

تمایزپذیری ساختی و کارکردی سازمان‌های نظامی از نهاد سیاسی

محمدجواد نصرالله‌زاده، حسن سرایی

(تاریخ دریافت ۸۶/۷/۱، تاریخ پذیرش ۸۸/۴/۱۰)

چکیده: این تحقیق، در مورد «تمایزپذیری سازمان‌های نظامی از نهاد سیاسی» از سال‌های ۱۳۰۰ تا ۱۳۵۷ در ایران می‌باشد.

با توجه به ادبیات و مبانی نظری که مشتمل بر مباحث کلی تمایزپذیری، نحوه ارتباط سازمان نظامی با نهاد سیاسی، سازمان، مشخصات و کارکردهای آن و نیز شرایط جهانی بود، تمایزپذیری با دو متغیر عمده «رسمی شدن» و «حرفه‌ای شدن» مشخص شد. سه شاخص «تقسیم کار سازمانی» «نحوه ارتقای سازمانی» و «سیستم تشویق و تنبیه» برای رسمی شدن و دو شاخص «آموزش‌ها - دوره‌های تخصصی» و «کارکردهای سه‌گانه» برای حرفه‌ای شدن در نظر گرفته شد.

روش تحقیق در این مقاله، روش «تطبیقی-تاریخی» با رویکرد «نمونه‌محور» بود که در شمول پژوهش‌های کیفی محسوب می‌گردد. روش جمع‌آوری اطلاعات مبتنی بر اسناد و مدارک تاریخی بود که با توجه به آن، مسیر تغییرات تمایزپذیری سازمان‌های نظامی ایران از نهاد سیاسی در چهار دوره انتخابی (۱۳۰۰-۱۳۲۰، ۱۳۲۰-۱۳۳۲، ۱۳۳۲-۱۳۴۲ و ۱۳۴۲-۱۳۵۷) یعنی دوره‌های پهلوی اول و دوم مورد توجه قرار گرفت. مرجع مقایسه تحقیق نیز سازمان‌های نظامی آمریکا تعیین گردید.

هرچه از دوره‌های قبل به دوره‌های جدید انتخابی نزدیک می‌شویم، بعد رسمی شدن تمایزپذیری، توسعه و گسترش زیادی پیدا کرده است. در واقع، «تقسیم کار» شامل زیرمجموعه‌های متعدد سازمانی، رسته‌ها و مقررات سازمانی و همچنین علائم و نشان‌های نظامی، «نحوه ارتقای سازمانی» با ظهور سیستم‌های مدرن پرسنلی (تحصیلات، آموزش،

تجربه‌کاری) و «سیستم تشویق-تنبیه» بسا پایدار شدن قوانین و مقررات خاص جزایی، همین‌طور، «آموزش‌ها» و «کارکردها» تا حد زیادی با هم نزدیک شده و همگام پیش رفته‌اند. میزان و سطح کلی آموزش‌ها، گذر از آموزش‌های عمومی به آموزش‌های تخصصی را منعکس ساخته است. به تناسب تمایزپذیری در کارکردها و نوع مأموریت‌ها، آموزش‌ها و دوره‌های تخصصی نیز، گسترش زیادی یافته است.

شبهه همین فرایند در سازمان‌های نظامی ایالات متحده نیز وجود داشت. اما نوع ارتباط نهاد سیاسی با سازمان‌های نظامی و ساختار سیاسی-اجتماعی آن‌جا که بر عدم تمرکز دلالت دارد، سازمان‌های نظامی را علاوه بر رسمی شدن، به سمت حرفه‌ای شدن نیز سوق داد. اما در ایران، نهاد سیاسی با سیستم متمرکز خود، اجازه حرفه‌ای شدن را به سازمان‌های نظامی نداد و از این‌رو سازمان‌های نظامی ایران، در فرایند تمایزپذیری، عمدتاً در رسمی شدن باقی ماندند. ویژگی مهم حرفه‌ای شدن، استقلال نسبی در تصمیم‌گیری بود که بر خلاف سازمان‌های نظامی آمریکا، هرگز در سازمان‌های نظامی ایران، امکان بروز نیافت. **مفاهیم کلیدی:** تمایزپذیری، تمایزپذیری ساختاری، تمایزپذیری کارکردی، حرفه‌ای شدن، رسمی شدن، سازمان نظامی، نهاد سیاسی.

مقدمه

جامعه ایران قریب به دو سده است که با مفاهیم، اصول، پدیده‌ها و شعارهای «نوگرایی»^۱ آشنا شده است. از همان ابتدا و در بدو آشنایی، مخالفت‌ها و تنش‌های تعارض‌آمیز توسط گروه‌ها، قشرها و سازمان‌های موسوم به سنتی^۲ آشکار شد. در واقع، این آشنایی، با دو طیف وسیع موافقین و مخالفین نوگرایی همراه شده و با ظهور جدی طیف موافقین خصوصاً در دوران رژیم پهلوی، جریان نوگرایی گسترش یافت. موضوع مهم که غلبه و گسترش جریان نوگرایی را تسریع نمود، وجود و نقش سازمان‌های نظامی در عصر پهلوی بود زیرا اولاً این سازمان‌ها زودتر از سایر سازمان‌ها در معرض نوگرایی قرار گرفتند و ثانیاً در بسیاری از موارد، به عنوان ابزار و وسیله سرکوب به کار برده می‌شدند.

طرح موضوع

تقریباً تمام جامعه‌شناسان، مرز میان جهان سنتی و جهان نوین را با مفهوم «تمایزپذیری»^۳ مشخص می‌سازند. در واقع، در گذار از وضعیت ساده به پیچیده، وظایف و کارکردهای مختلفی

1. modernism
3. differentiation

2. traditional

در جامعه پدیدار می‌گردد و جامعه با ایجاد سازمان‌ها و نهادهای خاص تلاش می‌کند وظایف و مأموریت‌های تعریف شده را عملی نماید. مطابق دیدگاه جامعه‌شناسان، هر اندازه جامعه پیچیده‌تر شود و برای انجام وظایف و کارکردهای جدید، سازمان‌ها و نهادهای بیشتری ایجاد نماید، روابط تعریف شده میان این کارکردها از اهمیت بیشتری برخوردار خواهد شد. در نتیجه، شکل‌گیری شبکه‌کارکردی نهادها و سازمان‌های مختلف یک جامعه و عدم دخالت در کارکردهای یکدیگر، می‌تواند از تمایزپذیری حکایت کند. بنابراین، سازمان‌ها از یک‌سو، در قالبی نو نمایان می‌شوند و از سوی دیگر، بایستی بتوانند کارکردهای خاص خود را کاملاً داشته باشند.

مطالعات و بررسی‌های مقدماتی نشان می‌دهد که سازمان‌های نظامی در ایران از بدو تشکیل (ابتدای سلطنت پهلوی اول؛ ۱۳۰۰) به سرعت به لحاظ شکلی مدرن شده‌اند اما، هویت کاملاً مجزا و مشخصی پیدا نکرده‌اند. آنچه که از بررسی‌های اولیه استنباط می‌شود این است که علت اصلی آن شاید در وابستگی زیاد سازمان‌های نظامی به نهاد سیاسی خصوصاً شخص شاه باشد. به نظر می‌رسد کلیه تصمیمات و سیاست‌گذاری‌های مهم سازمان‌های نظامی توسط شخص شاه رسمیت و مشروعیت می‌یافت و ارتباط سازمان نظامی با نهاد سیاسی، اندام‌وار^۱ و نظام‌یافته نبود. سازمان‌های نظامی برای مأموریت‌های عادی خود باید از شخص شاه دستور می‌گرفتند، کلیه ترفیعات از سرگردی به بالا باید توسط شاه ملاحظه می‌گردید، وی حتی بدون توجه کافی به سلسله‌مراتب نظامی، با فرماندهان و مسئولین مختلف نظامی ارتباط برقرار می‌کرد و... (انور خامه‌ای، ۱۳۶۲؛ کمالی، ۱۳۸۱؛ فوران، ۱۳۸۳؛ نجاتی، ۱۳۷۳؛ زرگری‌نژاد، ۱۳۷۳؛ یکرنگیان، ۱۳۸۴؛ کرونین، ۱۳۷۷؛ کاتوزیان، ۱۳۸۱؛ شهابی، ۱۳۸۰ و عاقلی، ۱۳۸۲). به تاریخچه شکل‌گیری و توسعه سازمان‌های نظامی و نیز نحوه ارتباط آن‌ها با نهاد سیاسی در کشورهای پیشرفته صنعتی خصوصاً ایالات متحده آمریکا رجوع کردیم و به نظر رسید که میان دو سازمان نظامی وجوه تشابه و تفاوت زیادی برقرار باشد. در ابعاد شکلی مانند درجه یا لباس همسانه^۲ یا رسته‌ها^۳، تشابه اما در نوع روابط با نهاد سیاسی و تأثیر آن با کارکردهای سازمانی^۴، بین سازمان‌های نظامی ایران و آمریکا اختلاف وجود دارد. در آمریکا نوع ارتباط سازمان‌های نظامی با نهاد سیاسی از الگوی نظام‌یافته و تعریف‌شده‌ای پیروی می‌کند، به شکلی که تغییر افراد در درون مجموعه نظامی یا در سطح نهاد سیاسی، به کلیت سازمان نظامی و

1. organic
3. ranks

2. uniform
4. organizational functions

کارکردهای آن لطمه‌ای وارد نمی‌کند. سازمان‌های نظامی از یک استقلال صنفی^۱ برخوردار و در ساخت کلان تصمیم‌گیری سیاسی - راهبردی، منشاء اثر هستند، با سایر اجزای نهاد سیاسی (مانند مجلس، دولت و...) تعامل سازنده و فعال دارند و در عین حال، اقتدار و کنترل تعریف شده و قانونمند نهاد سیاسی بر خود را پذیرفته‌اند (استونسون، ۲۰۰۶؛ اوآنز، ۱۹۹۴؛ ادموندز، ۱۹۹۰؛ هانتینگتون، ۱۹۸۶؛ پدرسون، ۱۹۹۶).

شاید به همین دلایل در حدود ۳۰۰ سالگی که از شکل‌گیری سازمان‌های نظامی آمریکا می‌گذرد، یک مورد کودتا یا اعلام حکومت نظامی، گزارش نشده است، در حالی که در مدت نیم قرن تشکیل ارتش نوین ایران، دو کودتا (۱۳۰۰ و ۱۳۳۲) و چند حکومت نظامی گزارش شده است. همین‌طور، در جریان مطالعه و بررسی مقدماتی، یک موضوع دیگر یعنی نوع و نحوه تشکیل سازمان‌های نظامی نیز نمودار شد. در این جا باید دید چه تغییرات و شرایط داخلی (درون‌زا بودن) و خارجی (برون‌زا بودن) بر تشکیل سازمان‌های نظامی اثر گذاشته است. با توجه به موضوعات و مباحث مطرح شده می‌توان چند سؤال مطرح نمود:

آیا در سازمان‌های نظامی ایران تمایزپذیری رخ داده است؟، آیا تمایزپذیری ساختی در سازمان‌های نظامی ایران اتفاق افتاده است؟، آیا سازمان‌های نظامی ایران «رسمی» شده‌اند؟ آیا سازمان‌های نظامی ایران «حرفه‌ای» شده‌اند؟ کدام شاخص‌های تمایزپذیری در سازمان‌های نظامی ایران بهتر دیده می‌شود؟ آیا نحوه اعمال حاکمیت در نهاد سیاسی ایران مبتنی بر قانون بوده است؟ تشابه‌ها و تفاوت‌های میان دو سازمان نظامی ایران و آمریکا ناشی از چه عوامل و شرایطی است؟

اهداف تحقیق

این مقاله ناظر بر دو هدف است: الف) جهت‌گیری نظری دارد و برگسترش و تعمیق مرزهای حوزه‌های تخصصی «جامعه‌شناسی سیاسی ایران» تأکید می‌کند. این هدف از مسیر شناخت و توصیف علمی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های تمایزپذیری سازمان‌های نظامی ایران و نیز شناخت تشابه‌ها و تفاوت‌های آن با سازمان‌های نظامی ایالات متحده صورت می‌پذیرد. ب) جهت‌گیری عملی دارد و به استفاده و بهره‌برداری عملی از نتایج و یافته‌های تحقیق در امر برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری تأکید می‌کند. انجام این تحقیق و تحقیقات مشابه که کوششی علمی در حوزه تحقیقاتی جنگ و نیروهای نظامی به‌شمار می‌آیند، به شکل‌گیری

1. autonomy

سودمندترین نوع ارتباط و تعامل سازمان‌های نظامی و نهاد سیاسی، کمک می‌کند.

پیشینه پژوهش

با بررسی و جست‌وجوی به‌عمل آمده در عناوین رساله‌های دانشگاهی معلوم شد تعدادی از پایان‌نامه‌های دکتری (۱۳ مورد) و کارشناسی ارشد (۶ مورد) در زمینه‌های نزدیک به تحقیق حاضر وجود داشت که اکثراً مربوط به دانشگاه‌های نظامی بود. نقص عمده این رساله‌ها فقدان «مبانی نظری منسجم و چارچوب مدل تئوریک» و «رویکرد جامعه‌شناختی» و «روش تطبیقی-تاریخی» بود.

در رساله‌های مورد بررسی دو رساله از قوت و بار علمی بیشتری برخوردار بودند:

۱. رساله دکتری سیاست خارجی آمریکا و شاه، مارک ج. گازیوروسکی مبحث نظری تاریخی قابل توجهی عرضه نموده است و اطلاعات و داده‌های فراوانی درخصوص همکاری‌های نظامی (مستشاران، هزینه‌های نظامی، آموزش‌های نظری و کمک‌های نظامی) گردآوری کرده است (گازیوروسکی، ۱۳۷۱).

۲. رساله دکتری نوسازی نظامی ایران (۱۹۲۱ تا ۱۹۷۱) غلامعلی چگینی‌زاده، علاوه بر این که یک مطالعه خوب تاریخی است، در مورد ویژگی‌های جامعه و سیاست ایرانی و محیط امنیتی داخلی و خارجی و تأثیرات آن بر نیروهای مسلح بحث نموده است.

