

تدوین الگوی توانمندسازی بسیج در جهت نقش آفرینی در جهاد اقتصادی

نویسندگان: محمد حق شناس گرگابی^۱، طهمورث حسنقلی پور یاسوری^۲، زهرا صالحی ساداتی^۳

تاریخ دریافت: ۹۵/۲/۱۱

تاریخ پذیرش نهایی: ۹۶/۳/۲۵

فصلنامه مطالعات راهبردی بسیج، سال بیستم، شماره ۷۴، بهار ۱۳۹۶

چکیده

هدف از این پژوهش ضمن تبیین ماهیت جهاد اقتصادی و نقش مهم و تأثیرگذار بسیج در جهاد اقتصادی (به واسطه ظرفیت‌های مردمی بسیج)، تدوین الگوی توانمندسازی بسیج در مسیر توسعه جهاد اقتصادی است. در پژوهش حاضر، با استفاده از دوايزار مطالعات کتابخانه‌ای و مصاحبه، به جمع‌آوری داده‌ها پرداخته شد. جامعه آماری مورد نظر تحقیق، اعضای بسیج می‌باشند که مبتنی بر رویکرد اشباع نظری، ۲۶ مصاحبه با اساتید بسیجی در دو حوزه مدیریت و اقتصاد، صورت گرفته است. داده‌های خام حاصل از مراحل تحقیق، با استفاده از روش تحلیل مضمون، کدگذاری و دسته‌بندی مفهومی شدند و در نهایت، الگو توانمندسازی بسیج در مسیر جهاد اقتصادی تدوین گردید. این الگو شامل سه راهبرد اصلی (توانمندسازی زمینه‌ای، توانمندسازی سازمانی، توانمندسازی انسانی) و ۶ راهکار (تحول خط‌مشی دولتی، تحول حقوقی-قانونی، بسترسازی اجتماعی، تحول زیربنایی، تحول ساختاری، نقش حمایتی-ترویجی) است، که هر یک از این راهکارها خود شامل مجموعه‌ای از برنامه‌های اجرایی می‌باشند. با به کارگیری و پیاده‌سازی الگو فوق، می‌توان گامی بزرگ در جهت توانمندسازی بسیج برداشت که اثرات آن، تحقق جهاد اقتصادی و خودکفایی کشور خواهد بود.

واژگان کلیدی:

بسیج، توانمندسازی، جهاد اقتصادی

۱. کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی، گرایش استراتژیک، دانشگاه تهران mo.haghshenas@ut.ac.ir

۲. استاد دانشکده مدیریت دانشگاه تهران thyasory@ut.ac.ir

۳. کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه تهران z.salehisadati@ut.ac.ir

۱- مقدمه و بیان مسئله

بسیج، یکی از نهادهای پرثمر انقلاب اسلامی است که پس از پیروزی انقلاب به فرمان امام خمینی تشکیل شد. بسیج از ابتدا برای حفظ و پیش برد اهداف انقلاب اسلامی تشکیل شد تا در همه عرصه‌ها و همه زمان‌ها فعالانه در خدمت نظام اسلامی باشد. همان‌گونه که مقام معظم رهبری می‌فرمایند: «بسیج فقط یک نیروی نظامی نیست، فقط برای جنگ نیست. بسیج برای پر کردن خلأهاست؛ خلأ سیاسی، خلأ اقتصادی، خلأ فکری و عقیدتی، خلأ علمی اندیشه‌ای و لذا می‌بینیم که آن وقت که لازم بشود همه این‌ها را باید باهم پیش برد.» باگذشت سه دهه از انقلاب اسلامی در هر زمان بسیج متناسب با شرایط هر دوره، در چالش‌های انقلاب، نقش‌آفرینی جهادی داشته است (امامی و نصرآبادی، ۱۳۹۴). این نهاد انقلابی اصناف و اقشار مختلفی را پرورانده است تا بتواند به‌طور مستمر از ظرفیت پایان‌ناپذیر مردم در عرصه‌های مختلف استفاده کند (کلهر، ۱۳۸۷، ص ۵۸). با توجه به اینکه کشور مادر شرایط تحریم اقتصادی قرار دارد، یکی از راه‌های استکبار جهانی افزایش فشار بر معیشت مردم و جلوگیری از رشد اقتصادی، علمی و صنعتی است. لذا نگاه مسئولان بر اساس مطالبات مقام معظم رهبری حرکت جهاد گونه اقتصادی باید باشد تا تهدید تحریم‌ها به فرصتی برای توسعه اقتصادی تبدیل شود. برای نیل به این هدف، استفاده از همه ظرفیت‌های بخش‌های دولتی و غیردولتی لازم است. در این راستا، بسیج این توان را دارد که از انرژی عظیم و نهفته در آحاد مردم و به‌ویژه جوانان در عرصه‌های اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی استفاده کند و مشوق بخش دولتی و خصوصی باشد. از این نکته نیز نمی‌توان غافل شد که راهبرد بسیج به دنبال تحقق ارزش‌های انقلاب و چشم‌انداز بیست‌ساله کشور، یک میانبر و مددکار برای نهادهای رسمی است (عبدالملکی، ۱۳۸۹، ص ۹۹).

بسیج نهادی برخاسته از مردم، ترکیبی از اقشار مختلف، منبع عظیمی از سرمایه «حافظه، خلاقیت، فعالیت و مهارت» است که در صورت توجه به آن‌ها، راه توسعه کشور بسیار هموارتر می‌شود (تیموری و نجفی، ۱۳۹۳). روحیه ایثار و فداکاری و برای مردم بودن و نه برای خود بودن و روحیه بسیجی در اسلامی سازی مؤثر است. یکی از راهبردهای حضرت امام مشارکت دادن افرادی بود که امکان مشارکت آنان در فضای رسمی نبود. (هاشم زهی، ۱۳۹۳). اتصال به ولایت، فرهنگ دفاع مقدس و جهادی پشتوانه بسیج است. بسیج این شأن و ظرفیت را دارد که برای توسعه ارزش‌های اسلامی و مذهبی از متخصصان و همه اقشار استفاده کند. می‌تواند از پزشکان برای جهاد بهداشتی، از خیرین برای رفع محرومیت‌ها، از ظرفیت قانونی خود برای امنیت بهره‌بردارد. مقام معظم رهبری



تعمیق معنویت و تقویت فضائل اخلاقی و ساری و جاری شدن شاخص‌های تفکر بسیجی را مورد تأکید بسیاری قرار داده‌اند. بسیج یعنی همه مردم و نه بخشی از مردم، بسیج محدود به قشر خاصی نیست، فعالیت بسیج هم محدود به فعالیت خاصی نیست. از هر شغل و صنف اقتصادی در بسیج حضور دارد، مهم‌ترین ظرفیت بسیج، ظرفیت انسانی آن است و ظرفیت انسانی می‌تواند نتایج بسیار مثبتی برای کشور داشته باشد، از نیروی انسانی مؤمن بسیج می‌توان با تدبیر خاص استفاده کرد. بسیج با در اختیار داشتن مساجد و پایگاه‌های اجتماعی به‌عنوان مرکز ثقل تعاملات اجتماعی و فرهنگی و مذهبی در محله و ارتباط مستحکم و وسیع و گسترده با روحانیون و حوزه‌های علمیه و علما و نخبگان از پتانسیل‌های بالایی برخوردار است (هاشم زهی، ۱۳۹۳).

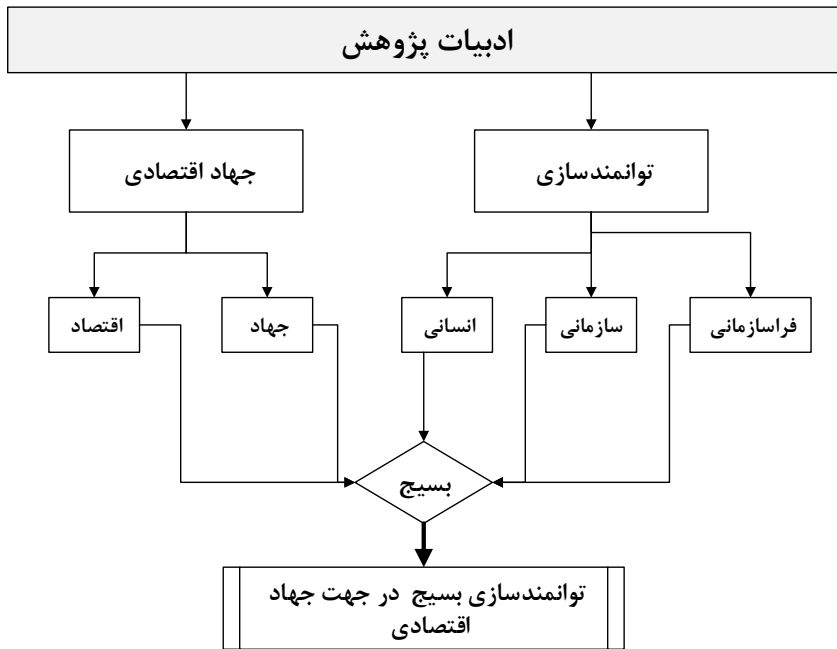
بسیج مورد اشاره صرفاً کسانی که دارای کارت عضویت بسیج هستند نیست و شامل همه کسانی است که دل در گرو این کشور و آب و خاک دارند و سرافرازی ملت و کشور خود را خواهان هستند می‌باشد از این رو با مشارکت دادن بسیج در اقتصاد می‌توان به سمت اقتصاد مردمی حرکت کرد به گونه‌ای که همه مردم در اقتصاد سهیم شوند و بتوان به کمک آن یک جهاد اقتصادی کامل در کشور را شاهد بود.

جهاد اقتصادی که به نوعی بسیج همگانی برای پیروزی در میدان اقتصادی است اشاره به وضعیتی دارد که رهبر انقلاب می‌فرماید «ما جهاد اقتصادی را یک ضرورت برای کشور می‌دانیم، نه صرفاً یک اولویت؛ یک نیاز قطعی است. اولاً اقتصاد، پیشرفت اقتصادی، رونق اقتصادی ارتباط مستقیم دارد با معیشت مردم. معیشت مردم جزو اولین اهداف همه دولت‌هاست در همه جای دنیا و در همه دوران تاریخ؛ البته دولت‌های علاقه‌مند به مردم؛ آن دولت‌های مستأثر و زورگو و جبار، مورد نظرمان نیستند. هر دولتی که بخواهد به مردم خودش خدمت کند، اولین مسئله‌اش، مسئله معیشت مردم است که بتواند مردم را اداره کند. خب، این به اقتصاد وابسته است. یک اقتصاد خوب، سالم، وافر و پیشرو می‌تواند وضع زندگی مردم را خوب کند. خب، این یک دلیل است مبنی بر اینکه لازم است ما در کار اقتصاد مجاهدت کنیم» (خامنه‌ای، ۱۳۹۰).

سازمان بسیج هم‌اکنون در سطح کشور بیش از صد هزار پایگاه و واحد مقاومت در بخش‌های مختلف تشکیلاتی دارد با جمعیتی بالغ بر ۲۳ میلیون نفر رسمی که می‌تواند نقش بی‌بدیلی در جهاد اقتصادی و اقتصاد مقاومتی ایفا نماید. در این پژوهش با در نظر گرفتن اینکه هیچ‌گونه تحقیقی با رویکرد علمی پژوهشی در این حوزه و موضوع تدوین نشده است و خلأ آن کاملاً در کشور حس می‌شود با هدف تدوین الگوی شامل راهبردها و راهکارهای توانمندسازی بسیج همگانی (با در نظر گرفتن سازمان بسیج به‌عنوان متولی



سامان‌دهی)، در جهت ایفای نقش برجسته در زمینه جهاد اقتصادی و اقتصاد مقاومتی در صدد پاسخگویی به این سؤالات اصلی هستیم که؛ راهبردها و راهکارهای لازم برای توانمندسازی بسیج جهت جهاد اقتصادی و اقتصاد مقاومتی کدام است؟ و از طرفی سؤال جانبی تحقیق، آن است که؛ برای هم راستاسازی بسیج در جهت ارتقا و توانمندی لازم در نقش جهادگر اقتصادی چه باید کرد؟ این پژوهش در ابتدا با در نظر گرفتن چارچوب شکل ۱ به بررسی مفاهیم و موضوعات ادبیات نظری تحقیق پرداخته و سپس به دنبال پاسخ به پرسش‌های فوق و تحقق هدف تحقیق بر خواهد آمد.



