

## نقش فرماندهان حوزه‌های مقاومت بسیج در مدیریت امنیتی محلات

حسین حسینی\*

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۰۱/۱۵

حمید علوی وفا\*\*

تاریخ تأیید مقاله: ۱۳۹۶/۰۳/۰۲

محمد مهدی ریاحی اصل\*\*\*

### چکیده

امنیت یک تولید اجتماعی است که مرهون همیاری و همکاری آحاد جامعه، مسئولین، سازمان‌های مردم‌نهاد و دیگر ارکان جامعه با متولیان حوزه امنیت است. در این بین نقش حوزه بسیج محلات به‌عنوان بخشی از جامعه و بازوی بی‌بدیل در تأمین و حفظ امنیت، قابل توجه است. هدف اصلی این پژوهش تعیین نقش فرماندهان حوزه‌های مقاومت بسیج در مدیریت امنیتی محله افسریه، به‌عنوان بخشی از بدنه حاکمیتی در درون نظام محله‌محور است. روش مورد استفاده تحلیل محتوای کیفی است که با استفاده از مصاحبه صورت گرفته است. تعداد ۶۰ عبارت منتخب، ۴۰ مفهوم و هشت مقوله به‌دست آمده که فرصتها و تهدیدات از این مقوله‌ها استخراج شده است. نتایج حاصل از این تحقیق عبارت است از: شناخت فرصتها و تهدیدات و پیامدهای هر کدام از آنها و راه‌های مقابله با تهدیدات که شامل بصیرت‌افزایی، اقناع‌سازی، آگاه‌سازی، ظرفیت‌سازی و... برای فرماندهان حوزه بسیج خواهد بود.

**کلیدواژه‌ها:** حوزه مقاومت بسیج، فرماندهی، محلات، امنیت، محله افسریه

\* دانشیار دانشگاه جامع امام حسین(ع)

\*\* مدیر گروه مدیریت بحران دانشگاه جامع امام حسین(ع)

\*\*\* دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت بحران دانشگاه جامع امام حسین(ع)

## مقدمه

امروزه سهم‌ساختن کنشگران اجتماعی در فرایند ایجاد امنیت یکی از شاخصه‌های اصلی تولید امنیت پایدار مردمی است که از این دید، مشارکت شهروندان در تولید امنیت محله، امری اجتناب‌ناپذیر خواهد بود.

در بررسی فرایند تولید امنیت پایدار در جمهوری اسلامی ایران، از الگوی امنیتی خاصی بهره‌برداری شده است که در این الگو، همواره مردم به‌عنوان عمق راهبردی نظام، نقش و کارکرد اساسی دارند. طراحی زیرساخت‌های مرتبط با شیوه‌های مشارکت و دخالت مردم در سطوح مختلف امنیتی در چارچوب‌های گوناگون از جمله مساجد و پایگاه‌های مقاومت بسیج و به‌عبارتی بسیج محلات که امروز در سطح یک محله به‌عنوان حوزه مقاومت بسیج از آن یاد می‌شود، از این نمونه الگوها است.

انسجام سیاسی و اجتماعی در داخل هر کشوری از مؤلفه‌های اساسی امنیت ملی محسوب می‌شود که بی‌شک از لایه‌ها و سطوح محلی، قشری، قومی، قبیله‌ای و... آغاز و نهایتاً به وحدت ملی ختم می‌شود.

اغلب اندیشمندان بر این باورند که بسیاری از دولتهای جهان سوم، دولتهای ضعیفی هستند و این امر به سبب پایین‌بودن درجه انسجام سیاسی و اجتماعی آنهاست (بوزان، ۱۳۷۸: ۱۳۹ - ۱۳۷).

جمهوری اسلامی ایران جامعه‌ای در حال گذار است که روند رشد و توسعه سیاسی و اجتماعی در آن، بعد از انقلاب اسلامی در سال ۱۳۵۷ سرعت گرفته و امروزه به سطح قابل قبولی از درجه انسجام در مقایسه با کشورهای همسایه رسیده است.

تشکیل بسیج به‌عنوان الگوی حرکت مردمی از سوی بنیانگذار انقلاب اسلامی، یکی از بی‌بدیل‌ترین ظرفیت‌های ایجاد، حفظ، توسعه و ارتقای انسجام ملی در زمینه‌های مختلف را فراهم کرده است.

از آنجا که بدنه و حتی سطوح مدیریتی و فرماندهی بسیج در سطح پایگاه‌ها و حوزه‌های مقاومت بسیج محلات از میان عامه مردم و بسیجیان داوطلب است، در واقع، نقش و مأموریت امنیتی بسیج در محلات توسط مردم همان محله ایفاد و اجرا می‌شود.

با عنایت به مطالب گفته‌شده، هدف پژوهش، بررسی نقش فرماندهان حوزه‌های مقاومت بسیج در مدیریت امنیتی محلات است.

**هدف:** شناسایی و تعیین راه‌های مقابله با تهدیدات امنیتی محله افسریه.

## ادبیات و مفاهیم نظری

### مفهوم فرماندهی

دهخدا «فرمانده را کسی که حکم و فرمان می‌دهد و امر می‌کند تعریف کرده است» (دهخدا، ۱۳۸۱: ۷۵).

فرماندهی در ذات خود از سه ویژگی متمایز برخوردار است: علم، هنر و فن. فرمانده موفق، فرماندهی است که از این سه ویژگی برخوردار باشد.

در حوزه نظامی فرماندهی محور اصلی قدرت نظامی است و به مجموعه اختیاراتی گفته می‌شود که به‌طور قانونی به فرد داده شده تا در مسندی قرار گیرد و مأموریت سازمانی خود را تحقق بخشد.

