
OPTIMALISASI PERAN RAKERNAS DALAM PENGUATAN ORGANISASI KEKERABATAN DAN PELESTARIAN BUDAYA BATAK PADA PUNGUAN POMPARAN RAJA SIMANIHURUK BORU BERE (PPRSBB) SE- INDONESIA.

Peran Simanihuruk¹⁾, Joana L. Saragih ²⁾, Darwis Tamba³⁾, Ria Veronica Sinaga⁴⁾, Charli Sitinjak⁵⁾

^{1,2,3,4} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas

⁵⁾ Universitas Esa Unggul

Email : peransimanihuruk09@gmail.com; charli.sitinjak@esaunggul.ac.id.

Keywords:

Rapat Kerja Nasional,
Pelestarian Budaya Batak

Abstrak

Rapat Kerja Nasional (RAKERNAS) Punguan Pomparan Raja Simanihuruk Boru Bere (PPRSBB) Indonesia merupakan forum strategis untuk memperkuat fondasi organisasi secara nasional melalui koordinasi, evaluasi, dan pengambilan keputusan yang demokratis. Selain sebagai ajang konsolidasi struktural, RAKERNAS juga berfungsi sebagai wahana pelestarian budaya dan penguatan jalinan persaudaraan antaranggota. Di tengah tantangan seperti lemahnya koordinasi antar wilayah, minimnya regenerasi kepemimpinan, keterbatasan pemanfaatan teknologi, serta ketimpangan implementasi program, RAKERNAS tetap menjadi instrumen utama dalam menyelaraskan visi dan langkah strategis organisasi. Forum ini mendorong penguatan struktur organisasi, peningkatan peran generasi muda, serta sinergi antarwilayah guna meneguhkan posisi PPRSBB sebagai pilar budaya Batak yang adaptif dan kontributif. Rekomendasi utama dari RAKERNAS meliputi peningkatan koordinasi digital, kaderisasi generasi muda, optimalisasi teknologi informasi, penyusunan program kerja yang terukur, penguatan pengabdian masyarakat, pelestarian budaya, serta penetapan RAKERNAS sebagai forum evaluatif dan inovatif yang berkelanjutan

PENDAHULUAN

Rapat Kerja Nasional (RAKERNAS) merupakan forum strategis yang sangat penting bagi Punguan Pomparan Raja Simanihuruk Boru Bere (PPRSBB) Indonesia dalam memperkuat fondasi organisasi dan menyusun langkah-langkah konkret ke depan. Dalam organisasi kekeluargaan yang bersifat nasional dan tersebar di berbagai daerah, dibutuhkan mekanisme koordinasi dan evaluasi yang sistematis agar setiap kebijakan dan program kerja dapat berjalan secara terarah dan seragam.

Pentingnya pelaksanaan RAKERNAS juga terletak pada fungsinya sebagai sarana pengambilan keputusan bersama yang demokratis. Melalui forum ini, seluruh pengurus dan perwakilan dari berbagai daerah dapat menyampaikan pandangan, usulan, serta evaluasi terhadap pelaksanaan program kerja yang telah berjalan. Hal ini sejalan dengan semangat gotong royong dan mufakat yang menjadi dasar nilai-nilai adat Batak.

Selain itu, RAKERNAS menjadi momen konsolidasi nasional yang mempererat persaudaraan antarpomparan Raja Simanihuruk Boru Bere. Dalam suasana penuh kekeluargaan, pertemuan ini membuka ruang untuk memperkuat identitas budaya, membina solidaritas lintas generasi, dan membangun visi bersama demi kemajuan punguan di tengah tantangan zaman yang terus berubah.

Selama ini, berbagai tantangan dihadapi oleh PPRSBB Indonesia, seperti:

1. Kurangnya koordinasi antar daerah, yang menyebabkan kegiatan organisasi tidak berjalan selaras dan terstruktur.
2. Minimnya regenerasi kepemimpinan dan partisipasi anggota muda, sehingga semangat kekeluargaan cenderung stagnan pada kelompok usia tertentu.
3. Belum optimalnya pemanfaatan teknologi dan komunikasi modern, yang membuat informasi dan keputusan organisasi sulit tersebar merata.
4. Ketimpangan dalam pelaksanaan program kerja, di mana ada daerah yang aktif sementara yang lain kurang terlibat.

