

تفاوت رهبری با مدیریت از نگاه امیرالمومنین علی

علیه السلام

سیمین سادات دشتگرد

رباب درستکار^۱

^۱ طلبه حوزه علمیه کوثریه .

چکیده:

رهبری امروزه جایگاه وسیعی در فرهنگ مدیریت پیدا کرده است و با اینکه رهبری و مدیریت در هم گره خورده‌اند ولی هرکدام فعالیتها و وظایف منحصر به فرد خود را دارا می‌باشند. انتخاب شیوه درست و متناسب با شرایط در رهبری از اهمیت به سزایی برخوردار است. زیرا بر روی فعالیتها و اعمال دیگر افراد اثرگذار خواهد بود. نوع نگاه به انسانها و کارکنان است که شیوه رهبری را تعیین میکند. یک رهبر، اگر برای افراد ارزش و بزرگی قائل باشد شیوه ای اتخاذ می‌کند که کرامات انسانی در آن رعایت شده و همه افراد رضایت دارند اما اگر به انسان و حقوق او بی توجه باشد شیوه ی مستبدانه را انتخاب کرده و رهبری خودکامه ای را اجرا می‌کند. و نتیجه آخر این پژوهش در رابطه تفاوت میان رهبری و مدیریت است که عده‌ای رهبری را زیر مجموعه مدیریت میدانند و عده‌ای دیگر مدیریت را زیر مجموعه رهبری می‌دانند. با این حال چیزی که عیان است اینست که میان این دو مقوله علاوه بر شباهتهایی که وجود دارد، تفاوت‌هایی وجود دارد که در موارد مختلف، سبب برتری هرکدام بر دیگری می‌شود. ما در این پژوهش کیفی با روش اکتشافی به کمک جمع آوری داده و اسناد کتابخانه ای همچنین بررسی صاحب نظران مطلع از نهج البلاغه قصد داریم ابتدا تعریفی از مدیریت و رهبری آورده و به تشریح وظایف و خصوصیات هریک بپردازیم و سپس با بررسی سبکهای مدیریت و رهبری، به تشریح مدیریت و رهبری از منظر اسلام حضرت علی(ع) پرداخته و در نهایت رهبری و مدیریت را با یکدیگر مقایسه کنیم

واژگان کلیدی:

تفاوت رهبری با مدیریت، رهبری، سبک‌های رهبری، سبک‌های مدیریت، مدیریت، امام علی ع

مقدمه و بیان مسئله:

رهبری همواره با انسان عجین بوده است. از زمانی که انسان به صورت بدوی و با شکار حیوانات روزگار می‌گذرانید، زمانی که دوام و بقای او به توان وی در هدایت نیرو در شکار بستگی داشت و یا زمانی که گروهای از خانواده‌های صحرانشین برای منبع تامین غذا، نقل مکان می‌کردند، همواره رهبری وجود داشته است. اهمیت موضوع رهبری در سازمانها باعث شد که اندیشمندان و محققان مدیریت در پی کشف ویژگی‌ها و خصوصیات رهبران موفق در سازمانها برآیند و همواره در تلاش باشند تا مشخصات رهبر موفق را در سازمان ذکر کنند. در پی این تلاشها در دهه‌های اخیر مکاتب رهبری و نظریات متعددی در زمینه رهبری شکل گرفته و به جامعه علمی معرفی شده است. در نخستین دیدگاه‌ها رهبری خوب را مستلزم داشتن قواعد روشنی می‌داند که مبتنی بر محیط و با توجه به شرایط، با مهربانی یا با قدرت اعمال می‌شود، همچنین اعلام میکند که رهبران باید نمونه در عمل باشند. بعضی دیگر رهبری را نفوذ بر مردم به منظور رسیدن به هدف مشترک دانسته و برخی دیگر آن را ظرفیت تاثیرگذاری و ایجاد معنا برای اعضای سازمان میدانند. (نوبخت‌وند، نیکونام‌طوسی، وکیلان و نیکونام‌طوسی، ۱۳۹۲: ۱ و ۲)