شکل ۱- چارچوب مفهومی ادبیات نظری پژوهش

۲- ادبیات نظری و پیشینه موضوع

۲-۱- ادبیات نظری

۲-۱-۱- جهاد اقتصادی

"جهاد اقتصادی" ترکیبی از دو مفهوم جهاد و اقتصاد است که در نهایت باید در هم ضرب شوند. مطالعه و بررسی گونه شناسی جهاد در قرآن کریم نشان می‌دهد که گاهی در قرآن کریم بحث از قتال شده است مانند آیه واجب شدن نبرد با مشرکین که می‌فرماید: «کتب علیکم القتال» (بقره/۲۱۶) و گاهی بحث جهاد مطرح گردیده است: «جاهدوا فی



الله حق جهاده» (حج/۷۸) با انجام بررسی بیشتر متوجه می‌شویم که واژه قتال فقط به معنای مقابله نظامی و درگیری فیزیکی با دشمن است ولی واژه جهاد به معنای هرگونه کوشش در راه خدا و تلاش برای انجام نیکی‌ها است؛ و قتال شعبه‌ای از جهاد است (مکارم شیرازی، ۱۳۸۹، ج ۱۴، ص ۱۸۱). کلمه جهاد در مفهوم دوم با مفهوم مدیریت جهادی عجین شده است، به طوری که طرح موضوع مدیریت جهادی از سوی رهبر معظم انقلاب یکی از کلیدواژه‌های اساسی در شعار سال ۱۳۹۳ «مدیریت جهادی» بوده است. از منظر ایشان مفهوم اسلامی، جهاد عبارت است از «آن تلاشی که در مقابل یک دشمن است، در مقابل یک خصم است». (خامنه‌ای، ۱۳۸۹) در نتیجه «در صحنه سیاسی هم جهاد هست، در صحنه فرهنگی هم جهاد هست، در صحنه تبلیغاتی و ارتباطاتی هم جهاد هست، در صحنه‌های اجتماعی هم جهاد هست. جهاد فقط جهاد نظامی نیست؛ انواع و اقسام عرصه‌های زندگی بشر، عرصه جهادند» (خامنه‌ای، ۱۳۸۶) از این رو تفکر جهادی و مدیریت جهادی در تمامی عرصه‌های کشور نظیر فرهنگ، اقتصاد، سیاست، علم و... با توجه به جنگ نرمی که دشمن در برابر جمهوری اسلامی ایران تدارک دیده است باید اعمال شود (فائده‌علی و مشرف جوادی، ۱۳۹۳).

وقتی مفهوم اقتصاد در کنار جهاد قرار می‌گیرد دو هدف جهاد پیروزی در میدان اقتصادی می‌شود، جهاد اقتصادی شکل می‌گیرد. جهاد اقتصادی یکی از مصادیق مهم حماسه اقتصادی هست که تأثیر آن در حفظ و پیشرفت کشور کم‌تر از دیگر جهادها نیست. این مفهوم دارای ریشه دینی و متعلق به صدر اسلام نیز هست به طوری که اهل بیت علیه‌السلام به این مهم از همان آغاز توجه داشته و مواردی پیرامون این مطلب بیان کرده‌اند. اهمیت جهاد اقتصادی تا آنجاست که در کلام اهل بیت علیه‌السلام برتر از جهاد با دشمنان در میدان‌های جنگ معرفی شده است و این مهم ناشی از اهمیت استقلال اقتصادی در زندگی فردی و اجتماعی مسلمانان در سطح خرد و استقلال اقتصادی جامعه در سطح کلان هست. از مهم‌ترین مصادیق جهاد اقتصادی در کلام اهل بیت علیه‌السلام می‌توان به: توسعه فرهنگ کار و کوشش، اهمیت تولید، انضباط اقتصادی، عدالت اقتصادی، برنامه‌ریزی اقتصادی و اخلاق اقتصادی اشاره کرد (طهماسبی بلداجی و طهماسبی بلداجی، ۱۳۹۳). اقتصاد مقاومتی پیش‌زمینه و یا امتداد جهاد اقتصادی است که به طور مکرر توسط مقام معظم رهبری مورد تأکید قرار می‌گیرد. جهاد اقتصادی از جهت راهبرد ملی، دو هدف راهبردی تولید ثروت و کاهش فقر ملی را دنبال می‌کند. آقای دانایی فر (۱۳۹۰)، الگو مفهومی جهت‌گیری راهبردی ملی را تحت عنوان جهاد اقتصادی به شرح زیر مفهوم‌سازی کرده است. این الگو از پنج عنصر کلیدی تشکیل شده است (دانایی فر، ۱۳۹۰).



۱- **گفتمان ملی جهاد اقتصادی:** جهت راهبردی جهاد اقتصادی باید خود را در گفتمان ملی متجلی کند. محفل این گفتمان، هم رسمی است (قوای سه گانه، دستگاه‌ها، سازمان‌ها و نهادهای تابع و نیز نهادهای تابع رهبر نظام) و هم غیررسمی (سازمان‌های غیردولتی، انجمن‌های شهروندی و مردم عادی به‌عنوان شهروندان ملی).

۲- **اهداف جهاد اقتصادی:** دو هدف عمده جهاد اقتصادی عبارت است از: تولید ثروت و کاهش فقر ملی.

۳- **عوامل تسهیل‌گر و کندکننده جهاد اقتصادی:** این عوامل را می‌توان به شش طبقه کلی تقسیم کرد: ۱- عوامل سازمانی، ۲- عوامل رفتاری، فرهنگی و شخصی، ۳- عوامل سیاسی، ۴- عوامل اقتصادی و مالی، ۵- عوامل فرآیندی یا ابزاری، ۶- عوامل زمینه‌ای.

۴- **بسته منسجم سیاست‌های ملی:** یکپارچگی یا انسجام سیاست‌های ملی (انسجام درونی سیاست‌های کلان، انسجام درونی سیاست‌های عمومی و انسجام بین‌سیاستی) رمز تحقق اهداف جهاد اقتصادی است. وقتی سیاست‌ها از درون دچار تناقض است یا به‌جای همسویی با سیاست‌های دیگر، با آن‌ها تقابل صریح یا ضمنی دارد اتفاقی در اجرای جهت راهبردی ملی رخ نخواهد داد.

۵- **تبعیت ملی از رهبر:** میزان تعهد دینی-اخلاقی آحاد ملت (سازمان‌ها، نهادها، خط‌مشی‌گذاران، مدیران، کارکنان و به‌طور کلی شهروندان) ضامن مهمی است که ضمن کمک به انسجام سیاستی، در کاهش اثرات منفی عوامل تأثیرگذار و تقویت هم‌افزایی، بسیار کلیدی خواهد بود. پس به‌طور خلاصه، الگو حاضر مدعی است که انسجام سیاسی (طرح‌ها، برنامه‌ها و پروژه‌های درون هر سیاست و سیاست‌ها در کنار هم) شاه‌کلید تحقق موفقیت‌آمیز جهاد اقتصادی خواهد بود؛ ولی چنین انسجامی، متأثر - از دودسته عامل مهم است: ۱- میزان تبعیت ملی از رهبر (ولایت محوری) و ۲ عوامل تسهیل‌گر و کندکننده ملی. در واقع انسجام سیاسی، گفتمان ملی جهاد اقتصادی را (رسمی و غیررسمی) برجسته می‌کند و بدین ترتیب دو هدف تولید ثروت و کاهش فقر ملی به‌میزانی محقق خواهد شد (دانایی فرد، ۱۳۹۰).

۲-۱-۲- توانمندسازی

توانمندسازی یعنی تشویق مردم به سهم‌پذیری در تصمیم‌گیری‌ها و فعالیت‌هایی که بر کار آن‌ها تأثیر می‌گذارد. به این معنی که این موقعیت به آن‌ها داده شود تا بتوانند ایده‌های خود را به بهترین شکل به اجرا بگذارند. توانمندسازی بیشتر از این که یک طرز فکر باشد، مجموعه رفتارهای گروهی یا سیاست‌های سازمانی است. اگر نگرش‌ها و طرز فکرهای شخصی، رفتارهای گروهی و ارزش‌های سازمانی از آن پشتیبانی نکنند نمی‌تواند وجود



داشته باشد. تلاش‌های زیادی برای ایجاد توانمندسازی با شکست مواجه شده‌اند چراکه آن‌ها تغییر را تنها در یک سطح ایجاد می‌کرده‌اند. اگرچه الگو واحدی برای توانمندسازی وجود ندارد، اما تجربه نشان داده است که موفقیت فعالیت‌های توانمندسازی همواره با چند عامل ثابت توأم بوده است. این عوامل موجب هم‌فزایی می‌شوند و خواسته‌های دولت را نیز تأمین می‌کنند. دسترسی به اطلاعات، مشارکت، مسئولیت‌پذیری و ظرفیت سازمانی محلی (توانایی مردم برای کار با یکدیگر، سازمان‌دهی و بسیج منابع برای حل مشکلات مشترک) عوامل اصلی توانمندسازی است. تجربه نشان داده است که اگر مردم اطلاعات دریافت نمایند، در برنامه‌ریزی، تصمیم‌سازی و استفاده به مشارکت گرفته شوند از منابع طبیعی و محیط‌زیست خود حفاظت می‌نمایند؛ زیرا که این هماهنگی در راه توسعه پایدار را برای خود هزینه‌دار نمی‌یابند و می‌اندیشند با این کار خود امکان استفاده پایدار از منابع را می‌یابند (طواف زاده، ۱۳۹۰).

ویژگی سازمان‌های امروزی پویایی، پیچیدگی، ابهام و سنت‌گریزی است و دائماً از محیط اطراف خود تأثیر می‌پذیرند و تغییر را به‌عنوان ضرورتی اجتناب‌ناپذیر پذیرفته‌اند. پیش‌بینی تغییرات با دقت نسبتاً معقول با اشکال مواجه خواهد بود. با درک این مهم که تغییر جزء لاینفک و ذات هزاره سوم شده است، قدرت‌سازگاری و انطباق با تحولات اخیر در عرصه‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی و آموزشی افزایش می‌یابد. به‌منظور غلبه بر شرایط نامطمئن، پیچیده و پویا تنها راهی که پیش روی افراد قرار دارد، توانمندسازی از طریق تحول در فرایندها و کسب دانش و مهارتی که به‌سرعت کهنه و منسوخ می‌شود، است. از این رو، داشتن نیروی انسانی توانا و کارآمد که بنیاد ثروت ملی و دارائی‌های حیاتی سازمان به حساب می‌آیند، منافع بسیار زیادی به دنبال خواهد داشت. در واقع، مطالعات مدیریت اظهار می‌نمایند که پرداختن به توانمندسازی جزء اصلی اثربخشی سازمان است. توانمندسازی واژه‌ای است که در علوم سازمانی بسیار مورد استفاده قرار گرفته است ولی روی تعاریف آن توافقی حاصل نشده است. لذا از این رو، در ادبیات نظری سازمان و مدیریت هنوز واژه توانمندسازی به‌صورت بسیار وسیع به کار می‌رود ولی معنای شفاف‌تری از آن در دست نیست (صادق ضیائی و همکاران، ۱۳۸۷).

در این پژوهش با عنایت به اینکه توانمندسازی مدنظر تحقیق نگاهی کل‌نگران به ماهیت احیا و فعال‌سازی بسیج مردمی دارد آن را از حیث توانمندسازی به سه شکل توانمندسازی فرا سازمانی (به دلیل وجود عناصر دخیل ولی خارج از سازمان)، سازمانی و انسانی در نظر گرفته است. توانمندسازی به مجموعه گسترده‌ای از فعالیت‌هایی اشاره دارد که می‌تواند باعث ارتقا و بهبود عملکردی مجموعه‌ای متشکل (سازمان) شود، معمولاً



مفهوم توانمندسازی دلالت بر ارتقا در توانمندی‌های کارکنان و نیروی انسانی دارد ولی از لحاظ ماهوی می‌توان آن را در قالب دو مفهوم کلی به کار برد. توانمندسازی سازمانی که بیشتر ناظر بر رویکردهای فعال‌سازی و تحول و ارتقا کلی سازمان است و توانمندسازی منابع انسانی که بیشتر بر بهبود وضعیت افراد تأکید می‌کند. در این پژوهش مقصود از توانمندسازی مجموعه اقداماتی است که چه در سطح فراسازمانی و چه در سطح سازمانی و چه در حد خرد و نیروهای بسیجی می‌تواند صورت گیرد که شاهد توانمندسازی بسیج در جهت جهاد اقتصادی باشد.

