

الگوی پرورش و گزینش نخبگان سیاسی در جمهوری اسلامی ایران

محمد مهدی انصاری^۱
ابراهیم برزگر^۲

چکیده

توجه به مقوله پرورش نخبگان و قرار گرفتن انسان‌های شایسته و توانمند در فرایندهای کلان تصمیم‌گیری و مناصب سیاسی و اجرایی یکی از موضوعات بسیار مهم و راهبردی در نظام‌های سیاسی معاصر است که توسعه، پیشرفت و کارآمدی را در دستور کار خود قرار داده‌اند. هر نظام سیاسی تلاش می‌کند کارگزاران و نخبگان سیاسی خود را بر مبنای مطلوبیت‌های عینی و نظری خود شناسایی و پرورش دهد. پس از استقرار نظام جمهوری اسلامی که بر مبنای آموزه‌های دینی و اندیشه سیاسی اسلام پایه‌ریزی شد، این مسأله وجود داشته که نخبگان سیاسی در تراز این نظام چه کسانی هستند؟ چه ویژگی‌ها و مؤلفه‌هایی دارند و چگونه شناسایی، پرورش و به‌کار گرفته می‌شوند؟ این مقاله در تلاش است تا نشان دهد با وجود اقدامات مقطعی و دغدغه‌های رجال و نخبگان سیاسی، در باب چنین موضوع مهمی الگوی مدون، بسامان و پایداری وجود نداشته است. درنهایت این نوشتار می‌کوشد تا الگویی بومی برای پرورش و گزینش نخبگان سیاسی در جمهوری اسلامی طراحی کند و افراد با تقوی، شایسته و کارآمد که در یک کلام واجد "اهلیت" به معنای جامع آن هستند در مناصب و مقامات سیاسی حکومتی به‌کار گرفته شوند. در الگوی ارائه شده برای نخبه‌پروری سیاسی، چهار مرحله شناسایی، پرورش، گزینش و پایش وجود دارد. این الگو با مطالعه وضعیت موجود در سه دهه گذشته و احصاء نقاط قوت و ضعف فرایندهای موجود، در پی تئوریزه کردن و ارائه الگوی مطلوب خواهد بود.

کلیدواژه‌ها: پرورش، گزینش، نخبه، نخبه سیاسی، جمهوری اسلامی

طرح مسأله

توجه به مقوله «نخبه‌گرایی» و «پرورش نخبگان» از آن‌رو برای بسیاری از حکومت‌ها و نظام‌های سیاسی - اجتماعی مهم تلقی می‌شود که آنان تأثیرگذارترین افراد در فرایند تصمیم‌گیری دولت‌ها به‌شمار می‌روند و با بروز استعدادها و توانایی‌های ذهنی خود می‌توانند تحولات مثبت و تعیین‌کننده‌ای را در سطوح جامعه موجب شوند و سعادت مادی و معنوی را برای مردم رقم بزنند. از سوی دیگر، امروزه روند تخصصی شدن امور زندگی بشر به نقطه اوج خود رسیده است. در این فرایند پیچیده، تمام تلاش‌های انسان به‌سوی سازماندهی بهینه منابع مالی و انسانی و بهره‌وری کامل ظرفیت‌های مادی و معنوی در مسیر نیل به اهداف آرمانی و مطلوب هر جامعه‌ای معطوف شده است. یکی از الزامات بنیادین طی چنین فرایندی، بهره‌مندی مناسب از توان و استعدادهای موجود و آینده جامعه، به‌ویژه استعداد و خلاقیت نیروهای زبده، برگزیده و کارآمد آن می‌باشد. بر این اساس، «نخبگان سیاسی» موتور محرک سایر نخبگان و نیروهای موجود در جامعه به‌شمار می‌آیند و جایگاه برجسته‌ای در شایسته‌سالاری و تقویت روند پیشرفت جامعه بر عهده دارند.

بس از پیروزی انقلاب اسلامی، مرزبندی‌های طبقاتی و تبعیض‌آمیز اجتماعی که مانع اساسی بروز استعدادهای همه اقشار و نخبگان جامعه در عرصه‌های مختلف سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی کشور تلقی می‌شد، فرو پاشید و امکان حضور و رقابت همه نیروهای اجتماعی و نخبگان فراهم آمد.

هر نظام سیاسی تلاش می‌کند کارگزاران و نخبگان سیاسی خود را بر مبنای چارچوب‌های نظری و مطلوب‌های علمی و عینی خود شناسایی و پرورش دهد. در نظام‌های سنتی همچون دوران سلجوقیان و صفویان بیشتر انتخابها و واگذاری سمتهای دیوانی، حکومتی و لشگری طبق الگوی خانوادگی صورت می‌گرفت. در دوران عثمانی، از مقطعی که الگوی نخبه‌گزینی از همه اقوام در دستور کار قرار گرفت، اقتدار و درخشش خلافت عثمانی رقم خورد. الگوهای ولیعهدی، هزار فامیلی، گروه‌گرایی و خانواده‌سالاری را باید در زمره شیوه‌های سنتی به کار گرفتن افراد و رجال در مناصب و مقامات سیاسی تلقی کرد. در نظام‌های مدرن غربی و سرمایه‌داری و یا در سیستم‌های حکومتی مارکسیستی و کمونیستی، بنا به الگوهای خاص، نخبگان سیاسی را پرورش و ارتقاء داده و می‌دهند و در این بین تجربه‌ی موفق برخی کشورها و نظام‌های سیاسی همچون مدل اروپایی و چینی تربیت نخبگان قابل توجه است و می‌تواند در جای خود مورد بررسی و ارزیابی قرار گیرد (Brezis, 2010).

پس از پیروزی انقلاب اسلامی و با استقرار نظام سیاسی جمهوری اسلامی که می‌بایستی افراد در نظام سیاسی نه بر اساس الگوهای سنتی و پادشاهی و نه بر مبنای الگوهای غیربومی سرمایه‌داری و لیبرالی به کار گرفته شوند، این مسئله پیش می‌آید که مدل مطلوب کادرسازی و نخبه‌پروری چیست؟ بنابراین پرسش اصلی عبارت است از: الگوی موجود پرورش و گزینش نخبگان سیاسی در جمهوری اسلامی چیست و الگوی مطلوب کدام است؟

مدعای ما در این نوشتار آن است که: «پرورش و گزینش نخبگان سیاسی در جمهوری اسلامی یک الگوی سامان‌مند و از پیش طراحی شده ندارد و الگوی مطلوب آن دارای مراحل چون شناسایی، پرورش، به‌کارگیری و پایش می‌باشد.»

روش تحقیق

در مقاله حاضر تلاش شده تا ساختار بحث صرفاً توصیفی نباشد بلکه پژوهشگر بیشتر در پی علت کاوی و دلیل کاوی است. در این پژوهش با استفاده از روش اسنادی، ضمن بررسی منابع و اسناد مختلف و نیز روش تحلیل محتوای کیفی و مطالعه عمیق رویه‌ها و روندهای موجود از طریق مصاحبه با نخبگان و تشکیل یک گروه ده نفره از نخبگان سیاسی و اساتید دانشگاهی، وضعیت موجود شناسایی و رشد نخبگان سیاسی در سلسله مراتب قدرت و کسب مناصب سیاسی، اداری و اجرایی کلان کشور (پس از انقلاب اسلامی) بررسی و با نشان دادن نقاط قوت و ضعف، «وضعیت مطلوب» به بحث و بررسی گذاشته می‌شود. در حقیقت می‌خواهیم از بررسی اینکه در طول سه دهه گذشته نخبه‌پروری در جمهوری اسلامی «چطور بوده است» به «چطور باید باشد» برسیم. در این مقاله، محققان با نشان دادن برخی شواهد از فقدان برنامه‌ریزی دقیق در پرورش و به‌کارگیری نخبگان سیاسی در مناصب مهم تصمیم‌سازی کشور، اختلال و کاستی‌های پیش‌آمده را برشمرده و تأثیرات منفی هر یک را در ساختار نظام جمهوری اسلامی ایران تبیین می‌نمایند.

روش گردآوری اطلاعات

در این مقاله، پژوهشگران با استفاده از روش کتابخانه‌ای و مراجعه به اسناد و مدارک موجود و با تکنیک فیش برداری، داده‌ها و اطلاعات اولیه را جمع‌آوری می‌کند. همچنین از طریق مصاحبه با برخی صاحب‌نظران و رجال سیاسی جمهوری اسلامی ایران، اطلاعات لازم در باب وضعیت موجود و چگونگی پرورش و به‌کارگیری نخبگان و روی کار آمدن مدیران ارشد را در طول سه دهه گذشته جمع‌آوری و دسته‌بندی می‌کند.

چارچوب نظری و مفهومی

نخبه واژه‌ای عربی است و در زبان‌های لاتین معادل آن الیت (Elite) است که از کلمه لاتینی الیگره (Eligere) به معنای برگزیده گرفته شده است. در زبان فارسی، برگزیدگان، زبندگان و سرآمدان و تراز اول مترادف نخبه است. دهخدا در تعریف نخبه می‌نویسد: «نخبه، برگزیده از هر چیزی، انتخاب شده، مختار، بهتر، هر چیز خوب و برگزیده، زبده، گزیده و گزین است.» (دهخدا، ۱۳۷۷، ج ۱۴: ۲۳۷۶) در زبان فرانسه، در قرن شانزدهم میلادی elite به معنای choix (انتخاب) بوده و fair elite به معنای انتخاب

کردن به کار می‌رفته است (باتامور، ۱۳۷۱: ۱). در قرن هفدهم میلادی این واژه را در توصیف کالاهایی که مرغوبیت خاص داشتند به کار می‌بردند و بعدها، برای اشاره به گروه‌های اجتماعی برتر مانند واحدهای نظامی ضربتی یا سلسله مراتب عالی‌تر اشرافیت کاربرد بیشتری یافت. در فرهنگ آکسفورد «الیت افراد قدرتمند صاحب نفوذ هستند، زیرا آنان دارای ثروت، بصیرت و هوشمندی هستند.» (ترابی، ۱۳۸۸: ۷۰)

رجل سیاسی یا نخبه سیاسی فردی است که در موضوعات حکومتی و امور سیاسی سهم قابل توجهی دارد. نخبگان سیاسی، صاحبان قدرت سیاسی هستند که در هرم قدرت حضور داشته یا تأثیرگذار هستند. به تعبیر دیگر نخبگان سیاسی همان «نخبگان قدرت» هستند که به منابع و ابزارهای بسیاری دسترسی داشته و یا توان تصمیم‌گیری بالایی دارند. (جلالی و صدیق سروستانی، ۱۳۹۰: ۱۳۴) نخبه سیاسی، فنون و تکنیک‌ها و اقتضائات حوزه‌ی سیاست را می‌شناسد و آن را به‌مثابه‌ی یک «علم» یا «هنر» یا «مهارت» در استفاده از قدرت یا امکانات به کار می‌بندد. نخبه سیاسی به همان تعبیر لاسول که از سیاست ارائه داد، در دنیای سیاست حضور و فعالیت دارد و در مناسبات قدرت ایفای نقش می‌کند. منظور این پژوهش از رجال و نخبگان سیاسی دارندگان مقاماتی چون ریاست قوای سه‌گانه و معاونین ایشان، وزرا و معاونین وزیر، نمایندگی مجلس، سفیر، نمایندگی مجلس خبرگان رهبری، رؤسای سازمان‌ها، ائمه جمعه، استانداران، فرمانداران، اعضای فعال احزاب و انجمن‌های سیاسی است.

مفهوم نخبه‌پروری نیز عبارت است از یک برنامه یا فرایند چند مرحله‌ای که طی آن افرادی از میان نخبگان «شناسایی» می‌شوند و براساس سوابق، تجربیات، توانمندی‌ها، شایستگی‌ها و استعدادها، مختلف در فضای فعالیت‌های سیاسی و تشکیلاتی، «پرورش» می‌یابند و «آموزش»‌های لازم را طی می‌کنند تا بتوانند در مقامات و مناصب مختلف اجرایی و سیاسی جمهوری ایران ایفای نقش کنند. بنابراین هدف نخبه‌پروری، کادرسازی برای حکومت است و به‌عنوان یک سیاست، در پی پروراندن و تربیت کردن رجال گزینش شده برای تصدی مسئولیت‌های مدیریتی و تصمیم‌سازی کشور است؛ الگویی که در کشورهای مدرن و پیشرفته تجربه شده و توانسته نظام نخبه سالار قوی را با این هدف نهادینه سازد (Quataert, 2010: 8).

بر مبنای تقسیم‌بندی پارتو از نخبگان، به افرادی که بنحو مستقیم یا غیرمستقیم در موضوعات حکومتی و امور سیاسی سهم قابل ملاحظه‌ای دارند، «نخبه سیاسی» می‌گویند. بر این اساس نخبگان سیاسی به‌عنوان بخش اصلی قدرت حاکم‌اند که رفتار سیاسی آنان حوزه وسیعی از جامعه‌ی ایران را تحت سلطه خویش در می‌آورد. بنابراین قدرت سیاسی نخبگان قدرتی است که در درون نظام سیاسی اعمال می‌شود. با توجه به وجود اختلاف بین توزیع قدرت برحسب نهادها و ساختارهای رسمی حکومت با توزیع واقعی آن در نظام سیاسی ایران، تعیین دقیق اینکه چه کسی واقعاً نخبه سیاسی است و چه کسی نه، بسیار مشکل است (ازغندی، ۱۳۸۵: ۱۹).

ماروین زونیس در کتاب «روان‌شناسی نخبگان سیاسی ایران»، نخبگان سیاسی را به‌مثابه‌ی افرادی از اعضای جامعه ایران یا ملت ایران می‌داند که هم از نظر سیاسی فعال‌تر و هم از قدرت سیاسی بیشتری

برخوردار هستند (زونیس، ۱۳۸۷: ۱۰). او، نخبه‌ی سیاسی در ایران را فرد با قدرتی می‌داند که رفتار او حوزه وسیعی از یک حیطه گسترده را تغییر می‌دهد. بنابراین نخبگان سیاسی ایران از آن ایرانیانی تشکیل می‌شود که کم‌وبیش قدرت خود را روی رفتارهای تعداد قابل‌توجهی از افراد با توجه به تخصیص ارزش‌های کاملاً ستایش شده از نظام سیاسی ملی اعمال می‌کنند. (همان، ۱۲) بر این اساس، یک «نخبه» وقتی به میدان «سیاست» و فعالیت‌های سیاسی ورود پیدا می‌کند باید به تمام تلقی‌ها، ظرافت‌ها و الزامات این حوزه توجه داشته باشد تا بتواند یک نخبه سیاسی هوشمند، توانمند و کارآمد به حساب آید. یک نخبه سیاسی لزوماً کسی نیست که در رشته‌ی علوم سیاسی تحصیل کرده باشد و لزوماً یک عالم و اندیشمند علوم سیاسی، یک نخبه سیاسی به‌شمار نمی‌آید، بلکه نخبه سیاسی کسی است که از بیشترین دسترسی و کنترل بر ارزش‌های سیاسی، به ویژه مهم‌ترین بُعد آن یعنی «قدرت» برخوردار است. نخبگان سیاسی همان صاحبان قدرت در یک نظام سیاسی هستند (عظیمی‌دولت‌آبادی، ۱۳۸۷: ۳۷). یک نخبه سیاسی مطلوب و ایده‌آل در جمهوری اسلامی ایران کسی است که «سیاست» را می‌شناسد و لوازم آن یعنی قدرت، حکم راندن، مدیریت، تدبیر و... را فرا می‌گیرد تا بتواند به‌عنوان کارگزار رسمی حکومت، براساس عقل، عدالت، تعهد و تخصص حوزه‌ی مسئولیت سپرده شده به او را مدیریت کند. بنابراین منظور از رجل سیاسی یا نخبه سیاسی کسی است که در مجال سیاسی خویش دارای مسئولیت است.

