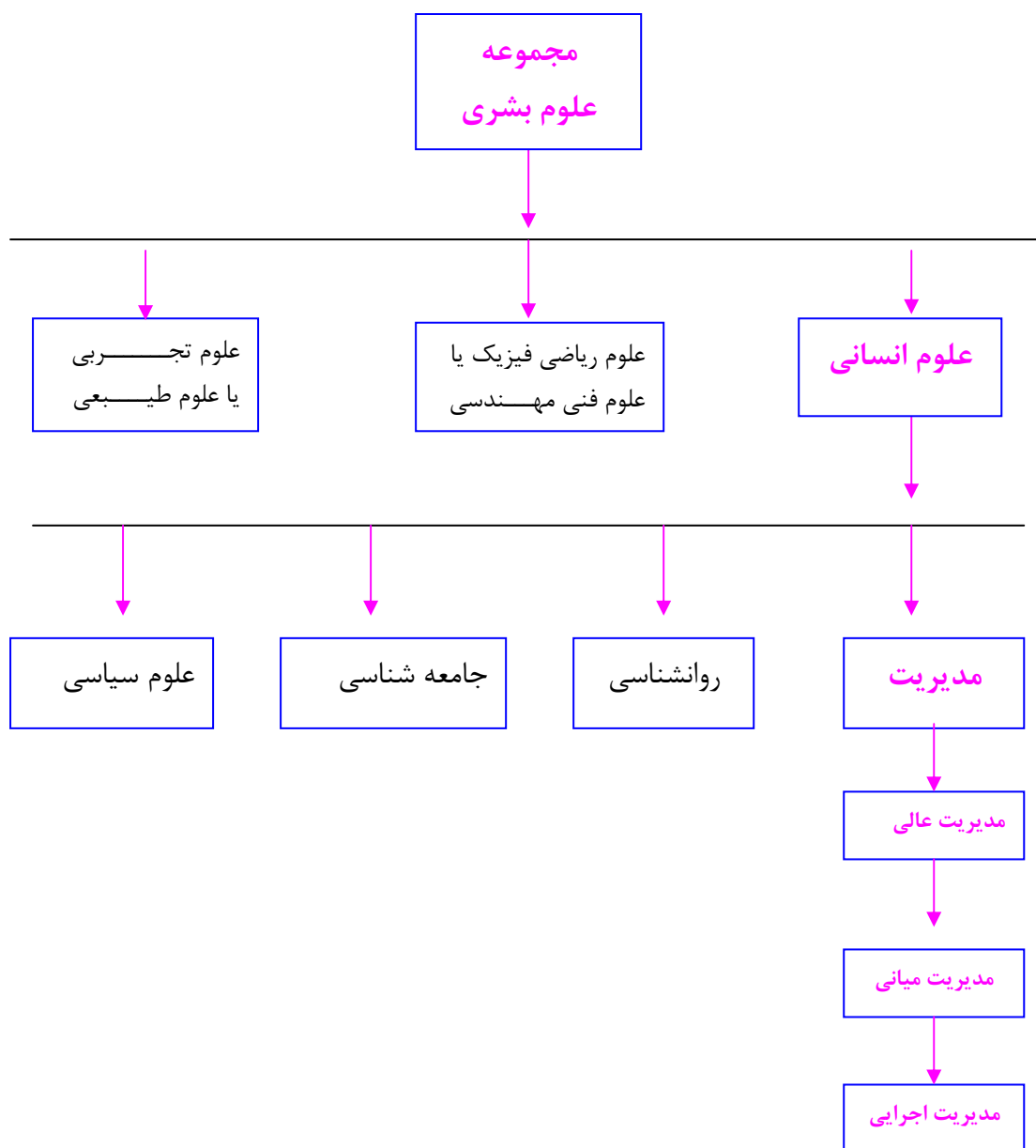


بخش سوم : آشنایی مختصر بامدیریت .

شمای^۱ ارتباطی بین

علوم بشری ، علوم انسانی و مدیریت .



^۱ - شمای { sema } فرانسه schema - شکلی که با خطوط ساده و مختصرنکات اساسی و مهم یک جسم و طرح را نشان می دهد : « شمای عملیات تصفیه نفت » . (دکتر مهشید مشیری ، ۱۳۶۹ ، ص ۶۵۰) .

باعنایت و توجه به اینکه ، علم مدیریت (با گرایشهای مختلف آن) ، یکی از زیرمجموعه های اصلی شاخه علوم انسانی است . از اینرو ، لازم است قبل از پرداختن به بحث مدیریت ، توضیحاتی هرچند مختصر در رابطه با شاخه های اصلی علوم بشری و ارتباط مدیریت با یکی از شاخه های اصلی آن ، یعنی (علوم انسانی) ، ضرورت و اهمیت مدیریت در عصر حاضر ، و . . . ارائه ، تا تصویری کلی از جایگاه و موقعیت « مدیریت » در بین علوم انسانی و بویژه ، در سازمان ، در ذهن خواننده ایجاد شود . در اینصورت است که ، معنی و مفهوم مدیریت ، بویژه ، مدیریت سرپرستی ، که موضوع اصلی این جزوه است ، در بخشهای بعدی برای خوانندگان عزیز ، قابل درک ، و فهم خواهد بود .

