

مفهوم الإدارة : دراسة ميدانية

د . سالم مرزوق الطحيج

مقدمة

هناك العديد من التعريفات المختلفة للإدارة Management في الكتب التي تستخدم للتدريس في الجامعات الأمريكية^(١) والعربية. وتبين بعض الدراسات تنوع وكثرة التعريفات التي يستخدمها رجال الأعمال الأمريكيين للإدارة أو مفهومهم لها^(٢). واعتبر بيتر دركر أحد كتاب الإدارة المعروفين ان كلمة (إدارة) Management من الكلمات الأمريكية - التي بجانب صعوبة تعريفها - يصعب أيضا ترجمتها الى اللغة الانجليزية - البريطانية^(٣).

«The Word (Management) is a singularly difficult one. It is, in first place, specifically american and can hardly be translated into any other language, not even into British-English».

إن علم الإدارة يدرس بالجامعات العربية معتمدا معظمه - بصفة أساسية - على ترجمة الكتابات الأمريكية، لذا عكست الترجمة العربية اختلاف المفاهيم التي تعبر عن تطور مفهوم الإدارة في أمريكا، وكان من نتيجة تعدد المفاهيم للإدارة في المجتمع الأمريكي، ومحاولة الكتاب الأمريكيين تطوير نظرية عامة للإدارة، أن تعددت المدارس الفكرية لتدريس الإدارة.

فوجدت المدرسة التقليدية التي تركز على تدريس وظائف ومبادئ الإدارة، وكذا

* رئيس جهاز الدراسات والبحوث الاستشارية لسمو الأمير ، والمدرس بقسم إدارة الأعمال بجامعة الكويت .

مدرسة الحالات التي تهتم بتنمية مهارات التشخيص والتحليل لدارس الادارة من خلال مناقشة عدة حالات واقعية، وكذا المدرسة السلوكية التي تركز في تدريسها للادارة على عنصر الافراد والعلاقات بينهم في بيئة العمل، وكذا مدرسة اتخاذ القرارات التي ينصب اهتمامها على تدريس الطرق الرياضية للطلاب كأداة من أدوات اتخاذ القرارات مثل بحوث العمليات، كما ركزت المدرسة الكمية في تدريسها للادارة على تنمية قدرة الطالب على تحويل المشاكل الادارية الى نماذج كمية يمكن حلها رياضيا، واخيرا مدرسة الاعتماد التي تقوم بتدريس الادارة على أساس تركيزها على العوامل الاساسية للمواقف التي يواجهها المدير^(٤).

إن تعريف أي حقل علمي ليس بالعملية السهلة، خاصة تعريف الادارة، فإن الدارس لها أو المهتم بها يجد نفسه أمام مشكلة عدم الاتفاق على مفهوم موحد لها، (مما قد يسمح لزيادة عدم التفهم للعمل او السلوك الاداري)^(٥). لذا يستلزم الأمر الاهتمام بدراستها بسبب:

أولا : الحاجة إلى تطوير نظرية عامة للادارة يستلزم وجود ثمة اتفاق كحد ادنى لمفهوم الحقل العلمي، بين الباحثين والدارسين لهذا الحقل على وجه الخصوص.

وإذا كان موضوع النظرية قد شغل المهتمين بالادارة، وخصوصا الأكاديميين في الولايات المتحدة الامريكية منذ بداية هذا القرن، والتي تكونت على اساسها معالم نظرية الادارة، الا انه يجب قبل البدء بمعالجة موضوع الادارة أو الظواهر المتعلقة بها في دول الخليج بصفة خاصة والبلاد العربية بصفة عامة التأكد من مدى صحة الفرض القائل بعدم وجود اتفاق على مفهوم الادارة بين العاملين في مجالها، وذلك باستخدام أسس البحث العلمي حتى تكون هذه الدراسة نقطة انطلاق لبحوث علمية اخرى.

ثانيا: لأهمية الادارة للعالم العربي بصفة عامة ودول الخليج بصفة خاصة، فلقد تميزت فترة السبعينات بنشاط اقتصادي مكثف يتمثل في انشاء العديد من الشركات والمنظمات التي لها طابع اقتصادي واجتماعي وسياسي وذلك من شأنه تحقيق طموحات التقدم والتنمية في مجتمعات دول الخليج العربي.

