

توانمندسازی جوانان راهبردی برای تحقق بیانیه گام دوم انقلاب

امیر حمزه مهرابی *

مهدی مهرابی **

چکیده

جوانان که مخاطبان اصلی بیانیه مقام معظم رهبری هستند، نقش اساسی و محوری در تحقق تمدن نوین 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 پرداخته نشده است. هدف این پژوهش 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 پردازد، به گونه‌ای که با تجزیه و تحلیل داده‌ها و برقراری ارتباط بین مؤلفه‌ها، به الگوی راهبردی - کاربردی توانمندسازی دست پیدا کنیم. در این پژوهش از روش‌شناسی کیفی «تحلیل تم» یا «تحلیل مضامین» برای انجام عملیات تحقیق استفاده شده است. پرسش اصلی پژوهش حاضر این است که آیا الگویی برای توانمندسازی جوانان از بیانیه گام دوم رهبر معظم انقلاب اسلامی می‌توان استخراج و طراحی کرد؟ و پرسش‌های فرعی تحقیق عبارت‌اند از: عوامل مؤثر بر توانمندسازی جوانان از نگاه بیانیه گام دوم

* دانشیار گروه مدیریت مجتمع آموزش عالی شهید محلاتی علیه السلام (نویسنده مسئول: mehrabi41@gmail.com)

** دانشجوی دکتری مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات (mhdmr60@gmail.com)

کدامند؟ متغیرهای زمینه‌ساز برای توانمندسازی جوانان از نگاه بیانیه گام دوم کدامند؟ 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 مشتعل ۱۶ متغیر و اهداف کلان توانمندسازی حاوی ۳ هدف اصلی است.

کلیدواژه‌ها: رهبر انقلاب، توانمندسازی، جوانان، بیانیه گام دوم، تحلیل تم.

۱. 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 پرفرازونشیبی را نیز سپری کرده‌ایم، گام اول به مقصد رسید و انقلاب به چهل‌سالگی و بلوغ کامل نائل آمد؛ بنابراین، گام دوم و دستورالعمل ابلاغی مقام معظم رهبری، برنامه‌ای است برای جبران و تکمیل برخی نواقص موجود در اهداف قبلی، از جمله دولت و جامعه اسلامی.

از دیگر سو این دستورالعمل، راهکاری است برای عینیت‌بخشی به تمدن بزرگ اسلامی - ایرانی که امروزه دنیا از ایران به‌عنوان یک نظام اسلامی انتظار دارد، الگوی عملی برای سایر کشورهای منطقه و دنیا باشد.

«بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی»^۱ بعد از جشن پیروزی چهل‌سالگی 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 پرداخته شده است.

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

بیانیه گام دوم انقلاب، تجدید مطلعی 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 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، 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 آن‌ها داده شده است.

معظم له 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 پیشرفته 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 (https://farsi.khamenei.ir/message-content?id=41673).

۲. بیان مسئله

آن‌چنان‌که رهبر انقلاب در بیانیه گام دوم انقلاب می‌فرمایند، امیدشان برای پیمودن دومین مرحله «خودسازی»، «جامعه‌پردازی» و «تمدن‌سازی» به جوانان است. از همین‌رو، درک وظایف محوله به جوانان و ویژگی‌های جوان طراز گام دوم انقلاب بسیار مهم است و بایستی 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 هستند که باید شانه زیر بار مسئولیت در میدان‌های سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و بین‌المللی و نیز در عرصه‌های دین، اخلاق و معنویت و عدالت داده 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 (https://farsi.khamenei.ir/speech-content?id=41740).

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 این‌رو، درک و فهم آن‌چه که 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 اهمیت فوق‌العاده‌ای 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 پژوهش ابتدا، به وظایف و ویژگی‌های «جوان طراز گام دوم انقلاب» به‌عنوان 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.

۳. تعریف مفاهیم

۳.۱. بیانیه

برای واژه «بیانیه»^۱ لغاتی مانند «مانیفست»^۲، «اطلاعیه»، «اعلامیه»، «اظهار»، «بیان‌نامه»، «گفته»، «تقریر»، «اعلامیه» و «گزارش» به‌عنوان مترادف ذکر شده 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، ج ۱، ۱۳۸۹: ۲۳۰).

1. Statement

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

۲.۳. توانمندسازی

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

تعریف اصطلاحی: «دقت» فعل توانمندسازی را به‌عنوان 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 به‌منظور رشد و تعالی نیروی انسانی و بهبود و افزایش بهره‌وری سازمانی (مهرابی، ۱۳۹۳: ۳۷).

۳.۳. جوان

واژه «جوان» یا «بُرنا»، در زبان فارسی به معنای هر چیزی است که از عمر آن، چندان نگذشته باشد. در لغت‌نامه 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 «شَاب». اولی، از ریشه «فَتَى / فَتَوَ (طراوت و شادابی)»، دومی از ریشه «شَبَبَ (شکوفایی و برخورداری از حرارت)» است.

1. Empowerment.

2. young(youth).

