

مقاله پژوهشی: راهبردهای توانمندسازی "علمی و دانشی" نسل جوان نیروهای مسلح از منظر مقام معظم رهبری (مدظله العالی)

مهدی کامکار^۱، گودرز تافته^۲، علی اصغر بیک بیلندی^۳، (اصغر آزوره، محمدرضا دروگر، مصطفی حورایی)^۴

پذیرش مقاله: ۹۸/۰۳/۲۶

دریافت مقاله: ۹۸/۰۲/۲۶

چکیده

توانمندسازی فرایند نیل به بهبود مستمر عملکرد سازمان با توسعه و گسترش نفوذ مبتنی بر شایستگی افراد و گروه‌هاست. یکی از مهم‌ترین مبادی و منابع تدوین راهبردهای توانمندسازی جوانان، دیدگاه‌های عالی‌ترین مراجع تصمیم‌گیری کشور می‌باشد. در جمهوری اسلامی ایران نیز رهبری به‌عنوان فرماندهی کل قوا، دارای نظام فکری مشخصی هستند که آشنایی با آن می‌تواند در ماهیت راهبردهای توانمندسازی نسل جوان نیروهای مسلح و جهت‌دهی به آن نقش تعیین‌کننده‌ای ایفا نماید. هدف اصلی این تحقیق دستیابی به راهبردهای توانمندسازی "علمی و دانشی" نسل جوان نیروهای مسلح از منظر مقام معظم رهبری است. این تحقیق از نوع کاربردی توسعه‌ای است. جامعه آماری به‌طور نظری و هدفمند انتخاب شده و جهت نیل به نتایج از روش داده‌بنیاد با بهره‌گیری از روش آمیخته (روش‌های کیفی و کمی) استفاده گردیده است. نتیجه حاصله نشان می‌دهد: امر توانمندسازی نسل جوان نیروهای مسلح لزوماً باید در چارچوب نگرش سیستمی (با بهره‌گیری از هر چهار رویکرد مکانیکی، ارگانیکی، پروژه‌ای و فرایندی) و متناسب با شرایط و آرمان‌های سازمانی و کشوری صورت پذیرد. با این نگاه قطعیت هریک از رویکردهای موردنظر در چارچوب نگرش سیستمی متناسب با شرایط، موضوع و سازمان موردنظر قابل تغییر است.

واژگان کلیدی: راهبرد، توانمندسازی، نسل جوان، نیروهای مسلح

۱ استادیار مطالعات امنیت ملی دانشگاه عالی دفاع ملی (نویسنده مسئول) mahdkam@yahoo.com

۲ دکتری علوم دفاعی راهبردی دانشگاه عالی دفاع ملی

۳ دکتری مدیریت راهبردی نظامی دانشگاه عالی دفاع ملی

۴ دانش‌آموختگان دوره یک‌ساله مدیریت راهبردی دانشگاه عالی دفاع ملی

مقدمه

امروزه، اندیشمندان و نظریه‌پردازان روابط بین‌الملل بر این باورند که «قدرت نظامی» به‌عنوان یکی از ابعاد «قدرت ملی» هر کشور از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و برخورداری از آن مستلزم وجود نیروهای مسلح توانمند می‌باشد. از طرفی در تمامی ادوار نقش نیروی انسانی به‌ویژه جوانان به‌عنوان محوری‌ترین اهرم در جهت نیل به اهداف ملی کشورها همواره مورد توجه بوده است.

در قرآن مجید آیات زیادی وجود دارد که به آماده‌سازی نیروها در مقابل دشمن تأکید دارد از جمله آیه ۶۰ سوره انفال که می‌فرماید: "و در برابر آن‌ها آنچه توانستید از نیرو و اسبان بسته و آماده‌شده (وسایل نقلیه مناسب) آماده‌سازید که بدین وسیله دشمن خدا و دشمن خود و دشمنان دیگری را غیر آن‌ها که شما آن‌ها را نمی‌شناسید، خداوند آن‌ها را می‌شناسد، بترسانید و هر چیزی که در راه خدا اتفاق کنید به‌طور کامل به شما داده خواهد شد و بر شما هرگز ستم نمی‌رود".

حضرت امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی) در مراسم دانش‌آموختگی دانشجویان دانشگاه افسری امام علی (علیه‌السلام) در تاریخ ۱۳۷۷/۸/۶، محورهای اصلی تربیت و پرورش جوانان نیروهای مسلح را این‌گونه برمی‌شمارند: "جوانان عزیز، فرزندان من، کسانی که بدنه این ارتش و رأس و ارکان این ارتش را در آینده تشکیل خواهید داد و مسئولیت‌های بزرگ را بر دوش خواهید گرفت، ... خود را علماً و عملاً و اخلاقاً بسازید." نتایج حاصل از مصاحبه حضوری با مسئولان نیروهای مسلح حاکی از آن است که اگر بخواهیم یک نیروی مسلح قدرتمند داشته باشیم، باید افراد توانمند تربیت کنیم. توانمندسازی فرایند نیل به بهبود مستمر عملکرد سازمان با توسعه و گسترش نفوذ مبتنی بر شایستگی افراد و گروه‌هاست. این شایستگی بر حوزه‌ها و وظایف مربوط به عملکرد کارکنان و عملکرد کلی سازمان اثر می‌گذارد (کینلا، به نقل از ایران‌نژاد پاریزی، ۱۳۸۳: ۴۲). در حقیقت این شایستگی‌ها به رفتارهای هدفمندی دلالت دارند که شامل عناصر زیر است:

- ✓ دانش‌ها: معلومات شغلی، اطلاعات و تخصص مرتبط با شغل
- ✓ مهارت‌ها: توانایی انجام کارهای مرتبط با اهداف شغلی
- ✓ نگرش و ارزش‌ها: ترجیحات و یا مفروضات ذهنی فرد
- ✓ ویژگی‌ها: خصوصیات شخصیتی و نحوه واکنش به شرایط و افراد
- ✓ انگیزش‌ها: سائقه‌های درونی و اشتیاق برای اقدام
- ✓ خود پنداره: درک فرد از خود
- ✓ نقش‌های اجتماعی: برداشت دیگران از فرد (بابایی، ۱۳۸۶: ۶۸).

توانمندسازی نسل جوان در نیروهای مسلح با توجه به رویکردهای اخیر، یک امر مهم به شمار می‌رود. توانمندسازی نسل جوان ابعاد مختلفی دارد که هر یک در جایگاه خود از اهمیت خاصی برخوردار است. بررسی انجام‌شده نشان می‌دهد در یک توانمندسازی جامع بایستی حداقل به شش بُعد در حوزه فردی (مبتنی بر شایستگی‌های اعتقادی و فرهنگی، روحی و روانی، علمی و دانشی) و در حوزه سازمانی (مبتنی بر شایستگی‌های فرماندهی و مدیریتی، نظامی و جسمی، مهارتی و عملی) پرداخته شود. در ضمن، می‌توان برای هر یک از ابعاد شش‌گانه مذکور، مؤلفه‌هایی از جمله آموزشی، تربیتی، انگیزشی و... را لحاظ نمود. در این میان یکی از ابعادی که می‌تواند نسل جوان را در نقش‌آفرینی سازمانی مؤثرتر نماید، بُعد "علمی و دانشی" است. بر این اساس، این مقاله در چارچوب تدابیر و اوامر فرماندهی معظم کل قوا تمرکز خود را بر بُعد "علمی و دانشی" راهبردهای توانمندسازی نسل جوان نیروهای مسلح معطوف داشته است.

بررسی تدابیر و اوامر مقام معظم رهبری نشان می‌دهد: عدم بهره‌گیری مناسب از توانمندی‌های "علمی و دانشی" نسل جوان نیروهای مسلح، می‌تواند آسیب‌هایی از جمله ضعف در استمرار پیشرفت، ضعف در ارتقاء فرماندهی و رهبری و همچنین ضعف در ارتقاء پیش‌برندگی (حرکت بیرونی) را در پی داشته باشد. انجام این کار پژوهشی برای نیروهای مسلح می‌تواند نتایج سودمندی از جمله زمینه‌سازی جهت نظام‌مند کردن توانمندسازی نیروی انسانی، هدفمند کردن آموزش‌ها در مراکز آموزشی، تربیت و پرورش نیروی انسانی متناسب با الزامات سازمانی، بهره‌مندی مناسب از عمر خدمتی نیروی انسانی، بهره‌مندی از ظرفیت‌های بالقوه نیروی انسانی، ارتقای سطح عملکرد فردی و سازمانی را در پی داشته باشد و نپرداختن به آن نیز مضراتی از جمله ضعف در تأمین ذخیره جایگزین نیروی انسانی، ضعف در اعتماد به نفس نیروی انسانی، ضعف در واگذاری مسئولیت به نیروی انسانی، ضعف در بهره‌گیری مؤثر از تمامی ظرفیت‌های بالقوه نیروی انسانی، خسارات ناشی از ناتوانی نیروی انسانی در مواجهه با انواع تهدیدات را در پی دارد.

هدف اصلی این تحقیق «دستیابی به راهبردهای توانمندسازی "علمی و دانشی" نسل جوان نیروهای مسلح با تأکید بر تدابیر و اوامر فرماندهی معظم کل قوا» (مدظله العالی) است و هدف فرعی آن «تدوین و ارائه مفاهیم، مقوله‌ها و راهبردهای توانمندسازی "علمی و دانشی" نسل جوان نیروهای مسلح در چارچوب تدابیر و اوامر فرماندهی معظم کل قوا» می‌باشد.

