

# بررسی و رتبه‌بندی موانع حضور فعال ایران در نهادها و سازمان‌های بین‌المللی با تأکید بر نقش آموزش نیروی انسانی با استفاده از تکنیک TOPSIS

مهدی نوید ادهم<sup>۱</sup> \* حمید شفیع‌زاده<sup>۲</sup>

## چکیده

مقاله حاضر با رویکرد توصیفی-زمینه‌یابی به دنبال شناسایی و رتبه‌بندی موانع حضور فعال ایران در نهادها و سازمان‌های بین‌المللی با تأکید بر آموزش نیروی انسانی و ارائه راهبردهای مقابله با آن است. جامعه آماری پژوهش، شامل کلیه اساتید و محققان برجسته و مدیران اجرایی در حوزه سازمان‌های بین‌المللی است که از میان آنها ۲۵ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه‌ای محقق ساخته مشتمل بر ۷ مانع اصلی و مجموعاً ۲۰ گویه بود. استفاده از پیشینه پژوهش و نظرات متخصصان در تهیه پرسشنامه حاکی از روایی محتوایی آن است. برای سنجش پایایی پرسشنامه نیز ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۳ برآورد شده که نشان‌دهنده پایایی بالای آن است. سپس از طریق تکنیک TOPSIS موانع مورد بررسی، رتبه‌بندی شدند.

نتایج مقاله نشان داد از بین ۷ مانع اصلی احصاء شده در مسیر حضور فعال ایران در نهادها و سازمان‌های بین‌المللی، «عدم توجه به آموزش و پرورش نیروی انسانی متخصص و متعهد» با شاخص ۰/۵۸۱۰ از نظر صاحب‌نظران و مدیران شرکت‌کننده در پژوهش در رتبه اول است. «ضعف در توانایی‌های فردی» با شاخص ۰/۵۶۸۲ و «فشار و تهدید نظام سلطه» با شاخص ۰/۵۰۶۲ به ترتیب به‌عنوان مانع دوم و سوم معرفی شدند. نتایج بررسی وضعیت موجود نشان داد متأسفانه ایران نتوانسته است در رقابت با سایر کشورهای در حال توسعه، نخبگان فعالی را برای

۱. عضو هیئت علمی دانشگاه شهید رجایی (mahnavid@yahoo.com)

۲. گروه مدیریت آموزشی، واحد گرمسار، دانشگاه آزاد اسلامی، گرمسار، ایران (نویسنده مسئول) (shafizadeh11@gmail.com)

حضور و مشارکت سازنده در سازمان‌های بین‌المللی تربیت کند. به همین منظور لازم است طی یک برنامه جامع که صرفاً اهداف مقطعی و کوتاه مدت را در برنگیرد، به تربیت این افراد پرداخته شود.

**واژگان کلیدی:** آموزش نیروی انسانی، نهادها و سازمان‌های بین‌المللی، ایران، تکنیک  
TOPSIS.

فصلنامه راهبرد اجتماعی فرهنگی • سال ششم • شماره بیست و چهارم • پاییز ۹۶ • صص ۲۹-۷

تاریخ دریافت مقاله: ۹۶/۱/۲۰ تاریخ پذیرش مقاله: ۹۶/۵/۲۸



## مقدمه

رشد و توسعه هر کشوری در گرو توسعه منابع انسانی آن کشور است. امروزه رشد، گسترش و تغییر و تحول سریع علوم و ابزارها نیاز به آموزش را ایجاب می‌کند. آموزش کارکنان از اساسی‌ترین نیازهای هر کشوری است که وظیفه به روز نمودن دانش عمومی، علمی و تخصصی افراد را بر عهده داشته و متناسب با تحولات علمی و رشد صنایع آموزشی و تغییرات در نظام آموزشی است. آموزش، کارآمدترین ابزار و قوی‌ترین فرایند موجود برای انتقال دانش، مهارت نیروی انسانی و تقویت آنان برای انجام وظایف است. با توجه به تغییر و تحولات کنونی و پیشرفت علوم و فنون، فناوری و نیز تعدد مشاغل و حرف و برای جلوگیری از اتلاف منابع، آموزش کارکنان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، و اجرای آن نیاز به برنامه‌ریزی و مطالعه دقیق بر اساس نیازهای آموزشی دارد. بی‌تردید نیروی انسانی سهم به‌سزایی در پیشبرد اهداف کلان کشورها دارد و باید همگام با تحولات روزمره در کلیه زمینه‌ها متحول شود (اورال و ساگلام، ۲۰۱۰). آموزش، به تلاش برنامه‌ریزی شده‌ای اشاره می‌کند که به وسیله یک سازمان برای تسهیل یادگیری مرتبط با وظایف بر روی بخشی از کارکنان اعمال می‌شود. همچنین آموزش و بهسازی به افزایش سطح مهارت فردی در یک یا چند حوزه تخصصی منجر می‌شود (عباس‌پور، ۱۳۹۳). آموزش‌هایی که برای بهبود عملکرد کارکنان و در نتیجه افزایش کارایی سازمان ارائه می‌شود، که اغلب پس از استخدام در سازمان و به‌منظور آماده‌سازی افراد برای اجرای بهینه وظایف و مسئولیت‌های شغلی صورت می‌پذیرد، در سه محور اساسی توسعه دانش، بهبود مهارت‌ها و ایجاد یا تغییر نگرش‌ها ارائه می‌شود (فلور و هاست، ۲۰۰۲).

از طرف دیگر، روند کلان جهانی سازی، فارغ از اهدافی که توسط غرب برای آن تعیین شده، به شکلی روزافزون در حال گسترش است و بخشی از قدرت حکومت‌ها و

دولت‌ها تقلیل پیدا کرده و به نهادها و سازمان‌های بین‌المللی تفویض شده است، که در قالب پیمان‌ها و معاهدات بین‌المللی مشاهده می‌شوند. سازمان بین‌المللی، اجتماع نهادینه گروهی از کشورهاست که به منظور تحقق هدف‌های معین و مشترک در زمینه‌های مختلف اقتصادی، سیاسی، فرهنگی و ... با یکدیگر همکاری می‌کنند. مبنای تأسیس هر سازمان بین‌المللی، معاهده مؤسس است که به منزله اساسنامه آن سازمان است. این معاهده، یک سند چندجانبه بین‌المللی است.

امروزه سازمان‌های بین‌المللی با پیمودن مرزهای جغرافیایی تقریباً در تمام حوزه‌ها ریشه دوانده‌اند و هر مسئله‌ای که به نحوی با منافع جامعه بین‌الملل مرتبط باشد در چارچوب سازمان‌های بین‌الملل تنظیم می‌شود. رشد شگفت‌انگیز کمی سازمان‌های بین‌المللی نیز از برجسته‌ترین جنبه‌های روابط بین‌الملل در قرن بیستم بوده که بسیاری را به وجد آورده و به فردایی بهتر امیدوار ساخته است. لذا این موجودیت‌های فراکشوری آنچنان در تصمیم‌گیری‌های بین‌المللی و منطقه‌ای مدخلیت یافته‌اند که نمی‌توان نقش آنها را نادیده انگاشت. سازمان‌های بین‌المللی، به‌عنوان تابعان فعال حقوق بین‌الملل، با در اختیار داشتن ارگان‌ها و کارمندانی که حالت درون‌سازمانی دارند و نیز با در اختیار گرفتن نیروهای برخی دولت‌ها به صورت موقتی نقش فعالی در حقوق بین‌الملل ایفا می‌کنند (موسوی فر و جلالی، ۱۳۹۵). سازمان‌ها و نهادهای بین‌المللی مانند سازمان ملل متحد، یونسف، سازمان بهداشت جهانی و ... نقشی غیرقابل انکاری در تعیین برخی روندهای جهانی دارند. این مسائل ما را بر این می‌دارد تا گستردگی و عمق همکاری خود با این سازمان‌ها را بهبود بخشیم و به دنبال آموزش نیروی انسانی جهت حضور فعال و مؤثر در نهادها و سازمان‌های بین‌المللی باشیم.

