



یکی از مولفه‌های مهم در مبحث کارآمدی، «شایسته‌سالاری» است. این روزها یکی از چالش‌های اصلی در حوزه کارآمدی و کارایی نظام جمهوری اسلامی، «فساد اقتصادی»، «فساد مدیران» و «سیستمی شدن فساد» در سطوح مختلف است. اما چرا گسا مدیرانی در کشور پس از سال‌ها ایجاد اعتماد در سیستم، دست به فسادهای گسترده می‌زنند؟

برخی می‌گویند در ابتدا اگر شایسته‌سالاری صورت می‌گرفت و شایستگان برگزیده می‌شدند، این اتفاق‌ها نمی‌افتاد.

این گزاره، صحیح به نظر می‌رسد؛ آنجا که امیرومنان علی علیه‌السلام نیز، زوال و بقای دولت را در ۴ چیز می‌دانند: ۱- ضایع کردن اصول و دستورات اصلی ۲- پرداختن به مسائل فرعی و جزئی ۳- مقدم داشتن فرومایگان و اراذل ۴- عقب راندن شایستگان و افراد بافایلت(غیرالحکم، ج ۱ ص ۴۲۷).

اما شایسته‌سالاری چه کسانی هستند؟ چگونه پرورش می‌یابند؟ چگونه شناخته می‌شوند؟

چگونه مورد آزمون قرار می‌گیرند؟ چگونه انتخاب و جذب می‌شوند و به کارها گمارده می‌شوند؟

و اساسی‌ترین سوال اینکه، آیا سیستم و نظام، نظامی است که «شایسته‌خواهی» در همه شوؤن جامعه وجود داشته باشد یا کسانی که «شایسته» نیستند، بیشتر مورد تشویق قرار می‌گیرند؟ به نظر می‌رسد سوال اخیر، اساسی‌ترین رکن شایسته‌سالاری در یک سیستم باشد چرا که زمانی می‌توانیم از «شایسته‌سالاری» و «کارآمدی» سخن بگوییم که نقطه مقابل آن در تصور جامعه نقطه مثبتی تلقی نشود. هرگاه در تمام جامعه‌ها در نهادهای سیستمی، به «بی‌تقوایی و خیانت در امانت»، «عدم تعهد و تخصص»، «تبلی»، «بیکارگی»، «عدم توجه به وقت دیگران»، «عدم تکریم ارباب رجوع»، «دروغگویی»، «بی‌توجهی به مردم و همه رذایل مذموم»، امتیاز داده شود، چگونه آن جامعه می‌تواند شایسته‌ترین باشد؟

اتفاقاً در نظام جمهوری اسلامی با ناگهی آسیب‌شناسانه درمی‌یابیم کمتر نهادی وجود دارد که مسؤولیت تربیت افرادی با نگاه «شایسته‌خواه» را بر عهده گیرد و «شایسته‌پرور» باشد!

به نسبت مدل حکومتی در جمهوری اسلامی که قانون اساسی آن تلاش کرده مبتنی بر دین مبین نگاهش شود، باید نهادهای دینی، مسؤولیت تربیت دینی را بر عهده گیرند، چرا که آن نگاه صحیح بنیانگذاران و متفکران پایه‌گذار انقلاب و رهبران جمهوری اسلامی، دین اسلام توان پاسخگویی به همه نیازهای جامعه را دارد. به همین دلیل است که معتقدیم «تربیت دینی» همان تربیتی است که هم افراد «شایسته‌خواه» تربیت می‌کند و هم آنان را عناصری شایسته پرورش می‌دهد. نگاه آسیب‌شناسانه به ساختارهای به وجود آمده در کشور نشان می‌دهد ما از اساس در تربیت دینی با مشکلات جدی مواجه‌ایم.

