

# PRINCIPLES OF MANAGEMENT

BUSA230

DONE BY: DIANA ALI

2023/2024



## Chapter 1

## managers in workplace.

Why are managers Important? (3 reasons)

Boss

1. Managerial Skills and abilities.
2. Critical in getting things done.
3. The quality of relationship between managers and employees.

increase also result ← ① ↑ loyalty  
② ↑ productivity

Managers : Someone who Coordinate and oversess the other people work to achieve Org. goals.

(give order) what to do and how to do it.

* Single person	also can do other duties
* Department group	
* Other (extent)	

Non managers: (no one reporting to them)

↓  
Involve managerial task

depends

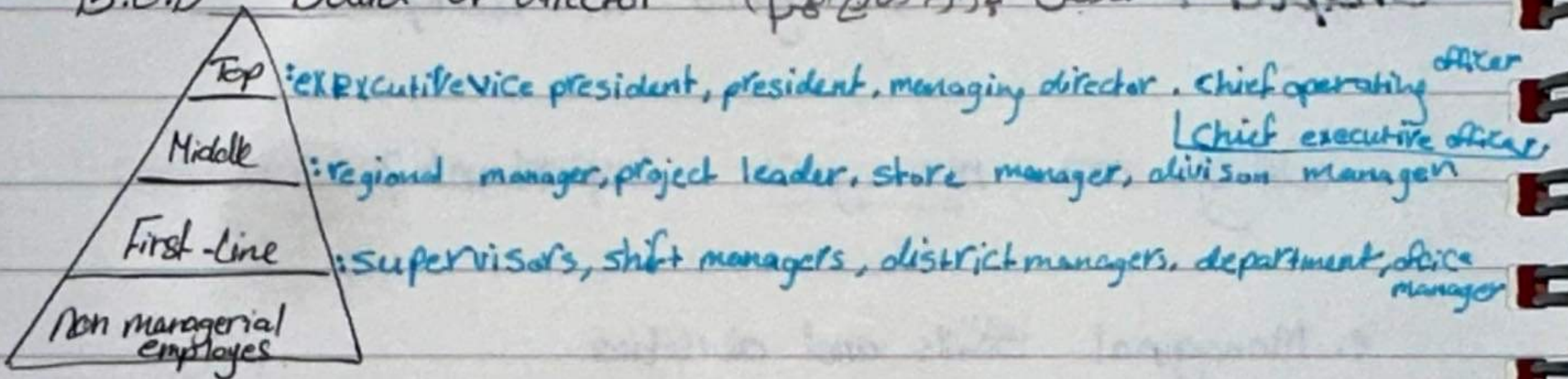
Org. Structure

Traditional

Open and Flexible. ] Org. Structure, من أنواع الـ



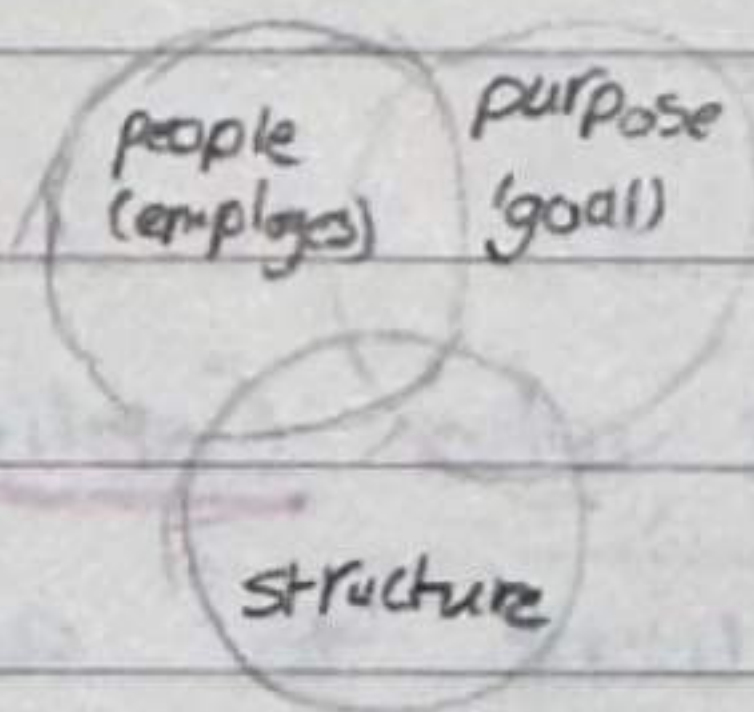
B.O.D Board of director (مجلس الإدارة (خارج المؤسسة)



## Organization

تتكون من

1. Distinct purpose
2. Deliberate structure
3. people



Organizationline إذا نقصت وحدة من هذه ال3 ما يسوي

Management of others so there  
Coordinating and overseeing the work activities are completed  
efficiently and effectiveness

( means )

( Ends )

Resurses

goals ( attained )

Doing the right things  
نقل النبي بالطريقة الصحيحة

Doing the right things  
نقل النبي الصحيح

good management لما التنيين بجمعوا يكون عننا

poor management إذا وحدة منهم من هؤلاء يكون



What managers Do?

## 1) Managers Function

yesterday Henri Fayol

lead to achieve org purpose [Planning - organizing - Commanding - Coordinating - Controlling]

leading

Setting goals

establish strategies

Develop plans to coordinate activities

### - Organizing <sup>تنظيم</sup>

what needs to be done

who is to do it

How it will be done

Line of Authority

### - Leading

Leader

motivating, leading, any other actions involved in dealing with people.

### - Controlling

monitoring activities to ensure that they are accomplished as planned.



~~Management~~

## Management Roles

management roles Henry Mintzberg

10 Managerial roles : Specific action or behavior ...

3 Categories ~~من تصنيفات~~ 1\* Interpersonal roles : people and duties.

1.1 ~~Fig~~ Figurehead مصدر للأوامر

1.2 leader provided leadership for the team

1.3 Liaison تصوير ال Org للعالم الخارجي

Providing Information

processing Information

← تحليل وتفكيك معلومات

2\* Informational roles

2.1 Monitor ~~Collecting~~ مراقبة وجمع المعلومات

2.2 Disseminator ~~Feeding~~ نقل المعلومات من المدير

2.3 Spokes person ~~represent~~ نقل المعلومات خارج ال Org

3\* Decisional roles

3.1 ~~Entrepreneur~~ - Entrepreneur مبتكر أفكار جديدة

3.2 Disturbance handler الشخص الذي يحل المشاكل

3.3 Resource allocator التحكم بالموارد

3.4 Negotiator الشخص الذي يتفاوض ويحصل على أفضل

اتفاقيات (وظيفة - يحصل على أفضل اتفاق)

Using Information



# Management Skills Report Katz

## - Technical

التخصص المحدد في مستوفي الشخص

Top

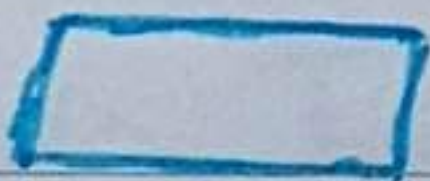
Middle

First



## - Interpersonal (Human Skills)

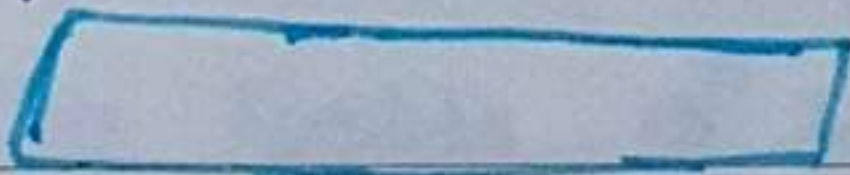
التعامل والعلاقة مع الموظفين



موجودة بالتساوي عند الثلاثة.

## - Conceptual

تفكير وتحليل ونظرة خارجية للأمر وقصته استراتيجي



نتج رسة الكتاب (Ex 1.6 page 43)



How is managers job Changing

1\* Technology → (Social media (electronic communication))

2\* Managerial ethics → Sustainability →

↓ 1- shareholders Value : عشان اسفتر لازم احقق شفتين

Business Strategies (3 bottom lines)

Economil

Environmint

Social

3\* Competit Vness

1. Customers

good Services عشان كانو على الرباين لازم نفهم

2. Inovition الايفكار

- Creativity : thinking new things.

- Inovition : develop or change something exist. (ماي تعريف المص Doing or applying new thing).

4\* Threat

Risk managment



## why study management?

### 1\* The Universality management

- Type: profit or non-profit Org.
- Size: Small      Large.
- level: Top      Middle      First.
- areas: Department (HR, Marketing, Fin...)

