

خصوصیات کلی نیروهای مسلح صنفی

ترجمه از: گروه علوم اجتماعی

مقاله «نیروهای نظامی» مندرج در جلد دوم

توسط گروه علوم اجتماعی برای Encyclopedia of Britanica ترجمه برگزیده شده است. این مقاله شامل بخشهای خصوصیات کلی نیروهای نظامی، مسائل و مشکلات سازمانی، روندهای تاریخی، نیروهای نظامی و جامعه است. در این شماره قسمت اول این مقاله به نظر تان می‌رسد. بدیهی است نظر مقاله نسبت به نیروهای نظامی، دیدگاه تاریخی متعارف نسبت به نیروهای نظامی است و نمی‌تواند با جایگاه و منزلت «جندا...» منطبق باشد. نیروهای نظامی آرمانی اگرچه ممکن است در بعضی از خصوصیات ظاهری بانیروهای نظامی صنفی شباهتهایی داشته باشند ولی در هویت و اصالت، سلوک و روش، رسالت و هدف نه تنها قرابت و نزدیکی نمی‌توانند داشته باشند بلکه همواره موجودیت این یک برای نفی موجودیت آن دیگر است.

نحوه بررسی و تحقیق و نگارش مقاله قابل توجه است. نویسنده در معرفی نیروهای نظامی، در نظر گرفتن ابعاد مختلف و لازم موفق بوده، بگونه‌ای که می‌توان بر اساس ارزشهایی که در هر دیدگاهی وجود دارد به نقد و تحلیل نکات قوت و ضعف آن پرداخت. امید آنکه توفیق بدست آید که خصوصیات نیروهای نظامی آرمانی، برگرفته از تجارب گهربار خون‌رنگ سالهای سرنوشت‌ساز دهه اول ظهور انقلاب اسلامی و استقرار نظام جمهوری اسلامی ایران با نقش بارز نیروی مسلح آرمانی سپاه مقدس پاسداران انقلاب اسلامی که در کلام روح خدا، امام خمینی (س) چنین تجلی یافت «اگر سپاه نبود، کشور هم نبود» به رشته تحریر درآید.

سردبیر

در سال ۱۹۷۰، تقریباً ۲۳۰،۰۰۰،۰۰۰ نفر در جهان، نظامی بوده‌اند و براساس تخمین تقریباً ۶۰،۰۰۰،۰۰۰ نفر غیر نظامی در فعالیت اقتصادی در ارتباط با اهداف نظامی فعالیت داشته‌اند (در اروپا این رقم حدوداً ده درصد از کل جمعیت فعال اقتصادی را تشکیل می‌داد). کل هزینه تجهیزات نظامی در سال ۱۹۷۰ بالغ بر ۲۰۰،۰۰۰،۰۰۰،۰۰۰ دلار بوده است. اهمیت نیروهای نظامی از جهات گوناگونی ممکن است مورد سنجش قرار گیرد. نیروهای زمینی و دریایی در جهان معاصر از بزرگترین سازمانها، همچنین از لحاظ فنی توسعه‌یافته‌ترین آنها محسوب می‌شود. آنها در بسیاری از کشورها قویترین نیروهای سیاسی را در زمینه برقراری حکومت و کنترل آن تشکیل می‌دهند.

نیروهای نظامی بدنه فکری وسیعی از علم نظامی و تاریخ را توسعه داده‌اند. اخیراً به این دسته از مطالعات نظامی توسط روان‌شناسان که مسائل داخلی سازمان‌های نظامی و ارتباط میان سازمان و اعضای آن را بررسی می‌کنند، نیز اضافه شده است. جامعه‌شناسان، نیروهای نظامی را به‌عنوان یک سازمان اجتماعی مورد بررسی قرار می‌دهند و دانشمندان علوم سیاسی، روابط میان اقتدارهای نظامی و غیرنظامی را بررسی می‌کنند. این مقاله، که تمام این قلمروها را در بردارد، به بخشهای زیر تقسیم شده است:

۱- خصوصیات کلی نیروهای نظامی

سیستم نظامی

بوروکراسی نظامی

نیروی نظامی حرفه‌ای

الگوهای سازمان

اجتماع نظامی

۲- مسائل و مشکلات سازمانی

نفرت انسانی و هزینه‌ها

سربازگیری و کنترل اجتماعی

کارکرد و سازمان

۳- روندهای تاریخی

مقایسه‌های تاریخی

سربازان قرون وسطی

ارتشهای پادشاهان

ارتش ملی و نیروی نظامی حرفه‌ای

۴- نیروهای نظامی و جامعه

رابطه نظامیان و غیر نظامیان در سیاست

آینده نیروهای نظامی

۱- خصوصیات کلی نیروهای نظامی

با وجود اینکه نیروهای نظامی بطور قانونی جزء نهادهای ملی هستند، ولی نیروهای ملل مختلف در ساخت و کارکرد شباهت‌های زیادی دارند. همه این نیروها مایلند که دارای ارزشها و هنجارهای رفتاری همانند باشند، آنها نیز بایکدیگر در زمینه‌های نظام درجه بندی والگوی سازمان، تکنولوژی و برنامه‌های آموزشی و تشریفات و شیوه‌های زندگی شبیه هستند.

شاید دلیل این شباهت، به دلیل همانندی در کارکردهای آنها باشد. اساساً تمام نیروهای نظامی در رقابت با یکدیگرند، رقابت در تجهیز برای یک جنگ واقعی، یا رقابت در شکل جدید نزاع نظامی موسوم به مسابقه تسلیحاتی.

این رقابت تنها در زمینه سلاح نیست بلکه پرسنل و روحیه را نیز دربرمی گیرد. این مداوم رقابت میان کشورها باعث شده که نیروهای نظامی کشورهای مختلف به میزان زیادی همانند یکدیگر شوند.

دلیل دیگر برای شباهت نیروهای نظامی سابقه تاریخی آنها می باشد. در خلال دوره های بعد از قرون وسطی، نوعی سازمان نظامی و دریایی به وجود آمده که تاکنون به عنوان یک الگوی استاندارد باقی مانده است. در حالی که دگرگونیهای افزایش یافته و نوآوری های زیادی در زمینه تکنیک اسلحه های نظامی صورت گرفته (مهمترین آنها در نیروی نظامی بوده است)، ولی ساخت بنیادین نیروهای نظامی بدون تغییر باقی مانده است. این الگو توسط اروپاییان از طریق ارتشهای استعماریشان به سرتاسر جهان صادر شده و بعداً توسط نیروهای نظامی ملل جدید مورد استفاده قرار گرفته است. بنابراین، نیروی نظامی تنها یک نهاد ملی نیست بلکه نوعی نهاد اجتماعی بین المللی است و بلکه بهتر از نهاد های اجتماعی دیگر می تواند به شیوه مقایسه ای و تطبیقی مورد مطالعه قرار گیرد.

سیستم نظامی مدیریت اعمال زور:

بدیهی است که هدف اصلی نیروهای نظامی مدیریت اعمال زور است و کارایی این نیروها به موفقیت آنها در انجام دادن این هدف اصلی بستگی دارد. ولی نیروهای نظامی جدید پیچیدگی فزاینده ای یافته اند. نه تنها گروه های رزمی بلکه انواع واحدهای خدماتی و پشتیبانی، که فعالیت هایشان از برنامه ریزی تا حمل و نقل و از بهبود روحیه تا بهبود رابطه با مردم متغیر است، را دربرمی گیرد. شاید ارتش امریکان نمونه خوبی در این زمینه باشد، زیرا در این ارتش تنها ۱۵٪ از پرسنل یونیفورم پوش دارای کارکردهای رزمی هستند و ۸۵٪ بقیه، تعمیرکاران و افراد فنی، صنعتگران، کارکنان دفتری و اداری، متخصصان الکترونیک، و انواع پرسنل خدماتی را شامل می شوند. حتی این درصد در مورد نیروهای رزمی در نیروی هوایی امریکا کمتر است. این سرانجام جریانی است که در ابتدای این قرن شروع شده است.