نقطه شروع درونی کردن شایسته‌خواهی و شایسته‌گزینی، شایستگی عناصر سیستم است. یعنی کسانی که به دنبال افراد شاخص و شایسته می‌گردند، خود باید مولفه‌هایی از شایستگی را داشته باشند. قطعا در جامعه‌ای که بخش قابل توجهی از آن به بخشی از مفاسد دچار می‌شود، شایستگان در انزوا خواهند بود. نقطه شروع شایستگی، «تربیت» است. در جمهوری اسلامی ما بر تربیت «دینی» و «سلامی» تاکید می‌کنیم. باور به دین، هدفمندی زندگی، باور به قیامت و پذیرش ارزش‌های انسانی اگر درونی شود، آن‌وقت است که یکی از آثار تربیت دینی «شایسته‌گرایی» می‌شود. «تربیت دینی» مسأله‌ای است که امروز در بسیاری از دستگاه‌های فرهنگی و اجرایی رها

تأثیر «تربیت دینی» در درونی شدن شایسته‌سالاری، آغازی بر کارآمدی

شایسته‌ها شایسته‌سالاری می‌کنند

- هادی‌قائم‌قاسمی

برای جامعه‌پذیر کردن افراد و تربیت سازمانی آنان منطق بر اصول تربیتی سازگار با سیستم نباشد، آیا تعارض حاصل نمی‌شود؟

قطعا برخی ملاک‌های شایسته‌گزینی در سیستم‌های غربی با نظام فعلی متفاوت است. اگرچه انکار برخی موفقیت‌های سیستمی در این ساز و کارها عاقلانه نیست، اما توجه خاص به وجوه مادی در این نظام‌ها یک نقطه ضعف محسوب می‌شود.

اما تعاریف مشترکی نیز از شایستگی وجود دارد که شایستگی را شامل خصوصیات و رفتارهایی می‌داند که منجر به اثربخشی فرد در محیط شغلی شود. اشاره به محیط شغلی تعریف دقیقی است چرا که عدم اثربخشی فرد در حوزه‌های دیگر با حتی اشتغالات دیگر را معنا نمی‌دهد بلکه فرد را برای یک فعل خاص، نامناسب می‌داند. آموزه‌های اسلامی سرشار از این مفاهیم است.

لذا در صورت توجه به این مفاهیم، نه‌تنها کسی نمی‌تواند ادعا کند «تربیت دینی» نمی‌تواند در فرآیند شایسته‌سالاری مؤثر باشد، بلکه آن را مویذ و ضروری جهت فرآیند شایسته‌سالاری خواهد دانست. در روایتی آمده است روزی ابوذر از صحابیان بزرگ پیامبر(ص) به حضرت عرض کرد: آیا مرا به مسؤولیتی نمی‌گماری؟ حضرت دستی بر شانه ابوذر زد و فرمود: «ابوذر تو را دوست می‌دارم و هر آنچه را برای خود می‌پسندم برای تو نیز می‌خواهم لیکن مسؤولیت‌ها، امانت است و اگر انسان درست از عهده آنها برنیاید، مایه خواری و پشیمانی در قیامت می‌باشد. من تو را در مدیریت ضعیف می‌بینم بنابراین هیچگاه امارت حتی بر ۲ نفر را نپذیر و ولایت بر مال نینم را بر عهده بگیر». این روایت الهام‌بخش این‌درس است که گزینش افراد شایسته به حدی از دیدگاه پیامبر(ص) مهم است که حتی درباره شخصی همچون ابوذر، پیامبر از سپردن مسؤولیت به او امتناع می‌کند چرا که توان کار مدیریتی را در او نمی‌بیند. در تاریخ صدر اسلام نیز این موضوع مشهود است؛ پیامبر(ص) پس از فتح مکه عازم نبرد حنین شد و جوانی ۲۱ ساله بنام «عتاب بن اسید» را به فرمانداری مکه برگزید. این انتصاب مورد اعتراض برخی قرار گرفت که حضرت در پاسخ معترضان فرمودند: به‌خاطر کمی سن و بی‌تجربگی وی مخالفت نکنید زیرا برتری او نسبت به دیگران علم و آگاهی وی است و آن‌کس که برتر است، بزرگ‌تر است. شایسته‌سالاری در اسلام البته تنها به معنای رعایت شایسته‌گزینی نیست. برخی با آنکه شایستگی‌هایی دارند اما ناکارآمدی‌شان در حوزه‌هایی خاص پس از مدتی نمایان می‌شود و به همین جهت «تعویض» می‌شوند. رعایت اصل شایسته‌سالاری این امر را ضروری می‌سازد. بدین روی، هر‌گاه دیده شود مأمور دولتی فاقد شروط لازم شده است یا اصولاً از ظرفیت و توان لازم برای تصدی شغل خود برخوردار نیست، باید تعویض شود. نمونه بارز این امر، انتصاب مالک مالک اشراف فرمانداری مصر و عزل محمد بن ابوبکر توسط امیرالمؤمنین(ع) بود. حضرت علی(ع) در نامه‌ای به محمد بن ابوبکر در دلیل عزل او می‌فرماید: «مالک مردی خیراندیش بوده و او بر دشمن ما چیره و توانا است. در عوض تو را فرماندار جایی قرار داده‌ام که اداره آنجا بر سر تو آسان‌تر و حکومت تو در آن سامان خوش‌تر است.»(نامه ۳۴۵) بویژه هنگامی که خیر شهادت مالک را به ایشان دادند، فرمودند: «مالک رفت اما چه بود مالک، به خدا سوگند اگر گروه بود در سرفرازی و بلندی یگانه بود و اگر سنگ بود سنگی سخت و محکم بود که هیچ رونده‌ای به اوج قله او نمی‌رسید و هیچ پرنده‌ای بر فراز آن پرواز نمی‌کرد.» (حکمت ۴۳۵)

