

بررسی عوامل سازمانی مؤثر بر مشارکت اعضای بسیج گردانهای امام حسین(ع) در برنامه‌های آموزش (مطالعه موردی استان اصفهان)

اسماعیل خان احمدی^۱

بهنام رحیمی^۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۱۰/۱۳

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۵/۲۶

چکیده

تحقق اهداف متعالی انقلاب اسلامی و دفع تهدیدات پیچیده نظام سلطه نیازمند، سازمانی با توانایی دفاع همه‌جانبه است. امامین انقلاب این نهاد را سازمان بسیج تعیین و بر ارتقای کارآیی آن تأکید مضاعف کردند. براین اساس هدف این نوشتار بررسی عوامل سازمانی مؤثر در مشارکت اعضای بسیج گردانهای امام حسین علیه‌السلام در برنامه‌های آموزشی است. این پژوهش به لحاظ روش آمیخته اکتشافی و به لحاظ هدف کاربردی است. با بررسی و نقد منابع و تکیه بر دیدگاه‌های صاحب‌نظران، الگویی با سیزده عامل تدوین شد و در معرض قضاوت ۹۲ از خبرگان بسیج استان اصفهان قرار گرفت. نظر به اینکه میانگین رتبه گویه‌ها ۳/۹۷، آزمون t ۱۲/۱۲۲، درجه آزادی ۹۱، سطح معنی‌داری ۰/۰۰۰ و کای اسکوتر ۱۰۴/۹۹۳ تعیین شد که مؤید رابطه معنادار گویه‌ها و عامل سازمان و تأثیر زیاد عوامل بر ارتقای سطح مشارکت بسیجیان از برنامه‌های آموزشی است، گویه ساختار گردانها با مأموریت‌های دفاعی با رتبه ۹/۱۳ بیشترین، و گویه حجم برنامه‌های گردانها با رتبه ۵/۲۰ کمترین تأثیر را در استقبال بسیجیان از برنامه‌های آموزشی دارد. در راستای نهادینه‌شدن نتایج پیشنهادهایی در سطوح مختلف ایفاد شده است.

کلید واژه‌ها: عوامل سازمانی، مشارکت، برنامه‌های آموزش، اعضای بسیج.

مقدمه

شکل‌گیری انقلاب اسلامی به امامت و رهبری حضرت امام(ره) به‌عنوان تداوم و استمرار حرکت پیامبران به‌منظور تحقق ابراهرد *يُخْرِجُهُمْ مِنَ الظُّلُمَاتِ إِلَى النُّورِ* (بقره/۲۵۷) و مقابله با ابراهرد *يُخْرِجُونَهُمْ مِنَ النُّورِ إِلَى الظُّلُمَاتِ* (بقره/۲۵۷) نظام سلطه، نیازمند سازمانی کارآمد با کارکرد دفاع همه‌جانبه، و برخوردار از روحیه جهادی و انقلابی است؛ لذا در همان ماه‌های اول پیروزی انقلاب، معمار کبیر انقلاب با عبرت از حوادث جبهه حق در گذشته و شناخت نسبت به راهبردهای استکبار، در راستای تحقق اهداف متعالی انقلاب اسلامی در دیدار با فرماندهان سپاه دستور تشکیل نهاد مقدس بسیج را برای جذب جوانان چنین صادر فرمودند: «...یک مملکتی بعد از چند سالی که بیست میلیون جوان دارد، باید بیست میلیون تفنگدار داشته باشد و بیست میلیون ارتش داشته باشد و یک چنین مملکتی آسیب‌پذیر نیست...» (مرندی، ۱۳۸۰: ۳۰)؛ در مناسبتی دیگر، رسالت بسیج را در ارتقای آمادگی همه‌جانبه چنین ابلاغ فرمودند: «...چون مقصد ما اسلام است، باید هر جوانی یک نیرو باشد برای دفاع از اسلام و همه مردم و هر کس در هر شغلی که هست باید مهیا باشد برای جلوگیری از کفر و الحاد و هجوم بیگانگان...» (صحیفه‌نور، ج ۲۱: ۱۳۹). نظریه نقش سازمان در بهینه کردن منابع و ارتقای آمادگی همه‌جانبه حضرت امام(ره) خطاب به مسئولان این نهاد مقدس می‌فرماید: «...داشتن سازمان و تشکیلات از ضروریات بسیج مردمی می‌باشد؛ چرا که در هنگام خطر نیروهای سازمان‌یافته هستند که می‌توانند در مدت کوتاهی، هم در صحنه خطر حاضر شوند و هم خطر را دفع کنند و هم با کمترین تلفات مشکل را حل کنند و در عین حال با سازماندهی می‌توان نیروها را متشکل و حفظ نمود...» (امام‌خمینی(ره)، بی‌تا: ۲۴۴). پس از جذب و سازماندهی مردم در یگانهای مانوری، مهمترین عامل، بهینه کردن منابع (توان، زمان و زمین) آموزش است. حضرت امام(ره) این مهم را چنین بیان می‌کنند: «...قوای خودتان را مجهز کنید، و تعلیمات نظامی پیدا کنید و به دوستانان تعلیم نظامی بدهید، مملکت اسلامی باید همه‌اش نظامی باشد و تعلیمات نظامی داشته باشد. یکی از ابواب فقه باب رمی است...» (در امتداد خط رهبری، ۱۳۶۹: ۱۰). در مناسبتی دیگر نقش آموزش در ارتقای عملکرد سازمان بسیج را چنین تبیین می‌فرمایند: «...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 به‌طوری‌که سزاوار یک ملت اسلامی به‌پا خاسته است به پایان

رسانند...» (صحیفه نور، ج ۱۱: ۲۷۵). فرمانده معظم کل قوا نقش آموزش را در ارتقای عملکرد بسیج چنین ابلاغ فرمودند: «بسیج یکی از نیروهای مسلح کشور نیست، بلکه متن ملت است که در سایه آموزش می‌تواند سلاح به دست گرفته و از نیروهای مسلح خود دفاع و حمایت کند. بسیج را باید جدی گرفت و روحیه آمادگی را در تمامی دستگاه‌های کشور مراکز نظامی، صنعتی اجتماعی، دینی و آموزشی حکمفرما کرد...» (یعقوبی، ۱۳۸۱: ۲۰).

نظر به تحولات ساختار سیاسی جهان و بالطبع تحولات اساسی در ماهیت تهدیدات بالقوه و بالفعل نظام سلطه علیه اسلام و نظام اسلامی و تجربیات مفید و ارزشمند نظام اسلامی از تواناییهای دشمن (شیوه، روش، آهنگ حرکات، وضعیت جسمی و روحی آنها و...)، طی چهار دهه گذشته (دفاع مقدس، جنگهای نامنظم، شورشها و بحرانهای داخلی، جنگهای نیابتی و...) بیانگر این است که حضور بسیجیان در قالب گردانهای رزمی از اساسیترین پشتوانه راهبرد دفاعی کشور به شمار می‌رود. این راهبرد را معمار کبیر انقلاب چنین ابلاغ می‌فرماید: «...ملتی که در خط اسلام ناب محمدی صلی الله علیه و آله و سلم و مخالف با استکبار و پول‌پرستی و تحجرگرایی و مقدس‌نمایی است، باید همه افراد بسیجی باشند و فنون نظامی و دفاعی را بدانند...» (صحیفه امام، ج ۲۱: ۱۲۰). حضرت امام(ره) در مناسبتی دیگر این مهم را چنین بیان می‌فرماید: «...امروز آمادگی جنگی ضرورت بیشتری دارد و دشمنان خدا و خلق خدا آنی غافل نیستند و در کمین نشسته‌اند تا آنچه را خدایی است نابود کنند...» (صحیفه امام، ج ۲۱: ۱۴۷). خطاب به نیروهای بسیج به عنوان مدافعان اسلام، انقلاب و کشور اسلامی این امر چنین ابلاغ شده است: «... جوانان عزیزم که چشم امید من به شماست با یک دست قرآن را و با دست دیگر سلاح را بر گیرید و چنان از حیثیت و شرافت خود دفاع کنید که قدرت تفکر و توطئه علیه خود را از آنان سلب کنید...» (صحیفه امام، ج ۲۱: ۱۹۶). حضرت امام(ره) نظر به گستردگی و پیچیدگی و تنوع تهدیدات به مسئولان نظام را درباره توجه به این نهاد مقدس و تقویت توان دفاعی این چنین هشدار می‌دهند: «...من دست یکایک شما پیشگامان رهایی را می‌بوسم و می‌دانم که اگر مسئولین نظام اسلامی از شما غافل شوند در آتش دوزخ الهی خواهند سوخت...» (مرکز مطالعات و پژوهشهای بسیج، ۱۳۶۹: ۳۴). در پیام حضرت امام(ره) به مناسب سالگرد بسیج، جایگاه بسیج با رویکرد دفاع همه‌جانبه در دفع تهدیدات و حفظ استقلال نظام چنین ترسیم شده است: «...بار دیگر تأکید می‌کنم که غفلت از ایجاد ارتش ۲۰ میلیونی، سقوط در دام دو ابرقدرت جهانی را به دنبال خواهد داشت...» (سپاه، ۱۳۸۲: ۳۴۹). فرمانده معظم کل قوا این راهبرد را چنین تبیین می‌فرماید: «...بدانید که امروز امریکا و یازان و مزدوران و همپیمانانش، منتظر فرصتند که از انقلاب انتقام بگیرند... همه باید هوشیار باشند؛ اما بسیج، احتیاج به

