

مدیریت در دانشگاه اسلامی 15/ سال هفتم، شماره 1/ بهار و تابستان 1397
Management in The Islamic University, 2018(Spring & Summer)15, Vol. 7, No.1

معیارهای شایسته‌گزینی مدیران دانشگاهی بر اساس آموزه‌های اسلامی (مورد مطالعه دانشگاه پیام نور)

محمد مهدی دوالی¹
مجید ضمّاهنی²
حسن درویش³
عادل آذر⁴

چکیده

هدف: هدف این تحقیق، شناسایی معیارهای گزینش مدیران شایسته دانشگاهی بر اساس آموزه‌های اسلامی به منظور انتخاب و انتصاب مدیران لایق و کارآمد بود. **روش:** پژوهش از نظر هدف، کاربردی است و از آنجا که موضوع پژوهش مبحث کیفی است و دیدگاه خردگرایانه کمی نمی‌تواند مبنای تحقیق قرار گیرد، رویکرد کیفی به شیوه تکنیک دلفی در دستور کار پژوهش قرار گرفت. با تشکیل پانل صاحب‌نظران دانشگاهی، متشکل از خبرگان و نخبگان دانشگاه پیام نور، روش دلفی طی دو راند (دور) اجرا شد. **یافته‌ها:** بر اساس تحلیل عاملی اکتشافی، 22 شاخص مستخرج از منابع اسلامی پس از تأیید خبرگان، در سه دسته معیارهای اخلاقی، مکتبی و سازمانی تقسیم‌بندی شدند. **نتیجه‌گیری:** انتخاب و انتصاب مدیران شایسته اسلامی، به خصوص برای مراکز آموزش عالی و دانشگاهی، باعث خواهد شد نهادی که مرکز تعلیم و تربیت مدیران آینده کشور است، نیروهای علمی لایق و کارآمد را تحویل جامعه دهد و از این طریق بتواند زمینه‌های اصلاح، آبادی و پیشرفت را برای مملکت فراهم آورد.

واژگان کلیدی: شایستگی، گزینش، شایسته‌گزینی، آموزه‌های اسلامی.

♦ دریافت مقاله: 96/02/07؛ تصویب نهایی: 96/09/02

1. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، مربی گروه مدیریت دولتی دانشگاه پیام نور.
2. دکتری مدیریت، دانشیار گروه مدیریت دولتی دانشگاه پیام نور (نویسنده مسئول) / نشانی: تهران؛ مینی سیتی، بلوار ارتش، اول شهرک نفت، خیابان نخل، سازمان مرکزی دانشگاه پیام نور / شماره: 03153234283 / Email: Zamahani@pnu.ac.ir
3. دکتری مدیریت، دانشیار گروه مدیریت دولتی دانشگاه پیام نور.
4. دکتری مدیریت، استاد گروه مدیریت صنعتی دانشگاه تربیت مدرس.

الف) مقدمه

مدیران حکومت و دولتمردان جامعه اسلامی، مجریان قانون الهی‌اند که به لحاظ تقدس این مقام، یک عمل ناشایست آنان می‌تواند ضایعه‌ای جبران‌ناپذیر بر روند اجرای احکام در جامعه وارد آورد و از سویی، هرگاه مردم از مدیران جامعه، تقوا، عدالت، صداقت، امانت، و... را مشاهده کنند، به اساس حکومت معتقد خواهند شد و با جان و دل، خود را موظف به همکاری با دولت و دولتمردان خواهند دانست (نصیری، 1388: 45). از این رو، انتخاب و انتصاب مدیران شایسته از مهم‌ترین و حساس‌ترین مسائل در فرایند کار هر سازمانی خواهد بود که برای آن، معیارها و ملاک‌هایی است تا افراد واجد شرایط و با لیاقت، تصدی امور را به دست گیرند. (تصدیقی، 1384: 342)

بنابر این، برای انتخاب افراد شایسته باید ضابطه و ملاک قابل سنجش موجود باشد. لذا انتظار می‌رود زمانی که مؤلفه‌ها و محورهای شایستگی تعیین می‌شود، انتخاب و انتصاب مدیران با توجه به این مؤلفه‌ها صورت گیرد و برای جلوگیری از هدررفت نیرو و سرمایه، اولویت‌های مربوط رعایت شود. در نتیجه، در حال حاضر نکته مهم آن است که برای داشتن مدیران شایسته، نیازمند مشخص کردن معیارهای شایستگی برای گزینش آنان می‌باشیم؛ چرا که سیستم مدیریتی که بر اساس مدیریتی صحیح‌تر و اصولی‌تر و شایسته‌تر استوار باشد، می‌تواند به صورت کارآتر و عملی‌تر به رفع مشکلات و رفع نیازهای موجود خویش پردازد (خنیفر، 1380: 27). البته این امر محقق نخواهد شد مگر با گزینش مدیران شایسته صورت پذیرد.

امام علی (ع) که تربیت یافته مکتب قرآن و پیامبر اکرم (ص) است، به شایسته‌سالاری در نظام مدیریتی تأکید فراوان دارد و در سخنان زیادی به وضوح این موضوع را بیان می‌دارند. چنانچه در خطبه 172 می‌فرمایند: «یها الناس ان احق الناس بهذا الامر اقوام علیه و اعلمهم بامر الله فیه»، ای مردم! همانا سزاوارترین مردم به امر خلافت و رهبری امت، توانا‌ترین بر اداره آن و دانا به فرمان خداوند در فهم مسائل است. (موسی‌زاده و عدلی، 1388)

از آنجا که وجود نظام شایسته‌سالاری در هر کشور باعث قوام، مقبولیت و مشروعیت آن خواهد شد، بنابر این، انتخاب و گزینش مدیران عالی شایسته در رأس سازمانها، به خصوص مراکز آموزش عالی و دانشگاهها که نقش حیاتی‌شان بر کسی پوشیده نیست، از اهمیت خاصی برخوردار خواهد بود؛ همان گونه که حضرت امام (ره) در سخنان خود فرموده‌اند: «اگر دانشگاه اصلاح شد، مملکت اصلاح می‌شود» (امام خمینی، بی‌تا، ج 19: 223). در قانون برنامه چهارم و پنجم توسعه نیز در ارتباط با فرایند شایسته‌گزینی در نظام شایستگی کشور، اشاره به ارتقای سطح کیفی مدیران و سرپرستان و پیش‌بینی ضوابط خاص آموزش و شرایط احراز آن، حاکی از اهمیت این امر در دانشگاههای کشورمان است.

با افزایش نقش دانشگاهها در قرن بیست و یکم، برای تحقق رسالتها و کارکردهایی که جامعه از این نهاد انتظار دارد، باید بتوان از حداکثر توان و ظرفیتهای دانشگاه استفاده کرد. از اهم ظرفیتهای قابل استفاده در دانشگاه که به نحوی بر سایرین اشرف دارد، ظرفیت و توان مدیریتی و رهبری آن است. (نورشاهی، 1388: 178)

73 ♦ معیارهای شایسته‌گزینی مدیران دانشگاهی بر اساس آموزه‌های اسلامی

بنابر این، ضرورت و اهمیت هر چه بیشتر موضوع این پژوهش، که بررسی معیارهای شایستگی (بر اساس آموزه‌های اسلامی) رؤسای مراکز و واحدهای دانشگاه پیام نور در مقام یکی از بزرگ‌ترین دانشگاههای جهان اسلام است، مشخص می‌شود.

با توجه به اهمیت موضوع پژوهش، باید بررسی کرد که تا چه میزان در این زمینه بررسی‌های علمی صورت گرفته است و فراتر از آن، چه اندازه در انتخاب مدیران دانشگاهی از این معیارها استفاده کرده‌ایم؟ بنابر این، سؤال اصلی تحقیق این است که: مؤلفه‌ها و شاخصهای اسلامی شایسته‌گزینی مؤثر در انتخاب و انتصاب رؤسای دانشگاه کدام‌اند؟

برای پاسخ به این سؤال، بایستی با بررسی عمیق ادبیات موضوع و مبانی نظری و منابع اسلامی و با استفاده از نظرات صاحب‌نظران امر، معیارهای شایسته‌گزینی را احصا، استخراج و تدوین کرد. در این تحقیق بر آن شدیم که معیارهای گزینش مدیران شایسته را به روش تحقیق کیفی و با استفاده از تکنیک دلفی که یکی از مشهورترین روشهای تحقیق کیفی است، از بطن احادیث، روایات و آیات قرآن استخراج و دسته‌بندی کنیم.

ب) چارچوب نظری

1. گزینش

گزینش در لغت به معنای برگزیدگی، پسندیدگی، انتخاب کردن، برگزیدن و ترجیح چیزی بر چیز دیگر آمده است و در اصطلاح، به برگزیدن کارگزاران، مدیران و کارکنان مورد نیاز دستگاههای گوناگون نظام اسلامی، برابر معیارها و ملاکهای اعتقادی، اخلاقی، سیاسی و رفتاری تعریف می‌شود.

