

شایسته گماری مدیران فرهنگی کشور

تهیه و تدوین

دکتر مهدی ناظمی اردکانی

هیئت علمی دانشگاه امام حسین (ع)

دکتر غلام حسین حیدری

هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی



انتشارات آثار فکر

تهران - ۱۳۹۷

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

سرشناسه	: ناظمی اردکانی، مهدی، ۱۳۳۲ -
عنوان و نام پدیدآور	: شایسته‌گماری مدیران فرهنگی کشور/ تهیه و تدوین مهدی ناظمی، غلام‌حسین حیدری.
مشخصات نشر	: تهران: آثار فکر، ۱۳۹۷.
مشخصات ظاهری	: ۱۷۶ ص.
شابک	: ۹۷۸-۶۰۰-۸۸۳۳-۵۱-۲
وضعیت فهرست نویسی	: فیپا
موضوع	: Civil service reform -- Iran ایران -- اصلاح نظام اداری
موضوع	: اصلاح نظام اداری -- جنبه‌های مذهبی -- اسلام
موضوع	: Civil service reform -- Religious aspects -- Islam
موضوع	: Executives -- Rating of -- Iran ارزیابی -- مدیران
شناسه افزوده	: حیدری تفرشی، غلامحسین، ۱۳۳۲ -
رده بندی کنگره	: JQ۱۷۸۵ ۱۳۹۷ الف۱۵۵/
۰۰۰۰ ۰۰۰۰ ۰۰۰۰	: ۸۸۰۲۶۳/۳۸۱ -



تهران، میدان انقلاب، خیابان ۱۲ فروردین، خیابان شهید وحید نظری،
پلاک ۹۹، طبقه دوم تلفن: ۶ و ۶۶۹۶۷۳۵۵ دورنگار: ۶۶۴۸۰۸۸۲

شایسته‌گماری مدیران فرهنگی کشور

تهیه و تدوین: دکتر مهدی ناظمی اردکانی - دکتر غلام‌حسین حیدری
ناشر: انتشارات آثار فکر

چاپ اول ۱۳۹۷

تیراژ: ۵۰۰ جلد

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۸۸۳۳-۵۱-۲

قیمت ۱۹۵۰۰ تومان

کلیه حقوق برای ناشر محفوظ است

فهرست عناوین

پیشگفتار.....	۱۳
فصل اول: عزل و نصب مدیران.....	۱۷
مقدمه.....	۱۷
جایگاه مدیریت در سازمان.....	۱۸
نظام شایسته سالار.....	۱۹
شایسته سالاری و ناشایسته سالاری.....	۲۱
فرایند شایسته سالاری.....	۲۳
شایسته خواهی.....	۲۴
شایسته شناسی.....	۲۴
شایسته سنجی.....	۲۵
شایسته گزینی.....	۲۵
شایسته گیری.....	۲۶
شایسته گماری.....	۲۶
شایسته داری.....	۲۶
شایسته پروری.....	۲۷
روش‌های شایسته شناسی.....	۲۷
نقاط قوت مدل‌های سنجش شایستگی.....	۳۱
فصل دوم: ویژگی‌های مدیران فرهنگی.....	۴۱
مقدمه.....	۴۱
مدیریت.....	۴۱
جایگاه مدیریت.....	۴۲
وظایف و نقش‌های مدیران.....	۴۳
۱-۲- نقش ارتباطی.....	۴۶
۲-۲- نقش اطلاعاتی.....	۴۶
۳-۲- نقش تصمیم‌گیری.....	۴۷
ویژگی‌های لازم برای ایفای وظایف و نقش‌های مدیریتی.....	۴۸

