



تاريخ ارسال البحث 2023/11/1 تاريخ القبول 2024/1/30

المنهج الفلسفي في نظرية الإدارة

الدكتور علي عبدالله العتوم

جامعة جرش - كلية الاعمال

الملخص

استكشف المنهج الفلسفي في نظرية الإدارة يُعتبر دراسةً لتطبيق وجهة النظر الفلسفية في فهم بنية القواعد المعرفية التي تشرح الظواهر الإدارية. في مجال علم الإدارة، نحن أقل اهتمامًا بالتكهنات والتعميمات العامة حول طبيعة العالم، بل نركز بدلاً من ذلك على كيفية خدمة مصالح أولئك الذين يسعون لجعل هذا العالم مكانًا أفضل للعيش. أهمية تطبيق الفلسفة في نظرية الإدارة تثير الاهتمام لأن مجال الفلسفة واسع، ومبادئها قابلة للتطبيق على مختلف المجالات البشرية، بما في ذلك نظرية الإدارة. نحن نسعى لتحديد مدى فعالية هذا التطبيق، والطريقة الأمثل لذلك هي من خلال التقييم، حيث يُعتبر استخدام مبادئ الفلسفة أفضل طريقة لتقييم نظرية الإدارة. قد يكون هذا الموضوع محور اهتمام لمنظري الإدارة والمهتمين بالفلسفة، إذ يمكن لمنظري الإدارة أن يكونوا مهتمين بفهم ما إذا كانت الفلسفة قادرة على تعزيز فهم وتطوير نظرية الإدارة وتحسين استخدامها في الممارسة العملية. بينما يمكن أن يكون المهتمون بالفلسفة مهتمين بكيفية تطبيق المبادئ الفلسفية على مجال محدد من النشاط البشري وتقييم الفوائد الناجمة عن ذلك. بشكل عام، يُمكن القول إن نظرية الإدارة تحتاج إلى بحث يربط بين الهيكل المعرفي الفلسفي وإمكانية تحسين أنشطة المنظمات، حيث أن استخدام الممارسات الإدارية الواسعة النطاق في المجتمع الحديث لا يعكس بالضرورة فعاليتها أو فائدتها للمنظمات والأفراد الذين يعملون فيها.

كلمات مفتاحية: المنهج الفلسفي ، الادارة ، نظرية الإدارة

Abstract

Exploring the philosophical approach to management theory is a study of the application of the philosophical point of view in understanding the structure of cognitive bases that explain managerial phenomena. In the field of management science, we are less interested in speculation and broad generalizations about the nature of the world, but instead focus on how to serve the interests of those who seek to make this world a better place to live. The importance of applying philosophy in management theory arouses interest because the field of philosophy is broad, and its principles are applicable to various human fields, including management theory. We seek to determine the effectiveness of this application, and the best way to do this is through evaluation, as using the principles of philosophy is the best way to evaluate management theory. This topic may be of interest to management theorists and those interested

in philosophy, as management theorists may be interested in understanding whether philosophy is able to enhance the understanding and development of management theory and improve its use in practice. While those interested in philosophy may be interested in how to apply philosophical principles to a specific field of human activity and evaluate the benefits resulting from this. In general, it can be said that management theory needs research that links the philosophical cognitive structure with the possibility of improving the activities of organizations, as the use of widespread administrative practices in modern society does not necessarily reflect their effectiveness or benefit to the organizations and individuals who work in them.

Keywords: philosophical approach, management, management theory.

1- المقدمة

تعود بداية التقليد الفلسفي الغربي إلى فلاسفة ما قبل سقراط، الذين شاركوا في البحث عن طبيعة الكون وموقع البشر فيه، لقد كانت تتمحور حول كون الإغريق القدماء، على الرغم من أنه قد يبدو لنا أنهم كانوا أكثر اهتمامًا بالطريقة التي ننظر بها الآن إلى العلم (نور، 2018).

ومن الواضح أن تفكير ذلك العصر كان متكاملًا مع اهتماماتهم العملية، كما يتبين ذلك في أعمال أفلاطون وأرسطو. لقد كان تأثيرهم على فكر عصر التنوير، مع تأكيده على المنهج العلمي، هو الذي أدى إلى الفصل بين العلوم "الطبيعية" و"الإنسانية". ويجب أن نتساءل الآن، ما الذي يمكن للفلسفة أن تتعلمه من نظرية الإدارة؟ الاجابة قصيرة جدا (Mazur, 2021).

ومع ذلك، فإن الفلسفة، وخاصة فرع الميتافيزيقا، يمكن أن تعلمنا الكثير عن طبيعة الواقع ومكانتنا فيه. فقط عندما يكون لدينا فهم واضح لطبيعة الواقع، أي نوع الأشياء الموجودة، وأنواع المبادئ التي تحكم سلوكها، ومكاننا في المخطط الكبير للأشياء، يمكننا أن نبدأ في التفكير في طرق فعالة لاتمام الأشياء. بمجرد أن يكون لدينا فهم لطبيعة حقيقة موقف معين، وهدف واضح في ذهننا، يمكننا الانتقال إلى النظر في نظرية المعرفة وطبيعة المعرفة والتعلم. هذه موضوعات أساسية لنظرية صنع القرار ونظرية التغيير. لذا فمن الآمن أن نقول إنه كلما كان الفهم أكثر وضوحًا لطبيعة الكون ومكانتنا فيه، كلما كان الأساس لنظرية الإدارة أكثر صلابة (Witzel, 2003).

من الصعب تحديد التاريخ الدقيق الذي بدأ فيه تاريخ الإدارة. لقد عمل الإنسان في مجموعات منظمة منذ أن قام بتطوير الاقتصاد القائم على الزراعة. تكشف مراجعة موجزة للأدبيات التاريخية أن الإدارة كانت موجودة في شكل بدائي في مصر

القديمة وبابل والصين واليونان وغيرها. وما يسمى اليوم باسم "الفلسفة الرسمية" في نظرية الإدارة كان موجودًا منذ بعض الوقت. بأشكال مختلفة. ومع ذلك، فقد أصبح نظامًا محددًا بشكل أفضل فقط في القرن العشرين (عساف، 2020).