ادبیات و مبانی نظری

موضوع تمایزپذیری سازمان‌های نظامی و نهاد سیاسی و ارتباط میان آن‌ها به علت پیچیدگی و ابعاد و وجوه متنوع آن، بهره‌گیری از نظریه‌های مختلف را ضروری می‌سازد. به نظر می‌رسد بتوان حداقل چهار وجه مفهومی را مورد توجه قرار داد:

الف) نظریات کلاسیک تمایزپذیری که عمدتاً به ابعاد و موضوعات کلی تمایزپذیری می‌پردازند.

اگوست کنت در مراحل سه‌گانه مشهور خود^۱ ایجاد و شکل‌گیری دولت را با نتایج و کارکردهای جنگاوران، همبسته می‌بیند و علت اصلی آن هم، انقیاد کامل و نظم و انضباط بود که زمینه مهم توسعه صنعتی را پی‌ریزی نمود. در مرحله مابعدالطبیعی، تسلط تدریجی برخی خانواده‌ها نیز همراه با بهره‌گیری از زور و نیروی نظامی بود زیرا بدون این امر، تشکیل دولت‌ها و

1. theological, metaphysical, positive (ربانی، مابعدالطبیعی و اثباتی)

امپراطوری‌های بزرگ میسر نمی‌گردید (ابراهامز، ۱۳۶۳: ۲-۱۷۱).

هربرت اسپنسر نیز در مقایسه میان جوامع نظامی، صنعتی، سه مرحله تکاملی (مقابل تمایزپذیری، تمایزپذیری و یکپارچگی تمایزپذیری) را مورد توجه قرار داده است. سیر تکاملی از ساده به پیچیده و از تشابه به اختلاف است اما در مرحله سوم، تفاوت و تمایزات براساس هویت‌ها شکل می‌گیرد. اسپنسر در توصیف بیشتر جریان تکاملی جوامع، به افزایش ساختارها و کارکردها تأکید می‌ورزد اما، در عین حال، آن‌ها را از هم منفک می‌سازد (کوزر/روزنبرگ، ۱۳۷۸: ۸-۵۰۶).

امیل دورکیم مبحث تمایزپذیری را با دو نوع همبستگی موسوم به همبستگی خودبه‌خودی و همبستگی اندام‌وار مورد توجه قرار داده است. در اولی، همبستگی افراد بر اثر مشابهت‌ها است زیرا سازمان داخلی گروه‌ها و دسته‌جات بسیار شبیه یکدیگر و هر فرد، میکروزوم^۱ یک کل فراگیر است و از این‌رو، میان افراد، تمایزپذیری خیلی کم رخ می‌دهد. برعکس، همبستگی اندام‌وار نه تنها متضمن ایجاد هویت‌ها است بلکه میان افراد در زمینه‌های کنشی، رفتاری و اعتقادی، تفاوت وجود دارد. در این‌جا، «براساس تقسیم کار، نقش‌ها، وظایف و کارکردهایی که تا این لحظه مشترک بوده‌اند، از هم تفکیک می‌شوند» (دورکیم، ۱۳۸۱: ۲۴۴) زمانی که تقسیم کار رو به گسترش گذارد، باید روابط متقابل میان نقش‌ها و وظایف توسط نوعی مقررات و قواعد بسیار توسعه‌یافته تعریف گردد (دورکیم، همان: ۳-۳۲۲). مطابق دیدگاه دورکیم، برای این‌که وجه آزادانه و خودانگیختگی تقسیم کار به ثبوت برسد، ظهور انجمن‌های شغلی و حرفه‌ای که پیوندهای قومی، قبیله‌ای، خانوادگی را می‌گسلد، ضرورت می‌یابد.

ماکس وبر با توجه به سه نوع سلطه سنتی^۲، عقلانی-قانونی^۳ و فره‌مندی^۴ که محور همه آن‌ها اطاعت غیرارادی (وبر، ۱۳۸۱: ۱۳۹) است، گونه‌شناسی تاریخی^۵ خود را عرضه می‌نماید. به غیر از سلطه عقلانی که نماد دیوان‌سالاری^۶ است و سلطه فره‌مندی که کاملاً بر ویژگی‌ها و خصایل استثنایی افراد متکی و از این‌رو موقتی است، ماکس وبر درخصوص سلطه سنتی بحث مشروحی ارائه داده است. نکته مهم در تفکیک انواع سلطه سنتی، وجود یا عدم وجود کارگزاران، دیوانیان و نیز نظامیان است. نظام‌های سالمندسالاری^۷ و پدرسالاری^۸ فاقد آن هستند اما، نظام

- | | |
|------------------------|----------------|
| 1. microsomes | 2. traditional |
| 3. legal-rational | 4. charismatic |
| 5. historical typology | 6. bureaucracy |
| 7. gerontocracy | 8. patriarchal |

موروثی^۱ تا حدی با رشد و توسعه دستگاه‌های اداری و نظامی مشخص می‌شود. نظام موروثی، نظامی پیشرفته را در نیل به قواعد غیرشخصی نشان می‌دهد اما هنوز میان قلمروهای اداری و خصوصی، تفکیک صورت نگرفته است زیرا دستگاه اداری و حکومتی (که نظامیان بخش مهمی از آن را تشکیل می‌دهند) هنوز به عنوان قلمروی شخصی فرمانروا محسوب می‌گردد. در این جا باید به نظامیان توجه کرد که تکیه‌گاه اصلی قدرت فرمانروایان یا پادشاه را تشکیل می‌دهند زیرا فقط به شخص او، وابستگی و پاسخ‌گویی نشان می‌دهند. در این نظام، سه ویژگی دولت جدید از دیدگاه وبر یعنی «تشکیلات اداری، ابزار دایمی زور و مقررات عقلانی-قانونی» (گولد/کولب، ۱۳۷۶: ۲-۳۵۱) تقریباً وجود نداشت. البته میان این سه ویژگی، به نظر می‌رسد ویژگی سوم از همه مهم‌تر باشد زیرا در نظام موروثی تا حدی تشکیلات اداری خصوصاً نظامی و نیز بهره‌گیری دائمی از زور و فشار وجود داشت. (ب) نظریات معاصر تمایزپذیری با رویکردهای نظام یافته و سیاسی-تاریخی که در مورد ویژگی‌های نهاد سیاسی و دولت، نحوه شکل‌گیری و کارکرد آن بحث می‌کنند. پارسونز و لومان در نظریات خود، فرایند تمایز را با خرده نظام‌های یک جامعه و شکل‌گیری نقش‌ها و وظایف جدید، مورد توجه قرار می‌دهند (پارسونز/شیلر، ۱۹۵۱؛ لومان، ۱۹۸۵). نقش‌های جدید که همراه با تخصص‌های ویژه نیز هست، به یک واحد سیستمی کمک می‌کند که تطابق‌پذیری بیشتری با محیط خود داشته باشد. از دیدگاه پارسونز، یک واحد سیستمی نیز با تمایل به نگهداشت مرزهای خود، مشخص می‌گردد (همان: ۱۹۵). وی در فرمول معروف AGIL^۲، وظیفه سیاست را نیل به هدف در نظر می‌گیرد که از طریق بسیج منابع و پی‌گیری اهداف جمعی قابل حصول است و بسیج منابع نیز با رسانه قدرت همراه است، قدرتی که مطابق تعریف پارسونز جهت «تأمین تعهدات الزام‌آور» (پارسونز، ۱۹۶۳: ۲۳۵) به کار می‌رود. پارسونز از دو مفهوم سطح اقتدار که دلالت بر سلسله‌مراتبی بودن اقتدار (مافوق-مادون) و قلمروی صلاحیت و شایستگی سازمانی که دلالت بر تمایز کارکردی (مثلاً واحدهای عملیاتی و رزمی در مقابل واحدهای پشتیبانی) دارد، در مبحث بوروکراسی یاد می‌کند (واترز، ۱۳۸۱: ۲۹۴) و برای تعمیق هنجارهای عام بوروکراسی، وجود توسعه نظام قضایی عمومی^۳ را ضروری تشخیص می‌دهد.

لومان نیز در مبحث ارتباط سیستم و محیط و پیچیدگی یک سیستم و سازگاری آن با محیط،

1. patrimonial
2. Adaptition, Goal-attainment, Integration, Latency
3. general legal system=GLS

(لومان، ۱۹۸۵: ۱۰۴) از سیستم سازمانی که یکی از انواع سیستم‌های اجتماعی است یاد می‌کند و معتقد است که این سیستم‌ها با سه اقدام می‌توانند پیچیدگی محیط را کاهش دهند: در زمان، با ایجاد قواعد و قوانین نظم‌دهنده فعالیت‌ها، در مکان، با ایجاد تقسیم کار و نماد سازمانی که به صورت رسانه عمل می‌کند. وی با طرح سه مرحله تکاملی جوامع یعنی قطاعی شدن^۱، قشربندی^۲ و تمایزپذیری کارکردی اذعان می‌کند که در مرحله اخیر، خودمختاری بیشتری به خرده سیستم‌ها داده می‌شود تا میزان سازگاری کلی نظام افزایش یابد. این‌نشتاد واسملسر با الهام از الگوی همبستگی دوگانه دورکیم، بر نقش تقسیم کار تأکید و اضافه می‌کنند تمایزات ساختی که با تخصصی شدن و استقلال واحدهای اجتماعی همراه است، با یک جریان هماهنگ کارکردی، توسعه می‌یابد. گولدنر در مبحث روابط متقابل زیر سیستم‌ها با یکدیگر، صرفاً بر هماهنگی و ثبات تأکید نمی‌کند بلکه معتقد است این روابط می‌تواند حامل تنش^۳ و تعارض^۴ و در نتیجه تغییرات درون سیستمی^۵ باشد. وی اضافه می‌کند که درون یک سیستم، درجات مختلفی از وابستگی و خودمختاری کارکردی وجود دارد (پترورسلی، ۱۳۷۳: ۵۱-۲۴۸).

آنتونی گیدنز با ارائه مفهوم «دیالکتیک قدرت و کنترل» (گیدنز، ۱۹۷۱: ۲۰۷)، در مورد روابط قدرت و نهاد سیاسی که با مفهوم سلطه اقتداری^۶ ارتباط مستحکمی دارند، بحث می‌کند (گیدنز، ۱۹۹۵: ۴۷). وی در طبقه‌بندی جوامع، تمایزپذیری اجتماعی و یکپارچگی سیستم را مورد توجه قرار می‌دهد. در جوامع قبیله‌ای، تمایزپذیری رخ نمی‌دهد اما در جوامع طبقاتی^۷، علاوه بر سنت و خویشاوندی، قدرت نظامی نیز نقش مهمی در یکپارچگی سیستم خصوصاً در امپراطوری‌ها ایفا می‌نماید. در مراحل پیشرفته‌تر این نوع جوامع، دولت‌ها با تحکیم و تثبیت^۸ سازمان‌های قدرتمند نظامی، مستحکم می‌شوند. در جوامع مدرن و صنعتی شده تمایزپذیری شدت می‌گیرد و ما شاهد تفکیک دولت از جامعه یا حوزه سیاسی از سایر حوزه‌های جامعه هستیم (همان: ۱۶۰-۱۵۹).

ج) نظریات معاصر تمایزپذیری با رویکرد سازمانی که به ویژگی‌های سازمان و بوروکراسی و نیز سازمان‌های نظامی می‌پردازند.

ماکس وبر موضوع سازمان و بوروکراسی را به نوسازی مرتبط می‌کند. نوسازی مستلزم فرایند

- | | |
|-------------------------|----------------------|
| 1. segmentation | 2. stratification |
| 3. tensions | 4. conflicts |
| 5. intra-system changes | 6. domination (auth) |
| 7. class-divided | 8. consolidation |

«عرفی شدن»^۱ و آن وابسته به یک فرایند عام‌تر به نام «عقلانی شدن»^۲ است. عقلانی شدن نیز یعنی یک نظام قانونی - عقلانی که تجلی کامل آن در دیوانسالاری نمودار می‌گردد. وبر ملاک‌های مقررات رسمی و غیرشخصی، سلسله‌مراتب مناصب، صلاحیت حقوقی مناصب، تصدی مناصب براساس روابط قراردادی، گزینش افراد براساس شایستگی‌های فنی، سیستم ارتقای سازمانی و انضباط را برای تشکیل بوروکراسی الزامی می‌داند (وبر، ۱۳۷۶: ۴-۲۸۱). وی سازمان‌های نظامی را الگوی تام بوروکراسی تلقی نموده و بر تخصصی شدن و وظایف و مسئولیت‌های سازمانی و نظم و انضباط در این سازمان‌ها تأکید دارد (می‌یر، ۱۳۶۸: ۱۰۴).

میشل فوکو که به‌زعم گیدنز شاید بزرگ‌ترین سهم را در توسعه نظریه قدرت اداری (بعد از وبر) داشته باشد (گیدنز، ۱۳۸۱: ۲۹) اساساً انضباط را که با تحمیل رفتارهای سازماندهی شده در تمرین‌ها و آموزش‌های نظامی شکل می‌گیرد، سازوکاری^۳ مهم برای هنجارسازی تلقی و اضافه می‌کند «نظارت فراگیر»^۴ که از طریق مجموعه‌های کامل از قواعد نظامی^۵ و روش‌های تجربی و سنجیده برای کنترل یا اصلاح کنش‌های بدن طراحی می‌گردد، در مرکز خود مفهوم اطاعت را نهادینه می‌نماید (فوکو، ۱۳۷۸: ۱۷۰). فوکو از مراحل نهادینه شدن قدرت و زمان انضباطی که مشتمل است بر توزیع افراد در مکان و جایگاه سازمانی (اصل شبکه‌بندی)^۶، آموزش‌ها و آزمون‌های خاص و کیفیت‌سنجی برنامه‌ها و نیز سیستم تشویق و مجازات، یاد می‌کند و معتقد است که همه این اقدامات و برنامه‌ها یک دستاورد اساسی دارد و آن کنترل بی‌پایان و همیشگی بر رفتار و کنش‌های انسانی است (همان: ۲۱۱-۲۰۰).

