

## مقاله پژوهشی: نظام تأمین تربیت، آموزش و به‌کارگیری کارگزاران سطوح راهبردی ج.ا.ایران در تراز انقلاب اسلامی

حسین سلیمی<sup>۱</sup>، احمد وحیدی<sup>۲</sup>، کاظم سام دلیری<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت: ۹۹/۰۴/۰۸

تاریخ پذیرش: ۹۹/۰۹/۱۸

### چکیده

کارگزاران راهبردی در نظام جمهوری اسلامی ایران یکی از اثرگذارترین عوامل در اداره عمومی کشور و پیشبرد انقلاب اسلامی و حفظ دستاوردهای آن محسوب می‌شوند. برای این منظور، ساختار و نظامی برای تربیت، آموزش و به‌کارگیری کارگزاران سطوح راهبردی و در تراز انقلاب اسلامی پیش‌بینی نشده است تا در چهارچوب آن صلاحیت‌ها، ظرفیت‌ها، دانش، مهارت‌ها و شایستگی‌های کارگزاران سطوح راهبردی مورد نیاز به شیوه‌های علمی و برخوردار از صبغه اسلامی، تربیت و به‌کارگیری شوند. در نتیجه طراحی نظامی که بتواند این طبقه از مدیران کشور را بر اساس آن تربیت نماید یکی از دغدغه‌های جدی اداره عمومی در جمهوری اسلامی ایران است. سؤال اصلی تحقیق این است که نظام تأمین (تربیت، آموزش و به‌کارگیری) کارگزاران سطوح راهبردی جمهوری اسلامی ایران در تراز انقلاب اسلامی چیست؟ روش به کار گرفته شده در این تحقیق کمی است. محقق در ابتدا با مطالعات و مرور ادبیات به مدل رسید مدل مفهومی یا ادعایی تحقیق به محک آزمون با طرح ۳۶ سؤال بسته طیف لیکرد با مراجعه به ۴۰ نفر از خبرگان و صاحب‌نظران و کارگزاران راهبردی قرار گرفت برای تجزیه و تحلیل داده‌های از نرم‌افزار SPSS و از درصد، میانگین و آزمون تی استفاده شد. نتایج این تحقیق طراحی نظام تأمین (تربیت، آموزش و به‌کارگیری) کارگزاران راهبردی تراز انقلاب اسلامی است که دارای ویژگی‌ها و شایستگی‌های فردی، از جمله مؤمن به مبانی دینی و ارزش‌های انقلابی، عالم، شجاع، دارای روحیه جهادی، کارآمد، دارای بصیرت، طرفدار عدالت و مردمی بودن و شایستگی‌های تخصصی متناسب شغل خواهد بود که به‌طور مستمر در حال پایش و ارزشیابی بوده و آموزش و تربیت تداوم دارد.

**کلید واژه‌ها:** تربیت، آموزش، به‌کارگیری، کارگزاران، سطح راهبردی.

۱. دانشجوی دکتری امنیت ملی، نویسنده مسئول: salimi@sndu.ac.ir

۲. رئیس دانشگاه و پژوهشگاه عالی دفاع ملی و تحقیقات راهبردی

۳. دانشیار دانشگاه و پژوهشگاه عالی دفاع ملی و تحقیقات راهبردی

## مقدمه

همه نظام‌های سیاسی برای اداره امور خود نیاز به مدیران سطوح عالی دارند و جمهوری اسلامی ایران نیز از این قاعده مستثنا نیست. با وقوع انقلاب اسلامی ایران در سال ۱۳۵۷ به رهبری امام خمینی (رحمت‌الله‌علیه)، تغییرات و اصلاحات زیادی در بخش‌های مختلف جامعه از جمله مدیران راهبردی صورت گرفت. در ابتدای پیروزی انقلاب با توجه به شور انقلابی و احساس تکلیف در انجام امور کشور، افراد مؤثر در شکل‌گیری انقلاب جهت اداره امور و تداوم آن در صحنه حاضر شدند که با مرور زمان و گذر از دوران جوانی این گروه و ورود نسل جدید، ضرورت به‌کارگیری جوانان برای پیشبرد اهداف انقلاب اسلامی احساس شد ولی نبود سازوکار تربیت و آموزش کارگزاران سطوح راهبردی، منجر به حضور مداوم پیشکسوتان در مسئولیت‌های کشور و عدم استفاده نظام‌مند از جوانان به شکل مطلوب شد که رهبر معظم انقلاب به مسئولان مسئله‌جانشین‌پروری را یادآوری نمودند (رهبر معظم انقلاب، ۱۳۷۷/۱۱/۱۳). «اگر دستگاه مدیریت جامعه، صالح و سالم باشد، خطاهای متن جامعه، قابل اغماض است و در مسیر جامعه، مشکلی به وجود نخواهد آورد؛ اما اگر مدیریت و رأس جامعه، از صلاح و سلامت و عدل و تقوا و ورع و استقامت دور باشد، ولو در میان مردم صلاح هم وجود داشته باشد، آن صلاح بدنه مردم، نمی‌تواند این جامعه را به سرمنزل مطلوب هدایت کند. یعنی تأثیر رأس قله و هرم و مجموعه مدیریت و دستگاه اداره‌کننده در یک جامعه، این قدر فوق‌العاده است» (بیانات فرماندهی معظم کل (مدظله‌العالی) در دیدار کارگزاران نظام در مورخ ۲۰ تیرماه ۱۳۶۹). در حال حاضر برای شرایط گذار از نظام اسلامی به دولت اسلامی بر اساس منویات رهبر معظم انقلاب (مدظله‌العالی) ساختار منسجم و یکپارچه برای تربیت، آموزش و به‌کارگیری کارگزاران به‌منظور تداوم و توسعه انقلاب و دستاوردهای آن در تراز انقلاب اسلامی وجود ندارد و یا پیش‌بینی نشده است. به عبارتی نبود نظامی با در نظر داشتن صلاحیت‌ها، ظرفیت‌ها، دانش، مهارت‌ها و شایستگی‌های مورد نیاز کارگزاران سطوح راهبردی به شیوه‌های علمی و ساختارمند و برخوردار از ویژگی‌های اسلامی از مشکلات فعلی سطوح مدیریتی کشور است. در نتیجه این تحقیق در راستای پاسخگویی به این نیاز انجام می‌شود و سؤال اصلی

این است «نظام تأمین (تربیت، آموزش، به‌کارگیری) کارگزاران سطح راهبردی جمهوری اسلامی ایران در تراز انقلاب اسلامی چیست؟» در این نظام انتخاب کارگزاران سطوح راهبردی برگرفته از مبانی اسلامی و فرمایش‌های امامین انقلاب به‌صورت بومی در تراز انقلاب اسلامی صورت می‌گردد و نیز ویژگی‌های مدیران عالی در تراز انقلاب اسلامی برای تصمیم‌گیرندگان و احرازکنندگان صلاحیت احصاء می‌شود و در انتخاب اصلح به مسئولین کمک می‌کند. در صورت عدم انجام این تحقیق، شاخص‌های معینی برای انتخاب اصلح و تربیت مدیران عالی ارائه نمی‌گردد، فرآیند تربیت مدیران عالی در تراز انقلاب اسلامی ارائه نمی‌گردد و اگر هم وجود داشته باشد ناقص است و به‌کارگیری مدیران راهبردی در تراز انقلاب اسلامی با رویکرد امنیت ملی صورت نمی‌گیرد. سؤال اصلی تحقیق این است که نظام تأمین (تربیت، آموزش، به‌کارگیری) کارگزاران سطوح راهبردی جمهوری اسلامی ایران در تراز انقلاب اسلامی چیست و هدف آن تدوین یک الگو در راستای سؤال مذکور است.

### مبانی نظری و پیشینه‌شناسی تحقیق

احمدی و همکاران (۱۳۹۵) در مقاله «طراحی الگوی مدیریت علوی برای تربیت مدیران ارشد نظام جمهوری اسلامی ایران»، نتیجه گرفته‌اند که حکومت امیرالمؤمنین<sup>(ع)</sup> الگوی کامل تبیین ارزش‌های اسلامی و مبتنی بر مبانی دینی است. در نتیجه سیره علوی مهم‌ترین منبع بهره‌برداری است. عناصر اصلی الگو عبارت‌اند از: حاکم اسلامی، زمینه تربیت، خانواده، سازمان، مردم و تربیت‌شونده (احمدی و همکاران، ۱۳۹۵).

فروزنده و همکاران (۱۳۹۱) تحقیقی را با عنوان «بررسی تطبیقی سبک‌های رهبری موجود دنیا با سبک رهبری امام خمینی<sup>(ره)</sup> بر مبنای رشد و تعالی انسان» با هدف مقایسه سبک رهبری امام خمینی<sup>(ره)</sup> با سایر سبک‌های رهبری موجود و ارائه یک الگوی رهبری سازمانی انجام داده‌اند. ایشان نتیجه‌گیری نمودند که مدیریت و رهبری حضرت امام خمینی<sup>(ره)</sup> در سطوح فردی و اجتماعی به‌عنوان یک الگو پیش روی مدیران است، آنجا که امام در مسائل اجتماعی و مدیریت و رهبری سیاسی موفق شدند، به خاطر خودسازی

فردی ایشان بود. در نتیجه بر هر مدیری در فرهنگ اسلامی است که ابتدا از خود شروع کند تا پس از خودسازی، شایسته رهبری و مدیریت در سازمان و جامعه شود.