- ۱- ویژگی‌های لازم مدیران در نظام اسلامی..... ۴۸
- اصول مدیریت در نامه امام علی (ع) به مالک اشتر ۵۰
- ۱- اصل حاکمیت خدا و وحدت فرماندهی..... ۵۰
- ۲- اصل عدالت ورزی بر محور حق..... ۵۰
- ۳- مردم داری و مهربانی با مردم..... ۵۱
- ۴- اصل تغافل و چشم پوشی‌های بزرگوارانه..... ۵۱
- ۵- اصل انصاف و میانه روی در حق..... ۵۲
- ۶- اصل ترجیح منافع مردم بر منافع خواص..... ۵۲
- ۷- اصل نظارت و ارزیابی..... ۵۳
- ۸- اصل شایسته سالاری..... ۵۳
- ۹- اصل تقسیم کار..... ۵۴
- ۱۰- اصل حقوق و پاداش عادلانه..... ۵۴
- خصوصیات و ویژگی‌های مدیر در نظام اسلامی..... ۵۴
- ویژگی‌ها و صفات مثبت..... ۵۵
- صفات و ویژگی‌های منفی (سلبی) مدیر..... ۵۶
- ۲- ویژگی‌های لازم برای مدیران در نگاه مقام معظم رهبری..... ۵۷
- ۱- تهذیب نفس..... ۵۷
- ۲- تأمین اقتدار، وحدت و منافع ملی..... ۵۸
- ۳- ایجاد اشتغال و رفع بیکاری..... ۵۹
- ۴- مقابله با دشمنان..... ۵۹
- ۵- آبادانی و رفع مشکلات کشور..... ۵۹
- ۶- مردمی بودن و خدمت به خلق..... ۶۰
- ۷- مبارزه با فساد و فقر و تبعیض..... ۶۱
- ۸- خدمت به نظام و پاسداری از آن..... ۶۱
- ۹- پرهیز از جناح گرایی و سیاسی کاری..... ۶۲
- ۱۰- همدلی و همکاری با یکدیگر و پرهیز از تشنج..... ۶۲
- ۱۱- تکریم ایثارگران..... ۶۳
- ۱۲- اصلاح ساختارهای فرهنگی، اجتماعی و اداری..... ۶۳
- ۱۳- قانونگرایی و احترام به نهادهای کشور..... ۶۳
- ۱۴- عمل به آرمان‌های حضرت امام..... ۶۴

- ۱۵- اهتمام به ترویج علم و تحقیق ۶۴
- ۱۶- اهتمام به مردم سالاری دینی ۶۴
- ۱۷- قابل دفاع نمودن عملکردها ۶۴
- مؤلفه‌های مؤثر در سنجش شایستگی مدیران - مدل اول ۶۵
- ویژگی‌های فرهنگی - مدیریتی ۶۵
- مؤلفه‌های مؤثر در سنجش شایستگی مدیران - مدل دوم ۶۶
- ۱- تحصیلات ۶۶
- ۲- تجربیات ۶۶
- ۳- توان فیزیکی ۶۷
- ۴- توان ذهنی ۶۷
- مؤلفه‌های مؤثر در سنجش شایستگی مدیران - مدل سوم ۶۷
- ارزش ها ۶۸
- مهارت کارآفرینی ۶۹
- قدرت تصمیم گیری ۶۹
- فن اداره و مدیریت ۶۹
- مهارت رهبری ۶۹
- رشد ۶۹
- توان هوشی ۷۰
- انگیزش ۷۰
- شخصیت ۷۰
- مهارت مدیریت منابع انسانی ۷۰
- خلاقیت ۷۱
- مهارت ارتباطات ۷۱
- بینش سیاسی و اجتماعی ۷۱
- طرز نگرش ۷۱
- تمایل به رشد و ترفیع ۷۱
- رغبت و تمایل به مدیریت ۷۱
- جذاب، سرزنده و پرشور بودن ۷۲
- رقابت جویی ۷۲
- مؤلفه‌های مؤثر در سنجش شایستگی مدیران- مدل چهارم ۷۲

