

## طراحی مدل زیرفرایند جذب در فرایند تربیتی سازمان‌های ایمان‌محور (مورد مطالعه: مؤسسه فرهنگی بهشت منتظران موعود تهران)

علیرضا شریف‌فرد \*

بابک حمیدیا \*\*

دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۱۰/۹

پذیرش نهایی: ۱۳۹۷/۳/۶

### چکیده

یکی از خلأهای موجود در حوزه تربیتی کشور، مشخص‌نبودن فرایندهای تربیتی در سازمان‌های ایمان‌محور است، زیرفرایند جذب اولین و حساس‌ترین مرحله تربیتی در سازمان‌های ایمان‌محور می‌باشد. براین اساس پژوهش حاضر در پی این سؤال اساسی است که زیرفرایند جذب در سازمان‌های ایمان‌محور دارای چه ابعاد و مؤلفه‌هایی است؟ پژوهش حاضر از نوع کیفی بوده و در آن از راهبرد نظریه‌پردازی داده‌بنیاد استفاده شده است. با بررسی نظام‌مند داده‌ها، مؤلفه‌های مؤثر در فرایند جذب به سازمان‌های ایمان‌محور براساس مدل پارادایمی تبیین شد. نتایج پژوهش نشان می‌دهد فرایند جذب در سازمان‌های ایمان‌محور دارای سه رکن انسانی (مربیان و کادر تربیتی)، ساختاری (برنامه‌ها، قواعد و ارتباطات) و معنویت می‌باشد. می‌توان گفت در صورتی که سازمان‌های ایمان‌محور عوامل احصاشده را به‌صورت هماهنگ و جامع اجرا نمایند، در مرحله جذب به موفقیت دست می‌یابند.

**کلیدواژه‌ها:** سازمان ایمان‌محور؛ فرایند تربیتی؛ داده‌بنیاد؛ جذب؛ شکل فرهنگی

\*نویسنده مسئول: دانشجوی دکتری رشته مدیریت منابع انسانی دانشگاه علامه طباطبائی (پژوهشگر

a.sharif@isu.ac.ir

دانشگاه امام صادق علیه‌السلام)

\*\* دانش‌آموخته دکتری رشته مدیریت آموزش عالی دانشگاه تهران (پژوهشگر دانشگاه امام صادق

bhamidia@yahoo.com

علیه‌السلام)

## مقدمه و بیان مسأله

امروزه در کشورهای غربی، فهم نقش نیروی داوطلبانه (در روند توسعه کشورها) افزایش یافته است و تحقیقات روی این موضوع، در دو دهه اخیر، روند صعودی داشته است (اراسموس و موری<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶: ۳). سازمان‌های ایمان‌محور<sup>۲</sup> که شامل همه سازمان‌های غیرانتفاعی مذهبی می‌شود (والیس<sup>۳</sup>، ۱۹۹۹، به نقل از رهبر، ۱۳۹۱: ۸۷). در کشورهای غربی زمینه تاریخی دارد (شانبرگ<sup>۴</sup>، ۲۰۱۷: ۳).

سازمان‌های ایمان‌محور در زمینه‌های متعددی ایفای نقش می‌نمایند. فعالیت در حوزه سلامت جهت پیشگیری و درمان (باروت و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۱۵: ۴؛ سانتیبانز و همکاران<sup>۶</sup>، ۲۰۱۷: ۱). و بهبود زندگی فقیران از جمله زمینه‌های بارز نقش آفرینی آنان است (نور و همکاران<sup>۷</sup>، ۲۰۱۶: ۱۴؛ کلارک و همکاران<sup>۸</sup>، ۲۰۱۵: ۱۴).

دولت‌ها نیز به تبع وجود مزیت‌های این گونه سازمان‌ها همواره درصدد استفاده از ظرفیت سازمان‌های ایمان‌محور می‌باشند. شناخت خوب این سازمان‌ها از محیط پیرامونی (هرسی<sup>۹</sup>، ۲۰۱۶: ۱۷۱) و از خودگذشتگی و اخلاقیات مورد توجه در خدمات اجتماعی، که عمدتاً از مذهب نشئت گرفته است، (الیوت<sup>۱۰</sup>، ۲۰۱۷: ۳) از جمله این مزیت‌هاست.

این سازمان‌ها علاوه بر فعالیت‌های محلی و کشوری، در سطح بین‌المللی نیز فعالیت می‌نمایند؛ چنانچه حدود شصت درصد سازمان‌های توسعه‌ای جهانی که از سوی امریکایی‌ها اداره می‌شود، جزء سازمان‌های ایمان‌محور هستند که کمک‌های توسعه اجتماعی بین‌المللی آنان قابل توجه

1. Erasmus & More
2. Faith Based Organizations
3. Wallis
4. Schoenberg
5. Baruth et.al
6. Santibañez, et.al
7. Noor, et.al
8. Clarke, et.al
9. Hershey
10. Elliott

است (هیست و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶: ۱). با وجود چنین فعالیت‌هایی، سازمان‌های غیرانتفاعی با چالش‌های اساسی در جذب و نگهداری نیروی داوطلبانه مواجه هستند که کمبود این نیروها تأثیر جدی بر مقدار خدمت‌رسانی به جامعه دارد (اراسموس و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۶: ۳).

در جمهوری اسلامی ایران، نهادها و سازمان‌های غیردولتی از ارکان تربیت‌کشور هستند (شورای عالی انقلاب فرهنگی، ۱۳۹۰ الف: ۱۸۲). سازمان ایمان‌محور در کشور دارای مصادیق گسترده‌ای همچون «مساجد، حسینیه‌ها، تشکل‌های فرهنگی و...» می‌باشد. با وجود گستره عظیم سازمان‌های ایمان‌محور در کشور، آنان در زمینه تربیتی با مشکلات عدیده‌ای مواجه هستند. مشخص نبودن فرایندهای تربیتی بومی در این‌گونه تشکل‌ها به دلایل عدم شناخت و عدم بومی‌سازی الگوی تربیتی تشکل‌های برتر در سطح کشور، ضعف در مستندسازی مراحل تربیتی و نیز ضعف نظری ادبیات تربیتی در بعد تشکیلاتی، آنها را در درازمدت دچار چالش‌هایی می‌نماید که تداوم و بقای آنها را زیر سؤال می‌برد. به‌همین منظور، عمده تشکل‌های تربیتی، فردمحور بوده و پس از فقدان مربی به هر دلیلی قابلیت تداوم خود را از دست می‌دهند و یا درعمل، مسیر تربیتی دیگری طی خواهد شد.

عدم تفکیک مراحل مختلف تعلیم و تربیت و تعیین نکردن اهداف مشخص برای هر مرحله، موجب می‌شود نه برنامه‌ریزان بتوانند اهداف خود را در برنامه به‌طور مشخص منعکس کنند و نه دستیابی به اهداف، قابل ارزیابی باشد (فتحعلی و همکاران، ۱۳۹۱: ۵۶۶)؛ چراکه اهداف، اصول و روش‌های تربیتی، همه متوقف بر تعیین مراحل است (باقری، ۲۴۱: ۱۳۹۰) و ازسوی دیگر باتوجه به صیوررت مداوم آدمی در طی حیات و تأثیرپذیری این نوع صیوررت از شرایط اجتماعی، مهم‌ترین مفهوم ناظر به بیان ماهیت تربیت را می‌توان مفهوم فرایند دانست (شورای عالی انقلاب فرهنگی، الف، ۱۳۹۰ الف: ۱۳۶). لذا مستندسازی و تدوین فرایند تربیتی، یکی از ضرورت‌های کنونی این سازمان‌ها با سه هدف کلان کاستن از فردمحوری، بقای مجموعه در بلندمدت و نیز ایجاد امکان تعمیم مدل تربیتی در سایر تشکل‌های مشابه، از موضوعات لازم به‌شمار می‌رود.

مرحله جذب، اولین و شاید حساس‌ترین زیرفرایند تربیتی در سازمان‌های ایمان‌محور است. امروزه به‌تبع مقوله تهاجم فرهنگی و ضعف‌های فرهنگی داخلی، مسئله جذب به سازمان‌های

1. Heist, et.al  
2. Erasmus, et.al

ایمان محور (همچون مساجد، هیئات و...) به یکی از دغدغه‌های فعالان فرهنگی تبدیل شده است. سؤال اصلی این پژوهش این است که جذب به سازمان‌های ایمان محور دارای چه ابعاد و مؤلفه‌هایی است.

از آن جهت که مؤسسه بهشت منتظران موعود در زیرفرایند جذب نسبت به سایر مؤسسات فرهنگی، ممتاز است، به عنوان مطالعه موردی و با استفاده از روش تحقیق داده‌بنیاد مورد مطالعه پژوهشگران قرار گرفت. ساماندهی چهار هزار نفر نوجوان در قالب هیئت‌های دانش‌آموزی، برگزاری بزرگ‌ترین اعتکاف‌های دانش‌آموزی کشور به مدت شش سال، برگزاری بزرگ‌ترین اردوی دانش‌آموزی بازدید از مناطق جنگی به ظرفیت ۱۱۰۰ نفر، تأسیس حوزه‌های علمیه، دارالقرآن و بیش از بیست باشگاه از جمله موفقیت‌های این مؤسسه فرهنگی در موضوع جذب نوجوان است.

## مبانی نظری

### سازمان ایمان محور

سازمان ایمان محور، به سازمان، گروه، برنامه، یا پروژه‌هایی اطلاق می‌شود که خدمات انسانی را به وسیله عامل ایمان‌تنبیده شده با خدمات، ارائه می‌دهد. عامل ایمان، بخش جدایی‌ناپذیر سازمان است که از طریق رهبران، نیروی کار و داوطلبان آن ابراز می‌شود و به خدمات آنها گره خورده است (کالهن<sup>۱</sup>، ۲۰۰۳: ۳). سازمان‌های غیرانتفاعی ایمان محور که معمولاً واژه مخفف "FBO" برای آنها استفاده می‌شود، شامل همه سازمان‌های غیرانتفاعی مذهبی می‌شود (والیس<sup>۲</sup>، ۱۹۹۹، به نقل از رهبر، ۱۳۹۱: ۸۷). در تعریفی دیگر از سازمان ایمان محور می‌توان گفت: «هر سازمانی که به وسیله احکام، اصول اخلاقی، اعتقادات مذهبی تأسیس یا تحریک شده است، جزء سازمان‌های ایمان محور محسوب می‌شود. این سازمان‌ها شامل کلیساهای محلی، معابد، مساجد، انجمن‌های مذهبی، سازمان‌های با کلیسای مشترک و ایمان مشترک و نیز انجمن‌های خیریه است که از طریق مذهب، به فعالیت تحریک شده‌اند و یا بدان وابسته هستند (رهبر، ۱۳۹۱: ۸۸).

1. Calhoun
2. Wallis

سازمان‌های ایمان‌محور گونه‌های متعدد سازمانی را دربرمی‌گیرد (تری و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۵: ۲۲۰). انواع مختلفی از نهادها ذیل سازمان ایمان‌محور تعریف می‌شود: «سازمان ایمان‌محور خیریه یا توسعه‌ای، سازمان‌های ایمان‌محور اجتماعی سیاسی، سازمان ایمان‌محور تبلیغی، سازمان ایمان‌محور فرهنگی<sup>۲</sup> و سایر سازمان‌های ایمان‌محور» (جادکا و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۰۹: ۸). با این تعاریف، مساجد، هیئات و به‌صورت عام، تشکّل‌های فرهنگی مذهبی از جمله سازمان‌های ایمان‌محور می‌باشند که فعالیت‌های آنها صرفاً در حوزه آموزش دینی نبوده و جنبه‌های اجتماعی علمی و مذهبی را نیز دربرمی‌گیرد.