ضمیری (۱۳۸۹)، در مقاله «تربیت از دیدگاه‌های مختلف» و در پاسخ به سؤال «چیستی و چرایی تربیت از دو منظر درون‌دینی و برون چه می‌باشد؟»، آورده است که تربیت، هنر مدیریت انسانی برای پذیرش صفات اخلاقی، دینی و عقلانی است. هستی‌شناختی و انسان‌شناختی تربیت از مؤلفه‌های توحید و یگانگی مبدأ و غایت آفرینشی و نیز بعثت و فرستادن مربیان آسمانی در بخش هستی‌شناختی تشکیل شده و فطرت، کرامت، اراده و اختیار انسان‌ها در ساحت انسان‌شناختی، عناصر و مؤلفه‌های بنیادین تربیت اسلامی و قرآنی معرفی و شناسایی شده است. به اهداف تربیت از آفاق متفاوت مادی و معنوی نگریسته شده و کمال انسانی از راه تقرب و عبودیت خداوند و خداگواهی، هدف اصلی و بنیادین تربیت از منظر قرآن معرفی شده است (ضمیری، ۱۳۸۹).

بال<sup>۱</sup> و ارتمسیر<sup>۲</sup> (۲۰۱۲ م)، در مقاله: «رویکرد تعاملی به آموزش نیروی انسانی»<sup>۳</sup> در خصوص نقش و اهمیت آموزش در توسعه منابع انسانی چه می‌باشد؟ روش‌های آموزشی مبتنی بر فناوری کدام‌اند؟»، چنین نتیجه گرفته‌اند که آموزش و توسعه کارکنان با صلاحیت به اقدامات ضروری برای سازمان‌ها تبدیل شده‌اند. نیروی کار واجد شرایط (با دانش و مهارت) از مهم‌ترین و قابل اعتمادترین منابع است. سازمان‌ها می‌توانند مزیت رقابتی را از طریق جذب و حفظ این کارکنان به دست آورند (بال و ارتمسیر، ۲۰۱۲).

در بیشتر پژوهش‌ها به اهمیت تربیت به‌عنوان بخش مهمی از فرآیند آمادگی مدیران اشاره کرده‌اند و بر توانمندسازی مدیران شاغل از طریق انجام آموزش‌های عملی و بر لزوم هماهنگی برنامه راهبردی با طرح ارتقای نیروی انسانی تأکید شده است که این پژوهش نیز به دنبال ارائه نظام تأمین (آموزش، تربیت و به‌کارگیری) مدیران سطح راهبردی در تراز انقلاب اسلامی است.

<sup>۱</sup> Yasemin Bal

<sup>۲</sup> Esin Ertemsir

<sup>۳</sup> Interactive Approaches to HR Training: Managers as Simulation players

- نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد که تربیت و اشتغال با یکدیگر ارتباط نظام‌مندی دارند و هدف برنامه‌ریزان منابع انسانی و آموزشی، بهینه کردن این ارتباط است. گزینش افراد شایسته، رویکرد ارتقای شغلی همراه با آموزش‌های ضمن خدمت از روش‌های مؤثر در تربیت مدیران می‌باشند.
- اکثر پژوهش‌ها به بررسی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های شایستگی مدیران و الگوی مفهومی مناسب مدیریت منابع انسانی در سازمان پرداخته‌اند ولی یکی از اهداف این پژوهش طراحی نظام آموزش، تربیت و به‌کارگیری مدیران سطح راهبردی در تراز انقلاب اسلامی است.

### تعاریف نظری

**تأمین:** نظام تأمین و تعدیل منابع انسانی به پیش‌بینی و برآورد منابع انسانی مورد نیاز و تدابیر مربوط به آن در راستای اهداف و راهبردهای سازمانی به شناسایی فرصت‌ها و تهدیدهای محیط خارجی و تعیین نقاط قوت و ضعف محیط داخلی می‌پردازد که تعدیل به معنی به تعادل رساندن و سازمان‌دهی کارکنان موجود است و نه الزامات کاهش کارکنان. این نظام شامل دو مبحث برنامه‌ریزی نیروی انسانی و مدیریت امور استخدامی (کارمندیابی، انتخاب و اجتماعی کردن) می‌باشد (میرسپاسی، ۱۳۹۳).

**کارگزاران راهبردی:** همان پست‌های سیاسی است و به‌عنوان مقام شناخته می‌شوند و شامل رؤسای سه قوه، معاون اول رئیس‌جمهور، نواب رئیس مجلس شورای اسلامی و اعضای شورای نگهبان، وزراء، نمایندگان مجلس شورای اسلامی و معاونین رئیس‌جمهور، استانداران و سفراء، معاونین وزراء و مدیران و فرماندهان نیروهای مسلح که تمام ارکان قدرت را در برمی‌گیرند، می‌شوند. در حقیقت این‌ها کارگزاران راهبردی هستند و باید کار راهبردی انجام دهند (قانون مدیریت خدمات کشوری در ماده ۷).

**تربیت:** مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) در خصوص تربیت می‌فرمایند: تربیت به معنای رشد و نمو و حرکت هر شیء به سمت هدف و غایتی است که آن شیء کمال خود را

بازمی‌یابد و برای مثال تربیت یک نهال یا بوته گل، به این معنا است که ما این نهال یا بوته گل را رشد و نمو بدهیم تا برگ و بار پیدا کند و میوه بدهد و ضمن اینکه خود این نهال از نظر ظاهری و جسمی و زیبایی باید شکل کامل خودش را پیدا کند، میوه‌اش هم باید میوه سالم و شیرین باشد... بنابراین وقتی تربیت را این‌گونه معنا کنیم، وسعت زیادی پیدا می‌کند و مستلزم آن می‌شود که ما انسان را چگونه و به چه شکلی رشد و نمو بدهیم تا از هر جهت کامل بشود؛ یعنی انسان دارای سلامت جسمی همراه با عقل و سلامت فکری و پرورش علمی و اخلاقی باشد و یک انسان کامل بشود (بانکی پورفرد، ۱۳۸۴: ۵۳).

**آموزش:** آموزش هرگونه فعالیت یا تدبیر از پیش طرح‌ریزی شده‌ای است که هدف آن ایجاد یادگیری در یادگیرندگان باشد. آموزش فرایندی است که موجب تغییراتی در جهت پیشرفت و اصلاح رفتارهای فردی و گروهی می‌گردد. آموزش هرگونه فعالیت یا تدبیر از پیش طرح‌ریزی شده‌ای که هدف آن آسان کردن یادگیری در فراگیران است (نظام جامع تربیت و آموزش نیروهای مسلح، ۱۳۹۵: ۱۰).

**به‌کارگیری:** به‌کارگیری (انتصاب) عبارت است از «به کار گماردن داوطلب در شغلی که بر مبنای اطلاعات به‌دست‌آمده، متناسب با آن شغل است و شعار معروف سپردن کار به کاردان در اینجا مصداق پیدا می‌کند. به تعبیر دیگر انتصاب به معنی گماشتن، گماردن، نصب کردن، اعطا و تفویض شغل یا منصبی به کسی در نظام اداری کشور می‌باشد». انتصاب عبارت است از به کار گماردن داوطلب در شغلی که بر مبنای اطلاعات به‌دست‌آمده متناسب با آن شغل است (میرسپاسی، ۱۳۸۵).

**تراز انقلاب اسلامی:** اصطلاحی است که با آن میزان پابندی و اعتقاد به انقلاب اسلامی سنجیده می‌شود. منظور از تراز انقلاب اسلامی یعنی در شأن بودن، همسو بودن کارگزاران نظام با اهداف و ارزش‌های انقلاب و حرکت در جهت آن‌ها است. به عبارتی دیگر شناخت اهداف، ارزش‌های انقلاب اسلامی و همسو بودن و عدم تعارض با آن و از نظر فردی دارای ویژگی‌ها و شایستگی‌ها و مهارت‌های لازم مادی و معنوی و روحیه انقلابی و جهادی در چهارچوب قوانین و مقررات اسلام در راستای آرمان‌های انقلاب اسلامی و رهنمودهای ولایت فقیه.

کارگزاران تراز انقلاب اسلامی: همان کارگزاران راهبردی هستند که دارای مجموعه‌ای از ویژگی‌ها و رفتارهایی هستند که باید ارزشی، اعتقادی و انقلابی باشند. در واقع کارگزاران در انقلاب اسلامی باید در جوار اندیشه رهبری باشند و تمام اندیشه‌های رهبری را در خودشان باور کرده و اعتقاد داشته باشند که با همه وجود بتوانند این آرمان‌ها را و آنچه که خداوند منان خواسته پیاده کنند و نیز جهانی فکر کنند.

