

# ارائه مدل رویکردی تأمین نیروی انسانی در حوزه بسیج بر اساس گفتمان حضرت امام خمینی (ره)<sup>۱</sup>

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۰۴/۲۷

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۱۲/۱۵

محمدحسن باقری،<sup>۲</sup> محمد فرهادی،<sup>۳</sup> حمید پناهی<sup>۴</sup>

از صفحه ۹۱ تا ۱۱۶

## چکیده

زمینه و هدف: هدف از پژوهش حاضر شناسایی مفاهیم و مقوله‌های تأمین نیروی انسانی در بسیج در گفتمان حضرت امام خمینی (ره) است تا بر مبنای مقوله‌های استخراج‌شده، مدل رویکردی مربوطه استخراج و قضایای نظری تبیین شود.

روش‌شناسی: این پژوهش به روش تحلیل محتوا و بر اساس نظریه داده‌بنیاد گفتمان حضرت امام خمینی (ره) در خصوص شاخص‌های جذب نیرو در بسیج مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار MAXQDA استفاده شد. در ادامه مفاهیم و مقوله‌ها استخراج شده و نسبت به تبیین و ارائه الگوی رویکردی بر مبنای اهداف، دکرترین و سیاست‌ها اقدام شد.

یافته‌ها: در ابتدا با انجام کدگذاری باز متون مکتوب فرمایشات حضرت امام خمینی (ره) در مورد بسیج ۴۶ کد در حوزه مؤلفه‌های مؤثر در فرایند جذب و به‌کارگیری بسیجیان در ساختار نیروهای مسلح شناسایی و زیرمجموعه ۱۸ مقوله طبقه‌بندی شدند. در ادامه مدل رویکردی بر اساس کدها و مقوله‌های مربوطه استخراج و قضایای نظری شش‌گانه بر مبنای ملاحظات تأمین در بسیج ارائه شد.

نتیجه‌گیری: یکی از غنی‌ترین منابع برای استخراج مفاهیم، مقوله‌ها و مضامین ارائه الگوی راهبردی برای تأمین نیروی انسانی در نهاد بسیج، گفتمان حضرت امام خمینی (ره) که منابع مربوطه به‌صورت مکتوب موجود است از اهم نتایج پژوهش، فراهم‌سازی جذب نیرو در سازمان بسیج برای تحقق ارتش ۲۰ میلیونی و لزوم جذب نیروهای بسیجی از تمام اقشار جامعه بوده است.

واژه‌های کلیدی: حضرت امام خمینی (ره)<sup>۵</sup>، الگوی راهبردی، اهداف، دکرترین، سیاست‌ها، بسیج، تأمین نیروی انسانی.

۱- این مقاله برگرفته از رساله دکتری رشته امنیت ملی دانشگاه عالی دفاع ملی می‌باشد.

۲- استادیار دانشگاه عالی دفاع ملی (نویسنده مسئول)، h.bagheri@yahoo.com

۳- دکتری امنیت ملی مرکز مطالعات راهبردی بسیج

۴- دانشجوی دکتری امنیت ملی دانشگاه عالی دفاع ملی، hamidpana@gmail.com

## مقدمه

منظور از نیروی انسانی یک سازمان، تمام افرادی است که در سطوح مختلف سازمان مشغول به کارند و منظور از سازمان، تشکیلات بزرگ یا کوچکی است که به قصد و نیتی خاص و برای نیل به اهدافی مشخص به وجود آمده است (سعادت، ۱۳۸۶: ۱). در جهان رقابتی امروزی، یکی از ابزارهای مهم برای ایجاد تحول و بقای سازمان و رسیدن به هدفها و رسالت‌های مورد نظر، عنصر انسان است. در این میان آنچه مقوله تحول را حیات می‌بخشد و بقای سازمان را نیز تضمین می‌کند، منابع انسانی است (هاشمی و پورامین، ۱۳۹۰: ۴). نیروی انسانی نیروی محرک سازمان‌ها برای سیر به تعالی و پیشرفت است. کمیت نیروی انسانی سازمان‌ها بر اساس گستردگی، حجم کار، ماهیت و تنوع مأموریت‌ها، سختی کار، نوع خروجی تعیین می‌شود؛ بنابراین متناسب بودن تعداد کارکنان با مأموریت‌های سازمانی یکی از شروط پویایی و تحول در آن سازمان به حساب می‌آید. علاوه بر کمیت کارکنان، کیفیت منابع انسانی یکی دیگر از ابعاد اثرگذار در تعالی سازمانی است. کیفیت بر مبنای تخصص، مهارت، علم، دانش، خلاقیت، قدرت تجزیه و تحلیل، قدرت تصمیم‌سازی مشخص می‌شود. امروز با تحول صورت‌گرفته در فناوری اطلاعات و ارتباطات، حرکت به سمت دانش‌محوری و مهارت‌محوری، کفه ترازوی کیفیت بر کمیت سنگینی می‌کند.

یکی از مؤلفه‌های اصلی مدیریت منابع انسانی، جذب منابع انسانی است. جذب به‌عنوان یکی از ارکان اصلی مدیریت منابع انسانی شامل مراحل سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی، تعیین و تأمین نیروهای است که با گذر از مراحل قانونی پذیرش و استخدام در مشاغل مختلف سازمانی آماده شده و به کار گمارده شوند. در همین زمینه راه‌های گوناگونی تا به حال مورد استفاده قرار گرفته است؛ هم‌چون آزمون کتبی و مصاحبه. اما با توسل به خلاقیت، راه‌های بی‌شماری وجود دارد که می‌تواند خطر یک استخدام مطلوب را به حداقل برساند. برخی از محققان، نظام جذب را شامل برنامه‌ریزی منابع انسانی، کارمندیابی، گزینش و توانمندسازی منابع انسانی می‌دانند (رستم‌زاده و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۴).

امروزه بی‌توجهی به اهمیت جذب و حفظ نیروهای انسانی کارآمد و توانمند در سازمان‌ها مدیریت منابع انسانی را با چالش‌های متعددی مواجه ساخته است. عواملی مانند جهانی شدن، کمبود نیروی ماهر و متعهد، هرم تصمیم‌گیری متنفذ، بی‌برنامه‌گی، عدم تبیین راهبردهای کلان جذب، تبعیض، عدم شایسته‌سالاری، بی‌انگیزگی، ترک کارکنان با سابقه و... تأمین نیروی انسانی بهینه را در سازمان‌ها تحت تأثیر قرار می‌دهد. بر همین اساس تدوین راهبردهای کلان و تبیین اهداف، دکترین و سیاست‌ها در حوزه تأمین نیروی انسانی کارآمد، متخصص، متعهد و خلاق از اهم دغدغه‌های سازمان‌ها تلقی می‌شود. در سازمان بسیج مستضعفان به علت تنوع مأموریت‌های سازمانی و گستردگی دامنه شمول فعالیت نیروهای بسیجی برنامه‌ریزی راهبردی برای تأمین نیروهای بسیجی بر مبنای الگوی اسلامی و ایرانی از پیچیدگی‌های خاصی برخوردار است. در سازمان مهمی مثل بسیج مستضعفان که در کوران انقلاب اسلامی (۵ آذر ۱۳۵۸) به دستور و تدبیر حضرت امام خمینی<sup>(ره)</sup> و برای تحقق فرمان تشکیل ارتش بیست میلیونی شکل گرفت، یکی از عوامل مؤثر در پیشبرد امورات، راهبردهای سازمان‌یافتگی آن است؛ بر همین اساس عضوایی، عضوگیری و تأمین نیروی انسانی در این نهاد از حساسیت‌های زیادی برخوردار است. این حساسیت تبیین الگوهای جذب و تأمین نیرو در بسیج را توجیه می‌کند.

با این‌که جذب نیرو در بسیج بدون محدودیت از تمام اقشار صورت می‌گیرد، لیکن برای به‌کارگیری بهینه در امر دفاع (سخت و نرم) نیاز به برنامه‌ریزی مدون برای تعریف شرایط و زمینه‌های جذب، تبیین آفت‌ها و مشخص کردن شرایط علی و تشریح پیامدهاست. انتخاب الگوهای جذب اقتضایی است و اصل ثابتی در آن حاکم نیست. پیامدهای شیوه‌های جذب هم بر اساس اقتضاعات آن سنجیده می‌شود.

ارائه طرح‌های جذب و به‌کارگیری غیرهدفمند، مقطعی و ضرب‌العجلی مثل طرح نظیر به نظیر، طرح ۱ به ۳، طرح سلمان فارسی، گردان‌های عاشورا و طرح سرباز بسیجی و... نشانگر ضعیف بودن برنامه‌ریزی‌ها در حوزه به‌کارگیری بسیجیان در نیروهای مسلح است!

از طرفی با وجود مجموعه فرمایشات حضرت امام خمینی<sup>(۵)</sup> در قالب کتب ۲۱ جلدی صحیفه نور که در این مجموعه پرارزش رهنمودهای فراوانی در محتوای مطالب در خصوص شاخص‌ها و الگوهای نیروهای بسیجی نهفته است، تاکنون مطالعه مدونی جهت استخراج الگوی راهبردی برای تأمین نیروهای بسیجی از منابع مذکور صورت نگرفته است. این مسئله موجب شده گاهاً نیروهای بسیجی به علت عدم پایبندی به تعهدات سازمانی، نداشتن تخصص لازم و کارآیی ضعیف معضلات سازمانی عدیده‌ای در سازمان بسیج رقم زده‌اند.