در نظام بین‌الملل کنونی تمامی واحدهای سیاسی در جهت تحقق منافع ملی و نقش‌آفرینی در عرصه‌های بین‌المللی در تلاش هستند. این تلاش به‌خصوص از سوی کشورهای توسعه‌یافته و در حال توسعه، نمود بیشتری دارد. این فضای رقابتی موجب می‌شود کشورهایمانند مصر، بنگلادش، هند، مالزی، کره جنوبی و ... از تمامی پتانسیل‌های خود برای حضور در سازمان‌های بین‌المللی استفاده و برای استقرار نمایندگان و اتباع خود در پست‌های کلیدی این سازمان‌ها تلاش کنند. بنابراین در چنین فضای رقابتی، حضور نمایندگان دولت و اتباع دیگر کشورها مانند (ایران) در مناصب بالای سازمان‌های بین‌المللی با دشواری بیشتری روبه‌رو شده است (طباطبایی، ۱۳۸۷).

کشور ایران، چه پیش از انقلاب و چه پس از آن، با سازمان‌های مختلف بین‌المللی همکاری داشته و این همکاری با توجه به شرایط ملی و جهانی و رویکردهای دولت‌های حاکم، میزان و شکل این همکاری‌ها تغییر کرده است. همچنین با توجه به سابقه تاریخی خود تقریباً در تمامی سازمان‌های بین‌المللی مهم عضو بوده ولی میزان همکاری دولت‌ها با آنها متفاوت بوده است. در سال‌های پس از انقلاب کارشناسان ایرانی کمتری توانسته‌اند در سازمان‌های بین‌المللی مهم و تأثیرگذار دارای موقعیت بالای اداری و مدیریتی شوند. این موضوع زمانی بیشتر خود را نشان می‌دهد که بدانیم ایران یکی از کشورهای مؤسس و مشارکت‌کننده در تأسیس برخی سازمان‌های بین‌المللی در قرن بیستم بوده است.

سازمان‌های بین‌المللی از ارکان عمده نظام جهانی عصر ما هستند و شناخت این سازمان‌ها، موجب آگاهی بیشتر از کارکرد نظام بین‌الملل است (ایاز، ۱۳۹۵). امروزه زندگی بین‌المللی بدون سازمان‌های بین‌المللی قابل تصور نیست، یعنی هیچ دولتی را نمی‌توان پیدا کرد که عضو یک یا چند سازمان نباشد و این مسئله اهمیت برقراری رابطه و همکاری به‌منظور رسیدن به اجماع‌نظر و اتفاق‌نظر بین دولت‌ها را نشان می‌دهد (رحمانی، ۱۳۹۰). اهمیت حضور مؤثر ایران در نهادها و سازمان‌های بین‌المللی را می‌توان در رسالت جهانی انقلاب اسلامی و ضرورت گسترش آن؛ اقتضائات جهانی شدن و گسترش تعاملات بین‌المللی؛ استفاده از ظرفیت نهادها و سازمان‌های بین‌المللی برای اثرگذاری در عرصه جهانی و فرصت‌های جدید حضور ایران در عرصه‌های بین‌المللی پس از امضای توافق هسته‌ای (برجام) جستجو کرد.

به‌طور کلی، جمهوری اسلامی ایران به‌رغم سابقه تاریخی و پرداخت هزینه‌های سنگین حق عضویت در نهادها و سازمان‌های بین‌المللی، حضور فعال و مؤثری در فرآیند تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی این نهادها ندارد. یکی از عوامل مؤثر آن، کمبود نیروی متخصص و آموزش‌دیده ایرانی برای عضویت و فعالیت در این سازمان‌هاست. از طرف دیگر، در دوران پس از توافق هسته‌ای، حضور در سازمان‌های منطقه‌ای و بین‌المللی فرصتی برای خروج از رکود اقتصادی و تبدیل ابزار تحریم به فرصت برای کشور است. مقاله پیش رو سعی در روشن کردن وضع موجود و شناسایی و رتبه‌بندی موانع حضور فعال و مؤثر ایران در نهادها و سازمان‌های بین‌المللی دارد.

## ۱. ادبیات پژوهش

زمینه‌های شکل‌گیری نهضت آموزش نیروی انسانی: قبل از پیدایش نهضت مدیریت علمی تیلور و ظهور سازمان‌های بزرگ، موضوع آموزش نیروی انسان چندان مورد توجه کارفرمایان و صاحبان سازمان‌ها و شرکت‌ها نبود و اصولاً ضرورتی هم احساس نمی‌شد اما با ایجاد و توسعه بروکراسی در قرن اخیر و افزایش پیچیدگی وظایف و توسعه روزافزون علم و فناوری، آموزش نیروی انسانی به صورت یکی از اصول پایه و غیر قابل انکار مدیریت تجلی یافت؛ به طوری که امروزه تهیه و تنظیم و اجرای برنامه‌های آموزشی یکی از وظایف اصلی هر سازمانی به شمار می‌رود (موسانی، ۲۰۰۰).

به طور کلی، موضوع آموزش رسمی نیروی انسانی و اهمیت آن در علوم اداری بعد از جنگ جهانی دوم مورد توجه قرار گرفت و تا آن تاریخ سازمان‌های معدودی بودند که برای تعلیم و تربیت کارکنان خود سعی کافی مبذول می‌داشتند. در کشور انگلستان تا سال ۱۹۴۴، آموزش جامع و صحیحی برای کارکنان دولت وجود نداشت اما از آن زمان به بعد که «اداره کل کارآموزی و آموزش» تأسیس شد، آموزش جای خود را در حل مسائل مربوطه به توسعه ملی باز کرد. در فرانسه نیز برای اولین بار در سال ۱۹۴۶ مرکز آموزش جدیدی به نام «مدرسه ملی امور اداری» تأسیس شد و به اجرای برنامه‌های جامع آموزشی برای بهبود کیفیت و کارایی خدمات دولتی پرداخت. در آمریکا تا سال ۱۹۴۹، آموزش کارکنان دولت رونق چندانی نداشت اما با تصویب اولین قانون آموزش کارکنان دولت در تاریخ ۱۹۵۸ در کنگره آمریکا، آموزش نیروی انسانی به عنوان یکی از جنبه‌های مثبت اداری مورد توجه قرار گرفت (یون، ۲۰۰۱: ۲).

در ایران نیز اگرچه آموزش استاد - شاگردی از گذشته‌های دور رایج بوده ولی آموزش نیروی انسانی به شیوه نوین و به صورت مؤسسه‌ای تا اواسط دهه ۱۳۱۰ مطرح نبود. بر اساس داده‌های موجود، برای نخستین بار کلاس‌هایی برای آموزش کارکنان گمرک و وزارت دارایی تشکیل شد و این روند با تأسیس مراکز آموزش در شرکت ملی نفت، بانک کشاورزی و دیگر مؤسسات و سازمان‌ها دنبال شد. از سال ۱۹۲۷ برنامه‌های آموزشی جزء طرح‌های دولت درآمد و دوره‌های آموزشی معدودی اجرا شد.

از این زمان به بعد وزارتخانه‌های مختلف با توجه به نیازهای خود اقدام به اجرای دوره‌های آموزشی کردند تا اینکه با هدف هماهنگی دوره‌های آموزشی نیروی انسانی در بخش دولت، قانون استخدام کشوری در خردادماه ۱۳۴۵ (در فصل چهارم) وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی را مکلف کرد با رعایت مقررات مذکور، اجرای برنامه‌های آموزشی خود را به تصویب سازمان امور اداری و استخدامی برسانند. و این اولین بار بود که موضوع آموزش نیروی انسانی به مفهوم وسیع خود در ایران در سازمان‌های دولتی، به‌عنوان امری جدی و فعالیتی مستمر تلقی شد.

در سال ۱۳۴۹ براساس قوانین کار، صندوق کارآموزی برای آموزش کارگران ایجاد شد که تحت نظارت وزارت کار و امور اجتماعی به آموزش در بخش صنعت پرداخت. پس از آن، در طرح‌های طبقه‌بندی مشاغل، اعم از دولتی یا صنعتی، به گذراندن دوره‌های آموزشی توجه بیشتری شد و ارتقای کارکنان منوط بود به گذراندن دوره‌های آموزشی (فتحی، ۱۳۸۹: ۲۴-۲۳).

