

## إعادة ربط الفكر الإداري العربي بالعلوم الاجتماعية: المفاهيم السوسيوثقافية نموذجاً

إبراهيم الحجي

باحث دكتوراه الفلسفة في إدارة الأعمال  
كلية الاقتصاد والإدارة

وجدان الأصقه

محاضرة  
كلية الأعمال في الرس

أ. د. عبد الله البريدي

أستاذ السلوك التنظيمي غير المتفرغ  
كلية الاقتصاد والإدارة

رزان الرواف

محاضرة  
كلية الاقتصاد والإدارة

جامعة القصيم  
المملكة العربية السعودية

### الملخص

عبر منظور تحليلي نقدي للفكر الإداري، خلص البحث إلى أن ثمة تباعدًا فيما بين الفكر الإداري والعلوم الاجتماعية والإنسانية في الفترة الأخيرة، وأن إفادة هذا الفكر من هذه العلوم جعلت تضرر شيئاً فشيئاً، وكأن الفكر الإداري بات يأكل ذاته، ويقتات على مفاهيمه نفسها، مما سبّب له ضموراً مفاهيمياً وتنظيرياً وتطبيقياً، الأمر الذي يوجب معاودة الركض في الحقول الاجتماعية والإنسانية مجدداً؛ بحثاً عن أفكار ومفاهيم جديدة من شأنها المعاونة في إنارة بعض الزوايا المعتمدة، حيث يفترض البحث أن ذلك خليق بأن يسهم في تجديد الحيوية المفاهيمية والتنظرية في هذا الفكر، وصولاً لبلورة مفاهيم إدارية، نظريات/ نماذج جديدة، في السياق العربي على وجه التركيز. ومن هذا المنظور، تتبلور المشكلة البحثية في استكشاف بعض أبعاد مسألة ضمور اللحمة بين الفكر الإداري والعلوم الاجتماعية والإنسانية، وكيف يسعنا إعادة تلك اللحمة، عبر التطبيق على المفاهيم السوسيوثقافية، مما خلق سؤالاً رئيساً مفاده: كيف يسع المفاهيم السوسيوثقافية أن تسهم في تطوير الفكر الإداري العربي، مفاهيمياً وتطبيقياً؟ وللاجابة عن هذا السؤال بقالب منهجي متماسك، فكّك إلى ثلاثة أسئلة فرعية وهي: (1) ما أهم أسباب افتقار الفكر الإداري لإطار مفاهيمي وتنظيري يعينه على التجديد والإبداع؟ (2) ما أهمية الإطار المفاهيمي السوسيوثقافي لتطوير هذا الفكر وتجديده؟ (3) ما المفاهيم السوسيوثقافية التي يمكن تفعيلها لتطوير هذا الفكر وتجديده؟ وقد تناول البحث المفاهيم السوسيوثقافية الآتية: العقل الجمعي، والأساطير، والهيباتوس والنسق، والوراثة الاجتماعية، والسيما.

الكلمات المفتاحية: الفكر الإداري، سوسيوثقافي، العقل الجمعي، المخيال الجمعي، الوراثة الاجتماعية، النسق، الهيباتوس، السيما.

### المقدمة

يضعنا عالم الاجتماع الفرنسي سيرج بوغام أما فرضية صادمة بالقول: «إن العلم الذي يحيي منكفئاً على مكاسبه آيل إلى التمهقر بل ربما الاندثار»، مشيراً إلى ما وصفه بـ «الحيوية المبدعة» في سياق يؤكد فيه على أهمية انفتاح الحقول المعرفية بعضها على البعض الآخر (بوغام، 2012: 19). هذه فرضية تأسيسية لنا في هذا البحث، ونحسب أن مختلف الحقول المعرفية مُطالبة بأن تتفحص أوضاعها ومدى ارتباطها ببقية الحقول الأخرى، إذ يمثل ذلك شرطاً رئيساً للحيوية المفاهيمية والتنظرية، التي تجدد الطاقة الخلاقة في الحقل المعرفي، وتمده بأسباب البقاء وأسرار النمو والخلود، وبما يجعل الحقل قادراً على التكيف الذكي مع التغيرات الديناميكية التي تحدثها الثورات العلمية والتقنية المتلاحقة.

\* تم استلام البحث في سبتمبر 2020، وقبل للنشر في نوفمبر 2020، وتم نشره في مارس 2023.

تشكّل العلوم الاجتماعية والإنسانية مدخلاً ثرياً فيما نحسب، بل تأسيسياً للفكر الإداري بمقارنته مفاهيمياً وتطبيقياً مع الأنساق الاجتماعية والثقافية السائدة، والسعي لمواءمة التموضع والحراك الإداري في محيطه الاجتماعي والثقافي بشكل ملائم، على نحو ربما يُعين الفكر الإداري على تحقيق أعلى مستويات النجاح والفعالية في المنظمات المعاصرة، التي باتت تعمل في سياقات اجتماعية وثقافية واقتصادية وسياسية وتقنية معقدة للغاية. وتحليلنا للفكر الإداري يتبين لنا أن هذا الفكر أفاد من المداخل السوسولوجية والسيكولوجية والأنثروبولوجية بشكل جيد في عقود ماضية، ولعل من أوضح مظهرات ذلك ما نجده -مثلاً- في حقل السلوك التنظيمي، حيث أفاد هذا الحقل من هذه المداخل لمعالجة العديد من الموضوعات (e.g. Greenberg & Baron, 2007; Hitt et al., 2009)، ومن هذه الموضوعات ما يتعلق بالإبداع والابتكار، وهو موضوع اتجه الفكر الإداري لمعالجته -على سبيل المثال- من خلال تبني مفهوم Social Building Information Modelling، لتعزيز التعاون ومشاركة المعلومات بين المنظمات من خلال التفاعل الاجتماعي، اعتماداً على قوة الإبداع والابتكار الاجتماعي الذي يخفف من صعوبة التنفيذ التكنولوجي البحث للأعمال (Buhl et al., 2017: 19). ولا يُفهم من ذلك البتة أن الفكر الإداري هو المستفيد الأوحيد في هذا المسار، كلا، حيث نعتقد بأن العلوم الاجتماعية والإنسانية ذاتها ستفيد من تطور التنظيمات الإدارية حجماً ونوعاً وكيفاً، وذلك أنها ستعين على تطوير مناهج البحث والدراسة الاجتماعية والإنسانية للتنظيمات الإدارية، حيث تدفعها إلى أن تنوع مداخلها البحثية. الأمر الذي يسهم في تعميق الدراسات الاجتماعية والإنسانية لمشاكل التنظيم وإدارة الأنساق التنظيمية وأطرها الاجتماعية والنفسية ونحو ذلك (علام، 1994: 25-27).

ولعله من المتوجب علينا منهجياً الإشارة في افتتاح هذه المغامرة البحثية إلى أن استجلاب المفاهيم من العلوم الاجتماعية والإنسانية التي يغلب عليها النتاج الغربي يتطلب قدراً كبيراً من الحساسية الثقافية إن صح التعبير في عملية الاستجلاب، أي العمل على التثبت من الملاءمة الثقافية للمفاهيم المستجلبية في مجتمعاتنا العربية الإسلامية وفي تفعيلها التطبيقي أيضاً، حيث يُعد ذلك شرطاً رئيساً لتحقيق الفوائد المرجوة، وإلا بقت العملية الاصطلاحية شكلية، بل عاجزة عن إحداث التغييرات المنتظرة، حيث لا تعدو أن تكون لونهاً من الترف المفاهيمي الذي يحقق مجرد لذة علمية أو فكرية للمشتغلين به (البريدي، 2005)، ليس أكثر من ذلك وربما أقل. وفي هذا السياق، تشير دراسات في الهوية التنظيمية إلى ضرورة وجود نموذج ثقافي يتماشى مع الواقع الاجتماعي ويُلبي حاجاته الخاصة، مؤكدة بذلك عدم إمكانية نقل نماذج أجنبية جاهزة، إذ من الضروري تعديلها وتكييفها وفق الخصوصية الثقافية لمجتمعاتنا العربية على مستوى عام ووفق الهوية التنظيمية لمؤسساتنا على مستوى خاص (براهيمية، 2018: 198).

## أهداف البحث

يهدف هذا البحث بشكل عام إلى الإسهام في تطوير الفكر الإداري العربي ودفعه إلى الممارسة الإبداعية، مفاهيمياً وتنظيرياً وتطبيقياً، عبر الدعوة إلى توثيق ارتباطه بالعلوم الاجتماعية وإثرائه بمفاهيمها ونماذجها ومداخلها، مع التطبيق على المفاهيم السوسيوثقافية. وفي سياق هذا الهدف العام، يسعى البحث إلى:

- 1- تشخيص أهم أسباب ضمور الممارسة الإبداعية في الفكر الإداري العربي.
- 2- التعريف بأهمية ربط الفكر الإداري العربي بالعلوم الاجتماعية من جهة مسائل التجديد والإبداع في الأبعاد المفاهيمية والتنظيرية والتطبيقية.
- 3- تطبيق المقترح البحثي بربط الفكر الإداري العربي بالعلوم الاجتماعية، عبر ممارسة تطبيقية على باقية من المفاهيم السوسيوثقافية وفق معايير موضوعية.

## المشكلة البحثية

يُنظر من الفكر الإداري العربي معاونة المنظمات المعاصرة على الإبداع والتكيف الذكي مع التنافسية المتنامية في بيئة الأعمال والتغيرات الديناميكية التي تعصف بها، وتحقيق مزايا تنافسية مستدامة تضمن لها ربحية جيدة وبقاء وتوسعاً ونمواً (عساف، 1995; Powell, 2001; Morgan, 1989, Locke & Kirkpatric, 1995). تدفعنا القراءة التحليلية النقدية لهذا الفكر وأدبياته الحديثة عبر قراءتنا التراكمية في حقوله المعرفية المختلفة طيلة سنوات عديدة، إلى أن

نقرر بأن إفادة هذا الفكر من العلوم الاجتماعية والإنسانية كانت مترسخة طيلة عقود سابقة من تطور الفكر الإداري (تضمّر شيئاً فشيئاً في الفترة الأخيرة، وكأن الفكر الإداري بات يأكل ذاته، ويقتات على مفاهيمه ذاتها، مما سبب له ضموراً مفاهيمياً وتنظيرياً وتطبيقياً (Davies, 2006; Davis, 2010, 2015; Koskela, 2017)، الأمر الذي يدفعنا إلى البحث عن جدوى معاودة الركض في الحقول الاجتماعية والإنسانية؛ بحثاً عن مفاهيم يمكن لها أن تُنير لنا بعض الزوايا المُعتمة وصولاً لبلورة مفاهيم إدارية ونظريات/ نماذج جديدة أو تطوير مفاهيم ونظريات/ نماذج إدارية قديمة، مما يُسهم في نهاية المطاف بتطوير الفكر الإداري العربي على وجه التركيز، أي أن البحث يولي البُعد السياقي الثقافي قدراً من الأهمية.

ومن هذا المنطلق التحليلي النقدي، تبلورت المشكلة البحثية في التنقيب في مسألة ضمور الفكر الإداري من الناحية المفاهيمية والتنظيرية، في محاولة لإنارة بعض الزوايا في العلوم الاجتماعية والإنسانية لدفع الفكر الإداري للظفر بمفاهيم وأفكار جديدة مثرية، مع تركيز البحث الحالي على المفاهيم «السوسيوثقافية» بوصفها نموذجاً تطبيقياً، في محاولة لإغناء الفكر الإداري وتوسيع مسارات التطوير المفاهيمي والتنظيري، وما قد يحمله ذلك من إمكانيات جيدة لتحسين الممارسات الإدارية، ومن ثمّ معاونة المنظمات المعاصرة على التكيف الذي مع مستقبل بات أكثر صعوبة وشراسة وتعقيداً.

