إزاء هذه البواعث أو الدوافع، يتخلق سؤال مهم مفاده: هل ينطبق على هذه البواعث ما قرره توماس شلنج (Schelling, 1978) من أن الدوافع جزئية أو فردية والسلوك كلي أو جماعي في كتابه المرموق *Micromotives and Macrobehavior*؟ هذا سؤال معقد بحق، ويصعب معالجته بقدر من التفصيل في هذا الجزء المختصر، غير أننا نشير إلى أن السمات البارزة للأيدولوجيا التي سقنا طرفاً منها في محور سابق، تجعلنا نميل إلى أن هذا التوصيف ينطبق عليها إلى حد كبير، وذلك أن الأيدولوجيا تستلزم قدراً كبيراً من الانتماء والالتزام، بما يوجده ذلك من انصياح جماعي لمقولاتها وأفكارها التأسيسية. ويقودنا هذا إلى تقرير أن الأيدولوجيا تتسم بنوع من الكاريزما الطاغية لدى أتباعها ومعتنقي أفكارها، الأمر الذي قد يجعلهم يندفعون لقبول جملة من مقولاتها وأفكارها وتطبيقها دون أن يتفحصوها منهجياً ويستكشفونها نقدياً. وهذا ما يجب أن نضعه في الاعتبار عند معالجتنا لقضية بواعث الإيدولوجيا في جانبي التنظير والتطبيق للفكر الإداري.

1- البواعث الأيدولوجية في تنظير الفكر الإداري

لاقي مصطلح الأيدولوجيا اهتمام الكثير من العلوم الاجتماعية والإنسانية، وتعد الأيدولوجيا من المفاهيم التي يمكن عبرها ترجمة الأسباب الكامنة خلف السلوكيات وإضفاء المعرفة بما يدور حول العالم. وتعبّر الأيدولوجيا عن الظواهر الاجتماعية والتي تعمل على تشكيل النماذج الذهنية للأفراد في سياق مجتمعي معين، وينعكس المنظور المعرفي للأيدولوجيا من خلال ترابط الأطر الفكرية وترابط منظومة المعتقدات ووجهات النظر المختلفة. بينما يركز المنظور الموضوعي للأيدولوجيا على التمييز بين الأفكار والبعد الذاتي للمعتقدات الخاصة بتلك الأفكار. ولكي نفهم ماهية الأيدولوجيا، فإنه يتوجب فهم بنية الأفكار والمعتقدات وأساس بلورتها، كما ينبغي استكشاف تأثير الأيدولوجيا على النظريات والتطبيقات (Haase et al., 2017).

من العسير جداً تجلية الانقسام الحاصل بين الأيدولوجيا والمعرفة، وذلك بسبب المساهمة الجوهرية للأيدولوجيا في بناء المعرفة، حيث تعد الأفكار والمعتقدات من أهم المكونات الأساسية للنظريات، كما إن الأفكار تلعب دوراً جوهرياً في بناء العلوم المختلفة، اجتماعية كانت أم طبيعية (Haase et al., 2017). ولهذا، يمكننا القول إن الأيدولوجيا هي

تلك المنظومة الفكرية العاطفية والتي تشكّل الإطار المرجعي للأفراد حيث يستند المنظرون الإداريون عليها للتعبير عن أفكارهم ومواقفهم حيال المجتمع أو العالم في سياق بلورتهم للمفاهيم والنماذج أو النظريات التفسيرية. هذا يعني، أن الأيديولوجيات تمكّن هؤلاء المنظرين من تفسير العديد من العوامل والمتغيرات الإدارية، كما تعينهم على بلورة ملاءمة للمفاهيم والنماذج والنظريات والبيئة المحيطة بها، كما تعينهم في عمليات تطوير صياغة الاستراتيجية والرؤية والأهداف والنتائج المتوخاة من قبل المنظمات الإدارية. وفي اتجاه مشابه، تعمل المنظومة القيمية التنظيمية إطاراً مرجعياً تفسيرياً، يستهدف إدراك المعنى أو حتى صناعته في بيئة العمل (Jain, 2020).

تُبنى المنظمات - في جوهرها - على الأفراد وليس على المباني، ولتطوير المنظمات يجب التركيز على تطوير الأفراد العاملين في هذه المنظمات. تتكون الأيديولوجيا - كما قرنا سابقاً - من منظومة معتقدات للأفراد العاملين في المنظمات، مما يجعل التنظير الإداري مُطالباً بأن يتعرف عليها في سياقاتها الثقافية الخاصة، مثل السياقات الثقافية العربية. وتعمل الأيديولوجيا بوصفها أنظمة ل الإدراك، حيث توجه التفكير وتتكيف مع السياقات الخاصة بالمجتمع والتي تنتظم المعايير والرموز والمواقف الاجتماعية. ويمكن من زاوية تنظيرية عميقة، اعتبار أن الرؤية هي انعكاس مفاهيمي وأيديولوجي للمنظمات، حيث تعد البوصلة الموجهة لرحلة المنظمات، ولذا فإن سلامة البنية الأيديولوجية تؤدي إلى وضوح رؤية المنظمة ووجهتها (Anwar et al., 2013).

- أما على المستوى التنظيمي، فالمنظرون الإداريون يدركون - مثلهم في ذلك مثال بقية المنظرين الاجتماعيين - ما يلي:
- أن الأيديولوجيا هي نماذج بنوية للتفكير؛ تحدد من خلالها هوية وشخصية المنظمة، كما إنها تعكس روح المنظمة والتي تُلمهم بدورها رؤية المنظمة وتوجيهها، وتعمل المنظومة القيمية على زيادة الانضباط والالتزام التنظيمي وذلك من خلال تأسيس ثقافة تنظيمية تعمل على تعزيز المشاركة والعمل الجماعي وتحقيق الكفاءة في الأداء ونحو ذلك (Anwar et al., 2013).
 - أن الأيديولوجيا الإيجابية تعمل على تأسيس رؤية قيادية ومنظومة قيمية سليمة، كما إن القيادة في المنظمة تستمد قواعد السلطة الأخلاقية من خلال مثل تلك الأيديولوجيات والمنظومة القيمية الأساسية للمنظمة، مما يؤدي إلى كسب الأفراد الذين تتوافق قيمهم الشخصية مع رؤية المنظمة (Anwar et al., 2013). ويُبنى على ذلك منطقياً، أن المنظمات الناجحة أو المنتجة أو المستدامة ينبغي أن تسعى إلى خلق بيئة عمل جيدة، تتوفر على أفراد ملتزمين وراضين، تتوافق رؤاهم الشخصية مع رؤية المنظمة ومنظومتها القيمية (Anwar et al., 2013).
 - أن قوة الهوية الأيديولوجية طريق لقوة التماسك والترابط التنظيمي، حيث يرى جيرتز (Geertz, 1973) أن الأيديولوجيا تمثل النظام الرمزي الثقافي المتميز، كما تمثل الخرائط الخاصة بالواقع الاجتماعي والتي تهدف إلى خلق ضمير جمعي ينعكس بدوره على الممارسات التنظيمية والمهنية (مقتبس في: Seeck et al., 2020). ويقرر المنظر السوسيولوجي البارز تالكوت بارسونز (Parsons, 1951) أن الأيديولوجيا تمثل منظومة المعتقدات المشتركة بين أفراد المجتمع والتي تسعى بدورها إلى التكامل القيمي والفكري للمجتمع (مقتبس في: Seeck et al., 2020). كما يرى بارسونز أن البنية الأيديولوجية القيمية تؤدي إلى الدمج المجتمعي والحد من القلق والتوتر (مقتبس في: 2008 Parush, ويرى ستاو (Staw, 1980) أن الأيديولوجيات التنظيمية تلعب دوراً مهماً في تشكيل الرؤية التنظيمية المشتركة والتي من خلالها تُعزّز هوية الموظفين ويُدعم تفاعلهم ومشاركتهم (مقتبس في: Seeck et al., 2020).