پس از پیروزی انقلاب اسلامی نیز به لحاظ تحولات عظیم در نظام سیاسی، اجتماعی و فرهنگی، آموزش کارکنان بیش از پیش مورد توجه قرار گرفت. سازمان امور اداری و استخدامی کشور در سال ۱۳۶۳، نظام آموزشی کارکنان دولت را به چهار دوره کلی تقسیم کرد که عبارت بودند از:

۱. آموزش‌های عمومی؛

۲. آموزش‌های شغلی؛

۳. آموزش‌های بهبود مدیریت؛

۴. آموزش‌های معارف اسلامی (عباس‌پور، ۱۳۹۳).

در سال ۱۳۶۴، سازمان امور اداری و استخدامی کشور از سازمان‌های دولتی درخواست کرد تقاضاهای خود را در مورد برگزاری دوره‌های بلندمدت به آن سازمان ارسال کنند. در سال ۱۳۷۹، هیأت وزیران طی مصوبه‌ای ضمن محدود کردن دوره‌های بلندمدت مقرر کرد دستگاه‌های دولتی به ازای گذراندن حداقل ۱۷۶ ساعت آموزش ضمن خدمت کوتاه مدت مصوب، معادل یک ماه حقوق و فوق‌العاده شغل برای یک‌بار در طول سال به کارکنان خود پرداخت کنند. در سال ۱۳۸۰، دستگاه‌های دولتی موظف شدند برنامه‌های آموزش ضمن خدمت کارکنان خود را به نحوی تنظیم کنند که هر یک از کارکنان به‌طور متوسط ۴۰ ساعت آموزش سالانه و هر یک از مدیران به‌طور متوسط از

۱۰۰ ساعت آموزش سالانه برخوردار شوند. در اسفندماه ۱۳۸۰، در اجرای مواد ۴۴ و ۴۵ قانون استخدامی کشوری و ماده ۱۵۰ قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، نظام جدید آموزش کارکنان دولت توسط سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور تهیه و ابلاغ شد که بر اساس آن دوره‌های بلندمدت محدود، و سازوکارهایی پیش‌بینی شد تا امتیازات مترتب بر دوره‌های بلندمدت برای افرادی که در مسیر خود تحت شرایط خاصی دوره‌های کوتاه مدت را طی می‌کنند، مورد استفاده قرار گیرد. ضمناً دوره‌های کوتاه مدت به چهار دوره آموزش توجیهی، شغلی، عمومی و بهبود مدیریت تقسیم شد و دستگاه‌های دولتی موظف شدند نظام جامع آموزش کارکنان خود را مشتمل بر پیش‌بینی آموزش‌های مورد نیاز در مسیر شغلی به تفکیک هر یک از مشاغل موجود در دستگاه تهیه و تدوین کنند.

در سال ۱۳۸۱، در راستای اجرای مصوبه شورای عالی اداری در زمینه تحقق دولت الکترونیک و نظام آموزش کارکنان دولت، برنامه آموزش فناوری اطلاعات (IT) در قالب هفت مهارت زیر توسط سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور ابلاغ شد:

۱. مفاهیم پایه فناوری اطلاعات؛
۲. استفاده از کامپیوتر و مدیریت فایل؛
۳. واژه‌پردازها؛
۴. صفحه گسترده‌ها؛
۵. بانک‌های اطلاعاتی؛
۶. ارائه مطالب؛
۷. اطلاعات و ارتباطات (کریم‌زاده، ۱۳۸۳).

در برنامه چهارم توسعه نیز بر ارتقای سطح توانمندی‌های کارکنان از طریق برنامه‌های آموزشی و بهسازی تأکید شده است. آیین‌نامه اجرایی ماده ۵۴ و ۱۴۳ قانون برنامه چهارم توسعه جمهوری اسلامی ایران، دستگاه‌های اجرایی را موظف کرده که هر سال معادل حداقل یک درصد از کل اعتبارات هزینه‌ای را به طراحی و اجرای دوره‌های آموزشی اختصاص دهند. از طرف دیگر، مبنای این آموزش‌ها نیز باید مبتنی بر نیازسنجی آموزشی، تحلیل سازمان و شغل افراد باشد.

اهمیت و جایگاه سازمان‌ها و مجامع بین‌المللی: اهمیت عضویت در سازمان‌های بین‌المللی برای هر کشوری در وجه حقوقی و بین‌المللی آن است که برای اعضا ایجاد



می‌کند. همچنین بهره‌مندی از مزایای همکاری و همگرایی در ابعاد مختلف اقتصادی، سیاسی، فرهنگی و دینی برای اعضای هر سازمان بین‌المللی یا منطقه‌ای اهمیت دارد و این عضویت پشتوانه مهمی در حمایت از اعضا خواهد بود. به تعبیری دیگر، اهمیت و ضرورت پیوستن به سازمان‌های بین‌المللی از آنجا ناشی می‌شود که هر یک از آنها ضمن اینکه کانونی برای تبادل نظر و همفکری تلقی می‌شوند، می‌توانند بخشی از نیازمندی‌های اعضای خود را که به تنهایی از عهده انجام آن بر نمی‌آیند، مرتفع ساخته و گوشه‌ای از مشکلات را حل و فصل کنند (تقی‌زاده، ۱۳۸۰).

از عوامل اصلی در ایجاد دگرگونی در روابط بین دولت‌ها، وحشت از جنگ است که به صورت انگیزه‌ای برای همکاری بین‌المللی به منظور رسیدن به صلح جهانی درآمده است. در واقع، یکی از دلایل اصلی به وجود آمدن سازمان‌های بین‌المللی پس از جنگ جهانی دوم برقراری صلح و امنیت و تسریع روند توسعه پیشرفت کشورها بوده است. در این راستا، اقدامات سازمان‌های بین‌المللی برای حل و فصل مناقشات دارای اهمیتی حیاتی است؛ چرا که بیشتر این سازمان‌ها، به‌عنوان نهادهای فراملی، توانایی و مشروعیت ایفای نقشی تأثیرگذار و مورد پذیرش همگان را در جامعه جهانی دارا هستند. می‌توان صلح را ماهیت اصلی به وجود آمدن این سازمان‌ها دانست (بیگ‌زاده، ۱۳۹۰).

دو نوع سازمان بین‌المللی وجود دارد: اولین نوع مربوط می‌شود به سازمان‌های بین‌المللی دولتی که آنها را دولت‌های ملی تشکیل می‌دهند و اداره می‌کنند. دومین نوع مربوط می‌شود به سازمان‌های بین‌المللی غیردولتی که دولت‌های ملی نقش مستقیمی در تشکیل و اداره آنها ندارند. امروزه تعداد سازمان‌های بین‌المللی دولتی را بین ۳۰۰ تا ۴۰۰ تخمین زده‌اند.

در جامعه بزرگ جهانی، سازمان‌های بین‌المللی نه تنها در حوزه‌های فنی، تجاری و صنعتی، مدیریت جامعه بین‌المللی را عهده‌دار شده‌اند بلکه در امور حاکمیتی مثل حفظ صلح، خلع سلاح و کنترل تسلیحات نیز قد علم کرده‌اند. بر این اساس، سازمان‌های بین‌المللی، که ماهیتاً نهادهایی فاقد حاکمیت قلمداد می‌شوند، از رهگذر توافق دولت‌ها به اعمال اختیارات حاکمیتی مختلف مبادرت می‌ورزند. در واقع، یک سازمان بین‌المللی، اجتماعی از دولت‌هاست و محل استیلای قدرت سازمان‌های بین‌المللی متغیر است ولی هر آنچه که به صورت امور داخلی یک کشور در نیاید را می‌توان تحت نفوذ این سازمان‌ها در جامعه بین‌المللی دانست (بیگ‌زاده، ۱۳۹۰).