Fenomena-fenomena ini jika tidak direspons secara serius dan strategis, dapat menghambat pertumbuhan organisasi dan mengurangi nilai manfaatnya bagi para anggota.

Tujuan RAKERNAS PPRSBB Indonesia : a) Menyelaraskan visi dan misi organisasi dalam menghadapi dinamika sosial dan budaya. b) Menyusun rencana kerja nasional yang terukur, terstruktur dan realistis berdasarkan kebutuhan dan aspirasi anggota. c) Memperkuat struktur organisasi dan kepemimpinan dari pusat hingga daerah. d) Mendorong partisipasi aktif dari generasi muda, agar organisasi terus berkembang secara berkelanjutan. e) Menjadi forum evaluasi dan perumusan kebijakan strategis organisasi di masa mendatang.

Manfaat Pelaksanaan RAKERNAS : a) Meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan program kerja organisasi secara nasional. b) Membangun sinergi antar pengurus dan anggota dari berbagai wilayah. c) Memperkuat identitas, solidaritas, dan rasa memiliki terhadap pungan. d) Melahirkan kebijakan-kebijakan yang relevan, adaptif, dan berorientasi pada kemajuan bersama. e) Menjadi sarana pembinaan kader dan regenerasi kepemimpinan dalam tubuh organisasi.

Dalam era globalisasi dan digitalisasi saat ini, organisasi kekeluargaan seperti PPRSBB Indonesia tidak hanya dituntut untuk melestarikan nilai-nilai adat, tetapi juga harus mampu beradaptasi dengan perkembangan zaman. RAKERNAS akan menjadi tonggak penting dalam memastikan bahwa organisasi ini tidak hanya bersifat seremonial, melainkan benar-benar berfungsi sebagai kekuatan sosial, budaya, dan ekonomi yang nyata bagi seluruh anggotanya. Melalui RAKERNAS, PPRSBB Indonesia diharapkan dapat meneguhkan perannya sebagai pilar kebudayaan Batak yang modern, terbuka, dan berkontribusi aktif dalam pembangunan masyarakat dan bangsa.

Tujuan pengabdian masyarakat pada RAKERNAS Pungan Pomparan Raja Simanihuruk Boru Bere (PPRSBB) Indonesia adalah untuk memperkuat peran organisasi sebagai wadah yang tidak hanya menjaga nilai-nilai adat dan budaya, tetapi juga aktif memberikan kontribusi nyata kepada masyarakat luas. Melalui pengabdian masyarakat, anggota PPRSBB dapat bersinergi dalam berbagai kegiatan sosial, seperti pendidikan, kesehatan, dan pemberdayaan ekonomi, sehingga meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan komunitas. Kegiatan ini juga mempererat hubungan antaranggota dan masyarakat sekitar, sekaligus menunjukkan komitmen organisasi dalam mendukung pembangunan sosial yang berkelanjutan, sekaligus memperkuat solidaritas dan identitas kekeluargaan di tengah dinamika sosial yang terus berkembang.

LANDASAN TEORI

Teori Manajemen Strategis

Manajemen Strategis adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan jangka panjang secara efektif dan efisien. Proses ini melibatkan analisis lingkungan internal dan eksternal organisasi, perumusan

visi, misi, serta tujuan, kemudian pengembangan strategi yang sesuai dengan kondisi dan peluang yang ada. Manajemen strategis juga mencakup implementasi strategi melalui pengelolaan sumber daya dan pengawasan kinerja untuk memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai.

Dalam konteks organisasi seperti Punguan Pomparan Raja Simanihuruk Boru Bere (PPRSBB) Indonesia, manajemen strategis sangat penting untuk menyusun rencana kerja yang terintegrasi dan adaptif terhadap perubahan sosial, budaya, dan lingkungan sekitar. Dengan manajemen strategis, organisasi dapat mengambil keputusan yang tepat, memanfaatkan peluang, mengantisipasi risiko, dan meningkatkan daya saing serta keberlanjutan organisasi di masa depan.