ومع هذه الأهمية المتعاظمة للهوية الأيديولوجية أو التنظيمية المنبثقة من الإطار الثقافي للمجتمع، فثمة من يُنادي في المجتمعات العربية إلى نوع من "القطيعة المعرفية" مع التراث الثقافي للمجتمع العربي، واعتبار الهوية الثقافية نظاماً أو نموذجاً اجتماعياً متغيراً في كل شيء تقريباً، عبر خضوعه لحتمية التطور البنوي، وقد يعارض بعضهم ذلك بوصفه نوعاً من الأيديولوجيات التي عفى عنها الزمن. وعند التدقيق في مثل هذه مثل هذه الرؤى، نجد أنها هي ذاتها تنبع من إطار أيديولوجي، والذي يمثل في حالتنا هذه جزءاً من أيديولوجية "ما بعد الحداثة"، التي تقرر نوعاً من السيولة للمعتقدات والقيم والأفكار، كما يقرر ذلك المنظران السوسيولوجيا، العربي عبد الوهاب المسيري (1999)، والبولندي-البريطاني سيجمونت باومان (2016)، مع تأكيدنا على حتمية الانحياز الرشيد لتراثنا الإسلامي وفق منطلقاته الدينية والحضارية، حيث يمثل منصة للنهضة والتمدن الرشيد.

2- البواعث الأيدولوجية في تطبيق الفكر الإداري

يرى «تالكوت بارسونز» (Parsons, 1951) أن الأيدولوجيا تتكون من منظومة معتقدات تعمل على دعم أعضاء المجتمع للحد والتخفيف من التوتر والقلق (مقتبس في: Parush, 2008). ويقرر «مانهايم» Mannheim أن الأيدولوجيا الخاصة لمجموعة أو فئة معينة تنشأ عندما يكون ثمة اهتمام بفحص خواص هذه الفئة واهتمام بالبناء الهيكلية العقلية لهذه الفئة (مقتبس في: Seeck et al., 2020). وبهذا تكتسب الأيدولوجيا صفة الهيمنة المضغية للشرعية على التطبيقات والقرارات الإدارية المتخذة من قبل القائمين بالتطبيق العملي أو بالتنظير للفكر الإداري في مختلف المنظمات، والتي عادة ما يُصنفون على أنهم قيادات بارزة في تلك المنظمات. ولهذا، فإنه من الناجح أن تكون دراسة الأيدولوجيا الخاصة بالإدارة عبر التفحص المتعمق لأنظمة التفكير الخاصة بالممارسات الإدارية التي تتقاطع مع مفاهيم القوة والهيمنة الخاصة بالمنظمة وبالمجتمع (Parush, 2008).

بحسب اطلاعنا على الأدبيات الإدارية المتخصصة، وجدنا أن بندكس (Bendix, 1956-1974) هو من أوائل من عالج مصطلح الأيدولوجيا بشكل منهجي على الممارسات الإدارية، حيث يرى أن الأيدولوجيا الإدارية ترتبط بالأفكار التي يتبناها أصحاب السلطة المؤسسية، والتي تُسهم بدورها في تبرير تلك السلطة وتقويتها واستمرارها حيث يشير بيفير (Pfeffer, 1981) إلى أن الأيدولوجيات التنظيمية تؤثر على الإدارة بشكل كبير، كما إنها تقدم تبريرات وتفسيرات لها، وقد تُسهم في إضفاء شرعية ما على الممارسات والأنشطة، وذلك من خلال التأسيس والصيانة لمنظومة المعاني والثقافة المشتركة، ويرى ديلثي Dilthey أن الأيدولوجيا تعكس تصور الأفراد الخاص بالعالم، ومنه يتم تحديد الأسئلة حول معنى العالم، وتشكل عبره سلوكيات الحياة (مقتبس في: Seeck et al., 2020).

تشكل الأيدولوجيا من مجموعة متنوعة من العقائد والأفكار والقيم، وتلعب دوراً أساسياً في التفاعل الاجتماعي، وتُيسر فهم الديناميكيات والعمليات الاجتماعية التي تكمن وراء الدوافع، ومن بينها تلك التي تدعو إما إلى الانضباط أو التفلت في بيئة العمل. يرى باحثون أن الأيدولوجيا الإدارية تعبر عن منظومة فكرية تصف وتبرر السلطة الإدارية بناء على افتراضات مختلفة سواء أكانت متعلقة بالطبيعة أو بالبيئة التنظيمية، كما يرى ماكس فيبر Weber أنه لا يوجد نظام سلطة يقتصر على الحوافز أو الممكّنات المادية والمثالية لضمان الاستمرارية، حيث يحاول النظام السلطوي تنمية الإيمان بشرعية النظام والتركيز على منظومة المعتقدات المرتبطة بقيم الشرعية ومنح الصلاحية (Seeck et al., 2020).

جدير بالذكر ارتباط مفهوم الأيدولوجيا المعبرة عن الهيمنة أو السيطرة بسياق الرأسمالية (أو النيوليبرالية)، وقد ساد هذا الرأي في خمسينيات وستينيات القرن العشرين، وشاع استخدامه في العلوم الاجتماعية والإنسانية، وفي بعض الدراسات الإدارية على وجه التحديد. يُشار إلى أن الأيدولوجيا قد تُستخدم في الإدارة بهدف بناء هيمنة المنظمة ومكانتها في النظام الاجتماعي والسعي لاستدامة ذلك. وتشكل المنظومة الفكرية النشاط المادي وطريقة التفاعل بين الناس، حيث يرى بتنام (Putnam, 1971) أن الأيدولوجيا تعمل كالسلاح المادي والفكري الذي يقوم بالسيطرة على الأفراد والجماعات، ويرى ماركس وأنجلز من جانبهما أن الأفكار المهيمنة الحاكمة للمجتمع تعبر بشكل مثالي عن العلاقات المادية المسيطرة، مشيرين إلى أن العلاقات والقوة المادية تُفهم من خلال المنظومة الفكرية (مقتبس في: Seeck et al., 2020).

وبناء على تحليلنا السابق، يسعنا القول إن دور الأيدولوجيا يظهر جلياً في عمليات إضفاء الشرعية على أنماط السلطة الإدارية، سواء أكانت إبداعية أم تقليدية، عقلانية أم عشوائية، وذلك داخل نظام إداري اجتماعي يركز على باقة من المعتقدات الفردية والجمعية المبنية على المنظومة الفكرية. ويمكننا أيضاً التقرير أن الأيدولوجيا تعمل داخل البيئة الإدارية بوصفها أداة لتفسير الواقع الإداري وإدراك العالم الاقتصادي والاجتماعي والإنساني الذي تعمل داخله المنظمات، استناداً على الإرث الفكري ومنظومة المعتقدات المشتركة للأفراد الذين يعملون في تلك المنظمات.

ولعله من المفيد أن نختم هذا الجزء بما قرره الفيلسوف والسوسيولوجي الألماني المعاصر يورجن هابرماس Habermas بأن نقد الأيدولوجيا هو وسيلة لتحرير البشر عن طريق إزالة الهيمنة الأيدولوجية، وتفحص شرعيتها بشكل منهجي نقدي مستمر، مع دعوته لتفعيل النظرية الاجتماعية والحوار المفتوح والعقلانية (مقتبس في: Seeck et al., 2020). وفي حال وضعنا في اعتبارنا أن المنظمات الإدارية تنشأ دوماً التغيير نحو الأفضل وتطوير أفكارها وممارساتها الإدارية بما يحقق رؤيتها ورسالتها وأهدافها الاستراتيجية ويضمن لها البقاء والنمو، فيتوجب حينذاك أن نقرر بأن ذلك

يمكن أن يكون عبر التفحص النقدي لـ "المنظومة الأيديولوجية المهيمنة" في المنظمة، وقد ترسخ أن انتقاد الأيديولوجيات القائمة يؤدي إلى توليد أيديولوجيات بديلة أفضل في المستقبل، تحمل أفكاراً أكثر أصالة ونجاعة (Haase et al., 2017).

آثار الأيديولوجيا

1- مدخل إلى آثار الأيديولوجيا: هل ستموت الأيديولوجيا؟

يتبنى بعض المفكرين أطروحة "نهاية الأيديولوجيا"، كما نجد ذلك عند ريموند أرون في كتابه "أفيون المثقفين"، ويرى البعض إمكانية موت الأيديولوجيا (دورتييه، 2016:9)، ويقرر باحثون آخرون أن هذه الأطروحة هي ذاتها أيديولوجيا (بلقيز، 1992؛ عماد، 2017:79)، وذلك أن هذه الأطروحة تجهد لأن تُكسب نفسها شرعية الهيمنة بقوالب فكرية خفية، مستبعدة أي أيديولوجيات معارضة أو مناهضة لها، مما يجعلها تتطلع تطلعاً أيديولوجياً من خلال تكريس منظومتها بطريقة مناسبة ولو بقوالب إقصائية. ومن ذلك، ما تزعمه الماركسية من أن الأيديولوجيا تموت بهزيمة الليبرالية، أما في منظور الليبرالية فإن الأيديولوجيا تموت، حينما يؤمن الناس بأن النظام الرأسمالي هو المحقق لأحلام العدالة والمساواة ونحو ذلك (عماد، 2017:82).

