

## مقاله پژوهشی: بررسی عوامل اثرگذار در نظام تربیت و آموزش کارگزاران سطوح

### راهبردی ج.ا.ایران

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

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۲/۱۶

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۹/۲۱

#### چکیده

استفاده از نیروی انسانی متخصص و حرفه‌ای از مهم‌ترین مؤلفه‌های اثرگذار توسعه و پیشرفت جوامع انسانی بوده است. اهمیت مدیریت بر منابع، تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری در سطوح راهبردی به سطحی رسید که نیازمندی به افرادی با سطوح نگرش وسیع برای برنامه‌ریزی‌های بلندمدت و آینده‌نگرانه از الزامات نهادها، سازمان‌ها و کشورها است. در حال حاضر جمهوری اسلامی ایران به‌عنوان پارادایمی نوین در عرصه جهانی با تکیه بر ارزش‌ها و ایدئولوژی خاص خود اهداف و برنامه‌های مشخصی برای حضور در عرصه جهانی دارد که لازم است در مورد تربیت و آموزش مدیران راهبردی، برنامه‌های هدفمندی را به اجرا بگذارد. تحقیق حاضر با هدف اصلی شناسایی عوامل اثرگذار در مراحل تربیت، آموزش و به‌کارگیری مدیران راهبردی کشور و با انجام پژوهش به روش تحلیل محتوا و مرور ادبیات منابع داخلی و خارجی، اسناد بالادستی و آموزه‌های دینی و انقلابی و تدابیر امامین انقلاب اسلامی، اقدام به ارائه مدل مفهومی بر اساس الگوی نگرش سیستمی نموده است. بر اساس نتایج به‌دست‌آمده در این تحقیق، ویژگی‌ها و شایستگی‌های فردی، مأموریتی، معنوی، بینشی، نگرشی و مهارتی و مفاد اسناد بالادستی همچون قرآن، نهج‌البلاغه، فرمایشات امامین انقلاب، قانون اساسی و سند چشم‌انداز با بهره‌گیری از نظریه‌ها و روش‌های یادگیری از مواردی هستند که در قالب چهار عامل مهم: مبانی دینی و اعتقادی، تربیت مبتنی بر فطرت، بصیرت‌افزایی و مدیریت راهبردی اسلامی اثرگذاری مستقیم بر تربیت و آموزش مدیران برای تصدی موقعیت‌های شغلی راهبردی دارند.

**کلیدواژه‌ها:** تربیت، آموزش، به‌کارگیری، کارگزاران، سطوح راهبردی

۱. دانشجوی دکتری امنیت ملی، دانشگاه و پژوهشگاه عالی دفاع ملی و تحقیقات راهبردی (نویسنده مسئول)

salimi@sndu.ac.ir

۲. استادیار و عضو هیئت‌علمی دانشکده امنیت ملی، دانشگاه و پژوهشگاه عالی دفاع ملی و تحقیقات راهبردی

۳. دانشیار و عضو هیئت‌علمی دانشکده امنیت ملی، 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<sup>(ره)</sup>، تغییرات و اصلاحات زیادی در بخش‌های مختلف جامعه از جمله مدیریت دولتی 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 در تراز گروه نسل اول انقلاب منجر به حضور مداوم پیشکسوتان در مسئولیت‌های کشور و عدم استفاده نظام‌مند از جوانان به شکل مطلوب شد.

رهبر معظم انقلاب در دومین روز دهه مبارک فجر سال ۱۳۷۷ فرموده‌اند: «یک وقت به مسئولان یک بخشی گفتم که وظیفه اول شما این است که هرکدام برای خودتان یک جانشین تربیت کنید، یا فکر کنید و پیدا کنید. چون اگر یک روز خدای نکرده در راه، پای شما وارد چاله‌ای شد و شکست، کار ما لنگ نماند. بعضی کسان این کار را نمی‌کنند تا مبادا برای خودشان هوو درست شود. غافل از اینکه قرار شد هوو درست شود، یکی از موجبات آن همین است که آدم نتوانسته این کار را بکند. پس افراد ذخیره داشته باشید و آن‌ها را روی نیمکت بنشانید. اگر دیدید بازیکن تیم یک خورده کج و معوج حرکت می‌کند، بلافاصله او را عوض کنید. باید دائم افراد خود را زیر نظر نگه دارید» (رهبر معظم انقلاب، ۱۳۷۷).

به‌کارگیری جوانان در شکل مطلوب، در قواره نظام اسلامی و بر اساس انتظارات کشورهای اسلامی منطقه در خصوص تجربه‌های کشورداری اسلامی و در فرایند بیداری اسلامی جنوب غرب آسیا و شمال آفریقا در حوزه الگوی حکومت‌داری و نحوه اداره کشور، وظیفه‌ای قابل انتظار از جمهوری اسلامی ایران به‌عنوان ام‌القرای مسلمین است. از طرفی دشمنان نظام اسلامی با اطلاع از تأثیر نظام بر مردم جهان به دنبال القاء تفکرات و

توسعه نفوذشان به وسیله مدیران سطوح راهبردی هستند تا نسبت به انحراف از اهداف و دستاورد و در نهایت حذف و تهی کردن انقلاب از آرمان‌های اصلی موفق شوند.

در حال حاضر برای شرایط گذار از نظام اسلامی به دولت اسلامی - بر اساس منویات رهبر معظم انقلاب<sup>(مدظله‌العالی)</sup> ساختار منسجم و یکپارچه تضمین‌کننده (تربیت، آموزش و به‌کارگیری) کارگزارانی 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. شناسایی عوامل اثرگذار در نظام تربیت، آموزش و به‌کارگیری کارگزاران سطوح راهبردی ج.ا.ایران از دغدغه‌هایی است که به‌عنوان هدف اصلی این مقاله می‌باشد و این تحقیق در راستای پاسخگویی به این مسئله انجام می‌شود.

اهمیت انجام این تحقیق از این جنبه مورد توجه است که محدوده ویژگی‌های کارگزاران راهبردی نظام و ابعاد ساختار تأمین کارگزاران سطوح راهبردی انقلاب اسلامی با تعیین شناسایی عوامل اثرگذار در تربیت و آموزش مدیران راهبردی و همچنین چهارچوب تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری برای انتخاب این مدیران مشخص می‌شود و از آن جهت ضرورت دارد که عدم شناسایی و تعیین روابط بین عوامل اصلی چنین ساختاری باعث نقص در توجه به روند انتخاب مدیران راهبردی نظام جمهوری اسلامی ایران خواهد شد. ایجاد موضع انفعالی در تربیت و آموزش صحیح مدیران راهبردی به دلیل نبود ساختار علمی و ذهنی اولیه زمینه‌ساز ایجاد اشکال در فرایند انتقال دانش ضمنی مدیران شایسته نسل اول انقلاب به نسل بعدی خواهد شد.

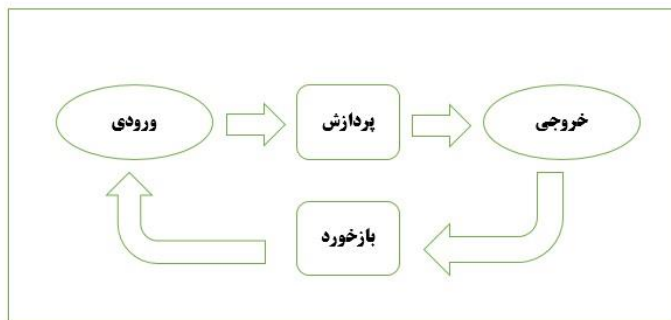
بر اساس موارد فوق، هدف اصلی از انجام این تحقیق، شناسایی عوامل اثرگذار در نظام تربیت و آموزش کارگزاران سطوح راهبردی جمهوری اسلامی ایران است. به‌منظور ایجاد روندی منطقی در انجام تحقیق، اقدامات مربوط به تعیین عوامل تربیت، آموزش کارگزاران سطوح راهبردی و ارائه مدل ارتباط ساختاری آن‌ها مورد نظر محقق است؛ بنابراین سؤال

اصلی تحقیق این است که عوامل اثرگذار در نظام تربیت، آموزش و به‌کارگیری کارگزاران سطوح راهبردی جمهوری اسلامی ایران کدامند؟

## ۱. مبانی نظری

### ۱-۱. مفهوم‌شناسی

«نظام»؛ منظومه عناصر و اجزایی با ارتباط، کنش و واکنش متقابل است که کل واحدی را به وجود می‌آورند و به طرف هدفی معین به‌عنوان دلیل وجودی آن حرکت می‌کنند (زاهدی، ۱۳۸۶). واژه‌شناسان در تعریف نظم و نظام آورده‌اند: «نظم به معنای تألیف و ایجاد الفت میان چند چیز یا پیوند دانه‌های تسبیح به یکدیگر است و به عبارتی، زمانی که این دانه‌ها به یکدیگر پیوند می‌خورند، به مجموعه آن‌ها یا به نخ پیونددهنده، نظام می‌گویند» (رضایی‌منش و بابایی‌مجرد، ۱۳۹۴: ۱۶۲). سیستم نیز کل سازمان‌دهی شده، متشکل از دو یا تعداد بیشتری از اجزاء، بخش‌ها یا سیستم‌های فرعی با ارتباط متقابل است که با مرزهایی مشخص از سیستم‌های فرعی محیطی جدا شده‌اند (زفسکی، ۱۳۸۹: ۲۷). در این تحقیق منظور از نظام، سیستمی متشکل از اجزا است که در ارتباط با یکدیگر برای رسیدن به هدف معلوم تحت قواعد و قوانین خاص و به‌طور هماهنگ کار می‌کنند.