سؤال اصلی تحقیق این است که «با توجه به تدابیر و اوامر فرماندهی معظم کل قوا چه راهبردهایی موجب توانمندسازی "علمی و دانشی" نسل جوان نیروهای مسلح می‌گردد؟» و سؤال فرعی آن عبارت است از «مفاهیم، مقوله‌ها و راهبردهای توانمندسازی "علمی و دانشی" نسل جوان نیروهای مسلح در چارچوب تدابیر و اوامر فرماندهی معظم کل قوا کدام‌اند؟»

مبانی نظری

- پیشینه شناسی:

تعداد زیادی پروژه تحقیقاتی داخلی و خارجی مشتمل بر مقالات علمی پژوهشی و پایان‌نامه‌های دکتری در زمینه‌های مرتبط با مسئله این پژوهش مطالعه شد که با بررسی دقیق میزان کاربردی بودن آن‌ها، شش مورد از آن‌ها در این تحقیق مورد استفاده قرار گرفت که به‌عنوان نمونه در این مقاله به دو مورد از آن‌ها اشاره می‌شود:

الف- پروژه تحقیقاتی با عنوان «توانمندسازی منابع انسانی در نظام ارزشی اسلام در سال ۱۳۹۳» توسط شخصی به نام امیر حمزه مهربانی به روش داده بنیادی انجام شده است. مسئله تحقیق این بود که مدل مناسب برای توانمندسازی منابع انسانی در نظام ارزشی اسلام چیست؟ نتایج این تحقیق نشان داد:

- ۱- قدردانی مدیر از کارکنان موجب افزایش توانمندی آنان می‌شود.
 - ۲- رعایت عدالت از سوی مدیر نسبت به کارکنان موجب افزایش توانمندی آنان می‌شود.
 - ۳- مشورت مدیر با کارکنان در امور سازمانی موجب افزایش توانمندی آنان می‌شود.
 - ۴- تأمین نیازهای کارکنان از سوی مدیر موجب افزایش توانمندی آنان می‌شود.
- ب- رساله دکتری با عنوان «بررسی و تبیین عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان بخش درمان تأمین اجتماعی استان گلستان در سال ۸۸» توسط دکتر مجید کفاشی و رحیم حاتمی نژاد به روش توصیفی پیمایشی انجام گرفته است. سؤال تحقیق این بود که عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان بخش درمان تأمین اجتماعی استان گلستان کدام‌اند؟ نتایج این تحقیق نشان داد:
- ۱- از چهار متغیر پژوهش، شدت همبستگی متغیر تفویض اختیار با توانمندسازی بیشتر از دیگر متغیرها است.
 - ۲- بازخور مناسب دومین عامل تأثیرگذار بر توانمندسازی کارکنان در جامعه مورد مطالعه شناخته شد.
 - ۳- در جامعه مورد مطالعه، آموزش و کسب مهارت‌های تخصصی سومین عامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان است.
 - ۴- در جامعه مورد مطالعه، رابطه کسب اطلاعات سازمانی و مشارکت همگانی کارکنان در اطلاعات سازمانی با توانمندسازی کارکنان نسبت به سایر متغیرهای مستقل این پژوهش در سطح پایین‌تری قرار دارد.

– مفهوم شناسی:

راهبرد: با بررسی تعاریف مختلف "راهبرد" از جنبه نظامی و غیرنظامی استنباط می‌گردد که راهبرد حداقل شامل دو جزء اساسی "هدف" و "مسیر دستیابی به هدف" می‌باشد. هدف یا هدف‌ها که اولین جزء راهبرد می‌باشد، به‌عنوان جهت دهنده تلقی گردیده و بیان‌کننده آن است که به کجا باید رفت و مسیر دستیابی به هدف‌ها که به‌عنوان دومین جزء راهبرد است، بیان‌کننده آن است که چگونه و با چه شیوه و ابزاری به سمت هدف یا هدف‌ها باید حرکت کرد. از سویی، راهبرد دارای سطوح مختلفی است که این سطوح به سطح مکتب، سطح ملی، سطح صنعت، سطح سازمان، سطح کسب‌وکار، سطح وظیفه‌ای و سطح عملیات یا راهکنش قابل دسته‌بندی است. پس هدف و مسیر هر سطح از راهبرد متأثر از سطح بالاتر خود می‌باشد و سلسله‌مراتبی بین آن سطوح حاکم است (آرت لیک^۱، به نقل از احمدوند و دیگران، ۱۳۹۲: ۶۲).

توانمندسازی: توانمندسازی واژه‌ای است که در علوم سازمانی بسیار مورد استفاده قرار گرفته است. در فرهنگ لغت آکسفورد فعل توانمندسازی، به‌عنوان "توانا ساختن" تعریف شده است. توانمندسازی به معنی قدرت بخشیدن است. به این معنی که به افراد کمک کنیم تا احساس اعتمادبه‌نفس خود را بهبود بخشند و بر احساس ناتوانی و درماندگی خود چیره شوند. همچنین بدین معنی است که انگیزه درونی را برای انجام یک وظیفه بسیج کنیم (وتن و دیگران، به نقل از فرخ پور، ۱۳۸۸: ۳). تواناسازی همچنین تشویق افراد به مشارکت بیشتر در اتخاذ تصمیم‌هایی که بر فعالیت‌های آنان تأثیرگذار است. از این طریق می‌توانیم فرصت‌هایی را برای افراد فراهم آوریم تا نشان دهند که می‌توانند ایده‌های خوبی آفریده و به آن جامه عمل بپوشانند (اسمیت، به نقل از فرخ پور، ۱۳۸۸: ۴).

نسل جوان: نسل جوان در جمهوری اسلامی ایران بر اساس بررسی شورای عالی جوانان دامنه سنی ۱۵ تا ۲۹ سال تعیین شده است (سازمان ملی جوانان، به نقل از خرمشاد و دیگران، ۱۳۹۴: ۱۹۰)؛ اما استاد شهید مطهری جوان را به دو صورت تعریف می‌کند: تعریف اول این‌که جوان شخصیتی است دارای سن خاص و حالات روحی و روانی و نیازهای مخصوص. تعریف دوم ایشان از جوان این است که جوان کسی است که به خاطر تحصیلات و سواد و آشنایی‌اش با اندیشه‌های جدید، دارای فکر نو و سؤال‌های تازه است و حاضر نیست مانند جوانان نسل گذشته بدون دلیل عقلی و منطقی همه‌چیز را بپذیرد. به‌عبارت‌دیگر، جوانان امروز چشم و گوششان بیشتر باز شده است و به همین دلیل است که رهبری، ارشاد و هدایت جوانان امروز به‌مراتب مشکل‌تر از نسل

جوان گذشته است. استاد مطهری معتقد بود که اگر برای هدایت و رهبری نسل جوان امروزی فکر اساسی نشود، آینده جامعه ایران به‌طورکلی از دست خواهد رفت (علویان‌زو، ۱۳۹۵: ۷).

نیروهای مسلح: به کلیه نیروهای نظامی یک کشور اطلاق می‌گردد (رستمی، ۱۳۸۶: ۸۸۱). نیروهای مسلح به ستاد فرماندهی کل قوا، ارتش، سپاه پاسداران انقلاب اسلامی و نیروی انتظامی و وزارت دفاع و سازمان‌های وابسته، اطلاق می‌شود (ماده ۲ قانون ارتش جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۸۶: ۳۵).

نسل جوان نیروهای مسلح: شامل کلیه افرادی است که دوران پیروزی شکوهمند انقلاب اسلامی و هشت سال دفاع مقدس جمهوری اسلامی ایران را تجربه نکرده‌اند و در دهه اول سن خدمتی خود در نیروهای مسلح بسر می‌برند (محقق ساخته).

راهبردهای توانمندسازی نسل جوان نیروهای مسلح: با توجه به تعاریف نظری که در نظریه و دیدگاه‌های اندیشمندان وجود دارد، مجموعه اقداماتی که از طریق توان‌افزایی موجب ایجاد توانایی‌هایی در نسل جوان می‌شود که آن‌ها را قادر می‌سازد علاوه بر ایفای نقش فردی در انجام وظایف سازمانی، توانایی‌های دیگران را نیز در راستای تحقق اهداف سازمانی و افزایش بهره‌وری به‌کارگیری نموده و مدیریت نماید. (محقق ساخته).

سیر مراحل تکامل تاریخی رویکرد توانمندسازی

رویکرد توانمندسازی در جهان: توانمندسازی مفهومی تازه نیست، این مفهوم به صورت‌های مختلف در سرتاسر منابع علمی جدید مدیریت آمده است. برای مثال، در سال‌های دهه ۱۹۵۰ منابع علمی مدیریت آکنده از این تجویز بود که مدیران باید در قبال کارکنانشان رفتار دوستانه‌ای داشته باشند (روابط انسانی). در سال‌های دهه ۱۹۶۰، مدیران باید در قبال نیازها و انگیزه‌های کارکنان حساس باشند (آموزش حساسیت) و در سال‌های دهه ۱۹۷۰، باید از کارکنان کمک می‌طلبیدند (درگیر کردن کارکنان)، در سال‌های دهه ۱۹۸۰، باید تشکیل گروه می‌دادند و جلسه‌ها را برگزار می‌کردند (حلقه‌های کیفیت). در میان الگوهای ارائه‌شده طی دو دهه گذشته، الگوهای ارزشیابی برخاسته از دیدگاه کیفیت فراگیر، به‌ویژه الگوهای تعالی (سرآمدی) به‌عنوان روش‌های اجرایی برای ارزیابی و مدیریت کیفیت از جامعیت و کاربرد گسترده‌ای برخوردار شده‌اند (اولیا و دیگران، ۱۳۸۳: ۲۱۹-۲۳۲ به نقل از نصرت پناه).