از طرفی دین اسلام حامی پیام‌هایی برای بهترین شیوه‌ها و روشهای پیشرفته مدیریت است. زندگی ما در عصر اطلاعات و تحولات پرشتاب و شگرف و پیچیدگی‌های روزافزون تحت الشعاع مدیریت صحیح و مناسب است. مدیریتی اسلامی که با اتکاء به قرآن و سنت نبوی و مبتنی بر رفتار و سیره علوی باشد، مدیریتی اعتدال‌گرا و موفق خواهد بود. سخنان حضرت علی (ع) در زمینه مباحث مدیریت بسیار ارزنده و راهنماست. کلام مولا نشأت گرفته از روح بلند و شخصیت بی‌نظیر و چندبعدی آن پیشوای بزرگ است که رسول خدا فرمود: «أَنَامَدِينَهُ الْعِلْمُ وَعَلَىٰ بَابِهَا». حضرت علی علیه السلام به عنوان برترین چهره تاریخ اسلام پس از پیامبر (ص) دربرهه‌ای از زمان حکومت را به عهده گرفت و شیوه‌ها و اصول مدیریتی ماندگاری را برای همه عصرها و نسل‌ها در تاریخ ثبت نمود. امام علی (ع) رهبر اعتدال‌گرایی بود که از افراط و تفریط و تندروی‌های بی‌خردانه و کوتاهی‌های جاهلانه پرهیز نمود و به عنوان الگو، مساله مهم اعتدال را در تمام شئون زندگی اش بکاربرد.

اما در کل رهبری یک هنر و مدیریت یک حرفه است. افراد با میل خود به طور طبیعی از رهبر اطاعت میکنند و

ممکن است فقط دیدگاه و منش رهبر سبب جذب پیرو شود و نیازی به مهارت‌های سازمانی یک مدیر نباشد. حسینی ۱۳۹۳ در نتیجه‌گیری پژوهش خود عنوان کرده است در نامه‌های حضرت امیر نکات مدیریتی فراوانی مشاهده شد که یاد خدا در همه حال، حفظ دین، توجه به محیط داخلی و خارجی در مدیریت، ایجاد انگیزه در مدیران رده پایینتر، شناخت رفتارهای مطلوب و نامطلوب و پیامدهای آنها، رعایت اخلاق اسلامی مانند فروتنی و

گشاده‌رویی در مدیریت، اثربخشی سبک رهبری، رعایت مناسبات انسانی مبتنی بر عدالت و برابری، روحیه خدمتگزاری و... از جمله آنان است. مدیران جامعه اسلامی با رعایت این نکات میتوانند مدیرانی موفق باشند و در جهت تعالی سازمان و جامعه نقش مهمی ایفا کنند. به علاوه حضرت مواردی رو برای اختصاصی مدیران و مواردی را اختصاصا برای رهبران فرموده‌اند. مواردی که صیادی و زند وکیلی ۱۳۹۰ در پژوهش خود اینچنین جمع‌بندی کردند که در برنامه‌ریزی، به مواردی چون هدف، آینده‌نگری، مدیریت زمان، تداوم، استمرار برنامه‌ها، و انعطاف پذیری پرداخته شده است. سازماندهی با تقسیم کار شروع شده و موضوع‌هایی همانند اطاعت و فرمانبرداری، تفویض اختیار، تخصص و حیطة نظارت را دربر میگیرد. در رهبری، به ویژگی‌هایی از قبیل تقوا، علم و آگاهی، بردباری، انتقادپذیری، عفو و بخشش، خودسازی، تواضع و فروتنی تاکید شده است. هماهنگی و هدایت، که چهارمین وظیفه است، به منافع وحدت و مضار تفرقه مربوط میشود و در آن مواردی مثل هدایت، انگیزش، تشویق، تنبیه، و روحی هم طرح شده است. پنجمین وظیفه یا کارکرد به کنترل و نظارت اختصاص دارد

که با توجه به اینکه اسلام بر جنبه معنوی و کرامات انسان توجه ویژه‌ای دارد لذا فرق این تحقیق بر این اساس که در اسلام به رهبری به عنوان رهبری کریمانه توجه می‌شود. اگر برای انسان، نوعی کرامت ذاتی قایل باشیم، نحوه رهبری و تعامل با او کریمانه خواهد بود و اگر او را لئیم و پست تصور کنیم، شیوه رهبری مستبدانه و خوارکننده است اساس این تحقیق آن است که شیوه رهبری در مدیریت اسلامی کریمانه است؛ زیرا بر کرامت ذاتی انسانها استوار است. این شیوه مستفاد از کلام