Menurut Hitt, Ireland, dan Hoskisson (2021), manajemen strategis adalah proses formulasi, implementasi, dan evaluasi keputusan lintas fungsi yang memungkinkan organisasi mencapai tujuan jangka panjangnya secara efektif dan efisien. Mereka menekankan pentingnya visi dan misi sebagai dasar penentu arah strategi organisasi, termasuk dalam konteks organisasi sosial dan budaya seperti PPRSBB, agar mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan eksternal dan internal secara sistematis.

Menurut David dan David (2019), manajemen strategis merupakan seni dan ilmu dalam merumuskan, menerapkan, dan mengevaluasi keputusan lintas fungsi yang memungkinkan organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Mereka menekankan bahwa manajemen strategis bukan hanya soal merencanakan, tetapi juga mengintegrasikan semua bagian organisasi agar bergerak selaras menuju visi dan misi yang jelas. Dalam konteks organisasi sosial dan budaya seperti PPRSBB, pendekatan ini membantu organisasi tetap relevan dan responsif terhadap perubahan sosial yang dinamis.

Sementara itu, Wheelen dan Hunger (2020) menyatakan bahwa manajemen strategis adalah proses pengambilan keputusan yang berfokus pada posisi kompetitif organisasi di lingkungan eksternal yang selalu berubah. Mereka menekankan pentingnya analisis SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) dalam menentukan strategi yang efektif untuk memanfaatkan peluang dan menghadapi ancaman, sekaligus memperkuat keunggulan organisasi. Pendekatan ini sangat berguna bagi PPRSBB dalam menghadapi tantangan sosial dan budaya serta memperkuat identitas dan fungsi organisasi.

Manajemen strategis merupakan kerangka kerja penting yang melibatkan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi strategi untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal. Dalam konteks PPRSBB, manajemen strategis berfungsi sebagai panduan dalam merumuskan visi, misi, dan strategi yang adaptif terhadap perubahan lingkungan, sehingga organisasi dapat berkembang secara berkelanjutan, mempertahankan nilai-nilai budaya, dan memberikan manfaat nyata bagi anggotanya.

Teori Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan Transformasional adalah gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin tidak hanya mengarahkan atau mengelola bawahan, tetapi juga menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan mereka untuk mencapai tujuan bersama yang lebih tinggi. Pemimpin transformasional berfokus pada perubahan positif dalam organisasi dan individu dengan cara membangun visi yang jelas, memberikan dorongan intelektual, serta perhatian personal terhadap kebutuhan dan perkembangan setiap anggota.

Ciri utama kepemimpinan ini meliputi kemampuan untuk memotivasi pengikut agar melebihi ekspektasi mereka, mendorong kreativitas dan inovasi, serta menciptakan ikatan emosional yang kuat antara pemimpin dan anggota. Dengan pendekatan ini, organisasi menjadi lebih dinamis, adaptif terhadap perubahan, dan mampu mencapai hasil yang lebih baik secara berkelanjutan.

Dalam konteks organisasi sosial dan budaya seperti PPRSBB, kepemimpinan

transformatif sangat penting untuk membangun semangat kebersamaan, memperkuat komitmen anggota, serta mendorong partisipasi aktif dalam berbagai program kerja dan pelestarian nilai-nilai adat.

Bass dan Riggio (2020) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformatif adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin mampu menginspirasi dan memotivasi pengikutnya untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi daripada yang diharapkan. Pemimpin transformatif mendorong inovasi, perubahan positif, dan pengembangan potensi individu dalam organisasi melalui pengaruh idealisme, stimulasi intelektual, dan perhatian individual.

Burns (2018), yang merupakan pelopor teori ini, menyatakan bahwa kepemimpinan transformatif terjadi ketika pemimpin dan pengikut saling meningkatkan motivasi dan moral satu sama lain. Kepemimpinan ini berfokus pada perubahan nilai, kebutuhan, dan aspirasi anggota organisasi, sehingga mendorong mereka untuk berkomitmen lebih kuat dan bertindak secara kolektif demi visi bersama.