كان تركيز الفلاسفة الذين اهتموا أيضًا بالإدارة، مثل أفلاطون وسون تزو وكونفوشيوس، في المقام الأول على تحقيق المعرفة التي من شأنها أن تمنح الفرد الحكمة للحكم وبالتالي منع الفوضى. وبالتالي فإن الكثير من كتاباتهم تشبه الفلسفة السياسية. وذكروا "الجمهورية" لأفلاطون و"السياسة" لأرسطو برؤى مجتمعات مثالية استخدمت أساليب إدارية لا تختلف عن تلك التي استخدمها الفلاسفة المعاصرون لحل الدول التي تعاني من مشاكل حقيقية. كما أن عملهم، إلى حد ما، له طابع تأملي، ويقدمون النصائح للحكام. ومع ذلك، لا ينبغي الخلط بين هذا الاجترار الفلسفي أو نقل الحكمة إلى السياسيين وبين نشاط الإدارة، الذي يعد وظيفة تنفيذية. من الأسهل التعرف على "فن الحرب" لسون تزو، وهو نهج محدد للإدارة. لقد كان جنرالًا عسكريًا صينيًا وكان مجتمعه الصيني في حالة حرب دائمة (عساف، 2020).

كان كونفوشيوس مديرًا عامًا وعمله عبارة عن مجموعة من تعاليمه التي تتناول مجموعة متنوعة من المواضيع، بما في ذلك الطرق التي يمكن من خلالها أن يصبح الرجل شخصًا فعالًا ويكون له تأثير جيد على الآخرين. كما كان مهتمًا بإيجاد أفضل طريقة لتحقيق الاستقرار الاجتماعي. في الآونة الأخيرة، قام دالتون إي ماكفارلاند، الحاصل على درجة الدكتوراه في علم النفس التجريبي، بالتدريس في كليات الأعمال والطب. وهو معروف أكثر بأعماله البحثية في علم النفس، وليس الإدارة، لكنه ساهم في مجاله في ورقة بحثية عن الحالة الراهنة للمجتمع في عام 1957.

ومع الأحداث الأكثر جوهرية، شهد هذا القرن حربين عظيمتين وكسادًا كبيرًا. ومثل هذه الأحداث تؤثر بطبيعة الحال على المجتمع وإدارته. ومن هنا يبدو أن الفهم الواضح للإدارة ومحاولة تحسينها يرجع في الغالب إلى الأحداث الدولية الكارثية. ومع أخذ هذه الأحداث في الاعتبار، فقد تناولنا تاريخ الفلسفة في الإدارة في القرن العشرين (عساف، 2020).

2- أهمية الفلسفة في نظرية الإدارة

قد يكون من الصعب تحديد استخدام الفلسفة في نظرية الإدارة. عندما يحاول المدير إيجاد أفضل طريقة لتحقيق هدف ما، فإنه ينبغي له أن يستخدم طريقة أو تقنية لضمان نجاح الهدف. من خلال تحديد أهمية الهدف، يمكن للمدير إيجاد طريقة

لحماية مصالح الهدف من خلال تطبيق أساليب بديلة في حالة فشل ذلك. فالمصلحة محفوظة بالطريقة حتى لو تغير الأسلوب. وهذا في جوهره استخدام للنظرية. وهذا القول، فإن النظرية هي خطة للمستقبل تهدف إلى زيادة الفهم أو المعرفة من خلال استخدام الفكرة والبنى المرتبطة بها. هذا تعريف واسع للغاية، واستخدام الفكر الفلسفي في حد ذاته هو بناء؛ ومن المفيد أن يكون هناك فكر فلسفي في الإدارة من خلال استخدام النظرية وأساليبها لتحقيق غاية. لقد كانت الفلسفة عالية الجودة دائمًا واحدة من أفضل الطرق لتجميع المعرفة. هذه المعرفة هي فلسفة، ويمكن خلق استراتيجيات فعالة من هذه الفلسفات في محاولة لحل المشاكل المعقدة. وهذا يتيح للمديرين الحاليين والمستقبليين وسيلة لتجنب الأخطاء والأسلوب غير المهيج المتفشي للتجربة والخطأ (Mazur, 2021).

الإدارة، المصطلح "الأبسط"، يعني توجيه المؤسسة والسيطرة عليها. سواء كانت خاصة أو عامة أو حكومية، يجب توجيه المنظمة والسيطرة عليها. أحد التعريفات القديمة والأكثر شيوعًا هو "إنجاز الأمور من خلال الأشخاص". أحد الأسئلة الواضحة التي تطرح مع هذا التعريف هو "كيف؟" كيف نتحكم ونوجه، وهل هناك طريقة أفضل للقيام بذلك؟ هذه أسئلة يتم طرحها يوميًا من قبل جميع المديرين. لم تعد الأعمال "بسيطة" كما ذكرنا سابقًا، ويبحث مدير اليوم باستمرار عن أفضل طريقة لتحقيق السيطرة في مؤسسته والحفاظ عليها. وبطبيعة الحال، فإن الهدف النهائي هو القيام بذلك بنجاح (عساف، 2020).

3- دور المنهج الفلسفي في نظرية الإدارة

في القرن التاسع عشر وأوائل القرن العشرين، خلال الثورة الصناعية، طرح المساهمون البارزون في المدرسة الكلاسيكية للإدارة أفكارهم، التي كانت تعتمد على المجالات الاقتصادية والتقنية والعسكرية. من عوامل الضغط الداخلي إلى عوامل الضغط الخارجية، كان هناك الكثير مما يحدث في العالم في ذلك الوقت مما أدى إلى ظهور فلسفات مختلفة تمامًا تقريبًا للإدارة في مناطق العالم المختلفة. وكانت القضايا التي واجهها هؤلاء الرواد هي تطبيق فلسفات الإدارة على الصناعة في عصرهم. فريدريك تايلور، وهو رائد الإدارة الحديثة، ركز على كفاءة العمال وأماكن العمل باستخدام أساليب من الهندسة. كان العمال هم الموضوع وكان العمل الذي كانوا يقومون به ملموسًا. كان يهدف إلى بناء علم العمل للناس (نور، 2018).

في حين أن هنري فايول، الذي كان يدير شركة تعدين كبيرة في فرنسا، كان لديه فلسفة مختلفة تمامًا في الإدارة. أراد أن يكون له تطبيق عالمي. لقد أراد تحقيق ذلك من خلال معرفة الأخطاء التي ارتكبوها من خلال السبب والنتيجة ثم تطبيق العلاج بناءً على النتائج. كان ماكس فيبر، الذي بحث طوال حياته في كل من الرأسمالية في الولايات المتحدة والاشتراكية في روسيا، مهتمًا بدمج جميع الفلسفات في علم واحد. أظهرت أبحاثه حول المنظمات في الحكومتين نظامين مختلفين تمامًا، لكنه أراد علمًا يمكن تطبيقه عالميًا لتحسين المنظمات (المحنك، 1990).

