

شاخصه‌های روانشناختی مدیران خدمتگزار در نظام اسلامی

محمدحسن فاطمی راد

محمد مهدوی عارف



نشر و انبیا

سرشناسه	: فاطمی راد، محمدحسین، ۱۳۵۸ -
عنوان و نام پدیدآور	: شاخصهائی روان‌شناختی مدیران خدمتگزار در نظام اسلامی / محمدحسین فاطمی‌راد، محمد مهلولی عارف.
مشخصات نشر	: تهران: وائیا، ۱۳۹۵.
مشخصات فیزیکی	: ۲۷۴ ص. ۴/۵×۲۱/۵ م.م.
شابک	: ۹۷۸-۶۰۰-۶۵۵۴-۹۳-۷
وضعیت فهرست نویسی	: فیبا
موضوع	: مدیریت (اسلام)
موضوع	: علی بن ابی‌طالب (ع)، امام اول، ۲۳ قبل از هجرت - ۴۰ ق. -- دیدگاه درباره مدیران
موضوع	: Ali ibn Abi-talib, Imam I, 600-661 -- Views on executives
موضوع	: خاندان علی، رهبر جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۱۸ - - نظریه درباره مدیران
موضوع	: Ali, Imam ne'i, Leader of 1317 -- Views on executives. 1939 -
موضوع	: علی بن ابی‌طالب (ع)، امام اول، ۲۳ قبل از هجرت - ۴۰ ق. -- نهج البلاغه -- مدیریت
موضوع	: Ali ibn Abi-talib, Imam I. Nahjol - B-raghe -- Management
موضوع	: Management -- Religious aspects -- Islam
موضوع	: عدالت اجتماعی -- جنبه‌های مذهبی -- اسلام
موضوع	: Social justice -- Religious aspects -- Islam
موضوع	: مدیران دولتی -- اخلاق حرفه‌ای -- جنبه‌های مذهبی -- اسلام
موضوع	: -- IslamGovernment executives -- Professional ethics-- Religious aspects
موضوع	: مدیریت -- جنبه‌های روان‌شناسی
موضوع	: Management -- Psychological aspects
شناسه افزوده	: مهلولی عارف، محمد، ۱۳۴۸ -
رده بندی کنگره	: ۱۳۹۵ ش ۲/۴: ۲۳۲/۶۷ BP
رده بندی دیویی	: ۲۹۷/۶۵۸
شماره کتابشناسی ملی	: ۴۲۶۱۶۷۵



شاخصه‌های روانشناختی مددکاران خدمتگزار در نظام اسلامی

نویسندگان: محمدحسن فاطمی‌راد - محمد مهدی عارف

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۶۵۶۴-۹-۷-۷

نوبت چاپ: اول بهار ۱۳۹۵

شارگان: ۱۰۰۰

قیمت: ۱۹۰۰۰۰ ریال

نشر و انیا: خیابان جمهوری خیابان منیری جاوید شهر

تلفن: ۰۹۱۲۱۸۶۶۵۵۸-۶۶۹۱۵۳۱۱-۶۶۹۵۱۶۴۳



مرکز پخش: خیابان شهید مدنی، خیابان وحیدیه، میدان تسلیحات، کوچه

مسجد جامع فاطمیه غربی، روبروی مسجد، ساختمان پزشکان فاطیمیا، طبقه سوم

تلفن ۰۹۱۲۵۵۸۰۱۰۳ - ۷۷۲۵۷۵۱۷

مرکز رصد روان‌شناسی اسلامی

فهرست مطالب

۹	مقدمه
۱۱	مفهوم شناسی
۱۵	مفاهیم و اصطلاحات
۱۶	اساس و حقیقت ایمان
۱۶	ولادت ایمان و تولیدات آن
۱۷	آثار ایمان
۲۱	ارکان ایمان
۲۲	دستاویزهای ایمان
۲۲	عوامل پایداری
۲۳	اسباب چشیدن طعم ایمان
۲۳	عوامل سلب ایمان
۲۴	ملزومات ایمان
۲۶	اموری که با ایمان در تضاد و ناسازگار هستند
۲۷	رهنمودهای مقام عظمای ولایت
۲۹	ایمان عامل استقامت و پایداری
۳۰	خدمت رسانی شبانه روزی
۳۰	جایگاه توکل در امر خدمت رسانی
۳۴	تقوا، ویژگی برتر مدیران و خدمتگزاران
۳۶	راهبردهای اساسی تقوا و پرهیزگاری
۳۷	مفاهیم و اصطلاحات
۴۰	اهمیت و جایگاه برتر پرواپیشگی در قرآن
۴۱	دستور و فرمان پرهیزگاری
۴۶	برقراری ارتباط خدمتگزاران با خالق سبحان
۴۸	مفاهیم و اصطلاحات
۵۰	آداب مناجات و نیایش
۵۴	رهنمودهای مقام عظمای ولایت
۵۵	سیره‌ی معنوی پیامبر(ص)

