

توانمندسازی جوانان، راهبردی برای تحقق بیانیه گام دوم انقلاب

امیر حمزه مهرابی^۱

مهدی مهرابی^۲

اولین همایش بین المللی گام دوم انقلاب؛ الگوی نظام انقلابی تمدن ساز

International Conference on the Second Step of the Revolution

چکیده

جوانان که مخاطبان اصلی بیانیه مقام معظم رهبری (مدظله) هستند، نقشی اساسی و محوری در تحقق تمدن نوین اسلامی دارند. با وجود بحث‌ها و گفت‌وگوهای فراوانی که در این زمینه میان نظریه‌پردازان دانشگاهی، مدیران و رهبران صورت گرفته، هنوز به چگونگی تربیت و توانمندسازی جوانان برای پذیرش و موفقیت این مسئولیت خطیر پرداخته نشده است.

هدف این مقاله آن است که با بهره‌گیری از «بیانیه گام دوم انقلاب» در وهله اول به شناسایی عوامل مؤثر بر توانمندی جوانان و سپس به سایر متغیرهای زمینه‌ساز، موانع و نتایج بپردازد تا با تجزیه و تحلیل داده‌ها و برقراری ارتباط بین مؤلفه‌ها، الگوی راهبردی-کاربردی توانمندسازی به دست آید. در این مقاله از روش‌شناسی کیفی «تحلیل تم» یا «تحلیل مضامین» برای انجام عملیات تحقیق استفاده شده است. پرسش اصلی تحقیق این است که آیا الگویی برای توانمندسازی جوانان از بیانیه گام دوم رهبر معظم انقلاب اسلامی می‌توان استخراج و طراحی کرد؟ پرسش‌های فرعی تحقیق نیز عبارت‌اند از: عوامل مؤثر بر توانمندسازی جوانان از نگاه بیانیه گام دوم کدام‌اند؟ متغیرهای زمینه‌ساز برای توانمندسازی جوانان از نگاه بیانیه گام دوم کدام‌اند؟ موانع و در نهایت پیامدها و نتایج توانمندسازی جوانان چیست؟

یافته‌های به دست آمده مدلی با رویکرد پارادایمی است که شامل ابعاد و مقوله‌هایی به این شرح است: عوامل توانمندساز در چهار مقوله «معنوی و اخلاقی»، «معرفت‌شناختی»، «روان‌شناختی»، «جامعه‌شناختی» در مجموع ۳۷ متغیر؛ عوامل زمینه‌ساز شامل ۱۵ متغیر؛ موانع و عوامل بازدارنده توانمندسازی شامل ۱۱ متغیر؛ پیامدها و نتایج توانمندسازی مشتمل بر ۱۶ متغیر و اهداف کلان توانمندسازی حاوی ۳ هدف اصلی.

واژگان کلیدی

رهبر انقلاب، توانمندسازی، جوانان، بیانیه گام دوم، تحلیل تم

۱. دانشیار گروه مدیریت دانشگاه شهید محلاتی (ره) و نویسنده مسئول
۲. دانشجوی دکتری دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، شعبه بین‌الملل



مقدمه

در منظومه فکری مقام معظم رهبری (مدظله) 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 یا کشور اسلامی و مرحله نهایی نیز تحقق امت اسلامی و تمدن بزرگ اسلامی - ایرانی. 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 چون امروز 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. معظم له در این بیانیه رهنمودهایی را در حوزه‌های مختلف سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی مطرح کردند که بخشی‌هایی از آن به «نقش جوانان» در آینده اختصاص دارد.

بیانیه گام دوم انقلاب تجدید مطالعی است خطاب به ملت ایران به ویژه جوانان که به مثابه منشوری برای «دومین مرحله 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 محور اصلی این بیانیه «جوانان» هستند.

رهبر انقلاب برای گام دوم مأموریت‌هایی از جمله تلاش برای 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 داده است.

معظم له به نسل جوان اعتماد و اعتقادی ویژه دارند و معتقدند آینده انقلاب و ایران با تلاش این قشر رقم می‌خورد و محور تحقق نظام پیشرفته اسلامی جوانان هستند.

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



«این سخنان در قالب سیاست‌ها و قوانین بارها تکرار شده است، ولی برای اجرای شایسته آن، چشم امید به شما جوان‌هاست و اگر زمام اداره بخش‌های گوناگون کشور به جوانان مؤمن و انقلابی و دانا و کاردان (که بحمدالله کم نیستند) سپرده شود، این امید برآورده خواهد شد؛ ان‌شاءالله» (امام خامنه‌ای، بیانیه گام دوم، ۹۷/۱۱/۲۲).

بیان مسئله

چنان‌که رهبر انقلاب در بیانیه گام دوم انقلاب می‌فرمایند، امیدشان برای پیمودن دومین مرحله «خودسازی»، «جامعه‌پردازی» و «تمدن‌سازی» به جوانان است. از همین رو درک وظایف محوله به جوانان و ویژگی‌های جوان طراز گام دوم انقلاب بسیار مهم است و باید با دقت این ویژگی‌ها و وظایف را شناخت و در مسیر تحقق وظایف و کسب ویژگی‌ها گام برداشت.

بر اساس محتوای بیانیه گام دوم انقلاب، بخش اعظم بار دومین مرحله خودسازی، جامعه‌پردازی و تمدن‌سازی بر دوش جوانان است و آنها باید شانه زیر بار مسئولیت در میدان‌های سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و بین‌المللی و نیز در عرصه‌های دین، اخلاق و معنویت و عدالت نهند و انقلاب را به آرمان‌های خود نزدیک کنند. ایشان در این زمینه می‌فرمایند: «شما جوانان عزیز موتور پیشران حرکت کشور هستید و باید خود را از لحاظ روحی، معنوی، اخلاقی، صمیمی، علمی و توانایی‌های مدیریتی و تشکیلاتی آماده کنید و مدیریت کشور را به دست بگیرید. البته از تجربه پیران نیز باید استفاده کنید. آینده کشور متعلق به جوانان است. جوانان می‌توانند کشور را به قله برسانند و باید آمادگی خود را در عمل و همچنین با ثبات قدم نشان دهند.»