4- المفاهيم الأساسية في الفلسفة الرسمية

تعريف الفلسفة الرسمية

تعتبر مبادئ الفلسفة الرسمية مجموعة من القواعد والمبادئ التي تحكم الاستراتيجية والإدارة في المنظمة. تعتمد هذه المبادئ على المنهج العلمي والتحليلي وتهدف إلى تحقيق الكفاءة والفعالية في العمليات التجارية. تتضمن هذه المبادئ تحليل البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة وتحديد الأهداف الاستراتيجية وتخطيط الموارد وتنفيذ الاستراتيجية ومراقبتها. يتعين على الإدارة أن تفهم هذه المبادئ وتطبيقها بشكل صحيح لتحقيق النتائج المرجوة وتحقيق التنمية المستدامة للمنظمة. تهتم الفلسفة عمومًا بتوضيح المعنى، وتقييم افتراضات الموضوع الذي تتم دراسته، وتقييم نطاق معرفته. هذا المحتوى الفلسفي موجود ضمانيًا في الكثير من الأعمال في نظرية الإدارة. لدى المديرين، عند التفكير في ممارساتهم، إحساس بالأفكار العامة التي تدعم سلوكهم وسلوك الآخرين. في كثير من الأحيان، تكون هذه الأفكار مشوشة أو متضاربة، وبالتالي فإن اجترارها ليس فعالًا كما قد يكون. ومن خلال التفكير في هذه المفاهيم ما قبل العلمية في ضوء العلوم الاجتماعية والسلوكية الحديثة، يمكن للمديرين أن يأملوا في تحقيق فهم نظري أفضل للأشياء التي يتعاملون معها وبالتالي ممارسة أكثر فعالية. وهذا يؤدي إلى توضيح النظريات "متوسطة المدى" في الإدارة. هنا، يتم البحث عن تعريفات أكثر دقة ومعرفة منهجية للمنطقة قيد التحقيق. علاوة على ذلك، تهتم الفلسفة الرسمية بتحليل القيم والأحكام، وغالبًا ما يلاحظ أن المديرين يبحثون عن طرق أكثر تماسكًا لتقييم السياسات والممارسات. في كثير من الأحيان، يطرحون أسئلة مثل "ما الذي يجعل X جيدًا" حيث يكون X قائدًا، أو مدرسًا، أو مهندسًا، وما إلى ذلك. وتتطلب الإجابة على هذه الأسئلة عملاً تفصيليًا حول

المفاهيم والقيم. وبالوصول إلى المستوى الجزئي، فإن المنطق الفلسفي والمنهج العلمي يدوران حول السعي وراء المعرفة المتماسكة، وقد لوحظ في عدة أماكن أن المديرين المعاصرين هم عمال المعرفة الذين يريدون أن يظهر لهم طرق أكثر فعالية لاكتشاف الأشياء. في أفضل حالاتها، يمكن للفلسفة الرسمية أن تظهر للمديرين طرقاً للقيام بكل هذه الأشياء وبالتالي تحسين جودة وتماسك العمل النظري والعملي في الإدارة (Witzel, 2003).

اهمية الفلسفة الرسمية في نظرية الإدارة

ومن الواضح بما لا يمكن إنكاره أن نظرية الإدارة عبارة عن شبكة معقدة وشاملة من المفاهيم التي توفر فهماً عاماً لإثراء فعالية منظمات العمل (Walton, 1993) ويعزى تعقيد نظرية الإدارة إلى بيئة الأعمال المتغيرة بسرعة، وتنوع القوى العاملة والتغيرات في التكنولوجيا، وكلها تتطلب من منظمة الأعمال استخدام أفضل الممارسات المعرفية الحالية والمستقبلية لتحقيق النجاح. ما هي الفلسفة إذن؟ الفلسفة هي دراسة المشاكل العامة والأساسية، مثل تلك المتعلقة بالوجود والمعرفة والقيم والعقل واللغة. ولعل هذا القول قد لا يكون له أي أثر في حل المشكلات العملية، بل على العكس من ذلك، فمن خلال الفلسفة يستمد الإنسان المفاهيم والحكمة لفهم القضايا التي تؤثر في حياته، وفي حياة الآخرين من حوله. ويتم ذلك من خلال محاولة صياغة المشكلة، واكتساب المعرفة للتعرف على شرعية المفهوم والحل الممكن، ووزن العواقب، والأهم من ذلك كله، نهاية القرار. تعد عملية اتخاذ القرار هذه بناءً على المفاهيم القائمة على المعرفة أمراً بالغ الأهمية في العثور على أفضل طريقة في تنفيذ القرار، لحل مشكلة ما، وهو ما يشبه النظرية (الفلسفة الأساسية لنظرية الإدارة) (Mazur, 2021).

إن فهم كيفية كون الفلسفة مقدمة مهمة للحاجة إلى الفلسفة الرسمية في نظرية الإدارة. يضع دراكر الفلسفة الرسمية كدمج للفلسفة في الممارسة اليومية، ويستنتج أن ممارستها مفيدة لأن الفلسفة الحديثة لا تختلف عن الفلسفة القديمة (دراكر، 1967). هذا هو نتيجة النقاش حول كيف تميل الفلسفة الحديثة إلى فقدان الاتصال بالفلسفة القديمة في فهم قضايا الحياة من خلال البحث عن المعرفة بغرض الفهم الأفضل وحل المشكلات. إن الفلسفة القديمة شبيهة بالنظرية، حيث يكون غرضها إيجاد فهم وأسلوب لحل مسألة ما، وفقدت الاتصال بالفلسفة الحديثة إذ حلت محل الحاجة إلى طلب المعرفة في مسألة ما إلى العمل المباشر لحل المسألة، بسبب نمو الفلسفة الحديثة وتطبيقها في خلق العلوم والتكنولوجيا.

وقد أدى هذا أيضًا إلى جعل العلماء والتقنيين اليوم "بلهاء أخلاقيين"، حيث أنهم غير قادرين على معالجة القضايا التي أثرت نتيجة تطوير عملهم، نظرًا لأنهم لم يعد لديهم أي معرفة أو ممارسة في كيفية الفلسفة في حل المشكلات (المحنك، 1990).