در ابتدا این بخش ، **شمای ارتباطی** بین شاخه های اصلی علوم بشری ، علوم انسانی و ارتباط آن با مدیریت ترسیم شده است . در این رابطه ، توضیحات ذیل نیز ، لازم و ضروری ، بنظرمی رسد :

شاخه های اصلی علوم بشری :

علما ، نویسندگان و صاحب نظران علوم مختلف ، بویژه ، علمای علم منطق عملی یا اِعمالی ، تمام علوم بشری را در یک تقسیم بندی کلی به سه دسته تقسیم می کنند که عبارتند از :

۱- علوم ریاضی و فیزیک و عبارتی (علوم فنی و مهندسی) .

۲- علوم تجربی و بسخنی دیگر (علوم طبیعی) .

۳- علوم انسانی . (احمد خوانساری و ، ، ص) .

ارتباط علوم بشری با علوم انسانی :

علوم بشری ، دارای شاخه ها و شعبه های متعددی است ، که علوم انسانی یکی از شاخه های اصلی و اساسی آن بشمار می رود .

واژه علوم انسانی در ادبیات فارسی :

واژه علوم انسانی در فارسی ، گاه معادل واژه (Humanitis) و گاه معادل واژه (Social Sciences) قرار داده می شود . . . واژه (Social Sciences) که معادل دقیق آن « علوم اجتماعی تجربی » است ، گاه به معنای مجموعه « علوم تجربی انسانی » در برابر « علوم تجربی طبیعی » به کار می رود و شامل ، جامعه شناسی ، روان شناسی ، علوم سیاسی ، اقتصاد و حتی علوم تربیتی ، **مدیریت** و شاخه هایی از علوم حقوق می شود . (محمود رجبی ، ۱۳۸۱ ، ص ۱۷) .^۱

^۱ - جهت اطلاع بیشتر مراجعه شود به : کتاب انسان شناسی ، تألیف محمود رجبی ، انتشارات مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره) ، ویرایش سوم ، چاپ ششم ، تابستان ۱۳۸۱ ، ص ۱۷ .

شاخه های اصلی علوم انسانی :

شاخه اصلی علوم انسانی نیز- همانند سایر شاخه ها و شعبات دیگر علوم بشری - به شعبه ها و شاخه های فرعی دیگری تقسیم می شود . **بعنوان مثال :** شاخه اصلی علوم انسانی به زیر مجموعه هایی مانند : روان شناسی ، جامعه شناسی ، اقتصاد ، علوم تربیتی ، علوم سیاسی ، تاریخ و جغرافی ، مدیریت با گرایشهای گوناگون آن ، و . . . تقسیم می شود .

ارتباط علوم انسانی با مدیریت :

علم مدیریت (باگرایشهای مختلف آن که عبارتند از : مدیریت اداری (Administrative Management) ، مدیریت آموزشی (Educational Management) ، مدیریت دولتی (State Management) ، مدیریت بازرگانی (Management) و . . . یکی از زیر مجموعه های اصلی و اساسی ، شاخه علوم انسانی محسوب می شود .

اهمیت و ضرورت مدیریت در عصر حاضر :

مدیریت عمل شکل دهی آگاهانه و مداوم سازمانهاست ، و همه سازمانها برای نیل به هدفهای خود به وسیله افرادی هدایت و رهبری می شوند که مدیران سازمان نامیده می شوند . بنابراین ، به احتمال بسیار زیاد ، یکی از مهمترین فعالیتهای درزندگی اجتماعی بشر امروز می توان مدیریت دانست ، چرا که : در عصر حاضر به مدد این فعالیت است که ماموریتها و اهداف سازمانها تحقق می یابند ، از منابع و امکانات موجود بهره برداری می شود و توانایی و استعداد انسانها از قوه به فعل درمی آید . بنابراین ، اگر بخواهیم فعالیت سازمانها در جهت تحقق هدفها باشد ، سرپرستی ، نظارت ، هماهنگی و هدایت لازم می آید ، که مجموعه این وظایف را «مدیریت» می نامند .

علم اداره که سابقه ای بس تاریخی دارد و از پیدایش تدوین علمی آن زمان زیادی نمی گذرد ، همیشه این وظیفه را برعهده داشته است که در سازمان مورد نظر ، مسیر و جهت اقدام و عمل را مشخص ساخته و فعالیتهای عناصر گوناگون پیش گفته را هماهنگ گرداند و تمامی افراد سازمان را تشویق به انجام وظایفی سازد که آن سازمان برای تحصیل آن هدفها بوجود آمده اند . . . (کمال پرهیزگار ، ۱۳۶۸ ، صفحه ، ب) . [بنابراین] ، ظهور پدیده - اداره کردن - مربوط به روزگار ما نیست . بلکه از دیرباز بشر متوجه شده است که برای رسیدن به یک هدف لازم است به بسیج امکانات و رهبری این امکانات به سوی آن هدف مشخص اقدام کند .

لذا ، در هر سازمانی - اعم از یک سازمان کوچک مانند خانواده یا یک سازمان بزرگ ، مانند سازمان ملل متحد - ایجاب می کند که یک فرد بعنوان **مدیر** در راس مدیریت سازمان قرار گرفته و تمام مسؤولین را در انجام اموریاری کند ، به این معنا که فرد مدیر با کردانی ، تخصص ، و تعهد خود ، مصوبات سازمان را که از مشاوره با شورای ذیصلاحیت ناشی می شود طی برنامه های مدون به اجرا درآورد . تا تشت آراء در اجرای امور بعمل نیاید .