اشاره‌های امیرالمؤمنین(ع) به ویژگی‌های شخصیتی مالک، خود نشان می‌دهد برای هر سیستمی، سرمایه‌های انسانی و منابع انسانی تا چه اندازه حائز اهمیتند. هرگاه در رأس نهادها عناصری شایسته، لایق، ماهر و آگاه به اصول و فنون قرار گیرند، موفقیت در رسیدن به اهداف تضمین خواهد شد. به همین دلیل منابع انسانی شایسته، یک سرمایه استراتژیک محسوب می‌شود. احیای سیستم شایسته‌سالاری و انتخاب و انتصاب مدیران شایسته در سازمان‌ها نیازمند معیارهایی است که بتواند در انتخاب نیروی انسانی اصلح به کار برد و این معیارها در هر جامعه و مکتبی با توجه به جهانبینی و نگرش آن مکتب به انسان، متفاوت است. معیارهای انتخاب و انتصاب مدیران با عنایت به کلام حضرت علی(ع) در نهج‌البلاغه در حیطه معیارهای ایدئولوژیک شامل «تقوا»، «ایمان»، «آخرت‌گرایی»، «عدم تعلق به

تأثیر «تربیت دینی» در درونی شدن شایسته‌سالاری، آغازی بر کارآمدی

شایسته‌ها شایسته‌سالاری می‌کنند

- هادی‌قائم‌قاسمی

دنیا»، «مرگ‌اندیشی»، «پاد خدا» و «استعانت و بندگی او را نمودن»، معیارهای تخصصی شامل «عبرت از پیشینیان»، «تجربه کاری» و معیارهای زمینه‌ساز شامل «حسن سابقه» و «صلاحیت خانوادگی»، مسورد بررسی قرار گرفت؛ معیارهای ایدئولوژیک از بارزترین وجوه تمایز مدیریت اسلامی با مدیریت غربی است. یعنی در مکتب اسلام بالاترین معیار در انتخاب مدیر شایسته، تقوا و ایمان وی است که این امر باعث شده مدیر اسلامی مسند مدیریت را امانتی الهی بداند و آن را وسیله‌ای برای خدمت به خلق، احقاق حق، زدودن ستم و دفع باطل بداند. تقوا به انسان آزادی معنوی می‌دهد، او را از اسارت و بندگی هوا و هوس آزاد می‌کند و رشته «آز و طمع»، «حسد»، «شهوّت» و «خشم» را از گردنش می‌دارد و او را در برقراری روابط با انسان‌ها و کارکنانش مدیری موفق و اثربخش می‌نماید، به طوری که اعضای سازمان برای تحقق اهداف سازمان، منتهای تلاش و کوشش خود را می‌کنند.