هوشیاری (بصیرت) مضاعف دارد...» (امام خامنه‌ای، ۱۳۶۹/۹/۷). در مناسبتی دیگر فرمانده کل قوا (مدظله) جایگاه بسیج در نظام اسلامی و توجه به کارآمدی این نهاد مقدس را چنین تبیین می‌فرمایند: «...در هر میدانی که روحیه بسیجی، اخلاص بسیجی، ایمان بسیجی با شجاعت و شهامت بسیجی وقتی وارد بشوند، می‌توانند کارهای بزرگی را انجام بدهند. این حقیقت بسیج است. عزیزان بسیجی این را قدر بدانند. ارکان بسیجی بودن را در خودشان تقویت کنند. ارکانی دارد. این ارکان را روزه‌روز همه باید تقویت کنیم...» (امام خامنه‌ای، ۱۳۸۹/۹/۴). نظر به نقش بسیج در دفع تهدیدات و نقش سازمان و آموزش خوب در شکل‌گیری یگان رزم مقتدر و کارآمد مردمی، فرمانده کل قوا (مدظله) در راستای مشارکت حداکثری اعضای بسیج در برنامه‌های آموزشی و ارتقای آمادگی همه‌جانبه به مدیران و فرماندهان بسیج چنین توصیه می‌کند: «تشکیلات بسیج، یعنی هیأت رئیسه و مدیران و مسئولان بسیج، باید آن‌چنان ظریف عمل کنند که بتدریج بتوانند همه آحاد مستعد کشور را - مستعد به‌همان معنا که اول گفتم - داخل در خیمه بسیج کنند تا او ضمن اینکه احساس می‌کند زن خانه‌دار است، احساس کند یک نظامی است؛ ضمن اینکه احساس می‌کند یک دانشجو است، احساس کند یک نظامی است. این کار با تبلیغات و سازماندهی خوب و توجه به اینکه از هر قشری چه انتظاری هست و ذهن آن قشر را چگونه می‌شود با حقیقت مسئله بسیج، سیراب و اشباع کرد، میسر است» (امام خامنه‌ای، ۱۳۶۹/۰۹/۰۱). نظر به رسالت عظیم و خطیر آموزش از دیدگاه مصحف شریف قرآن کریم مبنی بر *يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ* که به برطرف شدن ضلالت و گمراهی منابع انسانی می‌انجامد و نظر به راهبرد ابلاغی آموزش منابع انسانی، که حضرت علی (ع) به کارگزاران نظام اسلامی چنین ابلاغ فرمودند: «...اغزؤهم قیل ان یغزؤکم». پیش از اینکه با دشمن بجنگید، شما آمادگی کامل برای جنگ با آنها را داشته باشید...» (شیروانی، ۱۳۹۱، خطبه ۲۷: بخش ۲) و نظر به سخن حکیمانه مائو مبنی بر قطره‌های عرق در میدان آموزش جلوگیری می‌کند از ریخته شدن قطره‌های خون در میدان نبرد، هرگونه سهل‌انگاری در جذب و ضعف در مشارکت و استقبال منابع انسانی (بسیجیان) در برنامه‌های آموزشی به عدم شکل‌گیری فهم مشترک، ناهماهنگی در هدایت عملیات، عدم پشتیبانی متقابل یگانهای رزم در صحنه نبرد، تأخیر در تحقق اهداف و در نهایت افزایش تلفات در فرایند اجرای عملیات منجر خواهد شد.

حال با این پرسش روبرو هستیم که چه عوامل سازمانی باعث مشارکت حداکثری اعضای بسیج در برنامه‌های آموزشی ابلاغی می‌شود و چگونه می‌توان مشارکت و حضور فعالانه بسیجیان را در برنامه‌های آموزشی ابلاغی به آرمانها نزدیک کرد. از نظر محققان ابهام در مصداقها و عدم شناخت

کافی نسبت به آنچه در استقبال و مشارکت بسیجیان در برنامه‌ها تأثیرگذار است، مسئله مهمی است که باید با شیوه علمی مورد بررسی قرار می‌گرفت. عوامل متعددی در مشارکت و استقبال عناصر بسیج از برنامه‌های ابلاغی آموزشی تأثیرگذار است. این مقاله در صدد ارائه پاسخی علمی و مستدل برای عوامل سازمانی مؤثر در استقبال بسیجیان گردانهای امام حسین(ع) از برنامه‌های آموزشی با تأکید بر استان اصفهان است.

اهمیت و ضرورت پژوهش

تأمل در نکات ذیل، اهمیت و ضرورت این پژوهش را مشخص می‌کند: الف) محقق شدن راهبرد: «...إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًا كَانَتْهُمْ بُيُوتًا مَرُصُوصًا...» (صف/۴) از موضوعات مهم و راهبردی است که مورد تأکید مضاعف مبانی ارزشی و امامین انقلاب بوده و هست. ب) محقق شدن راهبرد: «تُرْهَبُونَ بِهِ عَدُوَّ اللَّهِ وَعَدُوَّكُمْ» (انفال/۶۰) که بازدارندگی همه‌جانبه را برای نظام اسلامی محقق می‌سازد. ج) محقق شدن راهبرد «...فَاحْذَرُوا لِلْحَرْبِ أَهْبَتَهَا وَأَعِدُّوا لَهَا عُدَّتَهَا فَقَدْ شَبَّ لَطَاهَا وَعَلَا سَنَاهَا وَاسْتَشْعَرُوا الصَّبْرَ فَإِنَّهُ أَدْعَى إِلَى النُّصْرِ...» (دستی، ۱۳۹۴: خطبه ۲۶) که آمادگی همه‌جانبه را برای نظام اسلامی فراهم می‌سازد. د) محقق شدن راهبرد: «...ان شاء الله یک نظام بیست میلیونی شما داشته باشید تا بتواند از این توطئه‌هایی که الان برای مملکت ما در کار است، جلوگیری بکند...» (صحیفه نور، ج ۳: ۶۰). ه) کاهش توان رزم و ناکارآمدی گردانها به دلیل ریزش و نقص در سازمان و افزایش هزینه‌های مادی و معنوی اجرای مأموریتها به دلیل کیفی نبودن آموزشها (ز) کاهش توان انعطاف گردانها در مقابل تهدیدات متصور اعم از شورشهای داخلی و حوادث غیر مترقبه (ح) افزایش آسیب‌پذیری نظام در رویارویی با تهدیدات سخت خارجی. ط) افزایش آسیب‌پذیری نظام در رویارویی با تهدیدات نرم.

اهداف، سؤال و متغیرهای تحقیق

این پژوهش در صدد بررسی، استخراج و شناخت عوامل سازمانی مؤثر بر مشارکت اعضای بسیج گردانهای امام حسین(ع) در برنامه‌های آموزشی ابلاغی است. در واقع پاسخ به این سؤال که عوامل سازمانی مؤثر بر مشارکت بسیجیان در برنامه‌های آموزشی گردانهای امام حسین(ع) کدام است، ما را به هدف مورد اشاره رهنمون سازد. متغیر مستقل پژوهش عوامل سازمانی مؤثر بر مشارکت بسیجیان از برنامه‌های آموزشی و خود مشارکت متغیر وابسته است.