رویکرد توانمندسازی در ایران: برنامه‌های تحول اداری تاکنون در چندین مرحله طرح‌شده‌اند که وضعیت نیروی انسانی را در نظام اداری دچار تغییر ساخته‌اند؛ باوجوداین همچنان دخالت نیروی انسانی در نظام اداری و نحوه توسعه منابع انسانی با ابهام و دشواری روبروست. مانع مهم اجرای

برنامه‌های توانمندسازی در ایران فقدان منابع علمی کافی و مناسب و نبود الگوی قابل اعتماد در اجرای برنامه‌هاست. لذا مدیران از ورود به این حیطه پرهیز می‌کنند.

رویکرد توانمندسازی در اسلام: بر اساس آیات و روایات و همچنین آموزه‌های اسلام، انسان به‌عنوان اشرف مخلوقات در نظر گرفته شده است. به طوری که در سوره بقره به این مهم اشاره شده است (و [به یاد آور] هنگامی که پروردگارت به فرشتگان گفت: «من بر آنم که در زمین جانشینی قرار دهم.» و إِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً... بقره، آیه ۳۰).

مطالعات علمی توانمندسازی نیروی انسانی

رویکردهای توانمندسازی نیروی انسانی: پژوهشگران و اندیشمندان علم مدیریت، برای الگوهای ارائه شده در حوزه توانمندسازی نیروی انسانی، دسته‌بندی‌های متفاوتی قائل شده‌اند، پژوهشگران در این مقاله به دو رویکرد دسته‌بندی مبتنی بر نوع نگرش حاکم بر توانمندسازی و دسته‌بندی مبتنی بر مکانیزم اجرایی توانمندسازی به شرح زیر اشاره کرده‌اند.

رویکردهای توانمندسازی نیروی انسانی مبتنی بر نوع نگرش: پژوهشگران و نظریه‌پردازان مدیریت و سازمان تا دهه ۱۹۹۰ توانمندسازی را فرایند تفویض اختیار و مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها می‌دانستند؛ اما از دهه ۱۹۹۰ به بعد نظریه‌پردازان و صاحب‌نظران روان‌شناسی سازمان، توانمندسازی را مفهومی چندبعدی می‌دانند که فقط تفویض اختیار و قدرت تصمیم‌گیری از سوی مدیران مافوق به کارکنان رده پایین را شامل نمی‌شود. آنان از منظر باورها و احساسات کارکنان به آن توجه دارند. عده‌ای از دانشمندان ادعا می‌کنند که توانمندسازی مفهومی پیچیده و چندبعدی است و برای افراد مختلف معانی متفاوتی دارد (کوپن و دیگران، ۱۹۹۷: ۳۱۸). بر اساس وجود همین دیدگاه‌ها، کوپن و اسپریتزر با بررسی ادبیات و مطالعه میدانی در سطح مدیران میانی شرکت‌های پیشناز، دو رویکرد متفاوت (مکانیکی و ارگانیکی) برای توانمندسازی تشخیص داده‌اند.

رویکرد مکانیکی در توانمندسازی نیروی انسانی: بر اساس این دیدگاه، توانمندسازی به معنی تفویض اختیار و قدرت به کارکنان رده پایین سازمان است. توانمندسازی فرایندی است که طی آن مدیریت چشم‌انداز روشنی را تدوین و برنامه‌ها و وظایف معینی را برای نیل به بهبود عملکرد در سازمان ترسیم می‌کند. اطلاعات و منابع موردنیاز برای انجام وظایف را برای کارکنان فراهم می‌سازد و اجازه می‌دهد که آنان در صورت نیاز تغییرات رویه‌ای و اصلاح فرایندها را انجام دهند. بر اساس این رویکرد، نتایج بیشتر تحت کنترل مدیریت هستند و همچنین روی ساده‌سازی و روشن‌سازی کار و وظایف تأکید می‌شود. به‌طور خلاصه، توانمندسازی یعنی تصمیم‌گیری در یک محدوده معین. راهبردهای ضمنی توانمندسازی از این دیدگاه عبارت‌اند از: توانمندسازی از

مدیریت ارشد شروع می‌شود، مأموریت و چشم‌اندازها و ارزش‌های سازمانی به‌روشنی تعریف می‌شوند، وظایف، نقش‌ها و پاداش‌های کارکنان به‌وضوح روشن می‌شوند، مسئولیت‌ها تفویض می‌شوند و کارکنان در قبال نتایج پاسخگو هستند (همان: ۳۲۰).

ماهیت توانمندسازی در رویکرد مکانیکی: بلانچارد و همکارانش (۱۹۹۶) برای اجرای توانمندسازی سه کار لازم را تشخیص دادند. ۱- سهیم شدن کارکنان در اطلاعات، ۲- جانشینی گروه‌ها به‌جای سلسله‌مراتب سنتی، ۳- و طراحی ساختار سازمانی مناسب. باون و لاومر (۱۹۹۲ و ۱۹۹۵) بر سهیم شدن کارکنان در اطلاعات، تشکیل تیم‌های دارای قدرت تصمیم‌گیری، آموزش و پاداش تأکید دارند و اظهار می‌کنند که اول باید کارکنان آموزش‌های لازم را ببینند و دانش و آگاهی موردنیاز در مورد چگونگی توانمند شدن داشته باشند. آن‌ها باید یاد بگیرند که چگونه به‌صورت مشارکتی و گروهی کار کنند. باید ابزارهای لازم برای حل مسئله را داشته باشند و عملکرد سازمانی را بدانند. دوم این‌که نویسندگان بر اهمیت پاداش تأکید می‌کنند. کارکنان توانا باید برای افزایش مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی پاداش بگیرند. اسکات و دیگران (۱۹۹۱) می‌گویند توانمندسازی یک‌راه اساساً متفاوت برای کار کردن انسان‌ها با یکدیگر است بدین معنی که: ۱- کارکنان احساس می‌کنند که نه فقط در مورد انجام دادن وظایف خودشان بلکه نسبت به بهتر کار کردن کار سازمان مسئولیت دارد. ۲- تیم‌های کاری به‌طور مستمر برای بهبود عملکرد و دستیابی به سطح بالاتری از بهره‌وری باهم کار می‌کنند. ۳- ساختار سازمانی به‌گونه‌ای طراحی شده است که افراد درمی‌یابند که می‌توانند برای تحقق نتایج موردنظرشان کار، نه این‌که صرفاً ادای تکلیف کنند (اسکات و دیگران، به نقل از ایران‌نژاد پاریزی، ۱۳۷۵: ۱۹ و ۲۰).

شوول و همکارانش توانمندسازی را تفویض اختیار به کارمندان برای اتخاذ تصمیمات مناسب بی آن‌که در ابتدا به تأیید مقامات فرد برسد، می‌دانند. به نظر فوی (۱۹۹۷) توانمندسازی عبارت است از توزیع قدرت تصمیم‌گیری به افرادی که آن را در سازمان ندارند. (عبداللهی و دیگران، ۱۳۸۶: ۲۲)

آنچه از تعاریف فوق استنباط می‌شود این است که مدیران وقتی می‌توانند کارکنان را توانمند سازند که اطلاعات سازمانی را در اختیار آنان بگذارند. ساختار سازمانی را بازسازی کنند، تیم‌های کاری را جایگزین سلسله‌مراتب نمایند، فرصت‌های آموزشی را فراهم کنند. اقدامات مدیریتی یا سازمانی فوق، بخشی از عوامل زمینه‌ساز توانمندسازی کارکنان است. بر اساس این دیدگاه، توانمندسازی فرایندی است که طی آن مدیر قدرتش را با زیردستان تقسیم می‌کند. به‌طورکلی، اکثر صاحب‌نظران مدیریت قبل از دهه ۱۹۹۰ توانمندسازی را با فنون مدیریت مبتنی بر هدف حلقه‌های کیفیت، هدف‌گذاری توسط زیردستان مترادف می‌دانستند. به دلیل آن‌که این رویکرد ماهیت

توانمندسازی را آن طوری که توسط کارکنان تجربه شده است مورد نظر قرار نداده است، سؤال‌های مهمی از آن ناشی می‌شود.

رویکرد ارگانیکی در توانمندسازی نیروی انسانی: بر اساس این رویکرد توانمندسازی به معنی ریسک‌پذیری، رشد تغییر، اعتماد به کارکنان و تحمل اشتباهات آن‌ها است. به‌زعم کوین و اسپریتزر (۱۹۹۷) ساختارهای سازمان موجود مانع انجام کار درست می‌شوند. آنان می‌گویند که کارکنان توانا اشتباهاتی دارند، نباید برای اشتباهات تنبیه شوند. کارکنان توانمند باید خواستار عفو و بخشش باشند تا آسان‌گیری، آنان باید کارآفرین و ریسک‌پذیر و همچنین حس مالکیت نسبت به سازمان داشته باشند. آنان باید در تضاد اخلاقی به‌طور پیوسته با یکدیگر در چالش باشند. آن‌ها باید برای ایجاد هم‌افزایی تفاوت‌ها را آشکار و حل نمایند. به‌طور خلاصه، از این دیدگاه توانمندسازی به‌عنوان فرایند ریسک‌پذیری و رشد شخصی تعریف شده است. راهبردهای ضمنی این رویکرد عبارت‌اند از: ۱- توانمندسازی از رده پایین سازمان با درک نیازهای آنان شروع می‌شود. ۲- رفتار کارکنان توانمند و موفق را برای سایر کارکنان الگوسازیم. ۳- تیم‌ها را برای تشویق رفتار مشارکتی تشکیل دهیم. ۴- ریسک‌پذیری را تعریف نماییم. ۵- به کارکنان برای انجام وظایف اعتماد کنیم.

