

شاپا چاپی: ۶۹۸۰ - ۲۲۵۱
شاپا الکترونیکی: ۵۲۳۴ - ۲۶۴۵

نشریه علمی
مدیریت اسلامی

(پاییز ۱۴۰۰، سال ۲۹، شماره ۳: ۱۳۵ - ۱۰۳)



طراحی راهبردی مدل توانمندسازی مجریان امر به معروف و نهی از منکر در موضوع پوشش اسلامی

حسین تاج آبادی*

مینو اصلانی**

سیداصغر جعفری***

مجید رمضان****

دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۰۴/۰۴

پذیرش نهایی: ۱۴۰۰/۰۹/۱۳

چکیده

در دسترس بودن شاخص‌های عملیاتی که بتواند در تدقیق مؤلفه‌ها راهبری کند؛ یک استراتژی کاربردی در بسیاری از مسائل اجتماعی است. دسترسی به مدلی که بتواند در حل مسائل فرهنگی کمک‌کننده باشد؛ یک پژوهش کاربردی است که می‌تواند در مسائل اجتماعی مؤثر افتد. در این میان بسیاری از مسائل اجتماعی به‌عنوان موضوعات مهم و حساس در این عرصه نیازمند شاخص‌های ویژه، براساس چارچوب‌های عمل فرهنگی و حکومتی است. شاخص‌های فرهنگی توانمندسازی مجریان امر به معروف و نهی از منکر در موضوع پوشش اسلامی نیز از موارد مهمی است که در نحوه مواجهه با جامعه هدف، به‌عنوان یک توانمندساز نقش‌آفرینی می‌کند. تحقیق حاضر در پی اکتشاف مفاهیم، مقوله‌ها و راهبردهای توانمندسازی مجریان امر به معروف و نهی از منکر در موضوع پوشش اسلامی به روش نظریه داده بنیادی است. در این پژوهش که با رویکرد آمیخته (کیفی و کمی) اجرا می‌گردد، محورها و رئوس اصلی یک مدل اجرایی قابل‌اتکا در این حوزه مورد بحث و بررسی قرار گرفته است و در نتیجه براساس یک الگوی پارادایمی نسبت به احصاء شاخص‌های اصلی مدل اقدام گردیده است.

کلیدواژه‌ها: توانمندسازی؛ فرهنگ، امر به معروف و نهی از منکر؛ شاخص فرهنگی؛ پوشش.

* دانشیار، گروه مدیریت، رشته فقه و حقوق اسلامی دانشگاه صنعتی مالک اشتر، تهران، ایران. Aslani1375@gmail.com

** نویسنده مسئول: دانشجوی دکتری رشته مدیریت، گرایش منابع انسانی، دانشگاه صنعتی مالک اشتر، تهران، ایران.

Elmi.pa@shmail.ir

*** دانشیار، گروه حقوق و روابط بین‌الملل، دانشگاه صنعتی مالک اشتر، تهران، ایران.

**** دانشیار، گروه مدیریت، رشته مدیریت منابع انسانی، دانشگاه صنعتی مالک اشتر، تهران، ایران.

مقدمه

توجه به جایگاه حجاب در نظام مسئولیت‌پذیری جامعه به‌ویژه جامعه‌ای که پس از انقلاب اسلامی تقید حجاب از افتخارات آن محسوب شده و نقطه متمایز آنکه نشان از عمق دین‌مداری و ارزش محوری است احیاء دین و اجب الهی بوده، از اهمیت بالاتری برخوردار است. هم‌چنین از سویی دیگر دیدگاه‌های متفاوتی را به خود اختصاص داده و به‌عنوان الگویی از رفتار اجتماعی به‌شمار می‌آید که بیش از سایر الگوها در معرض ارزشیابی انتقادی مورد تغییر و تعدیل قرار گرفته است. (معصومی، ۱۳۸۹: ۹۸)

با نیم‌نگاهی به اتفاقات سال‌های اخیر در حوزه امر به معروف و نهی از منکر کاملاً واضح است که مجریان از توانمندی لازم نه‌تنها برخوردار نبوده بلکه در بسیاری موارد این حرکت‌ها نتیجه معکوس به همراه داشته است و بعضاً موجب سرخوردگی امرین به معروف و ناهیان از منکر نیز بوده و شاید این شائبه را به‌وجود آورده است که دیگر کاری نمی‌شود کرد. اما حقیقت امر این است که اگر چنانچه مدل عملیاتی و متناسب با نیاز امروز برای توانمندسازی مجریان طراحی شود، می‌تواند ضمن ایجاد اطمینان خاطر برای امرین و ناهیان، چارچوبی مشخص از یک‌سو و شیوه عمل مطلوب را از سوی دیگر رقم بزند.

با طراحی این مدل، گروه مرجع مجریان در سایه استفاده از سازوکار ایده‌پرداز و عملیاتی امر به معروف و نهی از منکر به اسلوب‌ها و روش‌های گوناگونی مجهز می‌شوند که می‌توانند با استعانت از آن، روند انجام درست و متعهدانه را در حوزه پوشش اسلامی بهبود بخشیده و توسعه دهند.

این پژوهش با مدنظر قرار دادن این مسأله و تلاش برای پاسخ به سؤالات زیر در پی یافتن مدل اجرایی برای ارتقاء توانمندی مجریان امر به معروف و نهی از منکر در موضوع پوشش اسلامی است. طراحی این مدل می‌تواند در تدقیق بسیاری از حوزه‌های عمل مؤثر واقع گردد و از تشتت عملیات اجرایی در موضوع پوشش جلوگیری به عمل آورد:

سوال اصلی

- مدل توانمندسازی مجریان امر به معروف و نهی از منکر در موضوع پوشش اسلامی چگونه طراحی می شود؟

سؤالات فرعی

- مدل توانمندسازی مجریان امر به معروف و نهی از منکر در موضوع پوشش اسلامی دارای چه ابعادی است؟
- مدل توانمندسازی مجریان امر به معروف و نهی از منکر در موضوع پوشش اسلامی چه مؤلفه‌هایی دارد؟
- شاخص‌های مدل توانمندسازی مجریان امر به معروف و نهی از منکر در موضوع پوشش اسلامی چیست؟

تعاریف

سابقه استفاده از اصطلاح توانمندسازی به دموکراسی صنعتی و دخیل نمودن کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمان تحت‌عنوان تیم‌سازی، مشارکت و مدیریت کیفیت جامع برمی‌گردد. این اصطلاح در سال ۱۹۸۰ به سرعت موضوع روز شد و توسط نظریه پردازانی چون کانگر و کانگو^۱، اسپریتزر^۲، کنت بلانچارد^۳، جان پی کارلوس^۴ و آلن راندلف مورد بسط و گسترش قرار گرفت. (دانایی فرد، ۱۳۸۳: ۱۱۲)

اصطلاح توانمندسازی از دهه ۱۹۸۰م به بعد، رواج بیشتری یافته است. در چند سال گذشته در بسیاری از کتاب‌ها و مقالات به مفهوم توانمند شدن اشاره گشته و به کاربرد این اصطلاح برای هر چیزی از تشکیل گروه تا سازمان‌های غیرمتمرکز معمول شده است. توانمند شدن در رشته‌های روان‌شناسی، جامعه‌شناسی و دین‌شناسی ریشه‌هایی دارد که به دهه‌های گذشته حتی قرن‌های گذشته برمی‌گردد.

1. Conger & Kanungo
2. Speritzer
3. Kent Blanchard
4. John.P.Carlos

در دهه‌های اخیر، توانمندسازی کارکنان به عنوان یکی از دغدغه‌های مدیران تبدیل شده؛ زیرا حجم کاری مدیران به سرعت افزایش یافته است. بنابراین مدیران باید به زیردستان خود اعتماد کنند؛ در واقع شرایط کاری و رقابت سازمان‌ها بیش از هر چیز دیگری مدیران را وادار به توانمندسازی کارکنان می‌کند. به طوری که امروزه توانمندسازی کارکنان یکی از اعجاز‌آورترین رویکردهای توسعه منابع انسانی است؛ که منجر به بالندگی نیروی انسانی و سازمان می‌شود. توانمندسازی یک حرکت دائمی است و اهمیت آن همواره روبه افزایش است؛ چراکه اساس توسعه در کسب و کار امروز، همگام بودن با تغییرات اجتماعی، دستاوردهای تکنولوژی و تقاضای محیط رقابتی است و سازمان‌ها نیازمند افرادی هستند که بتوانند بهترین استفاده از تکنولوژی پیشرفته را ارائه دهند، نوآوری‌ها را بیابند و بتوانند محصولات و خدمات خود را بهبود بخشند. (وجت، ۱۹۹۰: ۶۱)^۱

تعریف توانمندسازی

کلمه Empowerment از فعل Empower به معنی "دادن قدرت یا اختیار به شخصی برای انجام عملی" گرفته شده و بر "توانمندسازی فردی" دلالت دارد. (ادونس، ۱۳۸۴: ۴۱۱). توانمندسازی افراد به معنی تشویق افراد برای مشارکت بیشتر در تصمیم‌گیری‌هایی است که بر فعالیت آن‌ها مؤثر است؛ یعنی فضایی برای افراد فراهم شود تا بتوانند ایده‌های خوبی را بیافرینند و آن‌ها را به عمل تبدیل کنند. توانمندسازی، عنصر حیاتی کسب و کار در دنیای نوین است. اهدافی مانند نزدیک تر شدن بیشتر به مشتری، بهبود خدمات پس از فروش، ارائه مداوم نوآوری، افزایش بهره‌وری و در دست گرفتن میدان رقابت برای سازمان‌هایی به دست خواهد آمد که راه‌های جدیدی برای توانمند ساختن افرادشان یافته‌اند.^۲ (اسمیت جین، ۲۰۰۰)

نقش نیروی انسانی^۳ ماهر و کارآمد در تحقق اهداف سازمان، امری بدیهی و غیرقابل انکار است و شکی نیست که ثروت ملی یک کشور و به عبارت بهتر سرمایه انسانی در قالب مهارت‌ها، سازمان‌ها و انگیزه‌هایشان ظاهر می‌شود. مدیران باید به منظور بهره‌گیری هر چه بیشتر از نیروی انسانی شاغل عوامل انگیزشی مؤثر در تحریک آنان را به درستی شناسایی کرده و تلاش نمایند که

1. vgt

2. Smith Jane

3. Human Resource

هر چه بیشتر این توان را در مسیر اهداف سازمان قرار دهند. (ریاحی، بهرور، ۱۳۸۳: ۵۸)

مبانی نظری و پیشینه

پیشینه پژوهش:

الف) نقاط اشتراک و افتراق با موضوع مطالعات

مجموع بررسی‌ها درباره‌ی سوابق موضوع تحقیق نشان می‌دهد گرچه درباره‌ی متغیرهای این تحقیق، پروژه‌ی تحقیقاتی خاصی در کشور انجام شده است، اما از لحاظ نوع روش تحقیق (داده بنیاد با محوریت تدابیر و اوامر مقام معظم فرماندهی کل قوا) کمتر پژوهشی در این حوزه مشاهده می‌گردد. با این حال، جنبه دانش‌افزایی تحقیقات انجام‌شده در حوزه‌ی توانمندسازی قابل‌انکار نیست و این حاکی از توجه به نقش نیروی انسانی به‌خصوص مجریان بخش‌های مختلف، به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های قدرت و اثربخشی سازمانی می‌باشد.