### 2\* The Reality of work

### 3\* Rewards      challenges



# Chapter 1.2 Management History Module

Page 58/59

## \* Early management

كانت فكرة المصنعة موجودة من مسبقا عندما احب آدم نسيت  
 لازم لتخصص مسكنا توريد  
 Division of labor (D.O.L) Job Specialization  
 انتا سبيتنا

Breakdown job into sperate (narrow) and repetitive task

↑ productivity

pin Industry

↑ Incentive  
 زيادة ماله

باشوا ينفخوا مفهوم المصنعة من اجن النوع الصناعية له آدم نسيت

## 1. Classical approach

Rationality and efficiency

ركزت على شغلين

ركزت على رنفها

### 1. ~~Scientific~~ Management (Frederick Taylor) 1.1

واحد من باي شغلين

To find "the one best way" for a job to be don

Pig iron

عل تجرب مسك الحديد (التجارب موهبة)

Pig iron Experiment 12.5 Tcn

E Mt-2 page 61

Rule of thumb ← Replace 1. Science  
 2. hiring

فرير يفر للوظفين



4. divided the work between the managers and employees  
 "but the right workers with right resources"

(motivate)

كانوا يستعملون الحافز بالمصاري كثير

1.2 Frank and Lillian Gilbreth → تظهروا عالمين من ناحية علم نفس  
 to eliminate hand and body motion → يحدون حركة الاديان والجسم

Bricklaying

Experiments

عملوا جهاز لنفس مكان الجسم

Device Microchrometer (body) اسم الجهاز

reducing the motion from 18.5

18.2

Therbligs (hand)

عملوا مكان جهاز لنفس حركة الاديان

## 2. General administrative theory

what managers do?

Fayol focuses at all

Constitutes good management practice?

managers, Taylor focuses

2.1 Henri Fayol 14 principles →

at first line managers

(1, 2, 4, 8)

← 4 من 14



1. Divisional work
2. Authority
- 4.3 Unity of Command
8. Centralization

## 2.2 Max Weber

EMH.4 p63 Authority

\* Ideal Bureaucy is

org  
رکز انواری مئاریه بس ماخمن

1. division of labor

2. Authority

صفات ال Bureaucy

3. Formal Selection بتدعی فیه مستادی الناس

4. Rules and regulation قوانین شوالهم وشوعلیهم

5. Impersonality عدم الشخصیة / فانی واسطال

6. Career orientation (یتبع للمكان بس مامعك) مفعول انکرا بی عاك المكان



## 22 \* Behavioral approach

↓ action of employees → the most important aspect.

Organizational behavior

Exhibit MH-5 page 64

### 4 Advocates

#### 11 Robert (work Condition)

Focus on Ideal work place

Money → Investment

working Conditions.

اعتم بالظروف البيئية المتكيفة العقل

وأي نظريتي بيئة العقل بغير استثمار

#### 21 Hugo (Industrial psychology)

2.1 Selection: psychological test

2.2 Training: learning theory

2.3 Motivation: behavior

يوجد المراحل عند تعيين الموظف

تدريبهم

تحفيزهم

#### 31 Mary

people oriented

group ethics

Org viewed by individuals and groups.

المركزية بالشرية

وكون التوظيف بشكل جروب و ethics

عشان العلاقات تكون عالية

#### 41 Chester Social system

\* open system

\* Org Social system that requires Cooperation

\* manager job Communicate and stimulate.

اعتبر ال Org منسجمة اجتماعية



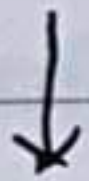
- the Hawthorne Studies → 1920 - 1930 → الرقعة المظلمة  
to examine effect of various lighting levels on  
workers productivity.

Experimental group

↑ light → ↑ productivity

↓ light → ↑ productivity

Elton Mayo



Social norms, group standard  
and attitudes **key determinates**  
of individual **work behavior**.

Control group

Constant minority

الاضطراب ما فرقت على الانتمائية

لجاءوا لـ إيلتون مايو وقرروا ما ليا

ليس بغيره بالنافع

3<sup>3</sup> Quantitative approach (Management Science)

to improve decision making

Total quality management (TQM)

اسم نظرية في المنتجات

1. Continuous Improvement

نظرة مستمرة

2. Response customers need and expectations.



Mkt-6 page 66

# 1. Intense ~~late~~ Focus On the Customer.

Internal Customer

زنايين داخليين (عاملين في الشركة...)

external customer

أي احد خارج ال Org

## 2. Continual Improrment

"Very good" is not good enough

بلك تستمر بالتطور

## 3. Process focused

→ finished product

## 4. Improrment Everything

بشئ من كل شئ

## 5. Accurate measurment

↓  
define problem → why?  
↓

Continuas Improrment يتم حسب المتغيرات

## 6. Empowerment of employees.

بإعطيهم صلاحية في الكمية



## 4\* Contemporary approach

4.1 System : Set of Interdependent

4.2 ~~Contingency~~

Chester Bernard { and Interrelated part arranged  
Unified whole

purchasing dep  $\Rightarrow$  production  $\Rightarrow$  marketing  $\Rightarrow$  Finance.

~~Open System~~

### - Close System

are not Interact or Influence by Envnt  
Environment

### - Open System

are Interact or Influence by Envnt.

Input  $\Rightarrow$  process  $\rightarrow$  output

labor      activities      finished product

material      Technology      service

Info

Human



## 4.2 Contingency (situational approach) بداية تناسب الوضع مع الحالة

### 4 Contingency ~~Variable~~ Variable

1. Org. Size كل ما كبر حجم الشركة يتغير الستابل تبعها
2. Routineness of task technology ما يتغير ليس من التكنولوجيا  
يفكر عن العالم والمعاملات بوضوح
3. Env't. Uncertainty → Unusual شيء يصير لأول مرة ويتعامل معه لأول مرة
4. Individual difference الاختلافات الشخصية بين المديرين  
كيف يحفزهم (motivated)



## Chapter 3 Managing the External Env't and the Org Culture

### 1] The Omnipotent View of management

المسيطر المطلق

إذا كان manager يبيع بريقاً إذا لم يفسد لينفرد

Full responsibility for Org Success.

### 2] The Symbolic View

في أسباب ملكي في ال manager

External Constrained

managerial

Internal Constrained

Env't

⇒

Discretion

⇐

Culture

(Decision making)

### Factors which managers have little control:

ملك النقاء وظهوره على مربي مشروعة دون مثل السحاب

1. Economic: Interest rate, Inflation and disposable Income.

↓

الفوائد

↓

ملاحة المعيشة

↓

الدخل المتاح للإنفاق

2. Demographics: age, education, gender, location

خصائص سكانية

3. Political / Legal:

↓

سياسي

قانوني

4. Social Culture:

تأثيرات lifestyle والعادات والدين

5. Technology:

6. global:

]

→

مرتبط بـ

في عالمي، سوق عالمي

ال Technology أنت لا global



How the <sup>External</sup> Envmt affect managers?

there are 3 ways the Envmt affect managers

1. Jobs and employment

Freelancer

2. Assessing Environmental Uncertainty

1. Degree of change: change is minimal → stable Envmt.

Unpredictable change is frequently → Dynamic Envmt.

2. Degree of Complexity

① the number of components in an Org. Envmt

② the extent of the knowledge about the components

Components such as Competitors, government, pressure group, supplier.

Org. Envmt

~~1. The number of components in an Org~~

\* Dissimilar Components + Change frequently → Complex and dynamic.

\* Little Components + stable frequently → Simple and stable.

3. Managing Stakeholder Relationship.

Stakeholder

أصحاب المصالح

Share holders or owners (Stakeholders)

List

قائمة فيها

مالكي/صاحبي الشركة

Interest

مستوى اهتمامهم

Critical

ليأخذ المصالحين الأولين في الاعتبار

لأنهم مهمون



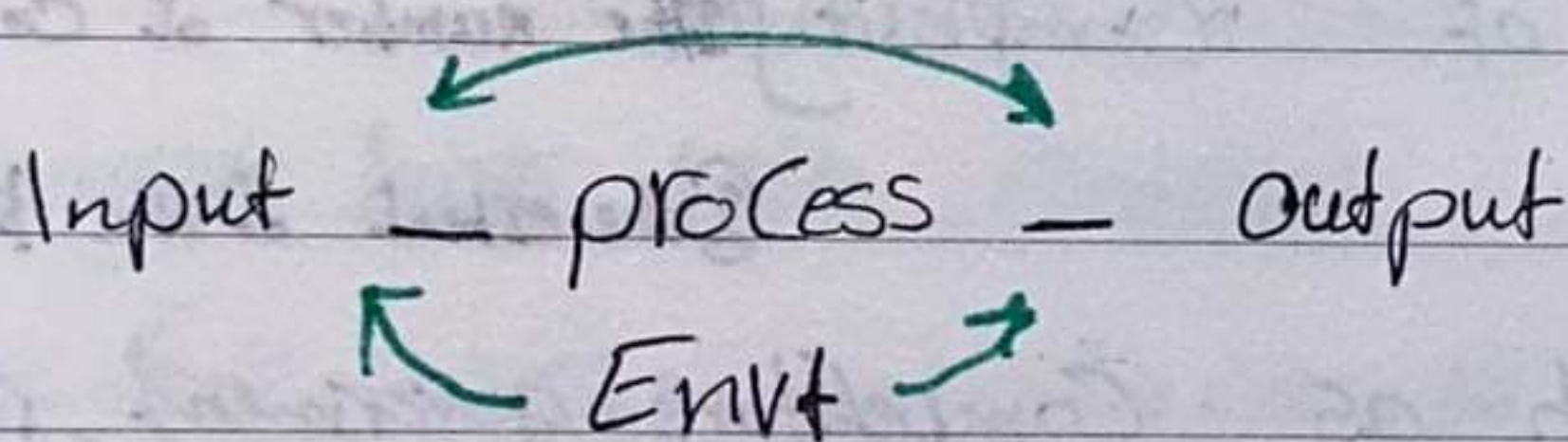
Benefit : of good relation with stakeholders

1. Improve predictability.
2. more Innovation.
3. Trust.
4. Flexibility.
5. Affect Org. performance

كيف تتكيف ونواكب التغيير

Right things to do (ethics)

العلاقة بين الشركة وبين stakeholders وال Org.