۱. نظریه‌های نخبه‌گرایی

در قرن نوزدهم، نخبه‌گرایی به‌عنوان یک مکتب فکری در علم سیاست و جامعه‌شناسی سیاسی با اندیشه‌های پارتو و موسکا، مطرح شد و به‌تدریج رواج یافت. امروزه نخبه‌گرایی یکی از الگوهای رایج در جامعه‌شناسی سیاسی است که بر وجود نخبگان حاکم در جامعه تأکید دارد. مهم‌ترین مسأله برای نظریه‌پردازان نخبه‌گرا این بود که اساساً «چه کسانی حکومت می‌کنند» و یا «قدرت در دست چه کسانی متمرکز است». نخبه‌گرایان معتقدند تقسیم اصلی در جامعه سیاسی تمایز میان صاحبان قدرت و توده‌های فاقد قدرت است. نظریه‌پردازان نخبه‌گرا، جامعه را به دو قسمت نخبه و توده تقسیم می‌کنند و توده‌ها را جماعتی سازمان‌نیافته و بی‌نظم می‌شمارند که فرودست‌تر از نخبگان هستند؛ درحالی‌که نخبگان طبقه‌ای خودآگاه محسوب می‌شوند که در رفتار، منسجم و دارای احساس مشترکی هستند (عظیمی‌دولت‌آبادی، ۱۳۸۷: ۳۸-۳۹).

بنیان‌گذاران مکتب نخبگان کلاسیک بر سنت ماکیاولی تأکید داشتند و بر این اساس، جامعه را به دو گروه اصلی تقسیم می‌کردند: گروه نخبگان و توده‌ی مردم (اگر چه آن‌ها هم نخبگان را به نخبگان سیاسی و غیرسیاسی متمایز می‌کردند). دیدگاه مشترک این گروه از متفکران بر این مبنا استوار بود که حاکمیت در جامعه به دست گروه کوچکی از نخبگان می‌چرخد (ایونز، ۱۳۸۳: ۱۲).

نخبگان از منظر پارتو عملاً به دو گروه شیران و روبهان تقسیم می‌شوند: روبهان تلاش می‌کنند تا از طریق به‌دست‌آوردن رضایت توده‌ها بر آنان فرمانروایی کنند و بر نفوذ خود در حوزه اجتماع استمرار

بخشند. آنان سعی می‌کنند تا در برخورد با توده‌ها، از زور و نیروی قهری استفاده نکنند (ازغندی، ۱۳۸۵: ۳۶۱). شیران برعکس روباه‌صفتان، مردان قدرتمند، با ثبات، سرد، بدون روح و غیر خیال‌پردازی هستند. شیران برای به‌دست آوردن موقعیت یا حفظ آن، بیشتر از زور استفاده می‌کنند (مارش و استوکر، ۱۳۸۴: ۳۹۵). در اندیشه سیاسی اسلام نخبگان و خواص نه روبه‌صفتند و نه شیر صفت بلکه باید متصف به اوصاف اخلاقی و تقوایی و شایستگی‌های مختلف باشند که در جای خود در این مقاله به آن‌ها پرداخته شده است.

۲. تئوری گردش نخبگان

یکی دیگر از موضوعات حایز اهمیت در بحث از نخبه‌پروری سیاسی، «گردش نخبگان» است. هر حکومتی دارای نخبگانی است که بر اساس اصول مردم‌سالاری در گردش می‌باشند، به این معنی که در هر دوره‌ای نخبگان قدرت را در دست گرفته و پس از طی دوره‌ای مشخص و تعریف شده و یا در پی رقابت سیاسی، قدرت به نخبگان دیگر واگذار می‌شود. این گردش می‌تواند در میان سایر مقامات اعم از رؤسای جمهور، وزیران، نمایندگان مجلس و... صورت بگیرد. به اعتقاد ویلفردو پارتو رفت و آمد و گردش نخبگان همواره ادامه دارد و درگیری‌ها برای به‌دست آوردن قدرت توسط نخبگان هیچ‌گاه پایان نمی‌پذیرد. در حقیقت هسته مرکزی اندیشه‌های پارتو را همین پدیده تشکیل می‌دهد که طی آن حرکتی دائمی در جامعه سیاسی از پایین به بالا صورت می‌گیرد. به باور پارتو جامعه‌ای آزاد و رو به تکامل است که باب رشد افراد را در سلسله مراتب اجتماعی و سیاسی باز بگذارد (روشه، ۱۳۸۵: ۱۱۵-۱۱۶).

بر اساس نظریه پارتو درگیری‌ها برای به‌دست آوردن قدرت توسط نخبگان امری طبیعی است. اما نخبگان در کشورهای توسعه یافته و یا کشورهایی که به بلوغ سیاسی رسیده‌اند تنها به مبارزات حزبی و رقابت‌های سیاسی منطقی بسنده می‌کنند لکن در کشورهای در حال توسعه، گردش و جابه‌جا شدن نخبگان ممکن است به درگیری‌ها و نزاع‌های دنباله دار منجر گردد (همان، ۱۱۶).

به نظر پارتو، تنها در جوامع کاملاً باز و با تحرک اجتماعی کامل می‌توان زمینه را برای رقابت آزاد افراد فراهم دید، به طوری که هر فردی می‌تواند بدون هیچ مانعی بر اساس استعدادهای خویش در سطح بالایی قرار بگیرد. اما از دیدگاه پارتو، واقعیت خارجی شاید این‌گونه نباشد و معمولاً موانعی گردش آزاد افراد را مختل می‌سازد. بازدارنده‌هایی مانند ثروت موروثی و پیوندهای خانوادگی از گردش آزادانه افراد در مراتب جامعه جلوگیری می‌کنند. به بیان دیگر، آریستوکراسی مانع فراگیری به‌شمار می‌رود (دیلیم صالحی، ۱۳۸۲: ۲۳).

نظریه‌ی «تعادل اجتماعی» پارتو در خصوص جوامع اسلامی نیز معتبر خواهد بود. یکی از راه‌های حفظ این تعادل اجتماعی همان است که پارتو آن را «چرخش خواص» یا «گردش نخبگان» می‌نامد. با گردش نخبگان خون تازه به رگ‌های حکومت می‌رسد و حیات در پیکر دستگاه حکومتی تازه می‌گردد.

در حکومت صالحان موردنظر نیز این گردش خواص حیاتی و لازم است (روشه، ۱۳۸۵: ۱۱۸-۱۲۰). بنابراین در نظام جامعه‌شناختی پارتو عامل اصلی «تبادل اجتماعی»، گردش روان نخبگان و علت اصلی بی‌ثباتی اجتماعی نیز عدم آن است. به نظر پارتو «نیرومندترین عامل به هم خوردن توازن اجتماعی، انباشتگی عناصر برتر در طبقه‌ی پایین و تجمع عناصر پست در طبقه‌ی بالاست». این اختلال در موازنه اجتماعی همیشه به انقلاب نمی‌انجامد، زیرا «به واسطه‌ی روش ویژه‌ی گردش نخبگان، خواص حکومتی در وضعیت تغییر شکل مستمر تدریجی و آرام قرار دارند» (خرمشاد، ۱۳۸۵: ۱۷۸-۱۷۷).

۳. روان‌شناسی سیاسی، نظریه هارولد لاسول

طبق مباحث مطرح در روان‌شناسی سیاسی، فهم شخصیت و رفتار سیاسی هر فردی از نخبگان سیاسی یا مدیریتی کلان یک کشور مستلزم شناخت خصایص شخصیتی، مکنونات قلبی و خاطرات ادوار مختلف زندگی فرد است تا بتوان از این طریق معمای رفتار نخبگان سیاسی را رمزگشایی کرد. این مسأله از آنجا واجد اهمیت ممتازی می‌شود که فهم شخصیت و رفتار سیاسی فرد، مساوی با فهم رفتار سیاسی یک کشور در سیاست‌های داخلی و خارجی است (برزگر، ۱۳۸۹: ۴). با شخصیت‌شناسی سیاسی، افراد تعیین‌کننده و شناخت باورها، ایستارها و حساسیت‌های فرد در واقع جعبه سیاه رفتار سیاسی یک نخبه سیاسی یا یک کشور رمزگشایی می‌شود (همان، ۶). به عبارت دیگر «تاریخ چیزی جز بیوگرافی نخبگان نیست» (همان، ۷). در این میان نظریات هارولد لاسول (۱۹۰۲-۱۹۷۸) به‌عنوان نخستین کسی که نظریات فروید را در سیاست وارد کرده و آن را به کار گرفته می‌توان در باب ضرورت پرورش نخبگان سیاسی به‌عنوان رجال تصمیم‌ساز و سرنوشت‌ساز یک کشور به کار بست. بنابراین کار وی در باب روان‌شناسی نخبگان سیاسی و رهبران است (برزگر، ۱۳۸۹: ۱۹۱). لاسول با اعتقاد به اینکه در سیاست نیز مانند علم طب می‌توان حالت پیشگیری از صعود افراد بیمار، دیکتاتور، شرور و... را به اریکه‌ی قدرت دنبال کرد. این پیشگیری از طریق آموزش سیاسی امکان‌پذیر است. بدین‌وسیله می‌توان عرصه‌ی سیاست را با آموزش سیاست به افراد قبل از کسب قدرت، مدیریت کرد (همان، ۹۳). لاسول بر مبنای مطالعات خود در پرونده‌های بالینی فعالان سیاسی چنین نتیجه‌گیری کرد که رهبران سیاسی غالباً کشمکش‌های پنهان شخصی خود را در قالب نمادها و اهداف عمومی و به‌عنوان منافع مردم و به صورت منطقی و عقلایی جلوه می‌دهند و جنبش‌های سیاسی محصول به جریان انداختن احساسات خصوصی در مجرای مسائل عمومی است (همان، ۱۹۴). در نظریه لاسول به بحث پیشگیری اشاره می‌شود. در «سیاست پیشگیری» از ظهور شخصیت‌های بیمارگونه در مصدر قدرت جلوگیری می‌شود و افراد علاوه بر اینکه سایر آموزش‌های لازم را می‌بینند و سلسله مراتب را در راستای برنامه‌ی نخبه‌پروری سیاسی طی می‌کنند، از جنبه‌های بالینی و روانی نیز مورد ارزیابی قرار می‌گیرند (همان، ۱۹۴). طبق نظر لاسول روی کارآمدن هیتلر و موسولینی در اروپا یک بیماری سیاسی بود. او معتقد است بیشتر رهبران سیاسی نارسایی‌های روحی یا جسمی داشته‌اند.

هدف از پرورش و گزینش روش‌مند و سامان یافته نخبگان سیاسی

نخبه‌پروری و مسأله پرورش نخبگان سیاسی برای ایفای نقش‌های مدیریتی و سیاسی کلان، خود یک ایده‌ی نخبگانی است که در پی حاکم ساختن افراد شایسته و مبتکر در رأس حاکمیت بوده و می‌خواهد نخبگانی را که از توانایی‌های فکری، مدیریتی و تحلیلی برخوردارند وارد عرصه‌های تصمیم‌گیری و مدیریتی نماید. هدف از نخبه‌پروری این است که تعهد هم‌نشین تخصص، آموزش در کنار پرورش، عقلانیت در جوار عدالت، قدرت به همراه معرفت و جوانسال در کنار بزرگسال باشد تا نخبگان سیاسی در تراز اندیشه و گفتمان جمهوری اسلامی تربیت یابند. به نظر می‌رسد اهداف نخبه‌پروری را بتوان در دستیابی به چند شاخص مهم دنبال کرد که عبارتند از:

۱. نخبه‌پروری برای «عدالت»

یکی از مظاهر اصلی عدالت سیاسی در اسلام، سپردن امور عمومی جامعه به افراد شایسته و کارآزموده است. در اندیشه‌ی سیاسی اسلام، مفهوم «عدالت» به عنوان کلیدی‌ترین شاخص در حکومت داری و مدیریت شؤون جامعه به حساب می‌آید. (ملاک السیاسه العدل) عدالت به مفهوم تام خود در تمام امور و جزئیات جامعه و مسائل فردی و دینی تسری می‌یابد و اساساً یکی از اقتضات عدالت این است که واگذاری مسئولیت‌های اجتماعی و سیاسی به افراد واجد اهلیت و صلاحیت در حکومت اسلامی اعمال شود (اخوان کاظمی، ۱۳۸۳: ۱۱۶). عدالت همچنان که به مفهوم قراردادن هر چیزی در جایگاه خود است، در حوزه‌ی قدرت و سیاست نیز بدین معناست که تنها افراد شایسته و متعهد در رأس امور قرار گیرند (العدل وضع الامور فی مواضعها).

براساس اندیشه دینی، حکم از آن خداست و حکومت بر خلق خدا به کسانی واگذار می‌شود که اهلیت و شایستگی تام و تمام این امر را داشته باشند. اهلیت داشتن یعنی همان شایستگی، شایسته‌سالاری و لیاقت‌محوری که بایستی در مقوله نخبه‌پروری سیاسی به نحو دقیق مورد توجه قرار گیرد، (انصاری، ۱۳۸۶: ۹۸) و از باب «ان تودوا الامانات الی اهلها» مسئولیت‌های عمومی به منزله امانت‌هایی هستند که تنها باید به واجدان شرایط صلاحیت و اهلیت سپرده شوند (اخوان کاظمی، ۱۳۸۳: ۱۱۷). از مجموع دیدگاه‌های امام علی(ع) در باب عدالت در حکومت می‌توان نتیجه گرفت که هر نوع نابسامانی، نشان از بی‌عدالتی است و اگر عدالت هدف حکومت قرار گیرد، امور جامعه سامان می‌یابد و همگان لباس عافیت، سلامت و کرامت به تن می‌کنند (دلشاد تهرانی، ۱۳۷۷: ۷۹).