از نظر سامویل هانتینگتون تمایز اساسی میان یک جامعه از نظر سیاسی توسعه یافته و یک جامعه توسعه نیافته، تعداد و حجم و کارایی سازمان‌هایشان است (هانتینگتون، ۱۳۷۵: ۷۵). مطابق دیدگاه وی، اگر یک جامعه و نهادهای مختلف آن از جمله نهاد سیاسی در جریان مناسب تمایزپذیری قرار گیرد، سازمان‌هایش از جمله سازمان‌های نظامی صرفاً به وظایف و مأموریت‌های تخصصی و حرفه‌ای خود می‌پردازند و برعکس جوامعی که جریان ناقص تمایزپذیری را تجربه کرده‌اند، دچار وضعیت پراتوریایی یا «وضعیت نظامی - سیاسی زده» می‌شوند. هانتینگتون برخلاف موريس جانوویتز که دخالت نظامیان در سیاست را به ویژگی‌های سازمانی نظم و حرفه‌ای شدن وظایف - مأموریت‌های آن‌ها ربط می‌دهد، «ساختار سیاسی - نهادی جامعه» را مورد توجه قرار می‌دهد و آن را با سیاست‌زدگی همه نیروها و

1. secularization
3. mechanism
5. military rules

2. rationalization
4. pancoptiction
6. quadrillage

نهادهای جامعه مرتبط می‌داند (همان: ۲۸۴).

در مورد نحوه ارتباط سازمان نظامی با نهاد سیاسی، هم جانوویتز و هم هانتینگتون، تقسیم‌بندی‌های خاصی ارائه داده‌اند. جانوویتز پنج نوع سیستم سیاسی-نظامی با عناوین اقتدارگرایانه شخصی، اقتدارگرایانه توده‌ای، رقابتی-نیمه‌رقابتی دموکراتیک، ائتلاف نظامیان و غیرنظامیان^۱ و حاکمیت نظامیان^۲ را مورد توجه قرار داده است (جانوویتز، ۱۹۶۴: ۴۹-۳۵)، هانتینگتون نیز بحث نحوه ارتباط را با چهار شاخص که دلالت بر سطح نهادی دارند، معرفی می‌نماید (همان: ۴۰-۲۴): انعطاف‌پذیری یا محیط، سادگی-پیچیدگی (تعداد خرده واحدهای سازمانی)، استقلال-تابعیت (سازمان‌ها بیانگر مصالح گروه‌های اجتماعی خاص نباشند)، انسجام-گسیختگی (تأکید بر ارتباط آن با سطح نهادمندی).

د) نظریات وابستگی جدید (با نقد رویکرد تکاملی تمایزپذیری) که به مقایسه میزان تمایزپذیری سازمان‌ها و نهادها در جوامع مختلف می‌پردازند، جریان و فرایند توسعه و پیشرفت را فراتر از مرزهای ملی می‌نگرند، به اعتقاد صاحب‌نظران این دیدگاه، کشورهای توسعه‌نیافته برخلاف کشورهای توسعه‌یافته یک شروع مستقل و پویا را تجربه نکرده‌اند، زیرا توسعه‌نیافتگی، نتیجه روابط اقتصادی و سیاسی کشورهای توسعه‌نیافته با کشورهای پیشرفته^۳ است (فورتادو، فرانک، رامیرز، کاردوزو، ۱۳۶۷: ۴۸). امانویل والرشتاین نیز ضعف اساسی تمام تئوری‌های گذشته را عدم توجه به ماهیت دقیق پیوستگی‌های متقابل عوامل داخلی و خارجی در تبیین توسعه‌یافتگی در نظر می‌گیرد (شانون، ۱۹۸۹: ۳۲). یکی از مباحث اصلی مورد توجه والرشتاین چرخه‌های تسلط یا سرکردگی^۴ است که نقش قدرت نظامی بیشتر جلوه می‌کند. هژمونی در حال صعود، پیروزی برتر، بلوغ برتری و افول برتری، محورهای اصلی این چرخه را منعکس می‌سازند و ایالات متحده به ترتیب در سال ۱۹۱۳/۲۰-۱۸۹۷، ۴۵-۱۹۲۰، ۶۷-۱۹۴۵ و ۱۹۶۷، تا فروپاشی اتحاد جماهیر شوروی، محورهای مزبور را تجربه نموده است.

دو نظریه تاریخی خاص یعنی سرآمدان قدرت سی رایت میلز (برای آمریکا) و خودکامگی ایرانی همایون کاتوزیان (برای ایران) برای موضوع مقاله نقش تکمیلی خواهد داشت. به‌زعم میلز، حرفه‌ای‌گرایی سازمان‌های نظامی ایالات متحده سبب شده که این مجموعه در ساختار قدرت، اهمیت کارکردی پیدا کند (میلز، ۱۳۸۳: ۶۰-۳۵۷). در این حرفه، براساس مهارت و احساسات مشابه، چرخش وظایف صورت می‌گیرد و در واقع در دنیای نظامی‌گری، جایگاه

1. civil-military coalition
3. core (metropole)

2. military oligarchy
4. hegemony cycles

رده‌بالا صرفاً یک شغل یا حتی اوج یک حرفه نمی‌باشد، بلکه شیوه تمام‌عیار زندگی است که تحت یک سیستم فراگیر نظم و انضباط به وجود می‌آید (همان: ۲۶۸). میلز، تکرار قدرت در ایالات متحده را می‌پذیرد و عملاً وسعت آن را با معرفی سرآمدان اقتصادی، سیاسی و نظامی محدود می‌کند. برعکس، کاتوزیان، نظام سیاسی ایران را در سرتاسر تاریخ خودکامه معرفی می‌کند زیرا برخلاف دولت مطلقه^۱ مغرب زمین، حکومت ایرانی فاقد چارچوب قانونی مستحکم است. در تاریخ ایران مستمراً دولت‌ها خود را پدیده‌ای فراقانونی که بر پایه زور حکمرانی می‌کنند، نشان داده‌اند و از این‌رو در عمل، قانون همیشه حالت فرمایشی و غیرکارکردی داشته است. در ایران هیچ‌گونه قانون یا سنت بنیادین غیرقابل نقض که جان، مال و کار افراد را به شکل معقولی امن و پیش‌بینی‌پذیر کند، وجود نداشت. جنبش مشروطیت برای استقلال خود قانون بود، در حالی که جنبش‌های لیبرالی، محدودسازی نقش دولت در جامعه بودند (کاتوزیان، ۱۳۸۱: ۷۵).

چهارچوب مفهومی

در تمام نظریات، تمایزپذیری اصلی‌ترین و مهم‌ترین موضوعات در فضای مفهومی و موضوعی جامعه‌شناسان تلقی می‌گردد. تقریباً همه جامعه‌شناسان خصوصاً جامعه‌شناسان کارکردگرا-ساختارگرا^۲، مبحث تمایزپذیری را مطرح نموده‌اند. (امیل دورکیم، ۱۳۸۱، ماکس وبر، ۱۹۴۸؛ پارسونز/شیلر، ۱۹۵۱؛ تالکت پارسونز، ۱۹۶۰؛ نیکلاس لومان، ۱۹۸۵؛ پتروسلی، ۱۳۷۳؛ آنتونی گیدنز، ۱۹۷۱؛ کوزر/روزنبرگ، ۱۳۷۸؛ مالکوم واترز، ۱۳۸۱؛ لویس کوزر، ۱۳۶۹؛ دیوید اپتر، ۱۹۶۷؛ رنجرز، ۱۹۶۵؛ دانیل لرنر، ۱۹۵۸).

جامعه‌شناسان، تمایزپذیری را در شمول فرایند عام تغییر و تکامل اجتماعی^۳ قرار می‌دهند اما در نوع نگاه به آن با هم متفاوت هستند. دیدگاه‌های جامعه‌شناسان کلاسیک به‌طور بارزی تکامل‌گرایانه بود زیرا از منظر مقایسه پدیده‌های اجتماعی با پدیده‌های زیستی دیده می‌شد. اما، در دیدگاه‌های جدیدتر جامعه‌شناسی عمدتاً به کارکردهای پدیده‌ها و عناصر اجتماعی و نوع تأثیراتی که بر یکدیگر می‌گذارند، تأکید می‌گردد. از این‌رو، در دیدگاه‌های کلاسیک از واژه‌های تخصص^۴ و پیچیدگی^۵، اما، در دیدگاه‌های معاصر عمدتاً از واژه تمایزپذیری استفاده می‌شود.

1. despotism (absolutism)

2. SF=structural-functional

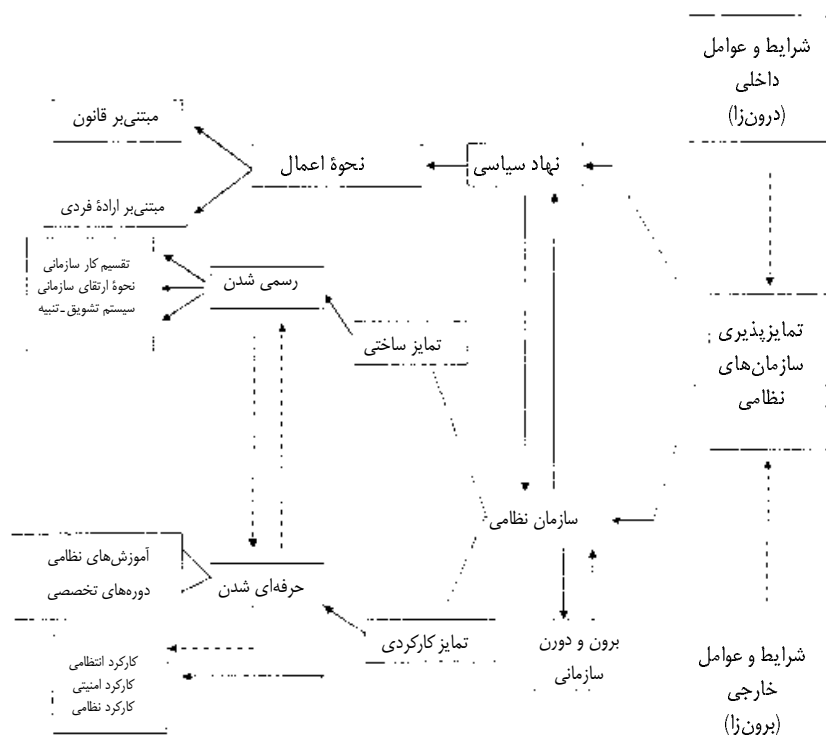
3. social evolution (changes)

4. specialty

5. complexity

ورود به بحث تمایزپذیری سازمان نظامی از نهاد سیاسی و توصیف چگونگی و ابعاد آن، بدون توجه به زمینه عام نوگرایی و نیز جریان کلی تطور جوامع، ناکافی خواهد بود. به عبارت دقیق‌تر، از یک‌سو، ما یک جریان تاریخی در تکامل جوامع مشاهده می‌کنیم و از سوی دیگر، در درون جوامع، نهادها و سازمان‌های مختلف از جمله نهاد سیاسی و سازمان نظامی وجود دارند که با کارکردها و وظایف خود مشخص می‌شوند. سازمان نظامی نیز با ویژگی‌های داخلی خود، ابعاد کمی و کیفی سازمانی (الگوی اول مفهومی رساله)، می‌تواند بستر و زمینه نوع، میزان و نحوه ارتباط با نهاد سیاسی را نمایان سازد.

فضای مفهومی جریان تکاملی را با شرایط داخلی زمینه‌ساز تشکیل نهادها و سازمان‌ها مورد توجه قرار می‌دهیم و اگر دیدگاه‌های وابستگی را در نظر بگیریم، شرایط خارجی زمینه‌ساز تشکیل نهادها و سازمان‌ها نیز قابل توجه خواهد بود. اما، باید دید سازمان‌های نظامی چگونه توانسته‌اند هویت خود را به اثبات برسانند. به نظر می‌رسد طبیعی‌ترین مسیر، «قانون» بوده است زیرا این سازمان‌ها علی‌القاعده بایستی از مجاری قانونی، به مأموریت‌ها و وظایف خود، رسمیت بخشند. «تصویب قانونی» نیز می‌تواند ناظر بر دو قلمرو باشد: برون سازمانی مانند تصویب بودجه یا تشکیل زیرمجموعه‌های مختلف از جمله نیروی زمینی یا نیروی هوایی یا دانشگاه جنگ و درون سازمانی که مبتنی بر تشکیلات سازمانی یا دوره‌های آموزشی یا سیستم تشویق-تنبیه است. از آنجایی که رسمی شدن مربوط به روابط و قواعد و وجه شکلی بوروکراسی را دربر گرفته است، آن را متغیر «بعد تمایزپذیری ساختی» و از آنجایی که حرفه‌ای شدن مربوط به محتوای مأموریت‌ها و وظایف است. آن را متغیر «بعد تمایزپذیری کارکردی» در نظر گرفتیم. از سوی دیگر، متغیر تمایزپذیری نهاد سیاسی را «نحوه اعمال حاکمیت» و شاخص آن را «حاکمیت قانون» دانستیم. بنابراین چارچوب و مدل مفهومی این تحقیق در قالب الگوی سوم عرضه شد.



نمودار ۱. الگوی مفهومی: ابعاد، شاخص‌ها و معرف‌های تمایز پذیری سازمان‌های نظامی

روش‌شناسی پژوهشی

تعاریف نظری و عملی مفاهیم

علی‌رغم دیدگاه‌ها و نظریات مختلف جامعه‌شناسان، تعاریف مشخص از تمایز پذیری بسیار کم است اما به نظر می‌رسد تعاریف اسملسر که تمایز را فرایندی می‌داند که از طریق آن یک سازمان یا نقش اجتماعی به دو یا چند نقش یا سازمان تفکیک می‌شوند (اسملسر، ۱۹۶۸: ۱۲۸) و ایزنشتاد که تمایز را توصیف روش‌ها و شیوه‌هایی می‌داند که براساس آن‌ها کارکردهای اصلی اجتماعی یا حوزه‌های نهادی اصلی جامعه از یکدیگر منفک گشته و به نقش‌ها و تجمعات تخصصی، متکی و وابسته می‌گردد (ایزنشتاد، ۱۹۶۴: ۳۷۸) قابل اتکا باشد. و ضمناً نیز در بحث کلی تمایز که تکامل از یک ساختار نقشی چند کارکردی به ساختارهای تخصصی

متعدد است، فضای مفهومی تمایزپذیری بهتر قابل انعکاس خواهد بود. با جمع‌بندی دیدگاه‌ها و نقطه‌نظرات جامعه‌شناسان، تأکیدات مفهومی آن‌ها از تمایزپذیری به صورت زیر مورد توجه قرار گرفته است:

تفکیک کارکردها (۹۳٪)، تفکیک ساختارها (۷۱٪) حرفه‌ای شدن و وظایف (۷۱٪) رسمی شدن و وظایف (۶۴٪) قوانین و مقررات فراشخصی (۶۴٪) گذار جوامع از ساده به پیچیده (۶۴٪) سازمان بوروکراتیک (۵۰٪) تقسیم کار (۳۷٪) تفکیک سیستم و محیط (۲۹٪) سیستم و خودمختاری اجزا (۲۱٪).

