



ملاحظات جذب تا به کارگیری بسیج در عملیات‌های امنیتی

سردار مهدی صباغی^۱

محمدحسن زاده^۲

چکیده

بسیج یک نیروی داوطلب مردمی با آرمان‌ها و اهداف مقدس است که به ابتکار امام راحل تشکیل شد و در طی سال‌های گذشته از عمر انقلاب اسلامی در عرصه‌های متعدد فرهنگی، علمی، اجتماعی، سیاسی، نظامی و اقتصادی خوش درخشیده است. نیروی مقدس بسیج در همه‌ی ورطه‌های خطر و تنگناهای پیش‌آمده در فراز و نشیب حرکت انقلاب، همواره در صف اول دفاع از انقلاب و آرمان‌های بلند آن و مقابله با دشمنان انقلاب اسلامی نقش‌آفرینی کرده‌اند. حال در مورد وجهی از وجوه فعالیت‌های بسیج در حوزه امنیت که شامل مأموریت‌ها و عملیات‌های متعدد باهدف دفاع از کیان انقلاب اسلامی و مردم می‌شود، برای بهره‌مندی هرچه بیشتر از این نیروی مستعد و مقدس و مدیریت و جهت‌دهی به این نیرو و انگیزه‌های پاک لازم است ملاحظات و نکات دقیقی از جذب تا به کارگیری بسیج لحاظ گردد. اهداف: این پژوهش با احصاء چندی از ملاحظات جذب و سازمان‌دهی و آموزش و به کارگیری بسیج در عملیات امنیتی که از جمع‌آوری نظران اهل خبره گردآمده، سعی دارد نکاتی مؤثر در این خصوص را در اختیار فرماندهان بسیج قرار دهد. این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و توسعه‌ای است و از لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها کیفی است و از روش تحلیل محتوی و کتابخانه‌ای و همچنین در موارد زیادی از روش دلفی بهره می‌برد. مواد تحقیق: در این تحقیق از نظر بیش از ده نفر از نخبگان علمی و تجربی حوزه بسیج و امنیت که در این خصوص سابقه مسئولیت‌های در رده بالا داشته‌اند استفاده شد و مشترکات و گزیده‌ی مباحث حاصله به صورت گزاره‌های مختصر در این مکتوب آمده است.

واژگان کلیدی: آموزش، امنیت، بسیج، جذب، سازمان‌دهی.

^۱ عضو هیئت علمی دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین (ع)

^۲ نویسنده مسئول (ایمیل: mmdhasan ۷۲۷۲@gmail.com)





تشکیل بسیج مستضعفین، به فرمان امام خمینی (ره) هوشیاری و درایت بی نظیر آن حضرت و ازجمله اساسی ترین عوامل در جهت خنثی سازی توطئه های دشمنان بود. با توجه به جایگاه حساس بسیج در نشان دادن ماهیت نظام جمهوری اسلامی و ایجاد جاذبه در درون جامعه برای مشارکت و جذب هر چه بیشتر جوانان و نوجوانان به سمت الگوهای سازنده مبتنی بر هویت ملی و مذهبی از دیدگاه مقام معظم رهبری، بسیج و بسیجی تداعی گر مسئولیتی سنگین است که توانسته یک ارتش معنوی مردمی را پایه ریزی کند. بسیج یک نیروی مردمی است که به صورت داوطلبانه برای صیانت و تحقق اهداف انقلاب اسلامی به میدان می آید.

بسیج یکی از مؤلفه ها و عناصر کلیدی در ایجاد امنیت ملی جمهوری اسلامی است، بسیج بر اساس مکتب اسلام و ایدئولوژی انقلاب پایه ریزی شده و برگرفته از تعالیم اسلام ناب محمدی (ص) است در نظام جمهوری اسلامی ایران، بسیج یکی از مؤثرترین عوامل انسانی، با توانمندی ها و ظرفیت های بی شمار است، بسیج و بسیجیان در عرصه های مختلف همواره در چهار دهه گذشته منشأ فعالیت ها و خدمات گوناگونی بوده است. نقش و کارکردهای بسیج در عرصه های امنیتی و دفاعی، سیاسی و اجتماعی، اقتصادی و سازندگی، فرهنگی، امدادی و بهداشتی و... با توجه به عمق و گستره سازمانی در سراسر کشور و فراگیری اقشار، اصناف و آحاد مختلف جامعه، در تمامی عرصه هایی که به او میدان فعالیت داده شد، کارآمدی خود را در آن عرصه ها با صداقت و خلوص و شایستگی نشان داده است. این نهاد مقدس مجموعه ی فراگیری است که از همه اقشار مختلف از زن و مرد و پیر و جوان، با گرایش ها و سلیق مختلف در آن گردآمده اند و این تنوع و تکثر در عین وحدت در ذیل عنوان بسیج، رمز همگرایی و وحدت زایی بسیج می باشد. بسیج فراتر از اختلافات طبقاتی و شکاف های نسلی و رقابت های قومی و منازعات مذهبی و حتی رقابت های سیاسی و حزبی، مجموعه ای است که با تأکید بر مفهومی متعالی تر از این اختلافات، همچون آرمان ها و ارزش های انقلاب اسلامی و با تأکید بر ایدئولوژی انقلابی که بر بنیان های دشمن شناسی و توسعه ملی شکل گرفته است فلسفه تشکیل بسیج، تقویت، تحکیم و تحقق ارزش های اسلام است. بسیج تشکلی مردمی، کم هزینه، بی توقع و آماده به خدمت است که همواره در مسیر دفاع از انقلاب می باشد. بسیجیان، از بهترین فرزندان اسلام هستند که هر کدام به





پاسداری از مرزهای عقیدتی، اخلاقی و جغرافیایی ایران و اسلام مشغول‌اند. فلسفه تشکیل بسیج، همان فلسفه بعثت پیامبران، یعنی اجرای فرمان‌ها و احکام الهی است

درواقع این مؤلفه و شاخصه ممتاز کثرت در عین وحدت بسیج بوده است که در طول تاریخ چهل‌ساله انقلاب اسلامی همواره بزرگ‌ترین حماسه‌ها را آفریده است، چراکه هرگاه اراده‌ها، استعدادها، توانایی‌ها و سلائق مختلف در ذیل یک حرکت واحد قرار گیرند و در قالب یک واحد عمل نمایند می‌توان در مسیر رسیدن به هدف، هر مانعی را به کنار زده و به سرمنزل مقصود رسید. ظرفیت بسیج و تفکر بسیجی، مهم‌ترین و شاید تنهاترین عامل ایجاد وحدت ملی و دستیابی به امنیت ملی پایدار است. لذا باید برای به‌کارگیری این نیروی عظیم تمام جوانب و ملاحظات لازم را لحاظ کرد تا بتوان به‌خوبی از این موهبت الهی در راستای منافع عمومی و انقلاب اسلامی بهره برد. به‌کارگیری بسیج در مأموریت‌های ابلاغی و محوله دارای فرایندی چندمرحله‌ای است، همچنین لازمه به‌کارگیری بسیج، مشخصاً در مأموریت‌های امنیتی، مضاف بر این مراحل، مستلزم بهره‌گیری از دانسته‌هایمان در زمینه‌^۱ ویژگی‌ها، ملاحظات و توانمندی‌های نیروی مردمی بسیج است؛ بنابراین مهم‌ترین مسئله امروز پیش روی مسئولین می‌باید چگونگی جذب، آموزش و به‌کارگیری این سرمایه اجتماعی عظیم و بهره‌مندی از این تفکر و ظرفیت باشد که نظام جمهوری اسلامی بتواند همچون گذشته دکتترین امنیتی خود را بر این اساس استوار سازد. در نوشتار حاضر ملاحظات «جذب، سازمان‌دهی، آموزش و به‌کارگیری» بسیج موردبررسی قرار می‌گیرد،

ضرورت و اهمیت مسئله

ضرورت پرداختن به این امر بسیار روشن است؛ زیرا در صورتی که مسئولین بسیج خصوصاً فرماندهان امنیتی که موظف به اجرای عملیات‌های خطیر امنیتی با بهره‌مندی از نیروی بسیج هستند، از دقت نظر در برنامه‌ریزی و بکار بستن ملاحظات عدیده سهل‌گیری یا غفلت نمایند عوارض مخرب متعددی از جمله: دلسردی بسیجیان، کاهش روحیه جهادی و انگیزشی ایشان، تشکیک در آرمان‌ها و اهداف بلندمرتبه بسیج و انقلاب اسلامی، بدبینی به مسئولین و فرماندهان، تزلزل و کمرنگ شدن اعتماد متقابل فرمانده و نیرو، گسیخته شدن انسجام بسیجیان و کاهش علاقه‌مندی آحاد جامعه به جذب در بسیج و ... را به دنبال خواهد داشت. با عنایت به مطالب فوق روشن است که بهره‌مندی از این نیروی عظیم داوطلب، مستلزم مطالعات کارشناسانه و اقدامات حساب‌شده و لحاظ مراعات‌ها و ملاحظات متعدد با توجه به ویژگی‌های فوق‌العاده نیروی بسیج





می‌باشد. لذا می‌بایست با توجه به فرهنگ‌ها و عقاید این نیروی مقدس داوطلب و همچنین محدودیت‌های بدیهی به‌کارگیری آن در مأموریت‌ها، همه‌ی مراحل جذب تا به‌کارگیری را برنامه‌ریزی و اجرا نمود.

سؤال‌های پژوهش

۱- مؤلفه‌های فرآیند جذب تا به‌کارگیری نیروی بسیج در گردان‌های امنیتی امام

علی (ع) کدام‌اند؟

۲- چه ملاحظات را می‌بایست در به‌کارگیری نیروی بسیج در عملیات امنیتی به

کار بست؟

۳- عوامل مؤثر در به‌کارگیری بسیج در عملیات امنیتی چیست؟

پیشینه تحقیق

هادی عبدالملکی در سلسله تحقیقات متوالی از سال ۱۳۸۶ تا ۱۳۹۰ با عنوان «سیمای جهانی سازندگی و اوقات فراغت جوانان به روش اسنادی و تطبیقی»، به تبیین نقش فعالیت‌های داوطلبانه در غنی‌سازی اوقات فراغت جوانان در سطح جهان و ایران پرداخته است. محقق در این تحقیق با مطالعه تطبیقی تأثیر فعالیت‌های سازمان بسیج سازندگی در نسبت با سایر کشورهای جهان، مدل بومی از تعامل مفید و مؤثر جامعه و جوانان در عرصه‌های اجتماعی ارائه کرده است و یکی از استنادات قوی اثربخشی فعالیت‌های بسیج سازندگی در بسترسازی برای امنیت پایدار محسوب می‌شود.