موضوع این تحقیق از نظر روش تجزیه و تحلیل داده‌ها، و نیز روش گردآوری داده‌ها با برخی از پیشینه‌های مورد بررسی تفاوت دارد. اما از لحاظ اهداف و سؤالات تحقیق، با پیشینه‌ها اشتراک دارد.

ب) نکات مغفول واقع‌شده در تحقیقات قبلی

هیچ‌کدام از تحقیقات قبلی به طراحی و ارائه‌ی راهبردهای توانمندسازی مجریان امر به معروف و نهی از منکر در موضوع پوشش اسلامی نپرداخته‌اند. هم‌چنین در تحقیقات قبلی به‌طور جامع و یک‌جا به تمامی جوانب موضوعات مرتبط با توانمندسازی مجریان پرداخته نشده است و هر کدام قسمتی از این موضوعات مرتبط با حوزه‌ی توانمندسازی را مورد پژوهش قرار داده‌اند.

رویکردهای توانمندسازی نیروی انسانی

با توجه به اینکه اشتراک در مبانی، ویژگی‌ها، کارکردها و ساختارها هر کدام به‌تنهایی یا ترکیبی می‌توانند به‌عنوان معیاری در دسته‌بندی موضوعات به‌شمار آیند، موضوع توانمندسازی و رویکردهای شناخته‌شده در این حوزه نیز براساس تبعیت از همین قاعده، از دسته‌بندی‌های متفاوتی

پیروی نموده است. (دانایی فرد، ۱۳۸۳: ۱۰۳)

لذا، محققین و اندیشمندان علم مدیریت، برای الگوهای ارائه شده در حوزی توانمندسازی نیروی انسانی، دسته‌بندی‌های متفاوتی قائل شده‌اند، محقق در این بخش از تحقیق خود به دو رویکرد دسته‌بندی مبتنی بر نوع نگرش حاکم بر توانمندسازی و دسته‌بندی براساس مکانیزم اجرایی توانمندسازی به شرح ذیل اشاره کرده است:

رویکردهای توانمندسازی نیروی انسانی مبتنی بر نوع نگرش

محققین و نظریه‌پردازان سازمانی و مدیریت تا دهه‌ی ۱۹۹۰ توانمندسازی را فرآیند تفویض اختیار و مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها می‌دانستند. اما، از دهه‌ی ۹۰ به بعد نظریه‌پردازان و صاحب‌نظران روان‌شناسی سازمان توانمندسازی را مفهومی چند بعدی می‌دانند که فقط تفویض اختیار و قدرت تصمیم‌گیری از سوی مدیران مافوق به کارکنان رده‌ی 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 چند بعدی است و برای افراد مختلف معانی متفاوتی دارد (کوپن و اسپریتزر، ۱۹۹۷: ۳۱۸). براساس وجود همین دیدگاه‌ها، کوپن و اسپریتزر با بررسی ادبیات و مطالعه‌ی میدانی در سطح مدیران میانی شرکت‌های پیش‌تاز، دو رویکرد متفاوت برای توانمندسازی تشخیص داده‌اند. (دسترنج، ۱۳۸۳: ۹۰)

رویکردهای توانمندسازی مبتنی بر مکانیزم اجرا

براساس 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 فرآیندهای توسعه منابع انسانی پیگیری می‌گردد.

رویکرد فرایندی در توانمندسازی یک رویکرد مستمر، همه‌جانبه و بهبودیابنده می‌باشد، درحالی‌که رویکرد پروژه‌ای یک رویکرد مقطع، حسب شرایط، نامنظم و ناپیوسته می‌باشد.

(آنسلم، ۱۳۸۷: ۱۰۷)

سیاست‌ها و خط‌مشی‌های حرکتی توانمندسازی اسلامی

۱- ظرفیت‌سازی برای آگاهی و آگاهی بخشی بارویکرد آگاهی از مسئولیت‌ها، حقوق و اخلاق:

فضای اندیشه‌ای حاکم بر توانمندسازی اسلامی، همواره عمل آگاهانه را جستجو می‌کند. آگاهی‌طلبی و آگاهی‌بخشی محور حرکتی و ظهور کنش‌های انسان صاحب چنین تفکری است. توانمندسازی اسلامی، آگاهی را منوط و منحصر به یک حوزه، طبقه و یا عملکرد اجتماعی نمی‌داند. بلکه فضیلت آگاهی را در تمامی سطوح و حوزه‌های کارکردی جامعه قابل بروز و ظهور می‌داند.

چنین فضایی در رمزگشایی کنش‌ها و هنجارهای شبه‌ناک، همواره معمار و متبحر است و قابلیت‌های سفسطه‌آمیز حیات اجتماعی، مسیر حقیقت‌طلبی این جامعه را مخدوش نمی‌نماید

۲- ساماندهی کنش‌ها، هنجارها و عرصه‌های تصمیم‌گیری^۱ در فضای کار و تولید، براساس حاکمیت حق و عدالت (حق‌شناسی)^۲:

همان‌گونه که ذکر شد عمل آگاهانه در توانمندسازی اسلامی، شأن و رتبه‌گرانداری دارد اما این عمل در چه بستر و با چه مقیاس و سنج‌های سنجیده و پذیرفته می‌شود و در عرصه حیات اجتماعی ظهور می‌یابد؟

تجلی‌گاه بنیادین عمل آگاهانه و صالح، محوریت حق است. (مصباح یزدی، ۱۳۸۵: ۹۳) توانمندسازی اسلامی، شاخصه‌ها و ملاک عمل خویش را از منبعی معتبر و همه‌سونگر کسب می‌کند. تدوین هنجارهای اجتماعی و مقیاس توانمندی هدف‌دار، براساس شاخص واحدی به نام حق، صورت می‌پذیرد. چنین روندی مانعی مستحکم در مقابل چندگانگی‌های عملکردی و طبع‌آزمایی‌های بی‌بنیان در این حوزه خواهد بود. از طرفی برپایی قسط و عدالت به‌عنوان یک وظیفه ریشه‌دار در همه کارکردهای توانمندسازی اسلامی، تجلی یافته است. مفهوم عدالت به‌معنای عملی «وضع کل شیء فی موضعه»^۲ اسلوب‌های حرکتی این تفکر را جهت‌دهی نموده و میزانی به‌نام حق و عدالت را در تقریر همه بایسته‌ها و شایسته‌های این توانمندسازی، بروز و ظهور

1. Decision-making
2. Gratitude

داده است. (نصیری، ۱۳۹۰: ۶۷)

۳- برنامه‌ریزی عملیاتی در تدوین سیاست‌های توانمندسازی:

در این مبحث مجموعه بسته‌های اجرایی که می‌تواند در مسیر کاهش آسیب‌ها و حتی پیشگیری از بروز و ظهور آن‌ها در مجموعه سیاست‌ها و برنامه‌های توانمندسازی اسلامی مؤثر باشند؛ مورد بررسی قرار می‌گیرند. شناسایی خط‌مشی‌های حرکتی می‌تواند آغاز مناسبی برای حرکت در این مسیر باشد. (عبداللهی، ۱۳۸۶: ۱۱۲)

- حفظ کرامت انسانی
- شناسایی چالش‌ها و آسیب‌ها
- حفظ برادری و برابری و اصل وحدت
- عدم لحاظ خواسته و تمنیات شخصی و گروهی
- تلاش برای افزایش شاخص سرمایه اجتماعی و توافق ارزشی
- برنامه‌ریزی جامع با لحاظ اصلح در ارکان مهمی چون مردم، سرزمین، حکومت و حاکمیت
- لحاظ اصل ولایت‌پذیری و اطاعت در همه اصول و روش‌ها (قربانی، ۱۳۸۱: ۸۹)

بایسته‌های فرآیند توانمندسازی اسلامی

در فرآیند حرکتی موردنظر به چند شیوه سنجش و ارزیابی نیازمندیم.

- ۱- تبیین وضعیت موجود؛
 - ۲- مقایسه و تحلیل با شاخصی به نام وضعیت مطلوب؛
 - ۳- بررسی فرآیند محور.
- تبیین وضعیت موجود این امکان را برای ما فراهم می‌کند که نقاط عزیمت، خطر و سرفصل‌های کمک‌رسان را بشناسیم و با یک نقشه راه به مسیر خویش ادامه دهیم. هم‌چنین در شیوه مقایسه و تحلیل سرفصل‌های حرکتی و هم‌چنین نقاط قوت و ضعف قابل استخراج خواهد بود. علاوه بر این می‌توان به وسیله تحلیل به علت‌یابی مورد نیاز الگو نیز همت گمارد. اما در ادامه کار می‌بایست کل مجموعه مورد بررسی را با یک نگاه کلان و البته به صورت فرآیندی مورد بررسی قرار داد تا بتوان از دام چاله‌های نظریه‌پردازی و آرمان‌سازی صرف در امان بود.

(ابوالقاسمی، ۱۳۸۴: ۶۹)

سازماندهی تدوین سیاست‌ها و برنامه‌های توانمندسازی اسلامی در مسیر شناسایی و مبارزه با آسیب‌ها در پنج محور عمده:

۱- خط‌مشی‌های کلان؛

۲- تشکیلات و سازمان؛

۳- ظرفیت‌ها و سرمایه‌های انسانی، اجتماعی و سرمایه‌ای؛

۴- آموزش‌ها و مهارت‌ها؛

۵- فرهنگ عمومی (همان: ۹۰).

رویکردهای توانمندسازی مبتنی بر نگاه دینی

فضای توانمندسازی در مکتب دینی، در کنار نظریه‌پردازی‌ها و ارائه تئوری‌های لازم برای تحقق یک زندگی شهروندی سالم، مسیرهای عملیاتی را معرفی می‌نماید که شهروند جامعه اسلامی می‌تواند در آن حتی کوچک‌ترین راهکارهای عمل در حیات فردی و اجتماعی خود را بیابد.