وإذا كان انشاء تلك المؤسسات لم يمثل مشكلة من ناحية رؤوس الأموال (عائد النفط) والالات والمعدات (من الدول الصناعية) والأيدي العاملة الفنية (من الدول المختلفة)، الا ان تلك المجتمعات وجدت ثمة مشكلة تتمثل في ادارة تلك المؤسسات^(٦).

وإذا كانت هناك بعض العوامل الاجتماعية والسياسية التي حكمت اختيار القادة الإداريين في الفترة الأولى من التنمية^(٧)، فإن المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية تحتاج في الوقت الحاضر إلى قادة إداريين من ذوي الكفاءة لإدارتها بنجاح.

وحتى يتم تحقيق هذين الهدفين يجب:

* تطوير النظرية العامة للإدارة.

* وتطوير الإدارة لقطاع العمال.

فإن هناك حاجة شديدة للبدء باستخدام الأساليب العلمية لدراسة الظواهر المتعلقة بالإدارة.

الدراسات السابقة

منذ السبعينات اتجه بعض الكتاب الأمريكيين في بحوثهم وكتاباتهم نحو تفهم عمل المدير. فلقد كتب كل من كامبل، ودونيت، لولر وديك في سنة ١٩٧٠ كتاباً خصص لدراسة السلوك والاداء والفعالية الادارية.

وفي سنة ١٩٧٣ صدر كتاب آخر للكاتب بيتزيرج عن طبيعة العمل الاداري، وتبعه كتاب كوهين ومازج سنة ١٩٧٤، كما صدر كتاب ستوارت « التناقض في الإدارة » سنة ١٩٧٦ وهو عبارة عن دراسة لاعمال المدير.

ولقد نشرت مقالات عديدة في الدوريات العلمية تناقش اعمال المدير وسلوكه، مثل مقال ويزوشو عام ١٩٧٩ عن دراسة العوامل المؤثرة على قرارات المدير وعلى نوعية الأهداف^(٨)، وكذلك تقرير مكال وسيجريت « في سبيل عمل المدير » عام ١٩٨٠^(٩)، وأيضاً مقال مارشال وستوارت عن « اتجاه المدراء والفرص المتاحة عام ١٩٨١^(١٠) ».

نظرت تلك الدراسات إلى عمل المدير من عدة اتجاهات أو مدارس فكرية، ولقد أوضح بيتزيرج ثمانية اتجاهات لدراسة عمل المدير وهي: الدراسة التقليدية ومدرسة الرجل العظيم و مدرسة المبدع ونظرية اتخاذ القرارات ونظرية القائد الفعال ونظرية قوة القائد ونظرية سلوك القائد وأخيراً نشاط العمل من خلال دراسة ما يقوم به المدير من أعمال.

وقدم بيتزيرج وصف لعينة من اعمال المدير وذلك من خلال وضع بعض الافتراضات وشرح للمهام المختلفة التي يقوم بها المدير .

ولقد قدمت ستیوارت في مقالها « نموذج لتفهم اعمال المدير وسلوكه » عام ١٩٨٢ بعض المشاكل المتعلقة بمنهج البحث وبرزت الصعوبات المنهجية التي تصاحب تحليل وترجمة الاجابات عن الاسئلة التي وجهت للمديرين عن أعمالهم، ولقد وضعت أبعاد النموذج من خلال متطلبات الوظيفة الادارية كبعد أول وكمثال لها الاجتماعات التي يجب على المدير حضورها ومحددات Constraints عمل المدير كبعد ثان وكمثال لها المحددات القانونية. أما البعد الثالث فهو الاختيارات المتوافرة للمدير ومن امثلتها الكيفية التي يجب تنفيذ العمل بها.

ولقد استخلصت الكاتبة أن تطبيق هذا النموذج يعطي صورة أكثر شمولاً عن طبيعة عمل المدير وذلك بعد الأخذ في الاعتبار الابعاد الثلاثة السابق ذكرها، وهذا أفضل من وصف ودراسة الاداء الوظيفي لعمل المدير.

وتشارك الدراسات السابقة في أنها ربطت بين العوامل الشخصية للمدير ومفهومه للعمل والسلوك الاداري معتمدة على أسلوب المقابلات الشخصية والاستقصاءات المبنية على الاسئلة المفتوحة.

وتركز دراستنا هذه على العلاقة بين عوامل السن ونوعية التخصص في المرحلة الجامعية الأولى والخبرة العملية وبين مفهوم الادارة لدى القادة الاداريين.

