

بررسی تطبیقی

خودمدیریتی امام خمینی و مدیران

نظام اداری جمهوری اسلامی ایران

دکتر محمود رضایی زاده

معاونت پژوهشی

پژوهشکده امام خمینی (س) و انقلاب اسلامی

وابسته به مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی (س)

۱۳۸۸

فهرست مطالب

۱۰	پیشگفتار نویسنده
	بخش اول: طرح تحقیق
۱۶	بیان مسئله
۱۶	هدف تحقیق
۱۷	اهمیت و ضرورت تحقیق
۳۱	سؤالات و فرضیات تحقیق
۳۱	نوآوری طرح
۳۲	سابقه پژوهش
۳۲	تعاریف و اصطلاحات
۴۴	روش تحقیق
۴۵	روش گردآوری و تجزیه و تحلیل اطلاعات
	بخش دوم: ادبیات تحقیق
۴۸	فصل اول: کلیات
۴۸	مقدمه
۴۹	مفهوم مدیریت بر خود از دیدگاه اندیشمندان مدیریت
۶۲	مبانی نظری مدیریت بر خود
۶۲	نظریه روان شناسی انسان گرایی
۶۵	یادگیری خود گردان
۶۷	تنوری یادگیری اجتماعی
۶۸	خود تنظیمی
۷۵	فصل دوم: استراتژیها و راهکارهای مدیریت بر خود
۷۵	استراتژیها و راهکارهای برون گرا (رفتاری)

۸۳	استراتژیهای درون گرا
۱۰۰	استراتژیهای ترکیبی (درون گرا و برون گرا)
۱۲۲	استراتژیها و راهکارهای جامع نگر
۱۴۷	فصل سوم: شاخصهای مدیریت بر خود

بخش سوم: روش شناسی تحقیق

۱۵۸	مقدمه
۱۵۸	نوع تحقیق
۱۵۸	روش تحقیق
۱۵۹	روش جمع آوری اطلاعات
۱۶۱	ابزار گردآوری داده ها
۱۶۴	مدل تحقیق
۱۶۸	ویژگیهای فنی ابزار اندازه گیری (اعتبار و قابلیت اعتماد و ابزار اندازه گیری)
۱۶۹	جامعه آماری مورد پژوهش
۱۷۰	نمونه، روش نمونه گیری و اندازه نمونه
۱۷۰	روش تجزیه و تحلیل یافته ها

بخش چهارم: یافته های پژوهش

۱۷۲	مقدمه
۱۷۳	فصل اول: یافته های مرتبط با خودمدیریتی امام خمینی
۱۷۳	۱- تحلیل رفتار امام خمینی در ارتباط با شاخصهای مدیریت بر خود در بعد روحی
	روانی

۱۷۳	۱-۱- مراقبه
۱۷۹	۲-۱- عبادت
۱۸۶	۳-۱- آرامش (عدم وجود عوامل ایجاد ترس و اعجاب)
۱۹۳	۴-۱- درک فوق حسی
۱۹۹	۵-۱- نظم
۲۰۶	۶-۱- سخت کوشی
۲۱۰	۷-۱- نیت (تصمیم) و عمل خالص
۲۱۶	۸-۱- کنترل امیال
۲۳۰	۹-۱- ساده زیستی
۲۳۶	۲- تحلیل رفتار حضرت امام خمینی در ارتباط با شاخصهای مدیریت بر خود در بعد فیزیکی جسمی
۲۳۶	۱-۲- ظاهر
۲۳۸	۲-۲- رژیم غذایی
۲۳۹	۳-۲- ورزش
۲۴۱	۴-۲- مدیریت بیماری و ناتوانی خود
۲۴۲	۵-۲- تجدید قوای فیزیکی
۲۴۵	فصل دوم: یافته‌های مرتبط با خودمدیریتی مدیران و مقایسه آن با خودمدیریتی حضرت امام
۲۴۵	مقدمه
۲۴۵	۱- شاخصها و زیر شاخصهای مربوط به بعد روحی - روانی
۲۹۷	۲- شاخصها و زیر شاخصهای مربوط به بعد جسمی - فیزیکی
۳۱۵	۳- مدیریت بر خود در بعد روحی - روانی
۳۱۶	۴- مدیریت بر خود در بعد جسمی - فیزیکی
۳۱۷	۵- مقایسه مدیران با یکدیگر

