

معیارها و عناصر تشخیص شرایط «مدیر» و «مدیر» در اصل ۱۱۵

محمد سلیمانی درجه



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

معیارها و عناصر تشخیص شرایط «مدیر» و «مدبر» در اصل ۱۱۵

پژوهشگر: محمد سلیمانی درجه

ناظر: آقای حمید بالایی

پوشش

اندیشکده راهبردی پوشش صادق

بهمن ماه ۱۳۹۵

شماره مسلسل: ۱۳۹۵۱۱۲۹

فهرست مطالب

- شرح مختصر مسئله ۴
- مقدمه ۶
- ۱- شرایط رئیس جمهور در قانون اساسی ۷
- ۲- دیدگاه‌های امام راحل و رهبر معظم انقلاب در خصوص معیارهای انتخاب رئیس جمهور ۷
- ۳- شرایط داوطلبان ریاست جمهوری در کشورهای دیگر ۹
- ۳-۱- صلاحیت‌های فردی ۱۰
- ۳-۲- صلاحیت‌های اجتماعی ۱۰
- ۴- شاخصه‌های مدیر و مدبر ۱۲
- ۴-۱- مدیر کیست؟ ۱۳
- ۴-۱-۱- تعریف لغوی و اصطلاحی ۱۳
- ۴-۱-۲- اقسام مدیریت ۱۴
- ۴-۱-۳- اقسام سطح سازمان ۱۴
- الف) وزیر یا بالاترین مقام سازمان ۱۵
- ب) معاونت ۱۵
- ج) اداره کل، دفتر، مدیریت، مرکز ۱۵
- د) معاون مدیر کل، گروه و اداره ۱۶
- ۴-۱-۴- شاخصه‌های سنجش مدیر طراز ریاست جمهوری ۱۶
- الف) سطح مدیریتی ۱۷
- ب) جایگاه خدمتی ۱۸
- ج) سنوات مدیریتی ۲۰
- د) آگاهی کارشناسی در کنار بالاترین درجه علمی ۲۱
- ه) استمرار و عدم انقطاع مدیریتی ۲۲
- ۴-۲- مدبر کیست؟ ۲۳
- ۴-۲-۱- تعریف لغوی و اصطلاحی ۲۴
- ۴-۲-۲- شاخصه‌های مدبر ۲۴
- الف) دانش و آگاهی‌ها ۲۶
- ب) قابلیت‌ها یا مهارت‌ها ۲۷

-
- ج) نگرش‌ها و ارزش‌ها..... ۲۷
- د) ویژگی‌ها..... ۲۸
- ه) انگیزش‌ها..... ۲۹
- منابع و مآخذ..... ۳۰**

شرح مختصر مسئله

در بند یک اصل ۱۱۰ قانون اساسی آمده است که «تعیین سیاست‌های کلی نظام جمهوری اسلامی ایران پس از مشورت با مجمع تشخیص مصلحت نظام» از وظایف و اختیارات رهبری است. منظور از سیاست‌های کلی نظام، جهت‌گیری‌ها و ماهیت قوانین و سند بالادستی قوانین است که باید مورد توجه همه قوا در برنامه ریزی، تصمیم‌گیری و اجرا قرار گیرد.^۱

در جزء ۵ بند ۱۰ از سیاست‌های کلی انتخابات راجع به شرایط داوطلبان ریاست جمهوری، ارتقاء شایسته‌گزینی - همراه با زمینه‌سازی مناسب - در انتخاب داوطلبان تراز شایسته جمهوری اسلامی ایران و دارای ویژگی‌هایی متناسب با جایگاه مربوط از طریق تعریف و اعلام معیارها و شرایط لازم برای تشخیص رجل سیاسی، مذهبی و مدیر و مدبر بودن نامزدهای ریاست جمهوری توسط شورای نگهبان ضروری برشمرده شده است.

شورای نگهبان نیز در اطلاعیه رسمی منتشره در مورخ دهم آبان ماه ۱۳۹۵ آورده است که: شورای نگهبان بررسی جزء ۵ بند ۱۰ این سیاست‌ها را در دستور کار خود قرار داده است به همین منظور و جهت بهره‌مندی از آراء و نظریات ملت عزیز ایران، از کلیه‌ی نخبگان، اساتید حوزه و دانشگاه، صاحب نظران و اندیشمندان حقوق و علوم

۱ مجمع تشخیص مصلحت نظام در مصوبه ۱۳/۱۰/۱۳۷۶ خود که در ۱۵/۱/۱۳۷۷ به تأیید رهبر معظم انقلاب رسید ویژگی‌های این سیاست‌ها را این‌گونه برشمرد: این سیاست‌ها برای تحقق آرمان‌ها و اهداف پس از مجموعه آرمان‌ها قرار می‌گیرند و حاوی اصولی هستند که آرمان‌ها را به مفاهیم اجرایی نزدیک می‌کنند و آن سیاست‌هایی هستند که در درون نظام عمل می‌نمایند اعم از قوای سه‌گانه، نیروهای مسلح، صدا و سیما و... با توجه به اینکه سیاست‌های کلی نظام در محدوده قانون اساسی تدوین و تعیین می‌شود به نظر می‌رسد از نظر اعضای مجمع تشخیص مصلحت که این ویژگی‌ها را به تصویب رسانده‌اند اصول قانون اساسی جنبه آرمانی دارد و قوانین و آیین‌نامه‌ها و تصمیمات اجرایی جنبه اجرایی دارند و سیاست‌های کلی حد فاصل بین آن دو می‌باشد.

برای مطالعه بیشتر در این خصوص رک:

۱- غلامی، علی؛ بهادری جهرمی، علی (۱۳۹۲): مفهوم، ماهیت و نظارت بر اجرای سیاست‌های کلی نظام، فصلنامه پژوهش‌های حقوق عمومی، بهار ۱۳۹۲، سال ۲ - شماره ۳، صص ۵۱-۷۲.

۲- علی احمدی؛ رئیس کمیسیون مشترک مجمع تشخیص مصلحت نظام:

سیاسی و شخصیت‌های سیاسی و گروه‌ها و احزاب دعوت می‌شود پیشنهادهای مستدل خود در خصوص جزء ۵ بند ۱۰ سیاست‌های کلی انتخابات راجع به شرایط داوطلبان ریاست جمهوری را به این شورا ارسال نمایند.

اکنون سؤال اینجاست که برای تشخیص مدیر و مدبر بودن نامزدهای ریاست جمهوری مذکور در اصل ۱۱۵ قانون اساسی چه معیارها و شرایطی لازم است مورد توجه قرار گیرد و چگونه می‌توان این معیارها و شرایط لازم را تشخیص داد و اندازه‌گیری کرد؟

مقدمه

از ابتدای پیروزی انقلاب اسلامی ایران تاکنون ۱۱ دوره انتخابات ریاست جمهوری برگزار شده است و ۱۱ دولت بر سر کار آمده است. شورای نگهبان به عنوان مرجع نظارت بر تمامی مراحل انتخابات ریاست جمهوری وظیفه تأیید یا رد صلاحیت نامزدهای انتخابات ریاست جمهوری را بر عهده داشته است و در طی این ۱۱ دوره صلاحیت ۳۷۲۵ نفر را بررسی و از این میان ۵۹ نفر را تأیید و مابقی را رد کرده است. این نظارت در حالی اعمال شده است که در طول این ادوار تأیید صلاحیت برخی افراد که عالی‌ترین سوابق اجرایی‌شان محدود به رئیس کل سازمان نظام پزشکی، مسئول تشکیل سپاه فارس، عضو هیئت مدیره کانون وکلا و ... بوده و تأیید صلاحیت برخی دیگر از افراد که تا ۱۷ سال از آخرین مسئولیت اجرایی‌شان گذشته، سئوالات و ابهاماتی را نسبت به عملکرد شورا و منطق تأیید یا رد صلاحیت‌های این شورا برانگیخته است. از سوی دیگر آنچنان که از مجموع نظرات شورای نگهبان در خصوص اصل ۱۱۵ و اظهارنظرهای اعضای شورای محترم نگهبان در این خصوص بر می‌آید، فهمیده می‌شود که شورای نگهبان تمایلی ندارد معیارهای تشخیص شرایط اصل ۱۱۵ عینی گردد و اعضا به رویکرد ذهنی تمایل دارند.

اکنون که رهبر معظم انقلاب در جزء ۵ بند ۱۰ از سیاست‌های کلی انتخابات راجع به شرایط داوطلبان ریاست جمهوری، تعریف و اعلام معیارها و شرایط لازم برای تشخیص رجل سیاسی، مذهبی و مدیر و مدبر بودن نامزدهای ریاست جمهوری توسط شورای نگهبان را ضروری بر شمرده‌اند، لازم است شورای محترم نگهبان به طور جدی در آیین‌نامه‌های داخلی و ضوابط احراز شرایط داوطلبان انتخابات ریاست جمهوری تجدیدنظر نموده و مکانیسم دقیقی را برای بررسی صلاحیت‌های افراد تعیین نماید تا شخصیت‌هایی که برای این مسئولیت خطیر درخواست نامزدی دارند بتوانند سوابق، توانمندی‌ها و شرایط خود را به شکل دقیق‌تری با این جایگاه بسنجند.

تعیین معیارهای روشن، دقیق و شفاف بی‌تردید علاوه بر دقیق‌تر، مبنایی‌تر و مستندتر کردن تصمیمات شورا، باعث جلوگیری از اتخاذ تصمیمات حسی، تشخیص‌های ظنی،

^۱ رک به نظریه‌های شماره‌های ۲۹۰۷ مورخ ۱۵/۴/۱۳۶۰ و ۳۶۸۱ مورخ ۲۵/۳/۱۳۶۴ و ۵۱۷۳/۲۱ مورخ ۲۸/۵/۱۳۷۸ و ۲۹۴۴۱/۳۰/۸۷ مورخ ۱۱/۹/۸۷ این شورا.

انتخاب‌های حدسی و معیارهای ذهنی می‌شود. از سوی دیگر کارآمدی و تصمیم‌گیری صحیح شورا نخبگان و مردم را با عملکرد این شورا همراه و توجیه می‌سازد و راه را برای هجمه‌ها و حمله‌های دشمنان به نهاد انقلابی محدود می‌سازد.