در همین راستا این پژوهش با طراحی مدل رویکردی بر مبنای فرمایشات و تدابیر حضرت امام خمینی<sup>(۵)</sup> به دنبال پاسخ دادن به این سؤال مهم است که بسترها، زمینه‌ها، راهبردها و شرایط علی و آفت‌های تأمین نیروی انسانی در سازمان بسیج کدامند؟ و مدل رویکردی بر مبنای دسته‌بندی مفاهیم و مقوله‌های استخراج‌شده در ارائه الگوی جذب نیرو در سازمان بسیج چگونه تشریح می‌شود؟

**مبانی نظری پژوهش: راهبردهای جذب نیروی انسانی؛** فرایند جذب و تأمین منابع انسانی متشکل از یافتن، ارزیابی و تعیین وظایف افراد مورد نیاز بر مبنای یک نقشه راهبردی است. جذب و تأمین مفهوم یکسانی دارند. در فرهنگ لغت دهخدا جذب به معنی ترغیب کردن، به سمت خود کشیدن معنی شده است. پس می‌توان جذب کارکنان را فرآیند درگیر کردن کارکنان برای ایجاد انگیزه برای کار بیشتر دانست (رستم‌زاده و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۹). راهبرد جذب کارکنان متضمن آن است که سازمان کارکنان مورد نیاز خود را به‌دست می‌آورد و حفظ می‌کند و از آنها به‌نحوی مؤثر و کارا استفاده می‌کند. این راهبرد، بخشی کلیدی از فرایند مدیریت منابع انسانی است.

راهبردهای تأمین نیروی انسانی در یک سازمان باید به فعالیت‌های زیر مربوط باشد:

**الف) تعریف نیازهای مهارت و شایستگی (رفتاری) -** به‌طور ایده‌آل این کار باید با بهره‌گیری از یک‌سری تکنیک‌های تجزیه و تحلیل نظام‌مند مهارت و شایستگی صورت بگیرد. مصاحبه‌های استخدامی بعدی بر اساس یافته‌های این تجزیه و تحلیل، به‌عنوان معیار انتخاب، انجام خواهند شد. آن‌ها هم‌چنین نشان خواهند داد که کجا می‌توان از آزمون‌های روان‌سنجی استفاده کرد.

ب) تجزیه و تحلیل عوامل مؤثر بر تصمیم‌های افراد برای پیوستن به سازمان - این عوامل عبارتند از:

- حقوق و مزایای کامل: این عامل می‌تواند اثری قابل توجه بر تصمیم افراد به پیوستن در سازمان باشد، اما قطعاً تنها عامل مؤثر نیست؛ عواملی که ذیلاً به آن‌ها اشاره می‌شود نیز به همین اندازه مهم هستند و حتی برای برخی کارکنان مهم‌تر می‌باشند؛

- فرصت‌های شغلی: فرصت بهره‌گیری از مهارت‌های موجود یا کسب مهارت‌های جدید؛ فرصت بهره‌گیری از آخرین فناوری‌ها و تجهیزات که سازمان به‌وسیله آن‌ها به‌خوبی تجهیز بشود، دستیابی به آموزش‌های سطح بالا، یک شغل ذاتاً رضای‌کننده و پرمسئولیت، این باور که آن‌چه سازمان دارد انجام می‌دهد، ارزشش را دارد؛ شهرت سازمان به‌عنوان یک کارفرما، فرصتی که شغل برای آینده فرد ایجاد خواهد کرد؛ مثلاً افزایش مهارت‌های شغلی (هلر، ۱۳۸۳: ۸۷).

ج) جذب نیروی رقابتی - این کار از تجزیه و تحلیل مبنایی که سازمان بر اساس آن با دیگر سازمان‌ها در امر جذب نیرو رقابت می‌کند، انجام می‌شود. باید به عوامل فوق‌الذکر توجه بشود و باید هدف، کسب مزیت رقابتی از طریق بهره‌گیری از آن دسته از عوامل باشد که از رقبا بهترند. یکی از این عوامل، پرداخت است. این نمی‌تواند تنها عامل باشد، اما می‌تواند حائز اهمیت باشد. بررسی نرخ‌های بازار و تصمیم‌گیری درباره مقصد آتی سازمان در رابطه با بازار، ضروری است (آمسترانگ، ۱۳۸۹: ۱۴).

د) دیگر راهبردهای تأمین منابع انسانی - این راهبردها عبارتند از واگذاری امور به پیمانکاران خارج سازمانی، مهندسی مجدد، افزایش انعطاف‌پذیری، آموزش مهارت‌ها، توجه به چندمهارتی بودن، کوچک‌سازی (لاندی و کاولینگ، ۱۳۸۶: ۷۶).

عناصر و انگیزه‌های جذب: جذب، فرایندی است که در اثر آن رابطه و پیوندی منطقی بین اشیاء، افراد، اعتقادات و... به‌وجود می‌آید که می‌تواند پیوندی سطحی، گسستگی یا پیوندی عمیق و انقیاد کامل باشد. جذب، فرایندی است که موجب تمایل و گرایش افراد به یکدیگر یا به فرهنگ‌ها و مکاتب می‌شود (خانی، ۱۳۸۰: ۳۰). سه عنصر

اصلی در فرایند جذب است که با بررسی آنها می‌توان جواب صحیح و منطقی دریافت کرد که معنی جذب در بسیج کدام است که آن سه عنصر عبارت است از: جاذب، مجذوب و عامل جذب (انگیزه).

جاذب عنصری است که ویژگی جذب‌کنندگی دارد؛ یعنی جذب توسط جاذب جذب‌شونده انجام می‌شود.

مجذوب عنصری است که دارای ویژگی جذب‌شوندگی است و عامل جذب در مورد او صورت می‌گیرد و اوست که تمایل و گرایش به سوی جذب‌کننده پیدا می‌کند. مجذوب در واقع همان مفعول و جذب‌شونده است.

عامل جذب (انگیزه)، عنصری است که موجب می‌شود تا عمل جذب صورت گیرد؛ یعنی زمینه جذب‌کنندگی را برای جاذب به‌وجود می‌آورد (طاهری، ۱۳۸۱: ۲۸). عامل جذب همان انگیزه‌ها، رفتارها، صفات، ویژگی‌ها و هر چیزی است که موجب پیدایش و تکوین روابط منطقی بین جذب‌کننده و جذب‌شونده می‌شود یا این‌که عضوی است که موجب می‌شود تا عمل جذب صورت بگیرد (عزیزی و همکاران، ۱۳۹۴: ۲۱۰).

سطوح انگیزشی در انسان‌ها بر سه نوع است؛ انگیزه‌های مادی، انگیزه‌های معنوی و انگیزه‌های تلفیقی.

انگیزه‌های مادی بر مبنای ارضای نیازهای مادی تعریف می‌شود. انگیزه‌های معنوی نشأت گرفته از ایمان به مبدأ و معاد است که محور آنها را وجود مقدس پروردگار تشکیل می‌دهد. در این نوع انگیزه‌ها، نیازهای فطری و گرایش‌های اصیل انسانی به معبود و محبوب حقیقی، قوی‌ترین عامل بروز و ظهور رفتارهای شایسته و پسندیده است. شدت و قوت این انگیزه‌ها به حدی است که می‌تواند نیازهای مادی را بی‌اثر و تحت‌الشعاع قرار دهد (عزیزی و همکاران، ۱۳۹۴: ۲۱۲).

**بسیج:** بسیج در معنای اصطلاحی آن دارای چند مفهوم کلی است که با هم مرتبط و تا حدودی بر هم قابل انطباق هستند. اهم معانی بسیج عبارتند از:

۱- بسیج به مفهوم نوعی نگرش و بینش کلی خردمندان؛ یعنی بسیج نگرش یا بینشی است که مبتنی بر اراده است و اراده نیز حاصل انتخاب آزادانه است. در

مجموع این نگرشی مبنی بر عقل، اختیار و عدالت و آگاهی بوده، مطابق فطرت و حقیقت بشر می‌باشد و حقیقت «بسیج» نیز جز این نمی‌باشد.

۲- کاربرد مفهوم بسیج همراه با مفهوم «مردم»؛ در دهه‌های اخیر - به‌ویژه در ایران بعد از پیروزی انقلاب اسلامی - مفهوم بسیج با واژه مردم همراه شده است که بیانگر یک واقعیت خارجی است. پس بسیج در این معنا تحقق عینی در عالم خارج را دارد. البته برای بیان چنین مفهومی، معمولاً اصطلاحی چون «بسیج مردمی» یا «بسیج نیروهای مردمی» به کار می‌رود (نجفی، ۱۳۸۷: ۱۵۵) بر اساس این نگرش در بسیج باید:

«الف) هدف و مقصدی معین مورد نظر باشد، ب) برای دستیابی به اهداف، سازماندهی وجود داشته باشد، ج) گردهمایی تخصصی و حرفه‌ای کمتر در آن نفوذ داشته باشد، د) از گروه‌گرایی، انحصارطلبی و تسلط‌گرایی خاص به‌دور باشد و در نتیجه در جهت منفعت ملی و عام جامعه قدم بردارد تا در خدمت منفعت گروهی و حزبی نباشد، ه) شدت حرکت و سازماندهی آن بستگی به شرایط، نیازها و نحوه بروز هدف داشته باشد» (آزادبرمکی، ۱۳۷۲: ۱۵).

