

به نام خدا

معیارهای انتخاب و انتصاب مدیران با رویکرد اسلامی

مؤلف :

علیرضا میرزایی

انتشارات ارسطو

(سازمان چاپ و نشر ایران - ۱۴۰۲)

نسخه الکترونیکی این اثر در سایت سازمان چاپ و نشر ایران و اپلیکیشن کتاب رسان موجود می باشد

chaponashr.ir

سرشناسه: میرزایی، علیرضا، ۱۳۵۳-
عنوان و نام پدیدآور: معیارهای انتخاب و انتصاب مدیران با رویکرد اسلامی / مولف علیرضا
میرزایی.
مشخصات نشر: ارسطو (سامانه اطلاع رسانی چاپ و نشر ایران)، ۱۴۰۲.
مشخصات ظاهری: ۱۵۶ص.
شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۳۳۹-۱۸۵-۹
وضعیت فهرست نویسی: فیبا
یادداشت: کتابنامه: ص. ۱۵۵ - ۱۵۶.
موضوع: مدیریت (اسلام) Management -- Religious aspects -- Islam
مدیران -- جانشینی Executive succession
مدیریت (فقه) *Management (Islamic law)
رده بندی کنگره: BP۲۳۲/۶۷
رده بندی دیویی: ۲۹۷/۶۵۸
شماره کتابشناسی ملی: ۹۲۹۳۵۲۶
اطلاعات رکورد کتابشناسی: فیبا

نام کتاب: معیارهای انتخاب و انتصاب مدیران با رویکرد اسلامی

مولف: علیرضا میرزایی

ناشر: ارسطو (سامانه اطلاع رسانی چاپ و نشر ایران)

صفحه آرای، تنظیم و طرح جلد: پروانه مهاجر

تیراژ: ۱۰۰۰ جلد

نوبت چاپ: اول - ۱۴۰۲

چاپ: زبرجد

قیمت: ۱۲۵۰۰۰ تومان

فروش نسخه الکترونیکی - کتاب رسان:

<https://chaponashr.ir/ketabresan>

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۳۳۹-۱۸۵-۹

تلفن مرکز پخش: ۰۹۱۲۰۲۳۹۲۵۵

www.chaponashr.ir



فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱۱	فصل اول.....
۱۱	مقدمه.....
۱۴	اهمیت موضوع
۱۴	اهمیت تحقیق از نظر آموزش مدیران و توسعه ی مهارت‌های مدیریتی
۱۵	اهمیت کار از نظر فرهنگی
۱۵	اهمیت کار از نظر اقتصادی
۱۶	(دولان شولر، ۱۳۸۱، ص ۲۹).....
۱۶	اهمیت کار از نظر سیاسی
۱۷	اهمیت کار از نظر ارزشی
۱۷	ضرورت موضوع
۱۹	تعریف مدل
۱۹	تعریف تعهد
۱۹	تعریف تخصص :
۲۱	فصل دوم.....
۲۱	ادبیات نظری.....
۲۱	مقدمه
۲۲	فرایند مدیریت
۲۲	برنامه ریزی

۲۴.....	سازماندهی
۲۵.....	رهبری
۲۶.....	کنترل
۲۷.....	فرایند مدیریت در مرحله عمل
۲۸.....	اشاره ای به تئوریهای مدیریت
۳۲.....	نقش های متفاوت مدیریت
۳۷.....	سبک و روش
ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.....	مهارت‌ها
۴۱.....	طبقه بندی نیروی انسانی از نظر وریس
۴۲.....	مدیریت بر مبنای ارزشهای اسلامی
۴۶.....	نگاره ۹-۲ مقایسه عملگرایی صرف با عمل بر مبنای نیت
۴۷.....	تفاوت مفهوم رهبری و مدیریت
۴۹.....	خصوصیات و صفات ویژه رهبری
۵۰.....	مدیریت از دیدگاه اسلام
۵۴.....	اهداف اصلی مدیریت اسلامی :
۵۹.....	اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام
۵۹.....	تعیین هدف :
۶۰.....	دانشمندی و بینش :
۶۰.....	روش :
۶۱.....	رهبری و هدایت :
۶۲.....	ارزیابی عملیات :

