مجله علمی پژوهش در علوم انسانی و مطالعات اجتماعی (سال سوم)
شماره ۱۰ / زمستان ۱۳۹۶ / ص ۱۹۰- ۱۷۱

«بررسی ویژگی های شخصیتی اخلاق اسلامی(فردی واجتماعی) فرماندهان پایگاههای مقاومت بسیج از دیدگاه بسیجیان گیلان »

احمد هدایت پناه شالدهی[۱]، محرم درویشی[۲]، جواد حاتمی[۳]

[۱]دانشگاه فنی وحرفه ای (آموزشکده دختران دکتر معین رشت)

[۲]بسیج علمی سپاه قدس گیلان

[۳]بسیج علمی سپاه قدس گیلان

نویسنده مسئول:

احمدهدایت پناه شالدهی

چکیده

پژوهش حاضر با هدف شناسایی ویژگی های شخصیتی اخلاق اسلامی(فردی واجتماعی) فرماندهان پایگاههای مقاومت بسیج مساجد ومحلات استان گیلان درجذب ومانداگاری بسیجیان[۱] در سال۱۳۹۶ انجام شده است[۲]. نمونه آماری این پژوهش متشکل از ۳۸۷ نفر بسیجیان گیلان بودند ، برای تعیین نمونه ها از روش نمونه گیری خوشه ای چند مرحله ای از روی سه خوشه مرکز ، شرق وغرب گیلان به نسبت سهم بسیجیان گزینش شدند. ابزار این پژوهش، پرسشنامه محقق ساخته در باره ویژگی های شخصیتی فرماندهان پایگاههای مقاومت ، در بعد اخلاق اسلامی فردی با ۲۱ ویژگی ودر بعد اخلاق اجتماعی با ۱۷ ویژگی درقالب پرسش نامه بسته پاسخ و۲ پرسش باز پاسخ بود. جمع آوری داده ها با همکاری بسیج علمی سپاه وهمکاری بسیج وسپاه نواحی رشت ، املش ، لاهیجان ، فومن و ماسال صورت پذیرفت که با استفاده از آمار توصیفی و آمار استنباطی (آزمون های خی دو وفریدمن) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. ، یافته ها نشان داد که ویژگی های صداقت ، برپا داشتن نماز، دعا ونیایش و اعتقاد به ولایت فقیه به ترتیب بیشترین درصد ورتبه تاثیر گذاری را درجذب ومانداگاری بسیجیان در اخلاق فردی داشته اند و ویژگی ها ی خلاقیت ، خوف ورجاء متعادل بودن به ترتیب کمترین، سهم را به خود اختصاص داده اند. همچنین تاثیر گذاری شخصیت فرماندهان دراخلاق اجتماعی به ترتیب : توجه به مستضعفین بیشترین تاثیر گذاری را داشته وپس از آن ، مردمی بودن وتعامل با دیگران و سپس امانت داری بیشترین تاثیر را داشتند. تاثیر گذاری برای کل وِیژگی ها ، در بعد اخلاق فردی ۷۴،۸ درصد به صورت نسبی ودربعد اخلاق اجتماعی ۷۵،۸ درصد نسبی محاسبه گردید. نکته جالب تحقیق این است. از نظر پاسخگویان ، درصد نسبی همه ویژگی ها برای جذب ومانداگاری بالای ۷۰ درصد بود .

واژگان کلیدی: جذب ، ماندگاری ، ویژگی های اخلاقی شخصیتی فرماندهان ، پایگاههای مقاومت گیلان

---

[۱]- این پژوهش با مساعدت مالی سازمان علمی بسیجی سپاه قدس گیلان انجام شده است.

[۲]-نظارت این پروژه با معاونت علمی پژوهشی سپاه کشور بود.

- مقدمه

انسان برای نیل به لقاء الله ، باید در خط مستقیم دین الله ، طی طریق نماید . ولی از آنجا که رسیدن به این کمال معنوی، با موانعی همچون امیال نفسانی ، ملازمت دارد، بنابر این ، نیازمند به مدیریت، هدایت وراهنمایی است . اهمیّت هدایت ومدیریت به اندازه ای است که رسول اکرم (ص) در شرایط بسیار حساس جنگ خیبر ، به حضرت علی (ع) « که عَلَم در دست، مهیای رفتن به میدان جنگ بود ، » فرمودند: «یا علی ، اگر خدا به وسیله تو ، شخصی را هدایت کند ، برای تو از دنیا وآنچه در دنیاست ، بهتر است« [۲۶] . بنابراین یکی از نیازمندیهای جامعه ، آشنایی و شناخت اصول مدیریت اسلامی و حوزه رهبری است که مدیریت اسلامی از خودسازی و انسانی متعالی بودن سردر می آورد. مدیریت درجامعه اسلامی منحصر به مدیریت کشوری یا نهادهای دولتی یاموسسات اداری یا مذهبی نیست . بلکه به قوای لشکری. اعم از ارتش وسپاه نیز با ویژگی هایی خاص تعمیم می یابد. به عبارتی درمدیریت جامعه اسلامی ، برخی ویژگی های مدیریتی است که مدیران لشکری وکشوری به تناسب برای تصدی گری وقبول مسوولیت بایستی واجد آن ویژگی ها باشند، تا از این پیمانه ، افراد شایسته ولایق به مسوولیت های اجتماعی به کارگرفته شوند. همان طور که درصدر اسلام نیز به ویژگی ها ی یک مدیر برای تصدی ومسوولیت توجه وسفارش زیادی منظور شده است . ازجمله اینکه. حضرت علی (ع) در نامه ای به مالک اشتر ، ویژگیهای یک فرمانده خوب را این گونه برشمردند:« فول من جنودک انصحهم فی نفسک لله، و لرسوله و لامامک، و انقاهم جیبا وافظلهم حلما، ممن یبعلی عین الغضب و یستریح الی العذر و یراف بالضعفا و ینبو علی الاقویاء، و ممن لایثیره العنف و لایقهد به الضعف» از لشکریان خود کسی را به فرماندهی بگمار که او را در خیر خواهی و فرمان پذیری از خدای و فرستاده او و از پیشوای خود، پند شنونده تر از همه دانی. از کسانی که دیر خشم هستند ، پوزش پذیر و به درماندگان مهربان و به زورمندان چیره ، و از آنان که به درشتی از جای نروند و سستی از انجام وظیفه بازشان ندارد. امیر مومومنان(ع) همچنین در نامه ای که به دو تن از فرماندهان سپاه خویش (زیاد بن نصر حارثی و شریح هانی) نوشتند ،ضمن اینکه مالک بن حارث اشتر را به امیری و فرماندهی آن دو و کسانی که زیر فرمان آن دو تن بودند برگزیدند، ویژگی مالک را که سمبلی از یک فرمانده مقتدر و لایق بود ، این گونه برشمردند : » فانه ممن لایخاف و هنه و لاسقطته و لابطوه عما الاسراع الیه احزم، و لااسراعه الی ماالبطء عنه امثل »، او از آنان است که نه از ناتوانی او جای بیم است نه از لغزش وی، نه در کاری که شتاب در آن به دور اندیشی نزدیک تر باشد درنگ، نه در کاری که در آن اولی تر است درنگ کند، شتاب می گیرد . همان گونه که ملاحظه می شود از نظر حضرت امیر مومنان، تدبیر و درایت، سعه صدر، داشتن قوای جسمانی، دور اندیشی در عاقبت امور، اطاعت از خداوند و پیامبر گرامی اسلام در احکام دینی، مطیع رهبر جامعه بودن و فرمانده کل سپاه و نیروی مسلح و پند پذیری از وی، از ویژگیهای فرماندهان مقتدر و خوب در عرصه های نبرد و میدان های جنگ می باشد [۲۸]. درعصرحاضر نیز فرماندهان سپاه وبسیج دررده های مختلف ، ازاین قاعده مستثنی نیستند. البته باید اذعان نمود که اهمیت و نقش فرماندهان سپاه در جنگ بر کسی پوشیده نیست. درایت و شجاعت و تدبیر فرماندهان سپاه و فرمانبرداری از آنان در جنگها یکی از رموز پیروزی و غلبه جوامع بر دشمنان شان می باشد که مانع از سقوط آن جامعه است. هکذا بسیج مستضعفین که برخاسته ازمتن سپاه است . چون مراد این نوشتار، تبیین ویژگی های اخلاقی فرماندهان پایگاههای مقاومت بسیج درزمینه جدب و ماندگاری بسیجیان است. لذا جهت گیری این مطالعه اغلب به سوی بسیج است . بسیج که در راستای ماموریتهای محوله وبه استناد بند ۴ اهداف تشکیل بسیج وبه منظور ایجاد تواناییهای لازم در آحاد مردم ، به منظور کمک بهنگام و بروز ... تشکیل گردیده است. همچنین به استناد بند ۱۰ شاخصهای بسیجی ازدیگاه امام خمینی ورهبر انقلاب ، درباره پیشرو بودن و خط شکنی » ویژگی ممتاز دیگر بسیج پیشرو بودن است. جرأت و جسارت تا به حال کسی بدان وارد نشده است، تنها برای اراده های بلندی ممکن است که دل در گرو ایمان الهی داشته و از «غیر خدا، ترسی ندارد. و در این میان بی شک بسیج خط شکن میادین خطرناک و عرصه های در نوردیده نشده است» و این حقیقتی است که رهبر معظم انقلاب اسلامی ایران بدان چنین اشاره می کنند: « بسیجی یک فرهنگ است و اگر بخواهیم این فرهنگ را در یک جمله تعریف کنیم، باید بگوییم پیشرو بودن در همه ی عرصه های اساسی زندگی [**47**].. « بسیج یعنی انسان با همتی که غیرت دینی و دانایی فکری و نیاز شناسی و ابتکار و جوشش ذهنی و خلاقیت دارد و وارد میدان می شود » . و همچنین « مکتبی بودن ، اطاعت از ولایت فقیه ، اخلاص ، تواضع وفروتنی ، غیرت دینی ، حسن خلق ، شجاعت ، مردمی بودن وشهادت طلبی نیز از خصوصیات بسیجی است که بیان شده است [۳۹].. اما بسیجی علاوه بر دغدغه مندی ، مسئولیت پذیر هم هست ومدیریت وفرماندهی درعرصه های مختلف اجتماعی عمده را نیزعهدار است. اما تاثیر گذاری فرماندهان وویژگی های های شخصیتی آنان درجنگ وبعد ازآن درزمینه های مختلف سازندگی و اجتماعی و...درجامعه برکسی پوشیده نیست . گاه ویژگی های شخصیتی افراد نه تنها بریک یا چند فرد تاثیر مستقیم دارد بلکه می تواند حتی یک جامعه را متحول کند.ممکن است این تاثیر گذاری گاهی درجهت فرهنگی اجتماعی ، ورزشی ، هنری ، و... نیز باشد وگاهی ممکن است به سوی امیال شیطانی وگاهی درسیر الی اله وقرب الهی به عبارتی خدمت به مردم وپرورگار یا خدمت به دشمن وشیطان باشد. شخصیتهایی با ویژگی های منحصر وبی نظیری درصدر اسلام ودرانقلاب اسلامی ودر جنگ تحمیلی ویا حتی درملل دیگر ظهورکردند. شخصیتهایی همچون شهید ابوترابی دراسارت وتاثیر گذاری آنها درروحیه استقامت اسرا(آزادگان) و شخصیت سید حسن