وتتأسس مشكلة البحث بل مشروعيتها على سؤال رئيس مفاده: كيف يسع المفاهيم السوسيوثقافية أن تسهم في تطوير الفكر الإداري العربي، مفاهيمياً وتطبيقياً؟ وفي محاولة لإثبات هذه المشروعية؛ يسلط البحث الضوء على بعض المفاهيم والنظريات السوسيوثقافية التي يمكن أن تتشابه مع الفكر الإداري بطريقة إثرائية، في محاولة جادة لإنقاذ الفكر الإداري من حالة الركود المفاهيمي والتنظيري وحقن شرايينه بمفاهيم وأفكار جديدة. ولتحقيق ذلك بقالب منهجي متماسك، سنفكك السؤال الرئيس إلى ثلاثة أسئلة فرعية كما يلي:

- 1- ما أهم أسباب افتقار الفكر الإداري لإطار مفاهيمي وتنظيري يعينه على التجديد والإبداع؟
- 2- ما أهمية الإطار المفاهيمي السوسيوثقافي لتطوير الفكر الإداري وتجديده؟
- 3- ما المفاهيم السوسيوثقافية التي يمكن تفعيلها لتطوير الفكر الإداري وتجديده؟

## منهجية البحث

لكي نتمكن من إيجاد مقارنة علمية متماسكة لأسئلة البحث، فإن الباحثين يتوسلون بالمنهج الوصفي التحليلي النقدي (بدر، 1996: 25-27؛ كلالده وجوده، 1999: 197)، فعبه يخضعون الفكر الإداري لعملية تحليلية نقدية في إطاره المفاهيمي والتنظيري، وما عساه يفتقر إليه في هذا المسار، ثم يعمدون إلى تحليل الأدبيات الاجتماعية والإنسانية في محاولة منهجية لاستدراج باقية من المفاهيم السوسيوثقافية التي يمكن أن تعين الفكر الإداري على ابتكار أطر مفاهيمية وتنظيرية وتطبيقية، تسهم من ثمّ بتحسين أداء الفكر الإداري في بيئة الأعمال التي أضحت تتسم بدرجات متزايدة من التعقيد والتشابك والغموض وعدم التأكد والتنافسية المحتمدة. وإذا أخذنا في الاعتبار المنهجي، مشكلة البحث ومنهجيته، فإنه من المنطقي أن نرتب أجزاء الدراسة في مباحث فرعية متسلسلة، يشد بعضها بعضاً، وتتكامل فيما بينها لتجيب عن أسئلة البحث بطريقة منهجية مقنعة.

## حدود البحث

تتمثل أبرز حدود الدراسة في الجوانب الآتية:

- 1- استخدام المنهج الوصفي التحليلي النقدي، وما يتضمنه من تصميم خاص للبحث ومعالجة لأبعاده ومسائله ونتائجه وفق هذا المنهج.
- 2- فيما يخص المقترح البحثي يربط الفكر الإداري العربي بالعلوم الاجتماعية، ونظراً لاتساع هذه العلوم، فقد اقتصر التطبيق على مجموعة من المفاهيم السوسيوثقافية. وقد واجه الباحثون صعوبات جمة في التقاط المفاهيم المناسبة، مما دفعهم إلى بلورة معايير موضوعية لاختيار هذه المفاهيم، على أن الباحثين لا يزعمون البتة أنها تمثل المفاهيم الأهم أو الأنسب، مكتفين بتقرير أنها مجرد محاولة اجتهادية، تستهدف الوفاء بالبعد التطبيقي للمقترح البحثي، لا أكثر، وداعين لتطبيقه على مفاهيم متنوعة في مختلف حقول العلوم الاجتماعية.

## أولاً- الإطار المفاهيمي

يمكن تناول المصطلح الرئيس في هذا البحث بقالب يعين على مقارنة الإجابات المنشودة للأسئلة البحثية، والمتمثل في مصطلح «السيوسيوثقافي» عبر خطوتين منهجيتين، وذلك أن مصطلح السوسيوثقافي هو مفهوم مركب كما هو واضح من مقطعين السوسيوولوجيا والثقافة، مما يجعلنا نبتدر لتفكيكه أولاً، لنظفر بمعناه التركيبي من ثم، على أننا لن نتورط باستجلاب البعد المفاهيمي التفصيلي للسوسيوولوجيا والثقافة، حيث إنه يند من إطار بحثنا، كما أنه مبحوث مبثوث في الأدبيات بما لا حاجة لاستدعائه في نصنا هذا. ولهذا، فسنعمد إلى توظيف بعض المعاني التي من شأنها معاونتنا على فتح كوةً مقاربتنا للإجابة عن الأسئلة البحثية.

أجمل مايك أودونيل في كتابه «مقدمة في السوسيوولوجيا» القضايا السوسيوولوجية الأساسية من وجهة نظر الباحثين والمفكرين السوسيوولوجيين ابتداءً من إميل دوركايم ومرورا بكارل ماركس وانتهاءً بماكس فيبر، طارحاً تلك القضايا على شكل تساؤلات متسلسلة (1997):

- 1- ممن يتشكل أي مجتمع؟
- 2- كيف يؤدي المجتمع وظائفه الأساسية؟
- 3- ما السبب في كون بعض الجماعات أكثر هيمنة وقوة من جماعات أخرى؟
- 4- ما الذي يحدث التغيير الاجتماعي ويسببه؟
- 5- هل المجتمع في طبيعته في حالة توازن أم صراع؟
- 6- ما علاقة الذات بالمجتمع؟

ومن هذه التساؤلات يتضح جلياً ما للنظرية السوسيوولوجية من أهمية في قراءة وتفسير الواقع الاجتماعي والمجتمع، تلك النظرية التي تعكس إطاراً تفسيرياً للظواهر الاجتماعية عبر منهجية علمية متماسكة (الزباري، 2016: 18-19). يتعذر على أي باحث فهم الحياة الاجتماعية والإنسانية ما لم يحط جيداً بمفهوم الثقافة. ولكي نقيم تقابلاً ذا معنى مع الأسئلة السوسيوولوجية الستة السابقة، فعله يحسن بنا تجاوز التعريف الشهير لـ «إدوارد تايلور» والذي قدمه في كتابه «الثقافة البدائية» عام 1871 م، لنصل إلى المدخل الحديث الذي يطرحه كل من «ديفيد إنغليز» و«جون هيوسون» في كتابهما «مدخل إلى سوسيوولوجيا الثقافة» (2013)، حيث يعرفان الثقافة بسلمات ست رئيسة لها، وهي:

- 1- تتألف الثقافة من أنماط فكرية وقيم ومعتقدات شائعة بين مجموعات صغيرة أو كبيرة من الأفراد.
- 2- لكل مجموعة ثقافتها الخاصة بها، مع مراعاة وجود تداخل على صعيد الأفكار والمعتقدات والقيم، أي أن هنالك قواسم ثقافية مشتركة.
- 3- تنتج الثقافة معاني تمكن الفرد من أن يفهم ويستجيب فكرياً وعاطفياً لما يدور حوله من أمور وأحداث.
- 4- تتجسد الأفكار والقيم والمعتقدات في الرموز وفي نتاج من صنع الإنسان. وقد تكون تلك الرموز صوراً أو لغة مكتوبة وأما نتاج الإنسان فهو شيء مادي تجسد قيمه ومعتقداته.
- 5- الثقافة تُعلم، وتنتقل عبر الأجيال.
- 6- الثقافة اعتباطية فهي نشاط إنساني، وليست فعلاً من أفعال الطبيعة ولذلك فهي تتغير بحسب ظروف الحياة.

وبعد هذا الإيضاح المقتضب لمفهوم السوسيوولوجيا والثقافة، يتعين علينا إيضاح المعنى المركب لمفهوم «السوسيوثقافي». في هذا السبيل، يقرر «مالينوفسكي» أن وصف أية ثقافة يجب أن يتأسس على معرفة نظمها الاجتماعية وتحليل هذه النظم التي تتألف فيها هذه الثقافة، سواء كانت بُدائية أو حديثة، ففي كل مجتمع ثمة نظم اجتماعية أساسية وفرعية تُشكّل مجتمعةً ما يمكن وصفه بالتكامل الثقافي، الذي فقدته يؤدي إلى الاضطراب والفوضى، وربما إلى صراع يُعيق تطور الجماعة (عماد، 2016: 91). يمثل هذا المنظور يسعنا فهم المجتمع من خلال ثقافته، وهو ما يقرّبنا أكثر إلى مفهوم السوسيوثقافي، إذ لا يمكن أن توجد ثقافات دون مجتمع، كما أن المجتمعات، بالمنطق نفسه لا يمكن أن توجد من دون ثقافات (غدنز، 2015: 79). تتميز جميع المجتمعات بصفات مشتركة منها أن ثمة بنية من العلاقات الاجتماعية تنظم أعضائها وتنظمهم وفقاً لتوجهات ثقافية فريدة؛ تميز هذه الجماعة الإنسانية عن الأخرى، وتصنع لها رؤيتها الكلية في الحياة وتحدد معايير سلوكها.

يشير عماد إلى أن هنالك عناصر مشتركة في السلوك يمكن تجريبها بعد الملاحظة العلمية المنتظمة عبر القبض على الاطراد والتواتر في الأفكار والقيم والسلوكيات المشتركة، ولا يعني هذا الاتفاق أو التماثل التام بين سلوك الناس في المجتمع وإنما التشابه العام فحسب، على أن إمكانية قيام مثل الملاحظة هي التي تؤسس مشروعية أو إمكانية العلوم الاجتماعية. استخدم الباحثون ثلاثة مفاهيم لدراسة هذا الاطراد والتواتر في السلوك الإنساني وحركية المجتمعات البشرية وهي: المجتمع، والثقافة، والشخصية. وفي هذا الاتجاه، يقترح «الذوادي» (2010) نقلاً عن (Spillman, 2007) أن علم الاجتماع الثقافي هو ذلك العلم الذي يهتم بكيف تحدث عملية إنشاء المعنى، ولماذا تختلف المعاني، وكيف تؤثر المعاني في السلوك البشري الفردي والجماعي، وكيف تؤثر طرق إنشاء المعاني على التلاحم الاجتماعي وسبل الهيمنة والمقاومة في المجتمعات بمختلف أشكالها وتنوع غاياتها وأساليبها. وتتغرس مثل هذه المعاني في جوف الثقافة وتنمو مع كرون الزمان السوسولوجي مكونة عائلات من المعاني المجتمعية ذات الدلالة الخاصة، لتشكل ما بتنا نسميه بالمفاهيم السوسيوثقافية كالهيباتوس، والعقل الجمعي، والمخيال الجمعي، والنسق، على سبيل المثال لا الحصر لها.

### ثانياً - أهم أسباب افتقار الفكر الإداري لإطار مفاهيمي وتنظيري تجديدي

يتوجب على الفكر الإداري أن يُعين المنظمات المعاصرة على الاستمرار في تحقيق التميز من خلال الابتكار، وتحسين عملية التفكير بشكل مستمر (Chandani et al., 2014)، وتحقيق المزايا التنافسية المستدامة (Powell, 2001). إلا أن الفكر الإداري ذاته يعاني من ضمور في التجديد والابتكار في المفاهيم والنظريات لأسباب عديدة، يعود بعضها إلى (Davies, 2006; Davis, 2010, 2015; Koskela, 2017):

- 1- عدم نجاعة المنهجية العلمية المستخدمة ومن ذلك استقواء البيانات من المنظمات «القائمة» مما يوجد أحباساً في النظر والتفكير.
- 2- عدم التعامل اللائق مع المنظمات بوصفها كيانات تتعامل مع إنسان معقد لا آلة جامدة مبسطة.
- 3- عدم القدرة على إنتاج نظريات يمكن التحقق منها أو تكذيبها (وفق المنظور الإستمولوجي الشهير الذي اقترحه فيلسوف العلم «كارل بوبر»).
- 4- عدم القدرة على مواكبة التغير الديناميكي في بيئة الأعمال، الأمر الذي يفرض على الفكر الإداري العربي، وذلك لكونه أشبه ما يكون برجع الصدى للفكر الإداري الغربي (البريدي، 2005). ولو رمنا عكس الأسباب الأربعة السابقة على الفكر الإداري العربي لأمكننا القول بأنه يمكن تشبيه حالة هذا الفكر بوضعية من يستخدم ماء مكروراً في دائرة مغلقة، حيث يأسن الماء حينذاك ويفقد حيويته (السبب الأول). وفيما يخص الإخفاق في التعامل مع الجانب الإنساني فيعود ذلك لكون هذا الفكر ابتلع بعض الافتراضات وتوهم أنها مسلمت لا يجوز الخروج عنها بأي حال، ولعل من بينها الافتراض القائل: «لا يُدار ما لا يُقاس»، وكأن الفكر الإداري استحال إلى حقل علمي كمي، يستهدف قياس هذا العامل المتغير وتحديد درجة تأثيره على متغيرات تابعة (السبب الثاني).