در خلال جنگ داخلی آمریکا در سال ۱۸۶۰، حدود ۹۰٪ از موقعیتهای پایین تر نظامی می توانستند نظامی تلقی شوند، ولی این مقدار به ۳۵٪ تا ۴۰٪ در خلال جنگ جهانی اول کاهش یافت. در نیروی دریایی امریکا همین روند دیده می شود. در سال ۱۸۰۰ حدود ۹۰٪ از کارگران کشتیهای بادبان دار، یا تقریباً تمام خدمه کشتی برای جنگیدن و عملیات کشتی بکار گرفته می شدند، ولی بعد از سالهای ۱۸۸۰، زمانی که کشتی بخار مورد استفاده قرار گرفت این رقم به ۵۵٪ کاهش یافت.

نیروهای نظامی از بقیه گروه‌های مسلح دیگر، همانند راهزنان و سارقان مسلح یا باندهای شورشی با این واقعیت که کارکردشان معمولاً "در لوای اقتدار قانونی صورت می‌گیرد، تمیز داده می‌شوند.

استثنای آشکاری در این زمینه وجود دارد، شورشیان مسلح و جنگ‌های چریکی، گونه‌های غیر قانونی فعالیت نظامی را نشان می‌دهند. اگر این شورشیان در جنگ خود موفق شوند، در آن صورت مشروع شناخته شده، دشمنان آنان تروریست و ضد انقلاب خوانده خواهند شد.

نیروهای نظامی در این جنبه، که فعالیتشان در جهت رویارویی با نیروهای نظامی اجتماعات سیاسی دیگر (معمولاً "کشورهای دیگر) هدایت می‌شود، با پلیس فرق دارد. اما در این مورد هم نمی‌توان همیشه مرزهای دقیقی را مشخص کرد. در بسیاری از دولتها پلیس واحدهایی را برای کمک به نیروهای نظامی دارد که عملکردشان در کنار نیروهای نظامی در جهت سرکوب شورشیان و فرونشاندن نواحی دچار اغتشاش است. این عملیات در بعضی مواقع ویژگی شبه نظامی به خود می‌گیرد.

از سوی دیگر، در برخی از کشورها که رژیم‌های نظامی دارند، نیروهای مسلح اصولاً "ابزاری برای رویارویی با کشورهای دیگر نیستند، بلکه عامل درونی قدرت به شمار می‌روند که توسط سیاستمداران و رهبران نظامی در نزاع سیاسی محلی و منطقه‌ای مورد استفاده قرار می‌گیرند.

بنابراین، نیروهای مسلح نظامی پایه معیار ذکر شده متمایز می‌شوند. اعمال و بکارگیری جمعی زور، تحت لوای اقتدار قانونی، که برای رویارویی با جوامع سیاسی دیگر هدایت می‌شوند.

نقش استثنایی نیروهای نظامی

همه کشورها عملاً "نیروی نظامی دارند. تنها در یک مورد (تا نژاد بعد از اعلام استقلال در اواخر دهه ۱۹۶۰) دولتی جدید برای مدت کوتاهی در ایجاد واحدهای نظامی و ارتش تردید داشته است.

یک دولت جدید به همان نسبت که به خدمات پستی نیاز دارد به نیروی نظامی و ارتش نیاز دارد.

در عین حال، امروزه نیروهای نظامی نسبت به دوره‌های تاریخی دیگر کمتر فعالند؛ دوره‌هایی که تضاد، بیشتر وجود داشته و کارایی نظامیان بیشتر مورد توجه بوده است. امروزه در صورت عدم کارایی ابزارهای دیگر، به عنوان آخرین حربه از نیروهای نظامی استفاده، و جنگ مصیبت بزرگی برای تمدن، قلمداد می‌شود. در هیچ زمانی دیگر، ما شاهد چنین فاصله و شکافی میان روحیه نظامی و اجتماعی

نبوده ایم. این شکاف دو تاثیر مهم بر نیروهای نظامی و نقش اجتماعی آنها داشته است. در وهله اول، اینکه آنها در مقایسه با سازمانهای دیگر اجتماعی از این جنبه که همیشه باید در حالت آماده باش بسربردولی کمتر مورد استفاده قرار می گیرند، دارای یک وضعیت استثنایی هستند. وظیفه مهم آنها مطلع شدن نسبت به آخرین دستاوردهای علمی روز، همراه با توسعه در زمینه های تکنولوژی نظامی، استراتژی و تاکتیکهاست.

این حالت از نظر روانشناسی و روحی به این معناست که نیروهای نظامی در زمان صلح، چیزی بیشتر از یک سیستم آموزش و حفظ و نگاهداری فوق العاده نیست که جهت گیری متوجه وقایعی است که ممکن است حتی برای چند نسل بوقوع نیوندند. شاید مشکل باشد که پرستیژ رهبران نظامی، روحیه سربازان آنها، و منابع مالی تسلیحات نظامی تحت این شرایط حفظ شود.

در همین زمینه در انتقال از یک نیروی نظامی زمان صلح به نیروی نظامی زمان جنگ، مشکلاتی بر روی می کند که می تواند با خسارتهای زیادی همراه باشد. ممکن است تجهیزات دفاعی که در طول سالیان طولانی با هزینه های زیاد تدارک شده، بطور کامل به شکست انجامد.

دومین تاثیر ماهیت استثنایی فعالیت نظامی این است که نهاد نظامی در داخل جامعه منزوی می شود. در خلال دوران جنگ این انزوا کاهش می یابد و جامعه ارزشها و اهداف نیروهای نظامی را می پذیرند و از آن حمایت می کنند، اما وقتی صلح برقرار می شود سیستمهای نظامی مجدداً به یک نماد نامأنوس تبدیل می شوند. با این وجود، از زمان جنگ جهانی دوم به بعد، نظامیان نسبت به نسلهای قبلی کمتر دارای نقش استثنایی و انحصاری بوده اند. زیرا به دلیل استفاده از نیروهای نظامی در برخی از جنبه ها، در سیاستهای بین المللی، آنان جزء جدایی ناپذیر نظامی سیاسی گشته اند.

نیروهای نظامی به عنوان یک سازمان رسمی

علی رغم تمام افسانه ها، سرگذشتها مربوط به حیات نظامی، نهادهای نظامی عقلایی و دارای ساختاری هستند که با آگاهی کامل طرح ریزی شده و در پی دستیابی به اهداف خود توسعه یافته اند. بدین لحاظ آنها با سازمانهای اجتماعی دیگر مانند نهاد خانواده یا بنگاههای تجاری تفاوت دارند و ویژگی ساختاری آنها امکان نوعی رسمیت بخشی و یکسان سازی فوق العاده را در ساخت و کارکرد فراهم می سازد. حتی گونه های اولیه سازمان نظامی همانند نیروهای نظامی اولیه بر رفتار جاری و معمول تاکید دارند. این رسمیت بخشیدن در نیروهای نظامی بزرگ منتهی به امری شده است که در وهله اول به نظرمی آید با سنت قهرمانانه و خطر پذیری حرفه نظامی متناقض باشد. در مورد بوروکراسی نیروهای نظامی بزرگ، نخستین سازمانهای اجتماعی بزرگ بوده اند که

همراه باتلاش فوق العاده برای قابلیت حساسی و پیش بینی به عنوان هنجارهای رفتار انسانی شیوه های بوروکراتیک را انتخاب کرده اند. این رسمی کردن رفتار که متعاقباً در بسیاری از سازمانهای بزرگ دیگر، مانند بنگاه های تجاری صنعتی و حکومتی دنبال شده در نیروهای نظامی خیلی بیشتر توسعه یافته است، تمام رفتارها از نوشتن یک نامه تا یک احوالپرسی دوستانه، از روشهای جنگیدن با سرنیزه تا مراسم تشییع جنازه دقیقاً در آیین نامه ها مقرر و استاندارد شده است. در زمان صلح مراسم گرامی و اعتقاد به تشریفات غالباً به شکل مبالغه آمیز و همراه با تاکید زیاد صورت می گیرد. توجیه این قاعده رفتاری در ضرورت کار در تحت شرایط فشار و توانایی برای حفظ یک سازمان کارآ و موثر قرار دارد، حتی اگر پرسنل آن بطور ناگهانی تعویض شوند.