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 در این بیانیه از جوانان خواسته شده و سپس تأمل بر آنها و تلاش برای طراحی «الگوی توانمندسازی» و بهره‌گیری از «راهبردهای تربیتی» مندرج در این بیانیه و آماده‌سازی آنان برای ایفای این نقش و انجام وظایف خطیر محوله از اهمیتی فوق‌العاده 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 علت در این مقاله ابتدا به وظایف و ویژگی‌های «جوان طراز گام دوم انقلاب» به عنوان وضعیت مطلوب اشاره می‌شود، سپس عوامل و متغیرهای مؤثر، زمینه‌ساز، موانع و نتایج «توانمندسازی جوانان» از متن بیانیه گام دوم استخراج و در قالب یک الگوی راهبردی- کاربردی ارائه می‌شود.

تعریف مفاهیم

۱. بیانیه

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

به گفته 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، ۱۳۸۹، ج ۱: ۲۳۰).

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 بیان‌کننده آنها و مطالب بیان‌شده، به دو دسته رسمی و غیررسمی طبقه‌بندی می‌شود.

۲. توانمندسازی

برای واژه Empowerment در زبان فارسی معادل‌های توانا ساختن، قادر ساختن، خوداتکایی، تواناسازی، توانمندسازی و... به کار برده می‌شود؛ ولی اصطلاح «توانمندسازی»^۳ در مقایسه با سایر واژه‌ها رواج بیشتری پیدا کرده است (فرهی بوزنجاتی، ۱۳۸۵: ۱۲).

تعریف اصطلاحی: «دفت» فعل توانمندسازی را 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).

1. Statement
2. Manifeste
3. Empowerment



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).

۳. جوان

واژه جوان^۱ یا بُرْنا در زبان فارسی به معنای هر چیزی است که از عمر آن چندان نگذشته باشد. در لغت‌نامه دهخدا و فرهنگ عمید، جوان چنین معنا شده است: انسان یا حیوان یا درخت که به حد میانه از عمر خود رسیده باشد (دهخدا، ۱۳۳۷، واژه جوان).

دایره‌المعارف بریتانیکا جوانی را دوره‌ای بین کودکی و بزرگسالی تعریف کرده است؛ اما در فرهنگ عربی، دو تعبیر رایج در مورد جوان وجود دارد: یکی، «فتی» و دیگری «شاب». اولی از ریشه فَتَى / فَتَوَ (طراوت و شادابی) و دومی از ریشه شَبَبَ (شکوفایی و برخورداری از حرارت) است.

شورای عالی جوانان بازه سنی ۱۸ تا ۳۵ را برای تعریف جوان تصویب کرده است.

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 ارتقا در سیستم‌ها) بسط و گسترش یافت. از گذشته‌های دور، در علوم دینی بحث‌های زیادی درباره جبر و اختیار، خودرایی^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.

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

توانمندسازی در دوران نهضت روابط انسانی در کانون توجه صاحب‌نظران مدیریت بود.

1. Young (Youth)
2. Self- will
3. Humanism



مسائلی مانند رضایت، غنی‌سازی شغل و رهبری دموکراتیک و نیز توانمندسازی کارکنان به عنوان یک هدف مهم و حیاتی در سازمان مطرح شد. زیربنای هر یک از مطالعات توانمندسازی مفاهیمی مانند تجربه فرد در خودکنترلی،^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 و جنبش روابط انسانی را تقویت کردند.

در اواخر دهه ۱۹۸۰ توانمندسازی در شکل جدید خود پدید آمد. با اینکه سایر مقولات مشارکت باعث توانمندی می‌شدند، اما توانمندسازی از این نظر که باید در یک زمینه سیاسی و اقتصادی نگریسته شود، با سایر اشکال مشارکت در دهه‌های قبل متفاوت است. در این دهه سازمان‌ها همچنان با موقعیت‌های بحرانی مواجه بودند. بسیاری از سازمان‌ها با وجود برنامه‌هایی که برای این وضعیت‌ها تجربه می‌شد، شروع به کاهش هزینه‌های سربار و پرسنلی کردند. هر چند این راهبردها نام‌های مختلفی از قبیل «کوچک‌سازی» تأمین از خارج، کاهش نیروها، توسعه افقی و بازمهندسی داشتند، اما همگی درگیر امور مشابهی بودند: «حذف مدیران رده پایین و میانی، افزایش مسئولیت افراد باقی‌مانده یا مشاغل بزرگ‌تر» (حرآبادی فراهانی، ۱۳۸۵: ۸۵).

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

توانمندسازی در دوران نهضت روابط انسانی مورد توجه طیفی وسیع از صاحب‌نظران قرار گرفت. مسائلی مانند رضایت، غنی‌سازی شغل و رهبری دموکراتیک و نیز توانمندسازی کارکنان به عنوان یک هدف مهم و حیاتی در سازمان مطرح شد. 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 است.

1. Self-control
2. Self-importance



اگر چه مفهوم توانمندسازی از اواخر دهه ۱۹۸۰ و اوایل دهه ۱۹۹۰ در ادبیات مدیریت و روان‌شناسی سازمانی وارد شده است، اما بررسی‌های تاریخی نشان می‌دهد توانمندسازی به دوران گذشته برمی‌گردد. وتن و کمرون (۱۹۹۸) اظهار می‌کنند این مفهوم به هیچ وجه تازه نیست، بلکه در رشته‌های روان‌شناسی، جامعه‌شناسی و علوم دینی ریشه‌هایی دارد که به دهه‌های گذشته، حتی قرن‌های گذشته بر می‌گردد.

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

این اصطلاح از سال ۱۹۸۰ به سرعت به عنوان موضوع روز مطرح شد و توسط نظریه‌پردازانی مانند کانگر و کانگو^{۱۴} (۱۹۸۵)، اسپریتزر^{۱۵} (۱۹۹۵)، توماس و ولتهوس،^{۱۶} کنت بلانچارد،^{۱۷} جان پی. کارلوس^{۱۸} و راندلف^{۱۹} (۲۰۰۰) و وتن و کمرون (۲۰۰۰) گسترش یافت و همچنان در حال پیشرفت است (افجه، میری، ۱۳۸۶: 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،

1. Adler
2. Mastery Motivation
3. White
4. Effectance Motivation
5. Brehm
6. Psychological Reaction
7. Hatter
8. Competence Motivation
9. Self- Control
10. Self- iporttance
11. Self- liberation
12. Effectance Motivation
13. Psychological Reactance
14. Conger & Konungo
15. Sprieitzzr
16. Thomas & Velthous
17. Kent Blanchard
18. Jhone P Carlos
19. Alan Randolph

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 مؤثر بر توانمندی جوانان و سپس به سایر متغیرهای زمینه‌ساز، موانع و نتایج پردازیم، به گونه‌ای که با تجزیه و تحلیل داده‌ها و برقراری ارتباط بین مؤلفه‌ها، 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 گروه‌بندی کرد. این چهار رویکرد عبارت است از:

۱. رویکرد ارتباطی (ساختاری)؛

۲. رویکرد انگیزشی و روان‌شناختی؛

۳. رویکرد معنویت‌گرا (معناگرا)؛

۴. رویکرد ترکیبی.

