



L'évolution de la pensée managériale : Tendances et perspectives

CHELH Sara¹, ABABOU Mariame²

¹ Enseignant chercheur, Fez Business School, Université privée de Fès - Maroc
Laboratoire de recherche en entrepreneuriat et management des organisations,

² Enseignant chercheur, Fez Business School, Université privée de Fès - Maroc
Laboratoire de recherche en entrepreneuriat et management des organisations,

Résumé: Cette étude a examiné les tendances et l'évolution de la pensée managériale en utilisant une analyse bibliométrique réalisée avec le logiciel VOS Viewer sur la base de données Scopus. Elle a produit 932 documents qui ont été analysés à l'aide de différentes méthodes pour déterminer les tendances et les nouvelles orientations de la recherche. Les résultats montrent que les recherches se sont déplacées des approches philosophiques, historiques et théoriques en matière de management vers des approches innovantes et liées à la digitalisation. Il a également été constaté une tendance en direction d'une gestion dans des environnements incertains, ainsi qu'une nouvelle direction vers une gestion responsable. Cette étude contribue à la littérature sur la pensée en matière de management en fournissant de nouvelles perspectives sur les tendances futures de la recherche, en précisant les travaux les plus cités et les plus influents ainsi que les auteurs les plus importants, en plus de la répartition de la recherche dans les différents pays. Pour les chercheurs et les praticiens, ces données structurées sont une source importante d'informations pertinentes pour définir les orientations de la pratique et de la recherche.

Mots-clés: Pensée managériale ; Analyse bibliométrique ; Théorie managériale ; Théorie des organisations ; Pratiques de gestion.

Digital Object Identifier (DOI): <https://doi.org/10.5281/zenodo.8175591>

Published in: Volume 2 Issue 4



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/).

1. Introduction

Aujourd'hui n'est pas comme hier, et demain ne sera pas comme aujourd'hui ; pourtant aujourd'hui est une synergie de tous nos hiers, et demain sera pareil. L'analyse du développement et de la transformation d'une discipline est de la plus haute importance pour sa compréhension approfondie. En effet, l'étude de l'histoire de la pensée managériale est considérée comme essentielle pour l'avancement de la

compréhension humaine et pour renforcer les capacités de prévision. Cette perspective permet une réflexion plus approfondie et une analyse renforcée, en apportant des alternatives et des réponses supplémentaires à intégrer dans les processus de prise de décision (Wren et al., 2009). L'étude de l'évolution de la pensée managériale, depuis ses premiers stades informels jusqu'à aujourd'hui, permet de comprendre les phénomènes complexes du monde qui nous entourent de manière évolutive et de saisir les opportunités pour une meilleure prise de décision (Hambrick, 2007). Les recherches académiques sur les théories du management se concentrent fréquemment sur différents aspects pertinents. Par exemple, Detchessahar (2013), a examiné les stratégies pour faire face aux risques psychosociaux par le biais du management par la discussion. Bodrožić et Adler (2018) ont analysé les évolutions des modèles de gestion pour mieux comprendre les tendances et les avancées importantes dans ce domaine. De plus, Sharma et al. (2020) ont récemment étudié l'impact de la pandémie du Covid-19 sur la gestion de la chaîne d'approvisionnement.

Il est important de souligner que les théories du management fournissent des modèles de référence pour comprendre et améliorer les pratiques de gestion dans les entreprises et les organisations. Elles visent à optimiser les processus de gestion pour atteindre les objectifs stratégiques de manière plus efficace et jouent un rôle déterminant dans la compréhension et l'amélioration des pratiques de gestion dans les entreprises et les organisations. La quantité croissante d'intérêt pour les théories du management et la surabondance de publications disponibles peuvent apporter une compréhension complète du phénomène. Cependant, cela pose également des défis aux chercheurs dans la formation d'une image cohérente de la situation et dans la compréhension des aspects clés de la théorie de la gestion, ainsi que de son contexte et de son intégration dans le domaine de la gestion en général. Cette étude ambitionne de faire une contribution substantielle à la littérature sur les théories de la gestion en renforçant la compréhension de l'évolution des sciences de la gestion, en fournissant une analyse des tendances de développement et en identifiant les domaines clés et les priorités de la recherche qui pourront soutenir les développements futurs.

En effet, malgré l'augmentation de la production de connaissances dans ce domaine, il subsiste un déficit de travaux bibliométriques relatifs à cette question. L'analyse bibliométrique constitue une approche précieuse pour les chercheurs souhaitant comprendre les évolutions et les tendances dans un domaine d'étude spécifique, différenciée des revues traditionnelles. Cette méthode utilise diverses mesures objectives telles que le nombre de citations, les facteurs d'impact des revues et les modèles d'auteurs pour analyser la littérature universitaire, ce qui contribue à minimiser les biais et à assurer une base de données objectives pour les résultats de l'analyse (Ellegaard & Wallin, 2015). Cette étude met en œuvre une analyse bibliométrique de la littérature sur les pensées et pratiques managériales, afin de déterminer les pays, les revues et les auteurs les plus prolifiques dans ce domaine, ainsi que les thèmes et tendances clés de la littérature. Afin de répondre à ces objectifs, cette étude vise à aborder les questions suivantes:

Q1 : Quels sont les pays, revues et auteurs les plus productifs dans ce domaine de recherche ?

Q2 : Quelles sont les principales tendances et thèmes de recherche dans la littérature sur la gestion et les pratiques managériales ?

Afin de répondre aux questions soulevées, nous allons effectuer une analyse bibliométrique de la littérature consacrée aux pensées et aux pratiques managériales en utilisant les données fournies par la base de données Scopus. Pour ce faire, nous utiliserons le logiciel VOSviewer afin d'examiner plus de 932 publications académiques et d'identifier les modèles et les tendances pertinents dans ce domaine d'étude.

La structure du document est la suivante : la section « Revue de la littérature » se concentre sur l'évolution de la pensée et des pratiques en matière de gestion, mettant en évidence les développements importants dans les théories et les pratiques du management. La section « Méthodologie » décrit les

sources de données utilisées et les méthodologies employées dans cette étude. Ensuite, une variété de techniques analytiques, telles que la cooccurrence, la citation et la co-citation, seront utilisées pour identifier les articles, les auteurs, les pays et les organisations ayant le plus grand impact sur le domaine. Enfin, la conclusion résumera les résultats principaux, les limites et les contributions les plus significatives.

2. Revue de la littérature

La pratique de la gestion est ancienne, mais l'étude formelle de l'ensemble des connaissances en gestion est relativement nouvelle. L'aspiration à une amélioration des performances des entreprises a motivé les professionnels à formaliser les résultats de leurs études et observations. Au fil du temps, les réflexions sur la gestion des organisations ont évolué et plusieurs écoles de pensée se sont développées. Chaque école se distingue par son approche particulière de la gestion, en s'appuyant sur les acquis des mouvements antérieurs tout en les enrichissant. Ainsi, les différents mouvements ont contribué à former un tout cohérent de la pensée managériale.