وإزاء إنتاج نظريات ونماذج لا يمكن التحقق منها أو تكذيبها، فإننا نشير إلى ضعف البُعد الإستمولوجي في الفكر الإداري العربي، حيث ينأى هذا الفكر بنفسه عن الأطر الإستمولوجية التي من شأنها ممارسة التحدي للمفاهيم والنظريات والنماذج التفسيرية المنتجة والسعي لخلخلتها من أجل تقويتها وإحكام بنائها (السبب الثالث). وأما ما يتعلق بالنظرات التجزئية، فلعل من أهم الأسباب التي ورطت الفكر الإداري العربي بمثل هذه النظرات التجزئية عدم اصطباغها بمفاهيم سوسولوجية من شأنها تعميق النظر والتحليل والتشخيص (السبب الرابع)، وفي هذا تبرير لما نقوم به في هذا البحث من سعي إلى إعادة ربط الفكر الإداري بالعلوم الاجتماعية والإنسانية، بغية تنشيطه بباقة من المفاهيم التي نرجو أن تفلح في تجديد حيويته المفاهيمية وطاقاته الابتكارية لبناء نظريات ونماذج تفسيرية ملائمة للفضاء الثقافي العربي وإطارة الحضاري.

### ثالثاً - أهمية الإطار المفاهيمي السوسيوثقافي لتطوير الفكر الإداري وتجديده

تظهر أهمية دراسة سوسولوجيا الثقافة، ليس من أجل فهم الجماعات والمجتمعات فقط، بل لغاية أهم وهي الفهم المعمق للعلاقات الناشئة من تفاعل هذه الجماعات وما يمكن أن تؤول إليه هذه التفاعلات في المستقبل، إن إيجاباً أو سلباً.



منهج سوسيولوجيا الثقافة هو المنهج الذي يدرس العوامل الاجتماعية والثقافية في سياق يجهد لأن يضيء العلاقة بين الثقافة من ناحية والمجتمع من ناحية أخرى، وحيث إن السوسيولوجيا هي العلم الذي يبحث في الأبعاد الاجتماعية في شتى المجالات، فإن دراسة الثقافة ستقع ضمن حدود السوسيولوجيا أيضاً (هيوسون، انغليز، 2013: 21).

في الفضاء الإداري، يُشار إلى أن المنظمات المعاصرة الناجحة هي التي تخلق معرفة جديدة وتنتشرها على نطاق واسع في جميع أنحاء المنظمة (Chandani et al., 2014) في سياق بات معرفياً صرفاً حيث يوصف بأنه «مجتمع المعرفة»، واقتصاده يوصف بأنه «اقتصاد معرفي»، مما يدفع باتجاه تأسيس أفكار ومعان جديدة، من شأنها خلق قيمة مضافة لما تقوم به تلك المنظمات. بالإضافة إلى ذلك، يعمق «ماليونفسكي» هذا الاتجاه مؤكداً أن الحاجات الأساسية للفرد وإشباعها ترتبط ارتباطاً وثيقاً باشتقاق معان ثقافية جديدة (عماد، 2006: 90). في هذا الاتجاه، يمكن النظر إلى ثقافة المنظمات باعتبارها صورة مصغرة لثقافة المجتمعات، حيث أشار «جيسون» وزملاؤه إلى أنها «تعني شيئاً مشابهاً لثقافة المجتمع، إذ تتكون ثقافة المنظمة من قيم ومُدرجات وقواعد ومعايير وأنماط سلوكية مشتركة» (الحيالي، 2015: 91). ولعلنا من هذه المقاربة نؤسس بعض أركان مشروعية معالجتنا البحثية الحالية، على أساس أن المنظمة الإدارية تمثل صورة مصغرة لثقافة المجتمع، ومن ثمَّ يصبح من السانغ المنهجي تحليل هذه المنظمة وفهمها بالأدوات السوسيولوجية نفسها التي نستخدمها لتحليل المجتمع وفهمه.

إذا تقرر ما سبق، فإن جوانب عديدة حيال أهمية المفاهيم السوسيولوجية تأخذ بالتبلور والوضوح والإقناع وجدواها في الجانب التنظيري والمفاهيمي للفكر الإداري، حيث يُتوقع أن تعين هذه المفاهيم الفكر الإداري على التبصر ملياً والتطوير المنهجي للإطار النظري الإداري والأدوات المنهجية المستخدمة في عمليات التشخيص للأدواء الإدارية والتنظيمية، والبلورة للحلول الناجعة، في ظل تنامي التعقيد والغموض وعدم التأكيد والمنافسة الشرسة، فضلاً عن تهديدات التقنية المباشرة وغير المباشرة لمنظومة الأفكار والممارسات الإدارية، ومن ذلك الاستغناء المتزايد عن القوى العاملة والاستعاضة بالتقنية والروبوتات للقيام بالكثير من الأعمال والمهام التي يؤديها البشر. والمشهد الحالي يجعلنا نقرر باطمئنان كافٍ أن التقنية قادرة على سحب البساط من تحت أقدام الإدارة شيئاً فشيئاً، ولا أحد يعلم على وجه اليقين مصير الفكر الإداري حينذاك، إن لم يستجب بسرعة وفتنة كافيتين، لتصحيح المسار واستعادة الأدوار القيادية والوصول إلى قمر القيادة، ونحسب أن ذلك قد يتعذر إن لم يحسن الفكر الإداري في تجديد حيويته المفاهيمية والتنظرية، بما يجعله قادراً على ابتكار مفاهيم ونظريات ونماذج جديدة، تأخذ في عين الاعتبار التعقيدات السوسيولوجية والاقتصادية والسياسية المتنامية وانعكاساتها الضخمة على بيئة الأعمال.

#### رابعاً - المفاهيم السوسيولوجية الثقافية التي يمكن تفعيلها لتطوير الفكر الإداري وتجديده

تتناثر المفاهيم السوسيولوجية الثقافية في الأدبيات السوسيولوجية وتتكاثر في مسارات عديدة، إذ تتسم بالتنوع والثراء والتعدد، مما يوجب علينا منهجياً وضع معايير دقيقة تمكّننا من التقاط المفاهيم السوسيولوجية الملائمة لموضوعنا الذي نعالجه في هذا البحث، ونعني بها تلك المفاهيم التي تُعين على تطوير الفكر الإداري وتجديده. بعد النظر والتحليل، خلص الباحثون إلى وضع معيارين حاكمين وهما (1) معيار الجِدَّة، (2) معيار الثراء.

وسوف نتناول هذين المعيارين بقالب توضيحي تبريري، على نحو يؤسس المشروعية المنهجية لاستخدامهما:

#### أ- معيار الجدة

يضمن هذا المعيار جدة المفاهيم السوسيولوجية الثقافية التي نعرضها في هذا البحث، أي عدم شيوعها في الأدبيات الإدارية المتخصصة، مما يعين على حقن الفكر الإداري بمفاهيم من شأنها تجديده ودفعه لأن يبدع مفاهيم ونظريات ونماذج وآليات إدارية جديدة. وإشارتنا إلى مسألة الشيعو تفيد بأننا لا نعني بالجدة عدم ورود هذه المفاهيم مطلقاً في الأدبيات الإدارية، حيث وقفنا على جملة من الاستخدامات لبعض المفاهيم كما سنوردها ونحيل إليها في مواضعها في الأجزاء التالية. وللتحقق من هذا المعيار، فقد اعتمد الباحثون على خزانة القراءة التراكمية لديهم خلال فترة زمنية طويلة، مع تعصيد هذه الخزانة بالنظر في عدد من المراجع العلمية العربية والأجنبية الممثلة للحقول الإدارية الرئيسية، ونظراً لكون المفاهيم المفعلة في حقل علمي تنعكس في الغالب في المراجع العلمية التي تشكل المبادئ والأصول، وبمراعاة ضخامة الأدبيات الإدارية، فسيكون مسحنا للمراجع مقتصرًا على المراجع الجامعية في الحقول الإدارية الرئيسية، والتي نلخصها في الجدول رقم (1):

**جدول رقم (1)**  
**بعض المراجع العلمية الإدارية العربية والأجنبية المفحوصة**  
**للتأكد من عدم معالجتها للمفاهيم السوسيوثقافية المطروحة في البحث الحالي**

م	الحقل الإداري	أمثلة على المراجع العربية	أمثلة على المراجع الأجنبية
1	مبادئ الإدارة	- أصول الإدارة - الإدارة: المبادئ والمهارات - مبادئ إدارة الأعمال	(الصباب، 1990). (Jones & George, 2014). (ماهر، 2003). (الشميمري وآخرون، 2020).
2	التسويق	- إدارة التسويق - مبادئ التسويق الحديث - التسويق الفعال: كيف تواجه تحديات القرن 21	(بازرعة، 2001). (Marshall & Johnston, 2014). (الوقيان، 2002). (عبد الحميد، 2011).
3	الموارد البشرية	- إدارة الموارد البشرية - إدارة الموارد البشرية نحو منهج استراتيجي متكامل - إدارة الموارد البشرية	(ماهر، 2004). (Dessler, 2016). (القحطاني، 2015). (رشيد، 2013).
4	السلوك التنظيمي	- السلوك التنظيمي: مفاهيم وأسس سلوك الفرد - الجماعة في التنظيم - السلوك التنظيمي - السلوك التنظيمي: مدخل بناء المهارات	(Stephen and Timothy, 2015). (Jerald & Robert, 2009). (المغربي، 1995). (حمادات، 2008). (Elsbach et al, 2016). (2009). (ماهر، 2009).
5	الإدارة الاستراتيجية	- الإدارة الاستراتيجية - الإدارة الاستراتيجية: منظور منهجي متكامل - الإدارة الاستراتيجية	(Dess et al., 2018). (غراب، 1995). (Hitt et al, 2010). (الغالي وإدريس، 2009). (المحمدي، 2019).
6	الإدارة الدولية	- مدخل إلى إدارة الأعمال الدولية - الأعمال الدولية - الإدارة الدولية	(أحمد، 2009). (Charles, 2014). (الطيوط والمرشدي، 2015). (عبد اللطيف، 2015).

المصدر: الباحثون، وقد أعد هذا الجدول لهذا البحث خصيصاً.

