



Designing and explaining the training model for young managers based on the statement of the second step of the revolution

Mahdi Mohammadi ¹ | Yasser Maghsoudi Ganjeh ² | Parisa Pourrajbian ³

Abstract

The present study was conducted with the aim of designing the training pattern of young managers based on the statement of the second step of the revolution. According to the purpose of the research, this research was exploratory and with a qualitative approach based on content analysis. Data collection tools were semi-structured interviews and coding was used to analyze the data. The statistical population included all cultural experts and prominent university professors, 35 of whom participated in this study as a sample. Theoretical (purposive) sampling method and the criterion for its end was the saturation of the themes extracted from the interviews. The basic themes extracted from the interviews in the form of a systematic model consisting of five organizing themes including the input of the young managers training system, the process in the young managers training system, the output of the young managers training system, a favorable environment for training managers and the system process monitoring method. Training managers were categorized. The results indicate that the model of training young managers, in accordance with the statement of the second step of the Islamic Revolution, requires the adoption of a systemic model consisting of dimensions that all these dimensions seem to be of particular importance.

Keywords: Islamic management training of young managers the statement of the second step of the Islamic revolution the system of the Islamic Republic.

DOR: 20.1001.1.22516980.1401.30.4.3.8

1. Assistant Professor, Department of Management, Payam Noor University, Tehran, Iran
2. Corresponding author: Assistant Professor of Management Department. Payam Noor University, Tehran, Iran. Yasser9749@gmail.com
3. Master's student, Shahinshahr Payam Noor University.

طراحی و تبیین الگوی تربیت مدیران جوان بر اساس بیانیه گام دوم انقلاب

مهدی محمدی^۱ | یاسر مقصودی گنجه^۲ | پریسا پوررجیبیان^۳

چکیده

پژوهش حاضر با هدف طراحی و تبیین الگوی تربیت مدیران جوان بر اساس بیانیه گام دوم انقلاب انجام گردید. با توجه به هدف پژوهش، این تحقیق از نوع اکتشافی و با رویکرد کیفی مبتنی بر تحلیل مضمون صورت گرفت. ابزار گردآوری داده‌ها مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته و برای تحلیل داده‌ها از کدگذاری استفاده شد. جامعه آماری شامل کلیه خیرگان فرهنگی و اساتید برجسته‌ی دانشگاهی بود که ۳۵ نفر از آن‌ها به‌عنوان نمونه در این پژوهش مشارکت داشتند. روش نمونه‌گیری نظری (هدفمند) و معیار پایان آن، اشیاع مضامین استخراج شده از مصاحبه‌ها بود. مضامین پایه استخراج شده از مصاحبه‌ها در قالب یک الگوی سیستمی و متشکل از پنج مضمون سازمان دهنده شامل ورودی سیستم تربیت مدیران جوان، فرآیند در سیستم تربیت مدیران جوان، خروجی سیستم تربیت مدیران جوان، محیط مساعد برای تربیت مدیران و مکانیسم بازخورد سیستم تربیت مدیران دسته بندی شدند. نتایج پژوهش بیانگر آن است که الگوی تربیت مدیران جوان، منطبق با بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی نیازمند اتخاذ یک الگوی سیستمی مشتمل بر ابعادی است که به نظر می‌رسد تمام این ابعاد از اهمیت ویژه‌ای برخوردار هستند.

کلیدواژه‌ها: مدیریت اسلامی، تربیت مدیران جوان، بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی، نظام جمهوری اسلامی.

۴

سال سی‌ام
زمستان ۱۴۰۱

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت:
۱۴۰۱/۰۳/۰۱تاریخ پذیرش:
۱۴۰۱/۰۹/۱۰

صص: ۱۳۳-۸۹

شاپا چاپ: ۶۹۸۰-۲۲۵۱
الکترونیکی: ۵۲۳۴-۲۶۴۵

DOR: 20.1001.1.22516980.1401.30.4.3.8

۱. استادیار گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

۲. نویسنده مسئول: استادیار گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

۳. دانشجوی کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور شاهین شهر.

مقدمه

سازمان‌ها در توسعه جوامع و دستیابی به پیشرفت‌های دنیای امروزی نقش حیاتی دارند (منوریان و عسگری، ۱۳۹۷: ۶). همچنین زندگی انسان‌ها به انواع سازمان‌های گوناگون گره خورده است، به طوری که تحقق آسایش و رفاه در زندگی منوط به عملکرد صحیح سازمان‌ها است (معمایی و همکاران، ۱۴۰۰). از طرفی بررسی‌ها نشان می‌دهد که عضو اصلی و حیاتبخش هر سازمان، مدیریت آن است. مشاغل مدیریتی نوعاً پیچیده بوده و انجام موفقیت آمیز و اثربخش آن در سازمان، نیازمند مجموعه‌ای از شایستگی‌ها، مهارت‌ها، توانایی‌ها و ویژگی‌های خاص می‌باشد. از اینرو، در همه جوامع گزینش، آموزش و تربیت حرفه‌ای مدیران شایسته یکی از چالش‌های اساسی است. چنانچه تربیت مدیران به نحو صحیح و مناسب صورت پذیرد، منافع سازمانی و اجتماعی در بر خواهد داشت (موسی زاده و عدلی، ۱۳۸۸). از منظر دین مبین اسلام نیز تربیت مدیران شایسته دارای آنچنان اهمیتی است که سهل انگاری و کوتاهی در این خصوص از جمله بزرگ‌ترین خیانت‌ها محسوب می‌شود. به عنوان مثال در قرآن مجید آمده است که: ان الله یامرکم ان تودوا الامانات الی اهلها (همانا خداوند دستور می‌دهد امانت را به اهلش بسپارید) (نساء: ۵۸). از طرفی برای تحقق الگوی اسلامی ایرانی در اداره کشور به تربیت و بکارگیری مدیران نیازمندیم که اولاً فهم درستی از آن الگو داشته باشند، ثانیاً مقدمات و زمینه‌های تحقق آن را در جامعه سبب شوند. تربیت چنین مدیرانی، یکی از مسائل اصلی اداره جامعه اسلامی است (احمدی و همکاران، ۱۳۹۵).

مطالعات نشان می‌دهد که نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران تا به حال در زمینه تأمین و تربیت مدیران شایسته با آسیب‌هایی روبه‌رو بوده است که از جمله مهم‌ترین این آسیب‌ها می‌توان به کهن سالی مدیران کشور و جایگزین نشدن آنان در خلال سال‌های پس از آن، ضعف در جانشین پروری، نبودن سازوکاری مشخص برای ارزیابی مدیران اشاره کرد (احمدی و همکاران، ۱۳۹۵). حال آنکه، در بیشتر منابع مدیریتی به ویژه در حوزه تأمین منابع انسانی به شیوه‌های رشد، توانمندسازی و آموزش کارکنان پرداخته شده است و طراحی الگوی بومی برای تربیت مدیران شایسته و جوان کمتر مورد توجه بوده است.

انقلاب اسلامی ایران در حالی چهلیمین سالگرد پیروزی خود را پشت سر گذاشت و قدم به دهه پنجم حیات خود نهاد که اگرچه دشمنان مستکبرش، گمان‌های باطلی در سر داشتند اما دوستانش در سراسر جهان، امیدوارانه آن را در گذر از چالش‌ها و به دست آوردن پیشرفت‌های خیره‌کننده، همواره سربلند دیده‌اند. در چنین نقطه عطفی، رهبر کبیر انقلاب اسلامی با صدور «بیانیه گام دوم انقلاب» به تبیین دستاوردهای شگرف چهار دهه گذشته پرداخته و توصیه‌هایی به منظور «جهاد بزرگ برای ساختن ایران اسلامی بزرگ» ارائه فرموده‌اند. لیکن، مسیر طی شده فقط قطعه‌ای از مسیر افتخارآمیز به سوی آرمان‌های بزرگ نظم جمهوری اسلامی است. دنباله این مسیر که به گمان زیاد، به دشواری گذشته‌ها نیست، باید با همت، هوشیاری، سرعت عمل و ابتکار جوانان طی شود. مدیران جوان، کارگزاران جوان، اندیشمندان جوان، فعالان جوان، در همه میدان‌های سیاسی و اقتصادی و فرهنگی و بین‌المللی و نیز در عرصه‌های دین و اخلاق و معنویت و عدالت، باید شانه‌های خود را به زیر بار مسئولیت دهند، از تجربه‌ها و عبرت‌های گذشته بهره گیرند، نگاه انقلابی و روحیه انقلابی و عمل جهادی را به کار بندند و ایران عزیز را الگوی کامل نظام پیشرفته اسلامی بسازند (امام خامنه‌ای، ۱۳۹۷). اگر نیروهای اصیل انقلاب از همان ابتدا دارای تشکیلات قوی با نیروهای ساخته شده و اصیل و برآمده از انگیزه‌ها و اهداف اسلامی بودند، بسیاری از نارسایی‌های کنونی جامعه که آسیب‌های سختی به پیکر انقلاب اسلامی و امت به پاخاسته ایران وارد ساخت، به وجود نمی‌آمد و شتاب حرکت تکاملی جامعه به سوی خداوند، بیش از این بود (باقری کاکلکی، ۱۳۹۸: ۳۴). بدین لحاظ، لازمه تحقق تمدن اسلامی، تلاش برای نظام‌سازی و اداره مطلوب کشور از طریق تربیت مدیران جوان است. انقلاب اسلامی که با هدف اجرا و نهادینه‌سازی احکام اسلامی ظهور نموده است، باید بتواند الگویی مطلوب و کارآمد از اداره عمومی را به جهان عرضه نماید تا زمینه پذیرش الزامات تمدن نوین اسلامی را در دیگر کشورهای جهان نیز ایجاد کند (گوردروزی و همکاران، ۱۳۹۹). این نظام‌سازی، منوط به استخراج، طراحی و تدوین الگوهای اجرایی اداره کشور است (خدمتی و همکاران، ۱۳۹۸: ۱۵۶).

از سویی دیگر، کارآمدی الگوهای اداره جوامع انسانی از مهم‌ترین شاخص‌های مدیریت دولت‌هاست. انقلاب اسلامی اگر داعیه الگو بودن برای کشورهای اسلامی و غیراسلامی و رهبری جهانی برای تحقق ظهور منجی عالم بشریت را دارد، باید در عرصه شناسایی و تربیت مدیران

کارآمد و ارائه الگوهای اثربخش در این خصوص به متأسیان از خود همتی ویژه بگمارد (استادی و جمالی، ۱۴۰۰). لذا طراحی الگوهایی برای تربیت مدیران انقلابی، دغدغه‌ای است که در این ساحت، قابل تأمل است (محمدی و همکاران، ۱۳۹۷). در این بین، مدیران سازمان‌ها از اهمیت زیادی برخوردار بوده و نقش قابل توجهی در نظام‌های سازمانی دارند که از میان آن‌ها، مدیران ارشد نظام جمهوری اسلامی ایران یکی از اثرگذارترین عوامل در اداره عمومی کشور هستند و طراحی نظامی که بتوان این طبقه از مدیران کشور را بر اساس آن تربیت کرد، یکی از دغدغه‌های جدی اداره عمومی در جمهوری اسلامی ایران می‌باشد (اسدی و احمدی، ۱۳۹۵). به تعبیری دیگر در مبحث تربیت مدیریت نظام‌های سازمانی، اتفاقات مطلوبی طی ۴۰ سال پس از آن صورت گرفته است که از آن جمله می‌توان به تشکیل دانشگاه تربیت مدرس، دانشگاه امام صادق، بنیاد امام خمینی و مجموعه‌های فرهنگی مسجد محور و غیره اشاره کرد که هر یک سبک و سیاقی مختص به خود را دارند. با توجه به اهمیت این مسئله، در این تحقیق تلاش گردیده است تا همه این مدل‌ها رصد گردیده، نقاط قوت و ضعف بدست آید و در نهایت مدلی جامع از این موارد ارائه گردد. بدین ترتیب، این پژوهش در صدد پاسخ‌گویی به این پرسش است که الگوی تربیت مدیران جوان بر اساس بیانیه گام دوم انقلاب چگونه بوده و اجد چه محورهایی است.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

مدیریت منابع انسانی مبتنی بر شایستگی مقوله‌ای است که می‌تواند سازمان‌ها را تا حدود زیادی در دستیابی به این مهم یاری نماید. سازمان‌هایی که از مدیریت مبتنی بر شایستگی بهره می‌گیرند، عملاً منابع انسانی ماهرتر و شایسته‌تری را استخدام می‌کنند، در طی دوران خدمت، مهارت و شایستگی آن‌ها را بهبود می‌بخشند و سعی می‌کنند این مهارت و شایستگی را در بالاترین وضعیت نگه دارند (خدمتی و همکاران، ۱۳۹۸: ۲۳۰). به طور کلی، مدیریت منابع انسانی مبتنی بر شایستگی، شرایطی را فراهم می‌سازد که به واسطه‌ی آن سازمان ملزم به شایسته‌خواهی، شایسته‌یابی، شایسته‌گزینی، شایسته‌گماری، شایسته‌پروری، و شایسته‌داری شده و این به معنای برقراری نظام شایسته‌سالاری در سازمان خواهد بود (انصاری و همکاران، ۱۳۹۰: ۷۸).

