

# نقش بسیج در حفظ و تقویت ماهیت نهادی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی

نویسنده: شعبانعلی رضانیان<sup>۱</sup>

تاریخ دریافت: ۹۱/۲/۱۵

تاریخ پذیرش نهایی: ۹۱/۴/۲۵

فصلنامه مطالعات راهبردی بسیج، سال پانزدهم، شماره ۵۵، تابستان ۱۳۹۱

## چکیده

«نهاد» در حوزه نظری، در برابر «سازمان» آمده و ساختاری است با هدف افزایش بازدهی و کارایی، انطباق‌پذیر و با بُعد ارزشی بسیار قوی، که نه تنها به خاطر خدمات و کالاهایی که ارائه می‌کند دارای شخصیت ممتاز و ارزشمندی است، بلکه اعضای آن زندگی خود را متکی به آن می‌دانند و هر گونه تغییر در آن یا از میان رفتن آن، اثراتی بر روی اعضای نهاد و کل جامعه دارد. مقام معظم رهبری با احاطه کامل بر شرایط جامعه و آگاهی از قابلیت‌های سپاه و گذشته آن، تأکید دارند که «مسئله نهادی بودن سپاه را بیش از سازمانی بودن آن ببینید ... و این حالت را حفظ کنید». حفظ ماهیت نهادی سپاه نیازمند مطالعات و اقدامات زیادی است. آنچه در این مطالعه بررسی شده، نقش بسیج به عنوان یک نهاد برآمده از انقلاب و مرتبط با سپاه، در حفظ و تقویت ماهیت نهادی سپاه است.

برای پاسخگویی به مسئله، با روش توصیفی-تبیینی و استفاده از اسناد، مطالعات تخصصی و کتابخانه‌ای، اطلاعات مورد نیاز گردآوری و به شیوه تحلیل کیفی، بررسی و تجزیه و تحلیل شد. بدین منظور بر اساس رهنمودهای امام راحل(ره) و مقام معظم رهبری درباره سپاه و شاخصهای ده‌گانه دین‌محوری، ولایت‌مداری، ارزش‌مداری، مردم‌گرایی، خودباوری، پویایی، نوگرایی، استمرار، انعطاف‌پذیری و فرهنگ خاص سازمانی، ماهیت نهادی سپاه تعریف و سپس مطابق نیازمندی‌های سپاه برای حفظ و تقویت آن، نقش بسیج در سه زمینه اعتقادی، فرهنگی، ساختاری و مدیریتی تبیین شده است.

## واژگان کلیدی:

نهاد، ماهیت، ماهیت نهادی، سپاه، بسیج، نقش و نقش بسیج.

۱. دکترای علوم راهبردی دفاعی - دانشگاه عالی دفاع ملی.



## مقدمه

مبحث «نهاد» در حوزه‌های مختلف علوم انسانی و اجتماعی، به ویژه جامعه‌شناسی مطرح شده است. از دهه ۱۹۳۰ نظریه‌پردازان علوم اجتماعی مانند صاحب‌نظران علوم سیاسی، حقوق، اقتصاد، مردم‌شناسی و... هر یک از منظرهای، نهادها را مورد بررسی و تأمل قرار داده و هر کدام بنا بر رشته مورد مطالعه خود به مقولاتی مثل نهادی شدن، نهادگرایی، نهادینه کردن و... پرداخته‌اند.

نهادها بر اساس نیاز جوامع به وجود می‌آیند و رشد می‌کنند. تغییرات محیط گاهی باعث شکل‌گیری نهادها شده، گاهی نیز نهادها و سازمانهای موجود را دچار دگرگونی می‌کند. در کشور ما نیز پیروزی انقلاب اسلامی، هم منجر به شکل‌گیری نهادهای اجتماعی و مذهبی زیادی شد و هم برخی نهادها و سازمانهای قبلی را تغییر داد.

هر انقلابی به دلیل تغییر و تحولات عمیق اجتماعی و دگرگونی در سازمانها و نهادهای رسمی، در بدو امر، نیازمندی‌هایی پیدا می‌کند که برای تأمین آنها و جبران کاستی‌ها و برای تکمیل فعالیت ارکان موجود و حل مسائل پیش رو، ناگزیر از تأسیس سازمانها و نهادهای اجتماعی جدید است. نهادهای انقلابی به واسطه آنکه عموماً از متن مردم می‌جوشند و مجموعه‌ای از ارزشها و اعتقادات و باورهای سازمان‌یافته مردمند که بنا بر ضرورت و نیازهای موجود جامعه به وجود می‌آیند، به سرعت شکل گرفته، مورد پذیرش و تصویب جامعه قرار می‌گیرند و در جهت رفع نیازها عمل می‌کنند.

سپاه پاسداران انقلاب اسلامی یکی از همین نهادهای مردمی است که خاستگاه آن نیازها و ضرورتهای حمایت و حراست از ارزشهای اسلام و انقلاب اسلامی در روزهای اول انقلاب بود که با اراده و مشارکت همه‌جانبه مردم تشکیل شد. سپاه به لحاظ نهادی بودن و به کارگیری عناصر ارزشی و فعال جامعه در بدنه آن، واجد قابلیت‌هایی شد که موفقیت‌های پیاپی یا ناکامی مستمر دشمنان، ثمره و نتیجه آن است. موفقیت‌ها به خاطر ویژگی‌های برجسته نهادی سپاه بود که در طراحی، برنامه‌ریزی و به کارگیری توانایی‌ها در تقابل با دشمن بروز کرد و توانست برتری ایجاد کند و موفقیت بیافریند.

گذشت زمان، تغییر افراد، تغییر در نگاهها و به تبع آن، تغییر ماهیت از نهادی بودن به سمت سازمانی شدن و فاصله گرفتن از ویژگی‌های پیش‌گفته، اگر نگوییم خطر، اما عاملی است که قابلیت‌های نهاد سپاه را در حد یک سازمان معمولی کاهش



می‌دهد و کارکردهای آن را به حداقل می‌رساند. رهبر معظم انقلاب که، هم به شرایط جامعه احاطه کامل دارند و هم از قابلیت‌های سپاه و گذشته آن اطلاع دارند، با علم به خاصیت‌های نهادی بودن، سفارش می‌کنند که: «مسئله نهادی بودن سپاه را بیش از سازمانی بودن آن ببینید ... و این حالت را حفظ کنید». (مقام معظم رهبری، ۱۳۸۹)

اینکه نهادی بودن چیست و نهادی ماندن چگونه ممکن می‌شود، مسئله‌ای است که به لحاظ نظری در مورد آن زیاد صحبت شده است؛ اما برای آنکه در عمل، ماهیت نهادی سپاه حفظ شود و ارتقا یابد، می‌بایست مجموعه‌ای از اقدامات و فعالیت‌ها صورت گیرد تا ابعاد موضوع روشن شود. نوع اقدامات، چگونگی اجرا، زمان و مکان اجرا و مجری، مواردی‌اند که سپاه در این راستا، نیازمند به دانستن و به کار بستن آنهاست. سپاه باید ماهیت نهادی بودن خود را تبیین و تشریح کند. باید نوع فعالیت‌هایی را که می‌تواند منجر به نهادی ماندن و نهادی‌تر شدن شود، شناسایی کند. باید الزامات حفظ و تقویت هر کدام را برشماری کرده و به اجرا درآورد تا به خواست و مطالبه مقام معظم رهبری که همان حفظ نهادی بودن است دست پیدا کند. برای این منظور همه بخش‌های سپاه مسئولند. می‌بایست هر بخشی در قالب مأموریت‌ها و وظایف ذاتی خود و در راستای ظرفیت‌ها و توانایی‌های بالقوه در زمینه نهادی شدن، اقداماتی را تعریف کند و به تبع آن، برنامه‌هایی را به اجرا در آورد. بسیج یکی از این بخش‌هاست که هم مسئولیت دارد و هم ظرفیت و توانایی. بنابر این، نقش بسیج و چگونگی انجام آن، موضوعی است که نیازمند به مطالعه است و آنچه در این مطالعه مورد بررسی قرار می‌گیرد این است که برای حفظ و تقویت ماهیت نهادی سپاه، بسیج به عنوان یک نهاد برآمده از انقلاب و مرتبط با سپاه، چه نقشی می‌تواند داشته باشد. به عبارت دیگر؛ مسئله این تحقیق عبارت است از: «چیستی و چگونگی نقش آفرینی بسیج در جهت حفظ و تقویت ماهیت نهادی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی».