۲-۱-۲-۱- توانمندسازی سازمانی

توانمندسازی سازمانی به مجموعه سیستم‌ها و روش‌هایی که در راه توسعه قابلیت و شایستگی افراد در جهت بهبود و افزایش بهره‌وری و رشد سازمان و نیروی انسانی با توجه به اهداف سازمانی به کار گرفته می‌شوند اطلاق می‌شود (Carter, 2001) توانمندسازی سازمانی به موضوعات انگیزشی یا روان‌شناسی، تغییرات ساختاری، عناصر فرهنگی، تاریخی و ارزش‌ها و نگرش‌های موجود در بافت سازمانی اشاره دارد.

در مورد توانمندسازی و تحول سازمانی، تعاریف متعددی شده است که به اجمال عبارت‌اند از: ۱- آزاد کردن نیروهای درونی افراد، برای کسب دستاوردهای شگفت‌انگیز و تکنیکی برای افزایش بهره‌وری از راه بالا بردن تعهد کارکنان نسبت به سازمان و به عکس. ۲- فرایندی است که از راه آن مدیران به کارکنان اجازه می‌دهند تا قدرت به دست آورند و در داخل سازمان نفوذ یابند. برای غلبه بر پیچیدگی و شتاب چالش‌هایی که در محیط امروزی با آن روبه‌رو می‌شویم، موفقیت یک سازمان وابسته به این است که تا چه اندازه می‌توان تمام کارکنان را صاحب قدرت کرد. (ایران‌نژاد پاریزی، ۱۳۸۱، ص ۴۵۹). ۳- توان بخشیدن به فرایندهای عملیاتی و نیروهای انسانی در سازمان برای بالا بردن کیفیت عملکرد ارگانهای مختلف سیستم سازمانی. (طاهری لاری، ۱۳۷۷، ص ۴۱۵). ۴- تلاشی است برنامه‌ریزی شده، در سراسر سازمان که به وسیله مدیریت عالی سازمان اداره شده و اثربخشی و سلامتی سازمان را از راه برنامه‌های تغییر برنامه‌ریزی شده در فرایندهای سازمان، با استفاده از علوم رفتاری افزایش می‌دهد. (الوانی، ۱۳۸۵، ص ۲۶). ۵- فرنج مندل بهبود سازمانی را تلاشی طولانی‌مدت برای تقویت توان حل مسئله سازمان و نوسازی فرایندهای آن مبتنی بر مدیریت مؤثر و فرهنگ مشارکت‌پذیری با استفاده از عوامل تغییردهنده (مداخله‌گر) و بهره‌گیری از دانش رفتاری می‌داند (الحسینی، ۱۳۷۹، ص ۴۰).

هدف از تحول سازمان و توانمندسازی عبارت است از: (۱) افزایش سازگاری بین



ساختار، فرایندها، استراتژی، افراد و فرهنگ سازمان؛ ۲) ایجاد و توسعه راه‌حل‌های نو و خلاقانه در سازمان؛ ۳) توسعه توانایی‌های نوآوری سازمان (الوانی، ۱۳۸۵: ۲۶). فرایند توانمندسازی، چهار مرحله دارد: ۱. آمادگی؛ ۲. ایجاد تصویری واقعی از افراد؛ ۳. تجسم آینده؛ ۴. تغییر. بلاسکو بر این باور بود که: ۱- برای حفظ و بقای سازمان‌ها در آینده، تغییراتی همه‌جانبه ضروری است. ۲- افراد، تغییرات مورد نیاز را به راحتی نخواهند پذیرفت. ۳- توانمندسازی، کلیدی برای واداشتن افراد، به مشارکت در تغییر است. به گفته وی یکی از مهم‌ترین اجزای توانمندسازی، تجسم آینده است؛ یعنی تصویری روشن و معتبر از آینده‌ای مطلوب. تدوین یک استراتژی برای رسیدن به آینده و پیوند قدرت ذهنی و جسمی کارکنان برای تحقق آن آینده پیش‌بینی شده از جمله، محورهای توانمندسازی از دیدگاه بلاسکو است؛ بنابراین الگو مشارکت - توانمندسازی، الگوی مؤثر در بهبود سازمان است و این موضوع، بخشی از مبانی تحول سازمان را شکل می‌دهد (الوانی و دانایی فرد، ۱۳۸۵، ص ۷۵).

نیکسون نوعی استراتژی پنج‌قسمتی توانمندسازی برای بهبود سازمانی را این‌گونه بیان می‌کند: - ایجاد بینش، اولویت‌بندی و عمل در جایی که بیشترین تأثیرگذاری را ممکن می‌سازد، - بهبود و ایجاد رابطه‌ای قوی با همکاران، گسترش شبکه‌ای، استفاده از گروه‌های حمایتی داخلی و خارجی (Margaret, 1996). در پایان می‌توان توانمندسازی سازمانی را تلاشی برنامه‌ریزی شده، در سطح کل سازمان و مدیریت شده از بالا برای افزایش اثربخشی و سلامت سازمان از طریق دخالت‌های برنامه‌ریزی شده در فرایندهای سازمان با استفاده از دانش علوم رفتاری دانست؛ که در این تحقیق توانمندسازی بسیج در جهت کسب توانمندی لازم برای تبدیل شدن به سازمانی با عملکرد مثبت در اقتصاد و جهاد اقتصادی مدنظر است.

۲-۱-۲- توانمندسازی انسانی

توانمندسازی نیروی انسانی برای کشور بسیار مهم است زیرا کشور جمهوری اسلامی ایران مصمم است در افق چشم‌انداز ۱۴۰۴ برترین کشور منطقه از لحاظ علم و فناوری باشد و جامعه‌ای مبتنی بر دانایی ایجاد نماید. توسعه و تکامل در هر جامعه‌ای به سرمایه‌های اجتماعی نیازمند است. سرمایه اجتماعی از منظر آموزه‌های دینی اسلام، مجموعه‌ای است از انسان‌هاست که به علم، ایمان و عمل صالح مجهزند. تربیت مدیران آینده کشور از میان نیروهای بسیجی، یکی از رسالت‌های اولویت‌دار سازمان بسیج است. برای تربیت نیروهای علمی و تخصصی، باید ضمن توجه به بسترسازی عمومی برای رشد و شکوفایی استعدادها، توسعه خلاقیت و نوآوری در جامعه، به پرورش استعدادها



درخشان اهتمام بیشتری نموده و سرمایه‌گذاری ویژه‌ای به عمل آورد؛ چراکه پرورش استعداد‌های درخشان، زودبازده‌ترین، اثربخش‌ترین و کم‌هزینه‌ترین راه است. بنابراین از جمله امور مهم و ضروری و مقدماتی در فرایند پرورش استعداد‌های درخشان در بسیج، رفع کاستی‌ها و نواقص روش‌های موجود و بومی‌سازی آنان متناسب با آموزه‌های دینی و فرهنگی جامعه و ارائه راهبردها و راهکارهای مناسب برای هدایت نخبگان در این زمینه برای سازمان بسیج است (تیموری و نجفی، ۱۳۹۳).

در ادبیات علوم مدیریت مفهوم توانمندسازی انسانی مورد بررسی قرار گرفته است و صاحب‌نظران مختلف آن را به گونه‌ای متفاوت تشریح کرده‌اند. بلانچارد (۲۰۰۳) معتقد است بسیاری به توانمندسازی از این دیدگاه می‌نگرند که به افراد قدرت تصمیم‌گیری می‌دهد. بسیاری از افراد نیز منظور از توانمندسازی را کسب آزادی بی‌قید و شرط برای اجرای هر کار می‌دانند. توانمندسازی، آزاد کردن نیروی درونی افراد برای کسب دستاوردهای شگفت‌انگیز است. توانمندسازی به معنای قدرت بخشیدن است و این یعنی به افراد کمک شود تا احساس اعتماد به نفس خود را بهبود بخشند؛ بر ناتوانی یا درماندگی خود چیره شوند؛ در آن‌ها شور و شوق فعالیت ایجاد و انگیزه‌های درونی آنان برای آنجا و وظیفه بسیج شود. توانمندسازی فرآیند توسعه است، فرآیندی که باعث افزایش توان افراد برای حل مشکل ارتقای بینش سیاسی و اجتماعی آنان شده به گونه‌ای که قادر می‌شوند تا عوامل محیطی را شناسایی کرده و تحت کنترل خود درآورند. توانمندسازی، یعنی اینکه افراد بتوانند به خوبی وظایف خود را درک کنند، پیش از آنکه به آنان گفته شود چه کار کنند. توانمندسازی، فرآیند پیوسته‌ای است که بر اساس آن افراد یک جامعه از نوعی خود اعتمادی برخوردار شوند و قادر به ارزیابی درست و شناخت واقعی خویش باشند و از توانایی‌ها و قابلیت‌ها، برای رسیدن به هدف‌های خود آگاه شوند و بتوانند با افزایش توانمندی خود به هدف‌های مورد نظر دست یابند (قلی پور و رحیمیان، ۱۳۸۸).

در مورد عوامل مؤثر و تشکیل دهنده توانمندسازی انسانی نظریات متفاوتی وجود دارد. در اکثر تحقیقات چهار بعد برای توانمندسازی به صورت مشترک و مشابه دیده می‌شود (نفری و امیدفرد، ۱۳۸۹): ۱- احساس خود اثربخشی (احساس شایستگی) ۲- احساس خود سامانی (احساس داشتن حق انتخاب) ۳- پذیرفتن شخصی نتیجه (احساس مؤثر بودن) ۴- احساس معنی دار بودن (ارزشمند بودن) (ابطحی و عباسی، ۱۳۸۶).

۲-۱-۳- توانمندسازی بسیج در راستای جهاد اقتصادی و اقتصاد مقاومتی

آنچه مسلم است یکی از ثمرات مفید و مؤثر انقلاب اسلامی ایران به رهبری و مدیریت امام خمینی (ره)، تشکیل و سازمان‌دهی بسیج هست. نهادی بانام مناسب و پرمحتوا که



با در نظر گرفتن ابعاد سیاسی، اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و عمرانی کشور، شاخه‌ها و زیرمجموعه‌های خود را به‌مرور تنومند ساخت و هم‌اکنون در تمامی اجزاء و نهاد‌های کشور به‌عنوان حامی و مشاوری جامع‌نگر در حال خدمت‌رسانی هست. نهاد بسیج برای استفاده از تمامی ظرفیت‌ها و استعداد‌های مختلف اعم از زن و مرد در سنین متفاوت برنامه‌های مدون دارد (دهقانپور، ۱۳۹۴).

بسیج می‌تواند بارویک‌دم‌مجاهدان در اقتصاد با ایجاد کارآفرینی عمومی جهاد اقتصادی نماید. کارآفرینی عمومی یکی از حوزه‌های ناب و خطیری است که با وجود سابقه طولانی نظری آن در سایر کشورها، در کشور ما به آن توجه چندانی نشده است. به‌طور خلاصه می‌توان کارآفرینی عمومی را به این صورت تعریف کرد: «ایجاد قواعد عمومی، استفاده خلاقانه از منابع جدید، طراحی سازمان‌های عمومی جدید و استفاده از سرریزهای کارآفرینی خصوصی در بخش عمومی برای خلق ارزش عمومی و اجتماعی». زمینه‌های نهادی و سازمانی کارآفرینی عمومی در کشور به‌خوبی قابل‌شناسایی و مطالعه است؛ از جمله آن‌ها می‌توان به سازمان جهاد سازندگی و در ادامه آن سازمان بسیج سازندگی اشاره کرد که با توجه به نیازهای مختلف زمان در عرصه‌های مختلف اقتصادی، سیاسی و فرهنگی به‌صورت مردم‌نهاد به خلق ارزش پرداخته‌اند. (امامی، ۱۳۹۳).

