

**INSTITUT D'EDUCATION CHRÉTIENNE
DEPARTEMENT DE L'EDUCATION DE LA CONFERENCE
GENERALE**

LA BIBLE ET LES PRINCIPES DE MANAGEMENT

**Par Samuel KANYANDEKWE
Valley View Universty
PO Box 9358 Airport, Accra
Ghana**

**391-00 Institute for Christian Teaching
12501 Old Columbia Pike
Silver Spring, MD 20904 USA**

**Préparé pour
le 25^e Séminaire international
pour l'intégration de la foi et de l'enseignement
Abidjan, Côte d'Ivoire
11-22 Juillet 1999**

LA BIBLE ET LES PRINCIPES DE MANAGEMENT

I. OBJECTIF

L'objectif de cet essai est de tenter de déterminer la contribution de la Bible à la pensée du "management". L'effort portera donc sur la recherche et la compréhension du rôle de la Bible dans l'évolution de ce qui fait la théorie et la pratique de la science ou de l'art de la gestion.

II. INTRODUCTION

En ce qui concerne la théorie du management, il y a, en ce moment, beaucoup de littérature qui s'est accumulée à travers de nombreuses générations dans l'histoire de l'homme. Cependant, ce n'est qu'à partir du XVIII^e siècle que des recherches, des théories, aussi bien que leur application se sont intensifiées d'une manière dramatique. La révolution industrielle au XIX^e siècle a poussé les "managers" aussi bien que les penseurs à faire du "management" un champ d'étude spécialisée pour répondre aux besoins qui se sont développés avec la production à grande échelle due à la mécanisation. Au cours de ce processus qui a pris un élan sans précédent vers la fin de XX^e, plusieurs écoles de pensée ont vu le jour, à savoir: l'école classique composée de courants scientifiques, bureaucratiques et administratifs; l'école de comportement, l'école de systèmes; l'école quantitative avec l'introduction des modèles mathématiques et l'ordinateur pour produire des solutions aux problèmes inhérents à la gestion; et enfin l'école des éventualités. Sauf dans des cas très très rares, les écrivains dans le domaine du "management" ne font pas référence à la Bible délibérément, par négligence, ou par ignorance. C'est dans le souci de combler cette insuffisance que l'on voudrait parler concrètement de l'apport de la Bible aux principes de "management".

Il est indubitable que les principes de gestion ont commencé avec l'apparition de l'homme sur la terre. Après avoir créé l'homme, Dieu l'a placé dans le jardin d'Eden et lui a ordonné de le cultiver (gérer ou développer) et de le garder (maintenir), Genèse 2:15.

En Genèse 1:27, 28, il est dit que Dieu a donné l'ordre d'assujettir la terre et de dominer sur les poissons de la mer, sur les oiseaux et sur tout animal qui se meut. L'implication de ce verset est que Dieu a donné à Adam et Eve les connaissances les rendant capables de gérer la

terre et tout ce qu'elle contient. En continuant d'explorer les passages bibliques, on s'aperçoit que les hommes tels que Noé, Joseph, Moïse, Josué, Salomon, avaient des connaissances immenses dans l'art de prévoir, d'organiser, de commander et de contrôler. C'est bien Dieu qui leur a imparti ces connaissances et même aujourd'hui, il continue à le faire dans le cadre de l'accomplissement de la prophétie selon laquelle la connaissance augmentera. Daniel 12:4. La Bible nous fait connaître que c'est Dieu lui-même qui est le maître de la sagesse et de l'intelligence qu'il confère à quiconque les lui demande. Jacques 1:5.

Dans les pages qui suivent, nous allons explorer profondément comment la Bible est la base des principes de gestion.

III. PLANIFICATION ET AUTRES FONCTIONS DE L'ENTREPRISE

“La planification est un processus de fixer des objectifs et de déterminer les étapes dont on a besoin pour les atteindre”¹. La planification est donc essentielle. Elle est la première fonction pour toute entreprise, qu'elle soit une entreprise sans ou à but lucratif, car elle donne la direction vers laquelle toutes les activités sont orientées.

“Le processus de planification exige une connaissance parfaite des opportunités, un établissement, une détermination, et le choix d'alternatifs, la formation des plans dérivés ou secondaires et la provision des moyens pour exécuter le plan”²

Lorsque Noé devait construire une arche, Dieu lui-même lui a donné le plan.:

Fais-toi une arche de bois de gopher; Tu disposeras cette arche en cellules et tu l'enduiras de poix en dedans et au dehors. Voici comment tu le feras: l'arche aura trois coudées de longueur, ..., et tu construiras un étage inférieur, un second et un troisième. Genèse 6:14-6.

