

The Model of Empowering the Youth for the Realization of the New Islamic Civilization

Based on the Statement of the Second Phase of the Revolution

Received: 31/05/2022

Accepted: 11/08/2022

Amir Hamzeh Mehrabi* / Mahdi Mehrabi**

(225-253)

As the driving force of the movement, the youth have a fundamental and pivotal role in the realization of the new Islamic civilization. Despite all the debates and discussions that have taken place among the academic theorists, managers and leaders, it is not yet clear how young people are going to be trained and empowered to assume this serious responsibility (of civilization) and how they are going to succeed in fulfilling this responsibility. The aim of this article is to design and present "the model of empowering the youth for creating a new Islamic civilization", using the statement of the second phase of the revolution. The main question raised here is whether a model for empowering young people can be extracted and designed from the statement of the second phase of the Supreme Leader of the Islamic Revolution in order to realize the new Islamic civilization. The sub-questions of the research are as follows: what are the factors affecting the empowerment of young people from the point of view of the statement of the second phase? What are the underlying variables for empowering young people from the point of view of the statement of the second phase? What are the obstacles and ultimately the consequences and results of empowering young people? This research is conducted based on the methodology of Grounded Theory. The findings are a "model" with a paradigmatic approach that includes dimensions and categories as follows: The empowering factors in four "spiritual and moral", "epistemological", "psychological" and "sociological" categories. On the whole, thirty-seven variables, underlying factors including fifteen variables, obstacles and hindering factors of empowerment including eleven variables, consequences and the results of empowerment consisting of sixteen variables and macro objectives of empowerment containing the three main goals.

Keywords: Empowerment, Youth, Statement of the Second Phase, Modern Islamic Civilization and Model

* Associate Professor of Management, Shahid Mahalati College, Qom, Iran- mehrabi41@gmail.com.

** Ph.D. student of Business Administration, Research Sciences Unit, Islamic Azad University, Tehran, Iran- mhdmb60@gmail.com.



مدل توانمندسازی جوانان برای تحقق تمدن نوین اسلامی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۳/۱۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۵/۲۵

امیرحمزه مهرابی*

مهدی مهرابی**

(۲۲۵-۲۵۳)

چکیده

جوانان به‌عنوان موتور پیش‌ران حرکت، نقش اساسی و محوری در تحقق تمدن نوین اسلامی دارند. به‌رغم 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 این مسئولیت خطیر (تمدن‌سازی) و موفقیت در آن پرداخته نشده است. هدف این مقاله آن است که با بهره‌گیری از بیانیه گام دوم انقلاب، «مدل توانمندسازی جوانان برای ایجاد تمدن نوین اسلامی» را طراحی و ارائه کند. پرسش اصلی این است که آیا مدلی برای توانمندسازی جوانان از بیانیه گام دوم رهبر معظم انقلاب اسلامی برای تحقق تمدن نوین 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 درنهایت پیامدها و نتایج توانمندسازی جوانان چیست؟ در این مقاله از روش‌شناسی نظریه داده‌بنیاد (GT) برای انجام عملیات تحقیق استفاده شده است. یافته‌های به‌دست آمده «مدلی» با رویکرد پارادایمی است که شامل ابعاد و مقوله‌هایی به این شرح می‌باشد: عوامل توانمندساز در چهار مقوله «معنوی و اخلاقی»، «معرفت‌شناختی»، «روان‌شناختی» و «جامعه‌شناختی» در مجموع سی‌وهفت متغیر، عوامل زمینه‌ساز شامل پانزده متغیر، موانع و عوامل بازدارنده توانمندسازی شامل یازده متغیر، پیامدها و نتایج توانمندسازی مشتمل بر شانزده متغیر و اهداف کلان توانمندسازی حاوی سه هدف اصلی.

واژگان کلیدی: توانمندسازی، جوانان، بیانیه گام دوم، تمدن نوین اسلامی و مدل.

* دانشیار مدیریت دانشکده شهید محلاتی، قم، ایران - mehrobi41@gmail.com

** دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی واحد علوم تحقیقات دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران -

.mhdmr60@gmail.com

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 یا کشور اسلامی؛ مرحله نهایی تحقق امت اسلامی و تمدن بزرگ اسلامی. در چهل سال گذشته که سال‌های پرفرازونشیبی را نیز سپری کرده‌ایم، گام اول به مقصد رسید و انقلاب به چهل سالگی و بلوغ کامل نایل آمد. بنابراین گام دوم و دستورالعمل ابلاغی مقام معظم رهبری علیه‌السلام، برنامه‌ای است برای رفع برخی نواقص موجود در اهداف قبلی، از جمله دولت و جامعه اسلامی. همچنین این دستورالعمل، راهکاری است برای عینیت‌بخشی به تمدن بزرگ اسلامی و ایرانی، که امروزه دنیا از ایران به‌عنوان نظام اسلامی انتظار دارد الگوی عملی برای سایر کشورهای منطقه و دنیا باشد.

بیانیه «گام دوم انقلاب اسلامی»^۱ پس از ۲۲ بهمن ۱۳۹۷ از سوی رهبر معظم انقلاب منتشر شد. معظم‌له در این بیانیه رهنمودهایی را در حوزه‌های مختلف سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی مطرح کردند که بخش‌هایی از آن به «نقش جوانان» در آینده پرداخته است. بیانیه «گام دوم انقلاب» تجدید مطالعی است خطاب به ملت ایران و به‌ویژه جوانان که به‌مثابه 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 چهل بار، بیشترین فراوانی را داشته است. براین اساس می‌توان ادعا کرد که محور اصلی این بیانیه «جوانان» هستند.

رهبر انقلاب برای گام دوم انقلاب، مأموریت‌هایی 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 را به جوانان واگذار کرده‌اند. معظم‌له به نسل جوان اعتماد و اعتقاد ویژه‌ای دارند و معتقدند آینده انقلاب و ایران با تلاش و کوشش این قشر رقم می‌خورد و

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

محور تحقق نظام پیشرفته اسلامی و تمدن نوین اسلامی، جوانان هستند: «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» (بیانیه گام دوم امام خامنه‌ای عنه‌السلام، ۱۳۹۷/۱۱/۲۲).