حرکت بسیج، حرکتی نیست که در جهت منافع افراد یا گروه‌های خاصی صورت گیرد، بلکه حرکتی است با هدف تأمین «مصلحت عمومی» و برهمن اساس ما این حرکت را حرکت در مسیر فطرت الهی نوع انسان می‌دانیم؛ بنابراین حرکت‌های «سازماندهی شده گروهی» که در پی تأمین اهداف گروه، جناح یا حزب خاصی است و جنبه انحصاری و انحصارگرایانه دارد، حرکت بسیجی و حقیقت بسیج نیست.

۳- بسیج به مثابه یک نهاد اجتماعی عمومی و مردمی؛ این معنا از بسیج مترادف با «نیروی مقاومت بسیج» است که بعد از پیروزی انقلاب اسلامی ایران و استقرار نظام جمهوری اسلامی به فرمان امام خمینی<sup>(ره)</sup> به تدریج شکل گرفت و از سوی آن بزرگوار به‌عنوان «بسیج مستضعفان» مطرح شد. نهاد بسیج از جمله ثمرات گران‌بها و پرارزش انقلاب اسلامی و جنگ هشت‌ساله ایران و عراق (دفاع مقدس) است.

اهداف بسیج در کتاب سپاه از دید قانون، در بخش اساسنامه بسیج مستضعفین در تعریفی که از آن نهاد شده است، به این شکل آمده است:

«بسیج نهادی است تحت فرماندهی عالی مقام رهبری که هدف آن نگرهبانی از انقلاب اسلامی و دستاوردهای آن و جهاد در راه خدا و گسترش حاکمیت قانون خدا در جهان طبق قوانین جمهوری اسلامی ایران و تقویت کامل بنیه دفاعی از طریق همکاری با سایر نیروهای مسلح و هم‌چنین کمک به مردم هنگام بروز بلا و یا حوادث غیر مترقبه.»

جامع‌ترین هدفی که در این بیان برای بسیج در نظر گرفته شده است «حاکمیت قانون خدا در جهان» است که در اصل ارجاع به مفهوم اولی بسیج یعنی حرکت در مسیر فطرت الهی انسان‌هاست.

**ارکان بسیج:** بسیج به‌مثابه یک نهاد اجتماعی و سیاسی مستقل دارای سه رکن اصلی است (عزیزی و همکاران، ۱۳۹۴: ۲۰۶):

**الف - طرز تفکر، جهان‌نگری و ایدئولوژی:** روند بسیج تابع یک طرز تفکر و جهان‌نگری یا بینش کلی است که نحوه نگرش افراد به جهان، انسان و جامعه می‌باشد. بسیجیان نسبت به این جهان‌نگری متعهد می‌گردند چون آن را مطابق فطرت خویش می‌یابند و از لحاظ عقلی و فلسفی برای آنها قابل قبول است. البته جهان‌نگری بسیجی، جهان‌نگری تعقلی و حیانی است نه جهان‌نگری تعبدی و تقلیدی و لذا قابلیت دفاع دارد و تمام آرمانها و اهداف مطلوب و مورد نظر بسیج از آن نشأت می‌گیرد. ایدئولوژی بسیج به دلیل تکیه بر جهان‌نگری عقلی - و حیانی، حالت انقلابی دارد. به‌علاوه جنبه عملی به‌خود می‌گیرد؛ بنابراین این ایدئولوژی عقلانی، آرمان‌گرایانه و عمل‌گرایانه است.

**ب - سازماندهی و تشکیلات:** یکی از شرایط نهادی شدن بسیج در جهت تحقق اهداف و آرمان‌های خود، سازماندهی و تشکیلات می‌باشد. تشکیلات و سازمان فی‌نفسه برای روند بسیج نمی‌تواند هدف باشد، بلکه صرفاً جنبه ابزاری دارد؛ چون در جهت تحقق اهداف بسیج به‌وجود می‌آید.

**ج - رهبری بسیج:** بسیج، به‌ویژه در شرایط انقلابی، نیازمند رهبری است. رهبری برای بسیج در حکم محور یا قطبی است که در تبیین آرمان‌ها و اهداف، نیروها را یاری می‌کند و از طرف دیگر در نیروها شوق و تحرک ایجاد می‌کند. مهم‌ترین وظایف و کارویژه‌های رهبری عبارتند از ایجاد یگانگی و سازماندهی نیروها؛ ایجاد شوق و رغبت



در نیروها؛ کمک در تبیین و روشن کردن اهداف و عرضه «اندیشه جمعی» بر اساس جهان‌نگری بسیج.

**جذب در بسیج:** برنامه‌ریزی در سازمان‌های داوطلبانه بر خلاف سازمان‌های رسمی و بروکراتیک، مستلزم شناخت کافی از دامنه متغیرها و فرایندها و عوامل مؤثر و دخیل در فرایند انگیزشی جذب نیروی انسانی این سازمان‌هاست. چون بسیج نمونه‌ای در سطح خیلی وسیع، بزرگ و عالی از این سازمان‌هاست، مستلزم بررسی‌های موشکافانه و دقیق‌تر برای جذب و جلب نظر افراد است.

پیشینه پژوهش: از آنجایی که فرمان تأسیس سازمان بسیج مستضعفان از ابتکارات و خلاقیت‌های ذاتی حضرت امام خمینی<sup>(ره)</sup> بوده است، بهترین منبع برای استخراج شاخص‌های مد نظر برای جذب یک نفر به‌عنوان عضو برای سازمان بسیج بی‌شک مجموعه ۲۱ جلدی صحیفه نور حضرت امام خمینی<sup>(ره)</sup> است. با مطالعه و کنکاش در لابه‌لای متون مکتوب در مجموعه صحیفه نور به‌راحتی می‌توان گزاره‌های زیادی را پیدا کرده که در بطن آنها مفاهیم، مقوله‌ها، مضامین و راهبردهای تأمین نیروی انسانی در سازمان بسیج به‌صورت ملموس و مستتر آورده شده است. در مورد ویژگی‌های یک بسیجی انقلابی از منظر حضرت امام خمینی<sup>(ره)</sup> تاکنون پژوهش‌ها و مقالات علمی گوناگونی تدوین شده است، لیکن در مورد راهبردهای تأمین و جذب نیروی بسیجی تاکنون پژوهش‌های جامعی صورت نگرفته است. به همین علت منابع مکتوب آن‌چنان قابل استنادی در این حوزه موجود نیست؛ با این حال مطالعاتی به شرح جدول شماره یک در حوزه جذب نیرو در بسیج صورت گرفته است.

## جدول شماره ۱: پیشنهادیه مطالعات صورت گرفته در حوزه جذب نیرو در بسیج

ردیف	نام پژوهشگر و سال	موضوع پژوهش	نتایج پژوهش
۱	محمد نبی منانی، ۱۳۸۰	بررسی موانع جذب کارگران در بسیج اصفهان	میزان شناخت نسبت به بسیج، حضور رزمندگان در بسیج، تنوع مأموریتها و توسعه فعالیتهای بسیج در عرصه‌های مختلف جامعه تأثیر زیادی در جذب کارگران در بخش غیر صنفی دارد.
۲	نعمت اله محمدزاده، ۱۳۸۷	عوامل مؤثر در جذب، سازماندهی و به کارگیری بانوان کرد به پایگاههای مقاومت مهاباد	مدیریت و عملکرد مسئولان بسیج در ارائه خدمات مؤثر و براساس شیوه انسانی، سازماندهی و به کارگیری بسیجیان متناسب با روحیات آنها و در عرصه‌های مأموریتی متفاوت افزایش جذب را بدنبال دارد.
۳	حسینعلی طوسی، ۱۳۹۱	بررسی عوامل مؤثر در جذب نخبگان به بسیج	۷عامل: مسائل معنوی و اعتقادی، انگیزه های درونی و انقلابی، منزلت اجتماعی بسیج، امتیازات، مراحل جذب، مشارکت دادن در تصمیم گیریها و فعالیتهای علمی و آموزشی مؤثر بر جذب مشخص شده است.

