

مدل توانمند سازی جوانان برای تحقق حکمرانی اسلامی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب

امیر حمزه مهرابی^۱

مهدی مهرابی^۲

چکیده:

جوانان به عنوان موتور پیشران حرکت، نقش اساسی و محوری در برپایی دولت اسلامی دارند. به رغم بحث‌ها و گفتگوهای فراوانی که در این زمینه میان نظریه پردازان دانشگاهی، مدیران و رهبران صورت گرفته است، اما هنوز به چگونگی تربیت و توانمندسازی جوانان برای پذیرش و موفقیت در این مسئولیت خطیر (دولت سازی) پرداخته نشده است. (مسئله)

هدف این مقاله آن است که با بهره گیری از بیانیه گام دوم انقلاب، «مدل توانمند سازی جوانان برای تحقق حکمرانی اسلامی» را طراحی و ارائه نماید. (هدف) پرسش اصلی این است که: آیا مدلی برای توانمندسازی جوانان از بیانیه گام دوم رهبر معظم انقلاب اسلامی برای دولت سازی اسلامی می توان استخراج و طراحی کرد؟ و پرسش های فرعی تحقیق عبارتند از: عوامل موثر بر توانمندسازی جوانان از نگاه بیانیه گام دوم کدامند؟ متغیرهای زمینه ساز برای توانمندسازی جوانان از نگاه بیانیه گام دوم کدامند؟ موانع و در نهایت پیامد ها و نتایج توانمندسازی جوانان چیست؟ (سوالات تحقیق) در این مقاله از روش شناسی نظریه داده بنیاد (GT) برای انجام عملیات تحقیق استفاده شده است (روش شناسی) یافته های به دست آمده «مدلی» با رویکرد پارادایمی است که شامل ابعاد و مقوله هایی به این شرح می باشد. عوامل توانمند ساز در چهار مقوله «معنوی و اخلاقی»، «معرفت شناختی»، «روان شناختی»، «جامعه شناختی» در مجموع (۳۷) متغیر، عوامل زمینه ساز شامل (۱۵) متغیر، موانع و عوامل بازدارنده توانمندسازی شامل (۱۱) متغیر، پیامد ها و نتایج توانمند سازی مشتمل بر (۱۶) متغیر و اهداف کلان توانمند سازی حاوی (۳) هدف اصلی است. (نتایج)

کلیدواژه‌ها:

توانمند سازی، جوانان، بیانیه گام دوم، حکمرانی اسلامی و مدل

^۱ دانشیار گروه مدیریت دانشگاه شهید محلاتی (ره)

مقدمه

در منظومه فکری مقام معظم رهبری، نقشه راه حرکت انقلاب اسلامی از پنج مرحله گذر می‌کند. مرحله اول انقلاب اسلامی؛ مرحله دوم نظام اسلامی؛ مرحله سوم دولت اسلامی؛ مرحله چهارم، جامعه و یا کشور اسلامی و مرحله نهایی نیز تحقق امت اسلامی و تمدن بزرگ اسلامی - ایرانی است. بنابراین، در چهل سال گذشته که سال‌های پرفراز و نشیبی را نیز سپری کرده‌ایم، گام اول به مقصد رسید و انقلاب به چهل سالگی و بلوغ کامل نائل آمد. بنابراین گام دوم و دستورالعمل ابلاغی مقام معظم رهبری (مد ظله العالی)، برنامه‌ای است برای جبران و تکمیل برخی نواقص موجود در اهداف قبلی، از جمله دولت و جامعه اسلامی.

همچنین این دستورالعمل، راهکاری است برای عینیت‌بخشی به تمدن بزرگ اسلامی - ایرانی که امروزه دنیا از ایران به عنوان یک نظام اسلامی انتظار دارد الگوی عملی برای سایر کشورهای منطقه و دنیا باشد. بیانیه «گام دوم انقلاب اسلامی»^۱ بعد از جشن پیروزی چهل سالگی انقلاب و پس از ۲۲ بهمن از سوی رهبر معظم انقلاب منتشر شد؛ معظم‌له در این بیانیه رهنمودهایی را در حوزه‌های مختلف سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی مطرح کردند که بخشی‌هایی از آن به «نقش جوانان» در آینده پرداخته شده است. بیانیه «گام دوم انقلاب» تجدید مطلعی است خطاب به ملت ایران و به ویژه جوانان که به مثابه منشوری برای «دومین مرحله‌ی خودسازی، جامعه‌پردازی و تمدن‌سازی» خواهد بود و «فصل جدید زندگی جمهوری اسلامی» را رقم خواهد زد.

با تحلیل محتوای بیانیه، این نتیجه حاصل شد که از بین کلمات و اصطلاحات کلیدی، واژه «جوانان و نوجوانان» با بسامد حدود ۴۰ بار، بیشترین فراوانی را داشته است. بر این اساس می‌توان ادعا کرد که محور اصلی این بیانیه «جوانان» هستند.

رهبر انقلاب برای گام دوم انقلاب، ماموریت‌هایی از جمله ساختن تمدن نوین اسلامی از طریق مدیریت جهادی و انقلابی، توسعه و گسترش علم و پژوهش، معنویت و اخلاق، اقتصاد، عدالت و مبارزه با فساد، استقلال و آزادی، عزت ملی و روابط خارجی و مرزبندی با دشمن و سبک زندگی به جوانان واگذار کرده است.

معظم‌له به نسل جوان اعتماد و اعتقاد ویژه‌ای دارند و معتقدند که آینده انقلاب و ایران با تلاش و کوشش این قشر رقم می‌خورد و محور تحقق نظام پیشرفته‌ی اسلامی و تمدن نوین اسلامی، جوانان هستند.

^۱ - بیانیه رهبر معظم انقلاب به مناسبت چهلمین سالگرد پیروزی انقلاب اسلامی در تاریخ ۱۳۹۷/۱۱/۲۲

«این سخنان در قالب سیاست ها و قوانین، بارها تکرار شده است ولی برای اجرای شایسته‌ی آن، چشم امید به شما جوان ها است؛ و اگر زمام اداره‌ی بخش های گوناگون کشور به جوانان مؤمن و انقلابی و دانا و کاردان - که بحمدالله کم نیستند- سپرده شود، این امید برآورده خواهد شد؛ ان شاءالله.» (امام خامنه ای، بیانیه گام دوم، ۹۷/۱۱/۲۲)

اما جوانان و نوجوانانی که مخاطبین اصلی این بیانیه هستند، زمانی قادر خواهند بود در ایفای وظایف خویش موفق شوند که از آمادگی و توانایی لازم برخوردار شوند. از این رو درک و فهم آنچه که در این بیانیه از جوانان خواسته شده و سپس تأمل بر آن ها و تلاش برای طراحی «الگوی توانمند سازی» و بهره گیری از «راهبردهای تربیتی» مندرج در این بیانیه و آماده سازی آنان برای ایفای این نقش و انجام وظایف خطیر محوله، از اهمیت فوق العاده ای برخوردار است.

از سوی دیگر در طول این بیانیه چهره‌ای از «جوان طراز گام دوم انقلاب» به تصویر کشیده شده است که شناخت این چهره و کوشش برای دست یافتن به ویژگی‌ها و خصایص آن، برای پیمودن گام دوم الزامی به نظر می‌رسد. به همین جهت در این مقاله ابتدا، به وظایف و ویژگی‌های «جوان طراز گام دوم انقلاب» به عنوان وضعیت مطلوب اشاره می‌شود، سپس عوامل و متغیرهای موثر، زمینه ساز، موانع و نتایج «توانمند سازی جوانان برای تحقق حکمرانی اسلامی» از متن بیانیه گام دوم استخراج و در قالب یک مدل راهبردی -کاربردی ارائه می‌شود.

تعریف مفاهیم

بیانیه

برای واژه بیانیه^۱ لغاتی مثل: مانیفست^۲، اطلاعیه، اعلامیه، اظهار، بیان نامه، گفته، تقریر، اعلامیه و گزارش به عنوان مترادف ذکر شده است.

به گفته ی فرهنگ عمید، بیانیه یا مانیفست یک نوشتار است که در آن، یک گروه یا حزب، نظریه سیاسی، اجتماعی، مذهبی، فلسفی، هنری یا ادبی خود را اعلام می‌کنند. (عمید، ج ۱، ۱۳۸۹: ۲۳۰)

^۱ - Statement

^۲ - Manifeste

بیانیه در اصطلاح، متنی است که یک شخص یا گروه از آن برای بیان اصول، عقاید و اهداف خود خطاب به مردم استفاده می‌کند. رسمیت بیانیه‌ها، با توجه به بیان‌کننده‌ی آن‌ها و مطالب بیان‌شده، به دو دسته رسمی و غیررسمی طبقه‌بندی می‌گردد.