۱. رویکرد ارتباطی (ساختاری)

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

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



۲. رویکرد انگیزشی (روان‌شناختی)

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

توماس و ولتهوس توانمندسازی را فرایند افزایش انگیزش درونی وظایف محوله به کارکنان تعریف کرده‌اند که در یک مجموعه از ویژگی‌های روان‌شناختی زیر متجلی می‌شود:

- مؤثر بودن: وظیفه‌ای دارای ویژگی مؤثر بودن است که فرد آن را به عنوان منشأ اثر در دستیابی به اهداف و وظیفه‌ای تلقی کند. به عبارت دیگر، فرد باید به این باور برسد که با انجام وظایف شغلی‌اش می‌تواند نقش مهمی در تحقق اهداف تعیین‌شده داشته باشد.
- احساس شایستگی: شایستگی یا کفایت نفس عبارت است از باور فرد به قابلیت‌هایش برای انجام موفقیت‌آمیز وظایف محوله؛ اگر وظیفه به گونه‌ای باشد که فرد بتواند با مهارت فعالیت‌های وظیفه‌ای خود 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 ایده‌آل‌ها و استانداردهای فرد دارد. اگر فرد وظیفه‌ای را که انجام می‌دهد «با ارزش» تلقی کند، 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).

۳. 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 غیر مادی کنیم. 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، ترکیه نفس، تقوا و ایمان به خدا را به عنوان عامل توانمندساز مورد تأکید 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 توانمندسازی کارکنان مؤثرند (نرگسیان، ۱۳۸۷: ۲۸).

محققین دیگری مانند خانم دکتر شمس السادات زاهدی و دکتر علی علی پناهی به عنصر معنویت در سازمان توجهی ویژه معطوف داشته اند. آنان 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 تأثیرگذار بر کارایی سازمان معرفی کرده اند (زاهدی و علی پناهی، ۱۳۸۶: ۱۹۲).

آقای حسن بختیاری در پژوهشی، عواملی مثل معرفت دینی، ایمان و بصیرت را به عنوان عوامل توانمندساز معنوی بر شمرده است (بختیاری، ۱۳۸۷: ۵۷).

۴. رویکرد ترکیبی

بر اساس این رویکرد، توانمندسازی موضوعی چندوجهی 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 توانمندسازی را به عنوان پدیده ای می دانند که دارای ابعادی مختلف است.

یکی از نمونه های رویکرد ترکیبی، الگوی سه شاخگی «C۳» است که بر سه بعد «ساختاری»، «رفتاری» و «زمینه ای» در سازمان تأکید دارد. بر اساس این رویکرد، برای توانمندسازی کارکنان باید هم زمان به ابعاد رفتاری، زمینه ای و ساختاری توجه و از یک جانبه گرایی و تمرکز بر عامل واحد پرهیز کرد. در این الگو همه مواردی که حاکی از روابط نسبتاً ثابت بین اجزا در سازمان هستند، مانند قوانین و مقررات طراحی شغل، پاداش و ساختار و طرح سازمانی در شاخه ساختار قرار دارند. اموری که به انسان ها در سازمان



مربوط می‌شوند مانند توانایی، مهارت، نگرش، سبک سرپرستی و شخصیت افراد در شاخه رفتاری قرار دارند. شاخه زمینه‌ای که در واقع زیرساخت دو شاخه دیگر است، شامل جو و فرهنگ سازمانی می‌شود که متغیرهای زیربنایی مثل نمادها، ارزش‌ها و باورها را در فرهنگ سازمانی و اهداف، ساختار، پاداش، ارتباطات، روش‌های کمکی و رهبری را در جو سازمانی مد نظر دارد (Simontti & et.al , 2003: 47).

مدل‌های توانمندسازی در یک نما



روش‌شناسی

در این تحقیق از روش کیفی «تحلیل تم»^۱ یا «تحلیل مضامین» استفاده خواهد شد. تحلیل تم روشی برای تعیین، تحلیل و بیان الگوهای (تم‌ها) موجود درون داده‌هاست. این روش داده‌ها را سازماندهی و در قالب کیفی جزئیات توصیف می‌کند. اما می‌تواند از این فراتر برود و جنبه‌های مختلف موضوع پژوهش را تفسیر کند. تحلیل تم فرایندی بازگشتی است که در آن حرکت به عقب و جلو بین مراحل یادشده وجود دارد. به علاوه تحلیل تم فرایندی است که در طول زمان و طی مراحل شش‌گانه زیر انجام می‌گیرد: (عابدی جعفری و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۵۱)

مرحله اول: آشنایی با داده‌ها؛

مرحله دوم: ایجاد کدهای اولیه؛

مرحله سوم: جست‌وجوی تم‌ها؛

مرحله چهارم: بازبینی تم‌ها؛

مرحله پنجم: تعریف و نام‌گذاری تم‌ها؛

مرحله ششم: تهیه گزارش.

پس از انجام مراحل شش‌گانه تحلیل تم، کدهایی به دست آمد که در قالب عناوین زیر مفهوم‌سازی شدند:

وظایف و ویژگی‌های جوانان در بیانیه گام دوم

رهبر حکیم انقلاب اسلامی با صدور «بیانیه گام دوم انقلاب» و برای ادامه این راه روشن، ابتدا به تبیین دستاوردهای شگرف چهار دهه گذشته پرداختند و توصیه‌هایی اساسی به منظور «جهاد بزرگ برای ساختن ایران اسلامی بزرگ» ارائه فرمودند. بیانیه گام دوم انقلاب تجدید مطلعی است خطاب به ملت ایران و به ویژه جوانان که به مثابه منشوری برای «دومین مرحله خودسازی، جامعه‌پردازی و تمدن‌سازی» خواهد بود و «فصل جدید زندگی جمهوری اسلامی» را رقم خواهد زد. این گام دوم، انقلاب را «به آرمان بزرگش که ایجاد تمدن نوین اسلامی و آمادگی برای طلوع خورشید ولایت عظمی (ارواحنا له الفداه) هست» نزدیک خواهد کرد.