۷۸.....	مؤلفه‌های مؤثر در سنجش شایستگی مدیران - مدل پنجم.....
۷۹.....	مؤلفه‌های مؤثر در سنجش شایستگی مدیران - مدل ششم.....
۷۹.....	مؤلفه‌های ششگانه زیر در سنجش شایستگی مدیران.....
۷۹.....	ارزش‌ها.....
۸۱.....	نگرش.....
۸۲.....	انگیزش.....
۸۲.....	شخصیت.....
۸۲.....	سن.....
۸۲.....	جنسیت.....
۸۳.....	مؤلفه‌های مؤثر در سنجش شایستگی مدیران- مدل هفتم.....
۸۳.....	مؤلفه‌های مؤثر در سنجش شایستگی مدیران- مدل هشتم.....
۸۴.....	برنامه ریزی.....
۸۴.....	سازمان دهی.....
۸۵.....	رهبری و هدایت.....
۸۶.....	کنترل و نظارت.....
۸۶.....	آموزش.....
۸۶.....	ارتباطات (درون سازمانی و برون سازمانی).....
۸۷.....	تصمیم‌گیری.....
۸۸.....	انگیزش.....
۸۸.....	کارآفرینی و نوآوری.....
۸۹.....	ارزیابی عملکرد.....
۸۹.....	مؤلفه‌های مؤثر برای سنجش شایستگی مدیران هر یک از سطوح سه گانه سازمان- مدل نهم.....
۹۱.....	ویژگی‌های برجسته مدیران در سازمان‌های مرکزی (درجه یک).....
۹۲.....	ویژگی‌های خاص مدیران در سازمان‌های میانی (درجه ۲).....
۹۳.....	ویژگی‌های خاص مدیران در سازمان‌های اجرایی (درجه ۳).....
۹۴.....	ویژگی‌های لازم برای مدیران فرهنگی.....
۹۵.....	مفهوم مدیریت فرهنگی.....
۹۹.....	قلمرو مدیریت فرهنگی.....
۱۰۳.....	ویژگی‌های مدیران فرهنگی.....
۱۰۳.....	الف) ویژگی‌های حوزه تمایلات و کشش‌های درونی مدیران شامل:.....

- ۱- اهل علم و تحقیق بودن ۱۰۳
- ۲- میل به تکامل و پیشرفت ۱۰۴
- ۳- آزاد اندیشی در امور فرهنگی ۱۰۴
- ۴- اعتقاد به امنیت فردی و اجتماعی ۱۰۵
- ۵- عدالت خواهی ۱۰۶
- ۶- نوع دوستی (انسان گرایی) ۱۰۷
- ۷- اعتقاد به مشارکت مردم ۱۰۷
- ۸- ابعاد مشارکت ۱۰۸
- ۸- عشق و پایبندی به فرهنگ ملی ۱۰۸
- ۹- گرایش درونی به امور فرهنگی و هنری ۱۰۹
- ۱۰- مؤمن بودن (دینداری) ۱۱۰
- ۱۱- وجدان کار ۱۱۰
- ۱۲- اعتقاد به نظم و قانون ۱۱۱
- ب) ویژگی‌های حوزه اندیشه و آگاهی مدیران ۱۱۲
- ۱- قدرت استدلال و استنتاج ذهنی ۱۱۳
- ۲- جامع نگری (نگرش سیستمی) ۱۱۳
- ۳- آینده نگری ۱۱۳
- ۴- نگرش مثبت به امور ۱۱۴
- ۵- استقلال فکری ۱۱۴
- ۶- نظام فکری منسجم ۱۱۵
- ۷- نوآوری و خلاقیت ذهنی ۱۱۵
- ۸- شناخت نظریه‌ها و تئوری‌های برجسته فرهنگی ۱۱۵
- ۹- شناخت عناصر فرهنگ ۱۱۶
- ۱۰- شناخت زیربناهای فکری فرهنگ ها ۱۱۶
- ۱۱- شناخت سازوکارهای تبادل فرهنگی ۱۱۷
- ۱۲- احترام به فرهنگ‌های بومی و منطقه ای ۱۱۷
- ۱۳- شناخت تأثیر متقابل عوامل فرهنگی و غیر فرهنگی ۱۱۷
- ۱۴- شناخت تأثیر فعالیت‌های فرهنگی بر مردم ۱۱۸
- ۱۵- شناخت روند تحولات جهانی فرهنگ ها ۱۱۸
- ۱۶- شناخت مقتضیات زمان و مکان ۱۱۹