در یک برداشت کلی، در تمایزپذیری ساختاری یک مجموعه یا واحد یا قسمت به زیرمجموعه‌های خردتر تقسیم می‌گردد تا از لحاظ تشکیلاتی بهتر بتواند از عهده وظایف و مأموریت‌ها برآید. و اما تمایزپذیری کارکردی یعنی این‌که یک مجموعه یا واحد یا قسمت که قبلاً چندین کارکرد ارائه می‌داد، اینک هر مجموعه‌ای کارکرد خاص و تخصصی و تفکیک شده خود را انجام می‌دهد. تشکیل واحدهای مستقل همراه با مقررات، آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های خاص را که با تمایز ساختاری، ارتباط نزدیک‌تری دارد، با رسمی شدن در نظر گرفتیم. «رسمی شدن» را با استاندارد شدن و قاعده‌مند کردن رفتار انسانی تعریف نموده‌اند (اسکات، ۱۹۷۴: ۳۱؛ دفت، ۱۳۶۴: ۱۸؛ آبراکرامبی، ۱۳۶۷: ۱۵۸؛ فوکو، ۱۳۷۸: ۱۷۰؛ ویلسون، ۱۹۹۳: ۶۹).

«حرفه‌ای شدن» را با خدمات بالای تخصصی و دانش فنی و نیز استقلال تصمیم‌گیری تعریف نموده‌اند (سیلرز، ۱۹۶۸: ۶-۵۳۴؛ گیدنز، ۱۳۷۹: ۵-۳۲۴؛ سلز نیک، ۱۹۴۳: ۳۱؛ ایزنشتاد، ۱۹۵۹: ۳۰۴؛ ابراکرامبی، ۱۳۶۷: ۳۰۱؛ گولد/کولب، ۱۳۶۷: ۲-۳۵۱؛ صمد آقایی، ۱۳۷۸: ۱۰۲).

اما اگر پنج ویژگی سازمان یعنی یک نهاد اجتماعی، مبتنی بر هدف، طرح‌ریزی آگاهانه ساختار، سیستم فعال و هماهنگ و ارتباط با محیط (دفت، همان: ۱۴) را در نظر بگیریم، این قلمرو می‌تواند دو مفهوم ساختار و کارکرد را زمینه‌سازی کنند و ما می‌توانیم با دو بعد تمایزپذیری یعنی ساختاری و کارکردی، سازمان‌های نظامی را با نهاد سیاسی مرتبط نماییم. با تفکر در ویژگی‌های الگوی بوروکراسی، امکان انضمامی کردن دو بعد فراهم می‌شود. در واقع ما با ارائه دو متغیر «رسمی شدن»^۱ و «حرفه‌ای شدن»^۲ تمایزات ساختاری و کارکردی را نشان می‌دهیم. در رسمی شدن، عمدتاً به قواعد و مقررات و روابط مبتنی بر ضابطه، در حالی‌که در حرفه‌ای شدن

1. formalization

2. professionalization

عمدتاً به نوع آموزش‌ها و دوره‌های تخصصی و نیز استقلال تصمیم‌گیری، تأکید می‌گردد. «رسمی شدن» را با سه شاخص تقسیم کار سازمانی، نحوه ارتقای سازمانی و سیستم تشویق - تنبیه و «حرفه‌ای شدن» را با سه شاخص آموزش‌ها - دوره‌های تخصصی، استقلال صنفی و کارکردهای سه‌گانه (انتظامی، امنیتی و نظامی) مورد توجه قرار دادیم. در مورد نهاد سیاسی نیز «نحوه اعمال حاکمیت» را به عنوان متغیر در نظر گرفتیم که توسط شاخص‌های «مبتنی بر قانون» و «مبتنی بر اراده فردی» مورد توجه قرار گرفتند.

شاخص‌ها و معرف‌های رسمی شدن

در تقسیم کار باید دید سازمان چگونه و تا چه اندازه‌ای فعالیت‌ها و اقدامات خود را توزیع می‌نماید؟

در این شاخص به دنبال توصیف چهار معرف سازمانی مرتبط به هم هستیم: الف) صف (انجام یک مأموریت و فعالیت) و ستاد (نظارت، هماهنگی، برنامه‌ریزی)؛ ب) رسته (یک دسته از تخصص‌های نظامی مرتبط با هم)؛ ج) لباس متحدالشکل یا همسانه و د) علائم: نشان‌ها و مدال‌ها.

ارتقای سازمانی را با معرف بایگانی پرسنلی و مدون و تعریف شده و سیستم تشویق - تنبیه را با تشویقات و مجازات‌های قانونمند برای حسن یا تخلف در انجام وظیفه، مورد توجه قرار دادیم.

شاخص‌ها و معرف‌های حرفه‌ای شدن

در آموزش‌ها و دوره‌های تخصصی، آموزش‌های طولی (دراز مدت و جدا شدن موقت فرد برای تحصیل) و عرضی یا تکمیلی (کوتاه مدت و قابل انجام در جریان کار) را به عنوان معرف برگزیدیم. در میزان استقلال صنفی به دنبال این هستیم که سازمان نظامی تا چه حد در مورد انجام وظیفه یا مأموریت خود تابع دستورات مقامات سیاسی است؟ در مورد کارکردهای نظامی نیز سه کارکرد مورد نظر است: کارکرد نظامی (دفاع از مرزهای کشور در مقابل حملات یا تعرضات مرزی) کارکرد امنیتی (ممانعت از اقدامات سیاسی - نظامی نظیر کودتا یا مبارزه علیه موجودیت رژیم) و کارکرد انتظامی (ممانعت از آشوب‌ها، شورش‌ها و درگیری‌های بین افراد یا گروه‌ها در داخل کشور).

روش تحقیق

روش به کار گرفته شده در این تحقیق، روش تطبیقی-تاریخی^۱ است. از یک سو، مفهوم تطبیقی داریم که به تشابه و تفاوت‌هایی توجه دارد که در واحدهای بزرگ اجتماعی وجود دارند (لیتل، ۱۳۷۳: ۴۴) و از سوی دیگر، مفهوم تاریخی است که به پردازش اطلاعات و یافته‌های گردآوری شده می‌پردازد. منابع تاریخی را به ۹ مورد و دو منبع اولیه و ثانویه تقسیم نموده‌اند (گاراکن، ۱۹۶۴: ۵۹) که در این تحقیق عمدتاً آثار مکتوب^۲ (اسناد اصلی و اولیه) و کتاب‌ها، دایرةالمعارف‌ها و گاه‌نامه‌ها^۳ (منابع ثانویه) مورد استفاده قرار گرفته است. در ضمن برای تکمیل اطلاعات تاریخی، با نظامیان خدمت کرده در دوره پهلوی دوم، مصاحبه‌های باز و کیفی انجام شد (تاریخ شفاهی)^۴.

کاربرد روش

بهره‌گیری از اسناد و مدارک و منابع مکتوب و تاریخ شفاهی به دو صورت «توصیف» و «مقایسه» داده‌ها، یافته‌ها و اطلاعات میسر گردید. طرح‌های مقایسه‌ای نیز درون‌کشوری (مربوط به سازمان نظامی ایران در دوره‌های انتخابی) و برون‌کشوری (مقایسه با سازمان‌های نظامی ایالات متحده آمریکا به عنوان مرجع مقایسه) بوده است. برای انجام درست و علمی این مقایسه‌ها، از تکنیک «حداکثر تشابهات - تفاوت‌ها» استفاده شده است. دوره‌های مورد مطالعه به چهار دوره تقسیم شد: دوره اول (۱۲۲۰ - ۱۳۰۰) با کودتای لشکر قزاق به رهبری سردار سپه شروع و تا اشغال ایران توسط متفقین ادامه یافت. دوره دوم (۱۳۲۰ - ۱۳۳۲) با پادشاهی محمدرضا پهلوی شروع و تا کودتای دوم نظامیان ادامه یافت. دوره سوم (۱۳۳۲ - ۱۳۴۲) که شروع مکانیزه و مدرن شدن سازمان‌های نظامی در منطقه خاورمیانه تا جنبش مذهبی سیاسی ۱۵ خرداد ادامه یافت و دوره چهارم (۱۳۴۲ - ۱۳۵۷) که اوج مدرن شدن سازمان‌های نظامی و ارتباط نزدیک با ایالات متحده بود.

انتخاب ایالات متحده نیز با چهار دلیل «جزء قدیمی‌ترین سازمان‌های نظامی»، «نظام متکثر سیاسی و مبتنی بر قانون»، «ارتباط بسیار نزدیک با نظام سیاسی ایران» و «مشابهت‌های زیاد سازمانی» توجیه شده است.

1. historical-comparative method
3. periodicals

2. relics
4. oral history

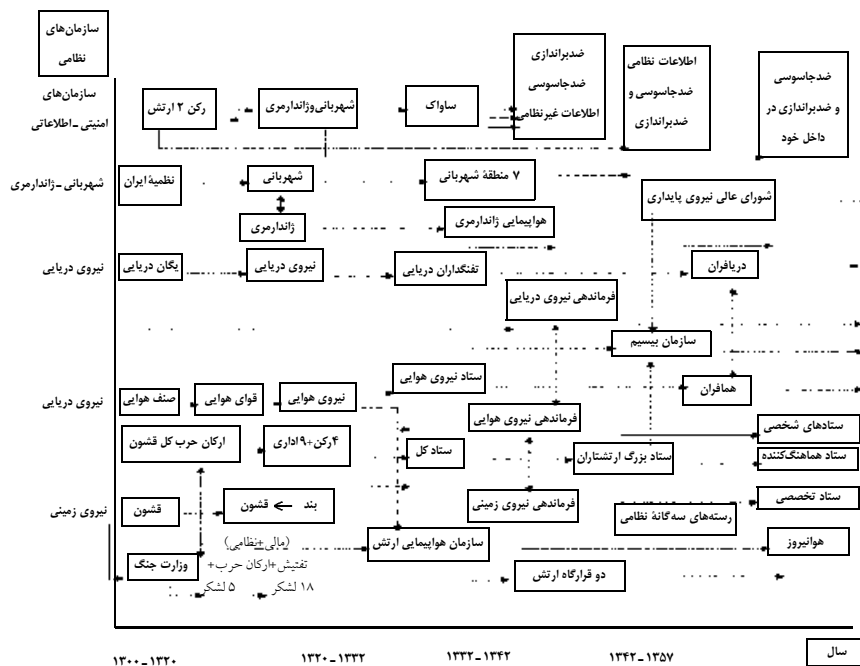
یافته‌های تحقیق

الف) رسمی شدن؛ بلافاصله بعد از کودتای سردار سپه و به موجب حکم قشونی شماره ۱ ضمن این‌که ایران به پنج ناحیه بزرگ تقسیم و هر ناحیه به یک لشکر سپرده شد، ارکان حرب کل قشون تشکیل گردید (عاقلی، ۱۳۸۲: ۱۱۹-۱۱۷؛ علی بابایی، ۱۳۸۲: ۲-۲۵۰؛ ملایی توانی، ۱۳۸۱: ۵۳۶؛ هوشنگ جلالی، ۱۳۷۹: ۱۵۲).

وظایف ارکان نیز از طریق پنج دایره (آجودانی، عملیات، نقلیه، صحیه و بیطاری) صورت گرفت. در ۱۳۰۱ سازمان پنج لشکر شکل گرفت و ساختار تشکیلات نظامی ایران از پایین‌ترین تا بالاترین به ترتیب زیر مصوب گردید: بند، جوقة، رسد، گروهان، گردان، تیپ، لشکر، سپاه، قشون. ۱۳۰۵ ارکان حرب به چهار رکن (کارگزینی، اطلاعات، آموزش و تدارکات و مالی) یک دفتر کل و امور اداری تبدیل شد. در سال ۱۳۱۳، اداره تشکیلات قشون، تقیش نظامی کل قشون و تقیش مالی و مباشرت کل قشون تشکیل شد. در سال ۱۳۱۴ نه لشکر و ده تیپ پیاده و در سال ۱۳۱۹ هجده لشکر و تیپ‌ها و جنگ‌های مستقل ایجاد شد. در سال ۱۳۱۴ نیروی هوایی (۱۳۰۳ صنف هوایی و ۱۳۱۱ قوای هوایی) و نیروی دریایی (قبلاً یگان دریایی) تشکیل شد. در دوره دوم انتخابی و در سال ۱۳۲۰ شورای عالی جنگ و قرارگاه کل بزرگ ارتشتاران و در سال ۱۳۲۹ ستاد نیروی هوایی (جزء نیروی زمینی) تشکیل شد.