## روش‌شناسی پژوهش

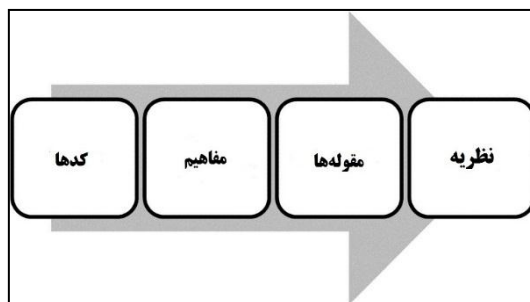
این پژوهش از نظر هدف، کاربردی-توسعه‌ای و در آن از روش پژوهش زمینه‌ای استفاده شده است. تحلیل کیفی بر مبنای تحلیل محتوا در فرمایشات و تدابیر، روش تحلیل گفتمان در آراء و اندیشه‌های بنیانگذار جمهوری اسلامی ایران<sup>(۵)</sup> بوده است. در نهایت با ترکیب هم‌زمان تمامی مؤلفه‌ها و داده‌های حاصله، از طریق روش نظریه‌پردازی داده‌بنیاد، الگوی راهبردی ارائه شده است. روش گردآوری اطلاعات با استفاده از منابع کتابخانه‌ای و سایت‌های معتبر و نرم‌افزارهای صحیفه نور و حدیث ولایت بوده و ادبیات پژوهش تبیین و با استفاده از روش کیفی و توصیفی، هم‌چنین تحلیل محتوی مورد بهره‌برداری و استنتاج قرار گرفته‌اند.

## مراحل و گام‌های انجام پروژه بر اساس نظریه داده‌بنیاد

در اصل روح تحلیل در راهبرد نظریه‌پردازی بنیادی، نوعی تحلیل مقایسه‌ای داده‌ها است که از آن به «مقایسه مستمر»<sup>۱</sup> تعبیر می‌شود. با توجه به نمودار شماره یک، تولید مقوله‌ها و ایجاد ارتباط بین آنها از طریق مقایسه بین رویدادها با یکدیگر، رویدادها با

۱- Constant Comparision

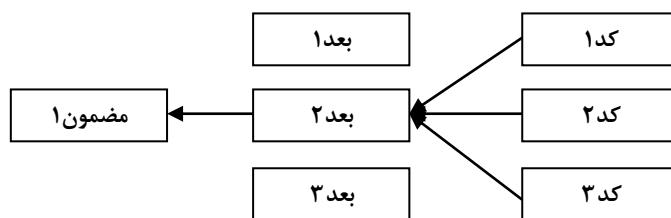
مقوله‌ها و مقوله‌ها با یکدیگر به دست می‌آید. هدف کلی تمام این فرایندها این است که مقوله‌ها را از بین داده‌ها برویانییم (فرتوک‌زاده، ۱۳۷۲: ۲۳).



نمودار شماره ۱: فرایند تولید مضمون‌ها، مفاهیم، مقوله‌ها و مقایسه مستمر (کرسول، ۲۰۰۵)<sup>۱</sup>

### گام اول: کدگذاری باز

کدگذاری باز اشاره به بخشی از تحلیل دارد که با عنوان‌گذاری و مقوله‌بندی پدیده، آن‌طور که داده‌ها نشان داده‌اند سروکار دارد و نیازمند پرسیدن سؤالات و انجام مقایسه‌ها است. محصول عنوان‌گذاری و مقوله‌بندی، مفاهیم یعنی ارکان اصلی در ساختن نظریه داده‌بنیاد هستند. در مرحله بعد خود مفاهیم بر اساس شباهت‌هایشان مورد طبقه‌بندی قرار می‌گیرند که به این کار مقوله‌پردازی گفته می‌شود و ابعاد قابل توجه مشخص می‌شوند و مضامین از کنار هم قرار دادن ابعاد مرتبط ایجاد می‌شوند. نحوه کدگذاری و تعیین ابعاد و مضامین به زبان ساده در قالب نمودار شماره دو مطرح شده است (عبدی، ۱۳۹۶: ۲۱):



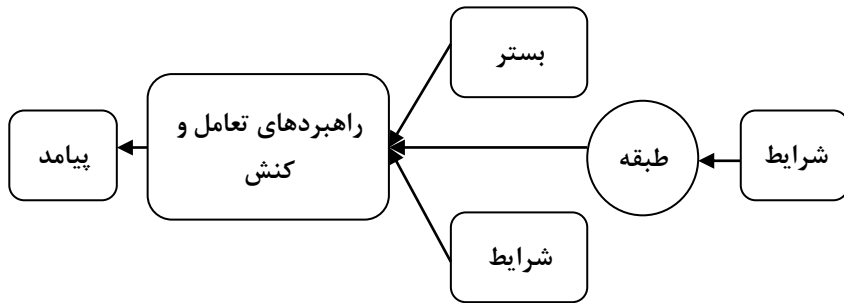
شکل شماره ۲: نحوه کدگذاری و تعیین ابعاد و مضامین مرتبط با پدیده مورد بررسی در نظریه داده بنیاد

۱- Creswell

## گام دوم: کدگذاری محوری

کدگذاری محوری گام دوم نظریه‌سازی داده‌بنیاد به روایت استراوس و کوربین است (استروس و کوربین، ۱۹۹۸)<sup>۱</sup>. هدف این مرحله برقراری رابطه بین مقولات تولیدشده در مرحله کدگذاری باز است. این کار بر اساس یک الگو و سرمشق جامع و کلی موسوم به مدل رویکرد<sup>۲</sup> انجام می‌شود و به نظریه‌پرداز کمک می‌کند تا نظریه فرایند اجتماعی مورد مطالعه را راحت‌تر توسعه دهد. اساس فرایند ارتباطدهی در کدگذاری محوری بر تمرکز و تعیین یک مقوله به‌عنوان مقوله‌محوری یا اصلی قرار داشته و سپس سایر مقولات به‌عنوان مقولات فرعی ذیل عناوین مختلف مدل رویکرد به مقوله تصلی ارتباط داده می‌شود (عبدی، ۱۳۹۶: ۳۱).

شرایط علی<sup>۳</sup>: این شرایط باعث ایجاد و توسعه پدیده یا مقوله‌محوری می‌شوند.



نمودار شماره ۳: مدل رویکرد

## گام سوم: کدگذاری انتخابی (گزینشی)

هدف نظریه‌پردازی داده‌بنیاد، تولید نظریه است، نه توصیف صرف پدیده. برای این که تحلیل‌ها به نظریه تبدیل شوند مفاهیم باید به‌طور منظم به یکدیگر ربط یابند. کدگذاری انتخابی مرحله اصلی نظریه‌پردازی است که بر اساس نتایج دو مرحله قبلی کدگذاری (که به‌عنوان مراحل مقدماتی و زمینه‌ساز برای نظریه‌پردازی، مقوله‌ها و روابط مقدماتی را به‌عنوان سازه‌ها و اصول اصلی نظریه در اختیار می‌گذارند) به تولید نظریه می‌پردازد. به این ترتیب که مقوله‌محوری را به شکلی نظام‌مند به دیگر مقوله‌ها ربط

۱- Strauss & Corbin

۲- Paradigm model

۳- Causal Condition

داده، آن روابط را در چارچوب یک روایت روشن کرده و مقوله‌هایی را که به بهبود و توسعه بیشتری نیاز دارند، اصلاح می‌کند (استروس و گرین، ۱۹۹۸)؛ بنابراین کدگذاری انتخابی فرایند یکپارچه‌سازی و بهبود (پالایش) مقوله‌ها است؛ به این ترتیب که محقق با ایجاد یک آهنگ و چیدمان خاص بین مقوله‌ها آنها را برای ارائه و شکل‌دهی یک نظریه (تصویر) تنظیم می‌کند (کرسول، ۲۰۰۴).

### یافته‌های پژوهش

راهبرد پژوهشی مورد استفاده در این پژوهش، نظریه داده‌بنیاد است. خردمایه استفاده از این راهبرد در این مرحله از پژوهش، به کاربری آن باز می‌گردد. راهبرد پژوهشی نظریه داده‌بنیاد، روشی نظام‌مند و کیفی برای خلق نظریه است که در سطحی گسترده، به تبیین فرایند، کنش یا کنش متقابل موضوعی با هویت مشخص می‌پردازد (خیرگو، ۱۳۹۵: ۳۱). برای تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی استخراج‌شده از صحیفه ۲۱ جلدی حضرت امام خمینی<sup>(ره)</sup> از نرم‌افزار MAXQDA استفاده شد. فرایند کلی تجزیه و تحلیل طی سه گام شامل کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی (گزینشی) صورت گرفت. در سطح متنی تمام فرمایشات و جملات حضرت امام<sup>(ره)</sup> بر اساس سه واژه کلیدی سازمان بسیج، بسیجی و بسیجیان مورد پایش قرار گرفته و با دسته‌بندی مطالب، متن‌ها به محیط نرم‌افزار وارد و از طریق کدگذاری باز ۲۳۷ مفهوم در حوزه شاخص‌های سازمانی، رفتاری، شخصیتی، اعتقادی، علمی اثرگذار در فرایند جذب و تأمین نیروهای انسانی در سازمان بسیج استخراج شد. در ادامه از طریق کدگذاری محوری مفاهیم در ذیل مقوله‌های هفده‌گانه طبقه‌بندی شد. در ادامه برای فرایند یکپارچه‌سازی و بهبود (پالایش) مقوله‌ها و ایجاد یک آهنگ و چیدمان خاص بین مقوله‌ها برای ارائه و شکل‌دهی یک نظریه (تصویر) اقدام شد.