L'histoire de la gestion remonte à de nombreuses civilisations antiques, telles que la Mésopotamie, l'Égypte, la Grèce et Rome. En 2250 avant JC, le roi babylonien Hammurabi a publié un code de 282 lois qui abordaient un large éventail de sujets sociaux, y compris les relations commerciales, les relations interpersonnelles, les comportements personnels, les punitions, etc. Ce code incluait également les premières réglementations connues de la comptabilité, ainsi que la réglementation des salaires et des honoraires (Langdon, 1920). A l'extrême est, Sun Tzu et Confucius ont également contribué à l'histoire de la pensée et de la pratique de la gestion et de la stratégie. Sun Tzu est connu pour son livre "L'Art de la Guerre" qui fournit des conseils sur la préparation, la planification et la conduite des conflits militaires (Tzu, 2009), tandis que Confucius mettait l'accent sur la moralité, la vertu et la justice pour un gouvernement efficace et sur l'importance de l'éducation pour améliorer les relations interpersonnelles sur la moralité (Sterba, 1978). Les civilisations égyptienne ; grecque ou encore romaine ont démontré leurs compétences en ingénierie et en administration à travers les grands projets d'irrigation et de canaux par exemple. Avant la révolution industrielle, nous pouvons dire que les économies et les sociétés étaient principalement statiques, et la prise de décision était en grande partie unilatérale par une autorité centrale. Bien que les premières idées de gestion aient commencé à émerger, elles étaient largement localisées et les organisations pouvaient être dirigées soit par le droit divin du roi, soit par l'appel du dogme aux fidèles, soit par la discipline rigoureuse des militaires. En ces temps non industrialisés, il y avait peu de besoin de développer un corpus formel de pensée managériale.

La révolution industrielle a annoncé une nouvelle ère pour la civilisation. La renaissance culturelle avait créé de nouvelles conditions sociales, économiques et politiques propices aux progrès de la science et de la technologie. Les améliorations ultérieures de la technologie ont rendu possibles de grandes combinaisons de ressources physiques et humaines et ont inauguré le système d'usine pour remplacer le système de production domestique.

La gestion scientifique a marqué une étape significative dans l'histoire de la pensée managériale en représentant une synthèse des concepts existants. Bien que Charles Babbage ait joué un rôle important dans la formation d'une approche rationnelle et systématique de la gestion, c'est Frederick W. Taylor qui a donné une voix à la gestion scientifique en la présentant comme une philosophie de gestion des ressources humaines et physiques dans un monde en évolution. La révolution industrielle a donné un élan à cette évolution, et Taylor a fourni une vision unifiante en proposant une révolution de la pensée fondée sur la science pour promouvoir l'harmonie industrielle, l'amélioration individuelle et une productivité accrue (Taylor, 1911). Barth était un fervent défenseur de l'orthodoxie taylorienne, tandis que Gantt et les Gilbreths ont formulé leurs propres approches uniques. Gantt, qui a commencé sous la

tutelle de Taylor, s'est concentré sur la motivation des employés à travers le management (Gantt, 1919). Les Gilbreths ont combiné l'étude du mouvement et du temps de Taylor, examiné la fatigue et accordé une attention particulière à la psychologie de la gestion scientifique (Mees, 2013). Harrington Emerson a adopté la notion d'efficacité de Taylor, tout en rejetant son concept de "contremaître fonctionnel" et son système de rémunération basé sur des différences de pièces. Cooke a introduit la gestion scientifique dans le secteur public et a cherché à renforcer les liens entre la direction et le travail organisé (Wren et al., 2009). Ces pionniers étaient à la pointe de la diffusion des principes d'efficacité en matière de gestion scientifique à ses débuts. En même temps, Fayol et Weber, avec des horizons et des perspectives différents, ont cherché à développer des méthodes de gestion pour les grandes organisations. Fayol a mis l'accent sur l'éducation à la gestion plutôt que sur la formation technique, l'importance de la planification, de l'organisation, du commandement, de la coordination et du contrôle (Fayol, 1916). Weber a cherché à remplacer l'autorité basée sur la tradition et le charisme par une autorité légale et à prescrire une base impersonnelle et fondée sur le mérite pour la sélection, l'embauche et la promotion des employés (Aïm, 2010, p.40).

Les changements dans les idées de la gestion ne sont pas marqués par des dates précises, mais plutôt par une évolution graduelle. L'ère de la personne sociale en management peut être considérée comme une philosophie croissante, qui a émergé à la fin de l'ère de la gestion scientifique et a atteint une reconnaissance accrue dans les années 1930. Les études Hawthorne ont été un tournant décisif dans la reconnaissance des besoins et des motivations humains en matière de travail et ont démontré que le bien-être des employés peut influencer le rendement (Mayo, 1933). De nouvelles recherches ont exploré les facteurs qui influencent la satisfaction au travail et les attitudes envers le travail. Les résultats ont révélé que les relations entre les employés et la direction ont une influence sur l'efficacité de la gestion (Follett, 1924, 1941), et que l'organisation dans son ensemble est mieux comprise comme un système humain (Barnard, 1938, 1948). Les facteurs influençant la satisfaction ou l'insatisfaction au travail (Herzberg, 1959) et les attitudes envers le travail (McGregor, 1960) ont également été explorés.

L'évolution de la pensée en matière de gestion nous a amené à un nouveau lieu, mais pas nécessairement un lieu meilleur. L'ancienne pratique du commerce international a été réexaminée avec l'avènement de la mondialisation, qui a considérablement réduit les distances entre les nations en raison de l'amélioration des moyens de transport, notamment les télécommunications. Les marchés mondiaux présentent de nouvelles opportunités pour les entreprises, mais le chauvinisme peut s'avérer un obstacle pour les perspectives de marchés plus ouverts. Bien que les gens aient acquis une certaine connaissance de ceux d'autres cultures, il est souvent dénué d'une véritable compréhension de ces dernières.

L'école de la pensée managériale moderne regroupe plusieurs courants importants qui offrent chacun une perspective différente sur la manière de gérer les organisations. L'école de la prise de décision se concentre sur les processus de prise de décision et les incohérences qui peuvent survenir dans les décisions stratégiques (Cyert & March, 1963). L'école néoclassique soutient que les entreprises cherchent à maximiser leur profit et utilisent une approche rationnelle pour atteindre cet objectif (Aïm, 2010, p. 70-85). Cette école marque l'avènement des dirigeants salariés qui remplacent progressivement les grands dirigeants propriétaires de la fin du XIXe siècle. L'école néoclassique soutient que les entreprises cherchent à maximiser leur profit et qu'elles utilisent une approche rationnelle pour atteindre cet objectif. Ce mouvement marque « l'avènement des dirigeants salariés » qui remplacent progressivement les grands « dirigeants propriétaires » de la fin du XIXe siècle. L'accent était mis, entre autres, sur la qualité des processus analysé par Deming ou encore la direction par objectifs de P. Drucker (Aïm, 2010, p.70-85). L'école sociotechnique se concentre sur les relations entre les employés et les systèmes technologiques dans les organisations et sur la manière dont ces relations peuvent influencer la performance et la satisfaction au travail (Wren et al. 2009, p. 348-349). Cette école a été inspirée par

l'expérience menée par le Tavistock Institute dans les mines de charbon britanniques qui utilisaient de nouvelles machines d'extraction. L'école de la contingence, formulée en 1958 à partir des travaux de Thomas Burns et de Joan Woodward, s'inscrit dans le prolongement des travaux de l'école sociotechnique. Elle abandonne définitivement le préalable du "the one best way" des écoles classiques et des relations humaines (Aim, 2010, p. 93-96). Enfin, l'école sociologique s'efforce de démontrer qu'il n'existe pas de relation univoque entre le type de structure d'organisation choisi et la performance obtenue (Sainsaulieu, 2014).