شورای عالی جوانان، بازه سنی ۱۸ تا ۳۵ را برای تعریف جوان تصویب کرده است.^۱

۴. 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 نظام‌ها) بسط و گسترش یافت. از گذشته‌های دور، در علوم دینی بحث‌های زیادی درباره «جبر و اختیار»، «خودرأیی» و «تسلیم قضا و قدر» و «انسان‌گرایی»^۲ «تربیت و تکامل انسان» مطرح بوده است. ریشه همه این موضوعات اشکال تغییر یافته موضوع توانمندی در مقابل ناتوانی و درماندگی است؛ بنابراین، هرچند که در ادبیات روان‌شناسی، علوم دینی و جامعه‌شناسی به‌صراحت مفهوم توانمندسازی به کار نرفته است؛ اما مفاهیمی وجود دارند که به وضعیت توانمندی افراد مانند خودکنترلی، اتکاء به خود و به دست گرفتن سرنوشت اشاره دارند (عبداللهی و نوه‌ابراهیم، ۱۳۸۶: ۲۲). توانمندسازی در دوران نهضت روابط انسانی کانون توجه صاحب‌نظران مدیریت به شمار می‌رفت. مسائلی مانند رضایت، غنی‌سازی شغل و رهبری دموکراتیک مطرح شد و توانمندسازی کارکنان به‌عنوان یک هدف مهم و حیاتی در سازمان مطرح گردید. زیربنای هر یک از مطالعات

۱. 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، عملکرد غدد درون‌ریز و... وضعیت کودکی تا کهنولت تعیین می‌گردد. در رویکرد جامعه‌شناسی، جوانی یک فرایند و سازه اجتماعی است که با وقایع هنجاری همانند ازدواج، فرزندآوری، اشتغال و... تعریف می‌شود.

در رویکرد حقوقی - مدنی، اشخاص یا نابالغ و صغیرند و یا مرحله بلوغ اجتماعی را پشت سر گذاشته و به سن قانونی ۱۸ رسیده‌اند. در این رویکرد، جوان به نام «جوان بزرگسال» خوانده می‌شود. رویکردهای دیگری نیز همانند رویکرد روان‌شناختی، جمعیت‌شناختی و رویکرد تلفیقی وجود دارد که متناسب با شاخص‌های خود، جوانی و ویژگی‌های آن را تعریف می‌کنند.

2. Self- Will.

3. Humanism.

توانمندسازی مفاهیمی چون تجربه فرد در «خودکنترلی»؛ اهمیت دادن به «مهارت فرد» در کار و برای انجام کار آزادی داشتن مدنظر 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 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 کارکنانی کردند؛ هرچند این استراتژی‌ها نام‌های مختلفی از قبیل «کوچک‌سازی 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: 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 است.

توانمندسازی در دوران نهضت روابط انسانی، مورد توجه طیف وسیعی از صاحب‌نظران قرار گرفت. مسائلی مانند رضایت، غنی‌سازی شغل و رهبری دموکراتیک مطرح شد و توانمندسازی کارکنان به‌عنوان یک هدف مهم و حیاتی در سازمان مطرح گردید. 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؛ اما بررسی‌های تاریخی نشان می‌دهد که توانمندسازی

1. Self-Control.

2. Self-Importance.

ریشه در دوران گذشته دارد. «وتن و کمرون» (۱۹۹۸) اظهار می‌کنند که این مفهوم به هیچ‌عنوان 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 مفهوم «انگیزش تسلط»^۲، «وایست»^۳ مفهوم «انگیزش اثرگذاری»^۴، «بربهم»^۵ مفهوم «واکنش روان‌شناختی»^۶ و «هاتر»^۷ «انگیزش شایستگی»^۸ را مطرح کرده‌اند. در هر یک از مطالعات داد شده، توانمندشدن به معنی تمایل افراد به تجربه خودکنترلی؛ به خود اهمیت دادن و خود آزادی^۱ است. چندین دهه قبل، مفاهیم مشابهی معرفی شدند. «وایت» در سال ۱۹۵۹ بیان کرد «انگیزه اثرگذاری»^۲ یک انگیزه درونی است که باعث می‌شود، کارها اتفاق بیفتند. «برهم» در سال ۱۹۶۶ توانمندسازی را «واکنش روان‌شناختی»^۳ که برای آزادی از محدودیت‌هاست، قلمداد کرد.

این اصطلاح از سال ۱۹۸۰ به سرعت به‌عنوان موضوع روز مطرح شد و توسط نظریه‌پردازانی چون «کانگر و کانگو»^۴، «اسپریتزر»^۵، «توماس و ولتهوس»^۶، «کنت بلانچارد»^۷، «جان پی

-
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.
 12. Effectance Motivation.
 13. Psychological Reactance.
 14. Conger & Konungo.
 15. Spreitzer.
 16. Thomas & Velthous.
 17. Kent Blanchard.