با توانمندسازی بسیج در حوزه اقتصادی می‌توان انتظار تحقق برنامه‌های اقتصادی را داشت. چراکه بسیج با ماهیت مردمی خود می‌تواند باعث تحقق اقتصاد مردمی شود در رابطه با اقتصاد مردمی رهبر معظم انقلاب می‌فرماید: «این اقتصادی که به‌عنوان اقتصاد مقاومتی مطرح می‌شود، مردم بنیاد است؛ یعنی بر محور دولت نیست و اقتصاد دولتی نیست، اقتصاد مردمی است؛ باراده مردم، سرمایه مردم، حضور مردم تحقق پیدا می‌کند. اما (دولتی نیست) به این معنا نیست که دولت در قبال آن مسئولیتی ندارد؛ چرا، دولت مسئولیت برنامه‌ریزی، زمینه‌سازی، ظرفیت‌سازی، هدایت و کمک دارد. کار اقتصادی و فعالیت اقتصادی دست مردم است، مال مردم است؛ اما دولت - به‌عنوان مسئول عمومی - نظارت می‌کند، هدایت می‌کند، کمک می‌کند. آنجایی که کسانی بخواهند سوءاستفاده کنند و دست به فساد اقتصادی بزنند، جلوی آن‌ها را می‌گیرد؛ آنجایی که کسانی احتیاج به کمک دارند، به آن‌ها کمک می‌کند.» (مقام معظم رهبری، ۱۳۹۳).

۲-۲- پیشینه تحقیق

در جدول ۱، خلاصه‌ای از پیشینه پژوهش‌های مرتبط با موضوع آورده شده است. همان‌گونه که دیده می‌شود، پژوهش‌های انجام‌شده گرچه ارزشمند و دارای قابلیت اعتنا دارند، با این وجود غالباً موردی بوده و فاقد یک چارچوبی جامع با قابلیت تعمیم‌پذیری هستند. به



بیانی دیگر، سطح پژوهش‌ها، راهبردی و کلان نیستند. افزون بر این، حتی یکی از پژوهش‌ها، به بررسی و مطالعه توانمندسازی در بسیج و در ارتباط با جهاد اقتصادی نپرداخته است. همین مورد برای بیان تمایز پژوهش حاضر با پژوهش‌های قبلی کفایت می‌کند. بر این اساس، مطالعه حاضر حداقل در گستره و تعمیم‌پذیری، سطح کلان و راهبردی و نیز ارائه الگو دارای نوآوری است. اتفاقی که در هیچ‌از پیشینه‌های قابل دسترس، مشاهده نگردید.

جدول ۱- خلاصه‌ای از پیشینه پژوهش‌های مرتبط با موضوع

نویسندگان (سال)	اهداف یا سؤالات اصلی	روش استفاده شده	مهم‌ترین یافته‌ها
امیرخانی (۱۳۸۵)	دیدگاه‌ها و ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی منابع انسانی چگونه است؟	مطالعات کتابخانه‌ای	در بررسی متون، دو دیدگاه متفاوت در خصوص توانمندسازی است: اول دیدگاه مکانیکی یا ارتباطی (توانمندسازی را مترادف با تفویض اختیار دانسته)، دوم دیدگاه ارگانیکی (انگیزشی)
رهنورد و حسینی (۱۳۸۷)	چه عواملی بر توانمندسازی زنان تأثیر گذار است؟	پیمایشی	سطح توانمندی کارکنان زن در حد متوسط است. عوامل تأثیر گذار بر توانمندی عبارت‌اند از: ۱- نگرش مدیریت، ۲- ساختار گروهی، ۳- ارزش‌های بین گروهی و ۴- روابط اطلاعاتی
زاهدی، بودلایی، ستاری و نسب، کوشکی (۱۳۸۸)	چه رابطه‌ای بین توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی وجود دارد؟	پیمایشی	نتایج حاصل از رگرسیون، اثرات معکوس این دو متغیر بر یکدیگر را نشان داد. به این معنی که هرچه قدر افراد توانمندی روان‌شناختی بیشتری را احساس می‌نمودند، تعهد به سازمان کمتر می‌گردید. آزمون رتبه‌بندی ابعاد توانمندی روان‌شناختی به ترتیب شایستگی، مؤثر بودن، معنی‌دار بودن و انتخاب را نشان داد.
اسکندری (۱۳۸۸)	الگو سیستمی توانمندسازی مدیران دارای چه عناصری است؟	مطالعات کتابخانه‌ای	از نقاط قوت دیدگاه‌های قبلی پیرامون توانمندسازی استفاده شده و دیدگاهی جامع‌تر با استفاده از طبقه‌بندی متغیرهای مؤثر بر توانمندی در سه بعد ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای ارائه گردید.
نیستانی، چوپانی، غلامزاده و زارع خلیلی (۱۳۹۱)	چه رابطه‌ای بین رهبری تحول‌آفرین و توانمندسازی کارکنان کارخانه کویر تایر وجود دارد؟	پیمایشی	بین رهبری تحول‌آفرین با توانمندسازی و مؤلفه‌های خود تعیینی آن رابطه مثبت وجود دارد. انگیزش الهام‌بخش و نفوذ آرمانی رهبری تحول‌آفرین بر توانمندسازی کارکنان مؤثر است ولی ارتباط معناداری بین توانمندسازی و جنسیت کارکنان یا سطح تحصیلاتی آنان وجود ندارد.



نویسندگان	اهداف یا سؤالات اصلی	روش	مهم ترین یافته‌ها
صفری زاده، نادری و عنایتی (۱۳۹۲)	نوع رابطه سلامت سازمانی، اشتیاق شغلی و جو سازمانی نوآورانه با توانمندسازی روان‌شناختی در کارکنان یک سازمان صنعتی اهواز چگونه است؟	پیمایشی	اشتیاق شغلی و سلامت سازمانی پیش‌بینی کننده بهتری برای متغیر ملاک، توانمندسازی روان‌شناختی بودند.
حسینی (۱۳۹۲)	چه عوامل سازمانی بر توانمندسازی کارکنان در معاونت نیروی انسانی وزارت جهاد کشاورزی تأثیرگذار است؟		یکی از عوامل توانمندسازی منابع انسانی ارتباط است که بیشترین تأثیر را بر توانمندسازی داشته است. و پس از آن، متغیرهای سبک رهبری، نیازهای کارکنان، اخلاق سازمانی و ارزش‌های سازمانی به ترتیب بیشترین تأثیر را بر توانمندسازی داشته است.
سلیمی و فرضی (۱۳۹۳)	نوع رابط میان رشد حرفه‌ای، حمایت سرپرست و توانمندسازی با نگرش‌های شغلی و رفتارهای مدنی-سازمانی چگونه است؟	پیمایشی	نتایج نشان داد که رشد حرفه‌ای، توانمندسازی و حمایت سرپرست با نگرش‌های شغلی، رضایت و تعهد دارای رابطه مثبت و معناداری است.
قدسیان، ملامحمدی و شاه‌حسینی (۱۳۹۳)	چه رابطه‌ای بین آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و توانمندسازی زنان از دیدگاه مهارت آموختگان زن مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای شهر کرمان وجود دارد؟	پیمایشی	یافته‌های این مطالعه نشان داد که رابطه بین تأثیر آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و توانمندسازی زنان مثبت و معنادار است

۳- روش تحقیق

پژوهش حاضر به لحاظ هدف، پژوهشی کاربردی است. به لحاظ نوع روش تحقیق از نوع کیفی است و با داده‌های کیفی و دست‌اول که از مصاحبه‌های عمیق به دست آمده است سروکار دارد. همان‌طور که مک میلان و شوماخر گفته‌اند، تحقیق کیفی در واقع، سیستم توصیف مقولات و روابط میان آن‌هاست (هنرمند چوکامی، ۱۳۹۴). در پژوهش کیفی هدف درک پدیده‌ها از نقطه نظر مشارکت کنندگان و در بستر نهادی و اجتماعی خاص آن‌ها است که این هدف هنگام کمی سازی یافته‌ها نادیده گرفته می‌شود (دانایی فرد و الوانی، ۱۳۹۳). در تحقیق کیفی سه بخش عمده وجود دارد: بخش اول: داده‌ها؛ داده‌ها می‌توانند از منابع مختلف گردآوری شده باشند. مصاحبه، مشاهده و مشارکت، معمول ترین منبع‌اند؛ بخش دوم: شامل روش‌های تحلیلی و تعبیر و تفسیری است؛ که برای رسیدن به یافته‌ها یا نظریه‌ها به کار می‌رود. این روش‌ها شامل شیوه‌های مفهوم‌پردازی از داده‌ها



است؛ که به "کدگذاری"^۱ موسوم است. شیوه‌های دیگری مثل نمونه‌گیری غیر آماری، یادداشت برداری و نمایش روابط مفهومی به صورت دیاگرام نیز بخشی از مرحله تحلیلی‌اند؛ بخش سوم: عبارت است از گزارش‌های نوشته‌شده و شفاهی و ارائه آن‌ها در مجله‌ها و کنفرانس‌های علمی (رحمان زاده، ۲۰۰۹). در جدول ۲ خلاصه‌ای از مراحل تحلیل مضمون آورده شده است. در این پژوهش، برای تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده از مصاحبه‌ها، از فن تحلیل مضمون استفاده شده است. تحلیل مضمونی کی از روش‌های اساسی تحلیل در پژوهش کیفی است. این روش برای شناسایی، تحلیل و گزارش دادن الگوهای (تم‌ها) موجود در داده‌ها (تعدادی مصاحبه یا یک متن) به کار می‌رود. تم در اصل، مهم‌ترین پاسخ و معنای موجود در داده را در رابطه با سؤال پژوهش نشان می‌دهد (هنرمند چوکامی، ۱۳۹۴).

۳-۱- جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری این پژوهش، اساتید بسیجی دانشگاه تهران (بسیج اساتید) آشنا با سیستم‌های مدیریتی و اقتصاد می‌باشد. که مبتنی بر رویکرد اشباع نظری، ۲۶ مصاحبه با اساتید بسیجی در دو حوزه مدیریت و اقتصاد، صورت گرفته است.

۳-۲- فرایند تحقیق

برای انجام این تحقیق، مصاحبه نیمه ساختار یافته با اساتید، متخصصان و صاحب‌نظران مرتبط با مدیریت صورت پذیرفت. در این مطالعه از روش نمونه‌گیری گلوله برفی استفاده شد. علت انجام نمونه‌گیری گلوله برفی (هدفمند) این امر آن است که در مطالعه حاضر می‌بایست با افرادی مصاحبه شود که اطلاعات ارزشمندی در اختیار محقق قرار دهند. حجم نمونه در پژوهش‌های کیفی برای گروه‌های همگن، ۶ تا ۸ نفر پیشنهاد می‌شود (هومن، ۱۳۸۵، ص ۹۱-۹۲). در این پژوهش نیز تعداد ۲۶ استاد از بین اساتید انتخاب شده‌اند که ۱۲ نفر آنان از اساتید مرتبط با رشته اقتصاد (با کد E) و ۱۴ نفر نیز از اساتید و متخصصان رشته مدیریت (با کد M). قاعده کلی در پژوهش‌های کیفی این است که باید به گردآوری داده‌ها تا زمانی ادامه داد که مقوله‌ها اشباع شوند. اشباع نظری^۲ یعنی تا زمانی که داده جدیدی به دست نیاید و مناسبات میان مقوله‌ها به خوبی مشخص شده باشند (کرمی، کامران، ۱۳۹۳). در این پژوهش و بر اساس اشباع نظری ۱۵ مصاحبه به انجام رسیده است مصاحبه‌ها به صورت انفرادی و جمعاً به مدت ۲۰ ساعت اجرا شد و برای تحلیل آن‌ها، از روش تحلیل محتوا (مضمون) استفاده شد. برای ارزیابی تحلیل‌های تم از فرآیند دریافت بازخورد از پاسخ‌دهندگان استفاده شده است. (کینگ و هاروکس، ۲۰۱۰، ص ۱۶۷). برای

1. Coding

2. The Oretical Saturation



اطمینان از روایی و پایایی داده‌ها با معیارهای خاص پژوهش کیفی بررسی‌های لازم شامل مقبولیت و قابلیت تأیید صورت گرفته است (رضوی زاده و محمدپور، ۱۳۸۹، ص ۲۱). جهت افزایش مقبولیت از روش‌های بازنگری توسط شرکت کنندگان استفاده شد. برای رسیدن به آن، محققان علاوه بر بازگرداندن گفتار و پنداشته‌ها در طول انجام مصاحبه و خلاصه کردن گفته‌های مصاحبه‌شونده در پایان تمام مصاحبه‌ها توسط مصاحبه‌گران و تأیید یا اصلاح آن توسط آنان متن کامل تاپیی و دست‌نویس، سه مصاحبه اول همراه با کدهای سطح اول به تعدادی از افرادی که از آن‌ها مصاحبه به عمل آمده بود و امکان دیدار دوم فراهم بود جهت تأیید و یا اصلاح برگردانده شد که همگی مورد تأیید قرار گرفته و نکات پیشنهادی آن‌ها در نظر گرفته شد. برای قابلیت تأیید در مرحله پایانی طبقات به دست آمده به پنج نفر از مشارکت کنندگان اولیه به منظور بازبینی و تأیید برگردانده شد و نکات پیشنهادی اعمال گردید. درگیری مداوم با زمینه و بازنگری ناظرین که بر اساس آن متن کامل سه مصاحبه اولیه پیاده شده همراه با کدگذاری باز به دو تن از همکاران گروه تحقیقاتی و پنج تن از اعضای هیئت علمی ارائه و نظر تأییدی آن‌ها در جهت پیاده کردن و کدگذاری صحیح متون دریافت شد به این روند کمک بسیاری کرد.