Une fois l'impact environnemental des organisations réalisé, la performance ou le profit, qui est la principale motivation des entreprises traditionnelles (Friedman, 2007), n'est plus au centre de l'attention. Désormais, les organisations sont encouragées à être durables - à intégrer les principes du développement durable dans la stratégie d'entreprise, à prendre en compte les besoins des parties prenantes, à ne pas aller au-delà de l'environnement biophysique et à contribuer à une société plus durable.

3. Méthodologie de recherche

La méthodologie de cette étude a été conçue pour présenter une analyse approfondie de l'état général de la recherche sur la pensée managériale. Pour atteindre cet objectif, nous avons mené une revue complète de la littérature existante en utilisant une méthode d'analyse bibliométrique. L'étude a été divisée en quatre étapes (voir la figure 1), qui comprennent : la recherche documentaire, la collecte des données et l'analyse bibliométrique, l'analyse des mots-clés et l'analyse des clusters et de contenu.

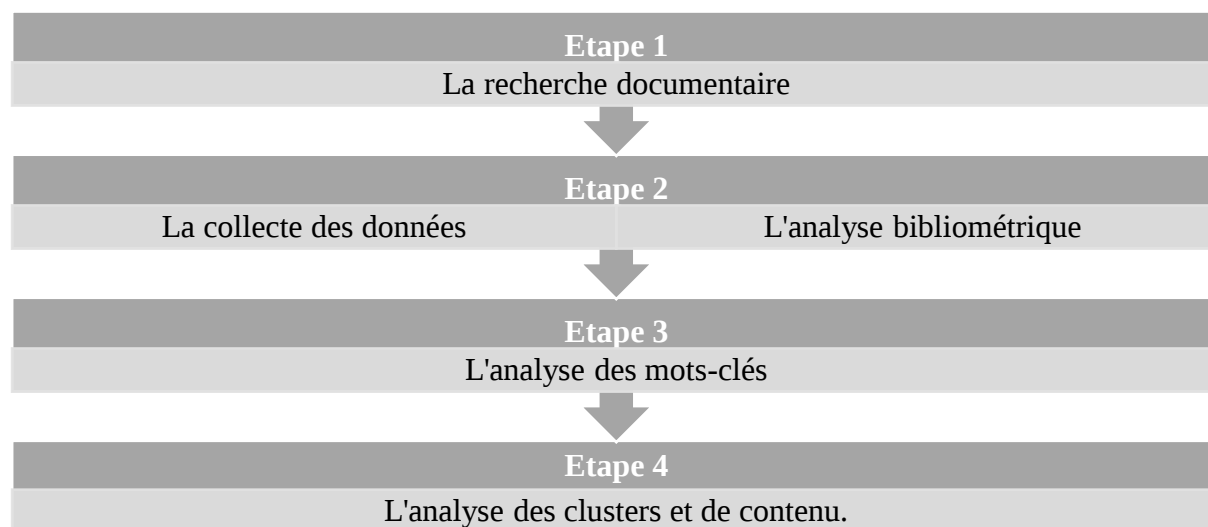


Figure 1. Etapes méthodologiques, (Source : élaborée par les auteurs) ;

Étape 1 : Recherche documentaire : Afin de mener à bien notre enquête, nous avons entrepris une recherche documentaire approfondie en utilisant la base de données académique Scopus. Ce choix s'est avéré judicieux en raison de la prépondérance de Scopus en tant que la plus vaste base de données de références et de citations de littérature examinée par les pairs, utilisée avec diligence par les chercheurs du monde entier (Parmentola et al., 2021). La recherche documentaire a été effectuée en utilisant un ensemble de mots-clés pertinents, dans les titres, les résumés et les mots-clés des articles. Nous n'avons pas imposé de limites quant aux types de documents à inclure, nous nous sommes toutefois concentrés sur les domaines des affaires et de l'économie, en nous limitant uniquement aux documents à accès

ouvert. Le processus de recherche initial a généré 932 articles académiques, couvrant la période allant de 1962 (année de publication du premier document) à 2022 (période d'enquête). Nous avons décidé d'exclure la période de 2023, étant donné que cette année vient à peine de débuter, donc nous ne pouvons pas avoir une idée générale sur la production scientifique durant cette année et ainsi nous l'analyse de la tendance générale sera biaisée. Chaîne de recherché : TITLE-ABS-KEY ("management thoughts" OR "managerial thought " OR "management theory" OR "organisation theory" OR "organization theory") AND (EXCLUDE (PUBYEAR , 2023)) AND (LIMIT-TO (SUBJAREA , "BUSI") OR LIMIT-TO (SUBJAREA , "ECON")) AND (LIMIT-TO (OA , "all")).

Étape 2 : Collecte des données et analyse bibliométrique : Nous avons collecté des données sur les publications liées à la pensée managériale, y compris les titres, les auteurs, les domaines d'étude, les types de documents, les mots clés, les pays et les années de publication. Après une préparation préalable de ces données, nous avons mené une analyse bibliométrique à l'aide du logiciel VOS Viewer. Cette analyse bibliométrique a été utilisée pour identifier les tendances de la recherche et suivre l'évolution de ce champ au fil du temps. Les informations obtenues peuvent être bénéfiques pour les chercheurs et les praticiens en les aidant à mieux comprendre les défis auxquels les organisations sont confrontées et à identifier les opportunités pour la recherche et l'innovation à venir. La compréhension de la distribution de la recherche en termes de temps et de localisation géographique a également été obtenue grâce à cette analyse. De plus, nous avons utilisé cette analyse pour identifier les auteurs les plus productifs et les documents les plus pertinents.

Étape 3 : Analyse des mots-clés : L'analyse de co-occurrence de mots-clés a été analysée sur VOS viewer en incluant une représentation visuelle des relations entre les mots-clés par graphique de réseau. De plus, cette analyse a été menée à l'aide de la cartographie VOS viewer, où la fréquence des mots-clés a été calculée et les mots-clés les plus fréquemment utilisés ont été identifiés. Ces résultats sont utiles pour identifier les thèmes les plus abordés de la pensée managériale.

Étape 4 : Analyse des clusters et de contenu : L'analyse de clusters est une méthode de regroupement d'éléments similaires dans un jeu de données. Dans cette étude, l'analyse de clusters est utilisée pour regrouper les mots-clés similaires en fonction de leurs co-occurrences. Le résultat de l'analyse de clusters sur VOS viewer est une représentation visuelle à l'aide de la carte thermique de clusters qui montre les relations entre les mots-clés et le regroupement de mots-clés similaires. Le regroupement peut être utile pour identifier des modèles, des tendances et des relations dans les données textuelles qui ne sont pas immédiatement apparents en lisant le texte seul. L'analyse de clusters a été effectuée pour identifier les principaux clusters et thèmes.

Cette méthodologie utilise une approche multiforme, incluant l'analyse bibliométrique et l'analyse de contenu. Elle a été choisie car elle permet une analyse complète et approfondie de l'état général de la recherche sur la pensée managériale.

4. Résultats de l'analyse bibliométrique

4.1. Evolution du nombre de publications sur la pensée managériale

L'analyse bibliométrique des publications (Figure 2) sur la pensée managériale révèle une croissance constante de l'intérêt pour ce domaine au fil des ans. Les données montrent une augmentation régulière du nombre de publications depuis les années 1990, avec des fluctuations annuelles. Cependant, il y a eu une baisse du nombre de publications en 2020 (75) par rapport à 2019 (93), ce qui peut être attribué à la pandémie de COVID-19 et à son impact sur les activités de recherche et de publication.