گزینش عبارت است از: پذیرفتن افرادی با مهارتهای مدّ نظر و توانایی‌های لازم و نیز دارای تشخیص مناسب برای انجام موفقیت‌آمیز شغل خاصی در سازمان. بعد از تجزیه و تحلیل شغل و برنامه‌ریزی انسانی، اقدام به کارمندیابی می‌شود و بعد از این مرحله، فرایند انتخاب افراد صورت می‌گیرد (سعادت، 1378: 120). به گفته بردول و رایت¹ (2004)، کارمندیابی² و گزینش³، فرایندهایی معطوف به شناسایی و جذب افراد مناسب برای رودرویی با نیازهای منابع انسانی یک سازمان است. گزینش، نمایانگر مرحله نهایی تصمیم‌سازی در فرایند استخدام به شمار می‌رود (کولینگ و مایر⁴، 1990). کارمندیابی و گزینش، گذرگاهی برای به کارگیری افراد و ایجاد منابع انسانی در سازمان است. محیط تجاری که به طور فزاینده‌ای رقابتی و جهانی است، ضمن همراهی با نیاز به کیفیت و خدمت‌رسانی به

1. Beardwell & Wright
2. Recruitment
3. Selection
4. Cowling and Mailer

مشتری، اهمیت کارمندیابی و گزینش افراد مناسب را افزایش داده و به عنوان «کارفرمای انتخاب»¹ مد نظر قرار گرفته است. (پورتر، اسمیت و فگگ، 2006²)

اهمیت و ضرورت ایجاد رویه‌ها و انجام فعالیتهای متعدد در فرایند انتخاب این است که اولاً، توان غلبه داوطلب بر موانع مختلف و استقامت و صبر او شناخته شود و ثانیاً، توانایی وی به نحو کامل تری شناسایی شود تا سرانجام با کاستن از احتمال تصمیم‌گیری غلط (انتخاب غلط) و افزودن به احتمال تصمیم‌گیری صحیح (انتخاب صحیح)، مدیریت با افرادی روبه‌رو نشود که پایین‌تر یا خیلی بالاتر از سطح تعیین شده باشند. (سعادت، 120:1378)

نتیجه آنکه، انتخاب صحیح از اهمیت زیادی برخوردار است؛ زیرا انتخاب غلط و نایبجا، یعنی انتخاب کسانی که توانایی و شایستگی انجام کار را ندارند یا کسانی که بعد از مدتی سازمان را ترک می‌کنند و هزینه‌های سنگینی را بر سازمان تحمیل می‌کنند.

گزینش یک مدیر، عبارت است از: برگزیدن بهترین فرد دارای صلاحیتهای لازم از میان داوطلبان (کوئتز³ و همکاران، 67:1388). گزینش مدیر به گونه‌ای اثربخش نیازمند آن است که درک صحیح و روشنی از ماهیت پستیهای که باید تصدی شوند، در دست باشد. نخست باید یک تحلیل عینی از شرایط مورد نیاز پست انجام گیرد و تا حد امکان، شغل باید سازگار با نیازهای فردی و سازمانی طرح‌ریزی شود؛ از میان عواملی که باید در نظر گرفته شود، می‌توان از مهارتهای لازم (ادارگی - انسانی - فنی) و نیز ویژگی‌های شخصی مورد نیاز مدیران که در سطوح مختلف سلسله‌مراتب سازمانی متفاوت است، نام برد. (همان: 47)

2. شایستگی‌های مدیریتی

شایستگی از جمله مفاهیمی است که از سوی صاحب‌نظران رشته‌های مختلف علمی بررسی شده است. محققان برای اصطلاح شایستگی، تعاریف مختلفی ارائه کرده‌اند که به تعدادی از آنها اشاره می‌شود.

نظریه شایستگی اساساً ابتدا توسط مک کلند (1973) مطرح و سپس توسط بویاتزیس (1982) و اسپنسر و اسپنسر (1993) به ویژه برای تحقیقات کاربردی تکمیل شد. (ریان، اسپنسر و برنهارد، 92:2012⁴)

در سال 1982 مک کلند و بویاتزیس، اولین مدل شایستگی‌ها را ارائه دادند. تعریف آنان از شایستگی عبارت است از: «ویژگی‌های ریشه‌ای فرد - انگیزه، خصوصیات، مهارت، نقش اجتماعی و مجموعه دانش - که او برای انجام وظیفه به کار می‌برد». (زاهدی و شیخ، 102:1389)

فرهنگ آکسفورد (2003)، شایستگی را قدرت، توانایی و ظرفیت انجام دادن یک وظیفه معرفی کرده است.

1. Employer of Choice
2. Porter, Smith & Fagg
3. Koontz
4. Bernhard, Spencer & Ryan

75 ♦ معیارهای شایسته‌گزینی مدیران دانشگاهی بر اساس آموزه‌های اسلامی

می‌یر و سیماک¹ (1996) شایستگی‌های مدیریتی را به عنوان دانش، توانایی‌ها، مهارت‌ها و رفتارهایی که برای عملکرد شغلی اثربخش در کار مدیریتی نیاز است، تعریف کرده‌اند. شایستگی مدیران، مانند سایر شایستگی‌های مشاغل دیگر سازمان است و شامل همان تعریف شایستگی‌ها که پیش‌تر ذکر شده، است. تنها در اینجا مهم آن است که بیشترین الگوی شایستگی‌هایی که برای سازمانها ارائه می‌شود، شایستگی‌های مدیران به خود اختصاص می‌دهد؛ به علت آنکه این پستها در سازمانها بسیار کلیدی بوده و افراد شایسته‌ای را می‌طلبند. (بابایی، 1385: 15)

به اعتقاد شرمین² (2001) شایستگی‌های مورد نیاز مدیران، مهارت‌های رهبری، آموزشی، تخصیص و مدیریت منابع، سرپرستی و نظارت کارکنان، کنترل برنامه و گزارش‌دهی، اقدامات توسعه حرفه‌ای و مشارکت اجتماعی‌اند. کان و جی‌چنگ³ (نقل از: هانگ‌هو و یانگ‌هو،⁴ 2009) نیز شایستگی‌های مورد نیاز مدیران را نفوذ و تأثیرگذاری، مسئولیت اجتماعی، توانایی پژوهش و بررسی، میل به موفقیت، توانایی تصمیم‌گیری، مهارت بین فردی، ابتکار، اعتماد به نفس و توانایی مدیریت منابع انسانی بیان کرده‌اند.

از دیدگاه بیشتر صاحب‌نظران، شایستگی‌های مدیریتی، شبیه کوه یخی است که بخش اعظم آن زیر آب قرار دارد و بخش کوچکی از آن به مثابه مهارت و دانش در قله آن قرار گرفته و سر از آب برآورده است. عناصر در بر گیرنده شایستگی‌ها، کمتر قابل مشاهده‌اند؛ اما به طور گسترده رفتار ظاهری را کنترل و هدایت می‌کنند. نقش اجتماعی و خویش‌شناسی در سطحی از آگاهی فرد وجود دارند، اما صفات اختصاصی و انگیزه‌ها در سطح زیرین کوه یخ در آب قرار دارند و در اعماق وجود فرد جا گرفته‌اند. (بردبار و همکاران، 1390: 93)

3. توجه به گزینش مدیران شایسته در اسلام

در اسلام، انتخاب افراد شایسته دارای آن‌چنان اهمیتی است که سهل‌انگاری و کوتاهی در این خصوص، جزء بزرگ‌ترین خیانتها محسوب می‌شود. در قرآن مجید آمده است: «ان الله یامرکم ان تودوا الامانات الی اهلها» (نساء: 58) همانا خداوند دستور می‌دهد امانت را به اهلش بسپارید. در این کلام مبارک، به اهلیت داشتن فرد برای سپردن امانات و مسئولیتها تأکید شده است که می‌توان کلمه «اهل» را یکی از مفاهیم محوری شایستگی دانست. همچنین در آیه 105 سوره انبیاء، خداوند تأکید کرده است که حکومت و سروری بر زمین برای بندگان صالح و شایسته است.

در سیره نبی اکرم (ص) نیز شایسته‌سالاری در گزینشها جایگاه ویژه‌ای داشت. در بینش پیامبر اسلام (ص) فضیلت و برتری‌های شخصی تنها معیار نبود، بلکه حضرت در کنار ایمان و تعهد، لیاقت را نیز لحاظ می‌کردند. (موسی‌زاده و عدلی، 1388: 110)

امام علی (ع) که دست‌پرورده مکتب اسلام است و از زلال وحی و قرآن سیراب شده، بر انتخاب افراد شایسته تأکید خاصی دارند و اصولاً زوال و بقای دولت را در در چهار چیز می‌دانند: 1. ضایع کردن اصول و دستورات

1. Meyer & Semark

2. Sherman

3. Kan & Jichang

4. Hang-Hua & Yang-Hua

76 ♦ مدیریت در دانشگاه اسلامی 15

اصولی، 2. پرداختن به مسائل فرعی و جزئی، 3. مقدم داشتن فرومایگان و اراذل، 4. عقب راندن شایستگان و افراد بافضیلت. (آمدی، 1366، ج 1: 864)

با توجه به مطالب مذکور که بیانگر اهمیت گزینش شایسته مدیران از نظر اسلام است، در این مقاله سعی شد با مراجعه به قرآن کریم، سخنان پیامبر (ص) و ائمه (ع)، به ویژه حضرت امیرالمومنین (ع)، به اختصار به معیارهای گزینش مدیران بر مبنای شایستگی پرداخته شود.

4. شایسته‌گزینی

برای شایسته‌گزینی، در ادبیات شایستگی تعاریف متفاوتی بیان شده؛ ولی منظور محقق در این تحقیق، انتخاب و گزینش افرادی است که دارای شایستگی‌های لازم برای انتخاب و انتصاب در شغل مدنظر می‌باشند.