في اتجاه معاضد لما قرناه، يستنتج باحث آخر بعد تحليل مقولة "نهاية الأيديولوجيا"، أن الأيديولوجيا ليست معرضة للانتهاء والاضمحلال، لكونها ببساطة ملازمة لوجود الإنسان، مُحايدةً لسلوكياته الواقعية ومانحة لهويته الإنسانية (شيار، 2001:26). هذا يعني أننا أمام أيديولوجيات متتالية ومتناحرة أيضاً، فعلى الرغم من أن الرأسمالية هي المهيمنة حالياً، إلا أن التطورات مثل تغير المناخ العالمي، والأزمة المالية التي عصفت بالعالم من جراء جائحة كورونا تعني أن ثمة أيديولوجيات أخرى تنافس على السيادة (الريدي، 2018: Seek et al., 2020). وفي هذا السياق، تتخلق العديد من الأسئلة المهمة التي يفترض أن يتصدى لها الفكر الإداري، ومنها: في ظل تبادل الأدوار بين القوى المسيطرة على الأيديولوجيات في الفضاء الاقتصادي وفي حقل الإدارة، هل يمكن التنبؤ بالأيديولوجيات الناشئة؟ ما الأيديولوجيات التي ستؤثر على الفكر الإداري في الخمسين سنة القادمة والمئة سنة القادمة؟ ماذا عن مشروعنا الحضاري العربي الإسلامي بأطره الأيديولوجية الصحيحة؟ وكيف تكمل بلورته وإنضاجه وترجمته عملياً؟

2- آثار الأيديولوجيا على تنظير الفكر الإداري

تعكس الأيديولوجيا مجموعة متميزة من الأفكار والمعتقدات والقيم التي تعمل بوصفها أساساً موجَّهاً للتفاعل والعمل الجماعي في المنظمات. حيث يشعر متبنو الأنماط الأيديولوجية بالرضا العاطفي، دافعة إياهم إلى العمل والانضباط وصناعة المعنى وتفعله داخل المنظمات. ولهذا، فإن استكشاف الأنماط الأيديولوجية وتحليلها يُسهم في خلق فهم عميق للمنظومة المجتمعية والعمليات الاجتماعية والتعرف على الأسباب الكامنة وراء الدوافع داخل المنظمات (Heng et al., 2000).

من جهة أخرى مهمة، أشار "باروش" إلى قضية خطيرة، حيث ذكر بأن الفكر الإداري قد تورط بما وصفه Fashionization of Management أي ما يمكننا ترجمته بـ "موضنة الإدارة" (على الوزن الصرفي فعلنة)، أي التوجه نحو استخدام "مصطلحات الموضة"، التي قد تكون براقية في نظر الجمهور المستهدف، ولو أدى تبنيها إلى "إعادة اختراع العجلة" في مجال مقتول بحثياً أو مكرر تطبيقياً أو كانت نتائجه شكلية أو مبالغ فيها (Parush, 2008: 49).

وبوضع كل الاعتبارات السابقة، سنقوم في الأجزاء أدناه باستعراض بعض المفاهيم الإدارية التي تتمظهر من خلالها جملة من آثار الأيديولوجيا، سواء أكانت إيجابية أو سلبية أو محايدة؛ على نحو ما قررناه في المحاور والفقرات السابقة.

أ- أيديولوجيا الجودة الشاملة

من أهم الأمثلة التي توضح جانباً من الانعكاسات الأيديولوجية على الحقل الإداري ما يمكننا وصفه بـ "أيديولوجيا الجودة الشاملة". تعمل هذه الأيديولوجيا على حقن "ذهن المنظمة" بفكرة الجودة، والسعي لجعلها من "الضرورات الإدارية" في المنظمة، مع ما يتطلبه ذلك من رسم الحدود وتطوير جودة المنتجات والخدمات بكفاءة وفعالية، وذلك من خلال خلق ثقافة تنظيمية تدعم التطوير المنهجي المستمر وتعزز المشاركة والعمل الجماعي، وتدعم استراتيجية المنظمة واستدامتها. يمكن القول بعبارة أخرى إن الجودة الشاملة هي تلك الأيديولوجية الإدارية التي تتبناها قيادة إدارية، تؤمن بإعادة صياغة

حدود الامتياز وتجاوز الأنماط التقليدية في العمل والإنتاج، وقد تجد هذه القيادة أن ذلك يستدعي توفير أكبر قدر ممكن من الحريات والاستقلالية والبناء المهني الذاتي للأفراد، وذلك من خلال تأسيس الآليات الإرشادية اللازمة واستراتيجيات الدعم والمراقبة (Heng et al., 2000). ويرى إيريك وساي (Ercek and Say, 2008) أن أيدولوجيا إدارة الجودة الشاملة شكّلت استراتيجيات معيارية وأسهمت في إضفاء الشرعية على الإجراءات المرتبطة بالجودة (Seeck et al, 2020).

ويمكن أن يؤدي تبني أيدولوجيا الجودة الشاملة إلى خلق مزايا تنافسية مستدامة Sustainable Competitive Advantages تُعين المنظمة على تحقيق نجاحات غير مألوفة في الصناعة التي تنتمي إليها من جهة الإنتاج أو الربحية والسعي لتنمية ذلك واستدامته. ويدخل في رحاب تلك الأيدولوجيا ما يسمى بـ "التميز الإداري"، وذلك لكونه يدعو إلى التغيير البناء والتجديد الخلاق، من خلال إعادة هندسة الإجراءات ودعم الأنظمة والتعلم الإبداعي، وقد يستلزم ذلك تفكيراً لمنظومة أيدولوجية إدارية قائمة، وقد تكون مترسخة عبر فترات زمنية طويلة (Heng et al., 2000). وفيما يخص مسألة "موضنة الإدارة" نشير إلى أن الجودة الشاملة والتميز الإداري يمكن لبعض المنظمات الإدارية عبر قياداتها أن يتبنوها بوصفها "أيدولوجيا شكلانية"، أي أنها مجرد موضنة إدارية تتبناها القيادة لأغراض إعلامية صرفة، دون أن يكون لها انعكاس واضح في الممارسة التطبيقية، وهنا نجد أنفسنا أمام نوع أو آخر من "الزيف".

ب- أيدولوجيا النوع الاجتماعي

تسعى المنظمات إلى تشكيل استراتيجيات تطويرية تتبني تحفيزاً لتغيير منشود، بجانب قيادة أفراد المنظمة ومراجعة الأداء وتطويره نوعياً وكمياً، في محاولة جادة لتحقيق الأهداف المتوخاة. والقيادة تتضمن التوجيه عبر الإلهام، والتفاعل مع المرؤوسين، وقد تلعب أيدولوجيا النوع الاجتماعي دوراً مهماً في تحديد الأدوار القيادية وربما فعاليتها، كما سنستعرضه في هذا المحور. تتأثر ردود أفعال الموظفين بأيدولوجياتهم وأنماط شخصياتهم ومنظومتهم الأخلاقية، كما إن الأيدولوجية تلعب دور بارزاً في التأثير على الشخصية الأخلاقية (Chuang et al., 2018)، وثمة من يشير إلى أن القيادة الأخلاقية تستطيع أن تؤثر على أداء المرؤوسين بشكل إيجابي، شريطة أن يكون ذلك خاضعاً للأيدولوجيا التبادلية الخاصة بالمرؤوسين (Jaehyung at al., 2018). وغالباً يُفكر بالقيادة بوصفها نشاطاً أيدولوجياً مرتبطاً بالمنظومة القيمية، ولكن معالجة هذه الفكرة عبر دراسات جادة قليل أو نادر (Alvesson et al., 2016).

ثمة لبس وغموض حيال التحولات الأيدولوجية الخاصة بجنس الإنسان (ذكر أو أنثى) أو ما بات يسمى بـ "النوع الاجتماعي" في النظم الاجتماعية والثقافية والإدارية (Munthe et al., 2019). في خضم النقاشات في الأدبيات الغربية بخصوص هذه المسألة، يذهب تاتيل وزملاؤه (Tatli et al., 2017) إلى أن المعايير والأيدولوجيات المسماة بـ "الأبوية" أو "الذكورية" يتجاوز تأثيرها حدود العائلة أو المحيط الاجتماعي، ليتخلق عبرها مبدأ تنظيمي يؤثر على أنظمة العمل وعملياته. وتتسم القيادة الإدارية في هذه السياقات بالتعقيد والديناميكية، وذلك بسبب اعتمادها على عوامل عديدة قد يتأثر بعضها بتشكيل الهوية الشخصية لدى الجنسين (Tlaiss et al., 2019)، ومن بين تلك العوامل أيدولوجيات الجنس أو النوع، والتي تحدد الأدوار لكل جنس، والتي قد تعمل على دفع الجنس الأنثوي في اتجاه ما، يحقق أو لا يحقق أهداف الجنس الأنثوي وذلك بحسب أيدولوجيا القيادة حيال مشاركة المرأة وتمكينها (Tlaiss et al., 2019).