توانمندسازی

برای واژه Empowerment در زبان فارسی، معادل‌های: توانا ساختن، قادر ساختن، خود اتکائی، تواناسازی، توانمندسازی و... بکار برده می‌شود. ولی اصطلاح «توانمندسازی»^۱ نسبت به سایر واژه‌ها رواج بیشتری پیدا کرده است. (فرهی بوزنجاتی، ۱۳۸۵، ۱۲)

دفت فعل توانمندسازی را به عنوان توانا ساختن و به معنای ایجاد شرایط لازم برای بهبود انگیزش افراد در انجام وظایف خویش، از طریق پرورش احساس کفایت نفس تعریف کرده است. (Daft, 2000, 42)

تعریف منتخب: مجموعه روش‌ها و اقدامات بیرونی و درونی برای ایجاد و توسعه دانش، نگرش، انگیزش و توانایی منابع انسانی به منظور رشد و تعالی نیروی انسانی و بهبود و افزایش بهره‌وری سازمانی. (مهرابی، ۱۳۹۳، ۳۷)

جوان

«واژه‌ی جوان^۲ یا بُرنا، در زبان فارسی به معنای هر چیزی است که از عمر آن، چندان نگذشته باشد. در لغت نامه‌ی دهخدا، جوان چنین معنا شده است: انسان یا حیوان یا درخت که به حد میانه از عمر خود، رسیده باشد. (دهخدا، ۱۳۳۷، واژه جوان)

اما در فرهنگ عربی، دو تعبیر رایج در مورد جوان وجود دارد؛ یکی: "فَتَى" و دیگری "شاب". اولی، از ریشه‌ی "فَتَى / فَتَوَ (طراوت و شادابی)"، دومی از ریشه‌ی "شَبَبَ (شکوفایی و برخورداری از حرارت)" است. شورای عالی جوانان، بازه سنی ۱۸ تا ۳۵ را برای تعریف جوان تصویب کرده است.^۳

^۱ -Empowerment

^۲ - young (youth)

^۳ - برای تعریف جوانی، رویکردهای متفاوتی وجود دارد. بر اساس رویکرد مذهبی، جوان کسی است که دوران خردسالی را گذرانده و با بلوغ جسمانی از برخی حقوق فطری و شرعی همانند حق تسلط بر اموال، ازدواج، طلاق، خرید و فروش و... برخوردار شده است که در دوران کودکی امکان تحقق آن وجود نداشته است.

در رویکرد زیست‌شناختی و به تبع آن علوم زیستی و پزشکی، با معیارهایی نظیر وضعیت جسمانی، قدرت بدنی، سیستم عصب‌شناختی و ساختار مغز، عمکرد غدد درون‌ریز و... وضعیت کودکی تا کهنولت تعیین می‌گردد.

حکمرانی^۱

از نظر واژه شناسی، حکمرانی به واژه یونانی kubernan، به معنی هدایت کردن یا اداره کردن برمی گردد. این اصطلاح یونانی ریشه لغت Gubenare در لاتین قرون وسطی بود که بر همان مفاهیم هدایت کردن، قانونگذاری، حکمروایی کردن یا راندن و راهبری دلالت می کند (ناظمی اردکانی، ۱۳۸۷: ۱۰۷). حکمرانی به معنی حکم فرمایی یا کنترل کردن با استفاده از اختیار و همچنین بودن در حکومت است (هداوند، ۱۳۸۴: ۵۲).

حکمرانی خوب مجموعه ای از عواملی چون شفافیت، حاکمیت قانون، مشروعیت و شایستگی، پاسخگویی و اجماع می باشد (جاسبی و نفری، ۱۳۸۸: ۸۷).

از نظر برنامه توسعه ملل متحد، حکمرانی خوب عبارت است از: حاکمیت با ویژگی هایی همچون مشارکت جویی، شفافیت، پاسخ گویی، اثربخشی، رعایت برابری، ارتقای حاکمیت قانون، تعیین اولویت های اقتصادی، سیاسی و اجتماعی بر مبنای اجماع وسیع تر، که در آن ندای ضعیف ترین و آسیب پذیرترین افراد در اتخاذ تصمیمات و تخصیص منابع شنیده شود (برنامه توسعه ملل متحد، ۱۹۹۷: ۲۵).

مدل

مدل^۲ یعنی؛ الگو، طرح، سرمشق، نمونه، اسوه، سرمشق، قده دلالت کننده، راهنما. هر چیزی و هر کس اعم از مجسمه و انسان و غیره که در برابر هنرمند قرار گیرد تا از روی آن نقاشی کند یا مجسمه بسازد. (معین، ۱۳۵۱، جلد ۳، ۱۲۳)

مدل؛ تصویری است که از واقعیتها و روابط موجود گرفته شده و نشانگر متغیرهای موجود، نحوه ارتباط آنها و نتایج حاصل از کنش و واکنش آنهاست. به عبارت دیگر مدلها یک نمونه ساده شده از واقعیتها

در رویکرد جامعه شناسی، جوانی یک فرایند و سازه اجتماعی است که با وقایع هنجاری همانند ازدواج، فرزندآوری، اشتغال و... تعریف می شود.

در رویکرد حقوقی -مدنی اشخاص یا نابالغ و صغیرند و یا مرحله بلوغ اجتماعی را پشت سر گذاشته و به سن قانونی ۱۸ رسیده اند. در این رویکرد، جوان به نام «جوان بزرگسال» خوانده می شود.

رویکردهای دیگری نیز همانند رویکرد روان شناختی، جمعیت شناختی و رویکرد تلفیقی وجود دارد که متناسب با شاخص های خود، جوانی و ویژگی های آن را تعریف می کنند.

^۱ -governance

^۲ - Model

هستند که می‌توانند مدل‌های کلامی، مدل‌های ترسیمی، مدل‌های تجسمی و یا مدل‌های ریاضی باشند. همچنین مدل‌ها تصویری از مفاهیم در ابعاد سیاسی، اقتصادی و اجتماعی می‌باشند. مدل‌ها کمک می‌کنند تا هنگام طرح ریزی و تصمیم‌گیری تمام عوامل و متغیرهای مؤثر و روابط آنها مورد توجه قرار بگیرد. (الوانی و میرشفیعی، ۱۳۶۹: ۳)

در تعریفی ساده از مدل می‌توان گفت: مدل، نمایش نظری و ساده شده از جهان واقعی می‌باشد.^۱

پیشینه‌شناسی توانمندسازی

از تاریخ کاربرد این اصطلاح در ادبیات علوم انسانی اطلاعات دقیقی در دست نیست. اما تا قبل از ورود آن به مدیریت در شاخه‌های مختلف علمی از جمله در علوم فنی (با نگرش بهبود و ارتقاء در سیستم‌ها) بسط و گسترش یافت. از گذشته‌های دور، در علوم دینی بحث‌های زیادی درباره جبر و اختیار، خود رأیی^۲ و تسلیم قضا و قدر و انسان‌گرایی^۳، تربیت و تکامل انسان مطرح بوده است. ریشه همه این موضوعات اشکال تغییر یافته موضوع توانمندی در مقابل ناتوانی و درماندگی است.

بنابراین هر چند که در ادبیات روان‌شناسی، علوم دینی و جامعه‌شناسی به صراحت مفهوم توانمندسازی بکار نرفته است، اما مفاهیمی وجود دارند که به وضعیت توانمندی افراد مانند خودکنترلی، اتکاء به خود و بدست گرفتن سرنوشت اشاره دارند. (عبداللهی و نوه ابراهیم، ۱۳۸۶، ص ۲۲)

توانمندسازی در دوران نهضت روابط انسانی کانون توجه صاحب نظران مدیریت بشمار می‌رفت. مسائلی مانند رضایت، غنی‌سازی شغل و رهبری دموکراتیک مطرح شد و توانمندسازی کارکنان به عنوان یک هدف مهم و حیاتی در سازمان مطرح گردید. زیربنای هر یک از مطالعات توانمندسازی مفاهیمی چون تجربه فرد

^۱ - درباره رابطه الگو و مدل باید گفت که اصطلاح انگلیسی Pattern توسط جامعه‌شناسان فرانسوی به شکل Model به کار گرفته می‌شود. و در بسیاری از موارد و طبق نظر اکثر جامعه‌شناسان این دو واژه به یک معنی به کار می‌رود. برخی بین این دو تفاوت‌هایی را قایل شده و گفته‌اند که واژه Model کمی پیچیده‌تر از واژه Pattern است. واژه Pattern بیشتر به "ساخت و روابط بین عناصر یک واقعیت" توجه دارد و طرح ساده شده‌ایی است که خطوط اساسی یک مجموعه اجتماعی و نسبت‌های موجود بین آن‌ها را مشخص می‌کند. واژه Pattern برای ساده‌تر و قابل فهم کردن پدیده‌ها، به تنظیم عناصر آن پدیده و ایجاد نظمی در آن‌ها، می‌پردازد و آن‌را به شکل یک طرح منطقی و یک پیکره در می‌آورد و به نوعی یک ابزار توصیف کننده است.

^۲ - Self-Will

^۳ - Humanism

در خود کنترلی^۱، اهمیت دادن به مهارت فرد^۲ در کار و برای انجام کار آزادی داشتن مد نظر قرار می‌گرفت. در این دوره دانشگاه‌ها و مکاتب علمی بر جنبه‌های انسانی کار تمرکز کردند و جنبش روابط انسانی را تقویت نمودند.