کارلوس^۱ و «راندلف»^۲ «وتن و کمرون»، گسترش یافت و همچنان در حال پیشرفت است (افجه، میری، ۱۳۸۶: ۲۴).

هرچند بر ضرورت توانمندسازی یا توانمند شدن کارکنان، اتفاق نظر وجود دارد، ولی در مورد 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 بپردازیم، به گونه‌ای که با تجزیه و تحلیل داده‌ها و برقراری ارتباط بین مؤلفه‌ها، به الگوی راهبردی - کاربردی توانمندسازی دست پیدا کنیم.

۵. 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:

(الف) رویکرد ارتباطی (ساختاری)؛

(ب) رویکرد انگیزشی و روان‌شناختی؛

(ج) رویکرد معنویت‌گرا (معناگرا)؛

(د) رویکرد ترکیبی.

۵.۱. 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). به‌عنوان مثال، «باردوییک، بلاک و پیترز»، توانمندسازی را فرایند تقسیم قدرت در بین افراد سازمان تعریف کردند (Horrenkol & et.al, 1999: 375). به باور «سوول و همکارانش» توانمندسازی، عبارت است از اعطای

1. Jhone P Carlos.

2. Alan Randolph.

اختیارات بیشتر به کارکنان برای اتخاذ تصمیمات لازم بدون آن که در ابتدا به تأیید مقامات بالاتر سازمان برسد (Schoell & et.al, 1993: 213).

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

۵.۲. 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 «کانگر 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 هم 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 محوله به کارکنان تعریف کرده‌اند که در یک مجموعه از ویژگی‌های روان‌شناختی زیر متجلی می‌گردد:

- مؤثر بودن؛ وظیفه‌ای دارای ویژگی مؤثر بودن است که از سوی فرد به‌عنوان منشأ اثر در جهت دستیابی به اهداف 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 بردارد؛
- احساس شایستگی؛ شایستگی یا کفایت نفس عبارت است از باور فرد نسبت به قابلیت‌هایش برای انجام موفقیت‌آمیز وظایف محوله. اگر وظیفه به‌گونه‌ای باشد که فرد بتواند با مهارت فعالیت‌های وظیفه‌اش 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، 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).

۵.۳. 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 غیرمادی داشته باشیم. اندیشمندان معناگرا مباحثی مانند شعور خلاق، یوگا و هوش معنوی را برای توانمندسازی معرفی کردند و صاحب‌نظران بومی، موضوعاتی مانند سیر و سلوک عرفانی، تزکیه نفس، تقوی و ایمان به خدا را به‌عنوان 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 می‌دانند. دکتر نرگسیان و همکاران نیز در تحقیقات خود به این نتیجه رسیده‌اند که ایمان، معناداری، عشق به نوع‌دوستی و ... به‌عنوان شاخص‌های رهبری معنوی بر توانمندسازی کارکنان مؤثرند (نرگسیان، ۱۳۸۷: ۲۸).

محققین دیگری مانند دکتر شمس‌السادات زاهدی و دکتر علی‌علی‌پناهی، به عنصر معنویت در سازمان توجه ویژه‌ای معطوف داشته‌اند. ایشان معنویت فردی و معنویت سازمانی را از یکدیگر تفکیک کرده‌اند - که قابل تأمل و نقد است - و عواملی مانند کارِ بامعنا، هدفمندی در کار و هماهنگی بین کار و زندگی شخصی را به‌عنوان عوامل تأثیرگذار بر کارآیی سازمان معرفی کرده‌اند (زاهدی و علی‌پناهی، ۱۳۸۶: ۱۹۲).

آقای حسن بختیاری در پژوهشی، عواملی مانند معرفت دینی، ایمان و بصیرت را به‌عنوان عامل توانمندساز معنوی برشمرده است (بختیاری، ۱۳۸۷: ۵۷).

۵.۴. رویکرد ترکیبی

بر اساس این رویکرد، توانمندسازی، موضوعی چندوجهی است و نمی‌توان صرفاً بر پایه یک مفهوم خاص به بررسی آن پرداخت. توجه به ابعاد ساختاری، انگیزشی یا عوامل درونی به‌تنهایی ما را به مقصود نمی‌رساند؛ از همین‌رو، توانمندسازی را به‌عنوان پدیده‌ای می‌دانند که دارای ابعاد مختلفی است. یکی از نمونه‌های رویکرد ترکیبی، الگوی سه‌شاخگی «C3» است که بر سه بُعد «ساختاری»، «رفتاری» و «زمینه‌ای» در سازمان تأکید دارد. بر اساس این رویکرد، برای توانمندسازی کارکنان بایستی هم‌زمان به ابعاد رفتاری، زمینه‌ای و ساختاری توجه کرد و از یک‌جانبه‌گرایی و تمرکز بر عامل واحد پرهیز کرد. 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 مدنظر دارد (simontti & et.al, 2003: 47).