Malgré cela, l'analyse montre une augmentation significative du nombre de publications ces dix dernières années, en particulier à partir de 2014. Cela peut être lié à une reconnaissance accrue de

l'importance de la pensée managériale dans le monde des affaires et de la gestion. En comparant les années 2014 et 2022, on constate une augmentation de 189 % du nombre de publications, passant de 32 à 93. Cela peut également être associé à une évolution de la pensée managériale elle-même. Les tendances montrent une augmentation constante du nombre de publications sur la pensée managériale, malgré des fluctuations occasionnelles. Cela reflète l'importance croissante accordée à ce domaine dans le monde des affaires et de la gestion, ainsi que les avancées et les évolutions de la pensée managériale elle-même.

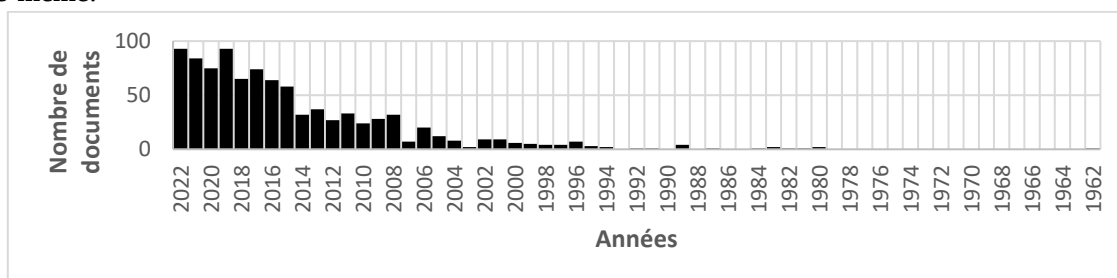
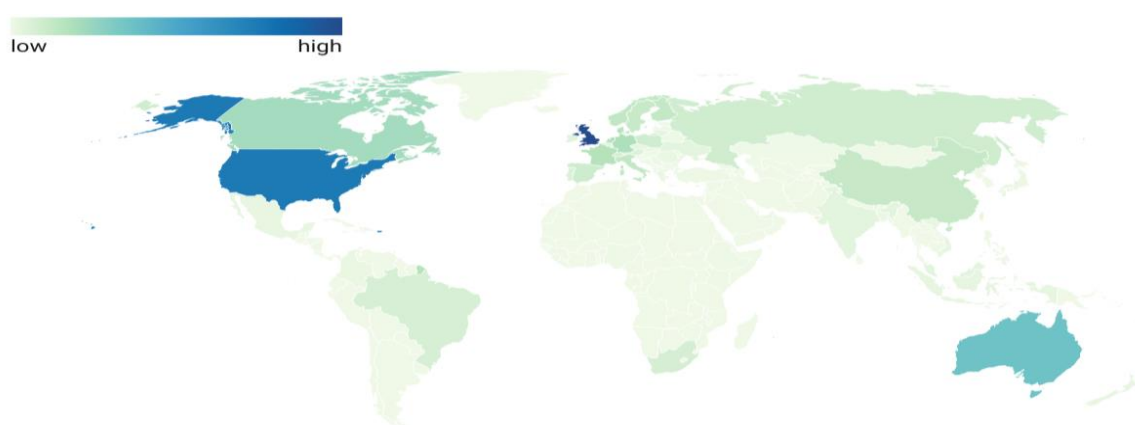


Figure 2. Publications portant sur la pensée managériale par an (Source : élaborée par les auteurs à l'aide de la base des données Scopus)

4.2. Contribution par pays

La carte présentée dans l'image 1 montre les contributions des différents pays à la recherche sur la pensée managériale en termes de nombre de publications. Les pays les plus actifs dans ce domaine sont le Royaume-Uni, les États-Unis et l'Australie, avec respectivement 268, 200 et 96 publications. Le Royaume-Uni est en tête avec 26,8% de la production totale, suivi des États-Unis avec 20%. L'Australie et le Canada représentent respectivement 9,6% et 5,7% de la production totale, tandis que les Pays-Bas, l'Allemagne, le Danemark, la France, la Norvège et l'Italie figurent également dans le top 10 avec des parts plus faibles. L'analyse révèle une forte concentration de la production de recherche sur la pensée managériale dans quelques pays développés, mais il est important de noter que d'autres pays comme la Chine, la Russie, l'Afrique du Sud, le Brésil, la Suisse et le Portugal figurent également dans le top 20, ce qui témoigne d'un certain niveau de diversité géographique dans la production de recherches sur ce sujet.

Image 1 : Distribution de publications par pays



Source : créée par les auteurs sur <https://app.datawrapper.de/>

4.3. Les auteurs les plus influents dans les recherches de la pensée managériale

L'analyse des auteurs en matière de pensée managériale révèle qu'il existe une pléthore d'auteurs, mais seulement une infime proportion d'entre eux ont une abondante production de publications dans ce domaine. Parmi les 921 auteurs cités, seulement 5% d'entre eux ont plus de 2 publications et le record de publications appartient à Clegg Stewart avec 17 publications, suivi de près par Kornberger Martin et Schoeneborn Dennis qui ont tous les deux 7 publications. Les autres auteurs ont tous une production inférieure à 5 publications.

Toutefois, en considérant le nombre de citations comme un critère de la compétence et de l'influence d'un auteur dans ce domaine, une image distincte se dessine. Une comparaison du nombre de citations des 921 auteurs révèle des différences significatives. Par exemple, Eisenhardt Kathleen et Martin Jeffrey, ont une impressionnante somme de 8562 citations alors que Kokshagina Olga a 7 citations. Le tableau ci-dessous présente les 10 auteurs les plus cités dans les recherches sur la pensée managériale.

Tableau 1. Top 10 des auteurs les plus cités

Author	Documents	Citations
Eisenhardt K.M.	1	8562
Martin, Jeffrey A.a	1	8562
Mcdougall P.P.	1	2486
Oviatt B.M.	1	2486
Hofstede G.	1	1816
Oliver C.	1	1751
Tushman M.L.	2	1359
Birkinshaw J.	1	1320
Probst G.	1	1320
Raisch S.	1	1320

4.4. Analyse des documents les plus pertinents

En utilisant l'analyse bibliométrique, nous avons déterminé les documents les plus cités qui traitent de la pensée managériale. Le tableau 2 montre les 10 documents les plus cités. L'analyse approfondie de ces documents nous a permis de comprendre les thèmes les plus abordés par les auteurs dans la pensée managériale.

Les compétences dynamiques est un sujet important dans ce domaine, comme en témoigne la publication de Eisenhardt et Martin (2000), qui a été citée 8562 fois. Dans leur travail, les auteurs définissent les compétences dynamiques et expliquent comment les entreprises peuvent les développer pour rester compétitives dans un environnement en constante évolution. D'un autre angle, nous trouvons un autre thème couramment abordé qui est la relativité culturelle des pratiques et théories organisationnelles. En fait, Hofstede (1983) s'intéresse à ce sujet dans sa publication, qui a été citée 1816 fois. Dans son travail, l'auteur démontre comment les pratiques et théories organisationnelles peuvent être influencées par la culture nationale et comment cela peut affecter la performance des organisations.