Northouse (2019) menekankan bahwa kepemimpinan transformatif tidak hanya menciptakan perubahan dalam organisasi, tetapi juga membangun hubungan emosional antara pemimpin dan pengikut. Dengan demikian, pemimpin dapat membentuk budaya organisasi yang positif, meningkatkan keterlibatan anggota, dan memfasilitasi pencapaian tujuan yang ambisius melalui pemberdayaan dan komunikasi yang efektif.

Teori Kepemimpinan Transformatif menekankan peran pemimpin dalam menginspirasi dan memotivasi anggota organisasi untuk melampaui kepentingan pribadi demi mencapai tujuan bersama yang lebih besar. Melalui gaya kepemimpinan yang visioner, inovatif, dan penuh perhatian, pemimpin transformatif dapat membangun semangat kebersamaan, mendorong perubahan positif, dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks RAKERNAS PPRSBB, kepemimpinan transformatif sangat penting untuk menggerakkan seluruh anggota berkontribusi aktif dan menyukseskan program kerja organisasi.

Teori Komunikasi Organisasi

Komunikasi Organisasi adalah proses pertukaran informasi, ide, dan pesan yang terjadi di dalam suatu organisasi antara anggota atau bagian-bagian organisasi dengan tujuan untuk mencapai pemahaman bersama dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Komunikasi ini dapat berlangsung secara formal maupun informal, baik secara vertikal (atas ke bawah atau bawah ke atas), horizontal (antar departemen atau unit), maupun diagonal (lintas tingkatan dan unit).

Komunikasi organisasi yang efektif sangat penting untuk memastikan koordinasi, kolaborasi, dan integrasi antara berbagai bagian organisasi berjalan lancar. Melalui komunikasi yang terbuka dan jelas, pengambilan keputusan menjadi lebih tepat waktu dan tepat sasaran, serta meminimalkan konflik dan miskomunikasi. Selain itu, komunikasi yang baik juga dapat memperkuat budaya organisasi, membangun kepercayaan antar anggota, dan meningkatkan motivasi serta produktivitas kerja.

Dalam konteks organisasi seperti PPRSBB, komunikasi organisasi yang efektif menjadi kunci untuk menyatukan berbagai pengurus dan anggota dari berbagai daerah, sehingga visi dan misi organisasi dapat disampaikan dengan baik dan program kerja dapat dilaksanakan secara terkoordinasi dan sinergis.

Shockley-Zalabak (2019) menyatakan bahwa komunikasi organisasi adalah proses di mana informasi dan makna dibagikan antar individu dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Ia menekankan pentingnya saluran komunikasi yang terbuka dan efektif agar semua anggota dapat memahami peran, tanggung jawab, serta arah organisasi dengan jelas, sehingga meningkatkan koordinasi dan kinerja organisasi.

Robbins dan Judge (2021) menjelaskan bahwa komunikasi dalam organisasi adalah

mekanisme vital yang menghubungkan seluruh komponen organisasi. Mereka menyoroti bahwa komunikasi yang efisien membantu mengurangi ketidakpastian dan konflik, meningkatkan pengambilan keputusan, dan memfasilitasi adaptasi terhadap perubahan internal maupun eksternal.

Miller (2020) berpendapat bahwa komunikasi organisasi tidak hanya tentang penyampaian informasi, tetapi juga membangun budaya dan identitas organisasi melalui interaksi yang terus-menerus. Ia menggarisbawahi pentingnya komunikasi dua arah yang memungkinkan feedback, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan memberdayakan anggota organisasi.

Teori Komunikasi Organisasi menegaskan bahwa komunikasi yang efektif adalah fondasi utama untuk tercapainya koordinasi, kolaborasi, dan pencapaian tujuan organisasi. Melalui saluran komunikasi yang terbuka dan interaktif, organisasi dapat mengurangi konflik, memperjelas peran dan tujuan, serta membangun budaya dan identitas bersama. Dalam konteks PPRSBB, komunikasi organisasi yang baik sangat krusial untuk menyatukan pengurus dan anggota dari berbagai daerah agar program kerja dapat terlaksana secara efektif dan terkoordinasi.