نصرالله درجبهه لبنان و.شهید آوینی درجبهه فرهنگی وشهید فهمیده بسیجی ۱۳ ساله و سردار سلیمانی ... نمونه های بارز دیگری هستند. بنابراین ویژگی های شخصیتی و مدیریت فرماندهان نیز می تواندتاثیر مستقیم برجذب و ماندگاری بسیجیان داشته باشد . دراین راستا ، سازمان بسیج مستضعفین به عنوان نهادی برآمده از ارزشهای اصیل انقلاب اسلامی با ماموریت جذب سازماندهی ، تربیت و آموزش ، حفظ وانسجام و بکارگیری نیروهای داوطلب در عرصه های مختلف که در جهت حفظ ارزشها و دستاوردهای انقلاب تشکیل شده ومقابله با تهدیدات نرم و عمق بخشی داخلی از جمله اولویت های اصلی این سازمان می باشد ، دراولین گام ماموریتی در پایگاههای مقاومت با عنوان جذب آحاد مردم به ارتش ده ها میلیونی است . بنابراین اگر پایگاههای مقاومت به عنوان سرپنجه های عملیاتی سپاه بتوانند در عرصه جذب خوب عمل نمایند امید آن می رود که میزان مشارکت مردم در عرصه های مختلف سیاسی، اقتصادی ، نظامی، فرهنگی ،اجتماعی و اطلاعاتی بالاتررود. البته درجذب افراد به بسیج عوامل زیادی موثرند که برخی ازآنها چنین است :

۱- ۱)ابزار و روش های مرسوم در جذب

۱- یکی از روش های جذب، روش چهره به چهره است یعنی افرادی که به سن عضویت در بسیج رسیده اند، چنانچه شرایط عضویت و اهداف بسیج برای آنان خوب تشریح گردد ، می توان از این طریق موجب جذب آنها رادر بسیج فراهم نمود .

۲ - از طریق فراخوان عمومی و تبلیغ در سطح پایگاههای مقاومت با هدف تبیین و تشریح ارزشها و اهداف انقلاب و بسیج در بین خانوده ها و مردم.

۳ - ایجاد امکانات رفاهی و تفریحی و ورزشی برای جذب نوجوانان و جوانان ، اعم از ورزشی ، اردویی و غیره

۴ - ایجاد انگیزه برای نوجوانان و جوانان و آحاد مردم برای جذب در بسیج با ایجاد برنامه های متنوع و مطابق با علایق و سلایق همه اقشار و آحاد مردم و متناسب با موقعیت اجتماعی و جغرافیایی منطقه . مانند برگزاری مسابقات ورزشی و یا برگزاری اردوهای تفریحی که باعث ایجاد شور و نشاط در جوانان و جذب آنها شود .

۵ - استفاده از نیروی متخصص و کارآمد در خود حوزه ها و پایگاه های مقاومت بویژه به عنوان فرمانده پایگاه و نیروی انسانی بتواند موجب جذب افراد به بسیج شود و نه باعث دفع آنان .

۶- دادن تسهیلات برای بسیجیان جذب شده و تشریح این تسهیلات برای خانواده ها و افراد در جهت ماندگاری دربسیج .

۶ - اجرای برنامه ها مذهبی و فرهنگی که توسط بسیج در مساجد برگزار می شود و باعث جذب نوجوانان و جوانان به مسجد و شرکت در نماز جماعت شده و تاثیر آن بر روی خانواده هاکه باعث همکاری خانوده ها در جذب فرزندان خود به بسیج می شود.

۷ - وجود بعضی فرماندهان پایگاه های دلسوز که در جذب نوجوانان و جوانان در بسیج سهم فراوانی داشته ، زیرا وضعیت کارایی , اعتقادی ، سیاسی ،گفتار ، رفتار وکردار آنها می توان به صورت موثرباعث ترغیب درجذب و عضویت وماندگاری آنها در بسیج شود.

۱-۱-۲)برخی مشکات در جذب بسیج

۱ - توجیه نبودن و اطلاع نداشتن آحاد مردم از برنامه ها ، اهداف و ارزشهای بسیج.

۲ - نبود یا کمبود بودجه کافی برای ایجاد برنامه های جذاب برای جوانان و نوجوانان و همچنین نبود یا کمبود مکانهای تفریحی و ورزشی که افراد کم در آمد جامع بتوانند از آنها استفاده کنند.

۳ - مشکلات اجتماعی مانند ازدیاد سفره خانه ها ، کافی نت ها و کافی شاپ ها که موجب روی آوردن جوانان به سمت این قبیل مراکز شده و آن ها را از جذب در بسیج باز می دارد.

۴ - وجود نیرو های تحصیل کرده ای که به علت بیکاری از شهرهای کوچک وروستاها خارج شده و به شهرهای صنعتی برای اشتغال مهاجرت کرده و این خود یکی از مشکلات در بحث جذب در بسیج است .

۵ - کمبود نیروی انسانی کافی و متخصص در حوزه و پایگاهها ، که بتوانند باعث جذب بسیجیان به سمت بسیج شود.

۱-۱-۳) ماندگاری بسیج

۱-اولین عامل ماندگاری بسیج ایمان وباور الهی است آن باور وایمانی که حسین بن علی (ع) به خاطر آن جانش را فدا کرد و آن روزعده ای نفر ثابت قدم ماندند وشهید شدند و امروز با تبعیت از آن شهدا با همان باور و ایمان الهی میلیونها نفر بسیجی در نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران وجود دارند.

۲- دومین عامل ولایت مداری است: امامت و رهبری به صورت یک اصل و مبنای بزرگ از اصول و مبانی اسلام دارای جایگاه و نقش محوری و بنیادی است و فرماندهی ولی فقیه رهبر معظم انقلاب باعث شد که بسیج به بیراهه نیفتد و به ضلالت و گمراهی گرفتار نشود.

۳- سومین عامل مردمی بودن بسیج است :پشتوانه بسیج مردم هستند و در برگیرنده بیشترین تعداد از مجموع افراد جامعه در سنین مختلف می باشند [۳۱].

۴- نقش فرماندهان پایگاهها را نباید درجذب ومانداگاری بسیجیان فراموش کرد. زیرا ویژگیهای شخصیتی می تواندتاثیر فراوانی دراین مولفه ها داشته باشند که نقش آنها دراین تحقیق مورد بررسی قرار گرفته است . قصد محقق براین نیست که ازدیدگاه مدیریت غربی موضوع را بررسی کند زیرا. فرماندهان رشید پایگاهها ی مقاومت براساس گفته ها ونظریه های روان شناسان ، مدیران و اندیشمندان غربی که گزینش نشده اند . بلکه براساس ویژگی های مکتب اسلام انتخاب ویا انتصاب می شوند . که برخی از این ویژگی ها و خصوصیات یک فرمانده ومدیر شایسته دراسلام عبارتنداز:

۱– پاکدامنی وپارسایی وتقوای الهی.

۲ -تقید به اجرای احکام الهی واطاعت محض از رهبری وهمیاری از صمیم قلب نسبت به امام خود.

۳ - خردمندی وبردباری وبرخورداری از عقل واندیشه نیرومند.

۴ -سعه صدر وآرامش روحی.

۵ - حلم ، خویشتن داری ، تسلط برنفس وقدرت جلوگیری از بروز خشم وعصبانیت سریع وناگهانی.

۶ - روحیه عفو وگذشت ازخطاکاران نادم وپشیمان.

۷- استقامت وپایداری دربرابر مشکلات ومصائب. ۸ - بلند نظری وکوچک شمردن هرآنچه غیر الهی است.