۲. نخبه‌پروری برای «شایسته‌سالاری»

اصل شایسته‌سالاری، متضمن شناخت فرد شایسته و تعریف شایستگی است، لذا شایسته‌سالاری یعنی فرد را در منصب و شغل مرتبط قرار دادن. خصوصیات مانده دانش، تخصص، تجربه و تعهد اخلاقی از جمله ویژگی‌هایی است که فرد شایسته با آن تعریف می‌شود. ارتباط ظریفی بین دو مقوله‌ی «نخبگی» و

«شایستگی» وجود دارد: نخبه عموماً واجد ویژگی‌های ذاتی و اکتسابی است اما فرد شایسته بیشتر استعدادها و توانایی‌هایش را به نحو تجربی و اکتسابی به دست آورده است (Michelson, 2003). بنابراین در مقوله پرورش نخبگان سیاسی باید تلاش شود نخبه‌هایی تحت فرایندهای آموزش و پرورش قرار گیرند که «شایسته» هم باشند. یکی از اهداف بنیادین در نخبه‌پروری سیاسی، حاکم ساختن اصل شایسته‌سالاری در واگذاری مناصب و مسئولیت‌های اجرایی و سیاسی به افراد است. به همین دلیل اگر به جای تعبیر نخبه‌پروری بخواهیم تعبیرات جایگزینی استفاده کنیم جامع‌ترین آن‌ها «شایسته‌پروری» است، چرا که در این مقوله بیش از هر چیزی در پی شایسته‌سالاری هستیم و می‌خواهیم به پرورش «نفوس مستعد» و به تعبیری بیدارسازی استعدادها نهمفته در افراد پردازیم. در نخبه‌پروری سیاسی شایستگان، زبدگان و خبرگانی برای حال و آینده جامعه تربیت می‌شوند که به‌عنوان افرادی جریان‌ساز و ایده‌پرداز در وادی اجتماع و سیاست فعالیت کنند و اهداف و آرمان‌های نظام سیاسی را با لحاظ همه ظرایف و ملاحظات فرهنگ ایرانی اسلامی از یک سو و متغیرهایی چون تغییر نسل‌ها، چشم‌اندازهای جهانی، تهدیدها و مخاطرات بین‌المللی، آسیب‌های درونی و... از سوی دیگر پیش ببرند.

در نامه ۵۳ نهج‌البلاغه نیز مفهوم شایستگی مورد نظر حضرت امیر(ع) بوده است. واژه «نفاذ» به کار برده شده که از مصدر «نفاذیه» به مفهوم کارایی است. شایان ذکر است که در زبان انگلیسی برای معنای کلمه «کارآمدی» از واژه‌ی به معنای صلاحیت و سزاواری هم استفاده می‌شود. با این ملاحظه، می‌توان به جرئت اذعان و اقرار کرد که امام علی(ع) با تأکید بر شایسته‌سالاری و گزینش لایق‌ترین‌ها داشته‌اند، در فرازهای بسیاری با عباراتی مانند «صلاح‌الاولاه»، «اصلاحهم»، «خیرهم»، «اعلمهم»، «اقوامهم»، «شفاعة الکفایه» و... اصرار داشته‌اند که صالح‌ترین، بهترین، عالم‌ترین، قوی‌ترین و با کفایت‌ترین کارگزاران در رأس تدابیر و مدیریت جامعه قرار گیرند و از جمله در بندهای متعددی از نامه خویش خطاب به مالک‌اشتر گزینش فرماندهان کتاب، منشیان و... منوط به انتخاب سزاوارترین افراد و بهترین‌ها شده است (انصاری، ۱۳۸۶: ۹۶).

۳. نخبه‌پروری برای «حکمرانی خوب»

رویکرد جدیدی که امروزه از آن با عنوان «حکمرانی خوب» یا «زمآمداری خوب» (Good-Governance) یاد می‌شود، مدعی پی‌گیری تحقق اهداف و برنامه‌های زیر می‌باشد:

۱. تأمین رشد اقتصادی بالا و نرخ اشتغال مطلوب
 ۲. کاهش فقر
 ۳. تأمین آزادی‌های مردمی
 ۴. تقویت تشکل‌های مردم نهاد برای مقابله با فساد
 ۵. مداخله هدف‌مند در آموزش، بهداشت و خدمات عمومی
- در حوزه‌ی مطالعات جدید در باب توسعه و نیز در بحث حکمرانی خوب، به نخبگان و کارگزاران متخصص در حوزه مدیریت، برنامه‌ریزی و اقتصاد توجه ویژه می‌شود و تلاش بر این است که به بهترین

وجه ممکن از توان و دانش این افراد در مسیر توسعه کشورها بهره‌بردار می‌شود. در قرن بیستم و در پی اجماع گسترده هم از سوی نهادهای بین‌المللی و هم از سوی اقتصاددانان در مورد باز تعریف وظایف حاکمیتی دولت، اصطلاح «حکمرانی خوب» به‌نحو گسترده‌ای در ادبیات توسعه رواج پیدا کرد. مجموعه‌ی این مباحث و تلاش‌های فکری به این نتیجه منجر شد که برای آن که یک دولت بتواند وظایف اصلی خود را در زمینه اصلاح نواقص بازار، افزایش رقابت پذیری، اصلاحات نهادی و بهبود سرمایه اجتماعی به درستی انجام دهد باید از چندین ویژگی برخوردار باشد. این ویژگی‌ها، امروزه در قالب حکمرانی خوب تعریف می‌شود. یک مبنای اساسی برای حکمرانی خوب، شاخص‌های هشت‌گانه‌ای است که توسط برنامه توسعه سازمان ملل (UNDP) و بانک جهانی مطرح شده‌اند. این شاخص‌ها به ترتیب عبارتند از:

۱. مشارکت همه مردم و نخبگان در تصمیم‌گیری‌ها؛
 ۲. حاکمیت قانون در چارچوب‌های عادلانه؛
 ۳. شفافیت به معنی جریان آزاد اطلاعات؛
 ۴. مسئولیت‌پذیری در قبال تأمین خواسته‌ها و تمایلات افراد جامعه؛
 ۵. اجماع‌سازی از طریق هدایت سلیق و توافق منافع مختلف جامعه؛
 ۶. عدالت و انصاف در برپایی فرصت‌های برابر برای همه افراد؛
 ۷. کارایی و اثر بخشی نهادها و سازمان‌ها در بهره‌گیری از منابع موجود؛
 ۸. پاسخ‌گویی به عموم مردم در قبال اقدامات دولت (دیلینگروفی، ۱۳۷۹: ۲۰)
- بنابراین در حکمرانی خوب، حکومت را باید به افراد شایسته، گزینش شده و نخبگانی هوشمند سپرد تا بتوانند این اهداف و ویژگی‌ها را محقق سازند. از این رو، برنامه‌ریزی هدفمند و تلاش برای تحقق حداکثری سیاست نخبه‌پروری و به‌کار گرفتن روزافزون نخبگان و شایستگان در ساختار اداری و اجرایی، می‌تواند ما را در تحقق حکمرانی خوب یاری رساند (Keskin, R. Halpern, 2005: 4). از طرفی دو مقوله نخبه‌پروری و حکمرانی خوب لازم و ملزوم یکدیگر هستند، بدین معنا که در سایه سار نخبه‌پروری، حکمرانی خوب قابل تحقق است و با حکمرانی خوب بسترهای سیاسی و مدنی لازم برای شناخت و پرورش نخبگان و شایستگان فراهم‌تر خواهد شد (مشعلی، ۱۳۹۲: ۲۶).

۴. نخبه‌پروری برای مشروعیت و کارآمدی

مشروعیت و کارآمدی دو شرط اصلی بقای هر حکومتی است و بین آن‌ها تعامل و ارتباط دوجانبه و مستقیمی وجود دارد، به‌گونه‌ای که وجود یا فقدان یکی در درازمدت می‌تواند به رشد یا از دست رفتن دیگری منجر شود. حکومت‌ها با دنبال کردن شاخص‌هایی چون عدالت، شایسته‌سالاری و کارآمدی در پی ایجاد و تقویت پایه‌های مشروعیت و مقبولیت خود هستند. در بیان ارتباط مفهومی میان چنین شاخص‌هایی باید گفت ارتباط این مفاهیم چندسویه است و ایجاد هر کدام به ایجاد دیگری می‌انجامد و باعث تقویت یا بسترسازی برای بروز سایر شاخص‌ها خواهد شد. با اصل عدالت، هم شایسته‌سالاری

محقق می‌شود و هم با حکومت شایستگان می‌توان زمینه حکمرانی خوب و کارآمد نظام سیاسی را انتظار داشت. کارآمدی در لغت به معنای کاردانی، کارآزمودگی، شایستگی و انجام کارها به خوبی و شایستگی است و در علم مدیریت معادل اصطلاح Efficiency به معنی کارآمدی، اثربخشی و تأثیرگذاری به کار می‌رود (ذوعلم، ۱۳۸۵: ۱۱۱). برای تحقق یک حکومت کامل مطلوب دو رکن اساسی وجود دارد: مشروعیت و کارآمدی. نسبت و تعامل بین این دو از مباحثی است که توجه جدی فلاسفه و صاحب‌نظران سیاست را به خود جلب کرده است. (اخوان کاظمی، ۱۳۸۳: ۳۰) وقتی حکومت مشروعیت دارد که مردم تحت فرمان، اعتقاد راستین داشته باشند بر اینکه ساختارها، عملکردها، تصمیمات، مقامات و کارگزاران از شایستگی، درست‌کاری، یا خیراخلاقی و از حق صدور قواعد الزام‌آور برخوردار باشند (دال، ۱۳۶۴: ۷۰) بر این اساس، بی‌تردید یکی از مبنایی‌ترین زمینه‌های حفظ و تقویت پایه‌های مشروعیت هر حکومتی، انتخاب و انتصاب افراد شایسته، کارآمد و پاکدست در مقامات حکومتی و سیاسی است. در مجموع، می‌توان گفت «مشروعیت» به «حقانیت» اشاره دارد و عبارت است از «توجیه عقلانی اعمال حکومت از سوی حاکم». به عبارت دیگر، مشروعیت، یک ویژگی در نظام حکومتی است که حاکم به مدد آن، حکمرانی خویش را صحیح می‌داند و مردم، تبعیت از حکومت را وظیفه خود می‌شمارند. مشروعیت، پایه قوام و مایه دوام هر حکومت است و بدون آن، ادامه حیات دولت‌ها جز از طریق قهر و سرکوب امکان‌پذیر نیست (اخوان کاظمی، ۱۳۸۳: ۵۱).

۵. نخبه پروری برای رقابت سیاسی نهادینه شده

در فرایند تربیت کارگزاران و پرورش نخبگان سیاسی، مدل رقابت سیاسی در جمهوری اسلامی نیز بایستی به نحوی دقیق مورد توجه باشد. در نظام جمهوری اسلامی، رقابت سیاسی سالم پذیرفته شده است. هر چند رقابت فی‌نفسه برای دستیابی به قدرت سیاسی است اما «رقابت سیاسی قدرت طلبانه» که مبتنی بر فریب مردم، اغواگری، شایعه پراکنی و حذف رقیب به هر قیمت باشد مورد پذیرش اسلام و اندیشه‌ی جمهوری اسلامی نیست. در نظام اسلامی، اگر افراد و سیاسیون به رقابت سیاسی دست می‌زنند نه اینکه تشنگان قدرت باشند بلکه به تعبیر شهید بهشتی، «شیفتگان خدمت» هستند. رقابت سیاسی که صرفاً برای قدرت خواهی و سلطه باشد، به علت عدم مشروعیت و مغایرت با اسلام، محیط اسلامی را دچار انحراف می‌کند و جنگ سیاسی باعث بی‌اعتقادی و یا کم‌اعتقادی مردم می‌شود و آن‌ها را نسبت به اسلام دچار تردید می‌کند (همان، ۱۷۳).

در مجموع می‌توان رقابت سیاسی را این‌گونه تعریف کرد: رقابت سیاسی رفتار میان دو یا چند رقیب جهت دستیابی به منابع و قدرت سیاسی است که با احتراز از خشونت همراه می‌باشد. طبق نظریه ادوارد شیلز در باب توسعه سیاسی، باید نخبگان از خود صداقت نشان دهند و قواعد بازی و رقابت سیاسی مسالمت‌آمیز را بپذیرند تا از بن بست خارج شوند. در واقع کلید برون رفت از خلل پیش آمده بر سر راه توسعه سیاسی در دست نخبگان بوده و به خواست، اراده و عملکرد آنان بستگی دارد. نخبگان با پذیرش رقیب و التزام به معادلات گردش نخبگان، نخبه‌پروری را در دستور کار دهند،

فعالیت‌های تشکیلاتی و روح تعاون و تحزب را در مناسبات سیاسی تقویت کنند و در جامعه دینی و فرهنگی ایران، از دایره‌ی اخلاق و تقیدات مذهبی خارج نشوند. بدیهی است چنین رفتاری از سوی نخبگان به تقویت شاخص‌های فرهنگ سیاسی می‌انجامد و بدینی به نخبگان سیاسی و حکومتی را کاهش می‌دهد (گفتگو با دکتر محمد باقر خرمشاد، ۹۳/۷/۲۶).

نتیجه این که به نظر می‌رسد در شرایط امروزی ایران، نخبگان بیش از هر گروه دیگری در سرنوشت کارآمدی و شاخص‌های توسعه‌ی سیاسی تأثیرگذار بوده و تعیین کننده‌اند. نوع عمل نخبگان در این برهه‌ی تاریخی می‌تواند تأثیرات بسیار مثبت و یا بسیار منفی بر روند توسعه‌ی سیاسی در ایران بگذارد. عملکرد نخبگان سیاسی می‌تواند موتور توسعه‌ی سیاسی بوده و بدان شتاب بخشد و یا به مانعی جدی و سخت بر سر راه توسعه سیاسی مبدل شود. نخبگان سیاسی ما باید نشان دهند که پس از گذشت سه دهه از عمر جمهوری اسلامی، قادرند اقتضات و الزامات سیاسی و فکری این نظام را تقویت کنند و برای آینده‌ی آن، دغدغه‌خاطر داشته باشند. مهم‌ترین جنبه‌ی چنین دغدغه‌خاطری نیز یاری رساندن به فرایند پرورش نخبگان سیاسی و حکومتی از میان نسل‌های جوان، دانشگاهی و حوزوی کشور است.