مولای متقیان حضرت علی(ع) است که میفرمایند: «واخلط الشدة بضغت من اللین و ارفق ماکان الرفق ارفق و اعتزم بالشدة حين تغنی عنک الال الشدة.» رهبر باید نرمش حداکثری را با شدت حداقلی در سازمان ترکیب کند و در مواجهه با افراد، تا حد امکان نرمش و مدارا نشان دهد و در هنگام ضرورت، شدت عمل نشان دهد. مواضع شدت عمل را میتوان خیانت، سرپیچی از فرمان و مانند آن دانست. هریک از مؤلفه‌های رهبری، خود دارای شاخصها و مراتبی است. استفاده از شیوه رهبری نیازمند مبادی و مقدماتی است که مهمترین آنها داشتن سعه صدر است. چنانچه این شیوه با انگیزه جلب رضای الهی انجام شود، میتوان آن را «رهبری معنوی» نیز نامید. این شیوه رهبری بر دیگر وظایف مدیریت نیز تأثیرگذار است. مسئله ای که اسکندری و همکاران در پژوهش خودشان ۱۳۹۳ نیز اینچنین اشاره کرده‌اند که سبک مطلوب از دید امام علی(ع) سبک اقتضایی مبتنی بر مبانی اعتقادی و تکلیف محور است که در مورد زیردستان، مردم، نزدیکان و دشمنان با راهبردهای مناسب هدایت دلسوزانه، مراعات برادرانه، مراقبت سختگیرانه و مبارزه جوانمردانه به کار میرود. اجرای این سبک، که به نام سبک فرماندهی و رهبری حکیمانه نامگذاری شده است به کسب موفقیت در مأموریت و رشد انسانها و هم چنین رضایت خداوند منجر میشود. به طوریکه حضرت امیر المؤمنین علی(ع) به عنوان فرماندهی توانمند و امیر دل‌های پاک رزمندگان اسلام، سبک خاصی در نفوذ بر نیروهای رزمنده و سایر مخاطبان مثل مردم، نزدیکان و دشمنان داشتند که برخاسته از وحی و برگرفته از سیره نبی مکرم اسلام حضرت محمد(ص) است.

ما در این پژوهش قصد داریم ابتدا تعریفی از مدیریت و رهبری آورده و به تشریح وظایف و خصوصیات هریک بپردازیم و سپس با بررسی سبکهای مدیریت و رهبری، به تشریح مدیریت و رهبری از منظر اسلام حضرت علی(ع) پرداخته و در نهایت رهبری و مدیریت را با یکدیگر مقایسه کنیم.

مدیریت:

دانشمندان در مورد مدیریت تعاریف مختلفی دارند هرکسی برحسب نوع نگاهی که از آن داشته، تعریفی از آن بیان کرده است چنان که کنتز می‌گوید: تعاریفی که در مورد مدیریت وجود دارد مانند جنگلی است که دارای درخت‌های مختلف می‌باشد. (جهانبانی، ۱۳۹۶: ۱۳۱)

تفاوت رهبری با مدیریت:

در یک عبارت کلی، رهبری در مفهوم سازمان آن، به عنوان جزئی مجزا و مستقل از مدیریت مطرح نبوده، بلکه یکی از وظایف عمده و اصولی آن به شمار می‌رود. در عین حال، مطالعات مفصلی در مورد تفاوت‌های این دو گروه صورت پذیرفته که در ادامه به چند مورد از مهمترین آنها اشاره می‌شود: (نویخت‌وند، نیکونام‌طوسی، وکیلان و نیکونام‌طوسی، ۱۳۹۲: ۴)

۱-هرسی و بلانچار (۱۹۹۸) مدعی شدند که مدیریت صرفاً شامل رهبری وضعیت‌های تجاری است. به عبارتی دیگر مجموعه‌ای از فرآیندهای وسیع تر رهبری را تشکیل می‌دهند. آنها نظریه ی خود را این طور بیان کردند: صرف نظر از دلیل آن رهبری زمانی روحی می‌دهد که شخص تلاش می‌کند که بر رفتار یک فرد یا گروه تاثیر بگذارد ، مدیریت یکی از انواع رهبری است که در آن دستیابی به اهداف سازمانی بسیار، مهم است .

۲-آبراهام زالنیک(۲۰۰۴): بیان کرده که رهبران به عنوان دور اندیشان قابل توجه، به پایه و اساس توجه دارند، در حالی که مدیران به عنوان برنامه‌ریزان به روند توجه دارند.