۱- شرایط رئیس جمهور در قانون اساسی

در اصل یکصد و پانزدهم قانون اساسی در احصای شرایط رئیس جمهور مدیر و مدبر بودن در ردیف ایرانی الاصل بودن و دارای حسن سابقه و امانت و تقوا برشمرده شده و آمده است: رئیس جمهور باید از میان رجال مذهبی و سیاسی که واجد شرایط زیر باشند انتخاب گردد: ایرانی الاصل، تابع ایران، مدیر و مدبر، دارای حسن سابقه و امانت و تقوی، مؤمن و معتقد به مبانی جمهوری اسلامی ایران و مذهب رسمی کشور. بر اساس مفهوم این اصل چنانچه فردی دارای یک یا چند جزء از مجموع این شرایط نباشد و اطلاق مدیر و مدبر بودن به وی صحیح نباشد بر حسب وظیفه نظارتی شورای نگهبان مذکور در اصل ۹۹ قانون اساسی^۱ و نظریه تفسیری این اصل^۲ در بررسی صلاحیت‌های نامزدهای انتخابات ریاست جمهوری، مکلف به رد صلاحیت وی می‌باشد.

۲- دیدگاه‌های امام راحل و رهبر معظم انقلاب در خصوص معیارهای انتخاب رئیس جمهور

بررسی آراء و نظرات رهبران جمهوری اسلامی ایران نشان می‌دهد، معیارها و ملاک‌های انتخاب رئیس جمهور طراز جمهوری اسلامی بارها در بیانات امام راحل و رهبر معظم انقلاب اسلامی به بهانه انتخابات ریاست جمهوری اشاره و تکرار شده است که توجه به معیارهای شرایط مدیر و مدبر بودن نامزدهای ریاست جمهوری یکی از

^۱ اصل نود و نهم: شورای نگهبان نظارت بر انتخابات مجلس خبرگان رهبری، ریاست جمهوری، مجلس شورای اسلامی و مراجعه به آراء عمومی و همه پرسی را بر عهده دارد.

^۲ نظریه شماره ۱۲۳۴ تاریخ ۱۳۷۰/۳/۱: «نظارت مذکور در اصل ۹۹ قانون اساسی استصوابی است و شامل تمام مراحل اجرایی انتخابات از جمله تأیید و رد صلاحیت کاندیداها می‌شود.»

محورهای جدی مورد توجه ایشان بوده است.

در بیانات امام راحل تأکید بر خدمت‌گزاری و مردمی بودن^۱، تعهد به موازین و معیارهای اسلامی^۲، رسیدگی به امر متخلفین^۳، تواضع در مقابل مردم^۴، حفظ وحدت با سایر قوا و عدم تضعیف مسئولین^۵، پرهیز از قدرت‌طلبی^۶، خضوع در مقابل قانون^۷، توجه به ارزش خدمتگزاری برای مردم^۸، رفتارهای اسلامی با زیردستان^۹، رعایت عدالت^{۱۰}، ساده زیستی^{۱۱}، اعتماد به نفس و عدم تزلزل در تصمیم^{۱۲}، انتقادپذیری^{۱۳}، حکومت بر قلوب^{۱۴}، صبر و استقامت^{۱۵}، حفظ آبروی نظام^{۱۶}، اهمیت به بیت المال^{۱۷} و ... به عنوان ویژگی‌های اساسی مدیران و کارگزاران نظام جمهوری اسلامی دیده می‌شود. در بیانات رهبر معظم انقلاب نیز بر کار اجرایی بلد بودن رئیس‌جمهور، توانایی او در کشیدن بار سنگین اداره مملکت^{۱۸}، توانایی مدیریت اجرایی کشور^{۱۹}، اعتقاد و پایبندی به قانون اساسی، دارای روحیه مقاوم در برابر دشمنان^{۲۰}، برنامه‌محوری، عملکرد باتدبیر

^۱ صحیفه امام، جلد ۹، صفحه ۲۱۷

^۲ صحیفه امام، جلد ۱۲، صفحه ۱۶۸

^۳ صحیفه امام، جلد ۱۷، صفحه ۱۹۵

^۴ صحیفه امام، جلد ۱۸، صفحه ۲۰۹

^۵ صحیفه امام، جلد ۱۲، صفحه ۳۴۷

^۶ صحیفه امام، جلد ۱۹، صفحه ۲۴۹

^۷ صحیفه امام، جلد ۱۱، صفحه ۴۶۷

^۸ صحیفه امام، جلد ۱۴، صفحه ۲۶۲

^۹ صحیفه امام، جلد ۷، صفحه ۴۹۰

^{۱۰} صحیفه امام، جلد ۸، صفحه ۳۱۸

^{۱۱} صحیفه امام، جلد ۴، صفحه ۳۹۶

^{۱۲} صحیفه امام، جلد ۱۳، صفحه ۴۱

^{۱۳} صحیفه امام، جلد ۱۴، صفحه ۳۶۶

^{۱۴} صحیفه امام، جلد ۱۳، صفحه ۳۸۷

^{۱۵} صحیفه امام، جلد ۱۶، صفحه ۵۰۸

^{۱۶} صحیفه امام، جلد ۱۰، صفحه ۱۸۱

^{۱۷} صحیفه امام، جلد ۱۹، صفحه ۳۷۴

^{۱۸} رهبر معظم انقلاب: ۹۱/۱۰/۱۹

^{۱۹} رهبر معظم انقلاب: ۹۲/۰۲/۰۷

^{۲۰} رهبر معظم انقلاب: ۹۲/۰۲/۰۷

و حکمتی^۱، التزام به سیاست‌های اقتصاد مقاومتی^۲، تهذیب اخلاقی، نپرداختن به حواشی، وعده بی‌مبنا ندادن^۳، تدین، تعهد، آمادگی و توانائی انجام کار بزرگ مدیریت عالی اجرائی کشور^۴، کاری، مردمی، مقاوم، ارزشی و قانون‌مداری، درک کننده و حس کننده درد مردم^۵، انسان شایسته، وارسته، باعزم، مؤمن، انقلابی و با همت جهادی^۶، ارائه شعارهای منطبق با واقعیات کشور^۷، عدم ریخت‌وپاش و تبلیغات زیاد از اندازه^۸ و ... تأکید شده است.

۳- شرایط داوطلبان ریاست جمهوری در کشورهای دیگر

در جهان شرایط مختلفی برای داوطلبان ریاست جمهوری در نظر گرفته می‌شود. برخی از شرایط کمی و برخی دیگر کیفی می‌باشد و در این بین برخی هنگام ثبت‌نام و برخی دیگر هنگام بررسی صلاحیت‌های آنان اعمال می‌شود. از جمله شرایطی که برای داوطلبان اعمال می‌شود می‌توان به شرایط بی‌طرفی در مناصب دولتی، اهلیت، صلاحیت اجتماعی، محکومیت کیفری، عدم تعارض منافع، عدم موانع تاریخی و سیاسی و ... اشاره کرد.

شرط سنی، تابعیت اصلی، چندین سال سکونت در کشور، سپردن وثیقه از سوی داوطلبین، جمع‌آوری امضاء، نامزدی داوطلبان از سوی احزاب، عدم وابستگی به رهبران شورشی یا وابستگان نظام‌های سیاسی گذشته نیز از جمله شرایطی است که برای نامزدهای انتخابات ریاست جمهوری در کشورهای مختلف گذاشته شده است که بصورت کوتاه در زیر توضیح داده می‌شود:

^۱ رهبر معظم انقلاب: ۹۲/۰۲/۰۷

^۲ رهبر معظم انقلاب: ۹۲/۰۲/۰۷

^۳ رهبر معظم انقلاب: ۹۲/۰۲/۰۷

^۴ رهبر معظم انقلاب: ۹۲/۰۲/۱۶

^۵ رهبر معظم انقلاب: ۹۲/۰۲/۱۶

^۶ رهبر معظم انقلاب: ۹۲/۰۲/۲۵

^۷ رهبر معظم انقلاب: ۹۲/۰۲/۲۵

^۸ رهبر معظم انقلاب: ۹۳/۰۳/۰۶

۱-۳- صلاحیت‌های فردی

صلاحیت یا اهلیت در لغت به معنای داشتن لیاقت و صلاحیت برای امری، شایستگی و سزاواری است. اهلیت در اصطلاح حقوقی نیز عبارت است از توانایی قانونی شخص برای دارا شدن یا اجرای حق. منظور از صلاحیت فردی برای کاندیداتوری ریاست جمهوری، دارا بودن مجموعه شرایطی است که فرد بتواند از لیاقت و شایستگی فردی حداقلی برای کاندیداتوری برخوردار باشد. معیارهای صلاحیت فردی کلی و کمی بوده و در کشورهای مختلف این اهلیت از طریق تعیین شرایط سنی حداقلی^۱، تابعیت اصلی، میزان مشخصی از سنوات سکونت در آن کشور^۲ و ... احراز می‌شود.

۲-۳- صلاحیت‌های اجتماعی

به مجموعه صلاحیت‌ها و شایستگی‌هایی که فرد در بستر اجتماع کسب می‌کند، صلاحیت‌های اجتماعی گفته می‌شود. صلاحیت‌های اجتماعی برای جایگاه ریاست جمهوری در کشورهای مختلف شامل عدم سابقه محکومیت کیفری، عدم اشتغال به برخی مناصب حکومتی (همچون قضاوت و نظامیان)، نداشتن رابطه خویشاوندی نزدیک با مقامات، عدم وابستگی به رهبران شورشی یا وابستگان نظام‌های سیاسی گذشته، عدم تعارض منافع (نداشتن روابط اقتصادی با ارگان‌ها و مؤسسات عمومی و شرکت‌های دولتی برای در هنگام تصمیم‌گیری برای کل کشور)، اعتبار و سرمایه مادی، مقبولیت اجتماعی و تعلقات حزبی می‌شود که از طریق روش‌هایی همچون استعلامات قضائی، تحقیقات محلی، سوابق اداری و اقتصادی، سپردن وثیقه از سوی داوطلبین^۳، جمع‌آوری

^۱ در کشور مصر نامزدهای ریاست جمهوری حداقل ۴۰ سال، در آمریکا حداقل ۳۵ سال و در فرانسه حداقل ۲۳ سال سن باید داشته باشند.

^۲ در کشور آمریکا نامزدهای ریاست جمهوری حداقل باید ۱۴ سال در آمریکا زندگی کرده باشند.

^۳ وثیقه‌میزانی وجه نقد است که داوطلب در زمان ثبت نام می‌پردازد و فقط بر اساس شرایطی، قسمتی یا کل آن را پس از انتخابات دریافت می‌کند. در صورتی که چنین وجهی غیرقابل بازگشت باشد می‌توان آن را حق ثبت نام نامید.

امضا^۱ و نامزدی از سوی احزاب سیاسی^۲ در کشورهای مختلف احراز می‌شود. از میان روش‌های فوق‌الذکر، سپردن وثیقه از سوی داوطلبین با مبانی دینی، اعتقادی و مردمی نظام جمهوری اسلامی ایران سازگاری ندارد و فسادزاست از جمله اینکه: اولاً؛ صلاحیت داوطلبان مبتنی بر سرمایه مادی و مالی آن‌ها خواهد بود و داوطلبانی که شایستگی مدیریتی، اخلاقی و اعتقادی دارند از حضور در رقابت محروم خواهند شد.