هناك دراسات قليلة طُبقت على سياقات ثقافية وجغرافية مختلفة، ترى أنه لا يوجد نموذج أحادي للنساء أو لصاحبات المشروعات، مما يعني وجود اختلافات ثقافية سياقية، حيث تشكّل هذه الأطر الثقافية هوياتهن الريادية (Tlaiss et al., 2019). جدير بالملاحظة هنا أن بعض الدراسات تُوّشر بأنه ليس بالضرورة أن تعمل القوالب النمطية الخاصة بالنوع الاجتماعي على توحيد التوقعات الخاصة بالقدرات القيادية وعلى خلق تصورات مجتمعية خاصة بالقيادة النسائية، ومن ذلك أنه ليس ضرورياً أن يؤثر البعد العاطفي الخاص بالإناث على قدراتهن القيادية، حيث أوضحت دراسة كيك (Keck, 2019) أن تعبير القيادة النسائية عن مشاعر وغضب لا يمثل بالضرورة نقطة ضعف للقيادة الإناث، بل يمكن أن يكون مفيداً في ظروف معينة. وتوصي إحدى الدراسات باستكشاف مكونات وهويات سيدات الأعمال العربيات، واستكشاف السمات التي تحددها وتحافظ عليها الأطر الثقافية والاجتماعية (Tlaiss et al., 2019). ويؤكد الباحثون أهمية هذه التوصية حيث يؤمنون بأن ثمة فوارق بين المجتمعات في كثير من هذه المسائل، وهذا ما

يدفع لتخصيص دراسات كيفية (نوعية) معمقة للتصدي لهذا السؤال المهم: كيف يمكن توصيف الجنس أو النوع الاجتماعي "Gender Ideology" أيديولوجياً، وما انعكاساتها وآثارها على القيادات النسائية في بيئة الأعمال العربية؟

3- آثار الأيديولوجيا على تطبيق الفكر الإداري

من أهم وظائف الأنماط الأيديولوجية خلق النظام في واقع قد يكون فوضوياً أو العكس، وقد تُسهم أيضاً في خلق بعض المفاهيم الخاصة بالمواقف التنظيمية أو الاجتماعية في الفضاء الحياتي العام أو الإداري بشكل خاص، وتعمل الأيديولوجيا على إعطاء معنى ما لمثل هذه المواقف، بجانب إسهامها الممكن في تأسيس بيئة نظامية فعالة من خلال تنظيم التصورات والرؤى الخاصة بالعناصر الفاعلة في النظام، وربما قامت الأيديولوجيا بتوصيف أو تسويق النظام الفلسفي، الذي يعمل على تشكيل البنية الفكرية للمنظومة المجتمعية (Heng et al., 2000)، وقد يكون إسهامها سلبياً في الجوانب الإدارية والتنظيمية، وذلك بحسب الفلسفة الكامنة في هذه الأيديولوجيا أو تلك، ومدى قربها من الأطر المعيارية، دينياً وثقافياً واجتماعياً وعلمياً. في هذا الجزء، سيجري استعراض لبعض المظاهر التي يمكننا عبرها التقاط بعض آثار الأيديولوجيا في الفضاء الإداري، وذلك عبر هذين العناوين الفرعيين:

أ- الاغتراب الوظيفي

الاغتراب مفهوم مرتبط به الهوية الذاتية من جهة، ومرتبطة أيضاً بفكرة القطيعة بين الذات والواقع المحيط به من جهة ثانية. وعلى الرغم من التاريخ الغني لمبحث الاغتراب في العلوم الاجتماعية والإنسانية، إلا أن هناك اختلافاً كبيراً حول مصطلح الاغتراب (Shantz et al., 2014)، وقد استقى المصطلح روافده المفاهيمية من الفلسفة (مثل هيجل ونيتشة وهيدجر) والأدب (مثل دوستوفسكي وبروست وكامو) والاقتصاد (مثل ماركس وأنجلز) والاجتماع (مثل ماكس فيبر ودوركايم) (بركات، 2006). يؤشر مصطلح الاغتراب في معناه العام إلى أن الفرد يغترب عن ذاته، أي لا يجدها في أنشطته اليومية المادية والمعنوية، أي أن الفرد يعيش في كون لا تعيشه ذاته معه (العونلي، 2006).

أول من استخدم هذا المصطلح هو الفيلسوف الألماني الشهير هيجل (1770-1831) - في كتابه "فينومينولوجيا الروح" 1807- مما جعله من المفاهيم الفلسفية التي كُثر طرحها في الأدبيات الفلسفية والاقتصادية والاجتماعية المتفلسفة، معرّفاً إياه بأنه حالة من العجز وفقد سيطرة الإنسان على منتجاته وممتلكاته حيث توظف لصالح غيره، مما يبعده عن التأثير على مجرى التاريخ، داعياً إلى استعادة الوحدة المفقودة بين الفرد والمجتمع. وتلقف تلميذ هيجل، كارل ماركس (1818-1883) مصطلح الاغتراب وجعل له حضوراً كبيراً في مؤلفاته وحوّله من قالبه الفلسفي إلى الاجتماعي، حيث ورد في مخطوطات عام 1844، وفي كتاب الأيديولوجيا الألمانية 1845، وفي كتاب "رأس المال" 1867 (بركات، 2006). ويسبب أن ماركس نجح في تناول هذا المصطلح بقالب دلالي منهجي عميق، فقد أدى ذلك إلى أن يكون حاضراً في النقاشات الفكرية والأيديولوجية في القرن العشرين. أورد ماركس في مخطوطاته (1844) نصاً تأسيسياً مفاده: "يزداد عالم البشر فقراً كلما ازداد عالم الأشياء غنى". هذه المقولة تزعم أن العامل ضحية عالم الأشياء، وحسب ماركس أن الاغتراب هو حالة واقعية سلبية تشوه هوية الفرد، لذا يجب نقده ومحاولة تغييره لغرض استعادة هذه الهوية (كامل، 1977). يعتقد ماركس بقالب أيديولوجي قوي أن الاغتراب يخص البنية التحتية الاقتصادية الخاصة بالمجتمعات، حيث يعكس استثمار العمال للموارد الطبيعية من أجل الخروج بقيمة مضافة تدعم الاقتصاد، ومفهوم الاغتراب متجذر في فكرة القطيعة والانفصال بين ذات الفرد وعملة (بركات، 2006). ويعتقد ماركس أيضاً أن عدم قدرة العامل على الخروج بعمل إبداعي وخبرة عملية معينة يعود لعدم تحكمه في مجريات أو عمليات العمل الذي يقوم فيه، ويرى أن بيئة العمل يجب أن تكون الحاضنة لعلاقات الأشخاص والمنظمة للواقع المحيط، حيث إن العمل يعد نشاطاً ذا معنى، مقررراً بأن العمل مدفوع الأجر الذي نشأ في الرأسمالية هو الذي أدى إلى ولادة مفهوم الاغتراب، حيث أصبح الأفراد يعملون لدى الآخرين بهدف خلق الأرباح للرأسماليين، مما صعّب اكتشاف المعنى الخاص والحقيقي للعمل (Shantz et al., 2014).

ويرى موتاز Mottaz أن مفهوم الاغتراب يعكس حالة شعورية تتشكل نتيجة ظروف موضوعية معينة خاصة بالعمل، في حين يذهب تويننق Twining أن الاغتراب هو الحالة التي تعبر عن انفصال ذات الفرد عن المواقف الاجتماعية، في محاولة لتعريف الهوية الذاتية. ويعتقد سيمنان Seeman أن مفهوم الاغتراب يحمل في طياته العديد من الأبعاد منها: غربة الذات، والانعزال الاجتماعي؛ يرافقهما العجز وانعدام المعنى (الإحالات السابقة مقبسة في: Shantz et al., 2014).

