

بحث بعنوان

تحليل دور الوظيفة الإدارية في تحقيق أهداف المؤسسة دراسة تحليلية للممارسات الفعالة

اعداد

عامر احمد علي الزغول

اداري

بلدية عجلون الكبرى

المخلص

تحليل دور الوظيفة الإدارية في تحقيق أهداف المؤسسة يُعد من الموضوعات المحورية في دراسة نجاح المؤسسات على مختلف أنواعها. يُظهر البحث أهمية الوظيفة الإدارية في التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة، باعتبارها الأسس التي تقوم عليها قدرة المؤسسة على الوصول إلى أهدافها الاستراتيجية. يتناول البحث الممارسات الفعالة التي تتبناها المؤسسات لتحقيق أهدافها، مثل تحسين كفاءة الإدارة، وتطوير القيادة، وتنمية المهارات التنظيمية، وتعزيز التواصل الداخلي، فضلاً عن اعتماد أدوات وتقنيات جديدة في مجال الإدارة. كما يشير البحث إلى دور التحليل المستمر للأداء وتقييم فاعلية الممارسات الإدارية في تعزيز التوجهات الاستراتيجية. في النهاية، تُظهر الدراسة أن النجاح المؤسسي يعتمد بشكل كبير على توافق الممارسات الإدارية مع الاحتياجات التنافسية للمؤسسة ومرونة تطبيق الاستراتيجيات الإدارية بما يتناسب مع المتغيرات الخارجية والداخلية.

Abstract

Analyzing the role of the administrative function in achieving the organization's goals is one of the pivotal topics in studying the success of organizations of all kinds. The research shows the importance of the administrative function in planning, organizing, directing and controlling, as they are the foundations upon which the organization's ability to achieve its strategic goals is based. The research addresses the effective practices adopted by organizations to achieve their goals, such as improving management efficiency, developing leadership, developing organizational skills, enhancing internal communication, as well as adopting new tools and techniques in the field of management. The research also indicates the role of continuous performance analysis and evaluating the effectiveness of administrative practices in enhancing strategic directions. Ultimately, the study shows that institutional success depends largely on the compatibility of administrative practices with the organization's competitive needs and the flexibility of applying administrative strategies in line with external and internal variables.

مقدمة البحث

الوظيفة الإدارية تُعد من الركائز الأساسية التي تساهم في تحقيق أهداف المؤسسة ونجاحها على المدى الطويل. إن الإدارة الجيدة تساهم في توجيه وتنسيق الجهود المختلفة لتحقيق الأهداف الاستراتيجية بشكل منظم وفعال. من خلال ممارسة الإدارة الصحيحة، يمكن للمؤسسة أن تواجه التحديات وتحولها إلى فرص نمو وتطور. تمثل الوظيفة الإدارية دورًا محوريًا في اتخاذ القرارات وتنفيذ السياسات التي تضمن استدامة النجاح في بيئات العمل المتغيرة. وإن تحليل دور الوظيفة الإدارية في المؤسسات يتطلب دراسة دقيقة للممارسات الفعالة التي تعتمدها المؤسسات في تخطيط وتنفيذ استراتيجياتها. تتنوع هذه الممارسات ما بين تحسين عمليات اتخاذ القرار، وتطوير أساليب القيادة، وتعزيز كفاءة الفرق العاملة. كما أن الإدارة الفعالة تتطلب تكيف الاستراتيجيات والسياسات مع احتياجات السوق والتطورات المستجدة في بيئة العمل، مما يعزز قدرة المؤسسة على التكيف مع التغيرات السريعة والتعامل مع التحديات.

تتطلب تحقيق أهداف المؤسسة تطبيق منهجيات فعالة في الإدارة تضمن التنسيق بين الأفراد والموارد المتاحة. تمثل هذه المنهجيات سلسلة من العمليات المتكاملة التي تشمل التخطيط الجيد، تنظيم الموارد بشكل مناسب، وتوجيه الجهود نحو تحقيق الأهداف المحددة. إضافة إلى ذلك، يتطلب الأداء الإداري الفعال مراقبة مستمرة للنتائج والتأكد من سير العمليات في الاتجاه الصحيح من خلال أساليب الرقابة الفعالة. ومن خلال هذه الدراسة التحليلية، سيتبين كيف أن الوظيفة الإدارية تعد عنصراً أساسياً في تحقيق التميز المؤسسي. إن التركيز على تحليل الممارسات الإدارية الفعالة يمكن أن يوفر مؤشرات دقيقة عن كيفية تحسين الأداء التنظيمي وتعزيز القدرة التنافسية للمؤسسة.