### اهمیت و ضرورت تحقیق

مقام معظم رهبری در زمینه نهادی کردن هویت سپاه و ضرورت‌های مربوط به آن فرمودند: «نهاد، یک ساختار انطباق‌پذیر است. یکی از خصوصیات آن می‌تواند برای نهاد در مقابل سازمان تعریف کرد، یک ساختار انطباق‌پذیر با بُعد ارزشی قوی که خشکی سازمان را ندارد؛ نظم سازمان را دارد، ولی شکنندگی سازمان را ندارد (سازمان‌های متعارف و معمول)، اما قانون‌پذیری و مقررات‌پذیری سازمان را دارد؛



آن وقت انطباق‌پذیر است و می‌تواند خودش را با شرایط گوناگون انطباق بدهد... باید بدانیم که نیاز چیست ... چه کار می‌خواهیم بکنیم، کجا می‌خواهیم برویم، هدف چیست، چگونه باید رفت ... حتماً شاکله اصلی (اشتقاق قلبی و درونی، صدق در گفتار و در لسان و نگاه حق‌شناس و حق‌بین) به آن [هویت نهادی و بصیرت و آگاهی] کمک خواهد کرد» (۱۳۸۹/۰۴/۲۳)

تقویت بُعد نهادی سپاه و توجه به مهم‌ترین نکات نهادی بودن سپاه از منظر مقام معظم رهبری؛ یعنی بصیرت و فهم شرایط، تشخیص درست و مطابق با واقع از روی مشاهده امروز و حدس فردا، انطباق‌پذیری و برنامه‌های درست برای حرکت، در شرایطی است که از یک سو، گستره فعالیت‌های مربوط به سپاه خیلی وسیع است و از سوی دیگر، اغلب امور، فوق‌العاده پیچیده و تخصصی شده و مسائل از ظرافت‌های خاص فنی برخوردار شده و ورود به هر عرصه، نیازمند دانش و آگاهی سطح بالاست؛ ضمن آنکه دشمنان نیز با اقدامات بسیار سنگین، مشغول طراحی و برنامه‌ریزی و اقدام علیه آن هستند و علاوه بر دشمنی آشکار و سخت، درصدد تخریب زیربنای فکری آحاد جامعه و باورها و اعتقادات نیروهای ارزشی انقلاب هستند و حتی کارکنان خود سپاه را نیز در بالاترین سطح، هدف قرار داده و در واقع؛ سه ضلع اصلی شاکله سپاه (اشتقاق قلبی و درونی به اسلام و نظام، صدق در گفتار و لسان و نگاه حق‌شناس و حق‌بین) را نشانه رفته‌اند. لذا چنین خواستی (مشاهده و فهم و برنامه‌ریزی از روی بصیرت و انطباق‌پذیری با شرایط - نهادی شدن سپاه) در چنین شرایطی (گسترده‌گی حوزه عمل، پیچیدگی و تخصصی بودن امور و فعالیت همه‌جانبه دشمن) الزاماتی را به وجود می‌آورد که تحقق آن در سپاه، بدون استمداد از مردم و به کارگیری قابلیت‌ها و توانمندی‌های آحاد جامعه ممکن نیست. بنابر این، سپاه پاسداران انقلاب اسلامی برای حفظ و تقویت ماهیت نهادی خود و برای دستیابی به ویژگی‌های نهادی بودن مورد نظر مقام معظم رهبری، نه تنها نیازمند به مردم و بهره‌گیری از خلوص و صفا و علم و تخصص مردمی است، بلکه بدون آن نخواهد توانست هویت نهادی خود را بازبایی و بازآفرینی کند. از این رو، این مطالعه که در پی روشن کردن نقش بسیج در این زمینه است و در صدد است با شناخت قابلیت‌های بسیج و ضرورت‌های سپاه در نهادی شدن، چگونگی بهره‌گیری ظرفیت مردمی را در تقویت ماهیت نهادی سپاه روشن کند، می‌تواند کمک مؤثری به سپاه در جهت تحقق خواست و مطالبه رهبر معظم انقلاب و اجرای این دستور باشد.



هدف تحقیق عبارت است از: شناخت نقش بسیج و چگونگی نقش آفرینی آن در جهت حفظ و تقویت ماهیت نهادی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی.

سؤالات تحقیق نیز عبارتند از:

۱. هویت نهادی چیست؟
۲. چگونه می‌شود هویت نهادی سپاه را حفظ و تقویت کرد؟ (نیازمندی‌های حفظ و تقویت)
۳. بسیج در جهت حفظ و تقویت این هویت چه قابلیت‌هایی دارد و چه کمکی می‌تواند انجام دهد؟

نوع تحقیق؛ کاربردی - توسعه‌ای و روش آن، توصیفی - تبیینی است که با استفاده از روش کتابخانه‌ای تخصصی و بررسی اسناد و مطالعات مربوط، اطلاعات مورد نیاز گردآوری و با شیوه تحلیل کیفی (حافظ‌نیا، ۱۳۸۵، ص ۲۳۲) و استفاده از عقل و منطق و غور و اندیشه در اسناد و مدارک، مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد.

## ادبیات تحقیق (مبانی نظری و مفهومی)

### ۱. مفهوم نقش اجتماعی و انواع آن

«اگر پایگاه موقعیت ویژه‌ای باشد که شخص در جامعه یا گروه به دست می‌آورد؛ نقش، نوعی رفتار است که با پایگاهها یا شغل‌های خاص جامعه ارتباط پیدا می‌کند» (ساروخانی، ۱۳۷۰، ص ۷۲۲). بنابر این، «نقش اجتماعی شامل رفتار، کردار یا کار و وظیفه‌ای است که یک شخص در داخل یک گروه به عهده می‌گیرد» (همان، ص ۷۲۳). به عبارت دیگر؛ «نقش به آن رفتاری اطلاق می‌شود که دیگران از دارنده یک منزلت معین انتظار دارند. منزلت به پایگاه اجتماعی یک فرد در یک گروه یا به رتبه یک گروه در مقایسه با گروه‌های دیگر اطلاق می‌شود». (کوئن، ۱۳۸۰، ص ۵۷)

برخی از جامعه‌شناسان، نقش‌های اجتماعی را به دو دسته کلی تقسیم‌بندی می‌کنند:

الف) نقش گزیده (نقش اکتسابی) یا اختیاری؛ که تعیین و انتخاب و اختیار آن با فرد یا گروه و سازمان است.

ب) نقش واگذاری (نقش محوّل) یا تحمیلی؛ که تعیین آن بر عهده فرد یا گروه و سازمان نیست، بلکه از سوی رأس هرم جامعه و شرایط و مقتضیات و الزامات آن، تفویض و ترسیم شده است. (بیرو، ۱۳۶۷، ص ۳۷۷-۳۷۸؛ قنادان، ۱۳۷۵، ص ۱۳۱-۱۳۲)



## مشخصه‌های اصلی نقشهای اجتماعی

- نقشهای اجتماعی پدیده‌هایی نه فردی بلکه دقیقاً جمعی هستند.
- در هر جامعه و هر زمان، گروههای اجتماعی نقشهای ویژه‌ای بر عهده دارند. پویایی هر جامعه را می‌توان از دگرگونی نقشهای آنان سنجید.
- هر نقش با انتظاری خاص از جانب دیگران همراه است و عدم ایفای درست آن نقش، موجبات تعجب دیگران را فراهم می‌سازد.
- تعدد نقشهای انسان در همه جوامع وجود داشته؛ اما جامعه جدید با تعدد مشاغل، بر شمار نقشها افزوده است.
- تنوع نقشها امری طبیعی است و بر گوناگونی پایگاههای اجتماعی استوار است. (آراسته‌خو، ۱۳۸۱، ص ۸۷۲)

ممکن است فردی دارای نقشهای متعددی باشد که بین آنها نوعی برخورد یا رویارویی پدید آید، که در اصطلاح به آن **تعارض نقشها** می‌گویند؛ یعنی برخی نقشها با برخی دیگر سازگاری ندارند، مثل استادی که به دلیل پرداختن به کار علمی، از نقش پدری‌اش غافل شود.