نتایج تحقیق عبدالملکی و دهقان پور (۱۳۸۱) با عنوان «بررسی توقعات و انتظارات مردم و بسیجیان از بسیج» نشان می‌دهد، در کنار یازده شاخص کالن بررسی شده، دو شاخص فعالیت‌های دفاعی- امنیتی و مقابله با بحران‌های اجتماعی با میانگین انتظار در حد خیلی زیاد به‌عنوان یک انتظار اجتماعی پیش روی تشکیلات و سازمان بسیج قرار دارد. (عبدالملکی، دهقان پور، ۲۱۰: ۱۳۸۱- ۲۰۷). البته زمانی که این شاخص را در کنار سایر شاخص‌های موردبررسی ازجمله فعالیت‌های سیاسی، فعالیت‌های اجتماعی، فعالیت‌های اقتصادی، بحران‌های بیکاری و اشتغال، فقر و محرومیت و نقش بسیج در مقابله با این نوع بحران‌ها تفسیر و تبیین کنیم، نقش پایه‌های بسیج در حضور پیشدستانه در تأمین امنیت ملی و بازتولید امنیت پایدار به‌وضوح قابل فهم است.

حمیدرضا ... بداشتی (۱۳۹۱) در تحقیق «تأثیر فعالیت‌های بسیج سازندگی بر تقویت امنیت نرم جمهوری اسلامی ایران» مطالعه موردی استان قزوین» به روش پیمایشی، به





این نتیجه رسیده است که فعالیت‌های بسیج سازندگی در تقویت و تحکیم قدرت نرم جمهوری اسلامی تأثیر مستقیم و مثبت دارد. محقق میزان تأثیر کارکرد بسیج سازندگی را در تأمین امنیت نرم در حد متوسط و بالاتر (۳،۸۹۱۲) M = محاسبه کرده که رابطه معنیداری (۳۷۸،۱۰۰) T = با برقراری امنیت نرم دارد. نتایج نهایی این تحقیق نشان می‌دهد، همه فرضیه‌های مطرح‌شده توسط محقق (به تفکیک عرصه‌ها و فعالیت‌های مختلف فرهنگی، کشاورزی و آبخیزداری، آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، خدمات اجتماعی، خدمات درمانی و بهداشتی و اردوهای جهادی بسیج سازندگی با افزایش امنیت نرم (مورد تأیید قرار گرفته است) (بداشتی، ۱۰۵: ۱۳۹۱-۱۰۰)

مباحث نظری

مفهوم بسیج: واژه بسیج به لحاظ لغوی به معنای «سامان و اسباب ساز جنگ، عزم و اراده، آماده سفر شدن و آماده ساختن نیروهای نظامی کشور برای جنگ» است (لغت‌نامه دهخدا، ۱۳۷۳). بسیج در جمهوری اسلامی ایران به‌طور خلاصه عبارت است از یک نیروی مقاومت یا سازمان مردم‌نهاد داوطلب معتقد به ارزش‌های انقلاب اسلامی که با رویکرد جهادی در عرصه‌های مختلف موردنیاز، از جمله فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی، نظامی، سیاسی و... در راستای تحقق آرمان‌های انقلاب اسلامی کمک‌رسانی و فعالیت می‌کند (برآیندی از تعاریف استخراج‌شده از مصاحبه‌های انجام پذیرفته).

مقام معظم رهبری (مدظله) می‌فرماید: «بسیج عبارت است از مجموعه‌ای که در آن پاک‌ترین انسان‌ها، فداکارترین و آماده به کارترین جوانان کشور در راه اهداف متعالی این ملت و برای به کمال و به خوشبختی رساندن این مردم جمع شده‌اند...» فرهنگ از منظر مقام معظم رهبری (مدظله).

بر اساس یک تعریف، می‌توان بسیج را همچون روندی در نظر گرفت که در آن یک واحد اجتماعی بسیار سریع بتواند بر منابعی کنترل پیدا کند که پیش‌تر بر آن‌ها کنتری نداشته است. درواقع بسیج، هنگامی که از حالت گروهی فراتر رود و بخشی از جمعیت را به اعطای منابع خواسته‌شده برای دستیابی به هدف مطلوب برانگیزد، تبدیل به یک جنبش می‌شود. یکی از عوامل مؤثر در کار بسیج، میزان سازمان‌یافتگی است. درحرکت بسیج، روابط درون‌گروهی و فرهنگ مشترک هرچقدر محکم‌تر و گسترده‌تر باشد، احتمال پیروزی آن نیز بیشتر است و این بدان سبب است که ارتباطات و فرهنگ مشترک باعث می‌شود که تعبیر یکسان و واحدی نسبت به امر موردنظر به وجود بیاید. رهبری، لازمهٔ سازمان و بسیج است. گروه‌های بسیج‌گر سعی دارند با تقویت هر چه





گسترده‌تر اعضای گروه و تضعیف دیگر پیوندهای اجتماعی و بزرگ کردن رهبر یا رهبران، باعث گسترش وفاداری اعضا در جامعه شوند. بسیج به دو صورت تهاجمی و تدافعی ظاهر می‌شود. بسیج تدافعی، وقتی صورت می‌گیرد که گروهی هنگام مواجه شدن با حمله‌ی گروهی دیگر، منابع خود را بسیج می‌کند. می‌توان شورش‌های دهقانی و اشرافی را نوعی بسیج تدافعی دانست. بسیج تهاجمی، آن نوع از بسیج است که در فرصت‌های مناسب برای این‌که اهداف و منابع خودش را محقق کند، دست به بسیج نیروهای خود می‌زند. بسیج انقلابی نوعی از بسیج تهاجمی است. همچنین بسیج تهاجمی نیازمند شناخت دقیق از محیط خارجی و رهبری کنشگرانه و کوشش سازمانی بیشتر است. از آنجاکه بسیج هزینه‌بردار است، لذا خصوصاً بسیج تهاجمی باید از امکانات اقتصادی لازم برخوردار باشد. ایدئولوژی بسیج می‌تواند نمادها و شعارهای موردنیاز بسیج را فراهم کند. سازمان، رهبری و ایدئولوژی از ابعاد اساسی روند بسیج انقلابی هستند. می‌توان گفت که ایدئولوژی نقشی تعیین‌کننده در بسیج انقلابی دارد. یکی از وظایف ایدئولوژی، سرزنش کردن وضع موجود و یافتن ریشه‌های نابسامانی است. دومین وظیفه ایدئولوژی، نشان دادن وضع مطلوب و اهداف و آرمان‌هاست. سومین وظیفه^۱ آن، اراده تبیین تازه‌ای از تاریخ به سود جنبش و ستایش از گذشته آن است (بشپریه، ۱۳۸۷: ۸۷-۷۸).

قدرت ملی

قدرت و اقتدار همواره از مؤلفه‌های بازدارندگی است که برای آمادگی در مواجهه و مقابله با تهدیدات داخلی و خارجی موردتوجه پژوهش‌گران علوم انسانی و حکومت‌ها بوده است. مقام معظم رهبری (مدظله) در تبیین این مسئله چنین می‌فرماید: ملت ایران باید خود را قوی کند؛ این حرف من است. حرف، درباره‌ی اقتدار ملی است. من عرض می‌کنم به ملت عزیزمان که اگر ملتی قوی نباشد و ضعیف باشد، زور خواهند گفت، به او زور می‌گویند؛ اگر ملتی قوی نباشد، باج‌گیران عالم از او باج می‌گیرند، از او باج می‌خواهند؛ اگر بتوانند به او اهانت می‌کنند؛ اگر بتوانند زیر پا او را لگد می‌کنند. طبیعت دنیایی که با افکار مادی اداره می‌شود، همین است؛ هر که احساس قدرت بکند، نسبت به کسانی که در آن‌ها احساس ضعف می‌کند، زورگویی خواهد کرد؛ چه نسبت به فرد، چه نسبت به ملت. شاعر معروف می‌گوید:

مرگ برای ضعیف امر طبیعی است هر قوی اوّل ضعیف گشت و سپس مرد





این را قبول دارم که مرگ در دنیایی که بر اساس افکار مادی اداره می‌شود، برای ضعیف امر طبیعی است؛ این را قبول دارم. اگر یک ملّتی به خود نیاید، خود را قوی نکند، دیگران به او زور می‌گویند. بعضی ملّت‌ها هستند که تا قوی شدن، فاصله‌ی زیادی دارند؛ امیدی وجود ندارد که بخواهند در خود آن نیرویی را که بتوانند مقابله کنند با زورگویان و گردن‌کلفت‌های عالم، ایجاد کنند. قوی شدن یک ملّت فقط به این نیست که تسلیحات جنگی پیشرفته‌ای داشته باشد؛ البته تسلیحات هم لازم است، اما فقط با تسلیحات هیچ ملّتی قوی نمی‌شود. من وقتی نگاه می‌کنم، سه عنصر را پیدا می‌کنم که دو عنصر از آن‌ها همین دونقطه‌ای است که در پیام عرض کرده‌ام؛ این سه عنصر اگر مورد توجه قرار گرفتند، یک ملّت قوی می‌شود: یکی اقتصاد، یکی فرهنگ و سوّمی علم و دانش (بیانات، حرم رضوی، ۱۳۹۳/۱/۱).

