



راه کارهای افزایش جذب و به کارگیری نخبگان در اقتشار تخصصی بسیج (متخصصین)

علیرضا رحیمی کاهکشی^۱ | علیرضا علیخانزاده^۲

چکیده

این تحقیق به راه کارهای افزایش جذب نخبگان (در عرصه‌های مختلفی چون سیاست، اقتصاد، فرهنگ و اجتماع و... که ممتاز و بالایی دارند) به بسیج با تأکید بر جذب نخبگان اقتشار تخصصی (شامل: اساتید، دانشجویی، مهندسیین صنعت، مهندسیین کشاورزی، مهندسیین عمران، جامعه پزشکی، حقوقدانان، هنرمندان، ورزشکاران و رسانه) در استان مورد نظر می‌پردازد. روش تحقیق توصیفی و به لحاظ هدف کاربردی است. در این راستا پس از بررسی و نقد منابع چهارچوب نظری مناسبی بر مبنای ۵ مؤلفه تأثیرگذار مرتبط با موضوع تدوین شد که از طریق جمع‌آوری اطلاعات کتابخانه‌ای و بررسی میدانی و نتایج تحقیق با استفاده از ابزار مناسب، داده‌ها گردآوری شد و بر اساس توصیفی تحلیلی و پیمایشی محتوا مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت نتایج مربوط به تجزیه و تحلیل بیانگر آن است که راه کارهای چون پیش‌بینی فرایند خاص جهت جذب و به کارگیری نخبگان، توجه به مسائل اعتقادی و معنوی، توجه به منزلت اجتماعی نخبگان، اقدامات حمایتی و خدمات‌دهی و فعالیت‌های علمی، آموزشی و پژوهشی توسط بسیج به عنوان راه کارهای مؤثر بر افزایش جذب و به کارگیری نخبگان به بسیج اقتشار تخصصی (متخصصین) است.

کلیدواژه‌ها: جذب؛ نخبگان؛ بسیج اقتشار تخصصی

مقدمه

بسیج نیروها و امکانات از نیازهای اساسی در امر دفاع است که مورد تأکید قرآن کریم، امام خمینی^(ره) و فرماندهی معظم کل قوا^(مدظله) بوده است. بسیج سازمانی است مردمی، فراگیر و منعطف و گسترده که وظیفه جذب، آموزش، سازمان دهی، حفظ انسجام و تجهیز و به کارگیری آحاد مردم در عرصه های مختلف مورد نیاز کشور اعم از نظامی، امنیتی، فرهنگی، امدادی و ... در برای دفاع همه جانبه از منافع و ارزش های انقلاب اسلامی را بر عهده دارد. در این میان یکی از مهم ترین افشار کشور برای هدایت آحاد مردم و دفاع از ارزش های اسلامی و ملی انقلاب، قشر نخبگان کشور هستند.

نقش نخبگان در تحولات سیاسی و اجتماعی و هدایت مردم بسیار تعیین کننده است. نخبگان، به واسطه هوش، خلاقیت و قدرت تأثیرگذاری بر توده ها، ظرفیت گران سنگی هستند که بهره گیری از آنان در بسیج موضوعی حائز اهمیت است و جذب آنان، امری حیاتی به شمار می رود. از مصادیق ایجاد و تقویت این نگاه توجه جدی سازمان بسیج به استفاده از ظرفیت فکری و داعشی نخبگان در قالب هیئت های اندیشه ورزی در کشف و حل مسائل و تدوین برنامه های بسیج با استفاده از نظرات تخصصی ایشان و شناسایی نخبگان تراز انقلاب جهت رشد و هدایت به منظور تصدی مشاغل و مسئولیت دستگاه ها و ادارات استان و شهرستان است. بنابراین لازمه مدیریت جذب نخبگان، داشتن شناختی دقیق از عوامل و راهکارهای مؤثر برای جذب، هی و نگهداشت آن ها در بدنه بسیج است.

این پژوهش به راه کارهای افزایش جذب نخبگان (در عرصه های مختلفی چون سیاست، اقتصاد، فرهنگ و اجتماع و ... که نقش ممتاز و بالایی دارند) به بسیج با تأکید بر جذب نخبگان افشار تخصصی (شامل: اساتید، دانشجویی، مهندسیین صنعت، مهندسیین کشاورزی، مهندسیین عمران، جامعه پزشکی، حقوقدانان، هنرمندان، ورزشکاران و رسانه) در استان مورد نظر می پردازد. در دهه های اخیر بحث نخبگی، شناسایی نخبگان و جذب و به کارگیری آنان به عنوان یک ظرفیت و فرصت برای شتاب بخشی در روند رشد و توسعه در کشورهای مختلف جهان با شدت و ضعف مطرح است. این موضوع و ابعاد آن در سال های اخیر و به ویژه پیر و توصیه ها و رهنمودهای مؤکد مقام معظم رهبری به عنوان یک مطالبه در سطح ملی و در محیطی رقابتی مطرح بوده است.

بسیج‌نخبگان را در درجه اول جذب کرد هم نخبگان تحصیلی و علمی را، هم نخبگان سیاسی را، هم فعالان عرصه‌های اجتماعی را. (بیانات در دیدار با بسیجیان استان فارس ۱۳۸۷/۴/۱۲)

متأسفانه نظریه‌های مدیریتی مدون و عمیقی در دسترس نیست که بتواند کار جذب نیروهای داوطلب را آسان سازد. نظریه‌های مدیریتی و به‌ویژه نظریه‌های منابع انسانی مصطلح، عموماً به سازمان‌هایی با نیروی انسانی رسمی و استخدامی توجه دارند و برای نیروی انسانی داوطلب در سازمان‌ها، نظریه‌پردازی نشده و ضمن اینکه با بررسی اجمالی میزان جذب و حضور نخبگان در اقشار مختلف بسیج در استان و نیز وضعیت به‌کارگیری نخبگان جهت رفع نیازهای بسیج (در قالب هیئت‌های اندیشه‌ورز، کارگروه‌های تخصصی و...) می‌توان دریافت که فرایند و راهکار مشخصی جهت جذب نخبگان وجود ندارد. ضمن اینکه حضور و نقشی که هم اکنون نخبگان جذب شده در بسیج دارند، پاسخگوی انتظارات نبوده و لازم است میزان حضور و نقش آنان ارتقاء یابد.

با مروری بر پژوهش‌های گذشته نیز درمی‌یابیم که تحقیقات محدودی در خصوص عوامل مؤثر در جذب اقشار مختلف به بسیج انجام شده است، لکن عمده پژوهش‌ها تأکید بر عوامل فرضی جذب و اثبات صحت و سقم آن‌ها و صرفاً معطوف به جذب نخبگان علمی بوده بنابراین در امکان تعمیم و توسعه نتایج این نوع پژوهش‌ها به جامعه نخبگان اقشار مختلف و به‌ویژه در سطح اقشار تخصصی بسیج (متخصصین)، نیاز به مطالعات گسترده‌تری بود. از نظر محقق ابهام در مصداق تا و عدم شناخت کافی نسبت به آنچه در جذب این طبقه از اجتماع تأثیر دارد، مسئله مهمی است که باید با شیوه‌های علمی موردبررسی قرار گیرد و راهکارهای جذب قشر نخبگان به این دریای بی‌پایان و به‌کارگیری مطلوب ایشان احصاء شود تا بتوان در جهت منویات مقام عظمای ولایت و توسعه بسیج گام‌های اساسی و ریشه‌ای برداشت و سقف جذب این قشر تأثیرگذار را به سطح قابل قبولی ارتقاء داد.