METODE PELAKSANAAN

Metode yang dilakukan dalam kegiatan ini adalah sebagai berikut:

1. Pembukaan dan Sambutan. Kegiatan Rakernas dimulai dengan acara pembukaan yang biasanya dipimpin oleh pimpinan organisasi atau ketua panitia pelaksana. Sambutan ini berfungsi untuk membuka acara secara resmi dan memberikan gambaran umum mengenai tujuan serta harapan Rakernas. Sambutan juga bertujuan memotivasi peserta agar aktif berpartisipasi selama acara berlangsung. Selain itu, pada tahap ini disampaikan tata tertib dan agenda acara secara singkat agar peserta memahami alur kegiatan.
2. Presentasi Materi. Setelah pembukaan, tahap selanjutnya adalah penyampaian materi utama oleh narasumber atau fasilitator yang kompeten. Materi yang disampaikan biasanya berkaitan dengan evaluasi kinerja organisasi, kebijakan terbaru, isu strategis, serta rencana kerja ke depan. Penyampaian materi dapat dilakukan melalui metode ceramah, presentasi dengan bantuan multimedia (slide, video), atau dengan teknik diskusi interaktif agar peserta lebih mudah memahami dan terlibat aktif.
3. Diskusi Kelompok. Untuk mendalami isu-isu penting, peserta dibagi menjadi kelompok-kelompok kecil yang terdiri dari beberapa orang. Setiap kelompok diberi tema atau topik tertentu yang relevan dengan tujuan Rakernas. Diskusi kelompok ini bertujuan untuk menggali ide-ide baru, memecahkan masalah yang ada, dan merumuskan rekomendasi yang konkret. Fasilitator kelompok berperan mengarahkan diskusi agar tetap fokus dan produktif, serta memastikan setiap anggota mendapat kesempatan menyampaikan pendapat.
4. Pleno / Presentasi Hasil Diskusi. Setelah diskusi kelompok selesai, setiap kelompok mempresentasikan hasil pembahasan di depan seluruh peserta Rakernas. Presentasi ini berfungsi untuk berbagi hasil, membuka ruang diskusi lebih luas, serta mendapatkan masukan atau kritik dari peserta lain. Melalui tahap ini, peserta dapat menyepakati hasil diskusi kelompok dan menentukan langkah-langkah konkret yang akan diambil berdasarkan rekomendasi tersebut.
5. Sesi Tanya Jawab dan Konsolidasi. Pada sesi ini, peserta diberi kesempatan untuk mengajukan pertanyaan, memberikan tanggapan, maupun mengkritisi materi maupun hasil diskusi yang telah disampaikan. Sesi tanya jawab ini penting untuk memperjelas pemahaman dan menyelaraskan pandangan antar peserta. Selanjutnya dilakukan konsolidasi bersama guna menyamakan persepsi dan memperkuat komitmen terhadap

- hasil yang sudah disepakati.
6. Penyusunan Rencana Kerja dan Kesepakatan. Berdasarkan hasil diskusi dan konsolidasi, peserta bersama-sama menyusun rencana kerja organisasi atau program untuk periode yang akan datang. Rencana ini mencakup target, strategi, sumber daya yang dibutuhkan, dan mekanisme pelaksanaan. Setelah rencana kerja difinalisasi, dilakukan kesepakatan secara bersama agar seluruh pihak yang terlibat memiliki komitmen yang kuat untuk melaksanakan program sesuai dengan yang telah disepakati.
 7. Penutupan. Tahap terakhir adalah penutupan acara yang biasanya dilakukan oleh pimpinan organisasi atau ketua panitia. Pada kesempatan ini disampaikan pesan-pesan penting sebagai motivasi penutup dan ucapan terima kasih kepada seluruh peserta atas partisipasi aktif selama Rakernas. Penutupan ini menandai berakhirnya rangkaian kegiatan dan biasanya juga diikuti dengan doa atau pengumuman administrasi terkait tindak lanjut hasil Rakernas.

Dokumentasi Kegiatan



Gambar 1. Penulis sedang memberikan ceramah



Gambar 2. Penulis foto bersama dengan peserta

KESIMPULAN

Rapat Kerja Nasional (RAKERNAS) Punguan Pomparan Raja Simanihuruk Boru Bere (PPRSBB) Indonesia merupakan forum strategis yang sangat penting untuk memperkuat fondasi organisasi secara nasional. RAKERNAS berfungsi sebagai mekanisme koordinasi, evaluasi, dan pengambilan keputusan bersama yang demokratis, sekaligus momen konsolidasi persaudaraan dan pelestarian nilai-nilai budaya Batak.