اهمیت دوچندان عمل نیکان در توانمندسازی:

در زندگی شهروندی، افراد با ویژگی‌ها و تفاوت‌های چشمگیری زندگی می‌کنند. در این میان برخی به لحاظ ویژگی‌های خاصی که در آن‌ها بروز و ظهور دارد، دارای شأن و مرتبه والاتری نسبت به دیگران هستند که در فرهنگ دینی لفظ السابقون در باره آنها به کار می‌رود. (برای مطالعه بیشتر ر.ک به: عظیمی، ۱۳۹۶)

زندگی شهروندی در قبال نقش چنین اشخاصی می‌تواند با تغییرات و تحولات عمده‌ای روبه‌رو گردد. اما همواره باید در نظر داشت که اگر این نقش فقط با حفظ ملاک‌های ظاهری محقق گردد زندگی جمعی با خطرات زیادی مواجه خواهد شد.

توجه به فروع دین و درخشش نقش امر به معروف و نهی از منکر

در ساختار جامعه اسلامی، مسئولیت از بالا شروع و به پایین منتهی می‌شود؛ سپس همین مسئولیت به‌طور تصاعدی افزایش می‌یابد. در واقع، مسئولیت در نظام اسلامی مانند مخروطی است

که رهبر در جایگاه رأس آن و دیگران به مثابه بدنه آن در قبال یکدیگر مسئولیت دارند. اگر این مسئولیت دوجانبه به نحو احسن انجام گیرد، چنین جامعه ای همواره در اعتدال و توازن به سر می برد و پیوسته سلامت و پاکی خویش را نگاه خواهد داشت.

توجه دادن به هویت عمومی شاخصه های اخلاقی در توانمندسازی:

تأکیدی که فرهنگ دینی بر حفظ اصول اخلاقی در توانمندسازی دارد را می توان با بررسی مستندات بسیاری که در این باره در متون دینی آمده است، به روشنی دریافت.

توجه دادن به انجام اعمال آگاهانه در توانمندسازی:

در توانمندسازی قدم اول در معرفی هر شخص به عنوان شهروند صالح، این است که وی دارای بصیرت و بینش و آگاهی در راستای انجام اعمال باشد.

شهروند جامعه اسلامی، برای شناخت اصول اخلاقی درست و نادرست استفاده از دو منبع وحی و عقل را لازم می شمارد.

در بسیاری از متون اسلامی از عقل به عنوان روشن گر و مدبر و راهنما نام برده شده است و شأن عقل در هدایت انسان دارای مرتبت بسیار والایی است.

راهکارهای علمی فرهنگ دینی در ماهیت یابی توانمندسازی با توجه به اعمال آگاهانه را در نمودار زیر را می توان خلاصه نمود:



شکل ۱. راهکارهای عملی فرهنگ دینی در ماهیت یابی توانمندسازی با توجه به اعمال آگاهانه

رویکرد و روش پژوهش

در این تحقیق با توجه به بهره‌گیری از رویکرد آمیخته (روش‌های کیفی و کمی) از ترکیبی از ابزارهای مناسب به شرح زیر استفاده شده است.

الف- روش تجزیه و تحلیل اطلاعات کیفی

تجزیه و تحلیل اطلاعات کیفی برخلاف روش‌های کمی، هم‌زمان با مرحله‌ی گردآوری داده‌ها و به‌طور توأم انجام می‌شود. در این رویکرد، زمینه‌ی هر نمونه‌ی تحقیق براساس نتایج تجزیه و تحلیل نمونه‌ی قبلی مشخص می‌شود. بدین لحاظ، فرآیند تحقیق تا اندازه‌ی زیادی غیرساختاریافته و وابسته به زمینه و موضوع تحقیق است. در ضمن، روش کیفی بر قابلیت‌های تحلیلی محقق استوار است و از ساختار دقیق، فرآیندی و گام‌به‌گام برخوردار نیست. این امر در جایی که انعطاف و تمام‌نگری (به‌جای دقت و جزءنگری) موردنظر باشد، یک مزیت به‌شمار می‌رود (غفاریان، ۱۳۸۲). به عبارت دیگر، نظریه‌ی مفهوم‌سازی بنیادی اساساً روشی برای تحلیل داده‌هاست و نه فنی برای گردآوری داده‌ها (هومن، ۱۳۸۵) و متضمن ایجاد مفاهیم از طریق فرآیند کدگذاری است. یعنی، عملیاتی که از طریق آن داده‌ها تجزیه، مفهوم‌سازی و به‌طور جدید منظم می‌شوند. (کوربین، ۱۹۹۰)^۱

هم‌چنین اشاره می‌گردد که نوع داده‌های این تحقیق در زمره‌ی داده‌های ثانویه به‌شمار می‌آید. تجزیه و تحلیل این قبیل داده‌ها را معمولاً تجزیه و تحلیل ثانوی می‌نامند. (گلاسر، ۱۹۶۷)^۲ استراسو نیز در این خصوص می‌گوید: «یک نظریه‌پرداز داده بنیاد این مواد را با استفاده از روش نمونه‌گیری نظری و با استفاده از روش‌های معمول کدگذاری نماید» (استراسو و همکاران، ۱۳۹۰).

در فرآیند تحلیل نظریه مفهوم‌سازی بنیادی سه‌مرحله‌ی همپوش مشخص وجود دارد که رویه‌های نمونه‌گیری نوعاً براساس آن‌ها انتخاب می‌شود. این سه فرایند عبارت است از:

۱. کدگذاری باز؛

۲. کدگذاری محوری؛

۳. کدگذاری انتخابی (دانایی فرد و دیگران، ۱۳۸۳).

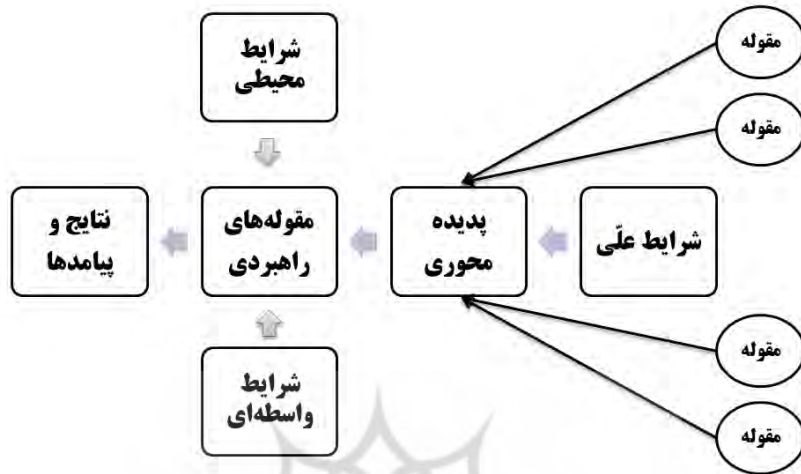
1. corbin
2. glasser

در این پژوهش از سه مرحله‌ی همپوش برای رسیدن به مفاهیم، مقوله‌ها و راهبردها توانمندسازی مجریان، استفاده می‌شود. مراحل تحلیل داده‌ها در نمودار زیر نشان داده شده است:



شکل ۲. مراحل تحلیل داده‌ها (دانایی فرد و دیگران، ۱۳۸۳)

در فرآیند عملیاتی روش نظریه‌پردازی داده‌بنیاد، داده‌های تحقیق به این ترتیب به وجود می‌آیند که ابتدا سؤال و هدف پژوهش مطرح می‌شود و سپس برای پاسخ به این سؤال، داده‌های لازم جمع‌آوری می‌شود. داده‌هایی که از منابع اطلاعاتی (اسناد و مدارک و...) به دست می‌آیند، در قالب جداولی سیر تکاملی خود را طی می‌کنند. همان‌طوری که قبلاً اشاره شد سه عنصر اصلی روش نظریه‌پردازی داده‌بنیاد مفاهیم، مقوله‌ها و قضیه‌ها هستند. برای رسیدن به این سه عنصر اساسی، ابتدا نکات کلیدی داده‌ها احصاء و برای هر نکته یک کد معین می‌شود. سپس با مقایسه کدها، چند نکته که اشاره به یک جنبه‌ی مشترک پدیده‌ی مورد بررسی دارند، عنوان مفهوم را به خود می‌گیرند. آن‌گاه چند مفهوم، یک مقوله و از چند مقوله، قضیه‌هایی در قالب یک نظریه متجلی می‌گردد. مدل پارادایمی تدوین راهبردهای توانمندسازی مجریان به روش داده‌بنیاد در شکل زیر نشان داده شده است.



شکل ۳. مدل پارادایمی نظریه داده بنیادی (دانایی فرد و همکاران به نقل از کریس ول، ۲۰۰۵: ۸۵)

ب- روش تجزیه و تحلیل اطلاعات کمی

در بخش تجزیه و تحلیل اطلاعات کمی از آمار توصیفی برای شناخت ویژگی‌های جمعیت شناختی و در صورت نیاز از آمار استنباطی برای اعتباریابی و اولویت‌بندی راهبردهای افزوده استفاده می‌گردد و برای پردازش داده‌ها نیز از نرم‌افزار اس. پی. اس. استفاده شده است.

قلمرو تحقیق

قلمرو این تحقیق با عنایت به مدل مفهومی اعتبار سنجی - اصلاح مدل در سطح ملی بوده و با جامعه مخاطبان مشخص قابل انجام خواهد بود.

الف- قلمرو موضوعی: این رساله به دنبال بررسی موضوع شیوه اجرایی مجریان امر به معروف و نهی از منکر در موضوع پوشش اسلامی و هم‌چنین پیشنهاد یک مدل اجرایی در این زمینه است

ب- قلمرو مکانی: این پژوهش در دانشگاه صنعتی مالک اشتر و در تهران انجام خواهد شد داده‌کاوی و محیط انجام این پژوهش نیز در شهر تهران در نظر گرفته شده است. این شهر به دلیل بافت ویژه اجتماعی، ویژگی‌های جمعیتی، اهمیت آن در هدایت و جهت‌دهی سبک زندگی و

هم‌چنین جایگاه آن در سیاست‌گذاری فرهنگی و اجتماعی محیط مناسبی برای انجام این پژوهش است. هر چند در نهایت مدل محصول می‌تواند یک مدل فراگیر ملی قلمداد شود.