Cette structure à trois étages, un projet qui devait durer cents vingt ans, exigeait l'organisation, le contrôle et le commandement sérieux.

Lorsque Pharaon établit Joseph “premier ministre”, il a fait des propos suivants:

¹Richard M. Hodgetts, Management, Orlando: Academic Press, 19985, p. 22

² Idem, p. 15,16

Trouverions-nous un homme comme celui-ci ayant en lui l'esprit de Dieu? ...

Puisque Dieu t'a fait connaître toutes ces choses ces choses, il n'y a personne qui soit aussi intelligent et aussi sage que toi. Genèse 41:38, 39.

A part les fonction de premier ministre, Joseph devait gérer un projet gigantesque de cultiver et de stocker les vivres pour une période de sept ans et enfin les distribuer pour la période d'une même longueur. Il est donc normal de supposer que Joseph maîtrisait d'une manière excellente les fonction de planification, organisation, direction et de contrôle, et qu'il avait des connaissances particulières dans la gestion de stocks pour pouvoir empêcher la détérioration des vivres pendant quatorze ans.

Avant de conclure cette partie, il est cadinal de noter que Jésus lui-même a parlé de l'importance de faire la planification:

s'il a de quoi la terminer de peur qu'après avoir posé les fondements, il ne puisse Si quelqu'un veut bâtir une tour, il s'assied d'abord pour calculer la dépense et voir l'achever et que tous ceux qui le verront ne se mettent à le railler (Luc 14:28,29).

Dans les versets ci-dessus, Jésus a mis en exegue l'importance du budget ou la budgétisation.

IV. ORGANISATION DE L'ENTREPRISE

Pour pouvoir atteindre ses objectifs, l'entreprise doit organiser ses activités et se doter d'une structure (organigramme) qui est un impératif pour la définition des différentes positions hiérarchiques et les relations entre celles-ci.

“Le terme organisation indique le processus par lequel le travail est divisé en plusieurs sections gérables et la coordination des résultats pour servir un but. L'organisateur s'assure qu'il y a des ressources humaines et matérielles pour exécuter les plans afin d'atteindre les objectifs de l'entreprise”³

³Andrew J. Dubrin, Essentials of Management, 2nd ed., Chicago: South-western Publishing Co, 1990, p. 157

L'organisation se repose sur trois piliers à savoir, l'organigramme, la délégation du pouvoir et l'hierarchie administrative.

A. LA STRUCTURE ORGANISATIONNELLE (L'ORGANIGRAMME)

Dans les termes très simples, nous pouvons dire que la structure organisationnelle est une charpente d'une tâche et autorité rationnelle parmi différentes unités d'une firme.

"La structure de l'entreprise est similaire à la charpente d'une maison ou d'un squelette d'un corps."⁴

En creusant en profondeur on trouve que la Bible parle d'une manière éloquente de la structure organisationnelle.

Jéthro a conseillé à Moïse d'établir les chefs de mille, chefs de cent, chefs de cinquante, chefs de dix (Exode 18:21). Ceci n'est rien d'autre que la départementalisation et l'hierarchie du pouvoir dans la structure organisationnelle. Le nombre de personnes à gérer à différents niveaux hiérarchiques dénote l'étendue de contrôle selon les capacités de chaque dirigeant et dans sa position.

Nous pouvons essayer de comprendre le schéma proposé par Jéthro en utilisant l'organigramme suivant:

L'implication de ce schéma est la suivante:

- Moïse et les chefs de mille forment le niveau supérieur du management,
- les chefs de cents et les chefs de cinquante forment le niveau intermédiaire de la gestion,
- les chefs de dix forment le niveau inférieur de la gestion.

B. LA DÉLÉGATION ET LA DÉCENTRALISATION DU POUVOIR

Aujourd'hui, la délégation, la centralisation et la décentralisation du pouvoir sont des concepts d'intérêt particulier dans l'administration des entreprises publiques ou privées et même dans la gestion des pays.

⁴ Idem, p. 159

Lorsque nous consultons la Bible nous nous apercevons très aisément que ces concepts ont été utilisés d'une manière ou d'une autre dans l'administration des enfant d'Israël.