۶. نقد و بررسی رویکردها

۶.۱. **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. وجود شرایط و امکانات محیطی و سازمانی گسترده‌ای لازم است تا فرد توانمند شود. علاوه بر این، اگر کارکنان یک سازمان به مرحله‌ای از آمادگی، بلوغ سازمانی و شخصیتی نرسیده باشند، نه‌تنها تفویض اختیار به چنین افرادی مشکلی را حل نمی‌کند؛ بلکه موجب افزایش نابسامانی خواهد گردید.

۶.۲. **بر اساس رویکرد روان‌شناختی؛** توان‌افزایی عبارت است از ایجاد شرایط لازم برای ارتقای انگیزش افراد در انجام وظایفشان از طریق پرورش احساس شایستگی و یا کاهش بی‌قدرتی. هرچند رویکرد روان‌شناختی نسبت به رویکرد ارتباطی، نگرشی ارگانیک‌تر و واقعی‌تری به فرایند توانمندسازی دارد؛ ولی همچنان از یک‌جانبه‌گرایی رنج می‌برد. تغییر توجه از عوامل

خارجی به داخلی انسان، گام مثبتی است که نظریه پردازان 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 می‌نمایند که نادیده گرفتن آن‌ها می‌تواند توانمندسازی را با مشکل جدی مواجه سازد.

۳.۶. در رویکرد معنویت‌گرا (معناگرا)؛ هرچند بر یکی از جنبه‌های مهم توانمندسازی (عنصر معنویت) که در رویکردهای قبلی به آن بی‌اعتنایی شده بود، توجه نشان می‌دهد؛ اما 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.

۴.۶. از آنجا که مدل‌های معرفی‌شده در «رویکرد ترکیبی»، فرایند توانمندسازی را موضوعی چندبُعدی می‌دانند، دارای نواقص کمتری هستند، همچنین برخورداری از نگاه سیستمی به عوامل مؤثر بر توانمندسازی 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 نقش‌آفرینی این عوامل در توانمندسازی فرد، پدیده‌ای است که دام‌گیر بیشتر نظریه‌پردازان 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 رویکردهای گذشته ارائه کند؛ به‌طوری‌که به عوامل ساختاری، ارتباطی، انگیزشی، شناختی، معنوی و اخلاقی توانمندسازی، عنایت داشته باشد.

شکل (۱) مدل‌های توانمندسازی در یک نما:

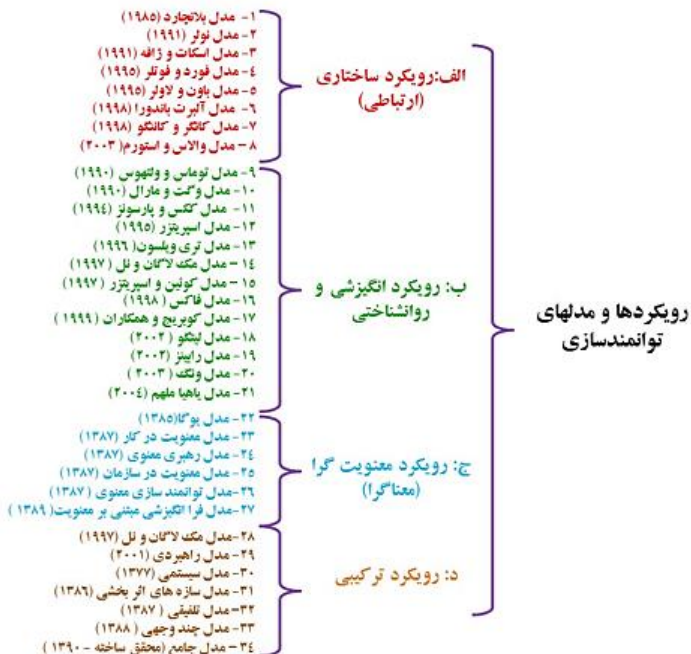
۷. روش‌شناسی

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

مرحله اول: آشنایی با داده‌ها؛

مرحله دوم: ایجاد کدهای اولیه؛

مرحله سوم: جستجوی 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

می‌شوند:

۸. 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 پرداخته و توصیه‌هایی اساسی به‌منظور «جهاد بزرگ برای ساختن ایران اسلامی» ارائه فرموده‌اند. بیانیه «گام دوم انقلاب» تجدید مطلعی 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. این گام دوم، انقلاب را «به آرمان بزرگش که ایجاد تمدن نوین اسلامی و آمادگی برای طلوع خورشید ولایت عظمی (ارواحنا له الفداه) است» نزدیک خواهد کرد.

این بیانیه، در واقع دستورالعملی عملی برای دستیابی به اهدافی روشن در زمینه متعدد اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی است که تمام سطوح آن چراغ راهی برای حرکت سریع‌تر و مطمئن‌تر پیشروی جوانان که مخاطبان اصلی‌اند، قرار داده است، 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، رهبر معظم انقلاب اشاره دارند که زمام اداره بخش‌های گوناگون کشور به جوانانی سپرده شود که ویژگی‌های مورد اشاره 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 (https://farsi.khamenei.ir/message-content?id=41673).