اما جوانان و نوجوانانی که مخاطبان 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 محول‌شده، از اهمیت فوق‌العاده‌ای برخوردار است.

از سوی دیگر در طول این بیانیه چهره‌ای از «جوان تراز 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 تراز گام دوم انقلاب» به‌عنوان وضعیت مطلوب اشاره می‌شود، سپس عوامل و متغیرهای مؤثر، زمینه‌ساز، موانع و نتایج «توانمندسازی جوانان برای تحقق تمدن نوین اسلامی» از متن بیانیه گام دوم استخراج و در قالب مدل راهبردی و کاربردی ارائه می‌شود.

تعریف مفاهیم

بیانیه

برای واژه بیانیه^۱ لغاتی مثل مانیفست،^۲ اطلاعیه، اعلامیه، اظهار، بیان‌نامه، گفته، تقریر و گزارش به‌عنوان مترادف ذکر شده است.

به گفته فرهنگ عمید، بیانیه یا مانیفست نوشتاری است که در آن یک گروه یا حزب،

1. Statement.

2. Manifeste.

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. بیانیه‌ها با توجه به مطالب بیان شده و بیان‌کننده آنها، به دو دسته رسمی و غیررسمی طبقه‌بندی می‌شوند.

توانمندسازی

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

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

واژه جوان^۲ یا بُرْنا در زبان فارسی به معنای هر چیزی است که از عمر آن، چندان نگذشته باشد. در فرهنگ عربی دو تعبیر رایج درباره جوان وجود دارد: یکی «فَتَى» و دیگری «شاب». اولی از ریشه «فَتَّ یَ / فَتَّ وَ (طراوت و شادابی)» و دومی از ریشه «شَبَّ بَب (شکوفایی و برخورداری از حرارت)» است. شورای عالی جوانان، بازه سنی ۱۸ تا ۳۵ را برای تعریف جوان تصویب کرده است.^۳

1. Empowerment.

2. 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 و خرید و فروش 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 و عملکرد غدد درون‌ریز وضعیت کودکی تا کهنولت تعیین می‌شود؛ در رویکرد ←

تمدن

در فرهنگ فارسی تمدن چنین تعریف شده است: «شهرنشین شدن، خوی شهری گزیدن و با اخلاق مردم آشنا شدن؛ زندگانی اجتماعی؛ همکاری مردم با یکدیگر در امور زندگانی و فراهم کردن اسباب ترقی و آسایش خود» (عمید، ۱۳۸۹، ج ۱: ۵۳۰). تمدن در عربی از «مدن» اخذ شده که معنای آن اقامت کردن است و در زبان رایج به آن حضاره می‌گویند. در زبان انگلیسی، امروزه واژه Civilization به مفهوم «تمدن» اطلاق می‌شود که آن نیز به معنای استقرار یافتن است و در تعریف اجتماعی، همان شهرنشینی است (ولایتی، ۱۳۸۴، ج ۱: ۳۳).

تمدن اسلامی

به‌طور کلی، مراد از تمدن اسلامی، همه دستاوردهای مسلمانان در ابعاد گوناگون اقتصادی، فرهنگی، مذهبی، اجتماعی، اخلاقی، مادی و معنوی، صنعت، اختراعات و اکتشافات است که از عصر پیامبر ﷺ شروع شد و با گسترش قلمرو اسلامی، از مرزهای غربی چین تا اندلس را دربرگرفت (همان: ۶۷).

مقام معظم رهبری در تعریفی کلی، شاخصه تمدن اسلامی را بهره‌مندی انسان‌ها از همه ظرفیت‌های مادی و معنوی می‌داند که خداوند برای تأمین سعادت و تعالی آنان، در عالم طبیعت و در وجود خود آنان تعبیه کرده است؛ اما معظم‌له با درایت خویش و با درک مقتضیات زمان، مسئله «تمدن نوین اسلامی» را با مؤلفه‌های جدیدی مانند ابتکار و خلاقیت، توجه به رسانه‌های مدرن، هنر، سینما، بهبود روابط بین‌الملل و صدور احکام فقهی متناسب با نیازهای جدید بشری مطرح کردند تا تمدن اسلامی پویایی و نوشوندگی خود را حفظ کند (بیانات امام خامنه‌ای در دیدار با جمعی از محققان عرصه تمدن نوین اسلامی، ۱۳۹۷/۱۱/۱۱).

→ جامعه‌شناسی، جوانی فرایند و سازه‌ای اجتماعی است که با وقایع هنجاری همانند ازدواج، فرزندآوری و اشتغال تعریف می‌شود؛ در رویکرد حقوقی - مدنی اشخاص، یا نابالغ و صغیرند و یا مرحله بلوغ اجتماعی را پشت سر گذاشته و به سن قانونی هجده رسیده‌اند. در این رویکرد، جوان به نام «جوان بزرگسال» خوانده می‌شود؛ رویکردهای دیگری نیز همانند رویکرد روان‌شناختی، جمعیت‌شناختی و رویکرد تلفیقی وجود دارند که متناسب با شاخص‌های خود، جوانی و ویژگی‌های آن را تعریف می‌کنند.

مدل

مدل^۱ یعنی الگو، طرح، سرمشق، نمونه، اسوه، قدوه دلالت‌کننده، و راهنما؛ هر چیز و هرکس اعم از مجسمه و انسان و غیره که در برابر هنرمند قرار گیرد تا از روی آن نقاشی کند یا مجسمه بسازد (معین، ۱۳۵۱، ج 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 نمونه ساده‌شده از واقعیت‌ها هستند که می‌توانند مدل‌های کلامی، مدل‌های ترسیمی، مدل‌های تجسمی یا مدل‌های ریاضی باشند. همچنین مدل‌ها تصویری از مفاهیم در ابعاد سیاسی، اقتصادی و اجتماعی‌اند.

مدل‌ها کمک می‌کنند هنگام طرح‌ریزی و تصمیم‌گیری، به تمام عوامل و متغیرهای مؤثر و روابط آنها توجه شود (الوانی و میرشفیعی، ۱۳۶۹: ۳).