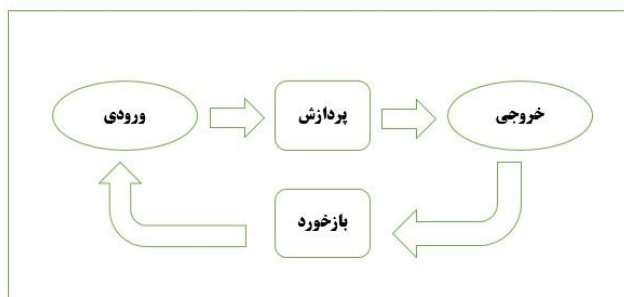
### مفهوم‌شناسی متغیرها و ادبیات مرتبط

**نظام:** در تشریح نظام، تعاریف متعددی ارائه شده است. تعریف منتخب این تحقیق، تعریف صورت‌گرفته از سوی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری در مجموعه مطالعات سند پشتیبان سند تحول راهبردی علم و فناوری کشور (مبانی ارزشی و بینشی) می‌باشد. بر طبق آن «نظام، مجموعه‌ای از اجزای به‌هم‌وابسته می‌باشد که بیان‌کننده ماهیت و ویژگی کل نظام بوده و با یکدیگر جهت نیل به هدف مشترک در ارتباط و تعامل می‌باشند» (حکمت‌نیا، ۱۳۸۹: ۸). با توجه به تعاریف نظام با دیدگاه‌ها و نظرات متفاوت در این تحقیق، تفکر سامانه‌ای در طراحی نظام تأمین استفاده شده است.

### تفکر سامانه‌ای در طراحی نظام تأمین

سامانه یک کل سازمان‌دهی شده است که متشکل از دو یا تعداد بیشتری از اجزاء، بخش‌ها یا سامانه‌های فرعی است که باهم ارتباط متقابل دارند و به‌وسیله مرزهای مشخص از سامانه‌های فرعی محیطی جدا شده‌اند (شکل ۱) (زفسکی، ۱۳۸۹: ۲۷). وقتی که در مورد تفکر سامانه‌ای بحث می‌کنیم با تعیین و مشخص نمودن تک تک اجزاء، آغاز می‌کنیم و سپس در پی درک ماهیت تعامل دسته‌جمعی آن‌ها برمی‌آییم. ماهیت، پویایی‌ها و مشخصه‌های سامانه‌های باز به‌طور کامل شناخته شده‌اند و همه سامانه‌های باز نوعی سازوکارند که داده‌ها را به ستاده تبدیل می‌کنند، سامانه‌ها داده‌هایی را در قالب اطلاعات، مواد، سرمایه، نیروی انسانی و ... از محیط دریافت و بر اساس فرآیندهای تبدیل بر روی داده‌ها یک سلسله فعالیت‌هایی صورت می‌گیرد و آن‌ها را تغییر می‌دهند و محصولات خود را در قالب

ستاده‌ها به محیط صادر می‌کنند. اولین گام در تجزیه و تحلیل سامانه‌ای تعریف نظام مورد نظر، مرزهای آن و درونداها و برونداهای اصلی آن روی این مرزها است. بیان کمی درونداها و برونداها، هدف و تا حدود زیادی کارایی نظام را تعیین می‌کند. وقتی برونداها را معین کردیم و توانایی نظاممان را شناختیم، به وسیله بازخورد آن را کنترل می‌کنیم و در صورت نیاز اصلاحات لازم را انجام می‌دهیم (همان: ۳۰).



شکل ۱: نمایش کنترل به وسیله بازخورد (زفسکی، ۱۳۹۰: ۳۲)

### نظریه‌های آموزش و یادگیری:

هدف از آموزش یا تدریس ارتقای یادگیری است. بنابراین نظریه‌های آموزش ضرورتاً بر نظریه‌های یادگیری مبتنی است (خزایی، ۱۳۸۸: ۲۶).

به طور کلی نظریه‌های یادگیری معاصر که نظام‌های آموزشی را تحت تأثیر قرار داده‌اند، به دو دسته کلی تقسیم می‌شوند: ۱- نظریه رفتارگرایان و ۲- نظریه‌های شناختی.

۱- **نظریه رفتارگرایان:** این نظریه که شامل نظریه ثراندیک، اسکینر، گانیه و... است. یادگیری را عبارت از (ایجاد و تقویت رابطه و پیوند بین محرک و پاسخ در سیستم عصبی انسان) می‌داند و بر شرطی شدن رفتار تأکید دارد.

۲- **نظریه‌های شناختی:** نظریه شناختی شامل نظریه برونر، آزوبل، لاندو و فرمانشناسی است. صاحبان نظریه شناختی، یادگیری را ناشی از شناخت، ادراک و بصیرت می‌دانند. بر اساس این دیدگاه، یادگرفته‌های جدید فرد با ساخت‌های شناختی قبلی او تلفیق می‌شود و پایه یادگیری جدید را فراهم می‌آورد (زفسکی، ۱۳۹۰: ۲۶۰-۲۳۲).



۳- نظریه ساختارگرایی اجتماعی: یکی از مهم‌ترین و جدیدترین دیدگاه‌های مربوط به یادگیری و نحوه شکل‌گیری دانش، ساختارگرایی اجتماعی است. در این رویکرد نقش عوامل و فرایندهای شخصی و اجتماعی به همراه و در تعامل باهم و در ارتباط با بافت و یا زمینه یادگیری برجسته است. این باور ریشه در نظریه فرهنگی - اجتماعی ویگوتسکی، نظریه ساختاری پیازه، نظریه‌های یادگیری مبتنی بر مردم‌شناسی و جامعه‌شناسی، مبانی فلسفی نسبت‌گرایانه و جمع‌گرایانه دارد. این رویکردها نقش مهمی در تحولات آموزشی و روان‌شناختی داشته و منشأ پیدایش روش‌های آموزشی و یادگیری همچون یادگیری مشارکتی شده است. پذیرش این دیدگاه و ادبیات مربوطه کاربردهای ارزشمندی برای مربیان و محققان در حوزه آموزش و یادگیری دارد (سید امین عظیمی، ۱۳۸۵).

### نظام آموزش

«این نظام آموزشی کنونی ما نظامی است که سال‌ها است بر اساس آن داریم عمل می‌کنیم. این نظام باید هرچند وقت یک‌بار با واقعیت‌ها و نیازها تطبیق داده شود و روی آن‌ها برنامه‌ریزی شود» (مقام معظم رهبری در دیدار با رئیس و اعضای شورای انقلاب فرهنگی، ۱۹/۹/۷۹).

نظام‌های آموزشی را می‌توان «مجموعه‌ای از برنامه‌ها، روش‌ها و موادی دانست که به‌طور هماهنگ دستیابی افراد را به اهداف آموزشی خاص تسهیل می‌کنند» (زفسکی، ۱۳۹۰).

این نظام‌ها می‌توانند مصادیقی مانند برنامه‌ای که فرد برای مطالعه آزاد خود تدارک می‌بیند یا برنامه‌ای که فرد برای فرد دیگر تهیه می‌کند یا برنامه‌هایی که گروهی از متخصصان و کارشناسان برای گروه انبوهی از نیروهای آموزشی تهیه می‌کنند، داشته باشند. آنچه وجه مشترک تمام این موارد است، برنامه‌ای است که در آن تمام روش‌ها و مواد لازم برای انتقال دانش‌ها و مهارت‌های مشخص به فرد یا گروهی از مخاطبین تعیین شده است (همان: ۱).

### تربیت

مقام معظم رهبری می‌فرمایند: در مورد تربیت باید دقت کنیم که منظور از تربیت فقط یادگیری نیست بلکه بالاتر از فراگیری یک چیز دیگری وجود دارد که آن تربیت به معنای

خاص است. چون تربیت در اصطلاح عام، شامل تعلیم هم می‌شود. پس تربیت در اصطلاح خاص چیزی غیر از تعلیم است و تعلیم به معنی یاد گرفتن است؛ اما تربیت به معنای شدن و به یک شکل خاص درآمدن و یک هویت درست و مطلوبی را پیدا کردن است که شامل تربیت‌های اخلاقی و تربیت‌های دینی و به اصطلاح تزریق اخلاقیات در وجود انسانی می‌شود و در نتیجه آدمی که صبر، شجاعت یا حلم را با تربیت یاد می‌گیرد، این آدم مثل کسی است که از رحم مادر شجاع یا حلیم به دنیا آمده باشد، یعنی خصیصه شجاعت و حلم جزو طبیعت او می‌شود. معظم له در جای دیگر می‌فرمایند: تعلیم نباید از تربیت جدا باشد. سعی کنید در مدارس تربیت یک لحظه هم متوقف نباشد. البته بهترین شکل کار این است که معلم، مربی نیز باشد و در این فکر باشید که در آینده هم معلم باشید و هم مربی (بانکی‌پور فرد، ۱۳۸۵، ۵۵-۵۳).

### تعلیم و تربیت در اسلام

امام سجاد (ع) برای این کار از خداوند استمداد می‌کند «وَأَعْنَى عَلَى تَرْبِيَتِهِمْ وَتَأْدِيبِهِمْ وَبِرْهِم»، یعنی پروردگارا مرا بر تربیت و تأدیب و نیکی به فرزندانم یاری فرما (صحیفه سجادیه: ۸۹).