منهج البحث

كانت عينة البحث مكونة من ٥٦ فردا يشغلون منصب وكيل وزارة ووكيل وزارة مساعد في المؤسسات الحكومية، ومنصب مدير عام أو نائب مدير في الشركات المساهمة التي يبلغ رأسمالها أكثر من مليون دينار ويعمل بها أكثر من ١٠٠ شخص تم اختيارهم بطريقة القرعة من قائمة تضم المؤسسات والوزارات والشركات المساهمة الكويتية.

ونظراً لأن هدف البحث هو التأكد من مدى صحة الافتراض القائل بعدم وجود اتفاق على مفهوم الادارة بالنسبة للمدراء عامة وليس هدفه مقارنة مفهوم المدراء بين كل قطاع وقطاع آخر، وعليه فقد عوملت العينة على أنها تمثل المدراء في مجال الاعمال ككل.

ولقد أرسلت قائمة استقصاء لافراد عينة البحث تتكون من جزئين:
الجزء الأول ويشمل اسئلة عن:

- ١ - الاسم .
- ٢ - السن .
- ٣ - المؤهل العلمي .
- ٤ - الخبرة العملية .

أما الجزء الثاني فلقد ترك للمدير حرية ابداء رأيه فيما يعتقد ك مفهوم للإدارة دون وضع اسئلة محددة.

النتائج

أولاً: البيانات الشخصية:

توضح الجداول ١ ، ٢ ، ٣ ، ٤ ، توزيع أفراد العينة حسب العمر، المؤهل الدراسي، التخصص وكذلك عدد الاعمال التي شغلها المدير قبل مجيئه للعمل الحالي .
ويلاحظ الآتي:

- ١ - إن المدراء القياديين من العينة موزعون بنسب تكاد تكون متساوية بين سن ٣١ إلى ٤٠ ومن سن ٤١ إلى ٥٠ . جدول (١) .
- ٢ - إن ٣٠٪ من مفردات العينة درسوا الهندسة كتخصص في المرحلة الجامعية الأولى و١٦٪ درسوا ادارة الأعمال ولم يذكر ٣٦٪ منهم تخصصهم، وتوزعت النسب

جدول (١)

العمر

توزيع العينة حسب العمر

العمر	التكرار	النسبة
٣٠ سنة فأغر	٥	٩٪
٣١ - ٤٠	٢٠	٣٦٪
٤١ - ٥٠	١٨	٣٢٪
٥١ سنة فأكبر	٢	٤٪
لم يبين	١١	١٩٪
المجموع	٥٦	١٠٠٪

الباقية على تخصصات الاقتصاد والعلوم السياسية والعلوم واللغة الانجليزية كما هو موضح الجدول (٢) .

٣ - إن ٧٥٪ من مفردات العينة قد حصلوا على درجة البكالوريوس ٩٪ حصلوا على درجة الماجستير واثنين منهم حصلوا على درجة الدكتوراه جدول (٣) .

جدول (٢)

٢ - التخصص الدراسي
توزيع العينة حسب التخصص في المرحلة الجامعية الأولى

النسبة	التكرار	التخصص الدراسي
٣٠٪	١٧	١ - هندسة
١٦٪	٩	٢ - ادارة أعمال
٩٪	٥	٣ - اقتصاد
٣,٥٪	٢	٤ - علوم سياسية
٣,٥٪	٢	٥ - علوم
٢٪	١	٦ - لغة انجليزية
٣٦٪	٢٠	٧ - لم يبين
١٠٠٪	٥٦	المجموع

٤ - يبين جدول رقم (٤) أن ٦٣٪ من مفردات العينة قد شغلوا عملا واحدا على الاقل قبل عملهم الحالي .

