

# ● طلاب



## سویه‌های متعارض نظم نهادی - نظم جهادی

روحانیت در تاریخ پر فرازونشیب خویش از جایگاه رفیعی برخوردار بوده است؛ در عرصه‌های خطیر، نقش‌آفرینی حیاتی خود را نشان داده و توانسته است حضور کارآمد و مؤثری در زندگی مردم داشته باشد. هر چند روحانیت پس از پیروزی انقلاب اسلامی کارکردهای مدیریتی، سیاسی و فرهنگی متنوعی پیدا کرد، اما حضور اجتماعی آنان کم‌رنگ شد و شاهد نوعی عدم موفقیت نقش و انتظار از روحانیت در چند دهه اخیر هستیم.



حسین پیرکان \*

تعهد و مسئولیت‌پذیری هم نیاز دارد که این عوامل همان سرمایه اجتماعی هستند. سرمایه‌ای که در سال‌های اخیر دچار آسیب شده است.

کاهش سرمایه اجتماعی روحانیت، می‌تواند به دلیل نوع سیاست‌گذاری حوزه باشد که منجر به کم‌توجهی این قشر برای ورود به عرصه‌های خدمات اجتماعی و فرهنگی شده است. هم‌چنین در سال‌های اخیر، مسائلی همچون گسترش رسانه‌ها و شبکه‌های اجتماعی، روزافزون‌شدن برخی از دشمنی‌هایی که علیه روحانیت وجود دارد، وضعیت غیرمطلوب اقتصادی کشور و نیز برخی از نقدهای وارد شده به روحانیت (از جمله انتقاد به حکومتی‌شدن روحانیت) را شاهد بوده‌ایم.

در نتیجه بی‌اعتمادی به روحانیت گسترش پیدا کرده است و تصور می‌شود که مشکلات جامعه وابسته و برخاسته از نهاد روحانیت می‌باشد و این امر منجر به کاهش سرمایه اجتماعی نهاد روحانیت شده است.

حضور اجتماعی روحانیت در شکل‌های امدادگری فرهنگی و طلاب جهادی، فرصت و موقعیت مناسبی برای تقویت سرمایه‌ی اجتماعی نهاد روحانیت از طریق ارتباط مؤثر و کنش‌گری فعال در حیطه‌های مختلف اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی ایجاد می‌کند. کنش‌گران حوزوی در سال‌های

شریعت اسلام همه جنبه‌های زندگی انسان را در برمی‌گیرد و وظیفه روحانیت شناخت وظایف و تکالیف بشر در همه ابعاد زندگی است و حیطه فعالیت و مسئولیت‌هایش بسیار گسترده می‌باشد. روحانیت، در طول سال‌های فعالیت خود به جهت منزلت اجتماعی بالایی که میان مردم داشته، همواره مورد احترام، محبوبیت، اعتبار و محل رجوع مردم قرار گرفته است. هم‌چنین به لحاظ آگاهی از دانش دینی، مرجع رسمی تبیین ارزش‌ها و تثبیت باورهای دینی و دارای موقعیت برتری در میان مردم بوده‌اند. به‌رغم این قاعده کلی، منزلت اجتماعی روحانیت، در همه ادوار به یک میزان و بدون تغییر نبوده است؛ و به علت‌های گوناگونی ذهنیت مردم نسبت به روحانیت دچار آسیب شده و منزلت اجتماعی آنان با افول نسبی در مقایسه با دیگر دوره‌ها مواجه شده است.

سرمایه اجتماعی نهاد روحانیت، به ارتباطات میان روحانیت و مردم به عنوان منبعی با ارزش اشاره دارد که موجب اعتماد متقابل می‌گردد. این سرمایه اجتماعی یک ظرفیت و جوهره اجتماعی است که همکاری میان روحانیت و اقشار مختلف جامعه را ارتقا می‌بخشد. هر نهاد اجتماعی برای دستیابی به اهداف خود علاوه بر افراد آگاه و با تجربه و امکانات و ابزار مادی به عواملی همچون اعتماد،

می‌کند. به عنوان نمونه می‌توان به ویژگی احساس مسئولیت شدید در قبال محرومان جامعه، روحیه کار برای خدا و خدمت‌گذاری صادقانه به مردم، احساس وظیفه در صورت وجود تقاضاهای فرهنگی و معنوی در جامعه، احساس دین به رسالت‌های حوزه علمیه و ادای دین از طریق خدمت‌رسانی علمی و عملی، دغدغه‌مندی برای نشر و گسترش معارف دین، انجام فعالیت‌های غیرموظفی، توانایی‌های بالقوه برای کسب آموزش و مهارت‌های جدید اشاره کرد.