بی‌شک کارآمدی نظام در پرتو شایسته‌سالاری آن به دست می‌آید و در دیدگاه امام خمینی(ره) نیز تنها راه شایستگی ملت و کشور، شایستگی دولت آن است: «بدیختی و خوشبختی ملت‌ها بسته به اموری است که یکی از مهمات آن صلاحیت داشتن هیأت حاکمه است. چنانچه هیأت حاکم، کسانی که مقررات یک کشور در دست آنهاست، اینها فاسد باشند، مملکت را به فساد می‌کشند، همه بآغده‌های مملکت را رو به نیستی و فساد می‌برند». حضرت امام، شایسته‌سالاری و پرهیز از رابطه‌مداری در عزل و نصب‌ها را– که از آفت‌های نظام‌های حکومتی است و کارآیی آنها را از بین می‌برد– تا نزدیکان خود بسط داده و در حکم نخست‌وزیر دولت موقت اضطراری می‌کنند «منسویان» یا «قرنبا» می‌نامد، حق هیچ‌گونه «توصیه» در «عزل و نصب‌ها» را نداشته و دولت موظف است به هیچ وجه به آنان ترتیب اثر ندهد. ایشان همچنین، داشتن صلاحیت و تخصص را برای دخالت در کارها لازم دانسته و به مسؤولان توصیه می‌فرمودند در کار هم دخالت نکنند: «هر مسؤولی و هر متعهد به نظامی، باید سعی کند برای پیشبرد نظام در چارچوب محدود وظایفش عمل کند در غیر این صورت، احتمال پاشیدگی نظام جمهوری اسلامی هست. لذا اگر وزیری در کار وزیر دیگر دخالت نماید که حتی باعث رشد کار گردد، مورد قبول نیست؛ چراکه خروج از چارچوب اختیارات، ضررش بسیار بیشتر از رشد کار در نظرهای دیگر است.» حضرت امام علاوه بر اینکه به تعهد مسؤولان توجه داشتند و به آن اهمیت می‌دادند، صلاحیت فنی و تخصص را هم مدنظر قرار داده و این دو مؤلفه را شرط گزینش مسؤولان می‌دانند: «دولت بدون گزینش اشخاص متعهد و متخصص در رشته‌های مختلف، موفق نخواهد شد و دولت‌مسران در گزینش همکاران به کاردانی و تعهد آنان و بهتر خدمت کردن آنها به کشور و در منافع ملت بودن تکیه کنند، نه بر دوستی و آشنایی و حرف‌شنوی بی‌تفکر و تأمل که این رویه موجب ناکامی در خدمت به کشور است… دولت‌مردان از دانشمندان متخصصان متعهد استمداد کنند تا راز موفقیت یافت آن‌ها برآورد.» جلوگیری از فساد از مباحث مهم در مدیریت و شایسته‌سالاری دولتی است.

از این رو، کشورها سعی می‌کنند تا حد ممکن این پدیده زشت و مخرب را در سیستم‌های خود از بین ببرند؛ چرا که فساد، در کارآیی و کارآمدی حکومت بشدت تأثیر منفی دارد. امام خمینی(ره) نیز به این مسأله توجه داشتند و گروهی مبارزه با فساد کارکنان دولت و افزایش کارآمدی، شرط گزینش و انتصاب مسؤولان را «تقوا» دانسته و از این رهگذر به ریشه‌کنی فساد در بین مسؤولان دولت تأکید داشتند: «مهم‌ترین ارزش و مدرک در اسلام و حکومت اسلامی، تقوا و جهاد در راه خداست که هیچ امتیاز دیگری بر آن تقدم ندارد. در انتخاب افراد به منظور تصدی مسؤولیت‌ها و استفاده از امکانات، تقوا و جهاد باید ملاک عمل باشد. سنت‌ها و امتیازات غلط مادی و نفسانی، نباید مورد توجه واقع شده و لازم است ارزش مذکور– تقوا و جهاد– در هر حالت (چه جنگ و چه صلح) به صورت قانون ثبت‌شده در جامعه، احراز شود.» در خلاصه بحث این بخش می‌توان این‌بخش از مقاله «جاوید قربان‌پناه» بیزمان نظام شایسته‌سالار را مورد اشاره قرار داد: «سامانه شایستگی به منزله موضوعی بدیع و مجموعه‌ای پیچیده از سناز و کارهایی است که باید طی فرآیندی بسنده‌مدت، علمی و سنجیده در ادارات

لازم است آن دسته افرادی که فکر می‌کنند توانمندی شایستگان را دارند براساس توانمندی عمومی و تخصصی یا بررسی‌ها و آزمون‌ها و مصاحبه‌های ساختارمند بازشناخته شوند که این مرحله نیازمند بازخوانی دقیق آموزه‌های دینی و اخلاقی، فرهنگی و اجتماعی و مقولات مدیریتی و اجرایی برای تعریف متگنگان به‌جایگاه درخور مربوط فراهم نمودن چنین مبانی‌ای که به دور از کاستی و ناراستی باشد، باید در افق درازمدت و به‌تدریج صورت گیرد.