5. معیارها و شاخصهای شایستگی مدیران بر اساس آموزه‌های اسلامی (یافته پژوهش)

انتخاب و انتصاب مدیران شایسته از مهم‌ترین و حساس‌ترین مسائل در فرایند کار هر سازمانی است و برای آن، معیارها و ملاک‌هایی است تا افراد واجد شرایط و با لیاقت، تصدی امور را به دست گیرند (تصدیقی، 1384: 342). در این پژوهش، معیارهای شایستگی مدیران برای گزینش هر چه بهتر آنان، از میان آیات، روایات و احادیث ائمه معصومین (ع) استخراج شد که به صورت خلاصه در جدول 1 آورده شده است.

جدول 1: شاخصهای مستخرج از منابع اسلامی

ردیف	شاخص	منابع
1	فروختگی	«فَأَصْلَفَ لِوَلَانِيَةِ أَعْمَالِكُمْ أَهْلَ الْوَرَعِ وَالْعِلْمِ وَالسِّيَاسَةِ» (حرانی، 1394: 91). «رَأْسُ كُلِّ فَضَائِلٍ أَلِيمٌ» (خوانساری، 1360، ج 4: 49). «مَنْ سَاسَ نَفْسَهُ أَذْرَكَ السِّيَاسَةَ» (همان، ج 5: 209). «وَلَمَّا بَلَغَ أَشُدَّهُ آتَيْنَاهُ حُكْمًا وَعِلْمًا وَكَذَلِكَ نُخْرِجُ الْمُخْسِنِينَ» (یوسف: 22)
2	پروا پیشگی (با تقوا)	«وَالصَّوْقُ بِأَهْلِ الْوَرَعِ وَالصُّدُقِ» (نهج البلاغه: نامه 53). «وَلَا كَرَمَ كَانَتْهُوَ» (نهج البلاغه: حکمت 113). «وَلَا عَزَّ أَعَزُّ مِنَ التَّقْوَى، وَ لَا مَغْفَلٌ أَحْصَنُ مِنَ الْوَرَعِ» (همان: حکمت 371). «وَ الْوَرَعُ حَيْثُ» (همان: حکمت 4). «وَ مَنْ قَلَّ وَرَعُهُ مَاتَ قَلْبُهُ» (همان: حکمت 394). «وَصِيغَتُكُمْ عِبَادَ اللَّهِ بِتَقْوَى اللَّهِ فَإِنَّهَا الزَّمَامُ وَالْقَوَامُ» (همان: خطبه 195). «إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاهُمْ» (حجرات: 13). «فَمَنْ أَتَى وَأَصْلَحَ فَلَا خَوْفَ عَلَيْهِمْ وَ لَا هُمْ يَخْزُونُ» (اعراف: 35). «وَ الْعَاقِبَةُ لِلتَّقْوَى» (طه: 132)
3	تجربه کاری	«وَ مِنَ التَّوْفِيقِ حِفْظُ التَّجْرِبَةِ» (نهج البلاغه: حکمت 211). «مَمَرَةُ التَّجْرِبَةِ حَسَنُ الْإِخْتِيَارِ» (خوانساری، 1360، ج 3: 327). «مَنْ كَثُرَتْ تَجْرِبَتُهُ قَلَّتْ غَرَّتُهُ» (همان، ج 5: 214). «وَ أَيْ الرَّجُلِ عَلَى قَدَرِ تَجْرِبَتِهِ» (همان، ج 4: 95). «أَمَّا بَعْدُ فَإِنَّ مَعْصِيَةَ النَّاصِحِ الشَّيْخِ الْعَالِمِ الشُّجْرَبُ ثَوْرُ الْخَشْرَةِ وَ نَعِيقُ النَّامَةِ، وَ قَدْ كُنْتُ أَمْرُكُمْ فِي هَذِهِ الْحُكُومَةِ أَمْرِي، وَ نَحَلْتُ لَكُمْ مَخْرُونَ رَأْيِي، لَوْ كَانَ يُطَاعُ لِقَضِيرِ أَمْرٍ» (نهج البلاغه، خطبه 35). «وَ السَّابِقُونَ الْأَوَّلُونَ مِنَ الْمُهَاجِرِينَ وَ الْأَنْصَارِ وَ الَّذِينَ أُتْبِعُوا مِنْ بَاطِنِ الْأَرْضِ وَ رَضُوا عَنْهُمْ وَ رَضُوا عَنْهُمْ» (توبه: 100). «لَا يَسْتَوِي مِنْكُمْ مَنْ أَنْفَقَ مِنْ قَبْلِ الْمُنْتَهَى وَ قَاتَلَ أُولَئِكَ أَكْثَرُ دَرَجَةً مِنَ الَّذِينَ أَنْفَقُوا مِنْ بَعْدِهِ وَ قَاتَلُوا وَ كَلَّ وَ عَدَّ اللَّهُ الْخُسْفَى» (حدید: 10)
4	باحیایی	«وَ لَا إِيْمَانَ كَالْخِيَارِ» (نهج البلاغه: حکمت 113). «وَ مَنْ قَلَّ حَيَاؤُهُ قَلَّ وَرَعُهُ، وَ مَنْ قَلَّ وَرَعُهُ مَاتَ قَلْبُهُ، وَ مَنْ مَاتَ قَلْبُهُ دَخَلَ النَّارَ» (همان: حکمت 349). «مَمَرَةُ الْخِيَارِ الْعَقْدَةُ» (خوانساری، 1360، ج 3: 326). «عَلَى قَدَرِ الْخِيَارِ تَكُونُ الْعَقْدَةُ» (همان، ج 4: 312). «مَتَا أَبْعَدَ الصَّلَاحُ مِنْ ذِي الشَّرِّ الْوَقَاحِ» (همان، ج 6: 67). «فَإِنَّكَ قَدْ جَعَلْتَ دِينَكَ تَبَعًا لِذُنُوبِ الْغَرِيِّ ظَاهِرِ عَيْبِهِ، مَهْتَكِ سِتْرِهِ، تَبِينِ الْكَرِيمِ بِمَجْلِسِهِ وَ يُسَبِّحُ الْحَلِيمَ بِحُطْبَتِهِ، فَأَتَيْتَ آثَرَهُ وَ طَلَبْتَ فَضْلَهُ اتِّبَاعِ