تجربه کنش‌گری اجتماعی حوزویان در قامت طلاب جهادی نشان می‌دهد که این این نوع از فعالیت‌های اجتماعی با مسائلی روبه‌روست. مهم‌ترین مسئله، شکل سازمان‌یافتگی و نظم است که طلاب جهادی می‌بایست درون آن به کنش بپردازند. آیا نظم نهادی و نظم جهادی دو سویه متعارضند یا می‌توانند هم‌زیستی کنند و سویه دیگری در نظم سازمانی بنا گذارند؟

#### ● تمایز میان مدیریت جهادی و گروه جهادی

نکته اول این که در استفاده از این دو اصطلاح «مدیریت جهادی و گروه‌های جهادی» لازم است دقت کافی صورت گیرد. خلط کردن این دو، گاهی اوقات رهنم می‌شود. افرادی که در گروه‌های جهادی فعالیت می‌کنند، یک بخشی از

اخیر به دلیل ورود به عرصه‌های بکر و بدیع همچون مشارکت در گروه‌های جهادی در موقعیت‌های بحرانی، فعالیت در جهت محرومیت‌زدایی، ایجاد نشاط اجتماعی و طنزپردازی اجتماعی برای کودکان و نوجوانان در قالب‌های دینی با مدیریت تبدیل نیاز به تقاضا، هویت‌های جدیدی خلق کردند که قابل‌الگوگیری برای دیگر گروه‌های فعال و امدادگر فرهنگی است. هم‌چنین ورود روحانیون به سیستم آموزش و پرورش در قالب تدریس، تأسیس مدرسه که موجب خدمت‌رسانی به مردم، برقراری ارتباط مستمر و بسط مشارکت و هم‌بستگی اجتماعی، اعتماد متقابل، زمینه همکاری و همدلی را فراهم کرده است و این امر موجب مقبولیت و پذیرش روحانیت از سوی اعضای جامعه می‌شود. همان‌گونه که پیش‌تر اشاره شد، یکی از جلوه‌های حضور روحانیت، «طلاب جهادی» است که در شرایط بحرانی به‌مثابه کنش‌گران فعال اجتماعی وارد میدان می‌شوند. ویژگی‌های مشترک در هویت طلاب جهادی، برخورداری از صفاتی همچون معنویت‌گرایی، امید آفرینی و پای‌بندی به اصول اخلاقی است که از یک طرف، هویت آنان را می‌سازد و از طرف دیگر، آنان را از سایر فعالان اجتماعی متمایز می‌سازد. وجود همین ویژگی‌هاست که آن‌ها را مستعد حضور و فعالیت در میدان بحران‌های اجتماعی

و بهره‌برداری از آنان در سطوح و لایه‌های دیگر به‌عنوان مدیر جهادی با چالش مواجه خواهیم شد. لازم است در مطالعاتی جداگانه، ویژگی‌های این گروه‌ها، شیوه تربیتی آن‌ها در محیط خانواده و جامعه بررسی شود.