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

«جوانان» در نگاه رهبر انقلاب بالارزش‌ترین و مهم‌ترین سرمایه کشور است؛ چنان‌که 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 ایجاد شده در دهه ۶۰ است، فرصت ارزشمندی برای کشور است (همان).

بدهی است ایشان از این جمع امیدبخش توقعاتی داشته باشند و برای آنان وظایف و تکالیفی را معین فرمایند. بر اساس بیانیه منتشرشده، رهبر انقلاب وظایف مهمی را بر عهده همه کنشگران انقلاب اسلامی گذاشته‌اند؛ اما مطابق آنچه که رهبری فرمودند، چشم امید برای تحقق این موارد به جوانان است. اهم این وظایف عبارت‌اند از:

۱. نزدیک کردن انقلاب به آرمان بزرگ تمدن نوین اسلامی و طلوع خورشید ولایت عظمی (ارواحنا فداه)؛
۲. جهاد بزرگ برای ساختن ایران اسلامی بزرگ به‌مثابه الگوی کامل نظام پیشرفته اسلامی؛
۳. مبارزه با ترس و ناامیدی و پرورش نهال امید به آینده در خود و دیگران (نخستین و ریشه‌ای‌ترین جهاد)؛
۴. صیانت و پاسداری از انقلاب و عظمت و هیبت الهی آن؛
۵. تسلیم‌ناپذیری و جلوگیری از سلطه دوباره قلدران جهانی بر کشور؛
۶. تلاش برای کاهش فاصله بین واقعیت‌ها و بایدها؛
۷. تلاش برای بسط و استقرار عدالت علوی در کشور، رفع محرومیت‌ها و برطرف کردن شکاف‌های عمیق طبقاتی؛
۸. شناخت صحیح از گذشته و درس گرفتن از تجربه‌ها؛
۹. بهره‌برداری از دستاوردهای ۴۰ ساله و شناسایی ظرفیت‌های مغفول و استفاده نشده طبیعی و انسانی (اعم از مادی و معنوی)؛
۱۰. ایجاد جهش در پیشرفت‌های مادی و معنوی کشور؛
۱۱. شکستن محاصره تبلیغاتی دشمن؛
۱۲. جهاد علمی با احساس مسئولیت بیشتر نسبت به گام اول انقلاب؛
۱۳. تلاش برای بسط اخلاق و معنویت در کشور با فعالیت در نهادهای اجتماعی؛
۱۴. پیگیری سیاست‌های اقتصاد مقاومتی؛

۱۵. فهم و تبیین این منطق که راه حل همه مشکلات کشور در داخل کشور است؛

۱۶. جهادی همه جانبه و هوشمندانه برای مقابله با ترویج سبک زندگی غربی در ایران.

۸. ۲. ویژگی های جوان طراز گام دوم انقلاب

مطابق بیانیه رهبر انقلاب، ویژگی های «جوان طراز گام دوم انقلاب» که آماده بر عهده گرفتن مسئولیت و حرکت در مسیر دومین مرحله خودسازی، جامعه پردازی و تمدن سازی است، به شرح ذیل است:

مؤمن و انقلابی؛ ولایت مدار؛ دانا و کاردان؛ پرتلاش و پرتلاش؛ مسئولیت پذیر؛ آماده عمل و تلاش جهادی؛ داوطلب و فداکار؛ دارای گردن برافراشته در مقابل دولت های متکبر و مستکبر؛ دارای همت، هوشیاری، سرعت عمل و ابتکار؛ دارای نگاه و روحیه انقلابی؛ در میدان و پای کار؛ محقق و اندیشمند؛ اشتغال به آفرینش های علمی، فرهنگی، صنعتی و...؛ امیدوار و خوش بین به آینده.

همان طور که بیان شد، موارد ذکر شده هر کدام نیازمند تأمل جدی و طراحی راهبرد برای عملیاتی شدن است. در این مسیر، تبیین هر کدام از آنها و تعیین چارچوبها بر اساس بیانات مقام معظم رهبری بسیار مهم است؛ چراکه راهبردهای طراحی شده در صورتی به موفقیت خواهند انجامید که جوانان به عنوان کارگزار اصلی تحقق اهداف مندرج در بیانیه گام دوم، خودشان از توانایی و ویژگی های مصرح در این بیانیه برخوردار شوند.

۹. یافته ها و نتایج تحقیق

مدل توانمندسازی جوانان در بیانیه گام دوم

با مرور چندباره بیانیه گام دوم انقلاب مبتنی بر روش شناسی تحلیل تم، این یقین حاصل شد که این بیانیه همچون اقیانوسی است که می توان گوهرهای نابی را از آن صید کرد و با ساخته و

۱. در متن بیانیه رهبری عزیز، هیچ جا از «ولی فقیه و ضرورت تبعیت از این جایگاه رفیع» سخن به میان نیآورده اند. شاید این امر به خاطر این باشد که چون خود ایشان در این جایگاه هستند، ملاحظات و محذوریتهای دارند؛ وگرنه در آموزه های اسلام بحث «ولایت مداری» مقدم بر سایر ارکان اسلام است. از این رو، در این بخش متغیر ولایت مداری ذکر شده است.