۹ –مهربانی نسبت به همکاران ، همچون مهربانی پدر ومادر وخانواده نسبت به فرزندان. [۴۱].همچنین ویژگی های مجاهدان وپاسداران صدر اسلام به شرح زیرنیز تبیین شده است:

۱ -اعتقادی : ایمان ، توکل ، اخلاص. ۲ - اخلاقی : شهادت طلبی ، یاد خدا ، صبر ، شجاعت ؛ ایثاروفداکاری ، عزت وکرامت ، بی رغبتی به دنیا ، مقاومت وایستادگی . ۳ - عبادی : اهتمام به نماز ، دعا ونیایش ، انس با قرآن. ۴ -نظامی : نظم وانضباط ، اطاعت پذیری ، حفاظت اطلاعات ، آمادگی رزمی ، شوق جهاد [**43**]. هرچند، آگاهی در حوزه ها ی مدیریت وروانشناسی غرب هم نیاز است . درزیر به طور مختصر به این حوزه هم اشاره می شود: از دیدگاه روان شناسی مفهوم شخصیت همواره واژه ای به نام استرس را درپی خود دارد. استرس خصوصیات اجتناب ناپذیر وذاتی اکثریت کسانی است که درگیر مشاغل هستند.تاثیر استرس بر کارایی افراد درسطح فردی وسازمانی یکی ازموارد مورد بحث درمیان صاحب نظران می باشد. دراین که استرس وجودداشته باشد شکی نیست، زیرا سطحی از استرس به عنوان یک عامل برانگیزاننده محسوب می گرددکه برکارایی افراد تاثیر می گذارد. وجود استرس پایین درسازمان ، جو بی تحرکی وسکون را به وجود می آورد که اصطلاحا زنگ زدگی[۳] نامیده می شود. الگوهای مختلفی درباره استرس شغلی وجوددارد که ازجمله آنها : مدل اولیه کان[۴] ، مدل کان وباوسییر ، مدل حرفه ای کوپر[۵] ، مدل شغلی کوسلومسکی را نام برد [۸] .. درحیطه روان شناسی شغلی ، جان هالند(۲۰۰۱ ، ۱۹۹۹)یکی از نظریه پردازان عمده محسوب می شود ونظریه او بیش ازهرنظریه دیگر دراین زمینه ، درجذب فعالیتهای پژوهشی موفق بوده است. نظریه جان هالند برمبنای دو اصل مهم بناشده است: الف) انتخاب شغل وحرفه به نوع شخصیت فرد بستگی دارد. ب) انتخاب شغل وحرفه رابطه مستقیمی با طرز تلقی وگرایش فرد دارد. با توجه به اینکه هالند علایق حرفه ای را بیانگر شخصیت افراد می داند، او افراد را برحسب شباهت شان به یکی از ۶ تیپ شخصیتی ۱ -واقع گرا[۶] ۲ -هنری[۷] ۳ - اجتماعی[۸] ۴ –تهوری[۹] – معنوی[۱۰] ۶ – قراردادی[۱۱] طبقه بندی کرده است [۸ ،۳۸].طبقه بندی دیگری نیز توسط دیگمن(۲۰۱۴) ۱۹۹۰) انجام شده ، پنج ویژگی یا فاکتوری شخصیتی بزرگ دیگمن[۱۲] که به شخصیت انسانها وشناسایی رفتار آنها می پردازد ،عبارتند از : عصبانیت ، برون گرایی ، سازگاری وموافقت ، وظیفه شناسی وباز وپذیرا بودن [**44**].تقسیم بندی دیکری نیز توسط الگوی ۵ عاملی مک کری وکوستا (۱۹۹۰) عبارتند از : روان نژندی، برونگرایی ، انعطاف پذیری ،گشودگی به تجربیات جدید، دلپذیربودن (توافق جویی)، مسؤولیت پذیری و با وجدان بودن [۸] ... هکذا نظریات آیزنگ که در پرسشنامه ای تلخیص شده است. پرسشنامه شخصیتی آیزنگ در ۴ طبقه که مشتمل بر ۵۷ پرسش است به وفور مورد استفاده

---

[3] - restout
5- Kahn
[5] - koper.C.L

[6] - realistic
[7] - artistic
[8] - social
[9]-enterprisin
[10]-intellectuall
[11] - conventional
[12] - Digman

پژوهشگران قرار می گیرد [۶].ودهها نظریه دیگر . بنا برآنچه که تبیین شد محقق « تاثیر ویژگی های شخصیتی اخلقی (فردی واجتماعی)فرماندهان پایگاهها ی مقاومت بسیج مساجد و محلات ، بر جذب و ماندگاری بسیجیان » پرداخته است. ، علاوه براین ، شناسایی ویژگی ها نیز مورد ادعاست.

۱-۲) اهداف مورد انتظار

الف) هدف اصلی

الف) شناسایی ویژگی شخصیتی اخلاق فردی واجتماعی فرماندهان پایگاههای مقاومت بسیج مساجد ومحلات دراستان گیلان

ب) اهداف جزیی

۱ - تاثیرویژگی های شخصیتی اخلاق فردی فرماندهان پایگاههای مقاومت بسیج مساجد ومحلات برجذب بسیجیان استان گیلان

۲ - تاثیرویژگی های شخصیتی اخلاق فردی فرماندهان پایگاههای مقاومت بسیج مساجد ومحلات برماندگاری بسیجیان استان گیلان

۳ - تاثیرویژگی های شخصیتی اخلاق اجتماعی فرماندهان پایگاههای مقاومت بسیج مساجد ومحلات برجذب بسیجیان استان گیلان

۴ - تاثیرویژگی های شخصیتی اخلاق اجتماعی فرماندهان پایگاههای مقاومت بسیج مساجد ومحلات بر ماندگاری بسیجیان استان گیلان

۱-۳) فرضیات تحقیق

الف)اصلی

۱-ویژگی های شخصیتی اخلاق فردی واجتماعی فرماندهان پایگاههای مقاومت بسیج مساجد ومحلات دراستان گیلان برجذب وماندگاری بسیجیان تاثیر مستقیم دارد.

ب) جزیی

۲ - ویژگی های شخصیتی اخلاق فردی فرماندهان پایگاههای مقاومت بسیج مساجد ومحلات برجذب بسیجیان استان گیلان تاثیر مستقیم دارد

۳- ویژگی های شخصیتی اخلاق فردی فرماندهان پایگاههای مقاومت بسیج مساجد ومحلات برماندگاری بسیجیان استان گیلان تاثیر مستقیم دارد.

۴- ویژگی های شخصیتی اخلاق اجتماعی فرماندهان پایگاههای مقاومت بسیج مساجد ومحلات برجذب بسیجیان استان گیلان تاثیر مستقیم دارد

۵- ویژگی های شخصیتی اخلاق اجتماعی فرماندهان پایگاههای مقاومت بسیج مساجد ومحلات برماندگاری بسیجیان استان گیلان تاثیر مستقیم دارد.

۱-۴) تعریف نظری وعملیاتی مفاهیم و متغیرها

۱-پایگاه مقاومت

پایگاه مقاومت به عنوان یک واحد راهبردی و اصلی ترین و صفی ترین رده و سلول حیاتی سازمان بسیج مستضعفین می باشد که در یک محدوده جغرافیایی معین (محله های شهری ، روستایی وعشایری) با جذب ، تربیت وآموزش ، سازماندهی وحفظ انسجام بسیج) شکل می گیرد.. [۲۳]

۲- شخصیت

از واژه شخصیت تعاریف گوناگونی به عمل آمده است:

شخصیت مجموعه ای سازمان یافته ومتشکل از خصوصیات نسبتاً پایدار وثابت است، که برروی هم ، یک فرد راازفرد با افراد دیگر متمایز می سازد [۱۶] به عبارت دیگر ، شخصیت عبارت ازمجموعه خصوصیات شخصی که برای اندازه گیری وسنجش فرد ومتمایز کردن انسانها از یکدیگر به کارمی روند [۱۷].

شخصیت از نظر آیزنک این گونه تعریف می شود :شخصیت به عنوان یک سازمان کم و بیش ثابت و پایدار منش شخص، خلق و خو، نیروهای عقلانی و بدن می باشد که با عث سازگاری بی نظیر فرد با محیط می شود [۱۹].

تیپ شخصیتی : مفهوم تیپ با دسته بندی تعداد قابل توجهی از صفات مختلف معنی پیدا می کند .یا این که تیپ از به هم پیوستگی چندین صفت تشکیل شده است که برای معرفی شخصیت در درجه اول اهمیت قرار دارد [۳۲].

۳-جذب (مفهوم جذب در بسیج)

جذب از جهت لغوی به سوی خود کشیدن،ربودن کشش،جاذبه و جلب کردن(نظیر فرآیندی که به وسیله آن ماده دیگر را بطور سطحی یا عمقی در خود می پذیرد) تعریف شده است. ولی بعنوان یک اصطلاح جذب در بسیج را می توان مرحله پیوستن و عضویت داوطلبان در ارتش ده ها میلیونی و اولین گام جهت همراهی و همکاری با بسیج بشمار آورد.

۴-ماندگاری

درلغت به معنی مداومت داشتن محوناپذیر آمده است ، ولی منظور از ماندگاری ، تداوم عضویت بسیج است.