ثمة قدر من التشابك المفاهيمي في سياق مصطلح الاغتراب، ومن ذلك التشابك الحاصل بين: "التنافر العاطفي" و"الاغتراب"، فالتنافر العاطفي يعكس الانفصال بين العاطفة والمشاعر الحقيقية عن المشاعر والعواطف الظاهرية، أما الاغتراب فيعبر عن الانفصال والقطيعة بين الذات العاملة والعمل، وكلاهما يولدان نتائج سلبية منها الإحباط وزيادة الإرهاق العاطفي وانخفاض مستوى الرفاه الخاص بالذات (Shantz et al., 2014).

في المنظمات تتعدد أنواع المظاهر السلبية التي تقود إلى معاناة أو أخرى لبعض العاملين، ومن بين أبرز هذه المظاهر الاغتراب الوظيفي، وهو حالة تتكرر في أنماط الحياة الاجتماعية، ومع ضغوط العمل يرتفع معدل ظهور هذا المظهر (الحمداني والصراف، 2012)، الذي قد يتجسد في حالة من عدم شعور الفرد بأهمية ذاته في المواقف العملية عند القيام بمهامه وواجباته، مما قد يسبب في انزياح الفرد عن المعايير والضوابط المقيدة لأعمال المنظمة، الأمر الذي يؤدي به إلى الخروج عن مجموعة العمل بتقليص علاقاته الوظيفية أو الاجتماعية والتي قد تجعله غريباً في مجتمعه (عبد الله، 2008). في علم النفس، يرى مجموعة من المتخصصين أن مثل هذه النتائج قد تؤثر سلبياً على الكفاءة والانضباط بالعمل من قبل الواقعيين تحت طائلتها (علوان، 2011). وبعضهم يقررون بأن كفاءة الأفراد هي من محاور النظرية المعرفية الاجتماعية التي ترى أن سلوكيات الأفراد هي انعكاسات لمعتقداتهم الشخصية التي تتحكم بطرق التفكير وإدارة المشاعر تجاه العمل والآخر. ويؤكد كيليري وزيمرمان أنّ اعتقاد الفرد بامتلاكه قدرات تؤهله على أداء المهام بكفاءة سيجعله أكثر انغماساً وتركيزاً في إنجاز هذه المهام (Cleary and Zimmerman, 2006). ويشير شانك إلى أن الفرد الكفاء يرى أن لديه القدرة في إنجاز الأعمال الموكلة إليه بدقة وكفاءة (Schunk, 2003).

وفي الأدبيات العربية، نجد أن أحد الباحثين يصف الاغتراب الوظيفي بأنه وقوع الموظف في فخ الغربة داخل المنظمة، مما يفقده الانتماء الوظيفي والمؤسسي، بسبب عدم الرضا وضعف تفاعله في محيط العمل (الحمد، 2004). وعرفه آخر بأنه الظواهر السلبية التي تلحق بالعامل أثناء العمل وتفقدته الانتماء التنظيمي، وتجعله يعيش بمعزل عن العاملين الآخرين مع الشعور بعدم الاكتراث بالعمل (عبد السلام، 2010). تشير دراسات عديدة إلى أن الاغتراب الوظيفي يحدث في أي من الحالات الآتية:

- اندام القوة: فقدان العامل لقوة التأثير في المواقف العملية مع عجزه عن التحكم بشعوره وتصرفاته (سالم، 2008)؛
- ضعف المعنى: فقدان الأهلية وعدم امتلاك المهارات التي تجعله قادراً على أداء عمله (عبد الله، 2008)؛
- فقدان المعايير: تمرد العامل على المعايير والضوابط التنظيمية، مع إعطاء تصور سلبي لها، ومناقضتها بأساليب غير مشروعة لتحقيق الأهداف (بن عليا وشلاوة، 2011)؛
- العزلة: الوقوع في حبال الوحدة في مجتمع العمل، والنأي بنفسه عن العلاقات الوظيفية أو الاجتماعية داخل المنظمة (العزاوي، 2012)؛
- غربة الذات: الدخول في صراع ذاتي حيال القدرات المملوكة لدى الفرد، وشعور طاغ بأنه لا يعدو أن يكون أداة لتحقيق أهداف المنظمة (بركات، 2006)، أو كما يعبر ماركس بأنه مجرد برغي حقيقٍ في مكنة كبيرة.

ب- الاستقطاب والاستبقاء الوظيفي

تساهم الأيدولوجيا في تأسيس الثقافة التنظيمية وفي بقاء هذه الثقافة لفترات طويلة نسبياً، أو في تجديدها بشكل ديناميكي يستجيب للفرص والتحديات في بيئة عمل المنظمة. تكمن أهمية الثقافة التنظيمية في كونها تقوم بمهمة الدفاع عن المعتقدات والقيم المؤسسية، وترسخ أنماط العمل ومستويات جودته (Alvesson, 1987). ومما يؤكد أهمية الأيدولوجيا في الفضاء الإداري التطبيقي، ثمة دراسات توصلت إلى أن الأيدولوجيا تعمل بوصفها منصة خلفية في سياق علاقات العمل Employment Relations في المنظمات، بل إنها توظف كأداة للإقناع في ممارستها (Geare, Edgar & McAndrew, 2006)، ويمكن ملاحظة ذلك بشكل جلي في ممارسات الاستقطاب والاستبقاء في بعض المنظمات، إذ قد تلعب الأطر الأيدولوجية دوراً خطيراً فيها.

يعرف «وردر وديفيز» Werther & Davis الاستقطاب بأنه "عملية البحث عن، والحصول على مرشحين محتملين للوظائف، وذلك بالعدد المطلوب، وبالنوعية المرغوبة. وفي الوقت المناسب، حتى يمكن أن تختار من بينهم الأكثر

ملاءمة لشغل الوظائف الشاغرة على ضوء متطلبات وشروط شغلها" (القحطاني، 2015: 96). وأما الاستبقاء فيشير إلى جهود المنظمة التي تسعى عبرها إلى خلق وتعزيز بيئة عمل جاذبة لموظفيها ومحفزة نحو الاستمرار في العمل فيها (Government, 2005)، وعرف الاستبقاء أبو الجدائل (2012: 222) بأنه "الرغبة في الاستمرار في العمل لدى المنظمة نفسها". وبما أن الاستقطاب والاستبقاء يتأثران بسلوكيات الفرد وكيفية اتخاذ قراره حيالهما على أساس درجة الالتزام والرضا الوظيفي أو الثقافة التنظيمية وبيئة العمل والسياسات المتبناة في الموارد البشرية في المنظمات، فإن المنظمات الإدارية تطبق العديد من الممارسات الأيديولوجية التي تعمل على حث الأفراد نحو منطقة القبول استقطاباً واستبقاءً. ويتم ذلك عبر تشغيل "الجهاز الأيديولوجي الإداري" الذي يقوم باستعراض جذاب لمزايا العمل من حيث الحوافز المادية والمعنوية وذكر السمات الإيجابية في بيئة العمل ذاتها. ومما لا شك فيه أن الإطار الأيديولوجي لدى الفرد سيكون مؤثراً هو الآخر. في الفترة الأخيرة، نشط علم النفس التنظيمي والسلوك التنظيمي في تسليط الضوء على مسألتي الاستقطاب والاستبقاء من خلال إبراز أهمية تأثيرات المستوى الثقافي للأفراد عند اجتذابهم أو الاحتفاظ بهم (Thomas & Au, 2002).

في دراسة تطبيقية لرايتر وواتسون (Writer & Watson, 2019) استكشفت إمكانية توظيف واستبقاء أعضاء هيئة التدريس دون النظر إلى الخلفية العرقية، بالتطبيق على حالي جامعة ولاية نيو مكسيكو وجامعة ويسكنون وايت ووتر، وهما من عرقين مختلفين. وخلصت الدراسة إلى أنه يجب أن يكون ثمة التزام حقيقي من قبل المنظمات حيال استقطاب وتوظيف واستبقاء أعضاء هيئة التدريس من غير البيض، وأوضحت الدراسة أن غير البيض (نسبتهم فقط 9.75%)، وإذا قبلوا عروض العمل، فإنهم يقعون تحت طائلة الأعمال المنهكة دون غيرهم. ومن المفارقة، أن هذه الدراسة توصلت إلى أن أعضاء هيئة التدريس من غير البيض في إحدى الجامعات المبحوثة لهم إسهام كبير في نظام الجامعة وتطبيقه، مما جعل البعض يقترح تخصيص نصيب أكبر لغير البيض في المناصب والترقيات، نظير أعمالهم، وتحقيقاً للإنصاف والالتزام المهني.

