راهبردهای توسعه و آموزش نیروی انسانی، مبتنی بر چالش‌های حکمرانی مطلوب در ایران

نویسندگان: حمیدرضا عیوقی[۱]، فرزانه بختیاری قلعه[۲]

چکیده

درحال‌حاضر، جمهوری اسلامی ایران به عنوان یک کشور درحال توسعه شناخته می‌شود و برای تحقق اهداف و سیاست‌هایش به یک نظام آموزشی[۳] سالم، کارامد و پویا نیاز مبرم دارد. بدون وجود چنین نظام و دستگاهی، تحقق سیاست‌های کلان و اسناد بالادستی نظام جمهوری اسلامی ایران درجهت توسعه و پیشرفت کشور امکان‌پذیر نیست؛ چرا که بهترین برنامه‌ها و سیاست‌گذاری‌ها با وجود نظام آموزشی و مدیریتی ناکارامد و احتمالاً آلوده به فساد، درحقیقت به ضد خود تبدیل می‌شود و نه‌تنها وضع کشور و مردم بهبود پیدا نمی‌کند که مشکلات تازه‌ای بر گرفتاری‌های موجود اضافه می‌کند. حضرت امام (ره) در پانزدهم خرداد سال ۱۳۴۲ فرمودند: «یاران من در گهواره هستند[۴].» و «امید من به دبستانی‌هاست.». نگاه بنیانگذار انقلاب به آموزش و پرورش، بسیار عمیق بود و این نگاه، جایگاه رفیعی در انقلاب داشت. ایشان معتقد بودند، استمراردهنده و قوام‌دهنده انقلاب، نسل جدید هستند و امروز این موضوع آشکار شده است. البته باید اذعان داشت که آموزش و پرورش ایران توانسته است در زمینه گسترش آموزش عمومی نمره قابل قبولی کسب نماید؛ به طوری که مجموع شاخص‌های مربوط به فراگیری و همگانی بودن آموزش و سواد عمومی نشان می‌دهد که ایران در کاهش شکاف جنسیتی قدم‌های خوبی در ۴ دهه اخیر برداشته است، هرچند حل معضلات نظام آموزشی کشور نیاز به حرکت جهادی دارد. در کشور ایران، بخش آموزش؛ حکمرانی منسجمی ندارد، زیرا تصدی امور مربوط به حوزه‌های آموزش عمومی، آموزش عالی و آموزش پزشکی به سه وزارتخانه واگذار شده است؛ در حالی که در بسیاری از کشورهای دنیا چنین تفکیکی دیده نمی‌شود؛ همچنین در این کشورها، نه فقط این حوزه‌ها ذیل یک وزارتخانه (وزارت آموزش) مدیریت می‌شوند، بلکه گاهی حوزه‌های دیگری نیز نظیر علوم، پژوهش، فرهنگ، ورزش، فناوری، توسعهٔ منابع انسانی، کارآموزی، دین، و جوانان زیرنظر این وزارتخانه قرار دارند. در این نوشتار، سعی شده است ضمن تبیین وضع موجود، به برخی چالش‌ها، ضعف‌ها و آسیب‌های درحال حاضر و پیش‌روی نظام آموزشی کشور اشاره شود.

کلیدواژه‌ها: حکمرانی خوب، شایسته، شاخص، نظام آموزشی، عدالت، حکمرانی مطلوب.

مقدمه

قدمت نظام آموزش و پرورش به اندازه تاریخ انسان‌هاست. خداوند با آفرینش آدم، این رسالت بزرگ را در اختیار انسان قرار داد تا با فراگیری علم و دانش، بتواند سیر شناخت عظمت الهی را طی کند و به مقام قرب الهی و خودشکوفایی نزدیک شود. در گذشته، آموزش ابتدا در خانواده‌ها و توسط مادر و پدر صورت می‌پذیرفت؛ ولی رفته‌رفته با گسترش یکجانشینی و تشکیل اجتماعات کوچک روستایی، آموزش بیشتر در معابد[۵] انجام می‌شد

۱. دکتری مدیریت صنعتی Ph.D– دانشگاه آزاد اسلامی– واحد تهران جنوب،(نویسنده مسئول) Hamidreza.Ayoughi@iran.ir
۲. کارشناس دینی و عربی – آموزش و پروش شهرستان پاکدشت farzane.bakhtiyari2022@gmail.com

3.educational system

۴. سال ها قبل از پیروزی انقلاب، وقتی از ایشان سؤال کردند که برای آینده انقلاب و اداره کشور به چه کسانی اعتماد دارند، به کودکی که در گهواره بود اشاره کردند و گفتند به این‌ها که جوانان آینده خواهند بود.

5. The temples

[Downloaded from smtjournal.smtc.ac.ir on 2026-10-24]

و بعدها مکتب‌خانه‌ها نیز به مکان‌های آموزشی اضافه شدند. با گذشت زمان و گسترش اجتماعات بشری، انسان‌ها برای آموزش و پرورش فرزندان خود اقدام به تاسیس مدرسه نمودند. در واقع، در این دوران یک نظام آموزشی نیز تدوین و طراحی گردید که بر اساس آن، مدارس فعالیت‌های خود را در جهت آموزش و پرورش انسان‌ها آغاز کردند.

متاسفانه، الگوی حکمرانی غربی[1] که با هدف آماده‌کردن کشورها برای استیلای مستکبرین بر آنها توسط بانک جهانی تدوین شده است، به‌طور گسترده‌ای مورد توجه قرار گرفته است و برخی ایرانیان خارج‌نشین و نیز داخل‌نشین غرب‌زده به تبلیغ، اشاعه و تجویز آن برای نهادهای مختلف کشور اصرار دارند. حال آنکه، بسیاری از این گروه‌ها، از مفروضات و بایسته‌های آن مطلع نیستند. ازجمله تجویزهای این حضرات، خصوصی‌کردن مدارس بود. در برخی کشورهای لیبرال، آموزش و پرورش؛ یا خصوصی نمی‌شود یا آخرین نهادی است که خصوصی می‌شود. ما اولین نهادی که خصوصی کردیم، آموزش و پرورش بوده است. این خصوصی‌سازی، نابرابری‌های اجتماعی را تولید کرده و سال‌ها جلو آمده و به امروز رسیده است. با کدام سیاست‌گذاری می‌توان آن را پر کرد؟

آموزش و پرورش، معرف هویت فرهنگی و مزرعه دانایی و معرفت یک جامعه است که ثمره آن، محصولات متنوع و پرکاربردی است که تربیت نیروی متخصص، آگاهی و معرفت، پرورش استعدادها و خوداتکایی و توانمندسازی مدنی و صدها مزیت دیگر، برایندی از نظام آموزش و پرورش صحیح و پیشرفته یک جامعه است. در تبیین شاخص‌های توسعه انسانی که هرساله سطح توسعه‌یافتگی کشورها مورد ارزیابی قرار می‌گیرد، توجه به شاخص آموزش و پرورش از مولفه‌های اصلی سنجش سطح توسعه‌یافتگی کشورهاست. درعین‌حال، کارکرد آموزش و پرورش، افزایش مهارت‌ها و سرمایه انسانی است که از الزامات توسعه اقتصادی یک کشور به حساب می‌آید (حیدری و کرمی، ۱۳۹۴).