ثانیاً؛ کسانی که سرمایه ندارند ولی با توجه به توانایی‌های دیگر خود امکان رقابت و پیروزی داشته باشند مجبور خواهند بود خود را به کانون‌های قدرت و ثروت متصل کرده و خود را وامدار حمایت آنان سازند. در این شرایط نیز سرمایه داران و صاحبان قدرت دولت را بدست خواهند گرفت و مردم از صحنه مدیریت اجرایی کشور خارج خواهند شد.

در روش جمع آوری امضا نیز اگرچه اعتبارسنجی نامزدها در مقایسه با نظام پرداخت وثیقه به ظاهر دموکراتیک‌تر است و صلاحیت داوطلبان به جای ابتدای بر پول بر حمایت عمومی مبتنی می‌شود اما این شیوه نیز معایبی دارد از جمله اینکه:

اولاً؛ امضاها تضمین نمی‌کند که فرد امضاکننده به طور حتم به فرد داوطلب رأی بدهد. ثانیاً؛ جمع آوری امضاها بیشتر لزوماً بیانگر شایستگی و اعتبار نیست بلکه ممکن است از طریق روابط دوستانه، ابزار پول و اعمال زور تهیه شده باشد. ثالثاً؛ جمع آوری آشکار امضا با اصول رأی مخفی تعارض دارد.

روش نامزدی از سوی احزاب سیاسی نیز به دلیل الزامات آن برای تغییرات اساسی در نظام انتخاباتی، در حال حاضر قابلیت اجرا در فرآیند انتخابات در ایران را نخواهد داشت.

^۱ از طریق این روش، امضای عده‌ای معین از شهروندان دارای صلاحیت یا نمایندگان مجلس نشان می‌دهد که از طرفی داوطلب در نامزدی خود جدی است و از طرف دیگر دارای حداقلی از اعتبار مردمی و ملی است.

^۲ نامزد شدن از سوی یک حزب سیاسی روش قانونی دیگری است که در کشورهای دیگر برای تشخیص صلاحیت‌های اجتماعی اجرا می‌شود. نظام‌های حزبی با امتیاز قائل شدن برای نامزدهای احزاب بزرگ و قدیمی و تعیین شرایط سخت برای ورود احزاب تازه وارد یا نامزدهای مستقل عملاً به پایش داوطلبان کمک می‌کنند.

۴- شاخصه‌های مدیر و مدبر

اندیشمندان مدیریت متعارف با شیوه‌های متفاوتی نظریه‌های سازمان و مدیریت را طبقه‌بندی کرده‌اند که غالباً سه مکتب اصلی «مدیریت علمی»، «مدیریت روابط انسانی» و «مدیریت سیستم‌ها» مشترک بین همه آنهاست^۱. بر همین اساس آنها شاخصه‌هایی برای شناخت و تربیت یک مدیر تعیین کرده‌اند اما این شاخصه‌ها بدلیل تفاوت‌های جدی در مبانی و روش مکاتب غربی با اهداف و انتظارات مکتب اسلام از یک مدیر و کارگزار نظام اسلامی، قابلیت انطباق صد در صدی با نیازها و اقتضات بومی کشور ما را ندارند.

از این رو با توجه به اینکه بخش عمده‌ای از مشکلات نظام جمهوری اسلامی ایران با مسائل مربوط به سبک مدیریتی مدیران و نحوه تصمیمات و رفتارهای آنان گره خورده است لازم است معیارهای تشخیص این دو شرط بصورت دقیق در شاخه‌های مختلف علوم انسانی اسلامی علی‌الخصوص مطالعات قرآن و حدیث، حقوق، مدیریت اسلامی و روانشناسی جستجو و از ترجمه متون علمی و مواد قانونی غیر بومی کشورهای دیگر خودداری شود چرا که اولاً پاسخ به این پرسش را می‌توان بطور کامل در متون غنی دینی، اسلامی و تجربیات ارزشمند پس از دوران انقلاب اسلامی یافت و ثانیاً برای گذر از نظام اسلامی به دولت اسلامی و رسیدن به تمدن بزرگ اسلامی باید الگویی نوین منطبق بر مفهوم مدیریت جهادی طراحی و ترسیم کرد تا از این رهگذر ضمن توجه به دغدغه‌های مقام معظم رهبری، نتایج حاصله باعث ارتقاء کارآمدی و تقویت نظام اسلامی نیز گردد.

برای تعیین معیارهایی برای احراز و سنجش میزان مدیر و مدبر بودن نامزدها در جایگاه عالی‌ترین مقام اجرایی کشور باید ابتدائاً معیارهای تشخیص مدیر را از مدبر تفکیک کرد و هر کدام را به دقت مورد بررسی قرار داد.

از طرف دیگر برای پرهیز از خطا و اشتباه در تأیید یا رد صلاحیت نامزدهای ریاست جمهوری و سنجش شرایط به فعلیت رسیده در نامزدها، باید تا حد ممکن معیارهای تعیین شده را دقیق و عینی کرد و از شرایط کمی و حداقلی نیز بهره برد. این شرایط کمی، شرایطی حداقلی خواهند بود که در صورت وجود آنها در فرد نامزد، می‌توان

بروز و ظهور استعدادها و توانمندی‌های مدیریتی افراد برای این جایگاه را سنجید و ارزیابی کرد. بدیهی است چنانچه این شرایط کمی در نامزدها نباشد، باز خطر انتخاب-های حدسی و غیر دقیق همچنان وجود خواهد داشت و باعث اختلاف و تردید در نتایج حاصله خواهد شد. این شرایط حداقلی باید تا حد ممکن منطبق بر روح و منطق قوانین اداری و اساسی کشور باشد تا یک هم‌آهنگی و هم‌خوانی میان قوانین مختلف وجود داشته باشد.

بر این اساس شاخصه‌های مدیر و مدبر بدین شرح مورد بررسی قرار گرفته است:

۱-۴- مدیر کیست؟

برای تبیین شاخصه‌های مدیر ابتدا به تعریف مدیر پرداخته و سپس اقسام آن را بررسی می‌نماییم.

۱-۱-۴- تعریف لغوی و اصطلاحی

در لغتنامه‌ها مدیر به کسی گفته می‌شود که کاری را اداره کند^۱ برخی دیگر نیز با برشمردن پسوند‌های عامل، کل و مسئول برای مدیر به نقش و مسئولیت او در اداره امور جاری شرکت از طرف هیئت مدیره، عهده دار بودن امور یک اداره کل در یک وزارتخانه یا مؤسسه بزرگ توسط مدیر و یا مسئولیت پاسخگویی مدیر در مورد شغل یا فعالیت معینی^۲ اشاره کرده‌اند.

اما در اصطلاح مدیر کسی است که اداره افراد یک مؤسسه را به عهده داشته و به منظور نیل به اهداف معین که از طرف مرجع ذیصلاح تعیین شده و با استفاده از منابع انسانی و مادی آن را به نحو مطلوب اداره می‌نماید و مسئولیت بازدهی و بهره‌وری بیشتر کارکنان خود را از نظر کمیت و کیفیت عهده دار است. لذا «مدیریت» را می‌توان علم و هنر برنامه ریزی، سازمان دهی، هدایت و رهبری، نظارت و کنترل نسبت به منابع انسانی، مادی و مالی یک سازمان یا یک جمع به منظور رسیدن به هدف یا اهداف از پیش تعیین شده دانست.

طبیعی است این صفت و یا شاخصه نیز به‌عنوان یک ملکه نفسانی بنابر استعدادهای ذاتی و اکتسابی فراهم می‌آید و هر فرد به میزان تکامل و پویایی عقل نظری و عملی

^۱ فرهنگ فارسی عمید

^۲ لغت‌نامه دهخدا

خود مرحله‌ای از آن را می‌تواند در خود بپروراند.

۲-۱-۴- اقسام مدیریت

در علم مدیریت مدیران به سه قسم تقسیم می‌شوند: مدیر عملیاتی (سرپرستی) تا مدیر میانی و مدیر عالی. مدیران عملیاتی معمولاً توسط مدیران میانی انتخاب می‌شوند. آن‌ها معمولاً سرشان شلوغ است و مراجعه مکرر افراد موجب انقطاع کارشان می‌شوند. اغلب مجبورند برای نظارت در رفت و آمد باشد، برنامه‌های تفصیلی و کوتاه مدت طرح ریزی کنند و وقت کمی صرف برنامه ریزی، گزارش نویسی، خواندن، اظهارنظر و بازبینی می‌کنند.

مدیران میانی عمدتاً توسط وزرا یا رؤسای سازمان‌ها انتخاب می‌شوند. آن‌ها به طور مستقیم به مدیریت رده‌ی بالا گزارش می‌دهند. کارشان مدیریت بر سرپرستان و نقش حلقه‌ی واسطی را میان مدیریت عالی و مدیران عملیاتی به عهده دارند. بیشتر وقت مدیران میانی به تحلیل داده‌ها، آماده کردن اطلاعات برای تصمیم‌گیری و جهت دادن به نتایج کار مدیران عملیاتی است. مدیران میانی بیشتر وقت‌ها به تنهایی کار انجام می‌دهند و عده‌ای از آنان بیشتر وقتشان را صرف جلسات می‌کنند.

اما مدیران عالی کسانی هستند که غالباً توسط رؤسای قوا انتخاب می‌شوند. آن‌ها باید در نقش‌های عملیاتی و میانی موفق باشند تا بتوانند به مدیریت عالی راه یابند. بررسی‌ها نشان می‌دهد که بخش اعظم کار مدیران عالی از نظر پویایی و مشغله، نظیر کار مدیران عملیاتی است. با این تفاوت که اینان برنامه ریزی‌های جامع و بلندمدت تری را در حوزه‌ی فعالیت گسترده‌تر و عوامل وضعی متنوع تری را طراحی یا مورد بررسی قرار می‌دهند و بیشتر وقتشان را با همکاران یا افراد خارج از سازمان و اندک زمانی را نیز با افراد زیردست می‌گذرانند.

۳-۱-۴- اقسام سطح سازمان

همانطور که پیش‌تر اشاره شد هر مدیری برای جایگاه ریاست جمهوری مناسب نیست و وی باید حداقلی از سوابق مدیریتی را در کارنامه خود داشته باشد تا تجربه کافی برای اداره بزرگ‌ترین دستگاه اجرایی کشور را به عهده گیرد و تصمیماتی دقیق و راهبردی برای اداره آن اتخاذ کند. از این رو در بررسی نسبت سوابق و تجربیات عملکردی مدیر با جایگاه ریاست جمهوری که برای آن نامزد شده است باید سطح

سازمانی آن مدیر را در نظر گرفت.