وفي سياق الشركات متعددة الجنسيات والمحلية التي تعمل في بيئة واحدة نجد أن هناك سياسات - إيديولوجيات - تنظيمية مختلفة تتبناها حيال عمليات الاستقطاب والاستبقاء، وتحمل تأثيرات عديدة. في هذا المجال، ثمة دراسة أجريت في اليابان على مجموعة من تلك الشركات، وانتهت إلى وجود اختلاف في سياسات الاستقطاب بين الشركات اليابانية والأجنبية، ومن ذلك أن الشركات الأجنبية أقل استقطاباً لحدبتي التخرج من الجامعات وأكثر لذوي الخبرات التي تجاوزت منتصف الحياة الوظيفية، والعكس حاصل في الشركات المحلية اليابانية (Robinson, 2003). وهناك دراسة حالة على أربع شركات إسبانية أجريت في سياق الأيديولوجية النيوليبرالية، حيث هدفت إلى استكشاف أثر الخصخصة على آليات الاستقطاب، وخلصت إلى أن الخصخصة تجعل المنظمات تولي اهتماماً أكبر للمسيرة العملية في القطاع الخاص لمن يراد استقطابهم (Zabalza & Matey, 2011). وفي دراسة مهمة في دولة الإمارات العربية المتحدة، تبين أن هناك تفضيلاً في القطاع الخاص لاستقطاب غير المواطنين على حساب المواطنين (Forstenlechner et al., 2012). وفيما يخص الاستبقاء، انتهت بعض الدراسات إلى أن التقدم الوظيفي له علاقة عكسية مع التسرب الوظيفي وترك العمل (Feldman & Thomas, 1992)، وتوصل بعضها إلى أن الرغبة في ترك العمل في المجتمعات الاشتراكية قليلة، وذلك ناتج عن التزام العاملين نحو المنظمات (Yao & Wang, 2006).

آفاق مستقبلية للأيديولوجيا في رحاب الفكر الإداري

أبان لنا البحث الحالي أن الأيديولوجيا حاضرة في الخريطة الإدارية ومُؤنّنة لبعض تضاريسها، إن بوصفها منصة خلفية مؤثرة في مجال التنظير للفكر الإداري، أم بوصفها محركاً للمشاعر والسلوكيات التفضيلية أو عدم التفضيلية لتبني الأفكار والأشخاص في عالم التطبيق في المنظمات الإدارية. لقد تركنا عن عمد هوامش كبيرة لمصطلح الأيديولوجيا لكي تتجلى لنا المظاهر الإيجابية والسلبية والمحيدة له، ومن أجل أن نستكشف بعض الآثار المترتبة عليه في الأبعاد النظرية المفاهيمية والأبعاد التطبيقية العملية.

لقد أظهر هذا البحث أن الفكر الإداري العربي بحاجة ماسة إلى أن يعمق الدراسات النظرية والتطبيقية لاستكشاف المظاهر والآثار المترتبة على الأيديولوجيا في مجالات ومسارات إدارية محددة، مع بلورة إطار منهجي عميق يمكن هذا الفكر من تحقيق أكبر قدر ممكن من المكاسب واستغلال الفرص الواعدة، وتقليل الخسائر وتجاوز التحديات المحتملة بقدر الاستطاعة. وتبين لنا أن أهمية الاستكشاف البحثي للأيديولوجيا لا يقتصر على الأبعاد البحثية الصرفة، بل

يتجاوزها إلى الأبعاد الاجتماعية والإنسانية، وذلك أن هذا الاستكشاف يمكن أن يعين على تعزيز العدالة الاجتماعية والشفافية والمساءلة ومحاربة الفساد واحترام حقوق الإنسان وكرامته وحرية، مما قد يسهم في تحسين جودة الحياة والرفاهية للإنسان العربي، وتهيئة البيئة المناسبة لتنوع الاقتصاد وتقويته واستدامته. ولتعزيز تجلية بعض الآفاق المستقبلية للأيدولوجيا وتطبيق برامج عملية حيالها، سنعمد في المحورين الفرعيين إلى اقتراح جملة من الموضوعات البحثية، وبلورة توصيات عملية وذلك كما يلي:

موضوعات بحثية مقترحة للبحث المستقبلي

بعد قيامنا بإنجاز البحث الحالي، خلصنا إلى أن الأدبيات الإدارية، وبالأخص العربية منها، بحاجة ماسة إلى إجراء العديد من البحوث النظرية والدراسات التطبيقية، ومن الموضوعات المقترحة للبحث المستقبلي في شطريه النوعي (الكيفي) والكمي ما يلي:

- أولاً: تنفيذ دراسات تطبيقية استكشافية للتعرف على الدلالات لمفهوم الأيدولوجيا في البيئة الإدارية العربية، والسعي لتصنيفها إلى دلالات: إيجابية وسلبية ومحايدة، وفق منهجية علمية كيفية (نوعية) تدرس الظاهرة في سياقها الثقافي والاجتماعي والسياسي والاقتصادي. ونرى بأنه سيكون مفيداً لو أجريت دراسات مسحية (كمية) للتعرف على الاتجاهات أو الآراء في عينات كبيرة بقالب مقارن.
- ثانياً: تنفيذ دراسات تطبيقية استكشافية ومسحية للتعرف على الآثار السلبية للخلفيات الأيدولوجية في الممارسات الإدارية العربية في الجوانب الإدارية المختلفة (مثل: التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة والتمويل والتسويق والاستقطاب والتشغيل ونحو ذلك).
- ثالثاً: إجراء دراسات تستهدف استكشاف الأيدولوجيات الإدارية التي قد تقود إلى خلق الاغتراب الوظيفي وجعله نسقاً عاماً في المنظمة العربية، ومن ذلك تلك الأيدولوجية الإدارية التي لا تكترث لخلق ثقافة تنظيمية معززة للإبداع والأداء الخلاق، أو تلك التي لا تهتم بإيجاد مناخ عمل حاضن للموظف بأماله وآلامه، ومحققاً لدرجات عالية من الانغمار الوظيفي والرضا الوظيفي والانتماء المؤسسي، ونحو ذلك من الأبعاد الإيجابية التي لا تجد لها قيمة تذكر في سياقات إدارية عديدة، تستهدف مجرد تأمين ربحية كبيرة في الأجل القصير والمتوسط، ولو كان ذلك على حساب مستقبل المنظمة وفرص بقائها أو نموها.
- رابعاً: إجراء دراسات كيفية معمقة لاستكشاف مظهرات الأيدولوجيا وآثارها في سياق الموارد البشرية والسلوك التنظيمي على وجه التحديد ومن ذلك عمليات الاستقطاب والاستبقاء والإدراك والاتجاهات والقيادة، نظراً لاحتمالية بروز أكبر للآثار السلبية في مثل هذه الموضوعات، في منهجية بحثية سياقية تعالج الأيدولوجيا على أنها باقية من القيم والأفكار والمعتقدات التنظيمية الإيجابية والسلبية، بهدف تشخيص الداء الأيدولوجي في هذا المجال، وتصنيع الدواء الناجع للمنظمات العربية.
- خامساً: تنفيذ دراسات تحليلية نقدية وتطبيقية استكشافية لتحديد مدى التأثير التظافري لكل من الأيدولوجية والنيوليبرالية على الفكر الإداري والتنمية المستدامة، ويمكن أن تكون على مستويين: وطني وقومي. مع تأكيدنا على ضرورة الحصول على بيانات ثرية متنوعة وتحليلها بقالب نقدي دقيق، مع توصيتنا بتطبيق منهجية الأبحاث المتداخلة والعبارة للتخصصات، لنظر تعقد هذه الظواهر وحاجتها من ثمّ لمداخل منهجية وبحثية متعددة.
- سادساً: بعد تراكم عدد من الدراسات النظرية والتطبيقية، نقترح تنفيذ دراسات بهدف بناء نموذج علمي تفسيري جيد للأيدولوجيا الإدارية في المنظمات العربية. وفي ضوء هذا النموذج، نرى أهمية بناء أدوات استكشاف نوعي وقياس كمي للأطر الأيدولوجية الإدارية العربية، على أن تحظى بدرجات عالية مقبولة من الصحة (الصدق) والثبات.