با گذشت سه دهه از استقرار نظام سیاسی جدید، با مطالعه اساسنامه و مرامنامه و نیز بررسی روند شکل‌گیری تشکل‌ها و احزاب مهمی چون حزب مؤتلفه اسلامی، حزب کارگزاران سازندگی، جامعه روحانیت مبارز و مجمع روحانیون مبارز، جمعیت دفاع از ارزش‌های انقلاب اسلامی، جبهه مشارکت ایران اسلامی و حزب اسلامی کار هیچ‌گونه نشانی از برنامه‌ریزی قابل توجه آن‌ها در خصوص کم و کیف تربیت نخبگان سیاسی و آماده‌سازی ایشان برای عهده دار شدن مسئولیت‌های سیاسی و اجرایی در آینده دیده نمی‌شود. متأسفانه هیچ‌کدام از این احزاب، برنامه و یا سازوکاری هدف‌مند و تعریف شده برای پرورش و تربیت کادرها و افرادی در تراز مسئولیت‌های سیاسی، اجرایی و تقنینی در سطوح مختلف خرد و کلان ارائه ندادند. در حالی که فلسفه وجودی احزاب و تشکل‌ها در ساختار یک نظام سیاسی، اقتضا می‌کند در این باب بسیار مهم فعالیت کنند و در فرایندی تعریف شده به شناسایی و پرورش نیروهای مورد نیاز نظام در عرصه‌های مختلف بپردازند و حتی اگر هم در قابت‌های حزبی و سیاسی قرار می‌گیرند، منافع بلندمدت کشور را مدنظر داشته باشند (گفتگو با محمد کاظم انبارلویی، ۹۳/۷/۲۵).

زمینه‌های رشد و صعود افراد به‌عنوان نخبه سیاسی پس از انقلاب

در سال‌های اولیه پیروزی انقلاب و در دهه‌ی ۶۰ و ۷۰ افراد به واسطه‌ی برخی ملاک‌های نه چندان قابل اعتنا در امر حکومت‌داری و مدیریت و یا روابط و نسبت‌های گروهی و فامیلی و یا سوابق مبارزاتی و... در مصدر تصمیم‌سازی و مدیریت شوون مختلف کشور قرار گرفته‌اند که به برخی از این زمینه‌های گزینش نخبگان سیاسی اشاره می‌شود.

۱. سابقه مبارزات انقلابی و حضور در جریان نهضت امام خمینی(ره) که از خرداد ۱۳۴۲ آغاز شد، موجب گردید تا بسیاری از افراد مؤثر در نهضت که در داخل ایران و در دوران تبعید، امام خمینی(ره) را همراهی می‌کردند، بتوانند از فضای انقلابی و پرشور و هیجان آن سال‌ها استفاده کنند و در سمت‌ها و مقامات سیاسی حضور یابند.
۲. روحانی بودن و صرف داشتن تحصیلات حوزوی در سال‌های اولیه استقرار نظام اسلامی این امتیاز را برای طبقه‌ی روحانیون فراهم ساخت که عهده‌دار مسئولیت‌های سیاسی و اجرایی شوند. تنوع مسئولیت‌های روحانیون در ساختار نظام جمهوری اسلامی نیز بسیار قابل توجه بود: از منصب امامت جمعه گرفته تا نمایندگی ولی‌فقیه در استان‌ها و نهادها و سازمان‌ها و عهده‌دار شدن بسیاری از سمت‌های دیگر (همچون نمایندگی مجلس، وزارت، معاون وزارت، ریاست دانشگاه‌های بزرگ و...) برای آنان امکان‌پذیر بود. تعداد روحانیون در ترکیب مجلس شورای اسلامی در ادوار مختلف نیز حایز توجه است: در مجلس اول ۹۸ نفر روحانی حضور داشتند. در مجلس دوم این میزان به ۱۲۲ نفر روحانی افزایش یافت، اما از مجلس سوم به بعد این میزان روند کاهشی داشته است به گونه‌ای که در مجلس سوم تنها ۷۷ نفر روحانی به مجلس راه یافتند. در مجلس چهارم این رقم به ۶۵ نفر رسید. تعداد نمایندگان روحانی در مجلس پنجم ۵۲ نفر، مجلس ششم ۳۵ نفر، مجلس هفتم ۴۳ نفر، مجلس هشتم ۴۴ نفر و مجلس نهم به کمترین میزان یعنی ۲۷ نفر رسید.
۳. ارتباط با علماء و مراجع تقلید و رفت‌وآمد به دفاتر ایشان نیز بعضاً وجهتی برای افراد ایجاد می‌کرد که از طریق ارتباطات موجود یا سفارش دفاتر مراجع می‌توانستند در سلسله مراتب قدرت قرار گیرند و در گردونه‌ی جابه‌جایی‌ها ارتقاء یابند.
۴. فارغ‌التحصیل دانشگاه‌های اروپا و آمریکا بودن در سال‌های اولیه انقلاب به دلیل فقدان چهره‌های آکادمیک انقلابی و مورد اعتماد در پی سقوط رژیم پهلوی و طرد یا فرار بسیاری از رجال آن رژیم برای این افراد موقعیتی ممتاز جهت قرار گرفتن در مناصب و مسئولیت‌های سیاسی و اجرایی فراهم می‌ساخت. در میان وزرای کابینه‌های معرفی شده به مجلس طی آن سال‌ها افراد زیادی را شاهد هستیم که توانسته بودند به‌تازگی از دانشگاه‌های خارج از کشور فارغ‌التحصیل شده و با جریان نهضت نیز همفکر یا همگام شوند.
۵. اعضای جامعه روحانیت مبارز، طلاب مدرسه حقانی و برخی رجال سیاسی مخالف رژیم پهلوی نیز توانستند در سطوح مختلف سیاسی و اجرایی کشور مناصب بالایی کسب کنند. به‌طور مثال خروجی‌های مدرسه حقانی اکثراً در نهادهای امنیتی و دستگاه قضایی کشور مشغول به فعالیت شدند و در سمت‌های عالی امنیتی و قضایی ایفای نقش کردند. مدرسه‌ی منتظریه‌ی حقانی که در اوایل دهه- ۱۳۴۰ ی قم تأسیس شد، توانست جمع زیادی از روحانیون فاضل و آگاه به مسائل سیاسی - اجتماعی را تربیت کند و به‌عنوان تجربه‌ای موفق در کادرسازی از روحانیون برای نام جمهوری اسلامی تثبیت شود.

۶. خانواده شهید بودن به‌عنوان یک ارزش انقلابی موجب می‌شد تا اعضای خانوادگی شهیدان (برادر، فرزند و...) مورد اعتماد ویژه واقع شوند و مسئولیت‌هایی را در نظام عهده‌دار شوند یا حتی به واسطه چنین ارزشی، در جریان رقابت در انتخابات مختلف پیروز شوند. برادر دو یا سه شهید بودن یک مزیت بسیار ممتاز بود که حاکی از اخلاص و تعهد انقلابی فرد و خانواده‌اش قلمداد می‌شد.

۷. شرکت در مدیریت و فرماندهی جنگ هشت‌ساله ایران و عراق به‌عنوان یک سابقه‌ی ممتاز انقلابی و ملی باعث شد تا در دهه‌های ۷۰ و ۸۰ برخی افراد بتوانند به واسطه‌ی چنین سابقه‌ای در سمت‌های انتصابی و انتخابی نظام واجد مسئولیت‌هایی شوند. بسیاری از فرماندهان سال‌های جنگ، در طول دهه‌ی ۷۰ و ۸۰ با تغییر صبغه‌ی فعالیت‌های نظامی و انتظامی خود، وارد فعالیت‌های سیاسی و فرهنگی شدند و مدارج بالایی نیز کسب کردند.

۸. برخی فرزندان یا دامادهای بزرگان و مقامات رده‌ی یک انقلاب نیز که با تعبیر «آقازاده» از آن‌ها در ادبیات سیاسی یاد می‌شد، توانستند در مسیر کسب قدرت، برخی مناصب سیاسی را عهده‌دار شوند. فرزندان یا دامادهای شهیدان نهضت و چهره‌های شاخص اول انقلاب و منتسبان برخی مراجع و علمای بزرگ که در جریان پیروزی نهضت دخیل بوده‌اند، در دهه‌های متوالی در سمت‌های گوناگون حضور داشتند. مسئولیت بسیاری از سفارتخانه‌های ایران در دهه‌های ۶۰ و ۷۰ به‌دلیل فقدان رجال سیاسی و دیپلمات‌های قابل اعتماد به این افراد سپرده شد؛ افرادی که بعضاً هیچ تجربه‌ای در فعالیت‌های سیاسی و دیپلماتیک خارج از کشور نداشتند. البته شرایط سال‌های اول انقلاب، شاید اقتضای چنین شرایطی هم داشت ولی نکته اینجاست که مشابه همین اتفاق در دهه‌ی ۷۰ و ۸۰ نیز می‌توان به‌وفور شاهد مثال‌هایی پیدا کرد.

ساختارهای سیاسی و حکومتی در نظام جمهوری اسلامی:

در ساختار حکومت جمهوری اسلامی ایران با تعدد قوا و کانون‌های رسمی قدرت مواجه هستیم به گونه‌ای که هر یک از قوا دارای حدود اختیارات و وظایف مشخص بوده و نحوه تعامل آن‌ها به صورتی توازن بخش یا نظارتی تعریف و ترسیم شده است و هر کدام توسط تعدادی از نخبگان و رجال سیاسی و مذهبی مدیریت می‌شوند. قوای ناشی از حاکمیت در نظام جمهوری اسلامی ایران در اصول قانون اساسی بر شمرده شده‌اند. سمت‌های تراز اول به شکل متنوعی در ارکان و اجزاء حاکمیت در نظام جمهوری اسلامی وجود دارد که عبارتند از:

رؤسای قوای سه گانه، معاونین رئیس‌جمهور و معاونین رئیس قوه قضائیه، نمایندگان مجلس شورای اسلامی، اعضای شورای نگهبان، اعضای مجمع تشخیص مصلحت نظام، وزیران، معاونین وزراء، رؤسای سازمان‌های دولتی و حکومتی و برخی از معاونان ایشان، استانداران، برخی از فرمانداران، برخی از رؤسای شوراهای اسلامی در شهرهای بزرگ، سفیران، برخی رایزنان فرهنگی، رؤسای دانشگاه‌های بزرگ و

اثرگذار، ائمه جمعه شهرهای بزرگ، نمایندگان ولی فقیه در استان‌ها، شهرداران کلان شهرها، رئیس و اعضای مجلس خبرگان رهبری، فرماندهان ارشد نظامی و انتظامی و برخی از معاونان ایشان. در مجموع می‌توان گفت برای پر شدن مسئولیت‌های فوق‌الذکر در قوای سه‌گانه و سایر نهادهای دیگر توسط افراد مختلف، در هر زمان به جمعی از نخبگان پرورش یافته، آموزش دیده و انسان‌های مدیر و مدبر و شایسته‌ای که بالغ بر ۲۰۰۰ نفر باشند، نیاز است. اینجاست که پرسش اصلی و کاربردی این پژوهش پیش روی ماست که آیا برای تصدی این ۲۰۰۰ پست که مسئولیت‌های تراز اول و بسیار مهم سیاسی، فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی در داخل و خارج کشور به‌شمار می‌آیند برنامه‌ریزی و طراحی لازم صورت گرفته و می‌گیرد؟ آیا رویه و ساز و کاری برای شناسایی، تربیت و پرورش افراد به تناسب مسئولیت‌هایشان در ساختار نظام جمهوری اسلامی وجود دارد؟

ارائه الگوی مطلوب و بومی

در تدوین الگوی پیشنهادی برای بحث پرورش و گزینش نخبگان سیاسی در جمهوری اسلامی ایران و برای تأیید فرضیه و همچنین ارزیابی یافته‌های پژوهش با ۱۰ تن از نخبگان سیاسی، صاحب‌نظران و اساتید دانشگاه‌ها و تعدادی از کارگزاران شاخص نظام در طول سه دهه گذشته نیز گفتگوهای تریب داده شد که عبارتند از:

۱. مهندس سیدمرتضی نبوی، وزیر پست و تلگراف و تلفن در دهه ۶۰، مدیرمسئول روزنامه رسالت، عضو جامعه اسلامی مهندسين، نماینده مجلس، عضو مجمع تشخیص مصلحت نظام؛
۲. آقای محمدنبی حبیبی، دبیرکل حزب مؤتلفه اسلامی از سال ۱۳۸۳؛
۳. دکتر جعفر هزارجریبی، از فعالان جامعه اسلامی دانشگاهیان، رئیس سابق دانشکده علوم ارتباطات دانشگاه علامه طباطبایی؛
۴. آقای محمدکاظم انبارلویی، از دبیران استانی حزب جمهوری اسلامی در دهه ۶۰، سردبیر روزنامه رسالت؛
۵. دکتر مصطفی کواکبیان، دبیرکل حزب مردم‌سالاری، مدیرمسئول روزنامه مردم‌سالاری، نماینده سابق مجلس؛
۷. دکتر محمدباقر خرمشاد، رئیس سابق سازمان فرهنگ و ارتباطات اسلامی؛
۸. حجت‌الاسلام والمسلمین سیدرضا تقوی، رئیس شورای سیاست‌گذاری ائمه جمعه، نماینده سابق مجلس، عضو شورای مرکزی جامعه روحانیت مبارز
۹. دکتر کاووس سیدامامی، استاد علوم سیاسی، عضو هیأت علمی دانشگاه امام صادق(ع)؛
۱۰. آقای حسین مرعشی، عضو حزب کارگزاران سازندگی و دارای سوابق ممتد سیاسی؛

«نخبه سیاسی» شایسته و در تراز جمهوری اسلامی کیست؟

سؤال فوق، پرسش مهمی است که باید پیش از طراحی و تدوین الگوی مطلوب نخبه‌پروری و گزینش نخبگان سیاسی در جمهوری اسلامی ایران مورد توجه باشد. باید بدانیم چه کسی و با کدام ویژگی‌ها و شرایط «نخبه‌ی سیاسی» مطلوب، کارآمد و هوشمند در سیستم سیاسی و مدیریتی کشور است تا برای پرورش و تربیت آن برنامه‌ریزی نماییم. بر این اساس لازم است در اندیشه‌ی دینی غور نموده و از منابع اصیل اسلامی، شاخص‌ها و اوصاف یک نخبه سیاسی تراز نظام حکومتی اسلام را استخراج کنیم. قرآن کریم به‌عنوان اصیل‌ترین منبع و متن اسلامی، ویژگی‌ها و صفاتی را برای نخبگان سیاسی بر شمرده است. برخی از صفاتی که قرآن کریم برای نخبگان سیاسی مطلوب بر شمرده عبارتند از: دانایی و علم (ص، آیه ۲۰، بقره، آیه ۲۴۷)، عدالت (بقره، آیه ۱۲۴، نساء، آیه ۵۸)، امانت‌داری (نساء، آیه ۵۸)، کاردانی و تدبیر (یوسف، آیه ۵۵)، تقوی (حجرات، آیه ۱۳)، عدم اسراف و زیاده‌روی (شعراء، آیه ۱۵۱)، ایمان و عمل صالح (نور، آیه ۵۵، آل عمران، آیه ۱۱۸)، خردمندی (نساء، آیه ۵)،

نهج‌البلاغه به‌عنوان گزیده‌ی سخنان امام علی(ع) که از جمله اسناد مهم برای فهم اندیشه‌ی سیاسی ایشان تلقی می‌شود، در فرازهای بسیاری به شرایط رهبری و ویژگی‌های کارگزاران نظام اسلامی پرداخته و از نحوه‌ی روی کارآمدن، گردش قدرت و معرفی اوصاف سیاست‌بازی نخبگان دغل‌کار، بر تقوای سیاسی در همه‌ی احوال تأکید می‌نماید (حقیقت، ۱۳۹۲: ۲۰۲).