L'ambidextérité organisationnelle est un autre sujet important dans la pensée managériale, comme en témoigne la publication de Raisch et ses coauteurs (2009), qui a été citée 1320 fois. Dans ce travail, les auteurs examinent comment les entreprises peuvent équilibrer l'exploitation et l'exploration pour maintenir une performance durable. Dans la même optique de durabilité Oliver (1997) combine les vues institutionnelles et fondées sur les ressources pour développer une théorie sur l'avantage compétitif durable, un sujet qui suscite également un grand intérêt dans la pensée managériale. Ce document a été cité 1751 fois.

En effet, l'analyse des documents les plus cités montre que les thèmes tels que les compétences dynamiques, la relativité culturelle des pratiques et théories organisationnelles, l'ambidextérité organisationnelle sont considérés comme importants par les chercheurs de la pensée managériale.

Tableau 2. Documents les plus cités.

Auteurs du document	Année de pub	Titre du document	Nbre de Cit	Journal de publication
Eisenhardt, K.M. Martin, J.A.	2000	Dynamic capabilities: What are they?	8562	Strategic Management Journal
Oviatt, B.M., McDougall, P.P.	1994	Toward a Theory of International New ventures	2486	Journal of International Business Studies
Hofstede, G.	1983	The Cultural Relativity of Organizational Practices and Theories	1816	Journal of International Business Studies
Oliver, C.	1997	Sustainable competitive advantage: Combining institutional and resource-based views	1751	Strategic Management Journal
Raisch, S., Birkinshaw, J., Probst, G., Tushman, M.L.	2009	Organizational ambidexterity: Balancing exploitation and exploration for sustained performance	1320	Organization Science
Coltman, T., Devinney, T.M., Midgley, D.F., Venaik, S.	2008	Formative versus reflective measurement models: Two applications of formative measurement	692	Journal of Business Research
Miller, C.C., Cardinal, L.B., Glick, W.H.	1997	Retrospective reports in organizational research: A reexamination of recent evidence	643	Academy of Management Journal
Pierce, J.R., Aguinis, H.	2013	The Too-Much-of-a-Good-Thing Effect in Management	589	Journal of Management
Sousa, R., Voss, C.A.	2002	Quality management re-visited: A reflective review and agenda for future research	461	Journal of Operations Management
Mahoney, J.T.	1995	The management of resources and the resource of management	459	Journal of Business Research

Source : élaboré par les auteurs

5. Analyse des tendances de recherche

Dans cette section, nous allons explorer la recherche sur les théories managériales en utilisant une méthode d'analyse de cooccurrence de mots clés. L'objectif est de déterminer les thèmes principaux de recherche en créant des liens entre les mots clés pertinents et en les regroupant en catégories logiques.

5.1 Analyse de l'occurrence et la co-occurrence des mots-clés

L'analyse de l'occurrence des mots-clés a pour but d'évaluer la fréquence d'utilisation de termes spécifiques dans un ensemble de documents tels que des articles de recherche, des livres, des rapports, etc. L'analyse de co-occurrence de mots clés est une méthode populaire en bibliométrie et scientométrie qui permet de déterminer les termes les plus fréquemment associés et les plus pertinents dans un domaine de recherche spécifique comme démontré dans la figure 3 (Ellegaard & Wallin, 2015). Ces deux types d'analyse permettent d'identifier les tendances et les thèmes les plus importants dans une discipline donnée. En analysant les domaines clés de la théorie de la gestion, 3 433 mots-clés ont été identifiés. La carte des cooccurrences a été créée en tenant compte des mots-clés qui sont apparus au moins 5 fois dans tous les documents collectés. Au total, 102 mots clés ont atteint ce seuil et sont interconnectés par 1 082 liens.

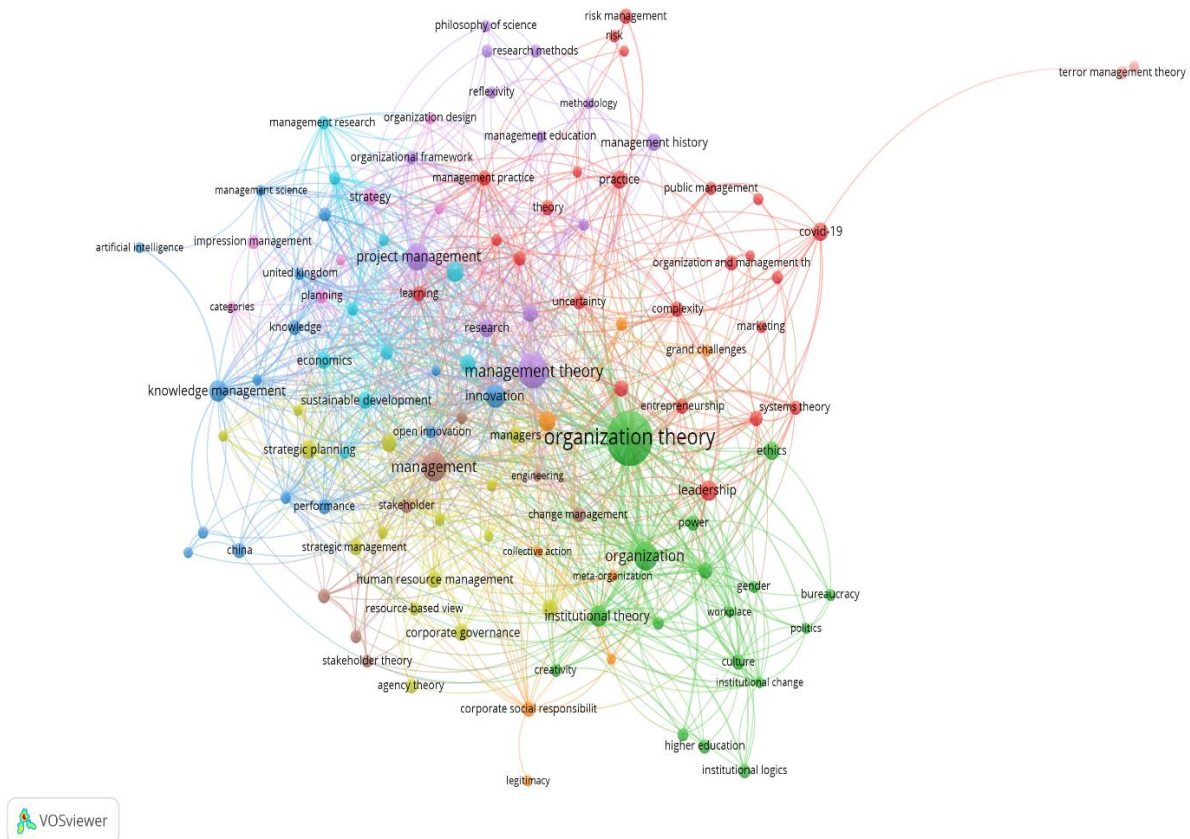


Figure 3. Réseau de cooccurrence de mots clés (Source : élaborée par les auteurs à l'aide du logiciel de visualisation Vos-viewer).