۱-۵)متغیرهای مورد پژوهش:

در این پژوهش، متغیر پیش بین(مستقل) عبارت است از: ویژگی های اخلاق اسلامی فردی واجتماعی شخصیتی فرماندهان پایگاهها و متغیر ملاک(وابسته)، جذب وماندگاری است و جنسیت افراد شرکت کننده در پژوهش به عنوان متغیر تعد یل کننده مطرح می شود.

۲- محتوا وروش

۲-۱)روش تحقیق

پژوهش ازنظرهدف، کاربردی، واز نظر داده ، کمّی(اثباتگرا) ف از نظر روش (فرایند) ،پیمایشی ، وازنظر ماهیّت، توصیفی وغیر آزمایشی است

۲-۲)ابزار

محقق در گام نخست ضمن مطالعه واستخراج ویژگی ها ، با برخی بسیجیان وفرماندهان ارتباط برقرار وبا صاحبنظران در این حوزه نشست های مشترکی برگزار نمود تا زمانی که دیدگاههای مشترکی بیابند و نگرشی همدلانه و همگرا درباره ویژگی ها داشته باشند . بعد از تعیین ویژگی های شخصیتی اخلاق فردی واجتماعی فرماندهان پایگاهها ، به تنظیم پرسشنامه اقدام کرد. این پرسشنامه به صورت ترکیبی از ویژگی های شخصیتی از دیدگاه اسلام و دیدگاه روانشناسان نظیر هالند بودکه شامل۶ طبقه بود. علاوه بر این ، بخشی از پرسشنامه به مشخصات پاسخگویان ، اختصاص یافت .پرسشنامه ؛ پرسشنامه محقق ساخته ای که شامل ۳۸ پرسش بسته پاسخ شامل ویژگی های اخلاقی فرماندهانی است که می توانند عامل جذب داوطلبانه افراد به بسیج شوند و به صورت ۴گزینه ای اسمی وطبقه ای با گزینه های فقط جذب ، فقط ماندگاری ، هم جذب وهم ماندگاری وهیچکدام و در اختیار پاسخگویان قرار گرفت. علاوه بر اینها تاثیر پذیری هرگزینه ، به صورت متوسط ، زیاد وخیلی زیاد نیز گنجانده شد . ۲ سوال بازپاسخ هم برای جذب وماندگاری در پرسشنامه منظورگردید.

۲-۴)پایایی وروایی

الف) پایایی

ابتدا ۳۰ پرسشنامه بین بسیجیان عادی وفعال مساجد ومحلات توزیع شد وبعد از تکمیل وجمع آوری ، پایایی آن به لحاظ اسمی بودن به طریق وی کرامر محاسبه شد که عدد ۶۸ . بدست آمد.

ب) روایی

روایی محتوایی وصوری آن ، توسط متخصصین سنجش وصاحب نظران بسیج علمی سپاه، طی سه جلسه حضوری در رشت صورت گرفت سپس به تهران ارسال ، وتوسط ناظر محترم تایید گردید.

۲-۵) جامعه آماری وحجم نمونه

جامعه:کلیه بسیجیان (اعم ارعادی وفعال) رده های مختلف استان گیلان در مساجد ومحلات ۴۸۲ ۵۶۰ نفربودند. آمار بسیجیان مناطق مشمول نمونه: مرکز گیلان(۱۵۲۶۰۰)، شرق گیلان(۱۸۷۵۸۴) و غرب گیلان(۱۶۱۳۴۵) نفر بودند.

حداقل حجم نمونه ازطریق جدول مورگان باخطای ۵ ٪ ، برای جامعه بالای ۱۰۰ هزار نفر ، ۳۸۴ نفر پیش بینی شده بود .که نگارنده روی همین عدد متمرکز شد.

۲-۶)روش نمونه گیری

نمونه گیری به طریق خوشه ای چند مرحله ای تصادفی صورت گرفت ، بدین طریق که ۲۰۰۰ پایگاههای استان گیلان به ۳خوشه ، مرکزی ، متمایل به شرق و متمایل به غرب. تقسیم شد.

الف:

۱- مرکزی شامل شهرستان (ناحیه) رشت

۲- متمایل به شرق شامل شهرستان های (لاهیجان ، لنگرود ، آستانه اشرفیه ، سیاهکل ، املش ، رودسر).

۳ - متمایل به غرب شامل شهرستان های(فومن ، صومعه سرا ، رودبار ، ماسال ، رضوان شهر ، شفت ، تالش ، آستارا ،انزلی).

ب:

ناحیه رشت از مرکز استان ، نواحی املش ولاهیجان از شرق گیلان ونواحی ماسال وفومن از غرب گیلان گزینش شدند

ج) از هرناحیه به نسبت ، تعدادی حوزه انتخاب شدند.

د) از هرحوزه به نسبت ، تعدادی پایگاه انتخاب شدند.

د(از هرپایگاه به نسبت , عده ای بسیجی برای پاسخگویی انتخاب شدند

۲-۷) روش گرد آوری اطلاعات

روش گرد آوری به صورت پیمایشی به صورت پرسشنامه حضوری ازطرف بسیج علمی سپاه در تاریخ ۱۳۹۶/۳/۲۹ از نواحی نمونه درخواست شد که با توجه به سهمیه ، پرسشنامه ها را در چندین پایگاه توزیع، وپس ازجمع آوری دریافت شد. پس از جمع آوری پرسشنامه ها ، ۳۸۷ پرسشنامه سالم استخراج شد. به نسبت تعداد بسیجیان سه منطقه ، سهمیه بندی رعایت ، و نمونه های مرکز گیلان ۱۱۹ ، شرق گیلان۱۴۴و غرب گیلان۱۲۴ پرسشنامه اختصاص یافت.

۲-۸)روش آماری و تجزیه وتحلیل

آمارتوصیفی(میانگین، مد ، نمودار ودرصد) و آماراستنباطی با توجه به ساختارپرسشنامه از آمار استنباطی غیر پارامتریک مورد استفاده قرار گرفت . به لحاظ اسمی ورتبه ای بودن ازآزمون خی دو و فریدمن کمک گرفته شد.

۳-یافته ها

۳-۱)فراوانی پاسخگویان به تفکیک مدرک تحصیلی

از ۳۸۷ بسیجی پاسخگو، ۳۷,۷ درصد دارای مدرک تحصیلی دیپلم وزیر دیپلم ، ۱۸,۱ درصددارای مدرک کاردانی ، ۳۲ .۳ درصد دارای مدرک کارشناسی و۹,۶ درصد دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد ودکترا بودند .

۳-۲)فراوانی پاسخگویان به تفکیک شهرستان

از ۳۸۷ بسیجی پاسخگو، از نظر جغرافیایی ۱۵,۹ عضو پایگاه های مقاومت شهرستان املش ، ۲۱,۴ درصد عضو پایگاه های مقاومت شهرستان لاهیجان ، ۱۵,۵ درصدعضو پایگاه های مقاومت شهرستان ماسال ، ۱۴,۲ درصد عضو پایگاه های مقاومت شهرستان فومن و۳۲ درصد عضو پایگاه های مقاومت شهرستان رشت بودند جدول بالا (شماره ۷) بیانگر آن است که از ۳۸۷ بسیجی پاسخگو، از نظر

اشتغال ۱۶,۷ درصد کارمند،۶ . درصد کشاورز، ۳۳,۳ درصد دانشجو ودانش آموز ، ۲۴,۵ درصد بی کار ۱,۲ درصد بازاری بودند و ۲۲,۴ درصد هم نوع شغل خود را مشخص نکرده بودند

۳-۳)فراوانی پاسخگویان از نظرسابقه بسیجی بودن

میانگین سنی ۳۸۷نفر بسیجی پاسخگو، ۲۷. ۹۱ سال است . کوچکترین پاسخگو ۱۰ ساله و بزرگترین آنها ۶۸ ساله با انحراف معیار ۱۰,۶۷ است . ضمناً ۲۶. ۸ درصدپاسخگویان زیر ۲۰ سال ، 68.1 درصد زیر ۳۰ سال ، 87.6 درصد زیر۴۰سال ، 96.5 درصد زیر ۵۰ سال و۹۹,۴ درصدزیر ۶۰ سال و۶ . درصد بالای ۶۰ سال بودند.

۳-۴)فراوانی پاسخگویان از نظر سن

از ۳۸۷ بسیجی پاسخگو، ازنظر نوع تاهل ، ۴۴,۷ درصد متاهل و ۵۴,۸ درصد مجرد بودند . میانگین سابقه عضویت ۳۸۷ بسیجی پاسخگو، ۹. ۵۰ سال بود . کمترین سابقه عضویت پاسخگویان ۱ سال و بیشترین سابقه آنها ۳۵سال با انحراف معیار ۷,۰۰۹ بود . ضمناً ۳۵. ۲ درصد پاسخگویان زیر ۵ سال ، 65.7 درصدزیر ۱۰ سال ، 83.4 درصد زیر۱۵سال ، ۹۲ درصد زیر ۲۰ سال ، 97.5 درصد زیر ۲۵ سال و ۹۹,۴ درصدزیر ۳۰ سال بودند.