ثانيا: النتائج العامة:

نستنتج من هذه الدراسة الملاحظات الآتية:

١ - بالنظر إلى مفهوم الادارة لدى القادة الاداريين في الكويت ككل وجد تكرار نفس الظاهرة الموجودة في الكتب الدراسية الامريكية والعربية، والتي تتمثل في تعدد وجهات النظر بالنسبة لمفهوم الادارة. فلقد نظر اليها على أنها عملية اتخاذ قرارات مرة، ونظرا إلى الادارة في اطار مفهوم العلاقات الانسانية مرة اخرى. كما أن هناك من

جدول (٣)

٣ - المؤهل العلمي
توزيع العينة حسب المؤهل العلمي

النسبة	التكرار	المؤهل العلمي
٧٥٪	٤٢	١ - البكالوريوس فقط
٩٪	٥	٢ - الماجستير
٣,٥٪	٢	٣ - الدكتوراه
١٢,٥٪	٧	٤ - مؤهل آخر
-	-	٥ - لم يبين
١٠٠٪	٥٦	المجموع

جدول (٤)

٤ - الخبرة السابقة
توزيع العينة حسب الخبرة السابقة

النسبة	التكرار	الخبرة السابقة
٢٥٪	١٤	شغل عمل واحد قبل العمل الحالي
٣٦٪	٢٠	شغل عمليين قبل العمل الحالي
٢٪	١	شغل أكثر من عمليين قبل العمل الحالي
٣٧٪	٢١	لم يبين
١٠٠٪	٥٦	المجموع

المدرء من نظر إلى الادارة على أنها فن، ومنهم من كانت نظرتة إلى الادارة على أنها نشاط قائم على العلاقات الشخصية.

٢ - لم نجد علاقة بين السن ومفهوم الادارة، فلم يشترك افراد العينة في مجموعة عمر واحدة، في مفهومهم للادارة.

٣ - لم نجد علاقة بين الخبرة العملية والادارة، فأولئك الافراد الذين لهم خبرة

متساوية كانت نظرتهم للادارة متعددة، حيث لم يشترك الافراد الذين لهم خبرة عملية متساوية في مفهوم موحد للادارة.

٤ - اظهرت الدراسة اختلاف مفهوم الادارة لدى اولئك الافراد الذين اشتركوا في العينة وتخصصوا تخصصا متشابها في المرحلة الجامعية الأولى.

٥ - وجد ان ٩٠٪ من افراد العينة الذين تخصصوا في إدارة الأعمال - كتخصص في المرحلة الجامعية الأولى - اشتركوا في نظرتهم للادارة كفن.

٦ - لم نجد علاقة بين كل من السن والخبرة مجتمعتان ومفهوم الادارة، فلقد اختلف كل ممن اشتركوا في نفس السن ومستوى الخبرة من ناحية نظرتهم للادارة.

٧ - لم نجد علاقة بين كل من السن والتخصص في المرحلة الجامعية الأولى مجتمعتان ومفهوم الادارة، فلقد اختلف كل ممن اشتركوا في نفس السن والتخصص في المرحلة الجامعية الأولى من ناحية نظرتهم للادارة.

٨ - لم نجد علاقة بين كل من التخصص والخبرة مجتمعتان ومفهوم الادارة، فلقد اختلف كل ممن اشتركوا في التخصص والخبرة في نظرتهم للادارة.

٩ - لم نجد علاقة بين كل من السن والخبرة التخصص في المرحلة الجامعية الأولى مجتمعة ومفهوم الادارة، فلقد اختلف كل ممن اشتركوا في السن والخبرة والتخصص في نظرتهم للادارة.

ثالثا: التحليل

من الواضح أن القياديين الاداريين في الكويت لهم وجهات نظر متعددة تتعلق بما يقصدونه بالادارة وإن كانت الدراسة لم تجد علاقة بين العوامل المتعددة مثل السن، المؤهل الدراسي، التخصص، الخبرة بصفة عامة، ووجدت علاقة بين اعتبار الادارة فن وتخصص.

إن هذه النتائج لها أهميتها من النواحي الآتية:

١ - إذا كان الاختلاف بهذه الطريقة لمفهوم الادارة فإن هناك حاجة شديدة لاعادة النقاش بأسلوب علمي لتفهم طبيعة الادارة والسلوك الاداري من قبل الادارة العليا.

٢ - إن مفهوم الادارة يعني وجهة نظر شخصية بحتة لا تعتمد على فهم طبيعة الادارة او سلوك المدير بقدر ما تعكس التفهم الشخصي لشاغل منصب المدير.

٣ - إن نظرة القادة الإداريين المتخصصين في إدارة الأعمال إلى الإدارة كفن عكست قضايا أكاديمية عولجت وانتهت مرحلة معالجتها في الستينات مما يترك انطبعا بعدم متابعتهم للقضايا الحالية في مجال علم الإدارة.