■ **شایسته‌گزینی**

این مرحله دارای ۲ بخش است. بخش اول مربوط به ارزیابی و تحلیل نتایج مراحل قبل است و بخش دوم تخصص شایستگان به جایگاه درخور آنها مربوط می‌شود. در این مرحله از فرآیند شایسته‌سالاری براساس تحقیقات علمی وضعیت ایده‌آل و ضدایده‌آل ترسیم شده و براساس آن وضعیت افراد شایسته در جایگاه خویش تعیین می‌شود.

■ **شایسته‌گیری**

به معنای جلب و جذب مدیران شایسته است. یعنی توجه به اینکه باید یک فضای رقابتی برای فعالیت‌ها ایجاد شود تا دولت بتواند در این فضا مدیران مورد نیاز خود را از بخش‌های دولتی و غیردولتی و دانشگاه‌ها جذب نماید و باید تمهیداتی اثربخش و شفاف و عادلانه به منظور جذب مدیران شایسته ایجاد شود.

■ **شایسته‌گماری**

این مرحله از فرآیند شایسته‌سالاری، گماردن شایستگان در جایگاه خود است که این لازمه وجود زمینه‌های فرهنگی است. نبود زمینه‌های فرهنگی باعث ایجاد منافع گروهی و پنداره‌ها و باورها و ارزش‌های غیبطبیعی خواهد شد. هرگونه اقدام نسنسجیده، خطر شکست فرآیند گماردن شایستگان را به همراه دارد. به همین دلیل باید فرهنگ و قوانین حمایتی لازم را در راستای شایسته‌گماری ایجاد کرد.

■ **شایسته‌داری**

حفظ شایستگان دارای اهمیت بیشتری از جلب و جذب آنان است. لذا باید تمهیدات لازم فراهم شود و با شفافیت و رعایت عدالت و برابری از خروج مدیران پرورش یافته به عنوان سرمایه‌های آماده، به سوی سازمان‌های دیگر یا سایر کشورها جلوگیری کرد.

■ **شایسته‌پروری**

نظام شایسته‌سالار باید با فراهم نمودن زمینه‌های پرورش مدیران بالفعل و بالقوه از طریق آزمون‌های کوتاه‌مدت و درازمدت، آنان را به مراتب بالاتر بینش و آگاهی و توانمندی سوق دهد. به موازات، این نظام بسستر پذیرش مسؤولیت‌های سنگین‌تر و ایفای اثر بخش وظایف را ایجاد می‌کند.

اشاره
میرزا کوچک‌خان سیاستمدار نداشت
<div><div><div><div><div></div></div></div><div><div><div></div></div><div><div></div></div></div><div><div><div></div></div><div><div></div></div></div><div><div><div></div></div><div><div></div></div></div><div><div><div></div></div><div><div></div></div></div><div><div><div></div></div><div><div></div></div></div></div></div> <div>مرحوم استاد علی دوتانی: میرزا هنگامی که دریافت مشروطه تعطیل شده و لازم است آن را اعاده و دست استبداد را قطع کند، پس از مذاکراتی که در تهران با رجال دین و سیاست انجام داد، نجات کشور را از ورطه هولناکی که بدان گرفتار شده بود، در قیام مسلحانه دانست، به همین منظور با همراهی میرزا علی‌خان دیوسالار که از مجاهدین دوره مشروطه بود، از تهران راهی مازندران شد تا در جنگل‌های مازندران و دور از چشم دشمن، مقدمات کار را فراهم سازد و افراد لازم را برای قیام مسلحانه و اخذ نتیجه نهایی دعوت کند. لیکن جنگل‌های موطن خود، گیلان را برای تأمین ایمن منظور، مناسب‌تر دید و ستاد کار خود را در جنگل «خراط محلّه» تولم قرار داد تا دوستانی چون دکتر حشمت که در لاهیجان طبابت می‌کرد، برای تهیه اسلحه و بسیج نیروی انسانی به یاری‌اش بشتابند.</div>