واژه مدیر و مدیریت از نظر لغوی :

مدیریت (Management) از نظر لغت ، یعنی « اداره کردن » و واژه مدیر (Administrator) ، اسم فاعل از مصدر اداره ، به معنی اداره کننده است . اداره (Administration) آزماده « دور » گرفته شده که مصدر آن « دَورَان » به معنی « گردیدن » است . پس مدیر یعنی ، « گرداننده » و مدیریت « که یک مصدر جعلی است » ، به معنی گرداندن یک سازمان در جهت هدف خاص خودش می باشد ، (جعفر طرقی ، و علی اسماعیلی ، ۱۳۸۶ ، ص ۸ به نقل از اختر ، ۱۳۶۹ ، ص ۳۲) . [رئیس ، مباشر ، کارگردان] .

مدیریت تعاریف زیادی دارد ، در تعریف جامع می توان گفت یک مدیر کسی است که مسؤول انجام کار با همکاری دیگران است ، او فعالیتهای انسانی را به کمک سایر منابع موجود در جهت رسیدن به اهداف تعیین شده ای ، یعنی تولید کالا یا انجام خدمات ، هدایت نماید . . . (جعفر طرقی ، و علی اسماعیلی ، ۱۳۸۶ ، ص ۸) .

. . . بطور کلی عنوان مدیر به کسی اطلاق می شود که در قبال زیردستان و سایر منابع سازمان مسؤولیت دارد . تقریباً همه مدیران یک وجه مشترک دارند و آن زیردستان است . یعنی افرادی که زیر نظر آنها کاری کنند . در اغلب موارد ، غیر مدیران سازمان هم یک وجه مشترک دارند ، آنها هیچ زیردستی ندارند ، بلکه با ابزار و تجهیزات کاری کنند ، بنابراین ، بودن بود زیردستان ، عامل مفیدی در کمک به تعریف و تشخیص مدیران سازمان است . . . (علاقه بند ، ۱۳۸۵ ، ص ۱۳) .

تعریف واژه مدیریت از دیدگاه صاحب نظران :

در کتب مدیریت ، صاحب نظران تعاریف متعددی از مدیریت ارائه کرده اند که در ذیل به چند نمونه از آنها اشاره می شود :

اگر مدیریت فرآیندی باشد که مدیر برای تحقق هدفهای سازمان آن را پی می گیرد ، تعریف فرآیندی زیرارائه می شود :

مدیریت عبارت است از فرآیند ، برنامه ریزی ، سازماندهی ، هدایت و نظارت بر کار اعضای سازمان و کاربرد کلیه منابع قابل دسترسی برای رسیدن به هدفهای تعیین شده سازمان . (جعفر طرقی و علی اسماعیلی ، ۱۳۸۶ ، ص ۸ به نقل از استونر ، ۱۹۵۵ ، ص ۷) .

مدیریت عملی است که یک گروه بی هدف را به یک گروه هدف دار و مؤثر تبدیل می کند . . . (فخمی ، ۱۳۷۹ ، ص ۴ به نقل از پیتر دراگر (Peter Dracker) ، ۱۹۸۷ ، ص ۱۸) .

مدیریت عبارت است از :

- ۱- هنر انجام دادن کار با و به وسیله دیگران « خانم مری پارکر فالت ، Mary parker follett » ۱۹۲۴ .
- ۲- فراگرد هماهنگ سازی فعالیت فردی و گروهی در جهت هدف های گروهی (دانلی و همکاران) ۱۹۷۱ .
- ۳- فراگرد برنامه ریزی ، سازماندهی ، رهبری و نظارت کار اعضای سازمان و استفاده از همه منابع موجود سازمانی برای تحقق هدف های مورد نظر سازمان ، (استونر و همکاران) ، ۱۹۹۵ . (علاقه بند ، ۱۳۸۵ ، ص ۱۱-۱۰) .

علاقه بند ، از ویژگی های عملی یا به عبارتی ملاک های مشاهده پذیر و عینی مدیریت کمک گرفته و یک تعریف عملی _
تعریفی است که مفهوم مدیریت را به چند ملاک مشاهده پذیر وابسته می سازد- ارائه داده است که در اینجا ابتدا ویژگیهای عملی
مدیر را بیان نموده و سپس تعریف مدیریت بر مبنای آن ویژگیها را بیان خواهیم کرد .

ویژگیهای عملی مدیریت :

۱- **فعالیت منظم و سازمان یافته :** مدیریت ، مجموعه فعالیت منظم و پیوسته ای است که با گروه ها و افرادی که در جهت
هدف مشترکی کار می کنند ، ارتباط دارند . مدیریت ممکن است اشکال گوناگونی پیدا کند ، فرماندهی گروهی نظامی یا رهبری
گروهی دانشجوی ، مدیریت سازمانی با هزاران کارمند یا اداره انجمنی کوچک مرکب از چند دانشجو ، عمل مدیریت در چنین مواقعی ،
ایجاد هماهنگی میان فعالیتهای افراد و گروههاست .

۲- **هدف ها :** ملاک دوّم مدیریت آن است که هدفی وجود دارد که فعالیت منظم گروهی در جهت تحقق آن هدایت می شود .
هدف ممکن است صریح و روشن . و یا غیر صریح و ضمنی باشد .