گاهی اتفاق می‌افتد که فرد در اجرای نقشی که از او انتظار می‌رود، به دلیل تعارض نقشها و انتظاراتی که دیگران از او در قبال نقش دارند، دچار مشکل می‌شود. چنین وضعیتی را **فشار نقش** گویند. برای مثال، دانش‌آموزان از معلم توقع رفتار دوستانه و رسمی و همکاران معلم از او توقع رفتار دوستانه و غیر رسمی دارند، یا دانش‌آموزان از وی می‌خواهند که در نمره دادن سختگیری نکند ولی مدیر از وی می‌خواهد سختگیر باشد. (نیک‌گهر، ۱۳۶۹، ص ۲۰۸-۲۱۳)

## ۲. بسیج

بسیج عبارت است از: «عمل آماده کردن و بالا بردن امکانات ملی برای مقابله با هر گونه اوضاع اضطراری» (نورائی، ۱۳۸۰، ص ۲۳). به لحاظ جامعه‌شناختی، «بسیج به جنبش در آوردن توده‌ها و گروههای گوناگون اجتماعی در سطوح متفاوت برای مسلط شدن به منابع و رسیدن به اهداف خاصی تعریف شده است» (حی، ۱۳۸۳، ص ۱۳). در نگاه مقام معظم رهبری، «بسیج؛ یعنی متن مردم؛ آن مردمی که می‌توان امید دفاع از انقلاب را از آنها داشت» (۶۹/۹/۱). بسیج؛ یعنی «آمادگی؛ یعنی احساس تکلیف در همه لحظات؛ بسیج یعنی حضور در همه میدانهایی که از انسان در آن میدان، کاری می‌طلبند». (آذر ماه ۱۳۷۵)



در منطق امام خمینی(ره) و مقام معظم رهبری، بسیج محدود به قلمرو و محدوده نیست و به یک قشر یا منطقه منحصر نمی‌شود و همه عرصه‌های زندگی اجتماعی را در بر می‌گیرد. بنابر این، به خاطر گستردگی، تنوع و...، واجد ویژگی‌ها، خصوصیات و کارکردهای متنوع و مختلف می‌شود.

### ۳. ویژگی‌ها و قابلیت‌های بسیج

بسیج از یک طرف با طیف جوان و محصل که با بحث و درس و... سر و کار دارند، ارتباط دارد و از طرف دیگر با طلبه، دانشجو، استاد و روحانی مرتبط است. حضور در تمام محلات و اقشار و حضور در همه ارکان و اجزای جامعه، همه از امتیازات بسیج است. این گستردگی حضور، در کنار برخی خصوصیات و ویژگی‌ها، مثل بهره‌مندی از نور ایمان و هدایت در دل، آرمانگرایی، پیشرو بودن، صراحت داشتن، انگیزه درونی و منتظر مزد نبودن، ارتباط با مردم، از جنس مردم بودن، تعدد قشری، تنوع و... (سازمان تحقیقات و مطالعات، ۱۳۸۴، ص ۱۲۳) سبب ایجاد قابلیت‌هایی می‌شود (هر چند می‌تواند نسبی باشد و حتی در همه افراد و اقشار هم به یک اندازه تبلور نیافته باشد) که در کمتر جایی یافت می‌شود. فرزاندگی و کارامدی، علم و آگاهی به همه زوایای جامعه و دانش، تخصص، قدرت شناخت، داشتن سرعت عکس‌العمل سریع، آمادگی و قابلیت برای ورود به میدانها و چالشها، همه‌کاره بودن و انعطاف داشتن و... (سازمان بسیج دانشجویی، ۱۳۸۸، ص ۸۵-۷۶)، بخشی از قابلیت‌های بسیج است.

### ۴. نهاد

واژه «نهاد» از نظر لغوی به معنای «تأسیس کردن، ساختن، پدیدار نمودن» (گلشن فومنی، ۱۳۸۴، ص ۲۵)، «مستقر کردن و تثبیت کردن» (ساروخانی، ۱۳۷۰، ص ۱۸۰) آمده و به لحاظ مفهومی و به فراخور سابقه و ورود در حوزه‌های مختلف علم، از معانی و تعاریف و کاربردهای متفاوتی برخوردار شده است.

در حوزه علم حقوق، نهاد عبارت است از: «مجموعه‌ای از قواعد و دستورهای سیاسی و حقوقی که در اثر ترکیب و تألیف قواعد عرفی و قانونی به وجود آمده‌اند» (قاضی، ۱۳۷۱، ص ۱۰) یا «یک فکر، عمل و اجرا که از جهت حقوقی در یک محیط اجتماعی تحقق می‌یابد و باقی می‌ماند». (دو ورژه، ۱۳۵۸، ص ۱۱۵)

مردم‌شناسان با تأکید بر رابطه بین فرهنگ و نهاد، مفهوم نهاد را تعریف می‌کنند. از نظر آنها، «رابطه فرهنگ و نهاد به عنوان رابطه عموم و خصوص





مطلق است و ترکیب و هماهنگی نهادهای اجتماعی است که فرهنگ یک جامعه را تشکیل می‌دهد و هیچ نهاد اجتماعی نیست که خارج از فرهنگ جامعه باشد» (روح‌الامینی، ۱۳۷۱، ص ۴۳)

در فرهنگ علوم سیاسی، نهادها «الگوهای رفتاری پایدار، ارزشمند و تکرار شونده‌اند» (فرهنگ علوم سیاسی، ۱۳۷۱، ص ۱۵۸) و هانتینگتون، نهادینه شدن را فراگردی تلقی می‌کند که سازمانها و شیوه‌های عمل با آن ارزش و ثبات می‌یابند. (هانتینگتون، ۱۳۷۱، ص ۲۳)

در روان‌شناسی و روان‌کاوی، نهاد جنبه ناخودآگاه شخصیت است که اساس تمام انگیزه‌های مهم رفتار انسان و نیروهای غریزی وی است (فرهنگ علوم سیاسی، ۱۳۷۱، ص ۳۳۸). فروید، نهاد را قدیمی‌ترین بخش روح می‌داند که شامل همه چیزهایی است که به ما ارث رسیده و غریزی است و اساس بدنی دارد. (محسنی تبریزی، بی‌تا، ص ۵۱)

در مفهوم جامعه‌شناسی، نهاد دارای هنجارهایی است اجباری برای جمع، که جامعه در سطح کلی این هنجارها را به رسمیت می‌شناسد و به اعضای خود تحمیل می‌کند (ساروخانی، ۱۳۷۰، ص ۱۸۱). نهاد نه یک گروه و نه یک بنا، بلکه قسمتی از فرهنگ است؛ یک قسمت نظام‌یافته از نوع زندگی یک جامعه است. نهاد، پیکربندی الگوهای رفتار مشترک گروه اجتماعی است که در محور تأمین نیاز اساسی گروه شکل گرفته است (نیک‌بهر، ۱۳۶۹، ص ۲۴۲). نهاد، نظام سازمان‌یافته و پایداری از الگوهای اجتماعی است که برخی رفتارهای تأیید شده و یکنواختی را در جهت برآورده کردن نیازهای بنیادی جامعه ایجاد می‌کند. (کوهن، ۱۳۸۰، ص ۱۱۰)

نهاد، اجتماعی نظامی است از روابط اجتماعی ساخته و پرداخته و پایدار، با هدفی مشخص که کنش آن از شخصیت افرادی که عهده‌دار آنند می‌گذرد و به افراد دیگری منتقل می‌شود و در طول زمان استمرار و مداومت پیدا می‌کند (وٹوقی و نیک‌خلق، ۱۳۷۹، ص ۱۸۶). نهادهای اجتماعی؛ رابطه‌ها، شیوه‌های رفتاری سازمان‌یافته و ترکیبی از الگوهای فرهنگی هستند که نیازهای انسان، آنها را به وجود آورده و برای رفع نیاز انسان به کار می‌روند. (گلشن فومنی، ۱۳۸۴، ص ۲۶)

در حوزه علوم اداری و مدیریت، نهاد در برابر سازمان آمده و ساختاری است که هدف آن افزایش بازدهی و کارایی است و عبارت است از: «ساختاری انطباق‌پذیر، با بُعد ارزشی بسیار قوی که نه تنها به خاطر خدمات و کالاهایی که ارائه می‌کند دارای شخصیت ممتاز و ارزشمندی است، بلکه اعضای آن زندگی خود را متکی به آن دانسته، هر گونه تغییر در آن یا از میان رفتن آن (به عکس سازمان که صرفاً





موجب از میان رفتن یک سری مشاغل می‌شود) اثراتی بر روی اعضای نهاد و کل جامعه دارد». (مبینی، ۱۳۷۰، ص ۲۱۳)

## ۵. ویژگی نهادها

گروهی از صاحب‌نظران مشخصات و ویژگی‌هایی برای نهادهای اجتماعی قائلند؛ از جمله: دارای هدف بودن، دائمی بودن، ساخت داشتن (به این ترتیب که اجزای سازنده نهاد متقابلاً یکدیگر را در کل تقویت می‌کنند) و مجزا و واحد بودن ساخت هر نهاد. (بیک‌گهر، ۱۳۶۹، ص ۲۴۳)

برخی دیگر از صاحب‌نظران، ویژگی‌های دیگری را برای نهاد برمی‌شمارند؛ از جمله:

- هدف اصلی هر نهاد، برآوردن نیازهای اجتماعی است.
- نهادها ارزشهای غایی اعضایشان را متبلور می‌سازند.
- نهادها به نسبت پایدارند.
- مبانی اجتماعی نهادها چندان گسترده است که فعالیت‌هایشان پهنه گسترده‌ای از جامعه را می‌پوشاند. (کوهن، ۱۳۸۰، ص ۱۱۱)
- نهادهای اجتماعی عمومیت داشته و در همه جوامع وجود دارند.
- نهادها به عنوان عناصر جامعه (عناصر ذهنی و انتزاعی، نه عینی)، با تحولات جوامع متحول می‌شوند. (گلابی، ۱۳۷۶، ص ۱۰۱)
- نهادها انحلال‌ناپذیرند.
- نهادها از خاصیت تحمیل‌شوندگی و عمومیت برخوردارند.
- نهادها قابلیت تطبیق با نیازهای متغیّر انسانها را در طی زمان دارند.
- نهادها از پایداری، دوام و استمرار نسبی برخوردارند.
- نهادها در همه جنبه‌های زندگی و همه مراحل آن حضور دارند. (قلی‌پور، ۱۳۸۴، ص ۱۳۸)
- نهادها دارای ویژگی‌های عمده ارزش‌مداری، استمرار، پویایی، نوگرایی، مردم‌گرایی و خودباوری نیز هستند. (ایروانی، ۱۳۸۴، ص ۱۴۷-۱۴۸)

## ۶. تفاوت نهاد و سازمان

در فرهنگ‌های فارسی، واژه‌های سازمان، تشکیلات، بنیاد و مؤسسه، معادل واژه نهاد قرار داده شده‌اند؛ اما به لحاظ مفهومی، هر یک ویژگی‌ها و در نتیجه، کاربرد متفاوتی دارند که نمی‌توانند جایگزین واژه نهاد شوند. سازمان عبارت است از: «یک



رشته روابط منظم، پیچیده و منطقی، بین گروهی از افراد که به منظور رسیدن به هدفی مشترک برقرار می‌شود. مجموعه‌ای از افراد که با کاربرد دانش و متون و ابزار متنوع و ایجاد روابط متقابل گروهی، کوششها و فعالیتهای هماهنگ و پیوسته‌ای را در قالب روابط متشکلی به منظور رسیدن به هدف یا اهداف مشترک و معینی به اجرا می‌گذارند» (مبینی، ۱۳۷۰، ص ۱۱۴). بنابر این، اگر چه اشتراکاتی با نهاد پیدا می‌کنند، اما معادل آن نیستند. تشابهات نهاد و سازمان عبارتند از:

- هر دو بر اساس نیازهای اجتماعی افراد شکل می‌گیرند. البته نوع نیاز و نحوه برطرف کردن آن در نهاد و سازمان با هم متفاوت است؛
- ساختار و نظم معینی را بر روابط افراد و کنش متقابل بین آنها، تنظیم می‌کنند؛

- سیستم‌های باز اجتماعی‌اند که برای بقا، خود را با تحولات محیطی تطبیق می‌دهند. (قلی‌پور، ۱۳۸۴، ص ۱۴۱)

با وجود تشابهات، بین نهاد و سازمان تفاوت‌های اساسی نیز وجود دارد؛ از جمله:

- نهادها تطبیق‌پذیر، ارزش‌مدار و به دنبال پاسخگویی به نیازهایند؛ در حالی که سازمانها، ابزارگرا و فن‌مدارند.
- نهادها نسبت به سازمانها در برابر تحولات محیطی از پایداری و ثبات بیشتری برخوردار بوده، در طول زمان بقای خود را حفظ می‌کنند و حیات طولانی‌تری دارند.

- سازمانها در زمینه و قالب نهادهای اولیه و به وسیله نهادها شکل داده می‌شوند و برخی از آنها که نسبت به سازمانهای دیگر، پایداری و ثبات بیشتری دارند، خصوصیات نهاد را پیدا کرده، به نهاد ثانویه تبدیل می‌شوند. (همان، ص ۱۴۲)

- سازمانها در بستر محیط نهادی خود به وجود می‌آیند، اما در مواردی نیز به صورت فعال در برابر فشارهای محیط نهادی مقاومت می‌کنند و در پی تغییر و شکل‌دهی مجدد آن برمی‌آیند.

- ثبات و پایداری نهادها به خاطر توانایی سریع آنها در تطبیق با تحولات محیطی است. سازمانها برای پایداری بیشتر باید ویژگی‌های نهاد را پیدا کنند. (همان، ص ۱۴۴)

- نهادهای اجتماعی شیوه‌های سازمان‌یافته‌ای از الگوهای رفتاری و فرهنگی‌اند که در روند تحول جامعه و در پاسخ به نیازهای انسان به



- وجود آمده‌اند؛ اما سازمانها برای انجام هدفهای نهادها به وجود می‌آیند.
- نهادها در روند تحوّل جامعه و کارکرد آن به وجود می‌آیند و فرد یا دولت در پیدایش آنها دخالت ندارند (نهادها از پیش طرح‌ریزی شده نیستند؛ در حالی که سازمانها یا نظامهای اداری و... را مسئولان، دولتها، مدیران و... طراحی می‌کنند و سازمان می‌دهند). (گلشن فومنی، ۱۳۸۴، ص ۳۶)
- در نهاد، نوعی تعهد اخلاقی، عامل تلاش گروهی برای ارائه خدمات اساسی همگانی است؛ در حالی که در سازمان، هدف یا اهداف مشترک و معین، عامل تلاش گروهی و کوششهای هماهنگ است.
- نهادها حالت انتزاعی دارند و گونه‌ای از فرایند یا شیوه سازمان یافته‌اند که در نظر اول، جنبه عینی ندارند، ولی به عنوان مجموعه‌ای از ارزشها، فرایندها و روشها وجود دارند.
- نهادها همیشه بوده و هستند و خواهند بود. (ایروانی، ۱۳۸۴، ص ۱۷-۱۵)
- هر نهادی، سازمان است؛ ولی هر سازمانی، نهاد نیست. (قلی‌پور، ۱۳۸۴، ص ۱۴۷)

## ۷. کارکردهای نهاد

نهادها همانند سایر اجزای اجتماعی در جهت اهداف مردم و زندگی آنها عمل می‌کنند. کارکرد نهادها به کارکرد خاص و کارکرد عام و مشترک قابل دسته‌بندی است. کارکرد خاص هر نهاد، اختصاص به نوع نهاد خاص دارد؛ ولی کارکردهای مشترک نهادها عبارتند از:

- نهادها رفتار اجتماعی اشخاص را ساده می‌کنند؛
- نهادها علاوه بر شیوه‌های فکر کردن و عمل کردن، صورتهای آماده روابط و نقشهای اجتماعی را در اختیار افراد می‌گذارند (نهادها الگوی رفتارهای اجتماعی را به افراد می‌آموزند)؛
- نهادها به عنوان عامل هماهنگی و ثبات برای مجموعه فرهنگ عمل می‌کنند و از طریق ثبات و استمرار فرهنگ، شیوه رفتار نهادی شده را به افراد القا می‌کنند؛
- نهادها انتظارات جامعه را بازتاب می‌دهند و برای افراد جامعه، نقشهای گوناگونی را مشخص و انتظارات را نیز تعریف می‌کنند؛
- نهادها رفتارهای افراد جامعه را تنظیم و بر آنها نظارت و مراقبت می‌کنند. (نیک‌گهر، ۱۳۶۹، ۲۴۶-۲۴۴؛ قلی‌پور، ۱۳۸۴، ص ۱۴۲-۱۴۱)



## ۸. نهادی شدن سازمانها

منظور از نهادی شدن، «وحدت انتظارات متقابل عاملها در یک نظام منطبق بر کنش متقابل نقشهاست که بر حسب طرح مشترک ارزشهایی که جنبهٔ هنجاری دارند، انجام می‌پذیرد. نقشهای اجتماعی وقتی نهادی می‌شوند که به طور کامل با الگوی فرهنگی مسلط، هماهنگ شوند؛ یعنی با الگوی اخلاقی مورد تأیید و ارزشهای مشترک اعضای یک جامعه، سازگار شوند. ثبات ساختهای اجتماعی، حاصل نهادی شدن آنهاست و نقطهٔ اتکای نهادها، نقشها و پایگاهها هستند که از ترکیب آنها فراهم آمده‌اند» (توسلی، ۱۳۷۰، ص ۱۹۳). با این توضیح، نهادمندی به فراگردی اطلاق می‌شود که از طریق آن، نظام با قاعده‌ای از هنجارها، منزلتها و نقشهای به هم پیوسته و مورد پذیرش یک جامعه، شکل می‌گیرد و رفتار خودجوش و پیش‌بینی‌ناپذیر جایش را به رفتار منظم و پیش‌بینی‌پذیر می‌دهد (کوهن، ۱۳۸۰، ص ۱۱۱). بنابر این، نهادی شدن سازمان، تدارک شرایطی است که موجب دوام و پایداری سازمان می‌شود. سازمان برای نهادی شدن باید رفتارهای اجتماعی خاصی را در افراد خود درونی کند. این درونی کردن باید حالت فراگیر پیدا کند و بین همهٔ اعضای سازمان عمومیت یابد. هر چه زمینه‌های ثبات، تداوم و درونی شدن این رفتارها در سازمان بیشتر فراهم شود، ثبات سازمان بیشتر و سازمان بهتر نهادی می‌شود. برای نهادینه شدن رفتارهای اجتماعی، پذیرش و باور افراد نسبت به این رفتارها بسیار مهم است.