در تعریفی ساده از مدل می‌توان گفت: مدل، نمایش نظری و ساده‌شده از جهان واقعی است.^۲

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 بسیاری درباره جبر و اختیار، خودرایی،^۳ تسلیم قضا و قدر شدن،

1. Model.

۲. 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 معنا به کار می‌روند. برخی بین این دو تفاوت‌هایی قائل شده و گفته‌اند واژه Model کمی پیچیده‌تر از واژه Pattern است. واژه Pattern بیشتر به «ساخت و روابط بین عناصر یک واقعیت» توجه دارد و طرح ساده‌شده‌ای است که خطوط اساسی یک مجموعه اجتماعی و نسبت‌های موجود بین آنها را مشخص می‌کند. واژه Patter برای ساده‌تر و قابل فهم کردن پدیده‌ها، به تنظیم عناصر آن پدیده و ایجاد نظمی در آنها می‌پردازد و آن را به شکل طرح منطقی و یک پیکره درمی‌آورد و به‌نوعی ابزار توصیف‌کننده است.

3. Self-Will.

انسان‌گرایی^۱ و تربیت و تکامل انسان مطرح بوده است. ریشه همه این موضوعات اشکال تغییر یافته موضوع توانمندی در مقابل ناتوانی و درماندگی است.

بنابراین هرچند در ادبیات روان‌شناسی، علوم دینی و جامعه‌شناسی به‌صراحت مفهوم توانمندسازی به کار نرفته است، مفاهیمی وجود دارند که به وضعیت توانمندی افراد مانند خودکنترلی، اتکا به خود و به دست گرفتن سرنوشت اشاره می‌کنند (عبداللهی و نوه‌ابراهیم، ۱۳۸۶: ۲۲).

توانمندسازی در دوران نهضت روابط انسانی کانون توجه صاحب‌نظران مدیریت به‌شمار می‌رفت. مسائلی مانند رضایت، غنی‌سازی شغل و رهبری دموکراتیک بیان و توانمندسازی کارکنان به‌عنوان یک هدف مهم و حیاتی در سازمان مطرح شد. زیربنای هریک از مطالعات توانمندسازی مفاهیمی چون تجربه فرد در خودکنترلی^۲ و اهمیت دادن به مهارت فرد^۳ در کار بود و برای انجام کار، داشتن آزادی 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، درحالی‌که مقولات دیگر مشارکت باعث توانمند شدن می‌شدند؛ اما توانمندسازی از این نظر که می‌باید 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 به‌رغم برنامه‌هایی که برای این وضعیت‌ها تجربه می‌شد، شروع به کاهش هزینه‌های سربار و پرسنلی کردند. هرچند این استراتژی‌ها نام‌های مختلفی از قبیل کوچک‌سازی، تأمین از خارج، کاهش نیروها، توسعه افقی و بازمهندسی داشتند، همگی درگیر امور مشابهی بودند: «حذف مدیران رده‌پایین و میانی، افزایش مسئولیت افراد باقی مانده یا مشاغل بزرگ‌تر» (حرآبادی فراهانی، ۱۳۸۵: ۸۵).

-
1. Humanism.
 2. Self-Control.
 3. Self-Importance.

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

توانمندسازی به‌عنوان 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 به‌جای سرپرستی و هدایت تلاش‌هایشان است.

اگرچه مفهوم توانمندسازی از اواخر دهه ۱۹۸۰ و اوایل دهه ۱۹۹۰ در ادبیات مدیریت و روان‌شناسی سازمانی وارد شده است، 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 روان‌شناسی، جامعه‌شناسی و علوم دینی ریشه‌هایی دارد که به دهه‌های گذشته، حتی قرن‌های گذشته برمی‌گردد.

در زمینه روان‌شناسی، آدلر^۱ (۱۹۲۷) مفهوم «انگیزش تسلط»،^۲ وایت^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 مطالعات یادشده، توانمندشدن به معنای تمایل افراد به تجربه خودکنترلی،^۹ به خود اهمیت دادن^{۱۰} و خودآزادی^{۱۱} است.

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- Importance.

11. Self- Liberation.

این اصطلاح از سال ۱۹۸۰ به سرعت به عنوان موضوع روز مطرح شد و توسط نظریه پردازانی چون کانگر و کانگو^۱ (۱۹۸۵)، اسپریتزر^۲ (۱۹۹۵)، توماس و ولتهوس^۳، کنت بلانچارد^۴، جان پی. کارلوس^۵ و راندلف^۶ (۲۰۰۰) و وتن و کمرون (۲۰۰۰) گسترش یافت و همچنان در حال پیشرفت است (افجه و میری، ۱۳۸۶: ۲۴).

هرچند بر ضرورت توانمندسازی یا توانمند شدن کارکنان اتفاق نظر وجود دارد، درباره چگونگی تحقق آن تاکنون 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 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 و کاربردی توانمندسازی دست یابیم.

رویکردهای توانمندسازی

با دقت در گرایش‌های گوناگونی که در مدل‌ها و تعریف‌های توانمندسازی تجلی یافته است، می‌توان آنها را در قالب چهار رویکرد گروه‌بندی کرد. این چهار رویکرد عبارت‌اند از: رویکرد ارتباطی (ساختاری)؛ رویکرد انگیزشی و روان‌شناختی؛ رویکرد معنویت‌گرا (معناگرا)؛ رویکرد ترکیبی.