جدول ۲- مراحل تحلیل مضمون پژوهش

مرحله	گام	اقدام
	۱. آشناسدن با متن مورد بررسی	۱- پیاده‌سازی داده‌ها ۲- مطالعه و مطالعه مجدد داده‌ها ۳- نوشتن ایده‌های اولیه
	۲. ایجاد کدهای اولیه و کدگذاری	۱- پیشنهاد چارچوب کدگذاری ۲- تفکیک متن به بخش‌های کوچک‌تر ۳- کدگذاری ویژگی‌های جالب داده‌ها
تجزیه متن	۳. جستجو و شناسایی مضامین	۱- تطبیق دادن کدها با مضامین بالقوه ۲- استخراج مضامین از بخش‌های کدگذاری شده متن ۳- پالایش و بازبینی مضامین
	۴. ترسیم شبکه مضامین	۱- بررسی و کنترل همخوانی مضامین با کدها یا استخراج شده ۲- مرتب نمودن مضامین ۳- انتخاب مضامین پایه، سازمان دهنده و فراگیر ۴- ترسیم نقشه‌های مضامین ۵- اصلاح و تأیید شبکه‌ها
تشریح متن	۵. تحلیل شبکه مضامین	۱- تعریف و نام‌گذاری مضامین ۲- توصیف و توضیح شبکه مضامین



مرحله	گام	اقدام
ترکیب متن	۶. تدوین گزارش	۱- تلخیص شبکه مضامین و بیان مختصر و صریح مضامین ۲- استخراج نمونه‌های جالب و مورد توجه از داده‌ها ۳- مرتبط نمودن نتایج تحلیل با سؤالات تحقیق و مبانی نظری ۴- نوشتن گزارش علمی و تخصصی از تحلیل‌ها

منبع: (براون و کلارک، ۲۰۰۶، ص ۹۸)

۴- یافته‌های تحقیق

پس از انجام مصاحبه‌های عمیق، نتایج مصاحبه‌ها به‌طور دقیق پیاده‌سازی و طبق روش تحلیل مضمون جدول ۱ گام به گام انجام شد نتایج حاصل از تحلیل مضمون به صورت جدول ۳ در نهایت به دست آمد، همان طور که مشاهده می شود سه تم اصلی شامل توانمندسازی زمینه‌ای، توانمندسازی سازمانی و توانمندسازی نیروی انسانی از نتایج حاصل از تحلیل مضمون مصاحبه‌ها بود. همان گونه که در جدول مشخص است برای تم‌های اصلی توانمندسازی زمینه‌ای و توانمندسازی سازمانی به ترتیب تم‌های فرعی تحول دولتی، تحول حقوقی-قانونی، بستر سازی اجتماعی، تحول زیربنایی، تحول ساختاری، نقش حمایتی-ترویجی نیز شناسایی شد و برای هر یک نیز دسته‌های مفهومی که در مصاحبه‌ها مورد تأکید قرار گرفته بود شناسایی شد.

جدول ۳- نتایج تحلیل تم

تم اصلی	تم فرعی	دسته مفهومی	مصاحبه‌شونده
توانمندسازی زمینه‌ای	تحول خطمی دولتی	تغییر نگاه دولت به بسیج	{M1-M12-M20-M14}
		مشارکت دادن بسیج در برنامه توسعه‌ای کشور	{M8-E3-M10}
		شفاف‌سازی نقش بسیج و سپردن نقش ساماندهی نه نقش کارفرمایی به بسیج	{M13-M9-M4-E10}
توانمندسازی زمینه‌ای	تحول قانونی	تدوین قوانینی با رویکرد حمایتی از جهاد اقتصادی	{E5-E8-M12-E1}
		تدوین قوانینی با رویکرد اقتصاد مردمی و تعاون	{E8-E2-M14}
توانمندسازی اجتماعی	بستر سازی اجتماعی	حساس کردن مردم به اقتصاد کشور	{M10-M6-M2-M11}
		مردمی کردن اقتصاد	{M1-M5-E9-M13}
		افزایش فرهنگ مشارکت، جهاد و وطن دوستی	{M9-M12-M2-E1}



{E4-E10-E12-E9}	تغییر رویکرد سازمانی از نگاه صرف جهاد نظامی و فرهنگی به جهاد اقتصادی	تحول زیربنایی	توانمندسازی سازمانی
{M9-M3-M12-M14}	تدوین راهبردهای اقتصادی و برنامه عملیاتی اجرای آن		
{M1-M6-M10-M13}	ایجاد ارتباط مستمر سازمان بسیج با صنعت		
{M2-M7-M10-E3-E9}	ایجاد ارتباط فعالانه با سایر ارگان‌های حاکمیتی و اقتصادی		
{M10-M11-M2-E4-E8-E11}	کادر سازی علمی و تخصصی بسیجیان در مراکز سازمانی	تحول ساختاری	
{M3-M7}	دانش‌بنیان سازی نهاد سازمانی		
{M12-M10-E11-M1}	ایجاد واحد معاونت بسیج کارآفرینی		
{M1-M12-M14}	ایجاد حلقه‌های کارآفرینی در همه پایگاه‌ها در سراسر کشور		
{M14-M3-M7-E12-E3-E8}	ایجاد واحدهای کاربایی و اشتغال‌زایی برای شناسایی و معرفی نیروهای مستعد	نقش حمایتی - ترویجی	
{E8-E6-E12-M2-M14-M1}	تشکیل صندوق‌های قرض الحسنه و کاهش نفوذ بانک‌های ربوی		
{M3-M10-E6-E8}	تشکیل گروه‌های علمی و پژوهشی تولید و خودکفایی		
{E10-E8-E1-M6}	ارائه تسهیلات اعتباری با رویکرد اقتصاد دانش‌بنیان		
{E10-E11-E8-E4}	تبیین شاخص‌های فعالیت اقتصادی سالم		
{M3-M7M9-M10}	تبلیغ و بازاریابی محصولات و خدمات تولید داخل		
{M6-E8-E9-E1-E6}	تشویق ایده‌های خلاق و نو اقتصادی		
{E2-E7-E8-E10}	مقابله با قاچاق با ترویج و حضور فیزیکی در مرزها		
{M13-M4M8-M7}	تربیت بسیجی کارآفرین اقتصادی		توانمندسازی انسانی
{M9-M7-M10-M12-E3-E4-E8-E10-E11}	زمینه‌سازی انتقال دانش از افراد کارآفرین به سایر بسیجیان		
{E1-E2-M7-E9-M12}	شبکه‌سازی افراد در قالب گروه‌های کارآفرین		
M11-E2- {E10-M5}	تربیت مربیانی با دانش کارآفرینی		
M9-M7-M14- {M12-E1-E8-E11}	ایجاد مراکز آموزش حرفه‌وفن رایگان برای بسیجیان		



۴-۱-۱- توانمندسازی زمینه‌ای

بسیاری از مصاحبه‌شوندگان به مفاهیمی اشاره می‌کردند که مربوط به عوامل فرا سازمانی بوده و فردی و سازمانی نبود با بررسی این مفاهیم و دسته‌بندی موارد سه تم فرعی با عنوان تحول در خط‌مشی دولتی، تحول حقوقی و قانونی و بسترسازی اجتماعی حاصل شد در این‌تم اصلی توانمندسازی زمینه‌ای اشاره به تحولی دارد که می‌تواند زمینه‌ساز تأثیر بسیج و حضور و بروزش در بحث جهاد اقتصادی باشد که در ادامه به تشریح تم‌های فرعی پرداخته خواهد شد.

۴-۱-۱-۱- تحول خط‌مشی دولتی

در این‌تم به‌دست‌آمده، برخی از مصاحبه‌شوندگان به مفاهیمی اشاره می‌کردند که نقش دولت و حاکمیت را در توانمندسازی پررنگ و مؤثر جلوه می‌داد، اعتقاد داشتند تا زمانی که دولت‌ها تغییری در نگاهشان به بسیج ایجاد نکنند توقع نقش‌آفرینی بسیج به‌طور همه‌جانبه در سایر بخش‌ها توقعی غیرمنطقی است، مصاحبه‌شونده‌ای به‌طور نمونه، حول این مفهوم چنین بیان داشت: { ... دولت باید نگاه مثبتی به بسیج و ظرفیت‌های آن پیدا کند... } برخی نیز معتقد بودند باید بسیج را در برنامه توسعه‌ای کشور مشارکت داد به‌گونه‌ای که در برنامه‌ریزی‌های کلان سهم و تأثیر آن دیده شود و نقشش مشخص شود، در آن صورت است که می‌توان از بسیج توقع تأثیرگذاری در حوزه اقتصادی داشت. مصاحبه‌شونده‌ای به‌طور نمونه، حول این مفهوم چنین بیان داشت: { ... بسیج و جایگاه آن در برنامه‌ها و راهبردهای ملی در بخش اقتصادی باید دیده شود و پتانسیل این نهاد مقدس که ظرفیت بالقوه مهمی است می‌تواند نقش‌آفرین بزرگ برای پویایی اقتصاد باشد... } برخی از مصاحبه‌شوندگان نیز نبود ظرفیت حضور فعالانه بسیج در ساختار اقتصادی را مطرح نمودند و بر این نکته تأکید داشتند که بسیج قرار نیست تبدیل به کارفرما و صاحب سرمایه ملی شود بلکه نقش بسیج منابع و ساماندهی را خواهد داشت و این موضوع می‌بایست تبیین شود، مصاحبه‌شونده‌ای به‌طور نمونه، حول این مفهوم چنین بیان داشت: { ... نقش بسیج یک تنظیم‌کننده، ساماندهی‌کننده و بسیج مردمی در اقتصاد باید باشد و این موضوع باید به‌خوبی قبل از هر فعالیتی توسط حاکمیت تدوین و مورد ارزیابی قرار گیرد... }.

۴-۱-۲- تحول حقوقی - قانونی

برخی از مصاحبه‌شوندگان به مفاهیمی اشاره داشتند که می‌توان آن مفاهیم را در تم فرعی تحول حقوقی قانونی جایگذاری کرد. آن‌ها بر لزوم بسترسازی قانونی لازم برای حضور و مشارکت بسیج در جهاد اقتصادی تأکید داشتند در این رابطه برخی بر



تدوین قوانینی با رویکرد حمایتی از جهاد اقتصادی و قوانینی با رویکرد اقتصاد مردمی و تعاون اجتماعی تأکید داشتند و معتقد بودند قوانین حقوقی برای مشارکت جویی اجتماعی در فعالیت‌های اقتصادی به‌طور مشخص وجود ندارد و لازم است شکل بگیرد. مصاحبه‌شونده‌ای به‌طور نمونه، حول این مفهوم چنین بیان داشت: {... برای این توانمندسازی قانون نیاز است، باید در مدار قانون همه‌چیز شکل بگیرد...}.