تأملی در نکات ذیر اهمیت این پژوهش را مشخص می‌کند.

الف) با توجه به تأکیدات و سیاست‌گذاری‌های اخیر سازمان بسیج مستضعفین مبنی بر لزوم بهره‌گیری از ظرفیت و توان نخبگان در حل مسائل و همچنین استفاده از نظرات و ایده‌های ایشان در تدوین برنامه‌های رده‌های بسیج، توجه به جذب و سازمان‌دهی و نیز به‌کارگیری نخبگان از موضوعات مهم و استراتژیک و موردتوجه در بسیج است (۲). شناخت عوامل مؤثر بر جذب نخبگان

به بسیج اقشار تخصصی زمینه دستیابی به راهکارهای علمی و منطقی جدید جذب در بسیج را فراهم خواهد نمود. ۳) احصاء این راهکارها باعث تسریع در دستیابی به بسیاری از اهداف من جمله در تصمیم سازی ها و تصمیم گیری ها و نقش آفرینی آن ها در اعتباربخشی به بسیج و همراه سازی آحاد مردم خواهد بود.

بنابر این تبیین و بررسی راهکارهای افزاگان به بسیج اقشار تخصصی (متخصصین) ضروری به نظر می رسد. آگاهی از نتایج این پژوهش می تواند فرماندهان و مدیران مربوطه را در تدوین راهبرد مناسب در حوزه منابع انسانی و ارتقاء کمی و کیفی جذب به بسیج یاری نماید. هدف اصلی این پژوهش، راهکارهای افزایش جذب نخبگان به بسیج اقشار تخصصی (متخصصین) است. و پاسخ به راهکارهای افزایش جذب و به کارگیری نخبگان در بسیج اقشار تخصصی

با بررسی تأثیر پیش بینی فرایند خاص، نقش و منزلت اجتماعی، فعالیت های علمی-آموزشی و پژوهشی، به منظور جذب نخبگان به بسیج اقشار تخصصی با روش توصیفی-تحلیلی (پیمایشی) و به لحاظ هدف کاربردی است. در این راستا پس از بررسی و نقد منابع چهارچوب نظری مناسبی بر مبنای ۵ مؤلفه تأثیر گذار مرتبط با موضوع تدوین شد که از طریق جمع آوری اطلاعات کتابخانه ای و بررسی میدانی و نتایج پژوهش با استفاده از ابزار مناسب، داده ها گردآوری شد و بر اساس روش تحلیل محتوا مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

تعاریف و مفاهیم اصطلاحات پژوهش

بسیج: ساخته شدن و آماده گردیدن، آمادگی (دهخدا، ۱۳۴۱: ۳۸۵) آماده سفر شدن، مقصد، اراده، عزم، عزیمت، آماده ساختن نیروی نظامی و تمامی سازو برگ سفر و جنگ (معین، ۱۳۸۴: ۲۶۷)

تعریف اصطلاحی بسیج

بسیج در اصطلاح نیز، دارای تعاریف متعددی می باشد که به چند نمونه اشاره می شود. در ماده ۳۵ اساسنامه بسیج که به تصویب مجلس شورای اسلامی رسیده، عبارت است از «کلیه افراد کشور اعم از نظامی و داوطلب که برای دفاع از نظام جمهوری اسلامی و اهداف انقلاب

اسلامی و همچنین کمک به هنگام بلایا و حوادث غیرمترقبه آموزش دیده و سازماندهی می‌گردد و در زمان جنگ و صلح و مواقع اضطراری بکار می‌آید» (مجلس شورای اسلامی، ۱۳۷۲)

- بسیج عبارت است از جمع‌آوری کلیه قوای موجود جامعه و به‌کارگیری آن در مواقع ضروری که در واقع از قوه به فعل درآوردن امکانات و منابع جامعه است. (بشریه، ۱۳۷۳: ۱۸)

- بسیج به معنای فعال شدن از نظر سیاسی و کاربرد منابع قدرت گروه در جهت اهدافی است که به وسیله ایدئولوژی آن تعیین می‌گردد. بسیج روندی است که در آن یک واحد اجتماعی به سرعت بر منابعی که پیش‌تر بر آن‌ها کنترل نداشته است، کنترل پیدا می‌کند. (بشریه، ۱۳۷۳: ۱۹)

بسیج از نگاه امام خمینی^(ره)

عصاره وجود بسیج در اندیشه امام^(ره) را می‌توان در تعاریف ذیل ملاحظه نمود که فرمودند:

«بسیج میقات پابرهنگان و معراج اندیشه‌ی پاک اسلامی است که تربیت‌یافتگان آن نام و نشان در گمنامی و بی‌نشانی گرفته‌اند.»

«بسیج شجره طیبه و درخت تناور و پرثمری است که شکوفه‌های آن بوی بهار وصل و طراوت یقین حدیث عشق می‌دهد.»

«بسیج مدرسه عشق و مکتب شاه‌دان و شهیدان گمنامی است که پیروانش بر گلدسته‌های رفیع آن اذان شهادت و رشادت سر داده‌اند.» (پیام حضرت امام به ملت ایران و بسیجیان سلحشور ۱۳۶۷/۹/۲)

بسیج در نگاه امام خامنه‌ای (دامت برکاته)

معنای بسیج از دیدگاه مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) را می‌توان در تعابیر و تعاریف زیبای ایشان از این واژه مقدس در قالب برخی جملات ذیر مشاهده نمود.

«بسیج عبارت از تشکیلاتی است که در آن افراد متفرق و تنها، به یک مجموعه عظیم و منسجم، به یک مجموعه آگاه و متعهد و بصیر و بینای به مسائل کشور و نیاز ملت تبدیل می‌شوند، مجموعه‌ای که دشمن را بیمناک و دوستان را امیدوار و خاطر جمع می‌کند.» (بیانات در دیدار جمعی از بسیجیان ۱۳۷۶/۹/۵)

«بسیج یک پدیده‌ی انقلابی است که ملت و مسئولان باید آن را جدی گرفته و قدر بدانند و انقلاب با فراگیر شدن بسیج بیمه خواهد شد و بسیج یک مسئله‌ی مهم و جدی برای نظام می‌باشد.» (بیانات در دیدار با فرماندهان نیروی مقاومت بسیج ۱۳۶۹/۹/۱)

«بسیج عبارت است از مجموعه‌ای که در آن پاک‌ترین انسان‌ها، فداکارترین و آماده به کارترین جوانان کشور در راه اهداف عالی این ملت و برای به کمال رساندن و به خوشبختی رساندن این کشور جمع شده‌اند.» (بیانات مقام معظم رهبری در جمع بسیجیان ۷۹/۷/۲۹)

جذب: فرایندی است که در اثر آن رابطه و پیوندی منطقی بین اشیا، افراد، اعتقادات و ... به وجود می‌آید که می‌تواند پیوندی سطحی، گسستی و یا پیوندی عمیق و انقیاد کامل باشد. جذب عملی است که موجب تمایل و گرایش افراد به یکدیگر و یا به فرهنگ‌ها و مکاتب می‌شود. (خانی، احمد، ۱۳۸۰: ۳۳)

مفهوم لغوی جذب: جذب در لغت به سوی کشیدن، جلب کردن، ربودن و ایجاد جاذبه است (معین، ۱۳۸۴: ۵۲۷).