بر اساس این رویکرد، توانمندسازی برحسب ادراکات و باورهای شخصی کارکنان تعریف می‌شود؛ بنابراین، توانمندسازی چیزی نیست که مدیران برای کارکنان انجام دهند بلکه، طرز تلقی و ادراک فرد در مورد نقش خویش در شغل و سازمان است. درعین‌حال، مدیریت سازمان می‌تواند بستر و فرصت‌های لازم را برای توانمندتر شدن کارکنان فراهم نماید. باید کارکنان توانمند را گزینش و به کار گمارد، آنان باید خودشان احساس کنند که دارای آزادی عمل و قدرت تصمیم‌گیری هستند، آن‌ها باید شخصاً احساس تعلق به سازمان بکنند، لازم است احساس شایستگی و تبحر در افراد و احساس مثبت تأثیرگذاری بر سیستمی که در آن کار می‌کنند، وجود داشته باشد. افراد توانا خودشان را توانمند می‌کنند. ویژگی‌های سازمانی می‌توانند به توانمند شدن نیروی انسانی کمک نماید (کوین و دیگران، ۱۹۹۷: ۳۲۲).

ماهیت توانمندسازی در رویکرد ارگانیکی: توانمندسازی عبارت است از فرایند افزایش احساس خود کارآمدی در کارکنان از طریق شناسایی و حذف شرایطی که موجب ناتوانی آنان شده است. توماس و ولتهوس (۱۹۹۰) معتقدند که توانمندسازی عبارت است از فرایند افزایش انگیزه درونی نسبت به انجام وظایف محوله که شامل چهار حوزه شناختی مؤثر بودن، شایستگی، معنی‌دار بودن و حق انتخاب می‌شود (اسپریتزر، ۱۹۹۵: ۶۶۶). توانمندسازی روان‌شناختی را به‌عنوان یک مفهوم انگیزشی متشکل از چهار بعد شایستگی، خودمختاری (حق انتخاب)، معنی‌دار بودن و مؤثر بودن

تعریف می‌کند که این ابعاد جمعاً منعکس‌کننده یک جهت‌گیری شخصی به نقش خود در سازمان است. جدول ۱ رویکردهای توانمندسازی کارکنان را خلاصه کرده است: (عبداللهی و دیگران، ۱۳۸۶: ۳۱).

جدول ۱: تحلیل مقایسه‌ای رویکردهای توانمندسازی (مکانیکی و ارگانیکی)

نظریه پردازان	راهبرد	هدف	رویکرد
فوی (۱۹۹۷)، بلانچارد و دیگران (۱۹۹۶) و شوول (۱۹۹۳)	تفویض قدرت به زیردستان	قدرتمند کردن کارکنان	مکانیکی
کانگو و کانانگو (۱۹۸۸)، توماس و ولتهوس (۱۹۹۰)، اسپریتزر (۱۹۹۵) و وتن و کمرون (۱۹۹۸)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ایجاد احساس کارآمدی ▪ احساس معنی‌دار بودن ▪ احساس مؤثر بودن ▪ احساس خودمختاری 	افزایش انگیزش درونی از طریق شناخت	ارگانیکی

منبع: عبداللهی و دیگران، ۱۳۸۶: ۳۱

رویکردهای توانمندسازی مبتنی بر مکانیزم اجرا: بر اساس این دسته‌بندی رویکردهای توانمندسازی منابع انسانی در سازمان‌ها معمولاً در قالب دو شیوه تعریف و انجام پروژه‌های توانمندسازی منابع انسانی (سنجش و افزایش سطح رضایت کارکنان، توانمندسازی دانشی و مهارتی در قالب پروژه‌های آموزشی و...) و یا استقرار فرایندهای توسعه منابع انسانی پیگیری می‌گردد.

الف- رویکرد پروژه‌ای: رویکرد پروژه‌ای در توانمندسازی یک رویکرد برخوردار از تعریف، حدود و ثغور و وظایف مشخص می‌باشد. این رویکرد پاسخ‌گویی شرایط محیطی و ضرورت‌های اقتضایی سازمان بوده و متضمن تأخیر یا نقص در کلیت سازمان نمی‌باشد. در این رویکرد تغییرات رویه‌ای و اصلاح وظایف در صورت لزوم و تشخیص انجام‌پذیر می‌باشد. بر اساس این رویکرد نتایج، بیشتر تحت کنترل و مدیریت پروژه قرار می‌گیرد. این رویکرد متضمن امر ساده‌سازی و روشن‌سازی کار و وظایف و اصل پاسخگویی کارکنان است و دارای محدوده و قلمروی سازمانی و موضوعی معین و تعریف شده می‌باشد.

ب- رویکرد فرایندی: رویکرد فرایندی در توانمندسازی یک رویکرد مستمر، همه‌جانبه و بهبودیابنده می‌باشد، درحالی‌که رویکرد پروژه‌ای یک رویکرد مقطع، حسب شرایط، نامنظم و ناپیوسته می‌باشد. وجوه افتراق این دو رویکرد با یکدیگر به شرح موارد ذیل می‌باشد: ۱- در رویکرد فرایندی، یکپارچگی فرایندهای توانمندسازی سرمایه انسانی با فرایندهای دیگر تولیدکننده

ارزش افزوده، حفظ می‌گردد. ۲- در رویکرد فرایندی همگون با سایر فرایندهای سازمان در استمرار کسب و کار، میزان کارایی و اثربخشی فرایندهای توانمندسازی منابع انسانی نیز پایش و اندازه‌گیری شده و بستر مناسب برای بهبود مستمر آن‌ها فراهم می‌آید. ۳- در رویکرد فرایندی به توسعه سرمایه انسانی، فرایندهای توانمندسازی، در قالب شیوه‌های سازمانی بین واحدی استقرار می‌یابد. به همین دلیل، کلیه کارکنان سازمان در سطوح مدیریتی مختلف در فرایندهای توانمندسازی سرمایه انسانی مشارکت می‌یابند. پس نارسایی‌های مربوط به نگرش وظیفه‌ای در سازمان‌ها بر توانمندسازی سرمایه انسانی اثر تخریبی نخواهد داشت. ۴- در رویکرد فرایندی به توسعه سرمایه انسانی، توجه به این سرمایه نه فقط در مقاطع اجرای پروژه‌های توانمندسازی بلکه به صورت مستمر و همیشگی در منظر کارکنان سازمان قرار دارد. این مهم اهمیت توجه به این موضوع را در سازمان به صورت دائمی زنده نگاه داشته و به غنای فرهنگ سازمانی کمک شایان می‌نماید. ۵- مدل‌های فرایندی موفق در حوزه توسعه سرمایه انسانی به صورت سطوح بلوغ سازمانی تعریف و تدوین گردیده‌اند. لذا، رویکرد استقرار آن‌ها پلکانی و تدریجی و با در نظر گرفتن سطح دانش و توانمندی سازمان خواهد بود. بدین صورت شانس موفقیت آن‌ها در دستیابی به نتایج مورد نظر، بسیار بیشتر می‌گردد. ۶- اجزا و مفاهیم مدیریت و توانمندسازی سرمایه انسانی مانند نظام ارزیابی عملکرد، نظام حقوق و دستمزد، نظام انگیزش، نظام ارتباطات سازمانی کارا و اثربخش، نظام مدیریت دانش و... عناصری هستند که کاملاً با یکدیگر در تعامل بوده و نتایج بهبود یا ضعف در هر یک بر دیگری مؤثر است؛ بنابراین استفاده از رویکرد فرایند گرا، تعاملات این اجزا را با یکدیگر برقرار نموده و موجب ایجاد هم‌افزایی و بازدهی بیشتر در سازمان می‌گردد (محقق ساخته از نظری و دیگران، ۱۳۸۷: ۲۱۵-۲۰۰). ۷- الگوهای فرایندی توانمندسازی سرمایه انسانی با فرایندهای راهبردی سازمان یکپارچه بوده و شاخص‌های اندازه‌گیری دستیابی به راهبردهای منابع انسانی را می‌توان به عنوان شاخص‌های کلیدی عملکرد فرایندهای توانمندسازی مورد پایش و اندازه‌گیری قرار داد.