**ب- معيار الثراء**

يتوخى هذا المعيار التقاط مفاهيم سوسيوثقافية تمتاز بالثراء في ثلاثة جوانب رئيسية، نوضحها في الجدول الآتي:

**جدول رقم (2)**  
**جوانب الثراء في المفاهيم السوسيوثقافية المطروحة في البحث الحالي**

م	جوانب الثراء	توصيف للجانب الإثرائي	تطبيق المعايير على مفهوم العقل الجمعي
1	الجانب المفاهيمي	كون المفهوم يحمل معاني ثرية جديدة، بما يثري الإطار المفاهيمي للفكر الإداري.	يتسم هذا المفهوم بكونه يعكس العديد من الدلالات الثرية للفكر الإداري، حيث يشير إلى فكرة «البرمجة الجمعية» التي يمكن أن تحدث في المنظمات الإدارية.
2	الجانب التنظيري	كون المفهوم يعين على ممارسات تنظرية في موضوعات إدارية عديدة.	يمكن لهذا المفهوم أن يعين على ممارسة التنظير حيال الأفكار العميقة التي تقع في لاشعور المنظمة، والتي من شأنها التأثير المباشر وغير المباشر على التفكير والقرار والسلوك التنظيمي. إنه يؤشر على الأبعاد الخفية في التأثير للفكر والسلوك في المجال الإداري، وهو ما يمكن أن يقود إلى اكتشاف زوايا جديدة تعين على التشخيص والتطوير الإداريين.
3	الجانب الترابطي	كون المفهوم يرتبط بجملة من المفاهيم والنظريات، ويحمل قابلية لارتباطات مفاهيمية وتنظرية أكثر.	يرتبط هذا المفهوم بباقة متنوعة من المفاهيم الأخرى مثل: الهوية، والذاكرة الجمعية، والوعي الجمعي، والذكاء الجمعي، وهو مرتبط بنظرية هوفستد في جانبه التنظيري بجانب نظريات أخرى.

المصدر: الباحثون، وقد أعد هذا الجدول لهذا البحث خصيصاً.

وفي ضوء المعيارين الحاكمين السابقين (الجدة والثراء)، سنعرض جملة من المفاهيم السوسيوثقافية بقوالب ثلاثية على وجه التركيز أفراد الجماعة العلمية في الفكر الإداري، وذلك عبر محاور متسلسلة يأخذ بعضها برقاب بعض، على أننا سنقوم بالإشارة إلى بعض الروابط مع الفكر الإداري مشيرين إلى بعض أدبياته التي عالجت بعض الأبعاد ذات العلاقة، بيد أننا لن نتورط البتة بالادعاء بأن هذه المفاهيم هي الأكثر ملاءمة بذاتها الأمر الذي يدفعنا إلى عدم تضيق مسارب طرحنا لهذه المفاهيم،

إذ سنجعلها مطلقة مفتوحة، مما يعين على ارتسام أفكار ومفاهيم جديدة تنوحي تبلورها عبر التفكير الحر بهذه المفاهيم السوسيوثقافية في مختلف مبادئ الفكر الإداري، ووفقاً للمنظورات التي يتبناها الباحثون وبمراعاة المشاكل التي يتصدون لها والغايات التي ينبهون لتحقيقها، فما قد ينتج من المفاهيم الفرعية الناتجة من هذا النوع من التفكير الحر قد تكون أكثر ملاءمة ونجاعة من المفاهيم التي نطرحها هنا على سبيل التمثيل التطبيقي لا أكثر. كل هذا يعني أننا نؤمن بفلسفة الابتعاد من أجل الاقتراب، أي أننا ندعو الجماعة العلمية الإدارية إلى الابتعاد عن أدبياتهم التقليدية عبر ارتحالهم بهذه المفاهيم السوسيوثقافية من أجل أن تقترب هذه الجماعة العلمية من ابتكار مفاهيم ونظريات ونماذج تفسيرية جديدة، ونحسب أننا بذلك نؤسس منهجاً جديداً في الفكر الإداري، علّ في ذلك إغاثة له على مزيد من الانفتاح المعرفي والتجدد المفاهيمي والتنظيري.

### 1- العقل الجمعي بوصفه مفهومًا تشخيصيًا وبنائياً في الفكر الإداري

لا توجد السمات في عزلة عن بعضها البعض، بل تتحد أو تتكامل مع غيرها من السمات لتشكل نمطاً يعمل ككل متضامن، ومن هذا الباب يُقال: «تنميط»، في إشارة لعملية توحيد أشكال التصرف في الثقافة المادية وغير المادية، ويقال: «نمط اجتماعي» للإشارة إلى نمط السلوك المتكرر (عماد، 2006: 88). واستناداً على تعريف «هوفستد» 1991 للثقافة التنظيمية على أنها برمجة ذهنية جمعية للمنظمة تميزها عن غيرها (Zeqiri & Alija, 2016: 22)، فإن المنظمات تستخدم التنميط من خلال الثقافة التنظيمية وإيجاد هوية تنظيمية مشتركة عبر الرؤية والقيم التنظيمية، لإيجاد نمط إداري يقابل النمط الاجتماعي، وهذا التنميط هو المفتاح لتعريف العقل الجمعي. ويرى «دوركايم» في إشارة لمصطلح العقل الجمعي، أن الجماعة تفكر وتسلك وتشعر بشكل يختلف تماماً عن أفرادها إذا كانوا منفردين، مقررًا بأن الوقائع الاجتماعية «أشياء» و«تمثيلات»، وأن لها وجوداً مستقلاً وموضوعياً في المجتمع، وهي تمارس نوعاً من الإلزام والإجبار للأفراد بطريقة أو بأخرى، فهي بذلك تقود الأفراد وتحرك سلوكياتهم نحو هدف ملائم لها (كلارك، 2015).

التفكير الجمعي هو ظاهرة حتمية الوقوع، لا ينفك عنها أي مجتمع إنساني، بل لا يعد المجتمع كذلك إلا إذا كان يتوفر على نوع من التفكير الجمعي الذي يميز ذلك المجتمع عن غيره، حيث يسهم في تحديد بعض أبعاد هوية المجتمع التي تجعله متميزاً عن غيره من المجتمعات في بعض الأبعاد الثقافية أو الاجتماعية (البريدي، 2011: 38). العقل الجمعي كمفهوم في أحد جوانب ثرائه، يرتبط نظرياً بنموذج «هوفستد»، مما يُظهر المفهوم بتفاعلاته وآثاره الواقعة والمحتملة الإيجابية والسلبية، متأثراً بنمط الثقافة الفريدة التي ينخرط تحت لوائها. ما سبق يعني أن النقل الميكانيكي لأطروحة الفردانية/الجمعية دون أي نقد للأساس الفلسفي والمنهجي يخلق إشكالية كبيرة تحول دون تقدم الفكر الإداري بوجه عام، والفكر الإداري العربي على وجه الخصوص (البريدي، 2011: 41)، وفي هذا الاتجاه، يؤكد هوفستد نفسه على أن الفروق الثقافية بين الأمم في مجال الإدارة والأعمال -على سبيل المثال- رهن بالثقافة الوطنية لا بالنظرية الوافدة (البريدي، 2011: 41).

في رحاب الفكر الإداري على وجه الخصوص، يشدد (Anestad & Jensen, 2016) في دراستهما حول الإعداد التنظيمي على ضرورة تجاوز دراسة الوعي الفردي فقط، ليكون المنظور شاملاً للإعداد الجماعي، وهو ما نصفه في هذا السياق بـ «العقل الجمعي»، والذي يعكس القدرة التي من شأنها تسهيل التكيف المستمر مع المحيط الاجتماعي بمفهومه العام، وذلك بعد تنفيذ القرارات الإدارية بشكل أفضل. أن تراعي العقل الجمعي في الإدارة يقتضي أن تكون على دراية كافية بالعلاقات الديناميكية الموجودة بين الموظفين، وهيكل المنظمة، وإدارة العمل المنجز في قوالبه المفترضة والواقعة فعلاً للأشخاص الذين لديهم حساسية لمثل هذه الحقائق الطرفية، يعتقدون بأهمية الترابط في المنظمة، ويسهل عليهم فهم التعقيدات التنظيمية بصورة أسرع وأعمق، على أن هذه الحساسية تتحقق من خلال بناء القصص الجماعية، ومعرفة العلاقات التنظيمية، وتشخيص القيود المفروضة على الإجراءات المخطط لها، والتمثيلات العقلية المشتركة (Weick et al., 1999: 44-45).

ويسعدنا تلمس العقل الجمعي في الإدارة عبر العديد من المحركات، ومن أهمها: الثقافة التنظيمية، وأساليب تنظيم العمل بمشاركة اتخاذ القرارات (اللامركزية). ثمة من يُنظر باتجاه ضرورة أن يُسمح للأعضاء الذين يتمتعون بأكثر قدر من الخبرة باتخاذ القرارات، دون أن يكون لديهم بالضرورة سلطة رسمية، وذلك في المنظمات التي تعتمد اللامركزية أسلوباً في التفكير الجمعي، بحيث تفوّض القرارات للأشخاص في المستويات الأدنى، على نحو يجعلهم يشعرون سريعاً بالمشاكل المحتملة، ومن ثمّ اتخاذ قرارات ملائمة للتخفيف من حدة المشاكل دون إبطاء أو تكؤ (Aanestad & Jensen, 2016: 8). وبالنظر إلى أن المجتمع الأكثر ذكاءً يتميز بأنه ينطوي على تفكير جمعي يمد المجتمع بالأدوات الأساس للتعاطي مع الفرص الجيدة، عبر استجابات مبدئية سريعة؛ استجابات تضمن حجز تلك الفرص للإفادة منها بطريقة أو بأخرى، أما المجتمعات الأقل ذكاءً فهي تهدر



الفرص أو أنها تدخل في دائرة الفرص الغامضة التي تتسم بدرجة عالية من عدم التأكد وربما المخاطرة (البريدي، 2011: 45). وما سبق يقودنا إلى سؤال مفاده: هل يفيد العقل الجمعي الفكر الإداري في مجال الإدارة الاستراتيجية على سبيل المثال؟ نحسب أن إثراء الفكر الإداري بالمفهوم السوسيوثقافي «العقل الجمعي»، يمكن أن يُفيد الدراسات الاستراتيجية بتعميق زوايا النظر واكتساب حساسية أعلى تجاه الفرص الواعدة والمسائل المنظوية على عدم التأكد والمخاطرة. كما يمكن أن يفيد في بناء مفاهيم ونظريات جديدة تحسن الأداء الاستراتيجي، عبر التنقيب في الذخائر الذهنية الجمعية للمنظمات المعاصرة، على أن بعض الباحثين حذر من مغبة كون بعض المجتمعات الأكثر ذكاء قد تتحول إلى مجتمعات أقل ذكاء أو حتى مجتمعات غبية و العكس بالعكس و ذلك بحسب فعالية الجهد الثقافي ومن ذلك الممارسات النقدية الصارمة (البريدي، 2011: 57). تشير عدة دراسات إلى أن العقل الجمعي التنظيمي يتسم بعدة سمات ومن بينها (Magalhaes et al., 2008):

- الانشغال بالفشل: الاهتمام بالأخطاء والمشاكل الصغيرة في المنظمة، مما قد يوقع المنظمة في مشاكل أو أزمات أو إخفاقات استراتيجية.
- هجران التفسير المبسط: وفي هذا إشارة إلى تعدد وجهات النظر، وعدم الاكتفاء بفكرة واحدة، وقد يكون لذلك آثار إيجابية (=الثراء) أو سلبية (=التشتت).
- الالتزام بالمرونة: مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات من خلال زيادة درجة اللامركزية في المنظمة، وفي الغالب يترتب على ذلك آثار محمودة.
- احترام الخبرة: أي تنتقل القرارات إلى الخبراء، بصرف النظر عن الترتيب الهرمي، وهنا نحتاج إلى نقب في محكات الخبراء في المنظمات، إذ إن ذلك لا يعني أولئك الذين يوصفون بأنهم خبراء بشكل رسمي، وإنما ما يراهم الأفراد خبراء، أي خبراء التفكير الجمعي.
- تعزيز المعاني المشتركة: التواصل المتكرر بين الأشخاص حول العمل والإنجاز يعزز المعاني المشتركة (عبر التفسيرات الداعمة لبعضها البعض)، مما يجعل المشاركين أكثر تبادلاً وأنشطتهم أكثر قابلية للتنبؤ المتبادل، ومن ثمّ تدعيم جوانب الموضوعية في صناعة المعنى في السياق الإداري، والتعرف على أسرار هذه الصناعة، وكيفية استمرار المعاني وتبدلها والعوامل التي تقف وراء ذلك.