این بیانیه در واقع دستورالعملی عملی برای دستیابی به اهدافی روشن در زمینه‌های متعدد اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی است که همه سطور آن چراغ راهی برای حرکت سریع‌تر و مطمئن‌تر پیش روی جوانان است که مخاطبان اصلی آن به شمار می‌روند. در این بیانیه نکات بسیار مهمی از جمله ضرورت مدیریت جهادی در همه بخش‌های کشور و استفاده از جوانان با ویژگی‌هایی نظیر مؤمن، انقلابی، دانا و کاردان مورد اشاره قرار گرفته است. در واقع، امام خامنه‌ای اشاره دارند که زمام اداره بخش‌های گوناگون کشور به جوانانی سپرده شود که ویژگی‌های یادشده در آنان متبلور باشد؛ چنان که معظم له بیان داشته‌اند: «این سخنان در قالب سیاست‌ها و قوانین، بارها تکرار شده است ولی برای اجرای شایسته آن، چشم امید به شما جوان‌هاست؛ و اگر زمام اداره بخش‌های گوناگون کشور به جوانان مؤمن و انقلابی و دانا و کاردان - که بحمدالله کم نیستند- سپرده شود، این امید برآورده خواهد شد؛ ان‌شاءالله» (امام خامنه‌ای، بیانیه گام دوم، ۹۷/۱۱/۲۲).

۱. وظایف مورد انتظار رهبری از جوانان در گام دوم انقلاب

«جوانان» در نگاه رهبر انقلاب با ارزش‌ترین و مهم‌ترین سرمایه کشورند؛ چنان که می‌فرمایند: «مهم‌ترین ظرفیت امیدبخش کشور، نیروی انسانی مستعد و کارآمد با زیربنای عمیق و اصیل ایمانی و دینی است. جمعیت جوان زیر ۴۰ سال که بخش مهمی از آن نتیجه موج جمعیتی ایجادشده در دهه ۶۰ است، فرصت ارزشمندی برای کشور است» (امام خامنه‌ای، بیانیه گام دوم، ۹۷/۱۱/۲۲).

بدیهی است ایشان از این جمع امیدبخش توقعاتی داشته باشند و برای آنان وظایف و تکالیفی را معین فرمایند.

براساس بیانیه منتشرشده، رهبر انقلاب وظایف مهمی را بر عهده همه کنشگران انقلاب اسلامی گذاشته‌اند، اما مطابق آنچه رهبری فرمودند، چشم امید برای تحقق این موارد به جوانان است. اهم این وظایف عبارت‌اند از:

- نزدیک کردن انقلاب به آرمان بزرگ تمدن نوین اسلامی و طلوع خورشید ولایت عظمی (ارواحنا فداه)؛

- جهاد بزرگ برای ساختن ایران اسلامی بزرگ به مثابه الگوی کامل نظام پیشرفته اسلامی؛

- راندن ترس و ناامیدی و پرورش نهال امید به آینده در خود و دیگران (نخستین و ریشه‌ای‌ترین جهاد)؛
- صیانت و پاسداری از انقلاب و عظمت و هیبت الهی آن؛
- تسلیم‌ناپذیری و جلوگیری از سلطه دوباره 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 چهار ساله و شناسایی ظرفیت‌های مغفول و استفاده‌نشده طبیعی و انسانی (اعم از مادی و معنوی)؛
- ایجاد جهش در پیشرفت‌های مادی و معنوی کشور؛
- شکستن محاصره 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 منطق که راه‌حل همه مشکلات کشور در داخل کشور است.
- جهادی همه‌جانبه و هوشمندانه برای مقابله با ترویج سبک زندگی غربی در ایران.

۲. ویژگی‌های جوان طراز گام دوم انقلاب

- مطابق بیانیه رهبر انقلاب، ویژگی‌های «جوان طراز گام دوم انقلاب» که آماده بر عهده گرفتن مسئولیت و حرکت در مسیر دومین مرحله خودسازی، جامعه‌پردازی و تمدن‌سازی هستند، به شرح زیر است:
- مؤمن و انقلابی؛
 - ولایت‌مدار^۱؛
 - دانا و کاردان؛

۱. در متن بیانیه، رهبری عزیز هیچ‌جا از ولی فقیه و ضرورت تبعیت از این جایگاه رفیع سخن به میان نیاورده‌اند. شاید چون ایشان خود در این جایگاه هستند، ملاحظات و محذوریت‌هایی دارند و گرنه در آموزه‌های اسلام بحث «ولایت‌مداری» مقدم بر سایر ارکان اسلام است؛ از این رو در این بخش متغیر ولایت‌مداری بیان شده است.



- پرانگیزه و پرتلاش؛

- مسئولیت‌پذیر؛

- آماده عمل و تلاش جهادی؛

- داوطلب و فداکار؛

- دارای گردن برافراشته در مقابل دولت‌های متکبر و مستکبر؛

- دارای همت، هشیاری، سرعت عمل و ابتکار؛

- دارای نگاه و روحیه انقلابی؛

- در میدان و پای کار؛

- محقق و اندیشمند؛

- اشتغال به آفرینش‌های علمی، فرهنگی، صنعتی و...؛

- امیدوار و خوش‌بین به آینده.

همان‌طور که بیان شد، موارد مذکور هر کدام نیازمند تأملی جدی و طراحی راهبرد برای عملیاتی شدن هستند. در این مسیر تبیین هر کدام از آنها و تعیین چارچوب‌ها بر اساس بیانات مقام معظم رهبری (حفظه الله) بسیار مهم است؛ زیرا راهبردهای طراحی شده در صورتی به موفقیت خواهند رسید که جوانان به عنوان کارگزار اصلی تحقق اهداف مندرج در بیانیه گام دوم، خود از توانایی و ویژگی‌های مصرح در این بیانیه برخوردار شوند.

یافته‌ها و نتایج تحقیق

۱. مدل توانمندسازی جوانان در بیانیه گام دوم

با مرور چندباره بیانیه گام دوم انقلاب مبتنی بر روش‌شناسی تحلیل تم، این یقین حاصل شد که این بیانیه همچون اقیانوسی است که می‌توان گوهرهای نابی را از آن صید کرد و با ساخته و پرداخته کردن آنها، الگویی بسیار ارزشمند و جامع برای توانمندسازی جوانان ارائه و طرحی نو به جهان عرضه کرد و برای کاربست آن در عرصه مدیریت کشور، برنامه‌ای عملیاتی تدارک دید.