توصيات تطبيقية للممارسة الإدارية العربية

في ضوء نتائج البحث، نضع جملة من التوصيات العملية لتجويد الممارسات الإدارية العربية من خلال تدعيم الآثار الإيجابية للأيدولوجيا والتقليل من آثارها السلبية بقدر الممكن إدارياً ومجتمعياً:

- أولاً: تبني المنظمات العربية الإدارية المتخصصة لمؤتمرات وندوات لمناقشة تطبيقات ميدانية للأيدولوجيا الإدارية العربية وعرض التجارب المفيدة في هذا المجال.
- ثانياً: إعداد وتنفيذ برامج تطوير وتدريب في مجال الأيدولوجيا الإدارية، وتضمينها مادة علمية مهنية تناسب البيئة الإدارية العربية.
- ثالثاً: سعي المنظمات العربية لتطوير سياساتها العامة واستراتيجياتها بما يجعلها قادرة على تفعيل أفضل للأطر الأيدولوجية واستغلال إيجابياتها وتجاوز ما أمكن سلبياتها وتحدياتها.
- رابعاً: دعوة المنظمات العربية لتبني مقاييس الأيدولوجيا الإدارية في ضوء سياسة متقنة في مجال الموارد البشرية والسلوك التنظيمي وبقية المجالات ذات الصلة.
- خامساً: تطوير المنظمات العربية لباقة من البرامج العملية التي تعزز الاستخدام الجيد للأيدولوجيا وتقلل من الاستخدامات السلبية لها، ومن ذلك على سبيل المثال إدخال بعض المعايير ذات الصلة بهذه المسألة في التقييم واختيار "بطل الشهر" (أي أفضل موظف في الشهر).

في نهاية هذا البحث، نحسب أن موضوع الأيدولوجيا جدير بدراسات تفصيلية تراكمية، في البعدين المفاهيمي والتنظيري والعملي التطبيقي، باستخدام المنهجين النوعي والكمي، حيث سيكون لهذه الدراسات أثر إيجابي على الفكر الإداري العربي، تنظيراً وتطبيقاً، راجين أن يكون بحثنا قد أسهم بحظ جيد في إيضاح بعض الأبعاد المفاهيمية والأبستمولوجية لهذا المصطلح المهم، وتبسيط بعض الضوء على مظاهر الأيدولوجيا وبواعثها وأثارها في الفكر الإداري، وتوجيه التروس البحثية ودفعها للتحرك في هذا المجال الرحيب، ولعله أعان أيضاً بعض الشيء في تحديد البوصلة وبلورة موضوعات مقترحة للبحث المستقبلي.

المراجع

أولاً- المراجع باللغة العربية:

- أبو الجدائل، حاتم. (2012). *رأس المال البشري: إدارته وقياسه واستثماره*. الجيزة، مصر: مركز الخبرات المهنية للإدارة "بيمك".
- باومان، سيجمونت (2016). *الحدثة السائلة*. (ترجمة: حجاج أبو جبر). بيروت: الشبكة العربية للأبحاث والنشر (تاريخ النشر الأصلي 2005).
- بدر، أحمد. (1996). *أصول البحث العلمي ومناهجه*. القاهرة، مصر: المكتبة الأكاديمية.
- بركات، عبد الحليم. (2006). *الاغتراب في الثقافة العربية: مناهات الإنسان بين الحلم والواقع*، بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية.
- البريدي، عبد الله. (2018). *فخ النيوليبرالية في دول الخليج العربية .. إنقاذ اقتصاد أم إغراق مجتمع*. بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية.
- بلقزيز، عبد الإله. (1992). «أيدولوجيا: نهاية أيدولوجيا»، *الفكر العربي*، 13 (68)، ص 27-20.
- بن عليا، عبد الحميد؛ وشلاوة، عبد الحميد. (2012). *الاغتراب الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية دراسة ميدانية على أعوان الحماية المدنية لمدينة ورقلة*. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مبراح ورقلة، الجزائر.
- الحمد، محمد حمد. (2004). "الاغتراب الوظيفي"، *المجلة العربية*، ع 324، الرياض، المملكة العربية السعودية. ص 266-295.
- الحمداني، ناهدة إسماعيل؛ والصراف، سجي نذير. (2012). «العلاقة بين بعض المتغيرات الشخصية والشعور بالاغتراب الوظيفي، دراسة استطلاعية لأراء عينه من معلمي المدارس الابتدائية بمحافظة نينوى»، *مجلة تنمية الرفادين*، ع 110، مج 34، ص 167-184.
- دورتييه، جان فرانسوا. (2016). *لماذا لا تموت الأيدولوجيات أبداً؟* (ترجمة: محمد الحاج سالم). الرباط: مؤمنون بلا حدود، سلسلة ترجمات (تاريخ النشر الأصلي 2009).
- خوري، أنطوان (1986). «أيدولوجيا (علم الأفكار)». في: *معن زيادة (محرر)، الموسوعة الفلسفية العربية*. ص. 158-168. بيروت: معهد الإنماء العربي.
- سبيلا، محمد؛ وبنعبد العالي، عبد السلام. (2006). *الأيدولوجيا*. الدار البيضاء: توبقال.
- شبار، سعيد (2001)، «الأيدولوجيا في الفكر العربي المعاصر ومركب الأزمات والحلول»، *إسلامية المعرفة*، (25) السنة 7، ع 25، ص 13-45.
- عباس، إبراهيم. (2002). *الرواية المغاربية الجدلية التاريخية والواقع المعيش: دراسة في بنية المضمون*. الجزائر: منشورات المؤسسة الوطنية للاتصال والنشر والإشهار
- عبد الله، مجدي أحمد محمد. (1996). *السلوك الاجتماعي وديناميته: محاولة تفسيرية*. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
- عبد السلام، رمضان محمود. (2010). *محددات ظاهرة الاغتراب في العمل دراسة تطبيقية مقارنة على العاملين بشركة مصر للغزل والنسيج بالمحلة الكبرى*. مصر، منشورات كلية التجارة بجامعة طنطا.
- العروي، عبد الله (2012)، *مفهوم الأيدولوجيا*. الدار البيضاء: المركز الثقافي العربي.
- العزاوي، سامي فياض. (2010). «الاغتراب الوظيفي وأثره في الإنتاج العلمي: دراسة حالة في الجامعات الأردنية». *المؤتمر العربي الثاني: تنمية الموارد البشرية وتعزيز الاقتصاد الوطني*، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ومعهد الإدارة العامة، مسقط- سلطنة عمان، 21 - 23 فبراير 2010، ص 375-432.
- علوان، سالي طالب. (2012). «الكفاءة الذاتية المدركة عند طلبة جامعة بغداد»، *مجلة البحوث التربوية والنفسية بجامعة بغداد*. ع 33، ص: 224 - 248.

- فروم، أريك. (1977). *الدين والتحليل النفسي*، (ترجمة/ فؤاد كامل). مصر: مكتبة غريب (تاريخ النشر الأصلي 1950).
- فيبر، ماكس. (2010). *الليبروقراطية*، ترجمة: سالم القحطاني (الرياض: معهد الإدارة العامة).
- القحطاني، محمد. (2015). *إدارة الموارد البشرية: نحو منهج استراتيجي متكامل*. الرياض: العبيكان للنشر.
- كلالده، ظاهر؛ وجوده، محفوظ. (1999)، *أساليب البحث العلمي في ميدان العلوم الإدارية*، عمان: دار زهران للنشر والتوزيع.
- مختار، علي. (1984)، «إشكالية العلاقة بين الأيديولوجيا والعلوم الاجتماعية. في أحمد خليفه وسهير لطفي»، (محررين)، *إشكالية العلوم الاجتماعية في الوطن العربي*، (ص 131-176) القاهرة: المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية.
- مسعود، رشيد. (1980). «ملاحظات حول الفهم الفلسفي للإيديولوجيا»، *مجلة الإنماء العربي للعلوم الإنسانية*. بيروت، ع 15، ص: 54-71.
- المسيري، عبد الوهاب. (1999)، *موسوعة اليهود اليهودية والصهيونية*، القاهرة: دار الشروق
- هيغل. (2006)، *فنونولوجيا الروح*، (ترجمة: ناجي العونلي). بيروت: المنظمة العربية للترجمة - مركز دراسات الوحدة العربية (تاريخ النشر الأصلي 1807).
- وليمز، ريموند. (2007)، *الكلمات المفاتيح*، (ترجمة: نعيمان عثمان). الدار البيضاء: المركز الثقافي العربي (تاريخ النشر الأصلي 1976).