تفعيل مثل هذه المفاهيم السابقة سيكون مفيداً أكثر إذا ما عولج في سياق التنظير المتفلسف في الأدبيات الإدارية، ومن ذلك على سبيل المثال ما نجده في سِفْر كامبريدج للاستراتيجية بوصفها ممارسة Cambridge Handbook of Strategy as a Practice الذي صدرت طبعته الأولى عام 2010 م ثم ظهرت الثانية في 2015 م، حيث يقرر ضرورة انبثاق المعالجة الإدارية في الاستراتيجية جوهرية من الممارسة ذاتها، بوصف الممارسة سبيلاً رئيساً للتنظير، ويقرر البعض بأن الميزة الأساسية في مدخل الاستراتيجية بوصفها ممارسة (SAP) Strategy as Practice كامنة في «العين السوسولوجية» التي يوفرها هذا المدخل لدراسة الاستراتيجية، حيث تركز تلك العين على ما هو مُتجاهل وغير مقصود وغير متوقع (Whittington, 2007). وهنا نستذكر العمل المهم لـ مينتزبرغ حيال ما يصفه بـ «الاستراتيجية الناشئة» Emergent (Mintzberg & McHugh, 1985). ويمكن لتلك العين أن تلتقط الصلات بين المنظمات والأطر المجتمعية الأوسع، ومن ذلك اعتناق عقيدة اقتصادية ما (مثل النيوليبرالية) وتأثيراتها على استراتيجيات المنظمات وعقلها الجمعي.

## 2- الأساطير بوصفها منفذاً للمعارف الخفية

في الآونة الأخيرة، ازداد اهتمام الباحثين بـ «المعارف الخفية»، والتي تؤثر على سلوك الفرد والمجتمع بقالب مضمّر، ويتضح ذلك من كثرة الدراسات في هذا الشأن. ومن هذه المفاهيم مفهوم «المخيل الجمعي». يعتبر هذا المفهوم من المفاهيم التي يصعب تحديد معناها بسهولة وهذا راجع لعدة أسباب: ومنها أن هذا المفهوم تتحكم فيه آليات وديناميكيات عقلية ونفسية واجتماعية مضمرة، واستخدام عدة مفاهيم للتعبير عنه مثل: صورة، علامة، أسطورة (زهرة، 2013: 117-118). والمخيل يعكس التصورات المشتركة لدى جماعة معينة حيال جماعة أخرى من شأنه إنتاج المكانة (زغير، 2017: 314). المخيل الجمعي يقصد به الجانب الخفي للامرئي في حياة الأفراد، ويتكون من عدة عناصر كالرموز والصور. يمكن تعريف المخيل الجمعي بأنه مجموعة من الرموز أو العادات أو الذكريات التي لها معنى محدد ومشارك بين الأشخاص الذين يشكلون جماعة ما. إن هذا المفهوم ليس حديث النشأة في الأدبيات الفلسفية والسوسولوجية، إذ إنه من القوالب المفاهيمية التي يستخدمها مجموعة كبيرة من الباحثين والمفكرين المهتمين بالدين والثقافة، وهو يشير

إلى «مجمل التصورات وأشكال الوعي التي يبنها الفاعلون الاجتماعيون في إطار مجتمع محدد بنسق رمزي وثقافي خاص به، وهو الآلية التي يستعيد بها الأفراد ذواتهم التاريخية بهدف إنتاجها وإعادة بنائها في صورة جديدة قد تظهر في سلوكياتهم الحاضرة أو توقعاتهم المستقبلية» (مقراني وعيسات، 2018: 154). لكل مجتمع مخيال جمعي يصنع هويته، وهو سبب اتصاف السلوك الجمعي بالانتظام والخضوع لنهج معين من خلال التأثير بالدين والطقوس والأساطير والمعتقدات والأعراف والرموز (عماد، 2006: 92). كيف يؤثر المخيال الجمعي على العديد من المجتمعات وكيف يؤثر على مستقبلها؟

الأساطير، بوصفها تمظهرًا للمخيال الجمعي، تحتل حيزًا مهمًا من تراث الإنسان وذاكرته التراكمية، ولا يخلو مجتمع أو حضارة من أساطير تميز ثقافته. كما تلعب دور محوري في صياغة أساليب عيش الأنماط البشرية وتنمية خيالهم وبناء حضارتهم وثقافتهم، كالتنين في الحضارة الصينية، والثعبان في الحضارة الرومانية، ووادي عبقر (الجن) في الحضارة العربية. في مقابل ذلك، للمنظمات في عالم الإدارة مخيال جمعي يؤثر نهجها ويصنع هويتها وينظم ذاكرتها الجمعية، حيث يعمل هذا المخيال بمثابة عدسة واسعة الزاوية تمكّن الأفراد من التعرف على الصورة الكبيرة التي تشكل الأحداث التنظيمية وتغيرها وتعيد إنتاجها (Duarte, 2009). وعليه، فإن المخيال الجمعي التنظيمي يمكن أن نعهده وقودًا للمنظمات، يعمل على خلق رغبة الأفراد في العمل والتعاون والاكتشاف والتعلم والابتكار، كما يلعب دورًا كبيرًا في تشكيل هوية المنظمة وبالتالي الأساليب القيادية فيها، راسمًا بذلك استراتيجيتها الشاملة، على أن ذلك يشمل الأبعاد الإيجابية والسلبية على حد سواء.

يذهب (Duarte, 2009) إلى أن المخيال الجمعي له قيمة كبيرة. حيث يمكن اعتباره أداة تربوية لتعزيز الروابط بين الفواعل التنظيمية والسياقات الاجتماعية التاريخية والاقتصادية والسياسية والثقافية التي تنتجها؛ بجانب الكشف عن التعقيدات والغموض في الحياة التنظيمية، والأخطار الناجمة عن إساءة استخدام السلطة الإدارية. وفي الفكر الإداري، لعله يسعنا القول أن الإدارة التسويقية في المنظمة تميل إلى توظيف المخيال الجمعي في استراتيجياتها التسويقية لتحقيق أهداف المنظمة، إذ نرى أن العديد من المنظمات تنتفع من المخيال الجمعي في تصميم الإعلانات على سبيل المثال، وذلك للوصول لذاكرة العملاء وخيالهم الدفين، مما يسمح بتوجيه سلوكهم الشرائي، بما يخدم أهداف المنظمة في التسويق والمبيعات. ويبقى هنا سؤال جوهري يحتاج إلى أبحاث استكشافية معمقة، مفاده: ما الأساطير التي تعشعش في ذهن الفكر الإداري وتوجه مخياله الجمعي صوب مفاهيم ونظريات وآليات بعينها؟

### 3- الهابيتوس والنسق وكشف قواعد اللعبة الإدارية

في هذا الجزء سنعرض لمفهوم: النسق والهابيتوس. لكل منظمة نسق خاص بها، قد تشترك في بعض سماته مع أنساق تنظيمية أخرى وقد تتفرد به إلى درجة كبيرة، الأمر الذي يجعلها في مستوى عال من التفرد والتميز. النسق مفهوم متداول في العلوم الاجتماعية عموماً وعلم الاجتماع على وجه الخصوص. وهو يشير إلى الوحدات المنظمة بطريقة خاصة في ضوء منظومة واحدة، بما يحقق غرضاً ما (خليفة، 1992: 30). وأما مفهوم الهابيتوس، فيمكن الإشارة إلى تعريف بورديو بأنه «نظام مخططات لتوليد الممارسات التي تعبر بأسلوب منهجي عن الحاجة الملحة والحرية الكامنة في ظروف الحياة الكلية لمجموعة ما» (هيوسون، انغليز، 2013: 243).

في محاولة لسبر أغوار هذين المفهومين في سياق يمكن للإدارة أن تفيد منه، فإننا نشير إلى أنه ضمن السياق السوسيوثقافي، يستخدم «بورديو» مفهوم «الحقل»، مشمهاً إياه بميدان للتنافس والصراع الاجتماعي، عادداً الحقل كشبكة علاقات موضوعية بين أوضاع اجتماعية مختلفة، ويشكل نسقاً من المواقع الاجتماعية، التي تتموضع داخلياً في ضوء علاقات القوة والتنافس والصراع (الحوارني، 2008: 78). إلى جانب ذلك، يقرر «بورديو» أن «الهابيتوس» يقدم قواعد للعبة داخل الحقل، والتي تعد رأس ماله الخاص من المعتقدات والخبرات والمهارات التي تمكّنه من اللعب بشكل فاعل وتحقيق غاياته وطموحاته (عماد، 2006: 102). الهابيتوس هو مفهوم حاول «بورديو» من خلاله الجمع أو التوفيق بين: الموضوعية والذاتية في سياق تكاملي، فهو مفهوم يفترض به استيعاب طريقة تشكيل الظروف الاجتماعية أفعال الأفراد، بجانب إثبات أن الأفراد ضمن حدود معينة قادرين على الاستجابة بطريقة إبداعية للظروف التي يرون أنفسهم بها (هيوسون، انغليز، 2013: 243). الهابيتوس كما يوضحه «بورديو» هو اندماج لما هو خارجي، وتجسيد لما هو داخلي، فهو بذلك يحدد آليات وطرق التفكير وركائز الاختيار لدى الأفراد (الحوارني، 2008: 80). كما أن الفعل ليس مجرد تنفيذ أو طاعة عمياء والفاعلين ليسوا مكائن أو آلات ذاتية الحركة يتحركون طبقاً لقوانين لا يفهمونها، فالفاعلون في أشدّ المواقف الاجتماعية تعقيداً يتصرفون وفق المبادئ والتصورات التي جرى تمثيلها داخلياً لديهم أي ضمن نطاق

«الهابيتوس»، على أن هذه الاستعدادات متغيرة من مكان لآخر ومن زمان لآخر، مما يجعل من المتعذر التنبؤ بأي قاعدة أو نظرية مهما بلغت دقتها (بورديو، 2002: 27-28). الهابيتوس استخدم عدة مرات في الماضي من قبل مؤلفين مختلفين مثل «هيجل وهوسرل وفير»، إلا أنهم أعملوا الجانب النظري منها، كما يشير إلى ذلك «بورديو»، مشيرًا إلى أنه سعى إلى تقديمه بوصفه نسقاً من الاستعدادات المكتسبة تعمل على المستوى العملي، وتضع الفاعل الاجتماعي في دوره الحقيقي، بوصفه منفذاً عملياً (بورديو، 2002: 32-34).

تطرفت دراسات في الفكر الإداري إلى حالة الأرباك التي تحدث للعاملين عندما تصبح لدى منظمات القطاع العام رغبة في التغيير، فتظهر الإحباطات والاضطرابات للعاملين والتي تعكس مستوى التنافر بين الاستعدادات والهابيتوس التي اكتسبها ودمجها «هابيتوس القطاع العام»، حيث يطلب ذلك للتغيير والنجاح (McDonoug, Polzer, 2012: 365) في ذات السياق، أشارت دراسة أخرى بحثت عوامل مقاومة التغيير داخل المنظمات، عبر مفهوم الهابيتوس لدى الأفراد وكذلك لدى الجماعات داخل المنظمة، عادةً إياه أحد أهم عوامل مقاومة التغيير، فإذا ما رغبت أي منظمة بأحداث تغيير حقيقي يجب عليها أن تقوم بالكشف عن الهابيتوس الموجود لدى الأفراد وفهمه ومحاولة تكيفه، بما يتوافق مع غايات التغيير ومتطلباته (Shimoni, 2017: 265-268).