گزینش:

الف) تعریف نظری:

گزینش به «فرآیند گردآوری اطلاعات به‌قصد ارزیابی و تصمیم‌گیری در مورد اینکه چه کسی باید با رعایت موازین قانونی و با در نظر گرفتن منافع نزدیک و دور فردی و سازمانی، به کار پذیرفته شود؛ اطلاق می‌شود.» (دولان و شولر، ۱۳۸۰) و یا انتخاب و گزینش، مرحله‌ای است؛ برای پذیرفتن و یا رد تقاضاهای متقاضیان کار، به‌طوری‌که شایسته‌ترین و مناسب‌ترین آن‌ها برگزیده شوند (میر سپاسی، ۱۳۷۰: ۲۳۱).

جذب و تأمین نیروی انسانی

تعاریف مختلفی در خصوص جذب و تأمین نیروی انسانی به‌عمل‌آمده است که در اینجا به مهم‌ترین این تعاریف اشاره می‌کنیم.

جذب فرایندی است که به تعیین نیازهای منابع انسانی یک سازمان و تأمین تعداد مناسبی از افراد شایسته برای پر کردن آن نیازها مبادرت می‌ورزد. فرایند جذب و تأمین را فرایندی توصیف می‌کنند که بر وارد شدن، اشتغال و خارج شدن افراد از سازمان حاکم است. بر اساس این تعریف، جذب و تأمین کارکنان، عرصه کامل فعالیت‌های برخوردار از مناسبات مشترک سازمانی را در برمی‌گیرد که شامل برنامه‌ریزی منابع انسانی، تحلیل شغل، کارمند یابی، انتخاب، ورود و انتصاب، جابه‌جایی، ارزیابی، برنامه‌ریزی و توسعه مسیر ترقی شغلی و انقضاء خدمت است (بی





یر ۱ دیگران، ۱۹۸۵). فرآیند جذب و تأمین متشکل از یافتن، ارزیابی و تعیین وظایف افراد است (اشنایدر و اشمیت ۲، ۱۹۸۶). جذب و تأمین افراد را مجموعه‌ای از اعمال توصیف کرده‌اند که برای شکل دادن به ویژگی‌های نیروی کار سازمانی طراحی شده است؛ یعنی فرایند تطبیق افراد با مشاغل. از این لحاظ، فرایند جذب و تأمین اعمال و فرایندهایی را دربرمی گیرد که تأثیر مستقیمی بر توانایی سازمان برای مطابقت ترکیب آن (افزایش یا کاهش تعداد کارکنان)، شایستگی نیروی انسانی (برای مثال ذخیره دانش، مهارت و توانایی‌ها) و اهداف مربوط به هزینه دارد (دایر و هولدر ۳، ۱۹۸۸). نظام جذب و تأمین افراد را به‌عنوان نظامی در نظر گرفته‌اند که تمامی راه‌هایی را شامل می‌شود که سازمان از طریق آن برای شکل دادن به ترکیب نیروی کاری خویش اقدام می‌کند و کارکردهایی همچون کارمند یابی، غربال کردن، گزینش، ترفیع و مدیریت نگهداری/ انفصال از خدمت کارکنان را دربرمی گیرد. (درهر و کندال ۴، ۱۹۹۵). در تحقیق باربر ۵ (۱۹۹۸)، «جذب و تأمین شامل آن دسته از رویه‌ها و فعالیت‌های انجام‌شده توسط سازمان باهدف اصلی شناسایی و جذب کارکنان بالقوه می‌شود» به ربق و استارک ۶ (۲۰۰۰) با استفاده از تعریف باربر (۱۹۹۸) و تیلور و کالینز ۷ (۲۰۰۰) آن را به شرح زیر تعدیل نموده‌اند: «جذب و تأمین شامل مجموعه‌ای از فعالیت‌های صورت گرفته توسط سازمان باهدف اصلی شناسایی یک گروه مطلوب از متقاضیان، جذب آن‌ها در مراتب کارمندی خود و حفظ آن‌ها حداقل برای یک دوره کوتاه‌مدت می‌شود». جذب و تأمین شامل اقدامات و فعالیت‌های انجام‌شده توسط یک سازمان به‌منظور شناسایی و جذب افرادی در سازمان می‌شود که دارای توانایی کمک به سازمان برای تحقق اهداف استراتژیک آن باشند. به‌طور خاص، چنین فعالیت‌هایی باید جمعی از نامزدهای مطلوب را ایجاد کرده؛ علاقه آن‌ها و جاذبه به سازمان را به‌عنوان یک کارفرما بالا ببرد؛ و احتمال

^۱ Beer

^۲ Shneider & Schmitt

^۳ Dyer & Holder

^۴ Dreher & Kendall

^۵ Barber

^۶ Breaugh & Starke

^۷ Taylor & Collins



اینکه آن‌ها یک پیشنهاد کاری را بپذیرند را افزایش دهد. این تعریف دارای چند ویژگی مهم است: اول، نشان می‌دهد که استخدام شامل اقدامات و فعالیت‌های خاصی می‌شود که برای دستیابی به نتایج خاصی انجام شده‌اند. دوم، نشان می‌دهد که هدف از این اقدامات و فعالیت‌ها ایجاد جمعی از نامزدهای مطلوب، افزایش علاقه آن‌ها و جاذبه به یک شغل و سازمان و افزایش احتمال اینکه متقاضیان یک پیشنهاد کار را بپذیرند هست. این سه نتیجه مبتنی بر توصیف باربر (۱۹۹۸) از سه مرحله جذب و تأمین (ایجاد متقاضیان، حفظ وضعیت متقاضی و انتخاب شغل) است. سوم، این تعریف به‌وضوح، با تصدیق این‌که افرادی که جذب سازمان شده‌اند «ممکن است» توانایی‌های موردنظر را داشته باشند. چهارم، این تعریف هیچ معیار یا نتایج خاص بعد از جذب و تأمین را تعیین نمی‌کند (به‌عنوان مثال، نگهداری)؛ زیرا جذب و تأمین درنهایت در مورد فعالیت‌های طراحی‌شده برای نفوذ در تعداد و نوع متقاضیانی است که تقاضای کار داده و پیشنهادات کار را پذیرفته‌اند (رینز^۱ و باربر، ۱۹۹۰).

علاوه بر این، نتایج پس از جذب و تأمین موردنظر به استراتژی و اهداف سازمان بستگی دارد. پنجم، این تعریف جذب و تأمین را به استراتژی مرتبط می‌کند، بنابراین واضح است که جذب و تأمین می‌تواند و باید نقش مهمی را در کمک به یک سازمان در دستیابی به اهداف استراتژیک آن بازی کند؛ بنابراین، این تعریف به معنای دلالت بر اهمیت استراتژیک فرآیند جذب و تأمین است (تیلور و کالینز، ۲۰۰۰). جذب و تأمین افراد، مؤلفه‌های کلیدی یا اصلی است که ستون اصلی یک نظام مدیریت استراتژیک منابع انسانی را تشکیل می‌دهد و تضمین می‌کند که میان کارکنان و نیازمندی‌های استراتژیک سازمان، تناسب بهینه‌ای وجود دارد. اگر جذب و تأمین افراد در سازمان ناکارآمد باشد، کارایی برنامه و دستگاه‌های منابع انسانی^۲ آن سازمان، لطمه خواهد دید. همان‌گونه که یکی از متخصصان منابع انسانی اظهار داشته است: «آموزش وب، گزینش بد را جبران نخواهد کرد» (ملا^۳، ۲۰۰۲).

^۱ Rynes

^۲ Human Resource Systems

^۳ Mello





جذب و تأمین نیروی انسانی، فرایند یافتن و درگیر شدن افراد در سازمان موردنظر است. انتخاب که بخشی از روند جذب و تأمین نیروی انسانی است، در رابطه با تصمیم‌گیری در مورد متقاضیان و داوطلبانی است که باید به شغل موردنظر منصوب شوند. این فرآیند دارای چهار مرحله است: تعریف نیاز، برنامه‌ریزی استخدام، جذب متقاضیان و انتخاب متقاضیان (آرمسترانگ^۱، ۲۰۱۴).

مفهوم امنیت

امنیت در لغت حالتی از فراغت نسبی از تهدید یا حمله و یا آمادگی برای رویارویی با هر تهدید و حمله را گویند. امنیت از ضروری‌ترین نیازهای جامعه است (دانشنامه سیاسی، ۱۳۸۷: ۳۸). امنیت یعنی خاطر آسودگی خیال - در امان بودن از خطر و نداشتن ترس و احساس آرامش (لغت‌نامه دکتر حسن انوری).

روش تحقیق:

این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و توسعه‌ای است و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها کیفی است و از روش تحلیل محتوی و کتابخانه‌ای و همچنین در موارد زیادی از روش دلفی بهره می‌برد. مواد تحقیق: در این تحقیق از نظرات بیش از ده نفر از نخبگان علمی دارای تجارب مرتبط با بسیج و امنیت بهره جسته و مشترکات و گزیده‌ی مباحث حاصله به‌صورت گزاره‌های مختصر در این مکتوب گردآوری شده است.

فلسفه پیدایش بسیج

از دیدگاه امام (ره) تاریخ و سابقه بسیج به بیداری قوم بنی اسرائیل و قیام آن قوم بر ضد ظلم فرعون، به فرمان حضرت موسی علیه السلام و بسیج اصحاب پابره‌نه و فقیر صفه در برابر ظلم و غارت اشراف بت پرست مکه، به دعوت رسول اکرم - صلی الله علیه و اله و سلم - و نیز اهتمام ائمه اطهار علیهم السلام، که نگرش الهی داشتند و به تشویق مردم به هم‌پیمانی برای حل مسائل سیاسی و کاهش گرفتاری مسلمین بازمی‌گردد. در عصر حاضر هم بسیج مردم در جریان تحریم تنباکو و مبارزه بر ضد استعمار دولت انگلیس به فتوای مرحوم میرزای شیرازی و قیام پانزده خرداد در سال ۱۳۴۲ در برابر ظلم و خیانت



^۱ Armstrong



رژیم پهلوی و استمرار مبارزه آنان تا سرنگونی حکومت شاهنشاهی در ۲۲ بهمن ۱۳۵۷ ماهیت بسیجی دارد.