رویکردهای توانمندسازی از منظر امام خامنه‌ای:

از منظر مقام معظم رهبری، مبحث توانمندسازی نیروی انسانی در کشور و نظام جمهوری اسلامی ایران به‌ویژه در نیروهای مسلح مقوله‌ای یکپارچه و مبتنی بر آموزه‌های اسلامی و مشتمل بر تمامی ابعاد انسانی اعم از اعتقادی و فرهنگی، روحی و روانی، علمی و دانشی، فرماندهی و مدیریتی، نظامی و جسمی و علمی و مهارتی می‌باشد که با دو روش آموزش و پرورش به صورت ترکیبی

(نگرش سیستمی) صورت می‌پذیرد (محقق ساخته از فرمایشات مقام معظم رهبری و نتایج حاصل از مطالعه تطبیقی انجام‌شده). برخی از فرمایشات فرماندهی معظم کل قوا که انعکاس‌دهنده رویکرد توانمندسازی نسل جوان ن.م. می‌باشد عبارت‌اند از:

- چهره‌ای مثل شهید بابایی را این نیرو به ملت ایران داد. بحمدالله چهره‌های شبیه بابایی در میان این نیرو هستند و کم هم نیستند؛ کسانی که دانش و تسلط بر فن را، با اخلاص و عشق بی‌نهایت به اسلام و هدف‌های اسلامی و آمادگی برای اقدام در جهت مصالح این ملت و این کشور همراه کردند. (۱۳۷۰/۱۱/۱۹)

- جوانان عزیز! فرزندان عزیز من! خودتان را با علم و عمل بسازید. دانشجویان! افسران جوان! هر چه می‌توانید، ایمان و دانش نظامی و انضباط و اخلاص و شجاعت را در خودتان تقویت کنید. نقش شما، نقش شرافتمندانه و بزرگی است. افتخار شما، یک افتخار بی‌بدیل است. (۱۳۷۳/۷/۱۳)

- تکیه من روی نظامیگری، مثل تکیه روی علم و تقوا و معنویت، بر فلسفه‌ای مبتنی است. ما در انقلاب و در اسلام، ظاهرسازی و صورت‌بی‌معنا و بی‌روح اصلاً نداریم. هر صورتی، معنایی و هر لفظی، مضمونی دارد. اگر چیزی را توقع داریم، به خاطر این است که ریشه فلسفی آن را با اعتقاد تمام، در دل می‌پرورانیم. (۱۳۷۴/۸/۱۷)

- نسل جوانی که با همه توان و نشاط خود، مسئولیت عظیم امنیت در کشور را با آگاهی و بامعرفت بر دوش گرفته و خود را به سلاح علم و دین و روحیه تقوا و انقلابی‌گری آراسته است، بی‌شک خواهد توانست خواسته مردم عزیز ما را در این مقوله بسیار پُراهمیت برآورده کند. (۱۳۷۹/۷/۱۸)

- بنابراین منطقه‌ای که ما نام بسیج را بر آن اطلاق می‌کنیم و روحیه بسیجی را در آن گسترش می‌دهیم، یک منطقه محدود نیست، فقط منطقه نظامی نیست؛ همه بخش‌های کشور می‌توانند دارای روحیه بسیجی باشند. علم‌آموزی بسیجی، ثروت‌اندوزی بسیجی، دیپلماسی بسیجی، سیاست‌ورزی بسیجی، مدیریت بسیجی، سازمان‌دهی بسیجی؛ مفهوم بسیج شامل حال همه این زمینه‌ها می‌شود؛ معنایش هم عبارت است از نوآوری و ابتکار و اخلاص (۹۰/۷/۲۲)

انتخاب واژه‌ها و عبارات کلیدی در حوزه توانمندسازی:

در راستای معادل‌سازی و معادلیابی واژه توانمندسازی روش‌های زیر مدنظر این تحقیق قرار گرفته است که عبارت‌اند از:

روش اول) مطالعه و بررسی بیانات مقام معظم رهبری در حوزه واژه توانمندسازی؛ با مطالعه بیش از ۱۰۰۰ متن از بیانات فرماندهی معظم کل قوا در حوزه توانمندسازی، تعداد ۵ واژه و عبارت کلیدی و تعداد ۱۸ مورد کار ویژه (بیانگر انتظارات معظم از نسل جوان) در بعد علمی و دانشی راهبرد توانمندسازی احصاء گردید.

روش دوم) معادل‌های مفهومی واژه توانمندسازی مستخرج از ادبیات و مبانی نظری تحقیق؛ بررسی تعاریف و معادل‌های مفهومی واژه توانمندسازی مستخرج از ادبیات و مبانی نظری تحقیق (در هر دو رویکرد مکانیکی و ارگانیکی)، تعداد ۱۰ واژه و عبارت هم‌طراز با توانمندسازی احصاء و با ۵ کلیدواژه مستخرج از روش اول معادل‌سازی گردید.

مطالعه تطبیقی توانمندسازی نیروی انسانی در کشورهای موردمطالعه و جمهوری اسلامی ایران

کشورهای موردمطالعه در این پژوهش، ایالات متحده آمریکا، پاکستان و ترکیه انتخاب گردید و حوزه‌های موردمطالعه در این پژوهش نیز، رویکردهای قابلیت محور (به معنای توانمندسازی) در کشور آمریکا و مکانیزم‌های عملیاتی توانمندسازی در دو کشور پاکستان و ترکیه بوده است. با بررسی به‌عمل آمده، موضوع توانمندسازی در غالب کشورهای جهان منحصر به حوزه سازمانی و در برخی موارد آن‌هم به‌صورت محدود مربوط به حوزه فردی می‌باشد. از منظر فرماندهی معظم کل قوا، مبحث توانمندسازی نیروی انسانی در کشور و نظام جمهوری اسلامی ایران به‌ویژه در نیروهای مسلح مقوله‌ای یکپارچه و مبتنی بر آموزه‌های اسلامی و مشتمل بر تمامی ابعاد انسانی اعم از اعتقادی و فرهنگی، روحی و روانی، علمی و دانشی، فرماندهی و مدیریتی، نظامی و جسمی و علمی و مهارتی می‌باشد که با دو روش آموزش و پرورش صورت می‌پذیرد. نتایج حاصل از تحلیل مقایسه‌ای انجام‌شده در جدول ۲ ارائه گردیده است.

جدول ۲: تحلیل مقایسه‌ای توانمندسازی در کشورهای مورد مطالعه و جمهوری اسلامی ایران

کشورهای منتخب	حوزه‌های توانمندسازی									رویکرد توانمندسازی		
	فرهنگی	اعتقادی و اخلاقی	روانی	روحی و دینی	دانشی و علمی	و مدیریتی	فرماندهی	نظامی و عملی	مهارتی و عملی		مکانیکی	ارگانیکی
ج.ا.ا.	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
پاکستان			**	**	*	*	*	*	*	*	*	*
ترکیه			**	**	*	*	*	*	*	*	*	*
امریکا	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*

** به صورت محدود

مناسب‌ترین رویکرد توانمندسازی، چه در حوزه نگرشی (مکانیکی و ارگانیکی) و چه در حوزه مکانیزم اجرایی (پروژه‌ای و فرایندی)، رویکرد ترکیبی می‌باشد. استفاده از هر چهار رویکرد مکانیکی، ارگانیکی، پروژه‌ای و فرایندی ضروری به نظر می‌رسد. توانمندسازی نسل جوان نیروهای مسلح لزوماً باید در چارچوب نگرش سیستمی متناسب با معیار شرایط محیطی، قلمرو موضوعی و شرایط سازمانی صورت پذیرد.

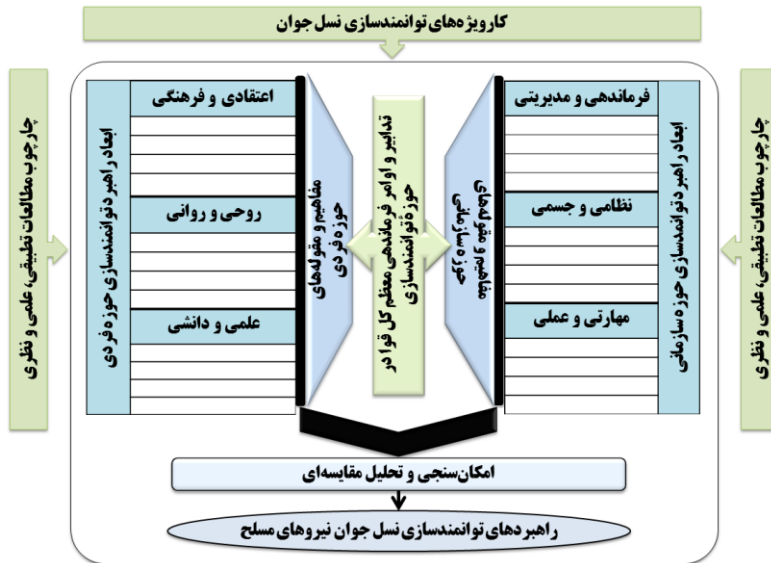
چارچوب نظری تحقیق: در تحقیقاتی که از نوع نظریه‌پردازی و به روش داده بنیاد صورت می‌پذیرد، طرح چارچوب نظری، فاقد موضوعیت می‌باشد. باین وجود، پژوهشگران با نگرش دقیق به دیدگاه توانمندسازی نیروی انسانی و انسان از دیدگاه اسلام، حوزه‌های تدابیر و اوامر فرماندهی معظم کل قوا و استفاده از مطالعات تطبیقی و نظری و علمی انجام شده، ساختار راهبرد توانمندسازی نیروی انسانی را تابع طبقه‌بندی به شرح زیر می‌دانند.