پرداخته کردن آنها، الگویی بسیار ارزشمند و جامع برای توانمندسازی جوانان، طرحی نو به جهان عرضه داشته و برای کاربست آن در عرصه مدیریت کشور، برنامه‌های 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 (همان).

همچنین می‌فرماید:

اما راه 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^۱ را به کاربندند و ایران عزیز را الگوی کامل نظام پیشرفته اسلامی بسازند (همان).

۹.۱. هدف توانمندسازی

بیانیه گام دوم را می‌توان به مثابه بیانیه‌ای 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 داده و می‌فرماید:

دهه‌های آینده، دهه‌های شماسست 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 (ارواحنا فداه) است، نزدیک کنید (همان).

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

و در ادامه می‌فرمایند:

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 جنگی به راه بیندازند؛ در مقیاس عالم، صلح و امنیت کامل هست؛ باید برای آن دوران تلاش کرد (همان).

همچنین در بخش دیگری از بیانیه آمده است:

جوانان انقلابی باید شانه‌های خود را به زیر بار مسئولیت دهند، از تجربه‌ها و عبرت‌های گذشته بهره‌گیرند، نگاه انقلابی و روحیه انقلابی و عمل جهادی را به کار بندند و ایران عزیز را الگوی کامل نظام پیشرفته اسلامی بسازند (همان).

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

- ساختن ایران به‌عنوان الگوی کامل نظام پیشرفته اسلامی؛
- ایجاد تمدن نوین اسلامی؛
- آمادگی برای طلوع خورشید ولایت عظمی.

۹.۲. عوامل زمینه‌ساز توانمندسازی

فراهم کردن زمینه لازم برای رشد و تعالی جوانان و آماده‌سازی محیط و برطرف کردن موانع حضور جوانان در عرصه مدیریت کلان‌گشود، بی‌تردید از وظایف مسئولین و دولت‌مردان است که رهبری به‌خوبی بدان اشاره کرده و تصریح کرده‌اند که:

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 (همان).

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 این‌باره میدان

دهند و کمک برسانند؛ با کانون‌های ضد معنویت و اخلاق، به شیوه معقول بستیزند و خلاصه اجازه ندهند که جهنمی‌ها مردم را با زور و فریب، جهنمی کنند (همان).

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 (همان).

در جمهوری اسلامی، دل‌های مسئولان به‌طور دائم باید برای رفع محرومیت‌ها بتپد و از شکاف‌های عمیق طبقاتی به‌شدت بیمناک باشد (همان).

عدالت در صدر هدف‌های اولیه همه بعثت‌های الهی است ... و فریضه‌ای بر عهده همه به‌ویژه حاکمان و قدرتمندان است (همان).

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 تاکنون بی‌استفاده یا کم‌استفاده مانده است. 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 (همان).

مهم‌ترین ظرفیت امیدبخش کشور، نیروی انسانی مستعد و کارآمد با زیربنای عمیق و اصیل ایمانی و دینی است (همان).

برخی از وظایف مسئولین در زمینه‌سازی حضور جوانان در مسئولیت‌های مملکتی به 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 (به‌عنوان الگویی برای جوانان)؛
- یادآوری ظرفیت‌های طبیعی و انسانی، کم‌نظیر به نسل جوان؛
- فراهم کردن زمینه رواج اخلاقی و معنوی؛
- مبارزه 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؛
- برقراری عدالت.

۹.۳. عوامل مؤثر بر توانمندسازی در ابعاد مختلف

مقام عظمای ولایت با نگرشی جامع همچون یک متخصص و نظریه پرداز توانمندسازی، هیچ‌یک از ابعاد ضروری برای تربیت و آماده‌سازی منابع انسانی (جوانان) به هدف ایجاد تحول عظیم در چهل ساله دوم انقلاب را از نظر دور نداشته‌اند؛ به طوری که 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)»، «عوامل اجتماعی (جامعه‌شناختی)».

۹.۳.۱. 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 دیگر خلقیات نیکو است. معنویت و اخلاق، جهت‌دهنده همه حرکت‌ها و فعالیت‌های فردی و اجتماعی و نیاز اصلی جامعه است (همان).

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 (همان).

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؛ ساده‌زیستی.

۲.۳.۹. عوامل شناختی (معرفت‌شناختی) توانمندسازی

آغاز 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 رانده‌اند: دانش، آشکارترین وسیله عزت و قدرت یک کشور است. روی دیگر دانایی، توانایی است (همان).

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. رهزنان فکر و عقیده و آگاهی بسیارند؛ حقیقت را از دشمن و پیاده‌نظامش نمی‌توان شنید (همان).

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. به‌پاخیزید و دشمن بدخواه و کینه‌توز را که از جهاد علمی شما به‌شدت بیمناک است ناکام سازید (همان).

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.