شکل ۱- نمایش کنترل به‌وسیله بازخورد در سیستم. (زفسکی، ۱۳۹۰: ۳۲)

همچنین برطرف نمودن نیازمندی‌های مدیران در سطوح راهبردی ارکان نظام ج.ا.ا. در تراز انقلاب اسلامی از طریق تربیت و آموزش، «تأمین» است و «نظام تأمین»، مجموعه

عوامل محیطی و اصول اساسی بر اساس اهداف، اسناد بالادستی و چشم‌انداز است که با فرایندی علمی و منطقی منجر به راهبردهای مطلوب می‌گردد. از نظر محقق، سیستمی که مسئولیت تربیت و آموزش مسئولین و مدیران عالی نظام ج.ا.ا را با توجه به اهداف و ارزش‌های اسلامی دارد و به عبارتی نظام شایسته‌پروری است، به‌عنوان نظام تأمین شناخته می‌شود.

«تربیت» که معادل فارسی آن را پرورش دانسته‌اند، به معنای برآمدگی و زیادی است. از بررسی کاربرد واژه تربیت و مشتقات آن در قرآن کریم و روایات چنین برمی‌آید که مفهوم یادشده زمانی که به باب «تفعیل» می‌رود، شامل هرگونه زیاد کردنی نیست، بلکه اغلب به معنای رسیدگی به امور موجود زنده دیگر، اعم از گیاه، حیوان و انسان است (مصباح یزدی، ۲۶: ۱۳۹۱). دلشاد تهرانی چنین عنوان نموده است که منظور از تربیت، رفع موانع و ایجاد مقتضیات برای شکوفایی استعدادهای انسان در جهت کمال مطلق است (دلشاد تهرانی، ۱۳۸۲: ۲۵). در این تحقیق، پرورش استعدادهای درونی و بیرونی یا به عبارتی پرورش روح و جسم بر اساس تربیت اسلامی برای انجام رسالت اداره امور در سطوح راهبردی کارگزاران انقلاب اسلامی و افزایش مهارت‌های مدیریتی بر مبنای آموزه‌های اسلامی و بشری، به‌عنوان تعریف عملیاتی تربیت در نظر گرفته می‌شود. بر این اساس نظام تربیتی مجموعه‌ای از مفاهیم و ارزش‌های سازمان‌یافته درباره تربیت است که از نوعی همبستگی درونی برخوردارند و به‌طور اساسی و پایه‌ای بیانگر چگونگی تربیت هستند.

«آموزش»؛ از نظر رابینز (۱۹۸۸)، تجربه‌ای مبتنی بر یادگیری است که به‌منظور ایجاد تغییرات نسبتاً پایدار در فرد می‌باشد که او را قادر به انجام کار و بهبود توانایی‌ها، تغییر مهارت‌ها، دانش و رفتار اجتماعی می‌نماید؛ بنابراین آموزش به مفهوم تغییر دانش، نگرش و تعامل با همکاران است (رابینز، ۱۹۸۸: ۲۴). زفسکی (۱۳۷۹) آموزش را یک فرآیند تدریس هدف‌دار از پیش برنامه‌ریزی‌شده، می‌داند. موضوع بااهمیت برای او در تعریف آموزش، مشخص کردن هدف‌های از پیش تعیین‌شده می‌باشد (زفسکی، ۱۳۷۹: ۲۵). ابطحی (۱۳۸۳)

آموزش را کلیه مساعی و کوشش‌هایی می‌داند که برای ارتقاء سطح دانش و آگاهی، مهارت‌های فنی، حرفه‌ای و شغلی و همچنین ایجاد رفتار مطلوب در کارکنان یک سازمان است و آنان را آماده انجام وظایف و مسئولیت‌های خود می‌نماید (ابطحی، ۱۳۸۳: ۱۵). از نظر محقق، آموزش تجربه‌ای مبتنی بر یادگیری به‌منظور ایجاد تغییرات نسبتاً پایدار در فرد برای انجام کار و بهبود توانایی‌ها، تغییر مهارت‌ها، دانش و رفتار اجتماعی است.

«به‌کارگیری»؛ در این تحقیق، به‌کارگیری بخشی از نظام تأمین و در معنای کارورزی و مکمل تربیت و آموزش کارگزاران سطوح راهبردی می‌باشد که در اختیار دستگاه‌های کلان کشور برای انتصاب در مسئولیت‌های جانشین یا مشاور در جایگاه‌های راهبردی قرار می‌گیرد. از نظر محقق، به‌کارگیری، تأمین شرایط قرار گرفتن مدیران تراز انقلاب اسلامی با تربیت و آموزش متناسب و اجرا شده برای آنان در جایگاه‌های مناسب است.

«کارگزاران تراز انقلاب اسلامی»؛ مجموعه‌ای از افراد هستند که بر سه اصل استقلال، آزادی و جمهوری اسلامی، اعتقاد و التزام عملی دارند و سمت و سوی حرکت آن‌ها حرمت‌گذاری و ترویج این شعار مبنایی است و دارای ویژگی‌های اعتقاد و التزام عملی به اسلام و ولایت‌فقیه، انقلابی با روحیه جهادی، عدالت‌محور، اخلاق‌مدار در عمل، صادق، شجاع، کارآمد و وقت‌گذار، بی‌توقع و عامل به حق می‌باشند.

در این تحقیق، «کارگزاران سطوح راهبردی»، مدیران و مسئولین نظام اسلامی هستند که در قوای سه‌گانه و نیروهای مسلح، مسئولیت سیاست‌گذاری، قانون‌گذاری و نظارت در سطوح عالی را بر عهده دارند و منظور از «تراز انقلاب اسلامی»، در شأن بودن و هم‌سو بودن کارگزاران نظام با اهداف و ارزش‌های انقلاب و حرکت در جهت آن‌ها است. به عبارتی، دارای قدرت شناخت اهداف، ارزش‌های انقلاب اسلامی، هم‌سوایی و عدم تعارض با موارد فوق و از نظر فردی دارا بودن ویژگی‌ها، شایستگی‌ها، مهارت‌های لازم مادی و معنوی و روحیه انقلابی و جهادی در چهارچوب قوانین و مقررات اسلام در راستای آرمان‌های انقلاب اسلامی و رهنمودهای ولایت‌فقیه به‌عنوان شرایط هم‌ترازی انقلاب اسلامی تلقی می‌شود.

## ۲-۱. پیشینه تحقیق

از مجموع پروژه‌ها، رساله‌ها و مقالات علمی- پژوهشی متعدد مرتبط با موضوع که در این حوزه احصا گردید، نزدیک‌ترین آن‌ها به عنوان مقاله انتخاب شده است.

در مقاله‌ای با عنوان «طراحی الگوی راهبردی تربیت و آموزش مدیران عالی پدافند غیرعامل در سطح ملی» که توسط نقی‌زاده تیمورلویی در سال ۱۳۹۵ انجام شده، «مؤلفه‌های اثرگذار» را شامل عوامل فردی، محتوایی و سازمانی، «فرآیندهای تربیت و آموزش» را شامل نیازسنجی، برنامه‌ریزی و اجرایی آموزش و ارزیابی، «خروجی» را شامل شایستگی، حرفه‌ای و تخصصی، مکتبی امنیتی و درنهایت «آثار و پیامدها» را در سطح فردی، سازمانی و گروهی معرفی کرده است.

مطلبی (۱۳۹۱)، در رساله دکتری خود و در پاسخ به سؤال «نظام آموزشی مناسب دانشگاه عالی دفاع ملی با توجه به نیازهای آموزشی مدیران سطوح راهبردی کشور کدام است؟»، سه رشته آموزشی: «مدیریت راهبردی دفاع ملی» با پنج گرایش؛ «مدیریت راهبردی امنیت ملی» با شش گرایش و «مدیریت راهبردی توسعه» با سه گرایش فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی را به عنوان پاسخ، ارائه نموده است (مطلبی، ۱۳۹۱).

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» انجام داده که درصدد مقایسه سبک رهبری امام خمینی با سایر سبک‌های رهبری موجود و ارائه یک الگوی رهبری سازمانی بوده است. ایشان نتیجه‌گیری نمودند رمز موفقیت امام در رهبری و مدیریت، خودسازی فردی ایشان بود. لذا 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.