در این قسمت به اقسام سطح سازمان بر اساس تعاریف قانونی^۱ اشاره می‌گردد و در بخش بعدی حداقلی‌ترین سطح لازم برای تأیید مدیر بودن یک نامزد تبیین می‌شود. سطح سازمانی، هر یک از مقاطع تشکیل دهنده سلسله مراتب سازمانی است که جزء رده فرماندهی قرار می‌گیرد و در هر دستگاه ملی، ۴ سطح سازمانی به چشم می‌آید:

الف) وزیر یا بالاترین مقام سازمان

تمام فعالیت‌ها، وظایف و عملکردهای یک دستگاه تحت نظر وزیر یا بالاترین مقام هر سازمانی اداره و انجام می‌شود.

ب) معاونت

معاونت بالاترین سطح سازمانی پس از وزیر یا بالاترین مقام دستگاه اجرایی می‌باشد که انجام بخشی از وظایف، مرتبط با اهداف دستگاه را بر عهده دارد.^۲

ج) اداره کل، دفتر، مدیریت، مرکز

دفتر سومین سطح سازمانی است که عهده دار انجام بخشی وظایف متجانس معاونت و یا دستگاه می‌باشد و وجه غالب وظایف آن مطالعاتی آموزشی یا تحقیقاتی است. در رأس دفتر «مدیر کل» قرار می‌گیرد.^۳

اداره کل نیز سومین سطح سازمانی است که عهده دار انجام بخشی از وظایف متجانس معاونت و یا دستگاه می‌باشد و وجه غالب وظایف آن اجرایی است.^۴

مدیریت نیز سومین سطح سازمانی است که انجام بخشی از وظایف معاونت یا دستگاه را در زمینه فعالیت‌های مطالعاتی، تحقیقاتی و اجرایی بر عهده دارد و در مقایسه با دفتر و اداره کل از نظر اندازه و حجم فعالیت‌ها در حد نازل‌تری است. در رأس «مدیریت» مدیر قرار می‌گیرد.^۵

^۱ بخشنامه شماره ۲۸۲۱۶/۱۰۵ مورخ ۱۳۸۱/۱۲/۲۵ ضوابط ساختار سازمانی وزارتخانه‌ها و سازمان‌های مستقل وابسته به ریاست جمهوری

^۲ هر معاونت از حداقل واحد سازمانی در سطح دفتر، اداره کل و یا مرکز تشکیل می‌شود.

^۳ هر دفتر می‌تواند با حداقل ۲۵ پست سازمانی که حداقل ۷۰ درصد پست‌های آن کارشناسی باشد، تشکیل گردد.

^۴ برای حداقل ۵ اداره یک اداره کل پیش بینی می‌شود.

^۵ تعداد پست‌های هر مدیریت حداقل در سطح چهار اداره و یا چهار گروه می‌باشد لکن برای ایجاد

مرکز واحد سازمانی است که انجام بخشی از وظایف دستگاه یا معاونت را در زمینه فعالیت‌های مطالعاتی، تحقیقاتی، آموزشی یا اجرایی به صورت متمرکز در سطح ملی بر عهده دارد و در مقایسه با سایر واحدها از اختیارات بیشتری برخوردار می‌باشد.^۱

د) معاون مدیر کل، گروه و اداره

گروه، چهارمین سطح سازمانی است که عهده دار انجام چند وظیفه از وظایف دفتر با مدیریت می‌باشد ماهیت وظایف گروه مطالعاتی و تحقیقاتی است گروه فاقد واحد تابعه است و در رأس آن رییس گروه قرار دارد.^۲ اداره نیز عهده دار انجام چند وظیفه از وظایف اداره کل و مدیریت می‌باشد.^۳

۴-۱-۴- شاخصه‌های سنجش مدیر طراز ریاست جمهوری

مسئولیت شورای نگهبان در تشخیص شرط مدیر بودن در انتخابات ریاست جمهوری دو چیز است: شناخت توانایی‌ها و سوابق مدیریتی در نامزدها و سنجش آن‌ها با صلاحیت‌های یک رئیس جمهور.

در این راستا اولاً باید دانست مدیر و مدبر مفاهیمی مشکک بوده و صدق آن بر افراد، جایگاه‌ها و مصادیقش متفاوت می‌باشد. معنی این سخن آنست که ممکن است یک نفر مدیر و مدبر خوبی برای یک مدرسه، اداره، پادگان، استان، سازمان یا حتی یک وزارتخانه باشد اما سطح مدیریت و تدبیر او برای اداره دستگاه اجرایی کشور مناسب نباشد. وظیفه شورای نگهبان این است که در بررسی صلاحیت‌های نامزدهای ریاست جمهوری، سطح مدیریت و تدبیر آنان را با جایگاه خطیر و مهم ریاست جمهوری در

مدیریت الزاماً وجود اداره و گروه ضروری نمی‌باشد و حسب مأموریت‌ها و وظایف مجموعه پست‌های سازمانی را می‌توان مستقیماً تحت نظارت مدیر و یا معاون وی فرماندهی نمود.

^۱ در ساختار داخلی مرکز متناسب با نوع وظایف آن، گروه یا اداره پیش بینی می‌شود. تعداد گروه‌ها یا ادارات تشکیل دهنده مرکز، حسب نوع وظایف حداقل ۲ برابر تعداد آن‌ها در دفتر و اداره کل می‌باشد.

^۲ هر گروه متناسب با وظایف و مأموریت‌های محوله حداقل دارای ۵ پست سازمانی خواهد بود. ترکیب پست‌های سازمانی گروه مشتمل بر پست‌های کارشناسی و کاردانی است.

^۳ اداراتی که عهده دار در امور ارائه — پشتیبانی بر اساس تنوع و تعداد فعالیت‌ها حداقل با ۱۵ پست سازمانی ایجاد می‌شوند.

هر اداره که انجام فعالیت‌های آن مستلزم ایجاد پست‌های کارشناسی باشد متناسب با مأموریت‌ها و وظایف مجموعه حداقل با ۷ پست سازمانی سازماندهی خواهد شد که در این صورت حتی ۴ پست آن کارشناسی خواهد بود.

نظر گیرد و بسنجد و کسانی را که حتی در سمت‌های پیشین خود خوب عمل کرده ولی برای این جایگاه مناسب نبوده و شایستگی احراز این مسئولیت را ندارند مردود اعلام نماید.

ثانیاً اگرچه ممکن است برخی افراد شاخصه‌های مدیر را «بالقوه» دارا باشند اما در بررسی نامزدها نیابستی به وجود شرایط بالقوه و حدس و گمان‌های شخصی اعضای شورا اکتفا کرد. شخصی که در بررسی‌ها، صلاحیت او تأیید می‌شود حتماً می‌بایست معیارها و مؤلفه‌های شرط مدیر بودن را از خود بروز داده باشد و به عرصه فعلیت رسانده باشد. این نکته از آن جهت مهم است که عرصه بررسی، گزینش و انتخاب باید دقیقاً مبتنی بر استنادات و استدلال‌ات قطعی و حسی، عقلی و شهودی باشد تا اولاً تمایلات و سلیقه‌های فردی اعضای شورا دخیل در این انتخاب نگردد، ثانیاً تأیید یا رد صلاحیت افراد مستند به شواهد و نشانه‌های روشن باشد و ثالثاً این انتخاب فارغ از هرگونه حدس و گمان‌های ظنی و غیر دقیق اعضا باشد.

از این رو برخی معیارهای کمی و حداقلی باید تعیین کرد تا مطمئن شد فرد با داران بودن این مؤلفه‌ها توانسته است خود را اولاً در معرض یک مسئولیت مهم و خطیر اجرایی قرار داده باشد و ثانیاً توان مدیریتی او را در اداره آن جایگاه اجرایی ارزیابی کرد و سنجد.

برای تشخیص این شرط، ۵ عامل و معیار حداقلی در نظر گرفته شده است. چنانچه این ۵ معیار در نامزدی وجود نداشته باشد بی‌تردید تأیید صلاحیت او مبنای منطقی و دقیقی نخواهد داشت و چنانچه نامزدی بدون این ۵ معیار بتواند به کرسی ریاست جمهوری برسد، نباید انتظار مدیریت درستی در کلان کشور از او داشت. حقوقدانان و فقهای محترم شورای نگهبان چنانچه در بررسی‌های خود معیارهای برشمرده شده را در نظر گیرند می‌توان اطمینان نسبی و حداقلی از تحقق شرط «مدیر» بودن در نامزد - متناسب با سطح جایگاه ریاست جمهوری - داشت که در زیر به اختصار بررسی و تبیین می‌گردد.

الف) سیر رشد مدیریتی

همانطور که پیش‌تر اشاره شد، مدیریت سه سطح اساسی دارد که لازم است اولاً نامزد به مقام مدیریت عالی یک دستگاه استانی و ملی رسیده باشد و ثانیاً تا جای ممکن

سطوح مختلف مدیریت، از مدیریت عملیاتی (اجرایی) تا مدیریت میانی و در نهایت رسیدن به مدیریت عالی را تجربه کرده باشد و با اقتضائات هر کدام آشنا باشد تا در مقام اجرا با اشراف بر آن اقتضائات صحیح‌ترین تصمیم را بگیرد. بررسی و سنجش سوابق عملکردی و رفتاری وی در طی سطوح و مراحل مختلف مدیریت می‌تواند درک درستی از رفتارها و کنش‌های وی در موقعیت‌های مختلف بدست دهد و از راه‌یابی مدیرانی که یک شبه راه مدیریت عالی را بر اساس روابط و وابستگی‌های شخصی یا حزبی و رانت و ویژه‌خواری، بدون طی مراحل منطقی و اداری سپری کرده‌اند به جمع نامزدهای تأیید صلاحیت شده، جلوگیری کند. از سوی دیگر صلاحیت کسانی نیز که با نخبگی، توان فوق‌العاده مدیریتی و اجرایی خویش توانسته‌اند در مدت کوتاهی به مدیریت عالی برسند به دقت بررسی شده و در صورت صحت، صلاحیتشان تأیید گردد.

(ب) جایگاه خدمتی

برای نامزدی در جایگاه عالی‌ترین مدیر اجرایی کشور لازم است افراد پیش از انتخاب برای این جایگاه، تجربه کافی از بر دوش کشیدن مسئولیت یک سازمان و اداره یک نهاد حاکمیتی و اجرایی کشور را کسب کرده باشند. این پست سازمانی چند ویژگی را باید داشته باشد:

اولاً نامزد انتخابات ریاست جمهوری در موقعیت‌های شغلی پیشین خود باید سابقه کار تشکیلاتی و اداره تیم و نفرات را داشته باشد. کسی که می‌خواهد در جایگاه ریاست جمهوری بنشیند و ۱۸ وزارتخانه، ۱۲ معاونت، ۳۱ استان، ۴۸ شورای عالی، ۸.۵ میلیون نفر کارمند و ده‌ها شرکت و مؤسسه عمومی دولتی را در سلسله مراتب خود اداره کند و یا برای آن‌ها تصمیم بگیرد، باید درکی از این حجم کار اجرایی را داشته باشد. در نتیجه کسی که صرفاً سابقه نمایندگی مجلس، عضویت مجمع تشخیص مصلحت نظام، عضویت در شورای نگهبان و ... را داراست نباید صلاحیت وی تأیید شود.