### ● از اهداف عینی و تفاوت در انگیزه‌ها تا فقدان مدل تبلیغ دین در بحران

در بررسی‌هایی که همراه با تعدادی از پژوهش‌گران درباره فعالیت گروه‌های جهادی طلبه داشتیم<sup>۱</sup>، به نتایج جالبی دست یافتیم که به بخشی از آن‌ها اشاره می‌شود. اکثر مسئولان گروه‌های جهادی، به دنبال اهداف ملموس، عینی و کوتاه مدت هستند. این گروه‌ها در اموری که آسیب به صورت عینی نمود پیدا کرده و مثل کرونا، زلزله و سیل قابل مشاهده و ملموس است به سرعت وارد می‌شوند. انگیزه‌های این گروه‌ها خیلی با یک‌دیگر متفاوت است. از اخلاص کامل در آن‌ها مشاهده می‌شود تا حضور در صحنه برای اهداف خاص صنفی. برخی از گروه‌ها اعلام می‌کنند هدف‌شان از حضور در چنین میدان‌هایی اثبات خوب بودن قشر روحانی برای مردم است. هدف برخی از گروه‌های طلبه، تثبیت و ارتقای جایگاه اجتماعی روحانیت در اذهان مردم است. این‌گونه اهداف، به نوعی تقلیل اهداف روحانیت از خدمت‌رسانی برای رضای خدا

جامعه هستند که وابسته به طیف خاصی هم نیستند و در میان اقشار و گروه‌های مختلف از شیعیان، اهل سنت، پزشکان، خانم‌ها، نوجوانان، فرهنگی‌ها و ... حضور دارند. این‌ها عشق و علاقه‌شان این است که در موقع بحران‌ها، به کمک و یاری بیایند و برخی اوقات حتی جان، مال و آبروی خود را می‌گذارند تا این مشکلات رفع شود.

این فعالیت جهادی، ارتباط کاملی با اعتقادات مذهبی ندارد و در همه جای دنیا می‌توان از این سنخ فعالیت‌ها را رصد و مشاهده کرد. البته از حیث کمی و کیفی این فعالیت‌ها متفاوت است. این‌گونه فعالیت‌ها، مربوط به گروه‌های جهادی است اما هنگامی که شهید حاج قاسم را به‌عنوان یک الگوی مدیریت جهادی بررسی می‌کنیم، می‌بینیم ایشان فعالیت خود را در قالب یک تشکیلاتی به اسم سپاه قدس انجام می‌دهد. در قالب یک تشکیلات وسیع، آن‌هم نه در سطح محلی و ملی بلکه در سطح بین‌المللی. این دیگر فراتر از یک گروه جهادی دوستانه و غیررسمی است. صفت «جهادی» در این جا به مدیریت اطلاق می‌شود که می‌تواند در شهرداری، در دولت و یا در وزارت‌خانه باشد. تفکیک این دو را به این دلیل آوردم، که اگر روحیات و ویژگی‌های گروه‌های جهادی را به صورت دقیق شناسیم، در استفاده کردن

تبلیغ دین باید بهره برد؟ هنگامی که طلبه وارد صحنه سیل می‌شود و بیل به دست می‌گیرد چگونه می‌بایست این مسیر را ادامه دهد و چگونه آن را با تبلیغ دین پیوند می‌زند؟

#### ● گریزان از ارتباط و تعامل با نهادهای رسمی

بیشتر این گروه‌ها از دستگاه‌های حکومتی و نهادهای رسمی گریزان و بیزار هستند و دستگاه‌های حاکمیتی را مانع فعالیت‌های خودشان می‌دانند. اگر چه بخشی از دلایل این گریزانی، به ضعف دستگاه‌های دولتی و حاکمیتی برمی‌گردد اما از سوی دیگر، گروه‌های جهادی نیز مسیر و الگوی تعامل با نهادهای رسمی را نمی‌دانند. این افراد عمدتاً به دلیل ویژگی‌های فردی، اصلاً نمی‌توانند با دستگاه‌های رسمی و بوروکراتیک کار کنند. این امر نیاز به آموزش دارد. نکته دیگر در تعامل و ارتباط این گروه‌ها با سازمان‌های دولتی آن است که این گروه‌ها، منتظرند نقطه ضعفی از دستگاه‌ها و سازمان‌های رسمی مشاهده کنند و همین را بهانه‌ای برای عدم همکاری و تعامل با آن مجموعه قرار دهند.

در یک گروه جهادی، افراد با ارزش‌ها و اهدافی متفاوت از سازمان‌های رسمی گرد هم آمده‌اند، چرا که ماهیت گروه امدادگری، فرهنگی و جهادی با یک سازمان رسمی متفاوت هستند. فلسفه

به اهداف خاص صنفی است. اگرچه این دو در تناقض با یکدیگر نیستند، اما سطح آن‌ها با یکدیگر بسیار متفاوت است.