از میان همه‌ی ملت‌های زیر ستم، کمتر ملتی به انقلاب همت می‌گمارد؛ و در میان ملت‌هایی که به پاخاسته و انقلاب کرده‌اند، کمتر دیده شده که توانسته باشند کار را به نهایت رسانده و به جز تغییر حکومت‌ها، آرمان‌های انقلابی را حفظ کرده باشند. اما انقلاب پُرشکوه ملت ایران که بزرگ‌ترین و مردمی‌ترین انقلاب عصر جدید است، تنها انقلابی است که یک چله‌ی پُرافتخار را بدون خیانت به آرمان‌هایش پشت سر نهاده و در برابر همه‌ی وسوسه‌هایی که غیر قابل مقاومت به نظر می‌رسیدند، از کرامت خود و اصالت شعارهایش صیانت کرده و اینک وارد دوّمین مرحله‌ی خودسازی و جامعه‌پردازی و تمدن‌سازی شده است (موسی زاده و همکاران، ۱۴۰۰). درودی از اعماق دل بر این ملت؛ بر نسلی که آغاز کرد و ادامه داد و بر نسلی که اینک وارد فرایند بزرگ و جهانیِ چهل سال دوّم می‌شود. امام خامنه‌ای (۱۳۹۷) در چهلمین سالگرد پیروزی انقلاب اسلامی ایران، دهه‌ی پنجم حیات انقلاب را در بیانیه گام دوم انقلاب صراحتاً تشریح نمودند. ایشان در چنین نقطه‌ی عطفی، برای ادامه‌ی این راه روشن به تبیین دستاوردهای شگرف چهار دهه‌ی گذشته پرداخته و توصیه‌هایی اساسی به‌منظور «جهاد بزرگ برای ساختن ایران اسلامی بزرگ» ارائه فرموده‌اند. بیانیه‌ی گام دوم انقلاب تجدید مطالعی است خطاب به ملت ایران و به‌ویژه جوانان که به‌مثابه‌ی منشوری برای «دومین مرحله‌ی خودسازی، جامعه‌پردازی و تمدن‌سازی» خواهد بود و فصل جدید زندگی جمهوری اسلامی را رقم خواهد زد. نکته‌ی مهمی که باید به آن توجه داشت، این است که جمهوری اسلامی ایران کشوری است که از نظر منابع و توانمندی‌های طبیعی و انسانی، کم‌نظیر است و بسیاری از این ظرفیت‌ها با غفلت دست‌اندرکاران تاکنون بی‌استفاده یا کم‌استفاده مانده است. همت‌های بلند و انگیزه‌های جوان و انقلابی، خواهند توانست آنها را فعال و در پیشرفت مادی و معنوی کشور به معنی واقعی جهش ایجاد کنند. مهم‌ترین ظرفیت امیدبخش کشور، نیروی انسانی جوان، مستعد و کارآمد با زیربنای عمیق و اصیل ایمانی و دینی است (عابدینی و همکاران، ۱۳۹۸). جمعیت جوان زیر ۴۰ سال که بخش مهمی از آن نتیجه‌ی موج جمعیتی ایجادشده در دهه‌ی ۶۰ است، فرصت ارزشمندی برای کشور است. ۳۶ میلیون نفر در سنین میانه‌ی ۱۵ و ۴۰ سالگی، نزدیک به ۱۴ میلیون نفر دارای تحصیلات عالی، رتبه‌ی دوّم جهان در دانش‌آموختگان علوم و مهندسی، انبوه جوانانی که با روحیه‌ی انقلابی رشد کرده و آماده‌ی تلاش جهادی برای کشورند، و جمع چشمگیر جوانان محقق و اندیشمندی که به آفرینش‌های

علمی و فرهنگی و صنعتی و غیره اشتغال دارند؛ اینها ثروت عظیمی برای کشور است که هیچ اندوخته‌ی مادی با آن مقایسه نمی‌تواند شد.

۲-۱- تربیت

تربیت از ریشه ربّ، یربّ آمده است: پروراندن، پروردن و آموختن، سرپرستی و رهبری کردن، نیکو کردن، به تعالی و کمال رساندن، ارزنده ساختن و در نهایت اگر درباره انسان به کار رود، جامع‌ترین معنایش، فرهیختن اوست (رفیعی، ۱۳۹۶:۳۴). شریعتمداری (۱۳۶۷) چنین بیان می‌دارد که تربیت جریانیست که به طور مستمر در جهت رشد همه جانبه انسان (اعم از جسمانی، روانی، شناختی، عاطفی، اجتماعی و دینی) و شکوفا ساختن استعدادها و استعدادهای او است. در این معنی تربیت اعم از آموزش‌های رسمی و غیر رسمی است و کلاً هر جریانی که در سراسر عمر انسان اتفاق می‌افتد و قاعدتاً جنبه تکاملی، رشدی و صعودی دارد؛ بدین معنی که هر چه جلوتر می‌رویم، فرد شکوفاتر می‌شود. به عبارتی، تربیت، تعالی نیروهایی است که در خور تعالی هستند و در سرشت آدمی ریشه دارند. این تعالی از دو راه دست می‌دهد: یکی زدایش موانع رشد نیروها و از میان بردن آنچه نیروهای گوهرین را از اعتدال باز می‌دارد و دیگری پرورش جسم و جان از راه آموزش (رفیعی، ۱۳۹۶:۹۲). از منظر شهید مطهری، تربیت عبارت است از پرورش دادن؛ یعنی استعدادهای درونی را که بالقوه در یک شیء موجود است، به فعلیت درآوردن و ایجاد تعادل و هماهنگی میان آن‌ها تا از این راه مترقی به حد اعلای کمال (خود) برسد. همچنین واژه تربیت با ساختارهای متفاوت لفظی از جمله «رب»، یکی از شایع‌ترین واژه‌های قرآنی است. بر اساس نگرش اسلام به عالم آفرینش و مبدأ هستی و مقصدی که برای حرکت عمومی جهان باور دارد و عنصر روحانی و الهی که در وجود انسان معرفی می‌کند و آغاز و انجامی که برای حیات او می‌شناسد، رساندن انسان به کمال مطلوب و ممکن برای او، از مهم‌ترین اهداف تربیت اسلامی به شمار می‌رود. آفرینش انسان و ترکیب وجودی او به گونه‌ای است که می‌تواند از راه‌ها و شیوه‌های گوناگون به پیشرفت و تعالی دست یابد و ابعاد وجودی خویش را گسترش و کمال بخشد. با توجه به این زمینه‌ها و استعدادها، انسان رو به سوی کمال مطلق دارد و همواره در صدد صعود به مدارج عالی انسانی است و از رسیدن به هیچ درجه‌ای سیری نمی‌پذیرد.

برای رسیدن به اهداف عالی انسانی، کمالات روحی و مشاهده اسماء جمالی و جلالی حضرت حق، انسان باید نفسش را از طریق عبودیت خداوند متعال تربیت نماید. در کلام امام خمینی (ره) چنین آمده است: «اساس عالم بر تربیت انسان است. انسان، عصاره همه موجودات است و فشرده تمام عالم است و انبیا آمده‌اند برای این که این عصاره بالقوه را بالفعل کنند و انسان یک موجود الهی بشود که این موجود الهی، تمام صفات حق تعالی در اوست و جلوه‌گاه نور مقدس حق تعالی است. تأدیب نفس، سرلوحه دعوت همه انبیای الهی بوده است. امام خمینی (ره) در تبیین انگیزه قیام انبیا می‌گویند: «انبیا هم که آمده‌اند از طرف خدای تبارک و تعالی، برای همین تربیت بشر و برای انسان‌سازی است. تمام انبیا خصوصاً کتاب مقدس پیدا می‌کند». قرآن کریم، کوشش دارند به اینکه این انسان را تربیت کنند برای این که با تربیت انسان، عالم اصلاح می‌شود». حضرت آیت‌الله آقا مجتبی تهرانی در این باره می‌فرمایند: «بازرزش تر از نفس تربیت‌شده، در عالم وجود ندارد. وقتی نفس انسان با اطاعت امر خداوند متعال تربیت شد، دیگر هیچ چیز برتر از آن نفس نیست؛ یعنی در مکتب ما، کسانی که نفس خود را به آداب الهی مؤدب کرده‌اند، نزد خداوند همه باکرامت‌تر بوده و بازرزش تر از آن‌ها روی زمین وجود ندارد». امیرالمؤمنین می‌فرمایند «نزد خداوند متعال، در تمام پهنه زمین، چیزی بازرزش تر و محترم‌تر از آن نفسی که مطیع اوامر الهی باشد وجود ندارد». در نهایت، رهبر معظم انقلاب می‌فرمایند: «بشر که در دنیا کار و جهاد و تلاش می‌کند و می‌خواهد حاکمیت خدا را در زمین به وجود بیاورد، برای چیست؟ برای این است که انسان‌ها نورانیت پیدا کنند. اصلاً فایده‌آسایی و هدف اصلی این است که انسان‌ها منخلق به اخلاق الله بشوند» (بیانات رهبر معظم انقلاب، ۱۳۷۰/۴/۱۸)

۲-۲- تربیت انسان صالح: فتح الفتوح حقیقی انقلاب اسلامی

اندکی بیش از نیم قرن پیش، حرکت باشکوهی در امتداد نهضت پیامبران، توسط امام خمینی و به همراهی ملت بزرگ ایران انجام شد. حرکت و نهضتی که مزین به یک هویت مترقی به نام قیام الله بود و بعد از یک دهه و نیم از گذشت عمر آن، منجر به پیروزی انقلاب اسلامی و تأسیس جمهوری اسلامی و به بیان حضرت امام، حکومت الله بر روی زمین گردید (عابدینی و همکاران، ۱۳۹۸). وقتی در محضر اندیشه بلند امام راحل می‌نشینیم و به قله رفیع اهداف و آرمانه‌ای

انقلاب می‌نگریم، اصلی اساسی و ساحتی مقدس و مقصدی الهی برای تمام اقدامات، شکل سازی‌ها و برپایی نهادها نمایان می‌شود، چنان چه در کلام‌شان این چنین آمده است: «مقصد این است که انسان درست بکنیم. انبیا برای همین آمده‌اند». از این رو، تربیت انسان‌ها آن هدف رفیعی است که بعثت انبیا و مجاهدت‌های اولیای الهی معطوف به آن بوده و نظام مقدس جمهوری اسلامی می‌بایست در این جهت مقدس و این رسالت عظیم حرکت کند (استادی و جمالی، ۱۴۰۰).