۶۲	اداره امور و مدیریت از دیدگاه اسلام
۶۵	فصل سوم
۶۵	انتخاب (گزینش نیروی انسانی)
۶۵	مقدمه
۶۵	تعریف انتخاب (گزینش)
۶۶	اجزاء کلیدی تعریف
۶۶	اهداف انتخاب
۶۷	مدل انتخاب
۶۹	انتصاب
۶۹	انتصاب از دیدگاه مدیریت اسلامی
۷۱	ویژگی های محاط بر انتصاب شوندگان
۷۱	۱- تعهد به اصول ارزشی :
۷۱	۲- صفات درونی :
۷۱	۳- ظرفیت روحی
۷۱	۴- علم و تحقیق :
۷۲	ویژگی های محاط بر انتصاب کنندگان :
۷۲	(۱) - دخالت ندادن امیال شخصی :
۷۲	(۲) - دوری گزیدن از سوء ظن و گرایش به حسن ظن برخورد کردن :
۷۲	(۳) - تاثیر ندادن تعصبات فامیلی و نفوذ :
۷۳	صفات و شرایط ویژه مدیران و فرماندهان اسلامی
۷۵	معیارهای گزینش قرآنی

- ۷۷..... هجده و بیژگی عمده
- ۷۷..... ایمان به هدف
- ۸۲..... ۴- امانت و درستکاری
- ۸۷..... ۵- صداقت و راستی
- ۸۸..... ۶- حسن سابقه
- ۹۰..... ۷- وراثت صالحه
- ۹۱..... ۸- سعه صدر
- ۹۴..... ۹- دلسوزی و عشق به کار
- ۹۵..... ۱۰- تجربه و آزمودگی
- ۹۸..... ۱۲- عدالت و دادگری
- ۱۰۰..... ۱۳- پایگاه مردمی
- ۱۰۲..... ۱۴- پای بند بودن به اصول و ضوابط
- ۱۰۴..... ۱۵- بینش سیاسی
- ۱۰۵..... ۱۶- احترام به نظر کارشناسان
- ۱۰۷..... ۱۸- فروتنی
- ۱۰۹..... آفات مدیریت (۳۰ آفت مهم برای مدیریت)
- ۱۱۱..... نمونه هایی از مدیریت و فرماندهی اسلامی
- ۱۱۱..... ویژگیهای دهگانه فرماندهان سپاه و لشکر در فرمان علی (ع)
- ۱۱۳..... انتخاب رده های بالای سپاه و لشکر از نظر مولا علی (ع)
- ۱۱۳..... ویژگیهای پنجگانه فرمانده بزرگ اسلام پیغمبر اکرم (ص) در قرآن مجید
- ۱۱۶..... یک فرمانده نمونه از دیدگاه امام علی (ع)

- توصیه های مهم به فرماندهان و مدیران از زبان مبارک امیر مؤمنان علی (ع)..... ۱۱۹
- ((توصیه امام علی (ع) به محمد بن ابی بکر))..... ۱۲۰
- ۳ - توصیه امام علی (ع) به ((قثم بن عباس)) فرماندار مکه ۱۲۲
- ۴ - توصیه امام علی (ع) برای هنگام رویارویی با دشمن ۱۲۳
- ۵ - توصیه دیگر برای رویارویی با دشمن ۱۲۳
- ۶ - دستورالعملی برای قدردانی از خدمات یک فرمانده ۱۲۴
- ۷ - توصیه برای بزرگداشت یاد فرماندهان شهید ۱۲۵
- ابزار ریاست در متون دینی و اسلامی ۱۲۶
- گزیده ای از نامه ۵۳ در نهج البلاغه خطاب به مالک اشتر ۱۲۶
- ۱- ضرورت خود سازی ۱۲۷
- ۲- اخلاق رهبری (روش برخورد با مردم) ۱۲۸
- ۳- پرهیز از غرور و خود پسندی ۱۲۸
- ۵ - ضرورت راز داری ۱۲۹
- ۶ - جایگاه صحیح مشورت: ۱۳۰
- ۱- نفی : آپورتونیسیم OPPORTUNISM (فرصت طلبی) ۱۳۰
- ۷- اصول روابط اجتماعی رهبران ۱۳۱
- ۸- شناخت اقشار گوناگون اجتماعی ۱۳۲
- اول - سیمای نظامیان ۱۳۳
- دوم - سیمای قضات و داوران ۱۳۴
- سوم - سیمای کارگزاران دولتی ۱۳۵
- هشدارهای پنج گانه امام علی (ع) به مالک اشتر ۱۳۶