طبق دین مبین اسلام، تأمین نیازهای اساسی انسان از طریق تعالیم عالی آن و اجرای احکام الهی امکان‌پذیر است. روش تربیتی اسلام، همه ابعاد وجودی انسان را مورد توجه قرار می‌دهد و برای رشد آن‌ها برنامه دارد. هدف اساسی تربیتی مکتب اسلام پرستش خدای یگانه است، عبادت و پرستش خدا یعنی خود را تسلیم حق نمودن و از او اطاعت کردن (شریعت‌مداری، ۱۳۹۳: ۲۳۸-۲۳۷).

نظام تربیت: منظور از نظام تربیت، مجموعه‌ای از مفاهیم و ارزش‌های سازمان‌یافته درباره تربیت است که از نوعی همبستگی درونی برخوردارند و به‌طور اساسی و پایه‌ای بیانگر چگونگی تربیت هستند. این مبانی عبارت‌اند از: اصول، مبانی و روش‌هایی که به عناصر اساسی تعلیم و تربیت معروف هستند.

در اینجا چون هدف اصلی تربیت کارگزاران راهبردی است و تربیت سیاسی یکی از مهم‌ترین ابعاد تربیتی مدیران محسوب می‌شود. به این بُعد تربیتی توجه ویژه‌ای شده است. از طرفی به قول شهید مطهری، تربیت سیاسی شاخه‌ای از حکمت عملی در حوزه تدبیر مدرن قرار دارد و نیز شباهت زیادی به اخلاق سیاسی دارد و اخلاق نیز رشد ملکات نفسانی مرتبط با قوای نباتی، حیوانی و انسانی انسان است. در نتیجه به تشریح تربیت سیاسی پرداخته می‌شود.

**نظریه‌های تربیتی:** نظریه‌های تربیتی را می‌توان به سه رویکرد اصلی تقسیم نمود:

**الف - رویکرد جامعه‌محور:** این تحلیلگران معتقدند با توجه به عدم توانایی دولت‌ها در برآوردن تمامی انتظارات تربیتی مردم، نقش خانواده به‌عنوان یک نهاد اصلی در تربیت انسان اهمیت فراوانی دارد. برخی از اندیشمندان دوره مدرن مانند هابز، لاک و روسو که اصحاب قرارداد به حساب می‌آیند و متفکرین اصلی ساخت دولت بودند، آموزش و پرورش را وظیفه والدین می‌دانستند. روسو در کتاب امیل وظیفه آموزش و پرورش کودک را از آن پدر دانسته و می‌گوید اگر پدر نتواند خودش این وظیفه را بر عهده بگیرد باید شخصی را به این جهت استخدام نماید (علم الهدی، ۱۳۹۱: ۱۰۰).

**ب- رویکرد دولت‌محور:** عده‌ای دیگر از اندیشمندان، تربیت را از وظایف اصلی دولت‌ها می‌دانند که از گذشته‌های دور نیز در فلسفه‌های سیاسی مطرح بوده است و بر نقش دولت در حفظ کيان جامعه تأکید شده است. افلاطون از اندیشمندان کلاسیک، تعلیم و تربیت را از وظایف دولت می‌داند که دولت باید در تمامی جنبه‌های آن نظارت داشته باشد. وی هدف اجتماعی تربیت را شامل ایجاد آمادگی برای فرمانبری و تحت حکومت و حاکمیت قرار گرفتن و اطاعت از قانون می‌داند و معتقد بود، رفاه دولت و آسایش و آرامش آن به تربیت آموزشی شهروندان بستگی دارد و در نتیجه در صورتی که نظام تعلیم و تربیت خصوصی باشد، دولت مقصر خواهد بود. نقش تربیتی دولت و مداخلات آن در نظام آموزشی، وابسته به تبیین ماهیت هنجاری دولت است که خود مبتنی بر غایات سیاسی است (علم الهدی، ۱۳۹۱: ۱۰۳).

ج- رویکرد ترکیبی: رویکرد ترکیبی عوامل مختلفی را در تربیت مؤثر می‌داند که تربیت صحیح در صورت تعامل و هماهنگی همه این عوامل با یکدیگر محقق می‌شود. این دیدگاه به‌عنوان دیدگاهی مشهور در ادبیات تعلیم و تربیت مطرح است که وظیفه تعلیم و تربیت را وظیفه مشترک والدین و دولت بر شمرده‌اند. به‌طور کلی در برنامه‌ریزی آموزشی تصور اینکه برنامه‌ریزی فارغ از ملاحظات سیاسی صورت پذیرد، غیرواقع‌بینانه است. در نتیجه همواره باید ارتباطی دوسویه میان برنامه‌ریزان آموزشی و دولت برقرار باشد تا از طرفی، «در صورتی که تصمیمات سیاسی موانعی بر سر راه آموزش و تربیت ایجاد کرد، پیشاپیش با آن‌ها آشنا باشند» و از طرفی دیگر، این موانع را با دولت در میان گذارند و برای آن، چاره‌جویی کنند و راهکاری بیابند (همان).

### الگوی اسلامی تربیت

از منابع دینی می‌توان دریافت که خطابه‌های تربیتی متون مقدس بیشتر متوجه سه گروه حاکمان، اندیشمندان (عالمان) و والدین (پدر و مادر) است که بین این سه نهاد باید نوعی تعامل برقرار شود تا فرد بتواند تربیت سیاسی صحیحی بیابد و البته این ارتباط به‌صورت تعاملی و دوسویه است و متربی یا مردم جامعه اسلامی هم باید نقش نظارتی خود را با اجرای اصول اسلامی از جمله امر به معروف و نهی از منکر به‌خوبی ایفا کنند. مبانی الگوی اسلامی تربیت در سه بخش مبانی تربیت اسلامی، عناصر و عوامل مورد بررسی قرار می‌گیرد.

بر اساس الگوی اسلامی تربیت، عوامل مختلفی در امر تربیت سیاسی مؤثر است. مهم‌ترین این عوامل عبارت است از حکومت، خانواده و عالمان دینی که هر یک از این عوامل با توجه به میزان برخورداری از امکانات و سایر شایستگی‌هایش نقش تربیتی خود را ایفا می‌کند و نیز تربیت‌کنندگان می‌بایست به مبانی دینی و اخلاقی اسلام کاملاً اعتقاد داشته باشند و آگاهی و شناخت کامل از مبانی دینی و اوضاع و احوال زمان خود داشته باشند، یعنی بر اساس شناخت فطرت انسان باید تمام استعدادها را هماهنگ با فطرت او پرورش داد. البته یکی از مشکلات تربیت انسان ناشی از هضم شدن فرد در اجتماع و

ساختمان غیر فطری اجتماع امروز است و اینکه دستگاه‌های مؤثر و مسلط بر آموزش و تربیت همواره سعی می‌کنند انسان‌ها را آن‌چنان بسازند که خودشان می‌خواهند، نه آن‌چنان که انسان به‌سان فطرت و تقاضای طبیعت می‌خواهد؛ یعنی انسان را مسخ و از خودبیگانه می‌کنند. تربیت سیاسی اسلامی کارگزاران در نظام اسلامی باید در راستای فطرت انجام گیرد و در جامعه اسلامی سامانه‌های آموزشی اعم از رسمی و غیررسمی باید مطابق فطرت عمل نمایند تا مسیر رشد و تکامل و سعادت جامعه فراهم شود و به اهداف والای الهی نایل آیند.

با توجه به اینکه در ج.ا.ا. کارگزاران می‌بایست به مبانی دین و اخلاق اسلامی آشنایی کامل داشته باشند تا بتوانند اهداف انقلاب اسلامی را محقق کنند، تأدیب و تربیت این گروه لازم و ضروری است. در این خصوص باید از دیدگاه‌های علمای دین و فلاسفه اسلامی، نظریه‌ها و روش‌های تربیتی استفاده کرد تا کارگزاران در پرتو تربیت از رذایل و صفات نکوهیده برهند و به فضایل و خصلت‌های ستوده آراسته شوند و با برنامه‌هایی که برای روح و جسم انسان در نظر گرفته شده، آن‌ها را به‌سوی کمال و سعادت رهنمون سازند تا در انجام وظایف سنگین خود دچار لغزش نشوند. در این راستا استفاده از الگوی تربیت اسلامی که در تمامی احکام عبادی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی خود تربیت را وجه همت خود قرار داده است می‌تواند مفید باشد. در این تحقیق از نظریه یادگیری شناختی - اجتماعی که جامع موارد دیگر نظریه‌ها است و قرابت بیشتری به سامانه و نظام آموزشی کشور ما دارد در بعد آموزش استفاده شده و در بعد تربیت از رویکرد ترکیبی در ذیل دیدگاه دینی و امامین انقلاب استفاده شده است.