از مسائل و اهداف اصلی سازمان‌های بین‌المللی در قرن حاضر، رسیدن به صلح جهانی و امنیت دسته جمعی است که این امر در اساسنامه سازمان ملل متحد متبلور شده است. در واقع جنگ سرد باعث اختلال در روند نظام امنیت بین‌المللی شد. پس از پایان جنگ سرد نیز جهان وارد یک دوره انتقالی گردید و این وضعیت، زمینه را برای نزدیکی بیشتر ملت‌ها در جهت حل بعضی معضلات فراهم ساخت. در نتیجه سازمان‌های بین‌المللی تمام همت خود را معطوف به این مسئله کردند که با تشکیل کنفرانس‌ها و رویدادهای مختلف به راه حل‌هایی برای رسیدن به صلح و همکاری‌هایی در صحنه جهانی دست پیدا کنند.

ایجاد سازمان‌های بین‌المللی در حقیقت بیانگر نوعی فدرالیسم جهانی است. در فدرالیسم جهانی ما شاهد تجمع‌هایی هستیم که عناصر تشکیل‌دهنده آن (دولت‌ها) ویژگی دولت بودن‌شان را حفظ کرده و ضمن حفظ ویژگی خودشان یک نهاد مستقل از خود ایجاد کرده‌اند. در واقع، سازمان‌های بین‌المللی نماد بسیار بارز فدرالیسم جهانی هستند که حیات مستقل و شخصیت حقوقی مستقل از عناصر خود دارند. به طور خلاصه، سازمان‌های بین‌المللی از یک نگاه شبیه دولت‌هایی هستند که ما اکنون در جهان شاهد آنها هستیم و از این دیدگاه که سازمان‌های بین‌المللی، مجموعه‌ای از نهادها هستند که با یکدیگر جمع می‌شوند و نهاد دیگری به وجود می‌آورند، شبیه فدرالیسمی است که ما بین دولت‌ها می‌شناسیم و هر کدام از درون مستقل هستند اما در بیرون و سیاست خارجی خود، به منظور حفظ وحدت و رسیدن به یک امنیت جمعی در بین خود با یکدیگر همکاری و فعالیت می‌کنند (تقفی، ۱۳۷۶). بنابراین ملاحظه می‌شود که تا چه حد این سازمان‌ها در زندگی سیاسی، اقتصادی، اجتماعی بین‌المللی از جایگاه مهمی برخوردارند.

هر بار که تغییر عمده‌ای در جامعه بین‌الملل ایجاد شده، نقش دیپلماسی در سیاست جهانی مورد بازنگری مجدد قرار گرفته است. این موضوع در ابتدای قرن بیستم و در سایه تحولات عمده واقع در آن زمان مصداق دارد و هم‌اکنون نیز در دهه دوم قرن بیست و یکم و هزاره سوم تجلی یافته است. در قرن حاضر، علاوه بر وجود عناصر و عوامل تکنولوژیک جدید، در عرصه دیپلماسی «دولت‌زدایی» شده است؛ یعنی سازمان‌های بین‌المللی دولتی و غیردولتی روی کار آمده‌اند که درصددند با گسترش فعالیت‌های دیپلماتیک خود در صحنه‌های بین‌المللی نقش آفرین باشند و محدودیت کارکرد دولت‌های ملی را در عرصه بین‌المللی و دیپلماسی برطرف سازند.

همچنین سازمان‌های بین‌الملل به منظور ایجاد همکاری و تعاون بین دولت‌ها در

زمینه‌های مختلف از جمله: تبادل اطلاعات، اکتشافات و کسب تجربیات یکدیگر به وجود آمده‌اند تا دولت‌ها را در پاسخ به نیازهای اساسی و ارائه خدمات در سطح جهان یاری رسانند؛ امری که از عهده یک کشور منفرد ساخته نیست.

سازمان ملل متحد که پس از جنگ جهانی دوم جایگزین جامعه ملل شد، بزرگترین سازمان بین‌المللی است که نقش اصلی را در حفظ صلح و تأمین امنیت در جهان بر عهده دارد. این سازمان که تبلوری از امنیت دسته‌جمعی است، سازمان بین دولتی محسوب می‌شود و تاکنون نقش مؤثری در برقراری امنیت و تأمین صلح در جهان ایفا کرده است. برخی از اقدامات آن مستقیم، مثل تشکیل گروه‌های صلح‌بانی در مناطق بحران‌زده و برخی غیرمستقیم بوده است، مانند تشکیل سازمان‌های حقوقی و داوری برای حل و فصل مسالمت‌آمیز اختلافات؛ ایجاد ساختارها، رژیم‌ها، قواعد و هنجارهای بین‌المللی مناسب برای تبادل اطلاعات؛ شفاف‌سازی امور و کاهش ابهام؛ مقابله با رفتارهای ناهنجار بازیگران در عرصه بین‌المللی و بلاخره، فراهم آوردن بستری مناسب برای مدیریت جمعی منازعات (سرمت، ۱۳۸۸).

سازمان کنفرانس اسلامی نیز یکی از سازمان‌های بین دولتی مهم، به‌خصوص در بین کشورهای اسلامی است. این سازمان در نقش آفرینی ایران به‌عنوان ریاست پیشین سازمان در حل بحران‌های منطقه‌ای، بحران سوریه و ترکیه، کوزوو و حل مسائل و مشکلات فلسطینیان، لیبی، افغانستان و عراق و کسب موفقیت‌های افتخارآفرین در این عرصه‌ها، پتانسیل بالقوه‌ای را فراروی صاحب‌نظران و نظریه‌پردازان سیاسی قرار داده است و می‌تواند با بهره‌مندی بهینه، بیش از آنچه است، در عرصه بین‌المللی به ایفای نقش پردازد. یکی از اولویت‌های مهم سازمان کنفرانس اسلامی، تلاش برای رفع تنش و اختلاف میان کشورهای عضو است. همچنین همایش ژنو اولین تجربه موفق سازمان کنفرانس اسلامی در انجام اقدامی جمعی و محتوایی در زمینه حقوق بشر در تعاطی با سازمان ملل متحد محسوب می‌شود (رحمانی، ۱۳۹۰).

سازمان‌ها و نهادهای بین‌المللی با شیوه‌ها و سازوکارهای مختلف تصمیمات و نظرات خود را به کرسی می‌نشانند. قواعد داخلی این سازمان‌ها ممکن است تأثیرات خارجی مهمی را به همراه داشته باشد. برای مثال، قوانین مربوط به تعیین توانایی یک عضو برای مشارکت در درصد خاصی از مصارف و هزینه‌های سازمان ممکن است یک قانون داخلی تلقی شود که بر اعضا تنها به‌عنوان عضو سازمان تأثیر می‌گذارد. اما نتیجه این قانون بر

بودجه سایر فعالیت‌هایی که آن عضو درگیر آن است نیز تأثیر می‌گذارد. یا مثلاً از آن جایی که قانون داخلی یک سازمان مقرر کرده منافع سازمان تنها در مسیر و شیوه‌ای خاصی یا تحت شرایط خاص باید اعمال شود، این امر نه تنها بر روی خود سازمان تأثیر گذار است بلکه بر کسانی که از آن منافع برخوردار می‌شوند نیز تأثیر می‌گذارد. یکی از وظایف سازمان‌های بین‌المللی، تهیه و تنظیم قوانینی است که از صرف عملکرد خود سازمان فراتر رود. این قوانین تنها به منظور مقاصد خارجی سازمان تنظیم می‌شوند، مثل توافقات سازمان‌های بین‌المللی با یکدیگر یا با یک دولت با این حال، بر عملکرد داخلی سازمان نیز تأثیر می‌گذارند چرا که این قوانین معرف سیاست‌های سازمان است و بر تصمیمات بعدی سازمان مؤثر خواهد بود (غفوری، ۱۳۸۳).