در اواخر دهه ۱۹۸۰ توانمندسازی در شکل جدید خود پدید آمد در حالیکه مقولات دیگر مشارکت باعث توانمند شدن می‌شدند اما توانمندسازی از این نظر که می‌بایست در یک زمینه سیاسی و اقتصادی نگریسته شود، با دیگر اشکال مشارکت در دهه‌های قبل متفاوت است. در این دهه سازمان‌ها همچنان با موقعیت‌های بحرانی مواجه بودند. بسیاری از سازمان‌ها علی‌رغم برنامه‌هایی که برای این وضعیت‌ها تجربه می‌شد شروع به کاهش هزینه‌های سربار و پرسنلی نمودند هر چند این استراتژی‌ها نام‌های مختلفی از قبیل "کوچک سازی" تأمین از خارج، کاهش نیروها، توسعه افقی و باز مهندسی داشتند اما همگی درگیر امور مشابهی بودند: "حذف مدیران رده پایین و میانی، افزایش مسئولیت افراد باقیمانده یا مشاغل بزرگ‌تر" (حرآبادی فراهانی، ۱۳۸۵، ص ۸۵)

علاوه بر این تغییر نگرش به منابع انسانی و ایجاد مفاهیم سرمایه‌های انسانی منجر به ایجاد تحولات اساسی در سازمان‌ها گردید. تحولاتی که منجر به خروج سازمان‌ها از شرایط بحرانی و بهبود در آن‌ها شد. در طول ۲۰ سال گذشته صدها شرکت ثابت کرده‌اند که مشارکت و درگیری کارکنان در کار و توانمندسازی، بیشتر از یک احتمال نظری بوده و یک فرآیند تجربی می‌باشد.

توانمندسازی در دوران نهضت روابط انسانی مورد توجه طیف وسیعی از صاحب نظران قرار گرفت. مسائلی مانند رضایت، غنی سازی شغل و رهبری دموکراتیک مطرح شد و توانمندسازی کارکنان به عنوان یک هدف مهم و حیاتی در سازمان مطرح گردید. توانمندسازی به عنوان ایده‌ای مرتبط با عملکرد سازمان، آشکارترین ریشه‌هایش را در نظریه x و y مک‌گریگور (۱۹۶۰) در کتاب "چهره انسانی سازمان" دارد. این نظریه مبتنی بر ایجاد شرایطی برای حرکت افراد به سمت کسب اهداف به جای سرپرستی و هدایت تلاش‌هایشان می‌باشد. اگرچه مفهوم توانمندسازی از اواخر دهه ۱۹۸۰ و اوایل دهه ۱۹۹۰ در ادبیات مدیریت و روان‌شناسی سازمانی، وارد شده است اما بررسی‌های تاریخی نشان می‌دهد که توانمندسازی ریشه در دوران گذشته دارد. وتن و کمرون (۱۹۹۸) اظهار می‌کنند که این مفهوم به هیچ عنوان تازه نیست، بلکه در رشته‌های روان

^۱ - Self-Control

^۲ - Self-Importance

شناسی، جامعه شناسی و علوم دینی ریشه‌هایی دارد که به دهه‌های گذشته، حتی قرن‌های گذشته بر می‌گردد.

در زمینه روان شناسی، آدلر^۱ (۱۹۲۷) مفهوم «انگیزش تسلط»^۲، وایست^۳ (۱۹۵۹) مفهوم «انگیزش اثر گذاری»^۴، بریهم^۵ (۱۹۶۶) مفهوم «واکنش روان شناختی»^۶ و هاتر^۷ (۱۹۷۸) «انگیزش شایستگی»^۸ را مطرح کرده‌اند. در هر یک از مطالعات داد شده، توانمند شدن به معنی تمایل افراد به تجربه خود کنترلی^۹، به خود اهمیت دادن^{۱۰} و خود آزادی^{۱۱} می‌باشد. چندین دهه قبل، مفاهیم مشابهی معرفی شدند. وایت در سال ۱۹۵۹ بیان نمود «انگیزه اثرگذاری»^{۱۲} یک انگیزه درونی است که باعث می‌شود، کارها اتفاق بیفتد. برهم در سال ۱۹۶۶ توانمندسازی را «واکنش روانشناختی»^{۱۳} که برای آزادی از محدودیت هاست، قلمداد کرد.

این اصطلاح از سال ۱۹۸۰ به سرعت به عنوان موضوع روز مطرح گردید و توسط نظریه پردازانی چون کانگر و کاننگو^{۱۴} (۱۹۸۵)، اسپریتزر^{۱۵} (۱۹۹۵)، توماس و ولتهوس^{۱۶}، کنت بلانچارد^{۱۷}، جان پی کارلوس^{۱۸} و

^۱ -Adler

^۲ -Mastery Motivation

^۳ - White

^۴ -Effectance Motivation

^۵ - Brehm

^۶ - Psychological Reaction

^۷ - Hatter

^۸ - Competence Motivation

^۹ - Self - Control

^{۱۰} - Self - Importance

^{۱۱} - Self - Liberation

^{۱۲} - Effectance Motivation

^{۱۳} - Psychological Reactance

^{۱۴} - Conger & Konungo

^{۱۵} - Sprieitzi

^{۱۶} - Thomas & Velthous

^{۱۷} - Kent Blanchard

^{۱۸} - Jhone P Carlos

راندلف^۱ ۲۰۰۰ و تن و کمرون ۲۰۰۰ ، گسترش یافت و همچنان در حال پیشرفت است. (افجه، میری، ۱۳۸۶، ص ۲۴)

هر چند بر ضرورت توانمندسازی یا (توانمند شدن) کارکنان ، اتفاق نظر وجود دارد، ولی در مورد چگونگی تحقق آن تا کنون توافقی حاصل نشده است. عده‌ای عوامل ساختار سازمانی، گروهی عوامل انگیزشی و روانشناختی و برخی ترکیبی از متغیرها را در توانمندسازی منابع انسانی مؤثر می‌دانند و مبتنی بر هر یک از این رویکردها ، مدل‌های گوناگونی را ارائه داده‌اند.

در این مقاله هدف این است که با بهره‌گیری از بیانیه گام دوم انقلاب در وهله اول به شناسایی عوامل موثر بر توانمندی جوانان و سپس به سایر متغیرهای زمینه ساز، موانع و نتایج پردازیم، بگونه‌ای که با تجزیه و تحلیل داده‌ها و برقراری ارتباط بین مولفه‌ها، به الگوی راهبردی-کاربردی توانمندسازی دست پیدا کنیم.

رویکردهای توانمندسازی

با دقت نظر در گرایش‌های گوناگونی که در مدل‌ها و تعریف‌های توانمندسازی تجلی یافته است ، می‌توان آن‌ها را در قالب چهار رویکرد، گروه بندی کرد . این چهار رویکرد عبارت است از:

الف: رویکرد ارتباطی (ساختاری)

ب: رویکرد انگیزشی و روان شناختی

ج : رویکرد معنویت گرا(معناگرا)

د: رویکرد ترکیبی

رویکرد ارتباطی (ساختاری)

از نظر این دیدگاه ، توانمندسازی، فرایندی است که از طریق آن یک رهبر یا مدیر سعی در تقسیم قدرت خود در بین زیردستانش دارد(Conger& Kanungo, 1998, 471). به عنوان مثال، باردوییک، بلاک و بیترز، توانمند سازی را فرایند تقسیم قدرت در بین افراد سازمان تعریف کردند(Horrenkol&et.al,1999, 375). به باور سوول و همکارانش توانمند سازی عبارتست از اعطای اختیارات بیشتر به کارکنان برای اتخاذ تصمیمات لازم بدون آن که در ابتدا به تایید مقامات بالاتر سازمان برسد(Schoell& et.al, 1993, 213)

¹ - Alan Randolph

بر اساس این دست کارکنان باید به گونه‌ای باز باشد که آن‌ها بتوانند برای انجام آنچه که فکر می‌کنند «بهترین است» بدون ترس از وتو شدن توسط روسایشان از آزادی عمل برخوردار باشند .
(Kourkonda&et.al,1999,33)

رویکرد انگیزشی (روانشناختی)

به نظر صاحب‌نظران این رویکرد، توانمندسازی ریشه در عوامل روانی و تمایلات انگیزشی افراد دارد. هر استراتژی که منجر به افزایش حق تعیین فعالیت‌های کاری (خود تصمیم‌گیری) و کفایت نفس کارکنان گردد، توانمندی آن‌ها را در پی خواهد داشت. به اعتقاد کانگرو و کانگو، توانمندسازی عبارت است از فرایند تقویت شایستگی افراد سازمان از طریق شناسایی و تعیین شرایطی که باعث احساس بی‌قدرتی در آن‌ها شده و تلاش در جهت رفع آن‌ها با کمک اقدامات رسمی و هم‌با بهره‌گیری از فنون غیررسمی تهیه و تدارک اطلاعاتی که به کفایت آن‌ها در سازمان کمک کند. (Conger& Kanungo, 1998, 490)

توماس و ولتهوس، توانمندسازی را به عنوان فرایند افزایش انگیزش درونی وظایف محوله به کارکنان تعریف نموده‌اند که در یک مجموعه از ویژگی‌های روان‌شناختی زیرمتجلی می‌گردد:

- موثر بودن؛ وظیفه‌ای دارای ویژگی موثر بودن است که از سوی فرد به عنوان منشاء اثر در جهت دستیابی به اهداف و وظیفه‌ای تلقی گردد. به عبارت دیگر، فرد باید به این باور برسد که با انجام وظایف شغلی‌اش می‌تواند نقش مهمی در جهت تحقق اهداف تعیین شده بر دارد.
- احساس شایستگی؛ شایستگی یا کفایت نفس عبارت است از باور فرد نسبت به قابلیت‌هایش برای انجام موفقیت‌آمیز وظایف محوله. اگر وظیفه به گونه‌ای باشد که فرد بتواند با مهارت فعالیت‌های وظیفه‌ایش را به انجام رساند بر احساس او از کفایت خود تأثیری مثبت بر جای خواهد گذاشت.
- معناداری؛ این شناخت اشاره به ارزش یک هدف کاری بر مبنای ایده آل‌ها و استانداردهای فرد دارد. اگر فرد وظیفه‌ای را که انجام می‌دهد «با ارزش» تلقی کند، آن دارای ویژگی معناداری است.
- احساس برخورداری از حق انتخاب؛ این وظیفه اشاره به آزادی عمل شاغل در تعیین فعالیت‌های لازم برای انجام وظایف شغلی دارد. (Thomas & Velthouse, 1990, 667)

روی‌کرد معنویت‌گرا (معناگرا)

بر اساس رویکرد معنویت‌گرا، عوامل روحی و معنوی نسبت به متغیرهای ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای از نقش و اهمیت بیشتری برخوردارند و برای توانمندسازی افراد باید نگاهی به عوامل غیرمادی داشته باشیم. اندیشمندان معناگرا مباحثی مثل: شعور خلاق، یوگا و هوش معنوی را برای توانمندسازی معرفی کردند و

صاحب نظران بومی موضوعاتی مثل سیر و سلوک عرفانی، تزکیه نفس، تقوی و ایمان به خدا را به عنوان عامل توانمندساز مورد تاکید قرار دادند.

در این رویکرد افرادی مثل ساکا و باتانجالی با الهام از فلسفه مرتاضان هندی، توانمندی را ناشی از تمدد اعصاب و روان، از طریق تسلط بر جسم و تمرکز ذهنی می دانند.

دکتر نرگسیان و همکاران نیز در تحقیقات خود به این نتیجه رسیده اند که ایمان، معناداری، عشق به نوع دوستی و... به عنوان شاخص های رهبری معنوی بر توانمند سازی کارکنان موثرند. (نرگسیان، ۱۳۸۷، ۲۸) محققین دیگری مانند؛ خانم دکتر شمس السادات زاهدی و دکتر علی علی پناهی، به عنصر معنویت در سازمان توجه ویژه ای معطوف داشته اند. ایشان معنویت فردی و معنویت سازمانی را از یکدیگر تفکیک کرده اند (که قابل تأمل و نقد است) و عواملی مثل: کار با معنا، هدفمندی در کار و هماهنگی بین کار و زندگی شخصی را به عنوان عوامل تأثیر گذار بر کارایی سازمان معرفی نموده اند. (زاهدی و علی پناهی، ۱۳۸۶، ص ۱۹۲) آقای حسن بختیاری در پژوهشی، عواملی مثل: معرفت دینی، ایمان و بصیرت را به عنوان عامل توانمند ساز معنوی بر شمرده است. (بختیاری، ۱۳۸۷، ص ۵۷)

رویکرد ترکیبی

بر اساس این رویکرد، توانمند سازی موضوعی چند وجهی است و نمی توان صرفاً بر پایه یک مفهوم خاص به بررسی آن پرداخت. توجه به ابعاد ساختاری، انگیزشی یا عوامل درونی به تنهایی ما را به مقصود نمی رساند از همین رو، توانمند سازی را به عنوان پدیده ای می دانند که دارای ابعاد مختلفی است.

یکی از نمونه های رویکرد ترکیبی، الگوی سه شاخگی «C۳» است که بر سه بعد «ساختاری»، «رفتاری» و «زمینه ای» در سازمان تاکید دارد. بر اساس این رویکرد، برای توانمند سازی کارکنان بایستی همزمان به ابعاد رفتاری، زمینه ای و ساختاری توجه کرد و از یک جانبه گرایی و تمرکز بر عامل واحد پرهیز نمود. در این الگو همه مواردی که حاکی از روابط نسبتاً ثابت بین اجزا در سازمان است، مانند قوانین و مقررات طراحی شغل، پاداش و ساختار و طرح سازمانی در شاخه ساختار قرار دارد؛ اموری که به انسان ها در سازمان مربوط می شود مانند توانایی، مهارت، نگرش، سبک سرپرستی و شخصیت افراد در شاخه رفتاری قرار دارد. شاخه زمینه ای که در واقع زیرساخت دو شاخه دیگر است، شامل جو و فرهنگ سازمانی می شود که متغیرهای زیربنایی چون نمادها، ارزش ها و باورها را در فرهنگ سازمانی و اهداف، ساختار، پاداش، ارتباطات، روش های کمکی و رهبری را در جو سازمانی مد نظر دارد. (simontti & et.al, 2003, 47)

نقد و بررسی رویکردها

بر اساس رویکرد ارتباطی (عقلایی)؛ توانمند سازی عبارت است از توزیع قدرت تصمیم گیری و تفویض اختیار از جانب مدیران به کارکنان. در نقد این رویکرد می‌توان گفت: فرایند توانمند سازی پیچیده‌تر از آن است که تنها از طریق تفویض اختیار، حاصل شود، وجود شرایط و امکانات محیطی و سازمانی گسترده‌ای لازم است تا فرد توانمند شود. علاوه بر این، اگر کارکنان یک سازمان به مراحل آمادگی، بلوغ سازمانی و شخصیتی نرسیده باشند، نه تنها تفویض اختیار به چنین افرادی مشکلی را حل نمی‌کند بلکه موجب افزایش نابسامانی خواهد گردید.

بر اساس رویکرد روان شناختی؛ توان افزایشی عبارت است از ایجاد شرایط لازم برای ارتقاء انگیزش افراد در انجام وظایفشان از طریق پرورش احساس شایستگی و یا کاهش بی قدرتی.

هرچند رویکرد روان شناختی نسبت به رویکرد ارتباطی، نگرشی آرگانیک‌تر و واقعی‌تری به فرایند توانمند سازی دارد ولی همچنان از یک جنبه گرایی رنج می‌برد. تغییر توجه از عوامل خارجی به داخلی انسان، گام مثبتی است که نظریه پردازان این رویکرد برداشته‌اند. اما از ادامه راه بازمانده‌اند. چرا که عوامل و شرایط محیطی، امکانات، ساختارها و فرهنگ سازمانی گسترده‌ای وجود دارند که به عنوان عوامل مداخله‌گر و زمینه ساز در این فرایند، نقش موثری را ایفا می‌نمایند که نادیده گرفتن آنها می‌تواند توانمند سازی را با مشکل جدی مواجه سازد.

در رویکرد معنویت‌گرا (معناگرا) هر چند بر یکی از جنبه‌های مهم توانمندسازی (عنصر معنویت) که در رویکردهای قبلی به آن بی‌اعتنایی شده بود، توجه نشان می‌دهد ولی باز به همان خطایی دچار می‌شود که گذشتگان نیز بدان مبتلا بوده‌اند و آن یک جنبه گرایی و توجه به یک بُعد و غفلت از سایر جنبه‌هاست. نمی‌توان منکر تأثیر ریاضت کشی، یوگا، تمدد اعصاب، عشق و ایمان بر توانمندی افراد شد ولی غفلت از سایر عوامل محیطی، سازمانی و فردی، ناکامی در توانمند سازی را در پی خواهد داشت.

از آنجایی که مدل‌های معرفی شده در «رویکرد ترکیبی»، فرایند توانمند سازی را موضوعی چند بُعدی می‌دانند، دارای نواقص کمتری هستند. همچنین برخورداری از نگاه سیستمی به عوامل مؤثر بر توانمند سازی و اکتفا نکردن به عاملی واحد، از نکات مثبت این رویکرد محسوب می‌شود. اما در مقایسه با نگرش اسلام به این پدیده، دارای نواقص و محدودیت‌های فراوانی است. در مجموع می‌توان گفت؛ غفلت از مسائل اعتقادی و ارزش‌های دینی و عدم توجه به تأثیر قدرت اراده و نیت انسان و نقش آفرینی این عوامل در توانمندسازی فرد، پدیده‌ای است که دامنگیر بیشتر نظریه پردازان این عرصه شده است.

*نگارنده سعی کرده است با مراجعه به بیانیه گام دوم که برگرفته از آموزه‌های اسلام است، مدل نسبتاً کامل‌تری را نسبت به رویکرد های گذشته، ارائه نماید به طوری که به عوامل ساختاری، ارتباطی، انگیزشی، شناختی، معنوی و اخلاقی توانمندسازی، عنایت داشته باشد.

معرفی اجمالی بیانیه گام دوم

در آستانه چهلمین سالگرد جشن پیروزی انقلاب اسلامی (۱۳۹۷/۱۱/۲۲)، امام خامنه‌ای بیانیه‌ی را خطاب به ملت ایران بویژه جوانان صادر کردند که به بیانیه «گام دوم انقلاب» شهرت یافت. به عقیده کارشناسان، این بیانیه به مثابه منشوری برای «دومین مرحله‌ی خودسازی، جامعه‌پردازی و تمدن‌سازی» خواهد بود که «فصل جدید زندگی جمهوری اسلامی» را رقم خواهد زد و انقلاب را «به آرمان بزرگش که ایجاد تمدن نوین اسلامی و آمادگی برای طلوع خورشید ولایت عظمی (ارواح‌نفاذ) هست» نزدیک خواهد کرد.