فرضیه تحقیق: عوامل سازمانی بر مشارکت بسیجیان گردانهای امام حسین(ع) در برنامه‌های آموزشی تأثیرگذار است.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

پیشینه‌های پژوهش: طی مطالعات اکتشافی مشخص شد موضوعی با عنوان عوامل سازمانی مؤثر بر مشارکت بسیجیان در برنامه‌های آموزشی (استان اصفهان) به‌عنوان یک فعالیت پژوهشی انجام نشده؛ اما بخشی از فعالیتها که در فرایند تدوین مقاله، محققان را یاری کرد به‌شرح ذیل است:

جدول ۱. پیشینه پژوهش

موضوع	محقق	نتایج
عوامل مؤثر در جذب نخبگان جوان و راهبردهای افزایش نقش آنان در ارتقای کمی و کیفی بسیج علمی و دانشگاهی	حسن زمانی و همکاران	براساس یافته‌ها برخورداری از ساختار و سازمان نرم‌افزاری و سخت‌افزاری مستقر ارتقای یابنده و دانش‌محور مهمترین عامل مؤثر بر جذب حداکثری نخبگان جوان به بسیج تعیین شده است.
عوامل سازمانی مؤثر در جذب جوانان به بسیج	رزاق عزیزی و همکاران	براساس نتایج، عملکرد و مدیریت فرمانده پایگاه بیشترین تأثیر را در جذب جوانان به بسیج داشته است.
بررسی عوامل مؤثر در مشارکت اعضای بسیج در ارتقای نظم و امنیت اجتماعی	حجت‌اله مرادی و سانار مطلبی	عوامل پنجگانه مسئولیت پذیری، سابقه مشارکتی، رضایتمندی از خدمات و عملکرد دستگاه‌های تأمین‌کننده نظم و امنیت، احساس تعلق و اعتماد اجتماعی بر مشارکت اعضای بسیج در ارتقای نظم و امنیت اجتماعی تأثیرگذار تعیین شده است.
عوامل مؤثر در جذب، سازماندهی و به‌کارگیری بانوان کُرد به پایگاه‌های مقاومت بسیج	نعمت‌الله محمدزاده	مدیریت عملکرد مسئولان بسیج در عرضه خدمات مؤثر و براساس شیوه انسانی، سازماندهی و به‌کارگیری بسیجیان متناسب با روحیات آنها و در عرصه‌های مأموریتی متفاوت افزایش جذب را به دنبال دارد.
بررسی عوامل مؤثر در جذب نخبگان به بسیج	حسین‌علی طوسی	هفت عامل: مسائل معنوی و اعتقادی، انگیزه‌های دورنی و انقلابی، منزلت اجتماعی، امتیازات، مراحل جذب، مشارکت‌دادن در تصمیم‌گیریها و فعالیت‌های علمی و آموزشی بر جذب مشخص شده است.

مبانی نظری پژوهش

الف. آموزش: واژه آموزش در حوزه فردی کمال قرب الهی، و در حوزه سازمانی در بهینه‌کردن

منابع، سرعت‌بخشیدن به حرکات، کاهش خطای سازمان، ایجاد هماهنگی در فرایند اجرا، نقش و جایگاهی منحصر به فرد دارد. این نقش در قرآن کریم چنین تبیین شده است: «هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِنْهُمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِنْ كَانُوا مِنْ قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُّبِينٍ: اوست آن که برانگیخت در میان ناخوانده‌ها (و نانوینده‌های اهل مکه) پیامبری از جنس خوشان که می‌خواند برایشان آیه‌های خدا را و پاکشان می‌ساخت و می‌آموزد بدیشان کتاب و حکمت؛ آن گروه پیش از بعثت در گمراهی آشکار» (جمعه/۲). کارشناسان و صاحب‌نظران حوزه‌های مختلف از واژه آموزش تعاریف متعددی ارائه کرده‌اند که به چند تعریف اشاره می‌شود: به انتقال مجموعه‌ای از مهارت‌ها و دانستی‌هایی گفته می‌شود که برای بهینه‌کردن رفتار شغلی و تغییر رفتار کارکنان در وضع مناسب فرد و سازمان صورت می‌گیرد» (ماه‌پیکر، ۱۳۹۵: ۴۶). دیگر کارشناس این حوزه بر این باور است: «...تعلیم و تربیت افراد به‌منظور اجرای وظایفی که سازمان برای آنان تعیین کرده است و هماهنگ‌کردن مهارت‌های فردی به‌منظور ایجاد مهارت یگانی؛ به تعبیر دیگر، انتقال مجموعه‌ای از مهارت‌ها و دانستی‌ها برای بهینه‌کردن سلوک شغلی و تغییر رفتار به وضع مناسب خود و سازمان (نوروزی، ۱۳۸۵: ۶۶)؛ به عبارت دیگر آموزش «اجرای برخی عملیات مرتب، منظم، پشت سرهم، پیوسته و با اهداف مشخص و معین به‌منظور ایجاد و یا ارتقای سطح دانش و آگاهی، سطح مهارت‌های شغلی، اجتماعی، رفتار مطلوب و متناسب با ارزشهای پایدار جامعه در کارکنان است (ابطحی، ۱۳۶۸: ۱۸). نظر به تأثیر و نقش آموزش در ارتقای عملکرد فرد و سازمان، امام خمینی (ره) به مسئولان چنین توصیه می‌فرماید: «کوشش کنید این آموزش‌هایی که به مردم می‌دهید جهتدار باشد و بدون علم در دنیا نمی‌شود اثر گذاشت. تهذیب باید در رأس برنامه‌های مراکز آموزش قرار گیرد» (احمدی بافنده، ۱۳۸۸: ۱۲). فرمانده معظم کل‌قوا نقش آموزش را در شکل‌گیری امنیت همه‌جانبه و ایجاد و توسعه اقتدار ملی چنین تبیین می‌فرماید: «شما نماد قوت و اقتدار ملت ایرانید. این، افتخار بزرگی است. این اقتدار فقط با آموزش نظامی به‌تنهایی حاصل نمی‌شود. آموزش نظامی به‌علاوه تقویت عزم و ایمان، دل باید نیرومند باشد تا جسم نیرومند و سلاح نیرومند را بتواند به کار بگیرد. جوانهای عزیز! خودتان را قوی کنید و عزم راسخ را درون خودتان پرورش دهید. شما مسئولیت سنگینی را بر دوش دارید... آموزش نظامی، انضباط نظامی، اخلاق والای اسلامی، ایمان روزافزون در دل‌های شما، که پاک و نورانی است، وظایف اصلی است... تجارب یکدیگر را به کار بگیرید و روز به روز خودتان را قویتر و آماده کنید و بدانید کمک الهی متعلق به آن مردمی است که خود را آماده دریافت این کمک‌ها می‌کنند. با ایمان، با کار بی‌وقفه و خستگی‌ناپذیری با توکل و توسل به پروردگار، خودتان را آماده دریافت رحمت و کمک

الهی کنید» (امام‌خامنه‌ای، ۱۳۸۴/۹/۳۰). در یک نگاه کلی آموزش برای نهادها و سازمانها توان و ظرفیتهایی به این شرح ایجاد می‌کند:

- برای سازمان

با ایجاد نگرش مثبت، باعث سودآوری در سازمان می‌شود.
دانش، مهارت و تواناییهای شغلی را در تمام رده‌های سازمان بهبود می‌بخشد.
صداقت، صراحت و اعتماد را تقویت می‌کند و روحیه کارکنان را بهبود می‌بخشد.
مهارت‌های رهبری، انگیزش، ارتباطات، وفاداری، حل مسئله و تصمیم‌گیری را اثربخش می‌سازد.
احساس مسئولیت نسبت به سازمان را افزایش می‌دهد و با توانمندشدن کارکنان، به افزایش بهره‌وری و کیفیت فراگیر منجر می‌شود.

- برای افراد

متغیرهای انگیزشی، مقبول‌بودن، رضایتمندی، پیشرفت، رشد و مسئولیت در فرد به‌طور مبنایی افزایش می‌یابد.

خودباوری و اعتماد به نفس را تقویت می‌کند و دستیابی به آنها را ممکن می‌سازد.
فرد را به سوی هدفهای شخصی هدایت می‌کند و همگام با آن مهارت‌های نسبی افراد و تأثیر متقابل آنها را بهبود می‌بخشد.

توانایی یادگیری فرد را افزایش، و ترس از وظایف را در فرد کاهش می‌دهد و باعث می‌شود فرد مسائل را اثربختر و تصمیمات را مناسبتر بگیرد.

- برای مدیریت منابع انسانی در محدوده روابط با افراد، گروه‌ها و سیاستهای سازمانی
مهارت در برقراری ارتباط بین افراد و گروه‌ها را بهبود می‌بخشد.

اطلاعات مناسبی را برای اجرای قوانین و ایجاد فرصتهای برابر فراهم می‌کند.
اجرای سیاستها و مقررات سازمانی را ساده می‌کند (سیدجوادی، ۱۳۸۳: ۴۳۶ - ۴۳۸).