در دوره سوم انتخابی و در سال ۱۳۳۴ نیروی هوایی و دریایی ستادهای خاص خود ایجاد کردند که همگی تابع ستاد کل و در سال ۱۳۳۵ تابع ستاد بزرگ ارتشتاران شدند. در سال ۱۳۳۶ نیروهای سه‌گانه زمینی، هوایی و دریایی صاحب یک فرماندهی مستقل شدند. در همین دوره مجموعه‌های صفی در ژاندارمری و شهربانی (مانند سازمان هواپیمایی یا گارد مسلح گمرکات) و ستادی (مانند روابط عمومی و طرح و بررسی) گسترش یافتند. در سال ۱۳۴۴ با تصویب عنوان رسته (حجتی اشرفی، ۱۳۶۴: ۸-۹۶۴) رسته‌های مشهور سه‌گانه رزمی، پشتیبانی-رزمی و پشتیبانی خدمات رزمی ایجاد شدند. از سال ۱۳۵۰ به بعد رسته‌های سه‌گانه فوق در سه قالب و تشکیلات ستادی جدید یعنی ستاد شخصی (بازرسی و آجودانی) ستاد هماهنگ‌کننده (ارکان پنج‌گانه) و ستاد تخصصی (روابط عمومی، آجودانی، مهندسی و...) قرار گرفتند. مقارن با این تغییرات مجموعه‌های امنیتی-اطلاعاتی نیز رو به گسترش گذاشتند و برخی تخصص‌های خاص مانند همافر شکل گرفتند. در آخرین دوره انتخابی مأموریت رسته‌ها مصوب گردید (کاظمی، ۲۵۳۵، ستاد بزرگ ارتشتاران، ۱۳۵۰، آموزش پشتیبانی نیروی زمینی، ۱۳۸۰، آموزش نظامی افسری، ۱۳۶۰) و وظایف

ستادی با گام‌های نه‌گانه اقدام و با چهار محور اخبار و اطلاعات، برآوردهای ستادی، طرح‌ها و دستورات و صدور آن‌ها شکل گرفت. هم‌ساز و واکنش‌پذیر بر روی لباس در سال ۱۳۰۲ تصویب و تا کودتای ۱۳۳۲ با فراز و نشیب‌های قابل اغماض رعایت شد. لباس نظامیان به‌طور رسمی به سه صورت، خدمت، رسمی و نیمه‌رسمی، نیز با تفکیک لباس‌های صفی و ستادی در لباس خدمت از اوایل دوره سوم مصوب شد (رکن سوم، ۱۳۵۲: ۳-۵۲؛ فاضل شهیر ۱۳۳۵: ۹-۷۸). نوع کلاه نظامیان (عملیاتی با ستادی) و با سه علامت روی آن (امیری، افسری ارشد و افسری جزء) معرف جایگاه سازمانی نظامیان بود. از سال ۱۳۴۲ به بعد با گسترش لباس‌ها و علائم نظامی، احترامات چهارگانه نظامی (جنگی، عادی، سوگواری و بازدیدهای رسمی) نیز شکل گرفت.



نمودار ۲. تغییرات سازمانی-تشکیلاتی

همچنین در دوره‌های انتخابی، مدال‌ها و نشان‌های نظامی (درجات ۱ و ۲ و ۳) تغییر افزایشی و تصاعدی داشته است.

نحوه ارتقای سازمانی تا بعد از کودتای ۱۳۳۲، عملاً به صورت غیرضابطه‌مند بود زیرا خلع و تنزیل یا ارتقای درجه با نظرات شخصی اعمال می‌شد. با استفاده از تیکت روی لباس که مبنای حداقلی برای رسته‌ها و درجات نظامی ایجاد کرد و نیز با تدوین اولین مجموعه قوانین نیروهای مسلح در اوایل دهه ۴۰، ضمن این‌که پایه‌های ارتقای سازمانی با درجه، تحصیلات، دوره‌های آموزشی و... پی‌ریزی شد، چهار طیف «درجه» یعنی درجه‌داری، افسری جزء، افسری ارشد و امیری مصوب گردید. با دو تغییر عمده در اواخر دهه ۴۰ (حجتی اشرفی، همان: ۸۷۳) مبنی بر اختیار ترفیع درجات به مقامات نظامی و حداقل توقف در ترفیع درجات نظامی، نحوه ارتقای سازمانی به سوی ضابطه و معیار بیشتر حرکت کرد.

به علت فقدان سیستم مدون پرسنلی، سیستم تشویق و تنبیه نیز عملاً تا بعد از کودتای ۱۳۳۲ وجود نداشت از این رو اقدامات و رویه‌های شخصی در دو دوره اول و دوم انتخابی غلبه داشت. با شکل‌گیری آیین‌نامه انضباطی در اواسط دهه سی پایه‌های ایجاد سیستم تشویق - تنبیه ریخته شد (بوستانی، ۱۳۳۹: ۴۰-۳۶) در این آیین‌نامه، تشویق و تنبیه با سلسله‌مراتب و ارشدیت نظامی پیوند نزدیک یافت. از اواسط دهه چهل، دو تغییر عمده در آیین‌نامه انضباطی ایجاد گردید: ابلاغ آیین‌نامه شرافت سربازی، تصویب جدول تخلفات و تنبیه‌های انضباطی. در جدول اشاره شده، مقامات نظامی و حدود اختیارات آن‌ها در تشویق و تنبیه مورد توجه قرار گرفته بود. تشویق‌های عمده عبارت بودند از: مرخصی، تشویق شفاهی و کتبی، تشویق در دستور و فرمان، مدال و نشان نظامی، تنبیه‌های انضباطی عمده عبارت بودند از: سرزنش شفاهی و کتبی، دستور و فرمان، بازداشت، کسر حقوق، انتظار خدمت، بدون کاری، توقیف و تنزیل درجه و اخراج.

ب) حرفه‌ای شدن؛ به تناسب تغییرات در ساختار سازمانی، آموزش‌های مختلفی در سازمان‌های نظامی شکل گرفت. در سال ۱۳۰۱ مدارس نظام کل قشون تشکیل که در سال ۱۳۱۴ به دبستان، دبیرستان و آموزشگاه‌های مختلف از جمله آموزشگاه گروهبانی، خلبانی، دیده‌بانی پلیس، و حتی هوایی، افزایمندی و... تبدیل گردید. در مدارس، آموزشگاه‌ها و دانشکده‌ها، دوره‌های مختلف طولی و عرضی تشکیل و تدریس شد. از اوایل دهه چهل دوره‌های مختلف تخصصی در قالب مراکز آموزشی گسترش یافت و آموزش‌های مقدماتی، رسته‌ای، عالی، فرماندهی و ستاد و پدافند ملی جا افتاد و هدف عمده همه آن‌ها تربیت کادر آموزش دیده، تخصصی و حرفه‌ای بود (اساسنامه مراکز فرهنگی ۱۳۴۵: ۳-۷). در دوره‌های

جدیدتر، همراه با آموزش‌های طولی و بلندمدت، بر وزن دوره‌های درجه‌داران (سرجوقه و گروهبان)، دوره‌های تخصصی برای افسران جزء و (ستوان و سروان)، دوره‌های عالی رسته‌ای برای افسران ارشد (سرگرد، سرهنگ ۲)، دوره‌های فرماندهی و ستاد برای افسران ارشد خصوصاً سرهنگ و دوره‌های پدافند ملی برای امرافزوده شد و در تکمیل آموزش‌ها، تست‌های آموزشی و علمی و فرم‌های ارزیابی استعدادها و کارایی‌ها از اواخر دههٔ چهل و پنجاه (موسوم به نمونهٔ پرسنلی) توسعه یافت (آیین‌نامهٔ ارزیابی کارایی پرسنل، ۱۳۷۱: ۸-۲۲).

در اوایل شکل‌گیری سازمان‌های نظامی کارکردهای انتظامی غلبه داشت. در دورهٔ اول انتخابی شورش‌ها و نبردهای داخلی و نیز مواردی از تحرکات نظامیان نمودار شد. از دورهٔ دوم انتخابی به تدریج کارکردهای امنیتی ظاهر شد که اوج آن در کودتای ۱۳۳۲ قابل تعقیب است و در عین حال شورش‌ها و آشوب‌ها نیز ادامه یافت. در دورهٔ سوم و چهارم نیز هم کارکردهای انتظامی و خصوصاً امنیتی ادامه یافت اما در عین حال کارکردهای نظامی یعنی فعالیت‌های نظامی مرزی و فرامرزی از جمله پشتیبانی نظامی از شورشیان کرد عراق، حمایت نظامی از پاکستان، مقابله با شورشیان ظفار و... شکل گرفت.

مقایسه با مرجع انتخابی

با توجه به یافته‌های گردآوری شده از منابع مختلف (بريستوو، ۱۹۹۸؛ ولک، ۱۹۷۲؛ هانتینگتون، ۱۳۷۵ و ۱۳۸۴؛ و تیکویف، ۱۳۸۰؛ وایل، ۱۳۸۴؛ نورایی، ۱۳۵۷؛ میلز، ۱۳۸۳؛ گازیوروسکی، ۱۳۷۱؛ صاحب خلق، ۱۳۸۴؛ شیبانی، ۱۳۳۸؛ پترسون، ۱۳۸۲؛ بارکر، ۱۳۴۶؛ استوارت، ۱۳۷۸؛ اگزلرود ۲۰۰۶) شباهت‌ها و تفاوت‌های سازمان‌های نظامی ایران و ایالات متحده را در دو جدول رسمی شدن و حرفه شدن نشان داده‌ایم:

جدول ۱. مقایسه با مرجع انتخابی در زمینه شاخص‌های رسمی شدن (تقسیم کار سازمانی)

شاخص‌ها - مرجع	ایالات متحده	ایران	تشابه	تفاوت	ملاحظات
صف	+	+	زیاد	کم	(۱)
ستاد	+	+	زیاد	قابل توجه	(۲)
رسته	+	+	زیاد	کم	(۳)
درجه	+	+	زیاد	کم	(۴)
علائم نظامی	+	+	زیاد	کم	(۵)
لباس	+	+	زیاد	کم	(۶)
ارتقای مدون سازمانی	+	+	زیاد	قابل توجه	(۷)
سیستم تشویق- تنبیه	+	+	زیاد	قابل توجه	(۸)

۱. در زمینه مأموریت‌های اصلی نظامی و نیز سلسله‌مراتب نظامی میان دو سازمان تشابه زیادی برقرار است اما تنوع و گسترش حوزه فرماندهی عملیاتی در ایالات متحده بیشتر است.
۲. در زمینه انواع مأموریت‌های ستادی (گام‌های نه‌گانه) و در زنجیره فرماندهی قرار نگرفتن ستادها، میان دو سازمان تشابه وجود دارد. به جهت تخصص بالای سازمان‌های نظامی ایالات متحده، رئیس ستاد مشترک با رئیس جمهور و با سایر فرماندهان ارشد نظامی ارتباط بسیار نزدیک و بالاتر از سایر فرماندهان نظامی است.
۳. در قالب کلی رسته‌های سه‌گانه رزمی^۱، پشتیبانی رزمی^۲ و پشتیبانی خدمات رزمی^۳ و برخی زیررسته‌ها میان دو سازمان تشابه زیادی وجود دارد اما برخی زیررسته‌ها کاملاً در سازمان‌های نظامی ایران وجود نداشت (از جمله متخصصین ستادی یا شیمیایی) و برخی دیگر نیز اختلافات جایگاهی داشت (از جمله مهندسی).
۴. در قالب کلی درجات چهارگانه (درجه‌داری، افسری جزء، افسری ارشد و امیری) و نیز زیر درجات میان دو سازمان تشابه زیادی وجود دارد اما در برخی درجات تخصصی درجه‌داری (گروه‌بان ستاد^۴، گروه‌بان یکم ارتش^۵ و گروه‌بان یکم فرمانده^۶) میان آن دو تفاوت مشاهده گردید.
۵. در قالب کلی نشان‌ها و علائم نظامی میان دو سازمان تشابه زیادی وجود دارد اما در نحوه اهدای آن به پرسنل نظامی میان آن دو تفاوت وجود دارد زیرا اهدای نشان‌ها و علائم نظامی در ایالات متحده در جریان سیستماتیک سازمانی صورت می‌پذیرد.
۶. در قالب کلی لباس (نوع+رنگ) میان دو سازمان نظامی تشابه زیادی وجود دارد اما به جهت تکثر و تنوع مأموریت‌ها و زیررسته‌ها، میان آن دو تفاوت نیز وجود دارد. لباس نبرد^۷، لباس چند منظوره چند فصل^۸، لباس اداری^۹ یا کاری و لباس کامل نظامی^{۱۰} به ترتیب با لباس نیمه‌رسمی، لباس خدمت و لباس رسمی در ایران متناظر است.
۷. در مسیر ارتقای سازمانی به جایگاه و درجات بالاتر میان دو سازمان تشابه وجود دارد اما در ایالات متحده اولاً ارتقای سازمانی به صورت موروثی وجود نداشت و در ثانی با قانون

- | | |
|------------------------------------|---------------------------------|
| 1. combat | 2. combat support |
| 3. combat wervice support | 4. staff sergeant (SS) |
| 5. sergeant major of Army (SMA) | 6. command Sergeant Major (CSM) |
| 7. battle-dress | 8. utility uniform |
| 9. mess dress, (service, garrison) | 10. full dress uniform |

پندلتنون، نظام شایستگی به جای نظام مبتنی بر روابط^۱ که عمدتاً حول نظام ارشدیت بود، قرار گرفت.

۸. در زمینه تشویق و تنبیه میان مؤلفه‌های تشویقی و تنبیهی میان دو سازمان تشابه زیادی وجود دارد اما در زمینه موارد تشویقی (ارتقای درجه) و تنبیهی میان دو سازمان اختلاف قابل توجه وجود دارد.

جدول ۲. مقایسه با مرجع انتخابی در زمینه شاخص‌های حرفه‌ای شدن

شاخص‌ها-مرجع	ایالت‌متحد	ایران	تشابه	تفاوت	توضیحات لازم
آموزش‌ها و دوره‌های تخصصی	+	+	زیاد	زیاد	در زمینه آموزش‌های مختلف در دانشکده‌های افسری، فرماندهی و ستاد، جنگ و پدافند ملی و نیز دوره‌های طولی و تکمیلی میان دو سازمان نظامی تشابه زیادی اما تنوع مأموریت‌ها و گستردگی سازمان‌های نظامی و نیز آزمون‌های تخصصی مختلف، میان آن دو تفاوت زیادی برقرار کرده است. مراکز آموزش نظامی آمریکا علاوه بر نظامیان غیرنظامیان را نیز تحت پوشش قرار می‌دهد.
کارکردهای نظامی - انتظامی و امنیتی	+	+	کم	زیاد	در زمینه وجود کارکردهای سه‌گانه در تاریخ دو سازمان نظامی تشابه کمی وجود دارد اما در سازمان نظامی آمریکا با توجه به ساختار سیاسی، کارکردهای انتظامی به پلیس ایالتی و فدرال سپرده شد و کارکردهای امنیتی و نظامی نیز با تصویب قوانین مجلس نمایندگان از هم تفکیک شده و سازمان‌های نظامی ایالت‌متحد عمدتاً در زمینه تخصصی خود یعنی کارکرد نظامی به طرف حرفه‌ای شدن حرکت کرد.