D'une manière plus générale, les résultats de notre étude montrent que le mot-clé "théorie d'organisation" était le plus fréquemment rencontré, avec 117 occurrences et 191 liens vers d'autres mots-clés. De plus, le mot-clé "théorie de management" est apparu 51 fois avec 113 liens vers d'autres mots clés. D'une manière plus détaillée, sur la base de la signification représentée par la taille des cercles, les mots-clés les plus courants par cluster sont (le nombre d'items est entre parenthèses) : Cluster 1 (24) – Leadership (17), Covid-19 (14), practice, Risk management (10) : Cela démontre que l'impact de la pandémie de Covid-19 sur les pratiques de gestion, en particulier la gestion des risques, est un sujet de premier plan dans la littérature examinée. Cluster 2 (17) – Théorie d'organisation (117), organisation

(32), organization institutionnelle (19) ; Cluster 3 (15) – Innovation (22) ; management de la connaissance (19) ; Cluster 4 (15) – avantage compétitif (12), management des ressources humaines (11), managers (11) ; Cluster 5 (13 éléments) – théorie de management (51), management de projet (31), histoire du management (12) ; Cluster 6 (10 items) – Supply chain management (16), prise de décision (13) ; et Cluster 7 (8 items) – durabilité (16), grand challenges (6).

5.2 Analyse des Clusters

Comme discuté plus haut, cette analyse de la cooccurrence des mots-clés pourrait être appliquée pour identifier le front de recherche en ce qui concerne les tendances d'actualité dans la recherche sur les pensées managériales. Nous utilisons la visualisation de cluster (Figure) pour obtenir un paysage intellectuel holistique de la des pratiques et de gestion d'entreprises. Dans la visualisation des clusters, nous avons identifié 6 clusters. Un cluster est un ensemble de mots clés qui ont des relations de cooccurrence. Classiquement, dans VOSviewer, les clusters sont étiquetés à l'aide de numéros de cluster et de couleurs. Chaque point de la visualisation de la densité des éléments a une couleur qui indique la densité des éléments à ce point. Pour fournir une caractérisation plus claire de chaque cluster en plus de la couleur (attribuée par défaut par VOS), nous avons attribué une étiquette. Nous avons choisi le nom du label dans le but de caractériser les éléments contenus dans chaque cluster. Nous avons étiqueté ces clusters en fonction de leur thème de recherche principal, comme indiqué dans le tableau 3.

Tableau 3. Tableau résumant le réseau de co-occurrence des mots-clés

Cluster	couleur	102 items	Principaux items
Cluster 1	rouge	24 items	Leadership, Covid-19, pratiques, Risk management, risk, uncertainty, collaboration, recherché qualitative.
Cluster 2	vert	17 items	Théorie d'organisation, organisation, organisation institutionnelle, humain, culture, éthiques ;
Cluster 3	Bleu	15 items	Innovation ; management de la connaissance, intelligence artificielle, Europe, Chine.
Cluster 4	jaune	15 items	avantage compétitif, management des ressources humaines, management environnemental ;
Cluster 5	mauve	13 items	Histoire du management, éducation, philosophie des sciences, recherché méthode, théorie ;
Cluster 6	Turquoise	10 items	Supply chain management, prise de decision, construction
Cluster 7	Orange	8 items	Légitimité, durabilité, grands challenges

Source: élaboré par les auteurs

Cluster 1

« Analyse des Défis en Gestion d'Organisation face à la Complexité et à l'Incertitude : Impacts de la Pandémie COVID-19 ».

La théorie de gestion moderne a considérablement évolué au fil des ans pour faire face aux défis de plus en plus complexes de la gestion des organisations. Avec l'avènement de la pandémie de COVID-19, les

pratiques de gestion traditionnelles ont été mises à l'épreuve, et de nouvelles approches ont dû être mises en œuvre pour faire face aux incertitudes accrues. Cela a entraîné une augmentation de l'intérêt pour les stratégies de gestion du risque et les méthodes de gestion des incertitudes. Les théories de gestion actuelles se concentrent sur la capacité de l'organisation à anticiper et à gérer les risques et les incertitudes. Elles s'efforcent également de comprendre comment les organisations peuvent développer une stratégie efficace pour faire face à ces défis en utilisant des techniques telles que la simulation, la modélisation et l'analyse de données. Les leaders de l'industrie se tournent également vers les médias sociaux pour diffuser des informations et créer des réseaux de collaboration qui peuvent aider à prendre des décisions plus informées (Frimousse & Peretti, 2020).

De plus, il convient de mentionner que les méthodes renvoyant à la recherche qualitative et à l'étude de cas sont également de plus en plus évoqués. Les recherches qualitatives peuvent être utiles pour explorer en profondeur des phénomènes complexes nouveaux tels que l'impact du Covid-19 sur le management de l'entreprise (Graux, 2021).

Cluster 2

« Les logiques institutionnelles et le changement organisationnel : une analyse du pouvoir, de la culture et de l'éthique dans le milieu de travail ».

Ce cluster regroupe des thématiques comme l'être humain, la culture, l'éducation, le pouvoir ou encore l'éthique. L'être humain est au cœur de l'analyse dans les domaines de l'anthropologie, de l'organisation et de la gestion. Depuis la nuit des temps, les êtres humains ont dû faire face à des défis pour satisfaire leurs besoins fondamentaux, tels que l'accès à de la nourriture suffisante, un abri adéquat et d'autres ressources nécessaires à leur survie. Cette réalité a mené à la création de systèmes de gestion pour mieux gérer les ressources limitées et faire face aux défis de l'environnement. Les théories de la gestion se sont développées pour comprendre comment les êtres humains peuvent travailler ensemble de manière plus efficace pour atteindre leurs objectifs, tout en prenant en compte les facteurs environnementaux. Ainsi, l'être humain est un élément clé de la compréhension des défis auxquels les organisations sont confrontées et des moyens de les relever (Taylor, 1911 ; Fayol, 1916 ; Mayo, 1933 ; McGregor, 1960). La culture est notre patrimoine collectif qui définit notre comportement en tant qu'êtres humains. Elle comprend les normes sociales, économiques et politiques transmises de génération en génération. Le comportement des individus est influencé par leur culture passée et présente, tout comme la discipline du management est influencée par les forces économiques, sociales, politiques et technologiques actuelles. Les managers sont eux aussi soumis à l'influence de leur environnement culturel et leur façon de gérer les ressources a évolué au fil de l'évolution des croyances institutionnelles, des valeurs et des connaissances technologiques (Hofstede, 1983; Morden, 1995). En plus de l'influence de la culture, l'éthique joue également un rôle important dans la façon dont les managers allouent et utilisent les ressources. Les théories de gestion se concentrent souvent sur l'optimisation de la performance de l'entreprise, mais elles doivent également prendre en compte les considérations éthiques telles que les responsabilités sociales et environnementales, la protection des droits de l'homme et la transparence en matière de gouvernance. Les managers doivent naviguer entre les attentes de performance de l'entreprise et les principes éthiques pour prendre des décisions équitables et responsables. L'intégration de la déontologie dans les théories de gestion est donc cruciale pour une gestion efficace et éthique. (De Bry, 2008).

Cluster 3

« Les pratiques managériales dans l'ère de la digitalisation »

La numérisation rapide de l'économie mondiale et l'augmentation du volume de connaissances produit par les entreprises a conduit à de nouvelles approches de la gestion de la connaissance et de la performance. Ce processus d'innovation a été accéléré par la croissance de l'intelligence artificielle et de

la digitalisation, qui ont permis de mieux comprendre les processus d'apprentissage, de transfert et d'utilisation des connaissances. Les pays comme la Chine, ou encore les pays européens, ont tous une longue histoire de pensée et de pratiques de gestion, ce qui en fait des centres importants pour l'analyse des évolutions actuelles. Dans les domaines de la gestion, l'IA atteint d'ores et déjà la finance, les opérations, les achats, le marketing, la vente, les ressources humaines, etc... Nous pouvons dire que les nouvelles technologies de l'information et de la communication (TIC) ont transformé la manière dont les entreprises gèrent les opérations en permettant une meilleure collaboration, une visibilité accrue et une prise de décision plus rapide et plus informée (Komi, 2019)

Cluster 4

« Vers des pratiques managériales environnementales ».