نکته بعدی این است که بعضی از طلاب، مسیر طلبگی را به این دلیل انتخاب کرده‌اند که فعالیت خدمات اجتماعی خود را با شدت و شتاب بیشتری انجام دهند. این افراد به دلیل تربیت خانوادگی و روحیات و علایق فردی، جز به فعالیت خدمات اجتماعی فکر نمی‌کنند و بر این باورند که با لباس و اعتبار روحانیت می‌توانند خدمات بیشتری به مردم ارائه کنند و می‌توانند اهداف و انگیزه اصلی خودشان را که کمک به مردم و هم‌نوع است بهتر انجام دهند. نکته دیگر این که عموماً این افراد، با فعالیت‌های علمی فاصله گرفته‌اند. اگرچه افرادی با تحصیلات بالای علمی هم در این گروه‌ها حضور دارند، اما جریان غالب این‌گونه نیست.

یکی دیگر این است که اکثر گروه‌های طلبه، هیچ مدل، الگو و فرایندی برای امر تبلیغ دین در کار جهادی ندارند. نسبت به حوادث به صورت انفعالی وارد میدان می‌شوند و برنامه‌ای متناسب با ماموریت تبلیغی خود ندارند. پژوهشگاه‌ها و مراکز علمی می‌توانند روی این موضوع تمرکز کنند که واقعاً در مسئله سیل، کرونا و بحران‌هایی مانند آن، از چه مدلی برای

ایشان است. این مطلب نشان می‌دهد که در گروه‌های جهادی طلاب، کار نهادی اصالت بیشتری دارد؛ این نهادینگی تحت تأثیر مطلوبیت‌هایی است که فشارهای معنوی درونی افراد، آنان را به دنبال آن مطلوبیت‌ها می‌کشاند که می‌توان به این نوع از فشار، فشارهای نهادی معنوی و درونی گفت. در این شرایط، گروه لزوماً نه به خاطر فشارهای نهادی اجباری و قانونی، و نه به خاطر فشارهای نهادی اجتماعی و فرهنگی، بلکه به جهت درون معنوی افراد است که رفتارهای گروهی و فردی اعضای گروه، نهادینه می‌شود.

#### ● تعارض عاملیت و خادمیت در گروه‌های جهادی و سازمان‌های بوروکراتیک

نکته دیگر، تعارض دو نظریه عاملیت و خادمیت است که شاید ریشه بحث قبلی را بشود در این جا پیدا کرد. در مدیریت، به نظریه عاملیت و خادمیت پرداخته شده است. نظامات حکومتی و دولتی، خصوصاً در عصر مدرنیته بر اساس بوروکراسی طراحی شده است. یکی از ویژگی‌های بوروکراسی، غیرشخصی‌سازی، یعنی اعتماد به سیستم‌ها به جای اعتماد به افراد است. به عنوان مثال در هنگام مراجعه به بانک، مبنای شناسایی، کارت ملی و بررسی و تأیید از طریق سیستم است. اگر بخواهیم خوانش دیگری از بوروکراسی ارائه کنیم، اساساً بوروکراسی بر این فرض بنا شده است که

شکل‌گیری یک سازمان رسمی عمدتاً پاسخ به مسائل محیطی اعم از مسائل اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و... است، حال آن که فلسفه شکل‌گیری یک گروه امدادگر جهادی در کنار جبران کمبود عمل‌کرد سازمان‌های رسمی در حل مسائل مختلف محیطی، پاسخ به آرمان‌خواهی‌ها و ندای درونی افراد در راستای رشد معنوی اعضا می‌باشد.