77 معیارهای شایسته‌گزینی مدیران دانشگاهی بر اساس آموزه‌های اسلامی

ردیف	شاخص	منابع
		الکلب لِلضَّرْعَامِ يُلَوِّدُ إِلَىٰ مَخَالِبِهِ وَيَنْتَظِرُ مَا يُلْقَىٰ إِلَيْهِ مِنْ فُضْلٍ قَرِيبٍ، فَأَذْبَتِ ذُنُوبًا وَ آخِرَتَكَ (نهج البلاغه: نامه 39). هَلْ لِلْمُؤْمِنِينَ يَغْضُوا مِنْ أَبْصَارِهِمْ وَيَحْفَظُوا فُرُوجَهُمْ... (نور: 30). هُوَ قُلٌّ لِلْمُؤْمِنَاتِ يَغْضُضْنَ مِنْ أَبْصَارِهِنَّ وَيَحْفَظْنَ فُرُوجَهُنَّ... (نور: 31)
5	پاکی و صلاحیت خانوادگی	هُمُ الصَّقُّ بَدْوَى الْمُرُوءَاتِ وَالْأَحْسَابِ وَأَهْلُ الْيَتِيمَاتِ الصَّالِحَةِ وَالسَّوَابِقِ الْحَسَنَةِ... (نهج البلاغه: نامه 53). هَلَّا اللَّهُ اصْطَفَىٰ آدَمَ وَ آلَ إِبْرَاهِيمَ وَ آلَ عِمْرَانَ عَلَى الْعَالَمِينَ (آل عمران: 33). «ثُمَّ يُرِيدُ اللَّهُ لِيُذْهِبَ عَنْكُمُ الرِّجْسَ أَهْلَ الْبَيْتِ وَيُطَهِّرَكُمْ تَطْهِيرًا» (احزاب: 23)
6	سابقه مسلمانی و دلبستگی دینی	«هُوَ مَتَى كُنْتُمْ يَا مَعْشَرَ سَائِسَةِ الرَّعِيَّةِ، وَ وِلَاةَ أَمْرِ الْأُمَّةِ، بِغَيْرِ قَدَمٍ سَابِقٍ، وَ لَا شَرَفٍ بَاسِقٍ؟ وَ نَعُوذُ بِاللَّهِ مِنْ لُزُومِ سَوَابِقِ الشَّقَاءِ» (نهج البلاغه: نامه 10). «فَقُضِيَ بِالْأَمْرِ حِينَ قُبِلُوا، وَ تَطَلَّعَتْ حِينَ تَقَبَّلُوا، وَ نَطَقْتُ حِينَ تَنْتَعَمُوا، وَ مَضَيْتُ بِتُورِ اللَّهِ حِينَ وَقَفُوا وَ كُنْتُ أَحْفَظُهُمْ صَوْتًا، وَ أَغْلَاهُمْ قَوَاتًا، فَطَرْتُ بَعَانِيهَا، وَ اسْتَبَدَدْتُ بِرَهَانِيهَا» (همان: کلام 37). «هَلْ هَلَّ أَمْتُكُمْ عَلَيْهِ إِلَّا كَمَا امْتَنَكُمُ عَلَىٰ أَخِيهِ مِنْ قَبْلِ» (یوسف: 64)
7	امانتداری	«هُوَ مَنْ اسْتَهَانَ بِالْأَمَانَةِ، وَ رَتَعَ فِي الْحَيَاةِ وَ لَمْ يَبْرُهُ نَفْسُهُ وَ دِينَهُ عَنْهَا، فَقَدْ أَحَلَّ نَفْسِهِ فِي الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ وَ هُوَ فِي الْآخِرَةِ أَذَلُّ وَ أَخْرَىٰ، وَ إِنْ أَغْطَمَ الْحَيَاةَ حَيَاتَهُ الْأَمَّةَ، وَ أَطْفَعُ الْعِشْرَةَ الْإِيْمَةَ» (نهج البلاغه: نامه 26). «وَأَسُ الْإِسْلَامِ الْأَمَانَةُ» (خوانساری، 1360، ج 4: 47). «فُضِّلَ الْإِيمَانُ الْأَمَانَةَ» (همان، ج 2: 380). «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُوفُوا اللَّهَ وَ الرَّسُولَ وَ تَخُوفُوا أَمَانَاتِكُمْ وَ أَنْتُمْ تَعْلَمُونَ» (نساء: 18). «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَنْ تَتُودُوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ... إِنَّ اللَّهَ سَمِيعٌ بَصِيرٌ» (انفال: 27)
8	کارایی و تاثیر گذاری	«هَلْ رَانَ عَلَى قُلُوبِهِمْ مَا كَانُوا يَكْسِبُونَ» (مطففين: 14). «فَاعْمِدْ لِأَحْسَنِهِمْ كَمَا فِي الْعَامَّةِ أَرَأَيْتَ» (نهج البلاغه: نامه 53). «فَأَيُّهُمْ أَكْرَمُ أَخْلَاقًا وَ أَصْحَبُ أَعْرَاضًا وَ أَقْلُ فِي الْمَطَامِعِ إِشْرَافًا وَ أَبْلَغُ فِي عَوَاقِبِ الْأُمُورِ نَظَرًا» (همان: نامه 53). «فَإِنَّ ذَلِكَ دَلِيلٌ عَلَىٰ نَصِيحَتِكَ إِلَيْهِ وَ لِمَنْ وَ لَيْتَ أَمْرُهُ» (همان)
9	اعتماد به نفس	«هُوَ لَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَ حَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَ الْبَحْرِ وَ رَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَ فَضَّلْنَاهُمْ عَلَىٰ كَثِيرٍ مِمَّا خَلَقْنَا تَفْضِيلًا» (اسراء: 70). «وَلَا تَهِنُوا وَ لَا تَحْزِنُوا وَ أَنْتُمْ الْأَعْلُونَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ» (آل عمران: 139). «كَمْ مِنْ فِتْنَةٍ قَلِيلَةٍ عَلِمْتَ فِتْنَةُ كَثِيرَةٍ يَازُنُّ اللَّهُ الْبَقْرَةَ» (بقره: 249). «مَنْ هَانَتْ عَلَيْهِ نَفْسُهُ فَلَا تَأْمَنُ شَرَّهُ» (حرانی، 1394: 483). «مَنْ هَانَتْ عَلَيْهِ نَفْسُهُ فَلَا تَرَجَّ حَيْرُهُ» (خوانساری، 1360). «طَلَّبُوا الْخَوَاصِ بَعْرَةَ الْأَنْفُسِ» (بابنده، 1324: 325). «بَنَىٰ طَلَبُكَ لِلْمَعِيَشَةِ فَوْقَ كَسْبِ الْمُضَيِّعِ تَرْقِعَ نَفْسِكَ عَنْ مَثَلَةِ الْوَاهِنِ الضَّعِيفِ» (وسائل الشیعه، ج 12: 30)
10	خوب شنیدن	«فَبَشِّرْ عِبَادَ الَّذِينَ يَسْمَعُونَ الْقَوْلَ فَيَتَّبِعُونَ أَحْسَنَهُ» (زمر: 18-17). «مَنْ تَكَلَّمَ لَهُ انصتوا لَهُ يَفْرَحْ» (طبرسی، 1370: 15؛ طباطبایی، 1354: 18). «هَا رَأَيْتَ قَطَعَ عَلَىٰ أَحَدٍ كَلِمَةً حَتَّىٰ يَفْرَحَ مِنْهَا» (مجلسی، 1403، ج 49: 90)
11	صداقت	«يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَ قُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا» (احزاب: 70). «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَ كُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ» (نوبه: 119). «هُوَ لِسَانَ الصِّدْقِ يَجْعَلُهُ لِلْمَرْءِ فِي النَّاسِ خَيْرًا لَهُ مِنَ الْمَالِ بِرَبْعِهِ غَيْرُهُ» (نهج البلاغه: خطبه 23). «يَا أَيُّهَا الصَّادِقُ لِمَكْرَمٍ جَلِيلٍ وَ إِنْ الْكَاذِبَ لَهُمَانٌ ذَلِيلٌ» (خوانساری، 1360: 252، ج 3406). «لِلصِّدْقِ خَيْرٌ الْقَوْلِ» (همان: 35، 350). «لِلصِّدْقِ صَلَاحٌ كُلُّ شَيْءٍ وَ الْكُذْبِ فِسَادٌ كُلُّ شَيْءٍ» (همان: 69، ج 49-1148)
12	مشورت کردن	«لَا مَظَاهِرَةَ أَوْ تَوْقُ مِنْ الْمَشَاوِرَةِ» (نهج البلاغه: نامه 53). «فَلَا تَكَلَّفُوا عَنْ مَقَالِهِ بِحَقْرِئَالٍ أَوْ مَشُورَةٍ بِعَدَلٍ» (کلبی، 1382: 201، ح 550). «هُوَ أَمْرُهُمْ سُورَى يَنْبَهُهُمْ» (شوری: 38). «فَأَعَفَ عَنْهُمْ وَ اسْتَغْفَرَ لَهُمْ وَ شَاوَرَهُمْ فِي الْأَمْرِ» (آل عمران: 159). «هُوَ لِاتِّدَابِخَلِّ فِي مَشُورَتِكَ بِخِيَلًا، يَعْدِلُ بِكَ عَنْ الْفَضْلِ وَ يَعْدِلُكَ الْفَقْرَ، وَ لَا جِبَانًا يُصِغِفُكَ عَنْ الْأُمُورِ وَ لَا خَرِيصًا يُزَيِّنُ لَكَ الشَّرَّ بِالْجُورِ؛ فَإِنَّ الْبِخْلَ وَ الْجَبْنَ وَ الْجِرْصَ غَرَائِزُ شَتَّىٰ يَجْمَعُهَا سُوءُ الظَّنِّ بِاللَّهِ» (نهج البلاغه: نامه 53)
13	مسئولیت پذیری	«هُوَ مَا كَانَ الْمُؤْمِنُونَ لِيَنْفَرُوا كَافَّةً فَلَوْلَا نَفَرٌ مِنْ كُلِّ فِرْقَةٍ مِنْهُمْ لِيَتَنَفَّهُوا فِي الدِّينِ وَ لِيُنْذِرُوا قَوْمَهُمْ إِذَا رَجَعُوا إِلَيْهِمْ لَعَلَّهُمْ يَحْذَرُونَ» (نوبه: 122). «وَلَتَكُنَّ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ» (آل عمران: 104). «فَأَيُّكُمْ مَسْئُولُونَ حَتَّىٰ عَنِ الْبِقَاعِ وَ الْبِهَاتِمِ، أَطِيعُوا اللَّهَ وَ لَاتُخْصَوْهُ. وَ إِذَا رَأَيْتُمْ الْخَيْرَ فَحَدُّوا بِهِ وَ إِذَا رَأَيْتُمْ الشَّرَّ فَاصْرَضُوا عَنْهُ» (نهج البلاغه: خطبه 167). «هُوَ إِنْ مِنْ أَبْغَضِ الرُّجَالِ إِلَى اللَّهِ تَعَالَى كَعَبْدًا وَ كَلَّةً اللَّهُ الَى نَفْسِهِ جَانِرًا عَنْ قَصْدِ السَّبِيلِ، سَانِرًا بِغَيْرِ دَلِيلٍ أَوْ دُعَىٰ إِلَى حَرْثِ الدُّنْيَا عَمِلَ وَ إِنْ دُعِيَ الَى حَرْثِ الْآخِرَةِ كَسِيلًا كَأَنَّ مَا عَمِلَ لَهُ وَاجِبٌ عَلَيْهِ، وَ كَانَ مَأْوَىٰ فِيهِ سَاقِطٌ عَنْهُ» (نهج البلاغه: خطبه 103). «اتَّقُوا اللَّهَ فِي عِبَادِهِ وَ بِلَادِهِ، فَأَنْتُمْ مَسْئُولُونَ حَتَّىٰ عَنِ الْبِقَاعِ وَ الْبِهَاتِمِ»