Les recherches en gestion ont évolué en réponse aux changements dans l'environnement organisationnel, allant d'une attention sur les opérations de travail et la productivité des employés à une préoccupation accrue pour la consommation responsable, le Green Deal et la durabilité environnementale. Les chercheurs et les praticiens sont de plus en plus attentifs aux facteurs externes, tels que les changements sociaux et les tendances environnementales, tels que la réduction des déchets, l'efficacité énergétique et l'exploitation durable des ressources. (Friedman, 2007).

Cluster 5

« Exploration historique et philosophique des théories de gestion ».

Ce cluster met en relief l'histoire et la philosophie des théories de gestion. Nous pouvons ainsi voir les contributions des penseurs clés et l'évolution de la pensée sur la manière de gérer efficacement les organisations. Comme développé dans la revue de la littérature l'histoire de la gestion remonte à l'Antiquité, avec des théories telles que le principe de division du travail décrit par Adam Smith. Au fil des siècles, de nombreux philosophes, économistes et scientifiques ont contribué à l'évolution des théories de gestion, notamment Henri Fayol, Peter Drucker et W. Edwards Deming. La gestion a également été influencée par des facteurs tels que l'industrialisation, la mondialisation et la technologie moderne. Actuellement, il existe plusieurs théories de gestion différentes, chacune apportant une perspective unique sur la manière de gérer les organisations efficacement. Certaines de ces théories se concentrent sur les processus internes, telles que la gestion des ressources humaines et la planification stratégique, tandis que d'autres se concentrent sur les interactions externes, telles que la gestion de la chaîne d'approvisionnement et les relations avec les clients. En plus de ces théories pratiques, il existe également une riche tradition philosophique sur la gestion, explorant les questions éthiques, morales et politiques liées à la direction des organisations. La philosophie des sciences joue également un rôle important dans l'évolution des théories de gestion, en explorant les méthodologies de recherche et les fondements théoriques de ces théories. (Wren, 2009; Aim, 2010).

Cluster 6

« Optimisation des décisions en matière de gestion de la chaîne d'approvisionnement ».

Les pratiques de gestion de la chaîne d'approvisionnement jouent un rôle clé dans l'optimisation de la performance des entreprises. Ce domaine couvre toutes les activités qui vont de l'acquisition de matières premières à la livraison des produits finis aux clients, en passant par la production et le transport. Les pratiques de gestion de la chaîne d'approvisionnement comprennent des activités telles que la planification et la coordination des activités, la gestion de l'inventaire, la négociation avec les fournisseurs et la gestion des relations avec les clients. La particularité de ces pratiques est qu'elles sont interconnectées et dépendent les unes des autres pour une performance optimale. Par exemple, une planification efficace des activités peut réduire les coûts en évitant les ruptures de stock, tandis qu'une bonne gestion des relations avec les clients peut améliorer la satisfaction et la fidélité. Les bonnes

pratiques de gestion de la chaîne d'approvisionnement peuvent donc améliorer les performances de l'entreprise, la compétitivité sur le marché et la durabilité à long terme (Sharma et al., 2020).

Cluster 7

Gestion durable : défis et pratiques managériales

Les recherches actuelles portent également sur d'autres aspects, tels que la responsabilité sociale des entreprises, la durabilité des chaînes d'approvisionnement, les relations entre les employeurs et les employés, les politiques d'entreprise en matière de développement durable, et bien plus encore. L'objectif est de trouver des solutions durables pour les défis actuels et futurs, ainsi que pour soutenir le développement économique et social tout en respectant les ressources naturelles et en veillant à une vie de qualité pour les générations futures. En plus de contribuer à la protection de l'environnement, une gestion durable peut également améliorer la réputation de l'entreprise et la satisfaction des employés. Cependant, la mise en œuvre de ces pratiques peut être coûteuse et nécessiter un engagement à long terme pour un changement effectif. Les entreprises qui adoptent ces pratiques peuvent cependant bénéficier de la reconnaissance des consommateurs, de la fidélité des employés et d'une rentabilité accrue à long terme.

6. Conclusion:

En conclusion, l'histoire de la pensée managériale est complexe et diversifiée, car elle est influencée par diverses valeurs culturelles et institutions. Cependant, l'étude de la gestion est cruciale pour comprendre les processus de satisfaction des besoins économiques, sociaux et politiques des individus par des efforts organisés. Il est donc important de considérer la pensée managériale dans un cadre culturel pour mieux comprendre les défis et les opportunités qui se posent dans les organisations actuelles.

Cet article décrit l'évolution des pensées managériales grâce à l'utilisation de l'analyse bibliométrique pour identifier les tendances de recherche importantes et les pistes potentielles d'études futures. Les données de la littérature ont été collectées à partir de Scopus, et 932 publications connexes ont été obtenues après nettoyage des données. Pour analyser ces données, plusieurs mesures quantitatives ont été effectuées, y compris les types de publication, les meilleures revues, le réseau de cooccurrence à l'aide de Vosviewer pour acquérir une compréhension visuelle des tendances.

L'analyse bibliométrique des publications sur la pensée managériale montre une croissance constante de l'intérêt pour ce domaine au fil des ans, avec une augmentation significative du nombre de publications ces dix dernières années en raison de la reconnaissance accrue de son importance dans les affaires et la gestion, ainsi que les avancées dans la pensée managériale elle-même. Les tendances montrent une augmentation constante malgré des fluctuations occasionnelles.

Il y'a une diversité géographique dans la production de recherches sur la pensée managériale. La production de recherches sur la pensée managériale est diversifiée géographiquement. Elle est concentrée dans les pays développés tels que les USA, le Royaume-Uni, l'Allemagne et le Japon, mais d'autres pays en développement, comme la Chine, la Russie, l'Afrique du Sud, le Brésil, la Suisse et le Portugal, y contribuent également.

L'analyse des auteurs en matière de pensée managériale révèle la présence considérable de d'auteurs, mais seulement une proportion minime d'entre eux ont une production abondante de publications dans ce domaine. Lorsqu'on compare le nombre de citations, une distinction significative peut être déterminée, Kathleen Eisenhardt et Jeffrey Martin ayant un nombre considérable de citations, contrairement à d'autres auteurs qui ont un nombre considérablement plus faible de citations.

L'analyse bibliométrique des documents les plus cités sur la pensée managériale montre que les compétences dynamiques, la relativité culturelle des pratiques et théories organisationnelles, et l'ambidextérité organisationnelle sont des sujets importants dans ce domaine. Les publications

d'Eisenhardt et Martin (2000), Hofstede (1983), Raisch et ses coauteurs (2009), et Oliver (1997) sont les plus citées et abordent ces sujets clés de la pensée managériale.