\* Org Culture : Constraints and challenges.

Unique personality

principles, Values, Customers

way of doing things to determine how employees act toward each others.

Culture Implies 3 things :

1. perception,
2. Descriptive.
3. Shared Aspects.

Three things



## Dimensional Org Culture :

1. Attention to ~~detail~~ detail (ما يركزوا بالنتيجة)
2. Outcome Orientation (النتيجة والهدفية)
3. people Orientation (يركزوا على الناس الموجودة وعلى راحتهم ويغيرونهم aspects)
4. team Orientation (يهتموا بالعمل الجماعي)
5. Aggressiveness (عدائية - تنافسية سلبية)
6. Stability (ثبات - استقرار - حفاظ على نفس المستوى)
7. Innovation and risk taking

↑ Risk → Return ↑

عن يكون في أكثر من وجهة من رأي فوق بالشركة ليس يكون في وجهة مستقيمة

### Strong Culture

### Weak Culture

- Values widely shared (موجودة بأيد الكثرة ليس الموظفين)
- Consistent message (what is imp) (واضح ايضاً ليس بونا بام)
- Tell Stories (الموظفين يعرفوا قصة وتاريخ ال Org)
- Employees Strong Identify Culture (ما يقدروا يجدوا)
- Strong Connection between shared Value and behaviors
- Few (Top managers) (ليس بأيد للمراء)
- ~~Contradictory~~ Contradictory message (رسالة ليس واضحة)
- little knowledge (الموظفين ما يعرفوا عن تاريخ ال Org)
- little Identification with Culture (بغير جيد)
- little Connection



There is Factors affect the Culture to make it weak or strong Org Culture.

1. Size

كل ما كانت أكبر فكلما أصبح تأثير

2. Age

ليس رجبير أكثر من الـ 5 سنين رجبير صحت أعمر

3. Rate of employees turn over

إذا مدة التوظيف بالشركة لو كانت صغيرة مع تركت الثقافة حقيقة

4. Clarity of Culture

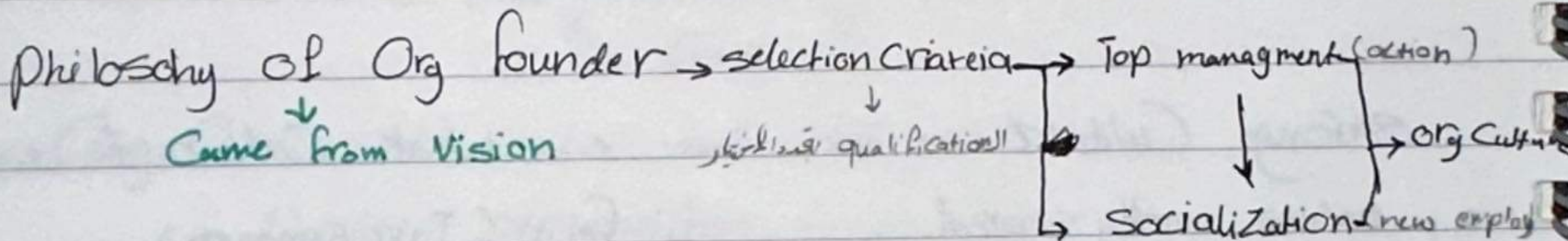
فدليس هي واضحة بالأساس

من سلبان الـ Strong Org Culture هي التي ما يتقبل التغيير

Where Culture Come from and how it Continues

Established

Maintained



How employees learn Culture affect managers job

1. Stories

قصص تتنقل

2. Rituals

شيء يعاد ويكرر

3. Material artifacts and Symbols

الشيء والرموز

4. Language : Acronyms and Jargon → Strive for Five (jargon)

↓  
اختصارات

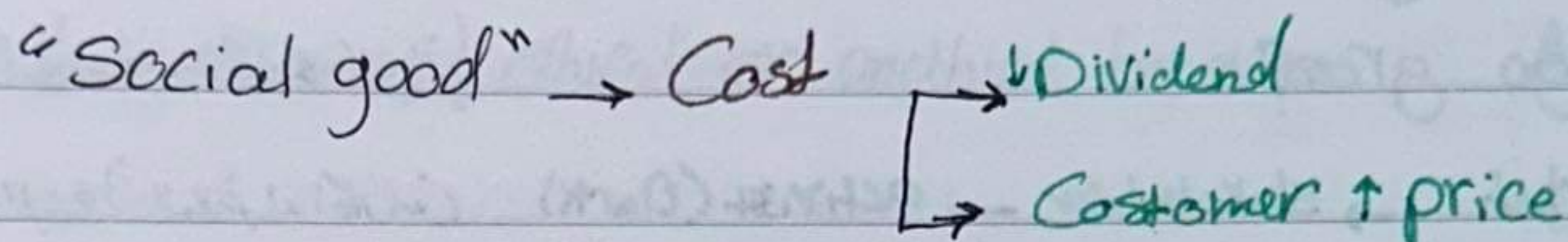
↓  
مصطلحات خاصة

↓  
worth : welcome offer respect thanks help



## Chapter 6 Managing Social Responsibility and Ethics

Classical Views: To maximize profit stockholder interest

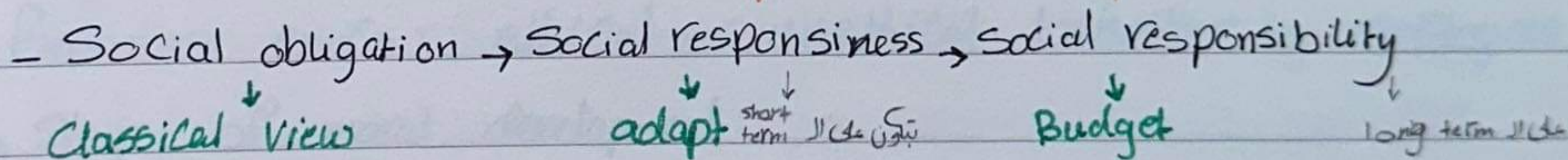


Socioeconomic Views: To protect and improve Society welfare

"public Entity"

Save larger Society Stakeholder.

Socio Economic



Ethical things to do

SR — Economic performance → تأثير غير مباشر غير مادي غير فوري

positive relationship

Causation

— Should Org be Socially Involved?

Social Screening → استبعاد بعض الشركات

التي لا تتوافق مع القيم الأخلاقية



Chapter 8 Managing Social Responsibility and Ethics

## Green Management

How Org Can go green?

كيف المؤسسة تاتي على قرارها

Leagle (light) → market → stakeholder — activist (Dark)

وما تفرق البنية (البلاط) إذا كان من

Obligation (Classical view) ↓ Customer, supplier, employees, community

منبع ربح يخلق الرجال والعجا المال يستحقوا

منع القوانين والقرارات

mutual benefit

تحصيل حقوقهم

رح يصير عنده امساك في عمل وعرفه وتغير الوهم



Ethics beliefs about what is right and wrong \* Society \* personal Code

Business ethics: beliefs about

Factors that determine ethical or unethical behavior

Activist (Dark)

بمطابق (المطابق) لسلوك

(الشيء) في كثير من الأحيان

Individual characteristics

Issue intensity

الشيء ككل

أي مشكلة تواجه

والتي هي

Ethical dilemma → Stage of moral development → moderators → Ethical / Unethical behavior

structural variables

org culture

Business ethics: ethical or unethical behavior by employees

\* Stage of moral development:

3 level <sup>develped to</sup> → 6 stages

Exhibit 6.4

page 191

٩٥

to be independent

principled

6. follow your own rules

5. Valuing right

Conventional

4. maintaining...

تحتفظ بسمعة الشركة والالتزام

3. living up...

2. Immediate interest

Preconventional

1. following rules

Reward, avoid management punishment

من المصلحة

التي يحصل

لرسم الشبكية

بشكل جيد



## \* Individual characteristics

Value : Basic Convictions about rights or wrong القيم / إيمانك بشيء صحيح أو خطأ

### 2 Variable Personality :

#### 1. Ego Strength

الأنظمة الصريحة والعلنية (قوانين مقبولة إجرائياً)

High (مستجيب إيجابي)      low (يتنزعج عبادته ويملك عقل غلب)

#### 2. locus on Control control your own fate

القدرة على العقل

Internal (موقف شخصي من الأشياء)      external (مؤثر خارجي خارجي من موقف شخصي من الأشياء)

مؤثر خارجي خارجي من موقف شخصي من الأشياء

مؤثر خارجي خارجي من موقف شخصي من الأشياء

## \* Structural variables

~~Guidelines~~

~~Rules and Regulator~~



## \* Org. Culture

↓ Values → mission

↓ Value based management (4 purpose)

منهجية مبنية على القيم

1. guide manager and non managers.
2. Shape employees behavior.
3. Influence Market.
4. Build team spirit.