زاهدی و شیخ (۱۳۸۹)، در مقاله‌ای با عنوان «الگوی قابلیت‌های راهبردی مدیران میانی دولتی»، به این نتیجه رسیده‌اند که: ابعاد «دانش و آگاهی»، «مهارت»، «ویژگی فردی» و «ارزش‌های مدیران دولتی» به عنوان ابعاد مفید مؤثر و محوری الگوی قابلیت‌های مدیران دولتی ایران دانسته شده است (زاهدی و شیخ، ۱۳۸۹).

نیرومند و همکاران (۱۳۹۱)، در مقاله با عنوان «چهارچوب مفهومی شایستگی مدیران عامل شرکت‌های فناوری دانش‌بنیان: ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها»، به این نتیجه رسیده‌اند که: ابعاد نظری چهارچوب در سه مفهوم شایستگی‌ها، توانمندی‌های فناورانه مدیر، نیمرخ‌سازمانی و نیمرخ‌فردی هستند (نیرومند و همکاران، ۱۳۹۱).

احمدی و همکاران (۱۳۸۹) در مقاله «طراحی الگوی مدیریت علوی برای تربیت مدیران ارشد نظام جمهوری اسلامی ایران»، نتیجه گرفته‌اند که: حکومت امیرالمؤمنین (ع) الگوی کامل تبیین ارزش‌های اسلامی و مبتنی بر مبانی دینی است. لذا سیره علوی مهم‌ترین منبع بهره‌برداری است. عناصر اصلی الگو عبارت‌اند از: حاکم اسلامی، زمینه تربیت، خانواده، سازمان، مردم و تربیت‌شونده (احمدی و همکاران، ۱۳۹۵).

ضمیری (۱۳۸۹)، در مقاله «تربیت از دیدگاه‌های مختلف» و در پاسخ به سؤال «چیستی و چرایی تربیت از دو منظر درون‌دینی و برون‌دینی 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 مریبان 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).

پیکرنگار و پورصادق (۱۳۹۷)، در کتابی با عنوان «شایستگی‌های مدیران منابع انسانی»، ضمن بیان مفاهیم و تعاریف شایستگی و معیارهای انتخاب مدیران منابع انسانی، نظام‌های مختلف مبتنی بر شایستگی، شایستگی و اهلیت در مبانی دینی شامل ویژگی‌های مدیر شایسته در قرآن، نهج‌البلاغه، امامین انقلاب و اسناد بالادستی را ارائه نموده‌اند (پیکرنگار و پورصادق، ۱۳۹۷).



در کتابی با عنوان «برای مدیران (رهنمودهای رهبر معظم انقلاب به مدیران)»، (۱۳۹۲)، جهت بیان اهمیت و جایگاه مدیران در نظام اسلامی و شاخص‌های مدیران راهبردی از بیانات رهبر معظم انقلاب استفاده شده است و برای تحقق تمدن نوین اسلامی شاخص‌هایی جهت کارگزاران لازم و ضروری عنوان شده است (بسیج معاونت توسعه و فناوری رسانه صداوسیما، ۱۳۹۲).

### ۱-۲-۱. نظام تربیت و آموزش

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

### ۱-۲-۲. نظریه‌ها

#### الف. نظریه‌های آموزش

هدف از آموزش ارتقاء یادگیری در افراد است. بنابراین نظریه‌های آموزش ضرورتاً بر نظریه‌های یادگیری مبتنی است (زفسکی؛ ۱۳۷۹: ۲۳۲). برخی یادگیری را کسب اطلاعات، معلومات یا مهارت‌های خاص و برخی انتقال مفاهیم علمی از فردی به فرد دیگر می‌دانند (شعبانی؛ ۱۳۷۹: ۱۰).

رفتارگرایان، یادگیری را تغییر در رفتار قابل مشاهده و اندازه‌گیری تعریف کرده‌اند ولی از دیدگاه «گشتالت»، یادگیری کسب بینش‌های جدید با تغییر در بینش‌های گذشته است. یادگیری با هر بینشی باشد اساس رفتار انسان را شکل می‌دهد و نخستین صفت مشخص آن تغییر است. یادگیری فرآیندی است که طی آن رفتار موجود زنده بر اثر تجربه، تغییر می‌یابد (گیج<sup>۱</sup>: ۱۹۹۹: ۲۶۰).

**- نظریه‌های «محرک - پاسخ»:** معتقدان به این نظریه‌ها که به مکتب رفتارگرایی معروف است، عنوان می‌کنند یادگیری در نتیجه پاداش‌ها و تنبیهات و در پاسخ موجود زنده نسبت به یک محرک ارائه می‌گردد. «پاولف» و «ثرندایک» از واضعان این نظریه‌اند که به پژوهش در زمینه یادگیری پرداخته‌اند. ثرندایک معتقد است یادگیری فرآیند آزمایش و خطا است (ساعتچی؛ ۱۳۷۶: ۱۳۵).

**- نظریه‌های یادگیری «گشتالت»:** معتقدان به این نظریه‌ها اعتقاد دارند یادگیری پدیده‌ای شناختی است و در هر نوع یادگیری ابعاد گوناگون شخصیت یا کل شخصیت فرد دخالت دارد. از نظر ایشان یادگیری بی‌نهایت پیچیده‌تر از آن است که در نظریه‌های محرک - پاسخ معرفی شده است.

در نظریه‌های یادگیری متأثر از مکتب گشتالت، گفته می‌شود که ممکن است یادگیری از طریق فکر کردن درباره یک مسئله، به وقوع بپیوندد. صاحب‌نظران این مکتب با رد نظریه محرک - پاسخ، به فرآیندهایی نظیر «بینش» توجه خاصی نشان می‌دهند. در نظریه گشتالت از بینش حاصل از درک موقعیت یادگیری به‌عنوان کل یکپارچه و آن هم از طریق کشف روابط میان اجزای تشکیل‌دهنده، موقعیت یادگیری حاصل می‌شود. عنصر اصلی یادگیری رسیدن به بینش است (سیف؛ ۱۳۸۳: ۲۶۰).

### ب نظریه‌های «تربیت»

رویکردهای مختلف نظریه‌های تربیتی مورد نظر اندیشمندان به شرح زیر است.

- **رویکرد جامعه‌محور:** تحلیل‌گران این رویکرد معتقدند نظر به عدم توانایی دولت‌ها در برآوردن تمامی انتظارات تربیتی مردم، خانواده نهاد اصلی در تربیت انسان و دارای اهمیت فراوانی است (علم‌الهدی، ۱۳۸۸: ۹۵).

- **رویکرد دولت‌محور:** افلاطون از اندیشمندان کلاسیک، تعلیم و تربیت را از وظایف دولت و با نظارت آن در تمام جنبه‌ها می‌داند (عالم، ۱۳۸۴: ۸۸).

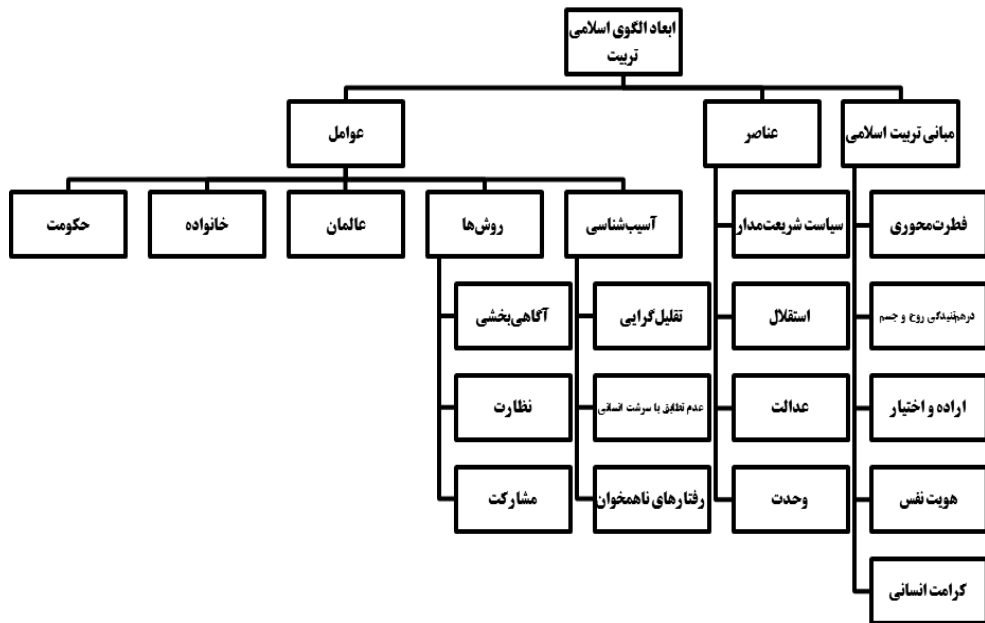
- **رویکرد ترکیبی:** باید ارتباطی دوسویه میان برنامه‌ریزان آموزشی و دولت برقرار باشد تا اگر تصمیمات سیاسی مانعی برای آموزش و تربیت ایجاد کرد، پیشاپیش با آن‌ها آشنا باشند (محسن‌پور، ۱۳۹۰: ۱۱۷).