A travers l'analyse des clusters, construit à partir de la co-occurrence des mots clés, nous avons remarqué que la théorie de la gestion a connu une transformation significative au cours des dernières décennies, en réponse aux défis auxquels les entreprises font face dans un monde en constante évolution. Les tendances récentes en matière de management se concentrent sur la durabilité, la responsabilité et la gestion de l'incertitude. Les entreprises sont de plus en plus conscientes de l'impact de leurs activités sur l'environnement et la société et cherchent à adopter une approche durable de la gestion. La gestion de l'incertitude, quant à elle, est devenue cruciale dans un monde où les entreprises sont confrontées à des incertitudes croissantes en matière d'économie, de politique et de technologie. Les managers sont de plus en plus encouragés à adopter des approches flexibles et résilientes pour faire face à l'incertitude et à prendre des décisions stratégiques en conséquence.

Cet article apporte une contribution majeure en utilisant des méthodes quantitatives de bibliométrie telles que des algorithmes et des outils logiciels pour examiner l'évolution des informations sur le sujet. Grâce à cette approche, nous avons pu développer une compréhension plus approfondie du domaine, offrant ainsi une opportunité pour les chercheurs et les professionnels du secteur de découvrir de nouveaux axes de recherche et d'explorer de nouvelles perspectives. À notre connaissance, aucune recherche antérieure dans ce domaine n'a présenté une telle revue holistique de la littérature, englobant une analyse bibliométrique, une analyse de contenu thématique et des informations sur les pensées managériales.

Toutefois, il est important de tenir compte de certaines limites pour les recherches futures. Cette étude a été limitée à la collecte de données provenant uniquement de la base de données Scopus, ce qui peut avoir entraîné l'exclusion de certains articles de l'analyse. Pour améliorer la portée et la profondeur de l'analyse, il serait opportun d'étendre la source de données en incluant d'autres publications telles que les mémoires, les thèses et les articles publiés dans d'autres sources telles que Google Scholar, Web of Science et Science Direct. Deuxièmement, le terme « gestion » est largement utilisé dans différents contextes, et les publications qui utilisent le terme pour décrire des problèmes très spécifiques qui ne sont pas pertinents pour la gestion organisationnelle peuvent avoir été incluses dans l'étude. De telles publications peuvent avoir déformé certaines des conclusions de l'étude, mais n'ont pas matériellement affecté la discussion.

Nous pouvons clôturer cet article et dire que non seulement l'histoire nous relate les événements passés, mais elle nous fournit également des enseignements pertinents pour l'avenir. Comme le soulignait Shakespeare dans *The Tempest* il y a plusieurs siècles, 'What is past is prologue.' ('Ce qui est passé n'est que préambule').

Bibliographie

- [1] Aïm, R. (2010). L'essentiel de la théorie des organisations. Paris : Gualino, l'extenso éditions 4^{ème} édition, pp-40-42.
- [2] Barnard, C. (1938). *The Functions of the Executive*. Cambridge: Harvard University Press.
- [3] Bodrožić, Z., & Adler, P. S. (2018). The Evolution of Management Models : A Neo-Schumpeterian Theory. *Administrative Science Quarterly*, 63(1), 85-129.
- [4] Cyert, R. and March, J. (1963). *A Behavioral Theory of the Firm*. Prentice-Hall, Englewood Cliffs.
- [5] De Bry, F. (2008). Concept d'éthique l'éthique au cœur du management. *Management & Avenir*, 20, 102-114.
- [6] Detchessahar, M. (2013). Faire face aux risques psycho-sociaux : Quelques éléments d'un management par la discussion: *Négociations*, n° 19(1), 57-80.
- [7] Deming, W. E. (1982). *Out of the Crisis*. Cambridge, MA: MIT Press.

- [8] Ellegaard, O., & Wallin, J. A. (2015). The bibliometric analysis of scholarly production : How great is the impact? *Scientometrics*, 105(3), 1809-1831.
- [9] Eisenhardt, K. M., & Martin, J. A. (2000). Dynamic capabilities: what are they? *Strategic management journal*, 21(10-11), 1105-1121.
- [10] Fayol, H. (1916). *Administration industrielle et générale*. Paris: Dunod.
- [11] Follett, M. P. (1924). *Creative Experience*. New York: Longmans, Green and Co.
- [12] Follett, M. P. (1941). *Dynamic administration: The collected*
- [13] Friedman, M. (2007). The social responsibility of business is to increase its profit. In W. C. Zimmerli, M. Holzinger, & K. Richter (Eds.), *Corporate Ethics and Corporate Governance* (pp. 173-178). Berlin: Springer.
- [14] Frimousse, S. & Peretti, J. (2020). Les changements organisationnels induits par la crise de la Covid-19. *Question(s) de management*, 29, 105-149.
- [15] Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: Wiley.
- [16] Gantt, H. L. (1912). *Work, Wages and Profit*. New York: Engineering Magazine.
- [17] Graux, C. (2021). COVID-19, enquête au cœur d'une collectivité territoriale. *Santé Publique*, 33, 1039-1043
- [17] Hambrick, D. C. (2007). The Field of Management's Devotion to Theory : Too Much of a Good Thing? *Academy of Management Journal*, 50(6), 1346-1352.
- [18] Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: Wiley.
- [19] Hofstede, G. (1983). The cultural relativity of organizational practices and theories. *Journal of international business studies*, 14, 75-89.
- [20] Komi A. (2019) Le management des résistances à un projet d'innovation par l'intelligence artificielle dans une perspective de changement, *RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise*, 2019/3 (n° 36, vol. 8), p. 29-54
- [21] Langdon, S. (1920). The Sumerian Law Code compared with the Code of Hammurabi. *Journal of the Royal Asiatic Society*, 52(4), 489-515.
- [22] Mayo, E. (1933). *The Human Problems of an Industrial Civilisation*. New York: Macmillan.
- [23] McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York, NY: McGraw-Hill.
- [24] Mees, B. (2013). *Mind, Method, and Motion : Frank and Lillian Gilbreth*. Oxford University Press.
- [25] Morden, T. (1995). International culture and management. *Management Decision*, 33(2), 16-21.
- [26] Oliver, C. (1997). Sustainable competitive advantage: combining institutional and resource-based views. *Strategic management journal*, 18(9), 697-713.
- [27] Parmentola, A., Petrillo, A., Tutore, I., & De Felice, F. (2022). Is blockchain able to enhance environmental sustainability? A systematic review and research agenda from the perspective of Sustainable Development Goals (SDGs). *Business Strategy and the Environment*, 31(1).
- [28] Raisch, S., Birkinshaw, J., Probst, G., & Tushman, M. L. (2009). Organizational ambidexterity: Balancing exploitation and exploration for sustained performance. *Organization science*, 20(4), 685-695.
- [29] Sainsaulieu, R. (2014). *L'identité au travail, Les effets culturels de l'organisation* [quatrième édition] Paris : Les Presses de Sciences Po 604 p.
- [30] Sharma, A., Adhikary, A., & Borah, S. B. (2020). Covid-19's impact on supply chain decisions : Strategic insights from NASDAQ 100 firms using Twitter data. *Journal of Business Research*, 117, 443-449.
- [31] Sterba, R. L. A. (1978). Clandestine Management in the Imperial Chinese Bureaucracy. *The Academy of Management Review*, 3(1), 69.
- [32] Taylor, F. W. (1911). *The Principles of Scientific Management*. New York: Harper.
- [33] Tzu, S. (2009). *Sun tzu : The art of war*. Pax Librorum Pub. H. p.1-2.
- [34] Wren, D. A., Bedeian, A. G., & Wren, D. A. (2009). *The evolution of management thought* (6th ed). Wiley.