- اول - هشدار از خون ناحق ۱۳۶
- دوم - هشدار از خود پسندی ۱۳۶
- سوم - هشدار از منت گذاری ۱۳۶
- چهارم - هشدار از شتابزدگی ۱۳۷
- پنجم - هشدار از امتیاز خواهی ۱۳۷
- ضرورت ساده زیستی کارگزاران ۱۳۸
- اعتدال و اخلاق مدیریت ۱۳۸
- مسئولیت فرمانداری و اخلاق اجتماعی ۱۳۹
- عوامل پایداری دولت ۱۳۹
- زنان و امور سیاسی ۱۴۰
- معیارهای روابط اجتماعی ۱۴۱
- برخورد قاطعانه با خیانت کارگزاران ۱۴۱
- عبرت از گذشتگان ۱۴۲
- معیار های اسلامی برای گزینش نمایندگان مجلس شورای اسلامی ۱۴۳
- ۱ - نخستین و مهمترین معیار گزینش، ایمان است ۱۴۳
- ۲ - تقوی و اخلاص ۱۴۳
- ۳ - آگاهی کافی نسبت به مسائل اسلامی ، انقلابی و سیاسی ۱۴۴
- ۴ - دوری از هر گونه گروه گرایی ۱۴۴
- ۵ - خوش سابقه و دارای پایگاه مردمی ۱۴۵
- ۶ - عشق به مردم و عشق به خدمت ۱۴۵
- ۷ - قاطعیت و شجاعت ۱۴۶

- ۱ - در خدمت مستضعفین بودن ۱۴۶
- ۹ - تشنه خدمت بودن نه شیفته قدرت بودن ۱۴۶
- ۱۰ - اسیر نفس نبودن بلکه امیر آن بودن ۱۴۷
- ۱۱ - سعه صدر و گشا دگی روح و فکر ۱۴۸
- ۱۳ - ثنای ثنا گوینان و نکوهش و مذمت بد گوینان ، در او اثر نگذارد ۱۴۹
- ۱۴ - فداکاری و ایثار ۱۴۹
- ۱۵ - و بالاخره درک روح انقلاب و ارزشهای والای انقلاب اسلامی ۱۵۰
- مدل ارائه شده در این پژوهش ۱۵۰
- شرح و توضیح مدل ۱۵۰
- سخن آخر و نتیجه ۱۵۳
- منابع ۱۵۵

فصل اول

مقدمه

انسان سرچشمه خلاقیت و تولید با ویژگی های تفکر و عقلانیت است که خود، رکن اساسی در توسعه و افزایش بهره وری به حساب می آید . تا آن جا که صاحب نظران و کارشناسان امور سازمانی بر این نکته مهم تأکید می کنند که نقش نیروی انسانی در جهت شناخت سازمان، به قدری مهم است که می توان گفت : سازمان ها را باید از روی افراد شان شناخت . (محمد کاظم ، ۱۳۸۱، ص ۴۷)

در مدیریت اسلامی و مدیریت علمی - عقلایی ملاکهای انتخاب و انتصاب از اصول و ارزشهای حاکم بر هر یک نشأت می گیرند . استخراج ملاکها و معیارهای انتخاب افراد اسلامی جهت حاکمیت اصول و ارزشهای اسلامی در سازمانها ضرورتی است که به سپردن مسئولیتها به افراد اهل و شایسته کمک می کند و نهج البلاغه حضرت علی (ع) نیز از میان متون اسلامی و همچنین قرآن کریم و آیات و روایات و احادیث هریک مشتمل بر نکات و معارف عمیقی هستند که می توان در این زمینه از آنها بهره جست .