مفهوم اصطلاحی جذب: اصطلاح جذب در بسیج را می‌توان مرحله پیوستن و عضویت داوطلبانه در ارتش بیست میلیونی و اولین گام جهت همراهی و همکاری با بسیج به شمار آورده و آن را به‌طور خلاصه به شرح ذیل تعریف نمود: در بسیج کلیه اقدامات و مراحل که توسط رده‌های مقاومت بسیج جهت پذیرفتن و عضویت داوطلبانه در بسیج و فعالیت در ارتش بیست میلیونی صورت می‌گیرد. (دانستنی‌های تخصصی فرماندهان بسیج، ۱۳۹۵: ۴۶)

مفهوم عملیاتی جذب: به تمام اقدامات و مراحل اطلاق شود که به‌وسیله رده‌های نیروی مقاومت بسیج به منظور عضویت و فعالیت داوطلبان ارتش بیست میلیونی صورت می‌پذیرد. (دستورالعمل جذب نیروی مقاومت بسیج ۱۳۸۴)

مفهوم جذب از نظر پژوهشگر: جذب را می‌توان فرایند ایجاد انگیزش در آحاد مردم به منظور عضویت در بسیج به شمار آورد. بنابراین اغلب برنامه‌ها و کارهای مؤثر در این زمینه را می‌توان جزء فرایند جذب و یا حداقل جزء عوامل مؤثر بر جذب به شمار آورد.

عوامل مؤثر در جذب: آن دسته از عوامل اثرگذار و مهم، که توجه و به کارگیری آن‌ها بر کیفیت و کمیت جذب تأثیر دارد و نتیجه و روند و کارآمدی نیروها را سازمان و میزان جذب را به مقدار قابل توجهی افزایش می‌دهد (خانی، ۱۳۸۰).

عناصر و زمینه‌های جذب:

سه عنصر اصلی در فرایند جذب هست 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:

(الف) جاذب: عنصری است که ویژگی جذب‌کنندگی دارد؛ یعنی جذب به وسیله جاذب جذب‌شونده انجام می‌شود (خانی، ۱۳۸۰: ۳۳).

(ب) 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 (طاهری، ۱۳۸۱: ۲۸).

(ج) عامل جذب (انگیزه): عنصری است که موجب می‌شود تا عمل جذب صورت گیرد؛ یعنی زمینه جذب‌کنندگی را برای جاذب به وجود 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 و یا اینکه عضوی است که موجب می‌شود تا عمل جذب صورت بگیرد.

در میان این عناصر، عامل جذب (انگیزه‌ها) به عنوان رابط و پیونددهنده و پلی میان جاذب و مجذوب دارای نقش اساسی و اهمیت فوق‌العاده است؛ چه اینکه جاذب از قدرت زیادی در جذب افراد برخوردار باشد و مجذوب هم از ویژگی جذب‌شوندگی فعالی برخوردار باشد در صورتی که عوامل مؤثر در جذب همانند انگیزه‌ها، رفتارها و ویژگی‌های فراهم، و عملی نشود، زمینه‌های جذب فراهم نخواهد شد؛ لذا برای جذب باید ضمن رفع موانع، عوامل را آماده کرد. (طاهری، ۱۳۸۱: ۲۸)

انگیزه را چرایی رفتار گویند؛ به عبارت دیگر هیچ رفتاری را فرد انجام نمی‌دهد که انگیزه‌ای یا نیازی محرک آن نباشد. انگیزش انسان اعم از خودآگاه یا ناخودآگاه، ناشی از نیازهای اوست. بنابراین در تعریف انگیزه می‌توان گفت: انگیزه یا نیاز، حالتی درونی و کمبود یا محرومیتی

است که انسان را به اجرای برخی فعالیت‌ها وامی‌دارد. بنابراین انگیزه یا نیاز، حالت درونی در فرد است (سید جوادین، ۱۳۸۶: ۴۵۵)..

مفهوم انگیزش: انگیزش، غالباً به علل رفتار و تعبیر و تفسیر انسان از رفتارهای گوناگون توجه دارد. روانشناسان معتقدند، مسائل اساسی که در روان‌شناسی انگیزش مطرح هستند عبارتند از اینکه: چرا رفتار خاصی پدید می‌آید؟ چرا رفتار هدف‌دار است؟ چرا رفتار معینی برای مدت زمان طولانی ادامه می‌یابد؟ (رمضانی، خسرو ۱۳۷۹: ۱۹)

منزلت/ پایگاه اجتماعی^۱: پایگاه^۱ به تفاوت‌های میان گروه‌های اجتماعی از نظر احترام با اعتبار اجتماعی که دیگران برای آن‌ها قائل می‌شوند اطلاق می‌شود و به ارزیابی‌های ذهنی افراد از اختلافات اجتماعی بستگی دارد. (گیدنز، ۱۳۶: ۱۳۸۱)

پایگاه در معنای امروزی کلمه که در جامعه‌شناسی به کار برده می‌شود یعنی: مقام، منزلت، شأن. بنابراین پایگاه اجتماعی آن مقام یا موقعیتی است که معاصران یک شخص به طور عینی برایش در جامعه‌ای که زندگی می‌کند، قائل‌اند. (نیک گهر، ۱۳۷۵) و (تأمین، ۱۳۷۹: ۱۳۷۹) نیز ارزیابی اجتماعی را قضاوتی می‌داند که جامعه به موجب آن منزلت، اهمیت یا محبوبیت بیشتری به فلان موقعیت یا فلان پایگاه اجتماعی می‌دهد و به طور کلی آن‌ها را، به هر دلیلی، به موقعیت‌ها و پایگاه‌های اجتماعی دیگر ترجیح می‌دهد.

با توجه به تعاریف فوق ملاحظه می‌شود که بین «پایگاه» و «منزلت» تفاوتی وجود ندارد

قشر بندی و منزلت اجتماعی: مردم در مناسبات متقابل خود با دیگران، آنان را از نظر پایگاه اجتماعی در موقعیت‌های بالا و یا پایین طبقه بندی می‌کنند، به همین لحاظ جامعه دارای بخش‌های متفاوت و متشکل از قشرهای گوناگون می‌شود که با نظام سلسله مراتبی موجود مطابقت دارد. آن‌هایی که توانا و قدرتمند هستند در لایه بالای جامعه و دیگران در لایه‌های پایین قرار می‌گیرند. قطعاً کسانی که از نظر قشر بندی اجتماعی در لایه‌های پایین جامعه قرار می‌گیرند از منزلت اجتماعی پایین‌تری هم برخوردارند (قادری، ۱۳۸۹: ۶)

1. Social Status
2. Statu

از نظر مerton^۱ قشربندی اجتماعی عبارت است از تقسیم مردم یک جامعه به دو یا چند لایه که هر لایه تا حدودی دارای مرتبه همانندی هستند و هر قشر با سطح معین از قدرت، ثروت و منزلت اجتماعی از دیگران متمایز می‌شود. قشربندی اجتماعی در حقیقت شیوه‌های برای رتبه‌بندی انسان‌ها و الگوی پذیرفته‌شده‌ای است که هر یک از اعضای جامعه پایگاهی را در ساختار جامعه پدید می‌آورند. بنابراین نابرابری‌های سازمان‌یافته بین گروه‌ها در جامعه به لحاظ دسترسی به پاداش‌های مادی با نمادین پدید می‌آید (تأمین، ۱۳۷۳: ۹۱)

قشر: لایه، پوسته در معنای (جامعه‌شناسی) [مجاز] گروهی از افراد جامعه که دارای ویژگی شغلی یا اجتماعی یکسان هستند. (عمید، ۱۳۶۷: ۲۱)

اقشار عمومی و اقشار تخصصی: طیفی از بسیج ده‌ها میلیونی شامل دانشجویان، اساتید، پزشکان، مهندسين کشاورزی و منابع طبیعی، عمران، صنعت، هنرمندان، فرهنگیان، حقوقدانان، ورزشکاران، صداوسیما، رسانه، طلاب و گروه‌های جهادی تخصصی که بر اساس گروه‌بندی‌های اجتماعی و شغلی بسیجیان سازمان‌دهی می‌شوند و هویت و کارکرد غیرنظامی داشته و حتی الامکان در محل کار یا فعالیت آن‌ها سازماندهی می‌شوند. (ابلاغیه جانشین فرمانده کل سپاه تفکیک وظایف و اختیارات اقشار به شماره ۱۴۴۱ تاریخ ۱۳۹۵/۴/۲۹).