۲.۳.۹. عوامل روانی (روان‌شناختی) توانمندسازی:

چنان که 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 بُعد روحی و روانی آحاد مردم به‌ویژه جوانان تأکید کرده‌اند، به‌عنوان 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 شما است (همان).

با تحلیل تم متن بیانیه، عوامل روان‌زیر را می‌توان به‌عنوان تقویت‌کننده‌های بُعد روانی برشمرد: تقویت روحیه و باور «ما می‌توانیم»؛ پرورش نهال امید؛ زدودن ترس و ناامیدی؛ اعتمادبه‌نفس؛ شجاعت؛ روحیه انقلابی؛ نگاه انقلابی؛ سرعت عمل؛ ابتکار و خلاقیت؛ روحیه تسلیم‌ناپذیری؛ صیانت و پاسداری از انقلاب.

۹.۳.۴. عوامل اجتماعی (جامعه‌شناختی) توانمندسازی:

بر اساس پژوهش‌های صورت گرفته 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 ارائه شده 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.

رهبری عزیز نیز در این بیانیه از این بُعد مهم غفلت نورزیده و موارد زیادی را به‌عنوان متغیرهای توانمندساز مطرح کرده‌اند که صبغه اجتماعی و جامعه‌شناختی دارند:

و [آید] در موضوعات اجتماعی مانند کمک‌رسانی‌ها و فعالیت‌های نیکوکاری که 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 (همان).
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 و از تجربه‌ها و عبرت‌های گذشته بهره‌گیرند و سرلوحه خود را

نگاه انقلابی، روحیه انقلابی و عمل جهادی قرار دهند، ایران بزرگ را الگوی کامل نظام پیشرفته اسلامی بسازند (همان).

با بررسی‌های صورت گرفته، متغیرهای توانمندساز در بُعد 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.

۹.۴. موانع و متغیرهای بازدارنده توانمندسازی:

مقام معظم رهبری با هوشمندی تمام، در کنار یادآوری گذشته پرافتخار و ترسیم چشم‌اندازی امیدبخش، در قامت طبعی حاذق و خضری راه‌بلد، موانع راه و مشکلات تربیت‌کادر توانمند برای پیمودن مسیر پرپیچ‌وخم را به‌روشنی گوشزد می‌کنند و می‌فرمایند:

این‌جانب همواره از امید کاذب و فریبنده دوری جسته‌ام؛ اما خود و همه را از نومی‌دی بی‌جا و ترس کاذب نیز بر حذر داشته‌ام و بر حذر می‌دارم (همان).

همه باید از شیطان حرص بر حذر باشند و از لقمه حرام بگریزند و از خداوند در این‌باره کمک بخواهند؛ 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، به‌هیچ‌روی مورد قبول نیست (همان).

در مجموع می‌توان موانع و متغیرهای بازدارنده ذکر شده در این بیانیه را به شرح زیر برشمرد: نگاه به خارج و عدم توجه 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.

۹.۵. نتایج توانمندسازی (ویژگی جوان توانمند):

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 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 (همان).
بی‌شک شما جوانان مؤمن و پُر تلاش خواهید توانست این عیب بزرگ را برطرف کنید (همان).

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 (همان).