معمولاً در حوزه فرماندهی موضوعی تحت عنوان منش فرماندهی مورد توجه قرار می‌گیرد که بیشتر به شخصیت، عادات و خلقیات شخص فرمانده توجه دارد (رشیدزاده، ۱۳۷۸: ۹۱ - ۸۳)

### مدیریت و رهبری

اجزای مختلفی مجموعاً هر نظامی را به وجود می‌آورد، حال این سؤال مطرح است که آیا یک نظام اجتماعی می‌تواند خودبه‌خود و یا به‌طور تصادفی بین اجزای خود هماهنگی به‌وجود آورد؟ مسلماً جواب منفی است زیرا نیرویی به‌عنوان هادی، عامل باشعور، آگاه، متفکر، مصمم و مشرف بر هدف باید وجود داشته باشد که بتواند بین اجزای متفاوت و بعضاً غیر همسنخ هماهنگی و همسویی به وجود آورد. در عنوان کلی آن عامل باشعوری که هماهنگی را ایجاد می‌کند، رهبر یا مدیر مجموعه نامیده می‌شود (میرکمالی، ۱۳۷۸).

نگاهی گذرا به روند تحولات تاریخ بشری بیانگر این مطلب است که تمام پیروزی‌ها، شکست‌ها، سازندگی‌ها، ویرانگری‌ها، سعادت و شقاوت بشر در طول تاریخ مرهون

رهبری‌های صحیح و ناصحیح است و هیچ عاملی را چون مدیریت و رهبری برای سعادت و تعالی انسان مؤثر و نافذ نمی‌دانند.

در عصر حاضر موفقیت سازمان‌ها تا حد زیادی به کارایی و اثربخشی مدیریت و رهبری بستگی دارد. وجود گرایش‌های مختلف مدیریت مانند: دولتی، صنعتی، نظامی، بهداشتی، اداری، بازرگانی، آموزشی و... بیانگر اهمیت مدیریت و رهبری است.

### فرماندهی

شاید بتوان دو سازمان آموزش و پرورش و نیروهای مسلح را که به ترتیب رسالت تبدیل منابع انسانی به سرمایه‌های انسانی و «حفاظت» مرزها و تمامیت ارضی کشور را دارند، از همه سازمانها مهمتر دانست. اگر رئیس ثبت احوال، فرماندار، شهردار و... را با فرمانده یک پادگان یا یک یگان کوچک سربازی مقایسه کنیم، از دیدگاه بسیاری از مردم و حتی خود نظامیان ممکن است مدیریت‌های ذکر شده را با ارزش‌تر و حساس‌تر از فرماندهی یک یگان کوچک بدانند، این برداشت ناشی از عدم توجه دقیق و همه‌جانبه نسبت به فرماندهی نظامی است. درحالی‌که هیچ یک از آنها به اندازه فرماندهی (حتی در یک یگان کوچک) با اهمیت‌تر و حساس‌تر و با ارزش‌تر نیست. البته این مقایسه بدان معنا نیست که سایر مشاغل و مدیریت‌ها فاقد ارزش‌اند، بلکه هریک از مشاغل در جای خود با اهمیت‌اند. اما اگر با یک دید گسترده و همه‌جانبه به تجزیه و تحلیل شغل فرماندهی نظامی بپردازیم و آن را با مثال رئیس اداره ثبت احوال مقایسه کنیم متوجه می‌شویم که مدیریت و رهبری نظامی از چه حساسیت خاصی برخوردار بوده و زیربنای همه حرف در جامعه است.

### مفهوم مدیریت

مدیریت در لغت‌نامه دهخدا به معنای مدیربودن (دهخدا، ۱۳۷۳: ۱۵۵) و در فرهنگ فارسی معین (۱۳۷۵) به معنای مدیربودن، مدیری، علم و هنر متشکل کردن و هماهنگ کردن است. تعاریف زیادی در تعریف مدیریت وجود دارد که هرکدام وجوه مشترک خاصی دارد و در تعیین این واژه راهبردی نقش بسزایی ایفا می‌کنند.

ویلیام آل مگینسون<sup>۱</sup> مدیریت را کار کردن با منابع انسانی، منابع مالی و منابع فیزیکی به‌منظور دستیابی به اهداف سازمان توسط برنامه‌ریزی، سازماندهی، رهبری و کنترل عملیات معرفی کرده است (میرابی، ۱۳۸۲: ۱۰ - ۱۱).

### نظریه‌های مدیریت

مکاتب و نگرشهای مدیریت در کتابهای مختلف از دیدگاه‌های متفاوت گروه‌بندی شده است. از اواخر قرن نوزدهم میلادی، گروهی تلاش کردند اصول مدیریت را با بکارگیری روشهای مهندسی در طراحی شغل علمی‌تر سازند. برای این منظور مطالعات اولیه روانشناسان صنعتی که روشهای آزمایشی انتخاب کارکنان را به‌کار می‌بردند، مورد استفاده قرار گرفت.

در این فرایند تاکنون پنج مکتب در عرصه علم مدیریت خودنمایی کرده است که به آنها اشاره میشود:

### مکتب کلاسیک

این نظریه‌ها از سال ۱۸۸۰ تا ۱۹۲۰ شروع شد و به سه دسته کلی تقسیم می‌شود:

۱. مکتب مدیریت علمی فردریک تیلور

۲. مکتب مدیریت اداری (اصول‌گرایان) هنری فایول

۳. نظریه بروکراسی آرمانی ماکس وبر

محوریت بحث نظریه‌های مدیریت کلاسیک دستیابی به حداکثر کارایی در سازمان است. کلاسیک‌ها به سازمان رسمی توجه داشتند و وجود سازمان غیر رسمی را مضر می‌دانستند. دیدگاه‌های کلاسیک شامل نگرشی صرفاً مکانیکی به سازمان و افراد بوده است. کلاسیک‌ها انسان را هم‌ردیف با سایر عناصر تولید می‌دانستند و برای او هویت مستقل قائل نبودند.