شکل ۱: ابعاد راهبرد توانمندسازی نیروی انسانی (محقق ساخته)

توضیح این‌که با توجه به اهمیت قابلیت‌های اجتماعی در رویکرد جدید به توانمندسازی نیروی انسانی، در این دسته‌بندی قابلیت اجتماعی در دو بُعد اعم از اعتقادی و فرهنگی به معنای عام و مهارتی و عملی مدنظر هست که بُعد اعتقادی و فرهنگی در طبقه‌بندی شکل ۱ در ذیل قابلیت‌های فردی دسته‌بندی گردید و بُعد مهارتی و عملی در ذیل قابلیت‌های سازمانی لحاظ شده است. با این حال، از نگاهی دیگر می‌توان قابلیت‌های اجتماعی را با ابعاد ذکرشده به صورت یک حوزه مستقل نیز در کنار حوزه‌های فردی و سازمانی در نظر گرفت.

مدل مفهومی این تحقیق مبتنی بر ماهیت و ساختار توانمندسازی نیروی انسانی و با در نظر گرفتن مؤلفه‌ها و شاخص‌های هر دو بعد قابلیت‌های فردی و سازمانی به شرح شکل ۲ است:



شکل ۲: مدل مفهومی تحقیق

(محقق ساخته)

روشناسی

تحقیق از نظر ماهیت اکتشافی است و از نظر هدف کاربردی- توسعه‌ای می‌باشد و با رویکرد آمیخته (کیفی و کمی) اجرا شده است. قلمرو موضوعی تحقیق، حوزه مدیریت منابع انسانی و حوزه ادبیات مدیریت دفاعی است. قلمرو مکانی تحقیق، کشور جمهوری اسلامی ایران و قلمرو سازمانی آن نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران می‌باشد. این تحقیق در سال‌های ۱۳۹۵ و ۱۳۹۶

انجام شده است و قلمرو زمانی تحقیق، به سال‌های ۱۳۶۸ تا ۹۵/۷/۷ محدود شده و افق زمانی برای پیاده‌سازی راهبردهای ارائه شده ۱۴۰۴ می‌باشد.

جامعه آماری تحقیق به دو بخش تقسیم شده است و مشتمل بر الف- تدابیر و اوامر فرماندهی معظم کل قوا و حجم آن متن قابل دسترس بیانات معظم له در قلمرو زمانی تحقیق است. ب- خبرگان نیروهای مسلح شامل کلیه فرماندهان و مدیران که دست‌کم دارای دو صفت مشترک تحصیلات عالی (حداقل کارشناسی ارشد و معادل آن) و حداقل ۲۰ سال تجربه در قلمرو موضوعی تحقیق هستند. نمونه‌گیری از بیانات مقام معظم رهبری به روش نظری صورت گرفته است و نمونه‌گیری از جامعه آماری گروه خبرگان نیروهای مسلح به روش هدفمند بوده و حجم آن ۳۰ نفر می‌باشد.

اطلاعات تحقیق به دو روش کتابخانه‌ای علمی و تخصصی با ابزار فیش‌برداری و روش میدانی (پیمایشی) با ابزار پرسشنامه محقق ساخته گردآوری شده است. روش تجزیه و تحلیل اطلاعات کیفی مبتنی بر فرایند تحلیل نظریه مفهوم‌سازی بنیادی است و روش تجزیه و تحلیل اطلاعات کمی مبتنی بر مقایسه زوجی عوامل برتر انتخاب راهبرد است. اعتبارسنجی روایی منابع مورد مطالعه به صورت رفت و برگشتی مرسوم در تئوری مفهوم‌سازی بنیادی است و سنجش قابلیت اعتماد (پایایی) منابع با استفاده از چهار معیار معروف (تطبيق، قابلیت فهم، قابلیت تعمیم، کنترل) پارکر و رافی (۱۹۹۷) انجام شده است.

تجزیه و تحلیل داده‌ها و یافته‌های تحقیق

کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی: در این تحقیق از سه مرحله کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی برای رسیدن به مفاهیم، مقوله‌ها و راهبردهای توانمندسازی "علمی و دانشی" نسل جوان نیروهای مسلح در چارچوب تدابیر و اوامر فرماندهی معظم کل قوا مطابق با جداول ۳ و ۴ استفاده شده است.

جدول ۳: نتایج حاصل از دو مرحله کدگذاری باز و کدگذاری محوری در بعد "علمی و دانشی"

گزاره‌های منتخب (داده‌ها)	کد (مفهوم)	مفاهیم	مقوله‌ها	بعد
۲۲	۷۶	۲۰	۴	علمی و دانشی

جدول ۴: نمونه‌ای از نتایج حاصله دو مرحله کدگذاری باز و کدگذاری محوری در بعد "علمی و دانشی"

مقوله	مفاهیم	کد (مفهوم)	گزاره‌های منتخب (داده‌ها)	شناسه
ارتقاء علم و دانش نظامی	ارتقاء دانش نظامی	دانش نظامی را در خودتوان تقویت کنید.	جوانان عزیز! فرزندان عزیز من! خودتان را با علم و عمل بسازید. دانشجویان! افسران جوان! هر چه می‌توانید، ایمان و دانش نظامی و انضباط و اخلاص و شجاعت را در خودتان تقویت کنید. نقش شما، نقش شرافتمندانه و بزرگی است. افتخار شما، یک افتخار بی‌بدیل است.	۷۳۰۷۱۳۰۰۹۰۳
	علم‌گرایی	پرداختن به روش‌های علمی	اتکا به خود، پرداختن به روش‌های علمی در همه بخش‌های مختلف، ظهور در چهره یک نیروی امین، عزیز، سربلند و محبوب.	۷۹۰۷۱۸۰۲۹۰۲
		علمی بودن،	شما جوان، مؤمن و انقلابی هستید. بحمدالله، تربیت شده قرآنید. محیط پیشرفت آماده است. چشم و دل شما روشن است. پس باید پیش بروید. لذا، همان‌طوری که برادر عزیزمان، سردار فرمانده دانشگاه، یادآوری کردند، من بر همان اصول و موازین گفته‌شده قبلی، یعنی علمی بودن، نظامی بودن، معنوی و عرفانی بودن و دائم در حال پیشرفت بودن، تأکید می‌ورزم.	۷۴۰۸۱۷۰۱۳۰۶
		تکیه روی علم	تکیه من روی نظامیگری، مثل تکیه روی علم و تقوا و معنویت، بر فلسفه‌ای مبتنی است. ما در انقلاب و در اسلام، ظاهرسازی و صورت‌بی‌معنا و بی‌روح اصلاً نداریم. هر صورتی، معنایی و هر لفظی، مضمونی	۷۴۰۸۱۷۰۱۷۰۲

مقوله	مفاهیم	کد (مفهوم)	گزاره‌های منتخب (داده‌ها)	شناسه
			<p>دارد. اگر چیزی را توقع داریم، به خاطر این است که ریشه فلسفی آن را با اعتقاد تمام، در دل می‌پرورانیم. در مورد دانشگاه امام حسین هم - که بحمدالله نام و خاستگاه و خصوصیات دیگر و امروز پرچمش، حسینی است - چنین است. حسینی باشید و حسینی بمانید. خودتان را در میدان حسینی پرورش و رشد دهید و بدانید که طریق سعادت دنیا و آخرت همین است و خدای متعال، به شما کمک خواهد کرد.</p>	
	علم گرایی روزافزون	خودتان را بیشتر بدانید مجهر کنید.	<p>هر چه می‌توانید جوانان نیروهای مسلح! خودتان را بیشتر بدانید، با عمل، با تقوا و پرهیزگاری و پاک‌دامنی مجهر کنید. بدانید خدا با شماست و ان‌شاءالله دعای حضرت بقیه‌الله (ارواحنا فداه) پشتیبان شماست.</p>	۸۷۰۲۱۲۰۷۲۰۱
	علم نظامی‌گری	سواد رزمی و تخصص‌های لازم،	<p>آمادگی حقیقی، یعنی ایمان، انگیزه، آموزش، سواد رزمی، تخصص‌های لازم، آماده‌به‌کاری و استحکام شخصیت. شخصیت اخلاقی و شخصیت رفتاری باید دارای آن‌چنان استحکامی باشد که جاذبه‌های گوناگون و فریبنده نتواند آن را تحت تأثیر قرار بدهد و آن را دلیل خودش کند.</p>	۸۳۰۷۲۲۰۹۲۰۵

جدول ۵: راهبرد توانمندسازی "علمی و دانشی" در مرحله کدگذاری انتخابی

شناسه	مفاهیم	مقوله‌ها	گزاره راهبردی	ابزار	هدف	راهبرد
۷۶۰۷۰۵۰۲۱۰۲	پیشرفت	جهاد علمی و دانشی	*		جهاد علمی و دانشی با بهره‌گیری از هوش و قابلیت‌های فردی و خصالت‌های برجسته انسانی نسل جوان به‌منظور ارتقاء علم و دانش نظامی در نیروهای مسلح	
۷۸۰۶۱۰۰۲۴۰۱	پیشرفت بینش		*			
۸۳۱۰۰۲۰۵۲۰۴	علم‌آموزی		*			
۷۹۰۷۱۸۰۲۷۰۴	مسلح به علم		*			
۸۸۰۷۱۴۰۸۵۰۱	پیشرفت دانشی		*			
۸۲۱۰۰۴۰۴۱۰۲	مجاهدت علمی		*			
۸۳۱۰۰۲۰۵۱۰۵	محیط علمی		*			
۷۴۰۸۱۷۰۱۴۰۲	حمایت علمی		*			
۹۱۰۶۲۷۰۹۴۰۴	اشتغال در محیط علمی		*			
۷۰۱۱۱۹۰۰۵۰۱	قابلیت‌های فردی علمی و تخصصی	هوش و قابلیت‌های فردی		*		
۷۸۱۱۱۹۰۰۴۰۰۴	قابلیت‌های خارق‌العاده آگاهی			*		
۷۶۰۷۰۵۰۲۰۰۲	ایده			*		
۹۵۰۷۰۷۱۰۵۰۱	توانمندی علمی	خصالت‌های برجسته انسانی		*		
۸۸۱۱۳۰۰۸۶۰۱	دانایی و هوشیاری ویژه			*		
۸۳۰۷۲۲۰۴۷۰۱	دانایی			*		
۹۰۰۷۲۲۰۸۹۰۱	یادگیری اسلامی و انقلابی			*		
۷۳۰۷۱۳۰۰۹۰۳	ارتقاء دانش نظامی	ارتقاء علم و دانش نظامی		*		
۷۹۰۷۱۸۰۲۹۰۲	علم‌گرایی			*		
۷۴۰۸۱۷۰۱۳۰۶				*		
۷۴۰۸۱۷۰۱۷۰۲				*		
۸۷۰۲۱۲۰۷۲۰۱			علم‌گرایی روزافزون		*	
۸۳۰۷۲۲۰۹۲۰۵	علم نظامی‌گری			*		