### شایستگی‌ها و ویژگی‌های کارگزاران

با بررسی آیات قرآن، متوجه می‌شویم که خداوند متعال، از حضرت سلیمان و حضرت داوود (علیه‌السلام) به‌عنوان حکمرانانی عادل و نیکوکار نام برده و آن‌ها را بر دیگران برتری بخشیده است؛ بر این اساس، با مراجعه به آیاتی که درباره این دو پیامبر - که فرمانروایی ملک و مملکت خویش را بر عهده داشته‌اند- نازل شده است، به بررسی و استخراج نکات

کلیدی و شایستگی‌های مورد اشاره می‌پردازیم. شایستگی‌هایی چون پایداری و مقاومت، صبر و شکیبایی، دانش، فرمانروایی و رهبری، شجاعت و توانایی در نبرد و چالش‌ها، رجوع به خداوند و توکل، جزء صفات و قابلیت‌هایی است که حضرت باری تعالی به پیامبرش توصیه فرموده تا از حضرت داوود (علیه‌السلام) الگوبرداری کند. با در نظر گرفتن اشاره فوق، نام حضرت داوود (علیه‌السلام)، ۱۴ بار در قرآن ذکر و در مجموع به این شایستگی‌ها و خصایص اشاره شده است (شیخ، ۱۳۸۹: ۱۶۴) و نیز در بیانات امامین انقلاب اسلامی، ویژگی‌ها و شایستگی‌های مدیران انقلاب اسلامی در مقاطع مختلف بیان شده و در جدول ۱ آورده شده است (پیکر نگار و پورصادق، ۱۳۹۷).

جدول ۱ - ویژگی‌های مدیران از منظر امامین انقلاب

ویژگی‌های مدیران از منظر امامین انقلاب اسلامی	
شایستگی و ویژگی مدیران در بیانات امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی)	شایستگی و ویژگی مدیران در بیانات امام خمینی (رحمت‌الله‌علیه)
• ایمان به خدا	• برتری ایمان
• تقوا	• تقوا و تهذیب نفس و تزکیه
• توکل	• اتکال به خدا و اعتماد به نفس
• بصیرت انقلابی و دینی	• بصیرت قلبی
• اخلاص	• علم و تقوا
• معنویت و عقلانیت	• اعتقاد به خدا و کار برای رضای خدا
• اهمیت دادن به ارزش‌های اسلامی	• رعایت قوانین و موازین اسلامی
• پرتلاش بودن	• تلاش برای تقویت معنویت و سرکوب نفس
• خودسازی	• پرهیز از خودخواهی
• دوری از جاه‌طلبی	• تعهد به اسلام
• دوری از غرور	• اجرای عدالت
• روحیه خدمت	• انجام تکلیف
• صداقت	• حکومت بر قلوب
• شجاعت	• پرهیز از جاه‌طلبی
• مسئولیت‌پذیری	• تواضع و فروتنی
• پایبندی به ارزش‌های انقلاب اسلامی	• رعایت رفتار اسلامی با زیردستان
• صبر و پایداری	• ساده‌زیستی
• اعتماد به نفس	• تمسک به قرآن
• فداکاری	• تمسک به ولایت امیرالمؤمنین (علیه‌السلام)
• امانت‌داری	• خدمتگزاری و حُسن رفتار

### ویژگی‌های مدیران از منظر امامین انقلاب اسلامی

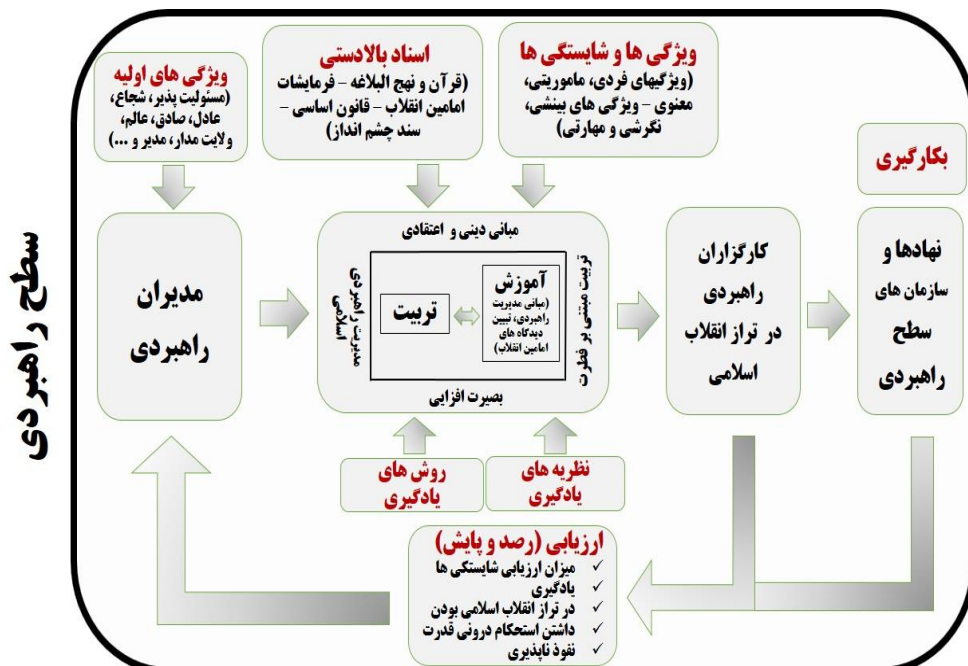
شایستگی و ویژگی مدیران در بیانات امام خمینی (رحمت‌الله‌علیه)	شایستگی و ویژگی مدیران در بیانات امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• انتقادپذیری</li> <li>• امانت‌داری</li> <li>• اخلاص در عمل</li> </ul>	

با توجه به مطالعات انجام‌شده و بررسی اسناد و مدارک، الگوی اولیه نظام تأمین به‌عنوان یک سامانه فرض شد که در این ورودی، مدیران دارای ویژگی‌های اولیه هستند که این ویژگی‌ها عبارت‌اند از: ویژگی‌های عمومی و ویژگی‌های خاص که ویژگی‌های عمومی دارای ایمان و اعتقاد به نظام ج.ا.ا و حکومت ولایی، عاشق خدمت، شناخت کامل از مکتب اسلام، محب اهل بیت، مسئولیت‌پذیر، شجاع، باتقوا و انقلابی باشند و در همه این موضوعات دارای زمینه، سوابق و عملکرد مناسب بوده و نیز از کارآمدی و ابتکار و خلاقیت برخوردار باشند. این نیروها پس از انتخاب، در فرآیند آموزش و تربیت قرار می‌گیرند که آموزش‌ها و نوع تربیت با الهام از اسناد بالادستی از (قرآن، نهج‌البلاغه، قانون اساسی، سند چشم‌انداز و تدابیر و فرمایشات امامین انقلاب) باید دینی و اخلاقی و هم تخصصی باشد، به‌طوری که هر فرد متناسب با شغلی که به او واگذار می‌شود، آموزش کافی ببیند و نیز در این فرآیند می‌بایست چندین برابر ظرفیت‌های جایگاهی کشور نیرو انتخاب شود و در فرآیند آموزش و تربیت قرار گیرند تا یک رقابتی بین آن‌ها ایجاد شود و بهترین آن‌ها برای تصدی مشاغل راهبردی انتخاب شوند. برای این منظور از نظریه‌ها و روش‌های علمی-آموزشی و تربیتی بهره‌گیری شده که از میان نظریه‌ها، نظریه یادگیری شناختی-اجتماعی که جامع موارد دیگر نظریه‌ها است و قرابت بیشتری به سامانه و نظام آموزشی کشور ما دارد، در بعد آموزش استفاده شده و در بعد تربیت از رویکرد ترکیبی در ذیل دیدگاه دینی و فرمایشات امامین انقلاب استفاده شده است. خروجی این سامانه کارگزاران راهبردی در تراز انقلاب اسلامی هستند که با ویژگی‌های فردی، عمومی و اختصاصی متناسب مشاغل راهبردی و در تراز انقلاب اسلامی هستند. در الگو رابطه بین تربیت و آموزش کاملاً برقرار است، به‌طوری که آموزش همراه با تربیت است و تربیت هم همراه آموزش و این دو

به‌طور مستمر در خصوص کارگزاران ادامه پیدا می‌کند، تربیت و آموزش کارگزاران در راستای انسان کامل است، زیرا انقلاب اسلامی بر اساس قوانین و آموزه‌های دینی بنا نهاده شده، زیرا هدف از تشکیل حکومت، هدایت انسان‌ها به سوی رستگاری و صلاح و سعادت‌مندی است که این سعادت‌مندی در قرب الی الله معنی پیدا می‌کند، در نتیجه بر این اساس تربیت مدیران می‌بایست منبعث از قرآن و اسلام باشد که در کلام ائمه اطهار (ع) و امامین انقلاب تبلور پیدا کرده است و در تمام زمینه‌ها و متناسب با پست‌های راهبردی در قوای سه‌گانه و نیروهای مسلح و سازمان‌های کشوری و لشگری دارای توانایی و صلاحیت و شم مدیریت باشند و هر کجا که لازم شد ایفای نقش نمایند.

## الگوی مفهومی اولیه

الگوی مفهومی تحقیق در شکل ۲ نشان داده شده است.