تشکیل بسیج پس از پیروزی انقلاب اسلامی

در این رابطه پیدایش بسیج در دو مرحله قابل توجه است:

۱- بعد از پیروزی انقلاب اسلامی شاهد حرکتی فرهنگی بودیم که به واقع در جهت حفظ دستاوردهای انقلاب اسلامی مان به شمار می آید و در این مسیر شاهد تشکیل ارگان‌ها و هسته‌های انقلابی نظیر سپاه، کمیته‌های انقلاب و غیره بودیم که نقش مردم در این حرکت و تلاش چشمگیر و مؤثر بود به نظر می‌رسد بعد از رشد این نهادها مردم به این فکر می‌افتند که بایستی جهت کسب آمادگی در مقابله با دشمنان انقلاب آموزش‌های رزم نظامی را ببینند و طبیعتاً حرکتی به نام بسیج در پایگاه‌ها و مساجد به وجود می‌آید که آموزش‌هایی هم داده می‌شود.

۲- مرحله دوم مصادف است با تصرف جاسوس خانه آمریکا که با اشغال این لانه فساد توسط دانشجویان مسلمان پیرو خط امام شیطان بزرگ برای نجات خود از وضعیت موجود به توطئه‌هایی علیه جمهوری اسلامی دست زد، از جمله حمله نظامی به طبس، غافل از اینکه شن‌ها مأمور الهی شده و این توطئه را خنثی کردند یا مثلاً حصر اقتصادی که این توطئه هم خود عاملی شد برای حرکت هرچه بیشتر مردم در جهت خودکفایی جمهوری اسلامی ایران، ترور شخصیت‌های اسلامی، کودتا و حرکت‌های مذبوحانه گروهک‌های چپ و راست، « الحمدالله الذی جعل اعداءنا من الحمقا »؛ خدا را شکر که دشمنان ما را از احمق‌ها قرارداد و از حماقت آن‌ها همین بس که سنت « لایتغیر الهی این است که صالحان و شایستگان وارثین اصلی زمین هستند ولی آن‌ها غافلانه هر لحظه در پی تدارک حيله جدیدی بوده و هستند و امام همیشه در جهادمان بادید وسیع و پیامبرگونه‌شان به خوبی دریافته بودند که شیطان بزرگ بیکار نمی‌نشیند لذا در ۵ آذرماه ۱۳۵۸ تشکیل ارتش ۲۰ میلیونی را صادر فرمودند. در این فرمان حرکت‌هایی را که به نام بسیج در جامعه مطرح بود تسریع نموده و انسجام بخشیدند و از آن تاریخ بود که مسئولین به این فکر افتادند که سازمانی به نیروهای موجود در جامعه بدهند و در پی فرمان امام امت، زن و مرد، پیر و جوان از نوجوان ۱۲ ساله تا پیر ۷۰ ساله عاشقانه فرمان رهبرشان را لبیک گفتند (پایگاه خبری پلیس ایران).





ویژگی‌های بسیج از دیدگاه امام خمینی (ره)

جوان‌های ما به کرار از من خواستند که شما دعا کنید ما شهید بشویم. کسی که می‌گوید دعا کنید شهید بشویم، دیگر نمی‌ترسد از این که آقای کارتر بگوید این‌ها را به شهادت برسانند (۱۳۵۹/۲/۱۲). ما شهادت را یک فوز عظیم می‌دانیم و ملت هم شهادت را به جان‌ودل قبول می‌کند و از جنگ نخواهیم هراسید و مرد جنگیم (۱۳۵۹/۷/۷). امروز یکی از افتخارات بزرگ ملت ایران این است که در برابر بزرگ‌ترین نمایش قدرت و آرایش ناوهای جنگی امریکا و اروپا در خلیج فارس صف‌آرایی کرد (۱۳۶۷/۴/۲۹). افرادی که در بسیج و سایر جاها برای خدا خدمت می‌کنند، همه در حال عبادت هستند و بسیج یک امر بسیار مهم و خوب است (۱۳۶۴/۱/۲۵). بسیج الگویی برای تمامی مستضعفین جهان و ملت‌های مسلمان عالم است (۱۳۶۷/۹/۲).

ویژگی‌های بسیج از منظر امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی)

بسیج یعنی آمادگی، بسیج یعنی احساس تکلیف در همه لحظات، بسیج یعنی حضور در همه میدان‌هایی که از انسان در آن‌ها کاری می‌طلبند، بین زن و مرد هم تفاوتی نیست. بسیج یعنی متن ملت و همه آحاد مؤمن و یک حقیقت گسترده در تمام زوایای جامعه. بسیج یعنی مجموعه‌ای از پاک‌ترین، فداکارترین و آماده به کارترین جوانان کشور در راه اهداف عالی این ملت. بسیجی یعنی آن فرد از افراد ملت که در هنگام بروز حادثه، در صف جلو قرار دارد. این معنای بسیجی است (۱۳۷۲/۵/۸). بسیجی یعنی این، یعنی همه وجودش وقف اسلام است (۷۲/۸/۳۰). - بسیجیان ما (در شرایط سخت) امامشان را تنها نگذاشتند. این مفهوم بسیجی و فرهنگ بسیجی است (۱۳۷۴/۹/۸). - هر وقت که کشور گره‌ای داشته باشد، آن سرانگشتی که در درجه اول باید آن گره را باز کند، نیروی عظیم بسیج مردمی است (۷۷/۹/۲).

بسیجی یعنی علی (ع) که تمام وجودش وقف اسلام بود. - بسیجی یعنی به کار انداختن جهت، سمت‌وسو دادن به همه نیروهای زنده و شاداب و بانشاط کشور در جهت اهداف والای جمهوری اسلامی (۱۳۸۳/۹/۸). - من بسیج را به آن مجموعه‌ای که به شکل یک نمونه، این کارها را در جمع خودش انجام می‌دهد معنا و ترجمه می‌کنم. امتیاز بسیج بر





دیگر مجموعه‌ها در اینجاست (۱۳۸۴/۹/۷). - بسیج مجموعه‌ای از انسان‌هایی است که نیروی خودشان را به میدان می‌آورند تا در جهاد عمومی کشور و ملتشان در جهت رسیدن به قلّه‌ها فعال باشند و با آن‌ها همکاری کنند و در کارشان سهیم باشند. شاخصه‌های بسیج را استقلال‌طلبی و شرکت در جهاد عمومی شهیدان روز و حافظان استقلال و افتخارات و تضمین‌کننده آینده و امنیت کشور می‌دانم.

بسیج یکی از نیروهای مسلح نیست. بسیج، متن ملتی است که در مراکز نظامی، صنعتی، اجتماعی، دینی و آموزشی حضور دارد. این‌طور نیست که ما ارتش و سپاه داریم و یک نیروی مسلح دیگر هم به نام بسیج داریم؛ خیر. بسیج متن ملتی است که در سایه آموزش، سلاح به دست گرفته و در وقت نیاز کشور، همراه نیروهای مسلح، بیشترین و سنگین‌ترین بار را به دوش می‌گیرد؛ چنان‌که در جنگ‌دیده شد. البته سازمان‌دهی، نظم، ترتیب و ادب برخورد اسلامی، اساس قضیه است (۱۳۶۸/۷/۵). - بسیج یعنی کل نیروهای مؤمن و حزب‌اللهی کشور ما. (۱۳۶۹/۹/۵). خصوصیت بسیج این است که متکی به آحاد مردم کشور است (۱۳۷۲/۵/۸). بسیج یک موجود متدین و متشرع است (۱۳۸۶/۹/۵). بسیج برای دفاع از کشور اسلامی و انقلاب اسلامی به وجود آمد (۱۳۶۸/۹/۲).

قدرت و جمعیت

باید پذیرفت که قدرت عنصری است که در طول تاریخ همواره انسان را وسوسه کرده تا برای به دست آوردن آن، دست به هر کار بزند. لذا بی‌وقفه شاهد نزاع حکومت‌ها بر سر قدرت بوده‌ایم؛ هرچند این رویه مسیر صحیحی که فطرت انسان بدان رهنمون می‌کند، نیست و به اعتبار اعتقادات ما و بیشتر ادیان الهی، روز موعودی وجود دارد که جامعه بشری یکپارچه در راستای اهداف خلقت و در جهت عدل و داد و کمال و تعالی حرکت خواهد کرد.

لیکن وقتی در مورد اداره یک جامعه از جنبه‌های امنیتی آن صحبت می‌شود، باید همه ابعاد، ظرفیت‌ها و قوای نفسانی بشر را بشناسیم؛ زیرا این قوایی که در بشر وجود دارد، می‌تواند در توده‌ای از آن بروز کرده و کنش‌های اجتماعی را پدید آورد؛ بنابراین، شناخت آن‌ها به ما کمک می‌کند تا پیامدهای این کنش‌های اجتماعی را از قبل پیش‌بینی کنیم و به‌عنوان یک پدیده اجتماعی موردبررسی قرار دهیم و راه مقابله با ابعاد منفی آن را بیابیم. راسل در باب شهوت قدرت می‌گوید: «شهوت قدرت را همه





دارند، ولی آن‌ها که سیاست پیشه می‌کنند بیش از همه دارای این خصوصیت هستند و بیش از همه، از قدرت به خاطر قدرت لذت می‌برند. بنابراین، مناقشه امری طبیعی است و کشورها خود مشحون از غریزه تنفر یا دفع دیگران هستند» (تحول در مفهوم منافع ملی، شماره دو).

حال از آن جهت که مؤلفه جمعیت یکی از اضلاع تعیین‌کننده در اشکال امنیت است، همواره مورد توجه قدرت‌ها بوده است؛ زیرا توجه به بایدها و نبایدهای آن در اداره امور حاکمیتی و در جنگ و صلح نقشی تعیین‌کننده در بقای رژیم‌های بر سرکار داشته است. پوچالا، استاد دانشگاه کلمبیا، معتقد است که «پرستیژ» توجهی است که از طرف کشورهای دیگر به یک کشور داده می‌شود. به نظر وی، پرستیژ ممکن است از عوامل مختلف زیر ناشی شود:

۱. قدرتمندی؛

۲. داشتن سرزمین وسیع؛

۳. داشتن جمعیت (کیفی) زیاد؛

۴. داشتن قدرت اقتصاد؛

۵. داشتن قدرت نظامی (جمعیت و نقش آن در امنیت ملی: ۱۲).