«شما جوانان عزیز موتور پیشران حرکت کشور هستید و باید خود را از لحاظ روحی، معنوی، اخلاقی، صمیمی، علمی و توانایی‌های مدیریتی و تشکیلاتی آماده کنید و مدیریت



کشور را به دست بگیرید. البته از تجربه پیران نیز باید استفاده کنید. آینده کشور متعلق به جوانان است. جوانان می‌توانند کشور را به قله برسانند و باید آمادگی خود را در عمل و همچنین با ثبات قدم نشان دهند» (امام خامنه‌ای، بیانیه گام دوم، ۹۷/۱۱/۲۲).

همچنین می‌فرماید: «آماره طی شده فقط قطعه‌ای از مسیر افتخارآمیز به سوی آرمان‌های بلند نظام جمهوری اسلامی است. دنباله این مسیر که به گمان زیاد، به دشواری گذشته‌ها نیست، باید با همت و هشیاری و سرعت عمل و ابتکار شما جوانان طی شود. مدیران جوان، کارگزاران جوان، اندیشمندان جوان، فعالان جوان، در همه میدان‌های سیاسی و اقتصادی و فرهنگی و بین‌المللی و نیز در عرصه‌های دین و اخلاق و معنویت و عدالت، باید شانه‌های خود را به زیر بار مسئولیت دهند، از تجربه‌ها و عبرت‌های گذشته بهره گیرند، نگاه انقلابی، روحیه انقلابی و عمل جهادی را به کار بندند و ایران عزیز را الگوی کامل نظام پیشرفته اسلامی بسازند» (امام خامنه‌ای، بیانیه گام دوم، ۹۷/۱۱/۲۲).

الف) هدف توانمندسازی

بیانیه گام دوم را می‌توان به مثابه مانیفستی برای تحقق تمدن اسلامی و تلاشی برای نزدیک شدن به ظهور، تفسیر کرد. در متن بیانیه گام دوم با صراحت سخن از ورود به «دومین مرحله خودسازی و جامعه‌پردازی و تمدن‌سازی» شده است. رهبر معظم انقلاب اسلامی جوانان مؤمن انقلابی را خطاب قرار می‌دهند و می‌فرمایند: «دهه‌های آینده دهه‌های شماسست و شما باید که باید کارآزموده 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^۱ (ارواحنا فداه) است، نزدیک کنید» (امام خامنه‌ای، بیانیه گام دوم، ۹۷/۱۱/۲۲).

در ادامه می‌فرماید: «شما جوانان عزیز که در آغاز زندگی و تلاش خود هستید، باید سعی کنید تا زمینه را برای آن‌چنان دورانی آماده کنید؛ دورانی که در آن، ظلم و ستم به هیچ شکلی وجود ندارد؛ دورانی که در آن، اندیشه و عقول بشر، از همیشه فعال‌تر و خلاق‌تر و آفریننده‌تر است؛ دورانی که ملت‌ها با یکدیگر نمی‌جنگند؛ دست‌های جنگ‌افروز عالم- همان‌هایی که جنگ‌های منطقه‌ای و جهانی را در گذشته به راه انداختند و می‌اندازند- دیگر نمی‌توانند

۱. این واژه‌ها (نگاه انقلابی، روحیه انقلابی و عمل جهادی) بیانگر توجه رهبر انقلاب به سه حیطة معروف «شناختی»، «عاطفی» و «روانی- حرکتی» است.



جنگی به راه بیندازند؛ در مقیاس عالم، صلح و امنیت کامل هست؛ باید برای آن دوران تلاش کرد» (امام خامنه‌ای، بیانیه گام دوم، ۹۷/۱۱/۲۲).

همچنین در بخش دیگری از بیانیه آمده است: «جوانان انقلابی باید شانه‌های خود را به زیر بار مسئولیت دهند، از تجربه‌ها و عبرت‌های گذشته بهره گیرند، نگاه انقلابی و روحیه انقلابی و عمل جهادی را به کار بندند و ایران عزیز را الگوی کامل نظام پیشرفته اسلامی بسازند» (امام خامنه‌ای، بیانیه گام دوم، ۹۷/۱۱/۲۲).

بر این اساس می‌توان سه هدف عمده را برای توانمندسازی جوانان برشمرد:

۱. ساختن ایران به عنوان الگوی کامل نظام پیشرفته اسلامی؛

۲. ایجاد تمدن نوین اسلامی؛

۳. آمادگی برای طلوع خورشید ولایت عظمی.

ب) عوامل زمینه‌ساز توانمندسازی

فراهم کردن زمینه لازم برای رشد و تعالی جوانان و آماده‌سازی محیط و برطرف کردن موانع حضور جوانان در عرصه مدیریت کلان کشور، بی‌تردید از وظایف مسئولان و دولتمردان است که رهبری به خوبی بدان اشاره و تصریح کرده‌اند: «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» (امام خامنه‌ای، بیانیه گام دوم، ۹۷/۱۱/۲۲).

«اخلاق و معنویت، البته 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؛ با کانون‌های ضد معنویت و اخلاق، به شیوه معقول بستیزند و خلاصه اجازه ندهند جهنمی‌ها مردم را با زور و فریب، جهنمی کنند» (امام خامنه‌ای، بیانیه گام دوم، ۹۷/۱۱/۲۲).

«چالش بیرونی تحریم و وسوسه‌های دشمن است که در صورت اصلاح مشکل درونی، کم‌اثر و حتی بی‌اثر خواهد شد. چالش درونی عبارت از عیوب ساختاری و ضعف‌های مدیریتی است» (امام خامنه‌ای، بیانیه گام دوم، ۹۷/۱۱/۲۲).



«در جمهوری اسلامی، دل‌های مسئولان به طور دائم باید برای رفع محرومیت‌ها بتپد و از شکاف‌های عمیق طبقاتی به شدت بیمناک باشد» (امام خامنه‌ای، بیانیه گام دوم، ۹۷/۱۱/۲۲).
 «عدالت در صدر هدف‌های اولیّه همه بعثت‌های الهی است... و فریضه‌ای بر عهده همه به ویژه حاکمان و قدرتمندان است» (امام خامنه‌ای، بیانیه گام دوم، ۹۷/۱۱/۲۲).

«نکته مهمی که باید آینده‌سازان در نظر داشته باشند، این است که در کشوری زندگی می‌کنند که از نظر ظرفیت‌های طبیعی و انسانی، کم‌نظیر است و بسیاری از این ظرفیت‌ها با غفلت دست‌اندرکاران تا کنون بی‌استفاده یا کم‌استفاده مانده است. همّت‌های بلند و انگیزه‌های جوان و انقلابی خواهند توانست آنها را فعال و در پیشرفت مادی و معنوی کشور به معنی واقعی جهش ایجاد کنند» (امام خامنه‌ای، بیانیه گام دوم، ۹۷/۱۱/۲۲).