در عین حال این خطر وجود دارد که ممکن است افراد تحت کنترل در چنین سازمانی توانایی انعطاف پذیری و نوآوری خود را از دست بدهند. برای جلوگیری از این امر، باید نخبگان نظامی برای نظارت بر خط مشی و سیاست گذاریها در سطوح بالای مدیریت و اداره قرار گیرند.

ارتش فراتر از یک سازمان تخصصی است. در ارتش تقریباً تمام کارکردهای جامعه مدنی وجود دارد، با این تفاوت که در نیروهای نظامی، نهادهای نسبتاً خودمختار و مستقل زندگی مدنی در یک نهاد بزرگ (یک نهاد کلی) با یکدیگر ترکیب شده اند. یک اردوگاه بزرگ نظامی برای هزاران نفر، در عین حال یک رستوران، هتل، مدرسه، محل کار، بیمارستان، سیستم حمل و نقل، ایستگاه تعمیرات و اداره پست است. این سازمان نظامی به عنوان یک کل همچنین نهادهای تحقیقاتی، ستادهای اداری، زمینه های آموزشی، و حتی کارخانه ها را در بر می گیرد. نیروهای نظامی نوعی زیرجامعه را تشکیل می دهند، که تا حد ممکن استقلال خودشان را در جامعه کلی حفظ می کنند. علاوه بر خودکفایی، این نیروها همچنین باید متحرک باشند، و برای پیمودن اقیانوسها و قابلیت ساختن بیابانها توانایی داشته باشند. این ویژگی جامعه نیروهای نظامی بطور سمبلیک با یونیفورم سربازان، جدائی جغرافیایی تأسیسات نظامی، و با این هنجار که اعضا بطور فنی در ۲۴ ساعت روز در خدمت هستند، مورد تأکید قرار گرفته است.

در دهه های اخیر، در برخی از کشورها ادعاهای نهادی دستگاه نظامی کاهش یافته است. ارتباط با جامعه پیرامون نزدیکتر شده است. افراد سرباز غالباً مرخصی بیشتری دارند و دوره های خدمت کوتاه شده است. نظامیان تحصیل کرده در آکادمیهای نظامی (نظامیان حرفه ای) کمتر تمایل دارند که شغلشان به عنوان یک الزام مادام العمری تلقی شود. بنابراین، به تدریج حرفه نظامی به صورت همانند حرفه های غیر نظامی معینی در می آید. ولی این تغییرات و دیگر تغییرات، تا بدانجا پیش نمی رود که خصوصیات اساسی بیان شده در بالا را عوض کند.

بوروکراسی نظامی

اقتدار جمعی، ساخت قدرت و اقتدار در سازمانهای نظامی با تفاوت درجه قابل ملاحظه‌ای همانند سازمانهای بزرگ دیگر است. همانطور که در هر بوروکراسی اصل سلسله مراتب غالب است: سازمان اختیارات از قبل تعیین شده فرد را تعیین می‌کند و فرد از تمام اختیارات مرتبط با موقعیتش صرفنظر از کیفیات شخصی برخوردار است. ادارات، متقابلاً از طریق نمودارهای سازمانی کاملاً دقیق بر اساس کارکرد با تمایزات کاملاً آشکاری در رتبه همراه است.

عبارت «نظم نظم است» به این معناست که هر فرد در رتبه بالا می‌تواند دستوراتی را به افراد پایین‌تر بدهد، حتی اگر آن دستور مخالف یا خارج از تقسیم کار کارکردی باشد. دو منشأ اقتدار - کارکرد و درجه، بعضی مواقع با یکدیگر متضاد هستند. چه اینکه ممکن است افراد مجبور به انتخاب میان اطاعت از مقررات و یا پیروی از دستورات باشند. اگر چه این تضاد در تمام سازمانهای بزرگ وجود دارد، ولی در نیروهای نظامی بسیار شدید است. سازمانهای نظامی معمولاً اولویت را به درجه می‌دهند. سازمانهای حکومتی غیر نظامی عموماً پای‌بند به مقررات هستند. به هر حال در بوروکراسیهای نظامی درجه و مقررات هر دو اهمیت دارند.

در عین حال، اقتدار در یک محیط نظامی، پایه‌سومی هم دارد و آن به دست آوردن نتیجه است. در زمان جنگ، بخصوص اهداف نظامی، باید با تمام هزینه‌هایی که دارند تحصیل شوند. در نتیجه همیشه رعایت تمام قواعد مفید نخواهد بود و همچنین پیروی صرف از دستورات رسمی بهترین راه نیست. سلسله مراتب غیررسمی حاصل شده با موفقیتی که در عمل دارد، تعیین می‌شود. این موفقیت می‌تواند بعداً با تقدیر رسمی و ترفیعات جبران شود.

به هر حال، قضاوت در مورد موفقیت همیشه آسان نیست. افسران سطوح پایین باید انتظارات افراد زیر دست را، که تمایل دارند موفقیت رهبران را با میزان کاهش تلفات ارزیابی کنند، در نظر گیرند. فرماندهان سطوح با لامعیار دیگری، مانند اشغال نقاط استراتژیک یا تصرف موقعیتهای دشمن را، در نظر دارند.

نیروهای نظامی جدید در زمان صلح با تأکید بر مقررات به شیوه بوروکراتیک تمایل دارند. در زمان صلح واحدهای رزمی بر درجه تأکید دارند در حالی که این تأکید برای بخشهای غیررزمی تنها در زمان جنگ است. پایه سوم اقتدار یعنی حصول نتایج، در موقعیت زمان جنگ به صورت امرغایی در می‌آید.

نیروهای نظامی کشورهای مختلف بر حسب نوع اقتداری که مورد تأکید می‌دهند تفاوت دارند. نیروهای نظامی پیچیده جدید تمایل دارند بر مقررات تأکید کنند، نیروهای نظامی دارای پیچیدگی کمتر پافشاری بیشتری بر درجه دارند. برای تشکیلات

نخبگان و برای عملیات بحرانی ترکیبی از درجه و عملکرد غالب خواهد بود. اما محیط اجتماعی هم سهمی دارد. نیروهای نظامی که در درجه خیلی قوی هستند، تلاش می‌کنند تأثیر محیط اجتماعی را با به عضویت در آوردن خودشان در گروه‌های داوطلبی یا حرفه‌ای‌ها تا سربازان وظیفه، کاهش دهند، مگر اینکه در داخل یک نظم اجتماعی که تأکید زیاد بر درجه را می‌پذیرد، مانند حکومت پروس، مشغول وظیفه باشند. نیروهای نظامی با یک نسبت شهروندی (مانند سوئیس، کانادا، استرالیا) بر نتیجه نهایی عملیات به عنوان اولین معیار برای رهبری نظامی خوب تأکید خواهند داشت.

متخصصان و کاردانان عمومی

نمایز مهمتری که امروزه در نیروهای نظامی وجود دارد، تمایز میان متخصصان و افراد همه‌کاره است. تخصصی شدن پیرامون سیستم نظامی آغاز شده است. مهندسی و علوم مربوط به توپخانه، اولین تخصصهایی بودند که مجموعه خاصی از دانش را، که نیازمند آموزش رسمی بوده‌اند، گسترش داده‌اند. بخشهای قدیمی تر نیروهای نظامی تا قرن ۱۹ در مقابل ایده‌های مربوط به آموزشهای دانشگاهی افسران مقاومت می‌کردند. دسته‌ای از آنها بخاطر اینکه از طبقات تحصیلکرده بودند و بخشی نیز بخاطر این اعتقاد که رهبران تربیت نشده‌اند، بلکه مادرزادی هستند.