درمورد نحوه انگیزش اعضای سازمان‌های ایمان‌محور باید گفت اولاً هیچ ارتباطی بین سطح انگیزش اعضا و مشوق‌های مالی وجود ندارد و ثانیاً انگیزاننده‌های درونی بیش از انگیزاننده‌های بیرونی بر عملکرد تأثیر می‌گذارند و ثالثاً انگیزش اعضا با هرم نیازهای مزلو قابل توجه نیست و آنچه افراد را می‌انگیزاند، اهداف، چشم‌انداز و اثر برنامه‌های سازمان ایمان‌محور است (باسوس<sup>۴</sup>، ۲۰۱۵: ۱۵). ایمان تأثیر قدرتمند و منحصربه‌فرد در عملکرد سازمان‌های ایمان‌محور دارد (هدا<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۱۴: ۲۴۶). در جدول زیر اثر ایمان بر مؤلفه‌های مختلف سازمان از منظر محققان بررسی شده است.

جدول ۱: شناسایی مؤلفه‌های سازمانی متأثر از ایمان

مؤلفه‌های تشکیلاتی متأثر از ایمان	پژوهش
صفات مشخصه سازمانی (از جمله اهداف، تأمین مالی، هیئت‌مدیره، کنترل، پشتیبانی از مدیریت ارشد، فعالیت‌های دینی اعضا) صفات مشخصه برنامه‌ای (از جمله محیط دینی، فضای برنامه، پیوستگی مؤلفه‌های دینی، ارتباطات موردانتظار میان محتوای دینی و خروجی موردانتظار)	سایدرو و آنرو (2004)
نه فقط در برنامه‌ها بلکه ایمان در همه موضوعات فراگیر است.	برگر (2003)
مفاهیم شخصی، اهداف مقدس، جلب فعالیت‌های دینی، نیایش، استفاده از متون مقدس، اشتراک تصدیق‌های فردی، آموزش‌های دینی، جلب الزام‌های دینی شخصی	آنرو (2004)
خدمات، کارکنان، ابعاد سازمانی	ایپاو (2006)

1. Terry, et.al
2. Faith-based cultural organization
3. Jodhka, et.al
4. Bassous
5. Hoda, et.al

سال ۲۷، دوره جدید، شماره ۴۲، بهار ۱۳۹۸	۱۳۲ / پژوهش در مسائل تعلیم و تربیت اسلامی
--	---

گستره (سازمان، اجرا، محیط، تأمین مالی و برنامه)	جاجین و اورث (2002)
تغییر در اجتماع، خداشناسی و توسعه اهداف، انتخاب ذی‌نفع‌ها، طراحی برنامه و اجرا، انگیزش کارکنان، تأثیر ایمان در امور درونی سازمان	آیکن (2010)
وابستگی راهبردی و حکمرانی، ارزش‌ها و انگیزش کارکنان، هدف، راهبرد و نظریه توسعه، انتخاب شرکا و انتخاب ذی‌حقان، روش‌های ایمانی، آموزش در برنامه‌ریزی، کارگزینی و رهبری، فرهنگ سازمانی و تصمیم‌گیری، منبع تأمین مالی، ارتباطات بیرونی	جیمز (2004)

### تعریف تربیت و مراحل تربیتی

تربیت از ریشه «ربو» و در لغت به معنای زیاد شدن، رشد کردن و بزرگ شدن است (ابن‌منظور، ۱۴۱۳ ق، ج ۵: ۱۲۶) و در اصطلاح عبارت است از: «ایجاد تغییرات مطلوب و تحولات ثمربخش در محیط زندگی انسان به منظور ساختن او و شکفتن استعدادهايش». همچنین تربیت را می‌توان «پروراندن قوای جسمی و روحی انسان برای وصول به کمال مطلوب و انتقال طرز تفکر و عمل جامعه به آیندگان» دانست (قائمی، ۱۳۷۰: ۱۰۱).

در برخی تعاریف، واژه تربیت اساساً با نگاه فرایندی و مرحله‌ای گره خورده است. چنانچه گفته‌اند: تعلیم و تربیت، مجموعه‌ای از زمینه‌ها و فرایندهاست که سبب می‌شود افراد ذات واقعیت را کشف و در خود تحقق بخشند تا به سعادت و آسایش جاوید نایل گردند (علم‌الهدی، ۱۳۸۸: ۴۶۴). از سوی دیگر، نگرش فرایندی و تأکید بر مرحله‌ای بودن در تعریف رسمی جمهوری اسلامی نیز از تربیت تصریح شده است. به گونه‌ای که این واژه در اسناد رسمی تربیت نظام جمهوری اسلامی چنین تعریف شده است: «فرایندی تعالی‌جویانه، تعاملی، تدریجی، یکپارچه و مبتنی بر نظام معیار اسلامی که به منظور هدایت افراد جامعه به سوی آمادگی برای تحقق آگاهانه و اختیاری مراتب حیات طیبه در همه ابعاد، زمینه‌های مناسب تکوین و تعالی پیوسته هویت ایشان را در راستای شکل‌گیری و پیشرفت جامعه اسلامی فراهم می‌آورد» (شورای عالی انقلاب فرهنگی، ۱۳۹۰: ۶).

باتوجه به این حقیقت که رشد انسان، تدریجی است، باید برای تعلیم و تربیت مراحل را در نظر گرفت. بر این اساس، در مراکز رسمی آموزش و پرورش با تفکیک میان مقاطع مختلف تحصیلی، مراحل را از یکدیگر جدا ساخته‌اند. این جداسازی، خود مبتنی بر نظریاتی است که از دانش‌های

مختلف (مانند روان‌شناسی رشد) به دست آمده‌اند. نکتهٔ دیگری که مرحله‌بندی تعلیم و تربیت را اجتناب‌ناپذیر می‌سازد، آن است که همهٔ مسائل درخور آموزش و پرورش دارای اهمیتی یکسان نیستند و گاه حتی ترتب منطقی بر یکدیگر دارند (فتحعلی و همکاران، ۱۳۹۱: ۶۸-۶۹).

از سوی دیگر، فرایند در علم مدیریت به مجموعه اقدامات متوالی و هماهنگ که در راستای تحقق یک هدف سازمانی (ارزش‌آفرینی) انجام می‌گیرد، اطلاق می‌گردد (مرتضوی، ۱۳۹۳: ۱۳۹-۱۴۰). لذا به نظر می‌رسد دو کلیدواژه «مراحل» و «فرایند» در موضوع تربیت در سازمان‌های ایمان‌محور در دو رشته مدیریت و علوم تربیتی به یک مفهوم اشاره دارد.

طبقه‌بندی مصادیق فرایند تربیت، برحسب ملاک‌های متفاوتی می‌تواند صورت پذیرد که ملاک‌های اساسی در مرحله‌بندی تربیت عبارت است از: مراحل رشد، اولویت محتوایی، پیش‌نیازهای منطقی، اولویت ساختاری (فتحعلی و همکاران، ۱۳۹۱: ۳۴۰-۳۴۱).

#### الف) مرحله‌بندی براساس مراحل رشد انسان

در این ملاک، طرح تربیتی براساس مراحل رشد و دوره‌های سنی افراد طراحی می‌شود. دوره‌های سنی انسان مشتمل بر پنج مرحله و عبارت است از:

- مرحله نخست، مرحله زمینه‌سازی یا پیش‌زادی است که به پیش از تولد نوزاد مربوط می‌شود.

- مرحلهٔ دوم را مرحله سیادت نامند که از تولد نوزاد تا سن هفت‌سالگی آن را شامل می‌شود.

- مرحله سوم را مرحله اطاعت نامند که از هفت‌سالگی تا چهارده‌سالگی را شامل می‌شود.

- مرحله چهارم را مرحله وزارت نامند که از سن چهارده‌سالگی آغاز و تا ۲۱ سالگی ادامه می‌یابد.

- مرحلهٔ پنجم که مرحلهٔ حمایت نامیده شده، با تکامل قوای بدنی، روحی و عقلانی و دستیابی فرد به هویت و شخصیت مستقل، عمدهٔ وظایف معلم و مربی، حمایت از فرد و هدایت او است (فتحعلی و همکاران، ۱۳۹۱: ۳۴۹-۳۵۸).

### ب) مرحله‌بندی براساس اولویت محتوایی

باتوجه به هدف عام تعلیم و تربیت که فراهم آوردن آگاهی‌ها، مهارت‌ها و به‌فعلیت‌رساندن استعداد‌های انسان است، مقدم‌داشتن برخی محتواها بر برخی دیگر بیشتر به تحقق این هدف کمک می‌کند. لذا در میان معلومات، تعلیم هر چیزی که از دیدگاه اسلام برای وصول به قرب الهی لازم‌تر و مؤثرتر است اولویت دارد و در مرحله نخست قرار می‌گیرد. همچنین در پرورش استعدادها نیز آنچه تأثیر بی‌بدیل‌تر و بیشتری در قرب الهی دارد، در مرحله نخست اولویت قرار می‌گیرد (فتحعلی و همکاران، ۱۳۹۱: ۳۷۱-۳۷۳).

### ج) مرحله‌بندی براساس تقدم منطقی

تحقق رفتار اختیاری متوقف بینش‌ها و گرایش‌هاست، زیرا فعل اختیاری فعلی است که براساس خواست فاعل انجام می‌گیرد و بر گرایشی که به آن فعل و به هدف از انجام‌دادن آن فعل دارد، مبتنی است. پس می‌توان گفت تعلیم و تربیت در ساحت‌های بینشی و گرایشی، پیش‌نیاز تعلیم و تربیت در ساحت‌های رفتارهای اختیاری است. ازسوی دیگر گرایش‌های انسان مبتنی بر نوعی شناخت نسبت به آنهاست به‌طوری‌که امکان ندارد انسان چیزی را که شناختی از آن ندارد، دوست بدارد یا نسبت به آن متنفر باشد. بدین ترتیب، می‌توان گفت تعلیم و تربیت در ساحت‌های بینشی پیش‌نیاز تعلیم و تربیت در ساحت‌های گرایشی است. براین اساس، مرحله اول در تعلیم و تربیت اشخاص در جهت انجام رفتار، تعلیم ابتدایی نسبت به آن رفتار است. سپس نوبت مرحله تحریک انگیزه و ایجاد گرایش ابتدایی نسبت به آن رفتار است. مرحله سوم پرورش و تقویت اراده و توان انجام کار می‌باشد (فتحعلی و همکاران، ۱۳۹۱: ۳۶۱-۳۶۴).

تعالی و تکامل در وجود آدمی دارای مراتبی است که هر فرد متناسب با توانایی و ظرفیت‌های وجودی خویش به آن دست می‌یابد (شورای عالی انقلاب فرهنگی، ۱۳۹۰ الف: ۱۸۶). بنابراین، برای طراحی برنامه تربیتی پس از ارزیابی اولیه از متربی باید جایگاه او را در هر یک از ساحت‌های بینشی، گرایشی و کنشی مشخص نمود و متناسب با هدف تربیت و وضعیت متربی، برنامه‌هایی ناظر به هر سه ساحت را طراحی نمود.



#### د) مرحله‌بندی براساس اولویت ساختاری

معیار چنین دسته‌بندی عمدتاً برای دو ملاک اول برمبنای روش عقلی و نقلی است که از آیات قرآن و روایات می‌توان چنین دسته‌بندی را استخراج نمود. درخصوص ملاک سوم، از روش تحلیل عقلی استفاده شده است و برای ملاک چهارم از روش عقلی نقلی بهره گرفته شده است (فتحعلی و همکاران، ۱۳۹۱: ۳۴۱-۳۴۲).

تعیین اولویت‌های ساختاری، بیشتر مبتنی بر داده‌های عملی است و بیش از آنکه مبتنی بر تحلیل عقلی باشد، متوقف بر تجربه و نتایج مشاهدات عملی است. به عبارت دیگر، بازخورد اجرای برنامه‌ها راهنمای لزوم تفکیک برخی مراحل است. باید توجه داشت که تعیین مراحل اجرا، بسیار وابسته به محدودۀ تعلیم و تربیت و شرایط و امکانات اجراست. چون این مراحل مربوط به ساختار هستند نه محتوا، به تعلیم و تربیت و فلسفه آن اختصاص ندارند. به همین دلیل، دانش مدیریت متکفل تعیین این مراحل است. البته در موارد خاص و باتوجه به نیازهای عملی، هریک از این مراحل ممکن است به مراحل ریزتری تقسیم شوند (فتحعلی و همکاران، ۱۳۹۱: ۳۷۰-۳۷۱).