۴-۱-۳- بستر سازی اجتماعی

برخی از مصاحبه‌شوندگان لزوم مشارکت جویی عمومی و باور همه مردم را در این فعالیت بسیج، لازم و ضروری می‌دانستند و تأکید داشتند تا زمینه‌های اجتماعی شکل نگیرد بسیج آن‌گونه که در سایر مأموریت‌ها موفق بوده است نمی‌تواند در بسیج اقتصادی موفق باشد، برخی از مصاحبه‌شوندگان بایبان مفاهیمی شبیه حساس کردن مردم به اقتصاد کشور؛ مردمی کردن اقتصاد؛ افزایش فرهنگ مشارکت، جهاد و وطن‌دوستی؛ بر اهمیت این مفاهیم تأکید داشتند. به‌طور نمونه چندین مصاحبه‌شونده مفاهیم زیر را بیان کردند: {... مردم کشور را باید نسبت به اقتصادشان و لزوم داشتن اقتصادی خوداتکا و پویا آگاه کرد...}، {... مردمی کردن اقتصاد لازمه و یا مؤلفه همراه با حضور بسیج در نقش ساماندهی اقتصادی است که باید مقدمه توانمندسازی بسیج در بحث اقتصادی قرار گیرد...}، {...حس مشارکت و تعاون را در بین جوانان باید گسترش داد و هویت، هم نوع‌دوستی شکل بگیرد...}.

۴-۲- توانمندسازی سازمانی

در این‌تم اصلی حاصل‌شده از مصاحبه‌ها برخی از مفاهیم در قالب تم‌های فرعی قرار گرفت که همه آن‌ها را می‌توان در تم اصلی توانمندسازی سازمانی جای داد. در این‌تم اصلی تأکید اصلی بر توانمندسازی در مجموعه خود بسیج به‌عنوان سازمانی مردمی است، در این‌تم موارد ذیل حاصل شد.

۴-۲-۱- تحول زیربنایی

در این‌تم فرعی حاصل‌شده از تحلیل مصاحبه‌ها به مفاهیمی اشاره می‌شود که می‌بایست از نظر مبنایی در ماهیت بسیج رخ دهد تا زمینه‌ساز سایر تحولات برای تبدیل شدن بسیج به جهادگر اقتصادی باشد، برخی مصاحبه‌شوندگان به لزوم تغییر رویکرد سازمانی بسیج از توجه صرف به جهاد نظامی و فرهنگی به جهاد اقتصادی اشاره داشتند و آن را مهم‌ترین زمینه و یکی از زمینه‌های تبدیل بسیج به ارگان ساماندهی جهاد اقتصادی برمی‌شمردند. مصاحبه‌شونده‌ای به‌طور نمونه، حول این مفهوم چنین بیان داشت: {... رویکردهایی که در بسیج وجود دارد پاسخگوی جهاد اقتصادی نیست...}؛ و برخی از



مصاحبه‌شوندگان بر لزوم تدوین راهبردهای اقتصادی و برنامه عملیاتی اجرای آن در بسیج تأکید داشتند و وجود راهبرد و برنامه مشخص و هدف‌گذاری صحیح در این زمینه را شاه‌کلید توانمندی بسیج برای جهاد اقتصادی می‌دانستند، مصاحبه‌شونده‌ای به‌طور نمونه، حول این مفهوم چنین بیان داشت: { ... یک هدف مشخص، یک راهبرد صحیح و وجود برنامه عملیاتی لازمه این نقش‌آفرینی برای بسیج است همان‌گونه که در جبهه‌ها برادران بسیجی با رمز یا زهرا و با نیت فتح و با استعانت از خدا نقشه‌های عملیاتی را اجرا می‌کردند... }. برخی دیگر از مصاحبه‌شوندگان بر ایجاد ارتباط مستمر سازمان بسیج با صنعت به‌عنوان زیربنای مهم فعالیت‌های کارآفرینی تأکید داشتند و نقش بسیج صنایع مختلف و کارکنان شرکت‌های صنعتی و معدنی را بسیار مهم در این رابطه می‌دانستند مصاحبه‌شونده‌ای به‌طور نمونه، حول این مفهوم چنین بیان داشت: { ... بسیج در همه‌جا حضور دارد لیکن نقشش در صنعت کمی کم‌رنگ است، بسیج و پایگاه‌های بسیج صنایع و کارخانه‌های بزرگ باید در مسیر بهره‌وری و کارایی تولیدات داخلی عمل نمایند... }. برخی از مصاحبه‌شوندگان نیز از ایجاد ارتباط فعالانه با سایر ارگان‌های حاکمیتی و اقتصادی به‌عنوان بستر فعالیت‌های بسیج یاد کردند و از عدم همکاری لازم سایر ارگان‌های دولتی برای نقش‌آفرینی بسیج گلایه کرده و لزوم برقراری ارتباط بهتر با سایر نهادهای دولتی را مهم ارزیابی کردند مصاحبه‌شونده‌ای به‌طور نمونه، حول این مفهوم چنین بیان داشت: { ... ارتباط مناسب و مستمر با سایر ارگان‌ها کمک بسیاری به این کار می‌کند... }.

۴-۲-۲- تحول ساختاری

در این‌تیم فرعی حاصل‌شده از مصاحبه‌ها بیشتر مفاهیم اشاره‌شده به حوزه ساختاری و تغییر آن در نهاد بسیج مرتبط است در این رابطه برخی بر لزوم کادر سازی علمی و تخصصی بسیجیان در مراکز سازمانی اشاره داشتند که بسیج امروز نیاز به کادری علمی و متخصص در زمینه اقتصادی دارد و به‌کارگیری نیروهایی با تخصص و دانش بالا در ساختار این سازمان تقویت‌کننده امیدها به آینده نقش‌آفرینی بسیج در حوزه ساماندهی اقتصادی است مصاحبه‌شونده‌ای به‌طور نمونه، حول این مفهوم چنین بیان داشت: { ... بسیج برای این کار نیاز به کادری متخصص و اقتصاددان دارد... }. برخی از مصاحبه‌شوندگان نیز بر لزوم دانش‌بنیان سازی نهاد سازمانی بسیج تأکید داشتند و آن را سرآغاز نقش‌آفرینی آن نهاد در مباحث علمی و دانشی می‌دانستند. مصاحبه‌شونده‌ای به‌طور نمونه، حول این مفهوم چنین بیان داشت: { ... یک ساختار دانش‌بنیان موفق می‌توان داشت که در حوزه علمی مشوق گسترش دانش داخلی و



اختراع و پژوهش باشد...}. برخی از مصاحبه‌شوندگان نیز ایجاد واحد معاونت بسیج کارآفرینی را در بسیج مهم و حیاتی ارزیابی نمودند و حتی آن را با بسیج سازندگی و رویکرد آن مقایسه کردند و در کنار بسیج سازندگی بسیج کارآفرینی با همان قدرت را مؤثر و مفید دانستند مصاحبه‌شونده‌ای به‌طور نمونه، حول این مفهوم چنین بیان داشت: {... بسیج کارآفرین هم‌ارز بسیج سازندگی اگر داشته باشیم یک تحول بزرگ رخ داده است...}. برخی نیز بر ایجاد حلقه‌های کارآفرینی در همه پایگاه‌ها در سراسر کشور تأکید کرده و معتقد بودند توانمندسازی بسیج با شکل‌گیری حلقه‌های کارآفرینی می‌تواند شکل بگیرد مصاحبه‌شونده‌ای به‌طور نمونه، حول این مفهوم چنین بیان داشت: {... گروه‌های کارآفرینی از بسیجیان مستعد و داوطلب در تمام پایگاه‌ها می‌تواند شکل بگیرد...}. عده‌ای نیز بابیان اینکه ایجاد واحدهای کاریابی و اشتغال‌زایی برای شناسایی و معرفی نیروهای مستعد می‌تواند در بدنه ساختاری بسیج شکل بگیرد به عدم وجود آن در بدنه بسیج اشاره داشتند. مصاحبه‌شونده‌ای به‌طور نمونه، حول این مفهوم چنین بیان داشت: {... کاریابی و استعدادیابی در بسیج که نیروی مؤمن و انقلابی است می‌تواند گره بسیاری از امور را برای بنگاه‌های نیازمند نیروی کار و بیکارانی که نیاز به اشتغال دارند باز کند...}.

۴-۲-۳- نقش حمایتی - ترویجی

در این‌تم فرعی بیشتر مفاهیمی قرار دارد که مرتبط با کارهایی است که می‌تواند بسیج نقش آفرین اقتصادی و سازمان‌دهی نیروهای خود برای جهاد اقتصادی باشد. برخی از مصاحبه‌شوندگان بر امکان تشکیل صندوق‌های قرض‌الحسنه برای کاهش نفوذ بانک‌های ربوی اشاره و تأکید داشتند با حمایت سازمان بسیج چنین امری ممکن خواهد بود و پایگاه‌های بسیج در سرتاسر کشور می‌توانند اندک سرمایه‌های مردم را جمع و آن‌ها را در صندوقی قرض‌الحسنه قرار داده و به نیازهای کارآفرینی و مشارکتی اعضا قرض دهند مصاحبه‌شونده‌ای به‌طور نمونه، حول این مفهوم چنین بیان داشت: {... صندوق‌های قرض‌الحسنه‌ای که با تجمیع سرمایه اندک مردم آن‌ها را به اعضای خود برای گردش کار و تولید قرض دهد می‌تواند شکل بگیرد...}. برخی دیگر از مصاحبه‌شوندگان نیز تشکیل گروه‌های علمی و پژوهشی تولید و خودکفایی را بسیار پیشنهاد خوب و ایده‌الی برای بسیج می‌دانستند که می‌تواند سازمان بسیج با حمایت خود آن‌ها را تقویت و بهره‌ور سازد. مصاحبه‌شونده‌ای به‌طور نمونه، حول این مفهوم چنین بیان داشت: {... یک گروه فعال بسیجی که در صدد باشد در محصول خاصی کشور را از نیاز به بیگانه بی‌نیاز کند تحت لوای بسیج می‌تواند به‌خوبی عمل نماید



...}. ارائه تسهیلات اعتباری با رویکرد اقتصاد دانش بنیان نیز از جمله موارد مهمی بود که بسیج می‌تواند به کمک آن نیروهای خود را حمایت و توانمندی دانشی آن‌ها را بارور سازد. مصاحبه‌شونده‌ای به‌طور نمونه، حول این مفهوم چنین بیان داشت: {... در صورت دادن تسهیلات اعتباری به بسیجیان کارآفرین این نیروها می‌توانند تقویت شده و با آن شناختی که از آن‌ها داریم موفق عمل نمایند...}. تبیین شاخص‌های فعالیت اقتصادی سالم در بسیج و تبلیغ و بازاریابی محصولات و خدمات تولید داخل و تشویق ایده‌های خلاق و نو اقتصادی و مقابله با قاچاق با ترویج و حضور فیزیکی در مرزها از سایر مواردی بود که توسط برخی از مصاحبه‌شوندگان مورد تأکید قرار گرفت که با توجه به شفاف بودن مفاهیم لزومی به تفسیر آن‌ها نیست.