مدیریت کلاسیک نظریه‌پردازانی داشت که برخلاف اختلافات جزئی در اصول کلی و اساسی دارای وجوه مشترک هستند (رضائیان، ۱۳۷۶: ۴۱).

### مکتب نئوکلاسیک

در سال ۱۹۲۰ تا ۱۹۵۰، در حالی که غرب رکود اقتصادی را تجربه می‌کرد، برخی از

1- Megginson, William L.

دانشمندان علوم اجتماعی به رهبری التون مایو مطالعاتی را درباره چگونگی واکنش کارکنان به میزان تولید در صورت تغییر شرایط کاری، طراحی شغل و محرک‌های مدیریتی آغاز کردند. بخش اعظم این مطالعات در یکی از واحدهای شرکت وسترن الکتریک در شهر هائورن صورت گرفت که بعدها به مطالعات هائورن مشهور شد (رضائیان، ۱۳۷۶: ۱۷).

#### مکتب سیستم‌های اجتماعی

نگرش سیستمی، تقریباً از دهه ۱۹۵۰ (میلادی) در مدیریت مرسوم شد. طرفداران این نظریه معتقدند نگرش سیستمی بهترین طریق برای وحدت‌بخشیدن به مفاهیم و نظریه‌های مدیریت و دستیابی به نظریه‌ای جامع است (فیضی، ۱۳۸۳: ۴۸).

مکتب سیستم‌های اجتماعی باعث مطالعه مسائل سازمان‌ها به‌صورت چندبعدی و نیز سبب پیدایش و تکامل تئوری سیستم‌ها شد.

#### مکتب اقتضایی

نظریه‌پردازان سنتی مدیریت تلاش می‌کردند تا بهترین راه برای فعالیت مدیران را در وضعیت‌های گوناگون شناسایی کنند. به‌طوری که پس از دستیابی به اصول جهانشمول، مدیریت خوب الزاماً در گرو یادگیری و چگونگی به‌کارگیری آنها باشد. اما دیری نگذشت که پژوهشگران دریافتند که گاهی اوقات ضرورت دارد تا برخی اصول سنتی برای نتایج بهتر نادیده گرفته شود. از این‌رو شکل‌گیری نظریه اقتضایی آغاز شد (رضائیان، ۱۳۷۹: ۶۹).

نظریه اقتضایی در دهه ۱۹۶۰ ظهور کرد. تام برنز و جورج استاگر جامعه‌شناسان بریتانیایی و پل لاورنس و جی لورش نظریه‌پردازان امریکایی سازمان از نخستین افرادی هستند که استدلال می‌کنند ساختار سازمان باید بر شرایط فراروی خود در محیط استوار باشد (هچ، ۱۳۸۹: ۱۶۲).

#### مکتب نوگرایی

در مطالعات مدیریت امروز بسیاری از نظریه‌ها از ترکیب تئوریهای کلاسیک‌ها و نئوکلاسیک‌ها شکل گرفته است. پیروان جدید جنبش مدیریت علمی بر تصمیم‌گیری‌های علمی، به‌کارگیری رایانه و ابزارهای تصمیم‌گیری تأکید دارند. گروه نظریه‌پردازان امروزی

روابط انسانی، از بهبود و بازسازی سازمان صحبت می‌کند و جای اصول‌گرایان را کسانی گرفته‌اند که معتقدند قبل از آنکه بتوان به اصولی پایبند شد لازم است مدیران زیادی را به‌طور عملی مورد مطالعه قرار داد (رضائیان، ۱۳۸۲: ۱۸).

### سطوح مدیریت

مدیریت در سازمانهای بزرگ معمولاً از سه سطح برخوردار است: (رضائیان، ۱۳۸۲:

۲۴)

### مدیریت عالی

۱. این سطح از مدیریت، معمولاً گروه کوچکی از مدیران را تشکیل می‌دهد؛ که مسئول اداره کل سازمان هستند. راهبردها و خط‌مشی‌های سازمانی توسط رئیس سازمان، مدیر کل و معاونین تدوین می‌شود. مدیری که در نقش‌های عملیاتی و میانی بوده می‌تواند به مدیریت عالی راه یابد. بخش اعظم کار مدیران عالی از نظر پویایی و مشغله نظیر کار مدیران عملیاتی است (رضائیان، ۱۳۸۲: ۲۹).

۲. آنها سیاست‌های کلی، برنامه‌های کلان، طرح‌های دوربرد و برنامه‌های راهبردی سازمان را تهیه و مصوب کرده و بر کلیت سازمان نظارت و هماهنگی اعمال می‌کنند (سلجوقی، ۱۳۸۵: ۲۳).

### مدیریت میانی

۱. مدیران میانی به‌طور مستقیم به مدیران رده بالا گزارش می‌دهند. کارشان مدیریت بر سرپرستان است و نقش حلقه واسط را میان مدیریت عالی و مدیران عملیاتی به‌عهده دارند. بیشتر وقت مدیران میانی به تحلیل داده‌ها، آماده‌کردن اطلاعات برای تصمیم‌گیری، تبدیل تصمیم‌های مدیریت به پروژه‌های معین برای سرپرستان و جهت‌دادن به نتایج کار مدیران عملیاتی اختصاص می‌یابد (سلجوقی، ۱۳۸۵: ۲۳).