#### فرایند تربیتی در سازمان‌های فرهنگی

از آنجا که تربیت در مقیاس جمع، دارای اقتضائات ویژه است، در روش طراحی فرایند تربیتی باید از چهار ملاک بیان شده استفاده نمود. فرایند تربیتی در سازمان‌های تربیتی ایمان‌محور را که ترکیبی از هر چهار ملاک است با رویکردهای مختلف، می‌توان بررسی کرد.

یکی از رویکردها نسبت به فرایند تربیتی در این گونه سازمان‌ها مراحل سه‌گانه جذب، تثبیت و رشد است. مراد از جذب، در اجرای یک فرایند تربیتی هدف‌دار به معنای تشنه کردن مخاطب برای تلاش و حرکت در این مسیر خطیر است. جذب یعنی رغبت‌انگیزی و ایجاد تلنگر لازم در مخاطب برای فعالیت در گروه؛ رغبت‌انگیزی که همراه با کشش و کوشش مناسب و لازم صورت پذیرد. تثبیت یعنی دست‌یافتن به ثبات قدم در ادامه این مسیر طولانی. تثبیت، یعنی آنکه اطمینان حاصل شود که مربی عضو تشکیلات یا گروه تربیتی، به عضویت خود تعلق خاطر پیدا کرده است و آمادگی حضور در برنامه‌های دوره رشد را دارد. دوره رشد با گذشت مراحل جذب و تثبیت مربی آغاز می‌شود و تا رسیدن به مرحله مربیگری ادامه می‌یابد (نجاتی، ۱۳۸۹: ۶۹-۷۲).

البته باید توجه داشت که برای رشد و تعالی انسان حد یقینی وجود ندارد، اما به نظر می‌رسد مرحله رشد به‌عنوان مقدمه‌ای برای نقش‌آفرینی گسترده و اثرگذاری بر دیگران محسوب می‌شود. لذا بیشتر جنبه آموزشی دارد و بر رشد شخصی (بدون توجه گسترده به رشد دیگران) متمرکز است.

### معرفی تشکّل مورد مطالعه

تشکّل فرهنگی «بهشت منتظران موعود» در سال ۱۳۸۸ توسط جمعی از طلاب همچون: «حجج الاسلام و المسلمین: کردمیهن، حشم‌دار، باباخانی، فاضل‌پیشه و مجیدیان» به‌عنوان جزئی از حرکت عظیم نظام جمهوری اسلامی ایران در راستای تربیت نوجوانان، تأسیس شد. چشم‌انداز این مجموعه تربیتی «تبدیل شدن به یکی از بزرگ‌ترین مجموعه‌های فرهنگی تأثیرگذار در جهان اسلام» است. راهبرد این مجموعه برای نیل به اهداف، تربیت مجاهد تبلیغی است که براساس نظام تربیتی آن، ساختار آن شکل گرفته است. سابقه فعالیت‌های فرهنگی این مؤسسه به هیئت‌های تربیتی تبلیغی مؤسسه نور معرفت کرج باز می‌گردد و تجربه‌های ۲۵ ساله فعالیت فرهنگی مؤسسه این مجموعه زمینه‌ساز تبدیل شدن آن به یکی از برجسته‌ترین مراکز فرهنگی تربیت دانش‌آموزی و تبلیغ دینی در تهران شده است.

این تشکّل فرهنگی دانش‌آموزی متشکّل از ۱۵ هیئت تربیتی است که تعداد این هیئات به تبع افزایش نیروی تربیت‌یافته رو به افزایش است. منظور از هیئت تربیتی، هیئتی است که تهییج احساسات و عواطف در قالب ذکر مصیبت (روضه) محور هیئت است و تک‌تک شرکت‌کنندگان آن در قالب تعاملات حداکثری تحت فرایند دقیق تربیتی با نظارت مربیان و مسئولان تربیتی قرار می‌گیرند. رهبری تربیتی دست سخنران هیئت است و به‌دلیل اهمیت کیفیت در امور تربیتی تعداد مخاطبان آن از ۳۰۰ نفر فراتر نمی‌رود.

انسجام فرهنگی مجموعه‌ها در عین پراکندگی مکانی، تکثیر سلولی مجموعه‌ها در عین حفظ کیفیت تربیتی، روحیه جهادی و آرمان‌های بلند مذهبی میان اکثریت اعضا، قوت رهبری، تحول رفتاری دانش‌آموزان در عین عدم گزینش جدی هنگام جذب، تنظیم روابط تشکیلاتی براساس اهداف تربیتی، سطوح منطقی تعریف شده بینشی، گرایشی و مسئولیتی متناسب با رده‌های تشکیلاتی از جمله قوت‌های این مجموعه نسبت به سایر مجموعه‌های مشابه در سطح کشور است.

### نظام تربیتی تشکّل

مخاطبین تشکّل را نوجوانان ۱۱ تا ۱۷ تشکیل می‌دهند. محوریت روحانیت در این مجموعه با توجه به اینکه تقریباً تمام مربیان طلبه هستند، بسیار مشهود است. ساحات تربیتی این مجموعه متشکل از سه ساحت بینشی، گرایشی و کنشی است. مسئولان تشکّل در نظام تربیتی مجموعه، بر عنصر گرایش و کنش تأکید ویژه‌ای دارند؛ چراکه در نگاه آنان ساحت گرایش‌ها در رشد انسان محوریت دارد و دو ساحت دیگر (بینش‌ها و رفتارها) تبعی است. البته بعد بینشی در نگاه آنان مغفول نیست و غنای منابع تربیتی و وجود طرح مطالعه کتب شهید مطهری گواه این موضوع است. تربیت در نگاه این مجموعه، فرایندی مستمر و تدریجی است که به تبع، مراتب تربیتی این مجموعه متشکل از دو رده علمی و تشکیلاتی است که متناسب با هر مرحله در هر سه ساحت مذکور، کلیه اهداف، روش‌ها، آفات، راهبردها، بسترها، عوامل و موانع آن تا حدی مشخص است و در کارگاه، آموزش داده می‌شود. علاوه بر آن تربیت در نگاه مجموعه متشکل از سطوح سه گانه فردی، گروهی و هیئتی است که متناسب با میزان رشد هریک از سطوح، اقدامات خاصی اتخاذ می‌شود.

جامعیت عوامل تأثیرگذار تربیتی از عوامل مهم موفقیت این مجموعه است که می‌توان به نقش‌های مستقیم تربیتی (همچون ارشد، مربی، سخنران) و غیرمستقیم (مسئولین ستادی، سایر دوستان، سایر مسئولین تربیتی) اشاره کرد که هریک از آنان در فرایند تربیتی مستمر، جایگاه خاصی دارند. بسترهای تعاملی - تربیتی متعدد همچون هیئت، گروه‌های مباحثاتی، گروه‌های مسئولیتی، باشگاه، اردو و مسئولیت در منظومه تربیتی این مجموعه جایگاهی مشخص دارند که احصای جایگاه هریک از آنها پژوهش مستقلی می‌طلبد.

برای ارتقای مراتب علمی و تشکیلاتی، ملاک‌های متعددی همچون مطالعه کتب شهید مطهری، التزام اخلاقی، نظم تشکیلاتی (حضور در جلسات هیئت و کارگاه‌ها و انجام مسئولیت‌ها) وجود دارد که گذر از برخی مراحل، مستلزم امضای تعهدنامه اخلاقی است که افراد به انجام موارد متعددی همچون «نماز، ولایت فقیه، اخلاق، ولایت‌پذیری تشکیلاتی، وضع تحصیلی، مطالعه مذهبی، احترام به پدر و مادر، گناه نکردن، ایفای نقش، شرکت منظم در برنامه‌ها، اختصاص زمان برای ورزش جودو، ادب، بیان کرامات امام رضا(ع) برای دیگران، جذب دیگران به هیئت و

رعایت پوشش چادر<sup>۱</sup> متعهد می‌شوند.

### روش‌شناسی پژوهش

برای اجرای این پژوهش از روش کیفی با راهبرد داده‌بنیاد استفاده شده است. استراوس و کوربین<sup>۲</sup>، این راهبرد را چنین تعریف کرده‌اند: «نظریه داده‌بنیاد نوعی راهبرد کیفی است که برای تدوین نظریه در مورد یک پدیده، به صورت استقرایی مجموعه‌ای منظم از رویه‌ها را به کار می‌برد» (استراوس و همکاران<sup>۳</sup>، ۱۹۹۰: ۵۵).

این پژوهش با مطالعه موردی یکی از سازمان‌های ایمن محور فرهنگی مطرح در تهران صورت پذیرفته است. داده‌های اولیه، حاصل ۲۰ مصاحبه با مسئولان تشکل در سه دسته (مسئولان هیئات، مربیان و مسئولان اجرایی)، ۸ جلسه آموزش مربی، بررسی اسناد و مدارک و نیز مشاهده مشارکتی چندماهه استخراج شده است.

در راهبرد نظریه داده‌بنیاد سه طرح غالب تحت عناوین طرح نظام‌مند، طرح خودجوش و طرح ساخت‌گرا وجود دارد که به دلیل استفاده از طرح نظام‌مند در این پژوهش به اختصار تبیین می‌شود. طرح نظام‌مند در سال ۱۹۹۰ به وسیله استراوس و کوربین مطرح شد. این طرح بر استفاده از کدگذاری سه مرحله‌ای باز، محوری و انتخابی استوار است و در این راستا از پارادایم منطقی یا تصویر نموداری نظری خلق شده، استفاده می‌کند. برای انجام پژوهش حاضر، از این طرح، الگو گرفته شده است که شرح کامل مراحل آن در ادامه آمده است.

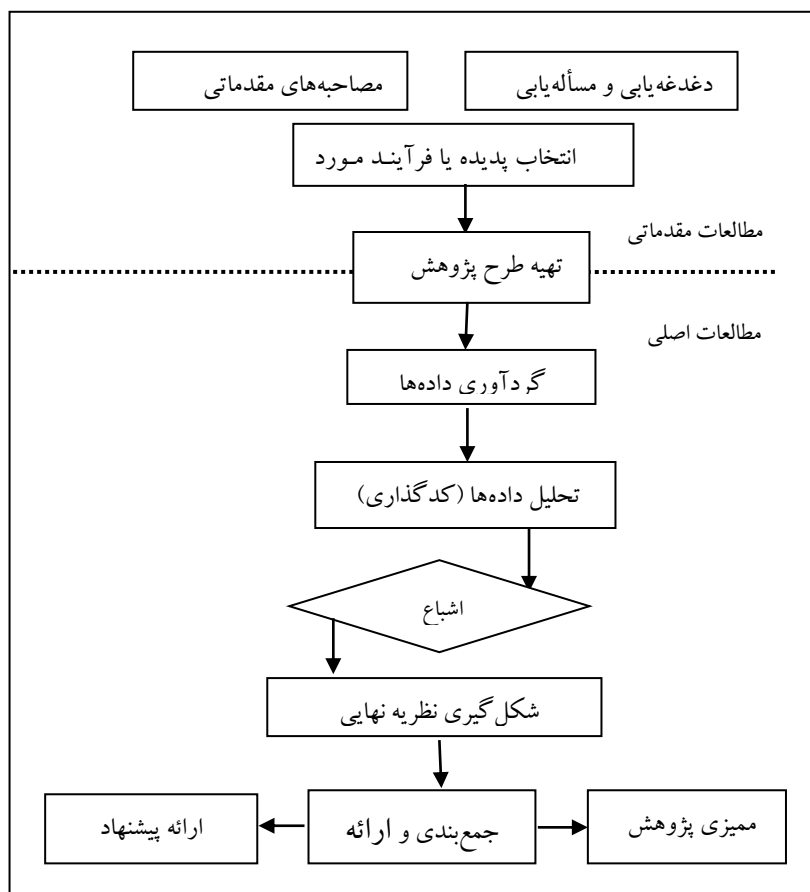
#### مراحل پژوهش مبتنی بر راهبرد نظریه داده‌بنیاد

فعالیت‌های لازم برای نظریه‌پردازی داده‌بنیاد را در سه مرحله مطالعات مقدماتی، مطالعات اصلی و اقدامات تکمیلی می‌توان طبقه‌بندی کرد (شکل یک).