همان‌طور که اشاره شد، یکی از مهم‌ترین و اثرگذارترین جنبه‌های مؤلفه قدرت ملی «جمعیت» است. بر این اساس، قدرت ملی با نگاه ژئوپلیتیکی چنین تعریف می‌شود: «مجموعه انسان‌هایی که تشکیل ملتی را داده و در شکل یک کشور سازمان سیاسی پیدا کرده‌اند، قدرتی دارند که از برآیند قوای ترکیب‌شده آن‌ها به دست می‌آید و می‌توان آن را قدرت ملی آن کشور یا ملت دانست» (قدرت و منافع ملی، مبانی، مفاهیم و روش‌های سنجش: ۴۶).

رابطه بسیج با امنیت

گفتمان‌های تأمین امنیت ملی، در حوزه سیاست‌های راهبردی نظام‌های حاکمیتی دنیا، با توجه به ویژگی‌های جغرافیایی و مرزی کشور، همسایگان، آرمان‌ها و فرهنگ‌های آن کشور، سیاست‌های خارجی، هم‌پیمانان، شرایط داخلی، گونه ساختار حاکمیتی و ویژگی‌ها و شرایط دیگری از این دست؛ در کشورهای مختلف، تفاوت‌های زیادی دارد. در کشور ما نیز با توجه به ویژگی‌ها و شرایط آن، مجموعه‌ای از بازدارندگی‌ها به‌منظور



تأمین امنیت ملی وجود دارد که برای تقویت آن تلاش می‌شود. این بازدارندگی‌ها در هر حوزه‌ای که باشد، باید منتهی به قدرت کشور شود و درواقع، در هر عرصه آن عنصری که در مقابل اختلال‌های امنیتی و فعالیت‌های خرابکارانه خارجی یا داخلی بازدارندگی ایجاد می‌کند، قدرت است.

حکومت ما به‌صورت مردم‌سالاری و حکومت مردم بر مردم اداره می‌شود. یکی از بزرگ‌ترین قدرت‌های نظام همین پشتوانه مردمی حاکمیت است. لذا از این حوزه مهم؛ یعنی پایگاه‌ها و نهادهای مردمی و بسیج می‌توان در راستای تقویت امنیت ملی جمهوری اسلامی استفاده کرد. امام راحل می‌فرمایند: «ملت شریف و مبارز ایران، «وَفَقَّكُمُ اللَّهُ تَعَالَى...» ما و شما و ارتش، برادرانه باید برای حفظ امنیت کشورمان کوشش کنیم و به شرارت اشعار و اختلال مفسدان خاتمه دهیم.» بر این اساس، برقراری امنیت در کشور ما با شاخص‌ها و منافع مربوط به امت تطبیق داده می‌شود و تأمین امنیت نظام، تعریف جداگانه‌ای از تأمین امنیت مردم پیدا نمی‌کند، بلکه تأمین امنیت ملی در راستای تأمین امنیت مردم شکل می‌گیرد. هرچه این پیوند حکومت و امت قوی‌تر باشد، امنیت ملی نفوذناپذیر و تضمین‌شده‌تر است؛ تا جایی که تنها راه تعرض و ظرِفیتی که دشمن می‌تواند از آن به‌عنوان حربه‌ای برای خدشه وارد کردن بر پیکر نظام استفاده کند، همین مردم هستند.

اهمیت حفظ این اتحاد و همیت ملی را می‌توان در بیانات مقام معظم رهبری (مدظله) این‌گونه جست‌وجو کرد: «... می‌خواهند این امنیتی که امروز در کشور ما هست را - که این امنیت در منطقه غرب آسیا که ما در آن قرار داریم بی‌نظیر است؛ بحمدالله امروز نه در شرق ما، نه در غرب ما، نه در شمال ما، نه در جنوب ما، در هیچ کشوری امنیتی مانند امنیتی که امروز بر کشور و ملت ما حاکم است، وجود ندارد- به دست مردم از بین ببرند و مردم را وادار کنند به بر هم زدن امنیت و حرکات اعتراضی را در کشور شروع کنند...».

امنیت پایدار و امنیت مردم‌نهاد

درباره اهمیت حکومت مردمی بحث و تشریح شد که بهترین شیوه برقراری امنیت ملی، امنیتی است که مردم در آن نقش داشته باشند و پشتوانه مردمی داشته باشد. البته این مسئله مختص کشور ما نیست و امروزه جبهه‌های مقاومت و حمایت‌های مردمی از





دولت‌های اسلامی منطقه در بسیاری از کشورها گسترده شده است. با نگاهی دقیق‌تر درمی‌یابیم که این مؤسسات و فعالیت‌های مردمی و ایفای نقش ایشان در امور مختلف کشوری و حکومتی، به چند کشور آسیایی محدود نیست؛ زیرا امروزه در بسیاری از کشورهای غربی و اروپایی و توسعه‌یافته و حتی در عرصه بین‌المللی هم مجموعه‌های مردم‌نهاد روزبه‌روز، رو به فزونی‌اند. سازمان‌های مردم‌نهاد یا این جی او (NGO) به‌طور کلی به سازمان‌هایی می‌گویند که به‌طور مستقیم بخشی از ساختار دولت محسوب نمی‌شوند.

گزارش تهیه‌شده توسط سازمان ملل متحد در سال ۱۹۹۵ در مورد حکومت جهانی، نشان می‌داد که در آن زمان، قریب به ۲۹۰۰۰ سازمان مردم‌نهاد بین‌المللی وجود داشته است. تعداد سازمان‌های مردم‌نهاد داخلی کشورها حتی از این رقم نیز بالاتر بوده است:

- حدود دو میلیون سازمان غیردولتی در ایالات متحده آمریکا فعالیت می‌کنند که بیشتر آن‌ها در سی سال گذشته تشکیل شده‌اند؛

- روسیه نیز ۴۰۰۰ سازمان مردم‌نهاد دارد؛

- در هندوستان دو میلیون سازمان مردم‌نهاد وجود دارد؛

- روزانه چندین مورد از این سازمان‌ها ایجاد می‌شوند و تنها در کنیا قریب به ۲۴۰ سازمان مردم‌نهاد در هر سال تأسیس می‌شود.

این آمار بیانگر آن است که امروز مفهوم سازمان‌های مردم‌نهاد در تمام دنیا جاافتاده است و اهمیت فعالیت‌های مردمی برای همه روشن و مبرهن است. البته باید اذعان داشت که آن مشارکت و حمایت مردمی از حکومت که واقعاً در جهت عمق‌بخشی به ریشه‌های امنیت ملی آثار بسزایی دارد، آن رغبت و حمایتی است که برخاسته از عقیده باشد. به این خاطر شاهد هستیم در بسیاری از کشورهای اسلامی که از امکانات و فناوری نیز کم‌بهره‌اند، اما به علت داشتن ارزش‌های دینی و اعتقادی در جریان حکومت خود، مورد حمایت جدی مردمانشان‌اند و همین امر موجب حفظ نظام ایشان از گزند ابرقدرت‌های جهان شده است.

در کشور ما بستر فعالیت‌های مردمی به‌خوبی فراهم است و شاید بتوان گفت که بسیج در میان میلیون‌ها NGO سازمان‌های مردم‌نهاد در دنیا بیشترین عضو فعال را دارد و از بزرگ‌ترین سازمان‌های مردم‌نهاد دنیا به شمار می‌رود. روشن است که آن اصول و مؤلفه‌ای که حلقه وصل بحث ما و اطمینان‌بخش‌ترین گزینه برای استمرار و خدشه‌ناپذیری امنیت ملی کشور ماست، همان بسیج مردمی است که می‌توان در جهت



پایداری امنیت، از این نیروی مخلص بهره جست. این همان نقطه تلاقی امنیت پایدار با امنیت مردم‌نهاد است. در این فصل به برخی از ویژگی‌ها و ابعاد بسیج در حوزه امنیت و برخی قوانین امنیتی و نحوه تعامل نیروهای مسلح، به‌خصوص سپاه با بسیج در مأموریت‌های امنیتی پرداخته شده است.

۱. فرایند جذب

نخستین مرحله در فرایند نیروی انسانی بسیج، مرحله جذب به مفهوم پیوستن آحاد مردم داوطلب به بسیج برای حضور در صحنه‌های مختلف حفظ و دفاع از دستاوردهای انقلاب اسلامی است (دانستنی‌های فرماندهان بسیج: ۱۲۱).

(ب) روش‌های جذب در بسیج

- فراخوانی و دعوت از بسیجیان

یکی از ابتدایی‌ترین اقدامات برای جذب بسیجی از میان توده‌های امت حزب‌اللهی، دعوت و فراخوان عمومی و همگانی است. این اقدام توسط پایگاه‌های بسیج و مقرهای یگان‌ها و گردان‌های بسیجی از طریق نصب اعلان‌ها در اماکن مربوط و یا صفحات فضای مجازی صورت می‌پذیرد.

- جذب در مراسمات

یکی از روش‌ها، فراهم آوردن شرایط جذب در مراسمات، نمایشگاه‌های مختلف از جمله دفاع مقدس و مناسبت‌های تاریخ انقلاب، یادواره‌های شهدا و اجتماعات مذهبی، سیاسی، انقلابی و حماسی از جمله راهپیمایی ۲۲ بهمن و روز قدس است؛ زیرا محتوای این مراسمات غالباً هم‌جهت با اهداف و انگیزه‌های بسیج است و افرادی که انگیزه حضور در این مراسمات را دارند، نسبت به فعالیت در بسیج نیز رغبت نشان می‌دهند.

- مراجعه به بسیج برای جذب





یکی از روش‌های جذب در بسیج آن است که داوطلبان فعالیت و عضویت در بسیج که مستعد و علاقه‌مند به اهداف و فعالیت‌های ارزشی بسیج هستند، به مراکز، مقرها و پایگاه‌های بسیج مراجعه می‌کنند و خواستار جذب در این نهاد مقدس می‌شوند. لذا مقتضی است با ایجاد بستر و فضاهای مناسب برای استقبال و جذب مراجع و تعریف سازوکارهای اجرایی آن، مراحل جذب از این طریق بیش‌ازپیش آسان شود.