۳-۵) پاسخ به فرضیه ۱: (اصلی)

الف) جدول(۱) نتایج کلی در باره تاثیر اخلاق (فردی واجتماعی)

فقط جذب (فراوانی)	فقط ماندگاری (فراوانی)	هم جذب وهم ماندگاری (فراوانی)	هیچکدام (فراوانی)	کل درصد نسبی تاثیر گذاری اخلاق	درصد نسبی تاثیر گذاری اخلاق فردی	درصد نسبی تاثیر گذاری اخلاق اجتماعی	میزان تاثیر گذاری کل شخصیت اخلاق اسلامی فردی واجتماعی		
							متوسط	زیاد	خیلی زیاد
۱۹۸۲	۲۶۸۱	۸۴۱۵	۶۱۱						
٪۱۳,۴۹	٪۱۸,۲۵	٪۵۷,۲۸	٪۴,۱۵	۷۵,۱	۷۴,۲	۷۵,۸	۸,۳۷	۳۳,۴۵	۵۸,۱۸

جدول بالا(جدول ۱) بیانگر آن است که درصد تاثیر گذاری ویژگی های شخصیتی فرماندهان در ابعاد اخلاق اسلامی فردی واجتماعی ۷۵,۱ درصد ودر بعد اخلاق فردی ۷۴,۲ درصد ودر بعد اخلاق اجتماعی ۷۵,۸ درصد تاثیر گذاری در جذب وماندگاری را داشته اند.میزان تاثیر گذاری درجدول مشاهده می گردد. ازطرفی آزمون خی دو بدست آمده 125.653با سطح معنی داری ٪۵ ودرجه آزادی ۳۷ بزرگتر است از خی دوی جدول بزرگتر است (زیرا چون از خی دوی جدول با درجه آزادی ۴۰ که عدد بحرانی آن۵۵,۷۶. بزرگتر است) لذا فرض صفر رد می شود وبا ۹۵ درصد اطمینان نتیجه می گیریم بین فراوانی های مشاهده شده وفراوانی های مورد انتظار اختلاف معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر بین ویژگی های بعد اخلاق اسلامی فردی واجتماعی شخصیت فرماندهان و جذب وماندگاری بسیجیان اختلاف معنا داری وجود دارد (P=./000). لذا می توان گفت ویژگیهای « اخلاق اسلامی فردی واجتماعی » فرمانده پایگاه مقاومت (فرماندهان پایگاهها ی مقاومت) د ر جذب و ماندگاری بسیجیان تاثیر دارد. میزان تاثیر گذاری نسبی آن ۷۵,۱ درصد است

۳-۶)بعداخلاق اسلامی (فردی)

جدول شماره (۲) جمع بندی وتحلیل ویژگی های اخلاق اسلامی فردی

گزینه / پاسخگویان	فراوانی پرسشهای ۲۱ گانه در بعد اخلاق فردی	فقط جذب	فقط ماندگاری	هم جذب وهم ماندگاری	هیچکدام	سایر	جمع	میزان تاثیر این عامل در جذب یا ماندگاری		
								متوسط	زیاد	خیلی زیاد
بسیجیان استان گیلان	جمع کل فراوانی ها	۱۱۵۸	1442	4666	۳۶۱	۵۱۵	۸۱۴۲	۱۴۰۴	۲۶۰۴	۲۹۸۷
	%	۱۴,۲	۱۷,۷	۵۷,۳	۴,۴	۶,۳	100	۷۴,۲		

۳-۷)پاسخ فرضیه (۱)فقط جذب

جدول بالا(شماره ۲) بیانگر آن است که آزمون خی دو با۶۱.۸۹۱ سطح معنی داری ۵٪ ودرجه آزادی 20 چون از خی دوی جدول که همان عدد بحرانی ۳۱,۴۱ است . بزرگتر است لذا فرض صفر رد می شود وبا ۹۵ درصد اطمینان نتیجه می گیریم بین فراوانی های مشاهده شده وفراوانی های مورد انتظار اختلاف معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر بین ویژگی های بعد اخلاق فردی شخصیت فرماندهان و جذب وماندگاری بسیجیان اختلاف معنا داری وجود دارد (P=./000). لذا می توان گفت ویژگیهای « اخلاق اسلامی فردی » فرمانده پایگاه مقاومت (فرماندهان پایگاهها ی مقاومت) د ر جذب و ماندگاری بسیجیان تاثیر دارد. میزان تاثیر گذاری نسبی آن ۷۴,۲ درصد است .

۳-۸)پاسخ فرضیه (۲) فقط ماندگاری

چون خی دوی به دست آمده ماندگاری ، ۴۷۳,۷۲۱با درجه آزادی ۱۶ از خی دوی جدول ۲۹۶۹۱۹ با سطح ۵٪ بزرگتر است است لذا فرض صفر رد می شود می شود ۹۵ درصد اطمینان نتیجه می گیریم بین فراوانی های مشاهده شده وفراوانی های مورد انتظار اختلاف معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر بین ویژگی نظامی شخصیت فرماندهان و ماندگاری بسیجیان اختلاف معنا داری وجود دارد (P=./000). لذا می توان گفت ویژگی « اخلاق اسلامی فردی » فرمانده پایگاه مقاومت (فرماندهان پایگاهها ی مقاومت) د ر ماندگاری بسیجیان تاثیر دارد.

۳-۹)پاسخ فرضیه های (۱)و(۲) جذب و ماندگاری

تحلیل ادغام جدول های بالا نشان می دهد که آزمون خی دو با۶۱.۸۹۱ سطح معنی داری ۵٪ ودرجه آزادی 20 چون از خی دوی جدول که همان عدد بحرانی ۳۱,۴۱ است . بزرگتر است لذا فرض صفر رد می شود وبا ۹۵ درصد اطمینان نتیجه می گیریم بین فراوانی های مشاهده شده وفراوانی های مورد انتظار اختلاف معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر بین ویژگی های بعد اخلاق فردی شخصیت فرماندهان و جذب وماندگاری بسیجیان اختلاف معنا داری وجود دارد (P=./000). لذا می توان گفت ویژگیهای « اخلاق اسلامی فردی » فرمانده پایگاه مقاومت (فرماندهان پایگاهها ی مقاومت) د ر جذب و ماندگاری بسیجیان تاثیر دارد. میزان تاثیر گذاری نسبی آن ۷۴,۲ درصد است .

جدول (۳) میزان تاثیرجذب یا ماندگاری ویژگیهای فرماندهان ودرصد نسبی تاثیر گذاری

شماره پرسش	ویژگی	میزان تاثیر جذب یا ماندگاری ویژگی			درصد نسبی تاثیر گذاری
		متوسط	زیاد	خیلی زیاد	
۱	ایمان وباور الهی	۲۱,۳	۳۶,۶	۴۲,۱	۷۴,۷
۲	پارسایی وتقوا	۲۰,۹	۴۳,۵	۳۱,۳	۷۴,۱
۳	برپا داشتن نماز، دعا ونیایش	۱۷,۷	۳۶,۸	۴۴,۹	۸۵,۶
۴	صداقت	۱۵,۷	۳۷,۵	۴۵,۹	۸۷,۵
۵	متعادل بودن	۱۷,۳	۲۱,۳	۵۵,۲	۷۳,۲۸
۶	ساده زیستی	۲۰,۲	۳۸,۶	۴۴,۳	۸۲,۴۷
۷	اخلاص	۱۸,۸	۳۶,۶	۴۴,۳	۸۰,۶۱
۸	خوف ورجا	۲۳,۸	۳۸,۷	۳۷,۲	۷۱,۹۸
۹	یاد مرگ وقیامت	۱۲,۲	۲۲,۹	۵۷,۵	۸۱,۶۱
۱۰	مقابله با نفس امّاره	۲۱	۳۸	۴۰,۱	۷۷,۴۴
۱۱	توکل به خداوند	۱۳,۴	۱۶,۴	۶۷,۵	۸۳,۱۹
۱۲	متصف بودن به حیاء و اخلاق کریمه پاکدامنی)	۱۴,۲	۳۵,۷	۴۹,۹	۸۲,۶۱
۱۳	پیوسته به یاد خدابودن	۱۶,۲	۳۹,۵	۴۴,۳	۷۶,۷۲
۱۴	تواضع ونرم خویی	۲۰,۶	۳۴	۴۵,۱	۸۰,۰۳
۱۵	خلاقیت	۲۳,۷	۳۵,۱	۴۰,۸	۷۱,۹۸
۱۶	کنترل خشم	۲۵	۳۶	۳۸,۴	۷۵,۴۳
۱۷	کنترل امیال نفسانی وبی توجهی به آن	۱۹,۸	۴۰,۳	۳۹,۶	۷۴,۴۳
۱۸	اعتقاد به ولایت فقیه(ولایت پذیری)	۱۵,۳	۲۶,۸	۵۷,۳	۸۵,۲
۱۹	عزت وکرامت	۲۱,۷	۳۵,۸	۴۲,۲	۷۶,۸۷
۲۰	بی رغبتی به دنیا وکوچک شمردن هرآنچه غیر الهی است	۱۹,۸	۳۷,۷	۴۱,۸	۸۳,۴۸
۲۱	سازندگی خود	۲۲,۸	۳۸,۶	۳۸,۶	۷۳,۹۹

جدول شماره (۳) بیانگر آن است که در باب اخلاق فردی که مشتمل بر ۲۱ شاخص است از نظر تاثیر گذاری تیپ های شخصیتی در در جذب یا ماندگاری بسیجیان ، شاخص شماره ۴یعنی صداقت بیشترین تاثیر گذاری را داشته وپس از آن شاخص شماره ۲ یعنی برپا داشتن نماز، دعا و نیایش وسپس قرار دارند. اعتقاد به ولایت فقیه(ولایت پذیری) . ازطرفی ویژگی های سازندگی خود، خلاقیت وخوف ورجا کمترین تاثیرگذاری را از نظر اخلاق فردی درتاثیر گذاری جذب وماندگاری بسیجیان داشته اند رتبه های سایر شاخص ها در جدول (جدول ۳) قابل دسترسی است.