مبادئ الفلسفة الرسمية في نظرية الإدارة

على سبيل المثال، لننظر إلى بعض الحقول من مختلف التخصصات أو الأنشطة حيث يتم تأكيد الافتراضات ويُعرف ما إذا كانت صحيحة أو خاطئة بمعنى معين، على الرغم من أن معرفة ذلك قد يكون صعبًا للغاية. الرياضيات والمنطق هما أمثلة نموذجية على هذا الموضوع، وقد اعتبر طريقتيهما في توضيح الظروف التي تجعل البيانات صحيحة أو خاطئة بشكل متكرر نموذجًا يجب على الفلسفة الشكلية أن تسعى لتطبيقه على مواضيع أخرى. ومع ذلك، يشعر الرياضيون كثيرًا بالحيرة بشأن ما إذا كان خطوة معينة في برهان ما صحيحة، ولا يكون المنطقيون دائمًا متأكدين من معنى بيان معين حتى يحاولوا إعطاء تحليل فوري له. لديهم الشعور بأنهم سيعرفون الجواب سواء كان إيجابيًا أو سلبيًا، ولكن قد يكون لديهم أيضًا الشعور بأنه لا يوجد معنى في طرح السؤال، وهذه المشاعر صعبة التفسير وقد تتزايد بسهولة مع المشاعر العاطفية فقط (Witzel, 2003).

على المظهر الأول، تبدو الفكرة محيرة. ليس هناك فرق في الشكل اللغوي بين عبارة صحيحة وأخرى خاطئة؛ ستحتوي على نفس الكلمات بنفس الترتيب. إذا قلت "جميع الرجال مميئون"، و "سقراط كان رجلاً"، و "سقراط كان مميئًا" يمكنني التأكيد أن البيان الأخير اتبع البيانين الآخرين وكان صحيحًا، وقد يُطلب مني شرح كيف علمت أنه كان صحيحًا، لكنني لن أُطلب أبدًا شرح ما الذي جعله صحيحًا، إلا في السياق الذي يُطلب مني فيه عرض دلالي لتأكيد التأكيد. لا نشعر بالحاجة للقيام بذلك حتى نواجه محاولات لتعريف أنواع البيانات التي نتحدث عنها، وغالبًا، حتى بعد ذلك، لا نرى ما الذي يمكن أن يعني رفع هذا السؤال. ومع ذلك، فإن الحقيقة هي أننا في سياقات مختلفة كثيرة، لدينا فهم فوري لنوع الأدلة التي يمكن أن تُعتبر دليلًا لبيان معين، أو شيء يُظهر أنه خاطئ، ولدينا أيضًا فهم واضح متى يتحدث الشخص الذي يدلي بتأكيدات من هذا النوع بشكل معقول ومتى لا يتحدث (المحنك، 1990).

الفلسفة الشكلية هي محاولة لشرح بنية البيانات لموضوع معين. إنها محاولة للقول بما يجعل بعض البيانات حول موضوع ما صحيحة بينما تكون بيانات أخرى حول نفس الأشياء خاطئة (نور، 2018).

5- تطبيقات الفلسفة الرسمية في نظرية الإدارة

استخدام المنهج الفلسفي في تحليل الأنظمة الإدارية

الأنظمة الإدارية هي الآلية المستخدمة في تنفيذ السياسات التي تضعها القيادة. إنها أداة مهمة جداً لكل منظمة، فبدونها لن تتمكن المنظمة من العمل أو العمل بشكل جيد. وذلك لأن النظام الإداري يوجه المنظمة في عملها. إنها عملية تقوم من خلالها المنظمة بوضع خططها موضع التنفيذ. يمكن تشبيه الأنظمة الإدارية بالجهاز العصبي للإنسان. تماماً مثل الجهاز الإداري، يعمل الجهاز العصبي بمثابة إرشاد لحركة الجسم، فهو يرسل إشارات إلى الدماغ ويبلغ الدماغ بما يجب القيام به. سيؤدي الفشل في النظام إلى إعاقة جزئية أو دائمة للهيئة، وكذلك بالنسبة للوكالة. سيؤدي الفشل في النظام المستخدم إلى صعوبة إنجاز المهمة. ولهذا السبب يعد النظام الإداري مهماً لكل وكالة لأنه أداة لتنفيذ سياساتها وخططها. عدم التنفيذ الجيد سيؤدي إلى فشل المشروع (Mazur, 2021).

هناك طرق عديدة لتنفيذ النظام، ويمكن القيام بذلك من خلال التجربة والخطأ، أو الخطة، أو استخدام نظام موجود كمرجع. ومع ذلك، فإن الطريقة الأكثر منطقية وسهلة لتنفيذ النظام هي من خلال تحليله. ومن خلال تحليل النظام الحالي، ستكون المنظمة قادرة على فهم التدفق والعملية التي تنطوي عليها المهمة. سيؤدي هذا إلى تخفيف أي ارتباك قد يكون لديهم عند محاولة تنفيذ النظام. وهذا أمر مهم للغاية خاصة عندما تحاول إحدى المنظمات تنفيذ نظام جديد. ومن خلال تحليل النظام الجديد مع النظام الحالي، سيكونون قادرين على تحديد الفرق والتخطيط لطريقة فعالة للقيام بذلك. من خلال تحليل النظام الإداري، ستعمل المنظمة على زيادة الفعالية في تنفيذ مهمة أو وظيفة معينة (الغريبي، 205).