- روش عضو یابی

یکی از روش‌هایی که امروزه تا حدی در بسیج مغفول واقع شده، استفاده از روش عضو یابی است؛ درحالی‌که این روش بسیار کارآمد بوده و در جذب گزینشی در جهت تأمین نیروی انسانی در حوزه‌های تخصصی موردنیاز می‌تواند مفید واقع شود، همچنین این روش در کامیابی به جذب افراد واجد شرایط و جامعه هدف بسیج با توجه به خصوصیات تعریف شده، بسیار مؤثر است. در این روش، عناصر عضو یاب که به شاخصه‌های موردنظر مکتبی و تخصصی و نیز توانمندی‌های لازم، برای جذب افراد در بسیج وقوف دارند، در محافل و نماز جماعت مساجد، مراسم مذهبی و... حضور می‌یابند و افراد مستعد را شناسایی و به همکاری دعوت می‌کنند (استخراج شده از اسناد دستورالعمل‌های ابلاغی و مصاحبات انجام شده در این خصوص).

ج) موانع و چالش‌های جذب و عضوگیری در بسیج

- شرایط و فرایند

پیچیدگی و سخت کردن فرایند جذب، ازجمله ایجاد فرم‌های مشخصات و تعهدات زیاد و دریافت مدارک گوناگون، فراهم نبودن شرایط دسترسی آسان به مسئولان، جذب و تشکیل پرونده مطوّل و مواردی از این دست سبب دلسردی بسیجیان می‌شود.

- غفلت از جذب





یکی از مأموریت‌های محوری بسیج جذب است، اما گاهی این امر مهم از سوی مسئولان و تصمیم‌گیران مورد غفلت قرار می‌گیرد.

– تغافل از ماهیت بسیج

ممکن است توجه و تمرکز بیش از حد نسبت به شرایط آماری و ابعاد کمی جذب، سبب غفلت و فراموشی ماهیت بسیج شود.

– برخورد سلیقه‌ای در اجرای ضوابط و مقررات و سختگیری‌های نابه‌جا

همچنین ناتوانی در برقراری ارتباط مناسب با قشر مخاطب مانع دیگری به حساب می‌آید (دانستنی‌های فرماندهان بسیج: ۱۲۳).

(د) عوامل مؤثر در جذب بسیجیان

۱. اهمیت دادن به مشوّق‌های معنوی، از قبیل برنامه‌های زیارتی و رفاهی و...؛

۲. در نظر گرفتن فرهنگ و سنت‌های بومی و محلی منطقه جذب؛

۳. استفاده و بهره‌گیری از فضای عمومی، از جمله: مدارس و دانشگاه‌ها از طریق برگزاری برنامه‌ها و مراسمات موردنیاز ایشان به میزبانی بسیج؛

۴. استفاده از لباس و علائم و وسایل مصوّب و تجهیزات نظامی و مأموریتی بسیج در ایجاد انگیزه و شور و شوق و روحیه در بسیجیان و نیز تشویق برای عضویت افراد، بسیار مؤثر است؛

۵. ایجاد ارتباط مناسب و مؤثر با پیش‌کسوتان و جوانان و نیز اقوام و مذاهب و قومیت‌های منطقه جذب؛





۶. ارتباط و صمیمیت فرماندهان و مسئولان بسیج در مواجهه با مردم و انجام امور مربوط توسط بسیج؛

۷. بهره‌مند سازی بسیج از مزایای کاری، از جمله ارتقای گروهی، کسر خدمت و...؛

۸. همراه ساختن مدیران و رؤسای سازمان‌ها و ادارات محل جذب؛

۹. حمایت‌های حقوقی از بسیجیان در مسیر انجام وظایف و مأموریت‌های محوله و بهره‌مند سازی ایشان از امتیازات حقوقی مقدور؛

۱۰. تکریم بسیجیان هنگام مراجعه به ادارات و سازمان‌ها؛

۱۱. اعتماد به بسیجیان در واگذاری مسئولیت‌های متنوع به ایشان؛

۱۲. برگزاری دوره‌های آموزشی جذاب و تولید انگیزه از این محل؛

۱۳. به کارگیری بسیجیان در حرفه‌ها و پست‌های موردعلاقه ایشان؛

۱۴. برخورداری مجموعه بسیج از برنامه‌های مدوّن و منسجم و جلوگیری از اتلاف وقت؛

۱۵. برنامه‌ریزی، پیش‌بینی و تهیه نیازهای متناسب با اهداف تعیین‌شده (سرلشگر پاسدار محمدحسین افشردی (باقری) و سرتیپ دوم پاسدار دکتر ابوالحسن کبیری، راهبردهای کلان بسیج برای مقابله با تهدیدات نظامی علیه جمهوری اسلامی ایران).

۲. سازمان‌دهی

الف) بسیج عمومی

مقام معظم رهبری (مدظله) در این باره می‌فرمایند: «ما یک نیروی مقاومت بسیج داریم، یک بسیج عظیم ملی هم داریم که در تمام بخش‌ها و قشرها هستند. ممکن است این‌ها





داخل نیروی مقاومت بسیج هم نباشند، اما نیروی مقاومت بسیج نسبت به این موهبت عظیم و این پهنه وسیع دارای مسئولیت است» (تارنمای رسمی مقام معظم رهبری (مدظله))»

ب) مفهوم سازمان دهی

گروهی متشکل از دو یا چند تن که در محیط یا ساختاری منظم و از پیش تعیین شده برای نیل به اهداف گروهی با یکدیگر همکاری می کنند سازمان گویند (دکتر علی رضاییان، مبانی سازمان و مدیریت، ۱۳۹۳).

مقام معظم رهبری (مدظله) می فرمایند: «سازمان دهی بسیج، یکی از نوآوری های امام بزرگوار (ره) بود. سازمان دهی به نام بسیج، بعد از آنکه بسیج عبارت بود از مجموعه انگیزه های مقدس، احساس مسئولیت و تعهد، آن را در قالب یک سازمان درآوردن، این جزو ابتکارات ماندگار امام بزرگوار بود. ما دیدیم برخی از سران کشورهای اسلامی نسبت به این قضیه با صراحت اظهار کردند که این کار بسیار بزرگی است. حقیقتاً هم کار بزرگی بود که امام انجام داد» (تارنمای رسمی مقام معظم رهبری (مدظله)).

ج) سطوح سازمان دهی

- سطح نرم

اولین حوزه ای که لازم است بسیج نسبت به وظایفی که در قبال آن دارد، به سازمان دهی نیروهای مستعد و علاقه مند بپردازد، حوزه نرم است. این حوزه دارای فعالیت هایی، از جمله: فرهنگی، فضای مجازی، مراسمات و برنامه های مذهبی، بصیرت بخشی، تبیین شبهات در عرصه های دینی و سیاسی و... است.

- سطح نیمه سخت

این حوزه به مأموریت های امنیتی و شبه نظامی بسیج مربوط می شود که در سطح نیمه تخصصی به اجرا درمی آید و لازم است افراد مستعد شناسایی شوند و در این حوزه





سازمان‌دهی شده، موردحمایت قرار گیرند. غالباً بسیجیان در حوزه نیمه سخت در گردان‌های بیت‌المقدس، الزهرا(س)، عاشورا، کوثر و... سازمان‌دهی می‌شوند.

- سطح سخت

این حوزه مربوط به مأموریت‌های نظامی سرزمینی یا شورش و اغتشاشات شهری یا جنگ مسلحانه شهری یا برون‌مرزی و امنیتی می‌شود. لذا لازم است افراد گلچین، برای انجام مأموریت‌های پیش‌بینی‌شده در قالب گردان‌های امام علی (ع)، امام حسین (ع)، فاتحین و... سازمان‌دهی شوند (برگرفته از مصاحبه‌های انجام پذیرفته با مسئولان و صاحب‌نظران در حوزه بسیج).

(د) عوامل مؤثر در سازمان‌دهی

- داشتن شرح وظایف، مقررات، روش‌ها، رویه‌های اجرایی و...؛

- عدم عضویت یک نفر در چند سازمان، زیرا در به‌کارگیری، سازمان را با مشکل مواجه می‌سازد؛

- تخصصی کردن فعالیت‌ها و تقسیم وظایف و کارها...؛

- عدم پیچیدگی ساختار و مأموریت و وضوح سلسله‌مراتب؛

- تعیین اختیارات و محل‌های تصمیم‌گیری و حوزه نفوذ مسئولیت‌ها؛

- خود کافی بودن یگان‌ها و سازمان‌ها و اختیارات غیرمتمرکز؛

- انعطاف‌پذیری، پویایی، چالاکی، تحرک و فعالیت بالا؛

- ارزش‌مداری و شایسته‌سالاری در سازمان‌دهی و تعیین مسئولان؛





- حفظ شأن و جایگاه بسیجیان و پیش‌کسوتان و در نظر گرفتن شرایط بسیجیان در سازمان؛

- تناسب تجهیزات و اگذار شده با استعداد و مأموریت‌های ابلاغی پیش‌بینی شده؛

- ثبات نفرات و سازمان‌دهی بر اساس شناسنامه‌های ابلاغی مربوط؛

- برخورداری و ترویج فرهنگ سازمانی بسیج (سرلشگر پاسدار باقری، کبیری، راهبردهای کلان بسیج، برای مقابله با تهدیدات نظامی علیه جمهوری اسلامی ایران).

۳. آموزش

الف) مفهوم آموزش

فعالیت‌های از پیش طرح‌ریزی شده که باهدف ایجاد یادگیری در مربیان به صورت کنش متقابل، مبادله گفتار یا اعمال بین مربی و مربیان به جریان آموزش جهت می‌دهد (دانشنامه آزاد تبیان، تارنمای تبیان).

ب) انواع آموزش در بسیج

آموزش در بسیج در دو قالب باید برنامه‌ریزی و اجرا شود:

اول، آموزش‌هایی که به منظور حفظ و تقویت دانش و انگیزه‌های ارزشی الهی، بینش سیاسی و بصیرت افزایی بسیجیان انجام می‌شود.