به هر روی در اندیشه‌ی سیاسی اسلام، اوصاف و ویژگی‌های برجسته و ممتازی برای حاکمان و زمامداران جامعه‌ی اسلامی بیان شده که تقوا و عدالت در صدر این ویژگی‌ها قرار دارند. در واقع رمز مشروعیت و بقای یک حاکم و به تبع آن کارگزاران و نخبگان حکومتی دو ویژگی شاخص تقوا و عدالت است و سایر اوصاف و ویژگی‌ها، ذیل این دو مقوله می‌گنجد (جعفری، ۱۳۸۹: ۳۸).

قانون اساسی به‌عنوان طرح کلی نظام سیاسی، ویژگی‌ها و صفاتی را برای نخبگان تراز اول سیاسی بر شمرده است که ملهم از منابع اصیل اسلامی بوده و به نوعی نمایان‌گر ویژگی‌های حاکمان مطلوب از دیدگاه دینی است. در اصول ۵ و ۱۰۷ قانون اساسی ویژگی‌های رهبری این چنین بر شمرده شده است: صلاحیت علمی و فقهی، عدالت و تقوا و بینش صحیح سیاسی و اجتماعی، تدبیر، شجاعت و مدیریت و قدرت کافی برای رهبری. در اصل ۱۱۵ شرایط و ویژگی‌های رئیس‌جمهور به‌عنوان دومین مقام عالی کشور احصاء شده و در اصل ۱۵۷، ویژگی‌های عالی‌ترین مقام قوه قضائیه بیان شده است. تقوا، عدالت و مدیر و مدبر بودن ویژگی مشترکی است که در تمام این اصول بر آن‌ها تأکید شده است. بدیهی است سایر مقامات و مسئولینی که در ذیل این مقامات عالی‌رتبه قرار می‌گیرند باید متصف به همین شرایط باشند. همه مقامات باید از درجات بالای تقوا و وارستگی‌های دینی و اخلاقی برخوردار باشند. همه‌ی این افراد باید عادل باشند و در رفتارها و گفتارهای خود در حین انجام مسئولیت، از دایره‌ی عدل و انصاف خارج نشوند (گفتگو با محمد نبی حبیبی، ۹۳/۷/۱۴).

تقوای سیاسی، مهم‌ترین جنبه‌ی اهلیت

مقوله‌ی تقوی در اندیشه‌ی سیاسی اسلام و بالاخص در باب کارگزاران و نخبگان سیاسی از اهمیت ممتازی برخوردار است. ریشه‌ی کلمه تقوی، «وقی» می‌باشد. «تقوی» از نظر نحوی یک صفت محسوب می‌شود که با به دست آوردن این صفت، فرد، «متقی»، و «باتقوی» می‌شود. همان‌گونه که علم و فن و هنر در جان فرد می‌نشیند، تقوی نیز باید با تربیت کسب شود. با دقت در کلمه تقوی می‌توانیم سه معنا را که در ذیل این مفهوم مستتر است، بیابیم:

اول. حفظ و نگهداری: اصلی‌ترین مفهومی که در دل کلمه «تقوی» نهفته است محافظت، نگهداری، مراقبت و پاسداشت است. عمده کارکرد تقوی نیز همین نگهداری است. بسیاری از مفسران نیز به این مفهوم اشاره کرده‌اند و صاحبان تقوا کسانی هستند که از ارتکاب گناه و سایر خطاها خود را حفظ می‌نمایند.

دوم. سپر و حافظ: یکی دیگر از معانی مستتر در دل تقوی، سپر و مانع است. تقوی وسیله نگهداری است و این نگهداری مانند یک حایل، از رسیدن دو پدیده به یکدیگر و در نتیجه رخ دادن یک اتفاق جلوگیری می‌کند و مانند یک سپر درونی، مانع از ارتکاب معاصی و آلودگی روح انسان می‌شود.

سوم. احتیاط: معنای سوم احتیاط، خوف، ترس و بیم است. یعنی به تعبیری ترس و احتیاط درون فرد است که باعث می‌شود فرد خود را از گناه و مقدمات گناه نگاه دارد و از امور شبهه‌ناک دوری کند و احتیاط به خرج دهد. احتیاط رکن جدایی‌ناپذیر فرد متقی است (ردادی، ۱۳۹۰: ۲۲۵-۲۳۰)

با این توصیفات می‌توان مفهوم تقوی را به این شکل تعریف نمود: «تقوی، عبارت است از ترس و احتیاط درونی و ارادی که مانع از نزدیک شدن فرد به حریم محرمات می‌گردد.» در کنار چنین جنبه‌های نظارتی و کنترلی، از «عقاید»، «اخلاق»، «رفتارها و هنجارها» به‌عنوان پیش‌نیازهای رفتار سیاسی مسلمانان یاد شده که در حوزه نخبگان سیاسی و زمامداران ارزش‌گذاری هر کدام بیشتر مورد عنایت قرار می‌گیرد (برزگر، ۱۳۹۳). اخلاق سیاسی کارگزاران در دولت اسلامی اقتضا می‌کند که ملکات اخلاقی در ایشان چنان تقویت شود که هرگونه عدول و انحرافی از «صراط مستقیم» که در آیات قرآن و سنت پیامبر و معصومین(ع) تصویر شده متصور نباشد. تعاملات و ارتباطات ارگان سه‌گانه فوق موجب تولید معرفت سیاسی در سطح نخبگان و کارگزاران می‌شود و بدیهی است که در چنین شرایطی گرایش به تقوای سیاسی از سوی ایشان تقویت خواهد شد (همان، ۵۱-۵۲).

در یک نظام سیاسی مبتنی بر اندیشه‌ی دینی و قرآنی، داشتن تقوا در انتخاب و انتصاب افراد «بالاترین سطح اهلیت داشتن» است، چرا که سایر شاخص‌های شایستگی و توانمندی‌های فردی در ذیل عنصر تقوا قرار می‌گیرند؛ اگر سایر اوصاف و توانایی‌ها به بهترین وجه در یک شخص جمع باشند بدون داشتن تقوا فاقد ارزش هستند، همچنانکه داشتن تقوای صرف، فرد را در راهیابی به گردونه‌ی مدیران و نخبگان سیاسی قرار نمی‌دهد (گفتگو با مصطفی کواکبیان، ۹۳/۷/۲۸). بنابراین خروجی الگوی شناسایی و پرورش نخبگان سیاسی باید به‌گونه‌ای باشد که اکثریت این افراد و نخبگان متصف به اوصاف و

ویژگی‌های ذیل باشند تا به‌عنوان یک نخبه سیاسی مطلوب، ایده‌آل و در تراز نظام سیاسی جمهوری اسلامی به‌شمار آیند و در صورت گزینش و انتخاب آنان به‌عنوان مقامات و کارگزاران سیاسی و حکومتی، کمترین امکان انحراف و بروز فساد در ایشان متصور باشد. این ویژگی‌ها را در سه دسته می‌توان بیان داشت که با اجتماع مراتب قابل‌قبولی از آن‌ها در یک فرد، «اهلیت» او را می‌توان احراز کرد:

الف. شایستگی‌های دینی و معرفتی؛ مقصود از این دسته از شایستگی‌ها ناظر بر تدین، تقوا و مراتب خودساختگی فرد در زمینه‌های دینی و عبادی است. التزام قلبی و حقیقی به معارف و آموزه‌های دینی و اسلامی و پایبندی به ارزش‌های معرفتی نظام سیاسی اسلام از قبیل عدالت، اخلاق سیاسی، گذشت و مدارا، صبور بودن، امانت‌داری و... در نخبه سیاسی شایستگی و اهلیت لازم را ایجاد می‌کند.

ب. شایستگی‌های تخصصی و مدیریتی؛ این دسته از شایستگی‌ها را می‌توان به‌عنوان لازمه‌ی مدیریت و توانمندی نخبه سیاسی در اداره‌ی امور و انجام کارآمد مسئولیت‌های محوله به او دانست. ویژگی‌هایی نظیر دانش، مهارت، هوش، ذهن پویا، قدرت تحلیل‌گری، نوآوری و مبتکر بودن و داشتن جوهره و شم مدیریت که از تجربه و آموزش‌های لازم ایجاد می‌شود، به علاوه شجاعت در تصمیم‌گیری، مشورت‌پذیر بودن، اجتماعی بودن (روابط عمومی بالا) تشکیلاتی بودن، قدرت بیان و اقناع‌گری، توانایی نوشتن، شناخت مسائل فرهنگی و تاریخی ایران و جهان، آگاه به مسائل روز منطقه‌ای و جهانی، و اوصافی از این قبیل برای نخبه سیاسی تراز نظام سیاسی ما از جایگاه قابل توجهی برخوردار هستند.

ج. شایستگی‌های عرفی و اجتماعی؛ این دسته از شایستگی‌ها بیشتر ناظر بر ویژگی‌هایی از قبیل پرهیز از زندگی تجملاتی و اشرافی‌گری، مبادی آداب بودن وضعیت، اطرافیان، خانواده و... است. به‌عنوان مثال ممکن است نخبه سیاسی مافردی انقلابی، تحصیل کرده و دارای تخصص باشد اما از تمکن خانوادگی و مالی بسیار بالایی برخوردار است و زندگی تجملاتی دارد. عرف و اجتماع ما ترجیح می‌دهد کارگزاران و مدیران ارشد و حتی اطرافیان ایشان حتی‌الامکان ساده‌زیست بوده و اخلاقاً سطح زندگی چندان فاصله‌داری از توده‌های جامعه نداشته باشند (گفتگو با سیدمرتضی نبوی، ۹۳/۷/۱۰).

الگوی پرورش و گزینش نخبگان سیاسی در جمهوری اسلامی می‌تواند در چهار مرحله اصلی در نظر

گرفته شود:

مرحله اول: شناسایی نخبگان سیاسی

اولین و مهم‌ترین مرحله فرایند نخبه‌پروری را باید در چگونگی شناسایی و رصد افراد و جوانان دانشگاهی و حوزوی دانست. مرحله‌ی شناسایی در واقع به دنبال شناخت درست و دقیق فردی است که در فرایند موردنظر قرار می‌گیرد. اگر تشخیص و شناسایی جامع و صحیحی نسبت به شایستگی‌ها و توانایی‌های فرد صورت پذیرد قطعاً سرمایه‌گذاری و تربیت معنوی و پرورش تخصصی و سیاسی نخبگان تضمین خواهد شد. مرحله شناسایی در حقیقت در پی کشف استعدادها و شناخت شم سیاسی و ظرفیت نخبگی در فرد است تا این ظرفیت‌های بالقوه در قالب این فرایند هدفمند، هدایت و کنترل شوند. در مرحله شناسایی،

معدلی قابل قبول از ذکاوت، ضریب هوشی و ظرفیت‌های روحی و فکری فرد کشف می‌شوند و البته این کشف باید در طول زمان و با لحاظ شرایط و اوصافی صورت پذیرد. سپس سرمایه‌گذاری، تربیت و پرورش موجب شکوفا شدن بیشتر این استعدادها و ظرفیت‌ها خواهد شد. این نهادها و مراکز در شناسایی افراد برای فرایند نخبه‌پروری می‌توانند اقدام کنند:

۱. دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی

از جمله اهداف و وظایف مهمی که در نظام آموزش عالی هر کشور مورد توجه قرار می‌گیرد، پرورش نیروی انسانی متخصص و کارآمد مورد نیاز جامعه است. بر این مبنا، یکی از مراکز و ارکان اصلی پرورش نخبگان سیاسی، دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی کشور هستند که می‌توانند نخبه‌گرایی و نخبه‌پروری را در دستور کار خود قرار دهند. «دانشگاه» را می‌توان به‌عنوان مناسب‌ترین مکان برای پرورش و آموزش جوانان در نظر گرفت چرا که تمام زمینه‌ها و ابزارهای پرورش ظرفیت‌ها و استعدادهای یک جوان در آن جمع شده است. برای شناسایی اولیه دانشجوی دارای ظرفیت و واجد صلاحیت برای تبدیل شدن به یک نخبه‌ی سیاسی، مشاهده‌ی این اوصاف در او ضروری است: نمرات بالای تحصیلی و آموزشی، ضریب هوشی، روابط اجتماعی و هوش اجتماعی، تعهد و تقید دینی پایدار، اخلاق، قدرت بیان، روح تعاون، ذکاوت و شم تحلیل‌گری.

۲. حوزه‌های علمیه و مدارس دینی

از آنجا که بخش وسیعی از نخبگان و کارگزاران سیاسی در نظام اسلامی ما از بین روحانیون و طلاب علوم دینی انتخاب می‌شوند لازم است حوزه‌ها و مدارس دینی نیز در شناسایی اولیه طلاب واجد صلاحیت برای تبدیل شدن به یک نخبه سیاسی وارد عمل شوند و توانایی‌ها و استعدادهای سیاسی و اجتماعی ایشان را مورد ارزیابی قرار دهند. بدیهی است بسیاری از روحانیون و طلاب جوان ممکن است برای تهذیب نفس، تدریس، تبلیغ و فعالیت‌های به اصطلاح آخوندی بسیار موفق باشند اما از حیث توانمندی‌های مدیریتی و ایفای نقش به‌عنوان یک نخبه سیاسی نتوان روی آن‌ها سرمایه‌گذاری کرد. بنابراین شناسایی اینکه کدام طلبه‌ی ما در حوزه علمیه ظرفیت تبدیل شدن به یک نخبه سیاسی (مثلاً نمایندگی مجلس، معاونت وزیر، سفارت، و...) دارد ظرافت‌های خاصی می‌طلبد؛ از آن جمله می‌توان به این موارد اشاره کرد: ضریب هوشی بالا، تقوا و اخلاص دینی، دانش دینی عمیق، هوش اجتماعی، قدرت بیان، توان تحلیل بالا، اشراف به قوانین و مقررات سیاسی و مواردی از این قبیل که در صورت مشاهده‌ی نشانه‌های پایدار از این اوصاف در رفتار و گفتار فرد می‌توان او را به‌عنوان یک نخبه بالقوه‌ی سیاسی اجتماعی در نظر گرفت.