ثبات و پایداری نهادها به خاطر توانایی سریع آنها در تطبیق با تحولات محیطی است. سازمانها با تبدیل شدن به نهاد، طول عمر بیشتری می‌یابند. نهادی شدن سازمانها نسبی است. برخی از آنها صرفاً ابزاری برای رسیدن به هدفند و باید برای تحقق هدف، عقلانیت ابزاری را دنبال کنند و به فکر کارایی باشند. این گونه سازمانها پس از دستیابی به هدف، از بین می‌روند و سازمانهای دیگری جای آنها را می‌گیرند. در مقابل، سازمانهایی هم وجود دارند که صرفاً ابزاری نیستند و اعضای آنها اهداف فردی و گروهی خود را همراه با نظام ارزشی و باورهای خود وارد سازمان می‌کنند و بقای سازمان در گرو تداوم و حفظ این نظام ارزشی و باورها خواهد بود. این سازمانها خصوصیات متمایزی پیدا کرده، نهادی می‌شوند. افرادی که به سازمانها می‌پیوندند، وابستگی و عضویت در آن را افتخار خود می‌دانند. این سازمانها با رسیدن به اهداف اولیهٔ تعیین‌شده از بین نمی‌روند، بلکه در راستای ارزشهای افراد سازمان، اهداف دیگری را انتخاب کرده، در طول زمان به بقای



خود ادامه می‌دهند. چنین سازمانهایی بر مبنای ارزشهای پذیرفته شده جامعه استقرار می‌یابند؛ برای حفظ و تداوم مجموعه‌ای از ارزشهای مشخص تلاش کرده، خود را با آنها تطبیق می‌دهند. این سازمانها ارزش‌مدارند و اهداف رسمی از قبل تعیین شده‌ای را دنبال نمی‌کنند. (قلی‌پور، ۱۳۸۴، ص ۱۴۴)

نهادگرایان، بر اهمیت محیط فرهنگی و اجتماعی، به عنوان زمینه‌ای که سازمانها ریشه در آن دارند، تأکید و محیط را به سه نوع فنی، مدیریتی و نهادی تقسیم می‌کنند و برای محیط نهادی، اهمیت ویژه‌ای قائل می‌شوند. از نظر آنها محیط نهادی شامل ارزشها، هنجارها، باورها، آداب و رسوم، اسطوره‌ها و سننهای جامعه است. کارکرد اصلی محیط نهادی، کسب مشروعیت برای سازمان است. سازمان به عنوان خرده‌سیستم جامعه، باید مورد تأیید جامعه قرار گیرد و برای نهادی شدن، باید مشروعیت و مقبولیت پیدا کند و از طرف جامعه حمایت شود. میزان حمایت اجتماعی از سازمان بستگی به این دارد که سازمان تا چه اندازه موافق و پذیرای ارزشهای حاکم در جامعه است. سازمانها نمی‌توانند جدای از بافت فرهنگی و اجتماعی جامعه درک شوند. نهادی شدن به تأیید محیط نیاز دارد. نهادی شدن، فرایندی است که طی آن، اعمال اجتماعی به قدری تداوم و نظم پیدا می‌کنند که می‌توان آنها را به عنوان نهاد توصیف کرد. سازمانها برای نهادی شدن باید خصوصیت اجتماعی خاص، شایستگی‌ها و توانایی‌های متمایزی پیدا کنند. شاید مهم‌ترین جنبه نهادی شدن، عجین شدن با ارزشهای ماورای ملزومات (تجهیزات) فنی و وظایف جاری است. تزریق ارزشهای محیط (جامعه) به سازمان، موجب ثبات سازمان می‌شود. (همان، ص ۱۴۵)

بنابر این، مدیریت در سطح نهادی، مستلزم درک و مدیریت ارزشهاست و ساختار سازمانی وسیله‌ای برای تطبیق‌پذیری در واکنش به خصوصیات، تعهدات مشارکت‌کنندگان و تأثیرات و محدودیتهای محیطهای خارجی است. بارزترین ویژگی نهادی شدن، عجین شدن ارزشها با وظایف جاری است و همین ویژگی است که نهادها را از سازمانهای رسمی جدا می‌کند. (همان، ص ۱۴۷-۱۴۶)

## ۹. شاخصها و معرفهای نهاد

صاحب‌نظران برای جدا کردن نهادها از دیگر تشکیلات سازمانی در جامعه، شاخصها و ملاکهایی معرفی می‌کنند که برای شناخت ماهیت یک نهاد و میزان نهادمندی، مناسب به نظر می‌رسند. برخی از این شاخصها، عموم نهادها را شامل می‌شود و



برخی دیگر، خاص نهادهای برآمده از انقلاب اسلامی و خصوصیت نهادهای انقلابی جمهوری اسلامی ایران است. بنابر این، ملاکها و شاخصهای عام و خاص نهادها عبارتند از:

**(الف) ارزش‌مداری؛** یعنی هدف قرار داشتن رشد و تعالی انسان در همه فعالیتها و برنامه‌ها و ظهور و بروز شواهدی در ساختار، روشها و خدمات، مبنی بر توجه به جامعه و تلاش برای حفظ و گسترش دستاوردهای عمومی و خیررسانی.

**(ب) مردم‌گرایی؛** شامل همگام بودن با مردم، انجام فعالیتها با هدف بهره‌مندسازی عامه مردم، ابتدای تأمین نیروی سازمان از بطن مردم، توجه به مردم و تلاش برای همراه کردن آنها با خود، ارتقای سطح توان و آگاهی مردم برای عهده‌دار شدن مسئولیت انجام امور.

**(ج) پویایی؛** شامل ظهور و بروز شواهدی در ساختار و روشها و فعالیتها، مبنی بر انجام آگاهانه و داوطلبانه امور، آمادگی برای ایجاد و ورود به عرصه‌های جدید فعالیت، فراهم کردن زمینه برای تبادل افکار و تجارب در سطوح مختلف و به کارگیری اصل پایداری در برنامه‌ها.

**(د) خودباوری؛** یا ظهور و بروز علائم و شواهدی در ساختار، روشها و خدمات، مبنی بر بالا بودن سطح باور به توانایی‌های سازمانی، پایبندی به آرمانها در انجام فعالیتها، پیشتازی در اجرای اقدامات پرمخاطره و انجام اقدامات کلان و کلیدی.

**(ه) نوآوری؛** شامل توأم کردن فعالیتها با طرحها و ایده‌های جدید، ارائه تشکیلات سازمانی نوین، ترکیب روشهای جاری با آداب و سنت مردم و بهره‌گیری از دانش و بومی‌سازی آن.

**(و) انعطاف‌پذیری؛** شامل توانایی برای منطبق کردن ساختار و تشکیلات سازمانی با شرایط روز، منظور کردن روشها و آیین‌نامه‌ها با نیازهای جدید، انطباق برنامه با وظایف و نیازهای مختلف، انطباق افراد با وظایف مختلف و انطباق محصولات با نیازها.

**(ز) استمرار؛** یعنی ثابت‌قدم بودن در تحقق اهداف، گرایش به رفع نیازهای اصلی و دائمی، عاملی برای توسعه و پیشرفت، تثبیت پس از سپری شدن دوران بحران.