۳- **روابط میان منابع^۱ :** سومین ملاک آن است که فعالیت منظم و سازمان یافته در جهت هدف از طریق روابط^۲ معینی که میان
منابع موجود برقرار است ، صورت گیرد . . .

۴- **انجام دادن کار به وسیله دیگران :** چهارمین ملاک عینی مدیریت آن است که تحقق هدفها از طریق انجام دادن کار با - و
به وسیله افراد دیگر صورت می گیرد . چون مدیریت در موقعیت گروهی اعمال می شود ، از اینرو ، انجام دادن کار ، مستلزم استفاده
از قابلیتها و استعداد های افراد دیگر است از طریق تقسیم کار ، محول کردن وظایف به آنها .

۵- **تصمیم گیری :** آخرین ملاک مهم مدیریت ، شرکت فعال در تصمیم گیری است ، یعنی ، ارزشیابی و گزینش راه حل برای
مسائل و مشکلات در موقعیتهای پیچیده که غالباً توأم با احتمال خطر و عدم اطمینان است . تصمیم گیری ، همه جوانب مادی ،
مالی و انسانی را شامل می شود . . .

^۱ - واژه منابع ، اصطلاح کلی است شامل : ۱- منابع انسانی ۲- منابع مادی ۳- منابع مالی .

- در مورد منابع مادی ، روابطی که وجود دارد ، ماهیتاً فیزیکی است ، مثل روابط موجود در خط تولید کارخانه ها .

- در مورد منابع مالی ، روابط اشاره می کند به تهیه و تخصیص بودجه با سرمایه گذاری برای خرید و نگهداری وسائل و تجهیزات و ساختمان و رویه های مالی .

^۲ - مهمترین روابط ، مناسبات میان افراد است که دو بعد رسمی و غیر رسمی دارد :

الف - روابط رسمی : مثل روابط کاری میان افراد که بر حسب وظایفشان توسط سازمان ایجاد می شود . . . روابط رسمی متقابل میان افراد تحت تأثیر الگوهای
اختیار و مسئولیت شکل می گیرد . . . **اختیار :** یعنی حق قانونی برای دستوردهی یا هدایت فعالیت دیگران . **مسئولیت :** یعنی قبول وظیفه و پاسخگو بودن در قبال انجام
وظیفه و اعمال اختیاری .

ب - **روابط غیر رسمی :** ضمن فعالیت روزمره افراد در سازمان ، بین آنها پدید می آید . (علاقه بند ، ۱۳۸۵ ، ص ۱۲-۱۱) .

تعریف مدیریت با توجه به ملاکهای عینی و قابل مشاهده :

مدیریت فعالیتی است منظم ، در جهت تحقق هدفهای معین که از طریق ایجاد روابط میان منابع موجود ، انجام کار با مشارکت افراد دیگر و شرکت فعال در تصمیم گیری ، صورت می گیرد . (علاقه بند ، ۱۳۸۵ ، ۱۲-۱۱ و ۱۳۶۸ ، ص ۲۲ - ۲۱) .
توجه : این تعریف در بسیاری از موقعیت ها صادق است ولی جایگاه عملی آن سازمانها است .

سطوح یا هرم مدیریت :

سازمانها برای تعریف ، توصیف و طبقه بندی گروه افرادی که فعالیت مدیریت را انجام می دهند ، عناوین و اصطلاحات مختلفی به کار می برند ، متداول ترین طبقه بندی مدیران ، برحسب سطوح سه گانه مدیریت است . بنابراین ، در یک سازمان بطور کلی سه رده یا سطح مدیریت وجود دارد که به ترتیب عبارتند از :

- ۱- مدیریت استراتژیک (Strategic management) .
- ۲- مدیریت تاکتیکی (Tactice management) .
- ۳- مدیریت عملیاتی (Opelational management) .

نکته مورد توجه :

نویسندگان ، متخصصین و صاحب نظران علوم اداری و مدیریت ، برای بیان سطوح مدیریت ، واژه ها ، کلمات و اصطلاحات مختلفی به کار برده اند که در اینجا به خاطر جلوگیری از تشتت و پراکندگی اذهان به آنها اشاره می شود .
۱- مدیریت استراتژیک (عالی ، جامع ، کلان ، ملی ، سطح سوّم ، راهبردی ، سوق الجیشی ، فوقانی ، ارشد و ...) .
۲- مدیریت تاکتیکی (میانی ، متوسط ، سطح دوم و ...) .
۳- مدیریت عملیاتی (اجرایی ، جاری ، پایه ، سرپرستی ، سطح اول ، صف مقدم ، تحتانی ، خط مقدم و ...) .

وظایف مدیران در سطوح مختلف مدیریت :

- **مدیران عالی** : بالاترین سطح مدیران در سازمان ، مرکب از گروه کوچکی از مدیران است که مسؤولیت مدیریت کل سازمان را برعهده دارند ، خط مشی های سازمانی را تهیه می کنند ، و روابط متقابل سازمان با محیط آن را هدایت می کنند . عناوین نوعی مدیران عالی عبارتند از : رئیس سازمان ، مدیرعامل و معاونان . این عناوین از سازمانی به سازمانی متفاوت است . (علاقه بند ، ۱۳۸۵ ، ص ۱۴) .