جدول شماره ۲: اهم گزاره‌ها، مفاهیم و مقوله‌های استخراج‌شده از مجموعه ۲۱ جلدی صحیفه نور

حضرت امام خمینی<sup>(ره)</sup>

ردیف	گزاره	مفهوم	مقوله	بُعد
R۱	با شرکت فعال قشرهای معظم ملت و شور و شعفی که	پشتوانه تحقق ارتش	نیروهای	دکترین
	در جوانان عزیز از برکت اسلام مشاهده می‌شود	بیست میلیونی	بسیج از تمام	
	«ارتش بیست میلیونی» که نگهبان جمهوری اسلامی		اقتدار جامعه	
	و کشور عزیز از سر جهان‌خواران متجاوز است (صحیفه			

ردیف	گزاره	مفهوم	مقوله	بُعد
	امام، ج ۱۵: ۳۸۷).		اسلامی	
R۲	بسیج تنها منحصر به ایران اسلامی نیست، باید هسته‌های مقاومت را در تمامی جهان به وجود آورد و در مقابل شرق و غرب ایستاد (صحیفه امام، ج ۲۱: ۱۹۵).	بسیج یک نهاد فرامرزی است		
R۳	اما کسی بتواند همه ایران را- این ۳۵ میلیون جمعیت را- به یک راه بسیج کند، به حیثی که این بچه‌های کوچک دبستان هم همان حرف را می‌زدند که دبیرستانی‌ها می‌گفتند ( صحیفه امام، ج ۷: ۳۹۸).	تأمین نیروهای بسیج از تمام اقشار جامعه		
R۴	با بسیج و آموزش نیروها نیاز تسلیحاتی کشورمان که در صحنه‌های دفاع از کشور و بیرون راندن متجاوزین بود، رقم خورد. به تحولات شگرف از راه‌اندازی کارخانجات و دگرگونی در خطوط تولید و ساختن و اختراع ده‌ها وسایل پیشرفته و مدرن نظامی، آن هم بدون حضور هیچ مستشاری و بدون هیچ‌گونه کمک خارجی، دست یافته‌ایم (صحیفه امام، ج ۱۶: ۲۲۵)	عدم نیازمندی بسیجیان به کمک‌های خارجی	لزوم به‌کارگیری نیروهای سیاست	برخوردار از
R۵	بسیج و سایر نیروهای نظامی و انتظامی و مردمی طعم شیرین استقلال و خروج از اسارت ابرقدرت‌های عالم‌خوار را چشیده باشند و آزادی خود را از اسارت اجنبی‌ها بر هر چیز و هر زندگی مرفه ترجیح داده و عار وابستگی به قدرت‌های شیطانی را بر دوش خویش نکشیده‌اند (صحیفه امام، ج ۱۶: ۲۲۵)	عدم وابستگی به قدرت‌های شیطانی		روحیه خودباوری و خوداتکایی
R۶	ارتش با بسیج، بسیج با همه، عشایر با شما با همه. ملت پشتیبان، روحانیت پشتیبان، همه با هم هستید، این یک نعمتی است که خدای تبارک و تعالی به ایران مرحمت فرموده است.	لزوم تعامل بسیجیان با همه اقشار		سیاست استفاده از نیروهای با روحیه تعامل و همکاری
R۷	ما ارتش جدای از سپاه و سپاه جدای از کمیته و کمیته جدای از بسیج و همه این‌ها جدای از عشایر نداریم. ما یک برادری هستیم که اسماء‌شان مختلف است؛ لکن ارواحشان یکی است (صحیفه امام، ج ۱۷: ۲۹۴)	لزوم تعامل بسیجیان با سایر نیروهای مسلح		
R۸	قوای مسلح مطلقاً، چه نظامی و انتظامی و پاسدار و بسیج و غیر این‌ها، در هیچ حزب و گروهی وارد نشده و خود را از بازی‌های سیاسی دور نگه دارند (صحیفه امام، ج ۱۷: ۲۹۴)	عدم جذب نیرو از بازی‌های سیاسی		سیاست گرایش‌های

ردیف	گزاره	مفهوم	مقوله	بُعد
	امام، ج ۲۱: ۴۳۳)		سیاسی	
R۹	بعضی جوان‌های من از من شهادت را طلب می‌کردند و مرا قسم می‌دادند که دعا کن که شهید بشویم (صحیفه امام، ج ۶: ۳۶۱)	شهادت‌طلبی		
R۱۰	جوانان عزیز اسلام از ارتش و سپاه و زاندارمری و بسیج و شهربانی گرفته تا گروه‌های جانباز عشایر و عزیزان شهرها و روستاها در سراسر کشور در خدمت اسلام و مسلمین خون خود را نثار و جان خود را فدا کنند (صحیفه امام، ج ۱۴: ۷۴)	برخورداری از روحیه ایثار و از جان گذشتگی	استفاده از نیروهای معتمد به مکتب ایثار و شهادت	دکترین
R۱۱	بسیج مدرسه عشق و مکتب شاهدان و شهیدان گمنامی است که پیروانش بر گلدسته‌های رفیع آن، اذان شهادت و رشادت سر داده‌اند (صحیفه امام، ج ۲۱: ۱۹۵)	بسیج مکتب شهیدان گمنان		
R۱۲	قضیه بسیج همان مسئله‌ای است که در صدر اسلام بوده است. وقتی جنگ می‌شد، طوایف مختلف می‌آمدند و به جنگ می‌رفتند و این مسئله جدیدی نیست و در اسلام سابقه داشته است و چون مقصد ما اسلام است، باید هر جوانی یک نیرو باشد برای دفاع از اسلام (صحیفه امام، ج ۱۹: ۲۲۰)	مدافع منافع اسلام بودن	اعتقاد به تکلیف دفاع از اسلام	هدف
R۱۳	شما پاسداران و بسیجیان و ارتشیان برای خدا و برای رضای او و برای قوت دادن به اسلام و پیاده کردن احکام اسلام به دفاع برخاستید (صحیفه امام، ج ۱۵: ۱۴)	عامل تقویت اسلام		
R۱۴	به این پاسدارها، به ارتش، به همه قوای مسلحه، به بسیج، به همه دعا بکنیم. آنها دارند اسلام را حفظ می‌کنند (صحیفه امام، ج ۲۰، ص: ۱۸)	محافظت از اسلام		
R۱۵	بی‌سابقه است که به مجرد این که انقلاب می‌شود یک عده‌ای به نام پاسدار، یک عده‌ای به نام کمیته، یک عده‌ای به نام بسیج برای امنیت داخلی و مرزها از خود مردم جوشش کنند (صحیفه امام، ج ۱۷: ۴۲۵)	مدافع مرزهای کشور	اعتقاد به تکلیف دفاع از کشور	هدف
R۱۶	از نیروهای زمینی، هوایی و دریایی ارتش و سپاه و جنگاوران بسیج که اسلام و انقلاب و میهن اسلامی خود را بیمه کرده‌اند و دست تجاوزگران را شکسته‌اند (صحیفه امام، ج ۲۰: ۲۰۱)	قطع کننده دست تجاوزکاران به کشور		