سازمان‌های بسیج اقشار [عمومی] شامل فرهنگیان، دانش‌آموزی، کارگران، کارمندان، اصناف، مداحان، عشایر و پیشکسوتان) سازمان‌های بسیج متخصصین [اقشار تخصصی] شامل: (اساتید، مهندسين صنعت، مهندسين کشاورزی و منابع طبیعی، مهندسين عمران، جامعه پزشکی، حقوقدانان، هنرمندان، ورزشکاران و اصحاب رسانه) می‌باشد.

(ابلاغیه فرمانده کل سپاه با موضوع طرح جامع سپاه استان، به شماره ۶۵-۳/۱/ط س ۱۳۹۸/۱/۷: ۲۹-۲۵)

نخبه: معنای لغوی واژه «نخبه» در فرهنگ معین، برگزیده و انتخاب‌شده از هر چیز؛ و در فرهنگ عمید به معنی برگزیده؛ برگزیده از هر چیز؛ دانا؛ باهوش است (فرهنگ عمید): نخبه، کسی است که ذاتاً دارای امتیازات هوشی، جسمی و روانی است. این مواهب را طبیعت در وجود یک شخص به عاریت نهاده است (نقیب زاده، ۱۳۸۹: ۳۵) به‌طور کلی منظور از نخبگان کسانی

1. Merton

هستند که در عرصه های مختلفی چون سیاست، اقتصاد، فرهنگ و اجتماع موقعیت ممتاز و بالایی دارند (علی بابایی، ۱۶:۱۳۸۳). نخبگیان در هدایت نظام های اجتماعی مؤثرند (همان، ۱۹:۱۳۸۶). مرکز ملی تحقیقات نخبگان، مهم ترین ویژگی های نخبگان را برخوردار از انگیزش قوی، علاقه مندی به فعالیت ها، سرگرمی ها و موضوعات با ارزش، مهارت های ارتباطی قوی، توانایی زیاد در حل مسئله، حافظه فوق العاده، کنجکاوی زیاد، بصیرت استثنایی، قدرت استدلال فراوان، خلاقیت استثنایی، شیوخ طبیعی، حساس تحریک پذیری ذکر می کند (آراسته و محمودی راد، ۱۳۸۳: ۸-۷). نخبه فردی است که هوش، خلاقیت، کارآفرینی و نبوغ فکری وی در راستای تولید و گسترش دانش و نوآوری، موجب سرعت بخشیدن به رشد توسعه علمی و اعتلای جامعه انسانی کشور گردد (بهرامی و همکاران ۱۳۸۹: ۶۴).

نخبه و جذب نخبگان از دیدگاه فرماندهی معظم کل قوا (مدظله العالی): ما

چشممان به شما نخبگان است که ان شاء الله خدای متعال به شما توفیق بدهد که بتوانید این کشورتان را، این خانه پرافتخارتان را با نیروی فکر و عزم و اراده خودتان آن چنان بسازید که شایسته این میهن و شایسته این تاریخ است ... نخبگی یعنی ترکیبی و مجموعه ای از استعداد شما و همت شما برای کار کردن و تلاش کردن و حوصله ای که به خرج دادید و پیگیری که کردید (بیانات در هشتمین همایش ملی نخبگان جوان در مورخه ۱۳۹۳/۷/۳۰)

تعریف نخبه از نظر پژوهشگر: منظور از نخبگان کسانی هستند که در اقشار مختلف

تخصصی و در عرصه های مختلفی چون علم، اقتصاد، فرهنگ، اجتماع، هنر موقعیت ممتاز و بالایی دارند و افراد شاخص محسوب می شوند.

به کارگیری: در فرهنگ عمید به معنای به خدمت خواستن، گماشته شدن به شغل و در

فرهنگ معین به معنای به خدمت گرفتن، به کار گماشتن است.

مفهوم به کارگیری در بسیج: به کارگیری کلمه ای اختصاصی است که در مأموریت

تشکیل ارتش بیست میلیونی آمده است. این کلمه به ندرت در منابع علمی استفاده شده است و در سازمان ها و دستگاه های اجرایی نیز کاربرد اندکی دارد و ناظر به مفهوم سازماندهی می باشد.

سازماندهی: در لغت به معنای ایجاد سازمان در چیزی و درجایی است. سازماندهی به فرایند طبقه‌بندی، تقسیم وظایف، تعیین عناصر و ترکیبات سازمانی، ارتباطات و اختیارات را سازماندهی می‌گویند (محمدی، ۱۳۸۰: ۸)

روش پژوهش

برای انجام این پژوهش متناسب با موضوع مورد نظر از روش تحقیق توصیفی-تحلیلی (پیمایشی)^۱ استفاده شده است.

چراکه پژوهشگر با هدف پاسخگویی به پرسش‌ها و مؤلفه‌های احصاء شده، با تهیه پرسشنامه و با استفاده از طیف لیکرت و طرح پرسش‌ها مرتبط با ابعاد و مؤلفه‌های مؤثر بر افزایش جذب و به کارگیری نخبگان در اقشار تخصصی (متخصصین) استان، به جمع‌آوری اطلاعات و ویژگی گروهی از اعضاء یک جامعه (مجموعه نخبگان اقشار تخصصی بسیج استان مورد نظر) می‌پردازد. در این روش برای به دست آوردن اطلاعات درباره دیدگاه‌ها، باورها، نظرات و رفتارهای مجموعه نخبگان و نیز راهکارهای مؤثر بر افزایش جذب و به کارگیری ایشان در بسیج، از مجموعه نظرات افراد خبره، صاحب‌نظر و مرتبط با جذب و به کارگیری نخبگان در اقشار تخصصی (متخصصین) استان بهره‌گیری شده است، ضمن اینکه محقق با توصیف و روایت نتایج پژوهش، به دنبال تعمیم‌یافته‌ها برای جمعیت بزرگتری از نخبگان در سطح کشور بوده است. روش‌های جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش به دو طریق صورت گرفته است. ابزار کتابخانه‌ای: برای تدوین ادبیات موضوع و مباحث نظری پژوهش، جمع‌آوری اطلاعات به صورت کتابخانه‌ای و بررسی اسنادی اقدام گردید. با پیمایش (میدانی): برای جمع‌آوری اطلاعات میدانی در خصوص پاسخ پرسش‌ها پژوهش، از پرسش‌نامه پژوهشگر ساخته، استفاده شد. اطلاعات پرسش‌نامه پژوهش، پس از جمع‌آوری وارد نرم‌افزار آماری spss گردیده و سپس با استفاده از امکانات نرم‌افزار فوق، نتایج مورد نظر استخراج شد و پایای آن به وسیله آزمون الفای کرونباخ مورد سنجش قرار گرفت. نتایج این ارزیابی در جدول زیر آمده است.