ثانیاً فرد باید در این پست سازمانی تجربه انجام اقداماتی و تصمیم‌گیری‌هایی را حداقل در حوزه استانی داشته باشد و بتواند مدیریت حوزه‌ای خاص را در سطح استان یا کلان شهرها را تجربه کرده باشد تا با دید مناسبی از امکانات و ظرفیت‌ها، محدودیت‌ها، چارچوب‌ها، تعاملات و ملاحظات مختلف در سطح کشور آشنا شده باشد. چنانچه این سطح حداقلی از جایگاه شغلی در فرد نامزد وجود نداشته باشد، نمی‌توان ارزیابی

درستی از میزان توانایی‌ها، رفتارها و کنش‌های فرد در سطح کلان کشور و در موقعیت‌های مختلف صورت داد.

در این راستا در ماده ۵ قانون مدیریت خدمات کشوری (۱۳۸۶) منظور از دستگاه اجرایی کلیه وزارتخانه‌ها، مؤسسات دولتی، مؤسسات یا نهادهای عمومی غیردولتی، شرکت‌های دولتی و کلیه دستگاه‌هایی که شمول قانون بر آن‌ها مستلزم ذکر و یا تصریح نام است اعلام شده است.

بنابراین مجلس شورای اسلامی، مجمع تشخیص مصلحت نظام، دیوان محاسبات، ارتش جمهوری اسلامی ایران، سپاه پاسداران، نیروی انتظامی، قوه قضائیه، شورای نگهبان، دیوان عالی کشور، دادستانی کل کشور، دیوان عدالت اداری، سازمان بازرسی کل کشور، صدا و سیما و سایر سازمان‌ها و مراجعی که در قانون اساسی ذکر شده‌اند همگی یک موسسه دولتی تلقی می‌شوند و مشمول عنوان دستگاه اجرایی خواهد بود. در ماده ۸ همین قانون نیز امور حاکمیتی را آن دسته از اموری دانسته که تحقق آن موجب اقتدار و حاکمیت کشور است و منافع آن بدون محدودیت شامل همه اقشار جامعه گردیده و بهره مندی از این نوع خدمات موجب محدودیت برای استفاده دیگران نمی‌شود.

اما مدیران دستگاه‌های اجرایی کشور که به امور حاکمیتی اشتغال دارند چه حداقل جایگاهی را برای نامزدی و تصدی کرسی ریاست جمهوری باید داشته باشند؟ در این خصوص قانون مدیریت خدمات کشوری در ماده (۷۱)^۱ و قانون نظام هماهنگ پرداخت در تبصره ۲ ماده (۱)^۲ با تعیین امتیاز شغلی مقامات و مدیران سیاسی و اجرایی کشوری

^۱ ماده ۷۱ قانون مدیریت خدمات کشوری: «سمت‌های ذیل مدیریت سیاسی محسوب شده و به عنوان مقام شناخته می‌شوند و امتیاز شغلی مقامات مذکور در این ماده به شرح زیر تعیین می‌گردد: الف) روسای سه قوه ۱۸۰۰۰ امتیاز، ب) معاون اول رئیس جمهور، نواب رئیس مجلس شورای اسلامی و اعضای شورای نگهبان ۱۷۰۰۰، ج) وزراء، نمایندگان مجلس شورای اسلامی و معاونین رئیس جمهور ۱۶۰۰۰ امتیاز، د) استانداران و سفرا ۱۵۰۰۰ امتیاز، ه) معاونین وزراء ۱۴۰۰۰ امتیاز»

^۲ تبصره ۲ ماده ۱ قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت (۱۳۷۰): «اعداد مبنای حقوق ماهانه مقامات و همپراز آنان به شرح زیر تعیین می‌گردد که با اعمال ضریب مذکور در ماده (آ) قابل پرداخت

و بند «ب» ماده (۱۰۹)^۱ همین قانون برای مقامات لشگری، ملاک خوبی را برای تشخیص حداقل جایگاه مقامات کشوری و مدیران اجرایی و سیاسی کشور برای نامزدی ریاست جمهوری ارائه می‌دهند. بر همین مبنا با بررسی‌های کارشناسی صورت گرفته به نظر می‌رسد، دارا بودن امتیاز ۱۵۰۰۰ برای مقامات کشوری و جایگاه ۱۸ برای مقامات لشگری به عنوان حداقل امتیاز و جایگاه برای شرط مدیر الزامی است.

بنابراین در معیار سنجش بر اساس جایگاه، نامزدها برای تأیید صلاحیت باید در حوزه خدمتی خود در جایگاه عالی‌ترین مقام یک سازمان یا نهاد استانی با امتیاز ۱۵۰۰۰ برای مقامات کشوری و جایگاه ۱۸ برای مقامات لشگری قرار گرفته باشند.

ج) سنوات مدیریتی

اگرچه سیر سطوح مختلف مدیریت و داشتن تجربه مدیریت عالی اجرایی در سطح یک استان مهم است اما این دو تجربه در کنار سنوات مدیریتی در این مسئولیت‌هاست که معنی پیدا می‌کند. اگر کسی سابقه مدیریت عالی در یک استان را برای یکسال داشته باشد و تمام سطوح مدیریتی در این عرصه را نیز طی کرده باشد، همچنان تجربه حداقلی برای نامزدی در این جایگاه را نیاندوخته است.

خواهد بود: الف) معاونین وزراء (۱۷۰۰، ب) استانداران و سفرا (۱۸۰۰، ج) وزراء، نمایندگان مجلس شورای اسلامی، معاونین رئیس جمهور، معاونین قوه قضائیه و رئیس کل دیوان محاسبات (۱۹۰۰، د) معاون اول رئیس جمهور، نواب رئیس مجلس شورای اسلامی و اعضای شورای نگهبان (۲۰۰۰، هـ) روسای سه قوه (۲۲۰۰)

^۱ ب) حقوق بازنشستگی، وظیفه و یا فوت کارمندان نیروهای مسلح بر اساس امتیاز ردیف جایگاه شغلی مربوط در ضریب ریالی مذکور در این ماده و بر اساس سی سال سنوات خدمت مطابق جدول و احکام زیر خواهد بود: عنوان درجه یا رتبه شغلی: سرجوخه با رتبه ۴، امتیاز: ۵۴۰۰ عنوان درجه یا رتبه شغلی: گروهان ۳ با رتبه ۵، امتیاز: ۶۰۰۰ عنوان درجه یا رتبه شغلی: گروهان ۲ با رتبه ۶، امتیاز: ۶۶۰۰ عنوان درجه یا رتبه شغلی: گروهان ۱ با رتبه ۷، امتیاز: ۷۲۰۰ عنوان درجه یا رتبه شغلی: استوار دوم با رتبه ۸، امتیاز: ۷۸۰۰ عنوان درجه یا رتبه شغلی: استوار یکم با رتبه ۹، امتیاز: ۸۴۰۰ عنوان درجه یا رتبه شغلی: استوار سوم با رتبه ۱۰، امتیاز: ۹۰۰۰ عنوان درجه یا رتبه شغلی: استوار دوم با رتبه ۱۱، امتیاز: ۹۶۰۰ عنوان درجه یا رتبه شغلی: استوار یکم با رتبه ۱۲، امتیاز: ۱۰۲۰۰ عنوان درجه یا رتبه شغلی: سروان با رتبه ۱۳، امتیاز: ۱۰۸۰۰ عنوان درجه یا رتبه شغلی: سرگرد با رتبه ۱۴، امتیاز: ۱۱۴۰۰ عنوان درجه یا رتبه شغلی: سرهنگ با رتبه ۱۵، امتیاز: ۱۲۰۰۰ عنوان درجه یا رتبه شغلی: سرهنگ با رتبه ۱۶، امتیاز: ۱۲۶۰۰ عنوان درجه یا رتبه شغلی: سرتیپ ۲ با رتبه ۱۷، امتیاز: ۱۳۲۰۰ عنوان درجه یا رتبه شغلی: سرتیپ با رتبه ۱۸، امتیاز: ۱۳۸۰۰ عنوان درجه یا رتبه شغلی: سرلشگر با رتبه ۱۹، امتیاز: ۱۴۴۰۰ عنوان درجه یا رتبه شغلی: سپهبد با رتبه ۲۰، امتیاز: ۱۵۰۰۰ عنوان درجه یا رتبه شغلی: ارتشبد، امتیاز: ۱۵۶۰۰

بررسی‌های صورت گرفته در این خصوص نتایج زیر را بدست داده است:^۱

الف) روسای قوا و معاونان اول قوه مجریه و قضائیه: حداقل ۲ سال

ب) وزراء، معاونین رؤسای قوای مجریه و قضائیه، فرمانده ستاد کل نیروهای مسلح و ارتش، سپاه، نیروی انتظامی و بسیج: حداقل ۴ سال

ج) دبیران شوراها، عالی، استانداران، شهرداران کلان شهرها، سفرا، معاونین وزراء، فرماندهان نیروهای مسلح استانی و منطقه‌ای کشور، مسئولین مؤسسات عمومی دولتی و غیردولتی: حداقل ۶ سال

د) آگاهی کارشناسی و رتبه علمی

رئیس جمهور باید مجموعه‌ای از دانش‌ها و آگاهی‌های لازم برای مدیریت کشور را در حوزه‌های فرهنگی، سیاسی، اجتماعی، اقتصادی، امنیتی، فنی و مهندسی و ... داشته باشد تا بتواند میان آراء مختلف و نظرات مطرح و روش‌های موجود، یکی را انتخاب نموده و مسیر حرکت کشور را معین نماید. این مسئله با پختگی و وزانت علمی فرد نیز گره خورده و طی نمودن مدارج علمی عالی را نیز توسط او ضروری می‌سازد علی‌الخصوص که حداقلی از سطح کسب مدارج علمی برای کاندیداتوری در جایگاه‌های دیگری همچون نمایندگی مجلس شورای اسلامی و مجلس خبرگان رهبری پیش بینی شده است.

بر این اساس ضروری است داوطلب ریاست جمهوری دارای مدرک دکترای تخصصی یا مدرک اجتهاد (معادل حوزوی) آن باشد.