استخراج ملاکهای انتخاب و انتصاب از متون دینی که شامل قرآن و نهج البلاغه ، آیات و روایات و احادیث و داستانهای اسلامی و.... مهمترین هدف این پژوهش

می باشد البته ملاکهای موجود در مدیریت علمی نیز در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفته است و از آنها نیز مطالبی جهت آشنایی آمده است که از نظر خواهد گذشت .

با توجه به اینکه مفاهیم اخلاقی بسیاری در متون دینی ، آمده است هریک از آنها مؤید بار ارزشی فراوان آنهاست در مباحث خود سعی داریم که آنها را استخراج نموده و معیارهای موجود جهت انتخاب و انتصاب ، نیروی انسانی در پست مدیریتی را ارائه

نمائیم . در متون دینی خصوصاً نهج البلاغه حضرت امیر (ع) تخصص و تعهد به عنوان دو شرط لازم و کافی جهت پذیرش مسئولیت معرفی می شود .

بزرگترین خطای یک مدیر تحمیل افراد ناشی و نالایق بر افراد با سابقه و پیشکسوت است و تاریخ نیز مملو از نمونه هایی است که انتخاب و انتصاب فرد یا افراد نالایق موجب پیامدهای جبران ناپذیری گشته است . نقل می کنند وقتی اسکندر مقدونی ایران را فتح کرد از شخصی پرسید : "چگونه باید این سرزمین پهناور را اداره کرد" وی گفت (مفضل را بر فاضل مقدم دار و امر حکومت ده ، جامعه د چار رکود و سستی عجیبی گردد ، آنکس که کاردان است کاری نمی تواند انجام دهد زیرا سمتش در اختیار دیگری است و آنکس که پست مهم دارد کاری بلد نیست انجام دهد در نتیجه خیال اعلیحضرت آسوده باشد که کاری از پیش نمی برند. (پروا، ۱۳۶۱، ص ۵۷)

پیتر دراگر آموزش ، انتصاب و انتقال کارکنان را جزء وظایف عمده ی مدیر دانسته و معتقد است که مدیر باید در این زمینه وقت زیادی بگذارد .

او می گوید : " ژنرالهای آینده ارتش از میان سرهنگها انتخاب می شوند بنابر این باید در انتخاب سرهنگها دقت کرد" (همان)

مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی کار ساز و اثر بخش براین شناخت استوار است که نیروی کار سازمان برای دستیابی به هدفهای سازمان اهمیت حیاتی و بنیادی دارد .

مدیریت منابع انسانی برای اطمینان یافتن از اینکه منابع انسانی رادر راه بهره مندی افراد ، سازمان و جامعه به گونه ای اثر بخش و عادلانه به کارگرفته چندین وظیفه و فعالیت را برعهده می گیرد که یکی از آنها انتخاب و انتصاب نیروی انسانی شایسته طبق یک سری معیارهای مشخص می باشد و در این زمینه فعالیتهای مربوط به تأمین نیروی انسانی صورت می گیرد که شامل جذب کارجویان - برگزیدن کسانی که بیشترین همخوانی را

با مشاغل موجود دارند و در نهایت آشنا کردن و به کارگماردن نامزدان کار در مشاغل مربوط را می توان نام برد .

درمتون دینی ، بخصوص نهج البلاغه که مجموعه ی فرمایشات حضرت امیر (ع) می باشد.