بعبارتی دیگر ، در این سطح ، مدیران گروه نسبتاً کوچکی هستند که کلیه امور سازمان را در اختیار و کنترل خود دارند . مدیران

عالی اهداف و استراتژی های سازمان را پایه گذاری می کنند ، سیاست ها و خط مشی های اجرایی را تعیین می نمایند . مدیران عالی همچنین عهده دار معرفی سازمان به گونه ای رسمی به مراجع و مقامات خارج سازمان و بعبارت دیگر به محیط خارجی سازمان از طریق تشکیل جلسات ملاقات و مذاکره با آنها ، اعم از مسئولان دولتی و یا مدیران و مسئولان سازمانهای خصوصی می باشند . . . (فرزاد فخمی ، ۱۳۷۹ ، ص ۳۱) .

به زبان بسیار ساده : گروه مدیران عالی ، کار سیاست گذاری ، تعیین خط مشی و سایر موارد کلان مربوط به سازمان را بر عهده دارند . (خوش دامن و مسعود ابراهیمی جمارانی ، ۱۳۸۴ ، ص ۱۵) ، ضمن تعیین خط مشی و سیاست های^۱ سازمان در حسن اجرای برنامه ها نیز ، نظارت دارند . این گونه مدیران هیچگونه عاملیت اجرایی ندارند . مانند رییس سازمان و مشاوران عالی رتبه . مدیرعامل و معاونان .

مدیران میانی : معمولاً بزرگترین گروه مدیران در اغلب سازمانها هستند ، مدیران میانی در اصل مسؤول پیاده کردن سیاستها و برنامه های تدوین شده توسط مدیران عالی سازمان و نظارت ، همانگی و کنترل فعالیتهای مدیران سطوح پایین میباشند . **مدیران میانی را معمولاً ستون فقرات فعالیتهای سازمانها** می شناسند ، زیرا سمت و پست این گروه از مدیران در سازمانهای دولتی ، غیرسیاسی تلقی می شود و با تحولات سیاسی دچار تغییر و تبدیل های مکرر می گردد . به دلیل همین ثبات شغلی ، مدیران میانی دارای اهمیت ویژه ای در حفظ و تداوم و استمرار فعالیتهای سازمان به هنگام تغییرات مدیران عالی که ناشی از تحولات سیاسی است ، می باشند . (فرزاد فخمی ، ۱۳۷۹ ، ص ۳۲) .

به سخنی دیگر : مدیران میانی به بیشترین سطح مدیریت در سازمان اشاره می کند . این مدیران ، مسئولیت هدایت فعالیت های سایر مدیران و گاهی نیز ، فعالیت های کارکنان عملیات را بر عهده دارند . یک مسئولیت مهم مدیران هدایت فعالیتهایی است که در واقع به اجرای خط مشی های سازمانی منجر می شوند . مدیران بخشها ، واحدها ، و مناطق از جمله مدیران میانی محسوب می شوند . (علی علاقه بند ، ۱۳۸۵ ، ص ۱۴) .

به زبانی بسیار ساده : گروه مدیران میانی ، برنامه ها و سیاستهای کلان سازمان را از گروه مدیران بالاتر از خود دریافت و پس از تبدیل به برنامه های اجرایی در اختیار مدیران سرپرست و یا سرپرستان قرار می دهند . (خوش دامن و مسعود ابراهیمی جمارانی ، ۱۳۸۴ ، ص ۱۵) ، در تعیین خط مشی و سیاست ها دخالت ندارند . بیشتر وظایف اجرایی دارند .

^۱ - **خط مشی :** راه رسیدن به هدف است که قبل از دست زدن به عمل انتخاب می گردد که معمولاً مأخوذ از تصمیم گیری است . مثال : از کوه بالا رفتن ، انتخاب راه صعود (خط مشی) ، تعیین محل اتراق کردن جهت تجدید قوا (سیاست) .

خط مشی معمولاً حاوی راهنمایی های کلی برای موسسه است و بعبارتی دیگر خط مشی حدودی است که تصمیمات آتی باید در محدوده آن اتخاذ و معین شوند .

مدیران عملیاتی: پایین ترین سطح مدیران در سازمان که مسئولیت آنان هدایت و سرپرستی کارکنان عملیات است. آنها سایر مدیران را سرپرستی نمی کنند. این رده مدیران غالباً سرپرست نامیده می شوند. (علی علاقه بند، ۱۳۸۵، ص ۱۳). این مدیران به طور مستقیم با کار و عملیات اصلی که هدف سازمان است درگیرند، [و به همین دلیل]، این گروه از مدیران، غالباً سرپرست نامیده می شوند. (خوش دامن و مسعود ابراهیمی جمارانی، ۱۳۸۴، ص ۱۵).

مدیران اجرایی یا مدیران صف مقدم وظیفه سرپرستی و هماهنگی فعالیت های «کارکنان خط مقدم – Rank and File» و اجرای خط مشی های عمومی سازمان را به عهده دارند. نقش این گروه از مدیران به دلیل پیشبرد اهداف سازمان از اهمیت ویژه ای برخوردار است و به علت ماهیت کار، دارای توانایی های ویژه ای از جمله توانایی مراوده ای و توانایی فنی می باشند. این گروه از مدیران با توجه به نقش حساسی که در ایفای وظایف سازمان اعم از تولید و یا ارائه خدمات دارند، نبض سازمان محسوب می شوند زیرا با عدم همکاری می نوانند فعالیت های سازمان را به تعطیلی بکشانند. از این جهت مورد توجه دو مرکز قدرت یعنی مدیران عالی و اتحادیه های کارگری می باشند. (فرزاد فخمی، ۱۳۷۹، ص ۳۲).