ج- قلمرو زمانی: این قلمرو با نظر به وضعیت پنج‌ساله اخیر در موضوع شیوه عمل مجریان امریه معروف و نهی از منکر در موضوع پوشش اسلامی (۱۳۸۹-۱۳۹۴) تلاش می‌کند تا با نگاهی به این دوره پنج‌ساله مدلی را متناسب با نیازشناسی دقیق در یک دوره پنج‌ساله آینده ارائه دهد.

جامعه آماری تحقیق و حجم آن

جامعه آماری این تحقیق در دو گروه زیر سازماندهی می‌شود:

الف- تدابیر و اوامر فرماندهی معظم کل قوا: شامل متن کلیه بیانات مقام معظم رهبری و فرماندهی کل قوا از سال ۱۳۶۸ تا ۹۵/۷/۷ است.

ب- خبرگان: تعدادی از مدیران و نخبگان حوزه امریه معروف و نهی از منکر که دست‌کم دارای دو صفت مشترک تحصیلات عالی (حداقل کارشناسی ارشد و معادل آن) و حداقل ۲۰ سال تجربه در حوزه مدیریت منابع انسانی هستند، انتخاب می‌گردند.

روش نمونه‌گیری و حجم آن

روش نمونه‌گیری و حجم نمونه به تفکیک جامعه آماری این تحقیق به شرح زیر ارائه می‌گردد:

الف- روش نمونه‌گیری از مجموعه بیانات مقام معظم رهبری و فرماندهی معظم کل قوا: نمونه‌گیری از مجموعه بیانات مقام معظم رهبری و فرماندهی معظم کل قوا مبتنی بر نظریه پردازی داده بنیادی است که مستلزم جمع‌آوری و تحلیل هم‌زمان و زنجیره‌وار داده‌ها با روش نمونه‌برداری نظری است. به این معنی که محقق اشکالی از جمع‌آوری داده‌ها را انتخاب می‌کند که متون مفاهیم اساسی را در راستای تولید یک نظریه به دست خواهند داد. به عبارتی، نمونه‌برداری ارادی است (نه تصادفی) و متمرکز بر تولید راهبردهای توانمندسازی بوده و تا اشباع نظری ادامه پیدا می‌کند.

ب- روش نمونه‌گیری از جامعه خبرگان: نمونه‌گیری از جامعه خبرگان به روش هدفمند جهت انجام نظرسنجی است که در مرحله اعتباریابی و اولویت‌بندی راهبردهای افزایش‌دهنده، تعداد

۱۴ نفر از خبرگان انتخاب می‌گردند.

روش گردآوری اطلاعات

در این تحقیق برای گردآوری داده‌ها از دو روش زیر استفاده شده است:

الف- روش کتابخانه‌ی علمی و تخصصی.

ب- روش میدانی (پیمایشی).

در مرحله‌ی گردآوری اطلاعات به منظور انتخاب گزاره‌هایی مناسب و مرتبط با موضوع توانمندسازی مجریان، رویکرد تمام‌خوانی متن تدابیر و اوامر فرماندهی معظم کل قوا (مدظله‌ی العالی) در دستور کار قرار گرفت. قریب به هزار متن به دقت مطالعه و ۱۲۵ گزاره منتخب گردید. بیانات معظم‌له حتی زمانی که موضوع مرتبط با توانمندسازی نبود، نیز مورد توجه و استفاده قرار گرفت. در این گام، روش گردآوری داده‌ها از نوع مطالعه و بررسی اسنادی بوده و محققین با حفظ بی‌طرفی، اقدام به انتخاب گزاره‌های متناسب و مرتبط با موضوع تحقیق از بیانات مقام معظم رهبری و فرماندهی معظم کل قوا نموده است.

ابزارهای گردآوری اطلاعات

ابزارهای جمع‌آوری اطلاعات در این تحقیق به تفکیک روش‌های گردآوری اطلاعات به شرح زیر استفاده شده است:

الف- ابزار روش کتابخانه‌ی علمی و تخصصی: فیش‌برداری از مستندات و آرشیو مدارک، کتب، پایان‌نامه‌ها، مقالات علمی و پژوهشی، سایت‌های اینترنتی معتبر و آرشیو بیانات مقام معظم رهبری و فرماندهی معظم کل قوا در قالب لوح فشرده حدیث ولایت است.

ب- ابزارهای روش میدانی: اسناد و پرسش‌نامه‌ی محقق ساخته است.

جدول ۱. کیفی و کمی آمار مصاحبه‌شوندگان

جنسیت	تحصیلات	رشته تحصیلی	تعداد(نفر)
مرد	دکتری	آینده‌پژوهی	۱
مرد	دکتری	جامعه‌شناسی	۱
زن	دکتری	برنامه‌ریزی	۳
زن	دکتری	حقوق	۱

جنسیت	تحصیلات	رشته تحصیلی	تعداد(نفر)
زن	دکتری	مردم‌شناسی	۱
مرد	دکتری	فلسفه	۱
مرد	دکتری	حقوق	۲
مرد	دکتری	مردم‌شناسی	۲
زن	دکتری	آینده‌پژوهی	۱
زن	دکتری	جامعه‌شناسی	۱

شرح علامات اختصاری

ذکر چند نکته پیرامون علائم اختصاری استفاده‌شده در تحلیل مصاحبه‌ها ضروری است:

P: مخفف کلمه Point و نشان‌دهنده «نکته کلیدی» می‌باشد.

A,B,C,D,E,F,G,H,I,J,K,L,M,N: بیانگر هر یک از موردهای مصاحبه می‌باشند.

X برای عوامل سرمایه انسانی، m برای عوامل سرمایه ساختاری، Y برای عوامل سرمایه

اجتماعی.

۱،۲،۳،...: بیانگر شماره نکته کلیدی است، به‌طور مثال، PB8 نشانگر نکته کلیدی هشتم از

مصاحبه B ام است.

برای شناسایی عوامل تشکیل‌دهنده سرمایه انسانی مجریان امر به معروف و نهی از منکر، متن

هر ۱۴ مصاحبه پیاده‌سازی و مکتوب شد و سپس نکات کلیدی از آن‌ها استخراج گردید. در

مجموع، در رابطه با سرمایه انسانی، از مصاحبه اول ۸ نکته، از مصاحبه دوم ۸ نکته، از مصاحبه سوم

۱۰ نکته، از مصاحبه چهارم ۱۳ نکته، از مصاحبه پنجم ۱۳ نکته، از مصاحبه ششم ۱۰ نکته، از

مصاحبه هفتم ۱۰ نکته، از مصاحبه هشتم ۱۰ نکته از مصاحبه نهم ۷ نکته از مصاحبه دهم ۷ نکته، از

مصاحبه یازدهم ۸ نکته، از مصاحبه دوازدهم ۱۱ نکته، از مصاحبه سیزدهم ۵ نکته و از مصاحبه

چهاردهم نیز ۵ نکته اخذ شد. در ادامه کدهای مستخرج از سوال اول مصاحبه آورده شده است:

سؤال اول مصاحبه:

ویژگی‌های اصلی سرمایه انسانی گروه مجریان امر به معروف و نهی از منکر در موضوع

پوشش اسلامی چه می‌باشد؟

جدول ۲. نکات کلیدی و کدگذاری باز درباره مطالعه مورد A

نشانهگر	نکات کلیدی	کدهای باز
PA _{x1}	توجه به روش‌های جدید و مطابق فرهنگ اسلامی و بومی	دانشی بودن
PA _{x2}	سرمایه‌های انسانی مبعث استفاده از راه‌های غلط و درست گذشته است	تجربه
PA _{x3}	ارتباط مستقیم با ولایت بیشتر احساس می‌شود.	ولایت‌مداری
PA _{x4}		رازداری
PA _{x5}		تعهد
PA _{x6}	توجه به روش‌های جدید و به‌روز در طراحی مدل	خلاقیت و نوآوری
PA _{x7}	نگهداری سرمایه انسانی متخصص درحوزه مجریان یک نیاز اساسی است)	رضایت
PA _{x8}		انگیزش

یافته‌های پژوهش

بخش اول: کدگذاری باز

در فرآیند کدگذاری باز، محققین اقدام به افراز کدها، مفاهیم، زیر مفاهیم، مقوله‌ها و زیر مقوله‌ها از گزاره‌های منتخب می‌نمایند که شرح اجمالی آن در جداول زیر ارائه شده است:

جدول ۳. برخی از کدگذاری باز گزاره‌های منتخب

اعتماد و تکیه به نیروهای ذاتی و درونی ایران اسلامی	نیروی انسانی کارآمد	چشم و دل شما روشن است	خودتان را در همه جبهه‌ها و عرصه‌های گوناگون آماده کنید	مایه افتخار	نوآوری، ابتکار،	دلدادگی به آرمان‌ها
مغزهای متفکر خودمان باید ما را مجهز کنند.	نیروی انسانی مؤمن و آزاده	باید پیش بروید	کارآمد باشد	نبود فسادها و ذلت‌پذیری‌ها	استعداد عمیق،	دلدادگی به مردم

الگوی مالک اشتر برای فرماندهی	دل‌های پاک	نگذارید این حالت طهارت و قداستی که به‌طور بی‌سابقه در نیروهای مسلح ما به‌وجود آمده، خدشه‌دار شود؛ نگذارید.	باایمان باشید	علمی بودن،	نیروی انسانی سرافراز.	دست‌های ماهر و مبتکر سازنده و مبتکر خود ما هستند که باید ما را مجهز کنند.
با عظمت در میدان معنویت؛ عظمت روح.	روزبه‌روز اکار را را پیش ببرد.	روزبه‌روز زیادترکردن صفا و نورانیت و طهارت	با روحیه باشید	نظامی بودن،	آشنایی روزافزو ن با دوران دفاع مقدس است.	روح‌های بزرگ ما هستند که باید ما را مجهز کنند.
صلابت در میدان نبرد همراه است	تلاش و کارتان	مسئولیت عظیم امنیت در کشور را با آگاهی و با معرفت بر دوش گرفته	با مردم و در کنار مردم باشید	معنوی و عرفانی بودن،	مجهز و آماده به لحاظ آمادگی علمی	به خودتان متکی باشید.
عظمت در میدان نبرد	فرزندان عزیز من در همه سازمان‌ها و بخش‌ها با احساس توانایی وظایفشان را به بهترین وجهی دنبال کنند.	بی‌شک خواهد توانست خواستہ مردم عزیز ما را در این مقوله بسیار پُراهمیت برآورده کند.	مایه زینت و پشتوانه مستحکمی برای مردم بودن	دائم در حال پیشرفت بودن،	مجهز و آماده به لحاظ آمادگی فنی	تکیه اصلی ما به نیروهای خودی است.