در مجموع این بیانیه شامل چهار بخش است: ۱- شرحی از وضعیت ایران و جهان قبل از انقلاب، ۲- تبیین ظرفیت‌های ایران و دست‌آورد‌های عظیم انقلاب اسلامی، ۳- ترسیم چشم‌انداز امید بخش آینده و ۴- توصیه‌های هفتگانه در حوزه‌های مختلف.

از میان مباحث مطرح شده در این بیانیه، وظایف و ویژگی‌های جوانان، مسئله‌ی محوری این مقاله است. رهبرانقلاب وظایف مهمی را برعهده‌ی جوانان به عنوان کنش‌گران اصلی انقلاب اسلامی گذاشته‌اند، اهم این وظایف عبارتند از:

- نزدیک کردن انقلاب به آرمان بزرگ تمدن نوین اسلامی و طلوع خورشید ولایت عظمی (ارواح‌نفاذ).
- جهاد بزرگ برای ساختن ایران اسلامی بزرگ به مثابه‌ی الگوی کامل نظام پیشرفته‌ی اسلامی
- راندن ترس و ناامیدی و پرورش نهال امید به آینده در خود و دیگران (نخستین و ریشه‌ای‌ترین جهاد)
- سیانت و پاسداری از انقلاب و عظمت و هیبت الهی آن
- تسلیم ناپذیری و جلوگیری از سلطه‌ی دوباره‌ی قلدران جهانی بر کشور
- تلاش برای کاهش فاصله بین واقعیت‌ها و باید‌ها
- تلاش برای بسط و استقرار عدالت علوی در کشور، رفع محرومیت‌ها و برطرف کردن شکاف‌های عمیق طبقاتی
- شناخت صحیح گذشته و درس گرفتن از تجربه‌ها

- بهره‌برداری از دستاوردهای ۴۰ ساله و شناسایی ظرفیت‌های مغفول و استفاده نشده‌ی طبیعی و انسانی (اعم از مادی و معنوی)
- ایجاد جهش در پیشرفت‌های مادی و معنوی کشور
- شکستن محاصره‌ی تبلیغاتی دشمن
- جهاد علمی با احساس مسئولیت بیشتر نسبت به گام اول انقلاب
- تلاش برای بسط اخلاق و معنویت در کشور با فعالیت در نهادهای اجتماعی
- پیگیری سیاست‌های اقتصاد مقاومتی
- فهم و تبیین این منطقی که راه حل همه‌ی مشکلات کشور در داخل کشور است
- جهادی همه‌جانبه و هوشمندانه برای مقابله با ترویج سبک زندگی غربی در ایران

روش شناسی

در این تحقیق از روش کیفی «نظریه داده بنیاد» یا «گراندد تئوری» استفاده شده است. «گراندد تئوری» عبارت است از: فرایند ساخت یک مدل یا نظریه مستند و مدون از طریق گردآوری سازمان یافته داده‌ها و تحلیل استقرایی مجموعه داده‌های گردآوری شده به منظور پاسخگویی به پرسش‌های نوین در زمینه‌هایی که فاقد مبانی نظری کافی برای تدوین هرگونه فرضیه و آزمون آن هستند».

(منصوریان، ۱۳۸۵، ۵)

مراحل اجرای نظریه داده بنیاد (گراندد تئوری)^۲

- تعیین موضوع
- گردآوری و بررسی داده‌ها
- کد گذاری باز (استخراج مفاهیم)
- کد گذاری محوری (استخراج مقوله‌ها)
- کد گذاری انتخابی (استخراج ابعاد)
- ارائه مدل یا تئوری. (همان: ۷)

^۱ - theory Grounded

^۲ - برای واژه «Grounded theory» در زبان فارسی، معادل‌هایی مثل: «نظریه مبنایی»، «نظریه داده بنیاد»، «نظریه زمینه‌ای»، «تئوری مفهوم سازی بنیادی»، «متدولوژی رویش نظریه‌ها»، «نظریه بنیادی» و «گراندد تئوری» ارائه شده است.

نتایج و دست آوردهای تحقیق

اولین مرحله در اجرای روش شناسی داده بنیاد، تعیین موضوع است که « مدل توانمند سازی جوانان برای تحقق تمدن نوین اسلامی بر اساس بیانیه گام دوم » به عنوان موضوع تحقیق انتخاب شد.

در مرحله دوم، «متن بیانیه گام دوم» به عنوان زمینه اصلی جمع آوری داده ها، برگزیده شد. به منظور اشراف و تسلط بر داده های موجود در بیانیه، چندین بار متن بیانیه و شرح و تحلیل های نگاشته شده بر این بیانیه، مرور شد.

مرحله سوم: کد گذاری باز

پس از تعیین موضوع و و بررسی متن، نوبت به کد گذاری باز رسید. نتایج این مرحله در جدول شماره (۱) تا (۴) آمده است:

جدول شماره (۱) کد گذاری باز

| ردیف | متن سند (داده) | مفهوم (کد گذاری باز) | توضیح |
|------|---|--|-------|
| ۱ | مدیران جوان، کارگزاران جوان، اندیشمندان جوان، فعالان جوان، در همه‌ی میدانهای سیاسی و اقتصادی و فرهنگی و بین‌المللی و نیز در عرصه‌های دین و اخلاق و معنویت و عدالت، باید شایسته‌های خود را به زیر بار مسئولیت دهند، از تجربه‌ها و عبرت‌های گذشته بهره گیرند، نگاه انقلابی، روحیه‌ی انقلابی و عمل جهادی ^۱ را به کار بندند و ایران عزیز را الگوی کامل نظام پیشرفته‌ی اسلامی بسازند. | ساختن ایران به عنوان الگوی کامل نظام پیشرفته اسلامی | |
| ۲ | «دهه‌های آینده دهه‌های شما است و شما باید که باید کار آزموده و پُرانگیزه از انقلاب خود حراست کنید و آن را هرچه بیشتر به آرمان بزرگش که ایجاد تمدن نوین اسلامی و آمادگی برای طلوع خورشید ولایت عظمی ^۲ (ارواح‌افزاده) است، نزدیک کنید.» | ایجاد تمدن نوین اسلامی | |
| ۳ | شما جوانان عزیز که در آغاز زندگی و تلاش خود هستید، باید سعی کنید تا زمینه را برای آن‌چنان دورانی آماده کنید (آمادگی برای طلوع خورشید ولایت عظمی ^۲ (ارواح‌افزاده)) | آمادگی برای طلوع خورشید ولایت عظمی | |
| ۴ | شعور معنوی و وجدان اخلاقی در جامعه هرچه بیشتر رشد کند برکات بیشتری به بار می‌آورد؛ این، بی‌گمان محتاج جهاد و تلاش است و این تلاش و جهاد، بدون همراهی حکومت‌ها توفیق چندانی نخواهد یافت. | ضرورت همراهی دولت با جهد و تلاش جوانان | |
| ۵ | «اخلاق و معنویت، البتّه با دستور و فرمان به دست نمی‌آید، پس حکومت‌ها نمیتوانند آن را با قدرت قاهره ایجاد کنند، اما اولاً خود باید منش و رفتار اخلاقی و معنوی داشته باشند، و ثانیاً زمینه را برای رواج آن در جامعه فراهم کنند و به نهادهای اجتماعی در این باره میدان دهند و کمک برسانند» | ۱- داشتن منش و رفتار اخلاقی و معنوی به عنوان الگویی برای جوانان ۲- فراهم کردن زمینه رواج اخلاقی و معنوی | |

^۱ - این واژه‌ها (نگاه انقلابی، روحیه‌ی انقلابی و عمل جهادی) بیانگر توجه رهبر انقلاب به سه حیطه معروف «هنداقتی»، «عاطفی» و «روایی-حرکتی» است.

| ردیف | متن ستد (داده) | مفهوم (کد گذاری باز) | توضیح |
|------|--|--|-------|
| ۷ | (حکومت ها باید) با کانون های ضد معنویت و اخلاق، به شیوهی معقول بستیزند و خلاصه اجازه ندهند که جهنمی ها مردم را با زور و فریب، جهنمی کنند. | ۱- ستیز با کانون های ضد معنویت و اخلاق ۲- جلوگیری از زور و فریب جهنمی ها برای جهنمی کردن مردم | |
| ۸ | چالش بیرونی، تحریم و وسوسه های دشمن است که در صورت اصلاح مشکل درونی، کم اثر و حتی بی اثر خواهد شد. چالش درونی عبارت از عیوب ساختاری و ضعفهای مدیریتی است. | برطرف کردن چالش های بیرونی و درون (عیوب ساختاری و ضعف های مدیریتی) | |
| ۹ | در جمهوری اسلامی، دلهای مسئولان به طور دائم باید برای رفع محرومیت ها بپزد و از شکافهای عمیق طبقاتی بشدت بیمناک باشد. | تلاش برای رفع محرومیت و کاهش شکاف طبقاتی | |
| ۱۰ | عدالت در صدر هدفهای اولیه همی بعتهای الهی است... و فریضه ای بر عهدهی همه بویژه حاکمان و قدرتمندان است. | تلاش برقراری عدالت | |
| ۱۱ | نکتهی مهمی که باید آینده سازان در نظر داشته باشند، این است که در کشوری زندگی می کنند که از نظر ظرفیت های طبیعی و انسانی، کم نظیر است و بسیاری از این ظرفیت ها با غفلت دست اندرکاران تاکنون بی استفاده یا کم استفاده مانده است. | یاد آوری ظرفیت های طبیعی و انسانی | |
| ۱۲ | همت های بلند و انگیزه های جوان و انقلابی، خواهند توانست آنها را فعال و در پیشرفت مادی و معنوی کشور به معنی واقعی جهش ایجاد کنند | توجه به نسل جوان انقلابی | |
| ۱۳ | مهم ترین ظرفیت امیدبخش کشور، نیروی انسانی مستعد و کارآمد با زیربنای عمیق و اصیل ایمانی و دینی است. | نیروی انسانی، مهمترین ظرفیت کشور | |