رهبر معظم انقلاب در این باره می‌فرماید: «حقیقت این واقعیتی است که برای یک انقلاب، انسان سازی از همه چیز مهم‌تر است. اگر انقلاب، انسان‌سازی نکند، هیچ کاری نکرده است. اگر کسی فکر بکند، دلیل این معنا واضح است؛ یعنی این حرف، واقعاً استدلال نمی‌خواهد، چون دنیا بدون انسان صالح، یک پدیده بی‌جان و کور و تاریک است. آن چیزی که به عالم خاکی جان می‌بخشد، ارزش می‌دهد، نور می‌دهد و معنا و مضمون به وجود می‌آورد، انسان است. (انی جاعل فی الأرض خلیفه). جانشین، عنوانی است که خدا به انسان داده است. این جانشین را کجا گذاشته‌اند؟ فی الارض. ارض بدون این جانشین، چیست و چه ارزشی دارد؟ تمام پیامبران و عبادالله الصالحین، هم‌شان این بوده که انسان صالح را در این زمین به وجود بیاورند، حفظ کنند، رشد بدهند و تکثیر نمایند. هدف اسلام هم این است. اینکه شما دیدید امام در بیانیه‌ای در چند سال قبل فرمودند، «فتح الفتوح انقلاب اسلامی، ساختن جوانانی از این قبیل است». «یک حرف نبود که همین‌طور بر قلم امام جاری شده باشد. این، یک مبنای اسلامی و الهی بسیار مستحکم دارد. واقعاً فتح الفتوح، یعنی ساختن انسان صالح. انقلاب ما آمد تا انسان صالح تربیت کند» (بیانات رهبر انقلاب، ۱۳۶۹/۱۰/۱۰). همچنین ایشان در پیام هفتمین روز دهه فجر در سال ۱۳۶۸ اشاره نموده است: «پرورش نسلی از انسان‌های صالح و پاک‌دامن و بلندنظر و بزرگ اندیش که نور ایمان بود و جهاد آگاهانه‌شان در راه خدا و زمزمه عارفانه‌شان در نیمه‌شب‌ها، یاران امام حسین را به یاد می‌آورد، بی‌شک بزرگ‌ترین رمز انقلاب و پیشوای عظیم الشانش حضرت امام خمینی بوده است و همین‌ها بودند که به فرمان امام محبوبشان صفوف پولادین و استوار خود را در برابر سهمگین‌ترین خطراتی که انقلاب را تهدید می‌کرد؛ آراستند و انقلاب و نظام اسلامی را یاذن الله حراست کردند...»

با توجه به مبانی اصیل اسلامی و مطالب اشاره شده، هدف آفرینش، تربیت انسان است و در عالم، با ارزش‌تر از نفس تربیت‌شده وجود ندارد و مقصد این تأدیب نفس، رسیدن به مقام عبودیت

است که هدف جامعه اسلامی است (محمدی و همکاران، ۱۳۹۷). این معنویت، لازمه به دوش کشیدن بار سنگین حرکت به سمت اهداف بزرگ اسلامی است. اما این معنویت از جنس سکون و خمودی نیست، بلکه از جنس رشد و حرکت است و این خودسازی همراه با دگرسازی است. معنویت در اسلامی که در مکتب اهل بیت معرفی می‌شود، به نحو جامعی وجود دارد؛ معنویت بدون انزوا، بدون جدایی از زندگی، معنویت همراه با سیاست و عرفان، همراه با فعالیت اجتماعی، تضرع و گریه پیش خدای متعال و همراه با جهاد (بیانات رهبر معظم انقلاب، ۱۳۸۶/۸/۲۵): «اسلام، معنویت بدون نگاه به مسائل اجتماعی و سرنوشت انسان‌ها ندارد. مَنْ أَصْبَحَ لَا يَهْتَمُّ بِأُمُورِ الْمُسْلِمِينَ فَلَيْسَ مِنْهُمْ. آدم معنوی‌ای که با ظلم می‌سازد، با طاغوت می‌سازد، با نظام ظالمانه و سلطه می‌سازد، این چطور معنویتی است؟ این گونه معنویت را ما نمی‌توانیم بفهمیم» (بیانات رهبر معظم انقلاب، ۱۳۸۴/۶/۸).

۲-۳- لزوم و اهمیت رشد جامع و همه‌جانبه انسان

حالت مطلوب در تربیت، پرورش کامل تمام ابعاد فکری، گرایشی و رفتاری انسان است. البته تقسیم ابعاد انسان منحصر در تقسیم‌بندی سه‌گانه فوق‌نموده و از زوایای دیگر، امکان توصیف انسان وجود دارد؛ مثلاً ابعاد سیاسی، اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی و غیره در انسان، نمونه دیگری از تقسیم‌بندی محتوای تربیتی است (جلالی، ۱۳۹۸). اصل جامعیت به این معنی است که همه ابعاد انسانی، متأثر از روند تربیتی بوده و رشد همه‌جانبه‌ای در انسان محقق شود. محتوای تربیتی باید ساحت‌های مختلف و متکثر وجود انسانی را در نظر گرفته و تحت تأثیر قرار دهد. در غیر این صورت، با انسانی مواجه می‌شویم که به صورت غیرطبیعی رشد کرده و تعادل در تصمیم‌گیری و حرکت نخواهد داشت (استادی و جمالی، ۱۴۰۰). آنجا که باید عطف داشته باشد، از خرد خشک استفاده می‌کند و آنجا که باید عقلانیت ورزد، به آسانی دل می‌سپارد. آنجا که باید حرکت کند، ساکن می‌ماند و آنجا که باید سکوت داشته باشد، فریاد می‌زند. اصل جامعیت به رشد متعادل و همه‌جانبه انسان توجه کرده و از خطرات رشد یک‌جانبه پرهیز می‌دارد. یکی از رویکردهای مهم در این زمینه، تأکید بر اصل تربیت جامع است. مراد از تربیت جامع، رشد همه‌جانبه استعدادها است. این بدان معناست که تخصص‌گرایی و تخصصی شدن فعالیت‌ها نباید به نحوی صورت

پذیرد که امکان تربیت نیروی جامع و رشد چندجانبه وجود نداشته باشد. تربیت نیروی جامع، امکان تشکیل کادری کوچک و درعین حال چابک را فراهم می‌آورد و از تورم ستادی و ساختاری به‌عنوان یکی از عارضه‌های تشکیلات جلوگیری می‌کند. همچنین اصل تربیت نیروی جامع، به دلیل بالا بردن میزان مشترکات کادر، امکان تفاهم سریع‌تر و همچنین کمتر شدن تعارض و تضاد کار با یکدیگر را نیز فراهم می‌کند. رعایت اصل تربیت نیروی جامع به دلیل بالا بردن میزان توانمندی‌های افراد، امکان تفویض اختیارات و در نتیجه تسهیل و تسریع فرایندهای اجرایی در تشکیلات را نیز فراهم می‌آورد (جلالی، ۱۳۹۸).

۲-۴- تربیت نیروی کارآمد برای اداره دولت اسلامی

بطور کلی دولت اسلامی سه وظیفه مهم بر دوش خود دارد که عبارتند از: بسط عدالت، جهاد با دشمنان و تنظیم امور اقتصادی. در این بخش بیان می‌گردد که به‌منظور موفقیت، یک دولت نیاز به یک نیروی انسانی کارآمد دارد و گرنه اگر ساختار مدیریتی اسلامی لازم برای اداره آن دولت تدوین شده باشد، نمی‌توان انتظار موفقیت چندانی را از آن داشت، زیرا یک نیروی انسانی آشنایی به مبانی نظریه تمدن اسلامی، برخورداری از مهارت‌های اجرایی و مدیریتی ویژگی‌های خاص شخصیتی لازم است تا بار سنگین دولت اسلامی را برای تحقق تمدن اسلامی به دوش کشد (موسی زاده و همکاران، ۱۴۰۰). از همین رو رهبران موفق سیاسی و اجتماعی، همیشه در اولین قدم قیام و نهضت انقلابی، به تربیت نیروی انسانی کارآمد همت می‌گماشتند (محمدی و همکاران، ۱۳۹۷). حرکت عاقلانه مدبرانه و بسیار هوشمندانه پیامبر اکرم در مکه مکرمه، در راستای تربیت نیروی انسانی لازم برای اداره دولت اسلامی در مدینه، مبتنی بر همین اساس بوده است: برای یک کشور، نیروی انسانی همه چیز است. ما اگر نیروی انسانی نداشته باشیم، هیچ چیزی نداریم. چند سال قبل از این، روی بعضی از کشورهایی که سال‌ها پیش از انقلاب کردند و توفیق‌هایی هم در عرصه‌های اقتصادی و صنعتی و فنی و امثال این‌ها به دست آوردند، مطالعه می‌کردم. دیدم این‌ها در اوایل انقلاب، مهم‌ترین تکیه و برنامه‌ریزی را روی تربیت نیروی انسانی گذاشته‌اند، به طوری که بعضی از این کشورها، همین‌الان نیروی انسانی کارآمد و ماهر صادر می‌کند. یعنی نه اینکه کشورهای خودشان از وجود چنین نیروی انسانی سرریز شده و بی‌نیاز

گردیده است؛ نه، کشور آن‌ها از جهات دیگر آماده قبول این همه متخصص نیست وضع اقتصادی‌شان طوری نیست که بتوانند این همه نیروی متخصص را مصرف کند؛ به همین دلیل است که به کشورها صادر می‌کنند. همین نیروی انسانی است که آن‌ها را علیرغم نداشتن درآمدهای کلان نفتی و امثال آن - به همین دلیل ما از آن برخوردار هستیم - به سطوح خود رسانده است». موضوع تعلیم و تربیت از موضوعات اساسی نظام اسلامی است. در این حوزه، مهم‌ترین مصداق همکاری بین بخشی، ارتباط مدرسه (به‌عنوان مهم‌ترین نهاد تربیت رسمی)، مسجد و خانواده است. این سه نهاد را می‌توان به‌مثابه سه ضلع مثلث تربیتی قلمداد کرد. با توجه به وحدت تربیت رسمی و تربیت غیررسمی در هدف و نیز لزوم هماهنگی آن‌ها باید این دو نوع تربیت، دو بخش مکمل و هم سو تلقی شوند که ضمن تعامل سازنده با هم، یکدیگر را در تحقق غایت و اهداف مشترک یاری کنند. همکاری و هم‌افزایی اضلاع تربیتی (مسجد، مدرسه و خانواده مهم‌ترین راه‌کار در راستای ارتقای تعامل مسجد، کودک و نوجوان است و این موضوع مورد تأکید مقام معظم رهبری نیز می‌باشد (مقام معظم رهبری، ۱۳۸۹).

۲-۵- تربیت و آموزش مدیر

یکی از وظایف اصلی مدیریت منابع انسانی، تربیت مدیر است (سعادت، ۱۳۸۶: ۳) و یکی از اهداف اساسی مدیریت اسلامی، تربیت انسان‌های کارآمد و صالح جهت تغییر و تصدی امور اجرایی جامعه است؛ چراکه قوانین خوب، مجریان خوب می‌طلبند (محمدی و همکاران، ۱۳۹۷). تربیت مدیر، عبارت است از هر کوششی که برای بهبود عملکرد مدیریتی جاری و آینده از طریق بهره‌مند شدن از دانش مربوطه و افزایش مهارت‌ها صورت می‌گیرد (یوسفی و اکبری، ۱۳۹۶). در این نگاه ارتقای توانمندی‌ها، نقشی جدی دارد. بنابراین، پرورش مدیریت بیشتر یک فعالیت آینده‌نگر است که از طریق تحصیلات و تجربه و پرورش دانش در طول زمان حاصل می‌شود و بر رشد شخصی تأکید دارد (زارعی متین، ۱۳۷۹: ۷۱). تربیت، فرایندی است که از شناسایی استعدادها آغاز می‌شود. براین اساس استعدادهای مطلوب برای مدیریت شناسایی و فرایند سرمایه‌گذاری روی افرادی انجام می‌شود که دارای استعداد مطلوب این حوزه هستند. برنامه‌های آموزشی و مهیا نمودن محیط تربیتی برای به فعلیت رسیدن این استعدادها در پی فرایند استعدادیابی

صورت می‌گیرد. افراد وفق همین آموزش‌ها باید به شایستگی‌هایی دست یابند که مبنای تدوین شرایط احراز مشاغل مدیریتی قرار می‌گیرد. افرادی که واجد بهترین شایستگی‌ها باشند، به‌عنوان مدیر، انتخاب و فرایند ارزیابی و ارزشیابی، سنجش و رصد این شایستگی‌ها را در بر می‌گیرد. بنابراین، تربیت مدیر، فرایندی را شامل می‌شود که از استعدادیابی تا رصد و ارزیابی شایستگی‌ها مدیریتی را دربر می‌گیرد (استادی و جمالی، ۱۴۰۰). در این فرایند، هم فرد تأثیرگذار است، هم محیط اجتماعی وی، هم سازمانی که در آن خدمت می‌کند، هم مدرسه و دانشگاهی را که در آن تحصیل کرده است. لذا نمی‌توان از تربیت مدیر سخن گفت اما از اجزای فوق غافل بود. در وجود مدیر، باید دانش و بینش و گرایش‌ها در کنار مهارت‌هایی که باید داشته باشد، مورد توجه قرار گیرد. البته اگر همه این موارد در بستر استعدادهای فرد قرار نگیرد، آنچه از تربیت مدیر مورد انتظار است، محقق نمی‌شود (عرب اسدی، ۱۳۹۵). لازمه تحقق تمدن اسلامی، تلاش برای نظام سازی و اداره مطلوب کشور است (گودرزی و همکاران، ۱۳۹۹). انقلاب اسلامی که با هدف اجرا و نهادینه‌سازی احکام اسلامی ظهور نموده است، باید بتواند الگویی مطلوب و کارآمد از اداره عمومی را به جهان عرضه نماید تا زمینه پذیرش الزامات تمدن نوین اسلامی را در دیگر کشورهای جهان نیز ایجاد کند. این نظام سازی، منوط به استخراج، طراحی و تدوین الگوهای اجرایی اداره کشور است. از سوی دیگر، کارآمدی الگوهای اداره جوامع انسانی، از مهم‌ترین شاخص‌های مدیریت دولت‌هاست. انقلاب اسلامی اگر داعیه الگو بودن برای کشورهای اسلامی و غیر اسلامی و رهبری جهانی برای تحقق ظهور منجی عالم بشریت را دارد، باید در عرصه شناسایی و تربیت مدیران کارآمد و ارائه الگوهای اثربخش در این خصوص به متأسیان از خود همتی ویژه بگمارد (یوسفی و اکبری، ۱۳۹۶). لذا طراحی الگوهایی برای تربیت مدیران انقلابی، دغدغه‌ای است که در این ساحت، قابل تأمل است.