ان تحليل الأنظمة الإدارية باستخدام النهج الفلسفي، هو منهج إرشادي. فهو يبحث عن الافتراضات والأيدولوجيات الأساسية التي تشكل مظهر وسلوك الأنظمة الإدارية. يُفهم السلوك الإداري على أنه يشمل جميع السلوكيات التي تحدث داخل النظام الإداري سواء كان هذا السلوك مسؤولاً أو عميلاً أو أحد أفراد الجمهور المتأثر بالقرارات الإدارية. يُنظر عادةً إلى القرارات الإدارية على أنها تلك القرارات التي تبدأ أو تعدل أو تنهي شكلاً من أشكال نشاط المنظمة فيما يتعلق بقضية ما أو بشخص ما. ولكن في الجزء الأخير من هذا القرن، صدرت المزيد والمزيد من القرارات المتعلقة بتفويض أو رفض النشاط

الحكومي إلى وكالات خاصة أو إلى أشخاص. ويعني هذا الاتجاه نحو المنظمة أن مركز الإدارة أصبح منتشرًا بشكل متزايد وأن العديد من القرارات التي تؤثر على حقوق أو مصالح المواطنين يتم اتخاذها خارج نطاق المنظمات التقليدية (عساف، 2020). إن مفهوم النظام الإداري هو مجموعة متكاملة من القرارات العامة والمتشابكة التي يتم اتخاذها لتحقيق غرض محدد. هذه فكرة واسعة جدًا، فهي تشمل تقريبًا جميع قرارات السياسة حيث أن هذه القرارات عادةً ما تهدف إلى تنفيذ بعض التغيير في الوضع الراهن والسياسات التي يتم تنفيذها من خلال تخصيص الموارد بدلاً من الإجراءات التشريعية أو التنفيذية لا تعتبر في كثير من الأحيان إدارية. ولكن إذا أردنا استبعاد هذه الأنواع من القرارات، فإن الفئات التي نستبعدنا غالبًا ما تكون مراوغة، والقرارات التي تبدو للوهلة الأولى مجرد صياغة لمسار العمل المستقبلي قد يتبين عند الفحص الدقيق أنها تحديد محتمل لحقوق وواجبات بعض الأشخاص. المجموعة في المجتمع (نور، 2018).

إن القول بأن القرارات تشتمل على هيئة متشابكة هو إنكار لوجود شيء مثل اتخاذ القرار الفردي على الرغم من أنه يمكننا عزل ودراسة قرارات معينة. حتى القرار بإجهاض مسار العمل يمكن وصفه بأنه قرار وسيكون بمثابة إلغاء لقرار سابق. إن فكرة القرارات باعتبارها عامة هي على النقيض من القرارات الخاصة والمخصصة. ومفهوم القرار الذي يتم اتخاذه لتحقيق غرض محدد مستمد من مبدأ سيادة القانون، مما يعني ضمناً أن القرارات التي لا تتوافق مع أي غرض أو التي يتم اتخاذها ويرى بلاو أيضًا في النظام الإداري، مجموعة من الوظائف المترابطة التي يؤديها عدد محدود من الأفراد المعيّنين خصيصًا لهذه المهمة (المطيري، 2015).

سيكون هدف الأنشطة هو تنسيق عمل العديد من الأفراد في الأنشطة الروتينية أو الفنية، بهدف ضمان توجيه جهودهم بطرق فعالة نحو تصرفات مجموعة أكبر من الأفراد واستدامة بعض التغييرات في البيئة الاجتماعية أو المادية. هذا الجانب من النشاط الإداري هو الأكثر انتشارًا في عمل المسؤولين التنفيذيين الذين سيكونون محور اهتمام السلطة الفلسطينية. تُفهم عبارة "المجمع المتكامل من المنظمات" على أنها مجموعة من منظمين أو أكثر يوجد بينها على الأقل تفاعل عرضي موجه نحو السعي المشترك لتحقيق بعض الأهداف. ومن المحتمل أن تكون إحدى المنظمات وحدة داخلية للمجمع التنظيمي وتكون

الأنشطة موجّهة رأسياً أو أفقياً إلى المنظمة الأخرى. يمكن أن يحدث هذا في المؤسسات الحكومية أو الخاصة التي لديها العديد من الأقسام مع الشركات التابعة شبه المستقلة (المطيري، 2015).

تأثير الفلسفة الرسمية في اتخاذ القرارات الإدارية

إن اتخاذ القرار هو عملية عقلانية. السلوك الذي يوصف بأنه عقلائي هو ذلك السلوك الذي يعزز أهداف سلوك الشخص أو النظام. إن الشخص الذي يتصرف بعقلانية كفعل عقلائي وضمن بيئة ثابتة بسيطة سوف يمر بإجراء من المداولات لتحديد أي من مجموعة الإجراءات الممكنة سوف يحقق أهدافه على أفضل وجه. وهذه دالة متدرجة مقارنة كل فعل بالنتائج التي يترتب عليه، وأفضل عمل هو الذي له عاقبة أفضل. في هذا المستوى تعتبر نظرية القرار توجيهية. إن نظرية القرار كتبادل لسلسلة من الرسائل لاختيار سياسة تنتقل من النظرية التوجيهية إلى النظرية الوصفية وهنا تلتقي نظرية القرار مع الإستراتيجية. يمكن أن تكون محاكاة عملية اتخاذ القرار بمثابة محاكاة للحرب، وأبسطها هي لعبة محصلتها صفر لشخصين مع اختيار السياسة كمرحلة العمل الوحيدة. أي نقطة في تطور نظرية القرار لها نقطة مقابلة في نظرية القرار. بشكل عام، كان تطور نظرية القرار في أي من أشكالها مشتتاً ويفتقر إلى الدقة. إن تعظيم المنفعة كهدف لحل مشكلات القرار لم يتم تعريفه بشكل صارم أبداً، وقد تم تقسيم مفهوم الاحتمال بشكل غامض بين المستويات المختلفة للقرار واللعبة. يعتبر عمل سافاج عمومًا من أكثر نظريات القرار صرامة، ولكن يبدو أن امتداده إلى القرارات الإحصائية وقرارات الترميز والتحكم قد بدد دقته. لقد ارتبط مفهوم القرار الاستراتيجي به في أدبيات واسعة (Mazur, 2021).

إن دراسة استخدام الفلسفة الرسمية في اتخاذ القرارات الإدارية تلقي الضوء على الإطار الأساسي لعملية اتخاذ القرار. اتخاذ القرار هو الاختيار من بين البدائل. يعتمد الاختيار على التنبؤ بالعواقب المحتملة لكل بديل. وتستند هذه التوقعات إلى معرفة متخذ القرار. إذا كان الإجراء الذي سيتم اتخاذه عبارة عن سياسة لمرة واحدة، فإن عملية اتخاذ القرار تنتهي باختيار البديل. إذا تكرر الموقف، فإن عواقب الإجراء ستعدل معرفة متخذ القرار. وقد يؤدي ارتداد هذه النتيجة بعد علم متخذ القرار إلى إلغاء السياسة في منتصف الطريق لاختيار بديل أو لإعادة صياغة السياسة؛ وفي هذه المرحلة يتم إعادة تدوير

عملية صنع القرار. يمثل الإطار التفسيري لاتخاذ القرارات الإدارية مشكلة كلاسيكية في الاختيار بين السياسات المتنافسة (المطيري، 2015).