۳-پائول ریچ(۱۹۹۹) نیز بدون بی اعتبار کردن مدیریت یک تفاوت بین رهبری و مدیریت بیان کرد و رهبری را برتر دانست. او مشاهده کرد به طور کلی مدیران به وظیفشان و رهبران به اهمیت می‌دهند. تفاوت آنها اینست که رهبران دریافته‌اند که وظایف از طریق حمایت و اشتیاق (تاثیر) دیگران انجام می‌گیرند در حالی که مدیران اینگونه نیستند. این رضایتمندی و حمایت برگرفته از نگاه رهبران نسبت به مردم و به عنوان مردم و نه به عنوان منبع دیگری برای دستیابی به اهداف می‌باشد. رهبر نقش سازماندهی منابع را برای انجام کارها به عهده دارد. مدیران ضعیف با مردم به عنوان صرفاً یک عامل قابل معاوضه‌ی تولیدی رفتار می‌کنند.

۴-بنیس(۱۹۸۹) به عنوان یک مخالف مدیریت به طور ناعادلانه ۱۲ تمایز بین مدیریت و رهبری را اینگونه بیان می‌کند:

-مدیران سرپرستی می‌کنند، رهبران نوآوری می‌کنند.

-مدیران به دنبال چگونه و چه زمانی هستند، ولی رهبران به دنبال چه چیزی و چرا هستند؟

-مدیران بر سیستم و رهبران بر مردم تمرکز دارند.

- مدیران کارها را به درستی ولی رهبران کارهای درست را انجام می دهند.
- مدیران حفظ می کند ولی رهبران توسعه می دهند.
- مدیران متکی بر کنترل هستند ولی رهبران از واقعیت الهام می گیرند.
- چشم انداز مدیران کوتاه مدت ولی چشم انداز رهبران بلند مدت است.
- مدیران وضعیت موجود را می پذیرند ولی رهبران آن را به چالش می کشند.
- نگاه مدیران بر خط پایین ولی رهبران به افق می نگرند.
- مدیران تقلید می کنند ولی رهبران مبتکرانه عمل می کنند.
- مدیران همانند یک خدمتکار صادق رقابت می کنند، ولی رهبران افراد خودشان هستند.
- مدیران کپی می کنند ولی رهبران نسخه ی اصلی را نشان می دهند.

۵- کوتر (۱۹۹۱) تفاوت های مثبت بین رهبر و مدیریت را به شرح جدول زیر ارائه کرده است:

جدول شماره (۱): تفاوت های رهبری و مدیریت

رهبری	مدیریت
برای تغییر به وسیله ی توسعه ی یک بینش برای آینده به همراه راهکارهایی برای ایجاد تغییرات لازم نسبت به آن بینش تمرکز می	بر پیچیدگی مدیریت به وسیله ی برنامه ریزی و تنظیم بودجه به منظور تولید و نتایج منظم تمرکز می کند نه تغییر.
مردم را به وسیله ی مسیر جدید و ایجاد پیوندهایی جهت درک بینش و تطابق دستاوردهای هم سو می کند	به وسیله ی ایجاد یک ساز و کار سازمانی و کارکنان ظرفیت دستیابی به طرح ها را توسعه می بخشد. سیستم های انسانی را که می تواند طرح را تا حد ممکن به دقت و خوبی عملی کنند را گسترش می دهد.
با استفاده از ایجاد انگیزه به مردم قدرت می دهند نه به وسیله ی قرار دادن آنها در مسیر درست به عنوان مکانیزم های کنترل بلکه به	بدست آوردن موقعیت طرح به وسیله مشکلات، مقایسه رسمی و غیر رسمی نتایج طرح، تعریف انحراف و برنامه ریزی و سازماندهی به منظور

وسيله متقاعد کردن مردم معروفی که نیازمند پیروزی ، حس تعلق، بازشناسی، اعتماد به نفس، یک حس کنترل بر زندگی خود و توانایی ایجاد یک زندگی ایده آل هستند.	حل مشکلات
--	-----------

۶- یکی از کامل ترین این مطالعات از سوی رابیندرا کانوگو انجام شده است که در جدول شماره ۱ نشان داده شده است. (جهانبانی، ۱۳۹۶: ۱۳۶ تا ۱۳۸)

جدول شماره (۲): تفاوت های رهبری و مدیریت

رهبری	مدیریت
تعریف کردن اهداف بلند مدت از جمله تعیین استراتژی و تاکتیک های سازمان	درگیر با مسائل روزمره از جمله ترمیم و اختصاص منابع
رفتار هدایتی	رفتار نظارتی
می پرسد چه چیزی و چرا باید از شرایط استاندارد تغییر کند؟	می پرسد که چگونه و چه زمانی به شرایط استاندارد می رسیم؟
چشم اندازهای جدیدی خلق می کند و آن را برای سازمان تعریف می کند.	در محدوده ی فرهنگ موجود در سازمان کار می کند.
عمل کردن در جهت ایجاد تغییر در دیگران	کنترل دیگران در جهت امور معمول
استفاده از استراتژی های توانمند سازی	تکیه بر استراتژی های کنترلی
به مبارزه طلبیدن وضع موجود و خالق تغییرات	تقویت کننده وضع موجود و ایجاد کننده نیات