فعالیت‌های لازم برای نظریه‌پردازی داده‌بنیاد را در سه مرحله مطالعات مقدماتی، مطالعات اصلی و اقدامات تکمیلی می‌توان طبقه‌بندی کرد (شکل ۱).

۱. این پژوهش با تمرکز بر شعبه برادران تشکل مورد بررسی قرار گرفته است و بررسی شیوه‌های جذب، نظام تربیتی و اقتضانات بخش خواهران پژوهشی مستقل می‌طلبد.

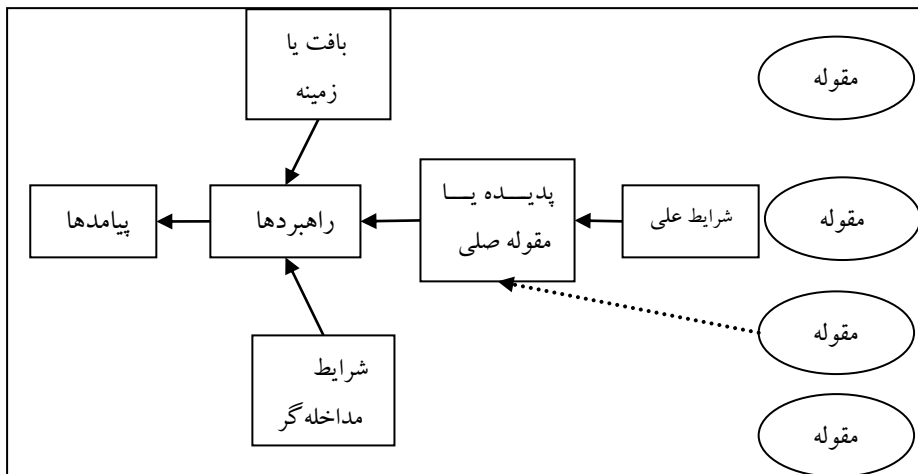
1. Corbin  
2. Strauss, et.al



شکل ۱. مراحل و فعالیت‌های پژوهش: (امامی، ۱۳۸۵)

بر اساس طرح نظام‌مند نظریه داده‌بنیاد، برای تحلیل داده‌های کیفی لازم است سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی سپری شود. از بطن داده‌های خام اولیه ۳۹۰ نکته کلیدی استخراج شد که در مرحله کدگذاری باز، مفاهیم مذکور بعد از حذف موارد تکراری و تعدیل موارد مشابه، در قالب ۱۴۶ مقوله فرعی (کد ثانویه) و ۲۴ مقوله اصلی (مفهوم) دسته‌بندی شدند. در مرحله بعد از روش کدگذاری محوری که اصطلاحاً به آن «مدل پارادایم» کدگذاری محوری گفته می‌شود و توسط استراوس و کوربین ارائه شده است، استفاده شد. در مرحله (کدگذاری

محوری) یکی از مقولات به عنوان مقوله اصلی انتخاب شد و مقولات دیگر به طور نظری به آن ارتباط داده شد. این مقولات عبارتند از شرایط علی (علل موجهه پدیده اصلی)، راهبردهای کنش و کنش متقابل، زمینه یا بافت (شرایط بسترساز خاص مؤثر بر جذب)، عوامل مداخله‌گر (شرایط بسترساز عام در جذب) و پیامدها (رهاورد جذب). نهایتاً طی فرایند کدگذاری انتخابی، گزاره‌های حکمی یا قضایای پژوهش که بر روابط درونی مقولات اشعار دارند، شکل گرفت.



شکل ۲. نمودار کدگذاری باز و الگوی کدگذاری محوری براساس رهیافت نظام‌مند استراوس و کوربین (کرسول، ۲۰۰۵: ۴۰)

## روایی و پایایی پژوهش

در نظریه داده‌بنیاد، اعتبارسنجی<sup>۲</sup> بخشی فعال از فرایند پژوهش است (کرسول<sup>۳</sup>، ۲۰۱۱: ۴۲۲). در روش داده‌بنیاد از مرورگران خارجی<sup>۴</sup> چون خود مشارکت کنندگان در طرح جهت اعتبارسنجی بهره‌برداری می‌شود. استراوس و همکاران<sup>۵</sup>، ۱۹۹۸ به نقل از کرسول، ۲۰۱۱: ۴۴۲). برای ایجاد

1. Creswell
2. Validation
3. Creswell
4. Outside Reviewers
5. Strauss, et.al, 1998 as cited in Creswell

اطمینان از روایی مرحله نخست پژوهش، محقق پس از استخراج مدل نهایی، داده‌های مدل‌سازی شده را در اختیار برخی مصاحبه‌شوندگان که از اعتبار نسبتاً بالاتری نسبت به سایرین برخوردار بودند و برخی صاحب‌نظران قرار داد و داده‌ها براساس نظرات ایشان تکمیل شد. پایایی، بیانگر پایداری و تشابه نتایج اندازه‌گیری در دوره‌های مختلف زمانی است. ممیزی تحقیق را می‌توان به منزله روش خوبی برای بهبود پایایی پیشنهاد کرد (مایز و پوپز، ۲۰۰۲: ۵۰) به نقل از قوام‌آبادی و دیگران، (۱۳۹۴: ۱۷-۱۸). به دلیل بهره‌گیری پژوهشگر از روش‌های مختلف جمع‌آوری اطلاعات و ازسوی دیگر مدت زمان طولانی جمع‌آوری اطلاعات می‌توان گفت پایایی موردانتظار برای یک پژوهش به‌خوبی تضمین و برآورده شده است.

### تحلیل یافته‌ها

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها که با روش‌های مصاحبه، بررسی اسناد و مدارک و مشاهده مشارکتی، استخراج شده است، در مرحله اول، کدگذاری باز صورت گرفت که نمونه‌ای از آن در جدول شماره دو مشاهده می‌شود.

جدول ۲. نمونه‌ای از کدگذاری و مقوله‌بندی داده‌های به‌دست‌آمده

نشانه	متن مصاحبه	مفهوم	مقوله
HA1	ما فهمیده‌ایم که جنگ‌نرم بر احساسات و علائق نوجوانان متمرکز است نه بینش و اطلاعات او. عامل انحراف نوجوانان استدلال نیست، بلکه تغییر علائق است.	تأکید بر گرایش به‌عنوان عامل محوری در تربیت	شکوفایی بیشتر معنویت‌طلبی و کمال‌جویی
HA2	ما اگر حلقه‌های مطالعاتی راه‌اندازی می‌کنیم، برای انس‌آفرینی است، نه اینکه خود حلقه، موضوعیت داشته باشد.	روابط صمیمانه بین مربیان	تمایل نسبت به حضور در تشکیلات
HA3	اینکه ما در هیئت این همه بر محبت به امام رضا(ع) تأکید می‌کنیم دلیل دارد. دلیلش هم تناسب جلوه رثوفانه امام رضا با محبت‌طلبی نوجوانان است. چون امام رضا امام مهربانی‌هاست.	برنامه‌ریزی برای گسترش محبت امام رضا (علیه‌السلام) در مجموعه	زمینه‌سازی برای محبت به امام معصوم (علیه‌السلام)

سال ۲۷، دوره جدید، شماره ۴۲، بهار ۱۳۹۸	۱۴۲ / پژوهش در مسائل تعلیم و تربیت اسلامی
--	---

جلوه نهضت ایمانی	اثر کمیت اعضا بر کیفیت تربیت	به نظر ما کمیت اعضا بر کیفیت کار تربیتی تأثیر مثبت می‌گذارد. همینکه نوجوان ببیند صد نفر هم‌سن و سال خودش در هیئت حضور دارند، بر پابندی او به مجموعه اثر مثبت دارد. البته ما اثرات منفی تأثیر کمیت بر کیفیت را با شبکه‌سازی و کار تشکیلاتی کم کرده‌ایم.	<b>HA4</b>
نقش آفرینی محوری مربی در جذب	بروز استعدادها ظاهری و اجتماعی مربی	مربی در مرحله جذب، باید سعی کند تمام استعدادها را اجتماعی خود را به‌طور برساند. توانایی‌هایی همچون شوخ‌طبعی، اخلاق خوب، صدای زیبا، جذابیت ظاهری (لباس آراسته، عطر و ...)، فن بیان، توانایی‌های جسمی، قدرت حافظه و ...	<b>HA5</b>

در مراحل بعد کدگذاری محوری و انتخابی صورت پذیرفت که دسته‌بندی مفاهیم، منتج به مقولات سطح یک و دو ذیل مقولات و محورهای الگوی نظام‌مند استراوس و کوربین در جدول شماره سه جای گرفت. همچنین مؤلفه‌های مدل پارادایمی در شکل شماره سه به تصویر درآمده است. در ادامه هر یک از مؤلفه‌های مدل، توصیف و تشریح شده است.

جدول ۳. مقوله‌های سطح اول و دوم جدول نظام‌مند

مقوله‌های سطح یک	مقوله‌های سطح دو	مقوله‌ها
تمایل متربی به برقراری و تداوم رابطه با مربی، جذابیت مربی در دیدگاه متربی، قابل‌اعتماد بودن مربی، شناخت متربی از مربی به‌عنوان فردی دلسوز، مربی فردی با فکر برتر، محبوبیت مربی نزد متربی، تلقی متربی از تعامل با مربی به‌عنوان نعمتی الهی، مربی واسطه اولیه امام‌رضایی شدن نوجوان، صرف‌نظر کردن از علائق قبلی به‌خاطر مربی، ابراز علاقه نسبت به مربی، خرید هدیه برای مربی	تمایل فرد نسبت به تعامل با مربی	<b>مقوله محوری</b>
مطلوبیت فضای تشکل، جذابیت وجود معنویت و تفریح در برنامه‌های تشکل، روابط صمیمانه بین متربیان، صمیمیت و احترام میان مربی و متربی	تمایل نسبت به حضور در تشکیلات	