**(ح) فرهنگ خاص سازمانی؛** شامل حاکمیت روحیه حداکثرسازی بهره‌وری و حداقل‌سازی امکانات؛ حاکمیت روحیه ایثارگری بین نیروها، هویت سازمانی بالا و دفاع متعهدانه از آن و وجود روحیه خودکنترلی بین نیروها. (ابروانی، ۱۳۸۴، ص ۱۵۰-۱۵۲)



برای نهادهای انقلابی در جمهوری اسلامی ایران، علاوه بر خصلتهای عام، دو ملاک دیگر نیز مطرح شده است که عبارتند از:

**الف) دین‌محوری؛** یعنی ظهور و بروز علائم و شواهدی که حاکی از آن باشد که در انجام کلیه فعالیتها، رضای خداوند متعال هدف قرار دارد، برای گسترش ارزشهای دینی تلاش می‌شود، در فعالیتها به اخلاق اسلامی تقید عملی وجود دارد و موازین شرعی توسط کارکنان رعایت می‌شود.

**ب) ولایت‌محوری؛** یعنی وجود نشانه‌ها و علائم مبنی بر اینکه در عمل به فرامین ولایت، پیشتازی وجود دارد؛ در همه صحنه‌های مربوط به انقلاب حاضر است و برای حفظ نظام تلاش می‌کند؛ به مردم توجه دارد و برای رفع مشکلات آنها حرکت و تلاش می‌کند و مردم را به مشارکت و حضور در عرصه‌های مختلف دعوت می‌کند. (همان، ص ۱۷۰-۱۵۶)







## ماهیت نهادی بودن سپاه

با استناد به رهنمودهای حضرت امام(ره) و مقام معظم رهبری در خصوص نهاد سپاه (۸۹/۴/۲۳) و با توجه به تعریف نهاد، ویژگی‌ها و کارکرد آن و همچنین در نظر داشتن شاخصها و ملاکهای علمی برشمرده شده برای تشخیص نهادها، ماهیت نهادی سپاه یعنی: واحد سازمانی دین‌محور، ولایت‌مدار، ارزشی، تکلیف‌گرا، مسئول، پاسخگو، پویا، خودباور، مردم‌گرا، نوآور، رو به تکامل، انعطاف‌پذیر، بادوام، آگاه به نیازها، به‌روز، همه‌کاره، زنده و پرنشاط، آلوده به کار، قانون‌پذیر، دارای نظم و تعامل سازنده با فرهنگ خاص سازمانی که اعضای آن اشتیاق قلبی و درونی به خدا، صدق در گفتار و لسان و نگاه حق‌بین و حق‌شناس دارند، هوشیار، مؤمن، معتقد، باخلاص و فداکارند و از هویت جمعی بالا برخوردارند.

## نهادی ماندن سپاه و نقش بسیج در آن

بدیهی است برای آنکه سپاه بتواند نهادی بودن خود را حفظ کند و در این مسیر پیش رود، باید به شاخصها و ملاکهای نهادی بودن توجه کرده، هر یک از ملاکهای مذکور را به طور کامل درونی کند؛ یعنی باید کارکنان سپاه در همه حال و در تمام فعالیتها، موازین شرعی را رعایت کنند و تقید عملی به اخلاق اسلامی داشته باشند و برای جلب رضای خداوند متعال و گسترش ارزشهای اسلامی تلاش کنند. سپاه باید در عمل به فرامین ولی امر مسلمین، پیشتاز باشد و در همه صحنه‌های حفاظت از نظام، حضور جدی و اثربخش داشته باشد و مردم را نیز در صحنه نگه دارد و به مشارکت گیرد. سپاه باید در جهت رشد و تعالی ارزشهای اسلامی در جامعه تلاش کرده، از دستاوردهای انقلاب اسلامی در همه عرصه‌ها محافظت کند. باید در جهت خیرسانی به مردم در داخل کشور و مسلمانان و مستضعفان دیگر کشورها تلاش کرده، برای زدودن ضد ارزشها نیز اقدام کند. سپاه باید با مردم همگام باشد و سطح توان و آگاهی آنها را بالا ببرد و به بهترین شکل، مردم را با نظام همراه کرده، در زمینه‌های مختلف، کارها را به خود آنها واگذار کند. سپاه می‌بایست در تحقق اهداف، ثابت قدم باشد و همواره گرایش به رفع نیازهای اصلی و اساسی انقلاب داشته باشد و عاملی برای توسعه و پیشرفت جامعه باشد. باید بتواند شرایط ثبات جامعه را فراهم آورد و حوادث و بحرانها را مدیریت کند. باید باوری در خود ایجاد کند که می‌تواند و عملاً در اجرا و مقابله با اقدامات پرمخاطره برای نظام پیشتاز باشد. سپاه نیاز دارد که همواره فعالیتها و اقدامات خود را با ایده‌ها و طرحهای



جدید همراه کند و از دانش لازم در حوزه‌های مختلف برخوردار بوده، امکان به کارگیری آن را نیز داشته باشد. انعطاف‌پذیری و توانایی برای انطباق ساختار و تشکیلات و ... سپاه با شرایط روز و خواسته‌ها، از کلیدی‌ترین نیازمندی‌های سپاه برای نهادی ماندن است. سپاه دائم نیاز به روشهای جدید دارد. باید بتواند وظایف، برنامه‌ها و اقدامات را در جهت نیازها تعریف و اجرا کند. باید در هر دوره‌ای حسب نیاز، محصول جدید و متفاوت از گذشته تولید کند. لذا باید ساختار و روشهای منطبق با شرایط و مبتنی بر اهداف داشته باشد. سپاه برای نهادی ماندن به مدیران و کارکنانی نیاز دارد که در آنها روحیهٔ حداکثرسازی بهره‌وری و حداقل‌سازی امکانات حاکم باشد. باید روحیهٔ ایثار، گذشت، فداکاری و... در بین کارکنان سپاه در بالاترین سطح محقق شود. باید هویت سازمانی در سپاه بالا باشد و افراد به آن احساس تعلق کرده، متعهدانه و مسئولانه عمل کنند و خودشان، خودشان را از درون مراقبت کنند و در واقع؛ خودکنترلی در سپاه اصل و اساس قرار گیرد.

بصیرت، آگاهی، شناخت نیازها، همه‌کاره بودن، زنده بودن، آماده به کار بودن، دارای بُعد ارزشی قوی و منظم بودن (به نحوی که خشکی و شکنندگی وضعیت سازمانها را نداشته باشد)، اینها نیازهای اساسی‌اند که سپاه برای حفظ ماهیت نهادی خود به آنها احتیاج دارد و برای آنکه بتواند بُعد نهادمندی خود را تقویت کند و ارتقا بخشد، علاوه بر حفظ صفات مذکور، به افزایش و توسعهٔ میزان برخورداری در هر کدام از آنها نیز نیاز دارد. بنابر این، به طور خلاصه الزامات سپاه (بایدها) در نهادی ماندن و نهادی تر شدن، در ابعاد ذیل قابل ارائه است:





**در بُعد اعتقادی و فرهنگی،** سپاه باید از ارزشهای اسلامی و اخلاقی در بالاترین سطح برخوردار شود و خود را با الگوی فرهنگ اسلامی هماهنگ کند و رفتارهای خاصی را که پذیرش و تأیید بیشتری دارند، مد نظر قرار دهد و عمومیت بخشد. هر چه نقشها با فرهنگ ارزشی جامعه انطباق بیشتری پیدا کند و ساختارهای اجتماعی اسلامی را بیشتر تقویت کند، دوام و ثبات بیشتری پیدا می‌شود و به حفظ و تقویت سپاه کمک می‌کند.

**در بُعد ساختاری،** سپاه باید بتواند به سرعت خود را با تحولات محیطی تطبیق دهد. صاحب‌نظران، محیط را به سه دسته فنی، مدیریتی و نهادی تقسیم می‌کنند و محیط نهادی را شامل ارزشها، هنجارها، باورها، آداب و رسوم جامعه می‌دانند (قلی‌پور، ۱۳۸۴، ص ۱۴۵). سپاه باید درک درستی از جامعه پیدا کند و محیط نهادی دور و نزدیک خود را خوب بشناسد تا بتواند به لحاظ فنی، ساختار و روشها و برنامه‌های خود را با آرمانها و ارزشها و نیازهای محیط تطبیق دهد و واکنش به موقع و متناسب از خود بروز دهد.

**از بُعد مدیریتی،** سپاه باید نگاهش به آینده باشد؛ باید اهدافش را مدام مد نظر داشته باشد و شرایط بیرونی و درونی را رصد کند و متناسب با آن دو، نیازهای خود را بشناسد؛ باید بداند به کجا می‌خواهد برود، چه کار می‌خواهد بکند و چگونه باید برود؛ شرایط را تبیین کرده و برنامه حرکت را برای تحقق اهداف، با توجه به شرایط، طراحی کند.