## ۲. بررسی وضعیت موجود همکاری ایران با سازمان‌ها و مجامع بین‌المللی

اولین چیزی که هنگام بررسی نحوه همکاری ایران با مجامع بین‌المللی به چشم می‌خورد، میزان حق عضویتی است که از طرف دولت ایران به این سازمان‌ها پرداخت می‌شود. طبق اعلام هیأت دولت در مهر ۱۳۹۴، هزینه‌ای بالغ بر ۴۰ میلیون دلار صرف پرداخت حق عضویت ایران در سازمان‌های بین‌المللی شده است. جدول شماره ۱، نوع و حق عضویت‌هایی را که توسط دولت ایران پرداخت می‌شود را نشان می‌دهد.

جدول ۱. تفکیک عمومی از حق عضویت ایران و بالاترین میزان پرداخت عضویت در سازمان‌های بین‌المللی

در سال ۱۳۹۴

نوع عضویت	حق عضویت
اجباری	۴۰/۲۴۵/۱۵۱ دلار
داوطلبانه	۲۳۸/۹۲۰ دلار
جمع	۴۰/۴۸۴/۰۷۱ دلار

بیشترین پرداخت حق عضویت	مبلغ
سازمان ملل	۱۹/۴۵۷/۳۰۹ دلار
اوپک	۲/۰۰۰/۰۰۰ دلار
کنفرانس سران کشورهای اسلامی	۱/۸۶۲/۳۰۰ دلار
سازمان بهداشت جهانی	۱/۶۸۳/۶۲۰ دلار

در خصوص نحوه تعامل ایران با سازمان‌های بین‌المللی نیز می‌توان در دو سطح تجزیه و تحلیل کرد. سطح اول «حضور کمی» در این سازمان‌هاست که به گفته بسیاری از مدیران مجرب در حوزه روابط بین‌الملل، تعداد کارمندان ایرانی در سطح کارشناس و بالاتر در این سازمان‌ها انگشت‌شمار است. به‌عنوان مثال، تعداد کارمندان ایرانی در سازمان یونسکو ۱ نفر و تعداد کارمندان ژاپنی در همین سازمان ۵۰ نفر است. آمارها نشان می‌دهد ایران در میان کشورهای کم‌نماینده<sup>۱</sup> قرار دارد، حال آن‌که کشورهایمانند ایتویپی و مراکش در شمار کشورهای با‌نماینده زیاد<sup>۲</sup> قرار دارند. به‌طوری‌که ۳۰۹ کارمند ایرانی در کلیه سازمان‌های وابسته به سازمان ملل متحد مشغول به کار هستند که پایین‌تر از کشورهایمانند افغانستان و اوگاندا است. جدول شماره ۲، تعداد نیروی انسانی برخی کشورهای مهم را در سازمان‌های بین‌المللی نشان می‌دهد.<sup>۳</sup>

جدول ۲. تعداد نیروی انسانی برخی کشورهای مهم در سازمان‌های بین‌المللی

ردیف	نام کشور	تعداد نیروهای استخدامی در سازمان ملل و نهادهای وابسته (شامل برخی کشورهای مهم برای ایران و کشورهای منطقه)
۱	آمریکا	۵۰۶۳
۲	فرانسه	۴۱۸۸
۳	سودان	۳۶۵۲
۴	کنگو	۳۰۵۷
۵	ایتالیا	۲۸۱۹
۶	کنیا	۲۶۵۸
۷	انگلیس	۲۴۵۴
۸	هند	۱۸۸۴
۹	کانادا	۱۸۲۴
۱۰	ایتویپی	۱۸۱۲
۱۱	فیلیپین	۱۶۰۱
۱۲	آلمان	۱۴۸۹
۱۳	لبنان	۱۰۹۸
۱۴	پاکستان	۱۰۶۶
۱۵	افغانستان	۱۰۱۲
۱۶	ژاپن	۹۱۳
۱۷	چین	۸۸۵
۱۸	مصر	۸۶۸

1. Under Represented

2. Over Represented

۳. به نقل از: <http://www.unsceb.org/content/hr-nationality>

ادامه جدول ۲. تعداد نیروی انسانی برخی کشورهای مهم در سازمان‌های بین‌المللی

ردیف	نام کشور	تعداد نیروهای استخدامی در سازمان ملل و نهادهای وابسته (شامل برخی کشورهای مهم برای ایران و کشورهای منطقه)
۱۹	روسیه	۸۵۱
۲۰	عراق	۵۹۸
۲۱	سوریه	۳۸۳
۲۲	کره جنوبی	۳۲۸
۲۳	ترکیه	۳۱۸
۲۴	ایران	۳۰۹
۲۵	تاجیکستان	۱۹۹
۲۶	ازبکستان	۱۴۹
۲۷	ارمنستان	۱۳۲
۲۸	قزاقستان	۱۲۵
۲۹	رژیم اشغالگر قدس	۱۰۷
۳۰	آذربایجان	۱۰۲
۳۱	ترکمنستان	۵۸
۳۲	عربستان	۳۲
۳۳	کویت	۳۲
۳۴	کره شمالی	۲۱
۳۵	بحرین	۲۰
۳۶	عمان	۱۳

سطح دوم، میزان «حضور کیفی» ایران در سازمان‌های بین‌المللی است. بررسی مدیران عرصه روابط بین‌الملل و خبرگان این حوزه نشان می‌دهد که کارمندان ایرانی حاضر در سازمان‌های بین‌المللی به دلایل مختلف اثرگذاری لازم در این سازمان‌ها را ندارند که این دلایل بیشتر شامل مواردی مانند ضعف در توانایی‌های فردی همچون: عدم تسلط به زبان‌های بین‌المللی، فقدان روابط عمومی بالا، ضعف شناخت در مورد مواضع و ارزش‌های جمهوری اسلامی و... است.

البته دولت‌ها نیز در سیاست خارجی خود برای سازمان‌های بین‌المللی جایگاه و اعتبار ویژه‌ای قائل هستند. رابطه ایران با سازمان‌های جهانی پیرامون موضوعات مختلف فراز و نشیب‌های فراوانی داشته است. حسین‌پور و اسلامی (۱۳۹۵) در مقاله‌ای به بررسی رویکرد دولت احمدی نژاد و دولت روحانی نسبت به سازمان‌های بین‌المللی پرداختند. مفروض مقاله این بوده که نظریه انتقادی برای تحلیل رویکرد دولت احمدی نژاد، و نظریه لیبرالیسم برای تحلیل رویکرد دولت روحانی نسبت به سازمان‌های بین‌المللی دارای توانایی و قابلیت

بسیار است. واکاوی سخنان احمدی‌نژاد در ارتباط با سازمان‌های بین‌المللی، بر این نکته تأکید داشته که سازمان‌های بین‌المللی مانند سازمان ملل، از بدو پیدایش که در ساختار نظام دو قطبی شکل گرفت، در اختیار دو بلوک شرق و غرب بوده است و نهادهای بین‌المللی بیشتر در راستای منافع قدرت‌های بزرگ عمل می‌کنند. رویکرد دولت روحانی نسبت به سازمان‌های بین‌المللی و منطقه‌ای و چگونگی و میزان تأثیرگذاری آنها بر رفتار کشور نگاه خوش‌بینانه و همکاری جویانه‌تری دارد. در واقع، دولت روحانی به همکاری بین‌المللی و نقش نهادها و سازمان‌های بین‌المللی در حل و فصل اختلافات و تعارضات بین‌المللی تأکید بیشتری دارد.

### ۳. روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نوع پژوهش، توصیفی-زمینه‌یابی است. جامعه آماری، شامل کلیه اساتید و محققان برجسته و مدیران اجرایی در حوزه سازمان‌های بین‌المللی است که از میان آنها ۲۵ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه‌ای محقق‌ساخته مشتمل بر ۷ مانع اصلی و مجموعاً ۲۰ گویه بود. استفاده از پیشینه پژوهش و نظرات متخصصان در تهیه پرسشنامه حاکی از روایی محتوایی آن است. برای سنجش پایایی پرسشنامه نیز ضریب آلفای کرونباخ  $0/93$  برآورد شده که نشان‌دهنده پایایی بالای پرسشنامه است. سپس از طریق تکنیک تاپسیس<sup>۱</sup> (که در ادامه مورد بررسی قرار می‌گیرد) موانع مورد بررسی، رتبه‌بندی شدند.