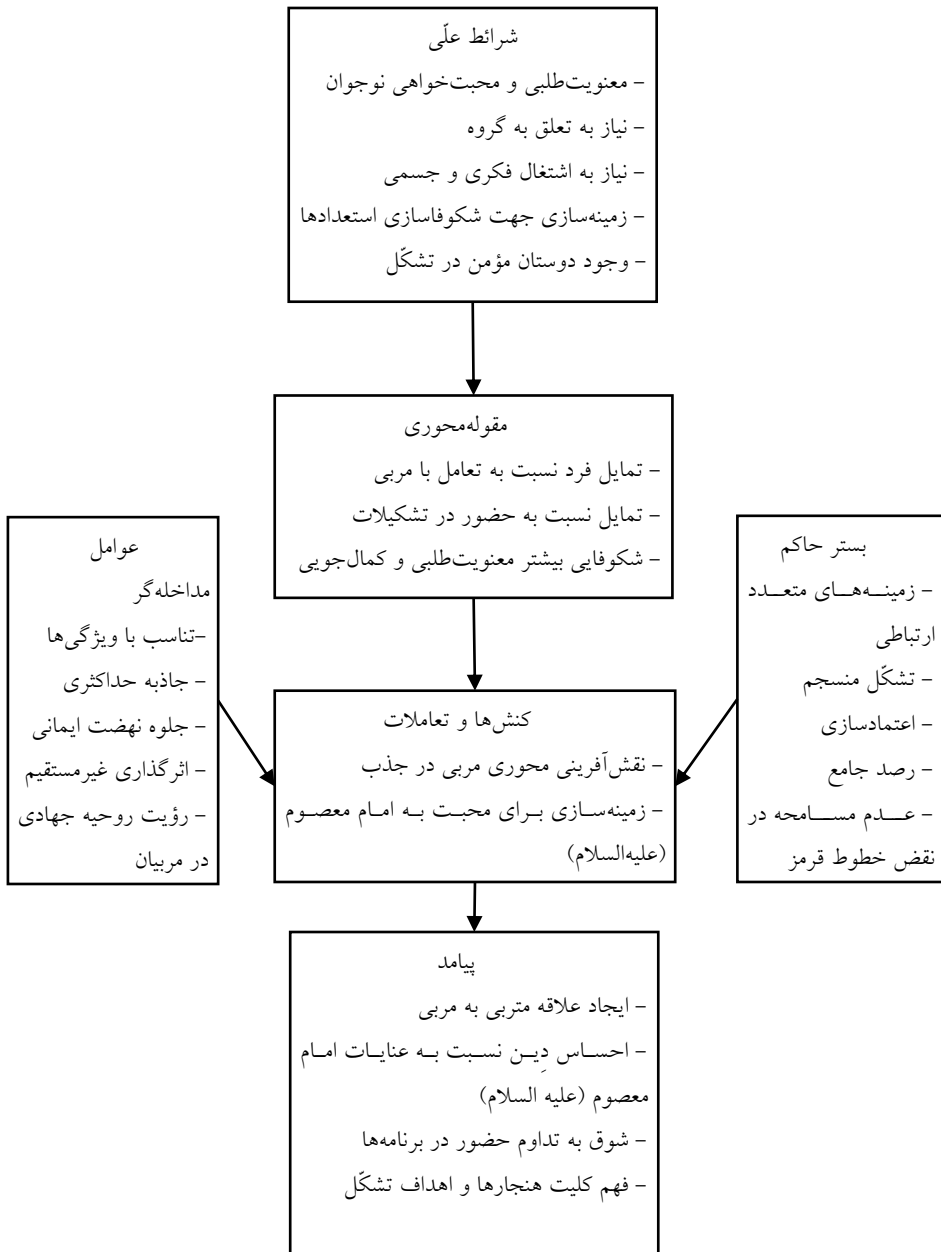


مقوله‌ها	مقوله‌های سطح دو	مقوله‌های سطح یک
	شکوفایی بیشتر معنوی-طلبی و کمال‌جویی	تأکید بر گرایش به‌عنوان عامل محوری در تربیت، علاقه‌مندی نسبت به حضور در برنامه‌های معنوی همچون هیئت، ارتباط اعضا بر محور خداخواهی و حب اهل بیت، تمایل نسبت به الگوپذیری از مربیان، برتری سبک زندگی خداگرایانه نسبت به زندگی دنیاگرایانه، تقلید از رفتارهای مؤمنانه مربیان
	معنویت طلبی و حب‌خواهی نوجوان	لطف روحانی، علاقه به معنویت، انعطاف‌پذیری در روحیات، ظهور احساسات در دوره نوجوانی، عذاب وجدان ناشی از معصیت، تمایل به نجات از معصیت، اهمیت «تبادل محبت» برای نوجوان، انتخاب امام رضا به‌عنوان عامل هویت‌بخش مجموعه، پذیرا بودن نوجوان نسبت به محبت‌های مربی و دوستان
	نیاز به تعلق به گروه	تمایل نسبت به استقلال از خانواده، تعمیق رابطه با گروه‌های بیرون از فضای خانه، امکان انحراف فرد در صورت تعامل با افراد ناباب
شرایط علی	نیاز به اشتغال فکری و جسمی	فصل بروز استعدادهای پنهان روحی و جسمی در نوجوانی، ضعف ساختارهای آموزشی در به‌کارگیری همه استعدادها، نیاز به اشتغال فکری و جسمی، محیط‌های آموزشی و غیر آموزشی
	زمینه‌سازی جهت شکوفاسازی استعدادها	ارائه افق برای شکوفایی توانایی‌های بالقوه نوجوان، رؤیت مربیان به‌عنوان افرادی با مهارت‌های گوناگون، الگوگیری از مربیان، ایجاد زمینه فعالیت و نقش‌آفرینی، افزایش تحمل سختی‌ها، ورزش حرفه‌ای جو دو برای همه اعضا، وجود زمینه نقش‌آفرینی و ابراز وجود، تخلیه هیجان‌ات نوجوان در تشکل
	وجود دوستان مؤمن در تشکل	جمع همسال، گرایش کلی مجموعه به سمت معنویت، حضور همسالان در برنامه‌ها، ایجاد زمینه برای آشنایی و انس، استقبال اعضای قدیمی از اعضای جدید، یاری مربی در مشکلات متربی، ارزش‌فائل‌شدن مربیان برای تک‌تک متربیان، احساس مسئولیت اعضا نسبت به دوستان هم‌رده خود، روحیه «تواصي به خیر» در اعضا، دلسوزی عمومی نسبت به مشکلات تک‌تک اعضا

مقوله‌ها	مقوله‌های سطح دو	مقوله‌های سطح یک
	بهبانیه‌های ارتباطی جامع	ایجاد زمینه‌های ارتباطی همچون ورزش جودو، کوه‌نوردی، اردوهای زیارتی-سیاحتی دسته‌جمعی و هیئت و تفریحات جمعی همچون فوتبال و استخر
	تشکل منسجم	انسجام در فرهنگ سازمانی، محبت همگانی به امام رضا (علیه السلام)، افق مشترک مسئولان، آرمان مشترک در زمینه‌سازی ظهور امام زمان (عج)، حرف‌شنوی و ادب نسبت به مسئولان سطوح بالاتر، تقسیم وظایف
بستر حاکم	اعتمادسازی	فراهم کردن فضای بانشاط و عاری از گناه، تعامل مستقیم و خیرخواهانه با مدارس و اولیا، رعایت ظرایف تربیتی در روابط فیزیکی، احترام سایرین به مربیان، بیان خوبی‌های مربیان از سوی سایر اعضا
	رصد جامع	نظارت بر اعمال متریان، لحاظ رشد متناسب و ویژگی‌های متریان در هدایت رفتار، مشارکت سطوح مختلف تربیت تشکیلاتی در نظارت بر متریان، اطلاع از وضعیت رفتاری اعضا به مربی مربوطه، اتخاذ راهبرد تربیتی متناسب با رفتار متریان بعد از تجزیه و از سوی افراد ذی‌صلاح
	عدم مسامحه در نقض خطوط قرمز	واکنش نسبت به بی‌حرمتی به مربی، جلوگیری از رفتارهای منحرف‌کننده سایر اعضا، تلاش برای کنترل حفظ چارچوب‌های کلی
کنش‌ها و تعاملات	زمینه‌سازی برای محبت به امام معصوم (علیه السلام)	برنامه‌ریزی برای گسترش محبت امام رضا (علیه السلام) در مجموعه، تأکید تشکل بر ارتباط معنوی با امام رضا (علیه السلام)، تبیین شخصیت رئوفانه امام رضا (علیه السلام) در مجموعه، انتساب هیئات مجموعه به نام امام رضا (سائلین حرم، کبوتران حرم و ...)، عنایات امام رضا (علیه السلام) در تربیت اعضا، تأکید بر رحمت و محبت امام رضا (علیه السلام) در برنامه‌ها، جلوه‌گرشدن عشق مسئولان به امام رضا (علیه السلام) در امور مختلف، اردوهای زیارتی مشهد در تغییر نوجوانان، ایجاد رجاء در مربی، آموزش چگونگی عهد بستن و محبت به امام رضا (علیه السلام)

مقوله‌ها	مقوله‌های سطح دو	مقوله‌های سطح یک
	نقش‌آفرینی محوری مربی در جذب	بروز استعداد‌های ظاهری و اجتماعی مربی، اختصاص یک مربی برای هر گروه از متریان، جذابیت ظاهری، اخلاقی و مهارتی مربیان، جامعیت مربیان در ابعاد تحصیل و تهذیب و ورزش، حسن خلق و نشاط مربی عامل اصلی جذب، احساس هم‌ذات‌پنداری نوجوان به تبع ادبیات جوان‌پسند مربی، ابراز محبت مربیان به متریان، پیگیری امور شخصی نیروها از سوی سایر اعضای کادر، تلاش در راستای حفظ یگانگی و محوریت یک مربی واحد برای هر گروه
	تناسب با ویژگی‌ها	کسب آگاهی برای کشف ویژگی‌های مشترک و اختصاصی اعضا، توجه مربیان به ضعف و قوت متریان، تخصیص مربی متناسب با روحیاتی متناسب با مربی، تنظیم تعاملات دوستانه درون‌گروهی به گونه‌ای مکمل، رفتار مربی متناسب با روحیات کلی و خاص اعضا، اتخاذ راهبردهای هیئات بر اساس ویژگی‌های اهالی بومی هر منطقه
عوامل مداخله‌گر	جاذبه حداکثری	جذابیت‌های فضا‌سازی در اردوها و ورزش‌ها، جذابیت بصری در برگزاری هیئت، فن بیان نوجوان‌پسند در برنامه‌ها، هزینه حداقلی برای شرکت در برنامه‌ها، آمیختن جدیت و شوخی در ورزش، جامعیت برنامه‌ها (تفریحی، مذهبی، ورزشی، علمی)، ظاهر آراسته مسئولان (لباس‌های رنگ روشن و اتوکشیده)، حاکمیت نشاط در تعاملات و برنامه‌ها، عدم تأکید بر تغییر ظاهر (محاسن، نوع لباس و ...) نوجوانان در مرحله جذب، عدم تأکید بر مسئولیت‌سپاری در مرحله جذب، تعافل حداکثری، تذکرات عمومی، عدم تجسس، عدم وجود تنبیه در مرحله جذب
	جلوه نهضت ایمانی	اثر کمیت اعضا بر کیفیت تربیت، جلوه‌گر بودن جمعیت بالای اعضا، تأکید بر کار گروهی، جمع پر تعداد دوستان همسال امام‌رضایی، اصالت تعاملات جمعی در همه فعالیت‌ها (هیئت، ورزش، اردو و بازی، گروه‌های مباحثاتی، مسابقات جودو و ...)، ایجاد رقابت (از جنس فاستبقوا الخیرات)، وجود انواع قالب‌های جمعی (حلقه‌ها و هیئات، هیئت‌های تجمیعی)، رشد فرد در گروه

مقوله‌ها	مقوله‌های سطح دو	مقوله‌های سطح یک
	اثرگذاری غیرمستقیم	دعوت عملی مربیان، تذکر حدافلی، انجام برخی پیگیری‌ها با واسطه سایر دوستان متربی، تذکر عمومی و غیرمستقیم به اعضا
	رؤیت روحیه جهادی در مربیان	ایثار و ازخودگذشتگی در امور تربیتی، تلاش بی‌وقفه، عدم رضایت به وضع موجود، خستگی ناپذیری مربیان
نتایج و پیامدها	علاقه متربی به مربی	انس بین مربی و متربی، اعتماد و عمق روابط به‌وجودآمده، پیش‌قدم‌شدن متربی برای تداوم ارتباط، ابراز علاقه ازسوی متربی به مربی، تنظیم رفتارهای متربی بر مبنای رضایت مربی، هدف‌مندی بیش‌ازپیش روابط
	احساس دین نسبت به عنایات امام معصوم (علیه‌السلام)	محبت امام زمینه انقلاب روحی اعضا، احساس دین همگانی نسبت به امام رضا، تغییر در رفتار متربی به لطف امام رضا، توبه و عهد در حرم امام رضا، یاد خاطرات و آثار محبت امام رضا، محبت به امام رضا زمینه‌ای برای رفع همه مشکلات اخلاقی، زیارت وداع به‌صورت جمعی و پرشور، علاقه خاص نسبت به امام رضا، انتساب مهربانی اعضا به روحیه امام‌رضایی آنان
	شوق به تداوم حضور در برنامه‌ها	استحکام روابط بین اعضا، حضور منظم و مستمر اعضا در برنامه‌ها، ایجاد رفاقت بین متربیان و بزرگان تشکیلات (سخنران و مربیان ارشد)، علاقه به برنامه‌ها و فضای حاکم بر تشکل، تلاش متربی برای استحکام بیش‌ازپیش روابط
	فهم کلیت هنجارها و اهداف تشکل	اطلاع متربی از موارد موردپسند مربی، زمینه‌سازی برای هدف‌مندشدن حضور، فهم دلایل رفتارهای مربی همچون واکنش‌های مثبت و منفی او نسبت به امور مختلف، شناخت فرهنگ حاکم بر تشکل



شکل ۳. کدگذاری محوری براساس مدل پارادایمی

باتوجه به انتخاب رویکرد پارادایمی در بیان نتایج حاصل از پژوهش، در ادامه مؤلفه‌های مدل پارادایمی تشریح خواهد شد.