نام آور	ابتکار عمل لازم است	آمادگی های رزمی	مجموعه‌ی وجود مادر راستای اهداف الهی	این دژ و این حصار را برای ملت بزرگ ایران اطمینان بخش تر کنید	اقتدار ملت، یک حقیقت چندجانبه است؛	سازماندهی بسیجی
خود را آماده نگه دارند	روحیه‌ی بسیجی	آمادگی های ایمان و معنویت	فراگرفتن خوب،	خودتان را بیشتر با دانش مجهز کنید.	آگاه، دانشمند،	(مفهوم بسیج) عبارت است از نوآوری و ابتکار
روحیه‌ی دفاع از آرمان‌ها و از ملت‌ی که به آن‌ها اعتماد کرده است	روحیه‌ی جوان، مبتکر،	اقتدار به مدد و کمک سلاح	انضباط خوب،	خودتان را بیشتر با عمل مجهز کنید.	اهل تحقیق	علم‌آموزی بسیجی
این را وظیفه‌ی خود بدانند که حصار مستحکمی در مقابل توطئه‌های دشمنان و شرارت دشمنان علیه ملت ایران خواهند بود	روحیه‌ی جوان پیشرو، دارای اعتماد به نفس.	نیروی معنوی و قدرت روحی مرد مسلح	بدانید خدا با شماست و ان شاء الله دعای حضرت بقیة الله (ارواحنا فداه) پشتیبان شماست.	خودتان را بیشتر با تقوا و پرهیزگاری و پاکدامنی مجهز کنید.	روحیه‌ی جوان دارای اعتماد به نفس	صفای قلبی

بخش دوم: کدگذاری محوری

مرحله دوم تجزیه و تحلیل داده‌ها در نظریه پردازی داده‌بنیاد کدگذاری محوری می‌باشد. همان‌طور در بخش یک این فصل تحت عنوان کدگذاری باز داده‌ها مشاهده گردید، با خرد شدن داده‌ها در این مرحله، اقدام به شناسایی مقوله صورت گرفت. در واقع در کدگذاری محوری همان داده‌ها، دوباره با ایجاد روابط بین مقوله‌ها به نوعی جدید به یکدیگر مرتبط می‌شوند (استراس و

همکاران، ۱۳۹۰).

با توجه به این که مقوله محوری این تحقیق «توانمندسازی مجریان» می باشد، سایر مقوله ها در گرد این مقوله، و با چارچوب الگوی پارادیمی سازماندهی می گردند. در ادامه ی این بخش به تشریح کدگذاری محوری پرداخته شده است.

دسته بندی مقوله ها

مقوله های حاصل از کدگذاری باز در شش دسته به شرح زیر تقسیم بندی می گردد.

مقوله های علی

این مقوله ها مبین شرایط علی یا مقدم می باشند و به حوادث، وقایع و اتفاقاتی که به وقوع یا رشد و گسترش پدیده توانمندسازی نسل جوان در نیروهای مسلح منجر می شود، اطلاق می گردد، در حقیقت این مقوله ها علت و دلیل نیاز و الزام نیروهای مسلح به توانمندسازی مجریان را مطرح می کنند.

در تحقیق حاضر دو مقوله «رسالت سازمانی» و «وظایف و مأموریت های سازمانی» به عنوان شرایط علی تشخیص داده شد.

مقوله محوری

این مقوله مبین حادثه یا اتفاق اصلی است (برای مجموعه ای از مقولات فرعی و اصلی) که از یک سلسله کنش ها/کنش های متقابل برای کنترل یا اداره کردن آن وجود دارد و به آن مربوط می شود (اشتراوس و کوربین، ۲۰۰۸).

مقوله های محیطی

این مقوله ها که به مقوله های زمینه ای هم معروف هستند، زمینه ی سلسله خصوصیات ویژه ای است که به پدیده ای دلالت می کند. زمینه نشان گر یک سلسله شرایط خاصی است که در آن راهبردها انجام می شوند.

در تحقیق حاضر سه مقوله ی «اقتضائات توانمندسازی»، «فرهنگ تحول» و «فرهنگ تحول اسلامی» به عنوان شرایط محیطی تأثیر گذار بر راهبردها تشخیص داده شده اند. تعداد مفاهیم و کدهای مرتبط با این سه مقوله در جدول زیر نشان داده شده است

مقوله‌های واسطه‌ای

این مقوله‌ها که به مقوله‌های میانجی و مداخله‌گر هم معروف هستند، نشان‌گر یک سلسله شرایط خاصی هستند که راهبرد را تحت تأثیر قرار می‌دهند.

شرایط میانجی شرایط کلی و وسیع‌تری است که بر چگونگی راهبردها اثر می‌گذارند و باید دانست که همه‌ی شرایط الزاماً درباره‌ی موارد صدق نمی‌کند. این به خود ما بستگی دارد که تشخیص بدهیم از کدام‌یک در تجزیه و تحلیل خود استفاده کنیم و در صورت لزوم چگونه آن‌ها راهبردها را آسان یا مشکل‌ساخته و در صورت لزوم چگونه آن‌ها راهبردها را اداره و کنترل می‌کنند. در این تحقیق سه مقوله‌ی «تقویت‌کننده‌ها»، «تضعیف‌کننده‌ها» و «قابلیت روحی و فکری» به‌عنوان شرایط مداخله‌گر تأثیرگذار بر راهبردها تشخیص داده شده‌اند.

مقوله‌های راهبردی

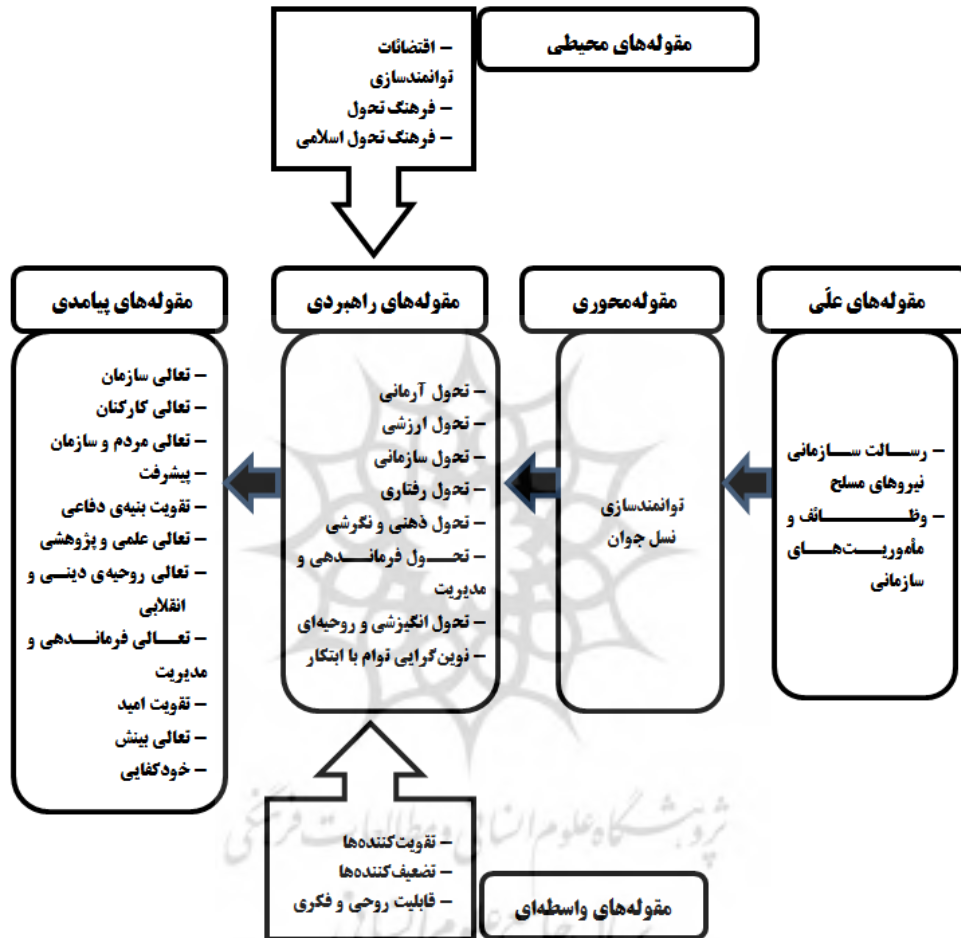
این مقوله‌ها راهبردهایی برای کنترل، اداره و برخورد با پدیده‌ی محوری یعنی توانمندسازی مجریان امر به معروف و نهی از منکر را ارائه می‌دهند. در واقع مقوله‌های راهبردی ابزارهایی مناسبی برای تحقق توانمندسازی مجریان امر به معروف و نهی از منکر را ارائه می‌دهند. در این تحقیق مقوله‌های «تحول آرمانی، تحول ارزشی، تحول سازمانی، تحول رفتاری، تحول ذهنی و نگرشی، تحول فرماندهی و مدیریت، تحول انگیزشی و روحیه‌ای، و مقوله‌ی نوین‌گرایی توأم با ابتکار» به‌عنوان مقوله‌های راهبردی تشخیص داده شده‌اند.

مقوله‌های پیامدی

این مقوله‌ها نتیجه و حاصل راهبردها در مقابله، اداره و کنترل پدیده‌ی توانمندسازی مجریان امر به معروف و نهی از منکر می‌باشند. پیامدها ممکن است واقعی یا ضمنی باشند و در حال یا آینده به وقوع بپیوندند. پیامدهای یک سلسله رفتارها، ممکن است به بخشی از شرایط مانند زمینه یا عوامل میانجی تبدیل شوند و روی راهبردها اثر گذارند یا آن‌ها ممکن است بخشی از شرایط باشند.

در این تحقیق مقوله‌های «تعالی سازمان، تعالی علمی و پژوهشی، تعالی کارکنان، تعالی بینش، خودکفایی، تعالی روحیه‌ی دینی و انقلابی، تعالی مردم و نظام، پیشرفت، تعالی فرماندهی و مدیریت، تقویت بنیه‌ی دفاعی و تقویت امید» به‌عنوان مقوله‌های پیامدی تشخیص داده شده‌اند که در جدول زیر با ارائه‌ی تعداد مفاهیم و کدهای مرتبط با این ۱۱ مقوله، شناسنامه‌ی تفصیلی

مقوله‌های پیامدی به تصویر کشیده شده است:



شکل ۴. مقوله‌های شش‌گانه تحقیق در چارچوب الگوی پارادایمی

بخش سوم: کدگذاری انتخابی

با توجه به این که نظریه‌پردازی به‌عنوان هدف اصلی نظریه‌پردازی بنیادی به‌شمار می‌رود، برای تبدیل تحلیل‌ها به نظریه، طبقه‌بندی‌ها باید به‌طور منظم و سیستماتیک به یکدیگر مربوط شوند. کدگذاری انتخابی براساس نتایج دو مرحله‌ی قبلی کدگذاری، مرحله‌ی اصلی نظریه‌پردازی به‌شمار می‌آید. به‌این ترتیب که طبقه‌محوری به شکل نظام‌مند به دیگر طبقه‌ها ربط داده و در

چارچوب یک روایت ارائه می‌گردد و طبقه‌هایی را که به بهبود و توسعه بیشتری نیاز دارند، اصلاح می‌کند.