Quand Jéthro est allé rendre visite à Moïse, celui-ci faisait face à une problème de décentralisation maximale pour juger le peuple (Exode 18:13).

Dans ce même verset, il est dit que Moïse devait se tenir devant le peuple du matin au soir. Après une observation minutieuse de cette situation, Jéthro a réagi en termes suivants:

Ce que tu fais n'est pas bien. Tu t'épuieras toi-même et tu épuieras ce peuple qui avec toi car la chose est au-dessus de tes forces, tu ne pourras y suffire seul
(Exode 18:17-18)

En général, la citation ci-dessus montre bien les méfaits de trop centraliser le pouvoir de décision mais je voudrais en relever une position qui nécessite une attention particulière . La portion en question est la suivante: "Ce que tu fais n'est pas bien". Cette phrase implique deux concepts dans la gestion à savoir, le fait d'être efficace et le fait d'être efficient. La phrase "ce que tu fais n'est pas bien" signifie que Moïse n'était pas efficient mais qu'il était efficace. Moïse faisait une bonne chose, mais il n'était pas suffisamment productif. En Exode 18:19-26, il est clair que Jéthro a donné conseil à Moïse de décentraliser son administration en donnant le pouvoir de décision aux chefs hiérarchiques pour qu'ils prononcent sur les petites causes, laissant toutes les affaires importantes à Moïse et celui-ci a bien accepté. L'implication de cette situation dénote à coup sûr la délégation des responsabilités et le degré de décentralisation et celui de la centralisation du pouvoir. Je laisse au lecteur de lire en entier Exode 18:22, 23.

Qu'ils jugent le peuple en tout temps; qu'ils portent devant toi toutes les affaires importantes et qu'ils prononcent eux-mêmes sur les petites causes. Allège ta charge, et qu'ils la portent avec toi. Si tu fais, et que Dieu te donne des ordres, tu pourras y suffire, et tout ce peuple parviendra heureusement à sa destination.

La décentralisation de l'autorité est une très bonne chose dans la gestion des affaires car elle permet aux chefs supérieurs (patrons) de s'occuper des questions très sensibles telles que la planification stratégique, laissant les petites opérations aux subalternes.

La délégation du pouvoir doit donc être effective pour permettre aux chefs hiérarchiques de prendre des décisions eu égard à leurs positions respectives. Le pouvoir doit absolument accompagner les responsabilités.

C. LES DIRIGEANTS HIÉRARCHIQUES ET LES CONSEILLERS

Les dirigeants hiérarchiques ont l'autorité ou le pouvoir que leur confèrent leurs positions respectives. Ils ont donc le pouvoir de décider concernant le travail et les travailleurs. Les conseillers ou les dirigeants-conseillers ne peuvent pas prendre aucune décision. Ils se limitent à fournir aux chefs hiérarchiques des recommandations sur les problèmes qui concernent le champ de leur spécialisation.

En revenant à l'administration du peuple d'Israël, nous constatons que Moïse se présente comme un chef hiérarchique, plus précisément le chef de l'exécutif. Jéthro, lui, se présente comme un conseiller qui a donné des recommandations.

Après avoir démontré les méfaits de la centralisation de l'autorité dans les mains d'une seule personne, Jéthro a dit à Moïse ce qui suit:

“Maintenant écoute ma voix; je vais te donner un conseil, et que Dieu soit avec toi! Sois l'interprète du peuple auprès de Dieu, et porte des affaires devant Dieu.”
(Exode 18:19).

Jéthro n'a donné que le conseil et Moïse avait le choix de l'accepter ou de le rejeter. Moïse a choisi d'écouter son beau-père, et fit tout ce qu'il avait dit (Exode 18:24)

V. RECRUTEMENT, SÉLECTION, FORMATION DU PERSONNEL DE ENTREPRISE

L'engagement du personnel est un processus qui implique le recrutement, la sélection, la formation et le développement du personnel.

Dans ses conseils, Jéthro n'a pas oublié l'engagement du personnel. Il a mis beaucoup d'emphase sur les deux phases à savoir la formation et les critères de sélection. D'abord, il a proposé à Moïse d'enseigner au peuple les ordonnances et les lois.

“Enseigne-leur les ordonnances et les lois; et fais-leur connaître le chemin qu'ils doivent suivre et ce qu'ils doivent faire (Exode 18:20).

Ce verset indique clairement que l'administration doit assigner les responsabilités en charge de la nouvelle recrue, lui parler des règlements et des statuts de l'organisation, lui faire connaître le fonctionnement de l'organisation, aussi bien que ses droits et ses privilèges, lui dire comment le travail est effectué. C'est là l'orientation et la formation du personnel.