معیارهایی برای انتخاب وانتصاب نیروی انسانی وکارگزاران حکومتی آمده است که بسیار مفید می باشد همچنین در قران کریم درمورد نشانه های یک مؤمن واقعی و مواردی ازاین نظیر که همگی از معیارهای مورد نظرها دراین پژوهش میباشد مشاهده می شود . در کنار اینها مجموعه فرمایشات بزرگان دین (ائمه اطهار) دراین خصوص مورد استفاده قرار گرفته است . با توجه به اینکه ما دیدگاهها ونظریات مختلف مدیریتی را نیز بررسی کرده به مباحثی که در خصوص مدیریت اسلامی و دیدگاههایی که دراین زمینه وجود دارد ، خواهیم پرداخت و با استفاده از احادیث و روایات موجود در کتب اسلامی که مورد تأیید علمای ما نیز هست ، معیارهاو ملاکهای یک انتخاب درست ومناسب مدیریتی را بدست آورد ه واستخراج می کنیم و شناخت لازم وكافی دراین خصوص بدست می آوریم . چونکه در این پژوهش از منابع متعددی همچون کتاب آسمانی قرآن و نهج البلاغه استفاده شده بنظر می رسد معیارهای لازم در خصوص مسأله مورد پژوهش بدست آید وما آن را در یک الگو (مدل) نشان خواهیم داد .

که این مدل نشانگر عوامل وشرايط ومعیارهای لازم برای انتخاب وانتصاب نیروی انسانی در پست مدیریتی می باشد .

هر کشوری یک جامعه سازمانی است و سازمانهایش باید مدیریت شوند. موفقیت آینده ی کشور ما بعنوان الگوی جهان اسلام متکی به کارآیی مدیریت ، توجه و بهره گیری از تغییرات محیط پویای امروز جهان در الگوی مدیریت خویش و بویژه تکیه بر عنصر انسانی بعنوان منبع حیاتی استراتژی ملی می باشد . هرچند بخواهیم در نگرش خود فردیت را کنار وسیستمی نگرش کنیم در نهایت چون سیستمها را مدیران خلق واداره می کنند ، لذا ناچاراً به عنصر مدیران ، مهارتها ، دانش ها ، توانایی هاواثربخشی آنان

بعنوان مدیر توجه نموده و سیستمهای انتخاب و انتصاب و... آنان را مورد توجه قرار دهیم. در صورتی که توجه دقیقی داشته باشیم خواهیم دید که قلمرو مسئولیت و تصمیم گیری مدیران در هر سطحی بیش از کارکنان است و اگر عنایت کنیم که بدلیل وسعت قلمرو مسئولیت و تصمیم گیری آسیب های وارده و یا عملکردهای مثبت مدیران بیش از بقیه کارکنان است، در می یابیم که فرایند تامین مدیران برای سازمان بایستی به مراتب دقیقتر و کاملتر بنا گذاشته شود. پس چه خوب است که در این مهم از نکات مفید و ارزنده ای که در متون دینی مامسلمانان آمده است استفاده کرده تا در این راه با اطمینان به آنچه که در نظر داریم برسیم و معیارهای مناسبی ارائه نماییم.

اهمیت موضوع

با توسعه سازمانهای دولتی و خصوصی، به تدریج سازمانهای بزرگی بوجود آمده اند که عهده دار رسیدگی به برخی از مهمترین شئون زندگی مردمند. مدیران این سازمانها باید از سطح مطلوبی از دانش و قدرت درک برخوردار باشند تا بتوانند به نحوی صحیح و کارآمد، در آنها اعمال مدیریت کنند.

اهمیت تحقیق از نظر آموزش مدیران و توسعه ی مهارتهای مدیریتی

دانش مدیریت در شمار علوم است که به شدت تحت تأثیر تحولات فنی و پیشرفت سایر علوم قرار دارند. این امر ناشی از ماهیت بین رشته ای دانش مدیریت است.