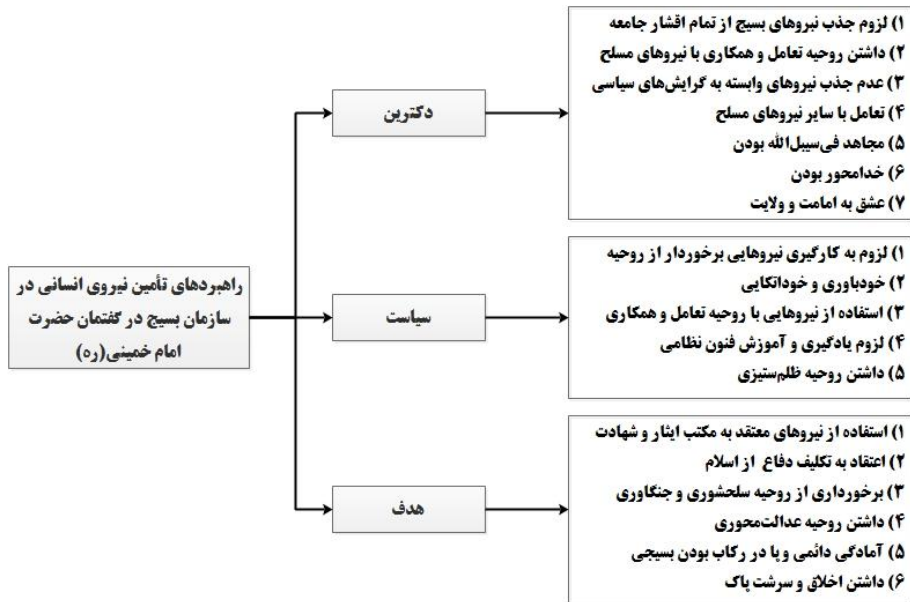
ردیف	گزاره	مفهوم	مقاله	بُعد
R17	با تشکر و تقدیر از اقدامات خداپسندانه بسیج مستضعفین در راه هدف مقدس اسلام و استقلال کشور (صحیفه امام، ج ۱۹: ۱۰۶)	حافظ استقلال کشور		
R18	شما جوانان بزرگوار باید بدانید که حفظ و حراست اسلام و کشور اسلامی و دین از بزرگ‌ترین طاعتی است که از صدر عالم تاکنون انبیای معظم و اولیای بزرگ در راه آن کوشش جانفرسا نموده و از هیچ فداکاری دریغ ننموده‌اند و تربیت و تعلیم و تعلم فنون نظامی در راه این هدف ارزنده‌ترین ارزش‌هاست (صحیفه امام، ج ۱۵: ۳۸۷).	تعلیم و تعلم فنون نظامی	لزوم یادگیری و آموزش علوم و فنون نظامی	سیاست
R19	امید آن دارم که در بسیج همه‌جانبه آموزش نظامی و عقیدتی و اخلاقی و فرهنگی با تأیید خداوند متعال موفق شوند و دوره تعلیمات و تمرین‌های عملی نظامی و پارتیزانی و چریکی را شایسته، و به‌طوری که سزاوار یک ملت اسلامی به‌پاخاسته است، به پایان رسانند (صحیفه امام، ج ۱۲: ۱۶۰).	لزوم یادگیری تعلیمات نظامی		
R20	بسیج و سایر قوای مسلح نظامی و انتظامی و مردمی ما پیرو اولیایی هستند که همه چیز خود را در راه هدف و عقیده فدا نموده‌اند (صحیفه امام، ج ۱۵: ۲۲۷).	پیروی از راه اولیای الهی		
R21	چه ارتش و چه سپاه چه ژاندارمری و چه بسیج و همه - در این موقع حساس همه آنها با هم مشغول فداکاری هستند، و برای اسلام خدمتگزار هستند. و من امید این را دارم که همه این‌ها از جنود اسلام و امام زمان باشند (صحیفه امام، ج ۱۳: ۳۹۷)	سرباز امام زمان بودن	عشق به امامت و ولایت	سیاست
R22	همین‌طور ارتش و سپاه و بسیج و سایر قوای مسلحه از عشایری و غیره، این‌ها هم اخوت خودشان را حفظ کنند، تبعیت کردیم از مولاهاى خودمان و به سعادت ان شاء الله می‌رسیم (صحیفه امام، ج ۱۵: ۲۶۲)	تبعیت از مولای متقیان		
R23	بسیج و سایر قوای مسلح، که از خود مردم هستند، هم در جنگ با کفار ایستاده‌اند و هم در مقابله با این اشخاصی که همان‌طور هستند و برای آنها خدمت می‌کنند (صحیفه امام، ج ۱۵: ۲۶۲)	ایستادگی در برابر کفار و استکبار	داشتن روحیه ظلم‌ستیزی	سیاست
R24	فرزندان انقلاب به هیچ وجه نگذارند ایادی امریکا و شوروی در آن دو محل حساس نفوذ کنند. تنها با	مانع نفوذ ایادی استکبار جهانی و		



ردیف	گزاره	مفهوم	مقوله	بُعد
	بسیج است که این مهم انجام می‌پذیرد (صحیفه امام، ج ۲۱: ۱۹۵)	آمریکا به کشور		
R۲۵	به یاری خدا در کنار بسیجیان جهان اسلام، این پابرنه‌های مغضوب دیکتاتورها، خواب راحت را از دیدگان جهانخواران و سرسپردگانی که به ستم و ظلم خویشتن اصرار می‌نمایند سلب خواهد کرد (صحیفه امام، ج ۲۰: ۳۱۹)	سلب کننده خواب راحتی از چشم دیکتاتورها		
R۲۶	از قوای مسلح، ارتش، ژاندارمری، سپاه پاسداران، شهربانی، بسیج، قوای مردمی، عشایر امیدوارم که با تمام جدیت و پشتیبانی یکدیگر و وحدت کلمه و انسجام کامل و پیروی از فرماندهان، دلاورانه کشور عزیز اسلامی را از لوٹ وجود مهاجمین وابسته به قدرت‌های جهنمی پاک کنند (صحیفه امام، ج ۱۴: ۲۱۹)	داشتن روحیه دلاوری		
R۲۷	بسیج سلحشور، قدرت عظیمی است منسجم، و چون سد آهنین در مقابل همه قدرتمندان ایستاده است (صحیفه امام، ج ۱۳: ۲۵۶)	سد آهنین مقابل دشمنان	روحیه سیاست سلحشوری و جنگاوری	
R۲۸	روحیه معجزه‌آسای سلحشوران قوای مسلح از ارتش و سپاه و بسیج و سایر قوای نظامی و مردمی در جبهه‌ها و ملت عظیم‌الشأن ایران در پشت جبهه‌ها که از نوادر تاریخ است، مرهون خلوص نیت آنان و ایمان سرشار و عزم استوارشان است (صحیفه امام، ج ۱۶: ۲۵۰).	برخورداری از روحیه سلحشوری معجزه‌آسا		
R۲۹	این‌ها آمده‌اند که بسیج کنند این مستمندان را که بروند و این غارتگرها را سر جای خودشان بنشانند و عدالت اجتماعی درست کنند (صحیفه امام، جلد ۸: ۲۹۳).	عدالت‌گستر بودن بسیجی		
R۳۰	این‌ها را پیغمبر بسیج کرد بر ضد این سرمایه‌دارها، بر ضد این قدرتمندها، بر ضد این مشرکین که مردم را غارت می‌کردند (صحیفه امام، جلد ۸: ۲۹۳).	ضدیت با سرمایه داری و اشرافی‌گری	سیاست عدالت‌محوری	
R۳۱	ملتی که در خط اسلام ناب محمدی - صلی‌الله‌علیه‌وآله - و مخالف با استکبار و پول‌پرستی و تحجرگرایی و مقدس‌نمایی است، باید همه افرادش بسیجی باشند (صحیفه امام، ج ۲۱: ۱۹۵)	مخالف پول‌پرستی و تحجر		
R۳۲	قوای مسلح از ارتش و سپاه و بسیج و ژاندارمری و ... لزوم مجاهدت در راه	مجاهد فی هدف		

ردیف	گزاره	مفهوم	مقوله	بُعد
	همه کوشش کنند در پیاده کردن احکام اسلام؛ در افزایش تعهد به ابعاد مختلف این مکتب انسان ساز؛ در مجاهده در راه حق و ساختن خویش؛ در اصلاح درون و برون که خود با اصلاح آنان کشور رو به صلاح می‌رود (صحیفه امام، ج ۱۷: ۳۹۲).	خدا	سبیل‌الله	بودن بسیجی
R۳۳	بسیج لشکر مخلص خداست که دفتر تشکل آن را همه مجاهدان از اولین تا آخرین امضا نموده‌اند (صحیفه امام، ج ۲۱: ۱۹۵)	لشکر مخلص خدا بودن		
R۳۴	ذکر من به ارتشیان و سپاه پاسداران و ژاندارمری و بسیج و شهربانی و همه نیروهای غیر نظامی مسلح این است که شما هم اکنون در خدمت اسلام و از جنودالله و محافظین کشور اسلامی می‌باشید (صحیفه امام، ج ۱۴: ۷۴).	جندالله بودن		
R۳۵	بسیج و پاسداران و نیروهای ملی و چه سایر قشرها که آنها هم قوای مسلح به ایمان هستند، این‌ها همه در صحنه حاضرند (صحیفه امام، ج ۱۴: ۴۸۳).	همیشه در صحنه بودن		
R۳۶	قوای مسلح از بسیج گرفته تا عشایر برومند در رزم و جهاد مقدس جانبازی می‌کنید و افتخارات بزرگ برای ملت و اسلام می‌آفرینید، باید بدانید که خدا پشتیبان لشکریان خویش است (صحیفه امام، ج ۱۴: ۴۰۶).	آماده جانبازی در راه اسلام و ملت	آمادگی دائمی و پا در هدف رکاب بودن بسیجی	
R۳۷	به بسیجیان و راهبان کربلا و جهادگران و امدادگران، این رزمندگان خالص و عارف ما، در مصاف با دشمنان خود موفقیت و نصرت کرامت و به آنان عزمی راسخ و قامتی استوار عنایت فرما (صحیفه امام، ج ۲۰: ۳۴).	داشتن عزم راسخ		
R۳۸	رزمندگان عزیز و دلاور ما اعم از ارتش و سپاه و بسیج با تکیه بر ایمان و سلاح و امید به نصرت حق و با حمایت بی‌شائبه مردم، به نبرد و دفاع مقدس ادامه دهند (صحیفه امام، ج ۲۱: ۵۳)	داشتن امید به نصرت الهی		
R۳۹	کما این‌که افرادی که در بسیج و سایر جاها برای خدا خدمت می‌کنند، همه در حال عبادت هستند و بسیج یک امر بسیار مهم و خوبی است (صحیفه امام، ج ۱۹: ۲۲۲).	خدمت برای خدا	خدامحور بودن بسیجی	د کترین
R۴۰	بسیج و تمام ملت موظف هستند، شرعاً مکلف هستند به تکلیف الهی که جلوگیری از این مفسده‌ها بکنند	ملکف به تکلیف الهی بودن		