در سند تحول آموزش و پرورش که مصوبه شورای عالی انقلاب فرهنگی است، در یک بند بسیار کوتاه نوشته شده است: از طریق تغییر در قوانین و مقررات باید به توسعه بیشتر مدارس غیرانتفاعی کمک بشود؛ یعنی میزانی که خصوصی‌سازی کرده‌ایم، کافی نبوده است و باید بیشتر از این خصوصی‌سازی شود. این گزاره از کدام نظریه عدالت خارج می‌شود؟ این فریاد را باید به کجا برد؟

در نظریات عدالت، همیشه سخن از «فرصت‌های برابر[2]» و منصفانه‌بودن فرصت‌هاست. تنها جایی که اجازه منصفانه‌شدن فرصت‌ها را می‌دهد، آموزش و پرورش است؛ اما امروز آیا امکاناتی که یک مدرسه غیرانتفاعی دارد، با یک مدرسه دولتی برابر است؟ آدام اسمیت[3] که پدر بازار و اقتصاد آزاد است، می‌گوید: تنها جایی که دولت باید دخالت کند، مدرسه عمومی است.

با توجه به شکاف‌های موجود، امکان سیاست‌گذاری عمومی در حوزه‌هایی مثل فرهنگ سلب شده است؛ مثلاً مصوبه شورای عالی انقلاب فرهنگی دربارهٔ حجاب که ۷۵ درصد آن درمورد فضای رسمی و اداری است، مانع اصلی آن، عدم اجماع ملی روی مساله حجاب است. راه حل این است که پایه مورد اجماع را پیدا کنیم؛ مثلاً در جامعه روی مساله نیاز به لباس سالم یا امنیت روانی فرزندان اجماع وجود دارد یا بیش از ۸۵ درصد جامعه با شاخص‌های حجاب موافق است، اما هنگامی که دربارهٔ مداخله دولت و گشت ارشاد سوال می‌شود، حمایت مردم به زیر ۵۰ درصد کاهش می‌یابد. اگر به‌طور مثال، گفتمان حجاب جای خود را به زیست عفیفانه بدهد، تازه می‌شود روی این موضوعات صحبت کرد.

دربارهٔ ناکامی سیاست‌گذاری در ایران، علل و دلایل مختلفی می‌توان گفت که یکی از اساسی‌ترین آنها، خلأ تئوریک است. ما از یک خلأ بسیار مهم در حکمرانی رنج می‌بریم و آن هم، نبود تئوری است. اگر در حکمرانی، تئوری نداشته باشیم، با شرایط ابهام و عمل‌زدگی در سازماندهی در امر حکمرانی مواجه خواهیم بود که در عمل به تعارض، تناقض، اتلاف انواع سرمایه مادی و غیرمادی و ناکارامدی منجر خواهد شد. اینکه مردم باید نقشی در حکمرانی داشته باشند یا نه، باید در سازمان تئوری ما روشن شود.

تعریف حکمرانی

ارائه تعریفی از حکمرانی، چالشی ظریف و پیچیده است. به‌نظر می‌رسد اگر بخواهیم با مفهوم حکمرانی بخوبی آشنا شویم، باید بفهمیم که حکمرانی چیست؟ حکمرانی مشابه دولت نیست. حکمرانی موضوعی است دربارهٔ نحوه تعامل دولت‌ها و سایر سازمان‌های اجتماعی با یکدیگر، نحوهٔ ارتباط اینها با شهروندان و چگونگی اتخاذ تصمیمات در جهانی پیچیده‌هاست. حکمرانی؛ فرایندی است که از آن طریق، جوامع یا سازمانها تصمیمات مهم خود را اتخاذ و مشخص می‌کنند چه کسانی در این فرایند درگیر شوند و چگونه وظیفه خود را به انجام برسانند. سیستم حکمرانی، چارچوبی است که فرایند، متکی بر آن است؛ بدین‌معنی که مجموعه‌ای از توافقات، رویه‌ها، قراردادها و سیاست‌ها مشخص می‌کنند که قدرت در دست چه کسی باشد، تصمیمات چگونه اتخاذ گردند و وظایف چگونه انجام و ادا می‌شود؟

1. Western governance pattern
2. Equal opportunity
3. Adam Smith

[Downloaded from smtjournal.smtc.ac.ir on 2026-10-24]

از نظر کافمن، حکمرانی خوب عبارت است از: حاکمیتی که بر مبنای ابعاد گوناگون (پاسخگویی خارجی و ندای ذی‌نفعان، ثبات سیاسی و فقدان خشونت، تبهکاری و تروریسم، اثربخشی دولت، فقدان تحمیل قوانین، حاکمیت قانون، کنترل فساد) قابل سنجش است (کافمن، ۲۰۰۳ :۵).

از نظر بانک جهانی ، حکمرانی عبارت است از: فرایند و نهادهایی که از طریق آنها، تصمیمات اخذ و اختیارات در یک کشور اعمال می‌شود (بانک جهانی[1]، ۱۹۹۹ :۳). از نظر برنامه توسعه ملل متحد، حکمرانی عبارت است از: اعمال اقتدار اداری، سیاسی و اقتصادی در اداره امور کشور در تمام سطوح (برنامه توسعه ملل متحد، ۱۹۹۷ :۵). از نظر صندوق بین‌المللی پول، حکمرانی عبارت است از: بهبود اداره منابع دولتی، حمایت از توسعه و نگهداری محیط قانونی و اقتصادی با ثبات که هادی فعالیت‌های کارامد بخش خصوصی باشد (صندوق بین‌المللی پول، ۲۰۰۵ :۴). از نظر کافمن، حکمرانی عبارت است از: اعمال اقتدار از طریق نهادها و سنن رسمی و غیررسمی برای مصلحت عامّه.

با توجه به تعاریف مزبور، حکمرانی دارای مراحل زیر است: ۱. فرایند انتخاب و جایگزینی دولت‌ها؛ ۲. ظرفیت تدوین و اجرای خط‌مشی‌های مناسب و ارائه خدمات دولتی؛ و ۳. احترام شهروندان و تعامل اجتماعی و اقتصادی که میان نهادها حاکم است (کافمن[2]، ۲۰۰۳ :۵).