إن الهابيتوس لا يحقق نفسه، ولا يصبح فعالاً إلا في اندماجه بالحقل، ويمكن للهابيتوس نفسه أن يؤدي ممارسات متنوعة ومواقف شديدة الاختلاف اعتماداً على حالة الحقل، كما أنه نتاج محددات اجتماعية وتاريخية، إذ إنه يتحول باستمرار سواء أكان ذلك في تدعيم اتجاه أو تغييره (بورديو، 2002: 195). في هذا إشارة لتأثر الهابيتوس بالأنساق المكوّنة للمجتمع التنظيمي. فعلى صعيد المقاربة الاقتصادية والإدارية، يعتقد كوليه فرانسوا بأن مفهوم الهابيتوس من المرجح أن يسفر عن نتائج واعدة جدا لعلم الاجتماع الاقتصادي، وكذلك في مجالات أخرى في المنظمات، كما شدد على أهمية دراسة كيفية استجابة المستفيدين للتغيير من خلال مفهوم الهابيتوس، وتناول أيضاً إمكانية دراسة مواقف المديرين التنفيذيين وفهمها وتحليلها (Francois, 2009). غالباً لا يدرك الأفراد كلياً أن أفعالهم كلها إنما هي تعبير عن الهابيتوس التي نشأوا عليه اجتماعياً، إذ تخفي العادات نفسها يجعل الأفراد يدركون العالم بطرق منطقية سليمة لا تتيح لهم فيها القدرة على توجيه النقد للعادات (هيسون، إنغليز، 2013: 244)، ومن هنا تظهر أهمية الدراسات عابرة الثقافات في الفكر الإداري، والتلبس بقدر كاف من الحساسية الثقافية في نقل النظريات أو تعديلها بما يجعلها متلائمة مع السياق السوسيوثقافي الذي تعمل به.

يمكن القول إن التوسل بالمفاهيم السوسيوثقافية يُعمق النظر الإداري ويُشسّعه، وربما يقوده إلى كشف خفايا العلاقات لبناء مفاهيم فعالة أو نظريات إدارية رصينة. ليس سهلاً طرح أمثلة عملية، مع خشيتنا بأنها قد تضيق الخيال وتوجهه، ومع ذلك فيسعدنا طرح مثال مباشر في هذا الاتجاه من أجل التوضيح لا أكثر. حين يقرر «بورديو» بأن الأفراد إذا شعروا بأن حركة معينة مناسبة، فإنهم سيستمرون بفعلها والعكس صحيح، فإن هذا يعني أن هذه المشاعر تستمد من المعايير المنغرس اجتماعياً حول ما هو صائب وما هو خاطئ، وهو ما يتجسد في الهابيتوس (هيسون، إنغليز، 2013: 247)، ففي هذا لمحات عديدة للفكر الإداري، ومنها وجوب كون الأهداف متسقة ثقافياً مع المجتمع الذي تعمل المنظمة به لتؤتي أكلها في قالب من الطمأنينة والاستمرارية والتناغم. ومن المجالات المرشحة للإفادة أيضاً ما نستخلصه من أهمية مراعاة الهابيتوس إذا ما رغبت المنظمات في القيام بعمليات واسعة للتغيير، فلضمان نجاح تلك العمليات فإنه من الضروري تحليل الهابيتوس داخل المنظمة، والتعرف على مصادره وبواعثه على صعيد الأفراد والجماعات والمنظمة ككل، حتى تتمكن المنظمة من ضخ مفاهيم جديدة وربما إحلال هابيتوس بآخر، على نحو يساهم في تيسير عمليات التغيير وتسريع تحقيق النتائج المرجوة.

وفيما يخص مفهوم النسق، لا يكتمل فهمنا للنسق إلا بتعداد سماته (البريدي، 2015):

- النسق هو نمط شائع متكرر.
- النسق يحافظ على ذاته بتلقائية و انتظام.
- النسق يشتغل كأجزاء متعاضدة متكاملة فيما بينها.

يُفرّق هنا «البريدي» بين النسق الصغير والكبير، حيث يختص النسق الصغير بالجماعات داخل المجتمع، بينما يتصف النسق الكبير بعمومية تامة وشاملة حيث يصطبغ به أغلبية الأفراد والجماعات في المجتمع (البريدي، 2015)، وهنا يمكننا التمثيل بالنسق الصغير بالثقافة التنظيمية الفرعية في إدارة أو قسم في المنظمة، وأما النسق الكبير فهو يحيل إلى الثقافة التنظيمية العامة أو ذلك الذي يعكس رؤية المنظمة ورسالتها وهويتها.

ومن خلال عرض كل هذه التعاريف، يمكن النظر إلى النسق في السياق التنظيمي على أنه مجموع أجزاء أو عناصر الكل، في سياق ينتظم علاقات وتفاعلات قائمة بينية داخل المنظمات (بيئة داخلية) وخارج المنظمات (بيئة خارجية)، مع الإشارة إلى أن النسق بشموليته هو تركيب معقد، حيث تتشابك هذه العلاقات، مما يُعسّر فك التشابك فيما بينها، كما في الحالات المعقدة والغامضة في دراسات الإدارة الاستراتيجية على سبيل المثال. في الجانب الإداري نوّه عالمٌ (1994) بأن ثمة مَنْ يُعرّف التنظيم على أنه نسق تعاوني يقوم على إيجاد التعاون بين أعضاء المنظمة من أجل تحقيق أهدافها، والبعض الآخر يعرف التنظيم على أنه نسق اقتصادي تعاوني، فيرى «فيليب سيلزنيك» التنظيم نسقًا اقتصاديًا تعاونيًا. ولعل النقابات العمالية أو التنظيمات النقابية في البيئة الإدارية تجسد مفهوم النسق، فهي عبارة عن رابطة تعمل على جمع كافة الأعضاء الذين يشتركون في المهنة أو الحرفة نفسها مع بعضهم البعض، ولها قوانين وسياسات خاصة وإجراءات محددة، وتتبع آلية معينة في التعامل مع المشاكل والاستجابة للتحديات. فهذه النقابات ليست إلا مجموعة من الأنساق المتشابكة وربما المتعاركة فيما بينها، يسعى كل منها ليظفر بأكبر قدر ممكن من المكاسب والقوة والمنفعة والخلود.

#### 4- الوراثة بين السوسولوجيا والإدارة

تشمل الثقافة -بوصفها مفهومًا سوسولوجيًا- كل ما في البُعد الأدبي والتراثي والمسرحي والفني (عماد، 2006: 87). إذا كنا نقول هذا، فالإدارة أيضاً بثقافتها التنظيمية تشمل مكونات عديدة، وهي: القواعد والسياسات، الأهداف وطرق قياسها، والأعراف والتقاليد، والتدريب، والاحتفالات والأحداث المتعلقة بالمنظمة، والسلوك الإداري والرواتب والحوافز، والاتصال، والبيئة المادية، والهيكل التنظيمي (Tidor et al., 2012: 711). استنادًا إلى كتاب الوراثة وإعادة الإنتاج الذي بيّن «بورديو وياسرون» كيف أن الموروث الثقافي يؤدي دورًا كبيرًا في تحديد نسب النجاح واستمرار عدم تكافؤ الفرص بين الأفراد، مما ينقلنا إلى مفهوم الوراثة الاجتماعية وهو ما يعني انتقال خصائص ثقافية من جيل إلى الأجيال الأخرى (معجم التربية وعلم النفس، 2003).

وفي الإدارة من جهة الفكر والممارسة، ثمة مجالات عديدة داخل المنظمات الإدارية لايزال الدور المورث أو المكانة المتوارثة مسألة يلفها غموض كبير، ومن ذلك أن ثمة وظائف تخصص بسبب جزء موروث بطريقة أو بأخرى (سميث، 2009: 147). وتظهر الممارسات أنماطاً مما يمكننا نعتة بـ الوراثة الإدارية، كما في حالة تطبيق استراتيجية تخطيط التعاقب في الشركات وخصوصاً العائلية منها. استنادًا إلى نظرية السلوك المخطط، حول كيفية تأثير الخصائص العائلية على أنشطة تخطيط التعاقب في الشركة العائلية (Sharma et al., 2003)، ثمة من يشير إلى أن الشركات العائلية تتميز بتأصيل مبدأ التخصص وتوارث الخبرات؛ حيث يستمر العمل في الشركات العائلية في نفس المجال الذي أنشئت فيه على أيدي المؤسسين، ثم تنتقل الوظيفة والخبرة إلى الأبناء، ويستمررون في العمل وتنميته وتطويره (غلاب وآخرون، 2019 نقلاً عن العثيم، 2006). ومن المفترض أن يسهم فكر الحوكمة في تجويد العملية التوارثية وتحسين عملياتها ومخرجاتها وجعلها تسير بشكل سلس، شريطة أن تصحب بفكر نقدي. ويمكن تعريف حوكمة الشركات العائلية بأنها السياسات والإجراءات التي تهدف إلى منع وتخفيف ومعالجة جميع القضايا والمشاكل المحتملة، التي يمكن أن تنشأ لأعتبارات عائلية (كمال نافي وآخرون، 2010). وتشير دراسات إلى أن قرارات الوراثة الإدارية في الأعمال العائلية تُتخذ إلى حد كبير بسبب وجود خليفة راغب وموثوق به لتولي قيادة الشركة العائلية، عوض أن يحتفظ الرئيس الحالي بمنصبه القيادي (Sharma et al., 2003: 5). وهنا يكون لدينا قرائن بأهمية توريث الخصائص الثقافية أو الاجتماعية حيث تسهم في تثبيت أركان العمل الإداري المؤسسي؛ مما يجعلنا نفيد من مفهوم الوراثة الاجتماعية للمقاربة في دراسات تخطيط التعاقب وحوكمة الشركات العائلية، بعد أن تطوروا بما يتلاءم مع السياقات الإدارية.

وتتأكد أهمية حوكمة الشركات العائلية في مراحل مختلفة من حياة الشركة، ومن ذلك أنها تفيد في: تمتين العلاقات العائلية، وترسيخ الاستقرار في الشركة، والمعاونة في التوظيف الجيد، وإيجاد إدارة فعالة مفتوحة توفر اتصالاً جيداً بين الأفراد ومعالجة ناجعة للقضايا والمشاكل (مركز المشروعات الدولية الخاصة المنتدى العالمي لحوكمة الشركات، 2011). من هنا نستطيع القول أن هناك ثمة وراثة إدارية، وهي مرتبطة بإطارها الأوسع من الوراثة الاجتماعية. حيث تنتقل الأنساق من جيل إلى آخر، وقد يجد الهابيتوس سبلاً للنفوذ والتأثير في مجريات الأحداث وسلاسل القرارات التي تتخذ في المنظمات الإدارية وتتفاعل ضمن سياق يشكّل الثقافة التنظيمية التي يمكن النظر إليها على أنها بمثابة DNA للإدارة.



## 5- السيميولوجيا وفك شفرات الإدارة

يعج العالم الذي نسكنه بأمواج لا تهدأ من «العلامات» أو الشفرات الدالة على شيء ما، إذ نجد لها حاضرة في كل مسار الحياة وتجلياتها. إنها علامات نحيا بها وفيها وربما لها، فبالعلامات نكون ونفعل ونمارس حياتنا. ويمكننا القول بأن العلامة هي ذلك الخيط الحريري الذي ينسج عبره العالم شباهه، فخيوط يلف في ذاكرته التاريخ، وخيوط يعكس الثقافة، وثالث يُجسّد الهايتوس والأنساق، بما يجعلنا قادرين على النفاذ إلى العالم وفهمه. يقرر بودريار في كتابه «نظام الأشياء» الصادر سنة 1986 أن الأشياء ليست أكثر من علامات، وأن كل المحيط السوسيوثقافي يتربص من علامات قابلة للتفكيك والتحليل (توسان، 2000: 93-94). لا تقف العلامات عند حدود معينة، بل هي تمتد إلى كل شيء يحيط بالظواهر الاجتماعية والثقافية، الأمر الذي يتوجب معه الوقوف والتفحص الدقيق في تلك العلامات، والتعمق في الحقل العلمي الدارس لها والذي يُعرف بـ السيميولوجيا. فما هي السيميولوجيا وما المفاهيم التي يمكن أن نفيد بها الحقل الإداري؟ نظراً لحدائث هذا الحقل وربما كونه غير مطروق في الأدبيات الإدارية، فإنه من المفيد أن نعرض بإطالة تاريخية مقتضبه حيا ل نشأة السيميولوجيا وبعض مراحلها ذات الدلالة.