الخلاصة والتوصيات

١ - تتميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة بكونها وجهت الاهتمام إلى مفهوم الإدارة في الكويت من خلال البحث الميداني. وجدير بالذكر إن هذا البحث قد لا يخلو من بعض المشاكل المنهجية التي يشارك فيها كثير من البحوث في الإدارة إلا أن هذا لا يقلل من قدر النتيجة النهائية التي وصلنا إليها وهي انعدام الاتفاق على مفهوم موحد للإدارة بين القادة الإداريين في الكويت.

وعليه فإن هناك حاجة إلى المزيد من الدورات التدريبية للإدارة لتقليل على الأقل من اثر عوامل كثيرة والتي من شأنها أن تؤثر على تشكيل مفهوم الإدارة في الكويت. وجعل تدريب ولو لفترة وجيزة العامل الاساسي الذي يسبق تعيين الافراد في المناصب القيادية في المستقبل.

٢ - إعادة النظر في المناهج التدريسية للعلوم الادارية بحيث نستطيع تقليل حدة الاختلاف بالنسبة للمفاهيم الادارية.

٣ - تشجيع المؤسسات العلمية للقيام بدورات وتدريبات لمناقشة كافة القضايا الادارية ومحاولة اشراك أكبر عدد من القادة الإداريين آخذين في الاعتبار طبيعة وخاصة المجتمع الكويتي بصفة خاصة والعرب بصفة عامة.

٤ - توجيه البحوث المستقبلية إلى معرفة العلاقة بين تعدد أمفاهيم وعوامل أخرى قد تعطي تفسيراً لهذه الظاهرة ومعالجة الظواهر الادارية بطرق علمية تساعد على تطوير الإدارة في الكويت والخليج العربي بصفة خاصة والوطن العربي بصفة عامة.

الهوامش

(١) Robert Albanese, Management: Toward Accountability for Performance: Richard D. Irwin, INC. 1975), p.25.

Ibid., p.27.

(٢)

- Peter F. Drucker, Management, Tasks. Responsibilities. (٣)
Practices (New York: Harper and Row, Publishers, 1974), p.5.
- Joseph L. Massie and John Douglas, Managing: A contemporary introduction (N.Y.: (٤)
Englewood Cliffs, Inc., 1973), p.24.
- Rosemary Stewart, «A Model for Understanding Managerial Jobs and Behavior,» A Cademy (٥)
of Management Review, Vol.7, No.1, 1982, pp.7- 13.
- Farid A. Muna, The Arab Executive (London: The MacMillan. Press LTD., 1980), pp.19- 21. (٦)
- Salem Al Tuhaih and David D. Vanfleet, «Kuwait Management: A Study of Selected Aspect», (٧)
Management International Review, 18 (1), 1978, p.13- 17.
- M. Weiss and J.B. Shaw, «Social Influences on Judgment About Tasks,» Organizational (٨)
Behavior And Human performance, 24, 1979, pp.126- 140.
- W. McCall JR. and C.A. Segrist, «In Rusuit of the Manager's Job: Building on Mintzberg,» (٩)
Technical Report 14. Greens Boro, N.C.: Center for Creative Leader Ship, 1980.
- Marshall and R. Stewart, «Top Perceptions, opportunities for, and Attitudes Towards Jobs, (١٠)
«Journal of Management Studies, 18 (3), 1981, pp.263- 275.

المراجع

أولاً : المراجع العربية

- ١ - د. سيد محمد الهواري، الإدارة: الأصول والأسس العلمية (القاهرة: مكتبة عين شمس، ١٩٧١).
- ٢ - د. صديق محمف عفيفي وآخرين، الإدارة في مشروعات الأعمال، (الكويت : مؤسسة دار الكتب للطباعة النشر التوزيع).
- ٣ - أحمد الشتناوي، القيادة الادارية الحديثة (القاهرة: دار المعرفة، ١٩٦٧).
- ٤ - د. علي السلمي، الإدارة العلمية (القاهرة: دار المعارف بمصر، ١٩٧٠).
- ٥ - د. كمال حمدي أبو الخير، أص التنظيم والادارة (القاهرة: مكتبة عين شمس).
- ٦ - د. علي السلمي، العلوم السلوكية في التطبيق الاداري (القاهرة: دار المعارف بمصر، ! ١٩٧١).