الگوی فرآیندی توانمندسازی مجریان امر به معروف و نهی از منکر

فرآیند توانمندسازی مجریان امر به معروف و نهی از منکر در این تحقیق به‌عنوان یک فرآیند سیستمی مشتمل بر پنج مرحله به شرح نمودار زیر می‌باشد.



شکل ۵. مقوله‌های شش‌گانه تحقیق در چارچوب الگوی پارادایمی

اعتبارسنجی روایی

برخلاف تحقیقات کمی، در تحقیقات کیفی هیچ آزمون استاندارد برای روایی وجود ندارد و اغلب، ماهیت تحقیق توسط خود محقق تعیین و جرح و تعدیل می‌شود. بنابراین، ماهیت مفهوم

روایی در تحقیقات کیفی به بازنمایی مشارکت‌کنندگان، اهداف تحقیق و مناسب بودن فرآیندها ارتباط دارد. (وینتر، ۲۰۰۰)^۱

با عنایت به توضیحات اخیر و دقت در فرآیند تحلیل داده‌های تحقیق که طی سه مرحله‌ی کدگذاری باز، محوری و انتخابی انجام شد، به دلایل زیر روایی تحقیق محقق شده است:

- در طی تحقیق، هم‌زمان با جمع‌آوری داده‌ها، تجزیه و تحلیل به صورت رفت و برگشتی به دفعات انجام شده است.

- رسیدن به اشباع نظری با احصاء ۵۲۹ کد، ۴۸۹ مفهوم و ۲۸ مقوله.
- انتخاب رویکرد تحلیل جزء به جزء که در این رویکرد متون و داده‌ها خط به خط و کلمه به کلمه مورد تحلیل قرار گرفتند.
- ارجاع کدگذاری باز و محوری به تعداد ۱۰ نفر خبرگان و اعمال نظرات اصلاحی آنان در فرآیند تجزیه و تحلیل و هم‌چنین در تکنیک رفت و برگشتی بین خبرگان و محققین.

پایایی

پایایی به گستره‌ی تکرارپذیری یافته‌های تحقیق اشاره دارد. از آنجایی که در تحقیق‌های کیفی به تفسیر موضوع مورد مطالعه پرداخته می‌شود، نیازی به ایجاد و ارائه مفهوم سنتی پایایی نیست و از عبارت ممیزی تحقیق به جای اصطلاح پایایی استفاده می‌شود. در ممیزی تحقیق محقق باید به ممیز نشان دهد که چگونه داده‌ها را گردآوری کرده است، چگونه طبقه‌ها از آن‌ها مشتق شده‌اند (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۴۳).

مفاهیم و مقوله‌هایی که منجر به تولید قضیه‌ها و راهبردهای تحقیق شده است، به صورت مکرر در هر مرحله از تجزیه و تحلیل (مفهوم‌سازی، مقوله‌بندی و قضیه‌سازی) ارزیابی و تأیید شده‌اند که نوعی اثبات روایی و شاهده‌ی بر پایایی تحقیق به شمار می‌رود.

با تأکید بر پابندی به پایایی برای دستیابی به آن با استفاده از چهار معیار معروف پارکر و رافی (۱۹۹۷) به شرح زیر تأیید گردیده‌اند:

- برای سنجش معیار تطبیق، مطابق روند انجام گرفته، مفاهیم از داده‌های بررسی شده تولید شده‌اند.

- برای قابلیت فهم کردن نظریه، مفاهیم به شکلی نظام‌مند به هم مرتبط شده‌اند و میان آن‌ها پیوندهای مفهومی برقرار شده تا مقوله‌ها به وسیله آن استخراج شوند.
- برای قابلیت تعمیم بودن نظریه، سعی شد تا ساختار نظریه براساس گفتمان مقام معظم رهبری شکل گیرد.
- کنترل فرآیند نظریه‌پردازی: به دلایل زیر می‌توان اطمینان حاصل کرد که داده‌های جمع‌آوری شده منتج به ارائه نظریه گردیده است.
 - اتصال یا تطبیق روشنی بین مقوله‌ها و داده‌های خام وجود دارد.
 - الگوی ارائه شده از مدل مفهومی نظریه‌پردازی داده بنیاد تبعیت نموده است.
 - مدل ارائه شده پس از طی مراحل کدگذاری باز، محوری و انتخابی ظاهر شده است.
 - با مقایسه‌ی بین الگوی حاصل از تحقیق و سایر مدل‌های کلاسیکی که در حوزه‌ی توانمندسازی نیروی انسانی ارائه گردیده است، می‌توان نتیجه گرفت که مدل حاصل از تحقیق علاوه بر برخورداری از محسنات الگوهای رایج، ضعف‌ها و نارسایی‌های آن‌ها را نیز رفع نموده است.
 - نیل به اشباع مقوله‌ها (کفایت نظری)

نتیجه‌گیری و پیشنهادات

هزاره‌ی سوم را می‌توان تجلی تمام عیار دانش و رواج اندیشه‌ی سازمان‌های دانش‌بنیان و سیطره‌ی نیروهای دانشی و توانمند بر مقدرات این قبیله سازمان‌ها دانست که با طلوع خود نسل جدیدی از رویکردهای مدیریتی را برای اداره‌ی هر چه بهتر سازمان‌ها عرضه نمود. در این میان نظریه‌های مدیریت منابع انسانی و توانمندسازی کارکنان گوی سبقت را از دیگر نظریه‌های مرتبط با مدیریت ربود و هم‌چون ستاره‌ای سرآمد در میان انبوه نظریه‌های این حوزه بر تارک ادبیات معاصر درخشیدن گرفت. با این وجود، بستر شکل‌گیری نظریه‌های مدیریت منابع انسانی و توانمندسازی کارکنان بیشتر متأثر از اقتضائات خاص کشورهای غربی بوده و کاربست آن در دیگر جوامع از جمله در ایران اسلامی نیاز به بومی‌سازی دارد.

تحقیق حاضر کوشیده است تا گویه‌ای جدید و پیشرفته از نظریه توانمندسازی نیروی انسانی را

براساس رهنمودهای حضرت امام خامنه‌ای^(مدظله‌العالی) در عرصه‌ی توانمندسازی مجریان امر به معروف و نهی از منکر مورد مطالعه قرار دهد و ارائه نماید. با این اوصاف، محققین تلاش در این عرصه را به سه دلیل عمده‌ی زیر به‌عنوان وجوب علمی خود می‌داند:

- ۱- لزوم راه‌جویی از بیانات حضرت امام خامنه‌ای^(مدظله‌العالی) در راستای توانمندسازی مجریان امر به معروف و نهی از منکر؛
- ۲- فقدان الگوی اثربخش و کارا در حوزه‌ی توانمندسازی نیروی انسانی؛
- ۳- لزوم برخورداری از الگویی متناسب با شرایط و اقتضائات محیطی و منطبق با فرهنگ اسلامی- ایرانی.

عوامل علی در الگوی پارادایمی، شرایط مقدم را تشکیل می‌دهند. در این تحقیق، دو مقوله‌ی «رسالت‌سازمانی» و «وظایف و مأموریت‌های سازمانی» با این عنوان در الگو قرار گرفت. به‌همین ترتیب شرایط محیطی شامل سه مقوله‌ی «اقتضائات توانمندسازی»، «فرهنگ تحول» و «فرهنگ تحول اسلامی» و عوامل واسطه‌ای شامل سه مقوله‌ی «تقویت‌کننده‌ها»، «تضعیف‌کننده‌ها» و «قابلیت روحی و فکری»، عوامل راهبردی شامل هشت مقوله‌ی «تحول آرمانی»، «تحول ارزشی»، «تحول سازمانی»، «تحول رفتاری»، «تحول ذهنی و نگرشی»، «تحول فرماندهی و مدیریت»، «تحول انگیزشی و روحیه‌ای»، «نوین‌گرایی توأم با ابتکار» و بالآخره مقوله‌های پیامدی شامل یازده مقوله‌ی «تعالی سازمان»، «تعالی کارکنان»، «تعالی مردم و سازمان»، «پیشرفت»، «تقویت بنیه‌ی دفاعی»، «تعالی علمی و پژوهشی»، «تعالی روحیه‌ی دینی و انقلابی»، «تعالی فرماندهی و مدیریت»، «تقویت امید»، «تعالی بینش»، «خودکفایی» حول مقوله‌ی محوری قرار گرفت.

براساس الگوی پارادایمی، روایت داستان به رشته‌ی تحریر درآمد. سپس اقدام به ارائه‌ی الگوی فرآیندی توانمندسازی مجریان امر به معروف و نهی از منکر گردید. الگوی فرآیندی طراحی شده دارای ورودی‌های سیستم (عوامل علی)، فرآیندهای سیستم (عوامل راهبردی)، خروجی‌های سیستم (عوامل پیامدی)، باخور و بهبود (تقویت‌کننده‌ها و تضعیف‌کننده‌ها و قابلیت روحی و فکری) و شرایط محیطی (اقتضائات توانمندسازی و فرهنگ تحول جهانی و اسلامی) بوده و مقوله‌های تحقیق به نحوی نظام‌مند، سازماندهی مجدد گردیده‌اند.

همان‌طوری که ملاحظه می‌شود، الگوی فرآیندی با نگاه سیستمی به تمامی عوامل و ارائه

راهبردهای توانمندسازی می‌تواند همه‌ی آن‌چه را که ما از توانمندسازی مجریان امر به معروف و نهی از منکر انتظار داریم، برآورده سازد.

معرفی راهبردهای مدل:

راهبرد توسعه‌ی ابعاد توانمندسازی مجریان امر به معروف و نهی از منکر

توانمندسازی نیروی انسانی یکی از مشخصه‌های برجسته‌ی مدیریت در سازمان‌ها است که به نظریه‌های مدیریت، معنا می‌بخشد. با توجه به تأکیدات مقام معظم رهبری مبنی بر توانمندسازی مجریان امر به معروف و نهی از منکر، در این تحقیق، «تحول و توسعه‌ی همه‌جانبه و مستمر در تمامی ابعاد اعتقادی و فرهنگی، روحی و روانی، علمی و دانشی، فرماندهی و مدیریتی، نظامی و جسمی، مهارتی و عملی» به‌عنوان راهبرد اصلی توانمندسازی در مدل نهایی به‌شمار می‌آید.