### مقوله محوری

مقوله محوری، عنصری کلیدی است که در پژوهش به دنبال تحلیل آن هستیم. عاملی است که به کرات در داده‌ها دیده می‌شود و در ارتباط با سایر مقوله‌ها تکمیل می‌شود. در این پژوهش، مقوله محوری عبارت است از: «تمایل نسبت به تعامل با مربی، تمایل نسبت به حضور در تشکیلات، شکوفایی بیشتر معنویت‌طلبی و کمال‌جویی که تفصیل موارد گفته‌شده به شرح زیر است.

تمایل نسبت به تعامل با مربی: از ارکان محوری مرحله جذب، تمایل متری جهت برقراری و تداوم رابطه با مربی است. متری باید مربی را فردی جذاب و معتمد برای رفاقت و برادری ببندد. وقتی دلسوزی و فکر برتر مربی دیده شد، خودبه‌خود مربی، محبوب متری می‌شود. متری احساس می‌کند که مربی فردی است که تعامل مستمر با او یکی از بهترین فرصت‌هایی است که خداوند در مسیر او قرار داده تا رنگ و بوی زندگی او سرشار از معنویت و محبت به امام معصوم بشود. لذا تعامل با مربی را قدر دانسته و نشانه این قدرشناسی این است که متری از برخی دوست‌داشتنی‌هایش برای رسیدن به متری صرف نظر می‌کند. برای اینکه بیشتر با مربی باشد ابراز تمایل می‌نماید و محبت خود را با خرید هدیه به مربی نشان می‌دهد.

تمایل به حضور در تشکیلات: غیر از علاقه‌مندی متری به مربی، وی فضای جمعی این تشکل را مطلوب می‌داند. تعاملات این تشکیلات آمیزه‌ای از صمیمیت، معنویت و تفریح با محوریت ایمان است. حضور در این جمع برای نوجوان جذاب است و در پایان مرحله جذب، وی به ادامه حضور در تشکیلات، تمایل خواهد داشت.

### شرایط علی

شرایط علی زمینه و محرک‌های درون‌فردی و بیرون‌فردی هستند که باعث ایجاد و شکل‌گیری طبقه محوری (جذب مخاطبین) هستند. این عوامل عبارت است از: «معنویت‌طلبی و محبت‌خواهی نوجوان، نیاز به تعلق به گروه، نیاز به اشتغال فکری و جسمی، زمینه‌سازی جهت شکوفاسازی استعدادها، توجه و احترام دیگران به فرد، وجود دوستان مؤمن در تشکل»

در این دوره به تبع بروز شدید احساسات، معنویت‌طلبی و محبت‌خواهی، نوجوان به دنبال، معنا و هویتی می‌گردد که به او علاقه‌مند شود و خود را با او هویت‌یابی نماید. انتخاب امام رضا به عنوان عامل هویت‌بخش مجموعه به دلیل اینکه ایشان مظهر رأفت و مهربانی هستند، بذل محبت از سوی مربی و سایر دوستان هم‌سن و هم‌زبان، پاسخی متناسب با این نیاز است. علاوه بر آن، نوجوان در این سن نیازمند به خدمت‌گیری این استعدادها در مسیر صحیح خود است.

زمینه‌سازی جهت شکوفاسازی استعدادها: این تشکیلات با طراحی برنامه‌های مختلف ورزشی، تفریحی و معنوی، بستر بسیار مناسبی برای تخلیه هیجانات دوران نوجوانی است.

نوجوانی، فصل کشف استعدادهاست. او در این سن، به نقش‌آفرینی، مهارت‌افزایی و مسئولیت‌پذیری علاقه‌مند است. در این تشکّل، نوجوان با افرادی (مربیان) مواجه می‌شود که از سویی افرادی ذی‌مهارت و از سویی دیگر افرادی با اثرگذاری و نقش‌آفرینی بسیار زیاد و مقدس هستند. مربیانی که دارای انواع مهارت‌ها (ورزشی، ارتباطی، هنری، مذهبی و علمی) هستند و موضوعات تربیتی تبلیغی نقش‌آفرینی‌میرز دارند، الگویی برای نوجوانان محسوب می‌شوند و الگوگیری مقدمه‌ای برای ارتقای مهارت‌ها و نقش‌آفرینی نوجوانان است. در طول این فرایند، محبت نوجوان به اهل بیت روزبه‌روز بیشتر می‌شود تا آنجا که هدف زندگی خود را یاری امام زمان می‌پندارد. این هدف‌گذاری و تعیین افق فکری به وی هویت می‌بخشد؛ همان گم‌شده‌ای که بسیاری از نوجوانان به دنبال آن هستند.

در این تشکّل به هر کدام از خادمان (که مرحله جذب را گذرانده باشند) مسئولیت سپرده می‌شود و نوجوان می‌فهمد که ادامه حضور او می‌تواند موجب نقش‌آفرینی بیشتر او گردد. فراهم کردن بسترهای مختلف ورزشی، هنری و ... (همچون ورزش جودو، کلاس‌های هنری و آموزش‌های مختلف) نیز زمینه را برای شکوفاسازی استعدادهای نوجوانان و تخلیه انرژی آنان فراهم می‌نماید.

وجود دوستان مؤمن در تشکّل: از آنجا که مخاطبان این تشکیلات، افراد هم‌سن و سال نوجوان هستند با توجه به گرایش معنوی مجموعه، حضور در برنامه‌های تشکّل زمینه مناسبی را برای ایجاد دوستی‌هایی مفید فراهم می‌کند. از یک سو، دوستان هم‌سن و سال و سایر متریان قدیمی‌تر نسبت به فرد جذبی مهربان هستند و از سویی دیگر، مربی همچون یک رفیق بزرگ‌تر در بسیاری از

مشکلات، یاور متریان است. متریان فی‌نفسه برای مسئولان این مجموعه ارزشمندند و فرد با حضور در این تشکیلات از توجه ویژه مربی مربوطه و سایر دوستان بهره‌مند می‌شود.

### بستر حاکم

این مقوله، شرائط خاصی است که بر کنش‌ها و تعاملات در راستای تحقق مقوله‌محوری (جذب) اثر گذار است که مؤلفه‌های آن عبارت است از: «زمینه‌های متعدد ارتباطی، تشکل منسجم، اعتمادسازی، جلوه نهضتی، مهابت مربی در خطوط قرمز و رصد جامع». تفصیل عوامل گفته شده به شرح زیر است.

زمینه‌های متعدد ارتباطی: ورزش جودو، کوه‌نوردی، اردوهای زیارتی - سیاحتی دسته‌جمعی و هیئت و تفریحات جمعی همچون فوتبال و استخر که با محوریت مربیان و ارشدها برگزار می‌شود، عاملی است که زمینه را برای انس هرچه بیشتر میان مربی و مربی فراهم می‌کند. بهانه‌های ارتباطی متعدد زمینه‌ای برای ایجاد مؤانست حداکثری می‌باشد.

تشکل منسجم: انسجام این تشکل، بستر مناسبی برای جذب دانش‌آموزان است. این انسجام را در دو بعد می‌توان توضیح داد؛ یکی فرهنگی و دیگری تشکیلاتی. در بعد فرهنگی می‌توان به هویت امام و محبت همگانی به امام رضا (علیه السلام) اشاره نمود. علاوه بر آن، افق مشترک همه مسئولان، یاری امام زمان (عجل الله تعالی فرجه) و نقش آفرینی در ظهور ایشان است. آرزوی مربیان این است که زمینه‌ساز فرج و از یاران ایشان باشند.

اعتمادسازی: جلب اعتماد اولیا، مربیان و مدارس، عنصر لازمی است که این مجموعه با فراهم کردن فضای بانشاط و عاری از گناه و تعامل مستقیم خیرخواهانه با مدارس و اولیا با دقت در روابط فیزیکی و احترام سایرین به مربیان و حسن سابقه جلب می‌شود.

رصد جامع: از همان ابتدا رفتارهای مربیان از سوی مسئولان (اعم از مربیان و ارشدها و سخنران و خادمان) رصد می‌شود. هرچند در مرحله جذب، انتظار چندانی از نوجوانان وجود ندارد، اما مربیان از همان ابتدا نسبت به برخی مسائل حساسند و در برابر برخی گناهان عیان و برخی اخلاقیات که به حرکت تربیتی مجموعه آسیب جدی وارد کند، مسامحه نخواهند کرد.



## کنش‌ها و تعاملات

مقوله کنش‌ها و تعاملات، آن دسته از اقداماتی است که در راستای جذب مخاطب از سوی تشکل انجام می‌گیرد که عبارت است از: نقش آفرینی محوری مربی در جذب، زمینه‌سازی برای محبت به امام معصوم. تفصیل عوامل گفته‌شده به شرح زیر است.

نقش آفرینی محوری مربی در جذب: برای هر گروه از مربیان، یک مربی تخصیص داده می‌شود. این مربیان از دیدگاه مربیان از جذابیت‌های ظاهری، اخلاقی و مهارتی برخوردارند. آراستگی، خوش‌برخورد بودن، بذله‌گو و بانشاط بودن، جامعیت آنان در هر سه عرصه تحصیل، تهذیب، ورزش، مؤلفه‌هایی جذاب از دیدگاه مخاطب به‌شمار می‌روند. این مربیان با ادبیاتی جوان‌پسند به گونه‌ای که مربیان با آنان احساس هم‌ذات‌پنداری کنند، پیوندهای دوستی را با ابراز محبت برقرار می‌کنند. هدیه‌دادن، خرید خوردنی و تنقلات به حساب آنان، احوال‌پرسی از وضع مربیان و پشتیبانی هنگام نیاز، مصادیقی از محبت‌های برادرانه مربیان است. نکته دیگر، لزوم محوریت مربی واحد در جذب است. امور تربیتی هر مربی را فقط یک مربی پیگیری می‌کند و همه مربیان نسبت به این موضوع واقف هستند. سایر مسئولان در این راستا در حضور آن مربی، با ابراز محبت و احترام، او را تکریم می‌کنند و در غیاب مربی به بیان فضایل او برای مربیان می‌پردازند. تلاش می‌شود یگانگی مربی برای سایر مربیان حفظ شود و سایر مربیان نسبت به جذب از گروه‌های دیگر امتناع می‌ورزند.

زمینه‌سازی برای محبت به امام معصوم (علیه‌السلام): از آنجاکه محبت، گمشده نوجوان است و امام رضا (علیه‌السلام) بین ائمه شیعه مظهر رأفت و مهربانی است، این تشکل تأکید زیادی بر رابطه معنوی خاص با امام رضا (علیه‌السلام) دارد. هویت مجموعه با محبت امام رضا (علیه‌السلام) گره خورده است تا آنجاکه نام همه هیئات تشکل منتسب به امام رضا (علیه‌السلام) است و مسئولان به معنای حقیقی کلمه، خود را مدیون امام رضا (علیه‌السلام) می‌دانند و بر این باور هستند که عنایات امام رضا (علیه‌السلام) عامل اصلی تربیت اعضاست.

تلاش می‌شود با ایجاد فضایی معنوی در برنامه‌ها، سخنان و رفتارها، زیبایی‌های آن محبوب برتر، نمایش داده شود. جلسات معنوی هیئت، بیان مهربانی‌های امام، جلوه عشق مسئولان به امام مهربانی‌ها در رفتار و گفتار آنان (همچون خدمت خالصانه خادمان اردوی زیارتی)، ایجاد رجا در مربی، آموزش چگونگی عهدبستن و محبت به امام رضا (علیه‌السلام) و مسائل مرتبط، همه از

عواملی است که به‌دقت برنامه‌ریزی می‌شود. شیوه اداره اردوی زیارتی مشهد بسیار دقیق و هوشمندانه طراحی می‌شود. به‌تبع این زمینه‌سازی مسئول تشکل از سفر زیارتی مشهد به‌عنوان معجزه تربیتی یاد می‌کند.