بحث، تحلیل و نتیجه‌گیری

اگر دوره قاجار را «دوره گذار جامعه ایرانی» (کدی، ۱۳۸۱: ۹) به‌سوی نوگرایی محسوب کنیم، به‌نظر می‌رسد تلاش در جهت تشکیل سازمان‌های مدرن نظامی در محور این گذار تلقی گردد. قبلاً نیز زمینه‌های عینی ضرورت نوسازی سازمان‌های نظامی ایجاد شده بود. تشکیل دارالفنون و توجه به خدمت نظام و طبقه عمومی (در قالب بنیچه) در زمان امیرکبیر و سپس نوسازی و بازسازی مجموعه‌های دولتی خصوصاً سازمان نظامی در زمان مشیرالدوله و نیز به‌طور جدی‌تر، استخدام یک هیئت بلندپایه نظامی از فرانسه در زمان فتحعلی شاه (علی بابایی،

1. Spoil System

۱۳۸۲: ۱۰)، همه برای تقویت سلسله قاجار در مقابل جنبش‌های داخلی و فشارهای خارجی بود. اما، به سبب ضعف سازماندهی، فقدان بودجه و به‌ویژه مخالفت نیروهای داخلی (خوانین، رؤسای عشایر، شاهزادگان و حتی علما) آن تلاش‌ها بی‌ثمر ماند.

دخالت‌های قدرت‌های اروپایی در تشکیل سازمان‌های نظامی، مخالفت شدید علما و سایر قشرهای نزدیک به روحانیت (مانند استفاده از یونیفورم اروپایی، تراشیدن ریش، فاصله گرفتن سربازان از اخلاقیات مذهبی و حتی تبلیغات آداب و رسوم مسیحی) و رؤسای ایلات و عشایر (سلسله‌مراتب نظامی در تقابل با وفاداری سنتی و عشیره‌ای سربازان به رؤسا قرار می‌گرفت) امکان شکل‌گیری سازمان‌های نظامی را به صورت رسمی و حرفه‌ای ایجاد نکرد.

با توجه به دیدگاه کنت مبنی بر اهمیت و حاکمیت جنگاوران و شبه نظامیان تا قبل از تشکیل دولت واکنش‌های عشایر و اقوام که با وجود شبه نظامیان به قدرت خود می‌افزودند، طبیعی به نظر می‌رسید (و نیز دیدگاه اسملسر و واکنش گروه‌های محافظه‌کار).

دخالت‌های زیاد قدرت‌های اروپایی بعد از جنگ جهانی اول، فقدان سازمان نظامی متشکل و قوی در کشور، قدرت داشتن گروه‌های مسلح عشایر در کشور، دوران قاجار را به حاکمیت بر یک سرزمین چند پاره تبدیل کرده بود. ناامنی، بی‌نظمی، فساد گسترده (حتی در خرید و فروش مناصب دولتی) سبب شده بود که دو سازمان نظامی قزاق و ژاندارمری نتوانند کارکردهای اصلی خود را بروز دهند. مطابق با دیدگاه کنت، در این جا برای یکپارچه کردن کشور، دولت باید با زور و غلبه وارد شود و دیدیم که به‌زعم وی، زور و غلبه توسط یک دولت براساس نظم و انضباط (که در یک سیستم نظامی تعریف می‌شود) معنا پیدا می‌کند. اما این مأموریت جدید و دشوار، نیازمند سطح قابل قبولی از دیوان‌سالاری و نیز درجه‌ای از نظارت و تجهیز و تمرکز منابع مالی بود که قبلاً وجود نداشت.

استفاده از حمایت نهاد قانون‌گذاری برای تقویت همه‌جانبه سازمان‌های نظامی (در زمینه‌های مالی، تشکیلاتی، آموزشی و رفاهی) بستر اصلی حرکت بود. زمینه‌های اولیه انسجام کارکردی شکل گرفت زیرا نهاد سیاسی به سازمان نظامی، حمایت قانونی و مشروعیت داد و از طرف این سازمان‌ها، امنیت و نظم نسبی در کشور و حرکت به سمت یکپارچگی را دریافت کرد. شرایط جهانی مدرن‌سازی و ملی‌گرایی نیز «سازمان نظامی را به عنوان تجلی مادی، نماد باورها و تبلیغات پان ایرانیسم» (کاتوزیان، ۱۳۸۱: ۲۴۱) مطرح کرد. رضاشاه که مانند سلسله صفویه بر جهت‌گیری مذهبی و سلسله قاجار بر تبار و اتحادهای عشیره‌ای متکی نبود، اصلی‌ترین نیروی پشتیبانی‌کننده را در سازمان‌های نظامی یافت. تضعیف و حتی تلاش در جهت از بین بردن هویت‌های پراکنده قومی - قبیله‌ای برای تأسیس هویت فراگیر ملی بود. چنین هویتی در بستر

دولت ملی مدرن معنا پیدا می‌کرد و دولت مدرن به عناصر مدرنیستی مانند عقل‌گرایی، عرفی‌گرایی، سازمان‌های بوروکراتیک و... نیاز داشت (بازگشت به دیدگاه اسملسر مبنی بر دولت قوی نظم‌بخش و تعهد او به ملی‌گرایی).

شبیه‌چنین روندی (البته با شدت و عمق بسیار بیشتر) در آمریکا ایجاد شده بود و سازمان‌های نظامی، یکی از محمل‌ها و پایه‌های اصلی آن محسوب می‌شدند. دلیل آن به مبارزات و برخوردهای خشونت‌بار استقلال‌طلبانه علیه انگلستان بازگشت می‌کرد. ارزش‌ها، فلسفه و نمادهای لیبرالیسم آمریکایی که سازمان‌های نظامی نمایانگر آن‌ها بودند، بستر ملت‌سازی را فراهم کرد و توانست احساس ملیت را در میان بومیان و مهاجرین سرزمین جدید شکل دهد.

در کنار سازمان‌های نظامی ایران، شرایط تسهیل‌کننده «خارجی» مانند عدم مخالفت انگلستان با سردار سپه برای ایجاد و تقویت نظم (و امنیت و جلوگیری از تهدیدات روسیه) و گرایش مثبت آمریکا به جهت تلاش سریع رضاشاه برای کشف علل قتل ایامبری (فوران، همان: ۸-۳۰۷) و «داخلی» مانند احزاب اکثریت در مجلس پنجم نیز وجود داشتند. البته در مورد لایحه خدمت نظام وظیفه سران ایل، زمین‌داران و روحانیون مخالفت‌هایی بروز دادند. که در نهایت سردار سپه تهدید به استعفا کرد و تقریباً همه نظامیان نیز از او حمایت نمودند (بازگشت به بحث فاینر مبنی بر تهدید به دخالت نظامی).

رشد و توسعه سازمان‌های بوروکراتیک و خصوصاً سازمان‌های نظامی به شهرنشینی کمک کرد و با توجه به این‌که بخش‌های مهم این سازمان‌ها در تهران بودند، تعداد زیادی جمعیت را به خود جذب می‌کردند. این سازمان‌ها به جهت نمایش سازوکارها و ساختارهای مدرن، بستر مناسبی برای گسترش افکار و اندیشه‌های جدید بودند. متناسب با این خواست و نیاز، قوانین جدید نیز ضرورت زیادی پیدا کرد و قوانین تجاری، جزایی، اداری، آموزشی (مانند قانون اعزام محصلین ایرانی به خارج) به سرعت تصویب و اجرا شد. (بحث وبر و جهت‌گیری دنیوی و تدوین قوانین و مقررات و کمک به توسعه بوروکراسی دورکیم و توجه به مقررات و قواعد در تحکیم روابط و مناسبات متقابل؛ پارسونز در توسعه نظام قضایی عمومی که دلالت بر عرفی شدن قوانین دارد و لومان در تأکید بر قوانین فراشخصی که در قوانین اثباتی نمود می‌یابد).

این قوانین بستر مناسب برون‌سازمانی را برای تقویت و توسعه سازمان‌های نظامی فراهم می‌کردند. با رویکرد نظری ماکس وبر مبنی بر سه ویژگی دولت جدید در این زمان، هر سه مورد وجود داشت. زیرا، سازمان‌های نظامی به عنوان اصلی‌ترین منبع قدرت رضاشاه نمودار شدند (تأکید به مفهوم دولت در شکل‌گیری یکپارچگی سیستم با تکیه بر قدرت و تشکیلات نظامی از دیدگاه گیدنز).

در سازمان‌های نظامی، وظایف و مأموریت‌ها تقسیم و به تناسب هر کدام، آموزش‌های لازم در نظر گرفته شد. برای این‌که در انجام مأموریت، اهمال و سستی یا اشتباهات فاحش صورت نگیرد، با متخلفین به شدت برخورد می‌شد (ارجاع به بحث میشل فوکو مبنی بر تحمیل سازماندهی دقیق رفتارها که تحت تأثیر انضباط و کنترل ضابطه‌مند است). در واقع، به نظر می‌رسد که زمینه‌های اولیه نمایان شدن یک سیستم فراهم شده بود زیرا با الهام از دیدگاه پارسونز سازمان‌های نظامی، مرزهای هویت‌بخش خود را نشان می‌دادند و به سوی یک خرده سیستم مجزا از سایر سازمان‌ها حرکت کردند.

سازمان‌های نظامی طبق الگوی تقسیم کار سازمانی و نیز آموزش‌هایی که متناسب با نوع و دامنه تقسیم کار می‌دیدند، مأموریت‌های خود را انجام می‌دادند (بازگشت به دیدگاه لومان مبنی بر سیستم سازمانی که روی یک وظیفه خاص کار می‌کنند). دهه ۱۳۲۰ یک فضای سیاسی برای جنگ قدرت را نشان می‌داد در این دهه ۱۷ کابینه دولتی، ظهور و سقوط کردند. دوره جدیدی از کشمکش و برخورد مسلحانه میان دولت و سازمان‌های نظامی و گروه‌های شبه نظامی ایلیاتی در مناطق مختلف آغاز شد (کارکرد انتظامی).

دخالت روسیه در ایران از طریق حمایت از جنبش‌های چپ‌گرایانه و نیز رسوخ طیفی از آن‌ها در سازمان‌های نظامی، زمینه‌های اولیه کارکردهای امنیتی را نیز مطرح نمود. به نظر می‌رسد اوایل دهه ۱۳۳۰ تا شکل‌گیری کودتا، در حاکمیت نهاد سیاسی دوگانگی ایجاد شده بود (مطابق نظرات جانوویتز و هانتینگتون هم نظامیان از سازماندهی قابل توجه برخوردار بودند و هم وضعیت سیاسی-اجتماعی ایران، به شدت سیاست‌زده بود). اعلام خودمختاری آذربایجان، ترورها، سیاسی شدن فرماندهان نظامی از جمله تشکیل حزب آریا توسط سرلشکر ارفع برای مبارزه با حزب توده، گسترش جریان‌های ملی‌گرا در سازمان‌های نظامی، چرخش رویکرد سازمان‌های نظامی به سمت عملیات‌هایی برای اعاده کردن نظم، امنیت و آرامش به کشور، جهت‌گیری به سمت آمریکا را مقدمه‌چینی کرد.

با توجه به تحولات سیاسی خصوصاً واقعه خرداد ۱۳۴۲، شاه یک شبکه نظامی-اداری در کل کشور ایجاد کرد که محور اصلی آن، فرماندهان عالی رتبه نظامی بودند و حتی استانداران و فرمانداران با این شرط حکم می‌گرفتند که در مواقع لزوم از ارشدترین نظامی منطقه که معمولاً یک سپهبد یا ارتشبد بود، تبعیت نمایند. در سرتاسر دوره‌های مورد مطالعه، اساساً نوع ارتباط نهاد سیاسی با سازمان‌های نظامی تغییر چندانی نکرد. متمم قانون اساسی مشروطیت «در نظر» و دو برهه تاریخی یعنی اوایل ۱۳۰۰ و اواخر دهه ۱۳۲۰ تا اوایل دهه ۱۳۳۰ در «عمل»، می‌خواستند ارتباط نهاد سیاسی با سازمان‌های نظامی را در مسیر و چارچوب قانونی قرار دهند

و بدین وسیله به آن مشروعیت دهند. اگر این اتفاق می‌افتاد، سازمان‌های نظامی حداقل با دو قوهٔ اجرائیه و مقننه از نهاد سیاسی ارتباط پیدا می‌کردند و با تفکیک وظایفی که صورت می‌گرفت، وظایف و مأموریت‌ها به صورت فرابخشی انجام می‌شد. (مطابق با دیدگاه ایزنشتاد و وزن بیشتر تمایزپذیری، به تناسب رشد و گسترش تقسیم کار) نظامیان نیز بهترین نوع ارتباط با نهاد سیاسی را ارتباط با شخص شاه و طبق سلسله‌مراتب خاص تعریف شده فرماندهی، می‌پسندیدند. زیرا:

نخست؛ در دوره‌های استخابی، هیچ‌گاه شرایط محیطی اثرگذار بر سازمان‌های نظامی به ثبات نرسیده بود؛ دوم؛ سازمان‌های نظامی از بدو شکل‌گیری، ارتباط نزدیکی، شخصی و فراقانونی را تجربه کرده بود و نظامی بودن دو پادشاه برای فرماندهی سازمان‌های نظامی یک عامل مشروعیت‌بخش شده بود؛ سوم؛ نقش و اهمیت قانون در کشور و در میان بسیاری از گروه‌ها و قشرهای جامعه، هنوز جا نیافتاده بود. به نظر می‌رسد دلیل عمدهٔ آن، عدم همراهی و همگامی قانون با افزایش تمایزپذیری در حوزهٔ سازمان‌های نظامی بود. قشرهای قدیمی از جمله زمین‌داران بزرگ، خوانین، بازرگانان و روحانیون، هنوز قدرت قابل ملاحظه‌ای در مجلس قانون‌گذاری داشتند. این عده در ضرورت انکارناپذیر حمایت همه‌جانبهٔ قانونی از سازمان‌های نظامی به اجماع نرسیده و در عین حال هیچ سازوکار مشخصی برای نظارت و کنترل بر سازمان‌های نظامی در نظر نگرفته بودند، برعکس ایالات متحده که کمیته‌های خاص تخصصی در مجلس نمایندگان حضور دارند و مأموریت نظارتی را به‌طور سیستماتیک انجام می‌دهند. (مفهوم توسعهٔ انقباضی ایزنشتاد مبنی بر گسترش بیش از حد حوزهٔ سیاست به سایر حوزه‌ها) و چهارم؛ نقش مؤثر حمایتی ایالات متحده آمریکا: همکاری راهبردی ایالات متحده و ایران کارکرد «نظامی» سازمان‌های نظامی را نیز فعال کرد و ایران با ورود به پیمان‌ها و همکاری‌های منطقه‌ای، نقش و کارکرد مقابله با تهاجم احتمالی اتحاد جماهیر شوروی را به‌عهده گرفت. حتی نوع آموزش‌ها و کمک‌های مالی و فنی برای خرید تجهیزات و تسلیحات عمدتاً برای گسترش و تعمیق این کارکرد بود (نجاتی، همان: ۵۱۰؛ گازیوروسکی، همان: ۲۱۴-۵۰).