توصیف راهبردهای توانمندسازی "علمی و دانشی" نسل جوان نیروهای مسلح: با توجه به مفاهیم و مقوله‌های مرتبط با بُعد علمی و دانشی، راهبرد توانمندسازی نسل جوان نیروهای مسلح مستخرج از تدابیر و اوامر فرماندهی معظم کل قوا^(مدظله‌العالی) به شرح زیر توصیف می‌گردد:

راهبرد: جهاد علمی و دانشی با بهره‌گیری از هوش و قابلیت‌های فردی و خصلت‌های برجسته انسانی نسل جوان به منظور ارتقاء علم و دانش نظامی در نیروهای مسلح

توصیف راهبرد: دانایی و کیفیت منابع و نیروی انسانی به‌عنوان مهم‌ترین، باارزش‌ترین و گران‌مایه‌ترین سرمایه و منبع یک سازمان، نقش عمده‌ای در ارتقاء علم و دانش و توسعه پایدار جامعه دارد. باید توجه داشت که دانش، شامل ابعاد فنی و علمی می‌شود و عموماً از طریق تحصیلات دانشگاهی کسب می‌شود و جنبه نظری دارد. مهارت یا قابلیت کارکنان در انجام وظایف محول، عمدتاً از طریق تجربه کسب می‌شود، اگرچه حتی می‌تواند از طریق تحصیلات دانشگاهی توسعه یابد.

از منظر مقام معظم رهبری، ارتقاء دانش نظامی، تنها از طریق جهاد علمی به مفهوم شکستن مرزهای دانش با بهره‌گیری از هوش و قابلیت‌های فردی (تخصص، مهارت و...) و همچنین تکیه بر خصلت‌های برجسته انسانی (دانایی، ایده، آگاهی و...) نسل جوان نیروهای مسلح حاصل خواهد شد.

بهره‌برداری مناسب از این سرمایه بزرگ، موجب ارتقاء علم و دانش نظامی شده و در نتیجه سعادت‌مندی جوانان، جامعه و نیروهای مسلح را به ارمغان می‌آورد.

یافته‌های تحقیق:

با توجه به مطالعات علمی و تطبیقی انجام‌شده و تعیین نقاط ضعف و قوت هریک از رویکردهای مطرح در توانمندسازی نیروی انسانی، با توجه به آنچه در رویکردهای توانمندسازی از منظر مقام معظم رهبری بیان شد: از دیدگاه پژوهشگران مناسب‌ترین رویکرد توانمندسازی، چه در حوزه نگرشی (مکانیکی و ارگانیکی) و چه در حوزه مکانیزم اجرایی (پروژه‌ای و فرایندی)، رویکرد ترکیبی است که در چارچوب منویات مقام معظم رهبری، مبتنی بر رعایت اصل "آرمان‌گرایی توأم با واقع‌نگری در تمامی امور" استخراج گردید.

به‌عبارت‌دیگر، پژوهشگران در چارچوب منویات مقام معظم رهبری و فرماندهی کل قوا، مبنی بر رعایت اصل آرمان‌گرایی توأم با واقع‌نگری در تمامی امور، ضمن شناخت و تحلیل آرمان‌های نیروهای مسلح از یک‌طرف و تجزیه و تحلیل وضع موجود رویکردهای توانمندسازی در نیروهای

مسلح (چه در مطالعات تحقیقی و چه در محاورات تخصصی) از دیگر سو، به این نتیجه رسیده‌اند که امر توانمندسازی نسل جوان نیروهای مسلح لزوماً باید در چارچوب نگرش سیستمی و متناسب با شرایط و آرمان‌های سازمانی و کشوری صورت پذیرد. در این نگرش، استفاده از هر چهار رویکرد مکانیکی، ارگانیکی، پروژه‌ای و فرایندی بررسی شده متناسب با معیار شرایط محیطی، قلمرو موضوعی و شرایط سازمانی، ضروری به نظر می‌رسد. با این نگاه قطعیت هریک از رویکردهای موردنظر در چارچوب نگرش سیستمی متناسب با شرایط، موضوع و سازمان موردنظر قابل تغییر می‌باشد.

بر اساس توصیف راهبردهای توانمندسازی "علمی و دانشی" که در این مقاله ارائه شده است، ساختار راهبرد و بیانیه راهبرد توانمندسازی نسل جوان نیروهای مسلح بر اساس رهنمودهای حضرت امام خامنه‌ای^(مدظله العالی) به شرح زیر مطرح می‌گردد.

ساختار راهبرد توانمندسازی نسل جوان بر اساس رهنمودهای حضرت امام خامنه‌ای^(مدظله العالی):

گفتمان حضرت امام خامنه‌ای^(مدظله العالی) به عنوان یک گفتمان ارزشی و مبتنی بر دکترین آرمان‌گرایی توأم با واقع‌نگری، علاوه بر این که تمامی ویژگی‌های برتر نظریه‌های کلاسیک توانمندسازی نیروی انسانی را دارا می‌باشد، از این جهت که متضمن نگاهی جامع نسبت به انسان است، از تمامی آن نظریه‌ها متمایز است. از این رو، پژوهشگران، به دو دلیل زیر تحلیل گفتمان معظم له را در این تحقیق، به عنوان پیش‌نیاز، برای ارائه ساختار راهبرد و سپس تدوین بیانیه راهبردهای توانمندسازی "علمی و دانشی" نسل جوان نیروهای مسلح لازم می‌دانند: ۱- لزوم بررسی تحلیلی و مقایسه‌ای برخی نظریه‌های کلاسیک حوزه توانمندسازی نیروی انسانی با گفتمان حضرت امام خامنه‌ای^(مدظله العالی). ۲- لزوم شناخت گفتمان حضرت امام خامنه‌ای^(مدظله العالی) در جهت دستیابی به راهبردهای توانمندسازی نسل جوان نیروهای مسلح

آنچه مسلم است نگاه صرفاً روان‌شناختی نسبت به توانمندسازی نیروی انسانی از آن جهت که تمامی ابعاد مادی و روحی و روانی نیروی انسانی را دربر نمی‌گیرد، نگاهی عقیم و ناقص می‌باشد. این در حالی است که در آموزه‌های اسلامی انسان موجودی دویعدی و همه‌جانبه است که در سیر مراحل حیات و تکامل خود نیازمند پرداختن به هر دو بعد می‌باشد. با توجه به تمرکز و تأکید خاص مقام معظم رهبری به فلسفه وجودی انسان از دیدگاه اسلام و همچنین عنایت ویژه معظم له به لزوم جامعیت الگوها و راهبردهای توانمندسازی، راهبردهای ارائه شده در بعد علمی و دانشی در

این تحقیق بر اساس رهنمودهای ولی امر مسلمین توانسته است نارسایی‌ها و خلأهای مدل‌های رایج توانمندسازی نیروی انسانی را بپوشاند.

پژوهشگران با بررسی دقیق تدابیر و اوامر فرماندهی معظم کل قوا و استفاده از مطالعات تطبیقی و مطالعات نظری، ساختار راهبرد توانمندسازی نیروی انسانی را تابع طبقه‌بندی نشان داده‌شده در شکل ۱ می‌دانند.

بیانیه راهبرد توانمندسازی "علمی و دانشی" نسل جوان نیروهای مسلح

بیانیه راهبرد توانمندسازی نسل جوان نیروهای مسلح بر اساس رهنمودهای حضرت امام خمینه‌ای (مدظله‌العالی) در بعد "علمی و دانشی" به شرح زیر ارائه می‌گردد:

«توانمندسازی نسل جوان نیروهای مسلح، تنها با تکیه بر باور به خدا و ارزش‌های اسلامی و انقلابی و توسعه از طریق: جهاد علمی و دانشی صورت خواهد گرفت.