همان‌گونه که ملاحظه می‌شود، در بیشتر این تعاریف، اعمال اقتدار وجود دارد و در تعریف اول، کلمه فرایند ذکر شده است. در تعریف دوم، حوزه‌های اداری، سیاسی و اقتصادی وجود دارد. در تعریف سوم، بخش خصوصی ذکر شده و در تعریف کافمن، نهادهای رسمی و غیررسمی آمده است. با توجه به معیارهایی که در این تعاریف ذکر شده، می‌توان گفت حکمرانی عبارت است از: فرایند اعمال اقتدار در حوزه‌های اداری، سیاسی و اقتصادی از طریق نهادهای رسمی (دولت) و غیررسمی (بخش خصوصی) برای اداره جامعه.

مرور ادبیات

صاحب‌نظران دربارهٔ پارادایم حکمرانی، دیدگاه‌های گوناگونی ارائه کرده‌اند؛ ولی آنچه دربارهٔ آن بیشتر مطالعه‌شده، حکمرانی خوب است. ادارات سازمان ملل مانند: بانک جهانی و صندوق بین‌المللی پول، و بیشتر دولت‌ها و شرکت‌های غربی از این مفهوم حمایت و آن را ترویج می‌کنند. این مفهوم به یکی از مهم‌ترین شرایط برای کشورهای جهان سوم در آسیا، آفریقا، و آمریکای لاتین و مرکزی، به منزلهٔ شرط کمک بین‌المللی تبدیل شده است.

همچنین، در سراسر جهان، سمینارها، کارگاه‌های آموزشی، و کنفرانس‌هایی برگزار شده که در آن به این مفهوم تأکید می‌کنند. حکمرانی خوب[3]، نقشه راهی است که کشورهای مسلط جهان و کشورهای غربی پیش‌روی کشورهای جهان سوم ترسیم کرده‌اند و حرکت روی این نقشه، تأمین‌کنندهٔ منافع کشورهای مسلط است (ناظمی اردکانی، ۱۳۸۷ :۱۰۷). بر این اساس، حکمرانی خوب و شاخص‌های آن که توسط نهادهای بین‌المللی تعریف و تبیین شده است، نمی‌تواند الگو و برنامه‌ای متعالی برای پیشرفت و توسعه جامعه بشری، به‌ویژه کشورهای در حال توسعه، همچنین کشورهای اسلامی باشد؛ زیرا اولاً، حکمرانی خوب و شاخص‌های آن مبتنی بر جهان‌بینی مادی (همان: ۱۰۷) است، و ثانیاً، حکمرانی خوب و شاخص‌های آن در مقاطع مختلف تاریخی، عامل بحران‌های مختلف سیاسی، اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و نظامی در غرب و جهان پیرامون بوده است (همان).

اما مفهوم حکمرانی خوب، دست‌کم از دو جنبه نارسا و دارای اشکال است: یکی اینکه فقط تعامل سه نیرو یا عامل (تعامل میان: حکومت، جامعهٔ مدنی، و بخش خصوصی) برای ساختن حکمرانی خوب یا به منزلهٔ عواملی که در آن مشارکت دارند، درنظر گرفته شده است. این تعامل سه‌گانه، مهم‌ترین عاملی را که بر حکمرانی در کشورهای در حال توسعه یا کمتر توسعه‌یافته تأثیر می‌گذارد، نادیده می‌گیرد. این عامل، ساختار قدرت جهانی (قدرت جهانی‌شوندهٔ حکومت و نخبگان بین‌المللی شرکت‌ها) است. مشکل دیگر این تعریف، گرایش شدیدا ارزشی آن است، گرایشی که قدرت‌های بین‌المللی آن را تعیین کرده‌اند؛ این همان ساختار قدرت بین‌المللی است که شرکت‌های جهانی‌شوندهٔ جهانی و دولت ایالات متحده[4] آن را رهبری می‌کنند و تحت سلطهٔ آن‌هاست.

1. the world bank
2. James C. Kaufman,American psychologist
3. Good governance
4. The United States

[Downloaded from smtjournal.smtc.ac.ir on 2026-10-24]

همان‌گونه که در مبانی نظری الگوی حکمرانی خوب ملاحظه شد، هدف اصلی در این الگو، توسعه؛ به‌ویژه توسعه اقتصادی و مادی است؛ یعنی از نظر نهادهای بین‌المللی و نظریه‌پردازان، در حکمرانی خوب، مهم این است که دولت از نظر مادی توسعه پیدا کند. از نظر آنان، الگوی مزبور می‌تواند ابزار خوبی برای این توسعه باشد.

اما این الگو به عنوان ابزار توسعه، چند مشکل اساسی دارد: اولاً، حکمرانی خوب از نظر هستی‌شناسی، معتقد به اصالت فرد در مقابل اصالت جامعه است؛ زیرا ریشه در لیبرالیسم[1] دارد. ثانیاً، از نظر انسان‌شناسی[2] ، معتقد به اومانیسم[3] است و همه چیز را در محور انسان - نه خدا - ارزیابی می‌کند. ثالثاً، از نظر معرفت‌شناسی؛ معتقد به اصالت حواس[4] است؛ یعنی آنچه از طریق حواس به‌دست آید و برای زندگی انسان مفید باشد، قابل شناخت است؛ بنابراین، به دیگر عوامل معرفت توجه ندارد. رابعاً، از نظر روش‌شناسی، روش را منحصر به روش تجربی می‌داند و روش وحیانی را که به تجربه در نمی‌آید، انکار می‌کند.

بدین‌روی، حکمرانی خوب اولاً، به بعد معنوی انسان توجه ندارد. حتی حاضر است در صورت نیاز، اخلاقیات و معنویات را فدای توسعه مادی کند. ثانیاً، این الگو تنها به بعد جسمانی انسان بسنده نموده، به بعد روحانی و متعالی انسان توجه ندارد. به عبارت دیگر، این الگو تنها می‌تواند یک جامعه توسعه‌یافته کاملاً مادی به ارمغان آورد. ثالثاً، حکمرانی خوب مبتنی بر لیبرالیسم و اومانیسم است. در لیبرالیسم، آنچه مطرح نیست، مبدأ (خداوند) و معاد و وحی است؛ یعنی در تفکر لیبرالیستی، اعتقاد به خدا موضوعیتی ندارد (مصباح، ۱۳۸۲: ۸۷). بدین روی، آیت‌الله مصباح بیان می‌کنند:

تفکر حاکم بر غرب در حال حاضر، تفکری الحادی - لیبرالی، یعنی منهای دین است. در چنین نگرشی، جامعه، سیاست، انسان و تمام ارزش‌هایی که برای وی مطرح می‌شود، از خود انسان نشأت گرفته است و آفرینندهٔ ارزش‌ها خود انسان است (اومانیسم). بنابراین، در این نگرش، جایی برای خدا و آخرت منظور نشده است (مصباح، ۱۳۸۲: ۸۷).