	بخش پنجم: نتیجه‌گیری و پیشنهادات
۳۲۲	فصل اول: نتیجه‌گیری
۳۲۲	مقدمه
۳۲۲	تذکر ضروری
۳۲۳	۱- نتایج پژوهش در بخش مورد کاوی خودمدیریتی حضرت امام
۳۳۳	۲- نتایج پژوهش در بخش توصیف خودمدیریتی مدیران و مقایسه آن با خودمدیریتی حضرت امام
۳۴۳	نمونه علت‌های احتمالی وضعیت موجود خودمدیریتی مدیران
۳۴۵	فصل دوم: پیشنهادات
۳۴۵	مقدمه
۳۴۵	الف) پیشنهادات مرتبط با فرضیه
۳۴۷	ب) پیشنهاد به سایر پژوهشگران
۳۴۹	ج) پیشنهادات محقق در ارتباط با سایر حوزه‌ها
۳۵۰	د) ارائه مدل
۳۶۱	محدودیت‌های پژوهش
	فهرست منابع
۳۶۲	کتاب فارسی
۳۶۳	کتاب لاتین
۳۶۵	پیوست‌ها
۴۰۷	واژه‌نامه

پیشگفتار نویسنده

بر اساس تحقیقات علمی متعدد، مشخصات و ویژگیهای فردی نقش مهمی را در موفقیت مدیران ایفا می کند و با توجه به اینکه نهادهای گردن و تقویت ویژگیهای فردی، تنها از طریق فرایند مدیریت توسعه شخصی مدیران میسر می باشد، لذا موفقیت مدیران در زمینه مدیریت بر خود نقش بسیار مهمی در موفقیت آنان در زندگی شغلیشان دارد.

مدیریت بر خود، پیش شرط کسب سایر مهارتهای مدیریت (وثن و کامرون، ۲۰۰۰)^۱، لازمه مدیریت استرس در مشاغل مدیریتی (وود کاک، ۱۹۹۷)^۲، یک رویکرد در زمینه بهینه سازی، توسعه و بالندگی مدیران (مورهد/گریفین، امیر کییری؛ ۱۳۷۵، ۱۳۷۴)، مشخصه مدیران موفق (بنیس، دراکر، ریگل و جکسون؛ ۱۹۹۴، ۱۳۷۸، ۲۰۰۲)^۳، لازمه کسب رضایت در کنار موفقیت مدیران (بنیس، پاریخ و لیم، ۱۹۹۴)^۴، لازمه اثر بخشی مدیران (ریگل، ۲۰۰۲)^۵، پیش شرط اساسی برای مدیریت افراد، گروهها و سازمانها (لوتانز،

1- David Wetten, Kim Kameron

2- Mike Wood Cock

3- Warren Benis, Piter Drucker, Riegel, Jackson

4- Warren Bennis, Jugdish Parikh

5- Hell Riegel

(۱۳۷۸)^۱، راهکار اجرایی مدیریت مشارکتی (سیمز و مانز، ۱۹۸۹)^۲، عامل تحقق کنترل قومی (دفت، ۱۳۷۴)^۳، یک رویکرد در زمینه ایجاد هماهنگی (ایران نژادپاریزی، ۱۳۷۰)، یک تکنیک برای تعدیل رفتار سازمانی (استیرز، لوتانز؛ ۱۹۸۱، ۱۳۷۸)^۴، لازمه حل مشکلات واقعی مدیران جدید (لوتانز، ۱۳۷۸)، عامل بهره‌وری کارکنان فرهیخته (دراکر، ۱۳۷۸)، اولین گام در جهت تحقق نظریه ابررهبری (سیمز و مانز، ۱۹۸۹)، مقدمه و پیش‌شرط حل مشکلات کارکنان توسط مدیران (بروس، ۱۹۹۰)^۵، لازمه کسب کنترل بر تصمیمات، مشکلات، استرس و زمان (ایونسون، ۱۹۹۲)^۶، تأمین‌کننده اهداف رویکرد ویژگی‌های شغل، مقدمه و پیش‌نیاز ایجاد سازمان یادگیرنده (کاولری و فیرون، ۱۹۹۶)^۷ می‌باشد.

پژوهش حاضر گامی است در راستای بهبود و بالندگی مدیران با رویکرد پرداختن به خود قبل از مدیریت بر دیگران. رویکرد این پژوهش هماهنگ با نگرش پست مدرن در دانش مدیریت و نگاهی نوبه مدیریت با ویژگی‌های زیر است:

۱) همان‌گونه که نقش مدیران در عصر حاضر در ارتباط با کارکنان به عنوان تسهیل‌کننده، مربی، حمایت‌کننده و هدایت‌کننده معرفی می‌شود، نقش اندیشمندان و نظریه‌پردازان دانش مدیریت نیز در ارتباط با مدیران باید به عنوان تسهیل‌کننده رشد و توسعه شخصی مدیران تلقی گردد. رویکرد پژوهش حاضر نیز در این راستا می‌باشد.