دوم، آموزش‌هایی که تخصصی هستند و به طور مستقیم در حوزه مأموریت‌های اجتماعی و رسالت‌های سازمانی قرار می‌گیرند.

ج) ویژگی‌های عمومی مربیان و فرماندهان بسیج





- رعایت اخلاق اسلامی؛

- خوش خلقی؛

- حفظ احترام و رعایت ادب؛

- تواضع و فروتنی؛

- صداقت در قول و عمل؛

- ولایت محوری؛

- حفظ انسجام؛

- ایجاد فضایی صمیمی و رفاقت؛

- تلفیق شور و شعور در فعالیت‌ها.

(مقام معظم رهبری (مدظله) می‌فرمایند: «بسیج برای جوانان شورآفرین، برای دوستان امیدآفرین، برای دشمنان بیم‌آفرین است»؛

- حفظ ارتباط؛

- ارزیابی مستمر؛

- رسیدگی به مشکلات بسیجیان و حمایت از آن‌ها؛

- حفظ تعادل در فعالیت‌ها و آموزش‌ها؛

- حفظ وحدت و سلسله مباحث آموزش.





د) ملاحظات آموزش بسیجیان

- پیش‌بینی و تعیین نیازهای آموزشی؛
- برنامه‌ریزی مناسب با اهداف، نیازها و امکانات و نیز زمان و استعداد نیروها؛
- ارتقای سطح دانش کاربردی و مهارت هم‌زمان در آموزش؛
- رعایت ترتیب و سیر مراحل آموزش (مقدماتی، تکمیلی و تخصصی)؛
- نظارت و ارزیابی عملکرد عوامل و مربیان آموزشی و نیز ترتیب اثر نتایج؛
- تنظیم طرح درس و روش تدریس و خط‌مشی برگزاری و اداره آموزش؛
- لحاظ نمودن مبانی اعتقادی، معرفتی و بصیرتی در آموزش؛
- گسترش آموزش‌های علمی و میدانی، جذاب برای تأثیر بیشتر در یادگیری و تشویق بسیجیان؛
- تربیت مربیان موردنیاز در مراکز آموزشی؛
- ایجاد انگیزه مالی و معنوی مناسب برای مربیان؛
- صدور بدون تأخیر مدرک آموزشی معتبر پس از پایان دوره و قبولی در آزمون و ارزشیابی بسیجیان با درج ساعات آموزش و نمره ارزیابی؛
- تهیه وسایل کمک‌آموزشی برای اثربخشی بهتر (سرلشگر پاسدار باقری، کبیری، راهبردهای کلان بسیج برای مقابله با تهدیدات نظامی علیه جمهوری اسلامی ایران).

۴. آموزش و به‌کارگیری





الف) مراحل آموزش و به کارگیری بسیجیان

گام اول: تهیه و تدوین عناوین و محتوای آموزشی؛

گام دوم: برنامه ریزی و اجرای آموزش؛

گام سوم: تداوم و ممارست؛

گام چهارم: حفظ انسجام؛

گام پنجم: به کارگیری.

ب) ویژگی ها و ملاحظات به کارگیری بسیج

- بسیج نیروی داوطلب و مخلص (بسیج لشکر مخلص خدا است)

باید توجه داشت که بسیج یک نیروی داوطلب است و نه نیروی سازمانی و یا وابسته به ارگانی خاص. بنابراین باید به تفاوت های یک نیروی داوطلب و یک نیروی سازمانی در تعاملات و به کارگیری در مأموریت ها توجه داشت. سپاه پاسداران انقلاب اسلامی به آرمان ها و اهداف انقلاب اسلامی دل سپرده است و با اعتقاد در این راستا خدمت می کند، اما در هر حال پاسداری به منزله یک شغل است و پاسداران در راستای تعهدی که به واسطه پذیرفتن این شغل متوجه ایشان شده، خود را موظف و مکلف به ضوابط می دانند. اما بسیج مجموعه ای از افراد مقید و متعهد هستند که در مسیر ولایت مداری، حفظ و احیای دین و مکتب، جان برکف و آماده هرگونه خدمت هستند؛ اما به صورت داوطلبانه. لذا اگر متاع خود را که تحقق همین اهداف و آرمان های متعالی اسلام است، در این مجموعه نیابند، دل سرد می شوند و به دنبال بستر دیگری برای فعالیت می گردند. لذا متصدیان در همه شئون وظیفه دارند که از بنیان های ارزشی بسیج صیانت و مصادیق آن را در همه امور جاری کنند.

- روابط در بسیج: خالصانه، برادرانه، صمیمانه و ولایت مداران





یکی دیگر از نکات حائز اهمیت در اداره بسیج، آن است که در بسیج نباید کاملاً خشک و سلسله‌مراتبی برخورد شود؛ زیرا فضای بسیج فضایی معنوی است و اقتضا می‌کند که در آن به‌رغم مراعات سلسله‌مراتب و اطاعت از دستورات، برخوردها بر مبنای اخلاص، برادری و صمیمیت باشد. بسیج سازمانی با بنیان و ریشه الهی است و مانند سایر سازمان‌ها و ادارات، صرفاً با روابط خشک و سلسله‌مراتبی هم‌خوانی ندارد. لذا در سازمان بسیج باید تقوا و دیانت ارزش شناخته شود؛ همان‌طور که خداوند در قرآن کریم می‌فرماید: «إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقٰیكُمْ»: با کرامت‌ترین و عزیزترین شما نزد خداوند باتقواترین شماس. تمام ساختار سازمان بسیج با توجه به دلایل وجودی آن، دارای رویکردی انقلابی و معنوی است. بسیج ضمن برخورداری از استحکام سازمان‌یافته، به‌ویژه در بخش ساختارهای دفاعی - امنیتی، دارای یک سلسله‌مراتب اعتقادی، معنوی و ولایی است که منطبق با روحیه انقلابی‌گری و بر مبنای فرهنگ شهادت‌طلبی، ایثار و فداکاری استوار است.

لذا مؤلفه‌های اصلی در ارزیابی‌ها عبارت‌اند از:

- دیانت و معنویت؛

- روحیه و انگیزه شهادت‌طلبانه؛

- ایثارگری و انقلابی‌گری؛

- ولایتمداری.

بنابراین، روابط در بسیج با این دیدگاه کاملاً صمیمی، دوستانه و متواضعانه است. به‌طورقطع، با توجه به این نکات، پایداری روابط در سازمان و ساختاری چون بسیج بیشتر خواهد بود.

- برخورداری از برنامه‌های دقیق و با غنای بالا





باید توجه داشت همان‌طور که بسیج عاشقانه و بی‌ریا به دعوت نظام لبیک می‌گوید و بدون چشم‌داشتی در عرصه‌های موردنیاز فعالیت می‌کند، نباید وقت ایشان تلف شود و در حد امکان باید نظم و هماهنگی را سرلوحه برنامه‌ریزی‌های بسیج قرار داد. و همچنین بسیج نباید بدون ضرورت در مأموریت‌ها به‌کارگیری شود. در این زمینه، وجود برنامه‌هایی با محتوای متناسب با نیازهای مربوطه در بسیج و برخوردار از غنای بالا می‌تواند در جذب و جلب‌توجه بسیجیان مؤثر واقع شود.

- اعتقاد و اعتماد قلبی به بسیج و ظرفیت‌های این اقیانوس بی‌کران

اعتماد به بسیج یک اصل بسیار مهم است. برای فعالیت در مجموعه‌ای با ویژگی‌های بسیج لازم است بین نیروها و فرمانده اعتماد متقابل وجود داشته باشد. این شرایط به دست نمی‌آید مگر این‌که بسیجی تعهد، تقید و مسئولیت‌پذیری را در فرمانده خود ببیند و با تمام وجود احساس کند. همچنین باید متقابلاً به بسیج اعتماد کرد و با در نظر گرفتن شرایط و مصالح، در برخی امور تفویض اختیار به بسیج صورت پذیرد و به بسیجیان مسئولیت‌های جدی و مؤثر واگذار شود.

- فرماندهان و مسئولان بسیج، الگوی رفتاری بسیجیان و عموم مردم

یک فرمانده بسیجی می‌بایست رفتار و کردار خود را با تفکر انقلابی، ارزشی و بسیجی منطبق سازد و ویژگی‌های کمال‌یافته یک بسیجی را در خود منعکس کند، مثل توانمندی‌های فردی، اعتقادات، انگیزه و اخلاص در عمل و اخلاق اسلامی، ولایت‌مداری و... نه‌تنها یک فرمانده باید خود را منطبق با ارزش‌های بسیج کند، بلکه باید بتواند الگوی رفتاری مناسبی برای ایشان باشد. این‌یک مسئله ظاهری نیست و انسان باید با تهذیب نفس به این درجات و شایستگی‌ها نائل آید. همان‌طور که در روایات هم آمده است:

قَالَ عَلِيٌّ (عَلَيْهِ السَّلَامُ): «مَنْ نَصَبَ نَفْسَهُ لِلنَّاسِ إِمَامًا فَلْيَبْدَأْ بِتَعْلِيمِ نَفْسِهِ قَبْلَ تَعْلِيمِ غَيْرِهِ وَ لِيَكُنْ تَأْدِيبُهُ بِسِيرَتِهِ قَبْلَ تَأْدِيبِهِ بِلِسَانِهِ وَ مُعَلِّمُ نَفْسِهِ وَ مُؤَدِّبُهَا أَحَقُّ بِالْإِجْلَالِ مِنَ مُعَلِّمِ النَّاسِ وَ مُؤَدِّبِهِمْ». حضرت علی (ع) فرمود: «آن‌که خود را در مرتبه پیشوایی قرار می‌دهد، باید پیش از مؤدب کردن مردم به مؤدب کردن خود اقدام کند و پیش از آنکه





دیگران را به گفتار ادب کند، باید کردارش را مؤدب به آداب کند و آن که خود را بیاموزد و ادب کند، به تعظیم سزاوارتر است از کسی که فقط دیگران را بیاموزد و تأدیب کند» (نهج البلاغه، قصار ۷۳)؛ و در جای دیگر آمده است: «کونوا دعاة الناس بغير السنتکم»: «مردم را به غیر زبانتان به دین اسلام دعوت کنید.»