این معیار دو اثر عمده دارد:

اول؛ جایگاه ریاست جمهوری را از جایگاه‌های پایین‌تر در نظام همچون نمایندگی مجلس شورای اسلامی بالاتر می‌برد.

^۱ بر اساس معیارهای پیش گفته نمایندگی مجلس، عضویت در شوراها، عالی نظیر انقلاب فرهنگی و امنیت ملی، ریاست یا عضویت در مجمع تشخیص مصلحت نظام، عضویت در شورای نگهبان و ... هیچ کدام سابقه مدیریت اجرایی محسوب نمی‌شود.

^۲ با این شرط که دارای شعب منطقه‌ای بوده یا حداقل در یک سوم استان‌های کشور نمایندگی داشته باشند، نظیر: بنیاد مستضعفان و جانبازان انقلاب اسلامی، هلال احمر، کمیته امداد امام، بنیاد شهید انقلاب اسلامی، بنیاد مسکن انقلاب اسلامی، سازمان تبلیغات اسلامی، سازمان تأمین اجتماعی، دانشگاه آزاد، آستان قدس رضوی و ...

دوم؛ پختگی علمی و وزانت اندیشه‌ای او را بطور حداقلی تضمین می‌کند.

هـ) استمرار و عدم انقطاع مدیریتی

یکی از مسائل مهم در بدست گرفتن مدیریت اجرایی به روز بودن و در جریان تحولات نظام اداری و شرایط اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور بودن است. کسانی که دارای سوابق مدیریتی در نظام جمهوری اسلامی ایران هستند به صرف مسئولیت داشتن در ۲۰ یا ۳۰ سال پیش در این نظام نمی‌توانند از شایستگی کاندیداتوری در سمت ریاست جمهوری برخوردار باشند.

کسی که می‌خواهد خود را در جایگاه ریاست جمهوری قرار دهد باید از یک پیوستگی و استمرار در دوران مدیریت خودش تا رسیدن به جایگاه ریاست جمهوری برخوردار باشد تا تمام تحولات اقتصادی، اجتماعی، امنیتی، سیاسی، فرهنگی و ... کشور به خوبی تحت اشراف او باشد و درک درستی را از موقعیت کشور در عرصه داخلی و بین‌المللی داشته باشد.

از همین رو کسی که ۳۰ سال پیش مسئولیت برجسته‌ای را در کشور بر عهده داشته است یا ۲۰ سال پیش تصدی یک وزارتخانه بر عهده او بوده ولی از آن به بعد از فضای اداری سیاسی کشور به طور کامل منقطع شده است، صلاحیت مدیریت او برای دوران فعلی زیر سؤال و محل ابهام است.

بر همین اساس رابطه مستقیمی میان سطح مدیریت و استمرار و اتصال مدیر با فضای اجرایی کشور وجود دارد که باید در بررسی‌ها مورد توجه قرار گیرد.

بررسی‌های ما نتایج زیر را بر اساس سطح جایگاه مدیر و سنوات انقطاع او از فضای اداری کشور بدنبال داشته است که بصورت حداکثری نمایش داده شده است:

الف) روسای قوا و معاونان اول قوه مجریه و قضائیه: حداکثر ۱۵ سال

ب) وزراء، معاونین رؤسای قوای مجریه و قضائیه، فرمانده ستاد کل نیروهای مسلح و ارتش، سپاه، نیروی انتظامی و بسیج: حداکثر ۱۰ سال

ج) دبیران شوراهای عالی، استانداران، شهرداران کلان شهرها، سفرا، معاونین وزراء، فرماندهان نیروهای مسلح استانی و منطقه‌ای کشور، مسئولین مؤسسات عمومی دولتی

و غیردولتی^۱: حداکثر ۵ سال

۲-۴- مدبر کیست؟

در ادبیات مدیریت متعارف، مدیریت موفق و مؤثر مدیریتی است که به کسب هدف‌های سازمانی یا چیزی بیش از آن می‌انجامد. مدیری که بتواند حداقل نتیجه قابل قبول را با استفاده از ابزارهایی نظیر تنبیه، توبیخ، کسر حقوق و غیره فراهم سازد مدیر موفق نامیده می‌شود؛ در حالی که مدیر مؤثر به کسی می‌گویند که بتواند ۸۰ الی ۹۰ درصد توانایی‌های افراد را به کارگیرد.

مدیریت یک جایگاه حقوقی و اداری است و ممکن است هرکسی به صرف یک حکم انتصاب در جایگاه مدیر قرار گیرد اما هیچ کس بصورت انتخابی یا انتصابی «مدبر» نخواهد شد. تدبیر نرم افزار و روش پسندیده و صحیح مدیریت است و جهت‌گیری‌ها را در اعمال مدیریت مشخص می‌نماید. در حقیقت کسی که با تدبیر در مدیریت خویش عمل کند، مدیر مؤثر و موفق خواهد بود.

حال باید پرسید که چگونه می‌توان یک مدیر موفق و مؤثر بود؟ در پاسخ به این پرسش مطرح می‌شود که برای مدیریت موفق و مؤثر، بهره‌مندی از توانایی‌های ذاتی و اکتسابی معینی ضرورت دارد. توانایی‌هایی در ابعاد فنی، انسانی، ادراکی و...^۲ مهارت‌های فنی یعنی توانایی به کاربردن روش، فنون، وسایل و ابزار مورد نیاز برای انجام وظایف خاصی که از راه تجربه و آموزش به دست آمده باشد. مهارت‌های انسانی شامل توانایی کار با مردم و به وسیله آنان، به انضمام آگاهی از فنون تشویق و اینکه به کارگرفتن رهبری مؤثر از طریق ایجاد ارتباط، انگیزاننده‌ها و گرایش‌ها می‌باشد. مهارت‌های ادراکی توانایی ادراک مشکلات سازمان، مفاهیم برنامه‌ای، تشخیص موقعیت‌ها و مسائل و این‌که یک فرد برای چه بخشی از سازمان مناسب است، می‌باشد.^۳

^۱ با این شرط که دارای شعب منطقه‌ای بوده یا حداقل در یک سوم استان‌های کشور نمایندگی داشته باشند، نظیر: بنیاد مستضعفان و جانبازان انقلاب اسلامی، هلال احمر، کمیته امداد امام، بنیاد شهید انقلاب اسلامی، بنیاد مسکن انقلاب اسلامی، سازمان تبلیغات اسلامی، سازمان تأمین اجتماعی، دانشگاه آزاد، آستان قدس رضوی و ...

^۲ رضاییان، علی (۱۳۹۰). مبانی سازمان و مدیریت.

^۳ سیدجوادین، سیدرضا. (۱۳۸۲). مبانی سازمان و مدیریت.

۱-۲-۴- تعریف لغوی و اصطلاحی

در خصوص مفهوم «مدبر بودن»، باید گفت از لحاظ لغوی «مدبر» به عنوان صفت فاعلی به معنای «تدبیرکننده» و «صاحب تدبیر و عاقبت اندیشی» آمده است. بر این اساس به نظر می‌رسد آنچه در خصوص مفهوم «مدبر بودن» افاده می‌گردد نه تنها مفهومی اضافه بر مفهوم «مدیر بودن» فرد نمی‌باشد بلکه تدبیر یکی از عناصر اصلی تشکیل دهنده مفهوم مدیریت می‌باشد.

۲-۲-۴- شاخصه‌های مدبر

از جمله توانایی‌هایی که برای مدیران مدبر (موفق و مؤثر) بر می‌شمارند عبارت است از: خلاقیت، مهارت خوب گوش دادن، قدرت رهبری، توانایی سازماندهی. در ادبیات مدیریت رایج از این توانایی‌ها به شایستگی‌ها نیز تعبیر می‌شود؛ که غالباً به دو دسته شایستگی‌های فنی و شایستگی‌های رفتاری تقسیم می‌شوند. اما باید گفت که شایستگی‌های لازم برای پست‌های مختلف مدیریتی به صورت کلی و استاندارد تعریف شده نیست بلکه به اقتضای پست‌های مختلف تعیین می‌شود.

مطلب دیگر آنکه یکی از مهم‌ترین مباحث علم مدیریت بحث شخصیت مدیر می‌باشد، زیرا مدیر به نوعی پرچم‌دار تحقق اهداف سازمان است. از آنجا که سمت ریاست جمهوری اسلامی ایران هدف بسیار بلند تحقق معنویت و عدالت در کشور و گسترش آن در جهان را دنبال می‌کند^۱، رئیس جمهور نیز باید دارای شخصیت، توانمندی، مسئولیت و تعهد بسیار بالایی باشد تا بتواند این چنین سازمانی را به بهترین صورت و با استفاده از روش اسلامی به اهدافش برساند.

بحث ویژگی‌های شخصیتی مدیر در مکاتب مدیریت غربی تا حد زیادی مورد

^۱ مقدمه قانون اساسی: در ایجاد نهادها و بنیادهای سیاسی که خود پایه تشکیل جامعه است براساس تلقی مکتبی، صالحان عهده‌دار حکومت و اداره مملکت می‌گردند (أَنَّ الْأَرْضَ يَرْتُهَا عِبَادِيَ الصَّالِحُونَ) و قانونگذاری که مبین ضابطه‌های مدیریت اجتماعی است بر مدار قرآن و سنت، جریان می‌یابد بنابراین نظارت دقیق و جدی از ناحیه اسلام‌شناسان عادل و پرهیزکار و متعهد (فقهای عادل) امری محتوم و ضروری است و چون هدف از حکومت، رشد دادن انسان در حرکت به سوی نظام الهی است (وَإِلَى اللَّهِ الْمَصِيرُ) تا زمینه بروز و شکوفایی استعدادها به منظور تجلی ابعاد خداگونگی انسان فراهم آید (تَخَلَّقُوا بِالْإِحْلَاقِ لِلَّهِ) و این جز در گرو مشارکت فعال و گسترده تمامی عناصر اجتماع در روند تحول جامعه نمی‌تواند باشد.