تمتد جذور المنهجية السيميولوجية إلى سنة 1916م، حينما رفع فريبناند دي سوسير لبناتها الأولى عبر كتابه «محاضرات في اللسانيات العامة»، حيث ذهب دي سوسير إلى «أن اللغة نسق من العلامات تعبر عما للإنسان من أفكار»، عاداً أن اللسانيات هي جزء من علم السيميولوجيا. وفي الستينيات من القرن العشرين برزت في فرنسا السيميولوجيا بوصفها علماً مستقلاً قائماً بذاته بشكل جلي، وقد أفادت كثيراً من المدارس اللسانية والأنثروبولوجية وعلم النفس التحليلي والنقدي. الأمر كان مختلفاً قليلاً مع «تشارلز ساندرز بيرس»، فلقد سعى بيرس العلم الذي يقرأ مذهب الطبيعة الأساسي والتنوعات الجوهرية للعلامات بالسيميائية رابطاً إياه بالمنطق، ومقترحاً الفينومينولوجيا كنظرية دراسة للعلامة. وحتى لا يقع اشتباك اصطلاحي بين مفهومي السيميولوجيا والسيميائية، فسئلقي الضوء بشكل خاطف على أبرز الدلالات لهما. يعود مصطلح سيميولوجي (Sémiologie) ومصطلح سيميائية (Sémiotique) إلى جذر يوناني قديم (Séméion) يؤدي معنى «علامة»، ومن هنا نعي أن المصطلحين خرجا من الجذر اللغوي ذاته، وهما بذلك يفضيان إلى مدلول واحد وهو العلم الدارس للعلامات، إلا أنه ولأسباب أيديولوجية شاع مصطلح سيميولوجي في فرنسا وأوروبا التزاماً منهم بتسمية «سوسير» «الأوروبي»، أما الأمريكيون فركنوا إلى مصطلح سيميائية الذي جاء به بيرس «الأمريكي» (الأحمر، 2010: 11-13). انعكست هذه البلبلة في اللسان العربي، فتعددت الترجمات، فقليل: السيميولوجيا، السيميوطيقا، السيميائية، علم العلامات (الأحمر، 2010: 14-16)، وقد شاعت هذه التسميات في الأدبيات العربية. تطور هذا الحقل كثيراً في السنوات الأخيرة، وضم في جوانبه الكثير من العلوم الأخرى كاللسانيات والفلسفة والمنطق والتحليل النفسي والأنثروبولوجيا، ومن هذه العلوم استمد الحقل السيميولوجي أغلب مفاهيمه وطرق تحليله (بنكراد، 2012: 25).

يعرف دي سوسير السيميولوجيا أو علم العلامات بأنها «دراسة لحياة العلامات داخل الحياة الاجتماعية» (بوعزيزي، 2010: 15)، وتحدد «جوليا كريستيفا» السيميائية بأنها دراسة الأنظمة الشفوية وغير الشفوية ومن جملتها اللغات مؤكدة دورها في بناء نظرية عامة عن أنظمة الإبلاغ. وفي الأدبيات العربية، يعرف صلاح فضل السيميائية بأنها العلم الذي يدرس الأنظمة الرمزية في كل الإشارات الدالة وكيفية هذه الدلالة. ويربط «سعید علوش» السيميائية بالثقافة مقررّاً بأنها «دراسة لكل مظاهر الثقافة كما لو كانت أنظمة للعلامة، اعتماداً على افتراض مظاهر الثقافة كأنظمة علامات في الواقع» (الأحمر، 2010: 17-18). الموضوع الرئيس لـ السيميائية هو «السيروة الدلالية» أو ما يعرف بـ «السميوز» Sémosis أي «الفعل المؤدي إلى إنتاج الدلالات وتداولها» (بنكراد، 2012: 33).

ومما سبق، يتضح لنا بأن السيميائية تهتم بكل مجالات الفعل الإنساني، لكونها أداة لقراءة كل مظاهر السلوك الإنساني، بدءاً من الانفعالات البسيطة ومروراً بالطبقات الاجتماعية وانتهاء بالأنساق الأيديولوجية الكبرى. إن كل مظاهر الوجود اليومي للإنسان يشكل موضوعاً ممكناً للسيميائية، فكل ما ترسمه الثقافة هو في نهاية المطاف علامة تخبرنا عن سمة أو هوية أو سبب أو سر في هذه الثقافة أو تلك. السيميائية ليست سوى تساؤلات تتعلق بالطريقة التي ينتج بها الإنسان سلوكياته ومعانيه، وهي الطريقة التي يستهلك بها تلك المعاني أيضاً. ولهذا فالسيميائية يجب -كما يقرر البعض- أن تصحبنا في كل عملية تحليل حيث يمكن أن تقودنا إلى إنتاج معرفة (بنكراد، 2012: 12-25). السيميائية فعالة ومنفعلة في ذات الوقت، وهي علم يمكنه أن يمد يد العون إلى العلوم الأخرى وصولاً إلى الحقيقة الإستيمولوجية (بارت، 1993: 20-29).

إن الفكر الإداري بأمر الحاجة إلى أن يجرب أعمال أدوات التحليل السيميولوجي في أبحاثه ودراساته، وهو مدعو لأن يستخدم مفاهيمه لتشخيص الأوضاع الراهنة وفهمها عبر تفكيك شبكات الغموض والتعقيد في الواقع الإداري الاقتصادي المتشابك، فضلاً عن بلورة معان جديدة، من شأنها أن تجدد حيوية الفكر الإداري وتحسن من الأداء وترفع من مستويات الجاهزية للتنافس والربحية وتحقيق مزايا تنافسية مستدامة، حيث تفيد السيميائيات من تحليل الثقافة التي يمكن النظر إليها على أنها لون من النصوص المكتوبة، التي تتطلب أدوات فعالة لقراءتها وفك رموزها (الذواوي، 2010: 121). وهنا يسعنا أن نقرر باطمئنان أنه يمكن للفكر الإداري عبر التحليل السيميولوجي أن يقتحم «المحميات الدلالية» (بنكراد، 2012: 53)، في أدبياته وممارساته، وأن يسعى جاهداً لنقدها وتفحصها ملياً، من أجل استخراج كنوزها، واستبعاد الدلالات الضعيفة أو التالفة أو الآيلة للتلف وكل ما لا يسهم في نقل المعاني المرادة والدلالات الجالبة لأكبر قدر ممكن من الفعالية والكفاءة والجودة والربحية «الأخلاقية»، والقيود الأخير وضعناه عمداً لكوننا نشدد على حتمية اصطبغ الفكر الإداري، تنظيراً وتطبيقاً، بالبعد الأخلاقي الغائي، وبخاصة مع التنمية النيوليبرالية المتوحشة (البريدي، 2015: 149-150)، ولا سيما أن الفكر الإسلامي يؤصل هذا البعد، ويكرسه عبر نصوصه المقدسة وممارساته النبوية الكريمة.

### خاتمة وتوصيات

إن العلوم الاجتماعية والإنسانية يجب أن يُراعى فيها وحدتها وتكاملها وتضافرها على تفتيت التعقيد والتشابك والغموض في الظواهر المعيشة في عالم اليوم، إذ إن التعامل الجزئي أو المعالجات المنفردة مُضر في عملية الفهم ومسّح له، ومُضعف للديناميكية المجتمعية لتحقيق الغايات الأسمى من العدالة والكرامة والحرية والعيش الرغيد في أجواء من السلام والتعايش الاندماج الاجتماعي، ولا سيما مع تنامي تأثير الليبرالية الجديدة أو النيوليبرالية في الاقتصاد والاجتماع والعلم والمعرفة والابتكار والفن والإعلام، حيث وقعت مجتمعات كثيرة في فخاخها، وما أكثرها (البريدي، 2018). لقد أن أو انفتاح العلوم الإدارية على شقيقاتها في العلوم الاجتماعية والإنسانية، وإعادة الارتباط العميق فيما بينها، الأمر الذي يفضي إلى تجدد الأفكار والمفاهيم والمناظر، ومن ثم تجدد الطاقة الخلاقة لإيجاد نظريات ونماذج تفسيرية وأليات إدارية أكثر فعالية، وتسهم في استعادة التوازن في بيئة الأعمال، حيث باتت مفتقرة إلى حد كبير إلى المعنى والروح والعمق.

لقد سعينا في هذا البحث قدر المطاق، لمد الحبال الواصلة بين الإدارة والعلوم الاجتماعية والإنسانية عبر استجلابنا لجملة من المفاهيم السوسيوثقافية في ضوء معياري الجودة والثراء، تلك المفاهيم التي نحسب أنها قادرة على توليد بعض الأفكار والمفاهيم، وربما لاحقاً توليد نظريات ونماذج، إن نحن أحسنّا العمل في تطوير البحث في هذا المجال الحيوي وسعينا إلى مراكمته، منهجياً وتطبيقياً. على أننا نبادر بالقول في ختام هذه المغامرة البحثية، بأننا لا نزعّم البتة بأن هذه المفاهيم الملتقطة من الأدبيات هي وحدها القادرة على تحقيق مثل هذه النتيجة المتوخاة، فالأدبيات كما نشاهدها جميعاً ملأى بمفاهيم قد تكون أكثر نفعاً وأولوية من تلك التي ساقنا إليها اجتهادنا المنهجي، فالعبرة كامنة بما يحمله هذا البحث من دعوة لإعادة ربط الإدارة بالعلوم الاجتماعية والإنسانية، على نحو ما أبناه في البحث من جهة أهميته وقالبه ومسوغاته الكبار.

وفي الختام، ربما يكون مفيداً أن نضع باقية من التوصيات العملية في هذا المجال البحثي في مستقبل أيامه، وطلباً للاختصار فسنجعلها في خمس توصيات رئيسة، وذلك كما يلي:

- أولاً: تنفيذ أبحاث عديدة لالتقاط مفاهيم اجتماعية وإنسانية مع إمكانية الإفادة من المعايير التي اقترحناها والتزمنا بها في هذا البحث والسعي لتطويرها.
- ثانياً: العمل على استدماج المفاهيم المُستجَلبة من الأدبيات الاجتماعية والإنسانية في أبحاث تطبيقية وميدانية باستخدام مناهج البحث النوعي (الكيفي) والكمي، بما في ذلك أبحاث الدراسات العليا.
- ثالثاً: عقد مؤتمرات وندوات وحلقات نقاش تجمع متخصصين في الإدارة والعلوم الاجتماعية والإنسانية وتنفيذ أبحاث متداخلة وعابرة للتخصصات؛ ضمن مشروع تراكمي طويل الأجل.
- رابعاً: استدماج جملة من المفاهيم المُستجَلبة من العلوم الاجتماعية والإنسانية في المقررات الجامعية الإدارية؛ في سياقات نصوص محكمة الصياغة والحبكة والتركيب لمعان جديدة.
- خامساً: تطوير حالات عملية دراسية اعتماداً على جملة من المفاهيم من العلوم الاجتماعية والإنسانية، إذ يمكن أن يسهم ذلك في تطوير عملية التفكير والتحليل والتفعيل لهذه المفاهيم في بيئة الأعمال في ظل التنافسية المحتدة والعمولة بأدواتها ومنافذها المتنوعة.