۲. مدیران میانی برنامه‌ریزی‌های میان‌مدت کرده و برای اظهارنظر مدیریت عالی، برنامه‌های جامع و بلندمدت آماده می‌کنند.

### مدیریت عملیاتی

برنامه عملیاتی نوعی برنامه تفصیلی و کوتاه‌مدت است که موجب مراجعه کمتر زیردستان به مدیران برای کسب تکلیف می‌شود و هم‌چنین کم‌کردن مراجعه مدیران به

کارکنان به‌منظور نظارت بر عملکرد آنان است.

مدیران رده عملیاتی بیشتر وقتشان را با زیردستان، مقداری از آن را با همکاران و اندک زمانی را با مافوق‌ها یا خارج از سازمان می‌گذرانند (سلجوقی، ۱۳۸۵: ۲۳).  
این مدیران، در پایین‌ترین سطح سازمان قرار می‌گیرند و افرادی هستند که مسئول کارهای دیگران هستند. آنها را مدیران نخستین سطح سازمان<sup>۱</sup> می‌نامند. مدیران رده پایین سازمان، کارکنانی را سرپرستی می‌کنند که هیچ نوع کار مدیریتی انجام نمی‌دهند. اغلب اوقات، مدیران رده پایین سازمان را سرپرست<sup>۲</sup> می‌نامند (استونر، جیمز و دیگران، ۱۳۸۳: ۲۱).

### مفهوم امنیت

تعریف فرهنگ لغات از امنیت، عبارت است از: در معرض خطرنبودن یا از خطر محافظت شدن.

امنیت هم‌چنین عبارت است از: رهایی از تردید، آزادی از اضطراب و بیمناکی و داشتن اعتماد و اطمینان موجه و مستند. امنیت، خواه فردی، ملی یا بین‌المللی، در زمره مسائلی است که انسان با آن روبه‌رو است. امنیت به‌صورت وسیع، در مفهومی به‌کار گرفته شده که به صلح، آزادی، اعتماد، سلامتی و دیگر شرایطی اشاره می‌کند که فرد و یا گروهی از مردم، احساس آزادی از نگرانی، ترس، خطر یا تهدیدات ناشی از داخل یا خارج را داشته باشند.

### ابعاد امنیت

امنیت دارای دو بعد داخلی و خارجی است که با یکدیگر مرتبط هستند. در بعد داخلی تهدیدهای آشکار و پنهان در درون مرزها ناامنی بوجود می‌آورد از قبیل تهدیدات سیاسی (شورش، جدایی‌طلبی، انقلاب و...)، بحران‌های اقتصادی، نظامی (جنگ داخلی و...) و آشوب‌های اجتماعی که هر کدام مردم را تحت فشار قرار می‌دهند. در بعد خارجی نیز امنیت می‌تواند از ناحیه مسائل سیاسی، نظامی و اقتصادی (تحریم‌های اقتصادی، تعرفه‌ها و...) تهدید شود.

1 - First Line Management  
2- Supervision



## ویژگیهای امنیت

۱. نسبی بودن امنیت: در جهان امروز دستیابی به امنیت مطلق ناممکن است زیرا قدرت که مبنای تحصیل امنیت محسوب می‌شود، متغیر، متفاوت و نسبی است و به تبع آن امنیت حاصل برای دولت‌ها نیز نسبی است. بنابراین با تغییر میزان قدرت و وجود تهدیدات بالقوه و بالفعل حتی قوی‌ترین دولت‌ها نیز امنیت مطلق ندارند. به‌طور خلاصه امنیت مطلق دست‌یافتنی نیست و هیچ نوع نظم اجتماعی نمی‌تواند همه بی‌ثباتی‌ها، خطرهای، ویرانی‌ها و مرگ را از بین ببرد.

۲. ذهنی بودن امنیت: اصولاً احساس امنیت یا عدم امنیت یک برداشت یا امر ذهنی است که ریشه در اعتقادات و باورهای مذهبی، اخلاقی، فرهنگی مردم و رهبران هر کشوری دارد.

۳. تجربه‌ناپذیر بودن امنیت: بدین معنی که امنیت در مقابله‌کردن با حاکمیت و استقلال هر کشوری رابطه مستقیم دارد. یعنی اگر در شهر یا استانی از کشوری جنگ داخلی یا ناامنی پدید آید، نمی‌توان ادعا کرد چون در دیگر شهرها امنیت به‌هم نخورده است، امنیت ملی کامل است.

## یافته‌های پژوهش

بحرانهای امنیتی همیشه برآمده از عوامل انسانی نیست و ممکن است در اثر عوامل طبیعی همچون زلزله، سیل، طوفان، خشکسالی و... بروز کند. سوانحی که در درون مادرشهر (پایتخت) اتفاق می‌افتد، به‌دلیل مرکزیت امکانات فرهنگی، اقتصادی و تمرکز جمعیتی، پیچیده‌تر از دیگر مکانها است. تجارب تاریخی در کشورهای مختلف نشان می‌دهد بروز سوانح طبیعی در مراکز مهم سیاسی مثل پایتخت‌ها، بنادر مهم تجاری و شهرهای پرجمعیت، نظام‌های سیاسی را با بحرانهای متعددی روبه‌رو کرده است. طراحی الگویی مناسب در مدیریت بحران باعث ترسیم دقیقتر اهداف، رسالت و موانع احتمالی نهادهای ذی‌ربط برای تولید و توزیع امنیت می‌شود. بویژه اینکه جمهوری اسلامی ایران چه از لحاظ شاخص‌های جغرافیایی (قرار گرفتن در گسل زلزله، وقوع سیل و...)، چه از دید جامعه‌شناختی (وجود موزائیک‌های قومی‌فرقه‌ای) و چه از لحاظ برنامه‌ای (وجود