ردیف	شاخص	منابع
		اطيعوا الله و لاتعضوه».(نهج البلاغه: خطبه 168)
14	ايجاد انگيزه	«و ما كان المؤمنون لينفروا كافة فلولا نفر من كل فرقة منهم لثبتهوا في الدين و لينذروا قومهم اذا رجعوا اليهم لعلهم يحذرون»(نويه: 122). «والتكنن منكم امة يدعون الى الخير»(آل عمران: 104). فانكم مسئولون حتى عن البقاع و البهائم، اطيعوا الله و لاتعضوه. و اذا رأيتم الخير فخذوا به و اذا رأيتم الشر فاعرضوا عنه»(نهج البلاغه: خطبه 167). «و ان من ابغض الرجال الى الله تعالى كعبداً و كلة الله الى نفسه جانرا عن قصد السبيل، سائراً بغير دليل ان ذمى الى حرث الدنيا عميلاً و ان ذمى الى حرث الآخرة كميلاً كان ما عميلاً له واجب عليه، و كان ما وصى فيه ساقطاً عنه»(نهج البلاغه: خطبه 103). «اتقوا الله في عبادو و بلاوه، فانكم مسئولون حتى عن البقاع و البهائم. اطيعوا الله و لاتعضوه»(نهج البلاغه: خطبه 168). «الدين قال لهم الناس ان الناس قد جمعوا لكم فاحشونهم فرادهم إيماناً و قالوا حسينا الله و نعم الوكيل فانقلبوا بنعمته من الله و فضل لم يمسسهم سوء و اتبعوا رضوان الله و الله ذو فضل عظيم»(آل عمران: 174-173). «ثم الله الله في الطيفه السفلى من الذين لاحله لهم من المساكين و المحتاجين و أهل التبؤسى و الرمنى، فان في هذه الطبقة قانعا و متعرا و احفظ الله ما استحفظك من حقهم فيهم و اجعل لهم قسماً من بيت مالك و قسماً من غلات صوافى الإسلام في كل بلد فان للأقصى منهم مثل الذى يلاذى و كل قد استرعيت حقه فلا يشغلئك عنهم بطر فابك لا تعذر بتضييعك اتافه لأحكارك الكبير المهم فلا تشخص همك عنهم و لاتصغر حدك لهم».(نهج البلاغه: نامه 53)
15	آينده نگري و دوراندیشي	«أيها الناس ... لاخير في دنيا لاتدبير فيها»(البرقي، 1370: 5). «هذرتكم قطع و فكرتم انطق، و بينتم ثم اعتل»(خوانساري، 1360، ج 2: 76). «هو توح منهم... و أبلغ في عواقب الأمور نظراً»(نهج البلاغه: نامه 53). «من كان يريد العاجلة عجلنا له فيها ما نشاء لمن نريد ثم جعلنا له جهنم يصليها مذموماً مدحوراً»(اسراء: 18). «المؤمنون هم الذين عرفوا أماتهم».(نهج البلاغه: خطبه 113، مجلسي، 1403، ج 25: 78)
16	بينش سياسي (ديپلماسي)	«هو توح منهم ... و أبلغ في عواقب الأمور نظراً»(نهج البلاغه: نامه 53). «من كان يريد العاجلة عجلنا له فيها ما نشاء لمن نريد ثم جعلنا له جهنم يصليها مذموماً مدحوراً»(اسراء: 18). «المؤمنون هم الذين عرفوا أماتهم»(نهج البلاغه، خطبه 113، مجلسي، 1403، ج 25: 78). «آفة الرعاء ضعف السياسة»(خوانساري، 1360، ج 3931). «شوء التدبير سبب التدمير»(همان: ج 5571). «من حسنت سياسته دامت رياسته»(همان: ج 8438)
17	تند ذهني (هوش و ذكاوت)	«هو توح منهم ... و أبلغ في عواقب الأمور نظراً»(نهج البلاغه، نامه 53). «من كان يريد العاجلة عجلنا له فيها ما نشاء لمن نريد ثم جعلنا له جهنم يصليها مذموماً مدحوراً»(اسراء: 18). «المؤمنون هم الذين عرفوا أماتهم»(نهج البلاغه، خطبه 113، مجلسي، 1403، ج 25: 78). «آفة الرعاء ضعف السياسة»(خوانساري، 1360، ج 3931). «شوء التدبير سبب التدمير»(همان: ج 5571). «من حسنت سياسته دامت رياسته»(همان: ج 8438)
18	سعة صدر	«وب اشرح لي صدري و يسر لي امرى»(طه: 25). «آلة الرئاسة الصدر»(نهج البلاغه، حكمت 176). «فمن يرد الله ان يهديه يشرح صدره للإسلام و من يرد ان يضله يجعل صدره ضيقاً حرجاً»(انعام: 125). «هو يقذفه الله في قلب من يشاء فينشرح له صدره و يتفسخ»(طبرسي، 1403، ج 3: 190). «الم نشرح لك صدرك و وضعنا عنك و زرك الذى انقض ظهرك و رفعا لك ذكرك فان مع العسر يسراً»(نشر: 1 و 6)
19	حسن سابقه	«ان شر و زرايك من كان لاشرار قبلك و زيرا، و من شركهم في الآثام فلا يكونن لك بطانه؛ فانهم اعوان الانمه، و اخوان الظلمه، و انت واجد منهم خير الخلف بمن له مثل آرائهم و نفاذهم، و ليس عليهم مثل آضارهم و أوزارهم. بمن لم يعاون ظالماً على ظلمه و لا آثماً على إثمه، اولئك اخف عليك مؤونه و أحسن لك مؤونه و حتى عليك عطفاً، و أقل لغيرك إلفاً، فأتخذ اولئك خاصه لخلواتك و خفلاتك».(نهج البلاغه، نامه 53)
20	علم و آگاهی (دانش تخصصي)	«أيها الناس! ان أحق الناس بهذا الأمر اقواهم عليه و أعلمهم بأمر الله فيه»(نهج البلاغه، خطبه 173). «قال لهم نبينهم ان الله قد بعث لكم طالوت ملكاً قالوا انى يكونه له الملك علينا و نحن احق بالملك منه و لو يؤت سعة من المال قال ان الله اصطفاه عليكم و زاده بسطه في العلم»(منهاج البراءه ميرزا حبيب خويي، ج 10: 159). «من استعمل عاملاً عن المسلمين و هو يعلم ان فيهم هو اولى بذلك منه و اعلم بكتاب الله و سنته نبيه، فقد خان الله و رسوله و جميع المسلمين»(سنن يهقي، ج 10: 11). «لا تحمل هذا العلم إلا أهل البصر و الصبر و العلم بمواضع الحق فامضوا لما تومرون به و تقفوا عند ما تنهون عنه».(نهج البلاغه، خطبه 173). «و ان يكون أعلم الناس بحلال الله و حرامه و ضروب أحكامه و أمره و نهيه و جميع ما يحتاج اليه الناس».(مجلسي، 1403، ج 25: 165)

79 معیارهای شایسته‌گزینی مدیران دانشگاهی بر اساس آموزه‌های اسلامی

ردیف	شاخص	منابع
21	قاطعیّت	«وَلَكِنَّ اللَّهَ سَبْحَانَهُ، جَبَلٌ رُشِلَهُ أُولَى قُوَّةٍ فِي عَزَائِمِهِمْ وَصَعْفَةٌ فِيمَا تَرَى الْأَعْيُنُ فِي حَالَتِهِمْ مَعَ قَنَاعِهِ تَمْلَأُ الْقُلُوبَ وَالْعْيُونَ غِيًّا» (نهج البلاغه، خطبه 192). «ما بعد، فَقَدْ بَعَثْتُ إِلَيْكُمْ عَبْدًا مِنْ عِبَادِ اللَّهِ، لَا يَنَامُ أَيَّامَ الْخَوْفِ وَلَا يَنْكُلُ عَنِ الْأَعْدَاءِ سَاعَاتِ الرَّوْعِ، أَشَدُّ عَلَى الْفُجَّارِ مِنْ حَرِيقِ النَّارِ، وَهُوَ مَالِكٌ بَيْنَ الْحَارِثِ أَخُو مَدْحَجٍ، فَاسْمَعُوا لَهُ وَاطِيعُوا أَمْرَهُ فِيمَا طَابَتْ الْحَقُّ، فَإِنَّهُ سَيْفٌ مِنْ سُيُوفِ اللَّهِ، لَا كَلِيلَ الْفُطَيْرِ وَلَا نَابِي الصَّرِيهَةِ» (همان، نامه 53). «لَا تَجْعَلُوا عِلْمَكُمْ جَهْلًا، وَتَقِيَّتَكُمْ شُكًّا إِذَا عَلِمْتُمْ فَاعْمَلُوا وَإِذَا تَقَيَّمْتُمْ فَأَقْدِمُوا» (همان، حکمت 274)
22	وقت‌شناسی (مدیریت زمان)	«الْفُرْصَةُ تَمُرُّ مَرًّا السَّحَابِ فَاتَهَيَّزُوا فَرَصَ الْخَيْرِ» (نهج البلاغه، حکمت 21). «والعصر» (عصر: 1). «هَرُوذٌ مِنْ يَوْمِكَ لَعْدَكِ، وَاعْتَمِمْ عَفْوَ الزَّمَانِ، وَانْتَهِزْ فُرْصَةَ الْإِمْكَانِ» (خوانساری، 1360، ج 1: 394). «هِنَّ الْحُرُوقُ؛ الْمَعَاجِلَةُ قَبْلَ الْإِمْكَانِ وَالْإِنَاءَةُ قَبْلَ الْفُرْصَةِ» (نهج البلاغه، حکمت 363)

ج) روش پژوهش

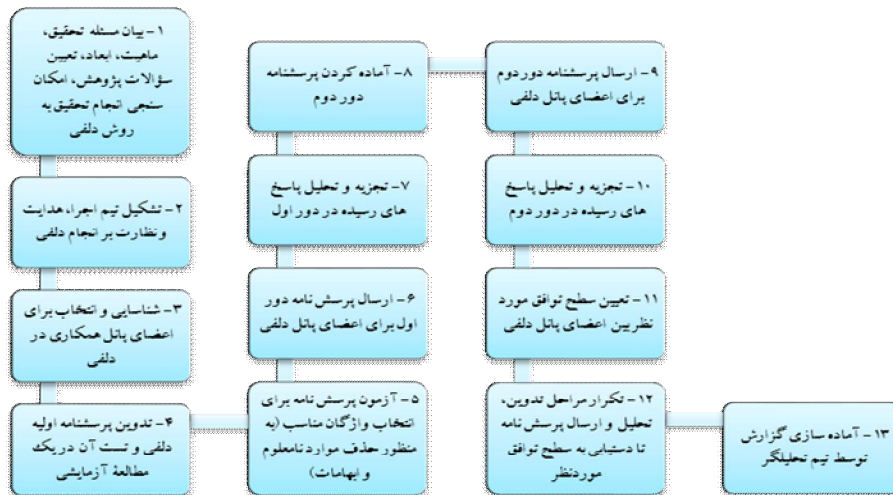
اساس هر علمی، روش شناخت آن است. اعتبار و ارزش دستاوردهای یک پژوهش وابسته به روش پژوهشی است که در آن به کار گرفته شده است (خاکی، 1391: 192). با توجه به عنوان تحقیق حاضر (شناسایی معیارهای شایسته‌گزینی رؤسای دانشگاه پیام نور)، دیدگاه خردگرایانه کمی نمی‌تواند به تنهایی مبنای تحقیق قرار گیرد. به همین منظور رویکرد کیفی در دستور کار پژوهش قرار گرفت.