هناك سؤال أساسي في نظرية الإدارة يتعلق بالدور المناسب للقيمة في اتخاذ القرارات الإدارية. في هذا التحقيق، نحن مهتمون في المقام الأول بجانب واحد محدد من هذا السؤال العام. إن أطروحتنا هي أن الفلسفة الرسمية الخالية من القيمة يمكن أن تلعب دورًا مهمًا في توضيح الأفكار حول القرار الإداري. وفي المقال التالي سنحاول توضيح هذه الأطروحة على النحو التالي. أولاً، في القسم التالي، سنحاول تحديد الاختلافات المفاهيمية بين فلسفة القيمة الرسمية وغير الرسمية. ثم سنقدم مثالاً موسعاً للقرار الإداري ونقوم بتحليله لتوضيح كيف يمكن للمفاهيم التي توفرها نظرية القيمة الشكلية أن تساهم في اتخاذ القرار في سياق إداري واقعي. وأخيراً، سنحاول التعميم من المثال لإظهار كيف يمكن للتدريب في الفلسفة الرسمية أن يحدث تغييراً كبيراً في النهج الفكري لاتخاذ القرار في المواقف الملموسة (الغريبي، 2015).

مثل جميع البشر، يتخذ الإداريون ومعلمو الإدارة القرارات في ظل ظروف من عدم اليقين. ولكنهم لا يكاد يدركون ما تنطوي عليه القرارات من طريقة تعيين الاحتمالات المختلفة للبدايل والوصول إلى القرار بما يتوافق مع هذه الاحتمالات. لم يكن الأمر واضحاً في المثال السابق، ولكننا نؤكد أنه حتى النظر في القرارات البسيطة في ضوء نظرية القرار الحديثة يمكن أن يؤدي إلى رؤية مفيدة. لذلك، في هذا القسم الفرعي والقسم الذي يليه، نقوم بمقارنة النهج التقليدي والحديث في اتخاذ القرار بهدف اقتراح أن الأخير لديه الكثير للمساهمة في القرار النظري للقيمة (عساف، 2020).

تطبيق مبادئ الفلسفة الرسمية في تطوير استراتيجيات الإدارة

إن دمج الفلسفة الرسمية في استراتيجيات الإدارة لا يدعي أنه يقدم مجموعة من الحلول العملية الجاهزة للخدمة للمشاكل الإدارية الحديثة. وفي الواقع، لو حدث ذلك، فلن يؤخذ على محمل الجد كعمل فلسفي. (تستحق هذه النقطة التركيز، لأنها قد تبدو متعارضة مع ما قيل سابقاً عن الألم الناتج عن مراجعة معتقدات الفرد والحاجة إلى اتخاذ القرار في ظل عدم اليقين. ومن الواضح أن مثل هذه القرارات تحدث بشكل متكرر في الإدارة - بما في ذلك القرارات المتعلقة بالمعتقدات

الفلسفة التي يجب تبنيها لأغراض الإلهام والتوجيه - وقد يكون من الممكن تطوير تقنيات فلسفية لتوضيحها وأحياناً حتى حلها (المطيري، 2015).

لكن هذا لا يعني أن الفلاسفة هم في وضع أفضل لتطوير وتطبيق هذه التقنيات، أو أن قيامهم بذلك سيكون أمراً سيئاً. استخدام جدير لوقتهم). بل إن هدفها هو إقناع المديرين بالتعامل مع أساليب الفلسفة التحليلية، وتزويدهم بفهم واسع ولكن جوهري لهذه الأساليب، حتى يتمكنوا من تطبيقها على مختلف المشاكل والحلول المحددة القرارات التي يجب أن يواجهوها في عملهم. الأمل هو أنه من خلال اكتساب إحساس عام بما تنطوي عليه الفلسفة، إلى جانب بعض التصور لفوائدها المحتملة، قد يلهم المدير من وقت لآخر لطلب المساعدة من فيلسوف محترف، أو حتى إذا كان جريئاً جداً في الحصول على فكرة. الذهاب إلى الفلسفة حول القضية المطروحة بنفسه. فقط من خلال التعامل بشكل مباشر مع مشاكل وقرارات المديرين، كما يفهمونها ويمثلونها لأنفسهم، يمكن للفيلسوف أن يأمل في الحصول على مساعدة حقيقية في معالجة هذه المشاكل والقرارات. ولهذا السبب، تم توضيح حجتي طوال الوقت بأمثلة مستمدة من الإدارة، تتراوح من التافهة إلى الخطيرة إلى حد ما. على الرغم من أن هذه الأمثلة ليست بأي حال من الأحوال مجالاً حصرياً للمديرين، فمن المفترض أن يكون لها صدى خاص بالنسبة لشخص يقرأ المقال مع مراعاة أهمية الفلسفة في عمله. وفي الوقت نفسه، لا يتمثل الهدف في تقديم دورة تدريبية مكثفة في الإدارة، ولا يُفترض وجود معرفة خاصة بالأعمال أو الإدارة. يجب أن يكون الشخص العادي الذكي قادراً على فهم جميع الأمثلة، ويجب أن يكون كل واحد منها كافياً لإعطائه إحساساً بالمشكلة أو القرار المعين الذي يهدف إلى توضيحه - وهو إحساس سيبقى معه ويكون متاحاً للتفكير فيه لاحقاً (المطيري، 2015).

لفلسفة الرسمية هي مجال تفاعلي للبحث يزيد من تأثيرها في الفلسفة العامة ونظرية القرار والعلوم والقضايا العملية في السياسة والأعمال. وتتميز بدرجة عالية من الوعي الذاتي بأهدافها وأساليبها، وغالباً ما يتشارك ممارسو الفلسفة الرسمية في منهجيات متعددة التخصصات تجمع بين الأسئلة الفلسفية التقليدية والتطبيقات الرسمية. قد يشمل هذا المجال (Witzel. 2003):

- استخدام اللغات والأنظمة الرسمية

- النمذجة الواضحة لمختلف مجالات البحث، التي يتم فحصها باستخدام الأدوات الرسمية بالإضافة إلى نتائج العلوم ذات الصلة،
- تطبيق الأساليب الرسمية للبحث. النمذجة الرسمية للأنظمة المستخدمة في علوم الكمبيوتر وأحياناً في مجالات مختلفة من الأعمال والحكومة.