1- Fred Luthans

2- Sims, Manz

3- Richard L. Daft

4- Richard M. Steers

5- Willa M. Bruce

6- Baden Eunson

7- Steven Cavaleri , David Fearon

۲) از سوی دیگر، در رویکرد جدید مدیریت مرزهای زندگی شخصی و زندگی شغلی مدیران و کارکنان در هم تنیده شده و رویکرد کل گرا مورد توجه قرار گرفته است زیرا نمی توان تعامل موجود بین ابعاد مختلف زندگی و شخصیت آنان را نادیده انگاشت.

۳) بهترین مدیریت، پیامد یکپارچگی عمل و عکس العمل است و توجه به این حقیقت که مدیر یادگیرنده در هر زمان و هر مکان در حال انجام وظیفه است؛ چه سرکار باشد چه درخانه.

تفکر سنتی مدیریت بر جداسازی و تفکیک زندگی شخصی کارکنان از زندگی شغلی و کار آنان تأکید داشت اما مدیران معاصر در این چالش هستند که کل شخصیت یک فرد را - و نه یک قسمت جدا شده از او را - استخدام کنند.

کلیت یک فرد از مهارتها و انرژیهای خود استفاده می کند تا زندگی و عمرش را با خانواده، دوستان و جامعه مدیریت کند و یک مدیر یادگیرنده نیز می تواند از کل یک زندگی استفاده کند تا یک مدیر بهتر شود نه آنچه فقط از متون مدیریت و آموزشهای شغلی آموخته می شود (کاوالری و فیرون، ۱۹۹۶).

یکی دیگر از امتیازات ویژه پژوهش حاضر، تسهیل رشد و مدیریت توسعه شخصی مدیران از طریق الگوسازی رشد و مدیریت توسعه شخصی حضرت امام خمینی می باشد. به زعم برخی از اندیشمندان مدیریت، مطالعه دقیق زندگی رهبران بزرگ، درسهای زیادی برای مدیران در بردارد:

مدیران، درسهای زیادی از مطالعه دقیق زندگی رهبران بزرگ بویژه زندگی حضرت عیسی^(ع)، بودا، سقراط و سایر رهبران و فیلسوفان بزرگ مذهبی می توانند یاد بگیرند. این رهبران حداقل در سه چیز مشترک بوده اند:

- ۱- فداکاری و ایثار در راه حقیقت؛ ۲- توجه به دیگران حتی به بهای از دست دادن امنیت و زندگی راحت خودشان؛ ۳- یک تمرکز بر تمام لحظات زندگی خودشان به عنوان مهمترین چیز.

هر گامی که برای تحقق این اهداف در جنبه‌های مختلف زندگی برمی‌داریم، در نقشهای مدیریتی ما در یک سازمان یادگیرنده بسیار مفید خواهد بود (کاولری و فیرون، ۱۹۹۶).

پس از سپاس خدای یکتا از تمام اساتید گرانقدری که اینجانب را در تدوین پژوهش حاضر یاری دادند، به ویژه استاد ارجمند جناب آقای دکتر حسن عابدی جعفری که راهنمایی‌ها و جهت‌دهی‌های ارزنده ایشان نقش قابل توجهی در غنای علمی پژوهش داشت؛ و سرکار خانم دکتر الهه حجازی و جناب آقای دکتر عادل آذر - که اینجانب همواره از مشورت‌های مشفقانه و یاری مجدانه آنان بهره‌مند بوده‌ام، تشکر و قدردانی می‌گردد و مزید توفیقات کلیه سروران ارجمند را از درگاه ایزد منان خواستارم.

از پدر و مادر عزیزم نیز که اصل و بستر پژوهش حاضر از آنان سرچشمه می‌گیرد، با تمام وجود تشکر و قدردانی می‌نمایم.

از فرزند عزیزم - محمد مهدی - که پژوهش حاضر موجب تحمل کاستی‌ها و کمبودهای عاطفی و اقتصادی برای این عزیز شد، تشکر و قدردانی می‌نمایم.

در نهایت از یاری بی‌دریغ پژوهشکده امام خمینی^(س) و انقلاب اسلامی از جمله جناب آقای دکتر یحیی فوزی - معاونت پژوهشی، آقای سید محمد حسینی - مدیر اجرایی انتشارات پژوهشکده، سرکار خانم اعظم سلیمانی و خانم مریم قاسمی نیز تشکر و قدردانی می‌نمایم.