## \* Issue Intensity

nonethical/ethical (page 194) Exhibit 6-5 (page 194) المسألة الشكوكية

## Encouraging ethical behavior ?

1 Employee Selection

2 Code of ethics (what Can or Can't do)

2.1 Org toward employees .

2.2 <sup>employees</sup> ~~Org~~ toward org.

2.3 Org toward Customers.

3 Leadership at the top

Top managers

Set Culture Tone

Shared value

reward

punishment



4] Job goals and performance appraisal  
 ↓  
 realistic

5] ethics training

6] Independent Social Audits

↓  
 They report to the B.O.D

Board of Director

مدققين اجتماعيين

مجلس الادارة

7] Protective mechanisms

مستشارين يعطون مساعدة اذواج

Whistle-blower

report و ما يخالو ويكوي و يبلو ethical

Cost ↑

Social entrepreneur

to identify social problem and solve it.



# Chapter 2 Making Decisions

\* كل مشكلة ينتج عنها اتخاذ قرار

ليس كل قرار تابع لمشكلة

Manager → an effective problem solver

Decision Maker

→ all <sup>levels of</sup> managers make decision.

Simple

Complex

Decision Making process (DM process)

Step 1: Identification of a problem

↓ Sales %51 ← Symptoms

الأشخاص عارضين من اعلى المشكلة ليس من المشكلة

SOLVER

3 characteristic of problem:

عشان حدد اذا عينا مشكلة او لا

1. Aware of

للك المشكلة

2. Authority

اذا ما توفروا الامور

يكون عنده قدرة وساطة

3. Act under pressure

الامور كل مشاكله مشاكله

ليكون صوف في الظروف

Step 2: Identification of a Decision Criteria

Factors that are relevant and important to resolve pro

1. Start up Cost

2. Location

مثال:

3. team

4. Competition



# Making Decisions

## Step 3: Allocation of weights to Criteria

least Subjective Highest Impact

1 10  
بختلاف من عدد حسب  
وجعلنا نظره وجزائته عدد

1. Start up	10
2. location	8
3. Team	6
4. Competition	4

مخطط من ستاندره على يتغير من مشككة  
لثانية

## Step 4: Development of alternatives (List them)

نجد البائل فقط لعدد

## Step 5: Analysis of alternative

الأفضل في (Highest score) (المرتبة والمرتبة) Highest score

Low score الأخرى

	Cost	location	team	competition
Scratch من الصفر	6	10	3	4
Existing موجود	8	7	10	9
Franchising اعتبار	7	9	10	9



بنظر هاي بالمود التالي

	<sup>10</sup> Cost	<sup>8</sup> Location	<sup>6</sup> Team	<sup>4</sup> Competition	Score
Scratch	6	10	3	4	320
Existing	8	7	10	9	390
Franchising	7	9	10	10	420

الحصول على نتائج لنقطة 6

Step 6: Selecting Alternative

بمقارنتها على سكر

Choosing ~~an~~ alternative.

↓  
THE BEST

Diana Haj Ali



## 4 perspective on how managers make decision

### 1] Rationality : Consistent, logical and maximize value

Rationality لازم كل الخصائص تكون موجودة معاً ليكون

#### Assumptioal Rationality :

1. fully objective and logical
2. problem is simple and clear
3. specific goal
4. Alternative are known
5. To maximize Value. Satisfic is NOT good enough

### 2] Bounded rationality : Rational but limited by Individual <sup>↑ ability</sup> to process information

Satisfic solution is good ~~enough~~ enough

Escalation of Commitment

### 3] Intuition → Complement E2-6 p79 → both Rationality and intuition.

1. Experience
2. Affect-Initiated decision
3. Cognitive (عقلي)
4. Subconscious mental processing
5. Value or ethics

→ subconscious mental processing



ذات صلة  
Relevant

موثوق به  
Reliable

لازم الطليعي

## 4 Evidence based Management (EBMgt)

↓  
Systematic use to improve Management practice

### 4 Elements:

1. Decision Maker experience and judgement.
2. External evidence.
3. Stakeholder opinion : preference and Value.
4. Internal Factor.


### Type of Decision

↓  
structured problem

unstructured

↓  
Programed decision

non programed decision

1. procedures (life cycle) 

2. Rules what U can and can't do

3. Policy (general parameters)

lower Level Manager

Solve structured problem.

Diana Haj Ali



## Characteristic

## Programmed Decision

## Nonprogrammed Dec

Type of problem	Structured	Unstructured
Managerial level	Lower	upper
Frequency	Repetitive, routine	new, unusual
Information	Available	Ambiguous
Goals	Specific	Vague
Time frame for solution	Short	Long
Solution relies on	البرنامج (ي) بالصفة (ي) قبل ↓ Procedure, rules, Policy	Judgment and creativity

## Decision Making Condition

1. ~~Certainty~~

1. Certainty :

سواء واضح

2. Risk : Estimate out come

↓  
Assign probability 1. Personal experience

2. Secondary Information.

$$\text{Expected Value} = \text{Revenue} \times \text{Probability} = \text{AVG. Expected value.}$$

3. Uncertainty : 1. Little Information

مع معلومات قليلة أو توكيد مضمرة

2. Psychological Orientation

الانحياز النفسي للمدير في تقييمه فيه القرار



Millions	$CA_1$	$CA_2$	$CA_3$
$S_1$	13	<u>14</u>	<u>11</u>
$S_2$	<u>9</u>	15	<u>18</u>
$S_3$	<u>24</u>	21	<u>15</u>
$S_4$	18	<u>14</u>	<u>28</u>

- Optimistic follow Maxi Max Choice

$S_4$   $CA_3$  28M

- Pessimist follow MaxiMin Choice

$S_3$   $CA_3$  15M

- Regret (Most likely) realistic MiniMax Choice

#11	7	17
15	6	10
0	0	13
6	7	0

$S_4$   $CA_2$  7

بازار اصلی قیمت 11  
و بازار باقی 15  
و بازار 0

Diana Haj Ali



# Decision Making Style

Source of Information

processing Inf

1. External (facts)

+

logical rational

2. Internal (feelings)

+

creativity

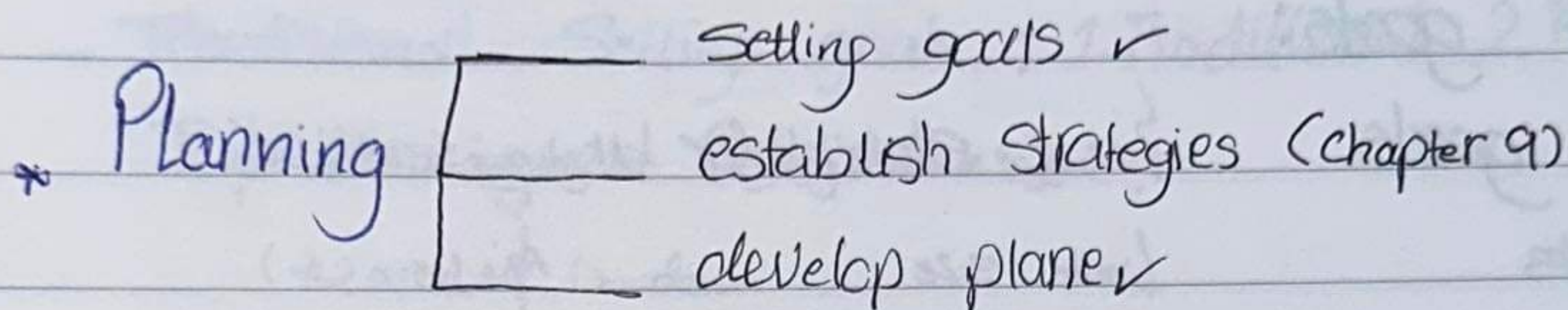
→ Linear thinking style.

linear ~~linear~~  
↑  
Nonthinking style.

Heuristics: Rule of thumb to Simple DM



## Chapter 8 Planning work activities



- formal planning : specific goals, time written and shared.

Concerned with both what and how plans

↓                      ↓

Ends                      means

\* Why Do Managers plan?