ب. بسیج: فرماندهی معظم کل قوا بسیج را چنین تعریف کرده‌اند «...بسیج یک مجموعه حزب‌الله واقعی است. بسیج سیاسی است اما سیاست‌زده، سیاسی کار و جناحی نیست. بسیج مجاهد است؛ اما بی‌انضباط و افراطی نیست؛ عمیقاً متدین و متعبد است اما متحجر و خرافی نیست؛ با بصیرت است اما از خود راضی نیست؛ اهل جذب حداکثری است اما غیور است و درباره اصول تسامح نمی‌کند؛ طرفدار علم است اما علم‌زده نیست؛ اخلاق اسلامی دارد اما این اخلاقتش ریاکاری نیست؛ در آباد کردن دنیا فعال است اما خود اهل دنیا نیست» (امام‌خامنه‌ای، ۱۳۹۰/۰۹/۰۶). معظم‌له در قسمتی دیگر از بیاناتشان

بسیج را چنین تعریف می‌کنند: «بسیج یعنی آن عنصر دلسوزی که کشور را متعلق به خود و آینده را وابسته به تلاش خود می‌داند؛ نگران است چون صاحبخانه است (امام خامنه‌ای، ۱۳۹۰/۰۹/۰۶)». «...بسیج یعنی آمادگی، بسیج یعنی احساس تکلیف در همه لحظات، بسیج یعنی حضور همه‌جانبه در همه میدانها که از انسان در آن میدان کار می‌طلبند و فرقی هم بین زن و مرد نیست» (فرهادی، ۱۳۷۶: ۳). دیگر کارشناس این حوزه معتقد است: «...در نظام جمهوری اسلامی ایران بسیج همواره به‌عنوان مهمترین بستر حرکت مردمی، قاعده اصلی هرم سازمانی سپاه و پیشگام تحول و تعالی بوده‌است» (حبی، ۱۳۸۹: ۲۲). در جای دیگر بسیج چنین تعریف شده است: «فرایندی است که یک گروه به‌واسطه آن به کنترل بر منابع لازم برای کنش جمعی دست می‌یابد. این منابع ممکن است نیروی انسانی، کالا، تسلیحات یا هر چیز دیگری باشد که در مسیر منافع بسیجگران قرار گیرد...» (تیلی، ۱۳۸۵: ۱۹). بشیریه این واژه را چنین تعریف می‌کند «...بسیج به معنای فعال شدن از نظر سیاسی و کاربرد منابع قدرت گروه در جهت اهدافی است که به‌وسیله ایدئولوژی آن تعیین می‌شود. منابعی که در فرایند بسیج گردآوری می‌شود شامل منابع و دیگر اخبار، منابع اقتصادی و منابع ارزشی (وفاداری عقیدتی) است...» (بشیریه، ۱۳۸۴: ۷۹). در فرهنگ عمید بسیج چنین تعریف شده است: «اسباب، سامان، ساز و سامان جنگ، قصد و اراده، آمادگی نیروی نظامی (عمید، ۱۳۷۷: ۳۰۵). بسیج، مجموعه‌ای است که در آن پاکترین افراد داوطلب، فداکارترین و آماده به‌کارترین جوانان کشور در راه اهداف متعالی این ملت و برای به کمال و خوشبختی رساندن این مردم جمع شده‌اند (عصمتی‌پور، ۱۳۸۵: ۴۳). بسیجی کسی است که سینه‌اش را سپر می‌کند و با هر وسیله‌ای که در اختیار دارد، دفاع از انقلاب را به‌عهده می‌گیرد که در حقیقت از اسلام و قرآن دفاع کرده‌است (صدری و افشار، ۱۳۸۱: ۲۲۴).

ج. مشارکت در آموزش: مشارکت از دیرباز یکی از ابزارهای مهم زندگی انسانها بوده است و پدیده جدیدی به‌شمار نمی‌رود و می‌توان آن را با مفاهیمی نظیر همکاری، مساعدت و یاریگری مرتبط دانست (شادی طلب ۱۳۸۲: ۲۸). مشارکت، فعالیت داوطلبانه افراد برای تغییر خودخواسته، بهبود خود و زندگی و محیط و نهایتاً افزایش توانایی و عمل برای پاسخ به طرحها و برنامه‌های توسعه است (تریسترا، ۲۰۰۸). با گسترش معنای مشارکت و راه‌یافتن آن به عرصه‌های مختلف زندگی، امروزه سخن از وضعیتی است که همه مردم در تعیین سرنوشت خویش دخالت آگاهانه و واقعی پیدا می‌کنند (اسکوگان، ۱۹۹۶/ ترجمه مسعودنیا، ۱۳۷۶). حضور مردم در اداره کارها از دیرباز مورد توجه بوده است (اکبری، ۱۳۸۳؛ علوی‌تبار، ۱۳۸۹). مدیران اجرایی نیز باید آن را بپذیرند و در میان جریانات مختلف، هیچ کس در لفظ و نوشتار از آن سر برنتابد (احمدی و توکلی، ۱۳۸۸). در این پژوهش به

تمام اقدامات و رفتار سازمانی رده‌های مختلف بسیج که به‌منظور حضور فعال و مشارکت حداکثری بسیجیان در برنامه‌های آموزشی ابلاغی در راستای ارتقای سطح کارآیی گردانهای امام حسین(ع) صورت می‌گیرد، اطلاق می‌شود.

تشکل‌ها و گروه‌های مردمی که رسالت دفاع همه‌جانبه را برعهده دارند و عملکرد مطلوب آنها تحت تأثیر آموزش‌های گوناگون و روزآمد است بر خلاف سازمانهای رسمی از پیچیدگی خاصی برخوردارند که استقبال، مشارکت و حضور مؤثر و کارآمد آنها در قالب کلیت، چندان آسان به‌نظر نمی‌رسد به طوری که باید با تدابیر و راهکارهای مناسب، فضایی پویا و پُرنشاط را برای حضور فعال و با انگیزه و هدفمند را برای آنها فراهم ساخت. از آنجا که اثربخشی آموزشها به‌عنوان محور اساسی بهینه کردن منابع به حضور فعال، خلاق و با انگیزه بسیجیان وابسته است، سطوح مختلف فرماندهان بسیج باید به این مهم توجه ویژه کنند.

برنامه‌ریزی در سازمانهای مردم‌محور و داوطلبانه بر خلاف سازمانهای رسمی، مستلزم شناخت و اشرافیت کامل به دامنه تغییرات و فرایند عوامل تأثیرگذار و دخیل در فرایند مشارکت عناصر سازمان از برنامه‌های ابلاغی بویژه برنامه‌های آموزشی است. نظر به اینکه سازمان گردانهای امام حسین(ع) در سطح خیلی وسیع، بزرگ و عالی این نمونه سازمانهاست، می‌طلبد بررسیهای موشکافانه و دقیق برای مشارکت بسیجیان از برنامه‌های آموزشی صورت پذیرد. نتایج این پژوهش می‌تواند به ارائه راهکارهای عملیاتی، مؤثر و کارآمد برای مشارکت حداکثری بسیجیان گردانهای امام حسین(ع) از برنامه‌های آموزشی ابلاغی بینجامد.

د. گردانهای امام حسین(ع): کوچکترین واحد تاکتیکی مستقل و متکی به سپاه‌های کشوری (استانی) که دارای ساختار و سازمانی مستقل و با آرایش سرزمینی متناسب برای دفاع موزایکی در قلمرو سرزمینی (مساحت) کشور ایران است که در وضعیت بحران، توان هرگونه آرایشی علیه دشمن دارد (سپاه پاسداران انقلاب اسلامی، دستورالعمل ۱/۲۷۵۰/س ط - ۱۳۸۶/۹/۲۲). سازمان گردان شامل الف) ارکان گردان (ده نفر پرسنل رسمی و ده نفر بسیجی موظف) ب) سه گروهان پیاده بسیجی (شامل ۹ دسته ج) یک گروه آتش است. گردانهای امام حسین(ع) بخشی از سازمان رزم لشکر عملیاتی است که عهده‌دار وظایف جذب، آموزش و سازماندهی نیروهای بسیجی است.

هـ. عوامل سازمانی: همه عناصر، عوامل و شرایط فیزیکی و غیر انسانی است که با نظم، قاعده و تربیت خاصی به هم پیوسته است و چهارچوب، قالب، پوسته، بدنه و یا هیکل فیزیکی و مادی سازمان را می‌سازند. بنابراین تمامی منابع مادی، مالی و اطلاعاتی، وقتی با ترکیب خاصی در بدنه کلی سازمان

جاری می‌شوند، جزو شاخه ساختاری و سازمانی به‌شمار می‌روند و در واقع عوامل غیر زنده سازمان هستند (میزرایی اهرنجانی، ۱۳۷۷: ۳۱۶). در برگزیده مجموعه روابط منظم حاکم بر اجزای داخلی سازمان که بدنه آن را می‌سازند؛ مانند ساختار سازمانی، قوانین و مقررات (صالحی عمرانی، ۱۳۹۳: ۳۰). در این پژوهش عوامل سازمانی آن دسته از عوامل اثرگذار و مهم در حیطه سازمانی، اعم از مدیریت، آموزش منزلت اجتماعی و... را شامل می‌شود که توجه به کارگیری آنها بر کیفیت و کمیت مشارکت بسیجیان در برنامه‌های آموزشی تأثیرگذار است و بر روند و میزان مشارکت بسیجیان اثر قابل توجهی دارد (محققان). نظر به تعاریف عوامل سازمانی و بهره‌گیری از رویکرد کیفی روش آمیخته با مطالعه اکتشافی (مصاحبه با خبرگان، مطالعه منابع و بررسی اسناد بالادستی) گویه‌های عوامل سازمانی تأثیرگذار بر مشارکت بسیجیان گردانهای امام حسین(ع) از برنامه‌های آموزش ابلاغی مشخص شد. به‌منظور تعیین روائی به تدوین و تنظیم پرسشنامه ضریب لاوشه و توزیع بین جامعه خبرگی اقدام گردید که در مبحث روش‌شناسی به آن اشاره خواهد شد.