### ۳-۲-۱. ابعاد الگوی اسلامی تربیت

دین اسلام که در تمامی احکام عبادی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی خود تربیت را وجه همت خود قرار داده است، عوامل زیادی را در امر تربیت مؤثر می‌شمارد. از آنجا که تربیت در جامعه اتفاق می‌افتد، باید دید که جامعه چه آثاری بر فرآیند تربیت دارد و متقابلاً نظام تعلیم و تربیت چگونه جامعه را تحت تأثیر قرار می‌دهد (صادق‌زاده قمصری، ۱۳۷۹: ۴۸). شهید مطهری (رحمت‌الله‌علیه) مبانی الگوی اسلامی تربیت را در سه بخش مبانی تربیت اسلامی، عناصر و عوامل مورد بررسی قرار می‌دهد. فطرت‌محوری، درهم‌تنیدگی روح و بدن، عقلانی بودن انسان، اراده و اختیار داشتن، هویت جمعی و کرامت انسان را از جمله مبانی اساسی تربیت سیاسی می‌شمارد.

مهم‌ترین عناصر تربیت سیاسی در اندیشه سیاسی شهید مطهری (رحمت‌الله‌علیه) عبارت‌اند از عنصر اول: سیاست شریعتمدار: شهید مطهری در آثار خود، هم درباره رابطه دین و سیاست سخن گفته و هم الگوی حکومتی ارائه داده‌اند. عنصر دوم: استقلال: در تربیت سیاسی استقلال‌طلبی، بارزترین پیوند میان تربیت سیاسی و عمل سیاسی را در سطوح

فردی و کلان برقرار می‌کند، عنصر سوم: عدالت: عدالت محور زندگی بشریت است و مهم‌ترین هدف برپایی حکومت اسلامی اقامه قسط و عدل شمرده شده است، عنصر چهارم: وحدت: اینکه مردم باید ضمن فهم قوانین و رعایت آن بر اشتراک‌های موجود در جامعه اسلامی، یعنی توحید، پایبند باشند (مطهری، ۱۳۸۵، د: ۳۲۱). از منابع دینی چنین دریافت می‌شود 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. این ارتباط به صورت تعاملی و دوسویه است و مردم جامعه اسلامی هم باید نقش نظارتی خود را با اجرای اصول اسلامی از جمله امر به معروف و نهی از منکر به خوبی ایفا کنند.



شکل ۲- مبانی الگوی اسلامی تربیت (برگرفته از اندیشه شهید مطهری توسط محقق)

#### ۴-۱- ویژگی‌های مدیران از منظر امامین انقلاب اسلامی

رهبر معظم انقلاب در بیانات سال ۱۳۸۴ می‌فرماید: «برای اینکه کشور اسلامی به‌طور کامل محقق شود (تشکیل دولت اسلامی)، احتیاج است دستگاه حاکمه کشور در عمل

خود، در سازمان‌دهی خود و در چگونگی رفتار خود، به‌طور کامل اسلامی عمل کند که من چند سال قبل عرض کردم مرحله بعد از نظام اسلامی، دولت اسلامی است. مسئولان مؤمنی، وزرای خوبی، نمایندگان خوبی، رؤسای جمهور باایمانی، یکی پس از دیگری امور کشور را بر عهده گرفتند؛ اما دولت اسلامی که بتواند مقاصدی را که ملت ایران و انقلاب عظیم آن‌ها داشت، تأمین کند، دولتی است که در آن رشوه نباشد، فساد اداری نباشد، ویژه‌خواری نباشد، کم‌کاری نباشد، بی‌اعتنایی به مردم نباشد، میل به اشرافی‌گری نباشد، حیف و میل بیت‌المال نباشد و دیگر چیزهایی که در یک دولت اسلامی لازم است. این مرحله سوم است که از آن تعبیر به ایجاد دولت اسلامی می‌کنیم. نظام اسلامی قبلاً آمده، اکنون دولت باید اسلامی شود. دولت به معنای عام، نه به معنای هیئت وزرا؛ یعنی قوای سه‌گانه، مسئولان کشور، رهبری و همه دولت نه به معنای هیئت‌وزیران؛ یعنی مجموعه کارگزاران حکومت؛ یعنی من و شما. ما باید به معنای واقعی کلمه، در درون این نظام اسلامی، اسلامی شویم. این مشکل‌تر از مراحل قبلی است» (رهبر معظم انقلاب، ۸۴/۵/۲۸).

جدول (۱): ویژگی‌های مدیران از منظر امامین انقلاب اسلامی (پورصادق، پیکرنگار)

ویژگی‌های مدیران از منظر امامین انقلاب اسلامی	
شایستگی و ویژگی مدیران در بیانات امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی)	شایستگی و ویژگی مدیران در بیانات امام خمینی <sup>(ره)</sup>
• 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

ویژگی‌های مدیران از منظر امامین انقلاب اسلامی	
شایستگی و ویژگی مدیران در بیانات امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی)	شایستگی و ویژگی مدیران در بیانات امام خمینی (ره)
• 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
• اعتمادبه‌نفس	• تمسک به قرآن
• فداکاری	• تمسک به ولایت امیرالمؤمنین (علیه‌السلام)
• امانت‌داری	• خدمتگزاری و حُسن رفتار
•	• انتقادپذیری
•	• امانت‌داری
•	• اخلاص در عمل

#### ۵-۲-۱. ویژگی‌های مدیر شایسته در قرآن

کتاب آسمانی مسلمانان نیز در فرازهایی متعدد موارد مربوط به آموزش و تربیت را برای انسان‌ها از سوی خداوند یکتا ارائه نموده است که نتیجه استخراج در خصوص ویژگی‌های مدیر شایسته در جدول (۲) ارائه شده است.

#### جدول (۲). ویژگی‌های مدیر شایسته در قرآن (پورصادق، پیکرنگار)

منبع قرآنی	شایستگی
سوره مبارکه ص/آیه ۱۷؛ سوره مبارکه نمل/آیات ۱۵ و ۱۹؛ سوره مبارکه انبیاء/آیات ۷۹ و ۸۰	دانش؛ تصمیم‌گیری؛ داوری و قضاوت؛ قابلیت‌های فنی؛ نیکوکاری؛ حکمت، خرد و تدبیر؛ عزت‌نفس؛ سیاست‌گذاری خداوند؛ مشورت‌گیری؛ مدیریت افراد (آزمودن زیردستان)؛ رهبری؛ عدالت؛ فضایل اخلاقی؛ پایداری و مقاومت؛ صبر و شکیبایی؛ توکل؛ توان فصل خصومت (مدیریت تعارض)؛ توان (قابلیت‌های اجرایی) (شیخ، ۱۳۸۹: ۱۶۶)

منبع قرآنی	شایستگی
سوره مبارکه کهف/آیه ۹۸؛ سوره مبارکه نمل/آیه ۴۰؛	خدا را حاضر و ناظر بر تمام شئون دیدن (میرزاخان، ۱۳۸۸: ۱۵۰)
سوره مبارکه بقره/آیه ۲۴۷؛ سوره مبارکه قلم/آیات ۱۳-۸؛ سوره مبارکه بقره/آیه ۳۴	لیاقت، ملاک ارتقاء (قرائتی، ۱۳۸۸: ۲۳) علم و توانایی (همان، ۲۷)؛ پرهیز از عیب‌جویی، سخن‌چینی، بخل و خشونت (همان، ۱۰۳)
سوره مبارکه بقره/آیه ۲۴۷؛ سوره مبارکه زمر/آیه ۵۳؛ مبارکه آل عمران/آیه ۱۴۶	تخصص و تعهد؛ امید به آینده (مظاهری، ۱۳۸۴: ۵۲)
سوره مبارکه نمل/آیه ۳۹ سوره مبارکه یوسف/آیات ۲۱ و ۵۵ سوره مبارکه مجادله/آیه ۱۱	توانا و امین (دهقان، ۱۳۸۲: ۱۱۳) علم و شناخت (همان، ۱۴۵)
سوره مبارکه توبه/آیه ۱۱۹ سوره مبارکه قصص/آیه ۲۶	صداقت؛ امانت‌داری (خنغیر، ۱۳۸۵: ۲۲)

- در بررسی و جمع‌بندی مطالب مستخرجه از منابع مختلف، ابعاد متعددی در محتوای پژوهش‌ها مشخص می‌شوند که به‌طور خلاصه به جمع‌بندی آن‌ها پرداخته می‌شود.
- 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 ارتقاء نیروی انسانی تأکید شده است.
  - 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 و رویکرد ارتقاء 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 هدف این پژوهش شناسایی عوامل اثرگذار در نظام تأمین (آموزش، تربیت و به‌کارگیری)