1. Controlling (Standard)

2. Direction

3. To Minimize waste and redundancy (eliminate resources and methods)

4. To reduce Uncertainty

\* Goals : Desired outcome or target

↑

\* Plans : Outline



## Types of goals:

1. Staged goals  
~~Real~~ ~~Real~~ goals  
\* أشياء يجب توصل لـ Stakeholder ويتوافق  
Limit size (بـ) مرونة
2. Real goals  
\* action المكتوب والفعلي بـ يجب على أرض الواقع

## Standard goals

Financial goal

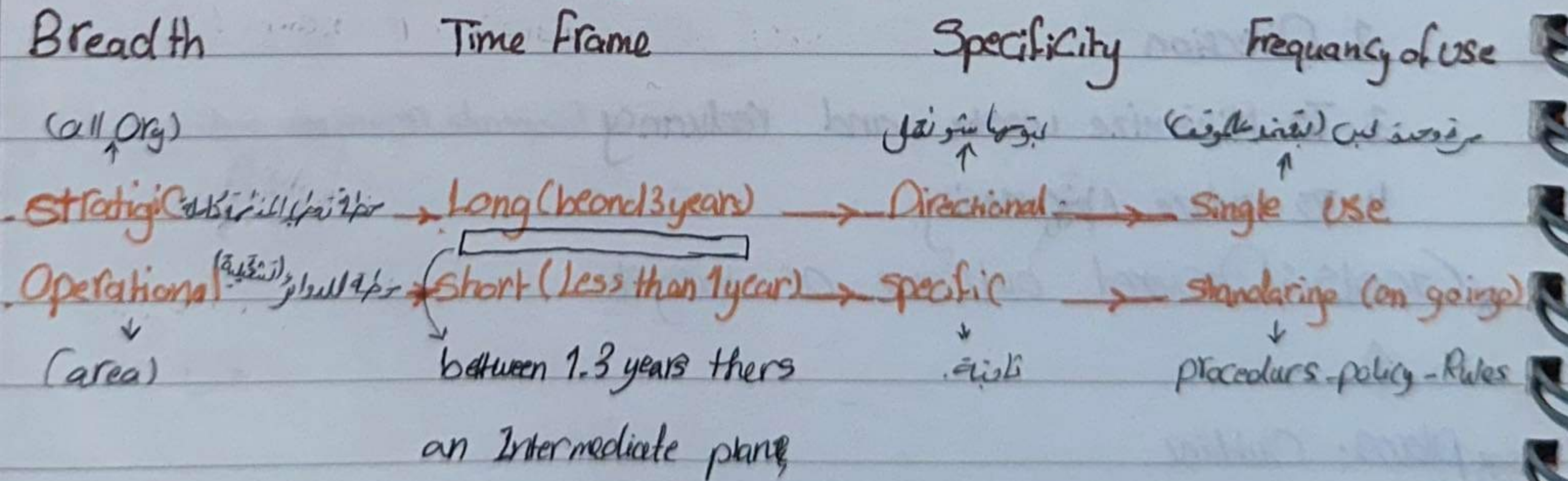
هدف مالي

Strategic goal

هدف السراتيجي

Exhibit 8-1 page 251

## Types of plans

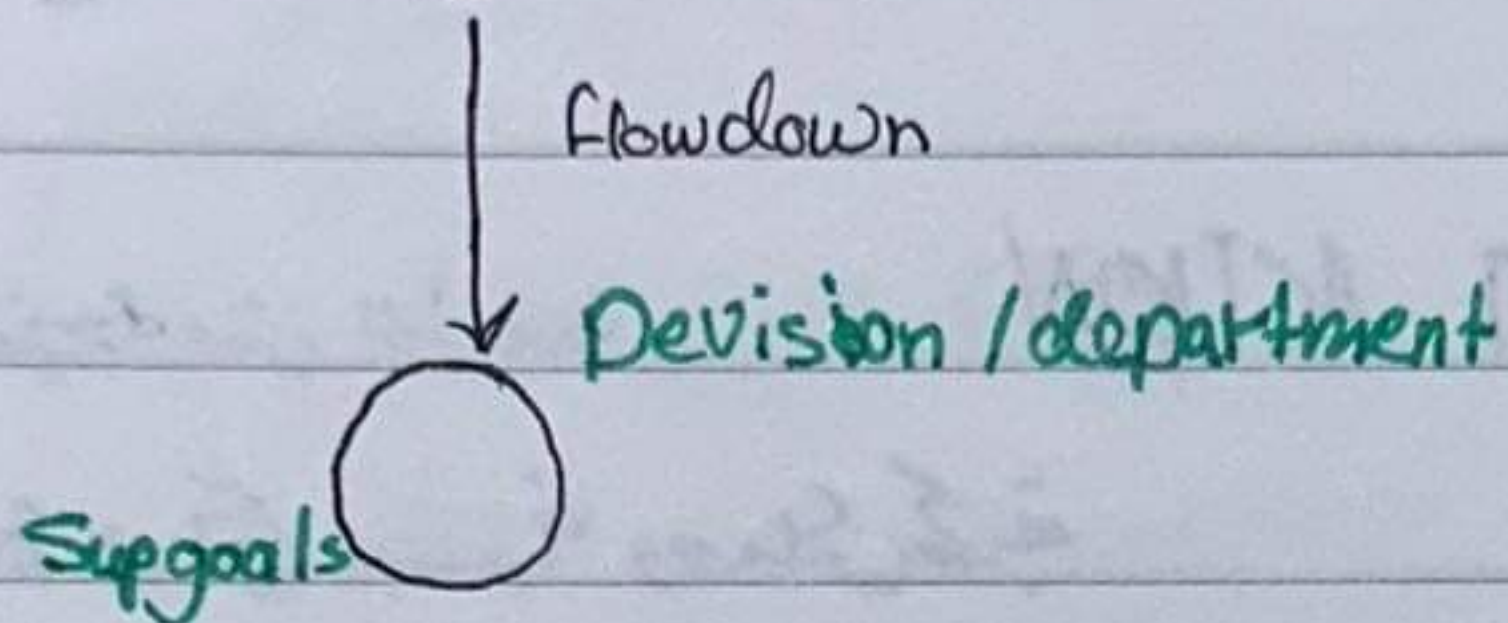




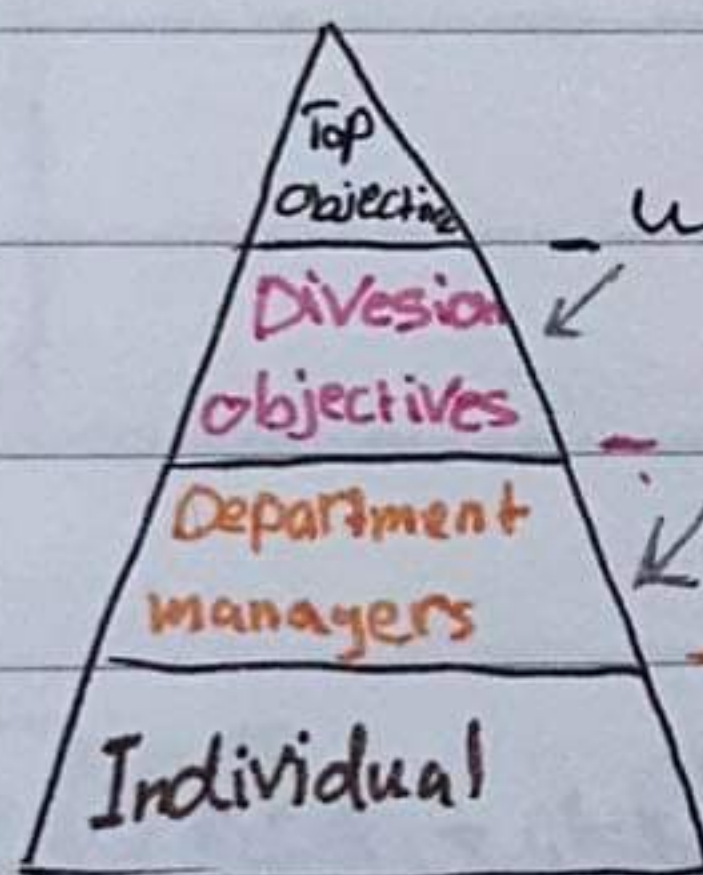
## Setting goals approaches:

- Traditional Setting goals : 1. Traditional 2. MBO

Top Management (Objectives)



planning and performance



- we need to improve the Company's performance

- I want to see a significant improvement in this division profit

- Increase profit regardless of the means

- Don't worry about quality just work fast

## - Means Ends Chain

سلسلة الوسائل والغايات (Means-Ends Chain)

MANAGEMENT BY Objectives (MBO) → To motivate employees

Mutually agreed

↓  
To evaluate employees performance

8 Steps

↓ E8-3P254

1. Overall objectives statement

2. Major Objectives Division

3. Specific Objectives

4. Members

5. Action plans

6. Implementation

7. Review and Feedback

→ 4 Elements :

1. Goal specificity

2. Participative decision making

3. Feedback

4. Time period



We need to increase profit → goal  
We need to increase profit by 20% in 2022 → Objective

(SMART)

- 1] IN TERMS OF OUT COME NOT ACTION كيف النتيجة من الطريقة
- 2] SPECIFIC محددة على نسبة وممكن كمية
- 3] MEASURABLE AND QUANTITATIVE
- 4] CHALLENGING yet attainable
- 5] REALISTIC
- 6] TIME FRAME