مشكلة البحث

تتمثل مشكلة البحث في أن العديد من المؤسسات تواجه صعوبة في تحقيق أهدافها الاستراتيجية بالرغم من الجهود المبذولة في تنفيذ الخطط الإدارية. هذا يعكس وجود فجوة بين الأداء الفعلي للمؤسسة وبين الأهداف المرجوة، مما يثير تساؤلات حول دور الوظيفة الإدارية في تحديد وتوجيه تلك الجهود نحو النجاح. تعد الإدارة الفعالة أحد العوامل الرئيسية لتحقيق التكامل بين الموارد البشرية والمادية، ومع ذلك، يمكن أن تؤدي بعض الممارسات الإدارية غير الكفؤة إلى إعاقة سير العمل وتحقيق النتائج المرجوة. وعند فحص دور الوظيفة الإدارية في المؤسسات، تظهر المشكلة في أن كثيرًا من الممارسات الإدارية المتبعة قد لا تكون متماشية مع التغيرات المستمرة في بيئات العمل. قد يكون هذا نتيجة لغياب الرؤية الاستراتيجية أو نقص في الفهم الدقيق لاحتياجات السوق أو تطورات التكنولوجيا الحديثة. وتنعكس هذه المشكلة في تراجع مستوى الأداء وتباطؤ قدرة المؤسسة على التكيف مع التحديات الجديدة.

من جانب آخر، فإن العديد من المؤسسات تعاني من صعوبة في قياس فعالية الممارسات الإدارية المتبعة ومدى تأثيرها على تحقيق الأهداف طويلة المدى. تتجلى هذه المشكلة في غياب أدوات قياس دقيقة تقيم النجاح أو الفشل، مما يصعب التعديل في السياسات والممارسات الإدارية لتحقيق أفضل النتائج. وبذلك، تبقى المؤسسة في دائرة مغلقة من الإحباط والتأخير في إنجاز الأهداف. وتتمثل المشكلة الأساسية في ضرورة تحديد الممارسات الإدارية الفعالة التي يمكن أن تساهم في تحسين الأداء المؤسسي وضمان تحقيق الأهداف بشكل أكثر كفاءة. لذا، يتطلب الأمر دراسة شاملة لتحليل كيفية تأثير الوظيفة الإدارية في توجيه الجهود نحو الأهداف الاستراتيجية، وكيفية تعديل الممارسات المتبعة في حال عدم تحقيق تلك الأهداف بالشكل المطلوب.

اهداف البحث

1. تحديد أهمية دور الوظيفة الإدارية في تحقيق أهداف المؤسسة وتأثيره على أداء الموظفين والمؤسسة بشكل عام.
2. تحليل الممارسات الفعالة للوظيفة الإدارية ودراسة كيفية تطبيقها في السياق الحالي للمؤسسات.
3. تقييم تأثير توجيه وتنظيم الوظيفة الإدارية على تحقيق أهداف المؤسسة وتحسين الأداء العام.
4. دراسة العوامل المؤثرة على كفاءة وفاعلية الوظيفة الإدارية في تحقيق أهداف المؤسسة وتحليل العقبات التي قد تعوق هذه العملية.
5. اقتراح توصيات وتطبيقات عملية لتحسين دور الوظيفة الإدارية في تحقيق أهداف المؤسسة وتعزيز الكفاءة والفعالية الإدارية.

أهمية البحث

1. فهم عميق لدور الوظيفة الإدارية في تحقيق أهداف المؤسسة وتأثيرها على الأداء العام للمؤسسة.
2. تحليل العلاقة بين ممارسات الوظيفة الإدارية وتحقيق الأهداف المؤسسية بشكل فعال وكيفية تحسين هذه العلاقة.
3. استكشاف العوامل التي تؤثر على كفاءة وفعالية الوظيفة الإدارية وكيفية التعامل معها لتحسين أداء المؤسسة.
4. تحليل أفضل الممارسات والاستراتيجيات الإدارية التي يمكن اعتمادها لتعزيز تحقيق الأهداف المؤسسية من خلال الوظيفة الإدارية.