ردیف	گزاره	مفهوم	مقوله	بُعد
	(صحیفه امام، ج ۱۴: ۴۱۸)			
R۴۱	و اگر فرماندهان پاکدامن متصدی امر باشند، هرگز برای دشمنان کشورها امکان کودتا یا اشغال یک کشور پیش نمی‌آید و یا اگر احیاناً پیش آید، به دست فرماندهان متعهد شکسته و ناکام خواهد ماند (صحیفه امام، ج ۲۱: ۴۳۱).	به کارگیری فرماندهان پاکدامن	داشتن اخلاق	
R۴۲	بسیج شجره طیبه و درخت تناور و پرثمری است که شکوفه‌های آن بوی بهار وصل و طراوت یقین و حدیث عشق می‌دهد (صحیفه امام، ج ۲: ۱۹۵).	شجره طیبه بودن	و سرشت پاک	سیاست
R۴۳	بسیج مدرسه عشق و مکتب شاهدان و شهیدان گمنامی است که پیروانش بر گلدسته‌های رفیع آن، اذان شهادت و رشادت سر داده‌اند (صحیفه امام، ج ۲۱: ۱۹۵).	مدرسه عشق بودن		
R۴۴	به برادران ارتش و پاسدار و شهربانی و بسیج و گروه‌های مسلح مردمی توصیه می‌کنم خود را چنانچه قرآن کریم امر فرموده با هم برادر بدانید و در جبهه‌ها و پشت جبهه‌ها چون برادران هم‌خط و هم‌فکر و هم‌صدا باشید (صحیفه امام، ج ۱۶: ۲۰۳).	هم صدا و هم‌فکر بودن با سایر نیروهای مسلح		
R۴۵	ارتش بگوید «من»، سپاه هم بگوید «من»، بسیج هم بگوید «من»، آن روز است که فاتحه همه‌تان خوانده شده است. آن روز است که شما خدای نخواسته، دست از این انسجامتان که همه یکی هستید، «ید واحد» هستید (صحیفه امام، ج ۱۹: ۲۳۷).	یدواحد بودن با سایر نیروهای مسلح	تعامل و همکاری با نیروهای مسلح	سیاست
R۴۶	با وحدت و انسجام کامل با ارتش معظم و بسیج عزیز و ژاندارمری و عشایر مکرم و سایر قوای نظامی و انتظامی و مردمی، چون صفی آهنین و بنیانی مرصوص پایداری نموده است (صحیفه امام، ج ۱۶: ۲۶۴).	وحدت و انسجام با سایر نیروهای مسلح		



نمودار شماره ۴: راهنمادهای تأمین نیروی انسانی در سازمان بسیج در گفتمان حضرت امام خمینی (ره)

مجموعه‌ای از مقوله‌ها به همراه ویژگی‌هایشان تشکیل می‌دهند که بیشترین تأثیر را بر شکل‌گیری مقوله‌محوری دارند.

**طبقه محوری<sup>۱</sup>:** پدیده یا مقوله‌محوری عبارتند از ایده (انگاره، تصور)، پدیده‌ای که اساس و محور فرایند است. مقوله‌ای که به‌عنوان مقوله‌محوری انتخاب می‌شود باید به‌قدر کافی انتزاعی بوده و بتوان سایر مقولات اصلی را به آن ربط داد.

**بستر<sup>۲</sup>:** به شرایط خاصی که بر راهبردها تأثیر می‌گذارد بستر گفته می‌شود. تمیز آنها از شرایط علی مشکل است. در برابر شرایط علی که مجموعه‌ای از متغیرهای فعال است، این شرایط را مجموعه‌ای از مفاهیم، مقوله‌ها یا متغیرهای زمینه‌ای تشکیل می‌دهند.

**راهبردهای تعامل و کنش<sup>۳</sup>:** کنش‌ها و برهم‌کنش‌ها بیانگر رفتارها، فعالیت‌ها و تعاملات هدف‌داری هستند که در پاسخ به مقوله‌محوری و تحت تأثیر شرایط مداخله‌گر،

۱ - Central Category

۲ - Context

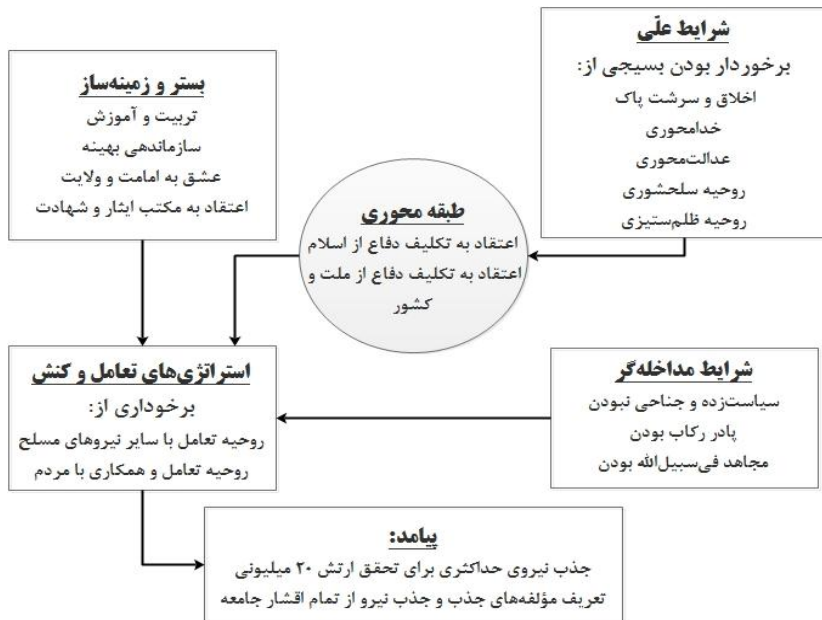
۳ - Action & Interaction Strategies

اتخاذ می‌شوند. به این مقولات راهبرد نیز گفته می‌شود. البته از آنها تحت عنوان فرایندها نیز یاد می‌شوند.

**شرایط مداخله<sup>۱</sup>:** شرایط مداخله‌گر شرایط عامی و ساختاری هستند که مداخله سایر عوامل را تسهیل یا محدود می‌کنند.

**پیامد<sup>۲</sup>:** مقوله‌ای که در رابطه با آن نظریه ارائه شده و نتیجه راهبردهای تعامل و کنش است، پیامد خوانده می‌شود. این مقوله همان عنوان (نام یا برجسب مفهومی) است که برای چارچوب یا طرح به‌وجود آمده در نظر گرفته می‌شود.

بعد از تعریف مقوله‌محوری با کدگذاری مجدد داده‌ها انواع شرایط تأثیرگذار بر مقوله‌محوری (بستر و شرایط مداخله‌گر)، کنش‌ها و برهم‌کنش‌هایی که برای اداره، کنترل یا پاسخ به مقوله‌محوری به‌وجود می‌آیند (به آنها راهبرد نیز گفته می‌شوند) و پیامدهای ناشی از آنها نیز تعریف می‌شوند (عبدی، ۱۳۹۶: ۳۲).



نمودار شماره ۵: کدگذاری محوری بر اساس مدل پارادایم

۱ - Intervening Conditions

۲ - Outcome

قضایای نظری پیشنهادی بر اساس ملاحظات سیاستی تأمین نیروی انسانی در سازمان بسیج ارائه شده است. قضایای نظری<sup>۱</sup> روابط کلی بین طبقه محوری و سایر طبقات را نشان می‌دهند، به شکلی که در نهایت به نتیجه و پیامد نهایی منجر خواهد شد. قضایا شامل روابط و ساختار مفهومی هستند که در نظریه مطرح شده در نمودار شماره پنج بیان شده است و ... قضیه به شرح زیر مطرح می‌شود. از آن جایی که نظریه داده بنیاد منجر به تولید روابط مفهومی می‌شود، هر یک از قضایای زیر در قالب فرضیه و در پژوهش‌های بعدی قابل بررسی و سنجش هستند:

**قضیه ۱:** داشتن ویژگی‌های ارزشی مثل برخورداری از اخلاق و سرشت پاک، خدامحور بودن، عدالت‌محور بودن، داشتن روحیه سلحشوری، برخورداری از روحیه ظلم‌ستیزی از عوامل مؤثر در تقویت اعتقادات نیروهای بسیجی به تکلیف و رسالت دفاع از اسلام، ملت و کشور است.

**قضیه ۲:** اعتقاد داشتن به گفتمان دفاع از کشور و دفاع از ملت تأثیر راهبردی بر تعامل نیروهای بسیج با مردم و سایر نیروهای مسلح در عرصه‌های سازندگی و دفاع خواهد داشت.

**قضیه ۳:** آموزش و تربیت نیروهای بسیجی، عشق به امامت و ولایت نیروها و اعتقاد به مکتب ایثار و شهادت بسیجیان بستر و زمینه‌ساز بر راهبرد تعامل و کنش‌ها مؤثر خواهد شد.