این مفهوم که افراد نظامی باید همه‌کاره (جنرال‌یست) باشند تا متخصص، هنوز قوی است، اگر چه بیشتر افسران در خلال زندگی شغلیشان انواع مدارس و دوره‌های آموزشی را می‌گذرانند. تعویض مشاغل افسران در نیروهای نظامی بیشتر از زندگی غیر نظامی شایع است. در جدول شماره یک میزان ثبات افسران در یک پایگاه هوایی ایالات متحده و مدیران یک شرکت بزرگ تجاری امریکایی مقایسه شده است. تقریباً نیمی از افسران برای مدت یکسال یا کمتر در پایگاه‌هایشان بوده‌اند، در حالی که تنها ۲٪ از مدیران این شرکت ظرف این مدت زمان کوتاه در کمپانی باقی مانده‌اند. ۹ تن از ۱۰ مدیر شاغل در شرکت حداقل پنج سال با کمپانی‌شان بوده‌اند، در حالی که از ۲۰ افسر، تنها یک نفر در پایگاهش در طول آن مدت زمان باقی مانده است همین‌الگو در نیروهای نظامی دیگر هم شایع است. با وجود اینکه تفاوت‌های زیادی میان یک پایگاه هوایی و یک شرکت بازرگانی وجود دارد، ولی این مقایسه تا حدودی نشان‌دهنده جابجایی پرسنل است.

میزان ثبات افسران و مدیران تجاری در یک سازمان		
شرکت	پایگاه نظامی (درصد)	مدت زمان ثبات در سازمان تجاری (درصد)
۲/۱	۴۵/۵	یکسال کمتر
۲/۰	۱۸/۸	۲ سال
۳/۹	۱۵/۷	۳ سال
۴/۶	۱۴/۴	۴ سال
۸۷/۵	۵/۶	۵ سال یا بیشتر
۱۰۰/۰	۱۰۰/۰	جمع کل
۱/۲۱۹**	۵۵۴*	شمارش موارد

* دو مورد به اثبات نرسیده بود
 ** بیست و یک مورد به اثبات نرسیده بود
 منابع: اسکار گراسکی، «آثار جانشینی»،
 بررسی مقایسه‌ای سازمان نظامی و تجاری، در کتاب موريس جان ویتز بانام ارتش
 جدید.

روشگاه جدول شماره یک

راه حل نظامی برای تخصصی شدن، توسعه مفهوم ستاد نظامی است. یک ستاد شامل مشاوران و برنامه‌ریزانی است که فرمانده را در صدور فرمانها کمک می‌کند، ولی اقتدار فرماندهی یا صف راندارد، این فرمانده به تنهایی مسئول است و نمی‌تواند مسئولیتش را واگذار کند. اجزایی که غالباً در ستاد بطور کلی برقرار می‌شود به قلمروهایی مانند پرسنل، اطلاعات، عملیات و آموزش، یا لجستیک، و بقیه گروه‌های ستادی دیگر، که بر مبنای تسلیحات نظامی و خدمات تخصیص یافته‌اند، مربوط می‌شود. این گروه‌های ستادی اخیر بیشتر متخصصان را شامل می‌شود تا نیروهای ستاد عمومی، که غالباً به کاردانان عمومی (جنرالیست‌ها) معروفند و اتفاقاً باید در مسائل خاصی متخصص باشند.

ستادهای نیروهای دریایی از ستادهای نیروی زمینی نسبتاً جدیدترند و وسعت و

اهمیت ستادهای نیروی زمینی را ندارند.

به میزانی که تکنولوژی سلاح رشد کرده و پیچیده تر شده است، نظام ستادی در جهت پائین و به سطوح پایین تر فرماندهی گسترش یافته است. هر چه متخصصان به سازمانهای صف بیشتر ملحق می شوند، ساخت هر می شکل قدیمی تر نیروهای نظامی به ساخت لوزی شکل، بخصوص در واحدهای حفاظت و فنی، تغییر پیدا می کند. قبل از جنگ جهانی دوم، ۵۰٪ از افراد سرباز در ارتش و نیروی هوایی ایالات متحده در پایین ترین بخش مقیاسی هفت درجه‌ای بوده‌اند، بعد در سال ۱۹۴۵ این رقم کمتر از ۱۵٪ بوده است.

نتیجه دیگر تغییر تکنولوژی، افزایش تعداد افسران و درجه‌داران است که درجه‌شان ناشی از مهارت فنی است تا شماره زیردستانی که تحت فرمان آنها هستند. رشد و پیچیدگی نیروهای نظامی، یک بوروکراسی نظامی گسترش یافته‌ای را بوجود آورده است. هر چه بیشتر افسران در ادارات مشغول کار شوند، به همان میزان از سربازان و نیروهای نظامی فاصله می‌گیرند. به محض اینکه یک نیروی نظامی حرفه‌ای فرماندهی فعال نفرات نظامی را رها می‌کند و موقعیتی را در سطوح بالاتر اداری به دست می‌آورد، وارد زندگی حرفه‌ای خود می‌شود. در نیروهای زمینی، بخصوص بیشتر افسران حرفه‌ای در خلال دوران جنگ در موقعیت بالای فرماندهی و ستادی کار می‌کنند، در حالی که در موارد زیادی نیروهای رزمی بطور عمده به وسیله افسران احتیاط و افسران وظیفه یا حتی به وسیله افرادی که به خدمت سربازی آمده‌اند، رهبری می‌شوند.

میتوان تمایزی میان فرماندهی و رهبری - بامیان رهبراداری و رهبر عملیاتی قائل شد. عمل فرماندهی جهت‌گیری رو به بالا دارد که آن، اجرای یک طرح کلی است. از سوی دیگر عمل رهبری به جهت پایین متوجه است، به سوی کسانی که توسط آنها این طرح باید اجرا شود. این فرمان دهنده ضرورتاً "یک هماهنگ کننده است که باید در شرایط انتزاعی با کمک افراد و طرحها فکر کند در حالی که رهبر باید مستقیماً با مردم در ارتباط باشد و آنها را به عمل موفقیت آمیز در وضعیت جنگی سوق دهد.

فرمانده اگرچه از خطرات جنگ حفظ می‌شود، ولی در معرض انواع سردرگمی‌هاست که کاملاً از محدوده تجربیات شخصی او خارج است. تنشهایی که رهبر با آن روبرو می‌شود، تلفات جانی و ضررهای مادی است.

در برخی از سطوح سازمانی هر دو نقش (رهبری و فرماندهی) با اهمیت هستند. اما در بیشتر موارد تأکید بر یکی یا دیگری است، و بطور کلی می‌توان گفت افسران ارشد به عنوان فرمانده عمل می‌کنند در حالی که افسران دون پایه نقش رهبری را انجام می‌دهند. رهبر نظامی در زندگی و خطرات واحد خود شریک است و به عنوان یک رهبر مسئول رفاه افراد، همچنین مسئول اجرای تکالیفی است که از بالا صادر می‌شود. وضعیت رهبر، بویژه در دو موقعیت سخت تر می‌شود: در وهله اول اینکه جنگ

مدرن خیلی بیشتر از نزاعها و درگیریهای گذشته به یک امر ابتکاری تبدیل شده که در پایین‌ترین سطح نیز نیازمند ابداع و ابتکار است. دیگر اطاعت کورکورانه از دستورات بالا و یا از رهبری متمرکز تحرکات قشون از بالا همانند گذشته وجود ندارد، بلکه افسرمدون خودش تصمیم‌گیری می‌کند. در وهله دوم اینکه دیگر اقتدار در واحدهای جنگی کوچک صرفاً یک موضوع رهبری که بر زبردستان خود مسلط باشد نیست، بلکه مستلزم توانایی برخورد با انسان و انگیزه دادن و القاکردن اعتماد و وفاداری اوست.