با توجه به این نقدهای اساسی که بر مبانی نظری حکمرانی خوب به عنوان الگوی حاکم بر دنیای غرب وارد شده است، مقام معظم رهبری می‌فرماید: الگوی غرب برای توسعه، یک الگوی ناموفق است؛ زیرا با وجود دستیابی کشورهای غربی به ثروت و قدرت، ارزش‌های انسانی و معنویت در این جوامع از بین‌رفته‌اند (ناظمی اردکانی، ۱۳۸۷: ۷۶). ایشان به سبب رویکرد مادی توسعه در الگوی غربی، آن را برای کشورهای در حال توسعه، به‌ویژه کشورهای اسلامی، مناسب ندانسته، بیان می‌دارند:

به‌نتیجه نرسیدن مدل توسعه غربی در نظام اسلامی، ماهیت متفاوت مبانی دیدگاه اسلامی و غرب نسبت به پیشرفت و جایگاه انسان در این پیشرفت است. در دیدگاه غرب، پیشرفت مادی و محور آن سود مادی است؛ بنابراین، در چنین دیدگاهی، اخلاق و معنویت می‌تواند قربانی پیشرفت مادی شود (همان).

در مطالعات علوم انسانی نباید فراموش کرد که عناصر فرهنگی و دیگر عناصر بومی، که ویژه جوامع خاص‌اند، باید مدنظر قرار گیرند. از طرفی، مدل‌های غربی دیوان‌سالاری[5] و مدیریتی، برای بسیاری از جوامع درحال توسعه، اغلب مشکل‌آفرین‌اند و در بیشتر اوقات، پیش‌فرض‌هایی دارند که با خصوصیات کشورهای درحال‌توسعه سازگار نیستند.

سؤال اساسی این است که آیا می‌توان با توجه به سیره عملی و

1. Liberalism
2. Anthropology
3. Humanism
4. The originality of senses
5. Bureaucracy

[Downloaded from smtjournal.smtc.ac.ir on 2026-10-24]

نظری اهل بیت(ع)، الگویی از حکمرانی مطلوب ارائه کرد که به‌وسیله آن بتوان نظام آموزشی جامعه اسلامی را تبیین کرد؟ الگویی که متفاوت با الگوی حکمرانی خوب غربی باشد. از شاخصه‌های مهم موفقیت حکومت و مدیریت، سیر صعودی کرامت مردمان و اداره‌شوندگان در حکومت و مدیریت است؛ آن هم به‌صورت چندبرابر شدن. از این‌رو، هرگونه کاستی در حرمت و کرامت مردمان، نشانهٔ ناتوانی در حکومت و مدیریت و ناموفق بودن آن است.

آموزش و شاخص توسعه انسانی

شواهد تاریخی و تجربی نشان می‌دهد که نظام آموزشی ایران از یک چارچوب منطقی و مدرن تبعیت ننموده است. سیطره نظام سیاسی بر نظام آموزشی و جانبداری حزبی به موازات سوء مدیریت گسترده و فرهنگ راهبردی ضعیف از مشخصه‌های بارز درحال حاضر است. این نظام ناکارامد مدیریتی که در وهله اول، میراث نگاه‌های نادرست ادوار مختلف است، نقش بسیار مهمی در ایجاد نارضایتی و بی‌عدالتی در اقشار مختلف مردم داشته است. شاید بتوان ادعا کرد که هم‌اکنون، ناکارامدی نظام مدیریتی کشور؛ بیشتر از تحریم‌های نفتی و اقتصادی آمریکا، رشد و بالندگی جامعه ایران را زمین‌گیر کرده است. مشکل اصلی ما این است که فهم دقیقی از حکمرانی منسجم آموزشی و ابعاد آن در کشور وجود ندارد و نظام آموزشی، دست‌مایه نزاع‌های سیاسی قرار گرفته و بدنه مدیریتی کشور نتوانسته نگاه مترقی، عمیق، راهبردی و تمدنی رهبر انقلاب را فهم و دنبال کند و درگیر حواشی سیاسی شده و فرصت‌سوزی کرده است. به‌نظر می‌رسد پیروی از الگوی حکمرانی متعالی و متناسب با فرهنگ بومی کشور، هوشمندی نظام آموزشی و اجرای کامل قانون، دسترسی آزاد به اطلاعات و تدوین قانون پاسخگویی عمومی، کوچک‌سازی و چابک‌سازی[1] و ترویج فرهنگ و آموزه‌های اخلاقی و دینی در جامعه و نظام آموزشی کشور بتواند نقش موثری در بهبود و ارتقای ساختار مدیریت آموزشی کشور ایفا کند.

شاخص توسعه انسانی از نوع شاخص‌های ترکیبی است که شامل:

۱. زندگی طولانی همراه با سلامتی که با معیار امید به زندگی از بدو تولد اندازه‌گیری می‌شود، حداقل و حداکثر سن برای امید به زندگی در بدو تولد به ترتیب ۲۵ و ۸۵ سال است.

۲. سطح سواد که نرخ سواد بزرگسالان و نسبت ترکیبی ثبت‌نام ناخالص در مقاطع مختلف تحصیلی محاسبه می‌شود که حداقل و حداکثر نرخ سواد بزرگسالان و نسبت ترکیبی ثبت‌نام، صفر و صددرصد است؛ و شاخص بعدی:

۳. استاندارد زندگی شایسته که از طریق تولید ناخالص داخلی سرانه مشخص می‌شود و حداکثر آن برای هر شهروند چهار هزار دلار و کمترین آن صد دلار است.

در مجموع، شاخص توسعه انسانی از میانگین بسیار ساده سه شاخص: امید به زندگی، آموزش و درآمد به‌دست می‌آید. در ارزیابی شاخص توسعه انسانی می‌توان نتیجه گرفت ارتباط معناداری میان شاخص‌های حکمرانی مطلوب و سطح توسعه‌یافتگی کشورها وجود دارد و شاخص توسعه انسانی در کشورهای توسعه‌یافته را می‌توان به نوع حکمرانی و نحوه توزیع قدرت و مشارکت طیف گسترده‌ای از کنشگران در آن جامعه ارتباط داد.