- مدیران راهبردی در تراز انقلاب اسلامی و روابط بین آنها است.
- از آنجا که نگاه مدیران و کارکنان به لزوم و اهمیت استمرار آموزش و تربیت منابع انسانی سازمانها تأکید شده است، به همین جهت ارائه نظام تأمین (آموزش، تربیت و به کارگیری) مدیران سطح راهبردی در تراز انقلاب اسلامی نیز برای استمرار فعالیت‌های انقلاب اسلامی ضروری خواهد بود.
  - نظام تأمین (آموزش، تربیت و به کارگیری) مدیران سطح راهبردی در تراز انقلاب اسلامی، رویکرد پیشگیرانه را مقدم بر رویکرد واکنشی دانسته و با الزاماتی برای حفظ و صیانت نیروی انسانی تلاش مداوم دارد. رسیدن به این هدف مهم نیازمند به رشد حرفه‌ای، مهارت، دانش و بینش مدیران راهبردی می‌باشد که پژوهش‌های انجام شده نیز به این شایستگی‌های مدیران اشاره کرده‌اند و این پژوهش ارتقاء این شایستگی‌ها را دنبال می‌کند.
  - برای طراحی برنامه‌های توسعه مدیریت مبتنی بر شایستگی به طراحی نظام تأمین (آموزش، تربیت و به کارگیری) مدیران سطح راهبردی در تراز انقلاب اسلامی و آگاهی از کمبودها و نقایص افراد از نظر دانش‌ها، مهارت‌ها و طرز تلقی‌ها نیاز داریم که این پژوهش به این مؤلفه‌ها خواهد پرداخت.
  - نظام تأمین (آموزش، تربیت و به کارگیری) مدیران سطح راهبردی در تراز انقلاب اسلامی نسبت به شناخت نهادها، سازمان‌ها و عوامل تأثیرگذار در آن و روابط بین آنها خواهد پرداخت.

### ۱-۳. چهارچوب نظری پژوهش و ارائه مدل مفهومی

با توجه به اینکه این پژوهش نیز به دنبال شناسایی عوامل اثرگذار در آموزش، تربیت و به کارگیری مدیران سطح راهبردی در تراز انقلاب اسلامی و ارتقاء این شایستگی‌ها است، برای ارائه مدلی گویا از ارتباط عوامل فوق و با در نظر گرفتن مفهوم نظام به عنوان مفهومی محوری و بر اساس اطلاعات برگرفته از مرور ادبیات که



«نظام» به عنوان سیستم (شکل ۱) در نظر گرفته شد، نظام تأمین کارگزاران راهبردی ج.ا.ا در تراز انقلاب اسلامی، سیستمی است که ورودی آن، مدیران دارای ویژگی‌های اولیه به شرح شکل (۳) هستند:

مؤتقسه، کنترل نفس	حکمت خره و تعبیر؛	نیگوکاری؛	فآوری و قضاوت؛	مشورتگیری؛ تصمیم‌گیری	علم و دانش
توان فصل خصوصت (مدیریت تعارض؛)	صبر و شکیبایی؛ سعه صدر	توان اجرایی (تفلیتهای اجرایی)	انکال به خنده، توکل؛ امید به آیند؛	مدیریت افراه آزمون زیرستان؛	سپاهکاری خدانو؛
پرهیز از بخل و خسوف	پرهیز از تبیجویی سخنچینی	لیاقت ملاک ارتقا	فضایل اخلاقی؛ خوفسازی	عبدال؛	رهبری؛ حکومت بر قلوب
مسئولیتپذیر	پایداری و مقاومت؛	صداقت و راستگویی	امانتداری و امین [پاکدامنی و پاکدستی]	تخصص و تعهد؛	پرهیز از خودخواهی و جاهطلبی
سیگباریون			صراحت لجه در حیگرایی	شجاعت	

شکل ۳ - عوامل احصاء شده برای توانمندسازی مدیران سطوح راهبردی کشور در تراز انقلاب اسلامی

مدیرانی 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.

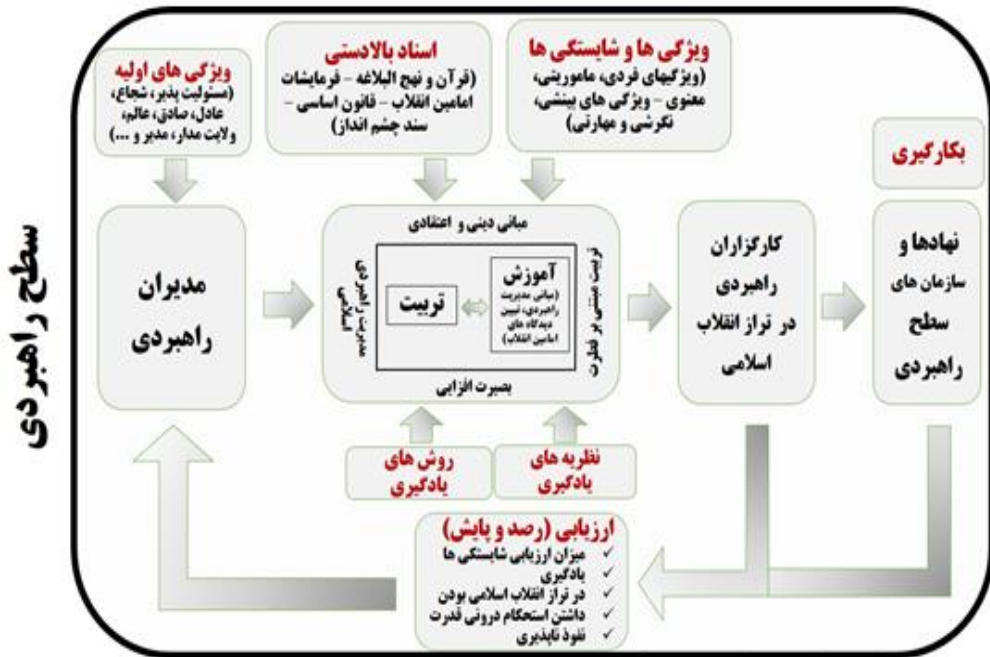
پس از انتخاب و اقدامات مربوط به تعیین ورودی در سیستم آموزشی و تربیتی، سازوکار تربیت و آموزش نیروهای مورد نظر برای به‌کارگیری به‌عنوان بخش پردازشی نظام، اقدامات مربوطه مثل آموزش‌ها را بر اساس ارزش‌های مدون مرتبط با انقلاب اسلامی ایران در ابعاد: دینی، اخلاقی و تخصصی به نحوی انجام خواهد داد که هر فرد متناسب با شغل و آگذاری آموزش کافی می‌بیند. انتخاب نیرو برای ورود به فرآیند آموزش می‌بایست

چندین برابر ظرفیت جایگاه‌های راهبردی کشور باشد تا ضمن ایجاد رقابت بین آن‌ها بهترین‌ها انتخاب شوند. نظر به اهمیت این بخش یعنی فرآیند آموزش و به‌منظور ایجاد ساختار بومی بر اساس ارزش‌های مورد نظر محقق، اسناد بالادستی مورد استفاده قرار گرفت و با استفاده از منابع اسلامی و سیره بزرگان، آموزش‌های دینی و معنوی و همچنین آموزش‌های علمی و کلاسیک مانند برنامه‌ریزی و مدیریت در برنامه آموزش مورد نظر قرار گرفتند. از مسائل مهم در این بخش استفاده از محیط آموزشی سالم و معنوی و اساتید مبرز و اهل عمل در آموزش کارگزاران است. از طرفی تربیت با روح انسان کار دارد، بنابراین مدیران می‌بایست به‌طور مستمر و دائمی مورد تربیت واقع شوند. تربیت اسلامی و الهی به‌طوری‌که بر اساس موارد فوق، مدیر برای کسب رضای خدا و با اصلاح در عمل - بازخورد سیستمی - فعالیت کند و در این فرآیند دارای توسعه همه‌جانبه شود. بر اساس این آموزش‌ها و تربیت، خروجی سیستم کارگزاران راهبردی در تراز انقلاب اسلامی با ویژگی‌های فردی، عمومی و اختصاصی متناسب با مشاغل راهبردی و در تراز انقلاب اسلامی خواهد بود.

به‌طور کلی مدیران با در نظر داشتن ویژگی‌ها و شرایط اولیه در معرض انتخاب و «ورود» به چرخه‌ای قرار می‌گیرند که در بخش «پردازش سیستمی» شامل آموزش و تربیت در کل فرایند موصوف، با در نظر گرفتن ویژگی‌ها و شایستگی‌ها، مفاد اسناد بالادستی، نظریه‌های یادگیری و روش‌های مربوطه در قالب مبانی دینی و اعتقادی، تربیت مبتنی بر فطرت، بصیرت‌افزایی و مدیریت راهبردی اسلامی به سطحی خواهند رسید که به‌عنوان کارگزاران راهبردی در تراز انقلاب اسلامی و به‌منظور ارائه خدمت در نهادها و سازمان‌های سطح راهبردی نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران به کار گرفته شوند.