### ۴. یافته‌های پژوهش

معرفی تکنیک تاپسیس و مراحل تحلیل آن: هوانگ<sup>۲</sup> و یون<sup>۳</sup> در سال ۱۹۸۱ این روش را ارائه کردند. در این روش  $m$  گزینه به وسیله  $n$  شاخص ارزیابی می‌شوند. این تکنیک بر این مفهوم بنا شده است که گزینه انتخابی باید با راه‌حل ایده‌آل مثبت (بهترین حالت ممکن،  $Ai+$ ) کمترین فاصله و با راه‌حل ایده‌آل منفی (بدترین حالت ممکن،  $Ai-$ ) بیشترین فاصله را داشته باشد. حل هر مسئله به روش تاپسیس شامل مراحل ذیل است:

1. technique for order-preference by similarity to ideal solution (topsis)
2. Hwang
3. Yoon

$$n_{ij} = \frac{x_{ij}}{\sqrt{\sum_{i=1}^n x_{ij}^2}}$$

در گام دوم، بردار وزن برای هر مشخصه تعیین می‌شود:

$$\underline{W} = (w_1, w_2, \dots, w_n) \ni \sum_{j=1}^n w_j = 1$$

با ضرب این وزن‌ها در ماتریس تصمیم‌گیری، ماتریس  $V$  به دست خواهد آمد.

$$V = RW$$

گام بعدی، تعیین آلترناتیو ایده‌آل  $A^*$  و آلترناتیو ایده‌آل منفی  $A^-$  است:

$$A^* = \left\{ (\max_j V_{ij} | j \in J), (\min_j V_{ij} | j \in J) | i = 1, 2, \dots, m \right\}$$

$$= \{V_1^*, V_2^*, \dots, V_j^*, \dots, V_m^*\}$$

$$A^- = \left\{ (\min_j V_{ij} | j \in J), (\max_j V_{ij} | j \in J) | i = 1, 2, \dots, m \right\}$$

$$= \{V_1^-, V_2^-, \dots, V_j^-, \dots, V_m^-\}$$

گام بعدی، محاسبه شاخص جدایی (فاصله)، فاصله هر آلترناتیو تا آلترناتیو ایده‌آل  $A^*$

برابر است با:

$$S_i^+ = \sqrt{\sum_{j=1}^n (V_{ij} - V_j^*)^2} \quad i = 1, 2, \dots, m$$

فاصله هر آلترناتیو تا آلترناتیو ایده‌آل  $A^*$  برابر است با:

$$S_i^- = \sqrt{\sum_{j=1}^n (V_{ij} - V_j^-)^2} \quad i = 1, 2, \dots, m$$

گام بعدی، محاسبه مقدار نزدیکی نسبی به حل ایده‌آل است. نزدیکی نسبی  $A_i$  به  $A^*$

به کمک رابطه زیر محاسبه می‌شود:

$$C_i^+ = S_i^- / (S_i^+ + S_i^-) \quad \ni 0 < C_i^+ < 1 \quad \forall i = 1, 2, \dots, m$$

در نهایت آلترناتیوها بر حسب نزولی آنها رتبه‌بندی می‌شوند.

وزن عوامل و شاخص‌ها: در پژوهش حاضر بر مبنای ماتریس تصمیم‌گیری این



ضرایب محاسبه شدند که نتایج آن در جدول شماره ۳ گزارش شده است:

جدول ۳. وزن هریک از موانع

موانع	عدم حمایت از آموزش و پرورش نیروی انسانی متخصص و متعهد	ضعف در توانایی‌های فردی	فشار و تهدید نظام سلطه	عدم استفاده از پتانسیل‌های ایرانیان مقیم خارج از کشور	نبود نظام مستندسازی و انتقال تجربه	فقدان تعامل اثربخش نمایندگان اعزامی با دستگاه دیپلماسی	تغییر دولت‌ها
وزن	۰/۱۵۷	۰/۱۵۲	۰/۱۴۳	۰/۱۴	۰/۱۴	۰/۱۳۳	۰/۱۳۱

همان‌طور که در جدول شماره ۳ مشاهده می‌شود، موانع عدم توجه به آموزش و پرورش نیروی انسانی متخصص و متعهد و ضعف در توانایی‌های فردی به ترتیب با داشتن وزن ۰/۱۵۷ و ۰/۱۵۲ از نظر افراد نمونه بالاترین رتبه را در بین مؤلفه‌های دیگر دارد. وزن بیشتر نشان‌دهنده آن است که اثر عامل برای همه گزینه‌ها و پاسخگویان یکسان و اهمیت آن در تصمیم‌گیری برای انتخاب گزینه نسبت به مؤلفه‌های دیگر بیشتر است. پس از به‌دست آوردن وزن هریک از مؤلفه‌ها می‌بایست راه‌حل‌های ایده‌آل مثبت و منفی تعیین می‌شدند که با استفاده از روابط تشریح شده در بالا، محاسبات مورد نیاز این امر انجام شد. گام بعدی برای رتبه‌بندی موانع، محاسبه اندازه فاصله بر اساس نرم اقلیدسی به ازای راه‌حل ایده‌آل منفی و راه‌حل ایده‌آل مثبت است که نتایج محاسبات در جدول ۴ نشان داده شده است.

جدول ۴. فاصله مؤلفه‌ها با راه‌حل‌های ایده‌آل مثبت و منفی

اندازه فاصله مؤلفه‌ها با ایده‌آل منفی S-		اندازه فاصله مؤلفه‌ها با ایده‌آل مثبت S+	
مؤلفه	مقدار Si-	مؤلفه	مقدار Si+
۱. فقدان تعامل اثربخش نمایندگان اعزامی با دستگاه دیپلماسی	۰/۰۷۳	۱. فقدان تعامل اثربخش نمایندگان اعزامی با دستگاه دیپلماسی	۰/۰۹۱
۲. تغییر دولت‌ها	۰/۰۷۴	۲. تغییر دولت‌ها	۰/۱۰۴
۳. عدم استفاده از پتانسیل‌های ایرانیان مقیم خارج از کشور	۰/۰۹۲	۳. عدم استفاده از پتانسیل‌های ایرانیان مقیم خارج از کشور	۰/۱۰۶
۴. فشار و تهدید نظام سلطه	۰/۰۸۲	۴. فشار و تهدید نظام سلطه	۰/۰۸۰
۵. نبود نظام مستندسازی و انتقال تجربه	۰/۰۸۶	۵. نبود نظام مستندسازی و انتقال تجربه	۰/۱۰۳
۶. عدم توجه به آموزش و پرورش نیروی انسانی متخصص و متعهد	۰/۱۱۵	۶. عدم توجه به آموزش و پرورش نیروی انسانی متخصص و متعهد	۰/۱۳۵
۷. ضعف در توانایی‌های فردی	۰/۱۱۶	۷. ضعف در توانایی‌های فردی	۰/۰۸۸

گام آخر در تکنیک تاپسیس، محاسبه مقدار  $C_i$  هر یک از عوامل است. با استفاده از اندازه فاصله بر اساس نرم اقلیدسی به ازای راه حل ایده آل منفی و راه حل ایده آل مثبت، مقدار شاخص محاسبه شد. در نهایت بر اساس شاخص  $C_i$ ، موانع حضور فعال ایران در نهادها و سازمان‌های بین‌المللی رتبه‌بندی شد. در جدول شماره ۵، مقدار  $C_i$  هر یک از موانع مشخص شده است. امتیاز هر مانع بیشتر باشد، تأثیر و اهمیت آن در جلوگیری از حضور فعال ایران در نهادها و سازمان‌های بین‌المللی بیشتر است.