بسیج در این میان می‌تواند با انجام اقدامات ذیل به سپاه کمک کرده و در زمینه نهادی تر شدن آن نقش آفرینی کند:

۱. امام خمینی (ره) فرمودند: از خودتان پاسداری کنید (هم پاسداری کنید از خودتان و هم پاسداری کنید از جمهوری اسلامی). بسیج و بسیجیان بهترین کسانی هستند که می‌توانند نقش پاسداری از سپاه را به عهده بگیرند؛ چرا که ممکن است کارکنان سپاه به لحاظ موظف بودن، مشغول اجرا بودن و...، رفته رفته دچار نوعی عادت، غفلت، رخوت و فاصله از ارزشها و باورها شوند. بسیج می‌تواند با برقراری ارتباط، افزایش تعاملات، مشارکت در کارها و در مواقعی نیز امر به معروف، یادآوری ارزشها و...، از عادت و غفلت و دور شدن از ارزشهای کارکنان و شاكلة مدیریتی سپاه جلوگیری و به زنده ماندن روح ارزشی در سپاه کمک کند.

۲. گفته شد که کارکرد اصلی محیط نهادی، کسب مشروعیت برای سازمان است و سازمان باید مورد تأیید جامعه قرار گیرد و مشروعیت و مقبولیت پیدا کند. نهادی



شدن به تأیید محیط نیاز دارد. تزریق ارزشهای محیط (جامعه) به سازمان، موجب ثبات سازمان می‌شود. بسیج می‌تواند به طور مرتب و پیوسته ارزشهای اخلاقی را از بیرون به داخل سازمان سپاه منتقل کند و در مقابل، اقدامات و برجستگی‌های سپاه را به جامعه انعکاس دهد و نقش هماهنگی بین رفتارها و الگوهای اسلامی را به وجود آورد تا به تأیید هر چه بیشتر سپاه توسط آحاد جامعه منجر شود.

۳. بسیج می‌تواند برای برطرف کردن نیاز نیروی انسانی سپاه، نقش شناسایی‌کننده، معرفی‌کننده و تأمین‌کننده ایفا کرده، افراد واجد شرایط نهادی بودن با بعد ارزشی قوی و ... را از بطن جامعه متعهد و متخصص پیدا کند و در اختیار سپاه قرار دهد.

۴. نیازهای انقلاب در عرصه‌های مختلف زندگی اجتماعی ظهور و بروز می‌کند و آحاد مردم و شرایط حاکم بر جامعه در شناخت نیازها تأثیر بسزایی دارند. طبیعتاً سپاه برای شناخت نیازهای جامعه در عرصه‌ها و برهه‌های مختلف و ترسیم آینده با محدودیت روبه‌روست. ولی بسیج، به لحاظ مردمی بودن، با نیازهای مردم عجین است و از شرایط افشار در حوزه‌های مختلف و نوع نیازها مطلع‌تر است. بنابر این، می‌تواند در شناخت آینده و نیازهای مربوط به آن، به سپاه کمک کند؛ می‌تواند در تأمین اطلاعات و دانش و به‌روز رسانی و بومی کردن آن نقش داشتن باشد و نقایص دانشی و اطلاعاتی سپاه را به طور کامل پوشش دهد.

۵. انعطاف‌پذیری، تطبیق با شرایط، همه‌کاره بودن، آماده بودن و... نیازمند وجود قابلیت‌های متعدد و متنوع در سپاه است. اگر قابلیت نباشد، حتی با وجود عزم و اراده برای انعطاف، امکان تطبیق به وجود نمی‌آید. در شرایط فعلی جامعه و با وجود تنوع و تعدد عرصه‌ها و حوزه‌های مأموریتی سپاه که به لحاظ ماهیت نهادی بودن و پاسدار انقلاب بودن به وجود می‌آید، بسیج می‌تواند با در اختیار قرار دادن توانایی‌ها و ظرفیتهای خود در عرصه‌های مختلف اجتماعی، قابلیت لازم برای انعطاف و همه‌کاره بودن سپاه را به وجود آورد.

۶. بسیج می‌تواند با تشکیل گروه‌ها و هسته‌های تخصصی، در نقش مشاوره فکری، ایده‌پردازی، طراحی، برنامه‌ریزی، شناسایی و معرفی روشهای لازم و اجرای مأموریت سپاه در حوزه‌های مختلف مورد نیاز، عهده‌دار نقش شود و خلأ کارکردی بدنه اصلی سپاه را جبران کند.

۷. سپاه برای آموزش و آمادگی کارکنان و نیروهای عمل‌کننده در عرصه‌ها و زمینه‌های متنوع و متعدد، نیاز به تعدد و تنوع استاد و مربی دارد. بسیج افشار و متخصصان می‌تواند نیاز به استاد و مربی سپاه را در همه بخشها کاملاً تأمین کند.



۸. به لحاظ آنکه بسیج در همهٔ اقشار و ارکان جامعه حضور فیزیکی دارد و گسترهٔ آن به اندازهٔ وسعت تمام جامعه است، امکان عمل بهتری در همهٔ زمینه‌ها پیدا می‌کند. بنابر این، می‌تواند همه جا و در همهٔ عرصه‌های مأموریتی سپاه، نقش پیشرو، تأمین‌کنندهٔ عقبهٔ فکری- فنی، کنترلی و نظارتی را عهده‌دار شود.

۹. بسیج می‌تواند در بُعد مدیریتی، با به کارگیری نیروهای متخصص در بخشهای مختلف، نقایص مدیریت و فرماندهی در سپاه را برطرف کند و با عهده‌دار شدن مسئولیت در حوزه‌های جدید مأموریتی سپاه، نیرو و امکانات لازم را برای ورود به عرصه‌های ناشناخته به وجود آورد.

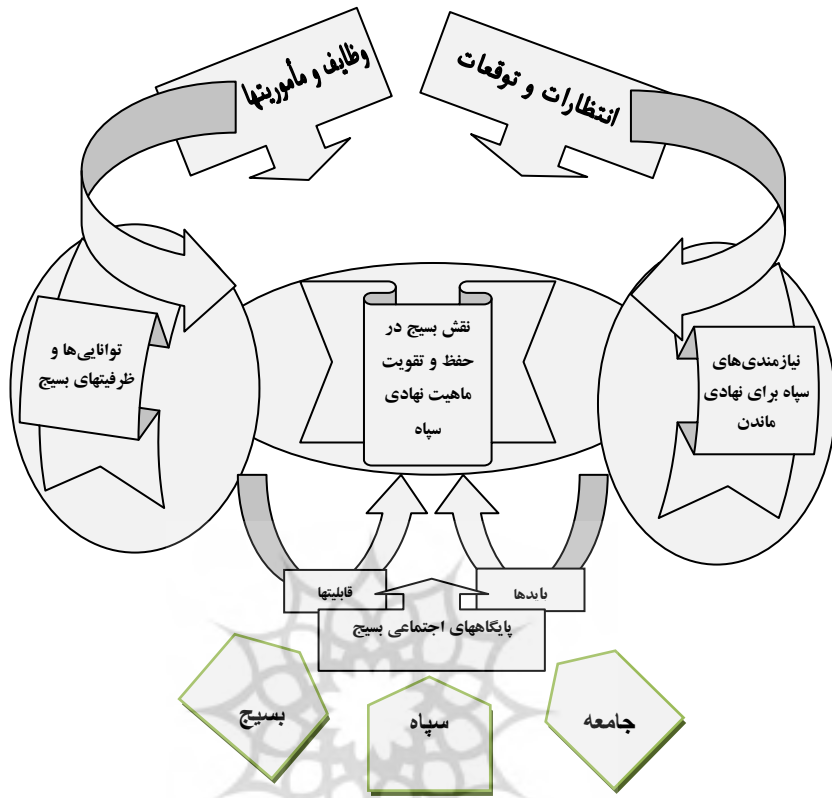
۱۰. بسیج به لحاظ مردمی بودن و نزدیکی بیشتر با آنها می‌تواند وظیفهٔ ارتقای سطح آگاهی آحاد جامعه را برعهده گیرد و برای اجرای وظیفهٔ همراه کردن مردم با نظام، به سپاه کمک کند و در جاهای مختلف، اجرای وظایف سپاه را به خود مردم واگذار کند و توسط آنها مأموریت را به اجرا درآورد.

۱۱. سپاه برای نهادی ماندن، به حفظ هویت مردمی خود نیاز دارد و باید امتداد مردمی خود را حفظ کند. بسیج بهترین امکان برای این منظور است و می‌تواند امتداد سپاه در جامعه باشد و جنبهٔ مردمی بودن سپاه را حفظ کند و تداوم بخشد.