بررسی قرار گرفته است. در این مکاتب، مشاغل سازمانی به صورت بسیار پیچیده طبقه‌بندی و کدبندی شده و پس از این کار وظایف هر شغلی در این مکاتب مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.^۱

طبق نظریات مدیریت غربی ویژگی‌های شخصیتی هر مدیری یکسان است و فقط سطح مدیریت و شرایط آن تغییر می‌کند اما در یک سازمان جهادی مدیر نمی‌تواند صرفاً در پی برخورداری از مهم‌ترین مهارت‌های مدیریتی باشد. زیرا علاوه بر این مهارت‌ها باید خود را مجهز به خُلقیاتی کند که در مدیریت غربی معمولاً به آن‌ها توجه جدی نمی‌شود. چنانکه ویژگی‌های شخصیتی که در مدیریت غربی پیرامون آن بحث می‌شود

^۱ مهم‌ترین بحث مربوط به مشاغل، بررسی و تعیین ویژگی‌های روانشناختی احراز شغل است که در آن از یک سو ویژگی‌های هوشی، شخصیتی و عاطفی افراد برای واگذاری شغل به آن‌ها بررسی می‌گردد و از سویی دیگر شناسنامه یک شغل و ویژگی‌های روانی مورد نیاز آن، مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد. البته سطح شغل در سلسله‌مراتب سازمانی نیز موضوع مهمی است. هر چه از سطوح ابتدایی سازمان یعنی طبقاتی که مشاغل ساده را به خود اختصاص می‌دهند به سمت رأس هرم سازمان حرکت کنیم مشاغل پیچیده‌تر می‌شوند و شرایط احراز آن‌ها نیز پیچیده‌تر خواهد شد. در طبقات بالاتر مدیران علاوه بر ویژگی‌های عمومی احراز شغل باید از توانایی‌های مدیریتی خاص نیز برخوردار باشند.

کوپر و روتسون اعتقاد دارند که در میان عوامل پیش‌بینی‌کننده موفقیت شغلی، ویژگی‌های شخصیتی به دلیل توسعه و پایداری‌شان بر سایر ویژگی‌ها برتری دارند. بر همین اساس در علم مدیریت امروز در اکثر آزمون‌های شخصیتی، ویژگی‌های شناختی در کنار سایر ویژگی‌های روانی مورد بررسی قرار می‌گیرد. تحقیقات نشان داده‌اند افرادی که به طور مستمر و وسیع به بررسی و تحلیل خود و محیط می‌پردازند، مشاغلی را انتخاب می‌کنند که در آن احساس مولد بودن، رضایت‌مندی و موفقیت وجود دارد. به همین دلیل شخصیت یکی از پیش‌بینی‌کننده‌های موفقیت شغلی است که با شناسایی دقیق عناصر و ابعاد آن می‌توان به عملکرد مطلوب فرد در آینده اطمینان داشت. بسیاری از نظریه‌های انتخاب شغل به این باورند که مهم‌ترین عنصر مؤثر در موفقیت مشاغل گوناگون شخصیت است. سوپر معتقد است افراد بدین منظور شغلی را انتخاب می‌کنند تا شخصیت خود را ابراز کنند. به باور او فعالیت‌های افراد در دنیای کار تظاهرات خودپنداره آنان است. باریک و مونت بررسی نموده‌اند که احساس مسئولیت، پشتکار، تلاش برای تکمیل وظایف و دستیابی به اهداف شغلی و وابستگی به سازمان در موفقیت شغلی مؤثر است. نت بیان داشته است توانمندی در تصویرپردازی، خلاقیت و تفکر وسیع و همه‌جانبه در موفقیت شغلی مؤثر است. چنانچه افراد بر اساس گرایش‌های شخصیتی خود شغلی را انتخاب کنند احتمال موفقیت شغلی آنان فزونی می‌یابد (سلیمی، حسن و دیگران (۱۳۸۵). رابطه ویژگی‌های شخصیتی با موفقیت شغلی در مدیران ارشد یک سازمان دولتی. دو فصلنامه تحقیقات علوم رفتاری، ۵-۱۲).

در ادبیات اسلامی ذیل مباحث اخلاقی قرار داده شده است. در این دیدگاه نمی توان به این اخلاقیات نگاه ابزاری در جهت تحقق اهداف سازمان داشت و می توان گفت کسب این اخلاقیات، امری واجب است.

با این دیدگاه در این بخش به بیان مهم ترین معیارها و مؤلفه های لازم برای یک مدیر مدبر می پردازیم.^۱

الف) دانش و آگاهی ها

منظور از دانش و آگاهی های لازم برای مدیریت عناصری همچون معلومات شغلی، اطلاعات و تخصص مرتبط با شغل است که فرد در صورت دارا بودن آن ها می تواند مدیریت توأم با تدبیر داشته باشد.

بر این اساس مدیر مدبر کسی است که تخصص کافی برای نامزدی و پذیرش جایگاه ریاست جمهوری را دارد و علاوه بر استفاده از نظرات مشاوران و تصمیم سازان در حوزه های مختلف اقتصادی، فرهنگی، امنیتی، هنری، ورزشی، علمی، سیاسی، اجتماعی و ... خود نیز کارشناس و صاحب نظر است تا بتواند میان آراء مختلف و نظرات مطرح و روش های موجود یکی را انتخاب نموده و مسیر را معین نماید.

نامزد ریاست جمهوری همچنین باید بر اسناد بالادستی همچون قانون اساسی، سند چشم انداز و سیاست های کلی نظام، برنامه ی پنج ساله ششم و قانون بودجه نیز اشراف و احاطه داشته باشد.^۲

وی باید ضمن آشنایی با تاریخ معاصر، شعارها، اهداف و آرمان های انقلاب اسلامی

^۱ شاید این گونه تصور شود که برخی از شرایط و ویژگی های شخصیتی ذکر شده می تواند صرفاً ذیل مباحث مدیریت خود و اخلاق فردی نیز مطرح شود. اما اشاره به این ویژگی های شخصیتی در این فصل دو مزیت دارد: اولاً برخی از ویژگی های شخصیتی تأثیر مستقیم در موفقیت و یا عدم موفقیت رئیس جمهور در اداره کشور دارد. ثانیاً درک اهمیت و تأثیر این مباحث بر مدیریت دستگاه اجرایی کشور، زمانی مقدور است که در فضا و محیط سازمانی ذکر شوند. به عنوان مثال شجاع بودن رئیس جمهور شاید یک فضیلت فردی به نظر بیاید که بهتر است تمامی از سان ها از آن برخوردار باشند، اما وقتی همین ویژگی در بستر جایگاه ریاست جمهوری مورد بررسی قرار می گیرد بیانگر میزان اهمیت و تأثیرگذاری آن در اتخاذ تدابیر درست و موفقیت مدیر است.

^۲ مقام معظم رهبری: اگر کشور، سیاست مشخصی را در مقوله ای پذیرفته است، کسی که اجرای بخشی از بخش های کشور را می پذیرد، باید آن را در همان جهت کار و به همان سمت و با همان هدف پیش ببرد و هدایت کند؛ ولو خود او، آن سیاست را به طور کامل تثبیت نکرده باشد. (۱۳۷۲/۰۵/۱۲)

را نیز بخوبی بشناسد تا بتواند در این مسیر حرکت کند.

ب) قابلیت‌ها یا مهارت‌ها

داوطلب ریاست جمهوری باید توانایی انجام کارهای مرتبط با اهداف شغلی را داشته باشد. او باید ضمن برخورداری از سلامت جسمی کامل، از چابکی، تحرک لازم، زبان سلیس و روان، توانایی تحلیل جامع، قدرت تفکر راهبردی، توانایی اقناع دیگران، توان جمع‌بندی نظرات کارشناسی و استفاده از دیدگاه‌های مشاوران (مشورت پذیری)، توانایی اتخاذ تصمیم و واکنش به موقع نسبت به مسائل، راهبری در موقعیت‌های اضطراری و بحرانی، روحیه تعامل با مدیران و نخبگان، قدرت شناسایی مشکل، توییح، تنبیه و برخورد قاطع با عوامل بروز مشکل، تیم‌سازی و شبکه‌سازی، قدرت تشخیص اولویت‌ها، توان خطرپذیری و تحول‌آفرینی، روحیه پذیرش خطا و اشتباه و ... بهره‌مند باشد.

ج) نگرش‌ها و ارزش‌ها

به ترجیحات و یا مفروضات ذهنی هر فردی نگرش یا ارزش گفته می‌شود. نگرش‌ها و ارزش‌ها تعیین‌کننده اولویت‌های اقدام و تصمیم‌گیری برای افراد خواهند بود که در این بخش به مهم‌ترین نگرش‌ها و ارزش‌هایی که برای ریاست جمهوری لازم و ضروری است اشاره می‌شود.

یک نامزد ریاست جمهوری باید کسی باشد که برای عمل به تکلیف خودگزینشی کرده و توانایی‌های خود را سنجیده باشد^۱، مسئولیت را یک تعهد الهی بداند، فرصت‌هایی که برای خدمت به مردم در گذشته داشته را غنیمت شمرده باشد^۲، تقوا را در بعد فردی و اجتماعی سر منشأ اقدامات و تصمیمات خود قرار داده باشد^۳، در برابر بیت‌المال احساس مسئولیت کند^۴، نسبت به اسراف حساس بوده و صرفه‌جویی را پیشه کند^۵، به

^۱ مقام معظم رهبری: صلاح فردی در امر حکومت در اسلام، یک امر بسیار مهم و اساسی است. هر کسی به هر اندازه‌ای از مدیریت که می‌خواهد مباشرت کند، بایستی صلاحیت آن را در خودش به وجود بیاورد یا در خودش ببیند و بپذیرد؛ بدون این، عمل نامشروعی انجام داده. (۱۳۸۹/۰۹/۱۰)

^۲ نهج البلاغه، نامه ۶۲.

^۳ رهبر معظم انقلاب: ۱۳۸۲/۱۰/۱۸.

^۴ نهج البلاغه، نامه ۲۶.

^۵ رجایی، غلامعلی، برداشت‌هایی از سیره امام خمینی، ج ۲، ص ۱۱۰.

شعارهای انقلاب اعتقاد عمیق و عملی داشته باشد، خود را برابر بدهکار و پاسخگو بداند، توجه به محرومان و مستضعفان برای او اولویت داشته باشد^۳، نسبت به الگو بودن مدیر (امرا و حاکمان) برای جامعه التفات داشته باشد،^۴ ایثار و از خودگذشتگی داشته باشد و قانونمدار باشد.

(د) ویژگی‌ها

خصوصیات شخصیتی و نحوه واکنش به شرایط و افراد، ویژگی‌های یک فرد را تعیین می‌کند. ساده‌زیست باشد^۵ و طعم فقر و محرومیت را چشیده باشد^۶، عدم سوء

^۱ مقام معظم رهبری: که شعارهای انقلاب بایستی به وسیله مسئولین و متخبین ما روز به روز زنده‌تر شود. این شاخص است. (۱۳۸۶/۱۱/۲۸)

^۲ مقام معظم رهبری: جدی بودن در کار، آرام نداشتن برای کار، احساس مسئولیت برای اصل اقدام و کار و وظیفه‌ای که بر عهده گرفته، بسیار مهم است. به همین جهت هم هست که اگر کسی واقعاً در بخشی از بخش‌های کشور احساس کند که کفایت لازم برای این کار را ندارد، معلوم نیست که پذیرش آن کار مشروع باشد. (۱۳۷۲/۰۵/۱۲)

^۳ «وَتُرِيدُ أَنْ نَمُنَ عَلَى الَّذِينَ اسْتَضَعُوا فِي الْأَرْضِ وَنَجْعَلَهُمْ أُمَّةً وَنَجْعَلَهُمُ الْوَارِثِينَ» (سوره قصص، آیه ۵)

^۴ امیرالمؤمنین علی (ع): «أَفْتَعِ مِنْ نَفْسِي بَأَنْ يُقَالَ هَذَا أَمِيرُ الْمُؤْمِنِينَ وَ لَا أُشَارِكُهُمْ فِي مَكَارِهِ الدَّهْرِ أَوْ أَكُونَ أَسْوَأَ لَهُمْ فِي جُشُوبَةِ الْعَيْشِ»: آیا به همین رضایت دهم که مرا امیر المؤمنین علیه السلام خوانند و در تلیخی‌های روزگار با مردم شریک نباشم و در سختی‌های زندگی الگوی آنان نگردم. (نهج البلاغه، نامه ۴۵).