به همین دلیل اهتمام به بازآموزی مستمر و آموزش مداوم مدیران ضرورت دارد البته در این زمینه آراء متفاوتی مطرح می شود. برای مثال عده ای بر این باورند که مدیران به دانش کلی برای درک علل رفتار کارکنان و توسعه روابط انسانی با آنها نیاز دارند؛ گروهی دیگر معتقدند که هیچ کس با مهارتهای مدیریتی متولد نمی شود و اکتساب این مهارتها از این طریق تجربه به ندرت عملی می شود؛ بنابراین معتقدند که مدیران باید آموزش داده شوند. به هر حال سازمانها مایلند که مدیران آنها توانایی استفاده صحیح از روابط انسانی را داشته باشند، بنابراین با سرمایه گذاری برای آموزش مدیران

خود بر پرورش توان رهبری، توان مراوده و افزایش آ‌مادگی ومعلومات آنان تا کید می کنند، آموزش صحیح مدیران نیز مستلزم توجه به تحولات درحال وقوع وپیش بینی د گرگونیهای آینده است. (رضائیان ، ۱۳۸۰، ص ۴۰۱)

اهمیت کار از نظر فرهنگی

شیوه های مدیریت بشدت تحت تأثیر محیط فرهنگی جوامع قرارداد، بطوری که می توان گفت " شیوه های رهبری ومدیریت " درهر تمدن، جلوه ای ازساخت فرهنگی آن تمدن است.

بدیهی است که ساختار فرهنگی هر جامعه نیز تحت تأثیر محیطهای اجتماعی، اقتصادی، سیاسی، اعتقادی وهنری آن جامعه قرار دارد؛ بنابراین رفتار فردی مدیر تا حدی تابع ساخت فرهنگی محیط است.

پس با توجه به اهمیت دوچندان انتخاب مدیران از نظر فرهنگی، ماباید از متون دینی که دراختیار مان است و معیارهای لازم دراین خصوص درآنها می باشد دقت واهتمام بیشتری داشته باشیم تا همخوانی بیشتری بین فرهنگ اسلامی ومدیران آن مشاهده گردد. زیرا رفتار وعملکرد یک مدیر اسلامی بیانگر فرهنگ جاری آن کشور می باشد وسازمان او به تبعیت از رفتار مدیرت عمل می کند پس اگر ما انتخاب درست ومناسبی درابتدا داشته باشیم، شاهد عملکرد مناسب درزیرمجموعه آن سازمان وتما می کارکنان آن محیط خواهیم بود واگر این موضوع درتمامی سازمانها عمومیت یابد، مابه آنچه که شایسته یک کشور اسلامی است خواهیم رسید و می توانیم الگوی بسیار مناسبی برای سایر کشورها در مدیریشان باشیم.

اهمیت کار از نظر اقتصادی

درسطح سازمانی نیاز به برنامه ریزی نیروی انسانی اثر بخش را می توانددرقالب هزینه ها وسودهانسان داد یعنی از راه هزینه هایی که به برنامه ریزی وپیش بینی نکردن مربوط می شود و نیز سودهایی که از طریق برنامه ریزی منطقی بدست می آید. شرکتی که

برای پاسخگویی به نیازهای نیروی انسانی خود برنامه ریزی نمی کند بیشتر احتمال دارد که به سبب ناتوانی در تأمین تقاضای بازار به دلیل کمبودهای نیروی انسانی زیانهایی را تحمل کند. ازدست دادن کارکنان مولدوبیگانه شدن ایشان با سازمان به دلیل اضافی بودن نیروی کار یا جابجاییهای شغلی و یا پیشرفت حرفه ای زیان آور است

(دولان شولر، ۱۳۸۱، ص ۲۹)

با توجه به اهمیت بحث اقتصادی در کشور، و اینکه مردم خواستار رفع موانع و مشکلات در این خصوص می باشند بنظر می رسد با انتخاب مدیران شایسته در این جایگاه که تخصص لازم در این زمینه را داشته باشند بتوانند با استفاده از تعهدی که دارند، موانع مشکلات اقتصادی را از پیش روی خود برداشته و راه را برای شکوفایی اقتصادی کشور بکشایند و اقتصادی مبتنی بر اسلام ناب را طرحریزی و اجرا نمایند.