۵۷	اخلاص، ویژگی اساسی خدمتگزاران در نظام اسلامی
۵۸	مفاهیم و اصطلاحات
۵۹	از علی آموز اخلاص عمل
۶۵	سازندگی و بازسازی معنوی
۶۷	مفاهیم و اصطلاحات
۶۸	تربیت و انسان سازی از دیدگاه امام خمینی (ره)
۷۹	ارکان اساسی در خودسازی و انسان سازی
۸۱	عوامل و روش های مؤثر در خودسازی
۹۴	علوم دانش هایی که در جوانی باید آموخته شود
۱۰۶	مفاهیم و اصطلاحات
۱۱۴	امانت از دیدگاه امام علی (ع)
۱۱۸	مفاهیم و اصطلاحات
۱۱۹	زهد در فرهنگ اسلامی
۱۲۵	ویژگی های زهد اسلامی
۱۲۸	مفاهیم و اصطلاحات
۱۴۸	مفاهیم و اصطلاحات
۱۵۷	مفاهیم و اصطلاحات
۱۶۱	جایگاه اعتماد در میان خدمتگزاران و جامعه
۱۷۰	ضرورت رفتارهای عاطفی خدمتگزاران با عموم
۱۷۳	رهنمودهای مقام معظم رهبری (مدظله العالی)
۱۷۵	تعریف فقر
۱۷۸	ضرورت مبارزه با فقر
۱۷۸	راه های مبارزه با فقر و تقویت توسعه
۱۹۸	مفاهیم و اصطلاحات
۲۱۰	مبارزه با مفسد در راستای خدمت رسانی مطلوب
۲۲۱	اسلام و ضرورت بهداشت اجتماعی زبان
۲۳۲	بی انظباطی اجتماعی و فقدان انتظام عمومی
۲۳۲	علل بی انظباطی
۲۳۳	مفاسد بی نظمی
۲۳۳	راه های توسعه و تبیین انتظام اجتماعی
۲۳۴	مفاهیم و اصطلاحات

۲۳۵	عدالت در کتاب و سنت معصومین (ع)
۲۳۷	مبانی و راهبردهای عدالت اجتماعی
۲۴۲	رهبریت و عدالت اجتماعی
۲۴۲	شاخصه‌های عدالت اجتماعی مدیران و خدمتگزاران نظام اسلامی
۲۴۵	عوامل و موانع تحقق عدالت اجتماعی
۲۵۲	آثار عدالت اجتماعی
۲۶۹	ضرورت اهتمام جدی و مستمر در اجرای عدالت اجتماعی
۲۷۳	منابع

مقدمه

با نگاهی دقیق به شرکت‌های دچار مشکل، می‌توان دریافت که مشکل بسیاری از آنها "مدیریت" است از کارکنان، درباره شغلشان پرسید می‌بینید که از مدیریت شکایت دارند امروزه مدیریت ضعیف آن چنان فراوان گشته که برخی بر این باورند که سازمان‌هایی با مدیریت مسطح بهتر است فاقد هرگونه مدیر باشند، بسیاری از ما بر این باوریم که می‌توانیم وظایف رئیس خود را بهتر از او انجام دهیم آنچه در رابطه با مدیریت بسیار ساده به نظر می‌رسد آن است که با مشاهده عملکردهای ضعیف مدیران و شکست‌های پی‌درپی آنان بقیرکنی که ما می‌توانستیم موفق شویم البته کاملاً واضح است که تنها تعداد اندکی از ما قادریم مدیری بسیار لایق و شایسته باشیم در عصری که زندگی می‌کنیم انسانی، جذب، نگهداری و توسعه استعدادها از وظایف عمده سازمان‌های امروزی می‌باشد (فروهر، هویدا و جمشیدیان، ۱۳۹۰). مسائل انسانی در سازمان همواره مورد توجه مدیران و رهبران سازمانی قرار داشته است. با این حال در سال‌های بیست و یکم و با ظهور سازمان‌های بزرگ و چندملیتی و در شرایط گسترش سریع جهانی شدن و رقابت شدید سازمان‌ها برای کسب حداکثر سود و بهره‌مندی از توجه بسیار عمیق‌تر از گذشته شده. بدین ترتیب، علوم رفتاری در سازمان‌ها بیش از پیش مورد توجه قرار گرفته و به صورت علمی و عملی نتایج تحقیقات علوم رفتاری در عرصه سازمانی مورد توجه قرار گرفته و همپای پارادایم‌های جدید علوم رفتاری تحولاتی نیز در سبک مدیریت و رهبری در سطح سازمان صورت می‌گیرد. چشم‌انداز کنونی مدیریت استعدادها، به عنوان یک امر حیاتی در دستیابی به مزیت رقابتی با استفاده از مهمترین دارایی‌های