جدول(۴) د رصد تاثیر گذاری اخلاق فردی فرماندهان جذب وماندگاری با نتایج آمار استنباطی هرویژگی

شماره پرسش	ویژگی	درصد جذب	درصد ماندگاری	درصد جذب وماندگاری	درصد هیچکدام	χ^2	درجه آزادی	فرض صفر
۱	ایمان وباور الهی	۱۹,۹	۸,۳	۶۵,۴	۶,۴	375.630	۳	رد
۲	پارسایی وتقوا	۱۵,۲	۱۷,۳	۶۱	۶,۵	303.383	۳	رد
۳	برپا داشتن نماز، دعا ونیایش	۱۳,۷	۱۵,۲	۶۳,۳	۷,۸	356.869	۳	رد
۴	صداقت	۱۶,۸	۱۶	۵۸,۷	۳,۹	441.230	۴	رد
۵	متعادل بودن	۱۶,۳	۱۹,۹	۵۱,۹	۵,۹	194.549	۳	رد
۶	ساده زیستی	۱۷,۳	۱۶,۵	۵۵,۸	۵,۴	194.549	۴	رد
۷	اخلاص	۱۷,۱	۱۸,۶	۵۵	۳,۴	۳۸۹,۵۰۷	۴	رد
۸	خوف ورجا	۱۳,۲	۱۹,۶	۴۸,۱	۹,۸	278.938	۴	رد
۹	یاد مرگ وقیامت	۱۱,۴	۲۱,۴	۵۴	۶,۷	۲۲۵,۶۴۶	۳	رد
۱۰	مقابله با نفس امّاره	۱۲,۷	۱۶,۳	۵۹,۲	۵,۹	۲۸۸,۰۸۸	۳	رد
۱۱	توکل به خداوند	۱۲,۷	۱۵,۵	۶۳,۸	۲,۳	۵۵۰,۵۵۷	۴	رد
۱۲	متصف بودن به حیاء و اخلاق کریمه (پاکدامنی)	۱۱,۵	۱۶,۴	۶۶,۵	۴,۴	۵۳۰,۲۰۴	۴	رد
۱۳	پیوسته به یاد خدابودن	۱۷,۶	۱۴,۹	۶۵	۲,۲	۵۱۰,۶۰۷	۴	رد
۱۴	تواضع ونرم خویی	۱۱,۴	۱۹,۹	۶۰,۲	۳,۱	۳۱۴,۸۵۲	۳	رد
۱۵	خلاقیت	۱۸,۳	۲۱,۴	۴۷,۵	۵,۴	۲۸۲,۰۵۶	۴	رد
۱۶	کنترل خشم	۱۴,۵	۲۰,۹	۵۱,۴	۵,۴	۲۰۸,۸۹۲	۳	رد
۱۷	کنترل امیال نفسانی و بی توجهی به آن	۱۲,۱	۲۱,۴	۵۰,۱	۷	۱۸۹,۸۸۹	۳	رد
۱۸	اعتقاد به ولایت فقیه(ولایت پذیری)	۹,۸	۱۶,۵	۶۶,۷	۱,۳	۴۲۵,۴۵۵	۳	رد
۱۹	عزت وکرامت	۱۲,۴	۲۰,۷	۵۵	۲,۸	۲۶۳,۸۴۱	۳	رد
۲۰	بی رغبتی به دنیا و کوچک شمردن هرآنچه غیر الهی است	۱۲,۴	۲۰,۴	۵۴,۳	۶,۹	۲۲۶,۶۱۹	۳	رد
۲۱	سازندگی خود	۱۴,۲	۲۱,۷	۵۳	۲,۸	۲۳۳,۴۷۳	۳	رد

۳-۱۰)بعد اخلاق اسلامی(اجتماعی)

جدول شماره (۵) تحلیل دیدگاه بسیجیان مربوط به کل پرسشها ی اخلاق اجتماعی فرماندهان

گزینه / پاسخگویان	فراوانی	فقط جذب	فقط ماندگاری	هم جذب وهم ماندگاری	هیچکدام	سایر	جمع	میزان تاثیر این عامل در جذب یا ماندگاری		
								متوسط	زیاد	خیلی زیاد
بسیجیان استان گیلان	f	۸۲۴	۱۲۳۹	۳۷۴۹	۲۷۰	۴۸۶	۶۵۶۸	۹۴۸	۲۰۹۴	۲۴۵۹
	%	۱۲,۶	۱۸,۹	۵۷,۱	۴,۱	۷,۳	۱۰۰	۷۵,۸		

۳-۱۱)پاسخ فرضیه (۳) فقط جذب

چون خی دوی به دست آمده جذب172.204 بادرجه آزادی ۱۱۲ از خی دوی جدول ۰۲۶ . ۲۱ با سطح ۵٪ بزرگتر است لذا فرض صفر رد می شود و با ۹۵ درصد اطمینان نتیجه می گیریم بین فراوانی های مشاهده شده وفراوانی های مورد انتظار اختلاف معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر بین ویژگی های اخلاق اجتماعی شخصیت فرماندهان و جذب بسیجیان اختلاف معنا داری وجود دارد (P=./000). لذا می توان گفت ویژگی « اخلاق اجتماعی شخصیت فرماندهان » فرمانده پایگاه مقاومت (فرماندهان پایگاهها ی مقاومت) د ر جذب بسیجیان تاثیر دارد.

۳-۱۲)پاسخ فرضیه (۴) فقط ماندگاری

چون خی دوی به دست آمده ماندگاری ، ۱۷۰,۹۵۵با درجه آزادی ۱۳ از خی دوی جدول ۲۲,۳۶۲ با سطح ۵٪ کوچکتر است لذا فرض صفر تایید می شود می شود ۹۵ درصد اطمینان نتیجه می گیریم بین فراوانی های مشاهده شده وفراوانی های مورد انتظار اختلاف معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر بین ویژگی نظامی شخصیت فرماندهان و ماندگاری بسیجیان اختلاف معنا داری وجود ندارد (P=./000). لذا می توان گفت ویژگی « اخلاق اجتماعی شخصیت فرماندهان » فرمانده پایگاه مقاومت (فرماندهان پایگاهها ی مقاومت) د ر ماندگاری بسیجیان تاثیر دارد.

۳-۱۳)پاسخ فرضیه های (۳)و(۴) جذب و ماندگاری

الف) تخلیل ادغام داده های یجدول های بالا ، بیانگر آن است که : آزمون خی دو با ۸۹,۹۷۷سطح معنی داری ۵٪ ودرجه ازادی ۹ چون از خی دوی جدول که ۲۶,۳۰است . بزرگتر است لذا فرض صفر رد می شود وبا ۹۵ درصد اطمینان نتیجه می گیریم بین فراوانی های مشاهده شده وفراوانی های مورد انتظار اختلاف معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر بین ویژگی های بعد اخلاق اجتماعی شخصیت فرماندهان و جذب وماندگاری بسیجیان اختلاف معنا داری وجود دارد (P=./000). لذا می توان گفت ویژگیهای « اخلاق اسلامی اجتماعی » فرمانده پایگاه مقاومت (فرماندهان پایگاهها ی مقاومت) د ر جذب یا ماندگاری بسیجیان تاثیر دارد. ومیزان تاثیر آن با درصد نسبی ۷۵,۸ درصد است.

جدول(۶) د رصد تاثیر گذاری اخلاق اجتماعی فرماندهان جذب وماندگاری با نتایج آمار استنباطی هرویژگی

شماره پرسش	شاخص ها / ویژگی های اخلاق اسلامی (اجتماعی)	فراوانی	جذب	ماندگاری	هم جذب وهم ماندگاری	هیچکدام	خی دو	درجه آزادی	فرض صفر
۲۲	سعی وجهد	۳۱۵	۲۰,۲	۱۶,۸	۵۰,۴	۶,۷	۱۴۷,۵۷۱	۳	رد
۲۳	تزکیه وحسن خلق	۳۲۸	۱۶,۳	۱۷,۱	۵۶,۸	۳,۹	۲۶۱,۸۲۴	۳	رد
۲۴	عفو واغماض و بخشندگی	۳۲۴	۱۶	۱۷,۳	۵۶,۱	۲,۸	۲۶۵,۳۳۱	۳	رد
۲۵	عدم حب ریاست	۳۲۲	۱۳,۵	۱۶,۸	۵۵,۳	۶,۵	۳۸۸,۵۹۲	۴	رد
۲۶	رعایت حقوق دیگران	۳۳۰	۱۱,۹	۱۶,۸	۶۰,۵	۲,۳	۵۰۹,۸۴۳	۴	رد
۲۷	امانتداری	۳۲۹	۱۲,۴	۱۷,۶	۵۹,۲	۴,۱	۲۹۹,۶۶۵	۴	رد
۲۸	ادب گفتاری وشنیداری	۳۲۹	۱۲,۴	۱۵,۵	۶۲,۳	۳,۴	۶۹۳,۵۱۶	۵	رد
۲۹	حفظ اسرار	۳۲۶	۱۰,۹	۱۶,۳	۶۰,۷	۵,۲	۴۸۸,۸۴۹	۴	رد
۳۰	مشورت ورایزنی	۳۲۱	۱۲,۴	۲۴,۵	۵۱,۲	۳,۱	۲۲۱,۲۴۴	۳	رد
۳۱	مردمی بودن وتعامل با دیگران	۳۳۱	۱۰,۳	۱۵,۵	۶۳,۸	۲,۱	۷۵۷,۸۶۶	۵	رد
۳۲	انجام تقدیر وتشویق	۳۲۴	۱۱,۹	۲۳	۵۳,۵	۴,۴	۳۷۸,۵۵۶	۴	رد
۳۳	احساس مسئولیت و وظیفه شناسی و دغدغه مندی	۳۲۴	۱۰,۶	۱۸,۹	۵۸,۹	۳,۴	۳۱۱,۶۲۵	۳	رد
۳۴	توجه به تعاون و مشارکتهای اجتماعی	۳۲۳	۱۱,۶	۲۰,۹	۵۵,۸	۳,۹	۲۶۴,۴۷۹	۳	رد
۳۵	نقد پذیری	۳۱۸	۱۴	۲۱,۴	۵۰,۹	۵,۴	۱۹۷,۷۳۲	۳	رد
۳۶	وفای به عهد وپیمانها	۳۲۰	۹,۳	۲۱,۲	۵۶,۸	۴,۴	۲۸۳,۹۷۵	۳	رد
۳۷	رعایت عدالت	۳۳۵	۸,۸	۲۲,۵	۵۷,۹	۳,۹	۲۹۶,۹۵۶	۳	رد
۳۸	توجه به مستضعفین	۳۲۶	۱۰,۳	۱۸,۱	۵۸,۴	۴,۴	۳۰۲,۶۹۵	۳	زد