ابزار گردآوری اطلاعات شامل مطالعات کتابخانه‌ای و پرسشنامه برای سنجش و اعتباریابی شاخصهای استخراجی از منابع اسلامی است. بدین منظور، ابتدا شاخصها و مؤلفه‌های شایستگی مدیران دانشگاهی با بررسی منابع اسلامی (شامل احادیث و روایات) استخراج و سپس به کمک تکنیک دلفی و با استفاده از نظرات خبرگان و نخبگان و امتیازدهی به 22 عامل مستخرج، در نهایت بر اساس تحلیل عاملی اکتشافی، در سه بعد معیارهای اخلاقی، مکتبی و سازمانی دسته‌بندی شدند.

1. روش دلفی

محققان مختلف از واژه‌های رویکرد، پیمایش، مطالعه، رأی‌گیری، اجماع و روش برای توصیف مطالعات دلفی استفاده کرده‌اند (تراف و لیتسون، 2002¹). روش دلفی در چندین دور (راند²) انجام می‌شود که انجام مراحل آن به صورت خلاصه در نمودار ذیل بیان شده است.

1. Turoff & Linstone
2. Round



نمودار: مراحل انجام روش دلفی (فیضی و ایران دوست، 1392: 46)

پانل متخصصان متشکل از نخبگان دانشگاهی شامل اعضای هیئت علمی رشته مدیریت با مرتبه استادیاری به بالا و همچنین خبرگان نظام مدیریت دانشگاه شامل رؤسای مراکز پیام نور بود. تعداد اعضای پانل و انتخاب صحیح و مرتبط اعضای پانل، نکته بسیار مهمی است که تأثیر حائز اهمیتی در خروجی های تحقیق خواهد داشت. بنابر این، سعی شد اعضای پانل با حساسیت ویژه ای انتخاب شوند و از هرگونه نمونه گیری تصادفی و احتمالی پرهیز شود. بنابر این، از نمونه گیری گلوله برفی در این مرحله استفاده شد. بدین ترتیب، پانل مذکور با مشارکت 30 نفر صاحب نظر، شامل 15 نفر از اعضای هیئت علمی رشته مدیریت و 15 نفر از اعضای هیئت علمی که سابقه مدیریت دانشگاه را داشته یا دارند، تشکیل شد.

پرسشنامه اول که در دور اول دلفی در بین صاحب نظران توزیع شد، شامل 22 شاخص مستخرج از منابع اسلامی بود و پاسخگو می توانست نظرات خود را در طیف لیکرت اعلام کند. همچنین از صاحب نظران خواسته شد چنانچه به عقیده آنان شاخصی برای مدیر دانشگاه از اهمیت برخوردار نیست، عدد صفر را انتخاب کنند. پرسشنامه دور دوم که از تحلیل پرسشنامه دور اول به دست آمد، شامل 22 شاخص مربوط بود و چون در تحلیل دور اول هیچ کدام از شاخصها حذف نشد، تمام شاخصها برای نظر سنجی دوباره در پرسشنامه قرار گرفت؛ با این تفاوت که در این مرحله، میانگین هر یک از شاخصها که از تحلیل دور اول به دست آمده بود، در مقابل هر یک از شاخصها آورده شد و دوباره پاسخگویان می بایست نظرات خود را بر اساس طیف پنج گانه لیکرت اظهار می کردند.

معیارهای شایسته‌گزینی مدیران دانشگاهی بر اساس آموزه‌های اسلامی ♦ 81

2. تجزیه و تحلیل داده‌ها

نتایج مربوط به تجزیه و تحلیل داده‌های توصیفی و استنباطی پرسشنامه‌ها در جداول ذیل به صورت خلاصه آورده شده است.

جدول 2: مشخصات مشارکت کنندگان در پانل دلفی

دور دلفی	زن		مرد		جمع		استاد یار		دانشیار		استاد	
	تعداد	درصد	تعداد	درصد	جمع	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد
دور اول	5	19	21	81	26	70	18	70	6	23	2	7
دور دوم	3	14	18	86	21	81	17	81	3	14	1	5

جدول 3: نتایج پرسشنامه‌های دوره‌های دلفی

شاخص	نتایج دور اول			نتایج دور دوم		
	میانگین	واریانس	انحراف معیار	میانگین	واریانس	انحراف معیار
1 سابقه مسلمانی و...	3,57	0,244	0,494	3,71	0,268	0,547
2 پاکی و صلاحیت	4,86	0,207	0,455	4,9	0,159	0,425
3 با حیایی	3,84	0,36	0,6	3,85	0,192	0,466
4 پروا پیشگی (باتقوا)	4,92	0,071	0,266	4,85	0,192	0,466
5 خوب شنیدن	4,07	0,071	0,266	4,9	0,159	0,425
6 سعه صدر	4,92	0,071	0,266	4,85	0,192	0,466
7 حسن سابقه	4,5	0,25	0,5	4	0	0
8 صداقت و درستی	4,96	0,036	0,192	4,85	0,358	0,578
9 اعتماد به نفس	4,86	0,284	0,532	4,9	0,159	0,425
10 امانتداری	4,96	0,036	0,192	4,90	0,159	0,425
11 قاطعیت	4,92	0,071	0,266	4,85	0,192	0,466
12 مدیریت زمان	4	0,076	0,277	4,04	0,039	0,212
13 علم و آگاهی (دانش تخصصی)	3,96	0,036	0,192	3,95	0,039	0,212
14 تندذهنی (هوش و ذکاوت)	4,07	0,147	0,384	4,04	0,039	0,212
15 بینش سیاسی	4,96	0,036	0,192	4,9	0,076	0,293
16 آینده‌نگری	4,8	0,232	0,481	4,85	0,192	0,466
17 ایجاد انگیزه	4,76	0,408	0,638	4,95	0,039	0,212
18 مسئولیت‌پذیری	4,03	0,036	0,192	4,95	0,039	0,212
19 کارایی و تأثیرگذاری	4,92	0,071	0,266	4,9	0,159	0,425
20 مشورت کردن	4,88	0,102	0,319	4,85	0,192	0,466
21 تجربه کاری	4,03	0,036	0,192	4	0,083	0,308
22 فرهیختگی	4	0,076	0,277	3,85	0,192	0,466

جدول 4: محاسبه آلفای کروناخ

تعداد سؤال	آلفای کروناخ دور اول	آلفای کروناخ دور دوم
22	0,70	0,85

با توجه به اطلاعات جدول 4 مشاهده می‌شود که پرسشنامه در هر دو مرحله دارای پایایی قابل قبول بوده که البته میزان پایایی در دور دوم، نسبت به دور اول بهتر بوده است.

در نهایت برای به دست آوردن سطح توافق صاحب‌نظران، از آزمون دیلو کندال¹ استفاده شد. با استفاده از این آزمون می‌توان نتیجه گرفت که آیا بین صاحب‌نظران در خصوص شاخصها اتفاق نظر وجود دارد یا خیر. در صورت پایین بودن میزان ضریب کندال، نیاز است که دوره‌های دلفی تکرار شود تا جایی که این ضریب به حد قابل قبولی برسد و نسبت به دور قبلی تغییر محسوسی نکند. در این تحقیق با توجه به جدول 5 که ضریب کندال را در دوره‌های اول و دوم دلفی نشان می‌دهد، ضمن میزان قابل قبول، مشاهده می‌شود که در دور دوم نسبت به دور اول تغییر چشمگیری حاصل نشده و به همین منظور ادامه دوره‌های دلفی ضرورتی نداشته است.

جدول 5: خروجی آزمون کندال

مشخصات	دور اول	دور دوم
تعداد پاسخگو	26	21
آزمون کندال	0,71	0,74
کای اسکونر ²	387,552	329,973
درجه آزادی ³	21	21
Sig.	0,000	0,000

بررسی اطلاعات جدول 5 بیانگر آن است که در بین پاسخگویان سطح توافق قوی وجود داشته است؛ زیرا میزان ضریب کندال بالاتر از 0,7 بوده است و چون این میزان نسبت در دو دور متوالی تغییر ناچیز (0,03) داشته است، بنابر این، ضرورتی بر ادامه دوره‌های دلفی نیست.