شکل ۲: الگوی مفهومی اولیه



## روش تحقیق

روش این تحقیق پیمایش است؛ به گونه‌ای که الگوی مفهومی که مأخوذ از نظریه‌ها است با طرح ۳۶ سؤال بسته (پرسشنامه به پیوست می‌باشد) با مراجعه به ۴۰ نفر از خبرگان و صاحب‌نظران و کارگزاران راهبردی - که دارای ویژگی‌هایی از جمله حداقل ۲۰ سال تجربه کار و آشنا با آموزش، تربیت و به‌کارگیری مدیران در سطوح راهبردی، مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد به بالاتر و آشنا با دیدگاه‌های حضرت امام خمینی (رحمت‌الله‌علیه) و مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) هستند- مورد ارزیابی و آزمون قرار گرفت. تعداد جامعه آماری با ویژگی‌های یادشده در بالا در کل کشور به چندصد نفر می‌رسد، اما دسترسی محقق با توجه به شرایط خاص تحقیق تنها با ۴۰ نفر از آن‌ها میسر شد. (جدول ۲) برای تجزیه و تحلیل داده‌های بخش کمی از نرم‌افزار SPSS و از آزمون‌های درصد، میانگین و آزمون تی سود برده شد.

جدول ۲: حوزه فعالیت تخصصی خبرگان و صاحب‌نظران

حوزه فعالیت تخصصی	تعداد نفرات	درصد به کل ۴۰ نفر
فعال در حوزه‌های کارگزاری کلان و اجرایی	۱۳	۳۳
فعال در حوزه‌های کلان علمی و فرهنگی	۹	۲۳
فعال در حوزه‌های کلان دفاعی و امنیتی	۹	۲۳
فعال در حوزه‌های کلان سیاسی، اجتماعی و اقتصادی	۶	۱۴
فعال در حوزه‌های کلان قضایی، حقوقی و تقنینی	۳	۷

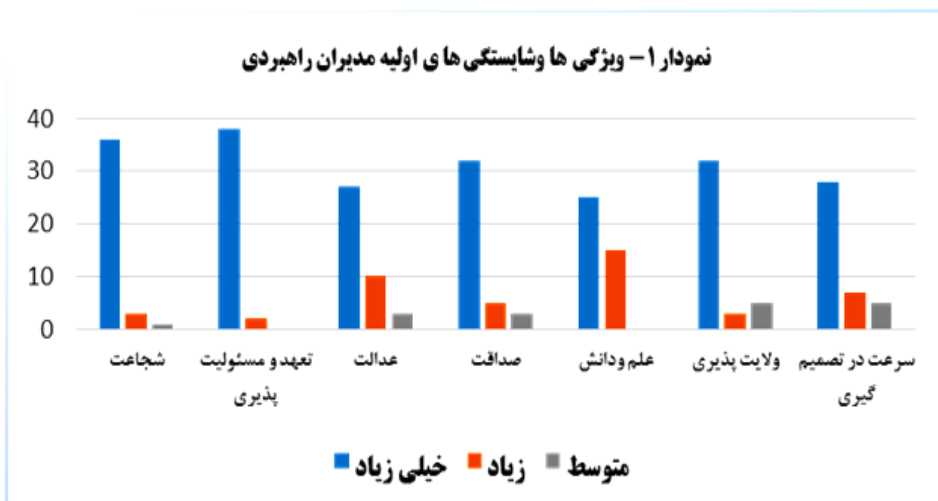
## تجزیه و تحلیل داده‌های کمی

برای تجزیه و تحلیل داده‌های کمی، سؤالات پرسشنامه در قالب جداول و نمودار برای اثبات و تشریح الگوی مفهومی که در آن میزان تأثیر هر کدام از عوامل به صورت کمی بیان شده است در ادامه آورده شده است.

جدول ۳: ویژگی‌ها و شایستگی‌های اولیه مدیران راهبردی

ویژگی‌ها	فراوانی	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	درصد اطمینان
شجاعت	۴۰	۳۶	۳	۱	۰	۰	۹۹
تعهد و مسئولیت‌پذیری	۴۰	۳۸	۲	۰	۰	۰	۹۹
عدالت	۴۰	۲۷	۱۰	۳	۰	۰	۹۹
صداقت	۴۰	۳۲	۵	۳	۰	۰	۹۹
علم و دانش	۴۰	۲۵	۱۵	۰	۰	۰	۹۹
ولایت‌پذیری	۴۰	۳۲	۳	۵	۰	۰	۹۹
سرعت در تصمیم‌گیری	۴۰	۲۸	۷	۵	۰	۰	۹۹

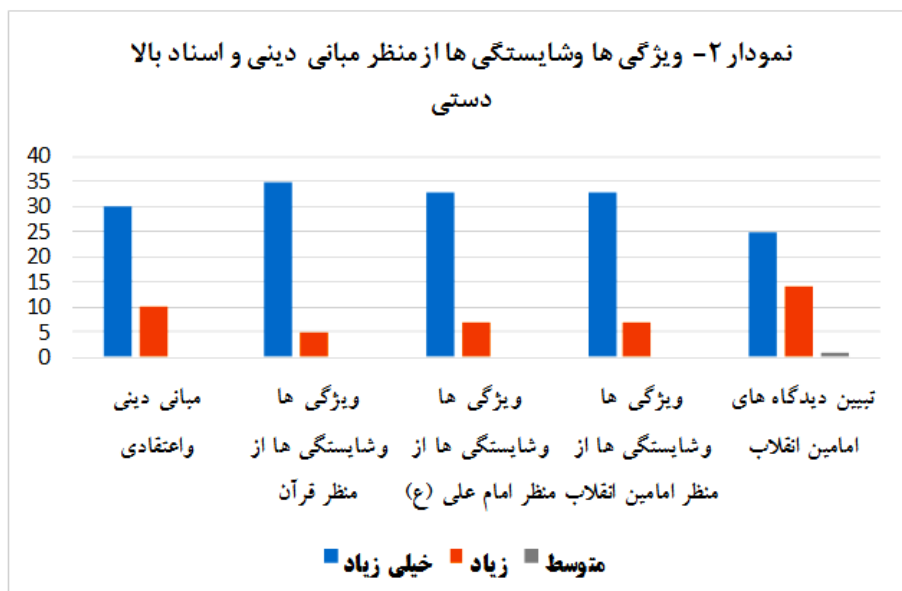
نتایج حاصل از بررسی آماری نشان می‌دهد که اکثر پاسخ‌دهندگان اهمیت بالای عوامل از جمله شجاعت، تعهد و مسئولیت‌پذیری، عدالت، صداقت، علم و دانش، ولایت‌پذیری و سرعت در تصمیم‌گیری برای شرایط اولیه و عمومی کارگزاران راهبردی را ضروری و لازم می‌دانند، همچنین بر اساس آزمون  $t$ ، سطح معنی‌داری  $۰,۰۱$  با  $۹۹$  درصد اطمینان این عوامل برای یک کارگزار راهبردی در سطح نظام ج.ا.ا لازم است.



جدول ۴: تأثیر ویژگی‌ها و شایستگی‌ها از منظر مبانی دینی و اسناد بالادستی

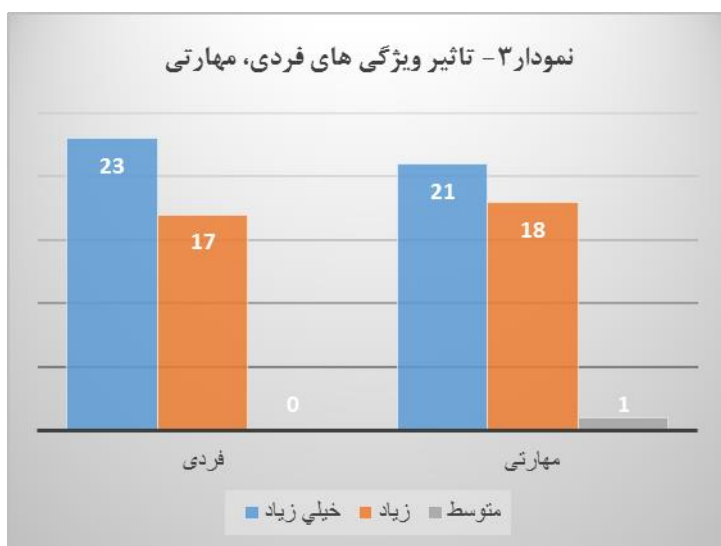
ویژگی‌ها	فراوانی	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	درصد اطمینان
مبانی دینی و اعتقادی	۴۰	۳۰	۱۰	۰	۰	۰	۹۹
ویژگی‌ها و شایستگی‌ها از منظر قرآن	۴۰	۳۵	۵	۰	۰	۰	۹۹
ویژگی‌ها و شایستگی‌ها از منظر امام علی (ع)	۴۰	۳۳	۷	۰	۰	۰	۹۹
ویژگی‌ها و شایستگی‌ها از منظر امامین انقلاب	۴۰	۳۳	۷	۰	۰	۰	۹۹
تبیین دیدگاه‌های امامین انقلاب	۴۰	۲۵	۱۴	۱	۰	۰	۹۹

این عوامل یکی از مهم‌ترین ارکان و منبع اصلی برای تربیت و آموزش کارگزار در نظام ج.ا.ا محسوب می‌شوند و از نتایج حاصل از پاسخنامه که بیش از ۸۰ درصد از پاسخ‌دهندگان تأثیر آن را خیلی زیاد ارزیابی نموده‌اند، همچنین بر اساس آزمون t سطح معنی‌داری ۰,۰۱ با ۹۹ درصد اطمینان، این عوامل برای یک کارگزار راهبردی در سطح نظام ج.ا.ا لازم است.