جدول ۱. پایایی (قابلیت اعتماد بودن) متغیرهای تحقیق

مقدار آلفا	تعداد سؤال	نام متغیر
۰/۷۳۲	۷ سؤال	فرایندهای خاص جذب
۰/۷۴۴	۸ سؤال	توجه به منزلت اجتماعی
۰/۶۹۵	۵ سؤال	فعالیت‌های علمی-آموزشی و پژوهشی
۰/۷۵۹	۵ سؤال	اقدامات حمایتی و ارائه خدمات
۰/۷۹۳	۵ سؤال	اعتقادی و معنوی
۰/۸۸۶	۳۰ سؤال	کل سؤالات

تجزیه و تحلیل داده‌ها

تجزیه و تحلیل داده‌های آماری در این پژوهش به وسیله نرم افزار SPSS انجام می‌شود که تمام عملیات آماری انجام شده بر روی پرسش‌نامه در قالب دسته‌بندی معین ارائه می‌شود. جامعه آماری این پژوهش با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند، شامل با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند ۵۰ نفر انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند. بدین ترتیب که اسامی در چهار گروه فرماندهان و مسئولین ارشد، مسئولان معاونت‌های ستاد سپاه حضرت قمرینی هاشم^(ع)، دیران سازمانهای بسیج متخصصین، مسئولین کانون‌های بسیج اقصاء تخصصی (کادر و بسیجی) و کارشناسان طبقه‌بندی شده‌اند. که بر حسب تجربه، دانش، سابقه، فعالیت و ارتباط ماموریتی با رده‌های بسیج اقصاء تخصصی در استان، صاحب نظر در این خصوص می‌باشند که شامل: هیئت‌رئیس سپاه استان سه نفر- معاونین ستاد سپاه استان پنج نفر- مدیران سازمان‌های بسیج اقصاء تخصصی ۱۰ نفر- کارشناسان نه نفر- مدیران کانونها و حوزة‌های شهرستانی ۲۳ نفر می‌باشد. نمونه آماری نیز ۵۰ نفر بوده که به روش تمام شمار انتخاب شده است. در این پژوهش برای ارزیابی وضعیت نرمال بودن متغیرهای مورد مطالعه، از آزمون کلموگراف اسمینرف استفاده شده است. نتایج این آزمون در جدول زیر ارائه شود.

جدول ۲. نتایج آزمون کلموگراف اسمینرف برای بررسی نرمال بودن متغیرها

تعداد	پیش‌بینی فرآیند خاص جذب	توجه به منزلت اجتماعی نخبگان در بسیج	فعالیت‌های علمی و پژوهشی	اقدامات حمایتی و ارائه خدمات	مسائل اعتقادی و معنوی
۵۰	۵۰	۵۰	۵۰	۵۰	۵۰
میانگین	۴/۳۵	۴/۴۵	۴/۲۴	۴/۴۱	۴/۱۶
انحراف معیار	۰/۴۲۷	۰/۳۳۰	۰/۴۶۸	۰/۵۲۷	۰/۵۵۴
نتایج آزمون	۰/۹۸۳	۰/۸۱۳	۱/۳۴۷	۱/۳۷۱	۱/۰۲۶
سطح معناداری	۰/۲۸۹	۰/۵۲۳	۰/۰۵۳	۰/۰۴۷	۰/۲۴۳

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که متغیرهای مورد مطالعه با توزیع نرمال تفاوت معناداری نداشته لذا می‌توان از آزمون‌های پارامتریک برای تحلیل متغیرها استفاده کرد و در این پژوهش از آزمون تی استیودنت استفاده شده است که شاخص‌های آماری آن طبق جدول ذیر می‌باشد:

جدول ۳. شاخص‌های آماری مؤلفه‌های مختلف

میانگین	انحراف معیار	دامنه تغییرات	حداقل	حداکثر	
۴/۳۵	۰/۴۲۷	۲	۳	۵	پیش بینی فرآیند خاص جهت جذب نخبگان
۴/۴۵	۰/۳۳۰	۲	۳	۵	نقش و منزلت اجتماعی
۴/۲۴	۰/۶۴۸	۲	۳	۵	فعالیت‌های علمی-آموزشی و پژوهشی
۴/۴۱	۰/۵۲۷	۳	۲	۵	اقدامات حمایتی و ارائه خدمات
۴/۱۶	۰/۵۵۴	۳	۲	۵	توجه مسائل اعتقادی و معنوی

با توجه به داده‌های جدول، میانگین مربوط تمامی مؤلفه‌ها از میانگین متوسط ۳ بالاتر است و نشان‌دهنده تأثیر بالای همه مؤلفه اما در این میان بیشترین تأثیر را مؤلفه‌های توجه به نقش و منزلت اجتماعی با رتبه میانگین ۴/۴۵ و نمره ۹۵ از ۱۰۰ و پیش بینی فرآیند خاص برای جذب نخبگان با رتبه میانگین ۴/۳۵ و نمره ۸۷ از ۱۰۰، را به خود اختصاص داده اند و به رغم اهمیت و اولویت مسائل اعتقادی و معنوی در بسیج، این مؤلفه با رتبه میانگینی ۴/۱۶ و نمره ۸۳/۲ از ۱۰۰ (با فاصله کمی از اولویت‌های قبل)؛ کمترین تأثیر را در بین راهکارهای جذب و به کارگیری نخبگان در بسیج اقشار تخصصی (متخصصین) دارد.

جدول ۴. آزمون تی استیودنت

متغیر	تعداد	میانگین	مقدار t	معناداری
فرآیند خاص جهت جذب نخبگان	۵۰	۴/۳۵	۲۲/۳۱۸	۰/۰۰۰
نقش و منزلت اجتماعی نخبگان	۵۰	۴/۴۵	۳/۹۸۶	۰/۰۰۰
فعالیت‌های علمی-آموزشی و پژوهشی	۵۰	۴/۲۴	۱۸/۷۸۶	۰/۰۰۰
اقدامات حمایتی و ارائه خدمات	۵۰	۴/۴۱	۱۸/۹۰۰	۰/۰۰۰
مسائل اعتقادی و معنوی	۵۰	۴/۱۶	۱۴/۸۶۹	۰/۰۰۰

از جدول ۴ چنین ملاحظه می‌شود، معنی‌داری گویه‌های مربوط به متغیرهای فرآیند خاص برای جذب نخبگان، نقش و منزلت اجتماعی نخبگان، فعالیت‌های علمی-آموزشی و پژوهشی،

اقدامات حمایتی و ارائه خدمات و مسائل اعتقادی و معنوی از معنی داری در سطح آلفای ۰/۰۵ کوچک تر می باشد بدین معنی که تفاوت بین میانگین محاسبه شده و گزینه متوسط معنی دار می باشد؛ و همچنین نتایج جدول فوق نشان می دهد که آزمون مقایسه میانگین های یک گروهی در خصوص ارزیابی میانگین نمرات مشاهده شده با حد متوسط مقیاس (نمره ۳) در سطح اطمینان ۹۵ درصد برای همه گزینه ها معنادار می باشد.