في أشياء نراجعها قبل ما نكتب ال goals

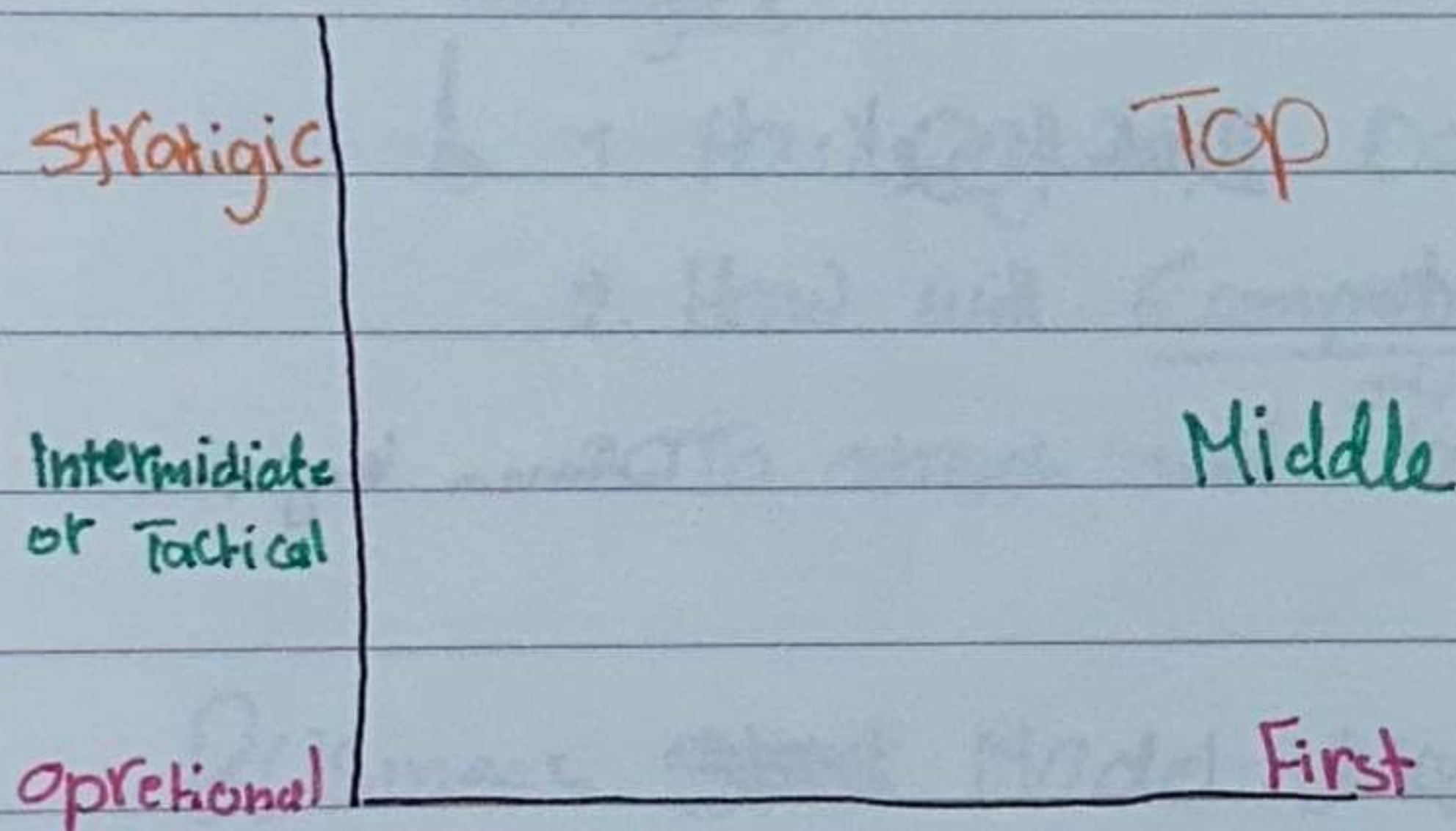
1. Review Mission (purpose)
2. Evaluate Resource, 100,000 Stretchgoal هدف يتحقق
3. INDIVIDUAL OR MBO
4. write goal and Communicate
5. Evaluate.



# Developing plans

## 3 Contingency factors

### 1 Organizational level



2 ENVIRONMENTAL Uncertainty  
specific plan but flexible

3 Length of future Commitment.  
Extend for enough

too short or too long not effective nor efficient

في كل حالة سيجوز أن تكون



# APPROACHING TO PLANING

1] Traditional → Formal planning department

2] Involve

وطينة كتابة الخطط  
بمشاركة الموظفين في وضع الخطط

لهم المشاركة

Diana Haj Ali



# CHAPTER 9 MANAGEMENT STRATEGY

Strategic Management ~~process~~  
 ↓ Develop  
 Strategies

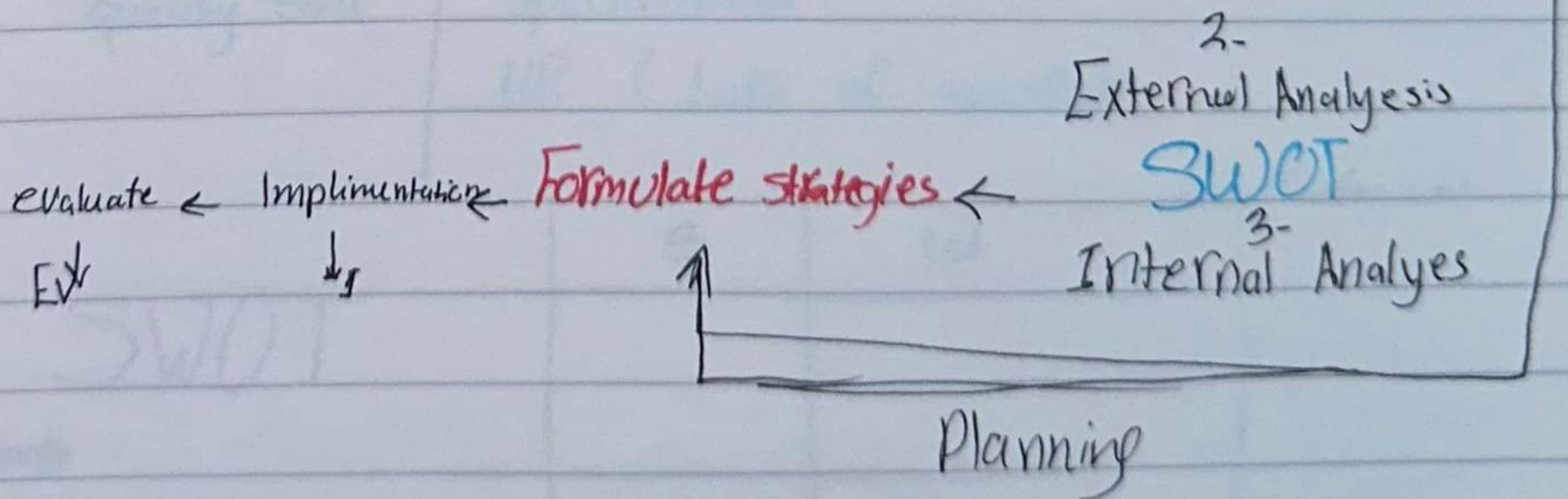
- ↳ 1. How Org will Do what its bus to do
2. How will Complete <sup>business</sup> Successfully
3. To attract and <sup>رياضو</sup> Keep Customer

Business ~~Strat~~ Model نموذج الأعمال

1. Customer will Value what Company Provide
2. IS going to Make Money

Strategic Management process  
 6 Steps

1. Identify MISSION goals and Strategies





مہجور لکھنؤ

## Mission

What business we are in

- 250 word مینج ٹون اٹول مینج

مہجور لکھنؤ

## Vision

- what we want to become

- one sentence

## 9 Components of MISSION

1 Customer

2 Market

3 Survival, growth and profit abilities

4 philosophy

5 public Image

6 product or Service

7 Technology

8 Self-Concept

9 employees

Diana Haj Ali



# ~~Strategic Management Process :~~

## 2. External analysis

positive  
internal

Opportunities (O)

(Donnors)

Exchange program

E-Learning

Threat (T)

Political

Competition

Economic

---

تقييم بيئتين خارج المؤسسة

## 3. Internal analysis

Resource Asset

Capabilites, skills and ablite

Core Competentes

↳ competitive Adv.

تقييم بيئة من داخل المؤسسة نفسها

Strength (S)

Weaknees (W)

Brand

Fees

Location

Shoutage

quality edu

specilization

HR (Lake of spicirist)

منه مزايا

SWOT

Strength

S

W

O

T

weakness

Oportonites and Threats

الهدف من استيفاء هذه المزايا الجانب الثانية

أو استيفاء هذه المزايا



4. Formulate Strategie
5. Implementing
6. Evaluation

لقد المسؤولية بهذا السليحتين  
بشأنها في أرض الواقع

### 3 Types of Org Strategies

Corporate (Top)      Competitive (MIDDLE)      Functional (First)

↓  
to Determine what  
BUS we are in/what  
it wants to be in  
what we want to  
do with those bus.