از طرفی با نگرش به اینکه قواره سیستمی برای موارد فوق در نظر گرفته شده است و نیازمندی به کیفی‌سازی در این چرخه از اهمیت خاصی برخوردار است، اقدامات ارزیابی - بازخورد - در قالب رصد و پایش مدیران، در مرحله اول به‌عنوان کارگزاران راهبردی و در مرحله دوم در زمان به‌کارگیری در نهادها و سازمان‌ها به عمل خواهد آمد که این بخش

از فرایند با بررسی ارزیابی شایستگی‌ها، کمیت و کیفیت یادگیری، در تراز انقلاب اسلامی بودن، داشتن استحکام درونی قدرت و میزان نفوذناپذیری از سوی قدرت‌های خارج از نظام انجام خواهد شد. روند فوق در قالب مدل مفهومی به شکل ذیل خواهد بود که دارای خصوصیتی به شرح ادامه می‌باشد.



شکل ۴ - مدل مفهومی آموزش، تربیت و به‌کارگیری کارگزاران راهبردی در تراز انقلاب اسلامی

از خصوصیات ارائه‌شده در مدل، برقراری رابطه کامل بین تربیت و آموزش است به‌طوری‌که آموزش همراه با تربیت و تربیت هم همراه آموزش است و این دو اقدام به‌طور مستمر ادامه پیدا می‌کند. تربیت و آموزش کارگزاران در راستای نیل به انسان کامل شدن است، زیرا انقلاب اسلامی بر اساس قوانین و آموزه‌های دینی بنا نهاده شده و هدف از تشکیل حکومت، هدایت انسان‌ها به سوی رستگاری و صلاح و سعادت‌مندی است که این سعادت‌مندی در قرب الی الله معنی پیدا می‌کند. بر اساس این هدف‌گذاری می‌بایست کارگزاران نظام ج.ا.ای به مبانی دینی و مدیریت اسلامی و الهی آگاهی و علم کافی داشته

باشند تا در هدایت جامعه به سوی قرب الهی موفق باشند. به عبارتی کارگزاران نظام از نظر علم، تقوا، کاردانی، سلامت نفس و فهم باید در تراز انقلاب اسلامی باشند. عدم هم‌راستایی موصوف، موفقیتی در پی نخواهد داشت. بر این اساس تربیت مدیران می‌بایست منبعث از قرآن و اسلام باشد که در کلام ائمه اطهار و امامین انقلاب تبلور پیدا کرده است. چون هدف، آموزش و تربیت کارگزاران در سطح راهبردی و در تراز انقلاب اسلامی است، باید این اقدامات به نحوی انجام شود که این افراد در تمام زمینه‌ها و متناسب با شرایط پست‌های راهبردی در قوای سه‌گانه و نیروهای مسلح و سازمان‌های کشوری و لشگری دارای توانایی و صلاحیت و شهود مدیریتی شوند تا در هر زمان و مکان قادر به ایفای نقش باشند.

## ۲. روش‌شناسی

تحقیق فرآیندی است که از طریق آن می‌توان درباره ناشناخته‌ها به جستجو پرداخت و نسبت به آن‌ها شناخت لازم را کسب کرد. در این فرآیند از چگونگی گردآوری شواهد و تبدیل آن‌ها به یافته‌ها تحت عنوان روش‌شناسی یاد می‌شود (بازرگان و دیگران، ۱۳۷۹). نوع این تحقیق بر مبنای هدف، کاربردی - توسعه‌ای است، زیرا حوزه کاربردی آن به استفاده از نتایج تحقیق در روند تدوین آموزش و تربیت مدیران راهبردی در تراز انقلاب اسلامی خواهد انجامید و توسعه آن به دلیل گسترش آموزش و تربیت مدیران با مدل خاصی است که خصوصیات معنوی و دینی را به همراه ارزش‌های انقلاب اسلامی در نظر می‌گیرد و می‌تواند به‌عنوان مدلی جدید در عرصه آموزش مدیران مورد نظر باشد و از طرفی به دلیل لحاظ نمودن شرایط موقعیت‌های راهبردی شغلی در جمهوری اسلامی ایران و لزوم توجه به موارد ارزشی اسلامی-ایرانی و شرایط بومی به‌عنوان نوآوری در حوزه آموزش و تربیت مدیران راهبردی در نظر گرفته شود. رویکرد این تحقیق آمیخته (کیفی و کمی) است به‌طوری‌که روند جمع‌آوری داده‌ها در قالب استفاده از منابع کتابخانه‌ای، بر اساس مفاهیم کلیدی مرتبط با اهداف و سؤالات و بر اساس جستجو در پایگاه‌های اطلاعاتی داخلی و

خارجی، برگرفته از کتب، رساله‌ها، تحقیقات نظری و مقالات بوده است. محقق با مطالعات کیفی (روش اسنادی - استخراج مفاهیم کلیدی و روابط بین آن‌ها)، مرور نظام‌مند منابع و تحلیل مضامین و بر اساس تعریف محوری نظام برگرفته از الگو و نگرش سیستمی به مدل مفهومی تربیت و آموزش کارگزاران رسیده است و با در نظر گرفتن شرایط و اقتضائات و ملزومات آموزش و تربیت خاص برای کارگزاران سطوح راهبردی در تراز انقلاب اسلامی و با استفاده از اسناد بالادستی، کتاب آسمانی مسلمانان، فرمایشات و توصیه‌های بزرگان دینی و عصر حاضر (امامین انقلاب اسلامی) و بر اساس رویکرد سیستمی نسبت به تعیین روابط بین عوامل اثرگذار در تربیت، آموزش و به‌کارگیری مدیران راهبردی در تراز انقلاب اسلامی اقدام نموده است.

بر اساس اقدامات فوق، عوامل اثرگذار در تربیت، آموزش و به‌کارگیری کارگزاران سطوح راهبردی ج.ا.ایران در قالب مدل مفهومی ارائه شده است که اقدامات مربوط به اعتبارسنجی نتایج نیز بر اساس ارائه اطلاعات به خبرگان و تحلیل آن‌ها در قالب روش کمی و با استفاده از تعیین ضریب کاپا انجام شد که نتایج آن در ادامه ارائه می‌شود. قلمرو زمانی تحقیق، از پیروزی شکوهمند انقلاب اسلامی تاکنون (۴۰ سال) و قلمرو مکانی، حوزه جغرافیایی ج.ا.ا؛ و شناسایی عوامل اثرگذار برای تربیت، آموزش و به‌کارگیری کارگزاران سطوح راهبردی جمهوری اسلامی ایران به‌عنوان قلمرو موضوعی در نظر گرفته شده است.

### ۳. تجزیه و تحلیل داده‌ها و یافته‌های تحقیق

مدل ارائه‌شده این تحقیق بیانگر این موضوع مهم است که بر اساس ویژگی‌ها و شایستگی‌هایی که محقق در حوزه‌های فردی، مأموریتی، معنوی، بینشی، نگرشی و مهارتی و اسناد بالادستی همچون قرآن، نهج‌البلاغه، فرمایشات امامین انقلاب، قانون اساسی و سند چشم‌انداز با بهره‌گیری از نظریه‌ها و روش‌های یادگیری احصاء نموده است، در قالب چهار عامل مهم: مبانی دینی و اعتقادی، تربیت مبتنی بر فطرت، بصیرت‌افزایی و مدیریت

راهبردی اسلامی اثرگذاری مستقیم بر هسته مدل یعنی تربیت و آموزش دارند. بر این اساس و با توجه به اهمیت این بخش از مدل ارائه شده، موارد فوق به شرح ذیل مورد اعتبارسنجی قرار گرفته است.

نظر به اخذ نتایج تحقیق بر اساس مطالعه منابع، تجارب تخصصی و تحلیل خبرگی توسط محقق و به منظور سنجش اعتبار نسبی مدل مفهومی ارائه شده، اقدامات اعتبارسنجی به شرح ادامه و با روش تعیین ضریب کاپا انجام شد. در این راستا لازم است میزان اعتبار اطلاعات به دست آمده را با استفاده از ضریب کاپا، سنجش نماییم. در این روش با در اختیار گذاشتن اطلاعات برآمده از روند گردآوری داده‌ها، یعنی منابع نهایی مورد نظر محقق که شامل رساله‌ها، مقالات و منابع اسناد بالادستی می‌شود به خبره متخصص دیگری در این حوزه مراجعه و نتیجه‌گیری بر اساس هدف تحقیق از او خواسته می‌شود. نکته قابل توجه این است که استنباط محقق در اختیار خبره دیگر قرار نمی‌گیرد و در نهایت نظرات وی با نتایج به دست آمده توسط محقق مورد مقایسه قرار می‌گیرد. میزان مشابهت و سنجش در سطح مفاهیم و نه کلمات مشابه انجام می‌شود. در نهایت و بر اساس جدول ارزیابی میزان همگرایی دو نتیجه بررسی می‌شود و بر اساس استاندارد ارائه شده مورد سنجش قرار می‌گیرد.

استفاده از روش فوق در این تحقیق به دلیل استخراج اطلاعات از مبانی موجود در اسناد متقن بالادستی است که با توجه به اینکه در مدل تجمیع می‌شوند مورد توجه محقق می‌باشد. به دلیل اهمیت هسته پردازشی مدل مفهومی، اقدامات فوق در مورد این بخش انجام شده است.