۳. احزاب و تشکل‌های سیاسی و مدنی

احزاب و تشکل‌های سیاسی و نهادهای مدنی به واسطه نوع حضور و فعالیت‌هایی که در سطح اجتماع و نخبگان انجام می‌دهند می‌توانند افراد شاخص و نخبگانی را که جوهره فعالیت‌های سیاسی و مدیریتی

دارند شناسایی کنند و آن‌ها را تحت آموزش‌های لازم سیاسی قرار دهند. برگزاری میتینگ‌ها و همایش‌های سیاسی، اجلاس‌های فصلی و سالیانه، ارتباط با نهادها و سازمان‌ها، انتشار نشریات، رقابت‌های انتخاباتی و... هر کدام می‌توانند محل مناسبی برای شناخت استعدادها و ظرفیت‌های جوانان و فعالان سیاسی به‌شمار آیند که احزاب سیاسی باید از آن بهره‌برداری لازم را داشته باشند و افراد ذیصلاح را در مسیر فرایند پرورش و به‌کارگیری کارگزاران و مدیران نظام هدایت کنند. البته ناگفته نماند که در کشور ما باید به معنی واقعی کلمه احزاب سیاسی «کارآمد، پویا و با دوام» شکل بگیرند و از این جنبه بنا به اذعان بسیاری از نخبگان سیاسی و صاحب‌نظران در وضعیت چندان مطلوبی نیستیم. احزاب سیاسی در فرایند شناسایی، پرورش و گزینش نخبگان سیاسی و همچنین پایش ایشان نقش اساسی و ممتاز دارند. دانشگاه‌ها و حوزه‌های علمیه یا مطبوعات و رسانه‌ها فقط در شناسایی و پرورش نخبگان سیاسی اثرگذار هستند و نقشی در گزینش، تربیت سیاسی و حزبی و پایش نخبگان سیاسی ندارند اما احزاب سیاسی در تمام مراحل چهارگانه الگوی ارائه شده در این مقاله نقش جدی و فعال دارند و اساساً نمی‌توان در هیچ مرحله‌ای حضور و تأثیرگذاری احزاب سیاسی را نادیده گرفت. ضرورت دارد هم نخبگان سیاسی، هم احزاب سیاسی موجود و هم دولتمردان و قانونگذاران زمینه‌های اجرایی و حقوقی تقویت، تعمیق و تسهیل فعالیت احزاب و نهادهای مربوط به این امر (خانه احزاب و...) و تشکل‌های سیاسی را فراهم آورند و توسعه سیاسی را که به معنی واقعی کلمه از طریق احزاب سیاسی قابل تحقق یافتن است، دنبال کنند. با فرض وجود یک سامان حزبی اثربخش برای نظام جمهوری اسلامی می‌توان انتظار داشت که خروجی‌های الگوی نخبه‌پروری سیاسی برای ما مفید بوده و کارگزاران و مدیران شایسته و مطلوبی پرورش داده‌ایم (گفتگو با جمعی از نخبگان و صاحب‌نظران سیاسی، تهران، شهریور، مهر و آبان ۱۳۹۳).

به هر روی باید تأکید داشت نخبه‌پروری سیاسی می‌تواند سنگ محک توفیق و کارایی احزاب و مجموعه‌های سیاسی در کشور باشد. مع‌الاسف برخی رفتارها و مناسبات سیاست‌زده و افراطی از سوی تشکل‌ها و جناح‌های سیاسی موجب هدر رفتن انرژی نخبگان و انگیزه‌های سیاسی و اجتماعی ایشان می‌شود. احزاب سیاسی باید قادر باشند مطابق با استانداردهای نظام جمهوری اسلامی، فضای سالم، مشارکتی، رقابتی و شایسته‌سالار در روند شکل‌گیری و فعالیت مجالس، شوراها و دولت‌ها ایجاد نموده و کار ویژه‌هایی همچون پرسشگری و نظارت‌گری را در تحقق اهداف و آرمان‌های دینی و ملی دنبال کنند (گفتگو با حجت الاسلام سیدرضا تقوی، ۹۳/۸/۶).

۴. مطبوعات و رسانه‌های همگانی

یکی از کانون‌های رشد و پرورش نخبگان، در محیط‌های رسانه‌ای است. روزنامه‌ها، خبرگزاری‌ها و رسانه‌های جمعی (اعم از رادیو و تلویزیون) به واسطه نوع فعالیت و ارتباطی که با افکار عمومی پیدا می‌کنند، یکی از بهترین بسترهای رشد و پویایی ذهن یک نخبه سیاسی به‌شمار می‌آیند که بتوانند با اقتضائات و الزامات فعالیت سیاسی - اجتماعی آشنا شوند، مطالبات جامعه را بشناسند، از جریان‌های

سیاسی، فکری و فرهنگی - تاریخی اطلاع پیدا کنند و استعداد و جوهره‌ی سیاسی و ذکاوت و هوش خود را در معرض دید قرار دهند. بسیاری از سیاسیون و کارگزاران ارشد مدیریتی و سیاسی در کشورهای گوناگون و از جمله در ایران، سابقه فعالیت‌های مطبوعاتی و ژورنالیستی داشته‌اند و بسیاری از ایشان تأکید می‌کنند که فعالیت روزنامه‌نگاری و رسانه‌ای تا حدود زیادی موجب پختگی و جامع‌نگری آن‌ها شده است. بنابراین مطبوعات و رسانه‌ها می‌توانند از طریق ارتباط با احزاب سیاسی و دانشگاه‌ها افراد و روزنامه‌نگاران جوان و مستعد را که صاحب ذوق و قریحه بوده، قلم شیوا و متقنی داشته و شم تحلیل‌گری بالایی از مسائل سیاسی و اجتماعی دارند به آن‌ها معرفی کنند تا در فرایند پرورش و آموزش‌های سیاسی قرار گیرند. بنابراین مدیران مسئول و سردبیران نشریات و رسانه‌های جمعی در این فرایند واجد نقش مهمی هستند که باید به ایشان گوشزد شود (گفت‌وگو با سیدمرتضی نبوی، تهران، ۹۳/۷/۱۰).

۵. انجمن‌ها و تشکل‌های دانشجویی

شکل‌گیری انجمن‌ها و تشکل‌های دانشجویی چه در دوران پیش از انقلاب و در طول سال‌های مبارزات سیاسی نخبگان و ملت و چه در سال‌های پس از پیروزی انقلاب از نقش قابل توجهی در سیر تحولات سیاسی، اجتماعی و فرهنگی کشور برخوردار بوده‌اند. اتحادیه‌ها و انجمن‌های دانشجویی به دلیل فعالیت در محیط‌های دانشگاهی محل ظهور و بروز استعداد جوانان و نخبگان پر انرژی و پرانگیزه‌ای است که با روحی لطیف، آرمان‌گرا، حق‌گرا و عدالت‌خواه وارد فعالیت‌های گروهی و تشکیلاتی شده‌اند. اگر چارچوبی منظم و قاعده‌مند برای فعالیت‌های متوازن علمی و تشکیلاتی و سیاسی دانشجویان طراحی شود می‌توان انتظار داشت دانشجویان نخبه‌ای از این مجرا شناسایی و پرورش یابند (انصاری، ۱۳۸۶: ۱۳۸).

تشکل‌ها و مجموعه دانشجویی می‌توانند با ابزارها و شیوه‌های گوناگون شرایطی را در فضای دانشگاهی ایجاد کنند تا جوانان و دانشجویان جدیدالورود بتوانند با موضوعات سیاسی آشنا شوند و از ذهنی پویا و درکی عمیق نسبت به مسائل و رویدادها برخوردار باشند. برخی از این شیوه‌ها و راهکارها عبارتند از: انتشار نشریات دانشجویی، برگزاری همایش‌های علمی، تشکیل جلسات پرسش و پاسخ، برگزاری مناظره با حضور نمایندگان طیف‌های مختلف سیاسی، برپایی جلسات نقد و نقادی، مسابقات مقاله‌نویسی. این موارد شیوه‌هایی هستند که فضای دانشگاه را با نشاط و پرتکاپو کرده و به جنب و جوش دانشجویان می‌انجامد. البته این مسیر باید به‌گونه‌ای طراحی شود تا دانشجویان برای عمق‌بخشی به نظرات و تحلیل‌های خود به مطالعه و کسب معلومات فراگیر تشویق شوند و از سطحی‌نگری و فعالیت‌های هیجانی و احساسی برحذر باشند (گفتگو با دکتر جعفر هزار جریبی، ۹۳/۷/۸).

۷ و ۶. مساجد و پایگاه‌های بسیج

از آنجا که «بسیج» به‌عنوان یک نهاد فرهنگی، اجتماعی و شبه‌نظامی پس از انقلاب اسلامی توانست شبکه عظیمی از نیروهای جوان و پرانگیزه را که به فعالیت‌های جمعی و فرهنگی علاقمند بودند، مجتمع سازد و در مساجد سراسر کشور حضور داشته باشد، قادر بوده و هست در فرایند نخبه‌پروری مشارکت داشته، جوانان و نخبگان مستعد و باهوش را شناسایی کند و از طریق معرفی آنان به احزاب و نهادهای

مدنی و سیاسی یا عرضه به شخصیت‌ها و نخبگان سیاسی، این افراد را در فرایند مورد بحث هدایت کند. ائمه جماعات مساجد و مسئولان پایگاه‌های بسیج از این ظرفیت برخوردار هستند که نیروهای جوان، متعهد و شایسته را در طول زمان مورد پایش و سنجش قرار داده و آنان را گلچین کنند و نقش خود را در این الگو (مرحله شناسایی) ظاهر سازند.

مرحله دوم. پرورش و تربیت سیاسی

پس از شناسایی و گلچین کردن نخبگان و انسان‌های شایسته که از خصوصیات اولیه‌ای چون تدین، تعهد، هوش و استعداد، داشتن جوهره‌ی فعالیت‌های سیاسی و جمعی و مواردی از این دست بهره‌مند هستند، مرحله‌ی دوم که «پرورش سیاسی» این افراد و نخبگان است صورت می‌پذیرد. یک جوان متصف به اوصاف فوق ممکن است تحصیلات غیرمرتبط به علوم سیاسی یا علوم انسانی داشته باشد اما لازم است آموزش‌های سیاسی لازم به او عرضه شود. در این مرحله، شالوده‌ی شخصیت سیاسی و فردی «نخبه سیاسی» باید به‌گونه‌ای پروراند شود که او در تراز یک نخبه و کارگزار سیاسی نظام حکومتی اسلام واقع شود و آنگاه برای ایفای نقش در سلسله مراتب اجرایی و حکومتی قرار گیرد. در مرحله‌ی دوم، ضمن ارائه آموزش‌های لازم سیاسی، نخبه سیاسی به‌گونه‌ای پرورش می‌یابد و پایش می‌شود که از ایمان و تعهد مکتبی، امانت و تقوا، بصیرت و تدبیر و دریک کلمه از تربیت معنوی لازم برای قبول قدرت سیاسی برخوردار شود. بدیهی است این بعد، مقدم بر تخصص و شایستگی‌های مدیریتی است لذا در مرحله پرورش نخبگان سیاسی چنانچه بیان شد باید بیش و پیش از هر عنصر دیگری بر مقوله‌ی تقوا و تربیت معنوی تکیه شود. به منظور پرورش سیاسی نخبگان و جوانان انجام یکسری اقدامات و برنامه‌های عملی لازم است چرا که این برنامه‌ها و اقدامات موجب پختگی، تجربه‌اندوزی و جامع‌نگری آنان می‌شوند. این اقدامات عبارتند از:

۱. اعزام به سفرهای زیارتی و یا شرکت در سمینارها و همایش‌های خارج از کشور؛
۲. اعزام به سفرهای خارج از کشور برای بازدید از سازمان‌ها و نهادهای مهم بین‌المللی و...
۳. مشاوره دادن به مدیران ارشد و یا حضور در جلسات و برنامه‌هایی که مدیران ارشد نظام در دوران مسئولیت دارند؛ به‌طور مثال ایده‌ی مشاوران جوان در طول دولت نهم ایده‌ای عالمانه بود که البته در عمل نتایج چندانی از حیث پرورش نخبگان جوان نداشت؛
۴. اعزام به سخنرانی در مناسبت‌ها و مراسم مختلف در داخل یا خارج از کشور؛
۵. الزام به نوشتن و به رشته تحریر در آوردن مطالب و تراوشات ذهنی و دغدغه‌ها در موضوعات گوناگون؛
۶. اعطای بورسیه‌های تحصیلی در داخل یا خارج از کشور به دانشجویان یا نخبگان سیاسی مستعد و واجد شرایط؛
۷. اعطای فرصت‌های مطالعاتی و پژوهشی برای سفر به کشورهایی چون مالزی، سنگاپور، ژاپن و... در باب مطالعه و بررسی تجربه کشورهای توسعه یافته که با ابتکار مدیران و اتکای به نخبگان به رشد و پیشرفت نائل آمده‌اند؛

۸. حضور در رسانه‌ها (مطبوعات، رادیو و تلویزیون) با هدف چهره‌سازی و تشخیص بخشی به نخبگان؛
۹. شرکت دادن در جریان رقابت‌های انتخاباتی ریاست‌جمهوری و مجلس و فعالیت در ستادهای انتخاباتی کاندیداها؛

۱۰. تشویق به حضور، فعالیت و عضویت در انجمن‌ها، تشکل‌ها و احزاب سیاسی؛

۱۱. فراهم آوردن فرصت تدریس در دانشگاه‌ها یا دبیرستان‌ها برای تقویت قدرت بیان و برقراری ارتباط با مخاطب؛
۱۲. الزام به مطالعه و آشنایی عمیق با موضوعاتی از قبیل تاریخ، سیاست، فرهنگ و دین در ایران و جهان؛

۱۳. تشکیل محافلی برای حضور جوانان نخبه به منظور تحلیل و ارزیابی وضعیت نهادهای سیاسی موجود کشور؛

۱۴. شرکت در جلسات اتاق فکر با حضور بازنشستگان سیاسی و نخبگان کارکشته و قدیمی .

۱۵. تخصص‌گرایی در روند پرورش نخبگان به این معنا که مثلاً وزارت امور خارجه در تربیت سفیران و مدیران خود نیازمند آموزش تخصص‌هایی است که با سایر وزارتخانه‌ها متفاوت است. (دیپلماسی، آداب کنسولی و...)