Ensuite, jéthro a mis au clair les critères de sélection du personnel.

“Choisis parmi tout le peuple les hommes capables, craignant Dieu, des hommes, ennemis de la cupidité....” - Exode 18:21

Par les hommes capables, l'on doit comprendre que chaque ouvrier doit être assigné une tâche qu'il est capable de faire compte tenu de ses capacités, ou habiletés intellectuelles, humaines et conceptuelles.

C'est donc la pratique de toutes les entreprises qu'avant d'engager le personnel l'on doit arrêter les critères de sélection.

VI. MANAGEMENT ET LE CONCEPT DE SYSTÈMES

Il est important de comprendre que l'entreprise évolue dans un environnement socio-économique complexe. Même si l'entreprise subit des influences de beaucoup d'ordres en provenance de cet environnement sa survie dépend de ce dernier.

Oui, l'entreprise doit se conformer aux réglementations en vigueur, s'acquitter de ses responsabilités sociales et faire face au monde économique compétitif, mais elle doit servir sa clientèle à la société. L'entreprise ne peut jamais survivre dans l'isolement, et elle ne peut pas donc opérer dans le vide.

Le moment est donc venu de définir un système. Un système est défini dans Oxford English Dictionary comme une collection ou un assemblage des éléments reliés, ou interdépendants, pour former une unité complexe, un entité composée de parties qui sont arrangées en ordre selon quelque schéma ou plan.

Une entreprise est donc un système composé lui-même de sous-systèmes tels que les divisions, les départements, et les individus, qui s'influencent continuellement pour pouvoir atteindre les objectifs. L'entreprise est aussi un sous-système dans la société globale. Il faut aussi noter que le fait que les activités semblables sont regroupées dans des départements différents donne l'idée de la spécialisation que reflète chaque département.

Si donc le concept de systèmes est très récent dans le monde des affaires, l'apôtre Paul en a fait une analyse très approfondie en 1 Corinthiens 12:

“Car comme le corps est un et a plusieurs membres, et comme tous les membres du corps, malgré leur nombre, ne forment qu'un seul corps, ainsi en est-il de

Christ. Nous avons tous, en effet, été baptisés dans un seul Esprit , pour former un seul corps, soit Juifs, soit Grecs, soit esclaves, soit libres, et nous avons tous été abreuvés d'un seul Esprit. Ainsi le corps n'est pas un seul membre, mais il est formé de plusieurs membres. (1 Corinthiens 12:12-14).

Dans la citation ci-dessus, l'apôtre Paul révèle que l'Église, qui est une organisation, est formée de plusieurs membres. Ces membres peuvent nettement être comparés aux départements ou différents services qu'on trouve dans n'importe quelle entreprise aujourd'hui.

L'apôtre Paul ne s'arrête pas là, mais il insiste beaucoup sur l'interdépendance entre les membres de l'organisation (Eglise) pour que celle-ci puisse non seulement exister mais encore et surtout, pour qu'elle puisse sauvegarder son unité.

"L'oeil ne peut pas dire à la main , je n'ai pas besoin de toi; ni la tête aux pieds, je n'ai pas besoin de vous. Mais bien plutôt les membres du corps qui paraissent être plus faibles sont nécessaires; et ceux que nous estimons être les moins honorables du corps, nous les entourons d'un plus grand honneur. " (1 Corinthiens 12:18-23).

Toujours dans le même chapitre de 1 Corinthiens 12, l'apôtre Paul souligne que si un membre souffre, tous les membres souffrent avec lui; si un membre est honoré, tous les membres sont réjouissent avec lui.

Il en va de même pour des entreprises. Elles sont composées de diverses entités qui sont coordonnées et interdépendantes. Si un quelconque département fonctionne mal, cette situation aura un impact négatif sur toute l'entreprise. Si une quelconque division ou une unité stratégique excelle, cette situation aura un effet positif sur l'état financier de l'organisation pour la simple et bonne raison que le rapport financier consolidé ou global sera confectionné pour toutes les divisions qui composent l'organisation.

La dernière partie de 1 Corinthiens 12 semble traiter la question de la spécialisation que se dessine dans chaque département, membre de l'entreprise car nous savons que les services qui sont relatifs forment des départements spécialisés qui travaillent pour le bien commun de toute l'organisation.