برخی مسائل و مشکلات نظام آموزشی

ما ۱۲ سال در آموزش و پرورش ایران درس می‌خوانیم. روزی که دیپلم دبیرستان در دست ما قرار می‌گیرد، حتی قادر به معرفی خود به زبان عربی نیستیم. بلد نیستیم یک مقاله ۵ پاراگرافی به زبان انگلیسی بنویسیم و اگر دکمه پیراهن ما کنده شد، آن را بدوزیم یا غذایی در حد نیازهای روزانه برای خود درست کنیم و مسائل اقتصادی روزمره را بدانیم. تقریباً هیچ مهارتی نداریم! آفرین به ما و آنها!

بچه‌های ۱۸ ساله، چیز زیادی از سبک زندگی درست و اخلاقی با نیازهای عصر مدرن نمی‌دانند؛ اما جدول مندلیف را حفظ هستند و انتگرال دوگانه را گاهی ذهنی برای شما محاسبه می‌کنند و معادل فارسی هزاران کلمه انگلیسی و عربی و تاریخ تولد و مرگ صدها شاعر و نویسنده و سیاستمدار و کتاب‌های معروف را می‌دانند! حتی اگر یک بار هم ورق نزده باشند!

امروزه با معضل حفظیات روبرو هستیم. در مدارس به دانش‌آموز کلاس اولی یاد می‌دهیم که بنویسد: بابا آب داد، درحالی که اولین جمله‌ای که انگلیسی‌ها در دبستان یاد می‌گیرند، این است: «من می‌توانم بخوانم و بنویسم» و اولین جمله‌ای که دانش‌آموزان ژاپنی یاد می‌گیرند: «من باید بدانم» است.

اشتباه تاریخی دیگر نظام آموزشی این است که به دانش‌آموزان و دانشجویان یاد می‌دهد که سکوت کنند! در مقابل معلم و استاد، ساکت باشند. به مدرس می‌گویند که تو باید فقط بگویی. مونولوگ‌هایی که در کلاس‌های ایران جاری است، ماحصل آن، لشکر بیکارها، غیرماهرها و افسرده‌ها می‌شود که نقشی در فرایند آموزش نداشتند. ماحصل آن مدیرانی می‌شوند که فرهنگ کار مشارکتی و خرد جمعی را از مدرسه و دانشگاه یاد نگرفته‌اند و در محل کار، قانونی دیکتاتوری[2] می‌کنند و چیزی که در استارت‌آپ‌ها و شرکت‌ها و سازمان‌های خصوصی و دولتی

1. Agility
2. Dictatorship

[Downloaded from smtjournal.smtc.ac.ir on 2026-10-24]

ایران معنی ندارد، فرهنگ کار مشارکتی و کارهای تیمی مبتنی بر تصمیم‌گیری گروهی است. ما این چیزها را در مدرسه و دانشگاه یاد نمی‌گیریم که در زندگی به‌کار ببریم و حاصلش همین اقتصاد و فرهنگ می‌شود که می‌بینید!

مرور عملکرد فعلی نظام آموزشی نشان می‌دهد که نظام آموزشی ایران در زمینه بهبود کیفی و بسط عدالت در سال‌های گذشته، عملکردی رو به زوال داشته و فقط توانسته است در شاخص‌های مربوط به دسترسی به آموزش عمومی در سطوح مختلف، آن‌هم با محتوایی که گفته شد، عملکرد موفقی از جهت کمّی داشته باشد. چالش‌های اساسی نظام آموزشی ایران را می‌توان ذیل سه عنوان اصلی: «مسائل مربوط به ساختار و تئوری حکمرانی مطلوب[1]»، «برنامه درسی و محتوای آموزشی و تربیتی» و «ارتباط نظام آموزشی با سایر نظام‌ها» رده‌بندی کرد. تلاش برای بهبود تدریجی جایگاه نظام آموزشی در نظام حکمرانی کشور، راهبردی‌ترین کاری است که می‌تواند توسط تصمیم‌گیران ارشد حکومت پیگیری شود.

هدف اصلی آموزش کارکنان

آموزش افراد در زمینه شغل و حرفه‌ای که در آن فعالیت می‌نمایند از روزگاران کهن مورد نظر همه انسان‌ها بوده است. هر فردی که در کره خاکی در حال زیستن است، نیازمند یادگیری مسائلی است که پیرامون او قرار دارد. آموزش چگونه زیستن، برخورد اجتماعی و سایر موارد.

در برخی سازمان‌ها، بیشتر کارکنان در مهارت‌های حرفه‌ای خود دارای ضعف هستند یا آنچه که از قبل آموخته‌اند، خارج از آموزش‌هایی است که اکنون در سازمان موردنظر به عنوان کارکنان از آنها انتظار می‌رود و باید انجام دهند و با این شرایط، مشغول به کار شده و در کمال تعجب، مدیران سازمان انتظار دارند افراد به بهترین نحوه نیز برایشان کار کنند. آموزش کارکنان برای آنها این فرصت را فراهم می‌کند تا در سمت شغلی خود، دانش فنی و تخصصی خود را افزایش دهند و مهارت‌های جدیدی را برای انجام حرفه خود کسب کنند که همه این موارد درنهایت منجر به رشد و پیشرفت سازمان می‌شود؛ پس آموزش هزینه نیست، یک ضرورت و امری حیاتی برای هر سازمان است.

مهم‌ترین سطح تغییر و تحول در سازمان‌ها درجهت افزایش اثربخشی برنامه‌ها، تغییراتی است که در نگرش، بینش و رفتار اعضای سازمان رخ می‌دهد. در این‌خصوص، مقام معظم رهبری در جمع روسای مناطق آموزش و پرورش کشور بیان نمودند: «ما می‌خواهیم آن کسی که از آموزش وپرورش خارج می‌شود، بعد از سیزده سال انسانی باشد با برجستگی‌های اخلاقی، برجستگی‌های فکری و مغزی و با تدین، یک چنین انسانی می‌خواهیم.»[2]

از نظر اخلاقی: انسانی باشد شجاع، خوشخو، خیرخواه، خوش‌بین، امیدوار، بلندهمت، مثبت در قضاوت‌ها و سایر خصوصیات اخلاقی که شما برای یک انسان مطلوب درنظر می‌گیرید.

از لحاظ خصوصیات فکری: خلاق، پرسشگر، اهل فکر، نوآوری، مایل به ورود در وادی مجهولات و صاحب فکر.

از جنبه رفتاری: آدم منضبط و قانون‌شناس.