جدول ۵: تأثیر ویژگی‌های فردی، مهارتی

درصد اطمینان	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	فراوانی	ویژگی‌های
۹۹	۰	۰	۰	۱۷	۲۳	۴۰	فردی
۹۹	۰	۰	۱	۱۸	۲۱	۴۰	مهارتی

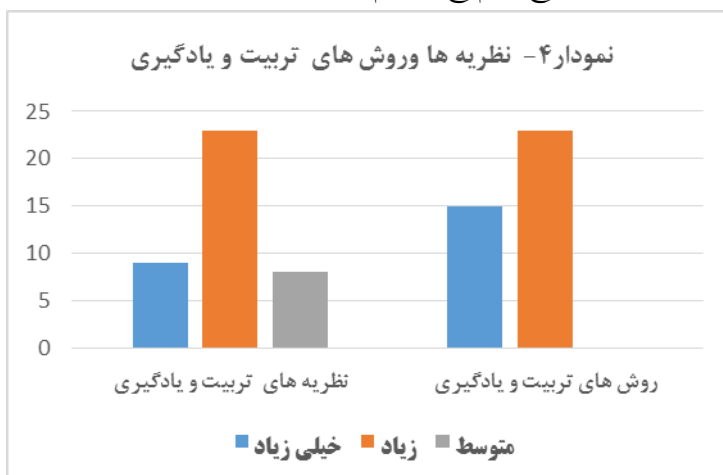


بیش از ۵۵ درصد از مصاحبه‌شوندگان، برخورداری از ویژگی‌های فردی و مهارتی‌های فنی، ادراکی و انسانی برای قبول مسئولیت را برای کارگزاران تراز انقلاب اسلامی خیلی زیاد دانسته‌اند که نشانگر آن است که کارگزاران می‌بایست قدرت یادگیری و انگیزش لازم و مهارت‌های فنی، ادراکی و انسانی و آمادگی برای پذیرش آموزش و تربیت را داشته باشند. همچنین بر اساس آزمون t سطح معنی‌داری ۰,۰۱ با ۹۹ درصد اطمینان، این عوامل برای یک کارگزار راهبردی در سطح نظام ج.ا.ا. لازم است.

جدول ۶: تأثیر نظریه‌ها و روش‌های تربیت و یادگیری

عوامل	فراوانی	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	درصد اطمینان
نظریه‌های تربیت و یادگیری	۴۰	۹	۲۳	۸	۰	۰	۹۹
روش‌های تربیت و یادگیری	۴۰	۱۵	۲۳	۲	۰	۰	۹۹

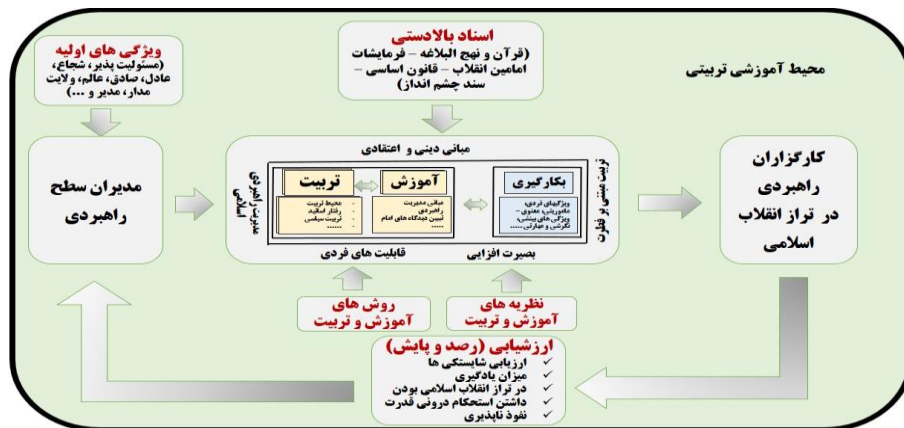
بیش از ۵۷ درصد از مصاحبه‌شوندگان، استفاده از نظریه‌ها و روش‌های یادگیری را برای کارگزاران تراز انقلاب زیاد دانسته‌اند که نشانگر آن است که برای تربیت و آموزش کارگزار استفاده از نظریه‌ها و روش‌های یادگیری را برای قبول مسئولیت لازم می‌دانند. همچنین بر اساس آزمون  $t$  سطح معنی‌داری ۰,۰۱ با ۹۹ درصد اطمینان، این عوامل برای یک کارگزار راهبردی در سطح نظام ج.ا.ایران لازم است.



### یافته‌های پژوهش

نتایج حاصل از بررسی‌های به‌عمل‌آمده از اسناد و مدارک و انجام تحقیق و استفاده از تجارب مدیران و کارگزاران راهبردی، نحوه تأمین (آموزش، تربیت و به‌کارگیری) فعلی کارگزاران راهبردی در تراز انقلاب اسلامی دارای معایبی است، به‌طوری‌که مشخص شد سامانه منسجم و هماهنگ برای این منظور وجود ندارد و بیشتر انتصابات و به‌کارگیری کارگزاران بر اساس شناخت مسئول بالاتر و بنا بر فعالیت‌های سیاسی و انقلابی و

صلاحیت‌هایی که خود فرد کسب نموده، انجام می‌شود و نیز ویژگی‌های در نظر گرفته شده عموماً سلیقه‌ای و بر اساس شناخت فردی بوده و از طریق یک سامانه و شاخص‌های معین شده و از روی یک معیار خاصی اقدام نمی‌شود و لازم است انتخاب و به‌کارگیری کارگزاران سطوح راهبردی بر اساس اصول و مبانی دینی و روش‌های علمی در قالب سامانه و در فرآیند آموزشی و تربیت انجام شود که ورودی‌های آن می‌بایست دارای ویژگی‌های اولیه از جمله شجاعت، تعهد و مسئولیت‌پذیری، عدالت، صداقت، علم و دانش و ولایت‌پذیری باشند تا این افراد در فرآیند تربیت و آموزش که محتوای آن بر اساس آموزه‌های قرآن، نهج‌البلاغه و تدابیر امامین انقلاب، قانون اساسی تهیه شده و با استفاده از روش‌ها و نظریه‌های علمی و مبانی تربیت اسلامی پرورش یابند تا با کسب مهارت‌های فردی، مأموریتی، معنوی در سطوح راهبردی و در تراز انقلاب اسلامی به‌عنوان کارگزار راهبردی در حوزه‌های مختلف کشوری و لشکری به‌کارگیری شوند و دائم مورد رصد و پایش قرار گیرند که این امر باعث رفع نواقص اصلاح و تکمیل فرآیند تربیت و آموزش و همچنین تقویت نظارت‌ها بر کارگزاران می‌شود و نیز نقش محیط تربیتی و آموزشی، نقش بسیار مؤثری است، به‌طوری که هرچه محیط تربیتی به لحاظ رعایت ارزش‌های اسلامی و اخلاقی مزین باشد و فرهنگ اسلامی در آن حاکم باشد، در تربیت کارگزاران اثر بیشتری داشته و مکمل آموزشی تئوری و رفتار و منش اساتید در تربیت آن‌ها مؤثرترند که این روند در قالب نظام تأمین طراحی گردید.



شکل ۳: نظام تأمین (نظام مستخرجه از تحقیق)

## نتیجه گیری

- تلازم آموزش و تربیت (تلازم ایمان و عمل صالح) و اثربخشی آن: پیامبر خدا (صلی الله علیه و آله و سلم) فرمودند: «الایمان و العمل الصالح قرینان لایصلح کل واحد منهما الا مع صاحبه». برخی نمونه‌ها حاکی از عدم توانمندی کارگزاران آموزش دیده وجود دارد که به علت تربیت نشدن بر مبنای ارزش‌های اسلامی و انقلابی در تراز انقلاب قرار نگرفتند و برعکس برخی هم آموزش‌های لازم و ضروری را طی نکردند، در نتیجه نتوانستند به وظایف خود در تراز انقلاب اسلامی عمل کنند، در نتیجه کارگزار می‌بایست از سه جهت مورد تربیت قرار گیرد؛ یعنی فرد بایستی از لحاظ روحی، فکری و همچنین رفتاری مورد تربیت قرار گیرد. مقصود از مسائل روحی اشاره به تقوای این فرد است؛ در مورد بعد فکری هم می‌توان گفت که این فرد تردیدی در مسائل اعتقادی به خود راه ندهد و همچنین در بعد عملی و رفتاری هم بایستی التزام کامل به احکام اسلام و حلال و حرام داشته باشد.
- کارگزاران را برای انتخاب از دو جنبه باید مورد بررسی قرار داد، جنبه شخصی و فردی که این بعد به روحیات و الگوهای رفتاری آن شخص می‌پردازد و جنبه حقوقی و اجتماعی که این جنبه به کار اجتماعی فرد مرتبط است. در هر یک از این دو جنبه بایستی تربیت غیر مستقیم صورت گیرد؛ یعنی برای فرد محیط‌سازی شود تا شرایط چگونه بودن و چگونه برخورد کردن در مسائل مختلف محیطی و اجتماعی را به آن‌ها آموزش داد. محیط شامل محیط خانواده، محیط کاری فرد و محیط دوستانه است که در به‌کارگیری کارگزاران می‌بایست نحوه تربیت در این سه محیط را مورد توجه و کنکاش قرار داد.
- آسیب‌های کارگزار تربیت نشده منجر به وطن‌فروشی، تزلزل، عدم ولایت‌مداری، غوطه‌ور شدن در فساد، اولویت دادن به منافع فردی و خانوادگی در ازای متاع دنیایی است.
- در انتخاب کارگزاران باید الگوی بومی احراز شایستگی را ملاک قرار داد که شامل شایستگی‌های حضوری (خدادادی) استعداد و توان فکری و جسمی، اصالت خانوادگی ... و حصولی (اکتسابی) تحصیلات، تجربیات و مشاهدات است.