نتیجه گیری مقایسه رهبری با مدیریت:

درباره رابطه و نسبت رهبری و مدیریت، برخی مدیریت را اعم از رهبری دانسته، رهبری را جزئی از وظایف مدیریت انگاشته‌اند. در مقابل برخی دیگر رهبری را اعم از مدیریت دانسته، مدیریت را یکی از وظایف رهبری می‌دانند و سرانجام عده‌ای دیگر آن دو را یکی دانسته، یا برای هر یک وظایفی برشمرده‌اند. بعضی از صاحب‌نظران مدیریت، رمز موفقیت مدیران را در توان رهبری منابع انسانی تحت سرپرستی میدانند.

اگرچه رهبری و مدیریت در هم گره خورده‌اند ولی هر کدام فعالیت‌ها و وظایف منحصر به فرد خود را دارا می‌باشند. مدیران فعالیت‌های برنامه‌ریزی، سازماندهی و کنترل را انجام می‌دهند و رهبران ارتباط متقابل شخصی را هدایت می‌نمایند. رهبران پشتیبانی عاطفی فراهم می‌کنند و تلاش دارند که کارکنان را در جهت کسب هدفی مشترک به پیش ببرند.

اساساً سبک رهبری با نوع انسانشناسی ارتباط وثیقی دارد. اگر برای انسان، نوعی کرامت ذاتی قایل باشیم، نحوه رهبری و تعامل با او کریمانه خواهد بود و اگر او را پست تصور کنیم، شیوه رهبری مستبدانه و خوارکننده است. شیوه رهبری در مدیریت اسلامی کریمانه است؛ زیرا بر کرامت ذاتی انسانها استوار است. این شیوه مستفاد از کلام مولای متقیان حضرت علی(ع) است که متن بدان اشاره شده‌است.

فهرست منابع:

- ۱- آقاپیروز، علی (۱۳۹۰)، رهبری در مدیریت اسلامی، فصلنامه اسلام و پژوهشهای مدیریتی، سال اول، شماره سوم، زمستان ۱، ص ۹۱-۱۱۶.
- ۲- مکارم شیرازی، ناصر، پیام امام، شرح تازه و جامعی بر نهج البلاغه، دار الکتب الاسلامیه، تهران
- ۳- جهانبانی، علیرضا (۱۳۹۶)، تفاوت رهبری و مدیریت، فصلنامه پژوهشنامه مطالعات راهبردی علوم انسانی و اسلامی، دوره ۱، شماره ششم، ص ۱۲۹-۱۵۱.
- ۴- حسینی، میرزا حسین و حسینی، روح‌الله (۱۳۸۹)، مبانی مدیریت صنعتی (رویکرد نوین)، تهران: نشر استادی، چاپ اول.
- ۵- رابینز، استیفن. پی (۱۳۸۹)، مبانی رفتار سازمانی، ترجمه: علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهشهای فرهنگی.
- ۶- مهدی‌شیشوان، سیما و مهدی‌شیشوان، مینا و آخشیکی، امیرحسین و مهدی‌شیشوان، نازیار (۱۳۹۳)، سبک‌های مدیریت و رهبری، کنفرانس بین‌المللی حسابداری و مدیریت.
- ۷- میرابی، حمیدرضا (۱۳۸۲)، مدیریت (مبانی استراتژی)، کاشان: انتشارات شهر آشوب، چاپ دوم.
- ۸- نوبخت‌وند، جابر و نیکونام‌طوسی، وحیده و وکیلان، علی‌اکبر و نیکونام‌طوسی، حجت (۱۳۹۲)، بررسی رهبری و مدیریت و ارتباط و تفاوت بین آنها، اولین کنفرانس بین‌المللی حماسه سیاسی (با رویکردی بر تحولات خاورمیانه) و حماسه اقتصادی (با رویکردی بر مدیریت و حسابداری).
- ۹- هرسی، پال و بلانچارد، کنت (۱۳۹۴)، مدیریت رفتار سازمانی (کاربرد منابع انسانی)، ترجمه: علی علاقه‌مند، تهران: موسسه انتشارات امیرکبیر.