«مهم‌ترین ظرفیت امیدبخش کشور، نیروی انسانی مستعد و کارآمد با زیربنای عمیق و اصیل ایمانی و دینی است» (امام خامنه‌ای، بیانیه گام دوم، ۹۷/۱۱/۲۲).

برخی وظایف مسئولان در زمینه‌سازی حضور جوانان در مسئولیت‌های مملکتی با هدف تحقق اهداف مندرج در بیانیه گام دوم عبارت‌اند از:

- واگذاری مسئولیت‌ها و مدیریت‌های کلیدی نظام به نسل جوان؛

- فرصت دادن و اعتماد به نسل جوان جهادی همه‌جانبه و هوشمندانه؛

- داشتن منش و رفتار اخلاقی و معنوی (به عنوان الگویی برای جوانان)؛

- یادآوری 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 سراسر جامعه؛

- شناسایی و رفع عیوب ساختاری؛



- برطرف کردن ضعف‌های مدیریتی؛

- برقراری عدالت.

ج) عوامل مؤثر بر توانمندسازی در ابعاد مختلف

مقام عظمای ولایت با نگرشی جامع همچون یک متخصص و نظریه‌پرداز توانمندسازی، هیچ‌یک از ابعاد ضروری برای تربیت و آماده‌سازی منابع انسانی (جوانان) را با هدف ایجاد تحول عظیم در چهل ساله دوم انقلاب از نظر دور نداشته‌اند. می‌توان گفت در مقایسه با بسیاری از مدل‌های توانمندسازی، مدل برگرفته از این بیانیه، دارای ابعادی دقیق‌تر و جامع‌تر است.

متغیرها و عوامل تأثیرگذار بر توانمندسازی جوانان را می‌توان در چهار گروه دسته‌بندی کرد. این ابعاد عبارت‌اند از: «عوامل معنوی و اخلاقی»، «عوامل شناختی» (معرفت‌شناختی)، «عوامل روانی» (روان‌شناختی) و «عوامل اجتماعی» (جامعه‌شناختی).

- عوامل معنوی و اخلاقی توانمندسازی

«معنویت به معنی برجسته کردن ارزش‌های معنوی از قبیل اخلاص، ایثار، توکل، ایمان در خود و در جامعه است، و اخلاق به معنی رعایت فضیلت‌هایی چون خیرخواهی، گذشت، کمک به نیازمند، راستگویی، شجاعت، تواضع، اعتماد به نفس و سایر خلقیات نیکو است. معنویت و اخلاق، جهت‌دهنده همه حرکت‌ها و فعالیت‌های فردی و اجتماعی و نیاز اصلی جامعه است» (امام خامنه‌ای، بیانیه گام دوم، ۹۷/۱۱/۲۲).

«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» (امام خامنه‌ای، بیانیه گام دوم، ۹۷/۱۱/۲۲).

عمده‌ترین متغیرهای معنوی و اخلاقی مورد تأکید مقام معظم رهبری در بیانیه گام دوم انقلاب برای توانمندسازی جوانان عبارت‌اند از:

- امداد از خداوند؛

- معنویت؛

- اخلاق؛
- اخلاص؛
- ایثار؛
- توکل؛
- ایمان؛
- خیرخواهی؛
- گذشت؛
- راستگویی؛
- تواضع؛
- شعور معنوی؛
- وجدان اخلاقی؛
- ذکر و دعا؛
- روحیه برادری و ایثار؛
- زهد انقلابی و ساده‌زیستی.

- عوامل شناختی (معرفت‌شناختی) توانمندسازی

هر حرکت فردی و اجتماعی موفق از کسب دانش و معرفت آغاز می‌شود؛ چنان که در آموزه‌های دینی ما بر این نکته تأکید فراوان شده است. رهبر معظم انقلاب نیز به تأسی از دین مبین اسلام، در بخش‌های مختلفی از این بیانیه از ضرورت شناخت و دانش‌اندوزی سخن رانده‌اند: «دانش، آشکارترین وسیله عزّت و قدرت یک کشور است. روی دیگر دانایی، توانایی است» (امام خامنه‌ای، بیانیه گام دوم، ۹۷/۱۱/۲۲).

«برای برداشتن گام‌های استوار در آینده باید گذشته را درست شناخت و از تجربه‌ها درس گرفت. اگر از این راهبرد غفلت شود، دروغ‌ها به جای حقیقت خواهند نشست و آینده مورد تهدیدهای ناشناخته قرار خواهد گرفت. دشمنان انقلاب با انگیزه‌ای قوی، تحریف و دروغ‌پردازی درباره گذشته و حتی زمان حال را دنبال می‌کنند و از پول و همه ابزارها برای آن بهره می‌گیرند. رهنمان فکر و عقیده و آگاهی بسیارند؛ حقیقت را از دشمن و پیاده‌نظامش نمی‌توان شنید» (امام خامنه‌ای، بیانیه گام دوم، ۹۷/۱۱/۲۲).



همچنین در فرازی دیگر از این بیانیه می‌فرمایند: «اینجانب همواره به دانشگاه‌ها و دانشگاهیان و مراکز پژوهش و پژوهندگان، گرم و قاطع و جدی در این باره تذکر و هشدار و فراخوان داده‌ام، ولی اینک مطالبه 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. به‌پا خیزید و دشمن بدخواه و کینه‌توز را که از جهاد علمی شما به شدت بیمناک است ناکام سازید» (امام خامنه‌ای، بیانیه گام دوم، ۹۷/۱۱/۲۲).

متغیرهای استخراج‌شده از متن بیانیه در این زمینه عبارت‌اند از:

- کسب دانش ؛
- جهاد علمی ؛
- آگاهی ؛
- شناخت درست گذشته ؛
- درس گرفتن از تجربه‌ها ؛
- داشتن نگاه (نگرش) انقلابی ؛
- برخورداری از بینش سیاسی ؛
- توانایی تحلیل سیاسی ؛
- فهم مسائل بین‌المللی ؛
- افزایش دانایی.

- عوامل روانی (روان‌شناختی) توانمندسازی

چنان‌که در بخش رویکرد «روان‌شناختی و انگیزشی» توانمندسازی گفته شد، تقویت روحیه و افزایش انگیزه فرد، تأثیر 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 آحاد مردم به ویژه جوانان تأکید کرده‌اند. برای نمونه می‌فرمایند: «شما جوانان باید پیشگام در شکستن این محاصره 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 شماست» (امام خامنه‌ای، بیانیه گام دوم، ۹۷/۱۱/۲۲).