راهبرد تحول ارزشی

الگوی پارادایمی این تحقیق مواردی را منعکس نموده که با مدل‌های رایج توانمندسازی از نقطه‌نظر مبانی فکری و فلسفی تفاوت اساسی دارد. یکی از این موضوعات در حوزه‌ی سازمان «تحول ارزشی» است. از نظر اصول تعالیم اسلامی که مبنای فکری و فلسفی مقام معظم رهبری را تشکیل می‌دهد، فعل ارزشی بودن به نیت، افکار، اعمال و رفتار فرد مسلمان اعتبار می‌بخشد. در حقیقت «راهبرد تحول ارزشی» موجبات تعالی مجریان امر به معروف و نهی از منکر را فراهم می‌سازد. بنابراین، «تحول ارزشی در نیت، افکار، اعمال و رفتار مجریان امر به معروف و نهی از منکر» به‌عنوان یکی از راهبردهای گزینش‌شده‌ی بعد «اعتقادی و فرهنگی» توانمندسازی مجریان امر به معروف و نهی از منکر به‌شمار می‌آید.

راهبرد تحول آرمانی

از عوامل مؤثر این راهبرد «کسب اعتماد به نفس» و «داشتن درک از اهداف» است. از منظر مقام معظم رهبری اعتماد به نفس در مجریان امر به معروف و نهی از منکر در سایه‌ی اتکاء به خداوند متعال حاصل می‌گردد. بنابراین تحول آرمانی به مفهوم ضرورت «کسب اعتماد به نفس در کنار توکل به خدا» و «داشتن درک قوی از هدف با نگرش به اهداف اسلامی و انقلابی» عامل بسیار تأثیرگذاری است که در مدل‌های رایج به آن اشاره‌ای نشده است. بنابراین، «تحول آرمانی در کسب اعتماد به نفس در کنار توکل به خدا و داشتن درک قوی از هدف با نگرش به اهداف

اسلامی و انقلابی» به‌عنوان یکی از راهبردهای گزینش‌شده‌ی بعد «اعتقادی و فرهنگی» و بعد «روحی و روانی» توانمندسازی مجریان امر به معروف و نهی از منکر به‌شمار می‌آید.

راهبرد تحول انگیزشی و روحیه‌ای

از ویژگی‌های ممتاز نیروی انسانی «خوش‌بین بودن به آینده» و «اطمینان به تحقق اهداف» می‌باشد. معظم‌له خوش‌بینی به آینده و تحقق اهداف را به برکت اسلام و اتکا به خداوند میسر می‌دانند. بنابراین، «تحول انگیزشی و روحیه‌ای به مفهوم خوش‌بینی به آینده و تحقق اهداف به برکت اسلام و اتکا به خداوند» به‌عنوان یکی از راهبردهای گزینش‌شده‌ی بعد «روحی و روانی» توانمندسازی مجریان امر به معروف و نهی از منکر به‌شمار می‌آید.

راهبرد تحول ذهنی و نگرشی

یکی از عوامل مؤثر در این راهبرد زیر سؤال بردن رویه‌های غیر متعارف موجود است. مطابق یافته‌های تحقیق، ملاک و معیار پذیرش و یا رد روش جاری در یک مجموعه این است که آن روش با احکام و شریعت اسلامی مطابقت دارد یا خیر؟ بنابراین، «تحول ذهنی و نگرشی که با رویکرد زیر سؤال بردن رویه‌های غیر اسلامی و غیرعلمی توأم می‌باشد»، به‌عنوان یکی از راهبردهای گزینش‌شده‌ی بعد «علمی و دانشی» توانمندسازی مجریان امر به معروف و نهی از منکر به‌شمار می‌آید.

راهبرد تحول رفتاری

از جمله حوزه‌های مهم و تأثیرگذار این راهبرد «توجه به آموزش و توسعه‌ی توانایی‌های مادی و معنوی پیروان» است. از منظر معظم‌له هر نوع توسعه و پیشرفتی بدون رشد معنوی و تربیت و تذهیب اخلاقی مورد قبول نیست. بنابراین، «تحول رفتاری به مفهوم توجه به تعلیم و تربیت و توسعه‌ی توانایی‌های مادی و معنوی» به‌عنوان یکی از راهبردهای گزینش‌شده‌ی بعد «مهارتی و عملی» توانمندسازی مجریان امر به معروف و نهی از منکر به‌شمار می‌آید.

راهبرد تحول سازمان

از جمله حوزه‌های مهم و تأثیرگذار این راهبرد «توجه به تغییرات ساختاری، نظامات فرماندهی و مدیریتی و سیستم‌های پشتیبانی‌کننده» می‌باشد. از منظر مقام معظم رهبری سازماندهی و برنامه‌ریزی و پشتیبانی از الزامات سازمانی توانمندسازی مجریان امر به معروف و نهی از منکر

محسوب می‌گردد. بنابراین، «تحول سازمانی به مفهوم توجه به تغییرات ساختاری، نظامات فرماندهی و مدیریتی و سیستم‌های پشتیبانی‌کننده» به‌عنوان یکی راهبردهای گزینش‌شده‌ی بعد «فرماندهی و مدیریت» و بعد «نظامی و جسمی» توانمندسازی مجریان امر به معروف و نهی از منکر به‌شمار می‌آید.

راهبرد نوین‌گرایی توأم با ابتکار

یکی از عوامل مؤثر در این راهبرد زیر سؤال بردن رویه‌های کاری تثبیت‌شده و جاری می‌باشد. مطابق یافته‌های این تحقیق ملاک و معیار پذیرش و یارد روش جاری تثبیت‌شده در یک مجموعه این است که آن روش با اصول علمی و منطقی مطابقت دارد یا خیر؟ مقام معظم رهبری در خصوص اهمیت این موضوع می‌فرماید: تجربه‌ی من این است که اگر ما به جوان اعتماد کنیم... هم کار را تازه‌تر و همراه با ابتکار بیشتری به ما تحویل خواهد داد. بنابراین، «نوین‌گرایی توأم با ابتکار که با رویکرد زیر سؤال بردن رویه‌های اجرایی و انطباق آن با اصول علمی و منطقی فرآیندهای کاری توأم می‌باشد» به‌عنوان یکی راهبردهای گزینش‌شده‌ی بعد «علمی و دانشی» توانمندسازی مجریان امر به معروف و نهی از منکر به‌شمار می‌آید.

پیشنهادات

با این مقدمه، محقق این بخش از تحقیق خود را در دو قالب، یکی «پیشنهادها به ستاد امر به معروف و نهی از منکر و مراکز بهره‌بردار از این تحقیق» و دیگری «پیشنهادها برای محققین آینده» به شرح زیر ارائه نموده است. لازم به ذکر است مقالات بررسی رابطه عوامل اجتماعی و فرهنگی و نگرش به هنجار پوشش اسلامی (حجاب)؛ مطالعه موردی دانشجویان دانشگاه کاشان، اراده به اداره کردن: حجاب و ابژه‌های آن پس از انقلاب اسلامی، مسئولیت حکومت اسلامی در امر حجاب با استناد به ادله‌ی امر به معروف و نهی از منکر، این پیشنهادها را تایید می‌کند.

پیشنهادهای کاربردی

پیشنهادها به ستاد امر به معروف و نهی از منکر و مراکز بهره‌بردار از این تحقیق:
۴- ستاد امر به معروف و نهی از منکر نتایج این تحقیق را برای عملیاتی کردن بهره‌برداری و آشنایی مدیران و کارکنان در قالب دستورالعمل و آئین‌نامه‌های اجرایی ابلاغ نماید؛

- ۵- لزوم نهادینه‌سازی راهبردهای برگرفته از این تحقیق در چرخه‌ی آموزشی سیر مراحل تکاملی نسل جوان مجریان در ستاد امر به معروف و نهی از منکر؛
- ۶- لزوم انجام تحولات بنیادین (سطح تئوریک و کاربردی) در تمامی حوزه‌ها مدیریت منابع انسانی مبتنی بر آموزه‌های اصیل اسلام و تدابیر و منویات امامین انقلاب، و نهادینه‌سازی الگو و راهبردهای تحقیق در تمامی سطوح ستاد امر به معروف و نهی از منکر؛
- ۷- ایجاد رشته‌های تخصصی مدیریت منابع انسانی و توانمندسازی نسل جوان در مقاطع بالا در دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی؛
- ۸- برگزاری نشست‌هایی با موضوع مدیریت منابع انسانی و توانمندسازی نسل جوان و دعوت از اندیشمندان کشور در نشست‌های مربوطه؛
- ۹- مراکز آموزش ستاد امر به معروف و نهی از منکر راهبردهای حاصل از یافته‌های تحقیق را در محتوای برنامه‌های آموزشی لحاظ نمایند.

پیشنهاد‌های پژوهشی

با توجه به نقش و جایگاه مدیریت منابع انسانی در الگوی پیشرفت اسلامی- ایرانی، نگاه تفصیلی به تمامی ابعاد آن امری ضروری می‌باشد. محققین در راستای تحقق این هدف، تکمیل مباحث نظری و عملی حوزه‌ی مدیریت منابع انسانی و توانمندسازی مجریان امر به معروف و نهی از منکر در موضوع پوشش اسلامی در قالب موضوعاتی به شرح زیر را برای تحقیقات آتی ضروری می‌دانند:

- ۱- بررسی و ارائه‌ی الگوی توانمندسازی «اعتقادی و فرهنگی» مجریان امر به معروف و نهی از منکر در موضوع پوشش اسلامی؛
- ۲- بررسی و ارائه‌ی الگوی توانمندسازی «روحی و روانی» مجریان امر به معروف و نهی از منکر در موضوع پوشش اسلامی؛
- ۳- بررسی و ارائه‌ی الگوی توانمندسازی «علمی و دانشی» مجریان امر به معروف و نهی از منکر در موضوع پوشش اسلامی؛
- ۴- بررسی و ارائه‌ی الگوی توانمندسازی «فرماندهی و مدیریت» مجریان امر به معروف و نهی از منکر در موضوع پوشش اسلامی؛

- ۵- بررسی و ارائه‌ی الگوی توانمندسازی «نظامی و جسمی» مجریان امر به معروف و نهی از منکر در موضوع پوشش اسلامی؛
- ۶- بررسی و ارائه‌ی الگوی توانمندسازی «مهارتی و عملی» مجریان امر به معروف و نهی از منکر در موضوع پوشش اسلامی؛
- ۷- ارزیابی راهبردهای احصاء شده از این تحقیق با روش‌های کمی.