ارتباط بسیار نزدیک میان دو کشور و تشابهات و تفاوت‌هایی که میات آن دو وجود داشت، محقق را به سمت مدل اصلی رساله (مدل نظری تاریخی) سوق داد. در پایین مدل و در روند تمایزپذیری سازمان‌ها، شاهد حرکت از ساده به پیچیده و به تناسب همین روند در سازمان‌ها از سنت به مدرن، شاهد تشکیل سازمان‌های اولیه و سازمان‌های «رسمی» و در نهایت سازمان‌های

«حرفه‌ای» هستیم. کل مدل استنتاجی به دو سطح «نهادی» و «سازمانی» تقسیم شده است: در سطح نهادی، نحوه اعمال حاکمیت نهاد سیاسی به دو مؤلفه سنت و مدرن تفکیک شده است. در مؤلفه سنت شاخص تمرکز و در مؤلفه مدرن شاخص عدم تمرکز مورد توجه قرار گرفته است.

ارتباط سیاسی-نظامی و توجه و تأکید بر نهاد سیاسی، محقق را به دو مبحث حساس نمود:

الف) زمینه تاریخی-اجتماعی: در این جا از قوی یا ضعیف بودن مرکزیت سیاسی و به تناسب آن قوت و تأثیرگذاری «قانون‌مندی مأموریت‌ها» یاد شده است.

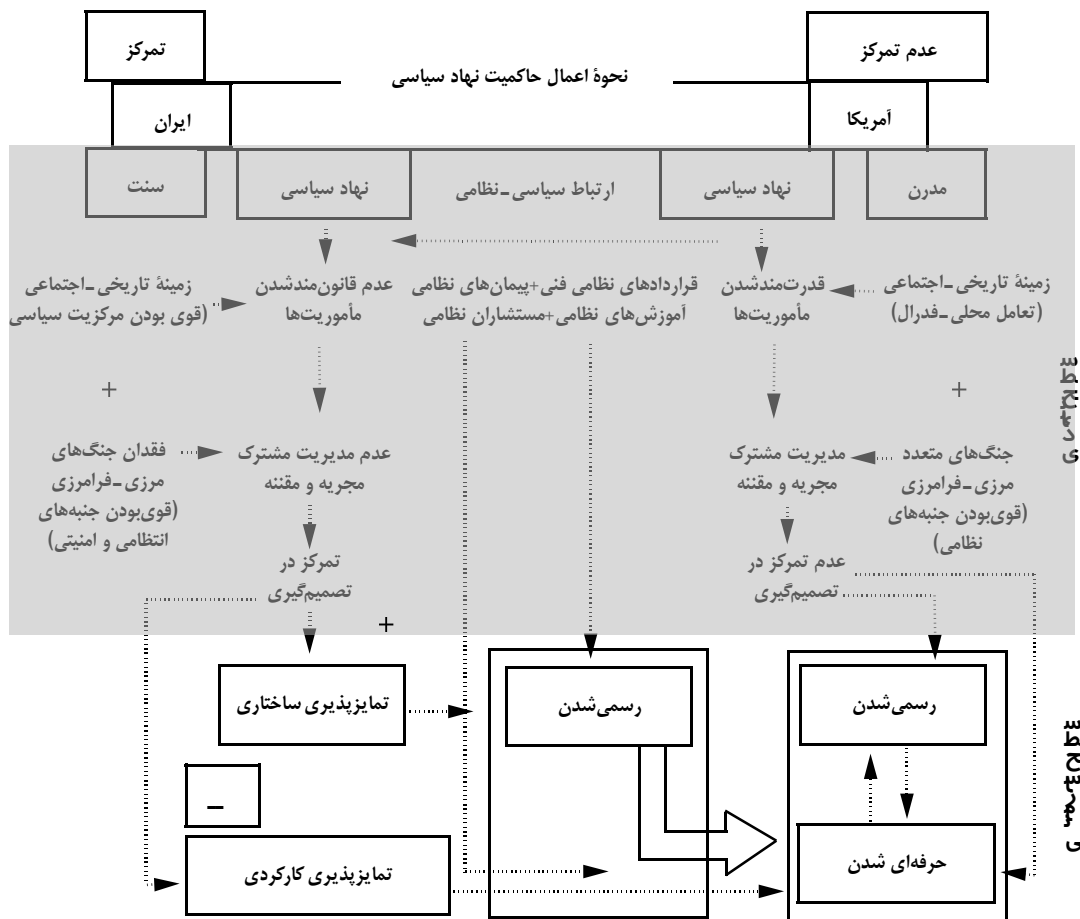
ب) جنگ‌های مرزی-فرامرزی: وجود یا عدم این جنگ‌ها باعث شده است که مدیریت مشترک قوای مجریه و مقننه شکل بگیرد. مدیریت مشترک به عدم تمرکز در تصمیم‌گیری و عدم مدیریت مشترک به تمرکز در تصمیم‌گیری انجامیده است. در ضمن، جنگ‌ها، سبب شده است که جنبه‌های نظامی نسبت به جنبه‌های انتظامی و امنیتی، وزن قوی‌تری پیدا کند.

با این توضیحات به سطح سازمانی وارد می‌شویم:

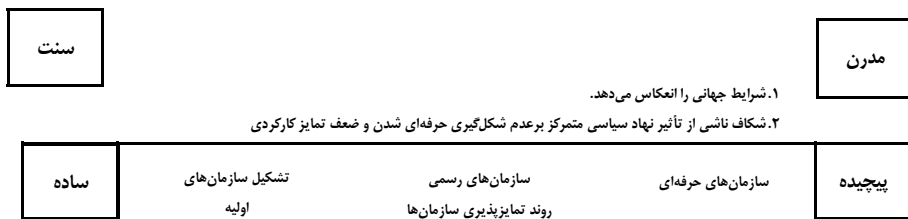
جایی که تمرکز در تصمیم‌گیری وجود دارد، تأثیر بیشتر و مهم‌تر خود را بر تمایزپذیری کارکردی می‌گذارد و اجازه نمی‌دهد که حرفه‌ای شدن شکل بگیرد. این در حالی است که عدم تمرکز در تصمیم‌گیری، در کنار رسمی شدن، حرفه‌ای شدن را نیز به ارمغان می‌آورد در واقع، به نظر می‌رسد که «رسمی شدن» که قبل از حرفه‌ای شدن شکل می‌گیرد، با هر دو نوع مدیریت (تمرکز یا عدم تمرکز) نمایان می‌شود اما «حرفه‌ای شدن» به جهت مهم بودن و کارکردهای قابل توجه، با مدیریت متمرکز، تناسب نخواهد داشت. بنابراین، در سازمان‌های نظامی ایالات متحده، در فرایند تمایزپذیری (ساختاری، کارکردی) هر دو متغیر «رسمی شدن» و «حرفه‌ای شدن» وجود دارد اما، در سازمان‌های نظامی ایران، حرفه‌ای شدن امکان وجود پیدا نکرد.

شرایط جهانی که از طریق پیمان‌ها و قراردادهای نظامی و نیز آموزش‌های نظامی و استفاده زیاد از مستشاران نظامی نمایان می‌شود، عمدتاً بر گسترش و توسعه «رسمی شدن» اثر گذارد و نتوانست روی «حرفه‌ای شدن» تأثیر گذارد زیرا ساختار سیاسی تمرکزگرایانه، قدمت طولانی در ایران داشت و به سادگی تغییر پیدا نمی‌کرد.

تمایزپذیری ساختی و کارکردی سازمان‌های نظامی از نهاد سیاسی



استقلال صنفی (بوروکراسی)



۱. شرایط جهانی را انعکاس می‌دهد.

۲. شکاف ناشی از تأثیر نهاد سیاسی متمرکز بر عدم شکل‌گیری حرفه‌ای شدن و ضعف تمایز کارکردی

نمودار ۳. مقایسه تمایزپذیری سازمان‌های نظامی در سطوح نهادی و سازمانی در ایران و آمریکا

با توجه به یافته‌ها و داده‌های تحقیق در مورد شاخص‌های رسمی شدن و حرفه‌ای شدن می‌توان گفت که در سازمان‌های نظامی ایران تقسیم کار سازمانی یعنی سلسله‌مراتب سازمانی و مأموریت‌های صنفی و ستادی و تشکیلی رسته‌ها و به تبع آن‌ها لباس‌ها، علائم، نشان‌ها و مدال‌ها و احترامات نظامی در دوره‌های انتخابی وجود داشت در دوره انتخابی اول و دوم مسیر اولیه ارتقای سازمانی با تشکیل دایره آجودانی و پرسنلی (رکن یکم) پایه‌ریزی شد. در دوره سوم انتخابی اساسی‌ترین اقدام تصویب مجموعه قوانین نیروهای مسلح بود که پایه‌های نحوه ارتقای سازمانی یعنی درجه، تحصیلات و دوره‌های آموزشی ایجاد شد. در آخرین دوره نیز اختیار ترفیع درجات به مقامات نظامی داده و حداقل توقف ترفیع نیز در نظر گرفته شد. تا قبل از کودتای ۱۳۳۲، سیستم مدون پرسنلی به‌طور کامل وجود نداشت و از این دو بستر مناسب برای اجرای نظام یافته سیستم تشویق - تنبیه فراهم نبود. در دوره اول و دوم انتخابی عمدتاً رویه‌های شخصی غلبه داشت اما در دوره سوم و چهارم و از سال ۱۳۳۴ آیین‌نامه جامع انضباطی یک سیستم مدون و ضابطه‌مند پی‌ریزی نمود. در دوره چهارم انتخابی نیز دو تغییر عمده (آیین‌نامه شرافتی و جدول سازمانی تخلفات و تنبیهات انضباطی) باعث استحکام سیستم تشویق - تنبیه شد.

در دوره اول انتخابی، مدارس نظام کل قشون و دانشکده افسری تشکیل شد و در دوره‌های دوم و سوم انتخابی دوره‌های تخصصی و عمومی گسترش یافت. در دوره انتخابی چهارم با گسترش مراکز آموزشی، دوره‌های تخصصی - تکمیلی رو به توسعه گذارد. در همین دوره آموزش‌های مقدماتی، سرپرستی، مقدماتی رسته‌ای، عالی رسته‌ای، فرماندهی و ستاد و پدافند ملی کاملاً سازمان پیدا کرد و نیز آموزشگاه و دوره‌های کوتاه‌مدت (تخصصی - تکمیلی) گسترش یافت.

این دوره‌ها برای نیل به درجات نظامی بالاتر الزامی بود و نیز در همین دوره تست‌های مختلف برای تکمیل آموزش به کار رفت. در سرتاسر دوره‌های مورد مطالعه استقلال صنفی سازمان‌های نظامی عملاً وجود نداشت اعتماد و وفاداری سیاسی نظامیان به دو پادشاه پهلوی و جریان‌های جدایی‌خواهانه و استقلال‌طلبانه و نیز سیاست‌زدگی در سازمان‌های نظامی باعث افزایش کنترل آن دو بر سازمان‌های نظامی شد، در دوره چهارم انتخابی، کنترل شاه بر سازمان‌های نظامی شدیدتر شد و وی بدون سلسله‌مراتب نظامی با فرماندهان و مسئولین عالی‌رتبه نظامی و نیز رؤسای رکن دوم و ضد اطلاعات ارتباط برقرار می‌کرد و کلیه فعالیت‌ها و اقدامات مختلف نظامی و نیز مصرف بودجه و خرید تسلیحات و تجهیزات نظامی توسط وی انجام می‌شد. به عبارت دقیق‌تر در سرتاسر دوره‌های مورد مطالعه اساساً زنجیره فرماندهی در

ارتش بدون تغییر ماند. در دوره انتخابی اول سازمان‌های نظامی عمدتاً کارکرد انتظامی داشتند (سرکوب مخالفین داخلی و نیز نظامیان ناراضی) در دوره دوم به تدریج کارکردهای امنیتی آشکار شد و یکی از عوامل اصلی آن رقابت‌های درون سازمانی امرای عالی‌رتبه نظامی بود. در دوره سوم و بعد از کودتا، کارکردهای امنیتی سازمان‌های نظامی به علت نگرانی از نفوذ عناصر اسلامی، چپ‌گرا و ملی‌گرا و مخالف سلطنت، گسترش فوق‌العاده پیدا کرد. در دوره چهارم و از اواخر دهه چهل کارکردهای نظامی شکل گرفت و بخش مهمی از سازمان‌های نظامی یعنی ارتش و نیروهای سه‌گانه زمینی، هوایی و دریایی آموزش‌ها، مانورها و تسلیحات و تجهیزات خود را برای دفاع از مرزها و نیز عملیات‌های نظامی فرامرزی فعال نمودند.

جدول ۳. اجزای رسمی شدن و حرفه‌ای شدن در سازمان‌های نظامی ایران

رسمی شدن	تقسیم کار سازمانی	نحوه ارتقای سازمانی	تقسیم تشویق - تنبیه
	+	+	+
حرفه‌ای شدن	آموزش‌ها - دوره‌های تخصصی	استقلال صنفی	کارکردهای سه‌گانه
	+	-	؟

با توجه به توضیحات و جدول فوق‌الذکر به این نتیجه می‌رسیم که در سازمان‌های نظامی ایران، شاخص‌های رسمی شدن کاملاً وجود داشته است. اما شاخص‌های حرفه‌ای شدن کاملاً وجود نداشته است زیرا به غیر از آموزش‌ها که تا حد قابل قبولی وجود داشته، استقلال صنفی و انجام کارکردهای نظامی عملاً وجود نداشته است. علامت؟ هم به این معناست که آشکار شدن کارکردها به عدم استقلال صنفی مرتبط است یعنی این‌که در کجا و تحت چه شرایطی، سازمان‌های نظامی چه کارکردی بروز دهند تا حد زیادی به نوع برخورد و کنش شخصی پادشاه مربوط بود.