**قضیه ۴:** سیاست‌زده و جناحی نبودن بسیجی، پا در رکاب بودن بسیجی و مجاهد فی سبیل‌الله بودن او به‌عنوان عوامل مداخله‌گر بر راهبردهای تعامل و کنش‌ها مؤثر خواهد شد.

**قضیه ۵:** تحقق بسیج عمومی (مردمی) و نظامی نتیجه جذب نیروهای بسیجی است که دارای روحیه همکاری با سایر نیروهای مسلح بودن و از روحیه تعامل و همکاری با مردم برخوردار باشد.

**قضیه ۶:** راهبرد تأمین و جذب نیروی انسانی کارآمد باید در راستای تحقق ارتش ۲۰ میلیونی باشد که تحقق این مهم نیز در گرو جذب نیروهای بسیجی از تمام اقشار جامعه با فرهنگ‌ها، مذاهب، قومیت‌ها و آداب و سنن مختلف است.

۱-Theoretical Propositions

## بحث و نتیجه‌گیری

امام خمینی<sup>(ع)</sup> با درایت بی‌نظیر خود در نخستین سال‌های پیروزی انقلاب و دفاع مقدس، قشرهای گوناگون را به یکپارچگی و بسیج عمومی برای نجات کشور از بحران جنگ تشویق کردند. قدرت مردم در پرتو تدبیر آن پیر فرزانه و پیوند الهی آنان با یکدیگر، نه تنها بهترین راه‌کار برای مواجهه با مصائب جنگ بود، بلکه بعد از جنگ نیز بسیج را به‌عنوان یکی از مستحکم‌ترین نهادهای کشور مطرح کرد. در این پژوهش در راستای تبیین دیدگاه‌های امام خمینی<sup>(ع)</sup> در مورد تأمین نیروی بسیج با جست‌وجوی کلیدواژه‌های بسیج، بسیجیان، سازمان بسیج، جذب و تأمین نیروی انسانی در نرم‌افزار صحیفه نور ۲۱ جلدی، در نهایت تمام گزاره‌های مرتبط با واژگان استخراج‌شده و در محیط نرم‌افزار MAXQDA مفاهیم مرتبط با گزاره‌ها تهیه و مفاهیم در ذیل مقوله‌های مربوطه دسته‌بندی شده و رابطه بین آنها برای تبیین مدل رویکردی جذب و تأمین نیروی انسانی در سازمان بسیج از دیدگاه حضرت امام خمینی<sup>(ع)</sup> استخراج شد. با تجزیه و تحلیل گفتمان حضرت امام<sup>(ع)</sup> مشخص می‌شود راهبرد ایشان در ابتدای تشکیل سازمان بسیج جذب بر اساس مقتضیات زمان و شروع جنگ تحمیلی ۸ ساله که دفاع مقدس از مرزها، کیان، تمامیت ارضی و استقلال کشور را در رأس همه امور کشور قرار داده بود، تأمین نیروی حداکثری از کلیه طبقات اجتماعی جامعه ایرانی برای تحقق راهبرد تشکیل ارتش ۲۰ میلیونی بوده است. در کنار این راهبرد کلان، حضرت امام خمینی<sup>(ع)</sup> به مرور زمان در نطق‌ها و سخنرانی‌های خود شاخص‌های متعددی برای جذب و استخدام یک نفر در سازمان بسیج را به صورت طبقه‌بندی شده و نظام‌وار تشریح می‌کنند. از شاخص‌های تعریف‌شده از یک نفر بسیجی و سازمان بسیج، راهبردهای کلان تأمین نیروی انسانی سازمان بسیج تابعی از ویژگی‌های شخصیتی، اعتقادی، علمی، سازمانی، نظامی، فرهنگی، انقلابی است. از دیدگاه حضرت امام خمینی<sup>(ع)</sup> هدف غایی از تشکیل سازمان بسیج، تحقق ارتش ۲۰ میلیونی است. از آنجایی که تأسیس سازمان بسیج یکی از ابتکارات خود حضرت امام خمینی<sup>(ع)</sup> بوده است، ایشان با تشریح فلسفه وجودی سازمان بسیج در فرمایشات خود به مناسبت‌های مختلف به تبیین شاخص‌های یک بسیجی از ابعاد مختلف پرداخته است. با تجزیه و تحلیل شاخص‌های تبیین‌شده امکان استخراج مفاهیم، مقوله‌ها و مضامین برای جذب یک نفر به عنوان بسیجی در سازمان بسیج مهیا شده است.

### پیشنهادها

بر اساس تجزیه و تحلیل صورت گرفته، پیشنهاد می‌شود فرماندهان و مدیران تصمیم‌گیر و تصمیم‌ساز در سطح کلان با نقشه راه قرار دادن راهبردهای حضرت امام خمینی<sup>(ه)</sup> در تأمین نیروی انسانی سازمان بسیج بر مبنای دکترین و سیاست‌های کلان نظام برای به‌کارگیری هدفمند و بهینه بسیج در حوزه‌های نظامی، امنیتی، فرهنگی، سازندگی و... بسترساز تدوین دستورالعمل مدون تأمین نیروی انسانی در نیروهای مسلح از ظرفیت موجود در سازمان، بسیج شود؛ زیرا که فلسفه به‌کارگیری بسیج، شاخص‌های سازمانی و مؤلفه‌های شخصیتی یک بسیجی بسیار جامع و کامل در فرمایشات و منویات حضرت امام خمینی<sup>(ه)</sup> تبیین شده است.



## منابع

- آزادارمکی، تقی (۱۳۷۲). درآمدی بر بسیج‌شناسی اجتماعی. مجله بسیج، شماره ۱.
- امام خمینی (ره) (۱۳۷۸). صحیفه امام (مجموعه آثار امام خمینی بیانات، پیام‌ها، مصاحبه‌ها، احکام، اجازات شرعی و نامه‌ها). نسخه ۳، تهران: مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی و مرکز تحقیقات کامپیوتر علوم اسلامی.
- امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی)، سیدعلی (۱۳۸۹). حدیث ولایت (لوح فشرده مجموعه رهنمودهای رهبر معظم انقلاب اسلامی حضرت آیت‌الله‌العظمی خامنه‌ای). تهران: مؤسسه پژوهشی فرهنگی انقلاب اسلامی.
- خانی، مهدی (۱۳۸۰). درآمدی بر شناخت بسیج، دستورالعمل جامع سازماندهی بسیج. تهران: مؤسسه فرهنگ و دانش.
- خیرگو، منصور (۱۳۹۵). مفهوم‌سازی فرماندهی مطلوب از منظر مقام معظم رهبری: پژوهشی کیفی با استفاده از راهبرد نظریه داده‌بنیاد. فصلنامه مدیریت نظامی، سال شانزدهم، شماره ۴، تهران.
- دانایی‌فرد، حسن؛ الوانی، سیدمهدی؛ عادل، آذر (۱۳۸۳). روش‌شناسی پژوهش کیفی در مدیریت؛ رویکردی جامع. تهران: انتشارات صفار.
- دانایی‌فرد، حسن (۱۳۸۶). روش‌شناسی پژوهش کمی در مدیریت: رویکرد جامع. تهران: صفا.
- رستم‌زاده، رضا؛ بوداقتی خواجه‌نوبر، حسین؛ سلطانی، زینب (۱۳۹۵). بررسی تأثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر جذب، نگهداشت و توانمندسازی نیروی انسانی (مطالعه موردی: بانک کشاوری شهر ارومیه). فصلنامه آینده‌پژوهشی مدیریت، سال بیست‌وهفتم، شماره ۱۰۷.
- سعادت، ا (۱۳۸۶). مدیریت منابع انسانی. تهران: انتشارات سمت.
- طاهری، حسن (۱۳۸۱). بررسی عوامل انگیزشی مؤثر بر جذب نوجوانان و جوانان در بسیج. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دافوس سپاه پاسداران انقلاب اسلامی.
- طوسی، محمدعلی (۱۳۸۰). اصول مدیریت. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- عبدی، بهنام (۱۳۹۶). ارائه مدل استقرار فرهنگ دفاعی یادگیرنده در الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت بر اساس منویات و تدابیر امام خامنه‌ای عزیز (مدظله‌العالی). مجموعه مقالات همایش علمی الگوی شاخص‌های فرهنگ دفاعی در آجا مبتنی بر رهنمودها و تدابیر فرماندهی معظم کل قوا (مدظله‌العالی)، سازمان عقیدتی سیاسی ارتش جمهوری اسلامی ایران، دفتر تحقیق و پژوهش.

- عزیزی، رزاق؛ علی اکبری، حسن؛ احمد ایزدی طامع (۱۳۹۴). عوامل سازمانی مؤثر در جذب جوانان در بسیج. فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت اسلامی، شماره ۱، صص ۲۲۴-۲۰۳
- فرتوک زاده، حمیدرضا (۱۳۷۲). نگاهی بر پویایی سیستم‌ها. دانش مدیریت، شماره ۱۹ و ۲۰.
- Creswell, JW. (۲۰۰۴). Research design: Qualitative and quantitative approach, California: SAGE publication.
- Creswell, JW (۲۰۰۵). "Research design: qualitative and quantitative approaches"; California, Sage publication.