Dans le même ordre d'idée et en ce qui concerne l'Église en tant que corps de Christ, l'apôtre déclare que Dieu a établi dans l'Église, premièrement des apôtres, secondairement des

prophètes, troisièmement des docteurs, ensuite ceux qui ont le don des miracles, puis ceux qui ont le don de guérir, de secourir, de gouverner, de parler diverses langues. (1 Corinthiens 12)
Ce texte indique que nous devons atteindre l'unité dans la diversité.

VII. D'AUTRES CONCEPTS DE GESTION

A. Profit

Toute entreprise de production doit faire des profits. Le profit est donc l'objectif majeur de l'organisation. Sans faire de profit, l'entreprise n'a pas de raison d'être, et elle est condamnée à mourir. C'est-à-dire que la non-réalisation du profit sur une longue période conduit à la faillite donc, à la fermeture de l'entreprise.

En Matthieu 25:14-30, Jésus dit que le royaume des cieux est semblable à un homme qui, partant pour un voyage, appelle ses serviteurs, et leur remet ses biens. Au retour, on voit très bien que le serviteur qui n'a pas exploité les biens qui lui ont été confiés pour en dégager les bénéfices (profit) a été sévèrement puni. Le profit est donc une bonne chose aussi longtemps qu'il ne signifie pas une exploitation des autres.

B. Équité et salaire

Beaucoup de constructeurs dans le domaine de la gestion insistent beaucoup sur le fait que les salaires doivent refléter la justice, c'est-à-dire qu'il ne doit pas y avoir les inégalités injustifiées dans les salaires et que ceux-ci doivent correspondre aux efforts déployés (effort physique, ou mental) par l'employé. Ceci signifie que l'équité doit être l'un des piliers en ce qui concerne les principes de la gestion, sur lesquels l'entreprise doit reposer pour la bonne réussite dans ses affaires.

En 1 Corinthiens 9:13-14 l'apôtre Paul déclare:

"Ne savez-vous pas que ceux qui remplissent les fonctions sacrées sont nourris par le temple, que ceux qui servent à l'autel ont part à l'autel? De même aussi, le Seigneur a ordonné à ceux qui annoncent l'Évangile de vivre de l'Évangile."

Dans des termes encore clairs, l'apôtre Paul, s'adressant à Timothée, laisse entendre l'idée suivante:

"Car l'Écriture dit: tu n'emmuselleras point le boeuf quand il foule le grain. Et l'ouvrier

mérite son salaire.”

La Bible donc soutient sans ambages que l'ouvrier non seulement doit avoir son salaire mais aussi celui-ci doit être équitable. C'est dans ces conditions que l'ouvrier va maintenir sa loyauté et son support envers l'organisation.

C. Respect et obéissance

La discipline est d'une importance particulière dans la gestion d'une entreprise. Henri Fayol, appelé aussi le père du management moderne, a observé ce qui suit:

“La discipline implique l'obéissance et le respect pour les accords entre l'entreprise et ses employés. Etablir les accords obligatoires à l'entreprise et ses employés doit être l'une des préoccupations principales des chefs industriels. Les formalités disciplinaires émanent de ces accords, et peuvent comprendre des sanctions judicieusement appliquées.”⁵

La Bible parle de l'importance de l'obéissance au sein de l'Église en tant qu'une organisation.

“Obéissez à vos conducteurs et ayez pour eux de la déférence, car ils veillent sur vos âmes comme devant en rendre compte; qu'il en soit ainsi, afin qu'ils le fassent avec joie, et non en gémissant, ce qui ne vous serait d'aucun avantage (Hébreux 13:17).

Par ailleurs la Bible recommande aux membres de l'Église de se soumettre aux autorités publiques:

“Que toute personne soit soumise aux autorités supérieures, car il n'y a point d'autorité qui ne vienne de Dieu, et les autorités qui existent ont été instituées de Dieu. C'est pourquoi celui qui s'oppose à l'autorité résiste à l'ordre que Dieu a établi, et ceux qui résistent attireront une condamnation sur eux-mêmes.”
(Romains 13:1,2).

Cependant, nous devons comprendre que la Bible nous donne qu'il faut toujours obéir

⁵ David H Holt, Management: Principles and Practices, 2nd ed, New Jersey: Prentice Hall, Englewood Cliffs, 1990

à Dieu plutôt qu'aux hommes. On doit obéir aux autorités de ce monde aussi longtemps que leurs directives ne sont pas en contradiction avec la volonté de Dieu.