تجزیه و تحلیل یافته های پژوهش

فرآیند خاص برای جذب نخبگان به چه میزان در جذب آن ها به بسیج اقشار تخصصی مؤثر هست؟

جدول ۴. تعیین اولویت اثرگذاری شاخص های فرآیند خاص برای جذب نخبگان

میانگین رتبه	شاخص های فرآیند خاص برای جذب نخبگان	
۴/۹۵	شناسایی انتخاب افراد با روابط عمومی بالا برای ارتباط گیری با نخبگان، برای تصدی مسئولیت کانون	
۴/۳۳	بهره گیری از فناوری ها، سیستم های اطلاعاتی و ارتباطی روز	
۴/۰۲	مشارکت دادن سایر نهادها، ارگان ها و نیز نخبگان بسیجی و محبوب در شناسایی و جذب سایر نخبگان	
۳/۹۴	شناسایی رهبران گروه های مرجع نخبگان در راستای اقتناع، همراه سازی و جذب سایر نخبگان	
۳/۹۳	حذف کاغذبازی های زائد و تسهیل در فرایند جذب نخبگان	
۳/۵۸	ایجاد شبکه عضو یابی و تغییر نگاه از عضوگیری به عضو یابی در بحث جذب نخبگان	
۳/۲۲	تدوین دستورالعمل های مرتبط با شیوه های شناسایی، جذب نخبگان	
مربع کای : ۳۲/۳۰۶	درجه آزادی: ۶	معناداری : ۰/۰۰۰

نتایج جدول ۴ نشان می دهد که در خصوص تعیین اولویت اثرگذاری شاخص های فرآیند خاص جهت جذب نخبگان معنادار بوده به طوری که به ترتیب بیشترین اثرگذاری:

۱- شناسایی انتخاب افراد با روابط عمومی بالا جهت ارتباط گیری با نخبگان، برای تصدی مسئولیت کانون؛

۲- بهره گیری از فناوری ها. سیستم های اطلاعاتی و ارتباطی روز؛

۳- مشارکت دادن سایر نهادها، ارگان ها و نیز نخبگان بسیجی و محبوب در شناسایی و جذب سایر نخبگان؛

۴- شناسایی رهبران گروه های مرجع نخبگان در راستای اقتناع، همراه سازی و جذب سایر نخبگان

- ۵- حذف کاغذبازی‌های زائد و تسهیل در فرایند جذب نخبگان؛
- ۶- ایجاد شبکه عضو یابی و تغییر نگاه از عضو گیری به عضو یابی در بحث جذب نخبگان؛
- ۷- تدوین دستورالعمل‌های مرتبط با شیوه‌های شناسایی، جذب نخبگان را دارند.
- «توجه به نقش و منزلت اجتماعی نخبگان» به چه میزان در جذب و به کار گیری آن‌ها به بسیج اقشار تخصصی مؤثر هست؟

جدول ۵: تعیین اولویت اثرگذاری شاخص‌های نقش و منزلت اجتماعی نخبگان

میانگین رتبه	شاخص‌های نقش و منزلت اجتماعی نخبگان
۵/۳۹	تسهیل و فراهم نمودن ارتباط نخبگان با مسئولین سپاه و بسیج
۴/۸۰	جایابی شغلی و ایجاد فرصت‌های لازم به منظور قرار دادن نخبگان در جایگاه و عناوین متناسب با علاقه‌مندی ایشان نظیر کارگروه‌های تخصصی، هیئت‌های اندیشه‌ورز
۴/۶۹	احترام به سلاطین و ذائقه‌های مختلف سیاسی، فرهنگی و اجتماعی نخبگان و پرهیز از نگاه‌های بسته و جناحی
۴/۴۳	تقویت و بهره‌گیری از روابط عمومی متناسب با شأن و جایگاه نخبگان در مراحل جذب و به کار گیری
۴/۳۹	ارزش گذاری و بهره‌گیری مستمر از ظرفیت‌های نخبگان در عرصه‌های مختلف علمی، فرهنگی، اجتماعی
۴/۲۶	شرکت دادن نخبگان در همایش‌ها و گردهمایی‌های مختلف و تجلیل و تکریم از نخبگان مؤثر در برنامه‌ها و مأموریت‌های بسیج
۴/۲۰	توجه جدی به لزوم برنامه‌ریزی و استفاده از نظرت و دیدگاه‌های نخبگان
۳/۸۴	انعکاس مستمر فعالیت‌های نخبگان برای معرفی جایگاه واقعی و نیز توانمندی‌های ایشان
۰/۰۰۴	معناداری: ۰/۰۰۴
	درجه آزادی: ۷
	مربع کای: ۲۰/۶۰۶

نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد که در خصوص تعیین اولویت اثرگذاری شاخص‌های نقش و منزلت اجتماعی نخبگان معنادار بوده و به ترتیب اولویت عبارتند از:

- ۱- تسهیل و فراهم نمودن ارتباط نخبگان با مسئولین سپاه و بسیج تسهیل و فراهم نمودن ارتباط نخبگان با مسئولین سپاه و بسیج؛
- ۲- جایابی شغلی و ایجاد فرصت‌های لازم به منظور قرار دادن نخبگان در جایگاه و عناوین متناسب با علاقه‌مندی ایشان نظیر کارگروه‌های تخصصی، هیئت‌های اندیشه‌ورز؛
- ۳- احترام به سلاطین و ذائقه‌های مختلف سیاسی، فرهنگی و اجتماعی نخبگان و پرهیز از نگاه‌های بسته و جناحی؛

- ۴- تقویت و بهره گیری از روابط عمومی متناسب با شأن و جایگاه نخبگان در مراحل جذب و به کارگیری؛
- ۵- ارزش گذاری و بهره گیری مستمر از ظرفیت های نخبگان در عرصه های مختلف علمی، فرهنگی، اجتماعی؛
- ۶- شرکت دادن نخبگان در همایش ها و گردهمایی های مختلف و تجلیل و تکریم از نخبگان مؤثر در برنامه ها و مأموریت های بسیج؛
- ۷- توجه جدی به لزوم برنامه ریزی و استفاده از نظرت و دیدگاه های نخبگان؛
- ۸- انعکاس مستمر فعالیت های نخبگان جهت معرفی جایگاه واقعی و نیز توانمندی های ایشان می باشد.
- «فعالیت های علمی - آموزشی و پژوهشی» به چه میزان در جذب و به کارگیری نخبگان به بسیج اقصاء تخصصی مؤثر هست؟

جدول ۶. تعیین اولویت اثرگذاری شاخص های فعالیت های علمی، آموزشی و پژوهشی

میانگین رتبه	شاخص های فعالیت های علمی، آموزشی و پژوهشی
۳/۱۷	پیش بینی فعالیت های علمی و پژوهشی مرتبط با علاقه مندی و تخصص نخبگان
۲/۹۳	اجرای بازدیدهای علمی و آموزشی
۲/۸۱	برگزاری سلسله نشست ها همایش های علمی و تخصصی مورد علاقه نخبگان
۲/۷۶	ایجاد شبکه نخبگانی و زمینه سازی جهت هم اندیشی و تبادل نظرات علمی با استفاده از ظرفیت فضای مجازی و پیام رسانی داخلی
۳/۳۳	تخصیص اعتبار خاص برای فعالیت های پژوهشی و تحقیقات علمی نخبگان
معناداری: ۰/۱۰۷	درجه آزادی: ۴
	مربع کای: ۷/۶۱۴

نتایج جدول ۶ نشان می دهد که در خصوص تعیین اولویت اثرگذاری شاخص های فعالیت های علمی، آموزشی و پژوهشی معنادار نبوده و اثرگذاری شاخص های فعالیت های علمی، آموزشی و پژوهشی تقریباً به صورت یکسان می باشند و تنها پیش بینی فعالیت های علمی و پژوهشی مرتبط با علاقه مندی و تخصص نخبگان با رتبه میانگینی ۳/۱۷، بالاترین رتبه را به خود اختصاص داده است.