- ٧ - أحمد عبدالفتاح عبدالحليم، مبادئ الإدارة والتنظيم ١٩٧٤.
- ٨ - د. علي الحبين، الإدارة العامة (القاهرة: مكتبة عين شمس، ١٩٧٨).
- ٩ - د. منصور أحمد منصور، المبادئ العامة في إدارة القوى العاملة (الكويت: وكالة المطبوعات).
- ١٠ - د. أحمد عادل راشد، مذكرات في إدارة الأفراد (بيروت: النهضة العربية، ١٩٨١).

ثانيا: المراجع الاجنبية:

- 1- Campbell, J.P. and Others, **Managerial Behavior, Performance and Effectiveness** (New York: McGraw-Hill, 1970).
- 2- Mintzberg, H., **The Nature of Managerial Work** (New York: Harper and Row, 1973).
- 3- Cohen, M. D. and J. G. March, **Leadership and Ambiguity: The American College President** (New York: McGraw-Hill, 1974).
- 4- Stewart, R., **Contrast in Management: A Study of different types of Managers Jobs, their demands and Choices** (Maidenhead, Perkshire: McGraw-Hill, 1976).
- 5- Alan, C. Filley and Robert J. House, **Managerial Process and Organizational Behavior** (Glenview: Foresman and Company, 1969).
- 6- Dalton, E. McFarland, **Management: Principles and Practices**, (4th ed., New York: The MacMillan Company, 1974).
- 7- Edwin, B. Flipppo, **Management: A Behavioral Approach**, (2nd ed., Boston: Allyn and Bacon, Inc., 1970).
- 8- Fremont, E. Kast and James E. Rosenzweig, **Organization and Management: A System Approach** (2nd ed. New York: McGraw-Hill Book Company, 1974).
- 9- koontz, Harold and Cyrill o'Donnell, **Principles of Management: An Analysis of Managerial Functions** (Sth ed., New York: McGraw-Hill Book Company, 1972).
- 10- Erik, Henry L., **Management and Organization** (2nd ed. Cincinnati: South Western Publishing Company, 1974).
- 11- Forrester, Jay W., «Managerial Decision Making»; in Martin Greenberger (ed.). **Management and the Computer of the Future** (Cambridge,

Mass.: The M.I.T. Press, and New York: John Wiley and Sons, Inc., 1963)

- 12- Innelly, John H., Jr. et al., **Fundamentals of Management: Functions, Behavior, Models** (Dallas Tex.: Business Publications, Inc., 1971).
- 13- Tannenbaum, Robert, et al., **Leadership and Organization: A Behavioral Science Approach** (New York: McGraw-Hill Book Company, 1961).
- 14- Sayles, L. R., **Managerial Behavior: Administration in Complex Organizations** (New York: McGraw-Hill, 1964).

Revue
AT - THAKAFA

الثقافة

Paraît tous les 2 mois

تصدرها مرة كل شهرين

**Ministère de l'Information
et de la Culture**

**وزارة الاعلام والثقافة
الجزائرية**

119, Rue Didouche Mourad
— ALGER —

119 . شارع مراد ديدوش
— الجزائر —

Rédacteur en Chef :
Benaissa Hanafi

رئيس التحرير :
د . حنفي بن عيسى

Abonnement annuel :
Algérie : 10 DA.

الاشتراك السنوي :
في الجزائر 10 د . ج

Etranger : 10 \$
ou l'équivalent

في الخارج : 10 دولارات
أو ما يعادلها

par virement au CCP
n° 190-442 - Alger
Algérie

عن طريق التحويل الى
الحساب الجاري اليربدي
442 - 190 - الجزائر

Management Concept: Empirical Study Of Managers In Kuwait

S. Tohaih

The objective of this study is to test the assumption whether there is disagreement of the management concept between the Kuwaiti managers or not. The test will be done by an empirical study bu using a sample of 56 of Kuwaiti managers. The results of this study can be summarized as: There is a disagreement of management concept. Some look at it as a decision-making process, some as an art (as a technique), some as an active depends on the personal relationships, others look at it from the concept of human-relationships. We found that there is no relationship between the management concept and age, experience, and university education (specialization) together or seperately. The importance of this result is that: The management concept depends on a very personal point of view. Thus, there must be much more management training-courses; the curricula of management sciences must be re-examine; the future researches must be oriented to treat the management phenomena in a more scientefic way which helps in developing the management especially in Kuwait and the Arabian Gulf.