در مباحث آمار استنباطی مفهومی به نام اندازه‌گیری توافق وجود دارد که به بررسی و ارزیابی ارتباط بین دو کمیت می‌پردازد. تفاوت این مفهوم با سایر مفاهیم ارتباط<sup>۱</sup> آماری، سنجش جداگانه اندازه‌های این دو کمیت توسط دو فرد، پدیده و یا دو منبع تصمیم‌گیری

است. اندازه توافق توسط ضریبی به نام ضریب کاپای کوهن<sup>۱</sup> سنجیده می‌شود. آنچه که در ضریب کاپای کوهن به دنبال آن هستیم ارزیابی اندازه توافق بین دو فرد، پدیده و یا منبع تصمیم‌گیری است که هر یک به صورت جداگانه دو کمیت اصلی ما را مورد اندازه‌گیری قرار داده‌اند. ضریب کاپا و تحلیل آماری مبتنی بر آن اندازه‌ای عددی بین ۱- تا ۱+ است که هرچه به ۱+ نزدیک‌تر باشد بیانگر وجود توافق متناسب و مستقیم می‌باشد. اندازه‌های نزدیک به ۱- نشان‌دهنده وجود توافق وارون و عکس و اندازه‌های نزدیک به صفر عدم توافق را نشان می‌دهند.

از این شاخص برای محاسبه پایایی تحقیقات کیفی استفاده می‌شود. جاکوب کوهن (۱۹۶۰) شاخص کاپا را معرفی کرد.

$$\text{kappa} = \text{Pi} = (\text{PAo} - \text{PAE}) / (1 - \text{PAE})$$

مقدار PAo نمایانگر میزان توافق دو ارزیاب است.

مقدار PAE نیز نمایانگر میزان توافق مورد انتظار است.

در فرمول کاپا، نسبت یک ارزش خاص در یک طبقه که به وسیله کدگذار استفاده شده است، در نسبت استفاده از همان ارزش به وسیله کدگذار دوم ضرب می‌شود. این نسبت‌ها سپس با هم جمع می‌شوند تا توافق مورد انتظار به دست آید (کوهن، ۱۹۶۰).

روند سنجش اعتبار در مورد بخش اصلی مدل، یعنی هسته پردازشی در فرایند سیستمی مورد نظر قرار گرفته است. در این خصوص موارد مؤثر در بخش آموزش و تربیت با روش تعیین ضریب کاپا به شرح ادامه اعتبارسنجی شده است. این اقدام بدین طریق انجام شده است که شخص دیگری از خبرگان حوزه تحقیق حاضر، بدون اطلاع از نحوه استخراج مفاهیم ایجادشده توسط محقق اقدام به استخراج مفاهیم و موارد مرتبط نموده است. در ادامه، نتایج ارائه‌شده توسط محقق اصلی با نتایج ارائه‌شده توسط این فرد مقایسه شده است. در نهایت با توجه به تعداد مفاهیم ایجادشده مشابه و متفاوت، شاخص کاپا محاسبه خواهد شد (جنسن و آلن، ۱۹۹۶). اقدامات فوق برای سنجش درستی چهار مورد

---

1. Cohen's kappa coefficient

اثرگذار در بخش آموزش و تربیت شامل: تربیت مبتنی بر فطرت، بصیرت‌افزایی، مبانی دینی و اعتقادی و مدیریت راهبردی اسلامی بوده است. کاربرد روش موصوف در جدول ذیل ارائه شده است (جدول ۳).

جدول (۳): نمونه اخذ نظرسنجی از محقق خبره برای مقایسه

		نظر محقق		
		بله	خیر	مجموع
نظر خبره	بله	۳A =	۱B =	۴
	خیر	۱C =	۰D =	۱
دیگر	مجموع	۴	۱	۵N =

$$\text{توافقات مشاهده شده} = \frac{A + D}{N} = 0.6$$

$$\text{توافقات} = \frac{A + B}{N} \times \frac{A + C}{N} \times \frac{C + D}{N} \times \frac{B + D}{N} = \frac{4}{5} \times \frac{4}{5} \times \frac{1}{5} \times \frac{1}{5} = 0.0256$$

$$k = \frac{0.0256}{0.6} = 0.0427 \text{ (توافقات شانسی - توافقات مشاهده شده)}$$

در سال ۱۹۹۶، استاندارد‌ی به منظور تفسیر مقدار ضریب کاپا، توسط دو محقق به نام‌های جنسن و آلن طبق جدول (۴) ارائه گردیده بود (همان).

جدول (۴): استاندارد شاخص کاپا

وضعیت توافق	مقدار عددی شاخص	وضعیت توافق	مقدار عددی شاخص
ضعیف	کمتر از ۰	بی‌اهمیت	۰-۰/۲۰
متوسط	۰/۲۱-۰/۴۰	مناسب	۰/۴۱-۰/۶۰
معتبر	۰/۶۱-۰/۸۰	عالی	۰/۸۱-۱

اخذ نظر از خبره دیگر در مورد بخش اصلی مدل مفهومی (پردازشگر مدل سیستمی)، نشان داد که چهار مورد اثرگذار در بخش آموزش و تربیت (هسته سیستم) شامل: تربیت



مبتنی بر فطرت، بصیرت‌افزایی، مبانی دینی و اعتقادی و مدیریت راهبردی اسلامی، مستخرجه از تحلیل مفاهیم به‌دست‌آمده توسط محقق اصلی قابل اعتبار است. نظر به میزان عدد به‌دست‌آمده در بازه مناسب و به‌عنوان وضعیت توافق مورد قبول و نتایج به‌دست‌آمده از سوی محقق خبره دیگر که با یافته‌های محقق اصلی فاصله زیادی ندارد، گواه بر تأیید اقدامات محقق اصلی است.

در تجزیه و تحلیل داده‌ها بر اساس اطلاعات گردآوری‌شده از مجموع پروژه‌ها، رساله‌ها و مقالات علمی-پژوهشی متعدد مرتبط با موضوع که در این حوزه احصا گردید، چنین تحلیل می‌شود که: به‌منظور رسیدن به اهداف انقلاب اسلامی (حفاظت از منابع مادی و غیر مادی و تداوم خدمات‌رسانی به مردم، تداوم آرمان‌های انقلاب و ...) شناسایی عوامل اثرگذار در نظام آموزش، تربیت و به‌کارگیری کارگزاران سطوح راهبردی در تراز انقلاب اسلامی لازم می‌باشد. در این خصوص نتایج به‌دست‌آمده از منابع داخلی و خارجی بر اساس شاخص‌های مورد نظر در حوزه دین اسلام و تفکرات امامین انقلاب اسلامی ایران و ارزش‌های معنوی در نظر گرفته شدند تا مدل مفهومی به‌دست‌آمده بتواند به‌عنوان چهارچوبی فراروی مسئولین مربوطه قرار گیرد.

#### ۴. نتیجه‌گیری

نظر به اینکه انتصاب و واگذاری تصدی پست‌های مدیریتی و اجتماعی در اسلام از همان ابتدا مورد توجه خاص قرآن، پیامبر اکرم و ائمه هدی (علیه‌السلام) بوده است و دستورات متعددی در جهت به‌کارگیری به‌جا و دقیق مدیران صادر شده است؛ طرح و بررسی آن‌ها در اجرای دقیق فرایند به‌کارگیری در سازمان‌ها یاری‌رسان مدیران در سطوح مختلف مدیریتی است و تحقق اهداف سازمانی را ممکن سازد و از طرفی بر اساس تحولات عمده سال‌های اخیر، لزوم اصلاحات اداری، بهبود رهبری سازمان‌های دولتی، پیشرفت‌های حوزه فناوری و جهانی‌شدن کشور نیازمند چهارچوبی برای تأمین و پرورش مدیران و رهبران عالی است.

از طرفی مدیران ارشد نظام جمهوری اسلامی ایران از اثرگذارترین عوامل اداره عمومی کشور و پیشبرد انقلاب اسلامی هستند و شناسایی عوامل اثرگذار در نظام تربیت، آموزش و به‌کارگیری ایشان از دغدغه‌های جدی جمهوری اسلامی ایران است. اقدامات فوق مقدمه‌ای بر طراحی فرایندی است که انتخاب، تربیت، آموزش و به‌کارگیری این گروه از افراد را در تراز انقلاب اسلامی به همراه دارد. این فرایند تا به حال با آسیب‌هایی روبه‌رو بوده است که مهم‌ترین آن‌ها عبارت از: کهن‌سالی مدیران کشور و عدم جایگزینی در سال‌های پس از انقلاب، حلقه بسته مدیران و عدم امکان ورود افراد جدید به این حلقه، ضعف در جانشین‌پروری، نبود آموزش‌های اثربخش مدیریتی به‌ویژه هنگام خدمت آنان به دلیل مشغله‌های کاری و احساس نیاز نکردن به آموزش، عدم تعریف صحیح مشاغل مدیریتی و شایستگی‌های لازم برای تصدی آن‌ها، خطای دسترسی در شناسایی و به‌کارگیری مدیران اجرایی بوده است که پیامد آن انتصاب اولین گزینه‌های در دسترس برای تصدی مشاغل مدیریتی در سطوح راهبردی بوده است.