| ردیف | متن سند (داده) | مفهوم (کد گذاری باز) | توضیح |
|------|--|---|-------|
| ۱۴ | معنویت به معنی برجسته کردن ارزشهای معنوی از قبیل: اخلاص، ایثار، توکل، ایمان، فضیلت‌هایی چون خیرخواهی، گذشت، کمک به نیازمند، راستگویی، شجاعت، تواضع، اعتماد به نفس و دیگر خلقیات نیکو است. معنویت و اخلاق، جهت‌دهنده‌ی همه‌ی حرکت‌ها و فعالیت‌های فردی و اجتماعی و نیاز اصلی جامعه است | اخلاص، ایثار، توکل، ایمان خیرخواهی، گذشت، کمک به نیازمند، راستگویی، شجاعت، تواضع، اعتماد به نفس | |
| ۱۵ | شعور معنوی و وجدان اخلاقی در جامعه هرچه بیشتر رشد کند برکات بیشتری به بار می‌آورد؛ این، بی‌گمان محتاج جهاد و تلاش است و این تلاش و جهاد، بدون همراهی حکومتها توفیق‌چندانی نخواهد یافت | شعور معنوی و وجدان اخلاقی | |
| ۱۶ | دانش، آشکارترین وسیله‌ی عزت و قدرت یک کشور است. روی دیگر دانایی، توانایی است. برای برداشتن گامهای استوار در آینده، باید گذشته را درست شناخت و از تجربه‌ها درس گرفت | کسب دانش، آگاهی، شناخت درست گذشته، درس گرفتن از تجربه‌ها | |
| ۱۷ | اینک مطالبه‌ی عمومی من از شما جوانان آن است که این راه را با احساس مسئولیت بیشتر و همچون یک جهاد در پیش گیرید. سنگ بنای یک انقلاب علمی در کشور گذاشته شده و این انقلاب، شهیدانی از قبیل شهدای هسته‌ای نیز داده است. به‌پاخیزید و دشمن بدخواه و کینه‌توز را که از جهاد علمی شما بشدت بیمناک است ناکام سازید | جهاد علمی، انقلاب علمی | |
| ۱۸ | شما جوانان باید پیش‌گام در شکستن این محاصره‌ی تبلیغاتی باشید. در خود و دیگران نهال امید به آینده را پرورش دهید. ترس و نومیدی را از خود و دیگران برانید. این نخستین و ریشه‌ای‌ترین جهاد شما است | تقویت امید به آینده و اعتماد به نفس، زدودن ترس و ناامیدی | |
| ۱۹ | و [باید] در موضوعات اجتماعی مانند کمک‌رسانی‌ها و فعالیت‌های نیکوکاری که از پیش از انقلاب آغاز شده بود، افزایش چشمگیر دادچنان که [پس از انقلاب، مردم در مسابقه‌ی خدمت‌رسانی در حوادث طبیعی و کمبودهای اجتماعی مشتاقانه شرکت می‌کنند | کمک‌رسانی، فعالیت‌های نیگو کاری، خدمات رسانی در حوادث طبیعی، رفع کمبودهای اجتماعی | |

| ردیف | متن سند (داده) | مفهوم (کد گذاری باز) | توضیح |
|------|---|---|-------|
| ۲۰ | اینجانب همواره از امید کاذب و فریبنده دوری جستم، اما خود و همه را از تومیدی بی جا و ترس کاذب نیز برحذر داشته‌ام و برحذر می‌دارم | امید کاذب امید فریبنده تومیدی بی جا ترس کاذب | |
| ۲۱ | همه باید از شیطان حرص برحذر باشند و از لقمه‌ی حرام بگریزند و از خداوند در این باره کمک بخواهند | شیطان لقمه حرام | |
| ۲۲ | اما تبعیض در توزیع منابع عمومی و میدان دادن به ویژه‌خواری و مدارا یا فریبگران اقتصادی که همه به بی‌عدالتی می‌انجامد، بشدت ممنوع است؛ همچنین غفلت از قشرهای نیازمند حمایت، به هیچ رو مورد قبول نیست | تبعیض و بی‌عدالتی ویژه خواری مدارا یا فریبکاران غفلت از قشر های نیازمند | |
| ۲۳ | بی‌شک شما جوانان مؤمن و پرتلاش خواهید توانست این عیب بزرگ را برطرف کنید | مؤمن پرتلاش | |
| ۲۴ | بی‌گمان یک مجموعه‌ی جوان و دانا و مؤمن و مسلط بر دانسته‌های اقتصادی در درون دولت خواهند توانست به این مقاصد برسند. دوران پیش‌رو باید میدان فعالیت چنین مجموعه‌ای باشد | دانا مؤمن متخصص | |
| ۲۵ | مدیران کارآمد و پُرانگیزه و خردمند می‌توانند با فعال کردن و بهره‌گیری از آن، درآمدهای ملی را با جهشی نمایان افزایش داده و کشور را ثروتمند و بی‌نیاز و به معنی واقعی دارای اعتماد به نفس کنند و مشکلات کنونی را برطرف نمایند | کارآمد پُرانگیزه خردمند دارای اعتماد به نفس | |

مرحله چهارم: کد گذاری محوری

از اقدامات صورت گرفته در مرحله «کد گذاری باز»، حدود ۸۰ مفهوم به دست آمد که می‌بایست در این مرحله در قالب بسیار محدودتری دسته بندی شوند. آنگاه برای هر دسته عنوان مناسبی (مولفه) برگزیده شود که در برگیرنده محتوای همه مفاهیمی است که در یک گروه جمع شده‌اند. در روش شناسی گراندد تئوری به این عمل «کد گذاری محوری» گفته می‌شود. در جدول شماره (۲) ماحصل کدگذاری محوری مشاهده می‌شود:

| ردیف | کدها (مفاهیم) (Concepts) | مولفه‌ها (Components) | توضیح |
|------|---|--|-------|
| ۱ | ساختن ایران به عنوان الگوی کامل نظام پیشرفته‌ی اسلامی ایجاد تمدن نوین اسلامی، آمادگی برای طلوع خورشید ولایت عظمی (عج) | هدف توانمند سازی جوانان | |
| ۲ | واگذاری مسئولیت‌ها و مدیریت‌های کلیدی نظام به نسل جوان فرصت دادن و اعتماد به نسل جوان جهادی همه‌جانبه هوشمندانه، داشتن منش و رفتار اخلاقی و معنوی (به عنوان الگویی برای جوانان) - یاد آوری ظرفیتهای طبیعی و انسانی کم‌نظیر به نسل جوان - فراهم کردن زمینه رواج اخلاقی و معنوی ستیز با کانون‌های ضد معنویت و اخلاق - جلوگیری از زور و فریب جهنمی‌ها برای جهنمی کردن مردم - احترام گذاشتن به اندیشه جوانان - احترام گذاشتن به تلاش جوانان - ایجاد امید در جوانان اعطای آگاهی به جوانان - انتقال «گفتمان انقلاب» با یک حرکت جدی به تمام جامعه - شناسایی و رفع عیوب ساختاری - برطرف کردن ضعفهای مدیریتی - تلاش برای برقراری عدالت | وظایف و تکالیف دولت | |
| ۳ | امداد از خداوند - معنویت - اخلاقی - اخلاص - ایثار - توکل - ایمان - خیر خواهی - گذشت - راستگویی - تواضع - شعور معنوی - وجدان اخلاقی - ذکر و دعا - روحیه‌ی برادری و ایثار - زهد انقلابی ساده‌زیستی | عوامل معنوی و اخلاقی توانمند سازی | |
| ۴ | کسب دانش جهاد علمی - آگاهی - شناخت درست گذشته - درس گرفتن از تجربه‌ها - داشتن نگاه (نگرش) انقلابی برخورداری از بیشترین سیاسی - توانایی تحلیل سیاسی فهم مسائل بین‌المللی - افزایش دانایی | عوامل شناختی (معرفت شناختی) توانمند سازی | |