رهبری یک تعهد مشکل برای افسران جوان و درجه‌داران بوجود می‌آورد. این مسئولیت بخصوص در زمانی که فرد از امتیازاتی در زمینه سن، آموزش، و طبقه اجتماعی برخوردار نباشد سخت‌تر می‌شود. به همین خاطر مدارس نظامی جدید، رشته‌هایی را در زمینه آموزش رهبری مورد نظر قرار داده‌اند.

نظامی حرفه‌ای

مطالب زیادی دربارهٔ «ذهن نظامی»، بخصوص در انتقاداتی مربوط به کارهای نظامیان نوشته شده است.

اگر چه برخی از این نوشته‌ها صرفاً جنبهٔ عیب‌جویی دارد، ولی می‌توان در میان افراد نظامی مشخصات معینی از عادات فکری را تمییز داد حرفه نظامی‌گرایش دارد که در جهت نظر بیشتر بدبینانه و کمتر ایدئالیستی هدایت شود. او نسبت به گفته‌ها و قول‌ها شک می‌کند و اطمینان را در قدرت و ابزار قدرت جستجو می‌کند. قدرت برای او تضمین نهایی نظم سیاسی و اجتماعی است. از این جنبه ممکن است فرد نظامی قاعدتاً در فلسفه اجتماعی خوشبینانهٔ لیبرالیسم سهمی نداشته باشد، نظرات او ممکن است با نظرات لیبرالیسم در تأکید بر نظم و رهبری متفاوت باشد. او ممکن است کمتر به آزادی افراد اعتماد داشته باشد، تلقی او نسبت به انسان، یک موجود ضعیف و غیر عقلایی است که نیازمند سازماندهی است. با این وصف این توجه نظامیان به نظم باعث نمی‌شود که آنها به یک حامی پروپا فلسفه‌های دست راستی تبدیل شوند. او تمایل دارد نسبت به ایدئولوژی و خیالبافیها و عقاید برتری ملی و نژادی بی‌اعتماد باشد.

ویژگی واقع‌گرایی و محافظه‌کاری تفکر نظامی را می‌توان به شیوه‌های گوناگونی توضیح داد. یکی از دلایل آن، ممکن است ویژگی مخاطره‌آمیز کارهای نظامی باشد، که در آن قدرت به تنهایی موقعیت فرد را تضمین می‌کند.

در جهانی که نزاعهای بین‌المللی در آن رواج دارد، نظامیان مجبورند هر همسایه‌ای را به عنوان یک دشمن بالقوه تلقی کنند. این مسئولیتهای بزرگ، نظامیان را به یک متفکر بی‌اعتماد واقع‌گرا تبدیل می‌کند. چون تخمین چگونگی و میزان خطرات آینده

مشکل است، لذا نظامیان همیشه بیش از اندازه آنها را تخمین می‌زنند و به آنها ارزش می‌دهند.

تمایل نظامیان به داشتن نیروی قوی و سلاح پر قدرت، شاید برخاسته از اثری باشد که این عوامل روی موقعیت و شانس ارتقای آنها دارد.

علت دوم محافظه کاری نظامیان به موقعیت سنتی آنان در میان سایر نخبگان اجتماع مربوط است. اگرچه این قیود در دهه‌های اخیر ضعیف شده، ولی نظامی حرفه‌ای تمایل دارد با آن نظم اجتماعی یگانه شود که قوه قهریه آنها را خود اداره کند. در بسیاری از کشورهای جدید، که در آن تغییرات اجتماعی و اقتصادی سریع فرصتهایی را برای مشاغل عرضه کرده است، نظامیان احتمالاً "از پیشرفتهایی حمایت می‌کنند که هدفش شتاب دادن به توسعه کشورشان است. اما آنها معمولاً" گرایشهای چپ‌گرایانه افراطی را انکار می‌کنند.

سومین توضیح برای این نکته نظر نظامی این است که آنها تمایل به شخصیتی اقتدار طلب دارند. این مطلب نشان داده شده است که این نوع شخصیت در نیروهای نظامی و سازمانهای پلیسی بیشتر وجود دارد تا در حرفه‌های دیگر. شاید به این دلیل که انتخاب و گزینش نظامیان در یک پروسه استخدام (با مراحل خاصی) صورت می‌گیرد. به هر حال، این الگو ممکن است در آینده تغییر کند و تغییر تدریجی در سبک رهبری نظامی و مقتضیات عمومی حرفه نظامی صورت دهد. این مطلب نیز شایان ذکر است که تفاوت‌های مهمی در طرز تلقی و طرز تفکر میان خدمات گوناگون نظامی وجود دارند (برای مثال افراد پیاده نظام دارای نگرش سنتی بیشتری نسبت به افراد فنی نیروی هوایی هستند).

حرفه گرایی نظامی

عبارت نظامی حرفه‌ای بطور سنتی برای نظامیانی بکار رفته که شغل نظامی برای آنها همیشگی باشد. در قرن ۱۹ نظامیان حرفه‌ای، بخصوص در میان افسران به صورت افراد ماهر در مدیریت زور ظاهر شدند. حرفه‌ایها ستون فقرات تمام خدمات نیروهای نظامی را تشکیل میدادند. بعلاوه، این عبارت (نظامی حرفه‌ای) برای این منظور بکار می‌رود که شغل نظامی خصوصیات مشترکی با شغل‌های دیگر مانند پزشکی، آموزگاری، معماری، و مهندسی دارد. خصوصیات مشترک ناشی از حرفه گرایی به شرح زیر است:

(۱) انحصار یک مجموعه منسجم از دانش و مهارت که از طریق آموزش رسمی به دست می‌آید.

(۲) توانایی بکارگیری این دانش و مهارت مطابق با معیارهای اخلاقی، به عنوان خدمتی که دارای ارزش اجتماعی است. (۳) استقرار قانونی این حرفه، که شامل حق کنترل،

پذیرش، گزینش، و آموزش دادن نیروهای جدید است.

در حالی که افسران نظامی تا اندازه‌ای این خصوصیات را دارا هستند، ولی افسران نظامی در شکل حرفه‌ای خود، تقریباً همیشه خودش را به عنوان یک ابزار قدرت حکومت می‌داند که توسط حکومت مورد استفاده قرار می‌گیرد و نیز در یک سلسله مراتب فرماندهی قرار گرفته که از تصمیم‌گیری مستقل او جلوگیری به عمل می‌آید.

میزان حرفه‌ای شدن این خدمات نظامی در میان کشورها متفاوت بوده است. در کشورهای کمونیستی این افسران نه تنها یک متخصص نظامی هستند، بلکه بخشی از نخبگان سیاسی را تشکیل می‌دهند. در برخی از کشورهای جدید، ملاحظات غیر حرفه‌ای همانند قومیت‌گرایی، روابط قبیله‌ای، زمینه طبقاتی، و هواخواهی سیاسی غالباً عوامل اصلی در یک شغل نظامی هستند. همانند آنچه که در بیشتر کشورهای اروپای قرن ۱۹ وجود داشت در این کشورها منشأ اشرافیت و پیوندهای خانوادگی مهم بوده‌اند. البته در پایان این قرن حرفه افسری در آلمان و بریتانیای کبیر براساس امتحانات رقابتی که برای بیشتر جمعیت آزاد است، قابل دسترسی است.