روش‌شناسی پژوهش

الف. روش پژوهش

این پژوهش، نوعی تحقیق آمیخته اکتشافی است؛ زیرا آمیخته‌ای از تحقیق پیمایشی و تحقیق مبتنی بر نظرخواهی از متخصصان و خبرگان است که در آن، هم از ابزارهای روش تحقیق کمی (پرسشنامه) و هم از ابزارهای روش تحقیق کیفی (مصاحبه) استفاده شد؛ لذا تحقیق در دو مرحله متوالی انجام شد: در گام اول از اسناد و مدارک برای جمع‌آوری اطلاعات استفاده شد. در این مرحله از طرح، روش پژوهش از نوع تحلیل مفهومی و محتوایی بود که در آن پژوهشگر تلاش می‌کند با استفاده از داده‌های نظری، مرور ادبیات و پیشینه تحقیق، عوامل سازمانی و شاخصهای مرتبط با هر عامل را شناسایی، و به‌صورت ساختار مفهومی تدوین کند. در مرحله دوم، اعتباربخشی چارچوب تدوین شده برای مطالعه میدانی در دستور کار بود که در آن از روشهای کیفی (مصاحبه عمیق) و کمی (پرسشنامه) استفاده شد. پرسشنامه تحقیق شامل سؤال از نوع بسته‌ای پنج درجه‌ای لیکرت است.

ب. نمونه‌آماري و روش نمونه‌گیری

نمونه آماری، بخشی از جامعه است که معرف کل آن جامعه باشد؛ به بیان دیگر نمونه‌گیری یعنی انتخاب تعدادی از افراد، حوادث و اشیا از جامعه تعریف شده به‌عنوان نماینده آن جامعه. در این تحقیق

بر اساس فرمول کوکران تعداد نمونه آماری ۹۲ نفر است..

$$n = \frac{(z \frac{\alpha}{2})^2 \times p \times q}{d^2} \Rightarrow n = \frac{(1.96)^2 \times (0.05) \times (0.05)}{(0.05)^2} = 92$$

$$n = \frac{(z \frac{\alpha}{2})^2 \times p \times q}{d^2} \Rightarrow n = \frac{(1.96)^2 \times (0.05) \times (0.05)}{(0.05)^2} = 92$$

جامعه براساس ویژگی‌های چون سابقه خدمت در مشاغل آموزشی بسیج، آشنا به روحیات و انگیزه نیروهای بسیج، آشنایی به شیوه فراخوان بسیج گردانهای امام حسین(ع)، آشنا به وظایف و مأموریت‌های گردانهای امام حسین(ع) و اشراف نسبی نسبت به سازمان و عوامل سازمانی تعیین، و براساس فرمول کوکران انتخاب شدند که به سؤالات پرسشنامه پاسخ دادند.

ج. روایی و پایایی پژوهش

- روایی: منظور از روایی^۱ این است که مقیاس و محتوای ابزار یا سؤالات مندرج در ابزار و روش تحقیق، دقیقاً متغیرها و موضوع مورد مطالعه را بسنجد (حافظ‌نیا، ۱۳۸۵: ۱۸۲). برای تعیین روایی از روش والتز و باسل با محاسبه شاخص CVI استفاده شد. خبرگان، وضعیت هر مضمون را بر اساس پرسشنامه با طیف چهار قسمتی لیکرت («مربوط نیست» با عدد ۱، «نسبتاً مرتبط است» با عدد ۲، «مربوط است» با عدد ۳، «کاملاً مرتبط است» با عدد ۴) تعیین کردند که نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق فرمول CVI به شرح جدول ذیل است:

$$CVI = \frac{\text{تعداد تخصصانی که به مضمون نمره ۳ و ۴ داده‌اند}}{\text{تعداد کل متخصصان}}$$

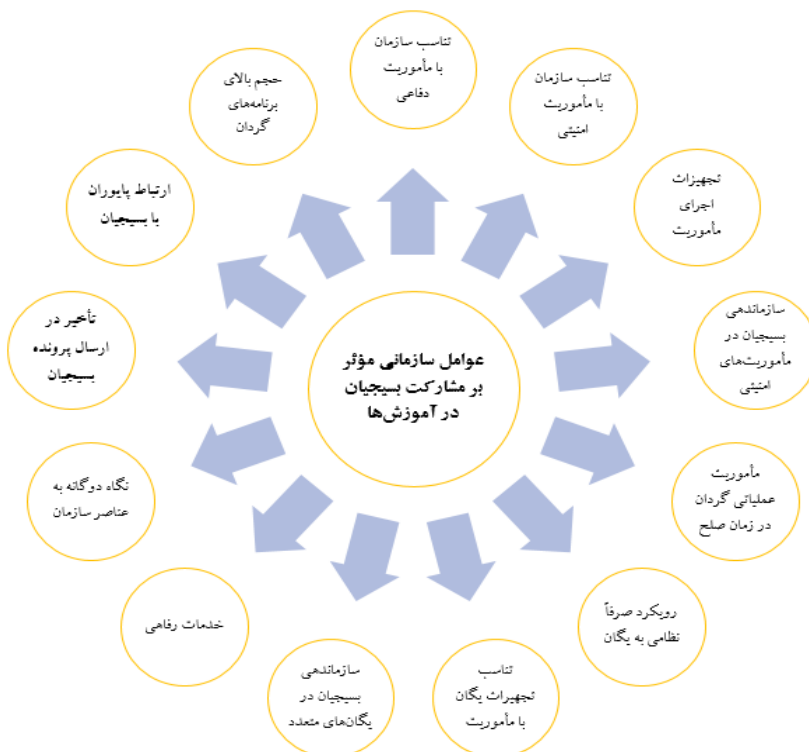
جدول ۲. روایی پرسشنامه

CVI کل	CVI	گویه‌ها
۰/۸۵	۰/۹	تناسب ساختار و سازمان گردانها با مأموریت‌های دفاعی
	۰/۸	تناسب ساختار و سازمان گردانها با مأموریت‌های امنیتی
	۰/۹	تجهیزات امنیتی و دفاع شهری به منظور مأموریت‌های گردانها
	۰/۹	به‌کارگیری بسیجیان در سازمان گردانها در مأموریت‌های امنیتی

بررسی عوامل سازمانی مؤثر بر مشارکت اعضای بسیج گردانهای امام حسین(ع) در برنامه‌های آموزش

۰/۸	نداشتن مأموریت عملیاتی گردانها (در زمان صلح)
۰/۹	رویکرد صرفاً نظامی به برنامه‌های گردانها
۰/۸	تناسب تجهیزات، امکانات تخصصی گردانها در مأموریتها
۰/۸	عدم محدودیت برای حضور همزمان در گردانهای متعدد
۰/۷	خدمات رفاهی برای بسیجیان گردانها
۰/۹	نگاه دوگانه به سازمان گردانها (رسمی و بسیجی)
۰/۹	تأخیر حوزه‌های مقاومت در فرستادن پرونده بسیجیان به گردانها
۰/۹	ارتباط پایوران گردانها با بسیجیان
۰/۸	حجم زیاد برنامه‌های گردانها

براساس ارقام جدول، روایی کل پرسشنامه ۰/۸۵ و خرده مقیاسهای پرسشنامه بین ۰/۷ تا ۰/۹ به دست آمده است. نظر به اینکه ضریب تمامی ابعاد به یک نزدیک است، پرسشنامه از روایی زیادی برخوردار است. نظر به فرایند تجزیه و تحلیل گویه‌ها در دو سطح کیفی (مطالعات اکتشافی) و کمی تعیین ضریب لاوشه ۰/۹ مدل مفهومی تحقیق به شرح زیر ترسیم می‌شود.



نمودار ۱. الگوی مفهومی گویه‌های عوامل سازمانی مستخرج از مطالعات و ضریب لاوشه (نگارندگان، ۱۳۹۹)

- پایایی: پایایی^۱ ابزار که از آن به اعتبار، دقت و اعتمادپذیری نیز تعبیر می‌شود، این است که اگر وسیله اندازه‌گیری که برای سنجش متغیر و صفتی ساخته شده است در شرایط مشابه در زمان یا مکان دیگری مورد استفاده قرار گیرد، نتایج مشابهی از آن به دست آید (حافظ‌نیا، ۱۳۸۹: ۱۸۳). به منظور سنجش اعتبار، دقت و اعتمادپذیری پرسشنامه‌ها به طوری که از ویژگی تکرارپذیری و سنجش نتایج یکسان برخوردار باشد، یک مرحله پیش‌آزمون انجام می‌گیرد. معمولاً آلفای کمتر از ۰/۶ پایایی ضعیف، ۰/۶ تا ۰/۸ قابل قبول و بیشتر از ۰/۸ نشان‌دهنده پایایی زیاد است. پس از وارد کردن داده‌ها در نرم‌افزار Spss پایایی (آلفای کرونباخ)^۲ پرسشنامه ۰/۸۲۵ تعیین شد.