يجسد هذا الوصف الشامل الأبحاث في مجال المنطق، ونظرية المعرفة الرسمية، ونظرية القرار، ودراسات العلوم، وفلسفة المنطق. هذا النهج له مزايا لنظرية الإدارة والممارسة. أولاً، يمكن للتعليم الإداري أن يستفيد من النموذج التربوي الذي توفره الفلسفة الرسمية. تميل النصوص والدورات التدريبية في الإدارة إلى استخدام الحالات والسرد لتعليم أفضل الممارسات أو معايير اتخاذ القرار. ويمكن تعزيز هذا التدريس بدراسة منطق القرارات وطرق تمثيلها، مما يسمح بمقارنة إجراءات ومعايير اتخاذ القرار المختلفة. ثانياً، هناك روابط جوهرية يجب القيام بها بين الفلسفة الرسمية والعمل في نظرية الإدارة. على سبيل المثال، قد يتم تطوير دراسة اتخاذ القرارات الثابتة في الاقتصاد والإدارة من خلال العمل في نظرية القرار والنمذجة الرسمية للوكالة. ومع ذلك، لا يزال هناك الكثير من العمل الذي يتعين القيام به في دمج التخصصات الفلسفية والإدارية. ونحن نرى أن هذا العمل بمثابة تلاقح مفيد بين المجالات، وعرضنا هنا هو أحد الأمثلة على الفيلسوف الذي يستورد التحليلات المعيارية وطرق اتخاذ القرار في دراسة الإدارة وممارستها. يعد هذا احتمالاً مثيراً للباحثين في مجال الإدارة ويستحق نظرة فاحصة على طبيعة الفلسفة الرسمية وصلتها بالإدارة (المطيري، 2015).

تتسم الفلسفة أيضاً بالقيم ويمكن أن تساعد هنا في معرفة ما تحاول الشركة تحقيقه وما تريد أن تكون عليه. نظراً لأن المجال الثاني الذي يمكن أن تساعد فيه الفلسفة الإدارة هو حل المشكلا (Witzel. 2003).

هناك بشكل أساسي ثلاثة مجالات حيث يمكن للفلسفة أن تساعد الإدارة. أولاً، يمكن أن يساعد ذلك لأن العديد من القرارات في الإدارة هي في الواقع قرارات تتعلق بما يجب القيام به في موقف معين. بعض المشاكل الإدارية هي مشاكل اللياقة البدنية. عادة، هناك العديد من مسارات العمل الممكنة، والتي يصعب تحديد أي منها هو الأفضل. في مثل هذه الحالات، أفضل مسار للعمل هو تقييم الاحتمالات. يجب تحديد كل احتمال على أنه الإجراء الذي يحقق أفضل فائدة بأقل تكلفة.

عادة، لا يتم ذلك بشكل صريح. يتم اتخاذ القرار على أساس حكم بديهي غامض. في بعض الأحيان لا يتم ذلك على الإطلاق. توفر الفلسفة منهجية لاتخاذ القرار العقلاني. وتقول إن القرار الأفضل هو الذي ينتج عن تعظيم قيمة بعض المتغيرات. عادةً ما تكون هذه القيم أشياء مثل الرضا أو الأرباح. يمكن أن يؤدي اتخاذ القرار المنهجي في بعض الأحيان إلى أسئلة لا يمكن الإجابة عليها (Witzel, 2003).

الفلسفة هي دراسة القضايا العامة والأولية المتعلقة بأمور مثل الوجود والمعرفة والقيم والعقل والعقل واللغة. إنه ليس علمًا دقيقًا ولكنه جهد لفهم الأشياء بشكل عقلاني. يمكن أن تكون أداة مفيدة جدًا في اتخاذ القرارات الإدارية، خاصة في المواقف المعقدة (المطيري، 2015).

الفلسفة هي النظام الذي يتم تطبيقه في مختلف المجالات، من السياسة إلى الاستراتيجية، من أجل التنوير لكسب الحظ والنجاح في الثقافة الاقتصادية اليوم. بدأت الشركات والمديرون التنفيذيون في تناول أساسيات الفلسفة واستخدامها كأداة لتعزيز أعمالهم.

دور الفلسفة الرسمية في تحقيق الرؤية والرسالة الإدارية

ينظر إلى المنطق والعقل تقليديًا على أنهما علم. ومع ذلك، فهي أدوات متجذرة في الفلسفة. يوفر العلم المعياري للمنطق وسيلة رسمية لتحليل وتقييم الحجج والاستدلال وراء القرارات بهدف جعلها أكثر صحة وسليمة. يمكن أن يساعد تطوير المنطق غير الرسمي والرمزي في تحديد وتصحيح المنطق الخاطئ الذي غالبًا ما يؤدي إلى قرارات وإجراءات سيئة. وهذه عملية يمكن تدريسها وتعلمها وممارستها من قبل الأفراد على جميع مستويات الإدارة العامة. ويمكن النظر إليه من حيث تنمية المهارات والدروس الخصوصية، مثل الكثير من الدروس الآلية. إن تأثيرات تحسين عملية صنع القرار وحل المشكلات هي بالطبع مفيدة للغاية للمنظمة والجمهور الذين يتلقون خدماتها. ومع ذلك، فإن قيمة المنطق والعقل تذهب إلى ما هو أبعد من ذلك. ومن الطبيعي أن يؤدي التحليل المتعمق للمنطق الكامن وراء قرارات معينة إلى ظهور الافتراضات على السطح. غالبًا ما يتبين أن القرارات أو الإجراءات قد استندت إلى افتراضات غير واضحة أو غير متوافقة مع المعتقدات الأخرى أو في الواقع خاطئة. الافتراضات والمعتقدات هي افتراضات من نوع خاص. ويمكن اعتبار استكشاف طبيعة العلاقات المتبادلة بينها بمثابة

تحليل لفلسفة الفرد أو المنظمة المعنية. يمكن أن يؤدي هذا في بعض الأحيان إلى تسليط الضوء على نقص أساسي في الفهم في مجال معين ويكشف عن العوامل السببية وراء القرارات. كل هذا لصالح اتخاذ قرارات وإجراءات ذات جودة أعلى وأكثر استنارة (Witzel, 2003).