## المراجع

### أولاً - مراجع باللغة العربية:

- إنغليز، ديفد؛ وهيوسون، جون. (2013). مدخل إلى سوسيولوجيا الثقافة. ترجمة/ لما نصير. بيروت: المركز العربي للأبحاث ودراسات السياسات.
- الأحمر، فيصل. (2010). معجم السيميائيات. بيروت: الدار العربية للعلوم ناشرون.
- البريدي، عبد الله. (2005). «الإدارة العربية والتغيير: من النقل الميكانيكي للأفكار إلى الصناعة الإبداعية»، الملتقى الإداري الثالث للجمعية السعودية للإدارة، جدة، 29-30 أكتوبر 2005
- البريدي، عبد الله. (2011). أسرار الهندسة الاجتماعية: نحو ابتكار أدوات جديدة لزيادة ذكائنا الجمعي. (كتاب العربية، 11)، الرياض، وزارة الثقافة والإعلام، المجلة العربية.
- البريدي، عبد الله. (2015). التنمية المستدامة: مدخل تكاملي لمفاهيم الاستدامة وتطبيقاتها مع التركيز على العالم العربي. الرياض: مكتبة العبيكان.
- البريدي، عبد الله. (2018). فخ النيوليبرالية في دول الخليج العربية. إنقاذ اقتصاد أم إغراق مجتمع؟. بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية.
- الحوراني، محمد عبد الكريم. (2008). النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، التوازن التفاضلي صيغة توليفية بين الوظيفة والصراع. عمان: دار مجدلاوي للنشر والتوزيع.
- الحياي، أنعام. (2015). إدارة التغيير في منظمات الأعمال. عمان: مركز الكتاب الأكاديمي.
- النوادي، محمود. (2010). مقدمة في علم الاجتماع الثقافي: برؤية عربية إسلامية. بيروت: المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر.
- الزبيري، طاهر حسو. (2016). النظرية السوسيولوجية المعاصرة. عمان: دار البيروني للنشر والتوزيع.
- بارت، رولان. (1993). درس السيميولوجيا. ترجمة/ عبد السلام بنعبد العالي، الرباط: دار توبقال.
- بدر، أحمد. (1995). أصول البحث العلمي ومناهجه. القاهرة: المكتبة الأكاديمية.
- براهيمية، صونية. (2018). «الهوية التنظيمية وآليات تفعيلها في المؤسسة»، مجلة العلوم الاجتماعية، 15 (27).
- بنكراد، سعيد. (2012). السيميائيات: مفاهيمها وتطبيقاتها. ط3. اللاذقية: دار الحوار للنشر والتوزيع.
- بورديو، بيبير. (2002). بعبارة أخرى: محاولات باتجاه سوسيولوجيا انعكاسية، ترجمة/ أحمد حسان. القاهرة: ميريت للنشر والتوزيع.
- بوغيزي، محسن. (2010). السيميولوجيا الاجتماعية. بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية.
- بوغام، سيرج. (2012). ممارسة علم الاجتماع. ترجمة/ منير السعداني. بيروت: المنظمة العربية للترجمة.
- توسان، برنار. (2000). ماهي السيميولوجيا. ترجمة/ محمد نظيف. ط2. الدار البيضاء: أفريقيا الشرق.
- خليفة، عبد اللطيف محمد. (1992). ارتقاء القيم. (سلسلة عالم المعرفة: 160)، الكويت: المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب.
- زغير، قحطان. (2017). «المخيال الاجتماعي وتمثلاته في مهارات التمثيل المسرحي»، مجلة لارك للفلسفة واللسانيات والعلوم الاجتماعية، 2 (25): 312-329.
- زهرة، شوشان. (2013). «تأثير المخيال الاجتماعي في الوظائف الاجتماعية للحكاية الشعبية»، مجلة فكروإبداع: رابطة الأدب الحديث، 77، 117-154.
- سميث، شارلوت. (2009). موسوعة علم الإنسان، المفاهيم والمصطلحات الأنثروبولوجية. ط2. ترجمة/ مجموعة من أساتذة علم الاجتماع، القاهرة: المركز القومي للترجمة.
- عساف، عبد المعطي. (1995). «الإبداع الإداري في المنظمات المعاصرة» الإداري، السنة، 17، (62) 29-54. مسقط، معهد الإدارة العامة.

- علاّم، اعتماد محمد. (1994). *دراسات في علم الاجتماع التنظيمي*. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- عماد، عبد الغني. (2006). *سوسيولوجيا الثقافة: المفاهيم والإشكاليات من الحداثة إلى العولمة*. بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية.
- غدنز، أنتوني. (2005). *علم الاجتماع*. ترجمة/ فايز الصياغ، بيروت: المنظمة العربية للترجمة.
- غلاب، فاتح؛ وزروخي، فيروز؛ وميمون، الطاهر. (2019). «إشكالية التحكم في استدامة الشركات العائلية من منظور حوكمة الشركات دراسة تحليلية»، *مجلة التنمية والاقتصاد التطبيقي*، الجزائر، 3 (1).
- كلارك، سايمون. (2015). *أسس البنيوية*. ترجمة/ سعيد العليمي، المركز القومي للترجمة، القاهرة.
- كلالده، ظاهر؛ وجوده، محفوظ. (1999). *أساليب البحث العلمي في ميدان العلوم الإدارية*. عمان: دار زهران.
- مجمع اللغة العربية. (2003). *معجم التربية وعلم النفس*. القاهرة: مجمع اللغة العربية.
- مركز المشروعات الدولية الخاصة المنتدى العالمي لحوكمة الشركات. (2011). *تشجيع حوكمة الشركات في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا: تجارب وحلول*. واشنطن: مؤسسة التمويل الدولية ومركز المشروعات الدولية الخاصة.
- مقراني، أنور؛ وعيسات، العمري. (2018). «إشكالية المخيال الاجتماعي في الفضاء العمومي الافتراضي»، *مجلة العلوم الإنسانية*، 10، 148:161.
- نافي، كمال وآخرون. (2010). *دليل تطبيق قواعد الحكم الصالح في الشركات العائلية*. بيروت: الجمعية اللبنانية لتعزيز الشفافية.
- يفريموفا، ناتاليا؛ وسلوم، وتوفيق. (1992). *معجم العلوم الاجتماعية*. موسكو: دار التقدم.

#### ثانياً - مراجع باللغة الأجنبية:

- Aanestad, Margunn & Blegind Jensen, Tina. (2016). "Collective mindfulness in post-implementation, is adaptation processes", *Information and Organization*, 26, 13-27.
- Buhl, Henrik; Kerosuo, Hannele & Andersen, Michael. (2017). "Social BIM as driver for creativity and innovation?", *24<sup>th</sup> Nordic Academy Management Conference*, Conference paper.
- Chandani, Arti. (2014). "Creativity and Innovation: Assurance for Growth. Procedia Economics and Finance", 11, 804-811. *Doi: 10.1016/S2212-5671(14)00244-5*.
- Davis, G. F. (2010). "Do theories of organizations progress?", *Organizational Research Methods*, 13 (4), 690–709.
- Davis, G. F. (2015). "Celebrating organization theory: The after party", *Journal of Management Studies*, 52 (2), 309–319.
- Duarte, Fernanda. (2009). "What is a sociologist doing in a school of management? Reflections on the use of sociological concepts in management education", *Journal of University Teaching and Learning Practice*, 1 (6), -10.
- Francois, Collet. (2009). «Does habitus matter? A comparative review of bourdieu's habitus and simon's bounded rationality with some implications for economic sociology", *Sociological Theory*, American Sociological Association, Vol. 27, No. 4, pp. 419-434.
- Greenberg, J. & Baron, R. (2007). *Behavior in organizations*, NJ: Prentice Hall.
- Hitt, M.; Miller, C. & Colella, A. (2009). *Organizational behaviour*. NY: John Wiley & Sons.
- Koontz, H. (1980). "The management theory jungle revisited", *The Academy of Management Review*, 5 (2), 175-187.
- Koskela, Lauri. (2017). "Why is management research irrelevant?", *Construction Management and Economics*, 35 (1-2), 4-23.



- Locke, E. & Kirkpatrick, S. (1995). "Promoting creativity in organizations", In: Ford, C. & Gioia, D. (eds.), *Creative actions in organizations: Ivory tower visions and real world voices*, Thousand Oaks Co., Sage.
- Lupton, T. (1966). *Management and the social sciences*. London.
- Magalhães, R.; Sousa, P. & Tribolet, J. (2008). «The role of business processes and enterprise architectures in the development of organizational self-awareness», *Tekhne: Revista de Estudos Politecnicos*. 4, 9-30.
- Mintzberg, H. & McHugh, A. (1985). "Strategy formation in an adhocracy", *Administrative Science Quarterly*, 30 (2): 160–97.
- Morgan, G. (1989). *Creative organization theory: A resourcebook*. SAGE Publications, London.
- Peggy, McDonoug; Jessica Polzer. (2012). "Habitus, hysteresis and organizational change in the public sector", *Canadian Journal of Sociology*, Cahiers Canadiens de Sociologie, 37 (4), 357.
- Powell, T. (2001). "Competitive advantage: Logical and philosophical considerations", *Strategic Management Journal*. 22 (9), 875-888. Doi: 10.1002/smj.173.
- Pugh, D. (1966). "The social science approach to management", *Scientific Business*, 4 (13), 23-31.
- Sharma, P.; Chrisman, J. & Chua, J. (2003). "Succession planning as planned behavior: Some empirical results", *Family Business Review*, 16, 1-15.
- Shimoni, B. (2017). "What is resistance to change? A Habitus-oriented approach", *Academy of Management Perspectives*, 31 (4), 257–270.
- Tidor, A.; Gelmereanu, C.; Baru, P. & Morar, L. (2012). "Diagnosing Organizational Culture for SME Performance", *Procedia Economics and Finance*, 3, 710-715, Doi: 10.1016/S2212-5671 (12)00218-3.
- Weick, K.; Sutcliffe, M. & Obstfeld, D. (1999). "Organizing for high reliability: Process of collective mindfulness", *Research in Organizational Behavior*, 21, 81-123.
- Whittington, R. (2007). "Strategy practice and strategy process: Family differences and the sociological eye", *Organization Studies*, 28 (10): 1575–86.
- Zeqiri, J. & Alija, S. (2016). "The organizational culture dimensions: The case of an independent private university in Macedonia", *Studia Universitatis Babe-Bolyai Oeconomica*. 61 (3), 20-31, Doi: 61. 10.1515/subboec-2016-0002.

## Relinking the Arab Management Thought with Social Sciences: Sociocultural Concepts as a Model Link

**Prof. Abdullah Al-Beraidi**

Professor Emeritus of Organizational Behaviour  
College of Business and Economics CBE

**Ibrahim Alhijji**

PHD Researcher in Business Administration,  
College of Business and Economics CBE

**Razan Alrawaf**

Lecturer  
College of Business and Economics CBE

**Wejdan Alasqah**

Lecturer  
Business College at Ar Rass

Qassim University, Kingdom Saudi Arabia

### ABSTRACT

Through critical analytical perspective to management thought, this research concluded that there is a divergence between this thought and the social and human sciences. As such, the benefit of this thought from these sciences is slowly becoming atrophied, as if management thought is eating itself and its own concepts, which leads to have a conceptual, theoretical and practical atrophy. So that, it's necessity to relink strongly to the social and human fields again, searching for new notions and concepts that would help illuminate some dark corners, as the research assumes that is a good contribution in a renewal of conceptual and theoretical vitality in management thought, leading to the crystallization of new managerial concepts, and theories/models.

Accordingly, the research problem is based on the main question: **How can sociocultural concepts contribute to development the Arab management thought, conceptually and practically?** and was divided into three sub-questions:

(1) why is management thought unable to innovate new concepts?

(2) what is the importance of the sociocultural conceptual framework for developing and renewing this thought?

(3) what are sociocultural concepts that can achieve this? The research dealt with many sociocultural such as: the collective mind, myths, habitus, system, social genetics, and semiology.

**Keywords:** *Management Thought, Sociocultural, Collective Mind, Collective Imagination, Social Heritage, System, Habitus, Semiology.*