یافته‌های پژوهش

پس از اینکه محقق داده‌ها را گردآوری، استخراج و طبقه‌بندی کرد، مرحله جدیدی از فرایند تحقیق به نام تجزیه و تحلیل داده‌ها آغاز می‌شود. این مرحله به‌عنوان یکی از مراحل روش علمی، روشی است که از طریق آن کل فرایند پژوهش از انتخاب مسئله تا دسترسی به نتیجه هدایت می‌شود (دلاور، ۱۳۸۹: ۲۴۳). تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی به شرح زیر صورت گرفت:

یافته‌های توصیفی جمعیت‌شناختی: در این قسمت از نوشتار به بررسی اطلاعات جمعیت‌شناختی آزمودنیها از قبیل جنس، تحصیلات، شغل و سنوات مسئولیت جامعه پرداخته می‌شود. داده‌های مربوط به این شاخصها در جدول ذیل قابل مشاهده است.

جدول ۳. اطلاعات جمعیت‌شناختی جامعه نمونه

شاخص	سنجه	فراوانی	درصد متغیر	درصد تراکمی
سن	۱۸ - ۲۳ سال	۲۳	۲۵.۰	۲۵.۰
	۲۴ - ۲۸ سال	۱۷	۱۸.۵	۴۳.۵
	۲۸ - ۳۳ سال	۲۰	۲۱.۷	۶۵.۲
	بیش از ۳۳ سال	۳۲	۳۴.۸	۱۰۰.۰
تحصیلات	سیکل	۹	۹.۸	۹.۸
	دیپلم	۳۹	۴۲.۴	۵۲.۲
	کاردانی	۹	۹.۸	۶۲.۰
	کارشناسی	۲۶	۲۸.۳	۹۰.۳

1. Reliability
2. Cronbach,s Alpha Coefficient

بررسی عوامل سازمانی مؤثر بر مشارکت اعضای بسیج گردانهای امام حسین(ع) در برنامه‌های آموزش

۹۶.۷	۶.۵	۶	کارشناسی ارشد	شغل
۱۰۰.۰	۳.۳	۳	دکتری	
۳۴.۸	۳۴.۸	۳۲	آزاد	
۵۴.۳	۱۹.۶	۱۸	دانشجو	
۷۸.۳	۲۳.۹	۲۲	کارمند	
۹۱.۳	۱۳.۰	۱۲	بیکار	
۱۰۰.۰	۸.۷	۸	کارگر	
۳۱.۵	۳۱.۵	۲۹	۱ - ۳ سال	سنوات
۵۸.۷	۲۷.۲	۲۵	۳ - ۵ سال	
۷۸.۳	۱۹.۶	۱۸	۵ - ۷ سال	
۱۰۰.۰	۲۱.۷	۲۰	بالای ۷ سال	
۱۰۰.۰	۶۲.۰	۵۷	فرمانده دسته	مسئولیت
۳۳.۷	۹.۸	۹	جانشین گروهان	
۳۸.۰	۴.۳	۴	جانشین دسته	
۲۳.۹	۲۳.۹	۲۲	نیرو	

داده‌های جدول نشان می‌دهد سن ۳۵٪ از جامعه بیش از ۳۳ سال است، ۵۰٪ جمعیت برخوردار از تحصیلات دانشگاهی هستند. ۲۱٪ جمعیت با سابقه خدمتی بیش از ۷ سال هستند. ۲۴٪ جمعیت جامعه را کارمند دولت تشکیل می‌دهند. از لحاظ مسئولیت هم چنین ۶۲٪ از جمعیت را فرماندهان دسته تشکیل می‌دهند. ارقام مستخرج از تجزیه و تحلیل داده‌ها دربارهٔ جمعیت شناختی تحقیق اعم از سن، تحصیلات، شغل، سنوات مسئولیت تبیین کننده تجربه مناسب پاسخگویان و مؤید آشنایی و تسلط نسبتاً خوب آنان به موضوع است؛ لذا موجب اعتباربخشی نظر آنها می‌شود. هم چنین توزیع سابقه و تجربه سازمان خدمتی نامبردگان، نشان از همه گیر بودن جامعه آماری پژوهش دارد که به نتایج آن می‌توان اعتماد کرد.

تحلیل استنباطی داده‌های مرتبط با متغیرهای تحقیق

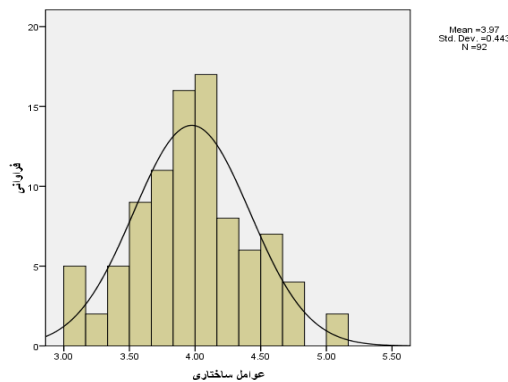
سؤال تحقیق: عوامل سازمانی مؤثر بر مشارکت بسیجیان گردانهای امام حسین(ع) در برنامه‌های آموزشی کدام است؟ نظر به تعریف عامل سازمانی و مطالعات اکتشافی (اسناد، مصاحبه) و روایی ۰/۸۵ عامل فوق توسط جامعه، مهمترین عوامل سازمانی مؤثر بر مشارکت بسیجیان گردانهای امام حسین(ع) در برنامه‌های آموزش به شرح جدول ذیل است:

جدول ۴. میانگین، انحراف معیار، تی استیودنت و معناداری گویه‌ها

میانگین	انحراف معیار	تی استیودنت	معناداری	گویه
---------	--------------	-------------	----------	------

۰.۰۰۰	۱۹.۸۷۳	۰.۷۷۱	۴.۶۰	تناسب ساختار و سازمان گردانها با مأموریت‌های دفاعی
۰.۰۰۰	۱۰.۸۰۴	۱.۰۹۰	۴.۲۳	تناسب ساختار و سازمان گردانها با مأموریت‌های امنیتی
۰.۰۰۰	۱۴.۴۵۱	۰.۸۵۹	۴.۳۹	تجهیزات امنیتی و دفاع شهری به‌منظور مأموریت‌های گردانها
۰.۰۰۰	۱۷.۲۳۹	۰.۷۶۸	۴.۳۸	به‌کارگیری بسیجیان گردانها در مأموریت‌های امنیتی
۰.۰۰۰	۱۰.۱۳۵	۰.۹۷۷	۴.۰۳	نداشتن مأموریت عملیاتی گردانها (در زمان صلح)
۰.۰۰۰	۶.۰۲۸	۱.۲۶۳	۳.۷۹	رویکرد صرفاً نظامی به برنامه گردانها
۰.۰۰۰	۳.۸۱۵	۱.۳۹۴	۳.۵۵	تناسب تجهیزات، امکانات تخصصی گردانها در مأموریتها
۰.۰۰۰	۶.۶۴۹	۱.۱۷۶	۳.۸۲	عدم محدودیت برای حضور همزمان در گردانهای متعدد
۰.۰۰۰	۱۲.۰۶۸	۰.۹۳۳	۴.۱۷	خدمات رفاهی برای بسیجیان گردانها
۰.۰۰۰	۴.۵۸۸	۱.۲۵۰	۳.۶۰	نگاه دوگانه به سازمان گردانها (رسمی و بسیجی)
۰.۰۰۰	۶.۸۶۵	۱.۱۵۴	۳.۸۳	تأخیر حوزه‌ها در ارسال پرونده بسیجیان به گردانها
۰.۰۰۰	۹.۸۸۱	۱.۰۵۵	۴.۰۹	ارتباط پایوران گردانها با بسیجیان
۰.۰۴۷	۲.۰۱۸	۱.۳۹۵	۳.۲۹	حجم بالای برنامه گردانها

براساس ارقام جدول ۴ نظر به اینکه میانگین گویه‌ها از ۳ بزرگتر و انحراف معیار گویه‌ها از ۲ کوچکتر و سطح معنی‌داری گویه‌ها از ۰/۰۵ کوچکتر است، اولاً: گویه‌ها تأیید شد. ثانیاً بین گویه‌ها و عامل سازمان رابطه معنی‌دار وجود دارد. ثالثاً تمام گویه‌ها بر عامل سازمان تأثیرگذار است. رابعاً با دقت زیاد می‌توان عامل سازمان را از روی شاخصها تعریف کرد. خامساً از نظر جامعه، عوامل سازمانی بر مشارکت بسیجیان گردانهای امام حسین(ع) در برنامه‌های آموزشی تأثیرگذار است. براساس محاسبات گویه تناسب ساختار و سازمان گردانها با مأموریت‌های دفاعی با میانگین ۴/۶ و میانگین انحراف معیار ۰/۷۷۱ و تی استیودنت ۱۹/۸۷۳ بیشترین تأثیر را در استقبال بسیجیان از برنامه‌های آموزشی دارد.



نمودار ۲. فراوانی مربوط به عوامل سازمانی

بررسی عوامل سازمانی مؤثر بر مشارکت اعضای بسیج گردانهای امام حسین(ع) در برنامه‌های آموزش

پس از گردآوری اطلاعات با آزمونهای آماری و با بیان فرضیه‌های مختلف، عوامل سازمانی مؤثر بر مشارکت عناصر بسیج گردانهای امام حسین(ع) در برنامه‌های آموزشی ابلاغی مورد سنجش و آزمون قرار گرفته است.