هرچند متریان به‌تبع محبت‌های خالصانه دیگران به بیان خودشان «مرام‌کش» می‌شوند، اما مسئولان دائم تذکر می‌دهند که آنچه ما را به هم پیوند زد، دست بامحبت امام رضا (علیه‌السلام) بوده است. مشاهده می‌شود که اعضا خاطره‌ای یگانه از این سفر معنوی در دل دارند و متریان قدیمی خود را نمک‌گیر امام رضا (علیه‌السلام) می‌دانند و عنوان می‌کنند امام رضا (علیه‌السلام) ما را از مهلکات شیطان نجات داد.

### عوامل مداخله‌گر

مقوله مداخله‌گر شامل مجموعه‌ای از متغیرهای میانجی و واسط است که سایر عوامل را تسهیل یا محدود می‌کنند و صبغه علی و عمومی دارند. مؤلفه‌های این مقوله عبارت است: تناسب با ویژگی‌ها، انتظار حداقلی، جاذبه حداکثری، اثرگذاری غیرمستقیم و رؤیت روحیه جهادی مربیان. تفصیل عوامل گفته‌شده به شرح زیر است.

تناسب با ویژگی‌ها: از آنجا که راهبردهای تربیت باید متناسب با ویژگی‌های مشترک و اختصاصی افراد باشد از ابتدا، رصدی جامع نسبت به متریان صورت می‌پذیرد و ضعف و قوت‌های عمومی و ویژگی‌های اختصاصی افراد، گروه‌ها و هیئات مورد توجه قرار می‌گیرد. تخصیص مربی متناسب با روحیات دانش‌آموز، تنظیم تعاملات دوستانه درون‌گروهی، تنظیم رفتارهای عمومی مربی (همچون اختصاص نمادی برای هویت‌بخشی هر گروه، نوع تفریحات و...) براساس روحیات کلی اعضا می‌باشد و راهبردهای فرهنگی تربیتی هیئات براساس ویژگی‌های اهالی بومی هر منطقه اتخاذ می‌شود.. اینها از نتایج رعایت اصل تناسب در راهبردهای تربیتی است.

جاذبه حداکثری: جذابیت‌های اردویی، ورزشی و سایر برنامه‌ها عامل مؤثری در جذب دانش‌آموزان به‌شمار می‌رود. در برگزاری هیئت به جذابیت‌های بصری (از جمله رنگ‌بندی و...) و فن بیان نوجوان‌پسند توجه می‌شود و در برگزاری اردوها سعی بر آن است که با حداقل مبلغ ثبت‌نام، موانع حضور افراد برداشته شود. آمیختن جدیت و مزاح در ورزش، جامعیت برنامه‌ها (تفریحی، مذهبی، ورزشی، علمی)، ظاهر آراسته مسئولان (لباس‌های رنگ روشن و اتوکشیده) و حاکمیت نشاط در تعاملات و برنامه‌ها خاطره‌ای خوش را در ذهن نوجوان به یادگار می‌گذارد و

در جذب نوجوانان بسیار مؤثر است. نسبت به تقیدات پوششی و ظاهری فرد، محدودیت خاصی وجود ندارد. از سوی دیگر تلاشی در جهت دغدغه‌مندسازی متربیان در موضوع جهاد فرهنگی صورت نمی‌گیرد و مریبان نسبت به متربیان، اصول تغافل حداکثری، تذکرات عمومی و عدم تجسس را مدنظر قرار می‌دهند. در پایان می‌توان گفت تنبیهاتی همچون قهر کردن در این دوره تربیتی تقریباً وجود ندارد.

جلوه نهضت ایمانی: یکی از عوامل مهم جذب، جذابیت‌های جمعی و جمعیتی است. از آنجاکه، این مجموعه توان جذب، به صورتی که تقریباً گزینش خاصی در کار نیست را در خود می‌بیند، از ارتباطات تربیتی پرجمعیتی برخوردار است که مشاهده کمیت، برای نوجوانان جالب است. آنچه از منظر مسئول مؤسسه بسیار مهم است، اصالت به جمع ایمانی است. دانش‌آموزان از همان ابتدا به حلقه‌های ۱۰ الی ۱۲ نفره تقسیم و برای هریک از آنان یک سرگروه تربیتی اختصاص داده می‌شود. تأثیرپذیری نوجوان در فضای تعاملات جمعی (هیئت، ورزش، اردو و بازی، گروه‌های مباحثاتی، مسابقات جودو و ...) در میان دوستان پر تعداد امام‌رضایی (علیه‌السلام) (همسالان و بزرگ‌ترها) که همه با یک هدف جمع شده‌اند، ساده تر و سریع تر انجام می‌شود. اثرگذاری غیرمستقیم: در این مرحله، تقید عملی مریبان و بیانات کلی سخنران در هیئت و تذکرات گذرا و غیرمستقیم مربی در گروه، تنها ابزار دعوت عملی است.

رؤیت روحیه جهادی در مریبان: از عواملی که اعتماد و تواضع نوجوانان را در پی دارد، رؤیت روحیه جهادی و از خودگذشتگی مریبان است. پرکاری، تلاش مداوم و از خودگذشتگی مریبان در راستای امور تربیتی، متربیان را به تأمل و امیدوار می‌دارد و از مربی شخصیتی را در ذهن متربی می‌سازد که بدون هیچ چشم‌داشتی در راستای خیر و صلاح متربی تلاش می‌کند. متربی متوجه می‌شود که مربی او از چه فرصت‌های اقتصادی به‌خاطر کار تربیتی چشم‌پوشی کرده است و ایشار، اخلاص و مجاهده فرهنگی مریبان، علاوه بر برکت معنوی موجب اعتماد، همراهی و جلب محبت متربیان می‌شود.

## نتایج و پیامدها

در اثر اتخاذ کنش‌ها و تعاملات در مرحله جذب، نتایجی حاصل می‌شود که عبارت است از: «ایجاد علاقه‌مندی به مربی، احساس دین نسبت به عنایات امام معصوم، شوق به تداوم حضور، فهم کلیت هنجارها و اهداف تشکّل». تفصیل موارد گفته‌شده به شرح زیر است.

ایجاد علاقه‌مندی به مربی: پس از طی مراحل جذب، مربی با مربی مأنوس شده و با توجه به محبت، اعتماد و عمق روابط به وجود آمده، مربی برای ایجاد و تداوم روابط آتی پیشقدم می‌شود. برای مثال، محبت خویش را با خرید هدیه ابراز می‌کند و گام به گام رفتارهای خود را براساس رضایت مربی تنظیم می‌کند. این علاقه و تغییر رفتار ابتدایی زمینه‌ساز انتقال بهتر معارف و تعمیق انگیزه رفتارها در مراحل بعد است.

احساس دین نسبت به عنایات امام معصوم (علیه‌السلام): مربی در بازه فرایند جذب با دنیای جدیدی آشنا شده است. دنیایی که هم می‌توان در آن به خدا نزدیک شد و هم بانشاط و موفق بود. نکته جالب توجه این است که همگان، این نعمت‌ها را نتیجه عنایات امام رضا می‌دانند. افراد خود را مدیون امام رضا می‌دانند و عنوان می‌کنند که «امام رضا (علیه‌السلام) مرا از گرداب فساد نجات داد». مربیان مداوم تذکر می‌دهند که: «برنامه‌های فرهنگی، هیئت و آنچه ما را به هم متصل نمود» عنایت امام رضا بوده است.

افراد جذب شده به تبع زیارت امام رضا و توسل به ایشان و رفاقت با مربیان (که مهربانی و خادمی خود را به امام رضا منتسب می‌کنند) بیش‌ازپیش به امام رضا علاقه‌مند شده و با توبه و عهدبستن با ایشان رشته محبت خود را مستحکم‌تر می‌سازند. محبت به امام رضا و احساس دینی که نسبت به ایشان از سوی مربیان وجود دارد، زمینه‌ای است تا تک‌تک اشکالات اخلاقی اعضا در مراحل تربیتی آتی، برطرف شود.

شوق به تداوم حضور در برنامه‌ها: در طول این دوره به دلیل انس ایجادشده میان مربی و مربی، ایجاد رفاقت معنوی با دوستان و بزرگ‌ترهای تشکیلات (سخنران و مربی) و علاقه به برنامه‌ها و فضای حاکم بر تشکّل، مربی می‌کوشد رشته رفاقت خود را با ایشان مستحکم کند. از آنجاکه زمینه ارتباطی افراد، جلسات هفتگی و باشگاه و... است حضور در برنامه‌ها به یکی از اولویت‌های نوجوانان تبدیل می‌شود.

### نتیجه‌گیری و پیشنهادها

تحقیق حاضر به دنبال توصیف پدیده جذب به عنوان اولین فرایند تربیتی در یکی سازمان‌های ایمان‌محور شهر تهران بوده است. مرحله جذب در این تشکل تربیتی، بسیار موفق جلوه نموده است، چراکه از سویی افراد جذب شده از فرهنگ‌های متفاوتی بوده‌اند و از سویی دیگر، با وجود کمیت بالای افراد جذب شده در سبک زندگی این افراد در طی مراحل تربیتی تحول اساسی ایجاد شده است.

از جمله ویژگی‌های بارز این پژوهش، تبیین نظام‌مند مؤلفه‌های جذب، با دیدی جامع است. این پژوهش پس از احصای مؤلفه‌های ۲۴ گانه مؤثر بر فرایند جذب، آنان را در مدلی پارادایمی مدل‌سازی نموده و به‌نمایش در آورده است. مؤلفه‌های اساسی عبارت است از: مقوله‌محوری (تمایل فرد نسبت به تعامل با مربی، تمایل نسبت به حضور در تشکیلات، شکوفایی بیشتر معنویت‌طلبی و کمال‌جویی)، شرائط علی یا عوامل درونی و بیرونی (معنویت‌طلبی و محبت‌خواهی نوجوان، نیاز به تعلق به گروه، نیاز به اشتغال فکری و جسمی، زمینه‌سازی جهت شکوفاسازی استعدادها، وجود دوستان مؤمن در تشکل)، بستر حاکم (زمینه‌های متعدد ارتباطی، تشکل منسجم، اعتمادسازی، رصد جامع، عدم مسامحه در نقض خطوط قرمز)، عوامل مداخله‌گر (تناسب با ویژگی‌ها، جاذبه حداکثری، جلوه نهضت ایمان، اثرگذاری غیرمستقیم، رؤیت روحیه جهادی در مربیان)، کنش‌ها و تعاملات (نقش آفرینی محوری مربی در جذب، زمینه‌سازی برای محبت به امام رضا (علیه السلام))، پیامد (ایجاد علاقه‌متری به مربی، احساس دین نسبت به عنایات امام معصوم (علیه السلام)، شوق به تداوم حضور در برنامه‌ها، فهم کلیت هنجارها و اهداف تشکل).

### پیشنهادها

باتوجه به نتایج پژوهش دلالت‌های ذیل برای مسئولان و متولیان سازمان‌های ایمان‌محور (همچون مساجد، هیئات و سایر تشکل‌های فرهنگی) قابل ذکر است.

- نتایج پژوهش نشان می‌دهد که جذب، اساساً بر نظام گرایش‌ها و علائق انسان‌ها متمرکز است. لذا تأکید مجموعه‌های فرهنگی بر آموزش یا نقش‌آفرینی اعضا در مرحله جذب، انتظاری خلاف اقتضای این مرحله است.

- براساس مؤلفه‌های «مقوله محوری» و «پیامدها» می‌توان گفت برنامه‌ریزی برای جذب در مؤسسات فرهنگی باید با دیدی جامع نسبت به عوامل انسانی، ساختاری و مفاهیم دینی صورت پذیرد. به عبارت دیگر، خروجی نظام جذب باید هم به انس‌آفرینی میان مربی و متربی منتهی شود، هم شوق به تداوم حضور در برنامه‌های تشکل را محقق کند و هم معنویت‌طلبی و کمال‌جویی فرد (که در مؤسسه مورد مطالعه در تمسک به شخصیت و منش امام رضا (ع) تجلی یافته بود) را شکوفا نماید.