^۵ ابوذر (رض): ما تبع النبي من خبز بر ثلاثة ايام حتى مضى سبيله. (علامه مجلسی، بحارالانوار، ج ۳۵، ص ۲۲۰، ح ۱۵)

^۶ امام خمینی (ره): خاصیت یک حکومت محرمین، مستضعفین و حکومت مردمی این است که هم مجلسش می‌فهمد مستضعفین و محرمین یعنی چه، هم حکومت و وزرا می‌فهمند که یعنی چه، هم رئیس جمهور و رئیس مجلس‌اش می‌دانند که این محرومیت یعنی چه؛ برای این که خودشان لمس کرده‌اند، خودشان لمس محرومیت را کرده‌اند؛ اینها می‌فهمند که ناداری یعنی چه و محرومیت یعنی چه. (صحیفه امام (ره)، ج ۱۸، صص ۲۷-۲۹)

مصیبت‌هایی که ملت‌ها می‌کشند از این است که متصدیان امورشان از قشر مرفه و از اشراف و اعیان جامعه در پی این هستند که ثرویشان را زیاد کنند. (همان، ج ۱۶، ص ۴۴۳)

اگر روزی از نظر زندگی از مردم عادی بالاتر رفتید بدانید که دیر یا زود مطرود می‌شوید. (همان، ج ۱۷، ص ۴۵۳)

استفاده از پست و سمت^۱، پرهیز از حواشی سیاسی، پرتلاشی و خستگی ناپذیری^۲، شجاعت و خطرپذیری^۳، صبر، استقامت و سعه صدر، چند بعدی بودن و ابتکار و خلاقیت از ویژگی‌های شخصیتی یک مدیر خوب است.

هـ) انگیزش‌ها

دائمه‌های درونی و عناصر سازنده اشتیاق فرد برای اقدام، تشکیل دهنده انگیزش‌های او برای این امر است. یک نامزد ریاست جمهوری باید به مدیریت به عنوان عرصه خدمت بنگرد، عنوان و ظاهر مسئولیت برایش اصالت نداشته باشد^۴، تکلیف‌محور باشد^۵، انگیزه‌اش اقامه عدل باشد^۶، در مسئولیت خویش اخلاص داشته باشد^۷ و تمام دغدغه‌اش رفع مشکلات کشور و اعتلای اسلام و انقلاب باشد.

۱ امیرالمؤمنین علی (ع): همانا پست فرمانداری برای تو وسیله آب و نان بوده، بلکه امانتی در گردن تو است. باید از فرمانده و امام خود اطاعت کنی. تو حق ناداری نسبت به رعیت استبدادی ورزی و بدون دستور به کار مهمی اقدام نمایی. (نهج البلاغه، نامه ۵)

۲ مقام معظم رهبری: تبلی و بی حالی، سهل انگاری و کار را به دست حوادث و قضا و قدر سپردن اولین بلایی است که ممکن است یک مدیر را از صلاحیت کافی و لازم ساقط کند. (۱۳۷۲/۰۵/۱۲)

۳ مقام معظم رهبری: امروز من، شما و آحاد ملت ایران به این شجاعت احتیاج داریم و هرکس که کارگزار این حکومت است و دستش به چیزی از بیت‌المال مسلمانان می‌رسد و مردم بیشتر به او اطمینان دارند بیشتر به این شجاعت احتیاج دارد. (۱۳۷۴/۱۱/۲۰)

۴ امیرالمؤمنین علی (ع): «لولا حضورالحاضر و قیام الحجۃ بوجود الناصر و ما اخذ الله علی العلماء ان لا یقاروا علی کفۃ ظالم و سغب مظلوم لالقیتم جبل‌ها علی غارها»؛ (نهج البلاغه، خطبه ۳: شقشقیه)

۵ امام خمینی (ره): ما گذشته را پشت سر گذاشتیم و بحمدالله موفقیت‌آمیز بود. به گذشته خیلی نباید نظر کرد. عمده آینده است. تکلیف فعلی ما چیست؟ و تکلیف بعد از این و آینده‌ما؟ فرق نیست بر اینکه همه ما مکلف هستیم به تکلیف‌های الهی برای حال و برای آینده. (سیره سیاسی امام خمینی، ج ۲، ص ۳۱)

۶ حضرت سید الشهداء علیه السلام به اهل کوفه می‌نویسد: فَلَعْمَرِي، مَا الْإِمَامُ إِلَّا الْأَخْلَافُ بِالْكِتَابِ، الْقَائِمُ بِالْقِسْطِ، الدَّائِنُ بِدَيْنِ الْحَابِسِ نَفْسَهُ عَلَى ذَاتِ اللَّهِ (حسینی طهرانی، ۱۴۲۱، ج ۴: ۷۸)

۷ مقام معظم رهبری: هر کس در نظام جمهوری اسلامی در هر جا که مشغول کار کردن است باید این تمرین را از دست ندهد و فراموش نکند و سعی کند هر کاری انجام می‌دهد برای خدا انجام دهد. هر مسئولیتی قبول می‌کند برای خدا قبول کند و هر حرکتی از او صادر می‌شود برای خدا صادر شود. (۱۳۷۲/۰۳/۱۹)

منابع و مآخذ

- ۱- قرآن کریم
- ۲- نهج البلاغه
- ۳- قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران
- ۴- سیاست‌های کلی انتخابات ابلاغی مقام معظم رهبری (۱۳۹۵/۰۷/۲۴)
- ۵- قانون مدیریت خدمات کشوری
- ۶- قانون نظام هماهنگ پرداخت
- ۷- مصوبه مورخه ۱۳۷۶/۱۰/۱۳ مجمع تشخیص مصلحت نظام در مورد سیاست‌های کلی نظام
- ۸- بخشنامه شماره ۲۸۲۱۶/۱۰۵ مورخ ۱۳۸۱/۱۲/۲۵ ضوابط ساختار سازمانی وزارتخانه‌ها و سازمان‌های مستقل وابسته به ریاست جمهوری
- ۹- الوانی، سید مهدی (۱۳۸۵): مدیریت عمومی، نی، تهران.
- ۱۰- پایگاه اطلاع رسانی دفتر حفظ و نشر آثار حضرت آیت الله العظمی خامنه‌ای: farsi.khamenei.ir
- ۱۱- پایگاه اطلاع رسانی شورای نگهبان قانون اساسی: shora-gc.ir
- ۱۲- جمعی از نویسندگان (۱۳۹۱): سیره سیاسی امام خمینی رضوان الله علیه، قدر ولایت، قم.
- ۱۳- حسینی طهرانی، محمدحسین (۱۴۲۱ هـ): ولایت فقیه در حکومت اسلام، ناشر علامه طباطبایی، ج ۴، مشهد مقدس.
- ۱۴- دلفروز، محمد تقی (۱۳۹۲): «پیشنهادهایی برای منطقی شدن تعداد داوطلبان انتخابات ریاست جمهوری در پرتو تجربیات دیگر کشورها»، گزارش پژوهشی شماره، ۱۳۳۷۰ تاریخ ۱۳۹۲/۰۹/۲۵.
- ۱۵- رجایی، غلامعلی (۱۳۸۵): برداشت‌هایی از سیره امام خمینی رضوان الله علیه، موسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی (ره)، تهران.
- ۱۶- رضاییان، علی (۱۳۹۰): مبانی سازمان و مدیریت، سمت، تهران.
- ۱۷- سامانه جامه نظرات شورای نگهبان: <http://nazarat.shora-rc.ir/Default.aspx>

- ۱۸- سلیمی، حسن و دیگران (۱۳۸۵): رابطه ویژگی‌های شخصیتی با موفقیت شغلی در مدیران ارشد یک سازمان دولتی، دوفصلنامه تحقیقات علوم رفتاری، بهار و تابستان ۱۳۸۵، شماره ۷۸ و ۸۸.
- ۱۹- سیدجوادین، سیدرضا (۱۳۸۲): مبانی سازمان و مدیریت، نگاه دانش، تهران.
- ۲۰- صالحی، محمد (۱۳۹۴): اصول یکصد و پانزدهم قانون اساسی در پرتو نظرات شورای نگهبان، گزارش پژوهشی ۱۳۹۴۰۰۲۸، تاریخ ۱۳۹۴/۳/۶.
- ۲۱- غلامی، علی؛ بهادری جهرمی، علی (۱۳۹۲): مفهوم، ماهیت و نظارت بر اجرای سیاست‌های کلی نظام، فصلنامه پژوهش‌های حقوق عمومی، بهار ۱۳۹۲، سال ۲، شماره ۳، صص ۵۱-۷۲.
- ۲۲- کریم‌زاده، علی؛ دارابی، غلامعباس (۱۳۸۷): «تحلیلی بر شرایط انتخاب شوندگان ریاست جمهوری، گزارش پژوهشی شماره ۹۴۲۲، تاریخ ۱۳۸۷/۱۰/۲۱.
- ۲۳- مجلسی (علامه)، محمدباقر (بی‌تا)، بحارالانوار الجامعه لدرر اخبار الائمه الاطهار، ج ۳۵، بیروت.
- ۲۴- موسوی خمینی (امام)، سید روح الله (بی‌تا الف): صحیفه امام خمینی (ره)، مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی (ره)، نرم افزار مرکز تحقیقات کامپیوتری علوم اسلامی.

شما مأمور به پژوهشید، شما مأمورید به این
که فکر و کار کنید، نتیجه به دست آورید
و آن نتیجه‌ی شما را رهبری و غیررهبری به
عنوان دستاوردهای علمی بپذیرند و براساس
آن، برای کشور برنامه‌ریزی کنند.

رهبر معظم انقلاب

۱۳۸۴/۱۰/۲۹

دانشکده راهبردی

سپهرستان

مسائل راهبردی، پاسخ‌های کاربردی