از جنگ جهانی دوم، حرفه‌گرایی نظامی از جهات گوناگونی با کساکش‌هایی روبرو بوده است. تغییر تکنولوژی، قلمروهای تخصصی جدید بوجود آورده که با مهارتهای نظامی سنتی کاملاً تفاوت دارد. تکنسینها، متصدیان لجستیک کنترل‌کننده‌ها، متخصصان مدیریتی و مدیریت نیروی انسانی همانند افسران پیاده نظام ارتش و خلبانان هواپیما تربیت نمی‌شوند، و آنها تمایل دارند که شباهت بیشتری به همتای غیر نظامی خود داشته باشند تا کالج‌های همقطاران نظامی خود؛ بدین معنا که این ساخت حرفه‌ای در حال تبدیل شدن به مجموعه‌ای از کارکردهای متفاوت بدون انسجام زیاد است. توسعه تسلیحات جدید، بخصوص نوع پرسابقه آن‌ها هنجارهای حرفه‌ای قدیمی در خصوص رفتار نظامی را تضعیف کرده است. بمبارانهای هوایی مردم غیر نظامی و برخی از روشهای مربوط به واحدهای ضد جاسوسی را مشکل‌میتوان در زمره قاعده سنتی رفتار نظامی محسوب کرد.

عامل دیگری که حرفه نظامی را تحت تأثیر قرار می‌دهد، سیاسی کردن نظامیان از طریق درگیر کردن آنها در جنگ سرد است. ایجاد نیروهای چند ملیتی همانند نیروهای ناتو در اروپای غربی و پیمان ورشو در اروپای شرقی مستلزم جهت‌گیری سیاسی در میان افسران این نیروهاست، گرایش کلی در این زمینه این است که یک ایدئولوژی مشترک جایگزین میهن‌پرستی به عنوان زیربنای روحیه افراد قرار گیرد.

در کنار این، یک افزایشی در جهت نفوذ غیر نظامیان در مسائل نظامی صورت گرفته است، بخشی بخاطر پرسنل فنی جدید که در بالا به آن اشاره شد و بخشی بخاطر آنچه که به Think Tanks و نهادهای تحقیقاتی استراتژیک موسوم شده، چیزی که در سرتاسر جهان رواج یافته و توسط متخصصان غیر نظامی اداره می‌شود. منشأ گسترش، آن‌هم

نظامی حرفه‌ای نمی‌باشد.

افزایش سهم نظامیان غیر رزمی در نیروهای نظامی معاصر، تأثیر ظرفیتی بر دیدگاه افسران داشته است:

بسیاری از افسران متمایل شده‌اند که اهمیت بیشتری برای معیارهای فکری در مقابل روحیه جنگیدن قائل شوند یا ویژگیهای مدیریتی را بر ویژگیهای سنتی نظامی ترجیح دهند. برخی از متخصصان حتی معتقدند که الگوی حرفه‌ی نظامی خودش بر پایه‌ی نهادهای خدماتی غیر نظامی قرار دارد. به هر حال این نمی‌تواند معمولاً یک راه حل پایدار باشد زیرا تصور می‌شود، در حالی که آن ممکن است بدنامی تجهیزات نظامی را با حداقل رساندن جنبه‌های تخریبی و خشونت آن راجبران کند، ولی احتمالاً ناامیدی و حرمان بسیاری از سربازان حرفه‌ای را افزایش دهد:

بنابراین با وجود اینکه برخی از کارکردهای حاشیه‌ای نظامیان می‌تواند به خوبی توسط اقتدارهای غیر نظامی کنترل شود، ولی وظیفه‌ی اصلی نیروهای نظامی همچنان بی‌همتا و یگانه باقی است.

موقعیت اجتماعی نظامیان حرفه‌ای

حرفه نظامی از نوع طبقه متوسط است. از قرن ۱۹، زمانی که در برخی از کشورها افسران به نخبگان اجتماعی متعلق بوده‌اند، پایگاه آنها تنزل یافته است. امروزه، در کشورهای توسعه یافته جایگاه شغل افسری از لحاظ اجتماعی در پایین حرفه‌های آکادمیک و غالباً در بالای آموزگاران مدرسه‌های عمومی قرار دارد. از جهت دیگر، در بسیاری از کشورهای توسعه یافته، افسران بخاطر آموزشهای برتر و شایستگی‌شان در شغل‌های جدید نظامی عزت زیادی دارند، لذا این حرفه در این گونه کشورها برخی از لایقترین افراد را جذب می‌کند.

موقعیت افسری در کشورهای کمونیستی، همانند کشورهای اروپای غربی در قرن ۱۹ جدا از جامعه غیر نظامی است. آنها محترم، غیر قابل انتقاد و در پرستیژ و منزلت رژیم سهم هستند.

تنزل در پایگاه نیروهای نظامی در کشورهای غربی ناشی از طبقه اجتماعی است که بیشتر افسران به آن وابسته‌اند. از زمان جنگ جهانی دوم افسران در کشورهای اروپای غربی اصولاً از طبقه متوسط یا حتی دارای منشأ طبقاتی نازلتر بوده‌اند. در سالهای ۱۹۲۰-۱۹۱۰ در ایالات متحده آمریکا، ۱/۴ از افسران عمومی از طبقه عالی‌رتبه بالا و ۲/۳ از طبقه متوسط بالا بوده‌اند، در سال ۱۹۵۰ تنها ۳٪ از طبقه بالا و عالی‌رتبه بوده‌اند، در حالی که نیمی از افسران از طبقات متوسط پائین و پائین بوده‌اند. این تغییر در کشورهای کمونیستی با حذف دسته‌های افسری قدیم اریستوکرات و

جانشینی توسط افسران دارای منشاء پرولتاریایی، بیشتر بوده است. بعد از انقلاب ۱۹۱۷ در اتحاد جماهیر شوروی، بیشتر افسران تزاری قبلی برای مدتی موقعیت‌های مهم رادر دست داشته‌اند. به هر حال در جمهوری دمکراتیک آلمان، هلند، چکسلواکی و دیگر کشورهای اروپای شرقی، که کمونیست‌ها بعد از جنگ جهانی دوم قدرت را به دست گرفتند، این انتقال ناگهانی و سریع بوده، بطوری که افسران پرولتاریایی آموزش ندیده در مقابل کسانی که فکرمی شد کمتر قابل اعتماد هستند، انتخاب می شدند. بر اساس اطلاعات رسمی، در سال ۱۹۶۲ بیشتر از ۸۰ درصد از افسران در جمهوری دمکراتیک آلمان، ۶۰ درصد در چک و اسلواکی، و حدود ۵۰ درصد در هلند از طبقه کارگر بوده‌اند. در کشورهای توسعه یافته معمولاً بیشتر افسران از طبقه متوسط پائین هستند. بسیاری از افسران از خانواده‌های نظامی هستند، اگر چه روشن نیست که این گرایش آیا ناشی از شغل پدر آنهاست یا ناشی از چیز دیگری است. افسرانی که از خانواده های افسری هستند در دهه های اخیر از ۱۰ تا ۵۰٪ متغیر بوده است، بیشترین در صد به کشورهای فرانسه، اسپانیا و برزیل متعلق است. بسیاری از فرزندان افسران رامدرسه های نظامی با اعتبار مانند Sandurst, west point saint. cyr در سال ۱۹۶۰، ۲۵٪ از افسران مشغول به تحصیل در مدرسه west point را فرزندان افسران تشکیل می دادند.

الگوهای سازمان

چگونگی سازمان دادن و ساخت پذیری نیروهای نظامی متفاوت است. برای مثال، نیروهای نظامی جنبش های اجتماعی مانند مجاهدان راه حق، شوالیه های توتنی (از تژاد قدیم آلمان) و بسیاری از نیروهای انقلابی بطور آزاد و سست سازمان یافته‌اند. برخی از نیروهای نظامی، هواخواهی و اشتیاق توده ها را نسبت به یک ایده آل با درجه بالایی از سازمان رسمی ترکیب کرده‌اند. برخی از آنها مساوات طلبی قابل ملاحظه‌ای نشان می دهند، برای مثال، نیروهای نظامی مزدبگیر اروپایی در قرن ۱۷ و ۱۶، صف متخصصان اولیه توپخانه، و شوراهای نظامی انقلاب روسیه و مجارستان در قرن بیستم. با این وجود، اصولاً نیروهای نظامی خشن تر و سخت ترین گروههای سازمان یافته موجود هستند که بیشتر نیرویش را از قاطعیتی می‌گیرد که با آن رفتار اعضایش را منظم می‌کند. سازمان نظامی از این جنبه همچون الگویی برای قلمروهای دیگر بکار رفته است. بسیاری از اصول سازمان صنعتی اولیه همچون استاندارد کردن، صف ستاد، و آموزش پرسنل، از سازمان نظامی اقتباس شده است.