روش پژوهش

پژوهش حاضر در دو مرحله انجام شد. در مرحله اول چارچوب طرح پژوهش به‌صورت جامع تعریف شد. در این مرحله، مسئله‌ی پژوهش تعریف شد و چارچوب کلی و حوزه‌ی پژوهش انتخاب شد. پس از آن، سؤالات و اهداف مشخص شد و در انتهای این مرحله ادبیات پژوهش در

زمینه‌ی الگوهای تربیت مدیران جوان مرور شد. مرحله‌ی دوم پژوهش با انجام مطالعات میدانی کیفی طراحی الگوی سیستمی تربیت مدیران جوان بر اساس بیانیه‌ی گام دوم انقلاب پیگیری شد. در ابتدا شیوه‌نامه‌ی مصاحبه با شرکت کنندگان تنظیم شد. پس از آن مصاحبه با مشارکت کنندگان انجام گرفت. مصاحبه با ۳۵ نفر به اشباع نظری رسید. براون و کلارک (۲۰۰۶) روشی را برای کدگذاری در تحلیل مضمون ارائه کرده اند که با استقبال بسیاری مواجه بوده است. این الگوی پیشنهادی از سه قسمت مرحله، گام و اقدام تشکیل شده است. مراحل این سه گانه این الگو عبارتند از: تجزیه و توصیف متن، تشریح و تفسیر متن و ترکیب و ادغام است. بر همین اساس پس از گردآوری داده‌ها، با استفاده از روش تحلیل مضمون، داده‌ها تجزیه و تحلیل شدند. به این صورت که ابتدا مباحث مهم مطرح شده در متن استخراج شد و با رفت و برگشت مستمر بین مجموعه داده‌ها و خلاصه‌های کدگذاری شده و تحلیل داده‌ها، تلاش شد الگوهای معنایی (مضامین) موجود در داده‌ها شناسایی، استخراج و تحلیل شود. مشارکت کنندگان در پژوهش حاضر شامل ۳۵ نفر از خبرگان فرهنگی و استادان برجسته‌ی دانشگاهی بودند که به دلیل داشتن ویژگی‌هایی نظیر تحصیل در رشته‌های مرتبط با مدیریت و علوم اجتماعی، پژوهشگر در موضوعات مدیریتی، تحصیل معارف اسلامی تخصصی، داشتن مدرک تحصیلی اکثریت دکتری و سوابق موفق مدیریتی و فرهنگی به‌عنوان جامعه‌ی خبرگانی و معتبر به روش هدفمند انتخاب شدند. اطلاعات جمعیت شناختی مشارکت کنندگان تحقیق در جدول شماره ۱ قابل مشاهده است.

جدول ۱. اطلاعات جمعیت شناختی مشارکت کنندگان پژوهش

درصد	فراوانی	ویژگی‌های جمعیت شناختی	
۸۶	۳۰	مرد	جنسیت
۱۴	۵	زن	
۳۷	۱۳	۳۵ تا ۴۵ سال	سن
۶۳	۲۲	۴۵ سال به بالا	
۲۹	۱۰	کارشناسی ارشد	تحصیلات
۷۱	۲۵	دکتری	
۱۴	۵	زیر ۱۰ سال	سابقه کاری

جدول ۱. اطلاعات جمعیت شناختی مشارکت کنندگان پژوهش

درصد	فراوانی	ویژگی‌های جمعیت شناختی	
۲۳	۸	۱۰ تا ۲۰ سال	
۶۳	۲۲	بالای ۲۰ سال	
۱۰۰	۳۵	کل	

در پژوهش حاضر از دو تکنیک کنترل اعضا و تکنیک کسب اطلاعات دقیق موازی برای اطمینان از روایی در مرحله ی کیفی استفاده شد. بدین منظور تمامی مفاهیم و مقوله‌های استخراجی از متن مصاحبه‌ها در اختیار مصاحبه شونده‌گان و خبرگان قرار داده شد و درستی آن‌ها سؤال شد. پس از برگشت نظرات مصاحبه شونده‌گان، تمامی موارد مورد بازبینی مجدد قرار گرفت و پس از تأیید نهایی در پژوهش استفاده شد. برای بررسی پایایی پژوهش از دو کدگذار مختلف استفاده شد که با توجه به کدهای اختصاص داده شده مضامین را تشکیل دهند. یکی از بهترین روش‌ها برای سنجش توافق میان دو کدگذار مستقل شاخص هولستی است. براین اساس مقدار این شاخص ۰٫۴۷، ۹۰٪ به دست آمد که با توجه بیشتر بودن از میزان ۰٫۹ (در همه شرایط قابل قبول)، نشان می‌دهد نتایج بخش کیفی از پایایی قابل قبولی برخوردار است.

یافته‌های پژوهش

متن مصاحبه با خبرگان فرهنگی و استادان برجسته‌ی دانشگاهی مورد تحلیل و بررسی قرار گرفت. برای طراحی الگوی تربیت مدیران جوان بر اساس بیانیه گام دوم انقلاب، ابتدا مضامین پایه استخراج شدند که در ادامه در قالب جدول شماره ۲ به نمونه‌هایی از آن اشاره شده است.

جدول ۲. نمونه کدگذاری در قالب مضامین پایه

منبع	متن مصاحبه	مضمون پایه
مصاحبه شماره ۱	بحث اول اصول مدیریت هست که یک ساختار قانونمند حرفه ای دارد که باید فرد بیاموزد و تمرین کند. مثلاً مفهوم منابع انسانی، بازخورد و هماهنگی را بداند و به خوبی درک کند. نکته بعدی که مطرح است و یک مدیر مخصوصاً در دنیای مدرن باید بداند بحث‌های روز خصوصاً در حوزه مدیریت اطلاعات است یعنی ما فقط قرار نیست که رفتارها و کنش‌ها را مدیریت کنیم و آن بحثی که در دنیای مدرن	مرکز دانشجویی - حوزوی

جدول ۲. نمونه کدگذاری در قالب مضامین پایه

منبع	متن مصاحبه	مضمون پایه
	بسیار مهم است مدیریت اطلاعات است. اینکه چطور می‌توانیم اطلاعات ارزشمندی که قرار است به سازمان وارد، تحلیل و در نهایت خارج شود را مدیریت کنیم. یکی از ضعف‌های مهم مدیران امروز جامعه ما حتی اگر اصول مدیریت را خوب بلد باشند عدم اشراف بر مدیریت اطلاعات است. این را باید به شکل حرفه‌ای به جوانان و مدیران بالقوه در دانشگاه‌ها و حوزه‌های علمیه یاد داد و تحت عنوان چندین درس گذرانده شود تا بتواند بیاموزند.	
مصاحبه شماره ۳	همینطور که مقام معظم رهبری هم در بیانیه گام دوم انقلاب به آن اشاره کردند و فرمودند که باید با همت و هشیاری و سرعت عمل و ابتکار جوانان انقلابی دنبال ی این مسیر طی شود. مدیران جوان، کارگزاران جوان، اندیشمندان جوان، فعالان جوان، در همه‌ی میدان‌های فرهنگی، سیاسی و اقتصادی باید شانه‌های خود را به زیر بار مسئولیت دهند، از تجربه‌ها و عبرت‌های گذشته بهره بگیرند، نگاه انقلابی و روحیه‌ی انقلابی و عمل جهادی را به کار بندند و ایران عزیز را الگوی کامل نظام پیشرفته‌ی اسلامی بسازند. همچنین ایشان چنین بیان فرمودند که «بگردید در بین این جوانان آن افراد توانمند، مطمئن و با انگیزه را پیدا کنید که تا می‌توانید روی این‌ها سرمایه‌گذاری بکنید.	مدیران بالقوه مستعد
مصاحبه شماره ۷	مسجد یکی از مهم‌ترین پایگاه‌های اساسی انسان سازی و تربیت انسان‌های شایسته است. مساجد همیشه محل تربیت و رویش نیروهای مومن و موحد بوده و این مهم است که نقش این مکان مقدس در تربیت مدیران جوان انقلابی با آن مشخصاتی که مد نظر مقام معظم رهبری است، همواره باید مورد توجه باشد.	مکانی مسجد محور
مصاحبه شماره ۲۲	مدیران فرادست محدود نشوند و نظارت به‌صورت پرونده سازی نباشد و صرفاً انتقال یافته‌ها و نقاط مثبت و منفی به مدیر باشد تا بتواند روند اصلاح و تکامل خود را طی کند. به عبارت دیگر انتقال یافته‌ها و نقاط مثبت و منفی به مدیر برای اصلاح و تکامل باشد و نه پرونده سازی	اخلاق عملی

پس از استخراج مضامین پایه، این مضامین در قالب پنج مضمون سازمان دهنده ورودی، فرایند، خروجی، محیط و نظارت دسته بندی شدند که نتایج آن در جدول شماره ۳ قابل مشاهده است.

جدول ۳. مضامین فراگیر، سازمان دهنده و پایه ای

مضمون پایه ای	مضمون سازمان دهنده	مضمون فراگیر
مدیریت و تشکیلات	ورودی در سیستم تربیت مدیران جوان	تربیت مدیران جوان
مدیران فهیم وقت گذار		
صلاحیت خانوادگی		
دانش آموزان مستعد		
منابع مالی مناسب		
مکانی مسجد محور		
منابع غنی و بروز محتوایی		
مرکز خانواده	فرآیند در سیستم تربیت مدیران جوان	
مرکز دانش آموزی		
مرکز دانشجویی - حوزوی		
جوان مومن انقلابی	خروجی در سیستم تربیت مدیران جوان	
مدیران بالقوه مستعد		
محیط اجتماعی	محیط در سیستم تربیت مدیران جوان	
محیط فرهنگی تربیتی		
محیط سیاسی		
محیط اقتصادی		
اخلاق عملی	نظارت در سیستم تربیت مدیران جوان	
غربالگری و رصد دائمی		
توانمندی افراد		

۴-۱- مضمون سازمان دهنده "ورودی" در سیستم تربیت مدیران جوان

مضمون سازمان دهنده "ورودی سیستم تربیت مدیران" در قالب هفت مضمون پایه مدیریت و تشکیلات، مدیران فهیم وقت گذار، دانش آموزان مستعد، مکانی مسجد محور، منابع غنی و بروز محتوایی، منابع مالی مناسب و صلاحیت خانوادگی کدگذاری شد که در ادامه به تشریح این مضامین پرداخته می شود.