جدول ۵. رتبه‌بندی موانع بر اساس مقدار  $C_i$ 

رتبه مانع	عامل	مقدار $C_i$
۱	عدم حمایت از آموزش و پرورش و جذب نیروی انسانی متخصص و متعهد	۰/۵۸۱۰
۲	ضعف در توانایی‌های فردی	۰/۵۶۸۲
۳	فشار و تهدید نظام سلطه	۰/۵۰۶۲
۴	عدم استفاده از پتانسیل‌های ایرانیان مقیم خارج از کشور	۰/۴۶۴۵
۵	نبود نظام مستندسازی و انتقال تجربه	۰/۴۵۵۸
۶	فقدان تعامل اثربخش نمایندگان اعزامی با دستگاه دیپلماسی	۰/۴۴۵۰
۷	تغییر دولت‌ها	۰/۴۱۸۹

همان‌طور که مشاهده می‌شود، از بین موانع احصاء شده در مسیر حضور فعال ایران در نهادها و سازمان‌های بین‌المللی، «عدم توجه به آموزش و پرورش نیروی انسانی متخصص و متعهد» با شاخص ۰/۵۸۱۰ از نظر صاحب‌نظران و مدیران شرکت‌کننده در پژوهش در رتبه اول و دارای بیشترین اهمیت و «تغییر دولت‌ها» با شاخص ۰/۴۱۸۹ در رتبه هفتم و دارای کمترین اهمیت است.

### جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

همان‌طور که نتایج تحقیق نشان داد، عدم حمایت از آموزش و پرورش و جذب نیروی انسانی متخصص و متعهد، جدی‌ترین مانع حضور فعال ایران در سازمان‌های بین‌المللی است. از منظر علمی و آموزشی همیشه یک خلا علمی در زمینه مباحث سازمان‌های بین‌المللی در نظام آموزشی ایران به چشم خورده است. متأسفانه ایران نتوانسته همپا با سایر کشورهای در حال توسعه نخبگان مؤثری را برای حضور در مسائل سازمان‌های بین‌المللی تربیت کند. به همین منظور لازم است طی یک برنامه جامع که صرفاً اهداف مقطعی و

کوتاه‌مدت را در برنگیرد، به موضوع موردنظر پرداخته شود. براساس تجارب مرتبط با سازمان‌های بین‌المللی و فرایند حضور اشخاص حقیقی و حقوقی در این سازمان‌ها می‌توان گفت حضور مؤثر در نهاد‌های بین‌المللی بدون حمایت دولت‌ها مقدور نیست. لذا هرگونه حضور مؤثر ایرانیان در سازمان‌های بین‌المللی باید با یک طرح جامع راهبردی همراه شود که طی آن طرح حضور بلندمدت نخبگان ایرانی و راهبردهای حمایتی دولت به‌گونه‌ای بدون تنظیم شده و برای اجرا عملیاتی شود. بر مبنای یک تحلیل مقایسه‌ای حضور اتباع ایران و کشورهای نظیر هند، چین، مالزی و ترکیه در سازمان‌های بین‌المللی می‌توان گفت به رغم همپایگی ایران با کشورهای مزبور در زمینه نخبگان مستعد برای حضور در سازمان‌های بین‌المللی، این مسئله برای ایرانیان با موانع بسیاری مواجه است. در کشورهای مزبور و همچنین کشورهایمانند قطر و بحرین در همسایگی ایران سرمایه‌گذاری وسیعی برای ارتقای حضور نخبگان بومی از سوی دولت متبوع صورت گرفته است که در نهایت با حضور این افراد در سازمان‌های بین‌المللی منافع ملی این دولت‌ها در جامعه جهانی ارتقا خواهد یافت.

از دیگر آسیب‌هایی که در بررسی وضع موجود در این حوزه به‌صورت جدی قابل طرح است، می‌توان به مواردی مانند نداشتن اطلاعات یکپارچه و دقیق از میزان و نحوه همکاری نهادها و سازمان‌های ایرانی با متناظرین خارجی، کنار گذاشتن برخی خبرگان و کارشناسان حوزه روابط بین‌الملل به دلایل حاشیه‌ای، عدم استفاده از تجربیات دیگر کشورها و مطالعات تطبیقی و نبود نظام مستندسازی و تدوین تجربه در این حوزه اشاره کرد. در آخر می‌توان به فقدان سیاستی واحد اشاره کرد که اهمیت، میزان و نحوه عملکرد دستگاه دیپلماسی کشور را در نسبت با سازمان‌های بین‌المللی مشخص کند. این آسیب به نوسان در عملکرد بلندمدت کشور در تعامل با این سازمان‌ها منجر می‌شود که با گرایش و سلیقه دولت‌ها به تغییرات دفعی و غیرطبیعی و در مواردی مغایر با منافع ملی تبدیل می‌شود. همچنین نتایج تحقیق نشان داد ضعف در توانایی‌های فردی هم یکی دیگر از عوامل تعیین‌کننده در حضور مؤثر ایران در سازمان‌های بین‌المللی است. منظور از توانایی‌های فردی مواردی همچون عدم تسلط به زبان‌های بین‌المللی، فقدان روابط عمومی بالا، ضعف شناخت در مورد مواضع و ارزش‌های جمهوری اسلامی و... است.

فشار و تهدید نظام سلطه نیز از دیگر عوامل تأثیرگذار بیرونی محسوب می‌شود. ایران پس از انقلاب مناسبات و سازوکارهای حاکم بر نظام بین‌الملل را غیرعادلانه و مبتنی بر

منافع قدرت‌های بزرگ و نه در جهت مجموعه منافع (واحد‌های سیاسی) به‌خصوص جهان در حال توسعه ارزیابی کرد. در این راستا، مجموعه جهت‌گیری ایران در نظام بین‌المللی، در جهت تغییر وضعیت موجود و رسیدن به وضعیت مطلوب بوده است. این مجموعه رفتارهای ایران در طول سه دهه گذشته موجب شکل‌گیری تصویری از کشور در سطح جهان شده که در چهارچوب آن ایران سازوکارهای حاکم بر نظام بین‌الملل را برنمی‌تابد و آنها را به چالش کشیده است. این تصویر ترسیم‌شده از ایران، زمانی که در قالب دشمنی و تضاد با ایران خود را نمایان می‌کند، این کشور را همانند یک ورودی غیرهمسو در نظام بین‌المللی فرض می‌نماید. نتیجه تبعی چنین عبارتی، محدودسازی کلیه فعالیت‌های ایران در عرصه‌های بین‌المللی است. به هر حال آنچه برای منافع و امنیت ملی ایران اهمیت و افری دارد، آن است که تلاش بسیاری در راستای ارائه چهره‌ای نوین از هویت ایران پس از انقلاب اسلامی، به‌عنوان بازیگری متعامل در جامعه جهانی به عمل آید و این مسئله می‌تواند زمینه‌ساز ارتقای حضور نخبگان ایران در سازمان‌های بین‌المللی از منظر سطح تحلیل کلان تلقی شود.

نفی اقتدار و سلطه قدرت‌های بزرگ و به چالش کشیدن قواعد بازی تعریف‌شده از سوی این قدرت‌ها در عرصه‌های بین‌المللی، موجب عکس‌العمل متقابل این قدرت‌ها و محدودسازی فعالیت‌های بین‌المللی ایران و کارشناسان آن در سازمان‌های بین‌المللی شده است. در این راستا، در سال‌های پس از انقلاب کمتر کارشناس ایرانی توانسته است در سازمان‌های بین‌المللی مهم و تأثیرگذار، دارای موقعیت بالای اداری و مدیریتی شود (طباطبایی، ۱۳۸۷). این موضوع زمانی بیشتر خود را نشان می‌دهد که بدانیم یکی از کشورهای مؤسس و مشارکت‌کننده در تأسیس سازمان‌های بین‌المللی در قرن نوزدهم و بیستم بوده است. بنابراین قدرت‌های بزرگ، با توجه به قدرت و نفوذی که در سازمان‌های بین‌المللی دارند، از حضور نمایندگان دولت و اتباع ایران به شکل نظام‌مند جلوگیری کرده‌اند.