سیاست‌های جزیره‌ای به دلیل ضعف انسجام فکری رویه‌ای میان متولیان امر) از کشورهای است که احتمال وقوع آشوب‌های اجتماعی در دو سطح مترکم یا گسترده را دارد. با همین نگاه و با عنایت به مفاهیم تعریف‌شده در این پژوهش، یافته‌های به دست آمده به شرح ذیل دسته‌بندی و تجزیه و تحلیل می‌شود:

### عبارت‌های منتخب

در راستای انجام تحلیل محتوای کیفی داده‌ها و پس از انجام مصاحبه‌ها و پیاده‌سازی آنها، عبارات منتخب، مفاهیم استخراج شده و تعیین نقش مخاطبین در جدول شماره ۲ ارائه شده است.

جدول ۲: عبارت‌های منتخب

| مخاطبین           | مفاهیم         | عبارت‌های منتخب  | ردیف |
|-------------------|----------------|--|------|
| فرمانده حوزه بسیج | اشراف اطلاعاتی | فرمانده حوزه در بعد امنیتی وظایف مختلفی را بر عهده دارد که می‌توان به موجود بودن نقشه کالک به‌روز (گسترش ادارات و مناطق آلوده) و میزان اشراف اطلاعاتی بر آن ... اشاره کرد. | ۱    |
| مردم و بسیج       | اشراف اطلاعاتی | مردم محله از طریق ارتباط با مسجد و پایگاه‌های بسیج اخبار و اطلاعاتی را که به بهبود سطح امنیت محله کمک می‌کند ارائه می‌دهند.  | ۲    |
| مردم و بسیج       | اشراف اطلاعاتی | بحث‌های اطلاعاتی، امنیتی و اجتماعی جزو مأموریت‌های اصلی بسیج افسرینه قرار گرفته و از ظرفیت آنان در رفع و کاهش معضلات امنیتی و اجتماعی استفاده می‌شود.                      | ۳    |
| مردم و بسیج       | اشراف اطلاعاتی | گشت‌های اطلاعاتی و عملیاتی علاوه بر ناامن کردن محله برای اشرار و اراذل و اوباش و افراد سودجو به‌نوعی حضور در صحنه و انجام عملیات روانی هم به حساب می‌آیند.                 | ۴    |
| عموم مردم         | امنیت          | کمک به تأمین امنیت روانی و اجتماعی در سطح محله   | ۵    |
| پایگاه‌های بسیج   | امنیت          | جایی که پایگاه مقاومت بسیج هست محله احساس امنیت و اراذل و افراد خلافکار احساس ناامنی می‌کنند   | ۶    |
| عموم مردم         | امنیت          | تأمین امنیت فقط وظیفه نهادهای امنیتی و انتظامی نیست بلکه تمامی نهادها و افراد باید در آن مشارکت کنند.  | ۷    |
| مسئولین بسیج      | امنیت فرهنگی   | اصل کار بسیج، کار فرهنگی است؛ که از طریق آن امنیت فرهنگی و اجتماعی نیز تأمین خواهد شد.   | ۸    |

## فراوانی مفاهیم

با توجه به مفاهیم استخراج شده از عبارات منتخب در جدول شماره ۲، مفاهیم مشترک تجمیع شده و سپس شناسه گذاری صورت گرفت و در نهایت فراوانی به دست آمد.

جدول ۳: فراوانی مفاهیم

| ردیف | مفاهیم                | مخاطبین   | فراوانی |
|------|-----------------------|---|---------|
| ۱    | آرامش روانی           | عموم مردم                                       | ۱۲      |
| ۲    | اشراف اطلاعاتی        | فرمانده حوزه بسیج<br>مردم و بسیج<br>مردم و بسیج | ۲۶      |
| ۳    | آشوب های اجتماعی      | عموم مردم                                       | ۱۳      |
| ۴    | امنیت                 | عموم مردم<br>پایگاه های بسیج<br>عموم مردم       | ۱۷      |
| ۵    | امنیت فرهنگی          | مسئولین بسیج<br>عموم مردم                       | ۸       |
| ۶    | امنیت محله            | بسیج افسریه                                     | ۴۵      |
| ۷    | امنیت مردمی           | عموم مردم                                       | ۳۴      |
| ۸    | آموزش های بسیج        | فرماندهان و مدیران بسیج                         | ۲۳      |
| ۹    | انسجام محلی           | مسئولین محلی                                    | ۱۱      |
| ۱۰   | بافت سنتی و مذهبی     | عموم مردم و ساکنین منطقه                        | ۱۸      |
| ۱۱   | بصیرت افزایی          | عموم مردم و ساکنین محله                         | ۱۸      |
| ۱۲   | بصیرت افزایی، روشنگری | عموم مردم                                       | ۲۶      |
| ۱۳   | تشکیل باندهای بزهکار  | جوانان و میانسالان                              | ۱۰      |
| ۱۴   | تلفن همراه            | عموم مردم                                       | ۱۱      |