ماچنین موجودی می‌خواهیم، آیا می‌شود چنین موجودی را تربیت کرد؟

بی‌توجهی به منابع انسانی از سوی مدیران سازمان باعث می‌شود به مرور کارکنان انگیزه خود برای ادامه کار را از دست بدهند و درنهایت، مجبور به ترک سازمان شوند که این شروع یک فاجعه برای هر سازمان است و باعث ضرر و زیان‌های بسیاری می‌شود.

کلیات نظام آموزش کارکنان سازمان‌ها

برنامه‌ریزی و اجرای آموزش‌های سودمند و کارامد مستلزم وجود مجموعه ساختارها و فرایندهایی است که در قالب سازوکاری مشخص و ضوابطی معین به‌انجام رسد. چنین مجموعه‌ای باید منجر به تدوین و استقرار ساختارها و زیرساختارهایی برای برنامه‌ریزی، اجرا، ارزشیابی، هدایت و راهبری آموزش‌های موردنیاز کارکنان سازمان گردد. بدین‌منظور، در این بخش نظام آموزش کارکنان سازمان و اجزای آن معرفی می‌گردد:

۱) نظام آموزشی

مجموعه ساختارها و فرایندها، متضمن سازوکارها، ضوابط و مقررات مربوط به آموزش کارکنان سازمان

۲) هدف نظام آموزشی

تدوین و استقرار ساختارهای منسجم و پیش‌بینی زیرساختارها برای برنامه‌ریزی، اجرا و ارزشیابی دوره‌ها، سمینارها و کارگاه‌های آموزشی موردنیاز کارکنان سازمان

۳) سیاست‌ها و استراتژی‌های آموزشی سازمان

ماده ۱ـ شناسایی و رفع موانع آموزش‌های ضمن‌خدمت سازمان و فراهم‌ساختن زمینه‌های گسترش آن

ماده ۲ـ استفاده مناسب از اعتبارات مربوط به آموزش‌های ضمن‌خدمت براساس مفاد ردیف بودجه‌های مصوب در قانون برنامه‌های توسعه دولت و اتخاذ راهکارهای مناسب تخصیص آن به آموزش‌ها

ماده ۳- طراحی و اجرای برنامه‌های آموزش ضمن‌خدمت براساس

1. Theory of optimal governance

۲. بیانات در دیدار مسئولان آموزش و پرورش کشور در تاریخ ۱۳۸۶/۰۵/۰۳

[Downloaded from smtjournal.smtc.ac.ir on 2026-10-24]

تحلیل مشاغل موجود و نیازهای شغل و مشاغل
ماده ۴- ارزیابی مستمر آموزش‌ها و استفاده از نتایج آن در بهبود فرایند برنامه‌ریزی آموزشی
ماده ۵- اولویت‌دادن بر آموزش‌های کوتاه‌مدت پودمانی
ماده ۶- استفاده از رویکردهای مختلف آموزش‌های ضمن‌خدمت، به‌ویژه آموزش‌های غیرحضوری
ماده ۷- تجهیز آموزش‌های کارکنان به آخرین فناوری‌ها و نرم‌افزارهای آموزشی.

۴) اهداف آموزش‌های ضمن‌خدمت در سازمان

۱. بهبود مهارت‌های شغلی و حرفه‌ای کارکنان
۲. متناسب‌ساختن توانایی و دانش کارکنان با وظایف و مأموریت‌های جدید
۳. ارتقاء سطح دانش و بهبود بینش کارکنان
۴. افزایش انگیزه کارکنان

۵) انواع آموزش‌ها

آموزش‌های سازمان را می‌توان به‌صورت ذیل طبقه‌بندی کرد:
۵-۱. آموزش‌های عمومی: آموزش‌هایی هستند که به‌منظور توسعه و افزایش معلومات و مهارت‌های عمومی کارکنان ارائه می‌شوند. این آموزش‌ها مشتمل بر آموزش‌های مربوط به کامپیوتر، زبان و... هستند.
۵-۲. آموزش‌های تخصصی کوتاه‌مدت: آموزش‌هایی هستند که با هدف افزایش توان علمی و عملی افراد و متناسب‌ساختن توانایی کارکنان با وظایف پست مورد تصدی طراحی و اجرا می‌گردند. بنابراین، کلیه آموزش‌هایی که براساس مقتضیات مشاغل و وظایف خاص آنها طراحی و اجرا می‌شوند، در قالب این نوع آموزش‌ها قرار می‌گیرند.
۵-۳. آموزش‌های تخصصی بلندمدت: به آموزش‌هایی اطلاق می‌شود که ساختاری مشخص، سازمان‌یافته و از سلسله‌مراتب منطقی پیروی می‌کنند و منجر به ارتقای مقطع تحصیلی یا همتراز آن می‌شوند.
نوع، محتوا و ضوابط ناظر بر اجرای این آموزش‌ها باتوجه به اهداف و سیاست‌های آموزشی سازمان و نیاز شاغلین طراحی می‌گردند.

بهبود عملکرد سازمانی و بهره‌وری بالاتر

برنامه‌های آموزشی، مستقیماً عملکرد کارکنان را افزایش می‌دهد و آنها را به مهارت‌های مورد نیاز در سمت خود مجهز می‌کند و یاد می‌گیرند که از تجهیزات و منابع سازمان به‌خوبی استفاده کنند و خسارت و ضایعات کمتری داشته باشند و درنتیجه، محصولات یا خدمات با کیفیت مطلوب ارائه می‌دهند. روند کاری کارامد و سازنده، بی‌شک منجر به بهبود عملکرد کلی سازمان خواهد شد.
بیان چند مثال از آموزش کارکنان در سازمان
این استراتژی مهم سال‌هاست توسط برندهای مطرح دنیا استفاده می‌شود و همیشه با آموزش، کارکنان خود را به‌روز نگه‌می‌دارند. بیان چند مثال برای اهمیت آموزش کارکنان به سبک شرکت‌های بزرگ در اینجا خالی از لطف نیست:
۱. شرکت اینتل[1] : هر فرد می‌تواند در سال در شش دورهٔ آموزشی به صورت ۱۰۰ درصد رایگان شرکت کند.
۲. شرکت آمازون[2]: ایجاد جایزه سالیانه برای مستندسازی و تسهیم تجربه کارکنان.
۳. شرکت بویینگ[3]: پرداخت ۱۰۰ درصد هزینه تحصیلی افراد چه با شغل مرتبط باشد یا نباشد.
۴. شرکت پاناسونیک[4]: دانشکده‌هایی در برخی کشورها برای تربیت و آموزش منابع انسانی دارد.
۵. شرکت آی بی ام[5]: از روش گردش شغلی[6] برای آموزش استفاده می‌کند.
(آمارهای ذکر شده از سایت‌های اینترنتی اخذ شده است و جدا از بحث صحت و سقم و اعتبار داده‌های اعلام شده و یا ماندگاری یا عدم ماندگاری این سیاست‌ها، سمت و سوی نگاه تصمیم‌گیرندگان ارشد شرکت‌های بزرگ، در جهت ایجاد انگیزه در یادگیری مستمر کارکنان قابل توجه است.)
افراد را آن‌قدر خوب آموزش دهید تا بتوانند شرکت شما را ترک کنند؛ اما آن‌قدر با آنها خوب رفتار کنید که نخواهند این کار را انجام دهند (ریچارد برانسون).