- ارتقای سطح بصیرت بسیجیان

توجه به حفظ و ارتقای سطح بصیرت بسیجیان به عنوان مؤلفه دفاع از انقلاب اسلامی بسیار حائز اهمیت است. این مسئله هم در تقویت اعتقادات و ایمان بسیجیان، هم در تبیین مسائل سیاسی و تمیز حق و باطل در فتنه‌ها که بسیجیان به منزله مبین و مبلغ انقلاب اسلامی در هم میان مردم نقشی عمار گونه خواهند داشت؛ و در ادامه در جهت حفظ انسجام بسیجیان و حتی کارآمدی بیشتر ایشان در حوزه‌های مأموریتی-امنیتی مؤثر خواهد بود.

همواره باید توجه داشت آنچه فرد بسیجی را در صحنه نگه می‌دارد، حفظ و افزایش انگیزه ایشان است و انگیزه بسیجی غیر از مسائل اعتقادی و ارزشی نیست. لذا عدم ملاحظات مذکور می‌تواند اثری منفی در حفظ انگیزه و انسجام بسیج بگذارد.

- تزریق روحیه نشاط و امید

توجه به ابتکار، خلاقیت، تحول و نوآوری در برنامه‌های آموزشی و فعالیت‌های مربوط به بسیج در سطوح برنامه‌ریزی، آموزش، اجرا و... بسیار با اهمیت و اثرگذار است؛ به گونه‌ای که هم جذابیت‌های لازم را دارا باشد و هم از روزمرگی جلوگیری کند. همچنین نشاط، شادابی و سرزندگی را در محیط‌های مختلف بسیج، به ویژه در سازمان‌های امنیتی تضمین کند. به طور قطع، توجه به این موضوعات، مجموعه بسیج را پویا می‌کند و برای رسیدن به اهداف با شتاب بیشتری پیش خواهد برد.

ج) عوامل مؤثر در به کارگیری بسیج

- حفظ و ارتقای سطح آمادگی انفرادی و سازمانی.





- آشنا بودن افراد و مسئولان به وظایف، سلسله‌مراتب، روابط و تعاملات میان رده‌ای؛

- تناسب تجهیزات با مأموریت ابلاغی؛

- حمایت و پشتیبانی بسیجیان قبل، حین و بعد از مأموریت از قبیل حمایت‌های حقوقی، اسکان، محل دپو، امکانات سلامت و رفاهی حین مأموریت، تغذیه، چاشت و...؛

- خود کافی بودن یگان و خوداتکایی برای انجام مأموریت؛

- سرعت عمل و قابلیت واکنش سریع و روحیه انعطاف‌پذیری در مواجهه با شرایط مختلف؛

- اشراف اطلاعاتی، شناخت دشمن و عوامل مؤثر طرفین در انجام مأموریت؛

- توجیه بودن فرماندهان و مسئولان به طرح‌ریزی‌ها و برنامه‌ریزی‌های انجام‌شده؛

- همکاری، تعامل و هم‌افزایی در ارتباطات با دستگاه‌های دولتی و سایر یگان‌ها؛

- داشتن سیاست، خط‌مشی و روش جاری مناسب با مأموریت؛

- توجه به اثرگذاری عملیات روانی؛

- رعایت اصول پدافندی و ایمنی در انجام امور (سرلشگر پاسدار باقری، کبیری، راهبردهای کلان بسیج، برای مقابله با تهدیدات نظامی علیه جمهوری اسلامی ایران).

نتیجه‌گیری

پژوهشی حاضر، بررسی اندکی از سرزمین گسترده و پرفرازونشیب کار و همکاری با نیروی مقدس و داوطلب بسیج در دامن انقلاب ارزشمند اسلامی ایران است. چراکه در این پژوهش سعی شد تا بخشی کوچکی از بایسته‌ها و ملاحظات بهره‌مندی از این نیروی عظیم و مقدس بسیج مورد تحلیل و مذاقه مختصر قرار گیرد؛ اما با توجه به اینکه





بحث پیرامون بسیج دارای ابعاد گوناگون و مرتبط و عمیقی است و نقشه‌ی راه برای امت انقلابی و مقاوم انقلاب اسلامی در چهل ساله آینده است، شایسته است اساتید و اهل خبره با عزمی راسخ به تجزیه و تحلیل عمیق و فراگیر این مبحث بپردازند و ضمن واکاوی نقاط مغفول آن، راهکارهای مؤثر در تحقق هر چه بهتر اندیشه‌های امامین انقلاب اسلامی در رابطه با بسیج استخراج نمایند.

پیشنهادهات

همچنین به فرماندهان بسیج خصوصاً گردان‌های امنیتی امام علی (ع)، توصیه و پیشنهاد می‌شود، مضاف بر توانمندی‌ها و تجربه‌ها و تدابیر شخصی ایشان، از مطالب این مقاله که حاصل جمع‌آوری نظرات جمعی از نخبگان و صاحب‌نظر حوزه بسیج و امنیت هست نیز بهره‌جویند.





منابع

- قرآن کریم: (ترجمه آیت الله مکارم شیرازی).
-نهج البلاغه.
- آشوری، داریوش، دانشنامه سیاسی، ۱۳۸۷، تهران، انتشارات مروارید.
- آجر لو، حسن، تحلیل ژئوپلیتیک جمعیت و امنیت ملی جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۸۷، تهران، دانشگاه شهید بهشتی.
- افشردی (باقری)، محمدحسین و سرتیپ دوم پاسدار دکتر ابوالحسن کبیری، راهبردهای کلان بسیج برای مقابله با تهدیدات نظامی علیه جمهوری اسلامی ایران.
- انوری، حسن، لغت نامه، ۱۳۸۲، تهران، انتشارات سخن.
- اله بداشتی، حمیدرضا (۱۳۹۱)؛ تأثیر فعالیت های بسیج سازندگی بر تقویت امنیت نرم جمهوری اسلامی ایران مطالعه موردی استان قزوین (دانشگاه امام حسین) (ع)، پایان نامه کارشناسی ارشد.
- بشیریه، حسین، انقلاب و بسیج سیاسی، انتشارات دانشگاه تهران، مؤسسه انتشارات چاپ دانشگاه تهران، چاپ هفتم، ۱۳۸۷ ش، صص ۷۸-۸۱
- حافظ نیا، محمدرضا، قدرت و منافع ملی، مبانی-مفاهیم و روش های سنجش، ۱۳۸۶، تهران، نشر انتخاب.
- دهخدا، علی اکبر، لغت نامه، ۱۳۷۷، تهران، ناشر دانشگاه تهران.
- دانشگاه عالی دفاع ملی، تهدیدات قدرت ملی، شاخص ها و ابعاد، ۱۳۸۷.
- دانستنی های فرماندهان بسیج (۱۳۸۷)، آموزش نیروهای مقاومت بسیج.
- رجبی، هادی، مجله سیاست (دانشگاه تربیت مدرس)، ۱۳۹۶، شماره ۱۶، تهران، نشر علوم انتظامی امین.
- رضاییان، علی (۱۳۹۳)، مبانی سازمان و مدیریت، سازمان مطالعه و تدوین کتب انسانی دانشگاه ها، مرکز تحقیق و توسعه علوم انسانی.
- عقیدتی سیاسی نمایندگی ولی فقیه سپاه، بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی، ۱۳۹۷، تهران، ناشر سپاه.
- عمید، حسن، فرهنگ فارسی عمید، ۱۳۸۷، تهران، مؤسسه انتشارات امیرکبیر.



- عبدالملکی، هادی (۱۳۹۰)؛ سیمای جهانی سازندگی و اوقات فراغت جوانان، مطالعه تطبیقی فعالیت‌های سازندگی جوانان در ایران و جهان، تهران، آتی نگر
- عبدالملکی، هادی و حسین دهقان پور (۱۳۸۱)؛ بررسی توقعات و انتظارات مردم و بسیجیان از بسیج، سازمان تحقیقات و مطالعات بسیج، مرکز مطالعات ارتش بیست‌میلیونی
- طاهری، ابوالقاسم، ۱۳۹۶ مدیریت سازمان‌های محلی و شهرداری‌ها، تهران، انتشارات پیام نور.
- میر سپاسی، ناصر (۱۳۷۰)، مدیریت منابع انسانی و روابط کار، جلد اول، چاپ نهم (چاپ نقش جهان).
- منابع انگلیسی

- Beer, M. Et Al. (۱۹۸۵). **Human Resource Management**. New York: Free Press
- Schneieder, B.& Schmitt,N.(۱۹۸۶).**Staffing Organizations (۲th Ed)**. Glenview, II: Scott
- Dyer, L & Holder, G.W ۱۹۹۸, '**Strategic Human Resource Management and Planning in Dyer, L (Eds)**
- Resource Management: **Evolving roles and responsibilities, Bureau of National Affair**, Washington DC
- Derher, G. F. &Kendell, D. W.(۱۹۹۵). **Organizational Staffing, G. R. Ferries,S. D. Rosen, &D**
- Barber, A. E. (۱۹۹۸). **Recruiting employees: Individual and organizational perspectives**. Thousand Oaks, CA:Sage. fit perspective. Personnel Psychology, ۴۷, ۳۱۷-۳۴۸
- Breaugh, J. A. & Starke, M. (۲۰۰۰). **Research on employee recruitment: So many studies, so many remaining questions**. Journal of Management, ۲۶, ۴۰۵
- Armstrong,M.(۲۰۱۴),**Armstrong s Hand book of Human Resource Management Practice**,Ashford colour press Ltd, Thirteenthed
- Mello.A. j,۲۰۰۲, **Strategic Human Resource Management**, South-Western College Pub
- Taylor, M. S. & Collins, C. J. (۲۰۰۰). **Organizational recruitment: Enhancing the intersection of Theory and practice**. In C. L. Cooper & E. A. Locke (Eds.), Industrial and organizational psychology: Linking theory and practice (pp. ۳۰۴- ۳۳۴). Oxford, UK: Blackwell