به زبان بسیار ساده: منظور از مدیران عملیاتی، کلیه مسئولان و مجریانی هستند که با عاملین اجرایی تماس نزدیک دارند و صرفاً دست اندرکار و ناظر بر صحت اجرای برنامه عملیاتی و اجرایی می باشند، مانند رئیس اداره، متصدی دایره.

مدیریت علم است یا هنر:

سؤالی که اکثر نویسندگان و صاحب نظران علوم مختلف، من جمله مؤلفان و نویسندگان متخصص در زمینه علوم اداری و مدیریت، در رابطه با ماهیت^۱ و حقیقت^۲ مدیریت مطرح می کنند. این است که آیا:

مدیریت، علم و دانش «Scientific» است یا فن «Technic» و هنر «Art»؟.

و به بیانی دیگر،

مدیریت، علم نظری «Science Theory» است یا علم عملی «Science Scientific»؟.

و به سخنی دیگر،

مدیریت، علم اکتسابی «Science acquired» است یا علم ذاتی «Science natural».

در اینجا لازم است ابتدا به تعریف دو واژه «علم» و «فن»، اشاره ای مختصر داشته باشیم.

^۱ - حقیقت و طبیعت و سرشت هر چیز.

^۲ - اصل چیزی، حق، راستی و درستی.

« علم - Science » : عبارت از مجموعه قواعد و قوانین کلی است که درباره موضوعی مشخص و ممتاز باشد ، مانند علم ریاضی ، علم هیئت ، علم فیزیک ، علم روانشناسی و امثال آن .

« فن - Technigu » : عبارت از طریق تطبیق و اعمال قواعد کلی نظری بر اشیاء خارجی است ، یعنی طریق بکار بستن آن قواعد در عمل ، متد فن پزشکی و ...

... گوبلو (Goblot) . . . می گوید : وجه امتیاز قاطعی بین علم و فن نیست و تمام علوم حتی آنها که بیش از هر علم ، نظری می نمایند ، ممکن است دارای تطبیقات و دستورهای عملی باشند و قواعدی برای عمل از آنها استخراج شود . برعکس آنهایی که صرفاً عملی بنظر می آیند ، دارای مباحث نظری و در پی کشف اصول و حقایق متیقن - بی گمان دانسته ، بی شبهه و بی گمان - (فرهنگ عمید ، ص ۹۲۴) ، هستند .

پس هر علمی هم جنبه نظری دارد و هم جنبه عملی ، بنابراین ، هر یک از اقسام دانشها هم علم است و هم فن و هنر . . . (محمد خوانساری ، ۱۳۶۲ ، ص ۴۸-۴۷) . و مدیریت نیز ، بعنوان یک علم ، از این قاعده و اصل ، مستثنی و برکنار نیست .

در رابطه با علم و یا هنر بودن مدیریت ، . . . صاحب نظران و دانشمندان علوم اداری در پاسخ به این موضوع اظهار نظرهای متفاوت و حتی متناقضی ارائه کرده اند .

الف - بعضی از دانشمندان برجدهایی کامل مدیریت از هنر تأکید دارند و آن را یک علم صرف دانسته اند و کارگیری علم و هنر در مدیریت را دوشیوه کاملاً متفاوت می دانند . این دسته از صاحب نظران علوم اداری عقیده دارند که علم حوزه مستقلی است که قلمرو ویژه ای دارد و هنر نیز حوزه مستقلی است که قلمرو خاص خود را دارد . در نتیجه . . . محلی برای بحث ندارد .

ب- عده دیگری از صاحب نظران و دانشمندان علوم اداری با اذعان به تفاوت و کاربردهای علم و هنر در مدیریت معتقد به همسویی و « توازی هایی » در روش های این « دو » می باشند ، به این معنی که علم و هنر اگرچه از نظر موضوع مستقل هستند ، ولی شباهت های مهمی از نظر کاربردی در مدیریت با یکدیگر دارند . این گروه از پژوهندگان از مقایسه بین روشهای پژوهش در زمینه علم و هنر در مدیریت می کوشند هم علم و هم هنر را در یک برداشت مدیریتی به طور کلی . . . تجزیه و تحلیل نموده و سپس نتیجه گیری نمایند .

ج - گروه دیگری از دانشمندان علوم اداری علم را مددکار هنر در مدیریت و هنر را زینت بخش علم در اعمال آن می دانند و معتقدند که هنر خصلت های مدیریت را افزایش می دهد و از زوال تدریجی و یا انترویی آن جلوگیری می کند . به عقیده اینان بدون داشتن هنر مدیریت دانستنی های علمی برای اعمال کننده آن نتایج سودمندی ندارد و هنر مدیریت بدون تقویت و غنی سازی مداوم آن بایا فته های علمی و دانش جدید در حل و فصل مسائل کمکی به مدیر نخواهد نمود ، بنابراین ، مدیر باید هنر مدیریت را با

کمک یافته های علمی آن توسعه دهد و آن را به روز نگاهدارد . (فرزاد فخمی ، ۱۳۷۹ ، ص ۴۲-۴۱) .