اهمیت کار از نظر سیاسی

باتوجه به اینکه کشور ما در دوره ی جدیدی از مدیریت قرار گرفته است و چشم دنیا را به طرف خود معطوف داشته، و با توجه به تحولات جدیدی که در عرصه ی سیاسی کشور و جهان مشاهده می شود مدیران جدید با تخصص ها و اندیشه های نو، همگی به سوی نشان دادن کشورمان ایران بعنوان یک کشور پایدار، همانند گذشته، در عرصه سیاست بین الملل می باشند که ملت را پشتوانه ی خود می داند و از هیچگونه تهدیدی از جانب کشورهای اثر گذار در تصمیمات بین المللی هراسی به دل راه نمی دهد، و آنچه را که صلاح کشور و مردم می باشد محقق

می سازد، نشانه ی اهمیت انتخاب مدیران شایسته و کاردان که تخصص و تعهد

را توأمأ دارا باشند، در عرصه های مختلف مدیریت خرد و کلان کشور لازم و ضروری و استراتژیکی به نظر می رسد. امید است که با استفاده از معیارهایی که در متون دینی مورد نظر است و چراغ هدایت ما می باشد، دقت لازم از سوی مسئولین در خصوص

انتخاب افراد در پست مدیریتی لحاظ شود تا شاهد تثبیت موقعیت خود در جهان باشیم ، و سایر کشورهای جهان ما را بعنوان یک الگوی مدیریتی بپذیرند .

اهمیت کار از نظر ارزشی

میزان موفقیت در به کارگیری شیوه های انتخاب مدیران ، تحت تأثیر ارزشهای حاکم بر بافت فرهنگی جامعه قرار دارد. در واقع هر جامعه معین ، فراخور عناصر تشکیل دهنده ی خود ، از " نظام ارزشی " خاصی برخوردار است . اهمیت تحقیق را منابعی که برای تهیه آن بکاررفته است نشان می دهد. زیرا متون دینی چون قرآن که کتاب آسمانی ما مسلمانهاست ، چراغ روشنگر تمامی کسانی بوده است که پای در این راه گذشته و از مواهب آن بهره ها برده اند. در کنار آن از مجموعه فرمایشات مولای متقیان علی (ع) و احادیث و روایات و در خصوص انتخاب مدیران شایسته بهره مند خواهیم شد تا از برکات آن معیارهای مناسبی ارائه نمائیم ، و بتوانیم از ثمرات آن بهره مند گردیم .

ضرورت موضوع

در مسیر تکامل انسانی داشتن مربی و راهنمای آگاه ، صادق و دل سوز ، شرطی لازم و اساسی است . آن کس که می خواهد دیگران را هدایت کند خود باید ره یافته باشد ، علاوه بر آن باید با صداقت و دلسوزی ، تنها با در نظر گرفتن مصالح واقعی رهرو ، او را در نیل به کمال حقیقی دست گیری کند . یافتن چنین استاد ، راهبر و راهنمایی ، همیشه یکی از دغدغه های مهم رهروان حقیقت و جویندگان طریقت بوده است . بسیاری از کسانی که در اثر گرفتار آمدن در دام راهبران گمراه و شیادان رهن این راه ، به جای رسیدن به کمال و سعادت و کامیابی ، نصیبی جز سقوط و هلاکت و تلخ کامی عاید ایشان نگردیده است . از این رو ، ساکنان حقیقت و عاشقان فضیلت را بایسته است که در این مهم بسیار حساس و موشکاف ، و پیوسته مددخواه حق متعال باشند .

