هل الإدارة علم أم فن ؟ Is management a science or an art?

سؤال يطرحه الكثيرون، ومن جل توضيح الإجابة علية لابد ان نعرف معنى العلم ومعنى الفن ومعنى الإدارة، في هذا المقال نتعرف على هذه المفاهيم ونحاول الإجابة على هذا السؤال الهام

16 January 2025 الكاتب: **د. محمد العامري** المشاهدات: 2,327



مسار القراءة

- العلم والفن في الإدارة
- أنظمة الإدارة في المقال
- المتسلط المستقل
- المتسلط الرحيم
- الاستشاري
- التشاركي
- المرجع

العلم والفن في الإدارة

هل الإدارة علم أم فن ؟

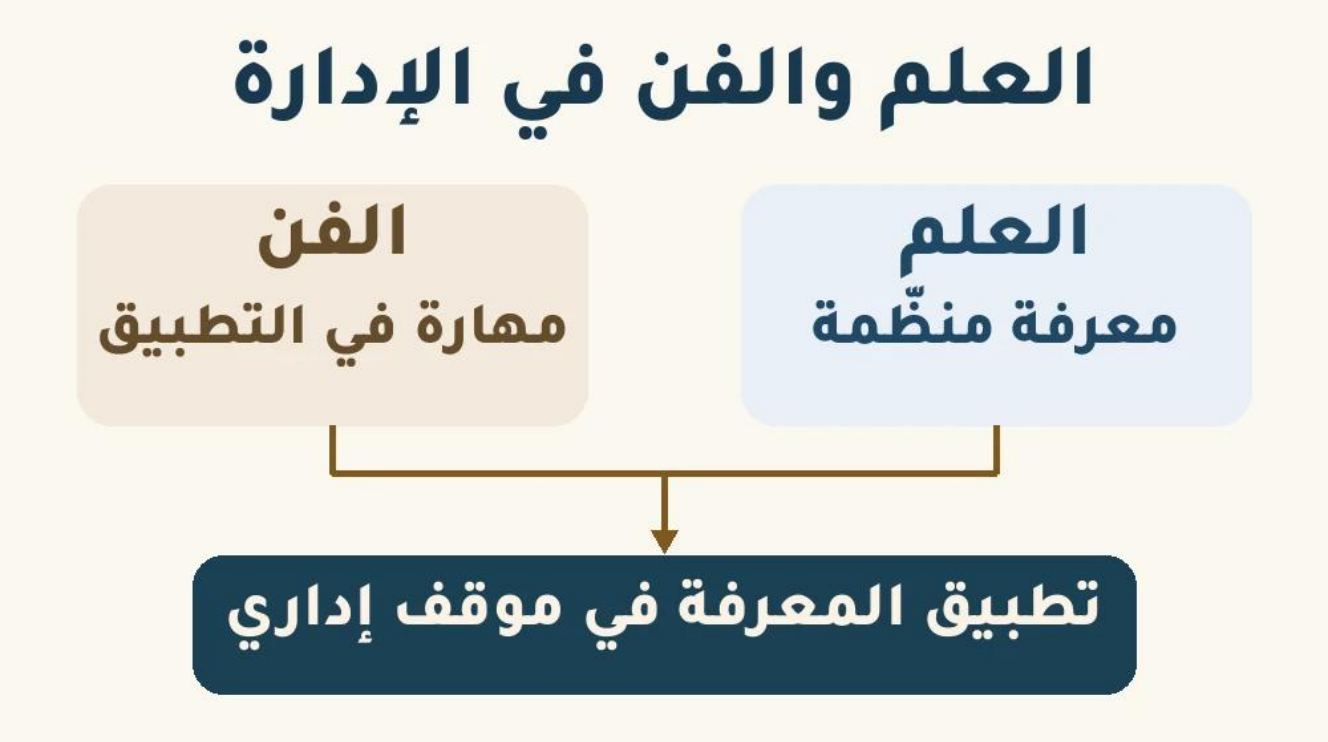
سؤال يطرحه الكثيرون، ومن جل توضيح الإجابة علية لابد ان نعرف معنى العلم ومعنى الفن.

فالعلم هو: المعرفة العلمية المنظمة حول الحقائق الأساسية المتعلقة بظاهرة ما. أو هو:مجموعه الحقائق والقواعد والقوانين التي يتم التوصل إليها من خلال المعرفة العلمية المنظمة، فإذا طبقنا هذا التعريف على موضوع الإدارة نجد أن الإدارة هي علم له أصولة وقواعده التي ترتكز على أسس ومبادئ وأهداف تتفق مع طبيعة النشاط الذي تطبق فيه."

وكذلك يمكن القول إنها "علم " لأنها تستخدم الأسلوب العلمي في البحث والدراسة وتحلي المشكلة وتجربتها وتطبيقها وبالتالي الوصول إلى النتائج التي يستطيع الباحث من خلالها الوصول إلى هدفه، إن الإدارة كعلم هي تنظيم وتطبيق المعرفة العلمية المنظمة على ضوء الحقائق لتحقيق نتائج مرغوبة.

أما كونها " فن" ، وذلك لأنها تشير إلى إمكانية تطبيق المهارات الإدارية باستخدام القدرات والمواهب التي يمتلكها الفرد والإبداع والتصرف بشكل سليم من اجل تحقيق النتائج المطلوبة ، وهنا تدخل عملية الابتداع والموهبة والبراعة مع الخبرة والتجربة والتي تعكس بدورها المفروقات الفردية بين الأشخاص (المديرين) .