رویکرد ارتباطی (ساختاری)

از نظر این دیدگاه، توانمندسازی فرایندی است که از طریق آن رهبر یا مدیر سعی در تقسیم

1. Conger & Konungo.

2. Sprietzr.

3. Thomas & Velthous.

4. Kent Blanchard.

5. Jhone P Carlos.

6. Alan Randolph.

قدرت خود بین زیردستانش دارد (Conger & Kanungo, 1998: 471). به‌عنوان مثال، باردوییک، بلاک و پیترز، توانمندسازی را فرایند تقسیم قدرت در بین افراد سازمان تعریف کردند (Horrenkol & et al.: 375). به باور سوول و همکارانش، توانمندسازی عبارت است از اعطای اختیارات بیشتر به کارکنان برای اتخاذ تصمیمات لازم بدون آنکه در ابتدا به تأیید مقامات بالاتر سازمان برسد (Schoell & et al., 1993: 213). براین اساس دست کارکنان باید به گونه‌ای باز باشد که بتوانند برای انجام آنچه گمان می‌کنند «بهترین است» بدون ترس از وتو شدن توسط رؤسایشان آزادی عمل داشته 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 تعیین‌فعالیتهای 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 در جهت رفع آنها با کمک اقدامات رسمی و با 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 به‌عنوان فرایند افزایش انگیزش درونی وظایف محول‌شده به کارکنان تعریف کرده‌اند که در مجموعه‌ای از ویژگی‌های روان‌شناختی متجلی می‌شود: مؤثر بودن: وظیفه‌ای دارای ویژگی مؤثر بودن است که از سوی فرد به‌عنوان منشأ اثر در جهت دستیابی به اهداف وظیفه‌ای تلقی شود. به‌عبارت‌دیگر، فرد باید به این باور برسد که با انجام وظایف شغلی‌اش می‌تواند نقش مهمی در جهت تحقق اهداف تعیین‌شده بردارد؛ احساس شایستگی: شایستگی یا کفایت نفس عبارت است از باور فرد به قابلیت‌هایش برای انجام موفقیت‌آمیز وظایف محول‌شده. اگر وظیفه به گونه‌ای باشد که فرد بتواند با مهارت فعالیت‌های وظیفه‌ای‌اش را به انجام رساند، بر احساس او از کفایت خود تأثیری مثبت بر جای خواهد گذاشت؛

معناداری: این شناخت اشاره به ارزش هدف کاری بر مبنای ایدئال‌ها و استانداردهای فرد دارد. اگر فرد وظیفه‌ای را که انجام می‌دهد «بارزش» تلقی کند، آن وظیفه 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 بیندازیم. اندیشمندان معناگرا مباحثی مثل شعور خلاق، یوگا و هوش معنوی را برای توانمندسازی معرفی کرده‌اند و صاحب‌نظران بومی موضوعاتی مثل سیر و سلوک عرفانی، تزکیه نفس، تقوا و ایمان به خدا را به‌عنوان عامل توانمندساز مورد تأکید قرار داده‌اند. 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 می‌دانند. دکتر نرگسیان و همکاران نیز در تحقیقات خود به این نتیجه رسیده‌اند که ایمان، معناداری، نوع‌دوستی و... به‌عنوان شاخص‌های رهبری معنوی بر توانمندسازی کارکنان مؤثرند (نرگسیان، ۱۳۸۷: ۲۸). محققان دیگری مانند خانم دکتر شمس‌السادات زاهدی و دکتر علی‌پناهی، به عنصر معنویت در سازمان توجه ویژه‌ای کرده‌اند. ایشان معنویت فردی و معنویت سازمانی را از یکدیگر تفکیک کرده‌اند (که قابل تأمل و نقد است) و عواملی مثل کار با معنا، هدفمندی در کار و هماهنگی بین کار و زندگی شخصی را به‌عنوان عوامل اثرگذار بر کارایی سازمان معرفی کرده‌اند (زاهدی و علی‌پناهی، ۱۳۸۶: ۱۹۲). آقای حسن بختیاری در پژوهشی، عواملی مثل معرفت دینی، ایمان و بصیرت را به‌عنوان عامل توانمندساز معنوی برشمرده است (بختیاری، ۱۳۸۷: ۵۷).

رویکرد ترکیبی

بر اساس این رویکرد، توانمندسازی موضوعی چندوجهی است و نمی‌توان صرفاً بر پایه

مفهومی خاص به بررسی آن پرداخت. توجه به ابعاد ساختاری، انگیزشی یا عوامل درونی به‌تنهایی ما را به مقصود نمی‌رساند. از همین رو، توانمندسازی را به‌عنوان پدیده‌ای می‌دانند که دارای ابعاد مختلفی است.

یکی از نمونه‌های رویکرد ترکیبی، الگوی سه‌شاخگی (C۳) است که بر سه بعد «ساختاری»، «رفتاری» و «زمینه‌ای» در سازمان تأکید دارد. بر اساس این رویکرد، برای توانمندسازی کارکنان باید هم‌زمان به ابعاد رفتاری، زمینه‌ای و ساختاری توجه کرد و از یک‌جانبه‌گرایی و تمرکز بر عامل واحد پرهیخت. 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 انسان‌ها در سازمان مربوط می‌شود، مانند توانایی، مهارت، نگرش، سبک سرپرستی و شخصیت افراد در شاخه رفتاری قرار دارد؛ شاخه زمینه‌ای که در واقع زیرساخت دو شاخه دیگر است، شامل جو و فرهنگ سازمانی می‌شود که متغیرهای زیربنایی چون 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., 2003:4).

نقد و بررسی رویکردها

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

۲. بر اساس رویکرد روان‌شناختی، توان‌افزایی عبارت است از ایجاد شرایط لازم برای ارتقای انگیزش افراد در انجام وظایفشان از طریق پرورش احساس شایستگی یا کاهش بی‌قدرتی.

هرچند رویکرد روان‌شناختی نسبت به رویکرد ارتباطی، نگرشی ارگانیک‌تر و واقعی‌تر به فرایند توانمندسازی دارد، همچنان از یک‌جانبه‌گرایی رنج می‌برد. تغییر توجه از عوامل خارجی به داخلی انسان، گام مثبتی است که نظریه‌پردازان این رویکرد برداشته‌اند، اما از ادامه راه بازمانده‌اند؛ چراکه عوامل و شرایط محیطی، امکانات، ساختارها و فرهنگ سازمانی گسترده‌ای وجود دارند که به‌عنوان عوامل مداخله‌گر و زمینه‌ساز در این فرایند، نقش مؤثری را ایفا می‌کنند که نادیده گرفتن آنها می‌تواند توانمندسازی را با مشکل جدی مواجه سازد.