با تحلیل تم متن بیانیه، عوامل روان‌شناختی زیر را می‌توان به عنوان تقویت‌کننده‌های بعد روانی برشمرد:

- 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 تسلیم‌ناپذیری؛
- صیانت و پاسداری از انقلاب.

- عوامل اجتماعی (جامعه‌شناختی) توانمندسازی

بر اساس پژوهش‌های صورت‌گرفته در بحث توانمندسازی و به عقیده جمع‌کثیری از دانشمندان عرصه مدیریت، علاوه بر عوامل درونی (روان‌شناختی)، عوامل بیرونی و محیطی نیز بر توانمندی افراد مؤثرند. این موضوع در مدل‌های ارائه‌شده به ویژه در مدل‌های ترکیبی به خوبی منعکس بود. بر اساس این رویکرد، حضور افراد در فعالیت‌های اجتماعی موجب کسب تجربه و افزایش توانایی آنان در مسئولیت‌های اجتماعی خواهد شد.

رهبری عزیز نیز در این بیانیه از این بُعد مهم غفلت نورزیده و موارد زیادی را به عنوان متغیرهای توانمندساز مطرح کرده‌اند که صبغه اجتماعی و جامعه‌شناختی دارند: «و [باید] در موضوعات اجتماعی مانند کمک‌رسانی‌ها و فعالیت‌های نیکوکاری که از پیش از انقلاب آغاز شده بود، افزایش چشم‌گیر داد [چنان‌که] پس از انقلاب، مردم در مسابقه خدمت‌رسانی در حوادث طبیعی و کمبودهای اجتماعی مشتاقانه شرکت می‌کنند» (امام‌خامنه‌ای، بیانیه گام دوم، ۹۷/۱۱/۲۲).



«مدیران جوان، اندیشمندان جوان و فعالان جوان در تمامی عرصه‌های سیاسی، اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و نیز عرصه‌های دین، اخلاق، معنویت و عدالت باید شانه‌های خود را زیر بار مسئولیت ببرند از تجربه‌ها و عبرت‌های گذشته بهره گیرند و سرلوحه خود را نگاه انقلابی، روحیه انقلابی و عمل جهادی قرار دهند، ایران بزرگ را الگوی کامل نظام پیشرفته اسلامی بسازند» (امام خامنه‌ای، بیانیه گام دوم، ۹۷/۱۱/۲۲).

با بررسی‌های صورت‌گرفته، متغیرهای توانمندساز در بعد اجتماعی و محیطی عبارت‌اند از:

- کمک به نیازمندان؛

- تشکیل گروه‌های متکثر خدمت؛

- مسئولیت‌پذیری؛

- اصلاح سبک زندگی؛

- تشویق به خدمت به مردم؛

- حل مشکلات مردم؛

- عمل جهادی؛

- تلاش خستگی‌ناپذیر؛

- فعالیت‌های نیکوکاری؛

- عدالت‌خواهی؛

د) موانع و متغیرهای بازدارنده توانمندسازی

مقام معظم رهبری با هوشمندی تمام، در کنار یادآوری گذشته‌ای پر افتخار و ترسیم چشم‌اندازی امیدبخش، در قامت طبیعی حاذق و خضری راه‌بلد، موانع راه و مشکلات تربیت‌کادر توانمند برای پیمودن مسیر پر پیچ و خم را به روشنی گوشزد می‌کنند و می‌فرمایند: «اینجانب همواره از امید کاذب و فریبنده دوری جست‌ام، اما خود و همه را از نومیدی بی‌جا و ترس کاذب نیز برحذر داشته‌ام و برحذر می‌دارم» (امام خامنه‌ای، بیانیه گام دوم، ۹۷/۱۱/۲۲).

«همه باید از شیطان حرص برحذر باشند و از لقمه حرام بگریزند و از خداوند در این باره

کمک بخواهند» (امام خامنه‌ای، بیانیه گام دوم، ۹۷/۱۱/۲۲).



«اما تبعیض در توزیع منابع عمومی و میدان دادن به ویژه‌خواری و مدارا با فریب‌گران اقتصادی که همه به بی‌عدالتی می‌انجامد، به شدت ممنوع است؛ همچنین غفلت از قشرهای نیازمند حمایت، به هیچ رو مورد قبول نیست» (امام خامنه‌ای، بیانیه گام دوم، ۹۷/۱۱/۲۲).
در مجموع می‌توان موانع و متغیرهای بازدارنده ذکر شده در این بیانیه را به شرح زیر برشمرد:

- نگاه به خارج و بی‌توجهی به توان و ظرفیت داخلی؛

- امید کاذب و فریبنده؛

- ترس کاذب؛

- نومیدی بی‌جا؛

- خودباختگی؛

- اعتماد به دشمن؛

- تبعیض و بی‌عدالتی؛

- ویژه‌خواری؛

- مدارا با فریب‌گران؛

- لقمه حرام؛

- حرص؛

ه) نتایج توانمندسازی (ویژگی جوان توانمند)

مقام معظم رهبری در بیانیه گام دوم انقلاب بر نتایج توانمندسازی تأکید فرموده و در جای جای بیانیه تصریح کرده‌اند اقدامات توانمندساز باید موجب تربیت جوانانی با ویژگی‌ها و خصوصیات زیر باشد: «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 اعتمادبه‌نفس کنند و مشکلات کنونی را برطرف نمایند» (امام خامنه‌ای، بیانیه گام دوم، ۹۷/۱۱/۲۲).

«بی‌شک شما جوانان مؤمن و پُرتلاش خواهید توانست این عیب بزرگ را برطرف کنید» (امام خامنه‌ای، بیانیه گام دوم، ۹۷/۱۱/۲۲).



«بی‌گمان یک مجموعه 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» (امام خامنه‌ای، بیانیه گام دوم، ۹۷/۱۱/۲۲).