5. تقديم توصيات عملية ومقترحات لتعزيز دور الوظيفة الإدارية في تحقيق أهداف المؤسسة وتعزيز الكفاءة والفاعلية العامة.

أسئلة البحث

1. ما هي أهمية دور الوظيفة الإدارية في تحقيق أهداف المؤسسة؟
2. ما هي العوامل التي تؤثر على كفاءة وفاعلية الوظيفة الإدارية في تحقيق أهداف المؤسسة؟
3. كيف يمكن تحليل ممارسات الوظيفة الإدارية بشكل فعال لتحقيق الأهداف المؤسسية؟
4. ما هي العقبات التي قد تواجه تحقيق الأهداف المؤسسية من خلال دور الوظيفة الإدارية؟
5. كيف يمكن تطبيق التوصيات والمقترحات العملية لتعزيز دور الوظيفة الإدارية في تحقيق أهداف المؤسسة وتعزيز الكفاءة والفاعلية العامة؟

الاطار النظري

يمثل الإطار النظري لهذا البحث فهمًا شاملاً للدور الحيوي الذي تلعبه الوظيفة الإدارية في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسات. تُعتبر الوظيفة الإدارية مجموعة من العمليات الأساسية التي تشمل التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة، وهي تشكل العمود الفقري الذي يعتمد عليه نجاح المؤسسات في بيئات العمل المتغيرة. إن الإدارة الفعالة لا تقتصر فقط على وضع الأهداف، بل تتطلب أيضًا القدرة على تحديد استراتيجيات واضحة ووضع آليات لتنفيذ هذه الاستراتيجيات بكفاءة وفعالية. وفي هذا الإطار، تُعتبر الممارسات الإدارية الفعالة أمرًا حاسمًا لضمان استدامة الأداء الجيد وتحقيق الأهداف المؤسسية. تعتمد هذه الممارسات على تطبيق أساليب قيادية متطورة تمكن المؤسسات من تحقيق توازن بين تحقيق الأهداف قصيرة المدى وتلك طويلة المدى. كما أن نجاح الممارسات الإدارية يتطلب مواكبة التطورات في أساليب

الإدارة الحديثة، مثل استخدام التقنيات الرقمية وتحليل البيانات، التي تُساعد في اتخاذ قرارات أفضل وأسرع بما يتناسب مع احتياجات المؤسسة.

كما أن الممارسة الإدارية المثلى يجب أن تكون مرنة بما يكفي لتتكيف مع التحديات المتزايدة والمتغيرات السريعة في الأسواق العالمية والمحلية. هذا يتطلب من الإدارات العليا تقديم رؤية استراتيجية واضحة تساعد في توجيه جهود المؤسسة نحو التقدم المستدام. يساهم استخدام أدوات وتقنيات مثل التخطيط الاستراتيجي وإدارة المخاطر في تعزيز قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها دون أن تتأثر بالعوامل الخارجية السلبية. وبالتالي، يعد الإطار النظري هذا نقطة انطلاق لفهم العلاقة المعقدة بين الممارسات الإدارية وأهداف المؤسسة. من خلال تحليل دور الوظيفة الإدارية في بيئات العمل المختلفة، يسعى البحث إلى استكشاف كيف يمكن لهذه الممارسات أن تكون عاملاً رئيسياً في تحسين الأداء المؤسسي وتعزيز القدرة التنافسية للمؤسسة في السوق.

1. مفهوم الوظيفة الإدارية وأبعادها: الوظيفة الإدارية هي مجموعة من الأنشطة التي تهدف إلى تحقيق أهداف المؤسسة من خلال التخطيط، والتنظيم، والتوجيه، والرقابة. هذه الوظائف توفر الإطار التنظيمي اللازم لتوجيه موارد المؤسسة نحو تحقيق أهدافها الاستراتيجية. والوظيفة الإدارية هي عملية تنظيمية تهدف إلى تحقيق أهداف معينة ضمن إطار عمل محدد. تعتمد على التنسيق بين مختلف الأنشطة والموارد لتحقيق الأهداف بفعالية وكفاءة. تشمل الوظيفة الإدارية التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة، وهي تشكل الأساس لإدارة أي مؤسسة أو منظمة. تعتبر عملية مستمرة لا تتوقف وتتناسب مع حجم وتعقيد المهام التي يجب إنجازها.