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

۴. از آنجاکه مدل‌های معرفی‌شده در «رویکرد ترکیبی» فرایند توانمندسازی را موضوعی چندبُعدی می‌دانند، نواقص کمتری دارند. همچنین برخورداری از نگاه سیستمی به عوامل مؤثر بر توانمندسازی و اکتفا نکردن به عاملی واحد، از نکات مثبت این رویکرد شمرده می‌شود؛ اما در مقایسه با نگرش اسلام به این پدیده، نواقص و محدودیت‌های فراوانی دارد. در مجموع می‌توان گفت غفلت از مسائل اعتقادی و ارزش‌های دینی و توجه نکردن به تأثیر قدرت اراده و نیت انسان و نقش‌آفرینی این عوامل در توانمندسازی فرد، پدیده‌ای است که دامن‌گیر بیشتر نظریه‌پردازان این عرصه شده است.

نگارندگان سعی کرده‌اند با مراجعه به بیانیه گام دوم که برگرفته از آموزه‌های اسلام است، مدل نسبتاً کامل‌تری را نسبت به رویکردهای گذشته ارائه کنند؛ به‌طوری‌که به عوامل ساختاری، ارتباطی، انگیزشی، شناختی، معنوی و اخلاقی توانمندسازی عنایت داشته باشد.

معرفی اجمالی بیانیه گام دوم

بیانیه «گام دوم انقلاب» در آستانه چهلمین سالگرد جشن پیروزی انقلاب اسلامی

(۱۳۹۷/۱۱/۲۲) توسط امام خامنه‌ای خطاب به ملت ایران صادر شد. به عقیده کارشناسان، این بیانیه به مثابه منشوری برای «دومین مرحله 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 ارواحنا فداه 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 دستاوردهای عظیم انقلاب اسلامی؛ ۳. ترسیم چشم‌انداز امیدبخش آینده؛ ۴. توصیه‌های هفت‌گانه در حوزه‌های مختلف. از میان مباحث مطرح شده در این بیانیه، وظایف و ویژگی‌های جوانان، مسئله محوری این مقاله است. رهبر انقلاب وظایف مهمی را برعهده جوانان به‌عنوان کنشگران اصلی انقلاب اسلامی گذاشته‌اند. 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 چهل ساله و شناسایی ظرفیت‌های مغفول و استفاده نشده 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؛
تلاش برای بسط اخلاق و معنویت در کشور با فعالیّت در نهادهای اجتماعی؛
پیگیری سیاست‌های اقتصاد مقاومتی؛
فهم و تبیین این منطق که راه‌حل همه مشکلات کشور، داخل کشور است؛
جهادی همه‌جانبه و هوشمندانه برای مقابله با ترویج سبک زندگی غربی در ایران.

روش‌شناسی

در این تحقیق از روش کیفی «نظریه داده‌بنیاد» یا «گراندد تئوری» استفاده شده است. «گراندد تئوری»^۱ عبارت است از: فرایند ساخت یک مدل یا نظریه مستند و مدون از طریق گردآوری سازمان‌یافته داده‌ها و تحلیل استقرایی مجموعه داده‌های گردآوری‌شده 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 داده‌بنیاد (گراندد تئوری):^۲ تعیین موضوع؛ گردآوری و بررسی داده‌ها؛ کدگذاری باز (استخراج مفاهیم)؛ کدگذاری محوری (استخراج مقوله‌ها)؛ کدگذاری انتخابی (استخراج ابعاد)؛ ارائه مدل یا تئوری (همان: ۷).

نتایج و دستاوردهای تحقیق

۱. اولین مرحله در اجرای روش‌شناسی داده‌بنیاد، تعیین موضوع است؛ که «مدل توانمندسازی جوانان برای تحقق تمدن نوین اسلامی بر اساس بیانیه گام دوم» به‌عنوان موضوع تحقیق انتخاب شد.

1. Grounded theory.

۲. برای واژه «theory Grounded» در زبان فارسی معادل‌هایی مثل «نظریه مبنایی»، «نظریه داده‌بنیاد»، «نظریه زمینه‌ای»، «تئوری مفهوم‌سازی بنیادی»، «متدلوژی رویش نظریه‌ها»، «نظریه بنیادی» و «گراندد تئوری» ارائه شده است.

۲. در مرحله دوم «متن بیانیه گام دوم» به‌عنوان زمینه اصلی جمع‌آوری داده‌ها برگزیده شد. به‌منظور اشراف و تسلط بر داده‌های موجود در بیانیه، چندین بار متن بیانیه و شرح و تحلیل‌های نگاشته‌شده بر این بیانیه مرور شد.
۳. مرحله سوم کدگذاری باز است که پس از تعیین موضوع و بررسی متن، نوبت به آن می‌رسد. نتایج این مرحله در جدول شماره ۱ آمده است:

جدول شماره ۱: کدگذاری 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 شاکه‌های 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 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 ^۲ (ارواحناfade) 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 (ارواحناfade))	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 جهاد 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 «شناختی»، «عاطفی» و «روایی-حرکتی» است.