3. تحلیل عاملی اکتشافی

با توجه به تعداد زیاد عوامل مؤثر بر شایسته‌گزینی، برای تحلیل دقیق‌تر داده‌ها و رسیدن به نتایج علمی‌تر و عملیاتی‌تر، محقق به دنبال کاهش حجم متغیرها و تشکیل ساختار جدیدی برای آنهاست. بدین منظور برای دسته‌بندی 22 عامل مؤثر بر شایسته‌گزینی، از روش تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شده است.

1 Kendall's W

2 Chi-squared test

3 Degree freedom

83 ♦ معیارهای شایسته‌گزینی مدیران دانشگاهی بر اساس آموزه‌های اسلامی

از آنجا که ماتریس همبستگی بین متغیرها، واحد و همانی نیست و ماتریس همبستگی متقارن است، بنابر این، ارتباط معناداری بین متغیرها وجود داشته و لذا امکان شناسایی و تعریف عاملهای جدید بر اساس همبستگی متغیرها وجود دارد. در نتیجه، تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار عوامل مؤثر بر شایسته‌گزینی رؤسای مراکز و واحدهای دانشگاه پیام نور مناسب است.

جدول 6 مقادیر ویژه تحلیل عاملی را نشان می‌دهد. عاملهای 1 تا 3 دارای مقادیر ویژه بزرگ‌تر از 1 هستند و در تحلیل باقی می‌مانند. این سه عامل می‌توانند تقریباً 88 درصد از تغییرپذیری (واریانس) متغیرها را توضیح دهند. این جدول به ما کمک می‌کند بتوانیم تعداد عاملها را شناسایی کنیم.

جدول 6: نتایج مقادیر ویژه تحلیل عاملی

عوامل	مقادیر ویژه با چرخش			مقادیر ویژه بدون چرخش		
	جمع	درصد واریانس	درصد تجمعی	جمع	درصد واریانس	درصد تجمعی
1	15,726	29,123	39,123	15,984	29,601	39,601
2	5,134	9,507	67,036	5,266	9,752	67,197
3	3,052	5,652	87,734	2,781	5,151	87,734

نتایج مربوط به جدول 7 (ماتریس اجزای تحلیل عاملی چرخش یافته) نشان می‌دهد که هر یک از شاخصها در کدام دسته قرار می‌گیرند که برای مشخص‌تر بودن شاخصهای مربوط به هر عامل، به صورت رنگی به نمایش گذاشته شده است.

جدول 7: ماتریس اجزاء تحلیل عاملی چرخش یافته

شاخص	عامل اول	عامل دوم	عامل سوم
اعتماد به نفس	0,08	0,998	0,326
امانتداری	0,312	0,558	0,008
ایجاد انگیزه	0,016	0,018	-0,925
آینده‌نگری	0,112	0,053	-0,824
با حیایی	0,561	-0,050	-0,081
بینش سیاسی	-0,235	0,020	-0,906
پاکی و...	0,925	0,358	0,009
پرواپیشگی (باتقوا)	0,67	0,037	0,276
تجربه کاری	0,020	0,044	0,844
تندذهنی (هوش و ذکاوت)	0,004	0,047	0,981
حسن سابقه	0,053	0,906	0,020

شاخص	عامل اول	عامل دوم	عامل سوم
خوب شنیدن	0,652	0,854	0,005
سابقهٔ مسلمانی و ..	0,870	0,463	0,071
سعه صدر	0,892	0,992	0,066
صداقت	0,70	0,836	0,685
علم و آگاهی ...	0,014	0,121	0,68
فرهینگی	0,033	0,116	-0,902
قاطعیت	-0,046	-0,019	-0,743
کارایی و تأثیرگذاری	0,000	0,008	0,998
مدیریت زمان	0,04	0,159	0,981
مسئولیت‌پذیری	0,008	0,625	0,998
مشورت کردن	0,036	0,814	0,992

با توجه به شاخصهای مربوط به هر دسته و همچنین بر اساس نظر نخبگان و اساتید محترم رشتهٔ مدیریت، عاملها به شرح ذیل نامگذاری شد:

عامل اول (معیارهای مکتبی)	سابقه مسلمانی و دلبستگی دینی، پاکی و صلاحیت خانوادگی، با حیایی، پروایشگی (باتقوا)
عامل دوم (معیارهای اخلاقی)	خوب شنیدن، سعه صدر، حسن سابقه، صداقت، اعتماد به نفس، امانتداری
عامل سوم (معیارهای سازمانی)	قاطعیت، مدیریت زمان، علم و آگاهی (دانش تخصصی)، تندذهنی (هوش و ذکاوت)، بینش سیاسی، آینده‌نگری، ایجاد انگیزه، مسئولیت‌پذیری، کارایی و تأثیرگذاری، مشورت کردن، تجربه کاری، فرهینگی

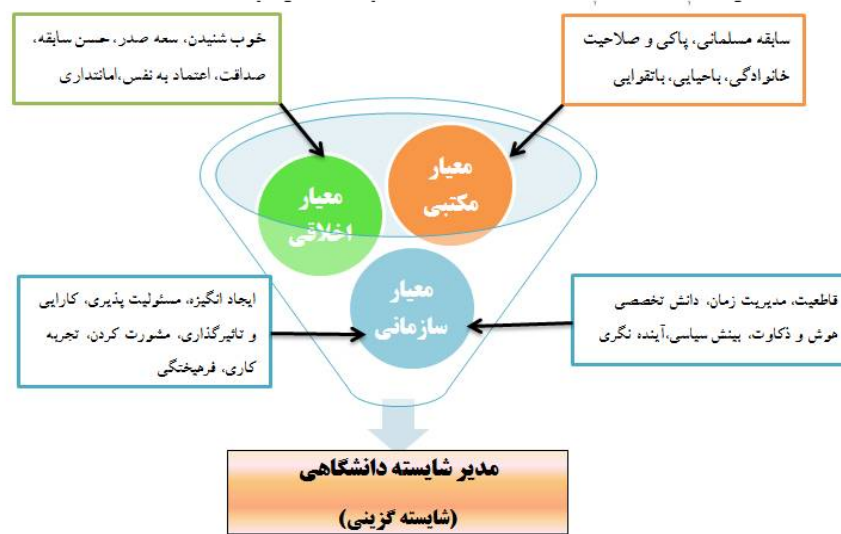
د) بحث و نتیجه گیری

در مدیریت اسلامی، اداره کردن نهادها و سازمانها در سطوح محلی، منطقه‌ای، ملی و بین‌المللی واجد خصوصیات و ویژگی‌هایی است که می‌تواند در موفقیت سازمانها نقش اساسی ایفا کند. این ویژگی‌ها در بطن دستورها، توصیه‌ها، نظرها و شیوه‌های به کار گرفته شده توسط پیشوایان دین، حضور و وجود عینی داشته است. لذا بر عهدهٔ مدیران ارشد و کلان جامعه است تا با بهره‌گیری از الگوهای اسلامی و در نظر گرفتن صفات علمی و اکتسابی افراد، نسبت به انتخاب مدیرانی توانمند و شایسته، به خصوص برای دانشگاهها اقدام کنند؛ چرا که دانشگاه محل پرورش افرادی است که در آینده مدیریت جامعه را در دست خواهند گرفت و در صورتی که این مراکز به درستی مدیریت و هدایت شوند، به طور حتم جامعه را منتفع و تحت تأثیر مثبت قرار خواهند داد. این گفته امام خمینی (ره) را که «اگر

85 ♦ معیارهای شایسته‌گزینی مدیران دانشگاهی بر اساس آموزه‌های اسلامی

دانشگاه اصلاح شود، کشور اصلاح می‌شود» بایستی مد نظر قرار داد و آن را با انتخاب مدیران شایسته اسلامی برای دانشگاهها عملی ساخت تا بتوان از این طریق راهی در بهبود و اصلاح کشور برداشت.

در این تحقیق، برای انتخاب مدیران شایسته برای مراکز و واحدهای دانشگاه پیام نور، در مقام یکی از بزرگترین دانشگاههای کشور، معیارهای شایستگی مدیران را از متون اسلامی استخراج و بر اساس تحلیل عاملی به سه دسته معیارهای سازمانی، معیارهای اخلاقی و معیارهای مکتبی تقسیم‌بندی کردیم. نمودار ذیل مدل نهایی شایسته‌گزینی بر اساس آموزه‌های اسلامی است.