جدول شماره (۲) کد گذاری محوری

| ردیف | کد ها (مفاهیم) (Concepts) | مولفه ها (Components) | توضیح |
|------|--|--|-------|
| ۵ | تقویت روحیه و باور « ما میتوانیم »-پرورش نهال امید- زودن ترس و ناامیدی-اعتماد به نفس-شجاعت-روحیه انقلابی-نگاه انقلابی-سرعت عمل-ابتکار و خلاقیت- روحیه تسلیم ناپذیری-صیانت و پاسداری از انقلاب | عوامل روانی (روان شناختی) توانمند سازی | |
| ۶ | کمک به نیازمندان-تشکیل گروه های متکثر خدمت-مسئولیت پذیری-اصلاح سبک زندگی-تشویق به خدمت به مردم- حل مشکلات مردم-عمل جهادی-تلاش خستگی ناپذیر- فعالیت های نیکوکاری-عدالت خواهی | عوامل اجتماعی (جامعه شناختی) توانمند سازی | |
| ۷ | امید کاذب و فریبنده-ترس کاذب-نومیدی بی جا-شیطان- خود باختگی-اعتماد به دشمن-تبعیض و بی عدالتی-حرص ویژه خواری-سدارا با فریبگران-لقمه حرام | متغیر های بازدارنده توانمند سازی | |
| ۸ | مومن (۳ بار)-انقلابی-دانا (۳ بار)-کارآمد-پُرانگیزه (۳ بار) خردمند-کاردان-با ایمان-جهادگر-سَمیع الطبع-دل‌های نورانی دست های پاک (پاک دست)-کارآزموده-سَمطن-امیدوار پرتلاش | ویژگی جوان توانمند | |

مرحله پنجم: کد گذاری انتخابی

در مرحله کد گذاری انتخابی وجوه مشترک مؤلفه های حاصله از مراحل قبلی شناسایی شدند و با توجه به اشتراکات آن ها در دسته بندی کلی تر و محدودتری ساماندهی شدند . مؤلفه های حاصله در پنج بُعد دسته بندی شدند که در جدول شماره (۳) نشان داده شده است:

جدول شماره (۳) کد گذاری انتخابی

| ردیف | مؤلفه ها (Components) | ابعاد (Dimensions) | موضوع |
|------|--|-----------------------------------|--|
| ۱ | هدف توانمند سازی جوانان | اهداف | توانمند سازی جوانان برای تحقق حکمرانی اسلامی |
| ۲ | وظایف و تکالیف دولت | عوامل زمینه ساز | |
| ۳ | عوامل معنوی و اخلاقی - عوامل شناختی (معرفت شناختی) - عوامل روانی (روان شناختی) - عوامل اجتماعی (جامعه شناختی) | عوامل موثر بر توانمند سازی جوانان | |
| ۴ | متغیر های بازدارنده توانمند سازی | موانع | |
| ۵ | ویژگی جوانان توانمند شده | نتایج و پیامد ها | |

مرحله ششم: ارائه مدل توانمند سازی جوانان در حکمرانی اسلامی

بر اساس مراحل معرفی شده در فرایند نظریه داده بنیاد ، پس از اتمام مرحله کد گذاری انتخابی ، چارچوب اصلی یک مدل هویدا شد . چنان که در جدول شماره ۳ مشاهده می شود، کلیه مؤلفه ها در قالب پنج بُعد به شرح زیر دسته بندی شدند :

۱. اهداف (شامل ۳ متغیر)

۲- عوامل زمینه ساز (۱۵ متغیر)

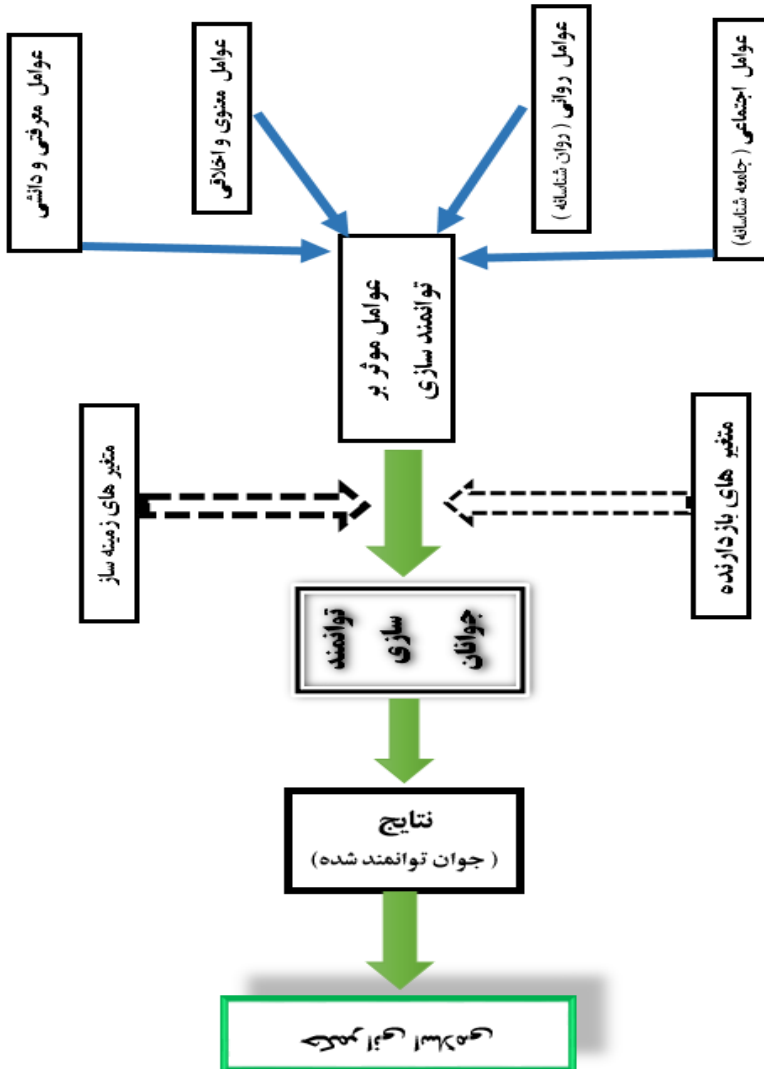
۳- موانع (شامل ۱۱ متغیر)

۴- عوامل موثر (۳۷ متغیر در قالب ۴ مؤلفه)

۵- نتایج (۱۶ متغیر)

پس از گروه بندی ابعاد و تعیین روابط بین این گروهها و تجزیه و تحلیل آن ها، مدل توانمند سازی توانمند سازی جوانان برای تحقق تمدن نوین اسلامی شکل گرفت:

شکل شماره (۱) مدل توانمند سازی جوانان در حکمرانی اسلامی بر اساس بیانیه گام دوم انقلاب (مهرابی-۱۳۹۸)



بحث و بررسی و تبیین مدل

پس انجام شش مرحله از روش شناسی نظریه داده بنیاد در متن بیانیه گام دوم انقلاب، ابعاد، مولفه ها و متغیرهایی بدست آمد که با برقراری ارتباط بین آن ها، مدل فوق حاصل شد (شکل ۱). امام خامنه ای در بیانیه معروف به گام دوم انقلاب به ابعاد مختلف توانمند سازی و آماده سازی جوانان عنایت داشته اند، بر این اساس مدل برگرفته از نظرات ایشان، مدلی ترکیبی و جامع است که به اهداف، عوامل موثر (در ۴ بعد)، متغیرهای زمینه ساز، موانع و نتایج کوتاه و دراز مدت به شرح زیر پرداخته است:

هدف توانمند سازی

بیانیه گام دوم را می توان به مثابه مانیفیستی برای تحقق تمدن اسلامی و تلاشی برای نزدیک شدن به ظهور تفسیر نمود. در متن بیانیه گام دوم با صراحت سخن از ورود به «دومین مرحله ی خودسازی و جامعه پردازی و تمدن سازی» شده است. بر اساس متن بیانیه می توان هدف از توانمند سازی جوانان را سه هدف عمده بر شمرد که در واقع این اهداف در طول هم و مسیری ممتد و متصل به یکدیگر هستند:

- ساختن ایران به عنوان الگوی کامل نظام پیشرفته ی اسلامی

- ایجاد تمدن نوین اسلامی

- آمادگی برای طلوع خورشید ولایت عظمی

عوامل زمینه ساز توانمند سازی

به نظر امام خامنه ای (زید عزه) فراهم کردن زمینه لازم برای رشد، تعالی و توانمندسازی جوانان و آماده سازی محیط و بر طرف کردن موانع حضور جوانان در عرصه مدیریت کلان کشور، از جمله وظایف مهم و اساسی مسئولین و دولتمردان است که ایشان در این بیانیه به ۱۵ مورد اشاره کرده اند. گستره ی این عوامل چنان وسیع است که شامل عوامل روانی، محیطی، ساختاری، مدیریتی و... می شود. شرح این عوامل در جدول های شماره ۱ و ۲ آمده است.

عوامل موثر بر توانمند سازی در ابعاد مختلف

امام خامنه ای با نگرشی جامع همچون یک متخصص و نظریه پرداز توانمند سازی، هیچ یک از ابعاد ضروری برای تربیت و آماده سازی منابع انسانی (جوانان) به هدف ایجاد تمدن نوین اسلامی در چهل ساله دوم انقلاب را از نظر دور نداشته اند. به طوری که می توان گفت: مدل برگرفته از این بیانیه-در مقایسه با بسیاری از مدل های توانمند سازی- دارای ابعادی دقیق تر و جامع تر است.

متغیرها و عوامل تاثیرگذار بر توانمند سازی جوانان، در این بیانیه ۳۷ مورد است که می توان در چهار گروه دسته بندی کرد. این ابعاد عبارتند از: «عوامل معنوی و اخلاقی»، «عوامل شناختی (معرفت شناختی)»، «عوامل روانی (روان شناختی)» و «عوامل اجتماعی (جامعه شناختی)»

عوامل معنوی و اخلاقی توانمند سازی :

یکی از عواملی که در مدل های توانمند سازی کمتر مورد توجه قرار گرفته است، عوامل و متغیرهای «معنوی» است. در این بیانیه به خوبی به عامل مهم و تعیین کننده ای پرداخته شده است، که می توان آن را جزء دست آورد های علمی انقلاب اسلامی قلمداد کرد. در این مدل به حدود ۲۰ متغیر معنوی اشاره شده است که در نوع خود بی نظیر است.