در این مسیر نیروهای مسلح از ابزارهای زیر برای دستیابی به اهداف توانمندسازی نسل جوان بهره خواهد برد: بهره‌گیری از هوش و قابلیت‌های فردی و خصلت‌های برجسته انسانی نسل جوان به منظور ارتقاء علم و دانش نظامی در نیروهای مسلح»

نتیجه‌گیری و پیشنهاد

الف - نتیجه‌گیری:

در پاسخ به پرسش فرعی تحقیق که عبارت بود از این که مفاهیم، مقوله‌ها و راهبردهای توانمندسازی "علمی و دانشی" نسل جوان نیروهای مسلح در چارچوب تدابیر و اوامر فرماندهی معظم کل قوا کدام‌اند؟

مطابق با ۲۰ مورد مفاهیم و ۴ مورد مقوله ارائه‌شده در جدول ۴، راهبرد توانمندسازی "علمی و دانشی" نسل جوان نیروهای مسلح در چارچوب تدابیر و اوامر فرماندهی معظم کل قوا به شرح زیر ارائه می‌گردد:

«جهاد علمی و دانشی با بهره‌گیری از هوش و قابلیت‌های فردی و خصلت‌های برجسته انسانی

نسل جوان به منظور ارتقاء علم و دانش نظامی نیروهای مسلح»

در پاسخ به پرسش اصلی تحقیق که عبارت بود از این که با توجه به تدابیر و اوامر فرماندهی معظم کل قوا چه راهبردهایی موجب توانمندسازی "علمی و دانشی" نسل جوان نیروهای مسلح می‌گردد؟

بر اساس نظرسنجی انجام شده در قالب پرسش نامه محقق ساخته، راهبردهای توانمندسازی "علمی و دانشی" نسل جوان نیروهای مسلح در چارچوب تدابیر و اوامر فرماندهی معظم کل قوا مورد تأیید خبرگان نیروهای مسلح می‌باشد.

ب- پیشنهادها :

پیشنهادهای کاربردی به ستاد کل نیروهای مسلح و مراکز بهره‌بردار از این تحقیق عبارت است از:
 ۱- با توجه به لزوم تحول بنیادین (سطح تئوریک و کاربردی) در تمامی حوزه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر آموزه‌های اصیل اسلام و تدابیر و منویات امامین انقلاب اسلامی، ستاد کل نیروهای مسلح رشته مدیریت راهبردی منابع انسانی را در مقطع تحصیلی دکتری در دانشگاه عالی دفاع ملی ایجاد نماید.

۲- با توجه به نتایج این تحقیق، ستاد کل نیروهای مسلح طرح راهبردی (اهداف، راهبردها، سیاست‌ها، دستورالعمل‌ها و آئین‌نامه‌های اجرایی) توانمندسازی نسل جوان با تأکید بر تدابیر و اوامر فرماندهی معظم کل قوا را در بعد "علمی و دانشی" تدوین کرده و جهت اجرا به مبادی ذی‌ربط ابلاغ نماید.

۳- برای نهادینه‌سازی راهبردهای توانمندسازی "علمی و دانشی" در چرخه آموزشی و قرار دادن آن در سیر مراحل تکاملی نیروی انسانی، ستاد کل نیروهای مسلح محتوا و سرفصل‌های تعلیم و تربیت نسل جوان را در مراکز آموزشی بازنگری نماید.

سایر موضوعاتی که می‌توان به‌عنوان پیشنهاد برای تحقیقات بعدی مورد توجه قرار داد به شرح زیر ارائه می‌گردد:

۱- با توجه به وجود دو مدل تصمیم‌گیری سیاسی و منطقی در سازمان‌ها (برایسون، ۱۳۹۱)، این تحقیق بر اساس مفروضات مدل برنامه‌ریزی منطقی، راهبردهای توانمندسازی نسل جوان نیروهای مسلح را ارائه داده است. لذا در راستای تکمیل این تحقیق، دیگر پژوهشگران می‌توانند بر اساس مفروضات مدل تصمیم‌گیری سیاسی، سیاست‌های توانمندسازی نسل جوان نیروهای مسلح را در چارچوب تدابیر و اوامر فرماندهی معظم کل قوا در بعد "علمی و دانشی" ارائه نمایند.

۲- به‌منظور پایش هوشمندانه راهبردهای ارائه شده در این تحقیق و شناسایی و ریشه‌یابی انحرافات و مغایرت‌ها و پی‌ریزی برنامه‌های بهبود در جهت تحقق آن‌ها، دیگر پژوهشگران می‌توانند نقشه راهبرد توانمندسازی نسل جوان نیروهای مسلح را در چارچوب تدابیر و اوامر فرماندهی معظم کل

قوا در بعد "علمی و دانشی" ارائه دهند تا امکان مدیریت عملکرد سازمان‌های نیروهای مسلح در این باره فراهم گردد.

۳- با توجه به ضرورت ارزیابی دقیق توانمندی کارکنان، دیگر پژوهشگران می‌توانند شاخص‌ها و معیارهای عینی، جامع، منسجم و پویای ارزشیابی توانمندسازی نسل جوان نیروهای مسلح را در بعد "علمی و دانشی" ارائه نمایند.

فهرست منابع:

- "قرآن کریم"، ترجمه الهی قمشه‌ای (۱۳۷۸)، قم: فاطمه الزهرا (سلام اله علیها)
- امام خامنه‌ای (مدظله العالی) (۱۳۹۰)، "حدیث ولایت"، لوح فشرده مجموعه رهنمودهای فرماندهی معظم کل قوا، تهران: مؤسسه پژوهشی فرهنگی انقلاب اسلامی

الف - منابع فارسی

- احمدوند، علی محمد؛ قاضی زاده فرد، سیدضیاءالدین؛ کاظمی، سیدعباس؛ نواب اصفهانی، محمدرضا (۱۳۹۲)، "ارائه الگوی انتخاب راهبرد در حوزه دفاع از انقلاب اسلامی"، فصلنامه راهبرد دفاعی، سال یازدهم، شماره ۴۳، ص ۶۲
- اسکات، سینیتا؛ ژافه، دنیس (۱۳۷۵)، "تواناسازی کارکنان"، ترجمه مهدی ایران‌نژاد پاریزی، چاپ اول، انتشارات مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت، کرج
- بابایی، علی اکبر (۱۳۸۱)، "تواناسازی کارکنان: سرمایه‌گذاری بی جایگزین"، ماهنامه تدبیر، سال سیزدهم، شماره ۱۲۹، ص ۶۸
- خرمشاد، محمدباقر؛ علیپور، رضا (۱۳۹۴)، "راهبردهای فعال‌سازی جوانان در راستای ارتقای اقتدار ملی جمهوری اسلامی ایران"، فصلنامه راهبرد دفاعی، سال سیزدهم، شماره ۴۹، ص ۱۹۰
- رستمی، محمود (۱۳۸۶)، "فرهنگ واژه‌های نظامی"، ستاد مشترک ارتش جمهوری اسلامی ایران، تهران
- عبدالحی، بیژن؛ نوه‌ابراهیم، عبدالرحیم (۱۳۸۶)، "توانمندسازی کارکنان (کلید مدیریت منابع انسانی)"، ویرایش، تهران
- نصرت‌پناه، سیاوش؛ بازرگانی، محمد؛ بیگدلی، محمدتقی (۱۳۹۳)، "طراحی نظام ارزشیابی اثربخشی آموزش در سازمان‌های نظامی بر پایه الگوی تعالی سازمانی"، فصلنامه راهبرد دفاعی، سال دوازدهم، شماره ۴۸، ص ۷۶
- کینلا، دنیس سی (۱۳۸۳)، "توانمندسازی منابع انسانی"، ترجمه مهدی ایران‌نژاد پاریزی و معصوم‌علی سلیمیان، نشر مدیران، تهران
- نظری، غلام‌رضا؛ نیکچه‌فراهانی، حمید (۱۳۸۷)، "مدل بلوغ قابلیت کارکنان چارچوبی نظام‌مند جهت بکارگیری در پروژه‌های منابع انسانی"، مجموعه مقالات هفتمین همایش

کیفیت و بهره‌وری در صنعت برق ایران، شرکت متن، پژوهشگاه نیرو، تهران، صص ۲۱۵-

۲۰۰

- وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح، "مجموعه قوانین و مقررات استخدامی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران به انضمام قانون تشکیل ودجا"، (۱۳۸۶)، تهران: معاونت حقوقی و امور مجلس

ب - منابع انگلیسی

- Bowen, D. E., & Lawler, E.E. (1992). The Empowerment of Service Workers: What, Why, When. Sloan Management Review.
- Bandura. Albert (1982). Self-Efficiency Mechanism in Human Agency. American Psychologist. Vol. 37. No. 2. pp. 122-147.
- Parker. Lee D. & Roffey. Bet H. (1997). Methodological Themes: Back to the Drawing Board: Revisiting Grounded Theory and the Everyday Accountant's and Manager's Reality. Accounting, Auditing & Accountability Journal. 10 (2).
- Quinn, R.E. and G.M. Spreitzer (1997), The road to empowerment: seven questions every leader should consider organizational dynamics, Journal of Quality Management.
- Spritzer, G.M. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation. Academy of Management Journal.
- Thomas, K.W. & Velthouse, B.A. (1990). Cognitive Elements of Empowerment: An Interpretive Model of Intrinsic Task Motiveation. Academy of Management Review. Vol.15. No.4: 666-681

ج - سایت‌ها

- علویان‌زو، سیدرضا (۹۵/۵/۱۴)، "تعریف جوان"، قابل‌دسترس در:
-<http://hekmatmotahar.tebyan.net/post/314>
- فرخ‌پور، مهدی (۱۳۸۸)، "بررسی تأثیر نقش و جایگاه آموزش بر توانمندسازی کارکنان"، قابل‌دسترس در:
-<http://jobportal.ir/s-Default.aspx?ID=۳>