إن دور الفلسفة الرسمية هو امتداد للعمل على النظرية الإدارية. ومع ذلك، فإن الفلسفة هي مفهوم مجرد لم يتم استكشافه إلا قليلاً فيما يتعلق بأهميته في الإدارة العامة والبيئة التنظيمية. في اقتراح أن اتباع نهج منظم للتحليل المنطقي للافتراضات على مستوى الفرد والجماعة والمنظمة بأكملها والمستوى المشترك بين المنظمات سيكون لا يقدر بثمن لتحسين ممارسة ونظرية الإدارة، فمن المؤكد أن فهم الفلسفة التي تدعم أعمالهم والقرارات (سواء عن قصد أو عن طريق الخطأ) هي خطوة مهمة لتحسين عمل الموظفين العموميين ونتائج مساعيهم (عساف، 2020).

تعتبر الفلسفة الرسمية مفهومًا مهمًا للشركات الحديثة. من المهم أن يكون لدى الشركات فهم واضح لرؤيتها ورسالتها. الرؤية والرسالة هي القوة الدافعة للشركة. إنهم يسمحون للموظفين بمعرفة ما هو متوقع منهم وما تريد الشركة تحقيقه على المدى الطويل. وهو الأساس الذي يمكن للمؤسسة أن تبني عليه أهدافها ونجاحها. يمكن أن يكون للرؤية والرسالة الواضحة فوائد عديدة للشركة. يمكن أن تشمل هذه الفوائد هدفًا مؤسسيًا واضحًا يمكن أن يسهل تحديد ما إذا كانت الفرص تساعد الشركة على التقدم نحو أهدافها المحددة، وتركيز أفضل للشركة وفعاليتها في اتخاذ القرارات، ويمكن أن تخلق تصورات عامة إيجابية ويمكنها أيضًا تحسين تحفيز الموظفين.

تعتبر الرؤية والرسالة الإدارية مهمة لأنها تولد الحاجة إلى فهم واضح لدور الفلسفة الرسمية في تحقيق الرؤية والرسالة الإدارية. التفكير الإبداعي والمنهجي ضروري لتنفيذ الأنشطة. إن مهمة المدير الأعلى هي التفكير في ما يجب القيام به في الوقت الحاضر وحتى أبعد من ذلك، لأن الرؤية هي ما ستكون عليه المنظمة، من خلال أخذ الأهداف التي تم التخطيط لها. ستكون المهمة هي الموقف الذي تقوم فيه المنظمة بشيء ما في محاولة لتحقيق الأهداف والغايات. لكن الأمر لا يسير دائمًا بسهولة وفقًا لما تم التخطيط له. في مواجهة العديد من المشاكل والعقبات الموجودة، هناك حاجة إلى التفكير الإبداعي والمنطقي لحل المشاكل، ويتطلب أيضًا التحقق من البرنامج الذي تم تنفيذه. بسبب العقبات والمشكلات المختلفة التي تحدث والتناقض بين

ما يحدث فعليًا مع الرؤية والرسالة المخططة، فإن الأمر يتطلب تفكيرًا نقديًا لعكس وتقييم العمل الفعلي الذي تم إنجازه لمعرفة الطريقة الأكثر فعالية لتحقيق الرؤية والمهمة. في الواقع، تمثل الرؤية والرسالة المثل العليا للمنظمة. الفلسفة الرسمية مهمة في العمل الحقيقي بين المثل العليا والعمل الحقيقي لتحقيق تلك المثل العليا. وهذا هو نفس الشيء بالنسبة لجوهر الفلسفة الرسمية نفسها، وهو التفكير التأملي حول ما يجب القيام به في سياق منطقي وصارم للحياة اليومية. الجدلية بين الفعل المثالي والفعل الحقيقي تسمى غالباً تحليل التأمل، حيث يرتبط الكثير من التفكير بخطة تحليل إمكانيات الفعل والبحث عن بدائل فعالة لتحقيق الأهداف التي تم التخطيط لها. سيكون للتفكير التأملي عالي الجودة تأثير على العمل عالي الجودة. كما أن القيام بالتفكير عالي الجودة يتطلب من كل شخص أن يعتقد أنه لا يوجد فرق عملي بين التفكير في التفكير وما يجب القيام به، ثم ينعكس ذلك في الحكم اليومي في الإدارة من خلال القيام بالكثير من تقييم الإجراءات التي تم القيام بها من حيث مدى فعاليتها في تحقيق النتائج المرجوة من الرؤية والرسالة. وهذا يعني أن المسؤولين يقومون دائماً بإجراء التقييم لمقارنة النتائج بما تم التخطيط له (عساف، 2020).

6- الخلاصة

لم تعبر الفلسفة السائدة الكثير من الاهتمام للإدارة، وقد بدأ مجال دراسات الإدارة للتو في إدراك القوة الفعلية للفلسفة في فهم الممارسات الإدارية وتصميمها والتفكير فيها. يعد دليل سبرينغر (Springer) لفلسفة الإدارة الأول من نوعه. ويغطي في 58 فصلاً مقسمة إلى ستة أقسام، الموضوعات الفلسفية الأساسية في الدراسات الإدارية: نظرية المعرفة في الإدارة، وفلسفة العلوم لنظرية الإدارة وممارستها، وجماليات الإدارة، والفلسفة الاجتماعية والسياسية للإدارة، والفلسفة الأخلاقية والإدارة، والفلسفة في الإدارة. ممارسة الإدارة والتعليم. كان الهدف من هذه الدراسة هو تغطية مجموعة متنوعة من وجهات النظر والممارسات في فلسفة الإدارة، وتوضيح كيف يشكل هذا التنوع فهمنا وأشكال الدراسة والتعلم وممارسة الإدارة.

7- المراجع

- نور ، طائل (2018). فلسفة الإدارة والتحديات المعاصرة مدخل تطبيقي علي المنظمات الحكومية. الهيئة المصرية العامة للكتاب
- الغريبي، هشام (2015). فلسفات إدارة الجودة الشاملة ؛ وتحسيناتها وتقنياته. مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع
- المطيري، ثامر (2015). فلسفة الفكر الاداري والتنظيمي. دار اللواء للنشر والتوزيع.
- عساف، عبدالمعطي (2020). نظرية التفوق الاداري ، دار وائل للنشر والتوزيع.
- المحنك، هاشم (1990). فلسة الادارة والمجتمع. دار انباء للطباعة والنشر.
- Mazur, C. (2021). "WHAT IS A MANAGEMENT PHILOSOPHY? (WITH EXAMPLES) ", zippia, Retrieved 16/1/2024
- Witzel M. (2003). Fifty Key Figures in Management. Psychology Press. .