عوامل شناختی (معرفت شناختی) توانمند سازی:

آغاز هر حرکت فردی و اجتماعی موفق، از کسب دانش و معرفت آغاز می شود. چنان که در آموزه های دینی ما بر این نکته تاکید فراوان شده است. رهبر معظم انقلاب نیز به تاسی از دین مبین اسلام، در بخش های مختلفی از این بیانیه، از ضرورت شناخت و دانش اندوزی سخن رانده اند. در این مدل برای متغیرهای معرفت شناختی، به حدود ۱۰ مورد اشاره شده است.

عوامل روانی (روان شناختی) توانمند سازی :

چنان که در بخش رویکرد «روان شناختی و انگیزشی» توانمند سازی گفته شد، تقویت روحیه و افزایش انگیزه فرد، تاثیر بسیار مهمی بر توانایی و موفقیت وی دارد. رهبر عزیز انقلاب با وقوف کامل به این فرایند، در بسیاری از سطور بیانیه، بر تقویت بعد روحی و روانی احاد مردم بویژه جوانان تاکید نموده اند که بیش از ۱۰ متغیر از متن بیانیه استخراج شد.

عوامل اجتماعی (جامعه شناختی) توانمند سازی:

بر اساس پژوهش های صورت گرفته در بحث توانمند سازی و به عقیده جمع کثیری از دانشمندان عرصه مدیریت، علاوه بر عوامل درونی (روان شناختی) عوامل بیرونی و محیطی نیز بر توانمندی افراد موثر است. این موضوع در مدل های ارائه شده بویژه در مدل های ترکیبی به خوبی منعکس بود. بر اساس این رویکرد، حضور افراد در فعالیت های اجتماعی منجر به کسب تجربه و افزایش توانایی آنان در مسئولیت های اجتماعی خواهد شد.

رهبری عزیز نیز در این بیانیه از این بُعد مهم غفلت نورزیده و موارد زیادی را به عنوان متغیرهای توانمند ساز مطرح کرده اند که صیغه اجتماعی و جامعه شناختی دارند.

موانع و متغیر های بازدارنده توانمند سازی

مقام معظم رهبری ، در کنار یادآوری گذشته ای پر افتخار و ترسیم چشم اندازی امید بخش ، موانع راه و مشکلات تربیت کادر توانمند برای پیمودن مسیر پرپیچ و خم تمدن سازی را به روشنی گوشزد کرده اند. در این زمینه نیز، هم به هوای نفس و شیطان درون و بیرون و هم به افراط و تفریط در تعاملات بین فردی، ملی و بین المللی اشاره داشته اند.

ویژگی جوان توانمند (نتایج توانمند سازی)

مقام معظم رهبری در بیانیه گام دوم انقلاب بر نتایج توانمند سازی تاکید فرموده و در جای جای بیانیه تصریح نموده اند که اقدامات توانمند ساز باید منجر به تربیت جوانانی با ویژگی ها و خصوصیات شود که قادر باشند اهداف مندرج در بیانیه را محقق سازند. کسب این ویژگی ها و توانمندی هاست که یک جوان قادر خواهد بود، نقش پیشرانی و کارگزاری برای حرکت به سمت تمدن نوین اسلامی که مقدمه جامعه مهدوی (عج) است، ایفا کند.

نتیجه

نویسنده به عنوان کسی که بیش از ده سال است پژوهش های خود را بر بحث توانمند سازی متمرکز کرده است، مدعی است این مدل یکی از مدل های نسبتاً جامع و کاملی است که می توان آن را در زمره ی «رویکرد های ترکیبی» دسته بندی کرد. این مدل را می توان از جمله مدل های دوره ی «پسا نوین گرایی» قلمداد کرد که کاربست آن می تواند به پرپایی «تمدن نوین اسلامی» منتهی شود، مشروط بر آن که برای هریک از متغیرها، راهکارهای عملی و برنامه های اجرایی معرفی و عملیاتی شود. مدل توانمند سازی جوانان در حکمرانی اسلامی، الگویی بسیار ارزشمند و جامعی است که طرحی نو به جهان عرضه می دارد و برای کاربست آن در عرصه مدیریت کشور، می توان برنامه ای عملیاتی و کاربردی تدارک دید. البته اگر به همه بیانات و نوشته های امام خامنه ای (زیده عره) رجوع بشود، قاعدتاً مدل جامع تر و دقیق تری به دست می آید.

منابع

- افجه، سید اکبر، میری، عبد الرضا، (۱۳۸۶)، رویکرد روانشناختی، نگرشی جدید در توانمند سازی کارکنان ، مقاله ارائه شده به نخستین کنفرانس توانمند سازی منابع انسانی (منبع : پرتال جامع علوم انسانی، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی)
- بختیاری، حسن (۱۳۸۷)، میزان تاثیر معنویت بر توانمندسازی فرماندهان و مدیران میانی ناجا، فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، سال دوم، شماره ۲.
- حرآبادی فراهانی، مجید، (۱۳۸۵)، بررسی رابطه بین ساختار سازمانی و توانمندسازی کارکنان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.
- جاسبی، جواد و ندا نفری (۱۳۸۸)، طراحی الگوی حکمرانی خوب بر پایه نظریه سیستم های باز، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال چهارم، شماره ۱۶
- خامنه ای ، سید علی، (۱۳۹۷) بیانیه گام دوم انقلاب ،
- دهخدا، علی اکبر، (۱۳۳۷)، لغت نامه فارسی، زیر نظر محمد معین و جعفر شهیدی، دانشکده ادبیات، تهران.
- دانشگاه کمبریج (۱۹۱۱) دانشنامه بریتانیکا، انگلستان ، ترجمه عبدالحسین سعیدیان در سال ۱۳۸۶، تهران
- زاهدی، شمس السادات، علی پناهی، علی، (۱۳۸۷)، بررسی نقش معنویت در کارآیی بانکداری، فصلنامه مطالعات مدیریت ، شماره ۵۸، ص ۱۹۱-۲۰۹.
- عبدالهی، بیژن ، نوه ابراهیم، عبدالرحیم، (۱۳۸۶)، توانمندسازی کارکنان (کلید طلایی مدیریت منابع انسانی)، انتشارات ویرایش، چاپ دوم، تهران.
- عمید، حسن، (۱۳۸۹) فرهنگ فارسی عمید، جلد اول، انتشارات اشجع. تهران:
- فرهی بوزنجانی، برزو، (دی ماه ۱۳۸۵)، تواناسازی مدیران استراتژیک کشور با رویکرد مدیریت استراتژیک فرهنگی، مجله مهندسی فرهنگی، شماره ۴.
- معین، محمد (۱۳۵۱) فرهنگ فارسی معین، به کوشش سید جعفر شهیدی ،ناشر مؤسسه انتشاراتی امیرکبیر، تهران
- منصوریان، یزدان، (۱۳۸۵)، گراند تئوری چیست و چه کاربردی دارد، ویژه نامه همایش علم اطلاعات و جامعه اطلاعاتی، انتشارات دانشگاه اصفهان، اصفهان.

- مهربابی، امیر حمزه، (۱۳۹۳) توانمند سازی منابع انسانی در نظام ارزشی اسلام، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه و آستان قدس رضوی، قم
- ناظمی اردکانی، محمد، ()، حکمرانی خوب با رویکرد اسلامی، مجله علوم انسانی، سال هفدهم، ش ۷۶
- نرگسیان، عباس، ضیائی، محمد صادق، آبیانغی اصفهانی، سعید، (۱۳۸۷) نقش رهبری معنوی در توانمند سازی کارکنان دانشگاه تهران. مجله مدیریت دولتی، شماره ۱
- ولایتی، علی اکبر، (۱۳۸۴)، پویایی فرهنگ و تمدن اسلام و ایران، جلد ۱، چاپ سوم، تهران: وزارت امور خارجه.
- هداوند، جواد، (۱۳۸۴)، حکمرانی خوب و توسعه حقوق بشر، مجله حقوق اساسی، شماره ۴
- Conger & Kanungo (1998) "The empowerment process: Integrating theory and practice", Academy of management Review, vol 13, No 3, p471.
- Daft . Richard (2000) "Organization Theory and Design", (Shout - Western College Publishing, USA.
- Horrenkol Boy, C. K (2001) "Defining and measuring employee empowerment", Journal of applied behavioral science, Vol. 35.
- Kourkonda Appa Rao, Waston John G & Rajkurmar T.M,(1999) "Beyond Teams and Empowerment: A. Counterpoint to Two Common Percepts in TQM", Advance Management Journal, Vol. 64, Issue 1.
- Schoell, W. F & Dessler, G & Reinecke, J. A (1993) "Introduction to Business", Allyn & Bacon, USA.
- Simontti, jack L. & Nykodym, Nick (2003), "empowerment in Organizations", McGill University, Montreal, p.60-67.
- Thomas, K. & Velthouse, B (1990) "Cognitive Elements of Empowerment: An interpretive Model of Intrinsic task Motivation". Academy of Management Review 15, pp 540-667.