## نتیجه‌گیری و پاسخ به سؤالات

راه‌های مقابله با تهدیدات مدیریت امنیتی محله افسریه چگونه است؟

براساس یافته‌های میدانی و مطالعات کتابخانه‌ای در این پژوهش می‌توان به این جمع‌بندی رسید که فرمانده حوزه مقاومت بسیج در سطح محله باید ابتدا با اشراف کامل اطلاعاتی، فرصت‌ها و تهدیدات موجود در محل را در ابعاد مختلف اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی، سیاسی و... شناسایی کرده و با بررسی و مطالعات کامل میدانی و نظری، پیامدهای هر یک از این فرصت‌ها و تهدیدات را برشمارد. در کنار آن، نقش دادن به مردم و ساکنین محله به‌عنوان متولیان اصلی تأمین امنیت پایدار مردمی و آگاهی‌بخشی به خانواده‌ها می‌تواند سطح و توان مقابله با تهدیدات را افزایش داده و در صورت بروز خطرات، آسیب‌های ناشی از تهدیدات را کاهش دهد.

افزایش فرهنگ انقلابی، اتحاد محلی و نزدیک‌سازی فرهنگ‌ها و ترغیب جوانان به حضور در بسیج و مساجد باعث ایجاد امکان کنترل بحران‌های شهری و مقابله با جرایم سازمان‌یافته شده و در عین حال از تشکیل باندهای بزهکاری و افزایش احتمال ناامنی و آشوب جلوگیری خواهد کرد.

### راه کارهای اجرایی

۱. فرماندهان حوزه‌های مقاومت محلات سراسر کشور نسبت به آگاه‌سازی و هوشیارسازی عموم مردم و بسیجیان در عرصه‌های مختلف دینی، سیاسی، اعتقادی، اجتماعی، فرهنگی و... اقدام کنند.

امروز دشمنان با استفاده از شبکه‌های اجتماعی و تلفن همراه در حال استحاله فرهنگی و اعتقادی تک تک افراد جامعه ما در طول شبانه‌روز هستند و بمباران عظیمی را به راه انداخته‌اند و لازم است که ما بر آگاهی و بصیرت جامعه به هر نحوی که می‌شود همت کرده و مردم را نسبت به تهدیدات جدید دشمن آگاه کنیم. این بصیرت است که جبهه حق و باطل را تمیز می‌دهد و راه را برای حرکت در مسیر درست برای سعادت انسان رقم می‌زند.

امروز دشمنان انقلاب و اسلام تمام تمرکز خود را بر جدایی ملت از نظام و ولایت

قرار داده‌اند و تلاش می‌کنند با ایجاد شکاف بین مسئولین و مردم با ولایت، به اهداف شوم خود و انزوای انقلاب اسلامی دست یابند.

مهم‌ترین ارکان حوزه انقلابی، معنویت‌افزایی، بصیرت‌افزایی و آگاه‌سازی جامعه است و حوزه‌های بسیج در این مسیر باید هوشیارانه گام بردارند.

حوزه‌ها و پایگاه‌های بسیج با برگزاری جلسات بصیرتی، معرفتی و اجرای کرسی‌های آزاداندیشی می‌توانند مراسم باشکوهی در سطح محلات برگزار و از مشارکت اجتماعی شهروندان بهره ببرند.

۲. یکی از وظایف مهم فرماندهان حوزه‌های مقاومت اقلان‌سازی و مجاب‌سازی افکار عمومی بویژه نوجوانان و جوانان است.

یقیناً اقلان و متقاعدسازی توسط بسیج ضریب اطمینان مردم به رهبران نظام و دولتمردان را افزایش داده و مشروعیت سیاسی، سیاست‌ها و اقدامات آنها را مورد تأیید افکار عمومی قرار می‌دهد.

معمولاً اقلان و متقاعدسازی با هدف ایجاد یا تغییر عواطف و احساساتی است که شکل‌دهنده رفتار دینی، سیاسی، اجتماعی و اقتصادی افراد مورد استفاده قرار می‌گیرد. اجماع برخاسته از روح اقلان و متقاعدسازی توده‌های مردم در واقع موجب یک روح جمعی و اراده بنیادین در حمایت از نظام سیاسی حاکم خواهد بود. نظام سیاسی حاکم اگر از پشتوانه معنوی و حمایت توده مردم برخوردار باشد با سهولت قادر به تأمین امنیت ملی و ابعاد مختلف آن، بویژه ابعاد فرهنگی خواهد بود.

فرماندهان حوزه‌های بسیج هم‌چنین باید در سطوح پایگاه‌های مقاومت و عموم بسیجیان، با شناخت نیازها و نوع خواسته‌های معقول، انگیزه بسیجیان را ارتقا دهند و موجب جذب و حفظ و انسجام و آمادگی آنها در راستای اهداف عالی بسیج گردند.

۳. ایجاد مسئولیت: بسیجیان به خاطر ایمان و هدفمندی، خود را در قبال اسلام، انقلاب و ولایت مسئول و پاسخگو می‌دانند. این موضوع بستری مناسب برای متولیان است که با توجیه صحیح و آموزش متناسب با مسئولیت و اختیار، انگیزه آنان را افزایش داده و غنی‌سازی این باور موجب تقویت مسئولیت‌پذیری بسیجیان خواهد بود.