در این میان ، دوثقل اکبر واصغر ، راهنمایان صادقی هستند که باتمسک به آنان می توان
امواج سهمگین فتنه هاراپشت سر نهاد واز وادی حیرت وضلالت به سلامت عبور کرد؛
که ختم رسالت ، سرسلسله ی پرچم داران هدایت فرمود :

((انی تاركٌ فيكمُ الثَّقَلَيْنِ اِنْ تَمَسَكْتُم بِهَما لَنْ تَضلُوا بَعْدِي كِتابِ اللهِ وَعِترَتِي اهل
بیتي)) (بحارالانوار ج ۲ ، باب ، ۱۴)

بااین مقدمه پی به اهمیت و ضرورت استفاده از متون دینی همچون قرآن کریم ، نهج
البلاغه و... در تمامی اموری که درپیش روی داریم می بریم واینکه کشور ما ایران اسلامی
بعنوان یک الگو برای سایر کشورهای مسلمان مطرح می باشد . واین بار مسئولیت
رابردوش مدیران ما سنگین تر نموده است وآنان باید هر آنچه می توانند ازاین نعمت
خدادادی که اسلام وقرآن وعترت پیامبر است بیشتر بهره - مند گردند وهمیشه آنها
رابطور دقیق درتصمیم گیریهای خود لحاظ کنندویکی از مهمترین آنها انتخاب وانتصاب
مدیران شایسته درپستهای مدیریتی است.

باتوجه به اینکه دردوره ای جدیدی از مدیریت کشور قرار داریم وازهر لحاظ حساسیت
بسیاری از کشورها نسبت به مایبشترشده می طلبد که در انتخاب مدیران جد ید
معیارهای اسلام می دراین خصوص مد نظر قرار گیرد ،باتوجه به اینکه تحقیقات انگشت
شماری دراین خصوص صورت گرفته است . امید است با عنایت حق تعالی معیارهایی
که برای انتخاب وانتصاب مدیران دراین پژوهش ارائه می شود وتمامی آنها برگرفته از
قران کریم ، نهج البلاغه ،احادیث وروایات ائمه اطهار بزرگان دین مبین اسلام است راهی
را درپیش روی ما قرار دهد تادرتمامی زمینه ها ا لگوی بسیار مناسبی برای سایر
کشورها باشیم ومدیران کشور ما تخصص وتعهد واقعی را توأمأ دارا باشند تا همگی به
سعادت وکمال حقیقی نائل شویم .

تعریف مدل

مدل : هر گونه شباهت تصویری (قیاس ذهنی) که عموماً به شکل ریاضی یا فیزیکی است و برای اینکه تحقیق تجربی را القا کند، مورد استفاده قرار می گیرد را مدل گویند. هرمدل ، تصویری از یک سیستم ارائه می دهد(آواد ، ۱۹۸۸ ، ص ۴۵۹ . وکریتنس ، ۱۹۸۹ ، ص ۳۲۶-۳۲۵)

مدل نه عین واقعیت نه دور از واقعیت پس شباهت تصویری است (تصویر ذهنی و پدیده هایی که در بیرون وجود دارد)

تعریف تعهد

معنای لغوی آن ، سرانجام کار کسی رابه ذمه خود گرفتن ، نگهداشتن چیزی و تیمار داشتن می باشد . (لغت نامه دهخدا)

در این تحقیق تعهد مجموعه ویژگیهای اخلاقی و ارزشی در فرد است که در فرد تمایلی قوی برای بقاء و تلاش در یک سازمان خاص بوجود آورده و او را به اهداف و ارزشهای سازمان عمیقاً پایبند می سازد . مدلی نیز در این رابطه از ریچارد ام . استیرز ارائه گردیده است (مقیمی ۱۳۷۷ ص ۳۹۰)

تعریف تخصص :

کاردان و ماهر شدن در کاری یا دانش و هنری را تخصص گویند (لغت نامه دهخدا)

در این اثر تخصص ، دارا بودن مجموعه ای از ویژگیها و شرایط فردی است ، که بوسیله آنها فرد ، توانایی بالقوه انجام وظایف را دارد . وجود چنین خصوصیتی در فرد یکی از منابع قدرت محسوب می گردد.