أبعاد الوظيفة الإدارية تتنوع بين الجوانب التنظيمية والإنسانية والمالية. فالإدارة الناجحة تتطلب وضع خطة استراتيجية محكمة لتوجيه الموارد بشكل فعال. كما أن التنظيم الداخلي للمؤسسة يلعب دوراً كبيراً في تعزيز

التنسيق بين الأفراد والفرق المختلفة. بالإضافة إلى ذلك، تشارك المهارات الإدارية في التحكم في الميزانيات والموارد المالية لضمان استدامة العمليات وتحقيق الأهداف. ومن الأبعاد المهمة التي يجب مراعاتها في الوظيفة الإدارية هي البعد الإنساني الذي يتطلب توجيه الأشخاص وتطوير مهاراتهم. يتطلب القائد الإداري القدرة على تحفيز العاملين وتعزيز روح التعاون بينهم لتحقيق نتائج متميزة. كما يتطلب الإلمام بالقوانين والسياسات لضمان أن النشاطات تتماشى مع الأهداف العامة وتلتزم بالمعايير المحددة.

2. الممارسات الإدارية الفعالة وأثرها على الأداء المؤسسي: الممارسات الإدارية الفعالة تتضمن أساليب متقدمة في القيادة، والتخطيط الاستراتيجي، واتخاذ القرارات، بالإضافة إلى تحسين الاتصال الداخلي بين الأقسام. هذه الممارسات تؤدي إلى رفع كفاءة الأداء وتحقيق أهداف المؤسسة بفعالية. في الممارسات الإدارية الفعالة تعد من العوامل الأساسية التي تساهم في تحسين الأداء المؤسسي بشكل كبير. هذه الممارسات تشمل مجموعة من الأنشطة التي تهدف إلى تنظيم العمل بطريقة سلسلة وفعالة، مما يؤدي إلى تحقيق الأهداف المؤسسية بشكل أسرع وأكثر دقة. من أهم الممارسات الفعالة هو التخطيط السليم الذي يشمل تحديد الأهداف الاستراتيجية، وتنظيم الموارد المتاحة، وتحديد الخطوات التي يجب اتباعها للوصول إلى هذه الأهداف.

أثر الممارسات الإدارية الفعالة يظهر بشكل واضح في تحسين جودة الأداء داخل المؤسسة، حيث إن الإدارة الفعالة تساهم في تقليل الفاقد وزيادة الإنتاجية. تساهم هذه الممارسات في تحسين التنسيق بين الأقسام المختلفة داخل المؤسسة، مما يساهم في تسريع العمليات وتخفيض التكاليف. كما أن الممارسات الإدارية الفعالة تعمل على خلق بيئة عمل تحفز على الابتكار، وتدعم اتخاذ قرارات سليمة وسريعة. والممارسات الإدارية الفعالة تؤثر أيضًا على الروح المعنوية للعاملين في المؤسسة، حيث تجعلهم يشعرون بالتقدير ويحفزهم على تقديم أفضل ما لديهم. من خلال تحسين أساليب التواصل، والاعتماد على تطوير

الموظفين، وإيجاد فرص للنمو الشخصي والمهني، تساهم الإدارة الفعالة في خلق بيئة مهنية مستقرة. النتيجة هي زيادة في ولاء الموظفين، وتحسين في الأداء المؤسسي بشكل عام، مما يعزز قدرة المؤسسة على مواجهة التحديات والمنافسة في السوق.

3. دور التخطيط الاستراتيجي في تحقيق الأهداف: التخطيط الاستراتيجي يُعتبر أساساً لتحقيق أهداف

المؤسسة طويلة المدى. من خلال وضع خطط مدروسة وتحديد أهداف قابلة للتحقيق، يمكن للمؤسسة تحديد أولوياتها وتوجيه الجهود بشكل منهجي لتحقيق النجاح المستدام. والتخطيط الاستراتيجي هو عملية أساسية تهدف إلى تحديد الأهداف المستقبلية للمؤسسة وتحديد الوسائل والموارد اللازمة لتحقيق هذه الأهداف. يشمل التخطيط الاستراتيجي تحليل الوضع الحالي للمؤسسة، وتحديد نقاط القوة والضعف، وتحديد الفرص والتهديدات التي قد تواجهها في المستقبل. من خلال هذه العملية، يتم تحديد أولويات العمل وتوجيه الجهود نحو الأهداف الأكثر أهمية بما يتناسب مع رؤيتها طويلة المدى.