ردیف	متن سند (داده)	مفهوم (کد گذاری باز)	توضیح
۷	(حکومت‌ها باید) با کانون‌های ضد‌معنویت و اخلاق، به شیوه‌ی معقول بستیزند و خلاصه اجازه ندهند که جهنمی‌ها مردم را با زور و فریب، جهنمی کنند.	۱- ستیز با کانون‌های ضد معنویت و اخلاق ۲- جلوگیری از زور و فریب جهنمی‌ها برای جهنمی کردن مردم	
۸	بجانش 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.	برطرف کردن چالش‌های بیرونی و درون (عیوب ساختاری و ضعف‌های مدیریتی)	
۹	در جمهوری اسلامی، دل‌های مسئولان به‌طور دائم باید برای رفع محرومیت‌ها بپزد و از شکاف‌های عمیق طبقاتی بشدت بی‌عناک باشد.	تلاش برای رفع محرومیت و کاهش شکاف طبقاتی	
۱۰	عدالت در صدر هدف‌های اولی‌های همه‌ی بعثت‌های الهی است و... و فریضه‌ای بر عهده‌ی همه بویژه حاکمان و قدرتمندان است.	تلاش برقراری عدالت	
۱۱	نکته‌ی 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 تاکنون بی‌استفاده یا کم‌استفاده مانده است.	یاد آوری ظرفیت‌های طبیعی و انسانی	
۱۲	همت‌های بلند و انگیزه‌های 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	مهم‌ترین 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 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 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 توفیق چندانی 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 بگیرید. سنگ بنای یک انقلاب علمی در کشور گذاشته شده و این انقلاب، شهیدانی از قبیل شهدای هسته‌ای نیز داده است. به پاخیزید 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 نومییدی 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 جست‌ام، اما خود و همه را از توپیدی بی جا و ترس کاذب نیز برحذر داشته‌ام و برحذر می‌دارم	امید کاذب امید فریبنده توپیدی 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 هیچ‌رو 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	مومن 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 مومن متخصص	
۲۵	مدیران کارآمد و پرتلاش و خردمند می‌توانند یا 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	کارآمد پرتلاش خردمند دارای اعتماد به نفس	

۴. مرحله چهارم کدگذاری محوری است، که از اقدامات صورت گرفته در آن، حدود هشتاد مفهوم به دست آمد که می‌باید در این مرحله در قالب بسیار محدودتری دسته‌بندی شوند. آن‌گاه برای هر دسته عنوان مناسبی (مؤلفه) برگزیده شود که در برگیرنده محتوای همه مفاهیمی است که در یک گروه جمع شده‌اند. در روش‌شناسی گراند تئوری به این عمل «کدگذاری محوری» گفته می‌شود. در جدول شماره ۲ ماحصل کدگذاری محوری مشاهده می‌شود:

جدول شماره ۲: کدگذاری محوری

ردیف	مفاهیم (Concepts)	مولفه ها (Components)	توضیح
۱	ساختن ایران به عنوان الگوی کامل نظام پیشرفته‌ی اسلامی ایجاد تمدن نوین اسلامی، آمادگی برای طلوع خورشید ولایت عظمی (عج)	هدف توانمندسازی 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 کاتبان‌های 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 - اخلاق - 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 توانمندسازی	
۴	کسب دانش - جهاد علمی - آگاهی - شناخت درست گذشته - درس گرفتن از تجربه‌ها - داشتن نگاه (نگرش) انقلابی برخورداری از بیش‌سیاسی - توانایی تحلیل سیاسی فهم مسائل بین‌المللی - افزایش دانایی	عوامل شناختی (معرفت شناختی) توانمندسازی	

ردیف	کدها (مفاهیم) (Concepts)	مؤلفه 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 تسلیم‌ناپذیری - 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 و بزه خواری - مدارا با فریبگران - لقمه حرام	متغیر های بازدارنده توانمند سازی	
۸	مومن (۳ بار) - انقلابی - دانا (۳ بار) - کارآمد - پُرانگیزه (۳ بار) خردمند - کاردان جا ایمان - جهادگر - منبع الطبع - دل‌های نورانی دست های پاک (پاک دست) - کارآزموده - مطمئن - امیدوار پرتلاش	ویژگی جوان توانمند	

۵. مرحله پنجم کدگذاری انتخابی است. در این مرحله وجوه مشترک مؤلفه‌های حاصل شده از مراحل قبلی شناسایی شدند و با توجه به اشتراکات آنها، در دسته‌بندی کلی تر و محدودتری سامان‌دهی شدند. مؤلفه‌های حاصل شده در پنج بُعد دسته‌بندی شدند که در جدول شماره ۳ نشان داده شده است:

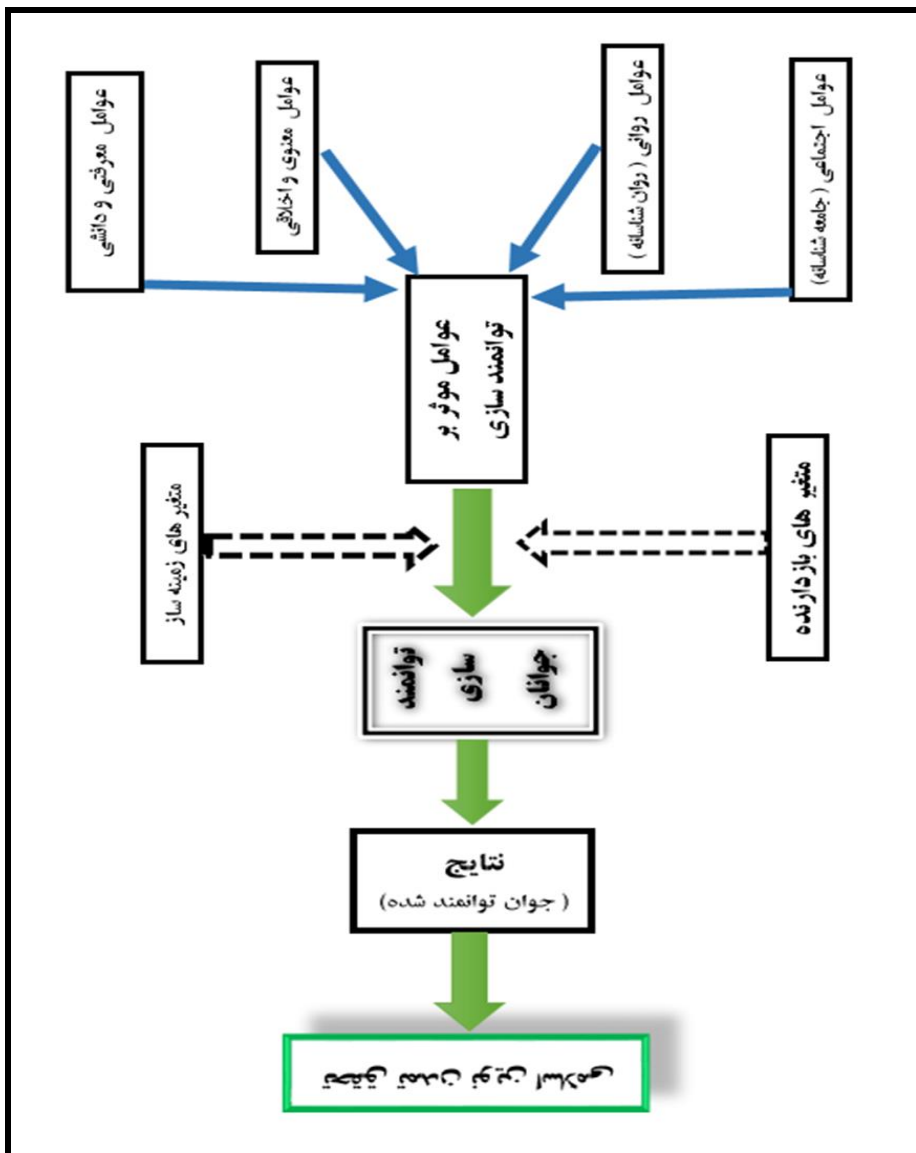
جدول شماره ۳: کدگذاری انتخابی

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

۶. مرحله ششم ارائه مدل توانمندسازی جوانان برای تحقق تمدن نوین اسلامی است. بر اساس مراحل معرفی شده در فرایند نظریه داده بنیاد، پس از اتمام مرحله کدگذاری انتخابی، چهارچوب اصلی یک مدل هویدا شد. چنان که در جدول شماره ۳ مشاهده می شود، همه مؤلفه ها در قالب پنج بُعد به شرح زیر دسته بندی شدند: اهداف (سه متغیر)؛ عوامل زمینه ساز (پانزده متغیر)؛ موانع (یازده متغیر)؛ عوامل مؤثر (۳۷ متغیر در قالب چهار مؤلفه)؛ نتایج (شانزده متغیر).

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

مدل توانمندسازی جوانان برای تحقق تمدن نوین اسلامی بر اساس بیانیه گام دوم انقلاب



بررسی و تبیین مدل

پس از انجام شش مرحله از روش‌شناسی نظریه داده‌بنیاد در متن بیانیه گام دوم انقلاب، ابعاد، مؤلفه‌ها و متغیرهایی به دست آمد که با برقراری ارتباط بین آنها، مدل فوق حاصل

شد. امام خامنه‌ای در بیانیه معروف به گام دوم انقلاب به ابعاد مختلف توانمندسازی و آماده‌سازی جوانان عنایت داشته‌اند. براین اساس مدل برگرفته از نظرهای ایشان، مدلی ترکیبی و جامع است که به اهداف، عوامل مؤثر (در چهار بعد)، متغیرهای زمینه‌ساز، موانع و نتایج کوتاه و درازمدت به شرح زیر پرداخته است:

۱. هدف توانمندسازی

بیانیه گام دوم را می‌توان به‌مثابه 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» است. بر اساس متن بیانیه می‌توان هدف از توانمندسازی جوانان را سه هدف عمده برشمرد که در واقع این اهداف در طول هم و مسیری ممتد و متصل به یکدیگر هستند: ساختن ایران به‌عنوان الگوی کامل نظام پیشرفته اسلامی؛ ایجاد تمدن نوین اسلامی؛ آمادگی برای طلوع خورشید ولایت عظمی.

۲. عوامل زمینه‌ساز توانمندسازی

به نظر امام خامنه‌ای علیه‌السلام، فراهم کردن زمینه لازم برای رشد، تعالی و توانمندسازی جوانان و آماده‌سازی محیط و برطرف کردن موانع حضور جوانان در عرصه مدیریت کلان کشور، از وظایف مهم و اساسی مسئولان و دولتمردان است، که ایشان در این بیانیه به پانزده مورد اشاره کرده‌اند. گستره این عوامل چنان وسیع است که شامل عوامل روانی، محیطی، ساختاری، مدیریتی و... می‌شود. شرح این عوامل در جدول‌های شماره ۱ و ۲ آمده است.

۳. عوامل مؤثر بر توانمندسازی در ابعاد مختلف

امام خامنه‌ای علیه‌السلام با نگرشی جامع همچون یک متخصص و نظریه‌پرداز توانمندسازی، هیچ‌یک از ابعاد ضروری برای تربیت و آماده‌سازی منابع انسانی (جوانان) با هدف ایجاد تمدن نوین اسلامی در چهل سال دوم انقلاب را از نظر دور نداشته‌اند؛ به طوری که می‌توان گفت: مدل برگرفته از این بیانیه در مقایسه با بسیاری از مدل‌های توانمندسازی، دارای ابعادی دقیق‌تر و جامع‌تر است.

متغیرها و عوامل اثرگذار بر توانمندسازی جوانان، در این بیانیه ۳۷ مورد است که

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

الف) عوامل معنوی و اخلاقی

یکی از عواملی که در مدل‌های توانمندسازی کمتر مورد توجه قرار گرفته، عوامل و متغیرهای «معنوی» است. در این بیانیه به‌خوبی به عامل مهم و تعیین‌کننده‌ای پرداخته شده است که می‌توان آن را از دستاوردهای علمی انقلاب اسلامی قلمداد کرد. در این مدل به حدود بیست متغیر معنوی اشاره شده که در نوع خود بی‌نظیر است.

ب) عوامل شناختی (معرفت‌شناختی)

هر حرکت فردی و اجتماعی موفق، از کسب دانش و معرفت آغاز می‌شود؛ چنان‌که 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 گفته‌اند. در این مدل برای متغیرهای معرفت‌شناختی، به حدود ده مورد اشاره شده است.

پ) عوامل روانی (روان‌شناختی)

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 به‌ویژه جوانان تأکید کرده‌اند؛ که بیش از ده متغیر از متن بیانیه استخراج شد.