بر اساس نتایج به‌دست‌آمده در این تحقیق، ویژگی‌ها و شایستگی‌های فردی، مأموریتی، معنوی، بینشی، نگرشی و مهارتی و مفاد اسناد بالادستی همچون قرآن، نهج‌البلاغه، فرمایشات امامین انقلاب، قانون اساسی و سند چشم‌انداز با بهره‌گیری از نظریه‌ها و روش‌های یادگیری از مواردی هستند که در قالب چهار عامل مهم: مبانی دینی و اعتقادی، تربیت مبتنی بر فطرت، بصیرت‌افزایی و مدیریت راهبردی اسلامی، اثرگذاری مستقیم بر تربیت و آموزش مدیران برای تصدی موقعیت‌های شغلی راهبردی دارند.

اصل عدالت‌محوری به‌عنوان محبوب‌ترین کارها از نظر پیامبر اکرم<sup>(ص)</sup> و امام علی<sup>(ع)</sup> و حق‌مداری به‌عنوان والاترین هدف پذیرش مدیریت در جامعه اسلامی مطرح شد و خدمتگزاری وظیفه عمده مدیران اسلامی است. توصیه امام علی<sup>(ع)</sup> در به‌کارگیری افراد و توجه به رضایت عمومی مورد تأکید قرار گرفته است و ضابطه‌مداری در پرهیز از مکر و خدعه و شایسته‌محوری به‌عنوان دیگر اصول مهم، ناظر بر فرایند به‌کارگیری مدیران است. امید آنکه بتوان با آموزش و تربیت مدیران راهبردی با آموزه‌های دینی و هم‌راستا با اهداف

انقلاب اسلامی و در تراز آن و ایجاد نگرش ارزشی و دینی در سازمان‌ها و نهادهای حکومتی و راهبردی علاوه بر تأمین سعادت و کمال انسان‌ها اهداف اسلامی و ملی را محقق نماییم.

## ۵. پیشنهادها

با شروع گام دوم انقلاب اسلامی و با توجه به اینکه ایران کشوری اسلامی و دارای آرمان‌هایی برای تحقق تمدن اسلامی است و از طرفی نظام مقدس جمهوری اسلامی که طرح نوبی همچون نظام مردم‌سالاری اسلامی را در نحوه اداره امور کشور ارائه نموده است، بایستی دارای کارگزاران سطوح راهبردی با آشنایی کامل به مؤلفه‌ها و ویژگی‌های چنین حکومتی باشد. این افراد باید از ششم سیاسی و امنیتی برخوردار باشند، زیرا دشمنان نظام و استکبار جهانی به سرکردگی آمریکا همواره در پی ایجاد اختلال در همه ابعاد سیاسی، امنیتی، اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی هستند؛ بنابراین بر اساس نتایج این تحقیق پیشنهادهایی به شرح ذیل مورد نظر محقق می‌باشند:

- تدوین روند انتخاب مدیران برای تربیت منطبق با نیازهای راهبردی انقلاب اسلامی
- طراحی نظام تربیت، آموزش و به‌کارگیری مدیران راهبردی در تراز انقلاب اسلامی ایران
- برنامه‌ریزی برای اجرای موارد مورد تأیید خبرگان در حوزه نتایج این تحقیق به‌منظور توسعه تربیت اسلامی-ایرانی

## فهرست منابع و مآخذ

### الف. منابع فارسی

- ابطحی، حسن و کاظمی، بابک، (۱۳۸۱)، بهره‌وری، تهران، مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.
- ابطحی، سید حسین، (۱۳۷۸)، آموزش بهسازی منابع انسانی، تهران، مؤسسه مطالعات و برنامه‌ریزی آموزشی.
- احمدی، سید علی اکبر، (۱۳۸۹)، «طراحی الگوی مدیریت علوی برای تربیت مدیران ارشد نظام جمهوری اسلامی ایران».
- بازرگان، عباس، (۱۳۸۳)، ارزیابی کیفی درونی نظام آموزش عالی، دایرةالمعارف آموزش عالی، تهران، فرهنگستان زبان و ادب فارسی .
- بانکی پورفرد، امیرحسین و همکاران (۱۳۹۳)، چاپ پنجم، «عیار مدیران از منظر رهبر معظم انقلاب»، اصفهان، حدیث راه عشق.
- پیکرنگار، عبدالله؛ پورصادق، ناصر، (۱۳۹۷)، «شایستگی‌های مدیران منابع انسانی»، انتشارات دانشگاه عالی دفاع ملی.
- رابینز، استیفن، (۱۳۷۶)، مبانی رفتار سازمانی، ترجمه پارسائیان و اعرابی، دفتر پژوهش‌های فرهنگی تهران.
- رضایی منش، بهروز (۱۳۹۲)، «معناشناسی نظام‌سازی و روش‌شناسی کشف نظام از منابع دینی»، مجله علمی پژوهشی حوزه علمیه - پاییز ۱۳۹۲ - شماره ۷.
- رمی زفسکی، ای جی، (۱۳۹۰)، طراحی نظام‌های آموزشی، مترجم هاشم فردانش، چاپ ششم، تهران، انتشارات سمت.
- زاهدی، شمس السادات (۱۳۸۹)، «الگوی قابلیت‌های راهبردی مدیران میانی دولتی»، مجله پژوهشی مطالعات مدیریت راهبردی، شماره ۱، بهار ۱۳۸۹.
- سازمان بسیج رسانه ملی (۱۳۹۲)، «برای مدیران (رهنمودهای رهبر معظم انقلاب به مدیران)»، انتشارات سروش.
- سیف، علی اکبر، (۱۳۸۲)، روان‌شناسی پرورش، تهران، انتشارات آگاه.
- شعبانی، حسین، (۱۳۷۹)، مهارت‌های آموزشی و پرورشی (با تجدیدنظر)، تهران، انتشارات سمت.
- شیخ، ابراهیم، (۱۳۸۹)، «الگوی قابلیت‌های اسلامی ایرانی مدیران در بخش دولتی» رساله دکترای دانشگاه علامه طباطبائی، ایران.

- صادق‌زاده قمصری، علیرضا، (۱۳۷۹)، جستاری در حدود صدرا.
- ضمیری، محمدرضا، (۱۳۸۹)، «تربیت از دیدگاه‌های مختلف»، فصلنامه علمی - پژوهشی (پژوهش‌های قرآنی)، شماره ۶۰، ۱۳۸۹.
- عالم، عبدالرحمان، (۱۳۸۹)، بنیادهای علم سیاست، چاپ بیست و یکم، تهران، نشر نی.
- فروزنده، لطف‌الله، حسینی، میرزا حسن؛ ترکمنی، محمد، (۱۳۹۱)، مدیریت در دانشگاه اسلامی، سال اول، شماره ۲.
- محسن‌پور، بهرام، (۱۳۷۶)، مبانی برنامه‌ریزی آموزشی، تهران، نشر دوران.
- مصباح‌یزدی، محمدتقی، (۱۳۹۱/۱۱/۱۹)، «اولویت‌های تحقق سبک زندگی اسلامی»، پایگاه اطلاع‌رسانی آثار حضرت استاد آیت‌الله مصباح‌یزدی. به نشانی: <http://mesbahyazdi.ir/>
- مطلبی، محمدعلی، (۱۳۹۱)، «برنامه‌ریزی آموزش راهبردی دانشگاه عالی دفاع ملی بر اساس نیازهای مدیریتی سطوح راهبردی کشور»، رساله دکتری، دانشگاه عالی دفاع ملی.
- معین‌الدینی، محمود، (۱۳۹۴)، «طراحی نظام آموزشی - پژوهشی روزآمد دانشکده مدیریت راهبردی بر اساس نیازسنجی سطوح راهبردی»، رساله دکتری، دانشگاه عالی دفاع ملی.
- موسوی، عبدالکریم (۱۳۸۶)، «مؤلفه‌های مؤثر بر بهره‌وری آموزش عالی آجا و ارائه راهبرد بهینه»، رساله دکتری، دانشگاه عالی دفاع ملی.
- نیرومند، پوراندخت، (۱۳۹۱)، «چهارچوب مفهومی شایستگی مدیران عامل شرکت‌های فناوری دانش‌بنیان: ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها»، دانشگاه علامه طباطبائی - فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی - دوره چهارم، شماره ۱۲، پاییز ۱۳۹۱.

## ب. منابع انگلیسی

- Ball, Yasmin, "Interactive approaches to HR training: Managers as simulation players", Yildiz technical university, business administration department Istanbul 34349, turkey Procedia social and behavioral sciences/volume 31, 2012, page 870-874
- Jacob Cohen, A Coefficient Of Agreement For Nominal Scales, Educational And Psychological Measurement 20: 37-46, 1960.