۴. سلب اعتماد: به‌گونه‌ای باید سخن گفت و عمل کرد که اعتماد آنان سلب نشود. روابط مبتنی بر دوستی، رفاقت و صمیمیت شکل گیرد و محیط فعالیت لذت‌بخش‌تر و اعتماد بیشتر گردد. توجیه و اقناع‌سازی در مورد شبهات و ابهامات بسیار موثر بوده و قبل از بروز شایعات شفاف‌سازی را باید در سرلوحه مسائل قرار دهیم.
۵. مهیا کردن زمینه موفقیت و پیشرفت: دستیابی به اهداف شغلی و پیشرفت و مهارت شغلی از انگیزش‌های مهم به‌شمار می‌آید. مسئولین باید با ایجاد آموزش‌های مهارتی زمینه‌های موفقیت را تقویت کنند.
۶. ایجاد رضایت و علاقه‌مندی نسبت به مسئولیت: مسئولیت‌های لذت‌بخش و متناسب با خواسته و رضایت افراد سبب انگیزش در آنان می‌شود. اکراه و اجبار موجب کم‌انگیزگی و یا بی‌انگیزگی می‌گردد. ابراز علاقه به کار، وقوف به اهمیت کار و تشخیص خوب بودن کار و انجام آن از مؤلفه‌های رضایتمندی است.
۷. توجه به مدیریت هدایتی و حکیمانه: نگاه به بسیجیان باید نگاه به کرامت انسانی و ارزش‌های وارستگی باشد. امروز در سامانه‌های مدیریتی توصیه، توافق و تشویق و پرداخت پاداش کارسازتر از دستوردهی و نظارت است. بسیجیان متعهد به انجام کار مصمم هستند و به شواهد تاریخی منافع و مصالح انقلاب را بر منافع فردی ترجیح می‌دهند. اینان خود را در محضر خدا می‌بینند، به ضرورتها اکتفا نمی‌کنند، دغدغه‌مند هستند، راه و رسم اطاعت و تعهد را آموخته‌اند.
۸. احترام و تکریم بسیجیان: هر بسیجی برای خود شخصیتی دارد و برای آن افتخار می‌کند. احترام به هویت بسیجی، زنده می‌کند و انگیزه را بالا می‌برد. در نتیجه اجرای دستورات متولیان بسیج به سهولت انجام می‌گیرد تواضع، احترام، مهر و محبت دلها را جذب می‌کند و قوام، پایداری و ثبات شخصیت تداوم می‌یابد.
۹. همدردی و ارتباط با بسیجیان: ارتباط خوب با متولیان امور افراد را سبک و باروحیه می‌کند و موجب تبادل احساس و افکار می‌شود.
۱۰. اخلاق خوش: خوش اخلاقی، گشاده‌رویی و متمسک‌بودن با بسیجیان روحیه‌بخش است و موجب می‌شود که متولیان و متصدیان در دلها نفوذ کنند و اثرگذار باشند.

۱۱. قدردانی و ارج نهادن به فعالیت: سپاس و تشکر از زحمات بسیجیان یک عامل انگیزشی است. تلاش و کوشش هیچ‌کس نباید فراموش شود. باید برای تلاش توأم با نتیجه ارزش قائل شد.
۱۲. برخورد وزین و منطقی با نظر مخالفان: برای حفظ و ارتقای انگیزه برخورد محترمانه و حکیمانه با نظرات مخالف ضروری است. باید قبول کرد و دلایل رد و قبول را توضیح داد و در تفهیم موارد و مطالب اهتمام نمود.
۱۳. برخورد سازنده با شکست‌ها: اگر در روند امور با شکستی روبه‌رو شدیم باید دلیل اشتباهات را شناسایی و با رفع آنها مسیر را برای موفقیت آینده فراهم کنیم. برخورد سازنده با شکست افراد، ابراز همدردی و ارائه راهکار درست باعث ایجاد انگیزه و دلگرمی افراد می‌شود. تنبیه و تهدید و ارعاب انگیزه‌ها را ضایع می‌کند. هرچند باید حد و مرزی برای اشتباه قائل شد تا هر کس مسئولیت اشتباه خود را بپذیرد.
۱۴. مشارکت در تصمیم‌گیریها: شرکت دادن بسیجیان در تصمیم‌گیریها آنها را در انجام کارها افزایش می‌دهد.
۱۵. تقویت انگیزشهای معنوی: با توجه به ابعاد وجودی انسانی در کمال‌جویی، حصول سعادت در پرتو اعتقادات دینی و تقویت عوامل معنوی اثربخش‌تر است.
۱۶. مصون‌سازی مردم در برابر تهدیدات داخلی و خارجی یکی از وظایف مهم فرماندهان حوزه‌های بسیج است. همه وظیفه دارند در برابر تهدید احتمالی نظامی و غیرمسلحانه سایبری، فرهنگی، اقتصادی، کالاهای ضد دینی و ضد ایرانی، کشور و خود را با هوشیاری و آمادگی کامل مصون‌سازی کنند تا آسیب‌پذیری کمتری داشته باشیم.
- بسیجیان با تعقیب خط صحیح انقلاب اسلامی، از طریق افزایش معلومات و دانش و آگاهی‌های خود، می‌توانند در صحنه‌های مختلف، حضور خود را اعلام کنند و خنثی‌کننده توطئه دشمنان انقلاب بوده و با شجاعت و فداکاری از آفات احتمالی انقلاب جلوگیری کنند. آنها از این طریق می‌توانند راه شهدای جاوید را پاس دارند و از ارزش‌های والای انقلاب اسلامی محافظت کنند. شناخت آفات انقلاب و زدودن آنها یکی از وظایف عمده بسیجیان است که همانند باغبانانی دلسوز، نهال نورسته انقلاب را از وسوسه خناسان

مصون نگه دارند. زیرا یک انقلاب ممکن است به آفات مختلفی که چهره‌ها و رنگ‌های متفاوت دارند، دچار شده و به تدریج از محتوای اصلی خود خارج شود و سرانجام به انحراف یا شکست مبتلا شود. این آفات، «ناشی از عوامل فطری، روانی و اجتماعی» است که به صورت بسیار نامحسوس و خزننده، جامعه انقلابی را تحت تأثیر و نفوذ خود قرار داده و با خالی کردن انقلاب از محتوای اصلی و درونی آن خسارات خود را وارد می‌آورند. ۱۷. ظرفیت‌سازی برای ایفای نقش بسیج در عرصه‌های مدیریت امنیتی محلات یکی دیگر از راهکارهای فرماندهان حوزه‌های مقاومت در سطح محلات است. به عنوان نمونه برای تحقق سیاستهای اقتصاد مقاومتی که از سوی رهبر معظم انقلاب اسلامی ابلاغ شده است باید از ظرفیت بسیج در این حوزه بهره‌گیری کنیم.