مضمون پایه "مدیریت و تشکیلات"

یکی از اولین ویژگی های یک فرد برای ورود در عرصه مدیریتی اینست که بتواند خودش را در جمع حل کند و منیت نداشته باشد؛ با حل شدن او در گروه چیزی از او کم نمی شود، بلکه دستاوردهای بسیار زیادی برای فرد خواهد داشت. این افق دید بلند، همان تشکیلات است. افراد مصاحبه شونده عنصر مدیریت و تشکیلات را ورودی مهمی عنوان کردند. برای مثال یکی از مصاحبه شوندگان در این مورد این گونه اظهار نظر می کند: "بهترین راه و برترین حربه ای که می تواند این راه ها را باز کند و هدایت الهی را و هدایت انقلابی را در ذهن ها و جان ها بنشاند و به میوه بیاورد، مثمر بکند؛ یک تشکیلات است." و دیگری چنین عنوان کرده: "مدیریت باید با نیروهای انسانی تحت امرش رابطه ای داشته باشد که آن ها را تصمیم ساز کند." "... این مسائلی که شما درباره ی نخبگان گفتید، حرف هایی است که اعتقاد خود من هم همین هاست: بسترسازی برای پرورش نخبگان، شناسایی استعداد های نخبه، کمک به آنها در رفتن به سمت قله های علمی و تحقیقی؛ اینها همه کارهای بسیار مهمی است که البته این کارها در کشور ما شروع شده؛ بعد از آن که در گذشته - قبل از انقلاب - مطلقاً در این کشور وجود نداشت و حتی در جهت عکس آن حرکت می شد؛ یعنی در واقع نخبه گشی بود؛ سعی در کشتن روح امید در جوان ها بود؛ سعی در این بود که آن کسی مطرح شود که نسخه ی غربی را به طور کامل و صددرصد می تواند بخواند و اجرا کند و به آن اعتقاد دارد. از خود جوشیدن، از خود رویدن و بالیدن، اصلاً وجود نداشت. این معنایش این است که همیشه کشور و ملت ما زائده یی بر دیگران باشد؛ دنباله روی آنها باشد. پیداست که چنین کشوری اعتلا پیدا نمی کند. در گذشته وضع ما این بود؛ اما انقلاب روحیه ها را عوض کرد؛ وضعیت را تغییر داد. الان چند سال است که بحمدالله توجه به نخبگان در برنامه قرار

گرفته؛ لکن آنچه تاکنون شده، کافی نیست. به هر صورت، بسیاری از این نکاتی که دوستان الان مطرح کردید، چیزهایی است که مورد اهتمام قرار داشته و برای اینها کار شده و تلاش‌هایی انجام گرفته و پیشرفت‌هایی هم داشته و ان شاء الله بایستی بیشتر هم پیش برود" (مجموعه بیانات رهبر معظم انقلاب، ۱۳۸۳).

مضمون پایه "مدیران فهیم وقت گذار"

غرض از مدیر فهیم وقت گذار، مدیری است که جدی و باصلابت و در عین حال خیرخواهست. تمام هم و غمش خدمت مخلصانه به نظام و مردم است. برای خودش ارزش قائل است و خود را به هر چیزی نمی‌فروشد و چیزی در نظر او رنگی ندارد. اظهار نظر یکی از مصاحبه شوندگان در همین راستا به این شرح است: "کسی که بتواند خوب برنامه‌ریزی و محاسبه کند و شیفته خدمت باشد؛ نه تشنه قدرت، مدیر موفق و تاثیر گذاری خواهد بود." و دیگری چنین اشاره کرده: "مدیر موفق، یک لحظه از درخواست و مطالبه‌ی عدالت کوتاهی نمی‌کند. گفتمان عدالت خواهی را فریاد می‌کند، اما انتقاد شخصی و مصداق‌سازی نمی‌کند. پرچم را بلند می‌کند، وقتی پرچم را بلند کرد، همه حساب کار خودشان را می‌کنند." در همین راستا رهبر معظم انقلاب در مجموعه بیانات خود با مسئولان نظام در سال ۱۳۹۳ چنین بیان داشتند که: "توصیه‌ی دوم این است که تا می‌توانید و فرصت هست کار کنید؛ فرصت‌ها محدود است. ما اشخاص رو به زوالی هستیم، فرصت محدودی داریم، تا می‌توانیم، تا هستیم، کار کنیم. نگوئید نمی‌گذارند؛ این نمی‌گذارند حرف قابل‌پذیرشی نیست. خیلی‌ها هم می‌گفتند، قبلاً هم می‌گفتند، حالا هم بعضی‌ها می‌گویند نمی‌گذارند؛ نمی‌گذارند یعنی چه؟ شما چه در مجلس، چه در دولت، چه در قوه‌ی قضائیه، چه در نیروهای مسلح، چه در بخش‌های گوناگون مربوط به دولت، توانایی‌هایی دارید، امکاناتی در اختیار دارید، از این امکانات استفاده کنید؛ تا می‌توانید کار کنید؛ نگذارید لحظه‌ای بیکار بگذرد"

مضمون پایه "دانش آموزان مستعد"

به دلیل اهمیت بالای موضوع، اولین چیزی که باید در ورودی تربیتی مورد رصد قرار گیرد، استعداد است. فردی که می‌خواهد مدیریت کند باید یک ذهن پویا و آینده‌نگر داشته باشد؛ از این

جهت که بتواند خیلی سریع مسایل مختلف را دسته بندی کند. از این رو بهترین ورودی‌ها از بین دانش آموزان مستعد گلچین می‌شوند (سبحانی متنی و لطیفی، ۱۳۹۸). در مصاحبه‌های انجام شده موضوع Talent یعنی استعداد تاکید زیادی شده است. برای مثال یکی از صاحب‌نظران این‌گونه اظهار نظر کرده است: "مدیریت تا حدی در ذات افراد است و اکتفا به آموزش‌ها تضمین تربیت مدیر نیست. استعدادهای ذاتی مدیریتی در روند تربیت باید شکل بگیرد و شکوفا شود". رهبر معظم انقلاب همچنین در بیانات در دیدار شرکت‌کنندگان نهمین همایش ملی نخبگان فردا در سال ۱۳۹۴ چنین بیان داشتند که: "...خب، ما یک حرف تکراری داریم که نمی‌خواهیم حالا راجع به آن زیاد صحبت بکنیم و آن، ثروت عظیم نیروی انسانی است. ثروت واقعی یک کشور، نیروی انسانی آن کشور است؛ بخصوص اگر جوان و هوشمند باشد. بنده مکرر در صحبت‌های سالهای گذشته بر روی سطح بالای هوشی ایرانیان نسبت به متوسط جهان صحبت می‌کردم؛ بعضی خیال می‌کردند این از روی احساس ناسیونالیستی و ملت‌خواهی و مانند اینها است؛ درحالی که این جور نبود؛ بنده اطلاعات آماری داشتم نسبت به این قضیه و خوشبختانه در این دو سه سال اخیر، آدم می‌شنود از شخصیت‌های معروف دنیا - حتی سیاستمدارها و دشمنان ملت ایران - که به مناسبت‌های مختلف، به ضریب هوشی بالای ملت ایران اعتراف می‌کنند؛ اَلْفَضْلُ مَا شَهِدَتْ بِهِ الْأَعْدَاءُ. (۲) سطح هوشی متوسط کشور ما از متوسط دنیا بالاتر است؛ خب جوان هم که خیلی داریم بحمدالله؛ این خیلی ثروت عظیمی است، این خیلی دارایی ارزشمندی است و برای کشور فرصت است."

مضمون پایه "مکانی مسجد محور"

مکان مقدس مسجد، همواره یادآور بندگی، کرنش در پیشگاه خداوند متعال و والاترین پایگاه عروج انسان از خاک به افلاک و قوی‌ترین محل برای خودسازی و تربیت واقعی انسان هاست. زیرا عبادت و بندگی پرورش دهنده روح و روان آدمی است و قطعاً کسی که نیازهای روحی و روانی خود را به طور منطقی پاسخ گوید، شخصیتی متعادل می‌یابد و این چنین شخصیتی مستعد قبول مسئولیت است (سبحانی متین و لطیفی، ۱۳۹۸). در متن مربوط به مصاحبه‌ها نیز بارها به این امر اشاره گردید که برای تربیت مدیران جوان و انقلابی و همراستا با گام دوم انقلاب، مسجد یکی از پایگاه‌های اساسی انسان‌سازی و تربیت مدیران شایسته آینده می‌باشد. در همین

راستا رهبر معظم انقلاب در بیانات خود در سال ۱۳۷۰ چنین می‌فرمایند که: "مسأله‌ی مهمی که به نظر می‌رسد عرض بکنم، مسأله‌ی پایگاه‌های اسلامی یعنی مساجد و مجالس تبلیغ است. ما با مساجد و مجالس تبلیغ چه کرده‌ایم و چه می‌خواهیم بکنیم؟ این سؤالی است که ما باید از خودمان بکنیم. در همه‌ی مراحل این تاریخ پُرافتخار، مساجد همیشه پایگاه دینداری و حرکت مردم در جهت دین بوده است. شما خودتان یادتان است که انقلاب از مساجد شروع شد؛ امروز هم در هنگامی که حرکت و بسیج مردم مطرح می‌شود - چه سیاسی و چه نظامی باز مساجد کانونند؛ این حرکت مساجد است؛ لیکن مساجد که فقط در و دیوار نیست. این سؤال واجبی است که ما باید از خودمان بکنیم، و اگر نکنیم، دیگران از ما سؤال می‌کنند که شما برای تحول بخشیدن و پیشرفت دادن به مساجد چه کارهایی می‌خواهید بکنید و چه برنامه‌هایی در پیش دارید".

مضمون پایه "منابع غنی و به روز محتوایی"

برای تربیت مدیران شایسته و لایق لازم است افراد در محیطی غنی از ابزارها و محتواهای مفید و بروز رشد کنند. آموزش در این فضا روشی است برای رشد و تکامل مغزی مدیران جوان مومن انقلابی. این آموزش‌ها شامل مباحث تخصصی مدیریتی و دانش روز و علم کاربردی و بصیرت سیاسی و سایر علوم مرتبط و موثر در حوزه مدیریتی است (محمدی و همکاران، ۱۳۹۷). برای مثال یکی از مصاحبه‌شوندگان در این مورد این‌گونه اظهار نظر می‌کند: "آموزش فراگیری تخصص‌ها و دانش‌های مدیریتی موردنیاز از شروط لازم برای تربیت ورودی‌های الگوی تربیت مدیران است."

مضمون پایه "منابع مالی مناسب"

در عصر دانش و نوآوری و توسعه باید افرادی شایسته این شرایط زمانه تربیت کرد تا در کسوت مدیریتی پیشتاز و موفق باشند. برای تحقق این امر، پیش‌نیاز سیستم تربیتی، تامین منابع مالی ویژه این امر است.

مضمون پایه "صلاحیت خانوادگی"

بهترین ورودی‌ها، دانش آموزان و افرادی هستند که در خانواده متدین و انقلابی و دغدغه‌مند رشد و تربیت یافتند. سرمایه‌گذاری باید روی نیروهایی از خانواده‌های متدین (تدین به معنای

واقعی خودش) صورت بگیرد. در همین خصوص یکی از مصاحبه شونده‌گان این طور بیان کردند: "یک مدیر باید از نظر خانوادگی اصیل باشد. بدیهی است اگر فردی از فلان نژاد باشد یا فلان ریشه خانوادگی و شخصیتی را داشته باشد، آن‌ها می‌توانند از پس کارهای بزرگ بر بیایند."

۲-۴- مضمون سازمان دهنده "فرآیند" در سیستم تربیت مدیران جوان

مضمون سازمان دهنده "فرآیند در سیستم تربیت مدیران جوان" در قالب سه مضمون پایه ای مرکز دانشجویی- حوزوی، مرکز دانش آموزی و مرکز خانواده استخراج شد که در ادامه به تشریح این مضامین پرداخته می‌شود.

مضمون پایه "مرکز دانشجویی حوزوی"

برای تربیت مدیران جوان لازم است افراد در زمینه‌های مهارتی و در عرصه‌ی عمل قرار گرفته و توانایی‌های خود را ارتقا دهند. به عبارت دیگر فرد با تمرین و تکرار در گستره واقعی عملی اما در مقیاس کوچک تر مانند یک کارآموز مسیر درست موفقیت در مدیریت را فرا گیرد. امروزه مدیرانی که به نظام آموزشی اکتفا نکرده و به تقویت مهارت‌های عملی و مهارتی پرداخته‌اند از جمله مدیران موفق به شمار می‌آیند. از جمله بسترهای مساعد برای این رشد و تکامل، مراکز دانشجویی حوزوی در قالب حوزه‌های علوم اسلامی در دانشگاه‌هاست (غیاثی و همکاران، ۱۳۹۹). یکی از مصاحبه شونده‌گان در این مورد این گونه اظهار نظر می‌کند: "سطحی نگری به فرآیند تربیت ضربه می‌زند. عمق باید داد، ریشه باید داد اعتقادات را؛ اصل تشکیل مجموعه‌های "صالحین" بر اساس همین دید به وجود آمد که از لحاظ معنوی، از لحاظ تربیتی، از لحاظ تعلیمی، عمق بخشیده شود به فکر و به روحیه‌ی جوانان بسیجی ما در بخش‌های مختلف." بدیهی است در مراکز دانشجویی، حوزوی قالب‌هایی همچون شرکت در سیر مطالعاتی، اردوهای جهادی، فعالیت‌های شهری، شرکت فعالانه در تشکل‌های دانشجویی و بهره‌گیری از فضای تربیتی و معنوی هیئات از مهم‌ترین عناوین تربیتی است. در همین راستا رهبر معظم انقلاب اسلامی در مجموعه بیانات خود در سال ۱۳۹۴ می‌فرماید: "دانشگاه و حوزه هم مهم‌ترین تربیت‌کننده‌ی مدیران آینده‌ی کشور است. خب، از این چه چیزی مهم‌تر؟ شما دارید مدیران آینده‌ی کشور را تربیت می‌کنید. اگر خوب تربیت کردید - که ان شاء الله همین جور است، آینده‌ی کشور، خوب

اداره خواهد شد؛ اگر نتوانستیم خوب اداره کنیم، کوتاهی کردیم، طبعاً آینده‌ی کشور، تحت تأثیر همین کوتاهی‌ها قرار خواهد گرفت؛ یعنی اهمیت دانشگاه این است. البته دانشگاه با شکل کنونی یک پدیده‌ی غربی است، این را همه می‌دانیم، لکن دانشگاه به معنای تربیت‌کننده‌ی نوابغ و نخبه‌ها، به هیچ وجه غربی نیست؛ در کشور ما ریشه‌ی هزار ساله دارد."