- عینیت‌بخشی به منویات رهبری (در سطح اول آشنا با منظومه فکری، ایمان و باور و مهارت و توانایی اجرای منویات) تقواورزی (عدالت در حلال و حرام، اتقان در اجرا)، انتخاب روش و وسیله در چهارچوب مقررات و آرمان‌ها، دانایی و مجاهدت در کار).
- در انتخاب کارگزاران راهبردی علاوه بر آموزش و تربیت، بستر مناسب برای آزمون در میدان عمل و زمینه لازم فرد مثل زمینی که استعداد کشت دارد، مهم و ضروری است.
- در انتخاب کارگزاران باید به میزان بصیرت آن‌ها که شامل بصیرت دینی (فهم دین در همه ابعاد)، بصیرت راهبردی (تشخیص جهت‌گیری‌ها) و بصیرت امنیتی (تشخیص پدیده‌هایی که با بقا و ارزش‌های اساسی ارتباط دارند) است، توجه شود، به‌طوری که از تراز بصیرت جامعه بالاتر باشد.
- عوامل مؤثر در فرآیند آموزش: اصالت محتوا (تولید و تعلیم علم دینی مثل مدیریت اسلامی، اقتصاد اسلامی و ...)، اصالت استاد (عالم و عامل بودن استاد، مانند حضرت امام<sup>(ره)</sup>، مقام معظم رهبری<sup>(مدظله‌العالی)</sup>، شهید بهشتی، استاد مطهری و ...)، مدیریت و فرماندهی (الگوی دفاع مقدس نمونه‌های واضح و حقیقی از توفیقات و روش‌های مدیریتی طی ۴۰ سال انقلاب)، محیط (مطهر بودن محیط‌های مدیریتی و اجرایی)
- در انتخاب کارگزاران باید به میزان کریم الاصل (اصالت خانوادگی)، حصن حصین بودن، طهارت اقتصادی، آینده‌نگاری و آینده‌سازی به‌عنوان ملاک اصلی توجه شود.
- در انتخاب کارگزاران باید به میزان تقید و پایبندی آن‌ها به خدمت‌رسانی و خدمت‌گزاری (خود خادم‌پنداری) و وقف خود برای نظام و خدمت به انقلاب به‌طوری که کار را بخشی از عبادت بدانند و به آن عشق بورزد، به‌عنوان ملاک اصلی توجه شود.

۱. رسول اکرم (ص): «رحم الله امرا عمل عملا فاتقنه؛ خدا رحمت کند فردی را که کار را با اتقان و درستی و دقت انجام دهد».

۲. محیط سالم، پاک‌کننده، خدایی و معنوی، سازنده و ترغیب‌کننده به خوبی‌ها.



## پیشنهادها

۱. برای کارگزاران راهبردی در تراز انقلاب اسلامی علاوه بر آموزش و تربیت می‌بایست بستری مناسب در سازمان‌های مربوطه فراهم شود تا در میدان عمل مورد آزمون قرار گیرد و در صورت انجام موفق وظایف، در امور محوله به‌کارگیری شوند.
۲. ایجاد تشکیلاتی چابک در مراکز راهبردی به‌منظور شناسایی افراد مستعد در دانشگاه‌ها و مراکز علمی برای آموزش و تربیت کارگزاران راهبردی در تراز انقلاب اسلامی و استفاده از دستگاه‌هایی مانند بازرسی کل کشور، وزارت اطلاعات و مرکز نخبگان برای کمک به تحقق این امر در فرایند انتخاب، آموزش و تربیت.
۳. اصلاح قانون انتصابات به‌طوری که افراد برای پست‌های راهبردی می‌بایست در مرکزی که برای این منظور در نظر گرفته شده است، آموزش‌های لازم در سطوح راهبردی را طی نمایند تا ویژگی‌های فردی، مهارتی، سابقه، تجربه و مقبولیت همان پست را داشته باشند، این امر باید در قانون هماهنگ برای پست‌های راهبردی تصریح شود.
۴. تقویت سازوکارهای نظارتی و بازرنگری در ساختار نظارتی نظام، به‌طوری که سامانه‌های بازرسی و نظارت، سامانه‌هایی قوی باشند که در صورت انحراف زود هشدار بدهند. با این نگاه که ممکن است این جایگاه دست نااهلش بیفتد.
۵. توسعه نهادی دعا در راستای تربیت و آموزش کارگزاران راهبردی تراز انقلاب اسلامی.

## فهرست منابع و مآخذ

### الف. فارسی

- بیانات مقام معظم رهبری در دیدار با مسئولان و کارگزاران نظام جمهوری اسلامی ایران، مورخ ۱۳۶۹/۰۴/۲۰.
- بیانات رهبر معظم انقلاب، ۱۳۷۷/۱۱/۱۳.
- بیانات مقام معظم رهبری در کرمانشاه، مورخ ۸۴/۵/۲۸.
- احمدی، سید علی اکبر (۱۳۸۹)، «طراحی الگوی مدیریت علوی برای تربیت مدیران ارشد نظام جمهوری اسلامی ایران».
- ضمیری، محمدرضا (۱۳۸۹)، «تربیت از دیدگاه‌های مختلف»، فصلنامه علمی- پژوهشی (پژوهش‌های قرآنی) شماره ۶۰.
- فروزنده، لطف‌الله؛ حسینی، میرزا حسن و ترکمنی، محمد (۱۳۹۱)، مدیریت در دانشگاه اسلامی، سال اول، شماره ۲.
- بانکی‌پور فرد، امیرحسین و همکار (۱۳۹۳)، «عیار مدیران از منظر رهبر معظم انقلاب»، اصفهان: حدیث راه عشق، چاپ پنجم.
- میرسپاسی، ناصر، (۱۳۸۵)، مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار با نگرشی به روند جهانی‌سازی، تهران، انتشارات میر، چاپ اول ویرایش جدید.
- قانون مدیریت خدمات کشوری، (۱۳۸۶ / ۸ / ۲۹)، روزنامه رسمی جمهوری اسلامی ایران، سال ۶۳، شماره ۱۸۲۷۱.
- نظام جامع تربیت و آموزش نیروهای مسلح (۱۳۹۵).
- حکمت‌نیا، محمود (۱۳۹۵)، «میانی نظری و آثار آن در نظام حقوقی مالکیت فکری»، مجله حقوق اسلامی.
- زفسکی، ای جی (۱۳۹۰)، طراحی نظام‌های آموزشی، مترجم هاشم فردانش، تهران، انتشارات سمت، چاپ ششم.
- آندرسون، تری و الومی (۱۳۸۵)، یادگیری الکترونیکی، از تئوری تا عمل، ترجمه عشرت زمانی و سید امین عظیمی، انتشارات مؤسسه توسعه فناوری اطلاعات آموزشی مدارس هوشمند.
- خزایی، علی اکبر (۱۳۸۸)، بررسی نظام آموزشی افسران نیروی دریایی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی ایران مبتنی بر ارزیابی عملکرد آموزشی، تحولات محیطی و مؤلفه‌های صحنه نبردهای آینده و ارائه الگویی برای آن (رساله دکترا)، تهران، دانشگاه عالی دفاع ملی.
- مقام معظم رهبری در دیدار با رئیس و اعضای شورای انقلاب فرهنگی، (۷۹/۹/۱۹).
- صحیفه سجادیه، ۸۹.

- شریعتمداری، علی (۱۳۹۳)، *تعلیم و تربیت اسلامی*، تهران، مؤسسه انتشارات امیرکبیر.
- علم الهدی، جمیله (۱۳۹۱) *نظریه اسلامی تعلیم و تربیت*، انتشارات منادی تربیت.
- شیخ، ابراهیم (۱۳۸۹)، «*الگوی قابلیت‌های اسلامی ایرانی مدیران در بخش دولتی*»، رساله دکترای دانشگاه علامه طباطبائی، ایران.
- پیکرنگار، عبدالله و پورصادق، ناصر (۱۳۹۷)، «*شایستگی‌های مدیران منابع انسانی*»، انتشارات دانشگاه عالی دفاع ملی.

#### ب. انگلیسی

- Ball, Yasmin, " *Interactive approaches to HR training: Managers as simulation players*", Yildiz technical university, business administration department Istanbul ۳۴۳۴۹, turkey Procedia social and behavioral sciences/volume ۳۱۰۲۰۱۲,page ۸۷۰-۸۷۴.