سازمانی (سرمایه‌های انسانی)، مستلزم یک تغییر پارادایم به سمت توجه به توانمندی‌ها و ظرفیت‌های مثبت کارکنان است. تا پیش از این در عرصه مدیریت منابع انسانی بیشتر به رفع ضعف و اشکالات کارکنان توجه شده و در واقع تنها از رویکرد حل مسئله و بازخورد منفی برای اصلاح اشکالات استفاده میشد (لوتانز و همکاران، ۱۳۹۲؛ ترجمه جمشیدیان و فروهر). نظریه پردازی‌ها و پژوهش‌ها نیز بیشتر حول همین محور شکل گرفته بودند و در نتیجه راهکارهای ارائه شده نیز بیشتر معطوف به کاهش موارد منفی در سازمان بود. به عنوان مثال لوتانز (۲۰۰۲) با بررسی تحقیقات روان‌شناسی معاصر نشان داد که بر الع بر دویست هزار مقاله درباره درمان بیماری‌های روانی، هشتاد هزار مقاله درباره افسردگی، بیش از شصت و پنج هزار مقاله درباره اضطراب، بیست هزار مقاله درباره خشم منتشر شده است و این در حالی است که تنها حدود هزار مقاله درباره ظرفیت‌های مثبت انسان‌ها انتشار یافته است. با این حال، هم‌راستا با نهضت روانشناسی مثبت‌گرا لوتانز و همکاران در اوایل هزاره سوم دست به ابتکار جدیدی زدند و نهضت جدیدی در عرصه مدیریت منابع انسانی با عنوان "رفتار سازمانی مثبت‌گرا" مطرح ساختند، و به این ترتیب موج جدیدی از تحقیق و پژوهش در خصوص توانمندی‌ها، ظرفیت‌ها و نقاط قوت افراد و سازمان‌ها پدیدار گشت. برای مثال، دونالدسون و کو (۲۰۱۱) با بررسی پژوهش‌های کمی و کیفی یک دهه اخیر در خصوص مفاهیم روانشناسی سازمانی مثبت‌گرا نشان دادند که یک روند افزایشی و قابل توجه در این خصوص شکل گرفته، که دستاوردهای خیره‌کننده‌ای نیز در محیط کار داشته است. با این تفاسیر می‌توان گفت که مبانی روان‌شناختی؛ زیرساخت‌ها، معرفت‌های برخاسته از دانش روان‌شناسی؛ یعنی دانشی که به مطالعه عمل آدمی به عنوان فرد

اقدام می‌کند، و از چرایی، چگونگی و پیامد عمل فرد سخن می‌گوید هستند (موسی پور، ۱۳۸۲، ص ۳۱).

مفهوم شناسی

"نان خوبی" با اشاره به این رشته مطالعاتی آن را عبارت از "مطالعه روانشناسانه وظیفه مدیریت" ذکر می‌کند. هالاهاک در سندی که از سوی مؤسسه بین‌المللی برنامه ریزی آموزشی منشر شده است به روان شناسی مدیریت در مفهوم "کاربرد اصول روانشناسی در اعمال مدیریت صحیح" اشاره دارد. در زمینه یکی از اساتید به نام دانشگاه سوربن در بحث از مدیریت آموزشی، "تحلیل روان شناختی مسائل مدیریت" اشاره دارد. اداره آموزش و پرورش "کرنیا در یادآوری ضرورت توجه به "آگاهی‌های روان شناختی از مدیریت" علاوه بر زمینه "بهرهمندی از روانشناسی در اعمال مدیریت بارور، شناخت روانشناسانه مدیران" را نیز بر قلمرو این زمینه مطالعاتی می‌افزاید و بر آن تأکید می‌رزد (بیاتی، ۱۳۸۲، ص ۱۲).

روانشناسی مدیریت را می‌توان یکی از زمینه‌های مطالعاتی معینی دانست که در چهارچوب آن، رفتار مدیر و فرایند رهبری از دیدگاه روانشناسی مورد بحث و بررسی قرار می‌گیرد. باید در نظر داشت که مطالعات مربوط به روانشناسی مدیریت نه تنها موجب می‌گردد که مدیر در اداره امور سازمان توانایی بیشتری پیدا کند، بلکه استفاده از یافته‌های علمی این رشته از روانشناسی، اصلاح فرایند مدیریت و شناخت عمیق نیازهای مربوط به آن را امکان پذیر می‌سازد و با در نظر گرفتن چنین استفاده ملموس از روانشناسی مدیریت است که آن را شاخه‌ای کاربردی از دانش روانشناسی تلقی می‌کنند (بیانی، ۱۳۸۲، ص ۴).