لذلك فان العلم والفن متكاملان في الإدارة، لذا فهي علم لأنها معرفة علمية منظمة، بل هي دراسة علمية منظمة لظاهرة ما، وهي فن لأنها مهارة فردية مشتقه من الخبرة الشخصية والتي تتضمن المواهب والإمكانيات التعليمية التي تؤهل الفرد لان يطبق هذه المعرفة التي اكتسبها في مجال عملة الإداري، لذا فأنة يمكننا القول بان الإدارة هي فن استخدام وتطبيق العلم .



رسم تعليمي: تكامل المعرفة المنظمة والمهارة التطبيقية كما يعرضه المقال.

وفي هذا الصدد يشير بعض الباحثين إلى أن الدليل على أن الإدارة هي (علم) هو وجود العديد من المدارس والجامعات التي تقوم بتدريس مادة الإدارة بالإضافة إلى منحها لأعلى الشهادات العلمية والدرجات الجامعية في مجال الإدارة ، أما دليل كونها فن فهو "عدم قدرة أي جهة علمية مهما كان مستواها الأكاديمي على تخريج مديرين ، إنما الشخص هو الذي يكتسب ويتعلم مهارات القيادة بالإضافة إلى دراسته الأكاديمية" .

ويرى بعض الباحثين أمثال د. محمد العامري بان المقصود بالفن" هو استخدام العلم والموهبة والمهارات الشخصية في الوصول إلى النتائج المرغوبة، ويتم ذلك من خلال تطبيق المدير للمعارف والمهارات التي يمتلكها لتحقيق النتائج فيما يواجهه من مشكلات إدارية، لذا يمكن القول ان العلم يعلم الإنسان ليعرف في حين ان الفن يعلمه ليعمل ".

ونعود هنا فنستذكر تعريف القائد الذي ذكرناه في فصل سابق ليدلنا على أن الإدارة هي علم وفن معا ،وهو أن بعض الباحثين عرف القائد بأنة :" ذلك الشخص الذي يملك من الصفات الشخصية والمواهب القوية ما يسمح لة بإرشاد الآخرين وتوجيههم وإعطائهم التعليمات لممارسة

مسؤولياتهم ".

أنظمة الإدارة كما يعرضها المقال

أما بالنسبة لأنظمة القيادة الإدارية فهي مختلفة ومتنوعة وقد جاءت حصيلة لأبحاث كثيرة قام بها الباحثون في مجال الإدارة، وقد كان ما توصل إلية (likerts) (ليكرت) هو أفضل ما يلخص هذه الأنظمة، حيث قان بدراسة أنماط ونماذج القادة والمديرين على مدار ثلاث عقود وخلها توصل إلى أربعة نماذج من الأنظمة الاداريه يمارس القادة المديرون خلال عملهم وهي:

في الجزء الأول يميّز المقال بين معرفة القواعد ومهارة تطبيقها. وفي الجزء الآتي ينقل النظر إلى أسلوب اتخاذ القرار، وتبادل المعلومات، ومشاركة الفريق.

1. نظام الإدارة المتسلط المستقل:

وفي هذا النظام تكون ثقة المدير بمرؤوسيه ضعيفة، ويلجا إلى تحفيزهم للعمل من خلال المكافأة والتلويح بالعقاب، ويتم صنع القرارات في قمة الهرم الإداري أي من قبل القائد نفسه.

2. نظام الإدارة المتسلط الرحيم:

هنا يتظاهر المدير بالثقة بمرؤوسيه ويحفزهم بالمكافآت لكنة يستخدم العقوبة كوسيلة ضغط، لكنة يتبادل معهم المعلومات ويفوض بعض الصلاحيات لهم ولكن تحت رقابة شديدة جدا.

3. نظام الإدارة الاستشارية:

يثق المدير بالمرؤوسين ولكنها ليست ثقة كاملة ويستخدم المكافآت للتحفيز وأحيانا العقوبة، يشجع على تفق المعلومات بين الإدارة والمرؤوسين، ويتم وضع سياسة عريضة ومحددة للمستويات الإدارية الدنيا فيما يتعلق بتبادل المعلومات مع الإدارة العليا.

4. نظام الإدارة التشاركيه:

ثقة كاملة بالمرؤوسين على اتخاذ القرارات ووضع الأهداف ويتم احترام أفكار وأراء المرؤوسين والأخذ بها ، يتم تطبيق نظام المكافآت بشكل فعال ، مشاركة جماعية في وضع الأهداف من قبل الرئيس والمرؤوسين ، تبادل معلومات مستمر من أعلى إلى أسفل والعكس، يتم العمل بروح الفريق الواحد بين الطرفين .
وقد توصل (ليكرت) وغيرة من الباحثين إلى أن هذا النظام هو أفضل أنظمة القيادة الإدارية.



مشهد تمثيلي لإشراك الفريق في مراجعة الخيارات قبل اتخاذ قرار العمل.



رسم تعليمي يقارن المشاركة في القرار بين الأنظمة الأربعة، دون ترتيب معياري أو درجات.

المرجع: طشطوش، هايل عبد المولى، كتاب: أساسيات في القيادة والإدارة، النموذج الإسلامي في القيادة والإدارة، دار الكندي للنشر والتوزيع، إربد- الأردن ، الطبعة الأولى لعام 2008 .