گفتار پایانی

نوشتار حاضر، حاصل تجربیات طی دورهٔ نسبتاً طولانی تحصیل و تدریس و اشتغال، و با توکل به خدای بزرگ و پرهیز از هرگونه فرافکنی است که امیدواریم مورد توجه پژوهشگران عرصه آموزش قرار گیرد. همواره با اتکا به خدای متعال و بهره‌گیری از علوم مختلف، به‌دور از بازی‌های سیاسی جامعه عصر حاضر در حد مجال و توان خود و درجهت اشاعه آموخته‌ها و ارشاد فرزندان امروز و کارگزاران فردای جامعه از هیچ کوششی دریغ ننموده و رها از قیدوبندهای اداری درجهت نیل به اهداف، برای ساختن ایرانی

1. Intel
2. Amazon
3. BOEING
4. Panasonic
5. IBM
6. job rotation

[Downloaded from smtjournal.smtc.ac.ir on 2026-10-24]

سرافرازتر؛ علم و ادب، فرهنگ و تمدن، زندگی و جامعه‌پذیری، کردار، گفتار و پندار خود را همیشه از خدای بزرگ طلب کرده‌ایم. امیدوارم که مورد قبول حضرت حق قرار گرفته باشد.

مطالب و راهکارها و مسائل ارائه‌شده در این مقاله، مرهون مطالعه کتاب‌ها و مقالات متعدد است که همین اواخر و در مدت تقریبا کوتاهی، این منابع را در آرشیوهای مختلف قابل دسترس، تهیه و مطالعه نموده‌ایم.

نتیجه‌گیری

با توجه به آنچه گفته شد، حکمرانی را می‌توان نفوذ هدایت ده در فرایندهای اجتماعی تعریف کرد که مکانیسم‌های مختلفی در آن درگیر هستند. برخی از این مکانیسم‌ها بسیار پیچیده‌اند و فقط از بازیگران بخش دولتی سرچشمه نمی‌گیرند. پس جای تعجب نیست که حکمرانی تبدیل به یک شعار در سالیان اخیر شده و در محیط‌های مختلفی مورد استفاده قرار گرفته است. بسیاری از مشکلات و موانع فراروی کشور، ناشی از گسست و شرایطی است که در فضای منازعات سیاسی و اجتماعی کشور ایجاد شده و تاثیر خود را بر بخش‌های مختلف و شاخص‌های حکمرانی مطلوب گذاشته است. گفتگو و مفاهیم ملی، درحقیقت به معنای خواست و اراده همه بخش‌های حاکمیت و نخبگان برای عبور از مشکلات و رسیدن به اهداف مورد انتظار است. گفتگو، فضای روانی لازم برای رشد و توسعه کشور را فراهم می‌سازد و از رهگذر مفاهمه است که می‌توان به یک وحدت گفتمانی بر حول منافع مشترک ملی رسید و متعهد به حرکت در چارچوب این اصول بود؛ بنابراین، رعایت نکات زیر در تبیین راهبردهای توسعه و آموزش نیروی انسانی موثر است:

۱- مطابق با نتایج نهایی مطالعات صورت‌گرفته در کشور، دستیابی به رشد فرهنگی ضامن داشتن نظام آموزشی مقتدر و قوی به‌عنوان نهاد مسئول در امر تربیت سرمایه انسانی کشور و تربیت نیرو برای تمام ساختارهای تصمیم‌ساز، تصمیم‌گیر و اجرایی کشور است؛ ولی واگذاری اختیارات حاکمیتی و اداره امور آن نهاد به بخش خصوصی با منافع ملی ناسازگار است.

۲- مسئولین نظام آموزشی در برابر ملت، نسبت به روند برنامه‌ها و عملکرد خود پاسخگو باشند. یک نهاد آموزشی به لحاظ نوع کار و مکانیزم اثرگذاری آن بر بنیاد جامعه، برنامه‌ریزی‌ها و تصمیمات آن، خیلی سریع مورد قضاوت افکار عمومی، بازنگری جامعه و تجزیه و تحلیل نخبگان و اندیشمندان قرار می‌گیرد؛ به‌همین‌خاطر، مسئولان تصمیم‌ساز در نظام آموزشی باید با شناسایی و تبیین ارتباط ارگانیک موجود بین عوامل، شرایط و زمینه‌های تأثیرگذاری بر برنامه‌ریزی‌های فرهنگی و آموزشی و کنترل کارامد برنامه‌ها، مواظب بازخورد فعالیت‌ها و تصمیم‌گیری‌های خود باشند و هرگونه طرح و برنامه را با محک دیدگاه‌های صاحبان فکر و اندیشه، سنجش و ارزیابی نمایند.

۳- آنچه از اندیشه و سیره مدیریتی اهل بیت (ع) و ساختار حکمرانی حضرت علی (ع) استنباط می‌شود، ساختاری عادلانه بوده و حضرت در آن بر قانونی عمل‌کردن تأکید فرموده است. بُعد ارزش‌ها در حکمرانی حضرت، بُعدی بسیار برجسته است. ارزش‌هایی مانند عدالت، انصاف، و مساوات از ارزش‌های محوری‌اند که هم حضرت عملاً به آنها وفادار بود و هم به طور اکید به کارگزارانش رعایت آن‌ها را توصیه می‌فرمودند و محور مدیریت صحیح ایشان، توجه به دانش و دانایی است. از این‌رو، با توجه گستردگی و عدم پراکندگی یکدست جامعه، در هدف نظام آموزشی، عدالت آموزشی با رویکرد دانش و دانایی در سراسر کشور که یکی از مهم‌ترین پارامترها برای ارائه خدمات است، نادیده گرفته نشود و در این راستا، استقرار و توسعه دولت الکترونیک و هوشمندسازی نظام آموزشی بر پایه فناوری‌های نوین اهمیت پیدا می‌کند؛ به‌طوری که مردم بتوانند به‌سهولت، خدمات مورد نیاز را از طریق درگاه الکترونیکی دریافت نمایند.