مضمون پایه "مرکز دانش آموزی"

بی شک مدرسه یکی از مهم‌ترین نهادهای تربیتی و اصلی‌ترین رکن رسمی تعلیم و تربیت است که با کشف و پرورش استعدادها، دانش‌آموزان و رشد متوازن روحی، معنوی و تربیتی آنان بنا نهاده شده است. در طراحی الگوی تربیت مدیران جوان از این مرکز مهم تربیتی نباید غافل شد چرا که در بدو پذیرش و غربالگری اولیه، با استفاده از مهارت‌های مسئولیت‌پذیری، توانمندسازی، جشنواره‌های ورزشی، اردوهای فرهنگی، زیارتی و تفریحی، هیئت‌های دانش‌آموزی و جلسات گروهی و گردهمایی‌های رسمی کتابخوانی یکی از فرآیندهای مهم سیستم تربیتی شکل می‌گیرد. در همین زمینه یکی از مصاحبه‌شوندگان چنین اظهار نظر کردند: "قاعدتاً این جوانان مومن باید در کنار کسانی که مدیریت قوی داشتند و تفکر سالمی داشتند قرار گیرند تا کار را به صورت عملی یاد بگیرند." و یا: "ما جایی بجز این تشکلهای دانشجویی، هیئات و مساجد، جای دیگری در اختیار جوانان ما نیست تا توانایی‌های خود را محک بزنند و یا توانمندی‌هایی این‌چنینی را کسب کنند." در اندیشه رهبر معظم انقلاب اسلامی نیز تربیت نیروی انسانی برای اداره کشور یکی از کارهای مهمی است که به دلیل زمانی باید از مدرسه و پیش از آن آغاز شود. "تولید نیروی انسانی کارآمد برای اداره انقلاب از دبستان‌ها و حتی تا حدودی ماقبل دبستان‌ها شروع می‌شود و به دانشگاه‌ها و مراکز عالی می‌رسد" (مجموعه بیانات مقام معظم رهبری، ۱۳۶۸).

مضمون پایه "مرکز خانواده"

نظام تربیتی خانواده به فرد کمک می‌کند تا در راستای رشد اخلاقی و معنوی به کمال مطلوب در هر عرصه‌ای دست یابد. چنین فردی می‌تواند در مقام مسئولیتی با اندک تفکری به اهمیت امور پی برده و مسیر صحیح تصمیم‌گیری را انتخاب کند و معقولانه عمل کند. در همین راستا نظر یکی

از مصاحبه شوندگان به شرح زیر است: "فرزندان ما در خانواده‌ها و قبل از این که به مدرسه بروند یک سری موارد را آموزش می‌بینند و از نظر تربیتی هم باید روی آن‌ها کار شود." و یا نظر دیگری چنین است: "کار تربیتی چه تربیت مدیر؛ چه تربیت افراد توانمند و اثرگذار از مهد کودک‌ها و قبل از آن از خانواده‌ها شروع می‌شود." در این مرکز مهم تربیتی یعنی خانواده، فضاهایی نظیر کارگاه‌های کوتاه مدت، نشست‌های تربیتی، هیئات و صندوق‌های قرض الحسنه را می‌توان به عنوان شاخص‌ترین زمینه‌های تربیتی عنوان کرد.

۳-۴- مضمون سازمان دهنده "خروجی" در سیستم تربیت مدیران جوان

مضمون سازمان دهنده "خروجی" در سیستم تربیت مدیران جوان" در قالب دو مضمون پایه ای مدیران بالقوه مستعد و جوانان مومن انقلابی ارائه شد که در ادامه به تشریح این مضامین پرداخته می‌شود

مضمون پایه "مدیران بالقوه مستعد"

در بخش استعداد‌های بالقوه مدیریتی در حوزه‌ی خروجی سیستم به مواردی همچون بازنگری در تعهد، مسئولیت پذیری، عدالت خواهی و اتکا به سرمایه‌های نهفته انسانی پرداخته می‌شود. به عنوان مثال نظر یکی از مصاحبه شوندگان در این حوزه چنین است: "ما باید مطابق فرمایش مقام معظم رهبری که فرمودند: "بگردید در بین این دانشجویان، آن افراد توانمند، مطمئن و با انگیزه را پیدا کنید که تا می‌توانید روی این‌ها سرمایه‌گذاری بکنید." باید استعداد‌های ویژه و ناشناخته مدیریتی را شناسایی کنیم و برای اعطای مسئولیت‌های آتی کشور آنها را تربیت کنیم."

مضمون پایه "جوان مومن انقلابی"

رهبر معظم انقلاب پنج اصل مهم را به عنوان شاخصه‌های انقلابی‌گری عنوان فرمودند شامل پای بندی به مبانی و ارزش‌های اساسی اسلام و انقلاب، هدف گیری آرمان‌های انقلاب و همت بلند برای رسیدن به آنها، پای بندی به استقلال کشور، حساسیت در برابر دشمن و نقشه دشمن و عدم تبعیت از آن و تقوای دینی و اساسی. این ۵ اصل مهم، زیربنای اصلی خروجی سیستم تربیتی مدیران خواهد بود. در همین زمینه اظهار نظر یکی از مصاحبه شوندگان چنین است: "مدیران جوان انقلابی بر اساس بیانیه گام دوم انقلاب نخست باید از یک خود انگیزی برخوردار باشد. یک

مدیر جوان انقلابی و موفق در مواجهه با سختی‌ها هرگز ناامید نمی‌شود. توانایی آرام ماندن در شرایط بحرانی را دارد".

۴-۴- مضمون سازمان دهنده "محیط" در سیستم تربیت مدیران جوان

مضمون سازمان دهنده "محیط در سیستم تربیت مدیران جوان" در قالب چهار مضمون پایه ای محیط اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و تربیتی ارایه شد که در ادامه به تشریح هر یک از این مضامین پرداخته می‌شود. فرایند شناسایی استعدادها و توانمندسازی آن‌ها در محیط و شرایط خاصی موفق خواهد بود. بی‌شک تأثیر محیط در این الگو نقشی بسزا دارد که می‌تواند بر قوت و یا ضعف خروجی تأثیر چشمگیری داشته باشد. محیط شناسایی استعدادها، محیط آموزشی- تربیتی و فرهنگی افراد در جریان فرآیند تربیت و محیط طبیعی سبک زندگی افراد شاخصه ای مؤثر در طراحی الگوی تربیت مدیران جوان است که نقش خانواده در این میان پررنگ‌تر از سایر عوامل است. این که افراد در محیط تربیتی خانواده و یا محیط‌های طبیعی قابل رصد چه رفتار و منشی دارند؛ و یا در مراکز فرهنگی آموزشی چه فعالیت‌های داشته یا دارند و نیز تأثیر قابل توجه مراکز همچون هیئات، مدارس و مساجد در این راستا از جایگاهی خاص برخوردار است.

مضمون پایه "محیط اجتماعی"

تأثیر محیط‌های اجتماعی همچون محیط‌های مهدکودک‌ها، بسیج مدارس، تشکل‌های دانشجویی و حوزه علوم اسلامی از محیط‌های مؤثر در امر پرورش مدیران آینده‌ی نظام هستند که بسته به کوتاه مدت و یا دراز مدت بودن روند تربیتی مدیران شایسته عنایت و قابل برنامه‌ریزی بدون است. در همین زمینه یکی از مصاحبه شونده‌گان اظهار می‌دارد: "فرآیند آموزش و تربیت باید در محیط‌های اجتماعی و موجهه با رویدادهای طبیعی اجتماع صورت گیرد؛ نه این که محیط رشد و بالندگی مدیران، ایزوله و گلخانه‌ای باشد." و یا: «در بستر اجتماع همه نقش ایفا می‌کنند، از خانواده و مدارس و دانشگاه‌ها و مراکز فرهنگی و مؤسسات مختلفی فعال هستند همه باید سر جای خودشان نقش خود را ایفا کنند و علی‌القاعده با مهندسی کار و درآوردن نقشه کامل آن، نقشه مهندسی تربیت مدیران تدوین شود وظایف و مسئولیت‌های هر بخش مشخص شود». در همین راستا رهبر معظم انقلاب در بیانات خود در دیدار شرکت کنندگان در ششمین همایش ملی نخبگان

جوان در سال ۱۳۹۱ چنین فرمودند که " نکته‌ی دیگر این است که ما مسئله‌ی رعایت نخبگان و نگاه به نخبگان را به یک حالت شبکه‌ای در بیاوریم. ما نخبه را شناسائی می‌کنیم، انتخاب می‌کنیم، کمک می‌کنیم و ثبات در حرکت نخبگی به او می‌دهیم؛ این کافی نیست. باید یک حرکت شبکه‌ای سازنده و یک چرخه به وجود بیاید، که از پرورش و ساخت نخبه آغاز می‌شود؛ یعنی مربیگری. ریشه و پایه هم در آموزش و پرورش است؛ همچنان که یکی از جوان‌ها گفت. ما باید استعداد‌های نخبه را شناسائی کنیم و تربیت کنیم، بعد در میان اینها گزینش و انتخاب لازم است؛ بعضی نخبه‌ترند، بعضی استعداد‌های برترند؛ انتخاب بهترین‌ها. بعد از آن، نگهداری و ارتقاء است؛ نه فقط نگهداری، بلکه نگهداری همراه با ارتقاء و پیشرفت. کمک کنید این نخبه اگر امروز در رتبه‌ی دهم است، در آینده‌ی نه چندان دوری به رتبه‌ی اول برسد؛ ارتقاء پیدا کند. بعد این نخبه، خود وارد چرخه‌ی نخبه‌سازی شود - یعنی حالت شبکه‌ای پیدا کند - خود این نخبه، نخبه‌ساز و نخبه‌پرور شود. در این صورت، حالت درون‌زائی به وجود خواهد آمد و حرکت مضاعف خواهد شد. اگر ما یک چنین شیوه‌ای را در پیش بگیریم، به نظر می‌رسد که کار پیشرفت خواهد کرد."