منبع: مؤلفان



منابع

- قرآن.
- نهج البلاغه. ترجمه دشتی، محمد (1383)، قم، انتشارات زهد.
- آمدی، عبدالواحد بن محمد (1366 ق). تصنیف غررالحکم و دررالکلم. تحقیق مصطفی درایتی. قم: دفتر تبلیغات اسلامی.
- البرقی، ابوجعفر احمد بن محمد بن خالد (1370 ق). المحاسن. به اهتمام جلال‌الدین حسینی. تهران: الکتب الاسلامی.
- امام خمینی، سید روح‌الله (بی تا). صحیفه امام. تهران: مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی.
- بابایی زکلیلی، محمدعلی (1385). «طراحی نظام جامع توسعه مدیران (تجربه در سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران)». سومین کنفرانس توسعه منابع انسانی. تهران: مرکز مطالعات و بهره‌وری نیروی انسانی، ص 32-11.
- بردبار، غلامرضا و فاطمه شاکری (1390). «تحلیلی بر کیفیت شایسته‌گزینی مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه یزد». مدیریت تولید و عملیات، دوره دوم، ش 2: 101-120.
- پاینده، ابوالقاسم (1324). نهج الفصاحه. ایران: جاویدی.
- تصدیقی، محمدعلی (1384). «موانع توسعه شایسته‌سالاری در سازمانهای دولتی ایران و راهکارهای آن». مجموعه مقالات اولین همایش توسعه شایسته‌سالاری و سازمانها. تهران: شیوه.
- حرّانی، ابو محمد ابن شعبه (1394 ق). تحف العقول عن آل الرسول. قم: دارالکتب الاسلامیه.
- خاکی، غلامرضا (1391). روش تحقیق (با رویکرد پایان‌نامه نویسی). تهران: فوژان.
- خنیفر، حسین (1380). ارائه مدل کاربردی در مدیریت آموزش و پرورش کشور با الهام از آراء مدیریتی حضرت امام علی(ع). رساله دکتری مدیریت آموزشی. تهران: دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات.
- خوانساری، جمال‌الدین محمد (1360). شرح غررالحکم و دررالکلم. تهران: دانشگاه تهران، ج سوم.
- زاهدی، شمس‌السادات و ابراهیم شیخ (1389) «الگوی قابلیت‌های راهبردی مدیران میانی دولتی». مطالعات مدیریت راهبردی، ش 1: 95-139.
- سعادت، اسفندیار (1378). مدیریت منابع انسانی. تهران: سمت.
- طباطبایی، محمدحسین (1354). سنن‌النبی. ترجمه و تحقیق محمدهادی فقهی. تهران: اسلامیه.
- طبرسی، ابوعلی الفضل بن الحسن (1403 ق). مجمع‌البیان فی تفسیر القرآن. قم: مکتب المرعشی النجفی.
- طبرسی، حسن بن فضل (1370 ق). مکارم الاخلاق. قم: شریف رضی.
- فیضی، کامران و منصور ایران‌دوست (1392). دلفی روشی برای تحقیق، تصمیم‌گیری و آینده‌پژوهی. تهران: سازمان مدیریت صنعتی.
- کلینی، ابوجعفر محمد بن یعقوب (1382). اصول کافی. تهران: مکتب اسلامی.
- کونتز، هرولد؛ سیریل اودانل و هاینز ویهریخ (1388). اصول مدیریت. جلد دوم. ترجمه محمدعلی طوسی و همکاران. تهران: مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی.
- مجلسی، محمدباقر (1403 ق). بحارالانوار. بیروت: دارالاحیاء التراث.

معیارهای شایسته‌گزینی مدیران دانشگاهی بر اساس آموزه‌های اسلامی ♦ 87

- موسی‌زاده، زهره و مریم عدلی (1388). «معیارهای انتخاب و انتصاب مدیران با رویکرد شایسته‌گزینی در نهج‌البلاغه». اندیشه مدیریت، سال سوم، ش 1: 103-132.
- نصیری، فخرالسادات (1388). تگاهی به مدیریت اسلامی. همدان: نشر روز اندیش.
- نورشاهی، نسرتین (1388). «معیارهای انتخاب و انتصاب رؤسای دانشگاهها: مقایسه تجارب برخی دانشگاههای جهان». مجموعه رویکردها و چشم‌اندازهای نو در آموزش عالی. تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی.
- **Quran.**
- **Nahjolbalaghah.** Translated by Mohammad Dashti (2004). Qom: Zohd Publications.
- Al-Barqi, Abol Ja'far Ahmad ebn Mohammad ibn Khalid (1951). **Al-Mahasen.** To the Attention of Jalal al-Din Hosseini. Tehran: al-Kotob al-Islami.
- Amedi, Abdul Wahed ebn Mohammad (1366 AD). **Tasnif Ghurar al-Hikam wa Durar al-Kalam.** Research by Mustafa Derayati. Qom: Islamic Advertising Office.
- Babaei Zaklyli, Mohammad Ali (2006). “**Designing a Comprehensive System of Managers Development (Experience in Industrial Development and Renovation Organization of Iran)**”. *The Third Human Resource Development Conference in Tehran.* Center of Human Resources Studies and Productivity, P. 11-32.
- Beardwell, J. & M. Wright (2004). “**Recruitment and Selection**”. In J. Beardwell, L. Holden & T. Claydon (Eds.). *Human Resource Management: A on Temporary Approach* (4th. ed. n., P. 190-229). London: Prentice Hall.
- Bordbar, Gholamreza & Fatemeh Shakeri (2011). “**An Analysis of the Merit Selection Quality of Educational Departments Managers in Yazd University**”. *Journal of Production Management and Operations.* Vol. II, No 2: 101-120.
- Boyatzis, R.E. (1982). “**The Competent Manager: A Model for Effective Performance**”. New York: John Wiley.
- Cowling, A. & C. Mailer (1990). **Managing Human Resources.** 2nd Edition. London: Edward Arnold.
- Feizi, Kamran & Mansour Irandoost (2013). **Delphi A Method for Decision Research and Future Research.** Tehran: Industrial Management Organization Publications.
- Hang-Hua, X. & W. Yang-Hua (2009). “**Training System Design for Middle-Level Manager in Coal Enterprises Based on Post Competency Model**”. *Procardia Earth and Planetary Science,* P. 1764-1771.
- Harrani, Abu Mohammad (1974). **Tuhaf al-'uqul An al Al-Rasul.** Qom: Dar al-Kotob al-Islamiyah.
- Imam Khomeini (?). **Sahifeh Noor.** Tehran: Institute for the Setting up and Publications of Imam Khomeini Works.
- Khaki, Gholamreza (2012) **Research Method (With Thesis Approach).** Tehran: Fozhan Publications.
- Khanifar, Hossein (2001). **Presentation of an Applied Model in the Management of Education in Iran Inspired by Imam Ali's Management Opinions.** Doctoral Thesis Educational Management. Islamic Azad University, Science and Research Branch.
- Khansari, Jamal al-Din Mohammad (1981). **Description of Ghurar al-Hikam wa Durar al-Kalam.** Third Edition, Tehran: Tehran University Publications.
- Koleyni, Abu Ja'far Muhammad ebn Ya'qub (2003). **Usul al-Kafi.** Tehran: Islamic School Publications.

- koontz, Harold; Cyril O'Donnell and Heinz Wehrich (2009). **Principles of Management. Volume II** Translated by Mohammad Ali Toosi and et al. Tehran: **Higher Institute of Education and Management Research and Planning Majlesi**,
- Mohammad Bagher (1983). **Bahar al-Anvar**. Beirut: Dar Al-Hayat al-Tarath.
- Mc Cleland, D. (1973). "Testing for Competence Rather than for Intelligence". *American Psychologist*, Vol. 28: 1-14.
- Meyer, T. & P. Semark (1996). "A Framework for the Use of Competencies for Achieving Competitive Advantage". *South African Journal of Business Management*, 27 (4): 96-103.
- Mosazadeh, Zohreh & Maryam Adli (2009). "Selection and Appointment Criteria of Managers with Merit Selection Approach in Nahjolbalaghah". *Management thought Journal*, Third Year, No. 1: 132-103.
- Nasiri, Fakhr al-Sadat (2009). **A Look at Islamic Management**. Hamedan: Roz Andish Publications.
- Norshahi, Nasrin (2009). "Selection and Appointment Criteria of University Heads: Comparison of the Experiences of Some Universities of the World". *A Collection of New Approaches and Perspectives in Higher Education*. Tehran: the Institute for Cultural and Social Studies Publications.
- **Oxford Advanced Learners Dictionary** (2003). Sixth Edition, Edited by sally Wehmeier. Oxford University Press.
- Payandeh, Abolqasem (1906). **Nahj al-Fasaheh**. Iran: Javidi Publications.
- Porter, K.P.; Smith & R. Fagg (2006). **Leadership and Management for HR Professionals**. Oxford: Butterworth Heinemann.
- Ryan, G.; L.M. Spencer & U. Bernhard (2012). "Development and Validation of a Customized Competency-Based Questionnaire: Linking Social, Emotional, and Cognitive Competencies to Business Unit Profitability". *Cross Cultural Management*, 19 (1): 90-103.
- Sa'adat, Esfandiar (1999). **Human Resources Management**. Tehran: Samt Publications.
- Sherman, R. (2001). "Management Competencies and Sample Indicators for the Improvement of adult Education Program". *A Publication of Building Professional Development Partnerships for Adult Educators Project*. <http://www.prenet2000.com>.
- Spencer, L.M. Jr & S.M. Spencer (1993). **Competence at Work: Models for Superior Performance**. John Wiley & Sons, New York, NY.
- Tabarsi, Abu Ali al-Fazl ebn al-Hasan (1983). **Majma' al-Bayan fi Tafsir al-Qur'an**. Qom: al-Marashi al-Najafi School.
- Tabarsi, Hassan ebn Fazl (1951). **Makarem al-Akhalak**. Qom: Sharif Razi Publications.
- Tabatabai, Mohammad Hussein (1975). **Sonan al-Nabi**. Translation and Research of Mohammad Hadi Feghhi. Tehran: Islamiyah Publications.
- Tasdighi, Mohammad Ali (2005). "Obstacles to the Development of Meritocracy in Iranian Government Organizations and its Approaches". *Proceedings of the First Conference of the Development of Meritocracy and Organizations*. Tehran: Shiveh.
- Turoff, M. & H.A. Linstone (2002). **The Delphi Method: Techniques and Applications**. Addison-Wesley.
- Zahedi, Shams al-Sadat & Ibrahim Sheikh (2010). "The Strategic Capabilities Model of Intermediate Government Managers". *Journal of Strategic Management Studies*, No. 1: 139-95.