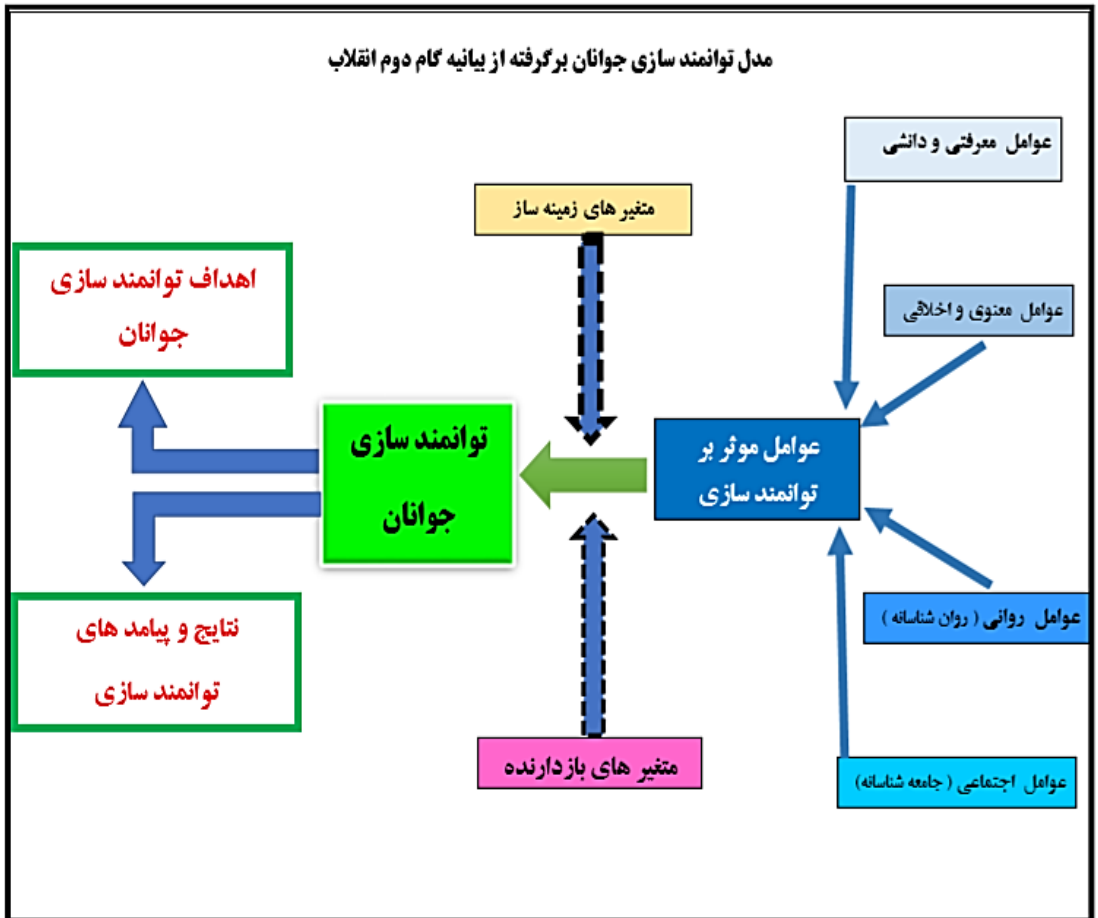
مؤمن (۳ بار)؛ انقلابی؛ دانا (۳ بار)؛ کارآمد؛ پُرانگیزه (۳ بار)؛ خردمند؛ کاردان؛ باایمان؛ جهادگر؛ منبع الطبع؛ دست‌های پاک (پاک‌دست)؛ دل‌های نورانی؛ کارآزموده؛ مطمئن؛ امیدوار؛ پرتلاش.

۱۰. مدل توانمندسازی جوانان بر اساس بیانیه گام دوم انقلاب:

پس انجام شش مرحله از روش‌شناسی تحلیل تم در متن بیانیه گام دوم انقلاب، ابعاد، مؤلفه‌های و متغیرهایی به دست آمد که با برقراری ارتباط بین آن‌ها، مدل زیر حاصل شد (شکل ۱). نویسنده به‌عنوان کسی که بیش از ده سال است پژوهش‌های خود را بر بحث توانمندسازی متمرکز کرده است، 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 دوره‌ی «پسا نوین‌گرایی» قلمداد کرد که کاربست آن می‌تواند برای مرحله تمدن نوین اسلامی مناسب باشد، مشروط بر آن‌که برای هریک از متغیرها، راهکارهای عملی و برنامه‌های اجرایی معرفی و عملیاتی شود.

شکل (۱) مدل توانمندسازی جوانان برگرفته از بیانیه گام دوم انقلاب



منابع

- افجه، سید اکبر؛ میری، عبدالرضا (۱۳۸۶)، *رویگرد روان‌شناختی، نگرشی جدید در توانمندسازی کارکنان، مقاله ارائه شده 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، سال دوم، شماره ۲*.
 - حرآبادی فراهانی، مجید (۱۳۸۵)، *بررسی رابطه بین ساختار سازمانی و توانمندسازی کارکنان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران*.
 - خامنه‌ای، سید علی (۱۳۹۷)، *بیانیه گام دوم انقلاب*.
 - دهخدا، علی اکبر (۱۳۳۷)، *لغت‌نامه، زیر نظر محمد معین و جعفر شهیدی، دانشکده ادبیات، تهران*.
 - زاهدی، شمس‌السادات؛ علی پناهی، علی (۱۳۸۷)، *بررسی نقش معنویت در کارآیی بانکداری، فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره ۵۸، ص ۱۹۱-۲۰۹*.
 - 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، شماره ۲*.
 - عبداللهی، بیژن، نوه‌ابراهیم، عبدالرحیم (۱۳۸۶)، *توانمندسازی کارکنان (کلید طلایی مدیریت منابع انسانی)*، چاپ دوم، تهران: انتشارات ویرایش.
 - عمید، حسن (۱۳۸۹)، *فرهنگ فارسی عمید، جلد اول، تهران: انتشارات اشجع*.
 - فرهی بوزنجانی، برزو (دی‌ماه ۱۳۸۵)، *تواناسازی مدیران استراتژیک کشور با رویکرد مدیریت استراتژیک فرهنگی، مجله مهندسی فرهنگی، شماره ۴*.
 - مهربانی، امیر حمزه (۱۳۹۳)، *توانمندسازی منابع انسانی در نظام ارزشی اسلام، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه و آستان قدس رضوی*.
 - نرگسیان، عباس؛ ضیائی، محمدصادق؛ آبی‌غی اصفهانی، سعید (۱۳۸۷)، *نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان دانشگاه تهران، مجله مدیریت دولتی، شماره ۱*.
- 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, Issue1.
- 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 Review15, pp 540-667.