۱۲. سپاه برای پاسخگویی به نیازها و برای اجرای مأموریت در همهٔ عرصه‌ها و زمینه‌های مأموریتی، نیازمند تعامل و همکاری بسیار نزدیک با نهادها و دستگاههای مسئول در بخشهای مختلف است و بسیج به لحاظ حضور سازمان‌یافته در این سازمانها و نهادها می‌تواند امکان برقراری ارتباط و همکاری را فراهم کند.

### جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

بر اساس مطالب پیش‌گفته و با توجه به ضرورت‌های سپاه در حفظ و تقویت ماهیت نهادی خود و همچنین قابلیت‌ها و ظرفیتهای بسیج در کمک به سپاه و نقش‌آفرینی در این عرصه، نقش بسیج در حفظ و تقویت ماهیت نهادی سپاه مطابق الگوی مفهومی ذیل قابل تبیین است:



یعنی سپاه برای نهادمندی، نیازمند یک سری اقدامات است که خود این اقدامات الزاماتی را برای او ایجاد می‌کند که باید به عنوان مقدمه واجب به آن پردازد. لذا آنچه باید انجام دهد، تحت عنوان «بایدهای نهادی ماندن سپاه» از یک سو و «قابلیتهای بسیج» که ناشی از ظرفیتهای و توانمندی‌های آن است از سوی دیگر، می‌تواند نقش بسیج را در این زمینه روشن کند. همچنین، انتظارات و توقعات از بسیج و مأموریتها و وظایف آن هم در کنار این دو متغیر، می‌تواند توضیح‌دهنده و راهگشا باشد. بنابر این، بسیج می‌تواند در نقش: پاسداری از سپاه و زنده نگهداشتن روح ارزشی در سپاه، کسب مشروعیت، تزریق ارزشهای محیط (جامعه) به سپاه، شناسایی، معرفی و تأمین افراد واجد شرایط از بطن جامعه متعهد و متخصص، شناخت آینده و نیازهای مربوط به آن، تأمین اطلاعات و دانش و به‌روز رسانی و بومی کردن اطلاعات، ایجاد قابلیت برای انعطاف‌پذیری و همه‌کاره بودن، مشاوره فکری، ایده‌پردازی، طراحی، برنامه‌ریزی، شناسایی و معرفی روشها، تأمین‌کننده



عقبه فکری- فنی، اجرای مأموریت‌های سپاه و رفع خلأهای کارکردی بدنه اصلی سپاه، آموزش و ایجاد آمادگی کارکنان در نقش استاد و مربی، رفع نقایص مدیریت و فرماندهی در سپاه، کنترل و نظارت، بالا بردن سطح آگاهی آحاد جامعه، همراه کردن مردم با نظام، اجرای وظایف سپاه توسط مردم، حفظ هویت و امتداد مردمی سپاه در جامعه و تقویت جنبه مردمی بودن و برقرار کننده تعامل و همکاری با نهادها و دستگاه‌های مسئول در بخش‌های مختلف، ایفای وظیفه کند؛ به شرط آنکه:

1. ضرورت نقش‌آفرینی در این زمینه برای مدیران و مسئولان بسیج در سطوح مختلف به وجود آید و رویکردها تغییر کند؛

2. متناسب با رویکردها، ساختار و روشها مورد بازنگری و تغییر قرار گیرند و زمینه برای ایجاد کارکردهای تخصصی در حوزه‌های مختلف مأموریتی سپاه در اقشار مختلف بسیج به وجود آید و مأموریتها و وظایف تشریح و تبیین شود؛
3. هسته‌های شناسایی و گزینش از سطح پایگاهها شکل گیرد و در سطوح بالاتر، سازوکار تأمین نیرو از بطن بسیج به وجود آید؛

4. آموزش بسیجیان و مدیران بسیج با نیازهای این نقش، انطباق پیدا کند و دانش و مهارت لازم برای اجرای نقش در این زمینه، از قبل فراهم آید؛

5. نوع اقدامات و چگونگی اجرای وظایف در برنامه‌های هر قشر قرار گیرد و برنامه‌های عملیاتی برای تمامی سطوح تعریف شود؛

6. اهتمام لازم در اجرا به عمل آید و نظارت و کنترل فعالیتها، مبتنی بر نوع نقشها و برنامه‌های تعریف شده برای هر منظور باشد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی



## منابع

۱. آراسته‌خو، محمد(۱۳۸۱)؛ نقد و نگرش بر فرهنگ اصطلاحات علمی اجتماعی، تهران، چاپخش.
۲. ایروانی، محمدجواد(۱۳۸۰)؛ درآمدی بر نظریه‌های نهادی، تهران، سیاست.
۳. بیانات امام خمینی(ره) و مقام معظم رهبری (۱۳۸۹)، «لوح فشرده»، معاونت فرهنگی سپاه پاسداران، بنیاد قرآن و عترت.
۴. بیرو، آلن(۱۳۶۷)؛ فرهنگ علوم اجتماعی، ترجمه باقر ساروخانی، تهران، کیهان.
۵. توسلی، غلام‌عباس(۱۳۷۰)؛ نظریه‌های جامعه‌شناسی، تهران، سمت.
۶. حافظنیا، محمدرضا(۱۳۸۵)؛ مقدمه‌ای بر روش تحقیق در علوم انسانی، تهران، سمت.
۷. حبی، محمدباقر(۱۳۸۳)، «شاخصهای فرهنگ و تفکر بسیج (رویکرد پژوهشی)»، تهران، سازمان تحقیقات و مطالعات بسیج.
۸. دو ورژه، موریس(۱۳۵۸)؛ جامعه‌شناسی سیاسی، ترجمه ابوالفضل قاضی، تهران، جاویدان.
۹. روح‌الامینی، محمود(۱۳۷۱)؛ زمینه فرهنگ‌شناسی، تهران، عطار.
۱۰. ساروخانی، باقر(۱۳۷۰)؛ درآمدی بر دایره‌المعارف علوم اجتماعی، تهران، کیهان.
۱۱. سازمان بسیج دانشجویی(۱۳۸۸)؛ مجموعه تشکل نظم‌یافته، تهران، مرکز مطالعات و پژوهشهای سازمان بسیج دانشجویی.
۱۲. سازمان تحقیقات و مطالعات بسیج(۱۳۸۳)؛ «فرهنگ و تفکر بسیجی»، مجموعه مقالات همایش علمی عزت و افتخار حسینی، تهران، سازمان تحقیقات و مطالعات بسیج.
۱۳. فرهنگ علوم سیاسی(۱۳۷۱)؛ تهران، مرکز اطلاعات و مدارک علم ایران.
۱۴. قاضی، ابوالفضل(۱۳۷۱)؛ حقوق اساسی و نهادهای سیاسی، تهران، دانشگاه تهران.
۱۵. قلی‌پور، آرین(۱۳۸۴)؛ جامعه‌شناسی سازمانها؛ رویکرد جامعه‌شناختی به سازمان و مدیریت، تهران، سمت.
۱۶. قنادان، منصور و دیگران(۱۳۷۵)؛ جامعه‌شناسی (مفاهیم کلیدی)، تهران، آوای نور.
۱۷. کوهن، بروس(۱۳۸۰)؛ درآمدی بر جامعه‌شناسی، ترجمه محسن ثلاثی، تهران، فرهنگ معاصر.
۱۸. گلابی، سیوش(۱۳۷۶)؛ اصول و مبانی جامعه‌شناسی، تهران، میترا.
۱۹. گلشن فومنی، محمد رسول(۱۳۸۴)؛ جامعه‌شناسی سازمانها و توان سازمانی، تهران، دوران.





۲۰. مبینی، صغری (۱۳۷۰)؛ فرهنگ واژه‌ها و اصطلاحات مدیریت و سازمان، تهران، وزارت کشاورزی.
۲۱. مجموعه رهنمودهای مقام معظم رهبری در جمع پاسداران شرکت‌کننده در مجمع فرماندهان سپاه، ۸۹/۴/۲۳.
۲۲. محسنی تبریزی، علیرضا (بی‌تا)؛ جزوه درسی روان‌شناسی اجتماعی، تهران، دانشگاه تهران.
۲۳. نورائی، منوچهر (۱۳۸۰)؛ روند تاریخی ارتش و بسیج ملی در ایران، تهران، دانشگاه عالی دفاع ملی.
۲۴. نیک‌گهر، عبدالحسین (۱۳۶۹)؛ مبانی جامعه‌شناسی، تهران، رایزن، چ دوم.
۲۵. وثوقی، منصور و علی‌اکبر نیک‌خلق (۱۳۷۹)؛ مبانی جامعه‌شناسی، [بی‌جا]، بهینه.
۲۶. هانتینگتون، ساموئل (۱۳۷۱)؛ سازمان سیاسی در جوامع دستخوش دگرگونی، ترجمه محمد ثلاثی، تهران، علم.