مضمون پایه "محیط سیاسی"

محیط سیاسی نیز یکی از موثرترین محیط‌ها برای پرورش نسلی است که بتواند در آینده مسئولیت‌های خطیر کشور را به دست گرفته و در این امر سربلند و کارآ و تاثیرگذار باشند. بسیاری از صاحب نظران رابطه‌ی میان نظام تربیتی و تاثرات سیاسی را به عنوان مقوله‌ی ای تنگاتنگ مورد تاکید قرار داده‌اند. اظهار نظر یکی از مصاحبه‌شوندگان: «فرایند تربیت، یک فرایند به‌هم‌پیوسته است که از خانواده شروع می‌شود و به‌طور مستمر این آموزش و تربیت در حین انجام کار هم ادامه پیدا می‌کند. بالاخره فرزندان ما در خانواده‌ها و قبل از این که به مدرسه بروند، یک سری موارد را آموزش می‌بینند و از نظر تربیتی هم روی آنان کار می‌شود و فضاهایی برایشان ایجاد می‌شود که رشد مدنظر در نظام اسلامی و برای فرد تراز انقلاب اسلامی و بچه شیعه، باید بتواند رخ بدهد. پس از آن نظام تربیتی، متاثر از محیط سیاسی به عنوان مهم‌ترین عامل بر تربیت آنان نقش ایفا می‌کند». "... حرکتان از اول انقلاب تا امروز سیر صعودی داشته است. نتیجه‌ی این حرکت سیر صعودی هم پیشرفتی است که تا امروز حاصل شده است. آن مقداری که به تناسب

سال‌ها ما به دست آورده‌ایم، با توجه به دشمنی‌هایی که با ما شده است، برجسته است و پیشرفت‌ها جلوی چشم همه است. در امور زیربنایی، کشور پیشرفت کرده است؛ در خدمات مردمی، کشور پیشرفت کرده است؛ در معنویات، کشور پیشرفت کرده است؛ در دانش و فناوری هم همین جور. زیربناهایی که ما در آنها برجسته و ممتاز هستیم، در درجه‌ی اول عبارت است از ثبات سیاسی کشور. دولت‌های گوناگونی سر کار آمدند، با وجود اختلاف نظرها و سلاطین سیاسی، لیکن ثبات کشور از اول انقلاب تا امروز استمرار داشته است و کشور به سمت هدف‌ها حرکت کرده است. منازعات و درگیری‌های خطی و جناحی و سیاسی نتوانسته است ثبات سیاسی کشور را از بین ببرد؛ این مهم‌ترین زیربناست" (مجموعه بیانات رهبر معظم انقلاب، ۱۳۹۱).

مضمون پایه "محیط فرهنگی تربیتی"

محیط‌هایی همچون بسیج سازندگی و حلقه‌های صالحین به عنوان محیط‌هایی که هم از لحاظ فرهنگی و هم تربیتی تاثیرگذار خواهند بود، در این جایگاه قابل تأمل و بررسی است. اظهار نظر یکی از مصاحبه‌شوندگان: "رهبر انقلاب تأکید دارند که سطحی‌نگری ضربه می‌زند. عمق باید داد، ریشه باید داد اعتقادات را؛ این‌ها چیزهایی است که مورد توجه شما هم بحمدالله قرار دارد. اصل تشکیل مجموعه‌های "صالحین" بر اساس همین دید به وجود آمد که از لحاظ معنوی، از لحاظ تربیتی، از لحاظ تعلیمی، عمق بخشیده شود به فکر و به روحیه‌ی جوانان بسیجی ما در بخش‌های مختلف." و یا: "این نکاتی که اشاره شد که مثلاً این محل کجا باشد، آیا در مدرسه باشد، دبیرستان باشد، دانشگاه باشد، یا مساجد، یا هیئت؟ من معتقدم که نمی‌توانیم تفکیک کنیم. شاکله یک مدیر می‌تواند در تمام این بخش‌ها شکل بگیرد چون هر کدام یک سری مشخصات و ویژگی‌هایی را به عنوان محیط‌های فرهنگی و تربیتی به شخص اضافه می‌کنند."

مضمون پایه "محیط اقتصادی"

نقش مهم محیط‌های اقتصادی نیز در این میان نباید مغفول بماند. شرکت‌ها دانش بنیان یکی از شاخص‌ترین فضاهایی است که علاوه بر رویکرد اقتصادی به صورت جدی بر مبانی تربیتی نیز توجه می‌شود. یکی از صاحب‌نظران در این زمینه اظهار داشته: "نمونه نسبتاً موفقی که تا الان داریم شرکت‌های دانش بنیان است که به منظور افزایش علم و ثروت، توسعه اقتصادی بر پایه"

دانش و تحقق اهداف علمی و اقتصادی در راستای گسترش نوآوری و در نهایت تجاری سازی نتایج تحقیق و توسعه در حوزه فن آوری‌های برتر فعالیت می‌کند. این شرکت‌ها گرچه ظاهری و پوششی کاملاً اقتصادی دارند اما محلی مناسب برای پرورش و تربیت نیروهای خلاق و موثر در عرصه‌های مدیریتی کشور خواهند بود."

۴-۵- مضمون سازمان دهنده "نظارت" در سیستم تربیت مدیران جوان

مضمون سازمان دهنده "نظارت" در سیستم تربیت مدیران جوان" در قالب سه مضمون پایه ای غربالگری و رصد دائمی، توانمندی‌های افراد و نقش اخلاق عملی ارابه شد که در در ادامه به تشریح هر یک از این مضامین پرداخته می‌شود.

مضمون پایه "غربالگری و رصد دائمی"

در این زمینه یکی از صاحب نظران عنوان نموده: "غربالگری مرحله به مرحله، هدایت بر اساس ظرفیت‌ها، اخلاق مداری با توجه به آنچه در متن بیانیه گام دوم آمده است. «توجه به سبک زندگی ایرانی اسلامی» بدون ادبیات دستوری و تحکمی بلکه در روال عادی زندگی و با اعتقاد به اینکه این کودک چیزی می‌شود که می‌بیند نه آنچه به او می‌گوییم. در نهایت انتخاب مدیران در ابعاد مختلف مورد نیاز یعنی مدیران مجهز به داشتن زبان و اخلاق. نکته مهم دیگر این که زمان بر بودن نباید مانع کار شود و سعه صدر تربیت آنان باید سرلوحه کار برنامه ریزان باشد." "نظارت باید وجود داشته باشد. انسان باید تحت نظارت باشد؛ هم نظارت وجدان خود، هم نظارت مراقبین قانونی خود؛ و بداند که تحت مراقبت خدای متعال و نظارت الهی هست" (مقام معظم رهبری، ۱۳۸۶).

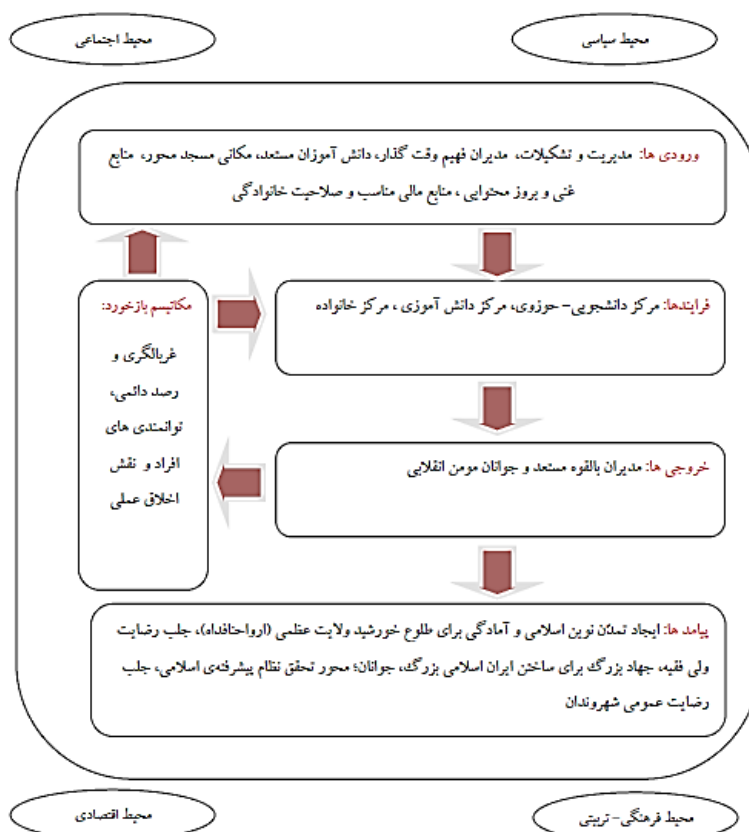
مضمون پایه "توانمندی‌های افراد"

در طول مراحل پرورش نیرو، گاه اتفاق می‌افتد که افراد دچار رخوت و سستی شده و کارایی، اثربخشی و بازدهی آنان دچار افت می‌شود. بنابراین با رصد و نظارت دقیق توانمندی فرد آزموده می‌شود. اظهار نظر یکی از شرکت کنندگان: "هر جایی ببینیم و نظارت کنیم باید از کوچک‌ترین مسئولیت‌ها شروع شود و سلامت و کارایی و رفتار فرد سنجیده شود، نهایتاً اگر دیدند شرایط هست اون فرد را رشدش دهند."

مضمون پایه "نقش اخلاق عملی"

در این حوزه نقش یک واعظ اخلاقی همراه بسیار قابل توجه است. چنان که یکی از صاحب نظران اظهار نموده: "در بحث نظارت، فرد یک معلم اخلاق می خواهد. ما بعضاً ازین غفلت کردیم. ما نیاز داریم انسانی کنار دست باشد که به آن معرفت، اخلاق و اصول رفتاری بالادست نسبت به زیردست، هوای نفس را مرتباً تذکر دهد. حتماً شنیدید که فردی می بیند که شیطان غل و زنجیری داشته و از او پرسیده می شود که این ها را برای چه کسی می ببری؟ شیطان جواب داده که برای شیخ مرتضی انصاری می برم. فرد پرسیده که برای من کدام است؟ شیطان جواب می دهد که تو به این ها نیازی نداری و خودت دنبال من می آیی. حالا اگر مدیری یک واعظ اخلاقی نداشته باشد و مرتب به مسائل اخلاقی توجه نکند، شیطان بدون غل و زنجیر راحت می آید و او را وسوسه می کند."

سؤال محوری یا مسئله اصلی در پژوهش حاضر آن بود که الگوی جامع تربیت مدیران جوان بر اساس بیانیه گام دوم انقلاب چگونه است؟ در پاسخ به پرسش مذکور، پژوهشگران از الگوی سیستمی برای کدگذاری استفاده نمودند. این الگو دارای ابعادی همچون ورودی، فرایند، خروجی، پیامدها، بازخورد و محیط است. در شکل زیر کلیه مضامین سازمان دهنده و پایه ای پژوهش و طبقه بندی آنها در قالب یک الگوی سیستمی قابل مشاهده است:



شکل ۱. الگوی سیستمی تربیت مدیران جوان بر اساس بیانیه گام دوم انقلاب

شکل فوق در واقع ارائه بازنمایی مضامین پژوهش به صورت سیستمی است. چنانچه بخواهیم فارغ از چارچوب پیشنهاد شده توسط روش تحلیل مضمون (همان شبکه مضامین پایه، سازمان دهنده و فراگیر) طبقه بندی از مضامین بدست آمده ارائه دهیم، به نظر "الگری سیستمی" یکی از جامع ترین قالب‌های تحلیلی موجود است.

نتیجه گیری و پیشنهادها

پژوهش حاضر با هدف طراحی و تبیین الگوی تربیت مدیران جوان بر اساس بیانیه گام دوم انقلاب انجام شد. اعتماد به جوانان همواره یکی از مهم ترین مسایل و دغدغه های مدنظر رهبر معظم انقلاب بوده و ایشان همواره به لزوم توجه به جوانان و تربیت مدیران جوان انقلابی به منظور "جهاد بزرگ برای ساختن ایران اسلامی بزرگ" تاکید داشته اند. ایشان معتقدند اگر ما به جوان اعتماد کنیم از غیر جوان، هم بهتر و مسوولانه تر کار را انجام می دهد؛ هم سریع تر پیش می برد، هم کار را تازه تر و همراه با ابتکار بیشتری تحویل خواهد داد. علی رغم اهمیت این موضوع، با مروری بر ادبیات پژوهش چنین استنباط می گردد که طراحی الگوی جامع و سیستمی برخواسته از مصاحبه با خبرگان فرهنگی و اساتید برجسته کشور برای تربیت مدیران جوان کمتر مورد توجه پژوهشگران بوده است. این پژوهش سعی دارد خلاء پژوهشی مذکور را رفع نموده و الگوی سیستمی برای تربیت مدیران جوان بر اساس بیانیه گام دوم انقلاب ارائه دهد. لذا از این حیث دارای نوآوری می باشد.

برای انجام تحقیق ابتدا پیشینه پژوهش های انجام شده در این خصوص بررسی شد و بر اساس آن مدلی از عوامل مؤثر بر سیستم تربیت مدیران جوان شامل پنج مؤلفه اصلی شناسایی شد. این پنج مؤلفه عبارتند از ورودی سیستم تربیت، فرآیند تربیتی، خروجی سیستم، محیط مساعد برای سیستم و درنهایت رصد و نظارت دائمی در سیستم تربیت مدیران جوان. این مؤلفه ها طی مصاحبه های نیمه ساختاریافته استخراج و بر اساس یافته های حاصل از مصاحبه ها، ابعاد کامل الگو، تعدیل، ترکیب و یا حذف و اضافه شدند.