جدول ۵. شاخصهای مربوط به متغیرهای عوامل سازمانی

شاخص	مقدار	شاخص	مقدار	شاخص	مقدار
میانگین	۳.۹۷	انحراف معیار	۰/۴۴	حداکثر	۵
میانه	۳.۹۲	دامنه تغییر	۲	تعداد	۹۲
نما	۳.۸۵	حداقل	۳		

میانگین مربوط به متغیرهای عوامل سازمانی (۳/۹۷) است. با توجه به اینکه دامنه تغییر ۲ و حداقل ۳ و حداکثر ۵ و این میانگین از میانگین متوسط ۳ بیشتر است؛ یعنی پاسخگویان تأثیر عوامل سازمانی را در مشارکت بسیجیان در برنامه آموزشی ابلاغی در استان اصفهان در حد زیاد ارزیابی کرده‌اند. با توجه به اینکه سؤالات و مقیاسها در سطح رتبه‌ای اندازه‌گیری شده است، پس از جمع‌بندی ویزگیهای هر متغیر فاصله‌ای را پیدا می‌کند؛ اما برای استفاده از آماره‌های پارامتریک باید توزیع مقیاس از توزیع عادی پیروی کند؛ لذا بدین منظور آزمون عادی‌سازی محاسبه شد که نتایج آن در جدول ذیل آمده است:

جدول ۶. آزمون کولموگروف اسمیرنوف (تست نرمالیته)

عوامل سازمانی	عامل
۹۲	تعداد
۳.۹۷	میانگین
۰.۴۴۳	انحراف معیار
۰.۶۸۰	آمار Z
۰.۷۴۴	معنی‌داری دو سویه

معنی‌داری جدول نشان می‌دهد که مقیاسها توزیع غیر عادی دارد و ما مجاز به استفاده از آزمون ناپارامتریک هستیم.

فرضیه تحقیق: عوامل سازمان بر مشارکت بسیجیان گردانهای امام حسین(ع) در برنامه‌های آموزشی تأثیرگذار است.

با توجه به فرضیه پژوهش، فرضیه‌های صفر و یک را این گونه می‌توان ارائه کرد:

- عوامل سازمان بر مشارکت بسیجیان در برنامه‌های آموزشی تأثیرگذار نیست: $H_0: \mu \leq 3$

- عوامل سازمان بر مشارکت بسیجیان در برنامه‌های آموزشی تأثیرگذار است: $H_1: \mu \geq 3$

آزمون فرض t یک متغیره مربوط به فرضیه پژوهش برابر جدولهای ذیل است:

جدول ۷. آزمون فرض t یک متغیره

متغیر	تعداد	میانگین	آزمون	درجه آزادی	معنی‌داری دوسویه
سازمانی	۹۲	۳.۹۷	۲۱.۱۲۲	۹۱	۰.۰۰۰

جدول ۸. نتایج آزمون فریدمن

متغیر	تعداد	میانگین	کای اسکوئر	درجه آزادی	معنی‌داری دوسویه
سازمانی	۹۲	۳.۹۷	۱۰۴.۹۳۳	۱۲	۰.۰۰۰

با توجه به جدولها چون سطح معنی‌داری به‌دست آمده ($\text{sig} = ۰.۰۰۰$) از آلفای تحقیق ($\alpha = ۰/۰۵$) کمتر است، پس نتیجه کلی این است که فرض H_0 رد می‌شود و فرض H_1 مبنی بر عوامل سازمان بر مشارکت بسیجیان در برنامه‌های آموزشی تأثیرگذار است؛ پذیرفته می‌شود. جزئیات این رابطه در جدول ذیل آمده است:

جدول ۹. رتبه میانگینی آزمون فریدمن

رتبه میانگینی	گوبه‌ها
۹.۱۳	ساختار و سازمان گردانها با مأموریت‌های دفاعی
۷.۹۵	ساختار و سازمان گردانها با مأموریت‌های امنیتی
۷.۹۵	به‌کارگیری بسیجیان در سازمان گردانها به‌منظور مأموریت‌های امنیتی
۷.۸۵	تجهیزات جنگ شهری به‌منظور مأموریت‌های امنیتی گردانها
۷.۴۰	خدمات رفاهی برای بسیجیان گردانها
۷.۲۹	ارتباط پایوران گردانها با بسیجیان
۷.۰۴	نداشتن مأموریت عملیاتی برای گردانها در زمان صلح
۶.۵۱	تأخیر حوزه‌های مقاومت در فرستادن پرونده بسیجیان به گردانها
۶.۴۴	عدم محدودیت برای حضور همزمان در گردانهای متعدد
۶.۴۲	رویکرد صرفاً نظامی به برنامه گردانها

بررسی عوامل سازمانی مؤثر بر مشارکت اعضای بسیج گردانهای امام حسین(ع) در برنامه‌های آموزش

۶۰۲	تناسب تجهیزات، امکانات تخصصی گردانها در مأموریتها
۵۸۱	نگاه دوگانه به سازمان گردانها (رسمی و بسیجی)
۵۲۰	حجم برنامه گردانها

بر اساس نتایج آزمون فریدمن در جدول ۹، که نشان‌دهنده رتبه‌بندی متغیرها و یا سؤالات پژوهش است، مشخص شد که گویه ساختار و سازمان گردانها با مأموریت‌های دفاعی با رتبه ۹/۱۳ بیشترین اثربخشی و گویه حجم برنامه گردانها با رتبه ۵/۲۰ کمترین اثربخشی را در استقبال بسیجیان گردانهای امام حسین(ع) از برنامه‌های آموزشی ابلاغی دارد.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

نتیجه‌گیری: بررسیها نشان می‌دهد که بین متغیرهای این پژوهش با استقبال بسیجیان گردانهای امام حسین(ع) از برنامه‌های آموزشی ابلاغی، ارتباط معنی‌داری هست، چرا که سطح معناداری آزمون ($\text{sig} = 0.000$) از آلفای تحقیق ($\alpha = 0.05$) کمتر و ضریب اطمینان ۹۵٪ است. بنابراین نتیجه کلی این است هرچه سطح کمی و کیفی گویه‌های سیزده‌گانه ارتقا یابد، مشارکت و استقبال بسیجیان از برنامه‌های آموزشی افزایش می‌یابد. بنابراین متغیرهای مورد اشاره تحقیق (گویه‌های سیزده‌گانه) بر ارتقای سطح مشارکت و استقبال بسیجیان گردانهای امام حسین(ع) از برنامه‌های آموزشی تأثیر مثبت و مورد تأییدی دارد؛ به عبارت دیگر افزایش و یا کاهش هر یک از متغیرهای یادشده، مشارکت و استقبال بسیجیان از برنامه‌های آموزشی را تحت تأثیر قرار خواهد داد. با توجه به تأثیر مثبت و مطلوب متغیرهای مستقل (گویه‌های سیزده‌گانه) بر متغیر وابسته این پژوهش، موجب ارتقای سطح مشارکت و استقبال بسیجیان از برنامه‌های آموزشی می‌شود.

پیشنهادهای کاربردی تحقیق: نظر به راهبرد ابلاغی فرماندهی کل قوا (مدظله) مبنی بر: «...نیروی مقاومت بسیج باید کار جذب و سازماندهی بسیجیان را با برنامه‌ریزی صحیح ادامه دهد...» (فرهادی، ۱۳۷۶: ۵۱) و نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها در راستای ارتقای سطح مشارکت بسیجیان که تحت تأثیر از گویه‌های سیزده‌گانه است، پیشنهادهای ذیل ارائه می‌شود:

- با تشکیل کارگروهی شامل معاونت بازرسی، عملیات و نیروی انسانی سازمان بسیج در راستای متناسب کردن ساختار و سازمان گردانهای امام حسین(ع) با مأموریت‌های دفاعی و امنیتی اقدام کنند.
- با تشکیل کارگروهی شامل حفاظت اطلاعات، معاونت بازرسی، طرح و برنامه، عملیات نسبت به

بازتعریف به کارگیری بسیجیان در مأموریت‌های امنیتی اقدام کنند تا مشارکت و استقبال بسیجیان از برنامه‌های آموزشی افزایش یابد و عملکرد گردانها در مأموریت‌های ابلاغی نیز ارتقا یابد.

- با توجه به نظر جامعه درباره تجهیزات جنگ شهری و دیگر تجهیزات تخصصی و تأثیری که در استقبال و مشارکت حداکثری بسیجیان در برنامه‌های آموزشی ابلاغی دارد، معاونت طرح و برنامه و بودجه و آماد و پشتیبانی در زمینه تأمین و واگذاری این تجهیزات به گردانها و مراکز آموزشی اقدام کنند تا با فراهم شدن شرایط استقبال و مشارکت بسیجیان در برنامه‌های آموزشی ارتقا یابد.