کارکردهای سازمان

کارکرد اصلی سازمان باید کاهش دادن پیچیدگی و روبرو شدن با واقعیت‌های تغییر پذیر باشد، نیاز به سازمان در محدوده امور نظامی بطور خاصی مشهود است، زیرا درجه نامعلومی و بلاتکلیفی در برخورد با نیروی نظامی و سرباز بسیار زیاد است.

سازمان نظامی دو مرحله از توسعه راپشت سر گذاشته است. مرحله اول زمانی است که یک سازمان ساده بوده، در این مرحله بر تقلیل هر چیز به اصول تأکید داشت. با استاندارد کردن فعالیتها (تمرینی، عادی و روزمره، تشریفاتی)، هم شکل کردن اجزا (سلاح، آرایش‌ها)، و هدایت و رهبری فعالیتها از مرکز (از طریق سلسله مراتب) یک ماشین اجتماعی ساخته شده بود که انسجام درونی داشت و قادر بود شوکها و تنشهای خارجی را دفع کند. لژیونهای سپاه روم، نیروهای نظامی اروپایی در قرن ۱۶. نیروهای دریایی قدیم و بسیاری از نیروهای نظامی دیگر قبل از قرن ۱۹ چنین نظامی داشته اند. نقص این نظام سختی آن بوده است.

مرحله دوم بر انعطاف پذیری تأکید داشته است. در این مرحله تشکیلات نظامی غیر متمرکز بوده، به تعداد زیادی از افسران که لیاقت بیشتر داشته اند، اقتدار و اگدار شده است. این الگو دارای انسجام درونی کمتر و در پاسخ به تحولات و کشاکش های خارجی دارای انعطاف بیشتری است. این روند تا کنون ادامه داشته است. عدم تمرکز که از سطوح بالای سازمان شروع می شود و از طریق فرماندهان ارشد به افسران مادون می رسد، اکنون کوچک ترین واحدهای رزمی را در برگرفته است (نیروهای نظامی چریکی).

در زمان صلح نیروها تمایل دارند به نظام ساده سازمانی برگشت کنند. با شروع جنگ، این ساخت از میان می رود و سازمان باید با سعی و تلاش زیاد به نوع جدید از سازمان تغییر یابد که بتواند پاسخگوی ضرورت های زمان جنگ باشد. در زمان گذشته این (هدف) با تمرکز نیروها در یک ناحیه نسبتاً کوچک مثل یک رزمگاه یا در تشکیلات ناوگان، که به سهولت فرماندهی بر آنها ممکن بود، انجام می شد. عرصه نبرد در آغاز جمع و جور بوده، نیروهای جنگنده به آسانی میتوانستند انسجام یابند. در اوضاع جدید این کار پیچیده تر شده است. اکنون تشکیلات وسیع و گسترده ای در نیروهای نظامی حاکم است و آنها برای برقراری جریان مستمر اطلاعات در میان بخش های جزئی نیازمند یک شبکه ارتباطی با برد زیاد هستند. همچنین این (شبکه ارتباطی) برای ارتباط متقابل میان نیروهای نظامی به عنوان یک سازمان و محیط اجتماعی بکار می رود. تخصیص منابع به نیروهای نظامی به مقدار زیادی به خاطر مشکل ارتباط است. امروزه انجام کارکردهایی مثل تدارک و حمل و نقل بیشتر به یک مسأله ذهنی و روحی و کمتر فیزیکی تبدیل شده است.

اما حفظ و نگهداری نیروهای نظامی در آمادگی چیزی بیش از سازمان رسمی و

هماهنگی در نیروهای نظامی را می‌طلبد. واگذاری تسلیحات و کارکردها به پرسنل نظامی و قرارداد آنها تحت نظر یک رهبر کافی نیست. افراد باید بگونه‌ای باشند که معنای کارشان را به عنوان بخشی از کل بزرگتر درک کنند.

سازمان و عملیات

اصولاً هر نیروی نظامی دارای سه سطح مسئولیت و کنترل است. سیاسی، حرفه‌ای و فنی. سطح سیاسی عموماً در بالاترین درجه قرار دارد و به مسائل استراتژیک و خط مشی کلی توجه دارد. سطح فنی در پائین قرار دارد و عملیات را صورت می‌دهد. میان این دو سطح، سطح حرفه‌ای است که در آن بیشتر افسران، کار مدیریت سازمان را انجام می‌دهند. مرکز ثقل این هرم سازمانی، بنا به اوضاع و احوال مختلف، متغیر خواهد بود. در موضوعاتی مانند تسلیحات هسته‌ای و عملیات هوایی استراتژیک، افراد سیاسی، همچنین نظامی شرکت دارند، و در بعضی مواقع رئیس حکومت خود این مسئولیت را می‌پذیرد. در جنگ چریکی این مرکز ثقل، با مسئولیت مهمی که حتی سطوح پایین افسران مادون متحمل می‌شوند، خیلی پایین است.

این مسئولیت نه تنها جنگیدن، بلکه وظایف تدارکاتی و اطلاعاتی را دربر می‌گیرد، فرماندهان مادون حتی ممکن است در نواحی که مسیر واحدهای او قرار دارد، اعمال اقتدار سیاسی کند. در عملیات جنگی معمولی این مرکز ثقل در سطح میانه سازمان قرار دارد و مسئولیت به عهده نیروهای نظامی حرفه‌ای است.

بیشتر کارهای مقدماتی، برنامه‌ریزی، سازماندهی، همچنین کنترل نتایج به عهده افرادی است که در سطح مدیریتی قرار دارند.

طبیعتاً اختلاف عقیده میان کسانی که در سطوح متفاوت عملیات نظامی فعالیت دارند، وجود دارد. افرادی که درگیر مسائل تسلیحات هسته‌ای هستند، بینش عملی دارند و محاسبه عقلایی و کارشناسی را بر استدلالهایی که از تجربه تاریخی ناشی می‌شود، ترجیح می‌دهند. افرادی که مسئول عملیات و جنگهای ضد شورش هستند بر حسب دلیری و شجاعت جسمانی، وفاداری گروهی، رهبری شخصی فکر می‌کنند. بسیاری از افسران خودشان را میان این دو نوع قرار داده‌اند. قرار داده‌اند، آنها نسبت به تکنوکراتهای جدید، که خیلی از نوع نیروی نظامی سنتی فاصله گرفته، متنفرند و در عین حال احساس می‌کنند که از سوی افراد در سطوح پایین سازمان تهدید می‌شوند، تنش‌هایی از این نوع را می‌توان در شورش افسران فرانسه در الجزایر در سالهای ۱۹۵۸ و ۱۹۶۱ مشاهده کرد.

تحقیق قابل ملاحظه‌ای در مورد گروه اولیه (نخستین) و کارکرد آنها در زندگی نظامی انجام شده است. این تحقیقات نشان می‌دهد که افراد تمایل دارند که با دسته یا

جوخه خود شناخته شوند تا با سازمانهای بزرگتر، این دنیایی است که آنها در آن احساس دلتنگی نمی‌کنند و تقریباً تمام علایق آنها در آن ریشه دارد. آنها امنیت را در گروه کوچک احساس می‌کنند. گروهی که نوعی یگانگی در مقابل سلسله مراتب سازمانی برای آنها دارد و شانس را برای منزلت فرد در میان اعضا فراهم می‌کند. همچنین هنجارهای رفتاری خاص گروهی را فراهم می‌آورد که نادیده انگاشتن آن مشکل است. در زمان جنگ، نوع ارتباطات غیر رسمی به مقدار زیادی افزایش می‌یابد. بررسیهای واحدهای آلمانی و امریکایی نشان داده‌اند که سربازان توسط ایدئولوژی خاص یا اهداف سیاسی برانگیخته نمی‌شوند بلکه انگیزتگی بخاطر تعهد شخصی آنها نسبت به دوستان نزدیک خود است. ویژگی این گونه تعهدات و قیود گروهی تا حدودی به اوضاع و شرایط بستگی دارد. واحدهای جنگ زمینی انسجام و یگانگی خود را از به مخاطره افتادن گروه در نبرد به دست می‌آورند، در حالی که کارکنان زیردریایی یا بمب افکن‌ها بیشتر به عنوان متخصصان که باید یک ماموریتی را با یکدیگر به انجام برسانند، با یکدیگر از تباط دارند.