جدول (۷) میزان تاثیرجذب یا ماندگاری ویژگیهای اخلاق اجتماعی فرماندهان ودرصد نسبی تاثیر

شماره پرسش	ویژگیهای اخلاق اسلامی اجتماعی	میزان تاثیر گذاری			درصد نسبی تاثیر گذاری
		متوسط	زیاد	خیلی زیاد	
۲۲	سعی وجهد	۲۱,۳	۳۸,۷	۳۹,۷	۷۶,۰۸
۲۳	تزکیه وحسن خلق	۱۹,۸	۳۹,۹	۳۹,۳	۷۹,۲۷
۲۴	عفو واغماض وبخشندگی	۲۱,۶	۳۵,۸	۴۲,۳	۷۶,۷۵
۲۵	عدم حب ریاست	۱۸,۹	۳۸,۲	۴۲,۲	۸۰,۸۵
۲۶	رعایت حقوق دیگران	۱۲,۹	۱۸,۳	۶۶	۷۶,۷۷
۲۷	امانتداری	۱۳,۱	۴۷,۴	۴۸,۹	۸۴,۹۰
۲۸	ادب گفتاری وشنیداری	۱۲,۸	۳۶,۸	۵۰,۲	۸۲,۲۷
۲۹	حفظ اسرار	۱۵	۳۹	۴۵,۴	۸۳,۱۳
۳۰	مشورت ورایزنی	۲۱,۲	۳۷,۴	۴۰,۸	۷۸,۵۰
۳۱	مردمی بودن وتعامل با دیگران	۱۶,۳	۳۲,۶	۵۲	۸۷,۳۱
۳۲	انجام تقدیر وتشویق	۲۰,۱	۳۴	۴۵,۷	۷۷,۲۶
۳۳	احساس مسئولیت و وظیفه شناسی و دغدغه مندی	۱۴,۲	۳۶,۱	۴۹,۷	۷۷,۲۳
۳۴	توجه به تعاون و مشارکتهای اجتماعی	۱۷	۴۰,۶	۴۱,۸	۸۱,۳۲
۳۵	نقد پذیری	۲۰,۸	۴۱,۸	۲۷,۴	۷۲,۲۲
۳۶	وفای به عهد وپیمانها	۱۷,۲	۳۹,۴	۴۳,۴	۷۵,۴۱
۳۷	رعایت عدالت	۱۳,۷	۴۰,۳	۴۵,۱	۷۲,۳۹
۳۸	توجه به مستضعفین	۱۵	۳۵,۳	۴۸,۵	۹۰,۴۹

جدول شماره (۷) بیانگر آن است که در باب اخلاق اجتماعی که مشتمل بر ۱۷ شاخص است از نظر تاثیر گذاری تیپ های شخصیتی در در جذب یا ماندگاری بسیجیان ، شاخص شماره ۳۸ یعنی توجه به مستضعفین بیشترین تاثیر گذاری را داشته وپس از آن شاخص شماره

۳۱ مردمی بودن وتعامل با دیگران وسپس امانت داری قرار دارند . رتبه های سایر شاخص ها در جدول(۷) مشخص است . رتبه های سایر شاخص ها در جدول قابل دسترسی است.

۳-۱۴)نتا یج حاصله از پاسخ های دریافتی پرسش های بازوطبقه بندی آنها نتایج آنها

۱-بسیجیان استان گیلان درپاسخ به این سوال که « مهمترین ویژگی شخصیت فرمانده پایگاه (فرماندهان پایگاه ها) که باعث شد شما جذب بسیج شوید چیست؟» باعنایت به پاسخهای دریافتی با ادبیات وجملات مختلف ، پس از جمع آوری ،ساماندهی وطبقه بندی آنها، وحذف مطالب نامربوط ، شاخصها یا ویژگی هایی که فراوانی بیش از یک مرتبه تاثیر گذاری داشتند. ویژگی های اخلاق ، مردمی بودن واعتقاد به ولایت فقیه ، صداقت ایمان وباورالهی ، اخلاص بیشترین عامل جذب آنان در دربسیج بوده اند.

۲- بسیجیان مرد استان گیلان درپاسخ به این سوال که « مهمترین ویژگی شخصیت فرمانده پایگاه (فرماندهان پایگاه ها) که باعث شد شما جذب بسیج شوید چیست؟» باعنایت به پاسخهای دریافتی با ادبیات وجملات مختلف ، پس از جمع آوری ،ساماندهی وطبقه بندی آنها، وحذف مطالب نامربوط ، شاخصها یا ویژگی هایی که فراوانی بیش از یک مرتبه تاثیر گذاری داشتند. ویژگی های اخلاق ، صداقت اعتقاد به ولایت فقیه ، و...موجبات جذب آنان را دربسیج فراهم نموده اند.

۳- بسیجیان زن استان گیلان درپاسخ به این سوال که « مهمترین ویژگی شخصیت فرمانده پایگاه (فرماندهان پایگاه ها) که باعث شد شما جذب بسیج شوید چیست؟» باعنایت به پاسخهای دریافتی با ادبیات وجملات مختلف ، پس از جمع آوری ،ساماندهی وطبقه بندی آنها، وحذف مطالب نامربوط ، شاخصها یا ویژگی هایی که فراوانی بیش از یک مرتبه تاثیر گذاری داشتند. ویژگی های اخلاق ، اخلاص ، ایمان به خدا و....موجبات جذب آنان را دربسیج فراهم نموده اند

۴- بسیجیان استان گیلان(زن و مرد) درپاسخ به این سوال که « مهمترین ویژگی شخصیت فرمانده پایگاه (فرماندهان پایگاه ها) که باعث شد تا شما ماندگاری در بسیج شوید چیست؟» باعنایت به پاسخهای دریافتی با ادبیات وجملات مختلف ، پس از جمع آوری ،ساماندهی وطبقه بندی آنها، وحذف مطالب نامربوط ، شاخصها یا ویژگی هایی که فراوانی بیش از یک مرتبه تاثیر گذاری داشتند ویژگی های اخلاق ، عتقاد به ولایت فقیه ، رزم وجهاد ، اخلاص ، مردمی بودن و...موجبات ماندگاری آنان را دربسیج فراهم نموده اند.

۵-بسیجیان مرد استان گیلان درپاسخ به این سوال که « مهمترین ویژگی شخصیت فرمانده پایگاه (فرماندهان پایگاه ها) که باعث شد شما ماندگاری بسیج شوید چیست؟» باعنایت به پاسخهای دریافتی با ادبیات وجملات مختلف ، پس از جمع آوری ،ساماندهی وطبقه بندی آنها، وحذف مطالب نامربوط ، شاخصها یا ویژگی هایی که فراوانی بیش از یک مرتبه تاثیر گذاری داشتند عبارتند از:

اخلاق ، حسن خلق ، شهادت طلبی ، غیرت دینی وملی ، شایستگی و...موجبات ماندگاری آنان را دربسیج فراهم نموده اند

۶- بسیجیان زن استان گیلان درپاسخ به این سوال که « مهمترین ویژگی شخصیت فرمانده پایگاه (فرماندهان پایگاه ها) که باعث شد شما ماندگاری بسیج شوید چیست؟» باعنایت به پاسخهای دریافتی با ادبیات وجملات مختلف ، پس از جمع آوری ،ساماندهی وطبقه بندی آنها، وحذف مطالب نامربوط ، شاخصها یا ویژگی هایی که فراوانی بیش از یک مرتبه تاثیر گذاری داشتند. ویژگی های اخلاق ، تقوا ، مردمی بودن ، تواضع وولایت پذیری و غیرت دینی ملی ، و...موجبات ماندگاری آنان را دربسیج فراهم نموده اند

۴) بحث ونتیجه گیری

تحقیقاتی که مثل این تحقیق یا انجام نشده ویا نادرانجام شده است .درهرحال تعداد اندک تحقیقاتی هم که انجام شده نتایج شان با نتایج این تحقیق همسو یا هم جهت است. مثلاً باتحقیقی که با عنوان «عوامل سازمانی مؤثر در جذب جوانان به بسیج » توسط (رزاق عزیزی, حسن علی اکبری و احمد ایزدی طامه) انجام شد . به عوامل سازمانی مؤثر درجذب جوانان به بسیج مساجد (با تأکید برشهر تبریز) می‌پردازد. که براساس یافته‌های تحقیق، عملکرد و مدیریت فرمانده پایگاه، بیشترین تأثیر را در جذب جوانان به خود اختصاص داده است. همخوانی دارد. همچنین با نتایج تحقیق سید صالحی که تحت عنوان « بررسی نقش ویژگی شخصیتی درعلایق شغلی کارکنان وزارت دفاع که باپرسشنامه علایق شغلی هالند درسال ۱۳۸۱ انجام شد، نتایج حاصل نشان داد که . بیشترین همبستگی درتیپ های اجتماعی ، هنری ومتهور وکمترین همبستگی مربوط به تیپ قراردادی می باشد. . همسو است

پیشنهادات

-علاوه بر شاخص هایی مانند اعتقاد به ولایت فقیه(ولایت پذیری) ، صداقت ، برپا داشتن نماز، دعا و نیایش ، توجه به مستضعفین ، مردمی بودن ، امانت داری ، که بیشترین تاثیر گذاری را در جذب وماندگاری بسیجیان داشته اند. باید با برنامه ریزی درحفظ وتحکم آن اقدام عملی صورت گیرد.. به بقیه شاخص ها نیز توجه جدی شود.