۱۶. آموزش مسئولیت‌پذیری (responsibility) و داشتن تفکر خلاق برای نخبگان جوان (Agassi, Swartz, 2007: 42)

در کنار اقدامات عملی فوق، «تربیت معنوی نخبگان» نیز که در طول زمان و با پایش دقیق و مناسب، نتیجه بخش خواهد بود، باید دنبال شود. در طول اقدامات عملی فوق می‌توان شاخص‌هایی چون تقوا، اخلاق، صداقت، پاکدستی، اهل گذشت و عفو بودن، تحمل و سعه صدر داشتن، مناسبات اجتماعی، قدرت بیان و شم تحلیل‌گری و موارد مشابه را در نخبگان جوان ارزیابی و پایش کرد. بنابراین در مرحله‌ی پرورش و تربیت نخبه سیاسی به بُعد معنوی و اخلاقی او به موازات تجربه‌اندوزی عملی و آشنایی با لوازم و الزامات فعالیت سیاسی، و هم به بُعد تحصیلی و آموزشی به موازات مهارت‌های سیاسی و اجتماعی او توجه می‌شود (گفتگو با حسین مرعشی، ۹۳/۸/۱۵).

مرحله سوم. گزینش و به کارگیری

پس از اینکه نخبه سیاسی آموزش‌های لازم را پشت سر گذاشت و به حدی قابل قبول از شایستگی‌های معنوی، از توانمندی‌های شخصیتی و استعداد‌های سیاسی و مدیریتی دست یافت از دو طریق در معرض واگذاری مسئولیت‌ها و مناصب سیاسی، اجرایی، تقنینی و سیاستگذاری قرار می‌گیرد: یا با انتخاب مستقیم مردم و از طریق برگزاری انتخابات و یا با صدور حکم مسئولیت از طریق مقام مافوق،

در صورت نخست، نظام حزبی و نظام انتخاباتی ما که باید به روزآمدی و کارآمدی لازم دست یابند، افراد واجد شرایط را پس از اخذ تأییدهای لازم از سوی مراجع قانونی در معرض انتخاب شهروندان قرار می‌دهند. نمایندگی مجلس شورای اسلامی، نمایندگی مجلس خبرگان رهبری، عضویت در شورای شهر و

روستا و ریاست جمهوری سمت‌هایی هستند که طبق قانون اساسی بایستی با انتخابات و رأی مستقیم مردم به افراد سپرده شوند.

در حالت دوم، طیف وسیعی از مقامات و سمت‌های سیاسی کشوری، استانی و خارج از کشور وجود دارند که از طریق مقامات عالی (رهبر، رئیس‌جمهور، وزیران، رئیس قوه قضاییه، نمایندگان مجلس) به افراد واگذار می‌شوند. در فرایند به‌کارگیری افراد، بایستی چند نکته لحاظ شود:

۱. طی کردن سلسله مراتب در اخذ مسئولیت برای افراد لحاظ شود؛ به‌طور مثال اگر فردی قرار است «استاندار» شود، پیشتر باید در سمت‌هایی چون فرمانداری، معاون استانداری و یا در سمت‌های عمرانی و اجرایی شاخص حضور داشته و فرد کارآمد یا موفقی بوده باشد.

۲. نخبگان جوان در اولین واگذاری مسئولیت باید معدل قابل قبولی از اوصاف و شرایط مدنظر در مرحله‌ی دوم، یعنی پرورش و تربیت سیاسی (عملی - معنوی)، کسب کرده باشند.

۳. سابقه‌ی افراد از حیث حسن شهرت، عملکرد موفق، کارآمدی و تعهد پایش و ارزیابی شده باشد.

۴. در حکم افراد مدت‌زمان و دوره‌ی مسئولیت قید شده باشد تا افراد نسبت به زمان مسئولیت خود برنامه‌ریزی نمایند، و تمدید حکم تنها با ارزیابی واقعی و نه تشریفاتی عملکرد مدیران صورت پذیرد.

۵. ارتقای نخبگان و مدیران در سلسله مراتب اجرایی و سیاسی، تنها براساس شایستگی، توانمندی و موفقیت صورت پذیرد و به ملاک‌های ناپسندی چون وابستگی‌های فامیلی و قومیتی، ارادت سالاری، لابی‌گری و... توجه نشود.

۶. نسبت به تخلفات، قصورها و تقصیرها و موارد فسادآلود هیچگونه اغماض و تبعیضی در قبال افراد صورت نگیرد تا مقوله‌ی نخبه‌پروری و گردش نخبگان در روندی سالم، نهادینه شود و تکامل یابد.

۷. جوان بودن، میانسال بودن و یا سن بالا در برخی سمت‌ها و مناصب موضوعیت پیدا می‌کنند که باید در به‌کارگیری افراد لحاظ شوند. مثلاً هر میزان هم که یک جوان ۳۰ ساله پخته، متعهد، شایسته، تحصیلکرده و کاردان باشد برای استاندار شدن مناسب نیست زیرا منصب و اختیارات او و حضور مقامات دیگری که در حوزه‌ی او مسئولیت دارند (نماینده ولی فقیه، ائمه جمعه، فرمانداران و...) به‌گونه‌ای است که ممکن است اقتدار و جایگاه او را برنتابند. در حالی که همین جوان ۳۰ ساله ممکن است در یک سمت اجرایی مربوط به جوانان و ورزش یا حوزه‌های دیگر، مدیر بسیار کارآمد و شایسته‌ای باشد.

۸. هر چند محدود کردن سن در اصل واگذاری مسئولیت چندان مورد توجه نبوده اما شایسته است مثلاً برای نمایندگی مجلس، وزارت، استانداری و... سقف سنی تعیین شود. سن بالای ۷۰ سال، سن مناسبی برای چنین پست‌هایی نمی‌باشد چرا که تحرک، پویایی و انرژی بسیار زیادی می‌طلبد.

۹. واگذاری مسئولیت به افراد باید در دولت‌ها و ادوار مختلف مجلس و شوراها به‌گونه‌ای باشد که در نخبگان سیاسی این احساس به‌وجود آید که گردش نخبگان و تغییرات نخبگانی در ساختار سیاسی و اداری کشور واقعیت دارد. چنین باوری به نحوه‌ی عملکرد نخبگان سیاسی و تعامل آنان با یکدیگر بستگی دارد.

۱۰. نحوه‌ی گزینش و انتخاب افراد در سمت‌ها و مسئولیت‌ها باید بیشترین مجال را برای تحقق شایسته‌سالاری و تخصص‌گرایی در کشور فراهم سازد. دانش آموخته‌ی رشته دامپزشکی، در عالی‌ترین نهاد فرهنگی کشور به کار گرفته نشود و نخبه سیاسی توانمند و آماده‌ی تلاش و خدمت، منزوی نگردد. چنین دغدغه‌هایی باید در فضای سیاسی و عمومی کشور به یک باور تبدیل شوند.

مرحله چهارم. پایش نخبگان سیاسی

مقصود از «پایش» نخبگان سیاسی در این مرحله کمی متفاوت‌تر از آن چیزی است که به‌عنوان پایش نخبگان جوان در مراحل سه‌گانه قبلی بیان می‌شد. پایش نخبگان در مراحل «شناسایی»، «پرورش و تربیت» و «گزینش و به‌کارگیری» جنبه کنترلی و نظارتی داشت تا در طول زمان و به‌تدریج بتوان نسبت به صلاحیت‌ها، استعدادها و اثربخشی آموزش و پرورش سیاسی و تربیت معنوی نخبگان به یک ارزیابی دست یافت. در حقیقت «پایش» در مراحل قبلی جنبه کنترلی، اثرسنجی و ارزیابی داشت حال آنکه مقصود از پایش به‌عنوان یک مرحله مستقل و چهارمین مرحله شامل حفظ، صیانت و بهره‌گیری از تجارب و آموخته‌های کارگزاران و نخبگانی است که در وضعیت فراغت از مسئولیت به سر می‌برند و یا در انتظار واگذاری مسئولیت جدید هستند. همچنین بازنشستگان سیاسی و نخبگان کارکشته‌ای که به دلیل کهنولت سن یا هر دلیل دیگری اکنون مسئولیت یا سمتی ندارند، به‌طور مثال یک سفیر که با پایان مأموریت سیاسی به کشور بازگشته یا نماینده‌ی مجلسی که در دوره‌ی جدید انتخابات مجلس موفق به اخذ رأی مردم نشده و یا وزیری که با رأی عدم‌اعتماد مجلس از کار کنار گذاشته شده است. علاوه بر اینها در کشور ما با تغییر هر دولتی (۴ یا ۸ سال) جمع زیادی از عالی‌ترین مدیران و کارگزاران به دلایل سیاسی و جناحی به حاشیه رانده شده و اساساً توجهی به ایشان نمی‌شود. بدیهی است این افراد نباید به حال خود رها شوند بلکه هر کدام در زمره‌ی سرمایه‌های انسانی و نخبگانی این کشور و ملت به‌شمار می‌آیند که باید به نحوی شایسته و دقیق مورد پایش نخبگانی قرار گیرند و از تجربیات و یافته‌های مدیریتی ایشان بهره‌گیری دقیق صورت گیرد.

مهمترین اقدامات و برنامه‌های الگوی پرورش و گزینش نخبگان سیاسی در این مرحله عبارتند از:

۱. تشکیل اتاق‌های فکر برای بهره‌گیری از مشورت و استفاده از تجارب نخبگان سیاسی.
۲. مشاوره به مقامات و مدیران در نهادها و سازمان‌های مختلف به تناسب تخصص و تجربه‌ای که دارند؛
۳. مشارکت در مراحل اول و دوم الگوی پرورش نخبگان سیاسی (شناسایی - پرورشی)؛
۴. تدوین کتاب و ثبت مکتوب خاطرات و تجربیات به‌عنوان مستندات از مدیریت و یافته‌های شخصی (اعم از توفیقات، شکست‌ها، ابتکار عمل‌ها و...)
۵. ایجاد فرصت آموزشی برای تدریس در دانشگاه‌ها با هدف انتقال تجارب به جوانان و دانشجویان؛
۶. انتصاب در هیأت‌مدیره‌ها یا هیأت‌امناهای نهادها و شرکت‌های عام‌المنفعه و خیریه؛
۷. انتشار نشریات تخصصی یا مطبوعات سراسری و محلی؛

۸. اعزام به مناطق مختلف کشور به‌عنوان عناصر نظارتی و بازرسی مستقیم؛ این افراد که خود زمانی مدیران عالی‌رتبه‌ای بوده‌اند، به واسطه اشراف به مسائل و تجربیات و فراغت خاطری که دارند، می‌توانند نقش بهترین ناظر و بازرس را برای مدیران ارشد پس از خود ایفا کنند؛
۹. راه‌اندازی احزاب و تشکلهای سیاسی جدید یا عضویت فعال در احزاب و تشکلهای موجود؛
۱۰. اعزام به مأموریت‌های فرهنگی و بشردوستانه در خارج از کشور به‌عنوان یک حرکت اسلامی، انقلابی و نخبگانی تا هم بتوانند برنامه‌ها و اقدامات انسانی و فرهنگی را در نقاط مختلف جهان به ویژه کشورهای مسلمان دنبال کنند و هم به‌عنوان سفیران انقلاب اسلامی، حقانیت و صداقت نظام جمهوری اسلامی را در برابر سوژه‌های موردنظر در تبلیغات رسانه‌ای بیگانگان علیه ایران (اعم از حقوق بشر، تروریسم، انرژی هسته‌ای، بنیادگرایی و...) به اثبات برسانند.
- الگوی پرورش نخبگان و کارگزاران سیاسی در پی فرمایشی شدن و غیرطبیعی شدن روند گردش نخبگان در نظام سیاسی نیست، بلکه در تلاش است با شناسایی درست افراد و برنامه‌ریزی برای تربیت و پرورش هدفمند و چندبُعدی ایشان، از انحراف و ریزش‌های احتمالی نخبگان به‌عنوان ارزشمندترین سرمایه‌های ملی تا حد مقذور جلوگیری کند. (گفتگو با دکتر کاووس سید امامی، ۹۳/۸/۳) ریزش‌هایی که آسیب‌ها و اختلالات بسیار زیادی در نظام حکومتی و جنبه‌های سیاسی حاکمیت (کارآمدی - عدالت - مشروعیت - اعتماد - مقبولیت - مشارکت و...) در پی دارد. نکته‌ی دیگر اینکه الگوی گزینش و پرورش نخبگان سیاسی در پی این نیست که صددرصد نخبگان در قالب این روند در مسیر رشد و گردش نخبگانی قرار بگیرند بلکه در پی تحقق حداکثری این الگوست تا مثلاً ۷۰ الی ۸۰ درصد نخبگان و کارگزاران سیاسی نظام به این شکل مورد شناسایی، پرورش و به‌کارگیری قرار گیرند. بدیهی است انتظار مدیریت صددرصدی فرایند گردش نخبگان در حاکمیت نه مطلوب است و نه امکان‌پذیر و با مقدرات سیاسی، اجتماعی و تنوعات نخبگانی قابل تحقق نمی‌باشد.

نتیجه‌گیری

بر مبنای مباحث و موضوعاتی که در این مقاله در باب اهمیت و ضرورت سپردن مدیریت امور جامعه و سیاست به «نخبگان» و انسان‌های برگزیده و شایسته، مطرح شد بیان داشتیم که به هر میزان «نخبگان» و «شایستگان» بر مسند امور حاکم شوند، حکومت و حکومت‌داری به مراتب بالایی از «کارآمدی» و «کارایی» دست می‌یابد و جنبه‌هایی چون «مشروعیت»، «مقبولیت» و «عدالت‌ورزی» حکومت تقویت می‌شوند. همچنین با حاکمیت نخبگان، سایر مفاهیم حوزه‌ی سیاست اعم از «مشارکت»، «رقابت»، «گردش نخبگان» و... در وضعیت بهینه‌ای قرار می‌گیرند و به اصلاح «توسعه سیاسی و اجتماعی» در مسیری رو به رشد قرار خواهد گرفت. فرض اینکه حاکمیت نخبگان به «نخبه‌گزینی» و «نخبه‌پروری» می‌انجامد.