ت) عوامل اجتماعی (جامعه‌شناختی)


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 مؤثر است. این موضوع در مدل‌های ارائه‌شده به‌ویژه در مدل‌های ترکیبی به‌خوبی منعکس بود. بر اساس این رویکرد، حضور افراد در فعالیت‌های اجتماعی منجر به کسب تجربه و افزایش توانایی آنان در مسئولیت‌های اجتماعی خواهد

شد. رهبر معظم انقلاب نیز در این بیانیه از این بُعد مهم غفلت نورزیده و موارد بسیاری را به عنوان متغیرهای توانمندساز مطرح کرده‌اند که صبغه اجتماعی و جامعه‌شناختی دارند.

۴. موانع و متغیرهای بازدارنده توانمندسازی


مقام معظم رهبری در کنار یادآوری گذشته‌ای پرافتخار و ترسیم چشم‌اندازی امیدبخش، موانع راه و مشکلات تربیت کادر توانمند برای پیمودن مسیر پرپیچ‌وخم تمدن‌سازی را به روشنی گوشزد کرده‌اند. در این زمینه، هم به هوای نفس و شیطان درون و بیرون و هم به افراط و تفریط در تعاملات بین‌فردی، ملی و بین‌المللی اشاره فرموده‌اند.

۵. ویژگی جوان توانمند (نتایج توانمندسازی)

مقام معظم رهبری در بیانیه گام دوم انقلاب بر نتایج توانمندسازی تأکید فرموده و در جای‌جای بیانیه تصریح کرده‌اند که اقدامات توانمندساز باید منجر به تربیت جوانانی با ویژگی‌ها و خصوصیات شود که قادر باشند اهداف مندرج در بیانیه را محقق سازند. با کسب این ویژگی‌ها و توانمندی‌هاست که جوان قادر خواهد بود نقش پیش‌رانی و کارگزاری برای حرکت به سمت تمدن نوین اسلامی را که مقدمه جامعه مهدوی  است ایفا کند.

نتیجه‌گیری

نگارنده با بیش از ده سال پژوهش در زمینه توانمندسازی، مدعی است این مدل یکی از مدل‌های نسبتاً جامع و کاملی است که می‌توان آن را در زمره «رویکردهای ترکیبی» دسته‌بندی کرد. این مدل را می‌توان از مدل‌های دوره «پسانوین‌گرایی» قلمداد کرد که کاربری آن می‌تواند به برپایی «تمدن نوین اسلامی» منتهی شود، مشروط بر آنکه برای هریک از متغیرها، راهکارهای عملی و برنامه‌های اجرایی معرفی و عملیاتی شود.

مدل توانمندسازی جوانان برای تحقق تمدن نوین اسلامی، الگویی بسیار ارزشمند و جامع است که طرحی نو به جهان عرضه می‌دارد و برای کاربری آن در عرصه مدیریت کشور، می‌توان برنامه‌ای عملیاتی و کاربردی تدارک دید. البته اگر به همه بیانات و نوشته‌های امام خامنه‌ای  رجوع شود، قاعدتاً مدل جامع‌تر و دقیق‌تری به دست می‌آید.

کتابنامه

- افجه، سیداکبر و عبدالرضا میری (۱۳۸۶). «رویکرد روان‌شناختی: نگرشی جدید در توانمندسازی کارکنان»، ارائه‌شده به نخستین کنفرانس توانمندسازی منابع انسانی (منبع: 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، تهران، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.
- حسینی خامنه‌ای، سیدعلی (۱۳۹۷). بیانیه گام دوم انقلاب.
- زاهدی، شمس‌السادات و علی پناهی (۱۳۸۷). «بررسی نقش معنویت در کارایی بانک‌داری»، فصلنامه مطالعات مدیریت، ش ۵۸، تابستان و پاییز، ص ۱۸۹-۲۰۸.
- عبداللهمی، بیژن و عبدالرحیم نوه‌ابراهیم (۱۳۸۶). توانمندسازی کارکنان (کلید طلایی مدیریت منابع انسانی)، تهران، ویرایش.
- عمید، حسن (۱۳۸۹). فرهنگ فارسی عمید، تهران، اشجع.
- فرهی بوزنجانی، برزو (دی ۱۳۸۵). «تواناسازی مدیران استراتژیک کشور با رویکرد مدیریت استراتژیک فرهنگی»، دوهفته‌نامه مهندسی فرهنگی، ش ۴، دی، ص ۱۰-۱۵.
- معین، محمد (۱۳۵۱). فرهنگ فارسی معین، به کوشش سیدجعفر شهیدی، تهران، امیرکبیر.
- منصوریان، یزدان (۱۳۸۵). گراند تئوری چیست و چه کاربردی دارد؟، ویژه‌نامه همایش علم اطلاعات و جامعه اطلاعاتی، اصفهان، دانشگاه اصفهان.
- مهرابی، امیرحمزه (۱۳۹۳). توانمندسازی منابع انسانی در نظام ارزشی اسلام، قم، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه و آستان قدس رضوی.
- نرگسیان، عباس، محمداصدق ضیائی و سعید آبی‌اغی اصفهانی (۱۳۸۷). «نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان دانشگاه تهران»، دوفصلنامه مدیریت دولتی، س ۱، ش ۱، پاییز و زمستان، ص ۸۶-۶۷.
- ولایتی، علی‌اکبر (۱۳۸۴). پویایی فرهنگ و تمدن اسلام و ایران، تهران، وزارت امور خارجه، ج ۱.
- Conger & Kanungo (1998). "The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice", *Academy of Management Review*, v. 13, no. 3.

Horrenkol Boy, C. K. (1999). "Defining and Measuring Employee Empowerment", *Journal of Applied Behavioral Science*, Vol. 35.

Kourkonda, Appa Rao, John G. Waston & T. M. Rajkurmar (1999). "Beyond Teams and Empowerment: A Counterpoint to Two Common Percepts in TQM", *Advance Management Journal*, v. 64, Issue1.

Schoell, W. F., G. Dessler & J. A. Reinecke (1993). *Introduction to Business*, Allyn & Bacon, USA.

Simontti, Jack L. & Nick Nykodym (2003). *Empowerment in Organizations*, Montreal, McGill University.

Thomas, K. & B. Velthouse (1990). "Cognitive Elements of Empowerment: An interpretive Model of Intrinsic task Motivation", *Academy of Management Review* v. 15.