طبقات فهمیده و روشنفکر از اینکه در محیط آشفته‌ای به سر می‌برند و در نهایت ناراحتی، متحمل انواع تعدی و بی‌اعتدالی بودند، به ستوه آمده و همچون دوران مشروطه منتظر فرصت و موقع مناسب بودند تا با اقدامات دسته‌جمعی خود به این اوضاع ناگوار پایان بخشند. تنها یک نیشتر کافی بود تا این عقده درونی سر باز کند و از نارضایتی عمومی خم‌خیز روزافزون مردم به شکل یک نیروی جمع شده ملی استفاده شود. میرزا در محیط مساعد گیلان که درمی‌پیشرو و آماده مبارزه داشت به تشکیل کانون مقاومت پرداخت و به افشاندن بذر انقلاب دست زد و در مدت کوتاهی توفیق یافت، ولی متأسفانه به خاطر اشتباهات و ناپختگی‌هایی، پس از ۷ سال، قیام جنگل با شهادت میرزا از هم پاشید.

از علل پیدایش نهضت و اهداف و شیوه‌ها و پایان غم‌انگیز آن سخن بسیار گفته‌اند. لیکن اغلب آن مطالب آلوده به اغراض بوده و ماهیت نهضت را تحریف کرده‌اند. از جمله احمد کسروی در «تاریخ مشروطیت ایران» می‌نویسد: «جنگلی‌ها میردان کوتاه‌بین و ساده‌ای بیش نبوده‌اند و راه روشنی برای خود نمی‌دانسته‌اند و لذا کارشان نابسامان در آمده است.» سیدهددی فرخ متعصم‌السلطنه در مجله «اطلاعات هفتگی» نوشت: «من جنگلی‌ها را متوجه کردم که در مقابل دولت انگلیس از پشه در مقابل فیسل کوچک‌تر و بی‌اهمیت‌ترند.»

سرپرسی سایکس در کتاب «تاریخ ایران» می‌نویسد: «حکومت ایران در مقابل این جنبش تقریباً ناتوان شد و اگر اقدامات بریتانیای کبیر نبود، احتمال می‌رفت سلطنت را منقرض کنند.»

در دیدوان عارف قزوینی، گردآورده «سیف آزاد» آمده است: «یکی از تشکیلات بجا و بموقع که خدمات بسیار گرانبهایی به آزادی و استقلال ایران کرد، همانا تشکیلات مقدس و سودمند و میهن‌پرستانه فدائیان جنگل تحت سرپرستی میهن‌دوست نامیف خاندان میرزا کوچک خان جنگلی است.»

در کادر رهبری جنگل، افراد سیاستمدار و وارد به سیاست جهان، کمتر دیده می‌شد. حتی خود میرزا هم مرد دین بود و همه مظاهر انقلاب را در درجه‌ج دیانت می‌دید. مهم‌ترین صفت جنگلی‌ها همت، شجاعت و جانبازی انسان بود. آنجا در سال‌های اول قیام، با چوب و چماق و داس و تبر و اسلحه‌های کهنه به جنگ دشمن می‌رفتند و ایمان داشتند که با عشق و ایمان به وطن و معتقدات مذهبی، با همین وسایل ناچیز هم می‌شود جنگید. مجاهدان اولیه جنگل به هیچ‌وجه به نیازمندی‌های شخصی و زندگی توجهی نمی‌کردند و فکری جز تهیه‌اسلحه نداشتند.

جنگلی‌ها تصمیم گرفته بودند تا وقتی به هدف نرسیده و موفق به اخراج نیروهای بیگانه نشده‌اند به آرایش سر و صورت خود نپردازند. بنابراین در طول مدت اقامت در جنگل، کم‌کم به صورت مخلوقات ماقبل تاریخ با هیکل‌های رعب‌آور از آمده بودند. آنها با کلاه‌های نمدی و چوخا و کفش چرم گاومیش (چמוש) و کوله‌باری سنگین و چماقی از چوب از گیل و فتنگ و زندل یا حسن موسی به دوش یافته و آشنا به فنون نظام به خدمت جنگل در آمدند، وضعیت فرق کرد و جز عده‌ای که به همان سرر و شکل سابق باقی ماندند بقیه لباس سربازی پوشیدند. از جمله کسانی که هیأت سابق را برای خود حفظ کرد، شخص میرزا بود.

منبع: پایگاه جامع تاریخ معاصر ایران