«اقدامات حمایتی و ارائه خدمات» به چه میزان در جذب و به کارگیری نخبگان به بسیج اقشار تخصصی مؤثر هست؟

جدول ۷. تعیین اولویت اثرگذاری شاخص‌های اقدامات حمایتی و ارائه خدمات

میانگین رتبه	شاخص‌های اقدامات حمایتی و ارائه خدمات
۳/۲۹	بسترسازی و حمایت‌های معنوی لازم جهت جذب نخبگان بسیجی در دستگاه‌های اجرایی
۳/۲۰	پیش‌بینی تسهیلات و امتیازات ویژه جهت برطرف کردن نیازهای اساسی نخبگان مانند تحصیلات، اشتغال و معیشت
۳/۰۱	کشف استعدادها و حمایت از نخبگان بسیجی در جهت رشد و اعتلای ایشان در زمینه‌های مختلف علمی، فرهنگی و اجتماعی
۲/۷۸	ارائه خدمات مناسب و تسهیل دسترسی نخبگان به امکانات رفاهی موجود در سپاه و بسیج
۲/۷۲	پیش‌بینی تشویقات و خدمات در قبال اقدامات اثربخش نخبگان
۰/۰۴۹	معناداری: ۰/۰۴۹
۴	درجه آزادی: ۴
۹/۰۹۴	مربع کای: ۹/۰۹۴

نتایج جدول ۷ نشان می‌دهد که در خصوص تعیین اولویت اثرگذاری شاخص‌های اقدامات حمایتی و ارائه خدمات معنادار بوده به طوری که به ترتیب بیشترین اثرگذاری:

- ۱- بسترسازی و حمایت‌های معنوی لازم جهت جذب نخبگان بسیجی در دستگاه‌های اجرایی؛
 - ۲- پیش‌بینی تسهیلات و امتیازات ویژه جهت برطرف کردن نیازهای اساسی نخبگان مانند تحصیلات، اشتغال و معیشت؛
 - ۳- کشف استعدادها و حمایت از نخبگان بسیجی در جهت رشد و اعتلای ایشان در زمینه‌های مختلف علمی، فرهنگی و اجتماعی؛
 - ۴- ارائه خدمات مناسب و تسهیل دسترسی نخبگان به امکانات رفاهی موجود در سپاه و بسیج؛
 - ۵- پیش‌بینی تشویقات و خدمات در قبال اقدامات اثربخش نخبگان را دارند.
- «تقویت مسائل اعتقادی و معنوی» به چه میزان در جذب و به کارگیری نخبگان به بسیج اقشار

تخصصی مؤثر هست؟

جدول ۸. تعیین اولویت اثر گذاری شاخص های مسائل اعتقادی و معنوی

میانگین رتبه	شاخص های مسائل اعتقادی و معنوی	
۲/۸۵	برگزاری سفرهای معنوی واردوهای فرهنگی و مذهبی جذاب و اثربخش مانند راهیان نور	
۳/۰۲	زمینه سازی برای تقویت فعالیت های گروهی و جهادی در بین نخبگان در قالب تیم ها و گروه های جهادی تخصص محور	
۳/۱۱	برنامه ریزی و زمینه سازی برای ارتباط نخبگان بسیجی با چهره ها و عناصر مؤثر ارزشی	
۳/۱۷	ایجاد و تقویت فضای معنوی و ارزشی در بسیج با اجرای برنامه های مؤثر و منطبق با فرهنگ بسیجی	
۲/۸۵	برگزاری کارگاه ها و دوره هایی برای رفع شبهات و تقویت باورهای دینی و معنوی	
مربع کای: ۳/۰۸۰	درجه آزادی: ۴	معناداری: ۰/۵۴۴

نتایج جدول فوق نشان می دهد که در مورد تعیین اولویت اثر گذاری شاخص های مسائل اعتقادی و معنوی معنادار نبوده و اثر گذاری شاخص های مسائل اعتقادی و معنوی در یک سطح قرار دارند و تنها شاخص ایجاد و تقویت فضای معنوی و ارزشی در بسیج با اجرای برنامه های مؤثر و منطبق با فرهنگ بسیجی با رتبه میانگینی ۳/۱۷ بالاترین رتبه را به خود اختصاص داده است.

۴-۵- پرسش اصلی

راه کارهای افزایش جذب و به کارگیری نخبگان در بسیج اقصاء تخصصی (متخصصین)

کدامند؟

جدول ۹: رتبه میانگین مؤلفه ها

رتبه میانگین	معناداری	تی استیودنت	انحراف معیار	میانگین	مؤلفه های مربوط به راه کارهای افزایش جذب و به کارگیری نخبگان در بسیج اقصاء تخصصی
۳/۶۱	۰/۰۰	۱۸/۹۰۰	۰/۵۲۷	۴/۴۱	اقدامات حمایتی و ارائه خدمات
۳/۳۷	۰/۰۰	۳۰/۹۸۶	۰/۳۳۰	۴/۴۵	توجه به منزلت اجتماعی
۲/۹۹	۰/۰۰	۲۲/۳۱۸	۰/۴۲۷	۴/۳۵	فرایند خاص جذب نخبگان
۲/۶۰	۰/۰۰	۱۸/۷۸۶	۰/۴۶۸	۴/۲۴	فعالیت های علمی-آموزشی و پژوهشی
۲/۴۳	۰/۰۰	۱۴/۸۶۹	۰/۵۵۴	۴/۱۶	مسائل اعتقادی و معنوی
مربع کای: ۲۰۹۴۸	درجه آزادی: ۴	معناداری: ۰/۰۰۰			

عوامل پنج گانه یاد شده عوامل مؤثر بر افزایش جذب و به کارگیری نخبگان در حوزه سازمانی است. با وجود اثبات تأثیر همه گویه ها در جذب، تقدم و تأخر تأثیرات آن ها بر اساس جدول رتبه

میانگین، قابل ملاحظه است. همان گونه که مشاهده می‌شود، اقدامات حمایتی و ارائه خدمات با رتبه میانگینی ۴/۴۵ و توجه به منزلت اجتماعی با رتبه میانگینی ۴/۳۵ بیشترین تأثیر و فعالیت‌های علمی-آموزشی و پژوهشی مسائل اعتقادی و معنوی به‌رغم اهمیتی که دارند، کمترین تأثیر را دارد. در بین گویه‌های مربوط به مؤلفه اقدامات حمایتی و ارائه خدمات، پیش‌بینی تسهیلات امتیازات ویژه جهت برطرف کردن نیازهای اساسی نخبگان مانند تحصیلات، اشتغال و معیشت و بسترسازی و حمایت‌های معنوی لازم جهت جذب نخبگان بسیجی در دستگاه‌های اجرایی هردو با میانگین رتبه ۴/۵۲ بیشترین رتبه و پیش‌بینی تشویقات و خدمات در قبال اقدامات اثربخش نخبگان با میانگین رتبه ۴/۳۰ و ارائه خدمات مناسب و تسهیل دسترسی نخبگان به امکانات رفاهی موجود در سپاه و بسیج با میانگین رتبه ۴/۲۶، کمترین رتبه از نظر پاسخگویان را به خود اختصاص داده‌اند.

در بین گویه‌های مربوط به مؤلفه توجه به منزلت اجتماعی نیز، تسهیل و فراهم نمودن ارتباط نخبگان با مسئولین سپاه و بسیج با میانگین رتبه ۴/۷۰ و احترام به سلاطین و ذائقه‌های مختلف سیاسی، فرهنگی و اجتماعی نخبگان و پرهیز از نگاه‌های بسته و جناحی با میانگین رتبه ۴/۵۰ بیشترین رتبه و شرکت دادن نخبگان در همایش‌ها و گردهمایی‌های مختلف و تجلیل و تکریم از نخبگان مؤثر در برنامه‌ها و مأموریت‌های بسیج با میانگین رتبه ۴/۳۸ و انعکاس مستمر فعالیت‌های نخبگان جهت معرفی جایگاه واقعی و نیز توانمندی‌های ایشان با میانگین ۴/۲۶ کمترین رتبه از نظر پاسخگویان را دارند.