ثانياً- المراجع باللغة الأجنبية:

- Ahn, J., Lee, S., and Yun, S. (2018). "Leaders' core self-evaluation, ethical leadership, and employees' job performance: the moderating role of employees' exchange ideology", *Journal of Business Ethics*, 148(2), 457-470.
- Alvesson, M. (1987). "Organizations, culture, and ideology", *International Studies of Management & organization*, 17 (3), 4-18.
- Alvesson, M. and Kärreman, D. (2016). "Intellectual failure and ideological success in organization studies: the case of transformational leadership", *Journal of Management Inquiry*, 25 (2), 139-152.
- Anwar, J. and Hasnu, S. A. F. (2013). "Ideology, purpose, core values and leadership: how they influence the vision of an organization", *International Journal of Learning and Development*, 3 (3), 168-184.
- Chuang, P. J. & Chiu, S. F. (2016). "When moral personality and moral ideology meet ethical leadership: a three-way interaction model", *Ethics & Behavior*, 28 (1), 45-69.
- Da Fonseca, E. G. (1991). *Beliefs in action: economic philosophy and social change Cambridge*: Cambridge University Press
- Feldman, D. C. and Thomas, D. C. (1992). "Career management issues facing expatriates", *Journal of International Business Studies*, 23 (2), 271-293.
- Forstenlechner; I. Madi, M. T.; Selim, H. M. & Rutledge, E. J. (2012). "Emiratization: determining the factors that influence the recruitment decisions of employers in the UAE", *The International Journal of Human Resource Management*, 23 (2), 406-421.
- Geare, A.; Edgar, F. and McAndrew, I. (2006). "Employment Relationships: Ideology and HRM Practice", *The International Journal of Human Resource Management*, 17 (7), 1190-1208.
- Haase, M. and Raufflet, E. (2017). "Ideologies in markets, organizations, and business ethics: drafting a map: introduction to the special issue", *Journal of Business Ethics*, 142 (4), 629-639.

- Haase, M.; Roedenbeck, M. and Söllner, A. (2009). "A sketch of a mechanism-based explanation of cognitive path processes, lock-in of individual mental models and institutional rigidity. In: *Methoden in der betriebswirtschaftslehre* (pp. 21-46). Gabler.
- Heng, M. S. and Ahmed, P. K. (2000, November). "Applying the concept of ideology to achieve management excellence", *The 2000 IEEE International Conference on Management of Innovation and Technology*. ICMIT 2000. 'Management in the 21st century'(Cat. No. 00EX457) (Vol. 1, pp. 146-151). IEEE.
- Jain, A. (2020). "Organizational values, HR bundles & collaboration with non-profit organizations: a conceptual framework", *Indian Journal of Industrial Relations*, 55 (3).
- Keck, S. (2019). "Gender, leadership, and the display of empathic anger", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 92 (4), 953-977.
- Munthe, H. M.; Sihombing, T.; Revida, E.; Ismail, R. and Manurung, R. (2019). "Patriarchal reproduction of women's gender ideology in the Pakpak family, Indonesia", *Junior Scientific Researcher*, 5(2), 1-15.
- Parush, T. (2008). "From "management ideology" to "management fashion": a comparative analysis of two key concepts in the sociology of management knowledge", *International Studies of Management & Organization*, 38(1), 48-70.
- Robinson, P. A. (2003). "The embeddedness of Japanese HRM practices: the case of recruiting", *Human Resource Management Review*, 13 (3), 439-465.
- Schelling, T. (1978). *Micromotives and Macrobehavior*. NY: W. W. Norton & Company.
- Schumpeter, J. A. (2006). *History of economic analysis*. (London) : Routledge.
- Schunk, D. H. (2003). "Self-efficacy for reading and writing: influence of modelling, goal setting, and self-evaluation", *Reading & Writing Quarterly*, 19 (2), 159-172.
- Scott, J. (2014), *Oxford Dictionary of Sociology*. Oxford: Oxford University Press.
- Seeck, H.; Sturdy, A.; Boncori, A. L. & Fougère, M. (2020). "Ideology in management studies", *International Journal of Management Reviews*, 22 (1), 53-74.
- Shantz, A.; Alfes, K. & Truss, C. (2014). "Alienation from work: Marxist ideologies and twenty-first-century practice", *The International Journal of Human Resource Management*, 25 (18), 2529-2550.
- Tatli, A.; Ozturk, M. B. and Woo, H. S. (2017). "Individualization and marketization of responsibility for gender equality: the case of female managers in China", *Human Resource Management*, 56 (3), 407-430.
- Thomas, D. C. and Au, K. (2002). "The effect of cultural differences on behavioral responses to low job satisfaction", *Journal of International Business Studies*, 33 (2), 309-326.
- Tlaiss, H. A. and Kauser, S. (2019). "Entrepreneurial leadership, patriarchy, gender, and identity in the Arab world: Lebanon in focus", *Journal of Small Business Management*, 57 (2), 517-537.
- Tsutsui, W. M. (2001). *Manufacturing ideology: scientific management in twentieth-century Japan*. Princeton University Press.
- Workforce planning for Wisconsin state government. (2005.). Retrieved May 9, 2020, from <http://workforceplanning.wi.gov/category.asp?linkcatid=15&linkid=18>
- Writer, J. H. and Watson, D. C. (2019). "Recruitment and retention: an institutional imperative told through the storied lenses of faculty of color", *Journal of the Professoriate*, 10 (2), 24.

- Yao, X. & Wang, L. (2006). "The predictability of normative organizational commitment for turnover in Chinese companies: a cultural perspective", *The International Journal of Human Resource Management*, 17 (6), 1058-1075.
- Zabalza, K. and Matey, J. (2011). "Privatisation and changes in human resource management: evidence from Spain", *The International Journal of Human Resource Management*, 22 (8), 1741-1764.
- Zimmerman, B. & Cleary, T. (2006). "Adolescents' development of personal agency", In: F. Pajares & T. Urdan (Eds.), *Adolescence and Education* (Vol. 5): Self-efficacy beliefs of adolescents (pp. 45-69). Greenwich, CT: Information age publishing.
- Tlaiss, H. A. and Kauser, S. (2019). "Entrepreneurial leadership, patriarchy, gender, and identity in the Arab world: Lebanon in focus", *Journal of Small Business Management*, 57 (2), 517-537.
- Tsutsui, W. M. (2001). *Manufacturing ideology: Scientific management in twentieth-century Japan*. Princeton University Press.
- Workforce Planning for Wisconsin State Government. (2005.). Retrieved May 9, 2020, from <http://workforceplanning.wi.gov/category.asp?linkcatid=15&linkid=18>
- Writer, J. H. and Watson, D. C. (2019). "Recruitment and retention: An institutional imperative told through the storied lenses of faculty of color", *Journal of the Professoriate*, 10 (2), 24.
- Yao, X. & Wang, L. (2006). "The predictability of normative organizational commitment for turnover in Chinese companies: a cultural perspective", *The International Journal of Human Resource Management*, 17 (6), 1058-1075.
- Zabalza, K. and Matey, J. (2011). "Privatisation and changes in human resource management: evidence from Spain", *The International Journal of Human Resource Management*, 22 (8), 1741-1764.
- Zimmerman, B. & Cleary, T. (2006). "Adolescents' Development of Personal Agency", In: F. Pajares, & T. Urdan (Eds.), *Adolescence and Education* (Vol. 5): Self-Efficacy Beliefs of Adolescents (pp. 45-69). Greenwich, CT: Information Age Publishing.

Ideology in the Context of Management Thought: A Critical Philosophical Analysis of its Indications, Motives and Effects

Abdullah Al-Beraidi

Professor Emeritus of Organizational Behaviour

Fatemah Alkhofaily

Lecturer

Rana Alhomedan

Lecturer

Abdullah Alromaihi,

Lecturer

College of Business and Economics

Qassim University

Kingdom of Saudi Arabia

ABSTRACT

By means of critical analytical methodology, this research addresses an absent issue in the Arabic literature of management, where it sheds light on the epistemological conceptual framework of the term ideology as a background of management thought, seeking to show the semantics of this problematic term in the literature, as well as explore its explicit and implicit implications, its positive and negative effects on the administrative thought.

This research concluded that managerial ideology has many manifestations, which contain both negative and positive effects theoretically and practically on the managerial thought, indicating to what may be called the fashionization of management, i.e. the tendency to use management terms neither for its scientific depth nor organizational benefits, but for its glamour and being among the buzzwords. Based on research findings, a set of proposed topics for future research was recommended including the adoption of qualitative research to explore the investigated phenomenon in its cultural and social context.

The research also presented a set of practical recommendations, which is intended primarily at improving the quality of the Arab management thought, theoretically and practically in light of an accurate policy in the field of human resources, organizational behavior, and the rest of the related fields.

Key words: Ideology, Management Thought, Epistemology of Ideological, Motives of Ideology, Effects of Ideology, Functional Alienation, Recruitment and Retention, Gender.