يُعتبر دور التخطيط الاستراتيجي في تحقيق الأهداف جوهرياً لأنه يوفر للمؤسسة خارطة طريق واضحة وموجهة نحو النجاح. يعزز التخطيط الاستراتيجي من قدرة المؤسسة على اتخاذ قرارات مستنيرة ومستدامة من خلال تحديد المسار الذي يجب اتباعه لتحقيق الأهداف المنشودة. كما يساعد في تنسيق الجهود بين الأقسام المختلفة داخل المؤسسة، مما يساهم في تحقيق التناغم بين الأفراد والموارد المتاحة ويقلل من احتمالية التضارب أو الفوضى. ومن خلال التخطيط الاستراتيجي، يمكن للمؤسسة أن تركز على أولوياتها، وتوزع مواردها بشكل أكثر فاعلية، وتحدد الآليات التي ستساهم في تحقيق الأهداف بشكل مدروس. كما أن التخطيط يساعد على التكيف مع التغيرات في البيئة الخارجية، مثل التغيرات الاقتصادية أو التكنولوجية، مما يمنح المؤسسة القدرة على الاستجابة السريعة للتحديات والمنافسة. بهذه الطريقة، يصبح التخطيط الاستراتيجي أداة فعالة في تحسين الأداء العام للمؤسسة وضمان تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية.

4. الرقابة والتقييم المستمر كأدوات لتحسين الأداء: وظيفة الرقابة تساهم في متابعة سير العمل وتقييم

نتائج الأداء الفعلي مقارنة بالأهداف المحددة. تساعد المراجعات المستمرة على تعديل الخطط أو تحسين أساليب العمل لضمان التقدم المستمر نحو الأهداف. في الرقابة والتقييم المستمر هما من الأدوات الأساسية التي تسهم بشكل كبير في تحسين الأداء المؤسسي، حيث يساعدان في مراقبة سير العمل وضمان تحقيق الأهداف بشكل دقيق وفعال. عملية الرقابة تشمل متابعة الأنشطة والعمليات التي تتم داخل المؤسسة ومقارنتها بالخطط الموضوع مسبقاً، مما يساعد في تحديد الفجوات والاختلالات التي قد تؤثر على الأداء. بينما يساهم التقييم المستمر في مراجعة النتائج بشكل دوري وتحليل مدى تقدم الأفراد والفرق نحو تحقيق الأهداف المحددة.

الرقابة الفعالة تضمن أن يتم تنفيذ العمليات بشكل يتماشى مع المعايير المحددة، وتساعد في اتخاذ القرارات السريعة لتصحيح المسار عند الحاجة. من خلال التقييم المستمر، تتمكن المؤسسة من جمع البيانات والمعلومات الضرورية لتحديد مجالات التحسين ومعالجة المشكلات قبل أن تتفاقم. كما أن التقييم المستمر يمنح القيادة والفرق العاملة فهماً دقيقاً للأداء الحالي ويعزز القدرة على التكيف مع التغيرات الداخلية والخارجية. والتقييم المستمر يساعد المؤسسات على تحسين جودة العمل بشكل دائم من خلال تحليل أداء الأفراد والفرق واكتشاف الفرص لتحسين القدرات والمهارات. الرقابة والتقييم يعملان معاً على تعزيز المساءلة والشفافية داخل المؤسسة، مما يساهم في خلق بيئة عمل أكثر انضباطاً وكفاءة. بفضل هذه الأدوات، يمكن للمؤسسات تحسين عملياتها باستمرار وتحقيق مستويات أعلى من الأداء والجودة في تحقيق الأهداف.