-پیشنهاد می شود که چندین تحقیق دیگر درهمین راستا ،درسطوح دیگر یا در استان های دیگر انجام شود تا با اطمینان بیشتری بتوان به نتایج آنها استناد نمود.

مراجع:

[۱] قرآن مجید ، ترجمه الهی قمشه ای
[۲] نهج البلاغه ، ترجمه فیض الاسلام
[۳] استیفن پی ، رابینز ، رفتار سازمانی ترجمه پارسائیان واعرابی ، دفتر پژوهشهای فرهنگی، ۱۳۹۱
[۴] اتکینسون، ریتا .ال؛ ریچارد وهمکاران ، زمینهٔ روا نشناسی هلیگارد(ترجمهٔ محمدنقی براهنی و همکاران ،تهران، رشد.۱۳۸۵
[۵] پال هرسی وکنت بلانچارد ، مدیریت رفتار سازمانی ، ترجمه علی علاقه بند ، انتشارات امیرکبیر، ۱۳۶۵
[۶] پاول تایگر، باربارا بارون تایگر، شغل مناسب شما مترجمین قراچه داغی و منفرد نشر، نقش ونگار، ۱۳۹۴
[۷] تقی پور ولی اله ، اصول مدیریت اسلامی ناشر مر کز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۸۰
[۸] تقی زاده ، فاطمه ، شفیع آبادی عبدالله ،«روابط بین تیپ های شخصیتی هنری واجتماعی و متهور جان هالند با استرس شغلی معلمان زن مدارس دخترانه راهنمایی ومتوسطه شهرستان لنگرود »(پایان نامه)، ۱۳۹۲
[۹] تسلیمی ، محمد سعید وهمکاران ، مجله دانش شماره ۵۷ مدیریت دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، ۱۳۸۱
[۱۰]تولایی روح الله ، ماخذ شناسی ابعاد مدیریت ورهبری امام خمینی از همایش ملی دانشگاه پیام نور در خمین، ۱۳۸۸
[۱۱]جان ام ، برایسون ، برنامه ریزی استرا تزیک ، ترجمه عباس منوریان ، مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۷۲
[۱۲]خالقی ، محمد جواد ، اخلاق مدیران ، ناشر ، توسعه قلم ، ۱۳۸۷
[۱۳]رشید پور مجید، دیباچه ای بر مدیریت اسلامی، نشر موسسه دین ودانش، ۱۳۷۲
[۱۴]رشیدی ، پریسا، مقایسه وعموپور مسعود،« شیوه های فرزند پروری وتیپ های شخصیتی مادران دارای کودکان مبتلا به بیماری بیش فعالی یا مادران کودکان عالی انزلی» (پایان نامه)، ۱۳۹۴
[۱۵]رضائیان ،علی ،اصول مدیریت ، انتشارات سمت، ۱۳۷۰
[۱۶]شاملو.سعید، مکتب‌ها و نظریه‌ها در روانشناسی شخصیت .تهران: رشد.۱۳۸۲
[۱۷] شفیع آبادی، عبدا... و ناصری غلامرضا ، نظریه های مشاوره و روان درمانی. تهران: مرکز نشر دانشگاهی.۱۳۸۱
[۱۸]صافی ، احمد ،۱۳۶۹، مدیریت در آموزش وپرورش ، دفتر برنامه ریزی وکتب درسی تربیت معلم، ۱۳۶۹
[۱۹]طالبی ، « بررسی رابطه بین تیپ های شخصیت وسبکهای یادگیری در دانشجویان رشته روان شناسی»، سایت پایان نامه دات کام، ۱۳۷۹
[۲۰]عسکریان مصطفی، سازمان ومدیریت آموزش وپرورش ، انتشارات امیرکبیر، ۱۳۶۵
[۲۱]فروزنده لطف الله و جوکار، علی اکبر، مدیریت اسلامی والگوهای آن ، انتشارات دانشگاه پیام نور، ۱۳۸۹
[۲۲]قاسمی ، مجتبی ، «رمز پایداری ، ویژگی های بسیج از دیدگاه مقام معظم رهبری» (برگفته از سایت دفتر مقام معظم رهبری)، ۱۳۹۱
[۲۳]قدیانی ، حسین ، شهبازی ، علی اصغر و پیر محمدی ، خیرالله ، « بایسته های مسسول علمی ، پژوهشی پایگاه» ، انتشارات سازمان بسیج مستضعفین، ۱۳۹۵
[۲۴]کشاورز ، امیر ؛ شاه نظری ، مهدی و کلانتری ، مهرداد،« رابطه ویژگی های شخصیتی و عمل به باورهای دینی در دانشجویان.» دو فصلنامه علمی – تخصصی مطالعات اسلام و روان شناسی۱۳۸۸
[۲۵]محدثی ، جواد، اخلاق فردی واجتماعی ، انتشارات نور السجاد قم، ۱۳۸۹
[۲۶]نایه مهدی، نگاهی به مدیریت اسلامی انتشارات انیستیتو ایز ایران، ۱۳۸۲
[۲۷]نجاری ، رضا، مبانی مدیریت اسلامی انتشارات دانشگاه پیام نور، ۱۳۸۵
[۲۸]تبریزی ، آیدین «ویژگی های فرماندهان سپاه از منظر نهج البلاغه» روزنامه رسالت، شماره ۷۱۰۷، ۸۹/۷/۲۴، نقل ازسایت پژوهه
[۲۹]حسن زاده، سجاد، تایخچه تشکیل بسیج ، پایگاه خبری پلیس ایران،۱۳۹۳
[۳۰]حمیدیان ،رمز ماندگاری بسیج ، ارگ نیوز،۱۳۹۳
[۳۱]رزاق عزیزی, حسن علی اکبری, احمد ایزدی طامه (بی تا)) عوامل سازمانی مؤثر در جذب جوانان به بسیج (سامانه الکترونیکی نشریات سامان)

[۳۲]روح الله زاده ناصر، شخصیت ، به نقل از سیاسی وبلاگ ، ۱۳۸۹
[۳۳]فرهادی ، محمد(بی تا) «بررسی و تحلیل بسیج از دیدگاه مقام معظم رهبری »مرجع :www.bashgah.net
[۳۴] [والا ، رضا ،جمالی ، محمد رضا«بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی و باورهای دینی -مورد مطالعه کارکنان یگان های ویژه ناجا »، نشریه بصیرت وتربیت اسلامی ۱۳۹۳،ص(۱۱۱-۸۳)
[۳۵]مدیریت اسلامی منتشره از سازمان اموراداری و استخدامی کشور، (بی نا)، ۱۳۶۴
[۳۶]مجموعه مقالات نخستین همایش ملی بر رسی ابعاد رهبری حضرت امام خمینی(ره) دانشگاه پیام نور ،۱۳۸۸،جلد های (۱) و(۲)
[۳۷]برگزیده ها (بی تا) راههای جذب بسیج
[۳۸]تحلیل تیپ های شخصیتی تست هالند،بی تا ، مجتمع فرهنگی اجتماعی کتاب پردازان) ۱۳۹۱،
[۳۹]پورتال پایگاه بسیج کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد۲۰۰۹،
[۴۰]پورتال شرکت سهامی برق منطقه ای خوزستان
[۴۱]پورتال وزارت امور اقتصادی ودارایی(ویژگی ها و خصوصیات مدیر شایسته از دیدگاه حضرت علی علیه السلام)
[۴۲]تاریخ ایرانی (بی تا) امام فرمان تشکیل بسیج را صادر کرد.(سایت)
[۴۳]تمرکز فضای مجازی سپاه تهران بزرگ،۱۳۹۴، بهترین روش جذب بسیجی (کدخبر ۱۰۰۷۵) Ghasam.ir
[۴۴]محسن زاده محمد علی ،پایگاه اطلاع رسانی پایگاه اطلاع رسانی مذهبی۱۳۸۹/۱۲/۱۰،
[۴۵]پورتا ل برترینها ، ۱۳۹۵
[۴۶]شرکت تعاونی خدمات آموزشی سازمان سنجش
[۴۷]خبرگزاری تسنیم ، ۱۳۹۲/۹/۳،