D. La responsabilité

Dans la gestion de l'entreprise, la délégation de l'autorité est essentielle pour faciliter la tâche aux dirigeants supérieurs et pour motiver les subordonnés en leur permettant de prendre des décisions. Une fois que quelqu'un accepte la tâche et qu'on lui donne le pouvoir nécessaire pour s'acquitter de ses fonctions, il devient donc responsable de l'accomplissement de ces fonctions. C'est-à-dire qu'il doit en rendre compte. La responsabilité donc émane donc de l'acceptation des fonctions.

Le terme responsabilité est aussi utilisé en dehors de la sphère des affaires. C'est ainsi qu'on parle des obligations ou des responsabilités familiales pour le chef de la famille, ou des obligations pour un membre d'une association ou des responsabilités d'un chrétien vis-à-vis de l'Église ou de Dieu, etc.

En reconsidérant la parabole de Jésus en ce qui concerne le roi qui est parti pour un long voyage, laissant à ses serviteurs des talents, on trouve que ces serviteurs qu'il a été demandé aux serviteurs de rendre compte au retour de leur maître. En Matthieu 12:35-37, Jésus déclare avec énergie ce qui suit:

“L'homme bon tire de bonnes choses de son bon trésor, et l'homme méchant tire de mauvaises choses de son mauvais trésor. Je vous le dis au jour du jugement, les hommes rendront compte de toute parole vaine qu'ils auront proférée. Car par tes paroles tu seras justifié et par tes paroles tu seras condamné.

Nous sommes donc responsables de nos actions car au jour du jugement nous allons rendre compte de tout ce que nous faisons, quelles que soient les activités que nous exerçons.

VIII. CONCLUSION

De ce qui précède, il ressort que la Bible a immensément contribué à la théorie et à la pratique du management, et que celui-ci est inséparable de l'histoire de l'humanité.

Juste après la création d'Adam, Dieu lui a ordonné de dominer la terre et ce qu'elle contient. Il va sans dire que Dieu a donné à Adam la sagesse et l'intelligence de pouvoir agir conformément à

son ordre. Donc Adam fut le premier manger de la terre.

Au fil des générations, depuis la création jusqu'à nos jours, Dieu continue d'impartir les connaissances aux hommes non seulement dans la sphère des affaires mais aussi dans tous les domaines de la vie selon sa volonté et pour le bien-être de l'humanité.

Dieu est le maître de l'intelligence et de la sagesse comme il le déclare lui-même:

Et Dieu dit: Puisque tu demandes ..., voici j'agirai selon ta parole. Je te donnerai un coeur sage et intelligent, de telle sorte qu'il n'y aura eu personne avant toi et qu'on ne verra jamais personne de semblable à toi. (1 Rois 3:11, 12)

L'on doit noter que Salomon avait demandé la sagesse et l'intelligence pour pouvoir juger (administrer, gouverner, ou gérer) le peuple d'Israël. Et Dieu a fait de lui le "manager" le plus célèbre de tous les temps.

Nous sommes le produit de la main de l'Éternel et nous lui devons tout: richesses, connaissances et la vie. Nous avons donc la responsabilité de lui être fidèles dans tous les actes que nous posons.

À l'Éternel la terre et ce qu'elle renferme, le monde et ceux qui l'habitent, car il l'a fondé sur les mers, et affermie sur les fleuves. - Psaume 24:1, 2

BIBLIOGRAPHIE

- Durbrin, J Andrew (1990), *Essentials of Management*, 2nd ed.; Chicago: South-Western Publishing Co
- Hodgetts M. Richard, (1985), *Management*, Orlando: Academic Press
- Holt H. David, (1990), *Management: Principles and Practices*, 2nd ed., New Jersey: Prentice Hall, Englewood Cliff.
- Rasi Humberto, Comp. (1999), "Management:A Christian Perspective", Christ in the Classroom, vol. 23, Silver Spring, MD: Institute for Christian Teachinf.
- Steinhoff, et al, (1975), *Small Business Management*, Ohio: Grid, Inc.
- Strauls Joseph & Attner Raymond F, (1983), *Introduction to Business*, 3rd ed., Boston: Pws-Kent.
- Thompson A Arthur, et al, (1990), *Strategic Management*, 5th ed., Irwin:Homewood
- Wren A Daniel, (1994), *The Evolution of Management Thought*, 4th ed., New York: John Wiley & sons, Inc.