منابع

فارسی

- قرآن کریم، ترجمه‌ی الهی قمشه‌ای.
- نهج‌البلاغه، ترجمه‌ی حجت‌الاسلام محمد دشتی، چاپ دوم (۱۳۸۶)، مشهد، آئین تربیت.
- امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی)، (۱۳۹۰)، حدیث ولایت (لوح فشرده مجموعه رهنمودهای مقام معظم فرماندهی کل قوا، تهران مؤسسه پژوهشی فرهنگی انقلاب اسلامی).
- ابن مارس زکریا، احمد، معجم مقیاس اللغة، ج ۳، تحقیق هارون عبدالسلام محمد، مکتب اعلام اسلامی ۱۴۴ ق، آقا یار، سیروس، (۱۳۸۳)، توانمندسازی روشی نوین در محیط رقابتی، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۱۹.
- آقا یار، سیروس، (۱۳۸۵)، قدرت توانمندسازی، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۶۹.
- آقایار، سیروس (۱۳۸۲)، توانمندسازی روشی نوین در محیط رقابتی، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۳۵.
- آنسلم، استراس و جولیت، کوربین (۱۳۸۷)، اصول روش تحقیق کیفی، نظریه‌ی مبنایی، رویه‌ها و شیوه‌ها، ترجمه‌ی بیوک محمدی، جلد دوم، تهران: پژوهش‌گاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
- اسکات سیناوی و دنیس نی ژافه (۱۳۷۵)، تواناسازی کارکنان، ترجمه‌ی مهدی ایران‌نژاد پاریزی، تهران: مؤسسه‌ی تحقیقات و آموزش مدیریت.
- ایران‌نژاد پاریزی، مهدی، (۱۳۷۸)، روش‌های تحقیق در علوم اجتماعی، چاپ دوم (۱۳۸۲) تهران، مدیران.
- ابطحی و عابسی، (۱۳۸۶: ۲۰۰) ابطحی، سیدحسین، عابسی، سعید. (۱۳۸۶) توانمندی کارکنان. کرج: مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
- اورعی یزدانی، حمید (۱۳۸۱)، نگرش بر توانمندسازی، مطالعات بازرگانی، تهران: ج ۱.
- بابایی، علی‌اکبر و دیگران (۱۳۸۱)، تواناسازی کارکنان: سرمایه‌گذاری بی‌جایگزین، ماهنامه تدبیر شماره ۱۲۹.
- جهانتاب، محمد: فصل‌نامه‌ی دانش انتظامی، سال هشتم، شماره چهارم.
- خاکی، غلام‌رضا، (۱۳۸۶)، روش تحقیق با رویکرد پایان‌نامه‌نویسی، چاپ چهارم (۱۳۸۶)، تهران: بازتاب.
- دانایی‌فرد، حسن، الوانی، سیدمهدی و عادل آذر، (۱۳۸۳)، روش‌شناسی پژوهش کمی در مدیریت، چاپ اول و

دوم (۱۳۸۶)، تهران: صفار- اشراقی.

دانایی فرد، حسن، (۱۳۸۴)، تئوری پردازی با استفاده از رویکرد استقرایی، استراتژی مفهوم سازی تئوری بنیادی، *مجله ی دانشور*، شماره ی ۱۱.

دسترنج، حکمت الله، (۱۳۸۳)، توانمندسازی و فناوری اطلاعات، *ماه نامه ی تدبیر*، شماره ی ۱۴۵.

دهخدا، علی اکبر، (۱۳۳۴)، *لغت نامه دهخدا*، جلد ۳۴، چاپ سوم (۱۳۴۱)، تهران: دانشگاه تهران.

رستمی، محمود، (۱۳۸۶)، *فرهنگ واژه های نظامی*، تهران: ستاد مشترک ارتش جمهوری اسلامی ایران.

رهنورد، فرج الله (۱۳۸۲)، توانمندسازی گامی به سوی مشتری مداری، *فصل نامه فرآیند مدیریت و توسعه*، شماره ۵۹.

عبداللهی، بیژن، نوه ابراهیم، عبدالرحیم، (۱۳۸۶)، *توانمندسازی کارکنان*، نشر ویرایش.

قربانی، زین العابدین، (۱۳۸۱)، عوامل همکاری و اتحاد بین مردم و حکومت، *مجله نهج البلاغه*، شماره ۴-۵.

نبی اله شاکرمی، فاطمه اوتق، حسین عظیمی، (۱۳۹۶) بررسی اثر سبک زندگی اسلامی بر نگرش شغلی کارکنان، *فصل نامه مدیریت اسلامی* شماره ۴.

لاتین

- Bowen, D. E., & Lawler, E.E. (1992). **The Empowerment of Service Workers: What, Why, When**. Sloan Management Review.
- Butts, Marcus M., et al. (2009). **Individual Reactions to High Involvement Work Processes: Investigating the Role of Empowerment and Perceived Organizational Support**. Journal of Occupational Health Psychology
- Corbin, J.M., & Strauss, A.L. (2008). **Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory**. 3rd Edition. Los Angeles: SAGE Publications.
- Fox, J. (1998). **Employee Empowerment an Apprenticeship Model**. Organizational Behavior and Human Decision Process. Vol. 55: 286-324
- GAO. (2001). **Human Resource Management in The Hospitality, Industry**. Wiley.
- Mallak, L. A., & Kurstedt, H.A. JR. Non/Dec. (1996). **Understanding & Using Empowerment to Change Organizational Culture**. Industrial Management. Vol.38. No.6: 8-40.
- Mc Lagan, P. & Nel, C. (1997). **The Age Participation: New Governance For The Workplace and The Word**. 2 Edition. Beret Koehler, San Francisco CA.
- Moye, Meldina J., & Henkin, Alane B. (2006). **Exploring Association Between Employee Empowerment & Interpersonal Trust In Managers Journal Of Management Development**.
- Noller, D. (1997). Beyond a Buzzword: **An Empowerment Perspective in Andrews et al**. pp.372-378.
- Robbins T.L., Crino, M.D., Fredendal, L.D. (2002). **An Integrative Model of the Empowerment Process**. Human Resource Management Review.
- 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 Motivation**. Academy of Management Review.

Vol.15. No.4: 666-681.

Vogt, j. F., Murrel. K. L. (1990). **Empowerment In Organization How To Spark Exceptional Performance** University Associates. San Diego, CA.



التخطيط الاستراتيجي لنموذج التمكين لمنفذ الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في موضوع الحجاب الإسلامي

حسين تاج آبادي* مينو الأصلي** سيداصغر جعفرى*** مجيد رمضان****

توافر المؤشرات العملية التي يمكن أن تتهدي إلى تدقيق المكونات، استراتيجية عملية في العديد من القضايا الاجتماعية. التمكن من النموذج التي يمكن أن يساعد في حل القضايا الثقافية، بحث عملي الذي يمكن أن يكون فعالاً في القضايا الاجتماعية. وفي هذا الخلال، فإن العديد من القضايا الاجتماعية باعتبارها قضايا مهمة و خطيرة في هذا المجال تحتاج إلى مؤشرات خاصة، تستند إلى أطر العمل الثقافي والحكومي. المؤشرات الثقافية المتمثلة في تمكين منفذ الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في موضوع الحجاب الإسلامي هي أيضاً من القضايا المهمة التي تلعب دوراً في كيفية مواجهة المجتمع المستهدف كمتكّن. تسعى الدراسة الحالية إلى استكشاف المفاهيم والموضوعات واستراتيجيات تمكين منفذ الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في موضوع الحجاب الإسلامي بأسلوب نظرية البيانات الأساسية. في هذه الدراسة التي أجريت بنهج مختلط (كيفي وكمي)، تمت مناقشة المحاور الرئيسية والرووس الاصلية لنموذج عملي موثوق به في هذا المجال ونتيجة لذلك، بناءً على نموذج اسلوبي، تم احصاء المؤشرات الاصلية لهذا النموذج. **المُفردات الرئيسية؛ التمكين، الثقافة، الامر بالمعروف والنهي عن المنكر، المؤشر الثقافي، الحجاب.**

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

* أستاذ مشارك و من اعضاء اللجنة العلمية، الجامعة الصناعية المالک الاشر، طهران، ایران.

** الكاتبة المسؤولة: طالبة دكتوراه في فرع الإدارة، اتجاه منابع الانسانية، جامعة الجامعة الصناعية المالک الاشر، طهران،

الإيران.

*** أستاذ مشارك، قسم القانون والعلاقات الدولية، جامعة مالک عشترار للتكنولوجيا، طهران، ایران.

**** أستاذ مشارك، قسم إدارة الموارد البشرية، جامعة مالک عشترار للتكنولوجيا، طهران، ایران.

Aspects of Religious Model of Empowering Religious Presenters, Presenters of Promotion of Virtue and Prevention of Vice on the Subject of the Islamic Coverage

Hossein Tajabadi * Minu Aslani ** Sayyed Asghar Jafari *** Majid Ramezan ****

Abstract

The availability of operational indicators which are able to lead investigation of components, is an applied strategy in many social issues. This model can make available specific goals and objectives for its users. The scope of these models has been spread in different areas of identification, needs assessment, futures research and empowerment. In the meantime, many of social issues, as important and critical issues in this field, require specific indicators, based on cultural and governmental practice frameworks. Cultural indicators of empowering presenters of promotion of virtue and prevention of vice on the subject of Islamic coverage, is one of the important issues which can be effective in dealing with the target population, reference groups and all operators associated with that specific area and can act as an empowerment element. The present study seeks to explore the concepts of categories and strategies for empowering the executors of enjoining the good and forbidding the evil in the subject of Islamic dress by the method of fundamental data theory. In this research, which is performed with a mixed approach (qualitative and quantitative), the main axes and outlines of a reliable executive model in this field have been discussed and as a result, based on a paradigm model, the main indicators of the model have been enumerated.

Keywords: *Empowerment, Culture, Commanding the Good and Forbidding the Evil, Cultural Index, Cover.*

* Associate Assistant, Malek Ashtar Industrial University, Tehran, Iran.

** Corresponding author: PH.D Candidate in Human Resources Management, Malek Ashtar Industrial University, Tehran, Iran.

*** Associate Professor, Department of Law and International Relations, Malek Ashtar University of Technology, Tehran, Iran.

**** Associate Professor, Department of Human Resources Management, Malek Ashtar University of Technology, Tehran, Iran.