۱۱۹	۱۷- شناخت فن‌آوری نوین ارتباطی و فرهنگی.....
۱۱۹	(ج) ویژگی‌های حوزه عینی و رفتاری مدیران.....
۱۲۱	۱- رعایت اخلاق اسلامی.....
۱۲۱	۲- خودشناسی.....
۱۲۱	۳- اعتماد به نفس.....
۱۲۲	۴- انجام فرائض مذهبی.....
۱۲۲	۵- پرهیز از خشونت.....
۱۲۲	۶- قدرت تحمل مسائل و مشکلات (سعه صدر).....
۱۲۳	۷-وجاهت اجتماعی.....
۱۲۳	۸- صبر و شکیبایی.....
۱۲۳	۹-مسئولیت پذیری.....
۱۲۴	۱۰-الهام بخشی به دیگران.....
۱۲۴	۱۱-احتراز از پیش داوری.....
۱۲۴	۱۲-صراحت و صمیمیت در روابط.....
۱۲۵	۱۳-انعطاف پذیری.....
۱۲۶	۱۴-بهره‌گیری از تجارب خود و دیگران.....
۱۲۶	۱۵-تصمیم‌گیری بر اساس مطالعه و کار کارشناسی.....
۱۲۶	۱۶-تخصص در حوزه فعالیت‌های سازمان.....
۱۲۷	۱۷-مشارکت در کارهای گروهی.....
۱۲۷	۱۸-عمل بر اساس برنامه.....
۱۲۷	۱۹-تجزیه و تحلیل عمیق امور (ژرف نگری).....
۱۲۸	۲۰-تکیه بر قوانین و اصول سیاست‌های فرهنگی نظام.....
۱۲۸	۲۱-قاطعیت در اجرای تصمیمات مطلوب.....
۱۲۸	ضرب اهمیت شاخص‌ها.....

۱۳۳	فصل سوم: ویژگی‌ها و چگونگی عزل و نصب مدیران فرهنگی کشور
۱۳۳	نظام انتصاب مدیران.....
۱۳۵	نظام ولایت، الگوی الهام بخش.....
۱۳۶	عوامل و متغیرهای مؤثر در انتصاب مدیر.....
۱۳۷	روش پژوهش و جامعه نمونه آماری.....

۱۳۷	یافته‌های پژوهش.....
۱۳۷	۱- شاخص‌های سنجش.....
۱۳۸	۲- روش سنجش.....
۱۳۸	عزل و نصب مدیران در ایران.....
۱۴۴	توصیف مصوبه شورای عالی اداری.....
۱۴۴	الف) ویژگی‌ها.....
۱۴۴	ب) فرایند انتخاب، انتصاب، تغییر.....
۱۴۵	ج) اختیارات و مسئولیت‌ها در عزل و نصب مدیران.....
۱۴۵	انتخاب، انتصاب و تغییر مدیران فرهنگی در کشور.....
۱۵۱	فصل چهارم: عزل و نصب مدیران در کشورهای دیگر.....
۱۵۱	عوامل و متغیرهای مؤثر در عزل و نصب مدیران یازده کشور اروپایی.....
۱۵۲	انتصاب مدیران در فرانسه.....
۱۵۳	انتصاب مدیران در ژاپن.....
۱۵۳	انتصاب مدیران در انگلیس.....
۱۵۳	اصول حاکم بر دفتر کمیسیون انتصابات.....
۱۵۴	ویژگی‌های اصلی برای مدیران بخش خدمات عمومی در کشور انگلیس.....
۱۵۴	رهبری.....
۱۵۵	تفکر و برنامه‌ریزی استراتژیک.....
۱۵۵	نتیجه‌گرایی.....
۱۵۵	مدیریت افراد.....
۱۵۶	ارتباطات.....
۱۵۶	مدیریت منابع مالی و دیگر منابع.....
۱۵۶	اثربخش فردی.....
۱۵۷	هوش، خلاقیت و قضاوت.....
۱۵۷	صلاحیت‌های تخصصی و حرفه‌ای.....
۱۵۸	انتصاب مدیران در کره جنوبی.....
۱۵۹	پیوست‌ها.....
۱۵۹	دستورالعمل اجرایی ضوابط انتخاب، انتصاب و تغییر مدیران.....

۱۵۹	الف) دایره شمول
۱۵۹	ب) معیارها و شرایط
۱۶۰	ج) فرایند انتخاب و انتصاب
۱۶۹	منابع:

پیشگفتار

الف - یک رهنمود از مولا علی(ع)

امام علی(ع): «یستدل علی ادبار الدول باریع: تضييع الاصول و التمسك بالفروع و تقديم الاراذل و تاخير الافاضل» (میزان الحکمه ج ۳، ص ۳۹۵)

چهار چیز دلیل سقوط دولت‌ها شمرده شده است:

- ۱- ضایع کردن کارهای اصلی؛
- ۲- مشغول شدن به کارهای جزئی؛
- ۳- برتری دادن افراد پست و
- ۴- کنار گذاشتن افراد با فضیلت.