۴-۳- توانمندسازی انسانی

در اینتم، دسته‌های مفهومی مرتبط با توانمندسازی نیروهای بسیجی که موردتوجه مصاحبه‌شوندگان قرار داشت قرار گرفت؛ توانمندسازی انسانی موجب افزایش توان افراد برای حل مسائل و ارتقای بینش سیاسی و اجتماعی آنان می‌شود و آنان را قادر می‌سازد تا عوامل محیطی را شناسایی کنند و به کنترل خود درآورند و ظرفیت‌های خود را در جهت اقتصاد مقاومتی آزاد کنند. در این دسته‌های مفهومی مورد تأکید مصاحبه‌شوندگان عبارت‌اند از:

- تربیت بسیجی کارآفرین اقتصادی: برخی از مصاحبه‌شوندگان بر این موضوع تأکید داشتند که تربیت نیروی بسیجی کارآفرین در شرایط فعلی با رویکرد اقتصاد مقاومتی و جهاد اقتصادی ضرورتی است که می‌بایست به آن پرداخته شود و همان‌گونه که ما بسیجی با توان رزم بالا در اختیار داریم که حافظ امنیت جانی و مالی کشور است نیاز به بسیجی کارآفرین و مؤمن و انقلابی و متدین و ولایت‌مدار داریم که دل درگرو این کشور دارد. مصاحبه‌شونده‌ای به‌طور نمونه، حول این مفهوم چنین بیان داشت: {... رویکرد جدیدی که باید در بسیج شکل بگیرد پرورش بسیجیانی کارآفرین است که باروحیه انقلابی و ولایت‌مدار کشور را از وضعیت اسفناک اقتصادی نجات دهند...}.

- زمینه‌سازی انتقال دانش از افراد کارآفرین به سایر بسیجیان: فراهم کردن بستر لازم برای انتقال دانش و تجربیات کارآفرینی و فعالیت‌های اقتصادی سالم و دانش مدیریت بنگاه‌های اقتصادی به سایرین در بسیج به دلیل ماهیت اجتماعی می‌تواند نقش مهمی در پرورش نیروی بسیجی جهادگر اقتصادی ایفا کند مصاحبه‌شونده‌ای به‌طور نمونه، حول این مفهوم چنین بیان داشت: {... انتقال تجربیات افراد موفق و ترویج آن و آموزش همگانی در پایگاه‌های بسیج که به‌طور شبکه گسترده در تمام نقاط



کشور وجود دارد اهمیت بسزایی در عمل به فرمایشات مقام معظم رهبری دارد... {
 - شبکه‌سازی افراد در قالب گروه‌های کارآفرین: تشکیل گروه‌ها و شبکه‌ای از
 افراد دارای تخصص‌های مختلف و مرتبط کردن آن‌ها باهم می‌تواند باعث شکل‌گیری
 کسب‌وکارهای مناسبی شود بخصوص که شناسایی نیروهای مناسب و حرف مختلف
 یکی از دغدغه‌های کسب‌وکارهای داخل ایران است. مصاحبه‌شونده‌ای به‌طور نمونه،
 حول این مفهوم چنین بیان داشت: {... ایجاد ارتباط اقتصادی و تشکیل هسته‌های
 کارآفرینی به‌خوبی می‌تواند در بسیج و در بین بسیجیان با آن روحیه‌هایی که از آن‌ها
 سراغ داریم شکل بگیرد و ...}

- تربیت مربیانی با دانش کارآفرینی: دانش کسب‌وکار و کارآفرینی جز ملزومات امروز
 بهبود اقتصاد و شرایط کسب‌وکار بنگاه‌های اقتصادی است از این‌رو تربیت نیروهایی
 جهت ترویج دانش کسب‌وکار و کارآفرینی در بین بسیجیان و آحاد مردم بسیار مفید
 و ارزشمند خواهد بود مصاحبه‌شونده‌ای به‌طور نمونه، حول این مفهوم چنین بیان
 داشت: {... پرورش مربیانی برای ترویج دانش فعالیت‌های تولیدی و تجاری در بسیج
 با رویکردی که به لحاظ گستردگی و حضور در بدنه جامعه دارد می‌تواند موجب
 توانمندسازی نیروهای بسیج را فراهم سازد...}.

- ایجاد مراکز آموزش حرفه‌وفن رایگان برای بسیجیان: مراکز آموزش حرفه‌وفن
 رایگان برای بسیاری از مردم که از شرایط مناسب اقتصادی برای پرداخت هزینه آموزشی
 برخوردار نیستند می‌تواند در بسیج عامل مهمی برای ارتقا مهارت و تخصص نیروهای
 بسیجی شود. مصاحبه‌شونده‌ای به‌طور نمونه، حول این مفهوم چنین بیان داشت: {...
 اگر اهتمام بسیج به پرورش متخصصانی برای صنعت و کشاورزی باشد و بتواند واحدها
 و مراکزی با چنین ویژگی‌هایی در سرتاسر کشور برپا نماید بسیار عالی خواهد بود...}.

۴-۴- الگو جامع توانمندسازی

با توجه به نتایج حاصل از یافته‌های تحقیق الگوی نهایی حاصل از یافته‌های تحقیق
 مطابق شکل ۲ به دست آمد.





شکل ۲- الگو توانمندسازی بسیج جهت جهاد اقتصادی

۵- بحث، نتیجه گیری و پیشنهاد

۵-۱- بحث و نتیجه گیری

به نظر صاحب نظران، امروز در این برهه از زمان، مسئله اقتصادی از همه مسائل کشور فوریت و اولویت بیشتری دارد. اگر ایران بتواند در زمینه مسائل اقتصادی، یک حرکت جهاد گونه‌ای انجام دهد، گام بلندی را برداشته است، که اگر با گام‌های بلند بعدی همراه شود، بدون تردید برای کشور و پیشرفت کشور و عزت ملت ایران اثرات مثبت بسیار زیادی خواهد داشت. اگر بتوان قدرت نظام اسلامی را در زمینه حل مشکلات اقتصادی به همه دنیا نشان داد؛ می‌توان آن را به‌عنوان الگو بر سر دست گرفت تا ملت‌ها بتوانند ببینند که



یک ملت در سایه اسلام و با تعالیم اسلام چگونه می‌تواند پیشرفت کند. با توجه به بیانات مقام معظم رهبری که بنیان‌گذار نظریه جهاد اقتصادی و پس از آن اقتصاد مقاومتی می‌باشند، «اقتصاد مقاومتی معنایش این است که ما هم روند رو به رشد اقتصادی در کشور محفوظ بماند؛ هم آسیب‌پذیری‌اش کاهش پیدا کند؛ یعنی وضع اقتصادی کشور و نظام اقتصادی جوری باشد که در مقابل ترفندهای دشمنان که همیشگی و به شکل‌های مختلف خواهد بود، کمتر آسیب ببیند و اختلال پیدا کند.» همچنین اگر مطابق فرمایشات رهبری بر اهمیت مشارکت و توانمندسازی تمامی بخش‌های کشور در امر اقتصادی و بالأخص ایجاد فضای فکری و فرهنگی جهاد اقتصادی و اقتصاد مقاومتی و توانمندسازی بخش‌های مختلف کشور در جهت اقتصاد مقاومتی تأکید شود که «رشد و توسعه اقتصاد مقاومتی نباید تنها بر دوش دولت قرار گیرد».

یکی از ارگان‌های فرهنگی و اجرایی قوی و مردمی کشور بسیج می‌باشد. بسیج به واسطه گستردگی و مردمی بودن و دارا بودن نیروهای مؤمن، انقلابی و وطن‌دوست همیشه در همه زمینه‌ها که کشور به آن‌ها نیاز داشته است از ابتدای انقلاب با نگاهی به دور از منفعت‌طلبی و با ایثار و از خودگذشتگی حضور داشته است. به نظر می‌رسد امروزه که میدان جنگ و تهدید از حالت نظامی خارج شده و رویکرد فرهنگی و اقتصادی به خود گرفته است و تأکید بسیار مقام معظم رهبری در این سال‌ها بر اقتصاد و میدان‌داری در اقتصاد است با مکانیسمی می‌توان از ظرفیت بالای بسیج بهره برد. در این پژوهش نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که برای موفقیت بسیج در جهاد اقتصادی، باید اولاً حاکمیت به دنبال فراهم کردن بستر و زمینه حضور بسیج در جامعه و نقش آفرینی آن در اقتصاد باشد و ثانیاً خود سازمان بسیج نیز با تحول در ماهیت خود و ساختار اداری و فرماندهی و نقش حمایتی و ترویجی خود بتواند فضایی برای ظهور و بروز خود ایجاد کند؛ و ثالثاً لازمه موفقیت در جهاد اقتصادی نیروی متخصص و ماهر و کار بلد در حوزه اقتصادی است که این مهم نیز با توانمندسازی انسانی با پرورش و کادر سازی علمی محقق می‌شود. بسیج به لحاظ ویژگی‌های منحصر به فرد خود می‌تواند در زمینه اقتصادی پرچم‌دار ساماندهی مردم در جهت توسعه اقتصادی با رویکردی جهادی باشد.

در این پژوهش که به بحث توانمندسازی بسیج در جهت نقش آفرینی در اقتصاد و جهاد اقتصادی پرداخته شد پس از تبیین هر کدام از موضوعات اصلی تحقیق و مرور نظری آن‌ها با انجام مصاحبه عمیق با اساتید بسیجی مرتبط با رشته اقتصاد و مدیریت و با استفاده از روش کیفی تحلیل مضمون به بحث توانمندسازی بسیج برای جهاد اقتصادی پرداخته شد پس از جمع‌بندی و کدگذاری تمام مصاحبه‌ها در نهایت از مصاحبه‌های



دریافت شده دسته‌های مفهومی حاصل شد که با در نظر گرفتن آن‌ها این دسته‌های مفهومی، درون تم‌های فرعی قرار گرفتند و هر کدام از تم‌های فرعی نیز خود در تم‌های اصلی شامل توانمندسازی زمینه‌ای، توانمندسازی سازمانی، توانمندسازی انسانی قرار گرفت که پیشنهادهای راهبردی حاصل نتایج این پژوهش است. با بررسی این پژوهش با سایر تحقیقات به این نتیجه می‌رسیم که تا کنون هیچ پژوهشی در زمینه توانمندسازی بسیج به صورت منسجم انجام نگرفته است و بیشتر تحقیقات ناظر بر بررسی رابطه توانمندسازی با سایر موضوعات مدیریتی می‌باشد، تنها در تحقیق اسکندری (۱۳۸۸) الگوی سیستمی توانمندسازی مدیران در ابعاد ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای بدست آمده است که شباهت‌های اندکی با نتایج تحقیق حاضر دارد.

۵-۲- پیشنهادهای راهبردی

راهبرد اول در رابطه با توانمندسازی زمینه‌ای یا به عبارت بهتر برقراری و فراهم سازی زمینه و زیرساخت لازم برای رشد و نمو بسیج در حوزه اقتصاد مقاومتی می‌باشد. از جمله راهکارهای اجرای آن، به تغییر در بینش دولت‌ها نسبت به بسیج، تدوین قوانینی با رویکردی حمایتی از جهاد اقتصادی و حمایت از اقتصاد مردم نهاد و تعاون اجتماعی و در نهایت بستر اجتماعی و مشارکت جویی عمومی در فعالیتهای بسیج می‌باشد. که هم خود نهاد بسیج از یک سو باید وام‌دار آن باشد هم نهادهای فرهنگی و رسانه‌ها به بهبود فرهنگ مشارکت بسیج مردمی کمک کند.

راهبرد دوم در ارتباط با توانمندسازی سازمانی که حیطة و سطح دوم را شامل می‌شود و خود نهاد بسیج را مدنظر قرار می‌دهد. از جمله راهکارهای در این سطح، می‌توان به سه راهکار اصلی اشاره کرد: تحول زیربنایی به طور مثال تغییر رویکرد سازمانی بسیج از توجه صرف به جهاد نظامی و فرهنگی به جهاد اقتصادی، تحول ساختاری در بدنه بسیج از جمله کادر سازی علمی و تخصصی بسیجیان در مراکز سازمانی، دانش بنیان سازی نهاد سازمانی، ایجاد حلقه‌های کار آفرینی در همه پایگاه‌ها در سراسر کشور و... در نهایت راهکار نقش حمایتی - ترویجی بسیج، که تاکید بیشتر این راهکار بر فعالیت‌های اقتصادی بسیج، نقش آفرین اقتصادی و سازمان‌دهی نیروهای خود برای جهاد اقتصادی می‌باشد. از جمله ابزارهای معرفی شده نیز: تشکیل صندوق‌های قرض الحسنه برای کاهش نفوذ بانک‌های ربوی، تشکیل گروه‌های علمی و پژوهشی تولید و خود کفایی، ارائه تسهیلات اعتباری با رویکرد اقتصاد دانش بنیان و ...