این امر یعنی تفاوت در ماهیت اهداف سازمان رسمی و گروه جهادی، منجر به تفاوت در استراتژی‌ها و ساختارها خواهد شد. فرهنگ نهادی در مقابل فرهنگ بوروکراتیک، به معنای آرمان‌گرایی و فعالیت بدون چشم‌داشت، جهادی، خالصانه و فعالانه است. در این شرایط است که جنس و سنخ چشم‌اندازها، اهداف و مطلوبیت‌های فردی، تشکیلاتی و سازمانی اهمیت پیدا می‌کند؛ چرا که به تناسب جنس و سنخ چشم‌اندازها، راهبردها و اهداف است که تصمیم می‌گیرد در میان دوگانه بروکرات‌شدن و تشکیلاتی‌شدن کدام را انتخاب نماید. انتخاب فرهنگ نهادی و تشکیلاتی، درونی‌شدن همه مکانیزم‌های لازم برای نیل به اهداف و چشم‌اندازها را موجب می‌شود؛ در این شرایط، انگیزه بخش‌های مادی و بیرونی در افراد تأثیر چندانی نخواهد داشت. عمل‌کرد افراد در این شرایط، تابع میزان تعهد درونی

اقتضائات و لوازم آن وارد شود. این که ما یک فرد جهادی را وارد سازمان کنیم و بر اساس فرایندهای بوروکراتیک برای انجام هر کاری از او بخواهیم نامه‌نگاری کند، اجازه بگیرد، دو سه ماه معطل بماند و... در تعارض جدی با فعالیت گروه‌های جهادی است.

گروه‌های جهادی عمدتاً از افرادی تشکیل شده است که با ادبیات سازمان آشنایی ندارند. غیر از این که روحیات این افراد با سازمان هم‌خوانی ندارد، آگاهی آنان نسبت به اقتضائات و شرایط سازمان نیز ناچیز است. چنانچه سطح این گروه‌ها از سطح گروه و در نهایت یک مؤسسه کوچک بالاتر برود، مساوی با مرگ آن‌ها خواهد بود. به هیچ وجه در طراحی‌ها نباید دنبال آن باشیم که این گروه‌ها توسعه پیدا کرده و جایگزین نهادهای رسمی شوند. در این مسیر، دستگاه‌ها و نهادهای حاکمیتی نیز باید رابطه خود با این گروه‌ها را اصلاح کنند و نقش خود را به نقش پشتیبانی در زمینه‌های مختلف مالی، سخت‌افزاری و نرم‌افزاری تغییر دهند.

### پی‌نوشت:

\* استادیار پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی.

۱. یکی از پروژه‌های پژوهشی گروه مطالعات فرهنگی اجتماعی پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی، تجربه‌نگاری گروه‌های امدادگر فرهنگی طلبه است.

بنده و شما به هیچ وجه به هم دیگر اعتماد نمی‌کنیم. آن که اعتماد می‌آورد سیستم است نه فرد.

اما در گروه‌های جهادی و حتی مدیریت جهادی، افرادی فعالیت می‌کنند، که روحیه آن‌ها بر مبنای تئوری خادمیت است نه عاملیت، در حالی که سیستم‌های رسمی بر مبنای بوروکراسی و عاملیت طراحی شده است. البته این تفسیر و خوانش نگارنده است. وقتی یک فرد جهادی با روحیه خادمیت وارد یک سازمان و سیستمی می‌شود که بر مبنای رویکرد عاملیت طراحی شده است، اساساً تعارضی ایجاد می‌کند که امکان همکاری را به صفر می‌رساند. افراد خدوم، تمام زندگی و مال و جان خود را می‌گذارند تا کارها به سرانجام برسد و انتظار روحی و روانی‌شان هم این است که سیستم و سازمان به آن‌ها اعتماد کند و انتظار ندارند برای هر درخواست چندین مرحله نامه‌نگاری و سند و مدرک و امضا ارائه کنند. این فرایندهای بوروکراتیک، روحیه‌ی افراد خادم را از بین می‌برد.

نتیجه‌ای که از این بحث می‌گیریم این است که آوردن افرادی با روحیه خادمیت از گروه‌های جهادی، در سیستم‌های اداری و حکومتی کاری نادرست و غلط است و منجر به نابودی فرد می‌شود. لازم است در ابتدا فرایندها و بوروکراسی‌ها کاهش یابد، گرایش به تئوری خادمیت افزایش یابد و بعد نیروی جهادی همراه با آشنایی با حوزه سازمان