5. تأثير القيادة الفعالة على تحقيق الأهداف المؤسسية: القيادة تُعد من العوامل الحاسمة في نجاح

الممارسات الإدارية. القائد المؤثر يُحفز العاملين، ويوجههم نحو تحقيق الأهداف، ويخلق بيئة عمل تشجع على الابتكار والعمل الجماعي، مما يعزز القدرة المؤسسية على تحقيق أهدافها. وتعد القيادة

الفعالة من العوامل الحاسمة التي تؤثر بشكل كبير في تحقيق الأهداف المؤسسية، حيث أن القائد الفعال ليس فقط موجهاً للمجموعة بل يشكل أيضاً مصدرًا للإلهام والدافع للمؤسسة ككل. تتجلى فعالية القيادة في القدرة على تحديد رؤية واضحة للمستقبل، وتوجيه الفريق نحو هذه الرؤية عبر استراتيجيات فعالة تعزز الأداء وتحقق النتائج المرجوة. كما أن القائد الفعال يعمل على توجيه الأفراد وتوزيع المهام وفقًا لقدراتهم، مما يساهم في رفع مستوى الكفاءة وتحقيق الأهداف بأعلى درجات الجودة.

تأثير القيادة الفعالة يظهر في تعزيز روح التعاون بين الأفراد داخل المؤسسة، حيث يتمكن القائد من خلق بيئة تحفز على العمل الجماعي وتشجع الابتكار. بفضل القيادة الفعالة، يصبح الأفراد أكثر ارتباطًا بالهدف المشترك ويشعرون بالمسؤولية تجاه تحقيق النجاح المؤسسي. كما أن القائد يساهم في تعزيز الثقة بين الفرق المختلفة، مما يؤدي إلى تحسين التنسيق وتقليل الفجوات بين الأقسام. وعلاوة على ذلك، تساهم القيادة الفعالة في اتخاذ القرارات الصائبة التي توجه المؤسسة نحو تحقيق أهدافها. من خلال القدرة على تحليل المواقف والتنبؤ بالتحديات المستقبلية، يستطيع القائد اتخاذ خطوات مدروسة تضمن استدامة الأداء وتحقيق النتائج المطلوبة. القيادة التي تركز على تطوير الأفراد وتحفيزهم تُعد عنصرًا أساسيًا في تعزيز الإنتاجية وتحقيق الأهداف المؤسسية بشكل دائم ومستدام.

النتائج والتوصيات

النتائج:

1. توضيح أهمية دور الوظيفة الإدارية في تحقيق أهداف المؤسسة وتأكيد دورها الحيوي في تحقيق النجاح المؤسسي.

2. تحليل الممارسات الفعالة للوظيفة الإدارية وتحديد العوامل الرئيسية التي تسهم في تحقيق أهداف المؤسسة بشكل فعال.

3. تقديم النتائج التحليلية التي تظهر العلاقة الواضحة بين تنفيذ استراتيجيات الوظيفة الإدارية وتحقيق الأهداف المؤسسية.

التوصيات:

1. تطوير برامج تدريبية وتطويرية للموظفين الإداريين لتعزيز مهاراتهم وكفاءتهم في تحقيق أهداف المؤسسة.

2. تعزيز التواصل والتعاون بين الإدارات المختلفة داخل المؤسسة لتحقيق التكامل وتحقيق الأهداف المشتركة.

3. تبني أساليب جديدة ومبتكرة لتنظيم وتوجيه الوظيفة الإدارية بما يتناسب مع احتياجات المؤسسة وتحقيق أهدافها بشكل أكثر فعالية.

المصادر والمراجع

1. روبينز، س. ب.، وكولتر، م. (2016). الإدارة (الطبعة الرابعة عشرة). أبر سادل ريفر، نيوجيرسي: بيرسون برنتيس هول.

2. مينتزبيرج، ه. (1975). وظيفة المدير: الفولكلور والواقع. هارفارد بيزنس ريفيو، 53(4)، 49-61.

3. دراكر، ب. ف. (1999). تحديات الإدارة للقرن الحادي والعشرين. نيويورك: هاربر كولينز.

4. كوتر، ج. ب. (1999). ما يفعله المديرون العامون الفعالون حقًا. هارفارد بيزنس ريفيو، 57(3)، 156-167.

5. فايول، هـ. (1949). الإدارة العامة والصناعية. لندن: بيتمان.
6. مينتيربيرج، هـ. (2009). الإدارة. سان فرانسيسكو: دار نشر بيريت-كوهرلر.
7. كولينز، ج. سي. (2001). من الجيد إلى العظيم: لماذا تنجح بعض الشركات في تحقيق قفزة نوعية... بينما تفشل شركات أخرى. نيويورك: هاربر بيزنس.