ب - راز پیروزی اسکندر بر ایران

می گویند اسکندر قبل از حمله به ایران درمانده و مستأصل بود. از مشاوران خود پرسید که:

چگونه می‌شود بر ملتی که از ملت من بیشتر می‌فهمند حکومت کرد؟

یکی از مشاورانش می‌گوید:

کتاب هایشان را بسوزان، بزرگان و خردمندانشان را بکش و دستور بده به زنان و کودکانشان

تجاوز کنند.

اما ظاهراً یکی از مشاوران (به قول برخی، ارسطو) پاسخ می‌دهد که:

نیازی به چنین کاری نیست.

از میان مردم آن سرزمین، آن‌ها را که نمی‌فهمند و کم سوادند، به کارهای بزرگ بگمار بی

سوادها و نفهم‌ها همیشه شکرگزار تو خواهند بود و هیچ گاه توانایی طغیان نخواهند داشت.

فهمیده‌ها و باسوادها هم یا به سرزمین‌های دیگر کوچ می‌کنند، یا خسته و سرخورده، عمر خود را

تا لحظه مرگ، در گوشه‌ای از آن سرزمین در انزوا سپری خواهند کرد.

پ - ... و عبرتی از تاریخ

می گویند سلطان سنجر سلجوقی پس از شکست و سقوط دولتش به زندان افتاده بود. درباره

علت سقوط دولت شکوهمند و مقتدر سلجوقی از او پرسیدند. او پاسخ داد:

علت سقوط دولت مقتدر من این بود که کارها و مسئولیت‌های بزرگ و مهم را به افراد پست

و چاپلوس و فرومایه واگذار کردم و مدیران شایسته و توانمند را به کارهای کوچک و حقیر

گماردم!! در نتیجه ملک و مملکت به تباهی و فساد و سقوط کشیده شد!!

سه نکته فوق بیانگر حقیقتی بزرگ و نکته‌ای سترگ یعنی لزوم گزینش مدیران لایق و شایسته برای امور مهم جامعه است. ارزش و اهمیت شایسته‌گزینی در عرصه مدیریت به ویژه در بخش فرهنگی تا بدان پایه ارجمند است که می‌توان آن را مهم‌ترین عامل ترقی یا انحطاط یک ملت و نظام دانست.

در این گفتمان به نظر می‌رسد پیشوایان معصوم (ع) نکته‌ای را فروگذار نکرده‌اند. برای نمونه لحظاتی پای مناره نور و منبر شعور می‌نشینیم و زلال رهنمودهای مدیریتی چند تن از رهبران الهی را در جام نیاز می‌نوشیم:

۱- پیامبر اکرم (ص): اذا وسد الامر الی غیر اهله فانتظر الساعه

هرگاه کار و زمام امور به دست نا اهلان سپرده شود، منتظر رستاخیز باش.

۲- پیامبر اکرم (ص): لكل شیء آفة تفسده و آفة هذا الدین و لاه السوء^۱

برای هر چیزی آفتی است که مایه فساد آن می‌شود و آفت این دین، زمامداران و مدیران بد هستند.

۳- پیامبر اکرم (ص): من ولی علی عشره کان له عقل اربعین و من ولی اربعین کان له عقل اربعه ماه^۲

کسی که متولی امور ده نفر شود، باید عقل و اندیشه چهل نفر را داشته باشد و کسی که مدیریت و مسئولیت اداره چهل نفر را بر عهده می‌گیرد، باید عقل و اندیشه چهارصد نفر را داشته باشد.

۴- پیامبر اکرم (ص): اگر امتی کسی را برای زمامداری برگزیند، در حالی که دانایتر از او در بین مردم وجود داشته باشد، کار مردم به طرف سقوط می‌رود.^۳

۵- پیامبر اکرم (ص): من ولی شیئا من امور المسلمین فضیعهم ضیعہ الله تعالی^۴

کسی که امری از امور مسلمانان را متولی و مسئول گردد، سپس از عهده انجام آن بر نیاید و ضایع کند، خداوند متعال نیز او را از رحمت خود محروم می‌گرداند.

۶- پیامبر اکرم (ص): من تقدم علی المسلمین و هو یری ان فیهم من هو افضل منه فقد خان الله و رسوله والمسلمین^۵

هر کس تصدی امور، بر دیگر مسلمانان در کارها پیشی گیرد، درحالی که می‌داند در میان آن جامعه از او برتر و بالاتر وجود دارد، به خدا و رسول خدا و مسلمانان خیانت کرده است.