There is 3 Types of

Corporate Strategie

① growth ② stability ③ renewal

تلك السج - بيج في الميزة



# Corporate Strategie?

1. GROWTH : → Expand

current bus ← Market  
new bus ← Product

There is 4 Typs of GROWTH

1. Concentration

بتركيز على شيء واحد إما السوق Market بالاعتماد على

2. Vertical Integration

عمودي

back word

for word

↓  
(Input)

↓  
(Output)

3. Horizontal Integration

افقي / توسع بنفس المجال

4. Diversification

Related

Unrelated

↓  
توسع لشيء مشابه لشيء

↓  
توسع لشيء اقله مختلف

2. STABILITY

ليس أنت لا تريد أن تقل

Maintain, Safty

ما جلول أوسع

3. RENEWAL

↓ Performance

لنستعيد ما كنا عليه من قبل بالجداء

3.1 retrenchment

لأن يكون من قبل نزل عادي نعمل تغييرات (minor)

عشان نرجع لا Stability

Diana Haj Ali



## 3.2 Turn around

أخير جزوي (Major) سيرة مشككة كبيرة

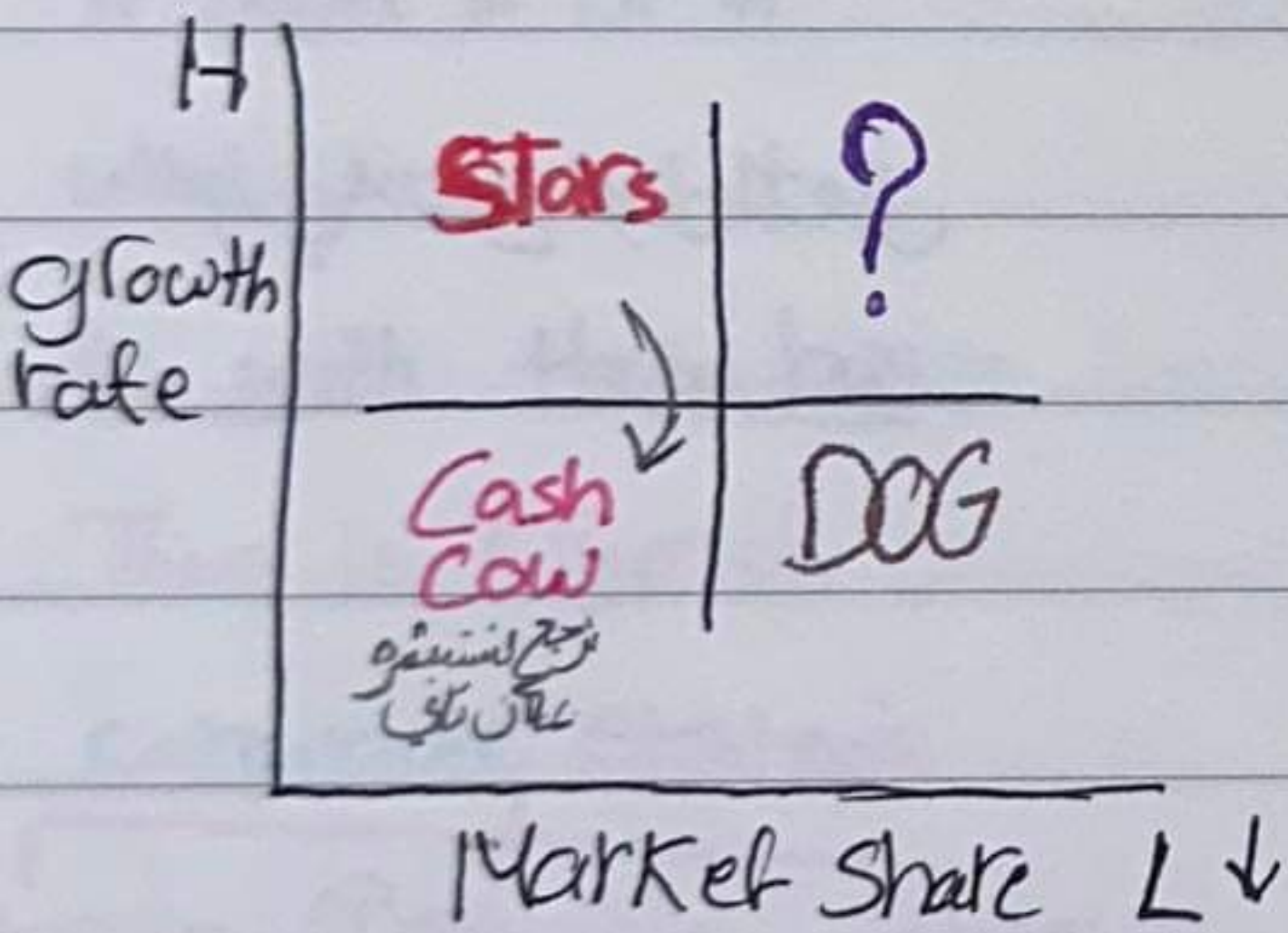
### 3.2.1 Cut Cost

### 3.2.2 Restructure

## HOW ARE CORPORATE STRATEGIES MANAGED?

Boston Consulting group (BCG)

2x2 Matrix



الستارز يعطون Cash Cow بالتبعية الأرباح المتوقعة

Diana Haj Ali



# Industry attractiveness and profitability:

Michael portare

## 5 Force Porters Model:

1 Threat of new Entrants

2 Threat of Substitutes (فرصة / شيء) بديل من نفس النوع ليس جيد الحايوة

3 Bargaining power of buyer

قوة الزبون أكبر من قوة المورد / قوة مقدم من الزبون

4 Bargaining power of Supplier

قوة المورد / المورد بديهم

5 Current rivalry

المنافسة بين الحاليين الموجودين

بشر يدخل المادكت عندما كان عدد المنافسين ليس في شروط مثل وانو لازم يكون معينا growth سريع

Market growth وعند بناء عليه

## 2 Competitive Strategy:

1. Cost leadership: (Lowest Cost producer)

بهم بين السعر

Cost advantage

Economiz of Scale

↑ in Production Volume

↓ Cost Unit

2. Differentiation:

منهم السعر المميز والمنتج يكون منتج

3. Focus st

Stuke in the middle يكون عند ال3 اذا ما صار عندنا لوجه من منزل ال3

↓  
منوع أي Org تدخل بها كايه

## 3 Functional Strategie



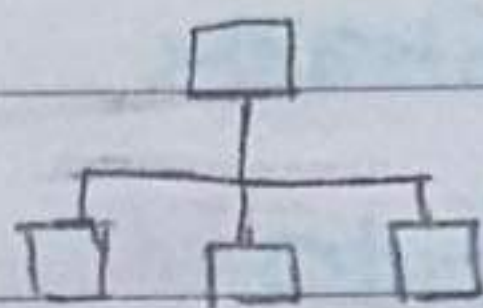
# CHAPTER 10 DESIGNING ORG STRUCTURE

## Organizing

Organizational Structure

Organizational Chart

Org design (6 elements)



### 1] Job Specialization (Division of labor)

↑ productivity x

كان هدم في قريه الانما حبة بس بعض

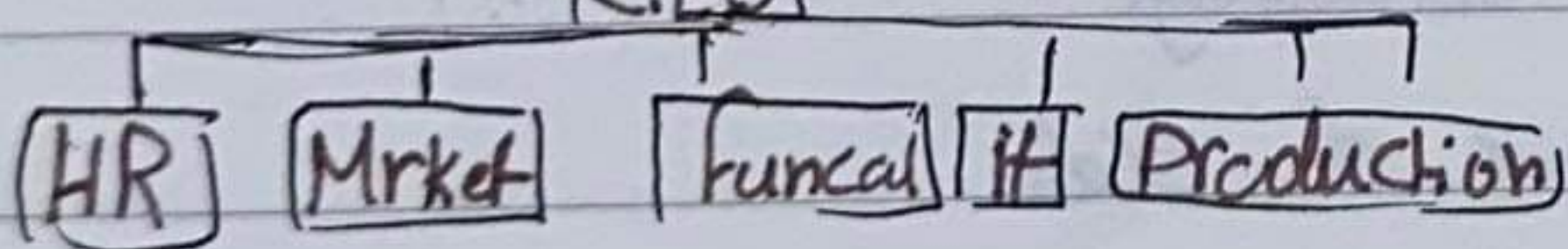
### 2] Departmentalization → Profit Center

2.1 Functional على بيوت في اكثر من وجه ليا

على الادوار في المثل

B.O.D

C.E.O



### 2.2 Product

على أنواع الخدمات

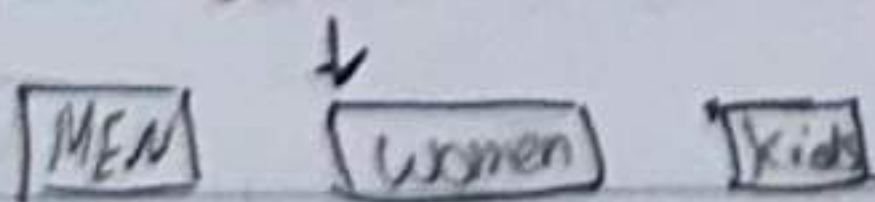
### 2.3 Process (Production)

خطوات الممثل (كل مثل بخطوة structure)