راهبرد سوم در ارتباط با توانمندسازی نیروی انسانی که سطح خرد یا فردی و به عبارت بهتر، در ارتباط با اعضای نهاد بسیج می‌باشد. توانمندسازی انسانی موجب افزایش توان افراد



برای حل مسائل و ارتقای بینش سیاسی و اجتماعی آنان می‌شود و آنان را قادر می‌سازد تا عوامل محیطی را شناسایی کنند و به کنترل خود در آورند و ظرفیت‌های خود را در جهت اقتصاد مقاومتی آزاد کنند. از جمله راهکارهای کاربردی و اجرایی برای پیاده‌سازی این راهبرد می‌توان به تربیت بسیجی کارآفرین اقتصادی، زمینه‌سازی انتقال دانش از افراد کارآفرین به سایر بسیجیان، تربیت مربیانی با دانش کارآفرینی، شبکه‌سازی افراد در قالب گروه‌های کارآفرین و ایجاد مراکز آموزش حرفه‌وفن رایگان برای بسیجیان، اشاره کرد. به نظر می‌رسد با توجه به ظرفیت‌های بالایی که بسیج دارد الگو ارائه‌شده در این تحقیق می‌تواند الگوی مناسب برای به‌سازی و توانمندسازی نهاد بسیج باشد از این رو پیشنهاد می‌گردد با انجام تحقیقاتی با رویکرد کمی الگو ارائه‌شده در این تحقیق به‌بوته آزمایش گذاشته شود. از سویی بایستی به محدودیت‌های پژوهش حاضر اشاره کرد. از محدودیت‌های این تحقیق به‌عدم وجود پیشینه مشابه و تحقیقی در این سطح و به این شکل می‌توان اشاره کرد که کار محققین را سخت می‌کرد.

۶- منابع

۶-۱- منابع فارسی

الف- مقاله‌ها

۱. اسکندری، مجتبی، (۱۳۸۳). طراحی الگو سیستمی توانمندسازی مدیران، فصلنامه مدرس علوم انسانی، دوره ۸، شماره ۲، صص: ۵۴-۸۰.
۲. اشتری، بهناز، (۱۳۸۲). پیامدهای توانمندسازی زنان در حرفه و کالت، فصلنامه پژوهش زنان، دوره ۱، شماره ۵، صص: ۱۲۵-۱۴۸.
۳. امامی، سید مجتبی و باقری نصرآبادی، محسن، (۱۳۹۴). طراحی چارچوب نهادی برای شناسایی و انجام کارآفرینانه مأموریت‌های بسیج‌سازندگی، فصلنامه مطالعات راهبردی بسیج، سال هجدهم، شماره ۶۹، زمستان ۱۳۹۴. صص ۱۳۰-۱۰۳.
۴. امیرخانی، امیرحسین، (۱۳۸۵). توانمندسازی روان‌شناختی منابع انسانی: دیدگاه‌ها و ابعاد، پیک نور، سال ششم، شماره ۱، صص: ۴۱-۵۱.
۵. باقری نصرآبادی، محسن؛ امامی، مجتبی؛ باقری کنی، مصباح‌الهدی، (۱۳۹۳). تحلیل نهادی خط‌مشی کارآفرینی عمومی، مطالعه موردی بسیج‌سازندگی؛ پایان‌نامه. غیردولتی - مؤسسه‌های آموزش عالی غیردولتی - دانشگاه امام صادق علیه‌السلام - دانشکده مدیریت و معارف اسلامی. ۱۳۹۳. کارشناسی ارشد.
۶. تیموری، محمدجواد و نجفی، ابراهیم، (۱۳۹۳). الگو و راهبردهای شناسایی و کشف



- استعدادهای درخشان در بسیج، فصلنامه مطالعات راهبردی بسیج، سال هفدهم، شماره ۶۴، ۱۴۶-۱۲۰.
۷. حسینی، تقی، (۱۳۹۲). بررسی عوامل سازمانی مؤثر بر توانمندسازی نیروی انسانی در معاونت توسعه وزارت جهاد کشاورزی، فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی، سال پنجم، شماره یک، صص: ۵۴-۳۵.
۸. خامنه‌ای، سیدعلی (۱۳۸۶): بیانات در دیدار میهمانان شرکت کننده در چهارمین مجمع جهانی اهل بیت (ع) در ۲۸ مرداد ماه ۱۳۸۶. مجله اخبار شیعیان. شهر یورماه، شماره ۲۲.
۹. خامنه‌ای، سید علی (۱۳۸۹): بیانات در دیدار اساتید دانشگاه در چهاردم شهر یورماه ۱۳۸۹. مرکز اطلاع رسانی غدیر: <http://www.ghadeer.org/BsnText/3946>
۱۰. خامنه‌ای، سید علی (۱۳۹۳): حرم مطهر رضوی در اول فروردین ۱۳۹۳. دفتر حفظ و نشر آثار حضرت آیت الله العظمی خامنه‌ای: <http://farsi.khamenei.ir/speech-content?id=25993>
۱۱. دانایی فر، حسن، (۱۳۹۰). تبیین اجرای جهاد اقتصادی با محوریت یکپارچگی سیاست‌های ملی: طراحی الگو مفهومی و چالش‌های فرارو، اندیشه مدیریت راهبردی، سال پنجم، شماره دوم، پاییز و زمستان ۱۳۹۰، شماره پیاپی ۱۰، صص ۲۴-۵.
۱۲. دهقانپور، غلام عباس، (۱۳۹۴). کارکردهای فرهنگی بسیج با رویکرد دینی، دانشگاه علوم و معارف قرآن کریم - دانشکده علوم قرآنی میبد. ۱۳۹۴. استاد راهنما: محمدعلی طاهری نژاد، پایان‌نامه کارشناسی ارشد.
۱۳. رضوی زاده، ندا؛ اهنچیان، محمدرضا؛ رضامنش، فاطمه، (۱۳۸۳). درک تجربه خیرین مدرسه‌ساز. دو فصلنامه علوم اجتماعی، دوره ۱، شماره ۲. صص ۱۷-۳۴
۱۴. رهنورد، فرج‌اللهی؛ حسینی، نسرین، (۱۳۸۷). عوامل مؤثر بر توانمندسازی زنان، پژوهش زنان، دوره ۶، شماره ۱، صص: ۱۰۵-۱۱۸.
۱۵. زاهدی، شمس‌السادات؛ بودلایی، حسن؛ ستاری نسب، رضا؛ کوشکی جهرمی، علیرضا، (۱۳۸۸). تحلیل رابطه توانمندسازی روانشناختی و تعهد سازمانی، فصلنامه تخصصی پارکها و مراکز رشد، شماره ۲۴، صص: ۵۸-۶۹.
۱۶. سلیمی، مهتاب؛ فرضی، حسین، (۱۳۹۳). رابطه رشد حرفه‌ای، حمایت سرپرست و توانمندسازی بانگرس‌های شغلی و رفتارهای مدنی - سازمانی کارکنان ستاد سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور، مهارت آموزی، صص: ۷-۱۸.
۱۷. صادق ضیائی، محمد؛ نرگسیان، عباس؛ آیبائی اصفهانی، سعید، (۱۳۸۷). نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان دانشگاه تهران، نشریه مدیریت دولتی، دوره ۱، شماره ۱، پاییز و زمستان ۱۳۸۷، از صفحه ۶۷ تا ۸۶.
۱۸. طواف زاده، نسیم، (۱۳۹۰). توانمندسازی جامع محلی واکو تور بسم در پایداری توسعه،



- همایش ملی قشم و چشم‌انداز آینده. سازمان منطقه آزاد قشم. ۱۳۹۰.
۱۹. طهماسبی بلداجی، اصغر و طهماسبی بلداجین، آذر، (۱۳۹۳). جهاد اقتصادی و اقتصاد مقاومتی از منظر قرآن و اهل بیت علیه‌السلام، فصلنامه قرآنی کوثر، شماره ۴، چهل‌وهفت، ۱۵۸-۱۴۱.
۲۰. عبدالملکی، هادی، (۱۳۸۹). راهکارهای توسعه کارآفرینی و اشتغال‌زایی در بسیج سازندگی، مطالعات راهبردی بسیج، سال سیزدهم (شماره ۱)، ۱۲۲-۹۵.
۲۱. قائدعلی، حمیدرضا؛ مشرف جوادی، محمدحسین، (۱۳۹۳). بررسی ویژگی‌های جهادگران در قالب مؤلفه‌های هوش معنوی (مطالعه موردی جهاد سازندگی در دهه نخستین انقلاب اسلامی ایران)، فصلنامه مطالعات راهبردی بسیج، سال هفدهم، شماره ۶۷، ۹۷-۱۱۷.
۲۲. قدسیان، حسین؛ ملامحمدی، مجید؛ شاه حسینی، زهرا، (۱۳۹۳). بررسی تأثیر آموزش‌های فنی و حرفه‌ای بر توانمندسازی زنان، مهارت آموزی، صص: ۱۹-۳۲.
۲۳. قلی‌پور، آرین، رحیمیان، اشرف، (۱۳۸۸). رابطه عوامل اقتصادی، فرهنگی و آموزشی با توانمندسازی زنان سرپرست خانوار، فصلنامه رفاه اجتماعی، سال یازدهم، شماره ۴۰، صص ۶۲-۲۹.
۲۴. کلهر، رضا، (۱۳۸۷). بسیج و سیر تحول در انقلاب، نوآوری و شکوفایی، فصلنامه مطالعات راهبردی بسیج، شماره (۳۸)، ۶۷-۴۴.
۲۵. نفری، ندا، امیدوی فرد، غلامرضا، (۱۳۸۹). بررسی میزان تأثیر ساختار سازمانی بر توانمندسازی کارکنان، فرآیند مدیریت و توسعه، شماره ۷۳، بهار و تابستان ۱۳۸۹، صص ۸۲-۶۳.
۲۶. نیستانی، محمدرضا؛ چوپانی، محمد؛ غلامزاده، محمد؛ زارع خلیلی، مجتبی، (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین رهبری تحول آفرین با توانمندسازی کارکنان کویر تایر بیرجند، فصلنامه مدیریت صنعتی دانشکده علوم انسانی، سال هفتم، شماره ۲۰، صص: ۵۰-۶۴.
۲۷. هاشم‌زهی، نوروز، (۱۳۹۳). بررسی عملکرد پایگاه بسیج مساجد در اسلامی سازی فضای محله، فصلنامه مطالعات راهبردی بسیج، سال هفدهم، شماره ۶۲، ۸۶-۵۸.

ب- کتاب‌ها

۱. ابطحی، حسین، عابسی، سعید، (۱۳۸۶). توانمندسازی کارکنان، موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت، تهران.
۲. اسکات، سینتیا و ژاف، دنیس: تواناسازی کارکنان، ترجمه ایران نژاد پاریزی، موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت، ۱۳۸۳، کرج، چاپ دوم.
۳. آرشمهورن، جان: مدیریت و رفتار سازمانی، ترجمه ایران نژاد پاریزی، نشر مدیران، تهران، ۱۳۸۱، چاپ اول.



۴. الحسینی، سید حسن: تئوری مهندسی مداوم سازمان (C. E. O)، دانشگاه هرمزگان، ۱۳۷۹، چاپ اول.
۵. دانایی فرد، حسن؛ الوانی، سید مهدی؛ آذر، عادل، (۱۳۹۳). روش‌شناسی پژوهش کمی در مدیریت: رویکردی جامع. تهران: انتشارات صفار.
۶. رحمان‌زاد، مهدی، (۲۰۰۹). درآمدی بر روش‌شناسی تحقیق، پژوهشکده باقرالعلوم (ع)، طاهری لاری، مسعود، (۱۳۷۷). مدیریت تغییر و تحول سازمانی، انتشارات درخشش.
۸. مکارم شیرازی، ناصر، (۱۳۸۰). تفسیر نمونه، تهران: دارالکتب الاسلامیه.

۶-۲- منابع لاتین

1. Carter, M. (2001). **Strategic planning (in nonprofit or for profit organizations)**. Strategic planning. com و MBA, PhD, Authenticity Consulting, LLC.
2. Braun, V., & Clarke, V. (2006). **Using thematic analysis in psychology**. Qualitative research in psychology, 3(2), 77-101.
3. King, N., & Horrocks, C. (2010). **Interviews in qualitative research**. Sage.