سازمان های استعداد گرا دائماً در جست و جوی استعداد های جدید هستند تا بر روی آن ها سرمایه گذاری کنند. اگر سازمان روی استعدادها سرمایه گذاری نکند، با رکود و رخوت روبرو می شود. بسیاری از سازمان ها بر روی تکنولوژی و ماشین آلات سرمایه گذاری می کنند غافل از این که "سرمایه گذاری روی افراد" از مهم ترین عناصر است. اصل وجود چنین ساختاری در ادبیات پژوهش ابراهیمی مهربانی و همکاران (۱۳۹۰) مورد توجه بوده است. در همین راستا، تولید

الگویی از عناصر اصلی مؤثر بر تربیت مدیران جوان نظام یکی از دستاوردهای عملی پژوهش حاضر است.

مطالعات نشان می‌دهد که تقریباً اکثر سازمان‌ها درحقیقت از فقدان یک نیروی بااستعداد، کارآمد و ماهر برای پر کردن پست‌های استراتژیک موجود در سازمان‌ها رنج می‌برند و این چالشی است که به‌طور اساسی توانایی آن‌ها را برای رشد و توسعه سازمان خود محدود نموده است. لذا بر اساس پژوهش عرب اسدی و همکاران (۱۳۹۵) نمی‌توان از تربیت مدیر سخنان گفت اما از اجزای آن غافل بود. در وجود مدیر باید دانش و بینش‌ها و گرایش‌ها در کنار مهارت‌هایی که باید داشته باشد، موردتوجه قرار گیرد. البته اگر همه‌ی این موارد در بستر استعدادهای فرد قرار نگیرد، آنچه از تربیت مدیر مورد انتظار است، محقق نمی‌شود. در نظام جمهوری اسلامی ایران نیز برای اعطای مسئولیت‌های مهم و خطیر نیاز به شناخت و پرورش و مهارت‌آموزی استعدادهایی است که بتواند با تعهد و تخصص کامل در کنار هم کشتی نظام را از طوفان‌های سهمگین داخلی و خارجی به سرمنزل مقصود برساند. پنج عنصر مؤثر در این الگو یعنی ورودی، فرآیند، خروجی، نظارت و محیط از دستاوردهای این پژوهش است که می‌توان مبتنی بر آن یک نظام فرهنگی آموزشی و مهم‌تر از همه تربیتی را بنیان نهاد.

پیشنهادات کاربردی:

در نظام جمهوری اسلامی، مدیران جوان تربیت‌شده بر مبنای اصول مدیریت اسلامی، کلیدی‌ترین و بنیادی‌ترین نقش را ایفا می‌کنند که بازخورد پررنگ آن در اداره‌ی کل جامعه مشهود است. در کلام امام خمینی (ره) چنین آمده است: "اساس عالم بر تربیت انسان است. انسان عصاره همه موجودات است و فشرده همه‌ی عالم. و انبیا آمده‌اند برای این که این عصاره بالقوه را بالفعل کنند و انسان یک موجود الهی شود که این موجود الهی تمام صفات حق تعالی در اوست و جلوه‌گاه نور مقدس حق تعالی است." بنابراین مدیریت اسلامی در راستای تربیت اسلامی فرد و جامعه تلاش می‌کند تا یک مدیر به‌عنوان اسوه‌ای حسنه در سازمان نمود کند و مهم‌تر این که مسئولیت را عرصه‌ی خدمت، تکلیف و وظیفه می‌داند؛ نه شهرت و مقام. در یک کلام اصل در مدیریت اسلامی کسب رضایت الهی است.

در بحث مدیریت نظام مقدس جمهوری اسلامی، عناصر وراثت، خانواده، نقش تربیت خانواده‌گی و صلاحیت و شایستگی فطری افراد بسیار حائز اهمیت است. استعداد و محیط خانواده‌گی بیش از هر چیز به معنای توانایی ذاتی و قابلیت درونی در یک محیط مساعد و زمینه‌ی مناسب است. برخلاف مهارت‌ها که می‌توانند آموخته شوند قابلیت‌ها از درون فرد بر می‌خیزد و عنصری منحصر به فرد است. بنابراین نقش خانواده، مدرسه، مساجد، حوزه و دانشگاه در تربیت نیروهای انقلابی برای مدیریت سازمان‌ها بسیار حیاتی است و لذا برنامه ریزی برای تربیت مدیران جوان آینده از کودکی باید مدنظر دولت‌ها و دست اندرکاران باشد.

استعدادیابی و نخبه پروری از دیدگاه نظام تربیتی در این تحقیق نقش قابل توجهی دارد. استعداد‌های ویژه از اوان خردسالی قابل سنجش و شناسایی است و آنچه به واقعیت نزدیک تر است این است که تنها به تست‌های سنجش استعداد اکتفا نشود و مشاهده‌ی رفتار افراد در محیط‌های طبیعی و گفتگو با خانواده‌ها معیار صحیح‌تری از سنجش استعداد‌های مدیریتی و رهبری است. اگر این شیوه در مجرای صحیح و معقول برای سطوح مختلف مدیریتی اجرا شود بدیهی است مدیریت بحران‌های پیش رو آسان‌تر شده و جامعیت و نگرش سیستمی نسبت به کلیه جوانب و جریان‌های سازمان به حل مشکلات جامعه اسلامی و تحقق اهداف ارزشمند سازمان منجر می‌شود.

آنچه بیش از همه در سیستم تربیت مدیران جوان مهم است، نظام تربیتی مدون برای این قشر مؤثر در اداره جامعه می‌باشد. بسیاری از اندیشمندان معتقدند مدیریت استعداد قرار دادن افراد مناسب در مشاغل مناسب است. در این پژوهش آنچه در طراحی الگو نقش بسزایی داشت نظام تربیتی مدونی بود که افراد پس از طی فرایندهای تربیتی به‌عنوان مدیران قابل و شایسته و باصلاحیت بتوانند عهده‌دار عرصه‌های مسئولیتی کشور باشند. آنچه در خروجی سیستم تربیت مدیر بیش از همه رخ می‌نماید، روحیه تعهد و مسئولیت‌پذیری به‌عنوان امانت "کلکم راع و کلکم مسئول عن رعیتة."

همانطور که در الگوی سیستمی تربیت مدیران جوان مشاهده شد، محیط و عوامل محیطی نیز از دیگر عناصر مؤثر در تربیت نیرو است که نباید در یک فضای گلخانه‌ای و ایزوله صورت گیرد. تربیت باید در محیطی کاملاً طبیعی انجام شود تا افراد در معرض وقایع پیش‌بینی نشده محیطی قرار گرفته و به‌جای ایفای نقش‌های تصنعی، مدیریت بحران و تصمیم‌گیری درست در شرایط حاد و یا

خاص را تمرین کنند. همچنین فراهم نمودن محیط‌های مساعد برای رشد جوانان انقلابی می‌تواند مثر باشد. محیط‌های مناسب در دانشگاه، مدارس و به طور کل در جامعه در تربیت مدیران اثر گذار است. جنسیت افراد نیز یکی از ارکان مهم دیگر است. با توجه به این که بلوغ فکری در دختران زودتر از پسران صورت می‌گیرد بنابراین جامعه ورودی باید بر اساس جنسیت به صورت ویژه تحت آموزش و تربیت قرار گیرند. در طراحی الگوهای تربیت مدیران جوان نباید از نقش مهم تجارب عملی در اشل‌های کوچک‌تر غافل شد. در مواردی که زمینه ای برای رشد عملی و کسب تجربه در عرصه‌های مدیریتی فراهم باشد، مدیریت سازمان با موفقیت بیشتری همراه خواهد بود. در الگوی تربیتی مدیران آنچه قابل توجه است نقش همراه، رفیق به‌عنوان هم تیمی و هم گروهی بسیار قابل توجه است. در این بستر ضروری است ورودی‌های الگو طبق علایق و سلائیق در گروه‌های هم سنخ قرار گیرند و ادامه‌ی مسیر به صورت تیمی لحاظ شود.

۲-۵- پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آتی

- ۱- طراحی الگوی بومی استعدادیابی و سنجش استعداد برای شناسایی ظرفیت‌های افراد از اوان خردسالی جهت تربیت مدیران آینده.
- ۲- طراحی نظامی ویژه با رویکرد تربیتی برای استعدادهای شناسایی شده در سطوح مختلف تحصیلی آموزش و پرورش به‌عنوان سرمایه‌های انسانی آینده مدیریتی نظام.
- ۳- رصد دقیق شرایط موجود مدیریتی کشور و آسیب‌شناسی وضع موجود.
- ۴- طراحی نظامی دقیق و روشمند برای انتقال تجربه و جانشین پروری در رده‌های بالای مدیریتی نظام با توجه به نقش مؤثر تجربه در مدیریت.
- ۵- بررسی شیوه‌های کاربردی رفع موانع پرورش نیروهای جوان جهت اعطای مسئولیت‌های مهم کشور.

۲-۵- محدودیت‌های پژوهش

طبق یافته‌های این پژوهش با توجه به اینکه تحقیق‌های علمی کاربردی در این حوزه بسیار کم بوده و بیشتر رویکرد عملی این مقوله وجود دارد لذا در مصاحبه‌های انجام شده، افراد در برخی موارد بصورت پراکنده یا تجربی نظر داده و هر کدام بر نکته خاصی که در عمل با آن دچار معضل

بودند، تأکید می‌کردند. با این وجود در زمینه‌ی بسیاری نکات کلیدی، اتفاق نظرهایی وجود داشت. همچنین ضعف در منابع استخراج‌شده بومی ویژه نظام جمهوری اسلامی از متون دینی در خصوص ارائه الگوی تربیتی ویژه مدیران از جمله محدودیت‌های بود. علاوه بر این به دلیل بحران شیوع ویروس کرونا و موقعیت جغرافیایی و مشغله زیاد استادان و نخبگان در اکثر موقعیت‌های زمانی امکان مصاحبه حضوری با استادان و نخبگان فرهنگی و دانشگاهی فراهم نبود اما با مساعدت استادان محترم و تلاش بسیار، مصاحبه‌ها به حد اشباع رسید.

فهرست منابع

- قرآن کریم
- آقاپور رضا، (۱۳۹۵)، بررسی مؤلفه‌های تأثیرگذار بر سبک زندگی خانواده از دیدگاه قرآن و حدیث، رساله دکتری، استاد راهنما سید علی اکبر ربیع، دانشگاه مازندران، دانشکده الهیات.
- اخلاقی حلیمه، (۱۳۹۵)، مبانی و الگوهای رفتاری مطلوب سبک زندگی از دیدگاه قرآن کریم، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، استاد راهنما سید حسین شرف‌الدین، دانشگاه جامعه المصطفی العالمیه، پژوهشکده علوم اسلامی.
- اسمعیلی طاهره، (۱۳۹۵)، پیامدهای آموزشی مشارکت والدین در انجمن اولیا و مربیان، تهران: انتشارات موجک.
- ابن بابویه، (۱۳۷۸ق)، عیون اخبار الرضا، تصحیح مهدی لاجوردی، تهران: نشر جهان.
- ابن طاووس، (۱۳۸۷)، علی بن موسی فلاح السائل و نجاح المسائل فی عمل الیوم و اللیلة، قم: چاپ غلامحسین مجیدی.
- بنانی ملیحه، (۱۳۹۸)، مطالعه‌ای با عنوان نقش شاخص‌های اجتماعی اقتصادی مؤثر در سبک زندگی ایرانی اسلامی مورد پژوهی: اصفهان، کنفرانس بین‌المللی علوم انسانی.
- بنائیان سفید محمد، (۱۳۹۵)، واکاوی مفهومی سبک زندگی اسلامی - ایرانی از دیدگاه مقام معظم رهبری در آینه آیات و روایات، مجله مدیریت فرهنگی، ۹(۳۰): ۵۹-۹۰.
- پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی، (۱۳۹۰)، سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، تهران.
- Dery-Chaffin, M.)2020). Parental Involvement in Title I Schools: Examining Perspectives of Parents and Teachers (**Doctoral dissertation, Arizona State University**).
- Everson, B., Mackintosh, K. A., McNarry, M. A., Todd, C., & Stratton, G. (2019). Can wearable cameras be used to validate school-aged children's lifestyle behaviours **Children**, 6(2), 20.
- Loewen, O. K., Maximova, K., Ekwaru, J. P., Faight, E. L., Asbridge, M., Ohinmaa, A., & Veugelers, P. J. (2019). Lifestyle behavior and mental health in early adolescence. **Pediatrics**, 143(5), e20183307.