- مؤمن (۳ بار)؛

- انقلابی؛

- دانا (۳ بار)؛

- کارآمد؛

- پُرانگیزه (۳ بار)؛

- خردمند؛

- کاردان؛

- با ایمان؛

- جهادگر؛

- منیع الطبع؛

- دست‌های پاک (پاک‌دست)؛

- دل‌های نورانی؛

- کارآزموده؛

- مطمئن؛

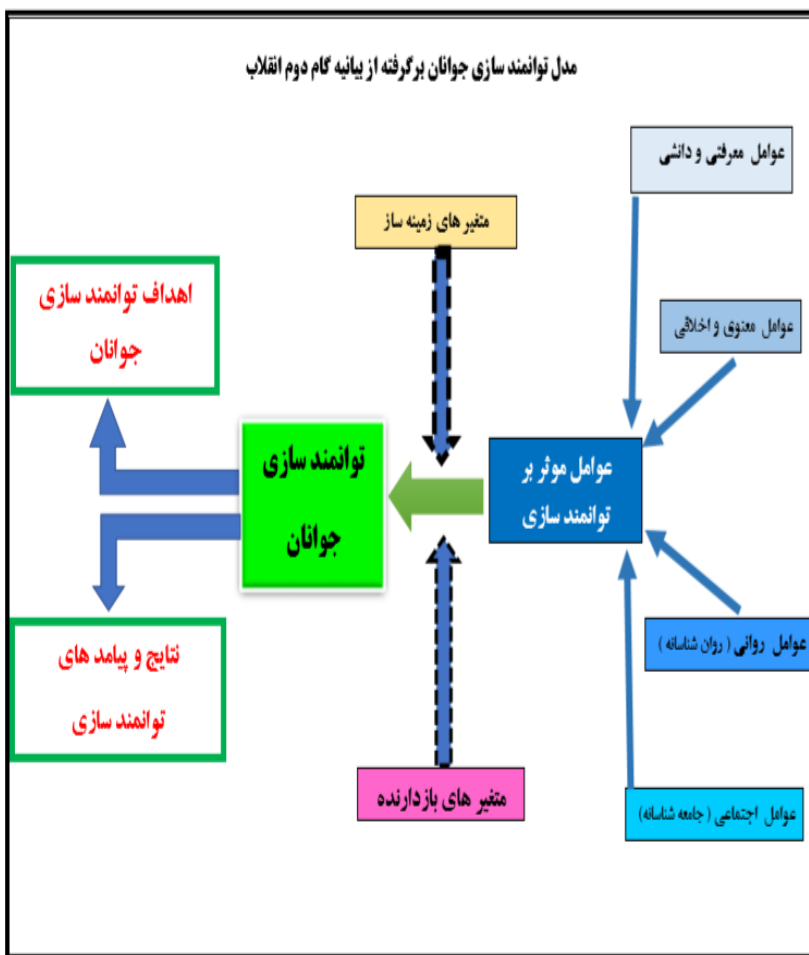
- امیدوار؛

- پرتلاش؛

۲. مدل توانمندسازی جوانان بر اساس بیانیه گام دوم انقلاب

پس از انجام شش مرحله از روش‌شناسی تحلیل تم در متن بیانیه گام دوم انقلاب، ابعاد، مؤلفه‌ها و متغیرهایی به دست آمد که با برقراری ارتباط بین آنها، مدل زیر حاصل شد (نمودار ۱). نویسنده به عنوان کسی که بیش از ۱۰ سال است پژوهش‌های خود را بر بحث توانمندسازی متمرکز کرده، مدعی است این مدل یکی از مدل‌های نسبتاً جامع و کامل است که می‌توان در زمره رویکردهای ترکیبی دسته‌بندی کرد.

این مدل را می‌توان از جمله مدل‌های دوره «پسا نوین‌گرایی» قلمداد کرد که کاربر است آن می‌تواند برای مرحله تمدن نوین اسلامی مناسب باشد، مشروط بر آنکه برای هر یک از متغیرها، راهکارهای عملی و برنامه‌های اجرایی معرفی و عملیاتی شود.



نمودار ۱: مدل توانمندسازی جوانان برگرفته از بیانیه گام دوم انقلاب

منابع فارسی

- افجه، سید اکبر و عبدالرضا میری (۱۳۸۶)، «رویکرد روان‌شناختی، نگرشی جدید در توانمندسازی کارکنان»، مقاله ارائه‌شده به نخستین کنفرانس توانمندسازی منابع انسانی، پرتال جامع علوم انسانی، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
- بختیاری، حسن (۱۳۸۷)، «میزان تأثیر معنویت بر توانمندسازی فرماندهان و مدیران میانی ناجا»، فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، س ۲، ش ۲.
- حرآبادی فراهانی، مجید (۱۳۸۵)، بررسی رابطه بین ساختار سازمانی و توانمندسازی کارکنان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.
- خامنه‌ای، سید علی (۱۳۹۷)، بیانیه گام دوم انقلاب.
- دهخدا، علی اکبر (۱۳۳۷)، لغت‌نامه فارسی، زیر نظر محمد معین و جعفر شهیدی، تهران: دانشکده ادبیات.
- زاهدی، شمس‌السادات و علی علی پناهی (۱۳۸۷)، «بررسی نقش معنویت در کارآیی بانکداری»، فصلنامه مطالعات مدیریت، ش ۵۸.
- عابدی جعفری، حسن و همکاران (۱۳۹۰)، «تحلیل مضمون و شبکه مضامین: روشی ساده و کارآمد برای تبیین الگوهای موجود در داده‌های کیفی»، مجله اندیشه مدیریت راهبردی، دوره ۵، ش ۲.
- عبدالمهدی، بیژن و عبدالرحیم نوه ابراهیم (۱۳۸۶)، توانمندسازی کارکنان (کلید طلایی مدیریت منابع انسانی) چ ۲، تهران: انتشارات ویرایش.
- عمید، حسن (۱۳۸۹)، فرهنگ فارسی عمید، ج اول، تهران: انتشارات اشجع.
- فرهی بوزنجانی، برزو (۱۳۸۵)، «تواناسازی مدیران استراتژیک کشور با رویکرد مدیریت استراتژیک فرهنگی»، مجله مهندسی فرهنگی، ش ۴، دی.
- مهرابی، امیر حمزه (۱۳۹۳)، توانمندسازی منابع انسانی در نظام ارزشی اسلام، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه و آستان قدس رضوی.
- نرگسیان، عباس، محمدصادق ضیائی و سعید آبیانغی اصفهانی (۱۳۸۷)، «نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان دانشگاه تهران»، مجله مدیریت دولتی، ش ۱.



منابع لاتین

- Conger & Kanungo (1998), “The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice”, Academy of Management Review, Vol 13, No 3.
- 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, Issue1.
- Schoell, W. F& Dessler, G & Reinecke, J. A (1993) “Introduction to Business”, Allyn & Bacon, USA.
- Simontti, Jack L. & Nick Nykodym (2003), “Empowerment in Organizations” , McGill University, Montreal.
- Thomas, K. & Velthouse, B. (1990), “Cognitive Elements of Empowerment: An Interpretive Model of Intrinsic Task Motivation”, Academy of Management Review15.