با عنایت به چنین مسأله‌ای، تجربه‌های گوناگون کشورهای توسعه یافته و پیشرفته را در باب میدان دادن به نخبگان و سرآمدان جامعه مورد بررسی و ارزیابی قرار داریم. نشان داده شد که چه در دوران گذشته تاریخ و چه در تجربیات معاصر، هر نظام سیاسی و حکومتی که به موضوع تربیت و گزینش انسان‌های توانمند، شایسته، هوشمند و در یک کلام «نخبه» توجه ویژه‌ای مبذول داشته دوام و بقای خود را با کارآمدی و مقبولیت قرین ساخته است. در مطالعه‌ی تجارب ارزشمند کشورهای چون فرانسه، ایتالیا، انگلیس، چین، مالزی، کره جنوبی و سنگاپور نیز ملاحظه می‌شود که انسان‌های نخبه و شایسته موجبات توسعه و جهش سیاسی، اقتصادی و صنعتی این کشورها را فراهم آورده‌اند و تمام این توفیقات به مدد وجود مدل‌هایی سامان‌مند و مدون از شناسایی و تربیت ظرفیت‌های انسانی نخبه و هوشمند بوده است. مدیران و کارگزاران اندیشمند و کارآمدی که هم دقیقاً تربیت شده‌اند و دقیقاً به کار گرفته شده‌اند و هم کارایی و اثربخشی دانش و تخصص و تعهد آن‌ها در عمل به اثبات رسیده است (Brezis, 2010:8). براساس چنین دغدغه‌ها و تجربیاتی که مورد تأکید قرار گرفت نشان دادیم که در سال‌های پس از پیروزی انقلاب اسلامی الگوی تعریف شده و روشمندی برای شناسایی و پرورش نخبگان و کارگزاران سیاسی و اجرایی وجود نداشته است. با مروری بر ترکیب دولت‌ها و کابینه‌ها، بررسی ادوار مجلس شورای اسلامی و تأملی بر زمینه‌های روی کارآمدن نخبگان سیاسی و وضعیت موجود نخبه‌پروری و گفت‌وگو با چهره‌های سیاسی و حزبی به این نتیجه رسیدیم که فرضیه مطرح شده از جهات مختلفی تأیید می‌شود و هیچ‌گویی در تربیت نخبگان و کادرسازی برای نظام جمهوری اسلامی وجود نداشته و ندارد. نهایتاً الگوی پیشنهادی شامل چهار مرحله با اقدامات عملی و پیشنهادی هر کدام مطرح شد. در خصوص این پیشنهادات ممکن است این تلقی پیش بیاید که برخی از این اقدامات در حال اجرا هستند که باید گفت هرچند بعضی از این موارد به نحو پراکنده و جزئی وجود دارند اما هیچ ارتباط ارگانیک و مدونی نیست که به نهادینه شدن و سامان یابی این اقدامات به مثابه یک الگوی تعریف شده و هدفمند بینجامد. براساس نتایج حاصل از مباحث مطرح شده در این مقاله، راهبردها و پیشنهادات زیر مورد تأکید هستند:

۱. ارتقای سطح عقلانیت نخبگان سیاسی، جناح‌ها و گروه‌های سیاسی در باب اتخاذ رویکردی دوراندیشانه و موسع نسبت به پرورش نخبگان سیاسی و اجماع نظر در قبال اهمیت راهبردی این مسئله در بقا و تداوم نظام سیاسی

۲. توانمندسازی نخبگان سیاسی، احزاب و تشکل‌های سیاسی برای افزایش زمینه‌های همدلی، تفاهم و تعامل مؤثر با یکدیگر در قبال منافع کلان و بلندمدت نظام و انقلاب که بی‌تردید مقدمه‌ی بنیادینی برای نخبه‌پروری و شایسته‌سالاری در کشور است و به عملی شدن الگوی ارائه شده در این رساله کمک خواهد کرد.

۳. تقویت نظام حزبی در کشور با حمایت و پشتیبانی مادی و معنوی از احزاب سیاسی موجود و رفع ایرادات و کاستی‌های حقوقی و قانونی در باب آزادی و توسعه احزاب و تشکل‌های سیاسی در چارچوب قانون اساسی و اقتضانات سیاسی و بومی نظام جمهوری اسلامی؛

۴. اصلاح و روزآمد سازی نظام انتخاباتی و قانون برگزاری انتخابات در کشور به‌عنوان یک اقدام حقوقی و قانونی مؤثر در نهادینه شدن فرایند گردش نخبگان و اعمال دقیق‌تر الگوی پرورش و به‌کارگیری نخبگان و شایستگان در مسئولیت‌ها و مناصب سیاسی و مدیریتی؛

۵. به حداقل رساندن زمینه‌ها و بسترهای بروز منازعه سیاسی و شکاف بین نخبگان و گروه‌های سیاسی که به دور شدن آن‌ها از یکدیگر و کم‌رنگ شدن زمینه‌های همگرایی و تعامل می‌انجامد و قطعاً بحث پرورش و گزینش هدفمند نخبگان سیاسی که موضوعی ملی و فراجنبی است، تحت‌الشعاع همین اختلافات و تعارضات قرار می‌گیرد.

۶. اتخاذ رویکرد ملی، فراجنبی و حاکمیتی نسبت به مقوله‌ی راهبردی و کلیدی پرورش و گزینش نخبگان سیاسی که بایستی این فرایند از جمیع جهات در تراز اندیشه و گفتمان نظام جمهوری اسلامی، که یک نظام سیاسی دینی و مردمی است، دنبال شود. چنین رویکردی، باعث عبور از تنگ‌نظری‌ها و انحصارطلبی نخبگانی خواهد شد و به حاکمیت شایستگی و تخصص‌یاری می‌رساند.

۷. کیفی‌سازی توسعه و گسترش فعالیت نهادهای غیردولتی (NGO) و سیاستگذاری در قبال مدیریت چنین نهادهایی تا زمینه‌های مشارکت و توسعه سیاسی از طریق افکارعمومی و از متن جامعه تقویت شود. بدیهی است در چنین بستری می‌توان انتظار کارآمدی هر چه بیشتر فعالیت‌های حزبی و سیاسی و تحرک اجتماعی خودجوش را داشت. «نخبه‌پروری نهادینه شده» نیز در چنین بستری مؤثرتر و پربازده‌تر خواهد بود. (Keskin, R. Halpern, 2005: 4).

۸. بوروکراتیزه شدن ساختارهای اداری به معنای گزینش و ارتقای افراد و مدیران براساس شایستگی و صلاحیت و ایجاد نظام اداری مبتنی بر «شایسته‌سالاری» تا افراد و کارمندان شایسته، توانمند و مستعد زمینه رشد در پلکان ترقی را داشته باشند. در چنین نظامی، توانایی و توانمندی به علاوه شایستگی‌های ذاتی، اکتسابی و معنوی، تقویت می‌شود و فرد مستعد و شایسته در مدت زمان مشخص از کارمندی به سطوح بالای مدیریتی در حوزه‌ی فعالیت تخصصی خود می‌رسد. سیستم توانامحور و شایسته‌محور، توانایی و شایستگی را جذب می‌کند.

۹. دقت و نظارت مؤثر در واگذاری مسئولیت‌های اجرایی و سیاسی به نخبگان از حیث داشتن «اهلیت» (به‌معنای شایستگی‌های مدیریتی در کنار تقوا و تعهد دینی و اخلاقی) و برخورد قاطع و بدون مماشات در برکناری و طرد افراد فاقد اهلیت از گردونه‌ی مناصب سیاسی و اجرایی.

۱۰. سند چشم‌انداز ۱۴۰۴ که توسعه همه‌جانبه جمهوری اسلامی را دنبال می‌کند و از سال ۱۳۸۴ آغاز شده، افق روشن و امیدآفرینی در قالب «الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت» پیش‌روی ما قرار داده اما باید دانست به تعبیر عالمان علم مدیریت، «سیاست‌گذاری خوب» و روشن، مستلزم «اجرای خوب استراتژی‌ها» و برنامه‌هاست و اجرای خوب، نیازمند مجریان توانمند، نخبه و شایسته است. نخبه‌پروری سیاسی باید با

لحاظ چنین چشم‌اندازی از جایگاه ویژه‌ای در نظام سیاسی - مدیریتی کشور برخوردار باشد و پایدارسازی فرایند پرورش نخبگان به‌عنوان یک امر راهبردی دنبال شود.

منابع

- آیور، مک (۱۳۶۴)، جامعه و حکومت، ترجمه ابراهیم علی کنی، تهران: بنگاه ترجمه و نشر کتاب.
- اخوان کاظمی بهرام (۱۳۸۳)، درآمدی بر کارآمدی در نظام سیاسی، تهران: نشر دانش و اندیشه معاصر.
- ازغندی، علیرضا (۱۳۸۵)، درآمدی بر جامعه‌شناسی سیاسی در ایران، تهران: انتشارات قومس.
- ازغندی، علیرضا (۱۳۸۵)، نخبگان سیاسی ایران بین دو انقلاب، تهران: قومس.
- انصاری، محمدمهدی (۱۳۸۶)، نخبه‌پروری سیاسی، تهران: انتشارات دادگستر.
- ایونز، مارک (۱۳۸۳)، نخبه‌گرایی، ترجمه محمود شهابی، فرهنگ اندیشه، سال سوم، شماره‌ی ۱۰.
- باتامور، تی. بی (۱۳۸۱)، نخبگان و جامعه، ترجمه علیرضا طیب، تهران: شیرازه.
- برزگر، ابراهیم (۱۳۹۳)، اندیشه‌ی سیاسی امام خمینی؛ سیاست به مثابه صراط، تهران: سمت.
- برزگر، ابراهیم (۱۳۸۹)، ساختار فهم اندیشه سیاسی اسلام، فصلنامه دانش سیاسی، شماره‌ی ۲.
- برزگر، ابراهیم (۱۳۸۸)، روان‌شناسی سیاسی، تهران: انتشارات سمت.
- برنارد، لوئیس (۱۳۸۲)، زبان سیاسی اسلام، مترجم غلامرضا بهروز لک، تهران: نشر نی.
- ترابی، یوسف (۱۳۸۸)، اجماع نظر نخبگان سیاسی و توسعه در جمهوری اسلامی ایران، تهران: دانشگاه امام صادق.
- جعفری، محمدتقی (۱۳۸۹)، حکمت‌اصول سیاسی اسلام، تهران: مؤسسه تدوین و نشر آثار علامه جعفری.
- جلالی، یاسر و صدیق سروستانی، رحمت‌الله (۱۳۹۰)، نخبگان قدرت در شهر تهران؛ نقش تصمیم‌گیران در مسائل اجتماعی، دوفصلنامه‌ی پژوهش سیاست نظری، شماره‌ی ۱۰.
- حقیقت، سیدصادق (۱۳۹۲)، مبانی اندیشه‌ی سیاسی در اسلام، قم: انتشارات دانشگاه مفید.
- خرمشاد، محمدباقر (۱۳۸۲)، فساد سیاسی در ایران معاصر، فصلنامه مطالعات راهبردی، شماره ۱۹.
- خرمشاد، محمدباقر (۱۳۸۵)، نقش اجتماعی خواص از دیدگاه جامعه‌شناسی پارتو، فصلنامه مصباح، شماره‌ی ۲۳.
- دال، رابرت (۱۳۶۴)، تجزیه و تحلیل جدید سیاست، ترجمه حسین ظفریان، تهران: نشر خرمی.
- دلشاد تهرانی، مصطفی (۱۳۷۷)، حکومت حکمت، تهران: خانه اندیشه جوان.
- دهخدا، علی‌اکبر (۱۳۷۷)، لغت‌نامه دهخدا، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- دیلم صالحی، بهروز (۱۳۸۲)، درآمدی بر نخبه‌گرایی، فصلنامه راهبرد، شماره ۳۱.
- دیلینگر، ویلیام و فی، ماریان (۱۳۷۹)، از حکومت متمرکز تا حکومت غیرمتمرکز، مترجم پرویز راد، مدیریت دولتی شماره‌ی ۳۷.
- ذوعلم، علی (۱۳۸۵)، تجربه کارآمدی حکومت ولایی، تهران: پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی.
- ردادی، محسن (۱۳۹۰)، نظریه اعتماد سیاسی با تأکید بر گفتمان اسلامی، تهران: دانشگاه امام صادق (ع).
- روشه، گی (۱۳۸۵)، تغییرات اجتماعی، ترجمه منصور وثوقی، تهران: نشر نی.
- زونیس، ماروین (۱۳۸۷)، روان‌شناسی نخبگان سیاسی ایران، مترجمان پرویز صالحی، سلیمان امین‌زاده، زهرا لبادی، تهران: انتشارات چاپخش.
- سیف‌زاده، حسین (۱۳۷۹)، مدرنیته و نظریه‌های جدید علم سیاست، تهران: دادگستر.
- شجیعی، زهرا (۱۳۷۲)، نخبگان سیاسی ایران از انقلاب مشروطیت تا انقلاب اسلامی، تهران: نشر سخن.

- عظیمی دولت‌آبادی، امیر (۱۳۸۷)، *منازعات نخبگان سیاسی و ثبات سیاسی در جمهوری اسلامی ایران*، تهران: انتشارات مرکز اسناد انقلاب اسلامی.
- فتحی آشتیانی، علی (۱۳۷۷)، *مقدمه‌ای بر روان‌شناسی سیاسی*، تهران: انتشارات بعثت.
- مارش، دیوید و استوکز جری (۱۳۸۴)، *روش و نظریه در علوم سیاسی*، ترجمه امیرمحمد حاجی یوسفی، تهران: پژوهشکده مطالعات راهبردی.
- مشعلی، بهزاد (۱۳۹۲)، *مقدمه‌ای بر ساختار حکومت در ایران*، تهران: انتشارات رصدعلم.
- Agassi, Joseph and Swartz, Ronald, *Educating Elites in Democratic Societies: a dialogue, policy futures in Education*, Vol 5, 2007.
- Black, Antony, *the state of the house of Osman*, 2001.
- Brezis, Elise S., *The Effects of Elite Recruitment on social cohesion and Economic Development*, December 2010.
- Campbell, Tom, *justice*, Humanities press international, Inc., 1990.
- Hunter, Floyd, *Community power structure: A study of Decision Makers*, New York: Holmes and Meier, 1953.
- Keskin, tugrul and R.Halpern, Patrick, *Behind Closed Door; Elite Politics, Think tanks, and U.S. Foreign Policy*, Insight Turkey, Vol 7, 2005.
- Lewis, Bernard, *Istanbul and the civilization of the ottoman Empire*, 2002.
- Michelson, Melissa, *The corrosive effect of acculturation: How Mexican Americans lose political trust*, *Social science quarterly*, 84, 4, 2003.
- Putnam, R.D., *The Comparative study of political Elites*, New Jersey: prentice Hall, 1976.
- Quataert, Donald, *History of the ottoman Empire and Modern Turkey*, Cambridge university press, 2010.
- Shils, Edward, *the Intellectuals and the powers and other Essays*, London University Press, 1972.
- Young, Michael *the rise of the Meritocracy*, penguin, transaction publishers, 1994.