Meskipun menghadapi sejumlah tantangan seperti koordinasi antar daerah yang kurang optimal, regenerasi kepemimpinan yang minim, pemanfaatan teknologi yang belum maksimal,

dan ketimpangan pelaksanaan program, RAKERNAS tetap menjadi sarana utama untuk menyelaraskan visi, misi, dan langkah-langkah konkret organisasi ke depan.

Melalui RAKERNAS, PPRSBB dapat memperkuat struktur organisasi, meningkatkan partisipasi generasi muda, membangun sinergi antarwilayah, serta meneguhkan perannya sebagai pilar budaya Batak yang adaptif terhadap perkembangan zaman dan memberikan kontribusi sosial-ekonomi nyata bagi anggota dan masyarakat luas.

REKOMENDASI

1. Meningkatkan Koordinasi dan Komunikasi Antar Daerah. Memanfaatkan teknologi digital untuk membangun sistem komunikasi dan koordinasi yang lebih terintegrasi sehingga setiap kebijakan dan program kerja dapat diimplementasikan secara seragam dan tepat waktu.
2. Mendorong Regenerasi dan Partisipasi Generasi Muda. Menginisiasi program kaderisasi dan pelatihan kepemimpinan bagi anggota muda agar mereka dapat mengambil peran aktif dalam organisasi dan menjaga kesinambungan nilai-nilai kekeluargaan.
3. Memperkuat Pemanfaatan Teknologi Informasi. Mengembangkan platform digital yang mendukung penyebaran informasi, dokumentasi kegiatan, dan evaluasi program secara transparan dan akuntabel.
4. Menetapkan Program Kerja yang Terukur dan Realistis. Menyusun rencana kerja nasional yang berbasis data kebutuhan anggota dan komunitas, dengan indikator keberhasilan yang jelas dan mekanisme monitoring yang efektif.
5. Mengoptimalkan Pengabdian Masyarakat. Memperluas kegiatan sosial yang melibatkan anggota secara aktif dalam bidang pendidikan, kesehatan, dan pemberdayaan ekonomi sebagai wujud kontribusi nyata organisasi kepada masyarakat.
6. Memperkuat Solidaritas dan Identitas Budaya. Menyelenggarakan kegiatan budaya secara rutin yang melibatkan berbagai generasi dan daerah, untuk menjaga dan mengembangkan nilai-nilai adat sekaligus memperkuat ikatan kekeluargaan.
7. Menjadikan RAKERNAS Sebagai Forum Inovasi dan Evaluasi Berkelanjutan. Menetapkan RAKERNAS tidak hanya sebagai acara seremonial, tetapi sebagai ruang inovasi, pembelajaran, dan evaluasi berkelanjutan yang responsif terhadap tantangan zaman.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2020). *Transformational Leadership* (3rd ed.). Routledge.
- [2] Burns, J. M. (2018). *Leadership*. Harper Perennial Modern Classics.
- [3] David, F. R., & David, F. R. (2019). *Strategic Management: A Competitive Advantage Approach, Concepts and Cases* (16th ed.). Pearson.
- [4] Hitt, M. A., Ireland, R. D., & Hoskisson, R. E. (2021). *Strategic Management: Concepts and Cases: Competitiveness and Globalization* (13th ed.). Cengage Learning.
- [5] Miller, K. (2020). *Organizational Communication: Approaches and Processes* (8th ed.). Cengage Learning.
- [6] Northouse, P. G. (2019). *Leadership: Theory and Practice* (8th ed.). Sage Publications.
- [7] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- [8] Shockley-Zalabak, P. (2019). *Fundamentals of Organizational Communication: Knowledge, Sensitivity, Skills, Values* (10th ed.). Pearson.
- [9] Wheelen, T. L., & Hunger, J. D. (2020). *Strategic Management and Business Policy* (15th ed.). Pearson.