وجود گروههای نخستین، غالباً موجب بروز مشکلاتی برای فرماندهان و درجه‌داران می‌شود، درجه‌دارانی که بیشتر در معرض فشار گروهی قرار می‌گیرند و در مسئولیتشان دارای پرستیژ کمتری هستند، آنها در عمل غالباً تابع خواسته‌های گروه هستند. رهبری مصطلح آنها تا اندازه‌ای ناشی از گروهی است که آنها رهبری می‌کنند. ولی این رفتار گروهی از دیدگاه فرماندهان بالا امتیازاتی دارد.

گروه کوچک اساساً به عنوان یک نظام خود تنظیم شونده‌ای که می‌تواند خودش را با اوضاع و احوال غیرمنتظره انطباق دهد، فعالیت می‌کند. به این دلیل به نظر می‌رسد توجه به حفظ این گروه‌های غیررسمی لازم باشد، تا جایی که حتی تعویض و جایگزینی پرسنل به گونه‌ای باشد که این گروه‌های خاص نابود نشوند.

سازمان غیر رسمی پدیده‌ای نیست که تنها در سطح یک پایگاه نظامی باشد، بلکه کل یک سازمان نظامی را در بر می‌گیرد. دسته‌ها و گروه‌های سیاسی و اجتماعی نقش فاطمی را در بالاترین سطوح سازمان به عهده‌دارند. وجود آنها - که در برخی از کشورها پنهان است - در کشورهای جدید که موقعیت بالای نظامی، آشکارا از طریق فعالیت سیاسی کسب می‌شود، به وضوح دیده می‌شود. کودتای نظامی در این گونه کشورها تملیلات سیاسی را در میان رهبران رده بالای دستگاه نظامی نشان می‌دهد که از راست (یونان در سال ۱۹۶۷) تا چپ (سودان در سال ۱۹۷۱) متغیر است و ممکن است در میان خود

یکی از وجوه تمایز آشکار دیدگاه نویسنده با دیدگاه اسلامی نسبت به نیروی مسلح آرمانی را می‌توان یافت. چگونه می‌توان توجه کرد که کشتن و کشته شدن بر مبنای هدف و عقیده خاصی نباشد. خدای متعال در آیه ۷۳ سوره نساء می‌فرماید: پس آنان که زندگی دنیا را داده‌اند و آخرت را خریدند باید در راه خدا بجنگند و هر که در راه خدا بجنگد، چه کشته شود چه پیروز گردد مزدی بزرگ به او خواهیم داد.

اجتماع نظامی

نیروهای نظامی فراتر از یک سازمان هستند؛ آنها اجتماعی را تشکیل می‌دهند که کار و زندگی اعضای خود را کامل‌تر از سازمان‌های اجتماعی دیگر دربر می‌گیرد. با این حال، زندگی یک نظامی حرفه‌ای کاملاً متفاوت از نیروهای سرباز و مشمول است. نظامی حرفه‌ای، بخصوص اگر عضوی از رسته‌های افسری باشد، خدمت نظامی را به عنوان حرفه و شغل خود تجربه می‌کند، شیوه و راه و رسم این نوع زندگی غالباً بطور سنتی مشخص شده است. این درحالی است که افراد سرباز وظیفه محیط نظامی را همچون یک اجتماع مردانه که همراه با محرومیتها و رفتار خشن است، تلقی می‌کنند.

شیوه زندگی نخبه‌وار

اجتماع افسری تا اندازه‌ای با مراسم‌گرایی که در میان طبقات اجتماعی دیگر منسوخ گردیده و میراث رسته‌های افسری قرون ۱۸ و ۱۹ است، ویژگی یافته است. این شیوه رسمی کهنه شده بیشتر یک اظهار تعلق به اریستوکراسی است. این شیوه از آن جنبه که به تسهیل یگانگی اعضا در زندگی نظامی یاری می‌دهد، دارای استفاده‌های کارکردی معینی است. از اینها گذشته، پیوسته نظامی حرفه‌ای به میزان زیادی از لحاظ جغرافیایی و اجتماعی متحرک است و مجبور به سازش با محیطهای جدید است. اگر این گروه‌ها الگوهای رسمی همانند رفتار را مشاهده کنند، سازگاری و همانندی برای آنها راحت‌تر است. بخشهای منزوی شده و متحرک‌تر نیروهای نظامی مثل نیروهای دریایی و نیروهای نظامی استعماری قدیم قویاً شیوه‌های زندگی خاص خود را گسترش داده‌اند. همسر افسران در زندگی حرفه‌ای آنان نسبت به حرفه‌های دیگر، نقش مهمتری به عهده دارند. این امر تا اندازه‌ای به یک شیوه سنتی وابسته است که تماس و روابط اجتماعی مؤدبانه‌ای را می‌پسندد. همچنین این نوع رفتار نتیجه انزوا و تک افتادگی زندگی نظامیان در اجتماعات کوچکی است که کار و محل اقامت آنان در یکجاست.

شیوه زندگی نیروهای سرباز

زندگی اجتماعی افراد سرباز کاملاً متفاوت از افسران است. به عنوان یک اجتماع مردانه استثنایی، جدا شده از خانواده و غالباً از دواج نکرده، ویژگیهای اجتماعی آنان همانند رفتار مستعمره‌نشینان، هیزم شکنان، دریانوردان، و باراندازان است.

در حالی که افسران دارای خرده فرهنگ نخبه گونه هستند، خرده فرهنگ نیروهای سرباز، انعکاسی از موقعیتشان در سطح پایین جامعه است. درحالی که افسران اهمیت زیادی را برای نظم رسمی قائلند، سربازان به احتمال زیاد نظم رسمی را رد می کنند. سردی که روابط افسران را خصوصیت داده است، در مقابل پیوندهای صمیمی میان سربازان وظیفه قرار می گیرد.

زندگی سرباز وظیفه در زبان او تجلی یافته است. خاکی، مردانه (نیرومند) و پرخاشگر (دلیر و بی باک)، غالباً با تأکید زیاد بر جنسیت. در بیشتر سخنان او، احساس تنفرو دشمنی نسبت به سلسله مراتب نظامی دیده می شود. به نظر او این افسران هستند که مرتکب اشتباه می شوند و در عوض پاداش ها را جمع می کنند، درحالی که این سرباز است که کار کثیف و پست را انجام می دهد و جنگ ها را با پیروزی به پایان می رساند.^۱



۱. دوران خدمت وظیفه باید و می توان از سازنده ترین و پربارترین سالهای زندگی جوانانی باشد که مردان آینده جامعه خواهند بود. عضویت و همکاری جوانان مکلف جامعه در اجتماع نیروی مسلح آرمانی برای دوران خدمت موظف خویش، حضور در آمادگاه آشنایی و انس و ممارست با عشق و ایثار و ارزشهای متعالی که لازمه پاسداری از دین و ملک و ملت است خواهد بود. چه خوش منظر است این اجتماع نظامی و آن جامعه زنده که مردان سازنده و اداره کننده آن در اوان زندگی اجتماعی خویش، ره توشه تلاش و خدمت خویش را از کانون جهاد و از خودگذشتگی برگرفته باشند.