- مؤلفه‌های بخش «کنش‌ها و تعاملات» نشان می‌دهد، هرچند از فردی که فرایند جذب را طی می‌کند، نباید انتظار زیادی در رابطه با دل‌بستگی به مفاهیم و دستورات دینی (در حد مطلوب مسئولان فرهنگی) داشت، اما «زمینه‌سازی برای ایجاد علقه به امام معصوم (علیه السلام)» از راهبردهای اصلی در این مرحله است. به‌رغم تلقی برخی مسئولان فرهنگی مبنی بر اینکه در مرحله جذب نباید تأکید چندانی بر مفاهیم دینی نمود، باید گفت این مجموعه نشان داده است که می‌توان با لحاظ ظرافت‌های روشی، از علاقه فطری متربیان به معنویت به‌عنوان عاملی برای جذب استفاده کرد. چنانچه مسئولان تشکل مورد مطالعه از «سفر مشهد و تأثیرات تربیتی محبت امام رضا (علیه السلام) بر متربیان» به‌عنوان معجزه تربیتی یاد می‌کنند. البته بدیهی است نقش عامل انسانی را نباید نادیده گرفت. به عبارت دیگر، عامل زمینه‌ساز ایجاد «محبت به امام معصوم (علیه السلام)» نقش‌آفرینی محوری مربی در جذب است.

- تطابق نیازها و اقتضانات سنی نوجوان با شرایط تشکل به‌عنوان «شرایط علی» پدیده جذب محسوب می‌شود. آنگاه که نوجوان پاسخ نیازهایش (همچون معنویت‌طلبی، هویت‌یابی) را در مؤسسه فرهنگی بیابد، زمینه جذب او به مؤسسه فراهم خواهد شد. دلالتی که از این مطلب می‌توان

استخراج نمود این است که شرط جذب در مؤسسات فرهنگی این است که افراد نیازهای حقیقی (و به عبارت دیگر گمشده‌های) خویش را در مجموعه پیدا کنند.

- مؤلفه‌های «بستر حاکم» بیان‌گر این نکته است که پدیده جذب در شرایط زمینه‌ای خاصی محقق می‌شود. برای جذب نوجوانان باید در ظرف اعتماد متقابل، بهانه‌های ارتباطی متعدد (ورزشی، درسی، معنوی و تفریحی) را طراحی نمود. انسجام تشکّل نیز از جمله عواملی است که در صورت عدم وجود آن، جذب آن‌گونه که شایسته است، محقق نمی‌شود.

- مؤلفه‌های «عوامل مداخله‌گر» در فرایند جذب، هر چند جزو راهبردها محسوب نمی‌شوند، اما اثری قابل توجه دارند و وجود جاذبه حداکثری برنامه‌های تشکّل برای نوجوان، «تناسب با ویژگی‌ها»، «اثرگذاری غیرمستقیم از سوی مربیان» و «تناسب برنامه‌ها با اقتضائات و ویژگی‌های افراد» از جمله عواملی است که فرایند جذب را اثربخش‌تر می‌نماید.

در پایان پیشنهادهای زیر برای پژوهشگران و مجریان تربیتی ارائه می‌شود.

- انجام مورد کاوی‌های چندگانه در تبیین زیرفرایند جذب در سازمان‌های ایمان‌محور؛

- مستندسازی و مدل‌سازی سایر فرایندهای تربیتی در سازمان‌های ایمان‌محور؛

- گونه‌شناسی روش‌های جذب، تربیت و فرایندهای آن با توجه به انواع مختلف سازمان‌های

ایمان‌محور.

#### منابع

- ابن‌منظور (۱۴۱۳ق)، لسان‌العرب، ج سوم، بیروت: دار احیاء التراث العربی.
- امامی، سیدمجتبی (۱۳۸۵)، کشف پرسش‌ها و جهت‌گیری‌های اصلی تئوری‌های تغییر سازمان (با استفاده از روش تئوری‌سازی داده‌بنیاد)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده معارف اسلامی و مدیریت، دانشگاه امام صادق (ع) تهران.
- باقری، خسرو (۱۳۸۶)، نگاهی دوباره به تربیت اسلامی، تهران: انتشارات مدرسه.
- ثنائی، مهدی (۱۳۹۱)، طراحی چارچوب مفهومی خط‌مشی‌گذاری عمومی مبتنی بر آموزه‌های اسلامی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده معارف اسلامی و مدیریت، دانشگاه امام صادق (ع) تهران.

- دانایی فرد، حسن و اسلامی، آذر (۱۳۹۰)، کاربرد راهبرد پژوهشی نظریه داده‌بنیاد در عمل؛ ساخت نظریه بی‌تفاوتی سازمانی، تهران: دانشگاه امام صادق علیه‌السلام.
- دفتر مطالعات و پژوهش‌های مرکز رسیدگی به امور مساجد (۱۳۹۳)، مسجد، کودک و نوجوان، فروغ مسجد ۹، کتاب سال مرکز رسیدگی به امور مساجد.
- رهبر، احسان (۱۳۹۱)، مفهوم‌پردازی سازمان‌های ایمان‌محور و بررسی نقش آنها در توسعه خدمات اجتماعی: تبیین نقش عقلانیت هنجاری، اسلام و مدیریت، شماره ۱: ۷۸ - ۱۰۴.
- شعبانی ورکی، بختیار (۱۳۷۷)، درآمدی بر مراحل تربیت در قرآن کریم، مطالعات میان‌رشته‌ای، مطالعات اسلامی، شماره ۳۹ و ۴۰: ۷۹ تا ۱۰۴.
- شورای عالی انقلاب فرهنگی (۱۳۹۰) الف، سند مبانی نظری تحول بنیادین در نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی جمهوری اسلامی ایران، تهران: شورای عالی انقلاب فرهنگی.
- شورای عالی انقلاب فرهنگی (۱۳۹۰) ب، سند تحول بنیادین در نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی جمهوری اسلامی ایران، تهران: شورای عالی انقلاب فرهنگی.
- علم‌الهدی، جمیله (۱۳۸۸)، نظریه اسلامی تعلیم و تربیت، تهران: انتشارات دانشگاه امام صادق (ع).
- غلام قوام‌آبادی، محمد؛ مرتضوی‌نژاد، سیدمهدی؛ نوروزی، سمیه؛ جوادی، مجتبی؛ نانی، سعید و عبدالحسین‌زاده، محمد (۱۳۹۴)، تدوین مدل نظام‌مند مرجعیت علمی در جمهوری اسلامی ایران براساس بیانات مقام معظم رهبری، فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات راهبردی بسیج، ۱۸، ش ۱: ۵-۳۷.
- فتحعلی، محمود و مصباح، مجتبی (۱۳۹۱)، فلسفه تعلیم و تربیت اسلامی: زیر نظر آیت‌الله محمدتقی مصباح یزدی، تهران: نشر تشکّل فرهنگی مدرسه برهان (انتشارات مدرسه).
- فرزند وحی، جمال و حیدرنژاد، طاهره (۱۳۹۲)، مراحل تربیت از دیدگاه قرآن، سنت و علم روان‌شناسی، علوم قران و حدیث، سال پنجم، شماره ۱۷: ۱۰۱-۱۲۲.
- فلاحی، کیومرث (۱۳۸۸)، بررسی جایگاه انتخاب و تربیت معلم در ساختار تشکیلاتی وزارت آموزش و پرورش، تهران: پژوهشگاه مطالعات آموزش و پرورش.
- قائم‌ی، علی (۱۳۷۰)، پرورش مذهبی و اخلاقی کودکان، چ چهارم، تهران: امیری.
- لطیفی، میثم (۱۳۹۲)، انضباط تعالی بخش در سازمان، تهران: انتشارات دانشگاه امام صادق.
- نجاتی، محمدمهدی (۱۳۸۹)، مشی صالحین، مشهد: کتابدار توس.



- Aiken, Anna (2010): Assessing the Impact of Faith: A methodological contribution: International NGO training and research centre (INTRAC).
- Baruth, Meghan; Bopp, Melissa; Webb, Benjamin L.; Peterson, Jane A. (2015): **The role and influence of faith leaders on health-related issues and programs in their congregation.** In *Journal of religion and health* 54 (5), 1747–1759.
- Bassous, Michael (2015): **What are the factors that affect worker motivation in faith-based nonprofit organizations?** In *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations* 26 (1), 355–381.
- Berger, Julia (2003): **Religious nongovernmental organizations: An exploratory analysis.** In *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations* 14 (1), 15–39.
- Calhoun, J. A. (2003): **Philanthropy and faith: An introduction.** In Washington, DC: National.
- Clarke, Matthew; Ware, Vicki-Anne (2015): **Understanding faith-based organizations: How FBOs are contrasted with NGOs in international development literature.** In *Progress in Development Studies* 15 (1), 37–48.
- Creswell, J. W. (2005). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* (2nd ed.). Upper Saddle River, N.J: Merrill.
- Ebaugh, Helen Rose; Chafetz, Janet S.; Pipes, Paula F. (2006): **Where's the faith in faith-based organizations? Measures and correlates of religiosity in faith-based social service coalitions.** In *Social Forces* 84 (4), 2259–2272.
- Elliott, Nigel (2017): **Social Work and Faith-based Organizations:** Taylor & Francis.
- Erasmus, Bernadene; Morey, Peter John (2016): **Faith-based volunteer motivation: exploring the applicability of the volunteer functions inventory to the motivations and satisfaction levels of volunteers in an Australian faith-based organization.** In *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations* 27 (3), 1343–1360.
- Goggin, Malcolm L.; Orth, Deborah A. (2002): How faith-based and secular organizations tackle housing for the homeless: Roundtable on Religion and Social Welfare Policy.
- Heist, Dan; Cnaan, Ram A. (2016): **Faith-based international development work: a review.** In *Religions* 7 (3), 19.
- Hershey, Megan (2016): **Understanding the effects of faith: A comparison of religious and secular HIV prevention NGOs in Kenya.** In *Journal of International Development* 28 (2), 161–176.
- Hoda, Najmul; Gupta, Shankar Lal (2014): **Faith-based Organizations and Microfinance: A Literature Review.**

- James, R.; Council, Swedish Mission (2004): *Creating Space for Grace: God's Power in Organisational Change*: Swedish Mission Council.
- Jodhka, Surinder; Bora, Pradyumna (2009): **Mapping faith-based development activities in contemporary Maharashtra**, India.
- Noor, Asma Lailee Mohd; Nawi, Noor Hisham (2016): **Faith-Based Organisations (FBO): a review of literature on their nature and contrasting identities with NGO in community development intervention**. In *EJES European Journal of Economics and Business Studies* Articles 4.
- Santibañez, Scott; Lynch, Jonathan; Paye, Y. Peter; McCalla, Haley; Gaines, Joanna; Konkel, Kimberly et al. (2017): **Engaging Community and Faith-Based Organizations in the Zika Response**, United States, 2016. In *Public Health Reports*, 0033354917710212.
- Schoenberg, Nancy E. (2017): **Enhancing the role of faith-based organizations to improve health: a commentary**. In *Translational Behavioral Medicine*, 1–3.
- Sider, Ronald J.; Unruh, Heidi Rolland (2004): **Typology of religious characteristics of social service and educational organizations and programs**. In *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* 33 (1), 109–134.
- Strauss, et.al, 1990, *Basics of Qualitative Research: Grounded Theory Procedures and Techniques*, Sage.
- Terry, John D.; Smith, Anna R.; Warren, Peter R.; Miller, Marissa E.; McQuillin, Sam D.; Wolfer, Terry A.; Weist, Mark D. (2015): - - **Incorporating Evidence-Based Practices Into Faith-Based Organization Service Programs**. In *Journal of Psychology & Theology* 43 (3).
- Unruh, Heidi Rolland (2004): **Religious elements of church-based social service programs: Types, variables and integrative strategies**. In *Review of Religious Research*, 317–335.
- Wallis, J. (1999) "**What's an FBO?**", *Sojourners* 28, 7-8.