طباطبایی (۱۳۸۷) در مورد عدم استفاده از پتانسیل‌های ایرانیان مقیم خارج از کشور اعتقاد داشت که بیش از سه تا چهار میلیون ایرانی در خارج از کشور به سر می‌برند که عموماً افرادی متخصص و دارای مدارک تحصیلی بالا هستند. بسیاری از این افراد به‌دلیل حضور در محیط‌های بین‌المللی و آشنایی با هنجارهای جامعه جهانی می‌توانند به‌صورت بالقوه کارآمدی بالایی جهت حضور ایران در سازمان‌های بین‌المللی و تأثیرگذاری در

راستای منافع اساسی کشورمان داشته باشند. با توجه به هویت ایرانی و تعلقات روحی - فکری ایرانیان مقیم خارج از کشور، ایران می‌تواند با ایجاد ارتباطات و تعاملات بیشتر و توجه افزون‌تر به دغدغه‌های آنها، ضمن تقویت مقوله لابی ایرانی در خارج از کشور، به ارتقای منافع کلان خود در سطح سازمان‌های بین‌المللی بپردازد. بهره‌گیری از تجارب کشورهای نظیر چین، که در استفاده از ظرفیت‌های بالقوه و بالفعل اتباع خود در خارج از مرزهای ملی تبحر دارند، می‌تواند در این راستا بسیار سودمند و مؤثر واقع شود.

امروز، چالش‌های جامعه بشری، آنچنان پیچیده است که کشورها به‌تنهایی از عهده آن بر نمی‌آیند. بنابراین حل این چالش‌ها نیازمند استراتژی‌ها و مسئولیت‌های دسته جمعی و همکاری از طریق سازمان‌های بین‌المللی موجود یا ایجاد سازمان‌های بین‌المللی جدید است. مسئله صلح، توسعه، حقوق بشر و امنیت بشر، از مقوله‌های مهمی هستند که با یکدیگر مرتبط‌اند و ایران معتقد است سازمان‌های بین‌المللی در این پدیده باید نقش مهمی ایفا کنند.

از این رو جمهوری اسلامی ایران بر تقویت و همکاری سازمان‌های بین‌المللی تأکید دارد و بر این باور است که سازمان‌های بین‌المللی باید خارج از اراده دولت‌ها پاسخگوی مشکلات باشند. سازمان‌ها و نهادهای بین‌المللی، همان‌گونه که اشاره شد، زیر نفوذ و اعمال نظر نظام سلطه قرار دارند و در مواقع لازم با کنار گذاشتن تمامی قواعد و ضوابط، تصمیم‌های ناعادلانه می‌گیرند ولی در میان این سازوکارهای ناعادلانه، فرصت‌هایی نیز وجود دارد که در صورت انفعال نظام، باعث فرصت‌سوزی و یا حداقل، عدم انتفاع کشور از اموری است که ناشی از تصمیمات مجامع بین‌المللی هستند. مصادیق این انفعال را می‌توان در مسائل مربوط به ادعای مالکیت معنوی برخی آثار و مواریث فرهنگی و هنری ایران توسط دیگر کشورها دید.

توجه به نیروی انسانی در سازمان‌ها طی سال‌های اخیر بخش عظیمی از زمان و سرمایه سازمان‌های پیشرو را به خود اختصاص داده است. اکنون مدیران ارشد نظام اسلامی می‌دانند که هر قدر در زمینه توسعه و ارتقای نیروی انسانی برای حضور فعال کشور در عرصه‌های بین‌المللی سرمایه‌گذاری بیشتری کنند، موفقیت، کارایی و برتری رقابتی کشورمان را در منطقه و دنیا تضمین کرده‌اند. برای تحقق چنین اهدافی باید راهبردهای ذیل مورد توجه قرار گیرد:

۱. طراحی ساختار مناسب (ایجاد ساختار جدید یا استفاده از ساختارهای موجود مانند

۱. وزارت امور خارجه) برای وحدت فرماندهی و ساماندهی برنامه‌های آموزشی؛
۲. ایجاد مرکز آموزشی (یا استفاده از ظرفیت مراکز آموزشی موجود) برای تربیت نیروی انسانی مورد نیاز؛
۳. طراحی نظام بورسیه و سفارش تربیت نیرو به دانشکده روابط بین‌الملل وزارت امور خارجه برای به کارگیری توسط نهادهای دیگر کشور؛
۴. ایجاد سازو کارهای لازم و قانونی برای حمایت از نیروهای اعزامی جهت حضور درازمدت (حداقل ۵ ساله) در محافل و سازمان‌های بین‌المللی؛
۵. طراحی نظام تعامل اثربخش نمایندگان اعزامی با دستگاه دیپلماسی کشور و سازمان‌ها و نهادهای ذی‌ربط داخلی؛
۶. مستندسازی تجربیات و انتقال آن به نیروهای جدید و دستگاه‌های ذی‌ربط؛
۷. لزوم استفاده و بهره‌برداری مناسب از ظرفیت نخبگان ایرانی با سابقه در سازمان‌ها و نهادهای بین‌المللی خارج از کشور.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

## فهرست منابع

### الف) منابع فارسی

۱. ایاز، ابوطالب (۱۳۹۵). رویکرد صلح‌جویانه سازمان‌های بین‌المللی، کنفرانس جهانی حقوق و علوم اجتماعی در آغاز هزاره سوم، شیراز.
۲. بیگ‌زاده، ابراهیم (۱۳۹۰). سازمان‌های بین‌المللی، تهران: دانشگاه شهید بهشتی.
۳. تقی‌زاده انصاری، مصطفی (۱۳۸۰). حقوق سازمان بین‌المللی، تهران: نشر قومس.
۴. حسین‌پور، حمید و حامد اسلامی (۱۳۹۵). واکاوی رویکرد دولت احمدی‌نژاد و دولت روحانی به سازمان‌های بین‌المللی، دهمین همایش مجازی بین‌المللی تحولات جدید ایران و جهان.
۵. رحمانی، مسعود (۱۳۹۰). «نقش ایران در ارتقای موقعیت جهانی کنفرانس اسلامی»، دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم. قم: نشر پگاه.
۶. سرمست، بهرام (۱۳۸۸). بازیگران، جنگ افزارها و سرچشمه‌های جدید تهدیدات امنیت بین‌المللی، فصلنامه تخصصی علوم سیاسی، شماره هشتم.
۷. طباطبایی، سیدعلی (۱۳۸۷). راهکارهای ارتقای جایگاه ایران در سازمان‌های بین‌المللی، تهران: نشر دانشگاه آزاد اسلامی.
۸. فتحی و اجارگاه، کورش (۱۳۸۹). برنامه‌ریزی آموزش ضمن خدمت کارکنان، تهران: انتشارات سمت.
۹. ثقفی عامری، ناصر (۱۳۷۶). سازمان ملل متحد، مسئولیت حفظ صلح و امنیت بین‌المللی، تهران: دفتر مطالعات سیاسی و بین‌المللی.
۱۰. غفوری، محمد (۱۳۸۳). عملکرد سازمان‌های بین‌المللی در عرصه روابط بین‌الملل نوین، فصلنامه رهیافت‌های سیاسی و بین‌المللی. تهران: دفتر مطالعات سیاسی و بین‌المللی.
۱۱. کریم‌زاده، مجید. (۱۳۸۳). توانمندسازی سرمایه‌های انسانی از طریق آموزش، نشریه مدیریت، شماره‌های ۹۱-۹۲، سال سیزدهم: ۴۸-۴۵.
۱۲. عباس‌پور، عباس (۱۳۹۳). مدیریت منابع انسانی پیشرفته (رویکردها، فرآیندها و کارکردها)، تهران: انتشارات سمت.
۱۳. موسوی‌فر، سیدحسین و امیر فامیل زوار جلالی (۱۳۹۵). مسئولیت بین‌المللی سازمان‌های بین‌المللی و منطقه‌ای، سومین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در علوم انسانی.

### ب) منابع لاتین

1. Flohr, N. J. and Host , V (2002). The path to service encounter performance in public and private bureaucracies. The service ind. J, 20: 40-60.
2. Mosane, M. L. (2000). Education management teaching with student, teacher's journal of teaching, 35 (8): 26.
3. Oral, B. Saglam, s. (2010). The importance of in – service training in structuring sectors. Procedia social and behavioral sciences.
4. Yoon, J (2001). The role of structure and motivation for workplace empowerment.. social psychology quarterly, vol. 65, No 2: 195-206.