نظر به نقش متفاوتی که تغییر مشاغل در سطوح مختلف در مشارکت و استقبال منابع انسانی از برنامه‌های ابلاغی بویژه برنامه‌های آموزشی دارد و به دلیل نظر جامعه درباره این عامل از یک سو و از سوی دیگر با توجه به تأثیری که این مهم در ارتقای سطح تجاربه و چندمنظوره شدن و افزایش توان منابع انسانی دارد، معاونت‌های نیروی انسانی، بازرسی، اقدامات ایمنی، طرح و برنامه و بودجه و عملیات با تشکیل کارگروهی نسبت به بازتعریف قوانین و مقررات و ابلاغیات اقدام کنند تا شرایط حضور همزمان بسیجیان در گردانهای متعدد، متعادل و متعارف شود.

- نظر به تأثیری که تنوع موضوعات و فضاها در آموزشی در ارتقای استقبال و سطح مشارکت متریبان در برنامه‌های آموزشی دارد و نقشی که این عامل در مهارت‌افزایی متریبان ایفا می‌کند، معاونت آموزش با هماهنگی با سازمان فنی و حرفه‌ای در راستای بهینه کردن زمان آموزش و تنوع در برنامه‌های آموزشی، زمینه استقبال و مشارکت حداکثری بسیجیان را از برنامه‌های آموزشی فراهم سازند.

- نظر به مشکلاتی همانند تأخیر در فرستادن پرونده بسیجیان به نواحی، برخوردهای بعضاً ناشایسته کادر گردان با بسیجیان، تأخیر و نقص در عرضه خدمات رفاهی که تحت تأثیر حجم زیاد وظایف کادر گردانها و محدودیت منابع انسانی است، معاونت طرح و برنامه و نیروی انسانی با تشکیل کمیسیونی نسبت به بازنگری سازمان یا افزایش سقف موجود گردانها اقدام کند تا بخشی از این مشکلات برطرف شود و مشارکت و استقبال بسیجیان از برنامه‌های آموزشی ابلاغی ارتقا یابد.

کتابنامه:

الف) منابع فارسی

۱. قرآن کریم، ترجمه محمد مهدی الهی قمشه‌ای، قم: انتشارات لقا.
۲. امام خمینی (ره)، روح الله (۱۳۶۹)، وصیت‌نامه سیاسی الهی، تهران: وزارت فرهنگ و ارشاد

- اسلامی.
۳. امام خمینی(ره)، روح‌الله (بی‌تا)، کشف اسرار، قم: پیام اسلام.
 ۴. امام خمینی(ره)، روح‌الله (۱۳۶۹)، صحیفه امام، ج ۱۱، ۱۳، ۲۱، تهران: مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی(ره).
 ۵. امام خامنه‌ای، سیدعلی، پایگاه اطلاع‌رسانی دفتر مقام معظم رهبری، قابل بازیابی در: <http://www.leader.ir>
 ۶. ابطحی، سید حسین (۱۳۸۱)، مدیریت منابع انسانی، چاپ دوم، تهران: انتشارات مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
 ۷. احمدی، اصغر؛ توکلی، محمود (۱۳۸۸)، بررسی میزان مشارکت اجتماعی شهروندان در امور شهری، فصلنامه تحقیقات علوم اجتماعی، سال اول، ش ۲.
 ۸. احمدی بافنده، محمد (۱۳۸۸)، بررسی تناسب آموزش‌های رزم مقدماتی نژسا در شرایط نبرد ناهم‌تراز.
 ۹. اسکوگان، وسلی جی (۱۳۷۶)، مشارکت اجتماعی و مراقبت انتظامی همگانی، کتاب سال امنیت اجتماعی، ترجمه ابراهیم مسعودنیا، تهران: نشر آشنایی.
 ۱۰. اکبری، حسن (۱۳۸۳)، عوامل مؤثر بر مشارکت اجتماعی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران
 ۱۱. بشیریه، حسین (۱۳۸۴)، انقلاب اسلامی و بسیج سیاسی، چاپ ششم، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
 ۱۲. تیلی، چارلز (۱۳۸۵)، از بسیج تا انقلاب، تهران: انتشار پژوهشکده امام خمینی(ره).
 ۱۳. حافظ نیا، محمدرضا (۱۳۸۵)، اصول و مفاهیم ژئوپلیتیک، مشهد: انتشارات پاپلی.
 ۱۴. حافظ نیا، محمدرضا (۱۳۸۹) مقدمه‌ای بر روش تحقیق در علوم انسانی، چ هفدهم، تهران: انتشارات سمت.
 ۱۵. حبی، محمد باقر (۱۳۸۹)، نیازسنجی تربیتی و آموزشی و اولویت‌بندی آن در بسیج، فصلنامه روانشناسی نظامی، ش دوم.
 ۱۶. دشتی، محمد (۱۳۹۴)، ترجمه نهج البلاغه، چاپ چهارم، قم: انتشارات اجود.
 ۱۷. دلاور، علی (۱۳۸۸)، مبانی نظری و عملی پژوهش در علوم انسانی و اجتماعی، تهران:

انتشارات رشد.

۱۸. زمانی، حسن (۱۳۹۴)، عوامل سازمانی مؤثر در جذب حداکثری نخبگان جوان و راهبردهای افزایش نقش آنان در ارتقای کمی و کیفی بسیج علمی و دانشگاهی، راهبرد دفاعی، س سیزدهم، ش ۵۰.

۱۹. سپاه پاسداران انقلاب اسلامی (۱۳۸۲)، ۹۲ دستاورد انقلاب اسلامی، تهران: اداره تبلیغات سپاه.

۲۰. سپاه پاسداران انقلاب اسلامی، دستورالعمل ۱/۲۷۵۰/س ط - ۱۳۸۶/۹/۲۲ تشکیل گردانهای امام حسین(ع).

۲۱. سیدجوادین، سیدرضا (۱۳۸۶)، برنامه‌ریزی نیروی انسانی، تهران: انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه.

۲۲. شادی‌طلب، رضا (۱۳۸۲)، مشارکت در امور شهری، تهران، معاونت شهرداری تهران.

۲۳. شیروانی، علی (۱۳۹۱)، ترجمه نهج البلاغه، قم: دفتر نشر معارف.

۲۴. صالحی‌عمرانی، ابراهیم (۱۳۹۳)، آسیب‌شناسی مدیریت آموزش‌های مهارتی کشور، مهارت‌آموزی، ش ۸: ۲۵ - ۴۸

۲۵. عزیزی، رزاق و همکاران (۱۳۹۰)، عوامل سازمانی مؤثر در جذب جوانان به بسیج، مدیریت اسلامی.

۲۶. عصمتی‌پور، محمدحسین (۱۳۸۵)، آشنایی با نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران، تهران: اداره آموزش سپاه.

۲۷. علوی‌تبار، علیرضا (۱۳۷۹)، بررسی الگوی مشارکت کارکنان در اداره امور شهرها، تجارب جهانی و ایران، ج اول، تهران: مرکز مطالعات و برنامه‌ریزی شهری.

۲۸. عمید، حسن (۱۳۷۷)، فرهنگ فارسی، چ یازدهم، تهران: چاپخانه سپهر.

۲۹. فرهادی، محمد (۱۳۷۶)، بسیج در اندیشه امام خمینی(ره)، تهران: انتشارات بهار.

۳۰. فرهادی، محمد (۱۳۷۶)، بسیج در اندیشه مقام معظم رهبری، تهران: انتشارات بهار.

۳۱. ماه‌پیکر، یاور (۱۳۹۵)، فرهنگ و آموزش نظامی، تهران: روناس.

۳۲. مرادی‌پردنجانی، حجت‌اله؛ مطلبی، ساناز (۱۳۹۳)، بررسی عوامل مؤثر در مشارکت اعضای بسیج در ارتقای نظم و امنیت اجتماعی جامعه، مطالعات راهبردی بسیج، ش ۶۴: ۸۷ - ۹۵.

بررسی عوامل سازمانی مؤثر بر مشارکت اعضای بسیج گردانهای امام حسین(ع) در برنامه‌های آموزش

- ۳۳- مرکز مطالعات و پژوهش‌های نیروی مقاومت بسیج (۱۳۶۹)، در امتداد خط رهبری، تهران: سازمان تبلیغات اسلامی.
- ۳۴- مرندی، مهدی (۱۳۷۸)، بسیج در اندیشه امام خمینی(ره)، تهران: مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی(ره).
- ۳۵- میرزایی اهرنجانی، حسن (۱۳۷۷)، در جستجوی یک طرح نظری برای شناخت و تجزیه و تحلیل عوامل مؤثر بر «وجدان کار» و «انضباط اجتماعی»، دومین اجلاس بررسی راه‌های حاکمیت وجدان کاری و انضباط اجتماعی.
- ۳۶- نوروزی، محمدتقی (۱۳۸۵)، فرهنگ دفاعی - امنیتی، تهران: نشر سینا.
- ۳۷- یعقوبی، جعفر (۱۳۸۱)، کتاب آموزش سپاه، تهران: انتشارات اداره آموزش ستاد مشترک سپاه.