نتیجه‌گیری

با توجه به فرایند پژوهش و احصاء مؤلفه‌ها و شاخص‌ها و ارجاع آن‌ها به نخبگان و خروجی نظرات آن‌ها گویای این واقعیت هست که برای افزایش جذب و به‌کارگیری نخبگان در بسیج اقشار تخصصی باید به ترتیب:

- ۱- اقدامات حمایتی و ارائه خدمات؛
- ۲- توجه به منزلت اجتماعی نخبگان؛
- ۳- فرایند خاص جذب نخبگان؛

۴- فعالیت‌های علمی و پژوهشی و درنهایت توجه به مسائل اعتقادی و معنوی باید نمود. نخبگان، زینت هر جامعه و سرمایه‌های مهمی هستند که با حضور تأثیرگذار و فعال خود، پویایی و بالندگی را در آن جاری می‌سازند. بنابراین ارتباط‌گیری هدفمند اجتماعی و علمی با

نخبگان و احترام به سلاطین و ذائقه‌های سیاسی، فرهنگی و اجتماعی و پرهیز از تعصبات جناحی و حزبی و توجه به جایگاه اجتماعی آنها از اولویت‌های مهم در تعاملات با این قشر از جامعه می‌باشد. همچنین با ایجاد رغبت و انگیزه جهت مشارکت ایشان در برنامه‌ها و فعالیت‌های بسیج، اعتماد به توانایی آنها و بسترسازی برای حضورشان در عرصه‌های مختلف، دادن نقش و وظیفه به ایشان به منظور بهره‌گیری از توان و تخصص ایشان (مانند کارگروه‌های تخصصی، هیئت‌های اندیشه ورزی) و دخالت دادن ایشان در تصمیم‌گیری‌ها و تصمیم‌سازی و برگزاری سلسله نشست‌ها و همایش‌های آزاد علمی و تخصصی که مورد علاقه نخبگان می‌باشد، زمینه ایجاد علاقه‌مندی و حضور ایشان در برنامه‌های اقشار مختلف بسیج را فراهم خواهد نمود و در این میان توجه بیش از پیش به جایگاه و منزلت اجتماعی ایشان مورد تأکید است؛ چراکه این مهم در نتایج پژوهش نیز رتبه قابل ملاحظه‌ای را به خود اختصاص داده است. همچنین با انتخاب و انتصاب افراد توانمند، با انگیزه و دارای روابط عمومی بالا به‌عنوان مدیر کانون‌ها و حوزه‌های مقاومت در اقشار و مهم‌تر از آن تجدید نظر در روش‌های جاری جذب و سازماندهی، تسهیل در فرایند شناسایی و جذب و به کارگیری نخبگان و مشارکت دادن نخبگان بسیجی و محبوب در ارتباط‌گیری با نخبگان، می‌توان اقدام به جذب ایشان در بدنه اقشار مختلف بسیج نمود. در گام بعدی نیز با پیش‌بینی و اجرای برنامه‌ها و فعالیت‌های متنوع، مفید و اثربخش در عرصه‌های علمی، پژوهشی، فرهنگی، اعتقادی و معنوی و نیز ارائه خدمات مناسب و تسهیلات امتیازات برای کمک به برطرف کردن برخی از نیازهای اساسی ایشان و همچنین با ارزش‌گذاری و بهره‌گیری از ظرفیت‌های نخبگان، ارتباط مستمر و انواع حمایت‌های مالی و معنوی در راستای رشد تعالی و جذب نخبگان بسیجی در دستگاه‌ها اجرایی - به‌عنوان یکی از شاخص‌های تأثیرگذار و رتبه میانگینی بالا، باعث گرایش و جذب بیش از پیش سایر نخبگان و حفظ و تداوم ارتباط آن‌ها با بدنه بسیج خواهد شد.

بنابراین با طرح‌ریزی نیروی انسانی بسیج به‌ویژه در حوزه جذب نخبگان و همراه‌سازی آحاد ملت، می‌توان راه را برای رسیدن به این قله آرمانی هموار کرد.

کتابنامه:

- ۱- آراسته، حمیدرضا و محمودی زاد، مریم (۱۳۸۳). شناسایی و ویژگی‌های نخبگان. مجله رهیافت، ۳۴، ۵-۱۲.
- ۲- بهرامی، حمیدرضا. سالمی، امیر مسعود و صانعی آرانی، محسن (۱۳۸۹). بررسی میزان کارآمد بودن جذب نخبگان در وزارت نفت (مطالعه موردی در شرکت ملی گاز ایران). پژوهش‌های مدیریت راهبردی ۱۷(۴۶): ۶۳-۸۹.
- ۳- بشیریه، حسین (۱۳۷۳). انقلاب و بسیج سیاسی. تهران: دانشگاه تهران.
- ۴- تأمین، ملوین (۱۳۷۹). جامعه‌شناسی قشریندی و نابرابری‌های اجتماعی. ترجمه عبدالحسین نیک گهر، تهران: نشر توتیا.
- ۵- تأمین، ملوین (۱۳۷۳). جامعه‌شناسی و قشریندی و نابرابری‌های اجتماعی. ترجمه: عبدالحسین نیک گهر، تهران: توتیا.
- ۶- خانی، احمد (۱۳۸۰). درآمدی بر شناخت بسیج، دستورالعمل جامع سازماندهی بسیج. تهران: مؤسسه فرهنگ و دانش.
- ۷- دستورالعمل جذب نیروی مقاومت (۱۳۸۴) تهران: معاونت طرح و برنامه‌ریزی راهبردی بسیج.
- ۸- راهنمای فرماندهان نواحی مقاومت، (۱۳۹۵) تهران: معاونت طرح و برنامه‌ریزی راهبردی بسیج.
- ۹- رضانی، خسرو (۱۳۷۹)، روانشناسی تربیتی، یاسوج، فاطمیه، چاپ اول.
- ۱۰- سید جوادین، سیدرضا (۱۳۸۶). تئوری‌های مدیریت. چ سوم. تهران: نگاه دانش.
- ۱۱- طاهری، حسن (۱۳۸۱). بررسی عوامل انگیزشی مؤثر بر جذب نوجوانان و جوانان در بسیج. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دافوس.
- ۱۲- علی بابایی، یحیی (۱۳۸۵). عوامل مؤثر بر وحدت نخبگان فرهنگی (حوزه و دانشگاه). تهران، پژوهشکده امام خمینی (ره).
- ۱۳- عمید، حسن، (۱۳۵۷)، فرهنگ فارسی عمید، تهران: انتشارات امیرکبیر.
- ۱۴- قادری، خلیل (۱۳۸۹). نظریه های مهم درباره قشریندی اجتماعی، گروه آموزشی علوم اجتماعی متوسطه استان اصفهان.
- ۱۵- گیدنز، آنتونی (۱۳۷۶). مبانی جامعه‌شناسی، ترجمه: منوچهر صبوری، نشر نی.
- ۱۶- محمدی، محسن، (۱۳۸۰) بررسی وضعیت موجود سازماندهی دانشجویان بسیجی در دانشگاه های دولتی تهران ارائه پیشنهادات جهت بهبود آن، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت امور دفاعی (دافوس).
- ۱۷- معین، محمد، (۱۳۸۴)، فرهنگ فارسی، تهران، امیرکبیر.
- ۱۸- نقیب‌زاده، احمد (۱۳۸۹). درآمدی بر جامعه‌شناسی. چاپ پنجم. نشرنی.
- ۱۹- نیک گهر، عبدالحسین (۱۳۷۵). مبانی جامعه‌شناسی. تهران، انتشارات رایزن.