۱- گروهی که مدیریت را بعنوان علم تلقی می کنند : کسانی که مدیریت را در مقام علم قرار می دهند ، معتقدند که با شناخت و کنترل شرایط و عوامل ، نتایج فعالیت های مدیریت قابل پیش بینی می شود . از اینرو ، آنان از کاربرد روش های علمی در حل مسائل سازمانی ، و نظریه پردازی و مدل سازی درباره رفتار و روابط انسانی در سازمانها ، جانبداری می کنند . **منظور از نظریه پردازی ،** توضیح و تبیین رفتار اداری و روابط سازمانی ، و دستیابی به اصول و قوانین رفتاری است . **هدف نهایی علمی کردن مدیریت ،** قابل پیش بینی ساختن نتایج کار سازمانی و رفتار مدیران و کارکنان سازمان است . در این صورت ، عملیات سازمان قابلیت کنترل پیدا کرده ، اقدامات مدیریت در معرض خطاهای جدی کمتری قرار خواهد گرفت . . . (علی علاقه بند ، ۱۳۸۵ ، ص ۳۸) .

در رابطه با علم بودن مدیریت باید در مرحله اول میدان و زمینه هائی را که در آن علم خاصی به کار برده می شود مشخص نمود و مرزها و محتوای زمینه مورد بحث را معین کرد و سپس به تدوین ضوابط و عقاید کلیدی که فرضیه ها و قوانین جدید و ساختن تئوری و نظریه مورد نظر را شامل می شود اقدام نمود و نهایتاً با قوانین ، مقررات و قواعد لازم به اعمال آن با استفاده از وجود داده های ملموس ، عینی و قابل مشاهده و اندازه گیری به وسیله متد و تکنیک های مختلف عمل کرد . (فرزاد فخمی ، ۱۳۷۹ ، ص ۴۳) .

۲- گروهی که مدیریت را بعنوان هنر تلقی می کنند : مدیریت در مقام هنر ، موضوع بحث بسیار قدیمی تری است . از این دیدگاه ، قواعد علمی ناشی از دریافت و تجربه شخصی مدیرمورد تأکید قرار می گیرد . **منظور از هنر مدیریت ،** کاربرد اصول و مهارت های عملی در پرتو ادراک و بینش و تجربه است . طرفداران این نگرش معتقدند که شرایط کارگروهی و سازمانی ، به قدری پیچیده و عوامل مؤثر در آن به قدری متعددند که کنترل و پیش بینی دقیق نتایج کار را دشوار می سازد . پیچیدگی فعالیت های مدیریت ، غالباً ، از عوامل روان شناختی ، جامعه شناختی ، فرهنگی ، اقتصادی و سیاسی ناشی می شود . حل مسائل و مشکلات در این شرایط پیچیده ، مستلزم قدرت ادراک ، موقع شناسی ، تجربه و تبحر و مهارت عملی است . . . (علاقه بند ، ۱۳۸۵ ، ص ۳۹) .

در رابطه با هنر بودن مدیریت می توان گفت که مدیریت هنری است که فکر و ایده و توانائی در تحصیل نتیجه از فعالیتی را شامل می گردد و این امر موضوعی است که در زندگی روزانه به طور اعم و در مدیریت به طور اخص بسیار مهم می باشد . جمع آوری افراد و انتخاب بهترین از بین آنها هنر مدیریت می باشد که اعمال صرف ضوابط علمی پاسخگوی آن نیست .

از طرفی همانطور که انسان با شناخت قوانین پرسپکتیو نمی تواند نقاش بشود به همان ترتیب مدیر با توجه به جنبه های علمی مدیریت و فارغ از سایر مسائلی که آن را احاطه کرده اند نمی تواند در کار خود موفق باشد . بنابراین آشنائی کامل به جزئیات

مدیریت و تلفیق مقدار و میزان هنر و علم با یکدیگر از جمله موضوع هائی است که طی تجربه و ممارست مداوم حاصل می شود .
(فرزاد فخمی ، ۱۳۷۹ ، ص ۴۳) .

۳- گروهی که مدیریت را هم علم و هم هنر تلقی می کنند :

به نظر مری پارکرفالت مدیریت یعنی هنر و علم انجام دادن وظایف توسط دیگران و به این اعتبار تفویض فعالیتها بهترین روش انجام کاری باشد زیرا از فردیک مدیر می سازد . (فراد فخمی ، ۱۳۷۹ ، ص ۴۲) .
مدیریت فقط علم و یا هنر به صورت جداگانه نیست بلکه به عقیده دوایت والدو ترکیبی از این دو می باشد که با توجه به تواناییهای مدیر و احاطه او در مسائل مرتبط با مدیریت بانسبت معینی در کنار یکدیگر قرار دارند . . . (فراد فخمی ، ۱۳۷۹ ، ص ۴۲) .

۴- نتیجه گیری :

جفری پفه فر (Jeffery Pfeffer) معتقد است که اطلاع از تئوری های مدیریت و آگاهی از میزان توجه هریک به علم و یا هنر مدیریت برای مدیران بسیار سودمند است زیرا کمک به سازمان دادن اطلاعات برای تهیه چارچوب عملیات اجرایی مدیر براساس دو پارامتر علم و هنر مدیریت می نمایند . . (فراد فخمی ، ۱۳۷۹ ، ص ۴۲) .