### 2.4 geographic

توزيع حسب المنطقة

### 2.5 Customer



ملا

### 2.6 Cross functional team

يكون الممثل من مجموعة من اربع وظائف فانه من احدى

Diana Haj Ali



### 3] Chain of Command

السلسلة من الأوامر من أعلى السلطة

→ Authority

Right لأعطي أوامر للموظفين

↓  
acceptance theory of Authority →

شروط لكي يكون عندنا وضوح بالأمر والأهداف  
لنفس الختام أهداف المؤسسة ما بيننا مع

القيم وبنواي قدراتهم

### Types of Authority:

- Line Authority

→ مباشر أدنى

- Staff Authority

→ يساعدوا / ما يفضلونا

→ Responsibility

بعد ما تتلقى أمر يصير مطلوب نتجهم

→ Unity of Command

مرجعية

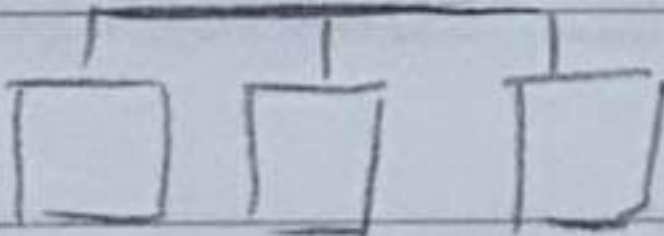
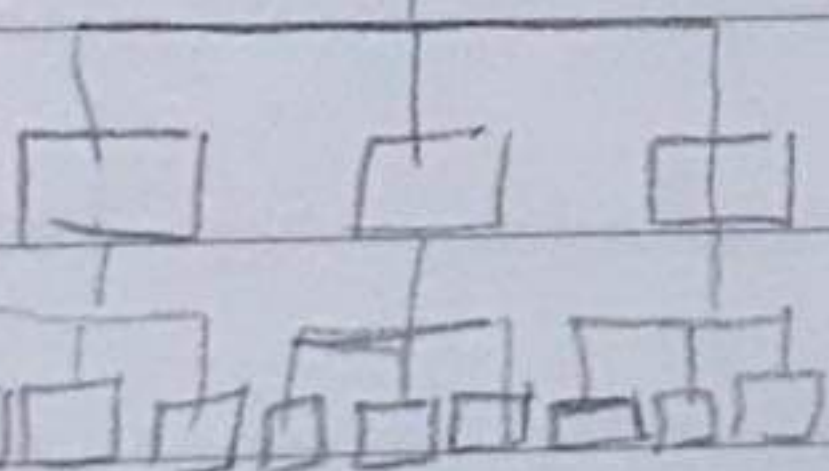
### 4] Span of Control

السلطة / الشخص كم عدد الأشخاص بي كغير يكلمهم

↓  
كم ممكن يكون مستوى مدراء في ال Org

Tall (narrow)  
بجود حسب تضاريس

Flat (wide)  
بجود حسب تضاريس



Efficiency → Flat > Tall

Effectiveness → Tall > Flat

لأنه في ال Flat  
تيسر Resource

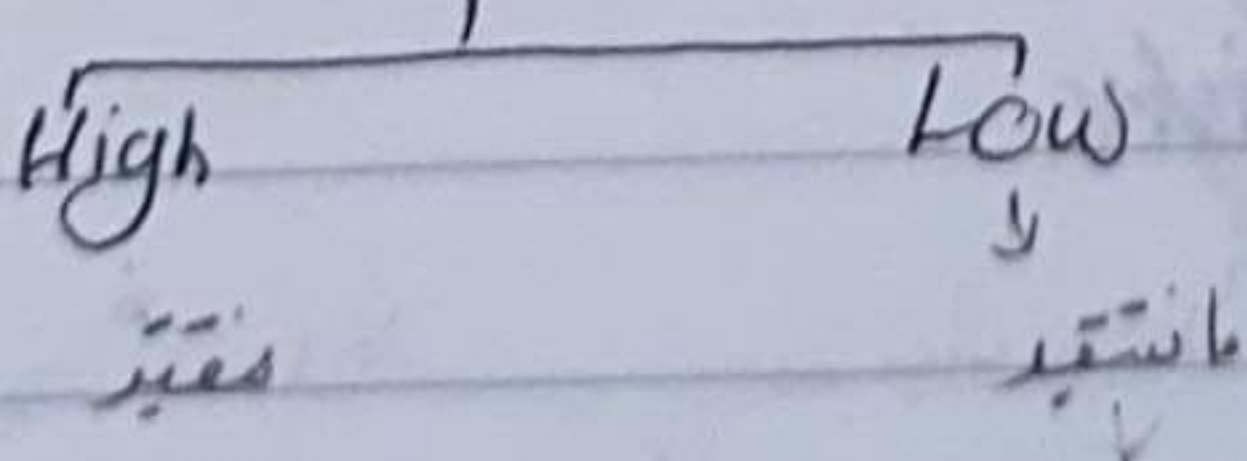
Tall آخر الهم من تحت في وظائف وتوزيع (ببعض ال Task)

### 5] Centralization - decentralization

↓ employee empowerment  
↓ Impowerment  
بب الطرارة بياخذوا القرار

### 6] Formalization

Job description





# MECHANISTIC and ORGANIC

Diana Haj Ali  
Structure

↓  
أكثر مرونة

H  
Rigid  
Clear  
narro  
Cent  
H

Cross-Functional team Job Specification  
Cross-Hierarchical team Departmentalization  
Free-flow of info Chain of Command  
wide Span of Control  
dec Cent - dec  
L Formalization

## CONTINGENCY VARIABLE

1. Strategy and Structure  
Cost Saving Innovation  
↓ Risk and ↑ Profit

2. Size and Structure

300 → 500

300 → 1500

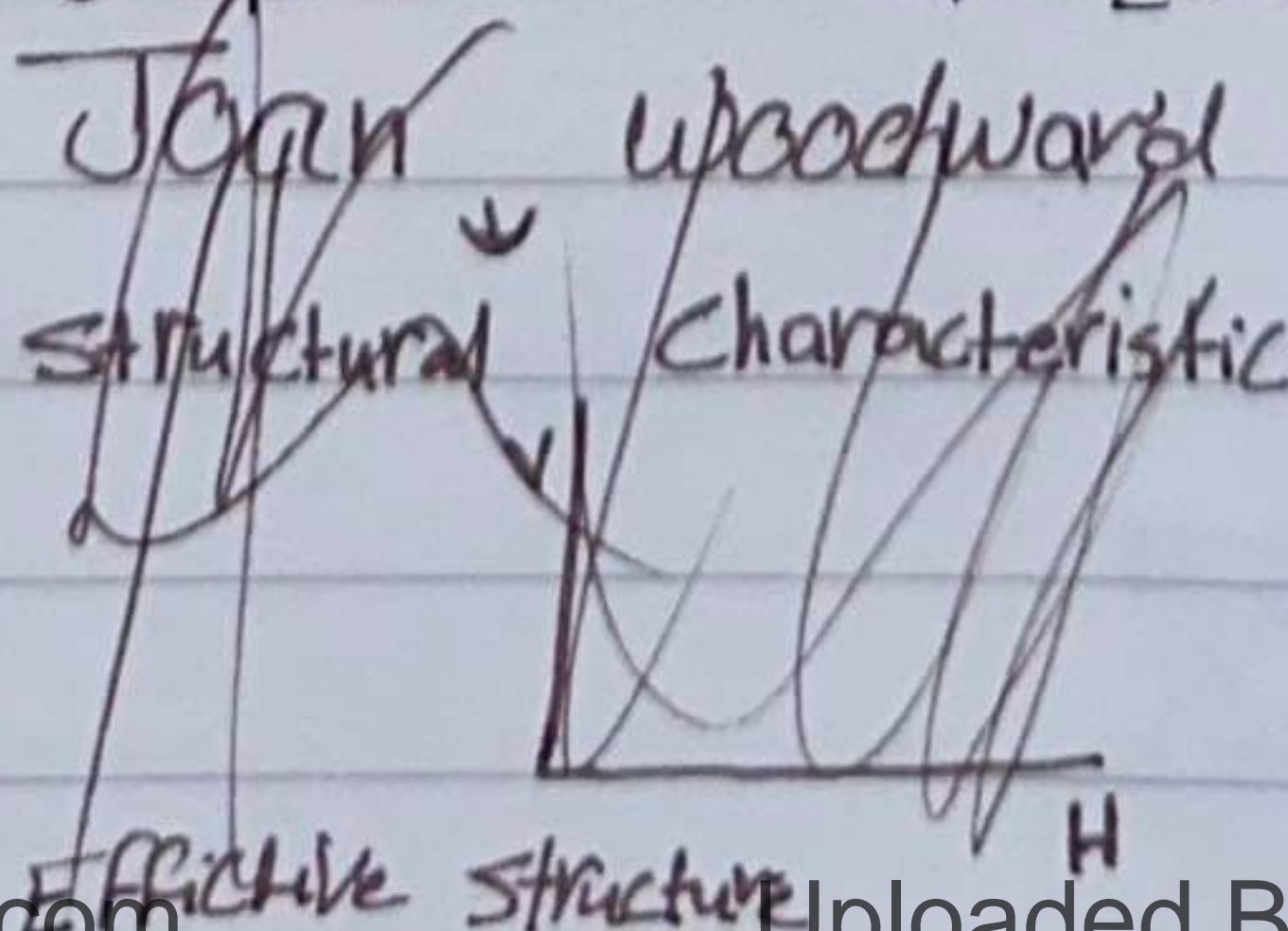
3. Technology and Structure

↓  
Input - process - Output

→ Exhibit 10-9 page 334

~~Jean Woodward~~  
Jean Woodward

Jean Woodward  
Structural Characteristic  
Effective Structure





#### 4. Environmental Structure

1. Stable
2. Dynamic

### TRADITIONAL ORG DESIGNS

1. Simple → SMALL BUS

not expensive / releases on one per  
Fast

2. Functional

Saving Cost

3. Divisional → parent Company

product dep.

على كل منتج السبل

to produce and sell (legal)  
(Financial)