۴- با عنایت به بهره‌مندی جامعه ایران اسلامی از منابع غنی فرهنگی- مذهبی همچون نهج‌البلاغه که کامل‌ترین آموزه‌های اخلاقی، همچنین مدیریتی را در اختیار قرار می‌دهد، شایسته است در زمینه شناسایی و اجرایی‌نمودن اصول، ارزش‌ها و راهکارهای ارتقای اخلاق حرفه‌ای در حکمرانی آموزشی منتج از این منابع ارزشمند در میان جامعه دانشگاهیان، دبیران، فرهنگیان و مدرسین کشور، برنامه‌ها و اقدامات مقتضی صورت پذیرد.

۵- حوزه‌های هم‌افزایی، ازجمله حوزه‌های علوم، پژوهش، فرهنگ، ورزش، فناوری، توسعهٔ منابع انسانی، کارآموزی، دین، و جوانان درجهت پرکردن خلأ تئوریک حکمرانی نظام آموزشی؛ البته با بررسی شرایط و درنظر گرفتن نیازهای کشور، مد نظر قرار گیرد و با نگاهی بلندمدت به توانمندنمودن ذی‌نفعان اصلی نظام آموزشی (جوانان، خانواده‌ها، مدرسین و بدنه ستادی آموزشی) بپردازد.

۶- ایجاد اصلاحات ازجمله بهسازی فرایندهای استخدام نیروی انسانی در راستای شایسته‌سالاری، همچنین ارزیابی مستمر خدمات دولتی از طریق نظرسنجی و بازنگری اساسی در محتوای کتاب‌های آموزشی و همسازی آن با نیازهای کشور صورت‌پذیرد.

۷- کلید حل بسیاری از مشکلات از جمله آسیب‌های اجتماعی، مشکل مدیریت فضای مجازی، تربیت تک‌ساحتی و تک‌بعدی و سایر مشکلات، در دست نظام آموزشی است و اصولاً وقتی خانه را نساخته‌ایم، دنبال پرده، مبل و وسایل تزئینی آن نباشیم. اولین گام تبیین تئوری حکمرانی شایسته، نظام آموزشی است.

[Downloaded from smtjournal.smtc.ac.ir on 2026-10-24]

منابع و ماخذ

۱. کریمیان، جلال(۱۴۰۰). بررسی مسائل و مشکلات آموزش و پرورش و تعیین اولویت‌های سیاستگذاری، مرکز بررسی‌های استراتژیک ریاست‌جمهوری۲۴ آبان

۲. حیدری چیانه، رحیم و کرمی، سونیا (۱۳۹۴). «بررسی تطبیقی شاخص‌های توسعه انسانی ایران، مالزی و ترکیه، تاکید بر شاخص اقتصادی در دهه اخیر (۲۰۱۳-۲۰۰۴)»، مجله اقتصادی، سال پانزدهم، شماره ۱ و ۲

۳. صادقی، حسین و همکاران (۱۳۸۹). «محاسبه شاخص توسعه انسانی استانها با استفاده از رتبه‌بندی فازی»، فصلنامه علمی-پژوهشی رفاه اجتماعی، سال دهم، شماره ۳۷

۴. برنامه توسعه سازمان ملل متحد (۲۰۱۵). گزارش شاخص توسعه انسانی ۲۰۱۴ قابل دسترس در سایت برنامه توسعه ملل متحد www. undp. org

۵. مصباح یزدی، محمدتقی (۱۳۸۲). کاوشها و چالشها، تحقیق و نگارش، محمدمهدی نادری و سیدابراهیم حسینی، قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (رحمه الله)، :۸۷

۶. میدری، احمد؛ خیرخواهان، جعفر (۱۳۸۳). حکمرانی خوب بنیان توسعه، دفتر بررسیهای اقتصادی مرکز پژوهشهای مجلس شورای اسلامی

۷. نادری، محمد مهدی (۱۳۹۰). «حکمرانی خوب معرفی و نقدی اجمالی»، اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، ش ۱، صص۶۹ - ۹۳

۸. قلی‌پور، رحمت‌الله (۱۳۸۵). تحلیل امکان‌سنجی حکمرانی خوب در ایران. پایان‌نامه دکتری، تهران: دانشگاه علامه طباطبایی

۹. عابدی جعفری، حسن، «حکمرانی خوب؛ چالشها و دغدغه‌ها»، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، شماره ۱۸، ص ۱۷۶-۱۴۵.

۱۰. فتحی‌مقدم، عباس، سایت: رهپویش ۴۲۷/http://www.rahpooyesh.blogfa.com/post

۱۱. عبدالهی، بیژن؛ موسوی امیری، سیده‌طیبه (۱۳۹۶). «واکاوی نقش اخلاق حرفه‌ای در حکمرانی دانشگاهی». نشریه صنعت و دانشگاه، سال دهم، شماره ۳۵ و ۳۶، بهار و تابستان.

۱۲. بوریل،گیبسون؛ مورگان، گارت (۱۳۸۳). نظریه‌های کلان جامعه‌شناختی و تجزیه و تحلیل سازمان، ترجمهٔ محمدتقی نوروزی، تهران: سمت

۱۳. دلشاد تهرانی، مصطفی (۱۳۷۹ الف). حکومت حکمت: حکومت در نهج‌البلاغه، تهران: دریا

۱۴. دلشاد تهرانی، مصطفی (۱۳۷۹ ب). دولت آفتاب: اندیشهٔ سیاسی و سیرهٔ حکومتی علی (ع)، تهران: دریا

۱۵. دلشاد تهرانی، مصطفی (۱۳۸۸). دلالت دولت: آیین‌نامهٔ حکومت و مدیریت در عهدنامهٔ مالک اشتر، تهران: دریا

۱۶. دهقانان، حامد و عطاءاله هرندی (۱۳۹۳). بررسی تأثیر سرمایهٔ اجتماعی بر عملکرد نوآورانه: با تأکید بر نقش میانجی انتقال دانش»، نشریهٔ مدیریت نوآوری، س ۳، ش ۱.

[Downloaded from smtjournal.smtc.ac.ir on 2026-10-24]

منابع خارجی

1. Farazmand , Ali (2004 a). ‘Globalization and Governance: A Theoretical Analysis’, Sound

2. governance: policy and administrative innovations, ed. Ali Farazmand, 27 -56 , Westport,Conn. : Praeger Publishers.

3. Farazmand, Ali (2004 b). ‘Sound Governance in the Age of Globalization: A Conceptual

4. Framework’, Sound governance: policy and administrative innovations, ed. Ali Farazmand, 1-23, Westport: Praeger Publishers

[Downloaded from smtjournal.smtc.ac.ir on 2026-10-24]