با توجه به این شاخص‌ها و متغیرها، بایستی متذکر شد که در سازمان‌های نظامی ایران، تمایزات ساختاری اتفاق افتاده است اما تمایزات کارکردی کاملاً ظاهر نشده است و در یک نتیجه‌گیری کلی نیز باید اذعان داشت که آن شاخص‌هایی از تمایزپذیری سازمان‌های نظامی که کم‌ترین ارتباط را با نهاد سیاسی ایران داشتند، بیشتر امکان و وقوع را پیدا کرده‌اند. زیرا این شاخص‌ها، فنی‌تر، عینی‌تر، و با شاخص‌های سایر سازمان‌ها نظامی مشابهت بیشتری نشان داده‌اند اما شاخص‌های کیفی‌تر که امکان کنترل و نظارت نهاد سیاسی را فراهم کرده است، کم‌تر در معرض تمایزپذیری قرار گرفته‌اند.

منابع

- آبر کرامبی، نیکلاس (۱۳۶۷) *فرهنگ جامعه‌شناسی*، ترجمه حسن پویان، تهران: انتشارات چاپخش.
- آقایی، صمد (۱۳۷۸) *سازمان‌های کارآفرین*، تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- آیین‌نامه انضباطی (۱۳۵۲) *رکن سوم*، تهران: دانشکده افسری نیروی زمینی ارتش.
- اساسنامه مراکز فرهنگی (۱۳۴۵) *رکن سوم*، تهران: نیروی زمینی ارتش.
- استوارت، ریچارد (۱۳۷۸) *معماری نظامی آمریکا*، ترجمه حسین محمدی‌نجم، تهران: انتشارات دوره عالی جنگ سپاه پاسداران انقلاب اسلامی.
- بوستانی، کریم (۱۳۳۹) *قوانین و مقررات جزایی نیروهای مسلح شاهنشاهی*، تهران: انتشارات ستاد - بزرگ ارتشتاران.
- بارکر، الن (۱۳۴۶) *جنگ داخلی آمریکا*، ترجمه حسن مرندی، تهران: انتشارات کتاب‌های جیبی.
- پترسون الیش، ماریث و کرین کنراند، (۱۳۸۲) *حضور نظامیان در سیاست خارجی آمریکا*، ترجمه محمود سلیمی، تهران: انتشارات پژوهشکده مطالعات راهبردی.
- پژمان، جلال (۱۳۸۶) *فروپاشی ارتش شاهنشاهی*، تهران: نشر نامک.
- پور شالیچی، محمود (۱۳۸۴) *قزاق‌ها (عصر رضا شاه پهلوی براساس اسناد وزارت خارجه فرانسه)*، تهران: انتشارات مروارید.
- حجتی اشرفی، غلامرضا (۱۳۸۴) *مجموعه قوانین نیروهای مسلح*، تهران: انتشارات گنج دانش.
- جلالی، هوشنگ (۱۳۷۹) *تاریخ نظامی ایران (دوره معاصر)*، تهران: انتشارات دانشگاه عالی دفاع ملی.
- خامه‌ای، انور (۱۳۶۲) *فرصت بزرگ از دست رفته*، تهران: انتشارات هفته.
- ریچارد. ال (۱۳۶۴) *مبانی تئوری و طراحی سازمان*، ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی، تهران: انتشارات دفتر پژوهش فرهنگی.
- ده‌پناه، علی‌اصغر (۱۳۵۴) *تاریخچه سیر تکامل پیاده‌نظام نیروهای مسلح شاهنشاهی*، انتشارات ستاد مشترک ارتش شاهنشاهی.
- دورکیم، امیل (۱۳۸۱) *تقسیم کار اجتماعی*، ترجمه باقر پرهام، بابل: انتشارات کتاب‌سرا.
- زرگری‌نژاد، غلامحسین (۱۳۷۳) *خاطرات نخستین سپهبد ایران*، ترجمه احمد امیراحمدی، تهران: انتشارات مؤسسه پژوهش و مطالعات فرهنگی.
- ستاد بزرگ ارتشتاران (۱۳۵۰) *تاریخ ارتش نوین ایران*، تهران: رکن سوم ستاد بزرگ ارتشتاران.
- شهابی، هوشنگ (۱۳۸۰) *نظام‌های سلطانی*، ترجمه منوچهر صبوری، تهران: انتشارات شیرازه.
- شیبانی، مجید (۱۳۳۸) *انقلاب و استقلال آمریکا*، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- صاحب‌خلق، نصیر (۱۳۸۴) *تاریخ ناگفته و پنهان آمریکا*، تهران: انتشارات هلال.
- علی‌بابایی، غلامرضا (۱۳۸۲) *تاریخ ارتش ایران (از هخامنشی تا عصر پهلوی)*، تهران: انتشارات آشیان.
- عاقلی، باقر (۱۳۸۲) *رضا شاه و قشون متحدالشکل (۱۳۰۰ - ۱۳۲۰ ش)*، تهران: نشر نامک.
- فاضل شهیر (۱۳۳۵) *آیین‌نامه لباس، علائم و درجات ارتش (رکن یکم) شاهنشاهی*، وزارت جنگ، ستاد ارتش، چاپخانه ارتش.
- فرید، ناصر (۱۳۸۲) *نقش ارتش در تحولات تاریخی ایران*، تهران: کومش.

- فردوست، حسین (۱۳۷۰) *ظهور و سقوط سلطنت پهلوی*، تهران: اطلاعات.
- فوران، جان (۱۳۸۳) *مقاومت شکننده (تاریخ تحولات اجتماعی ایران)*، ترجمه احمد تدین، تهران: انتشارات مؤسسه خدمات فرهنگی رسا.
- فوکو، میشل (۱۳۷۸) *مراقبت و تنبیه (تولد زندان)*، ترجمه نیکو سرخوش و افشین جهاننیده، تهران: نشر نی.
- قائم مقامی، جهانگیر (۲۵۳۵) *تاریخ ژاندارمری ایران*، تهران: انتشارات ژاندارمری.
- قره‌باغی، عباس (۱۳۶۵) *اعترافات ژنرال (خاطرات ارتشبد قره‌باغی)*، تهران: نشر نی.
- کاظمی، محمد (۲۵۳۵) *تاریخ ۵۰ساله نیروی زمینی شاهنشاهی ایران*، انتشارات ستاد بزرگ ارتشتاران، (مجلد: آرشیو ساعس آجا)
- کرونین، استفانی (۱۳۷۷) *ارتش و تشکیل حکومت پهلوی در ایران*، تهران: انتشارات خجسته.
- کوزر، لوئیس (۱۳۶۹) *زندگی و اندیشه بزرگان جامعه‌شناسی*، ترجمه محسن ثلاثی، تهران: انتشارات علمی.
- کوزر، لوئیس و برنارد روزنبرگ (۱۳۷۸) *نظریه‌های بنیادی جامعه‌شناختی*، ترجمه فرهنگ ارشاد، تهران: نشر نی.
- گازیوروسکی، مارک ج (۱۳۷۱) *سیاست خارجی آمریکا و شاه (ایجاد یک حکومت سلطه‌پذیر در ایران)*، ترجمه جمشید زنگنه، تهران: مؤسسه خدمات فرهنگی رسا.
- گولد، جولیس، ویلیام ل. کولب (۱۳۷۶) *فرهنگ علوم اجتماعی*، ترجمه محمدجواد زاهدی، تهران: انتشارات مازیار.
- گیدنز، آنتونی (۱۳۸۱) *جامعه‌شناسی*، ترجمه منوچهر صبوری، تهران: نشر نی.
- گیدنز، آنتونی (۱۳۷۹) *جهانی رها شده*، ترجمه علی اصغر سعیدی، تهران: انتشارات علم و ادب.
- لیتل، دانیل (۱۳۷۳) *تبیین در علوم اجتماعی*، ترجمه عبدالکریم سروش، تهران: مؤسسه فرهنگی صراط.
- میلز، سی رایت (۱۳۸۳) *نخبگان قدرت*، ترجمه بنیاد غرب‌شناسی، تهران: انتشارات فرهنگ مکتوب.
- می‌یر، پیتر (۱۳۶۸) *جامعه‌شناسی جنگ و ارتش*، ترجمه علیرضا ازغندی، محمدرضا مهدوی، تهران: انتشارات قومس.
- ملایی توانی، علیرضا (۱۳۸۱) *مشروطه و جمهوری*، تهران: نشر گستره.
- نجاتی، غلامرضا (۱۳۷۳) *ماجرای کودتای سرلشکر قرنی*، تهران: انتشارات مؤسسه خدمات فرهنگی رسا.
- نورایی، فرشته (۱۳۵۷) *تاریخ تحول اجتماعی و سیاسی آمریکا*، انتشارات دانشگاه تهران.
- واترز، مالکوم (۱۳۸۱) *جامعه سنتی و جامعه مدرن (مدرنیته مفاهیم اقتصادی)*، ترجمه منصور انصاری، تهران: انتشارات نقش جهان.
- وایل، ام.جی.اس (۱۳۸۴) *سیاست در ایالات متحده آمریکا*، ترجمه ابوذر گوهری مقدم، انتشارات مرکز اسناد انقلاب اسلامی.
- وبر، ماکس (۱۳۸۱) *مفاهیم اساسی جامعه‌شناسی*، ترجمه احمد صدراتی، تهران: نشر مرکز.
- وبر، ماکس (۱۳۷۶) *دانشمند و سیاست‌مدار*، ترجمه احمد نقیب‌زاده، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- ورسلی، پتر (۱۳۷۳) *جامعه‌شناسی مدرن*، ترجمه حسن پویان، تهران: انتشارات چاپخش.
- وتیکوف، یوجین آر (۱۳۸۰) *سرچشمه‌های درونی سیاست خارجی آمریکا*، ترجمه جمشید زنگنه،

تهران: انتشارات دفتر مطالعات سیاسی و بین‌المللی امور خارجه.
همایون کاتوزیان، محمدعلی (۱۳۸۱) *تضاد دولت، ملت (نظریه تاریخ و سیاست در ایران)*، ترجمه علیرضا طیب، تهران: نشر نی.
همایون کاتوزیان، محمدعلی (۱۳۸۱) *اقتصاد سیاسی ایران (از مشروطیت تا پایان سلسله پهلوی)*، ترجمه محمدرضا نفیسی و کامبیز عزیزی، تهران: نشر مرکز.
هانتینگتون، ساموئل (۱۳۸۴) *چالش‌های هویت در آمریکا*، ترجمه محمدرضا گلشن پژوه، تهران: انتشارات مؤسسه فرهنگی مطالعات و تحقیقات بین‌المللی ابرار معاصر.
هانتینگتون، ساموئل (۱۳۷۵) *سامان سیاسی در جوامع دستخوش دگرگونی*، ترجمه محسن ثلاثی، تهران: نشر علم.
یکرنگیان، میرحسین (۱۳۸۴) *سیری در تاریخ ارتش ایران*، تهران: انتشارات خجسته.

Bristow Alien p. (1998) *The volunteer Militia*, Americas Milita Heritage
Calhon, Daniel H. (1965) *Professional lives in Amrica*, Cambridge university press.
D.Feaver, Peter (2001) *Soldiers and Civilians* ,MIT Press U.S.A.; Haward University
Ekrich, Arthur (1953) *The idea of a citizen Army*, Military affairs spring
Finer, Sammuel (1972). *The man of Horseback* U.K.: Dounmow publishing
Garamone Jim (2006) *The united states military rank insignia*, Amrican Forces press
service united states department of defense.
Garraghan Gillbert T (1964) *The historical Research*, free press company
Giddens Anthony (1995) *A contemporary Critique of historical materialism*, Malaysia:
Macmillan press.
Giddens, Anthony (1971) *capitalism and Modern social Theory*, Great Britain.: Cambridge
university press.
Ginsburgh.Robert H (1965), *US Military Strategies in the Sixtis* ,New York: W. W. Norton
and company.
Haiperin, Morton.H (1972) *President and the Military Foreign affairs January*.
Hamamoto.Darell/D. Torres. Rodolfo, (1997) *New American Destinies*, U.S.A.: Routledge
Publisher,
Janowitz, Morris (1964) *The Military in The political Development of New Nations*, The
university of Chicago press.
Luhmann, Niklas. (1985) *A sociological Theory of Law*, Routledge/Kegan paul, U.K.
Macgergor. Moris J. (2001) *Amrican military history*, office of the chief of military
history, united states army.
Marley David f. (1998) *Wars of The Amricas*, Santa Barbara California (ABC-CLIO)
U.S.A.

- Nodeworks encyclopedia, (2006) *united states army*, chamas enterprises inc.
- Parsons, T. (1963) *on The concept of political power*. U.S.A: American philosophical society.
- R.J. Rummel (1989) *understanding of conflict and war U.K.*, polity press,
- Rengger. N.J. (1965). *political theory, modernity and postmodernity*, Cambridge: Massachusetts,
- Shannon Thomasm (1989) *An Introduction to The world system perspective*, London: west view press.
- Stevenson, Charls A. (2006) *Warriors and politicians (civil-military relations under stress)* U.K and U.S.A.: routledge taylor and francis group,
- parsons. T. / shills, E.A. (1951) *Toward A General Theory of Action*, Harper Torchbook. U.S.A.: Harvard university press
- segal, David R. / Schwartz, Janet S. (1981) *professional Autonomy of the Military in the united state of the soviet union*, U.S.A.: Air university Review.
- sills David L. (1968) "International Encyclopedia of the social scierces", *The macmillan* Company U.S.A.: The free, vol 10 (MARR-MyTh),
- Wolk S.Herman (1972). *Antimilitarism in america*. U.S.A: Air university review.

محمدجواد نصرالله‌زاده، دکترای جامعه‌شناسی سیاسی از دانشگاه علامه طباطبایی است (نویسنده مسئول).

Nasrolahzade@hotmail.com

حسن سرایی، استاد دانشگاه علامه طباطبایی است.