. . . از دیدگاه جامعه شناسی ، مدیریت عمدتاً هنر به شمار می رود (مثلاً چگونه می توان در افراد ایجاد انگیزه کرد تا بهترین بازده کاری را داشته باشند) . حال آنکه از دیدگاه کمی چنین می نماید که مدیریت بیشتر جنبه علمی داشته باشد . . .
تمایز کردن علم و هنر از یکدیگر خود به تنهایی یک مبحث مهم فلسفی است . اما در پاسخ به این سؤال که آیا مدیریت ذاتی است و یا اکتسابی ، بایستی اعلام کرد که البته شخص باید تا حدودی به طور فطری دارای این کیفیت باشد (مثل توانایی و استعداد) تا بتوان با افزودن آموزش کافی و تجربه برنامه ریزی شده از او مدیری لایق و کاردان ساخت . (جعفر طرقي و علی اسماعیلی ، ۱۳۸۶ ، ص ۸ ، به نقل از کاونتری ، ۱۳۸۲ ، ص ۳۱) .

برای اینکه نشان دهیم عنصر هنری یا علمی ، هیچ یک به تنهایی ضامن موفقیت عملی در مدیریت نیستند ، از مثالی ساده و عینی مدد می گیریم . تقریباً هرفردی به آب و رنگ ، قلم مو ، بوم نقاشی ، و مناظر طبیعت دسترسی دارد و با وجود این ، دسترسی به این عوامل و دانستن واقعیتهای علمی در باره رنگها ، در آمیزی و هماهنگی آنها و ترکیب فضاها ، به خودی خود موجب پیدایی یک هنرمند نیست . زیبایی و کیفیت حاصله از کاربرد این مواد و معلومات بر روی بوم نقاشی ، به قریحه هنری فرد بستگی دارد به همین ترتیب ، موفقیت عملی مدیر در مدیریت بستگی دارد به اینکه مدیر ، ضمن دانش علمی ، بتواند به درستی تشخیص دهد که در موقعیتهای و شرایط مختلف ، چگونه و تا چه حد از دانش علمی استفاده به عمل آورد . . . (علاقه بند ، ۱۳۷۵ ، ص ۳۹) .

علم با شناخت مجموعه ای از پدیده ها که یا مطلق اند و یا نه ، ارتباط دارد و هنر با قضاوت ، خلاقیت ، توانائی ، کفایت و آنچه را که انسان به طورذاتی در وجود خود دارد بستگی پیدا می کند . به عبارت ساده تر ، علم برنظام و اساس شناخت پدیده ها مستقر است ولی هنر برپایه عمل و تکرار قرار دارد . . . (فرزاد فخمی ، ۱۳۷۹ ، ص ۴۳) .

همانگونه که قبل از این نیز ، بیان گردید ، هریک از اقسام دانشها هم علم است و هم فن و هنر ، و مدیریت نیز ، بعنوان یک علم ، از این قاعده و اصل ، مستثنی و برکنار نیست . از آنجاییکه :

۱- مدیریت شاخه ای از علوم انسانی محسوب می شود ، و این علوم دارای مباحث نظری و درپی کشف اصول و حقایق مَتَّيِّن هستند ، « علم و بسخنی دیگر علم نظری ، تئوری و اکتسابی است . »

۲- و ازطرفی ، مدیریت ، چون قواعد و دستورهای عملی بدست می دهد که با بکار بستن آنها می توان به یک هدف مشخص ، معیّن و خاصی رسید . « فن و هنر و عبارتی علم عملی و ذاتی است . »

بنابراین ، می توان گفت که : « مدیریت هم علم و دانش است و هم فن و هنر . و بسخنی دیگرمدیریت ، هم علم نظری » تئوری « و عملی و هم علم ذاتی و اکتسابی است .

به هرتقدیرپرونده علم ویا هنربودن مدیریت علیرغم اظهار نظرهای مختلف همچنان مفتوح است و هرروز عقیده و نظر جدیدی به این بحث افزوده می شود . بسیاری از صاحب نظران دراین مورد به نتیجه مشابه رسیده اند و آن اینکه مدیریت هم علم است هم هنر ، فقط درصد آرایبی که به علم ویا هنربودن مدیریت اختصاص داده می شود متفاوت است . (فرزاد فخمی ، ۱۳۷۹ ، ص ۴۶) .

سیر حرکت مدیریت ازهنر به علم مطلق :

... هرچه ضوابط مدیریت با گذشت زمان و با توجه به یافته های علمی بیشتر قابل اندازه گیری باشد از میزان هنر بودن مدیریت کاسته شده و به علم مطلق و کامل شدن نزدیکتر می شود که البته تا رسیدن به این مرحله راه درازی در پیش دارد . (فرزاد فخمی ، ۱۳۷۹ ، ص ۴۳) .

براستی چه کسی شایستگی مدیرشدن را دارد . ؟ پاسخ را ازقول پیامبراکرم (ص) نقل می کنیم :

قال النبی (ص) : « مَنْ وَلِيَ عَلَى عَشْرَةٍ ، كَانَ عَقْلُ أَرْبَعِينَ ، وَمَنْ وَلِيَ أَرْبَعِينَ ، كَانَ لَهُ عَقْلُ أَرْبَعْمِائَةٍ . »

پیامبر اکرم (ص) فرموده اند : کسی که متولی امورده نفرشود ، بایداندیشه چهل نفررا داشته باشد ، و کسی که

مسئولیت اداره چهل نفررا برعهده بگیرد ، بایدعقل واندیشه چهارصد نفررا دارا باشد . (نهج الفصاحه ۵۷۳) .

به قول معروف : دو صد من استخوان خواهد که صد من بار بردارد