۷- امام علی (ع): الولایات مضمایر الرجال^۶

۱ - نهج الفصاحه، ص ۴۷۸

۲ - نهج الفصاحه، ص ۵۷۳

۳ - کتاب سلیم بن قیس، ص ۱۱۸

۴ - بحار، ۷۲، ۳۴۵ و ثواب الاعمال و عقابها، ص ۵۹۱، از محمد علی دخیل

۵ - الغدیر، ج ۸، ص ۲۹۱

حکومت‌ها، میدان آزمایش مردان است.

۸ - امام علی(ع): لا تقبلن فی استعمال عمالک و امراتک شفاعه الا شفاعه الکفایه و الامانه^۷
ای مالک! در به کارگیری کارمندان و مدیرانی که باید زیر نظر تو کار کنند، هیچ گونه واسطه و شفاعتی را نپذیر، مگر شفاعت «کفایت» و «امانت» را.

۹ - امام جعفر صادق(ع): ما ابالی الی من ائتمنت خائنا او مضیعا^۸
کسی را که مسئول کاری می کنم، چه خیانت کند و چه ضایع نماید، فرقی نمی کند.
(یعنی بین خائن و بی تجربه فرقی نیست و نتیجه آن یکی است.)

پیام رسای مجموعه این نکات حکیمانه و رهنمودهای جاودانه به ما این است که متولیان جامعه اسلامی موظف و مکلف‌اند برای اداره امور جامعه ساز و کارهایی علمی و عادلانه بیندیشند و با تنظیم نظام نامه‌ای متقن و محکم مدیرانی شایسته و مسئولانی بایسته برای مسئولیت‌های مهم و کلیدی کشور برگزینند.

به منظور برداشتن گامی کوچک و اقدامی اندک در این راه بزرگ و نیل به این اهداف سترگ ما بر آن شدیم تا با تنظیم مجموعه‌ای فشرده بنای این مهم را پی افکنیم. این کتاب مبتنی برگزیده‌های از رهنمودها و آموزه‌های اسلامی و نیز برخی از یافته‌های علمی در عرصه مدیریت است.

این کتاب در چهار فصل کلی تحت این عناوین تدوین و تنظیم شده است:

فصل نخست - عزل و نصب مدیران

فصل دوم - ویژگی‌های مدیران فرهنگی

فصل سوم - عزل و نصب مدیران در کشورهای دیگر

فصل چهارم - ویژگی‌ها و چگونگی عزل و نصب مدیران فرهنگی کشور

نکته شایان ذکر این است که به قول بزرگان: «به عمل کار برآید به سخندانی نیست!»

در بررسی و ارزیابی ضوابط شایسته گماری در عرصه مدیریت از دیگر کشورها و ملت‌های پیشرفته و موفق چیزی کم نداریم؛ اما عاملی که موجب پیشرفت برخی کشورها شده عمل به ضوابط و قوانین است (هر چند در متن آن نواقصی باشد) و عاملی که باعث عقب ماندگی می شود، عدم اجرای دقیق معیارها و ضوابط قانونی است (اگر چه دارای کامل ترین قوانین باشیم). بنابراین مهم ترین گام در راه بهبود در عرصه مدیریت های کشور نفی هر گونه ناشایسته گماری است.

۶ - نهج البلاغه، کلمات قصار ۴۳۲

۷ - نظام الحکم و الاداره فی الاسلام، ص ۳۰۱

۸ - بحارالانوار ، ۷۵ ، ۲۵۰

امید که این گام آغازین در پویش این راه بنیادین، مورد قبول مدیران گزینشگر و متولیان اندیشور کشور اسلامی قرار گیرد.

تلاش انجام شده در جهت زمینه‌سازی تحقق مطالبه مقام معظم رهبری از شورای عالی انقلاب فرهنگی بوده و برگرفته از گزارش طرح پژوهشی انجام شده در دبیرخانه این شورا می‌باشد. از همه فرهیختگان فهیم و فرزانه چشم امید داریم تا با نقدهای سازنده و رهنمودهای ارزنده ما را راه نمایند و کاستی‌ها و کمبودهای این اثر را بزایند.

دکتر مهدی ناظمی اردکانی

دکتر غلام حسین حیدری