در دفاع مقدس نیز تا بسیج وارد نشد معادلات عوض نشد؛ لذا روحیه بسیجی باید در تمام نهادها و نیروها فراگیر شود، کار بسیج سازماندهی، جهت‌دادن و هماهنگ کردن بین جهات علم تا عمل است. بسیج باید همه ظرفیت‌ها را هم‌افزا کند تا کشور بتواند در تمامی عرصه‌ها از جمله تولید، فرهنگ و غیره گام بردارد.

فرماندهان حوزه‌های محلات به عنوان محور محله می‌توانند با ایجاد فضای سالم برای اشتغال، کارگاه‌های خانگی، برقراری ارتباط بین تولیدکننده و مصرف‌کننده، تأسیس صندوق‌های قرض‌الحسنه خانگی بدون سود و بهره و اعطای وام به کارآفرینان و متقاضیان اشتغال، کمک به معیشت افراد کم‌برخوردار، فراهم کردن شرایط ازدواج جوانان با تهیه جهیزیه، وام‌های بلاعوض، مسکن ارزان‌قیمت و... از ظرفیت مردمی بسیج برای همراه‌سازی و همگام‌سازی جامعه با آرمان‌ها و ارزش‌ها اقدام کرده و مهندسی اجتماعی را به گونه‌ای پیاده‌سازی کنند تا تصور عموم جامعه از بسیج به عنوان یک نهاد خدمت‌گزار و حامی مردم، فراگیر و نهادینه شود.



## منابع

۱. ابراهیمی، شهروز؛ ستوده، علی اصغر و شیخون، احسان (۱۳۸۳). بررسی تطبیقی رویکرد امنیتی اسلام با رویکرد امنیتی رئالیسم و لیبرالیسم، تهران: انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۲. استونر، جیمز و دیگران (۱۳۸۳)، مدیریت: مقدمه‌ای بر مدیریت در قرن بیست و یکم، جلد اول، چاپ دوم، ترجمه علی پارساییان و سید محمد اعرابی. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۳. اقتداری، علی محمد (۱۳۷۵)، سازمان مدیریت، تهران: انتشارات مولوی.
۴. امام خامنه‌ای، سید علی (۱۳۹۱)، نیروی انتظامی، مظهر اقتدار ملی (مجموعه بیانات فرماندهی معظم کل قوا از سال ۱۳۶۸ تا ۱۳۸۸)، تدوین شده توسط مجتبی جاویدی، چاپ اول، تهران: معاونت سیاسی سازمان عقیدتی سیاسی ناجا.
۵. آشوری، داریوش (۱۳۷۳)، دانشنامه سیاسی، چاپ سوم. تهران: نشر مروارید.
۶. باردن، ل. (۱۳۷۴)، تحلیل محتوا، ترجمه محمد یمنی دوزی سرخابی و ملیحه آشتیانی، تهران: انتشارات دانشگاه شهید بهشتی.
۷. بوزان، باری (۱۳۷۸)، مردم، دولتها و هراس، ترجمه پژوهشگرده مطالعات راهبردی، تهران: انتشارات پژوهشگرده مطالعات راهبردی.
۸. بهشتی، سید صمد و غلامحسین رضایت (۱۳۹۴)، تحلیل داده‌های کیفی با نرم‌افزار NVivo، چاپ اول، تهران: نشر سخنوران.
۹. حسینی، حسین (۱۳۸۵)، بحران چیست و چگونه تعریف می‌شود، فصلنامه عملیات روانی، شماره ۱ و ۲.
۱۰. حسینی، حسین (۱۳۸۹)، جنگ نرم، از تهدید تا پاسخ. فصلنامه امنیت، شماره ۲۶.
۱۱. دهخدا، علی اکبر (۱۳۷۳)، لغت‌نامه دهخدا، جلد ۱۲، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
۱۲. رضائیان، علی (۱۳۸۲)، اصول مدیریت، تهران: انتشارات سمت.
۱۳. رضائیان، علی (۱۳۸۶)، مبانی مدیریت رفتار سازمانی، چاپ هشتم، تهران: انتشارات سمت.
۱۴. رضائیان، علی (۱۳۷۶)، اصول مدیریت، چاپ هشتم، تهران: سمت.
۱۵. سازمان شهرداریها و دهیاریهای کشور (۱۳۷۸)، دانشنامه شهرداریها. تهران.
۱۶. شیهان، مایکل (۱۳۸۸)، امنیت بین‌الملل، ترجمه سید جلال دهقانی فیروزآبادی، تهران: پژوهشگرده مطالعات راهبردی.

۱۷. عبدالله‌خانی، علی (۱۳۸۳)، *نظریه‌های امنیت*. تهران: موسسه فرهنگی مطالعات و تحقیقات بین‌المللی ابرار معاصر.
۱۸. عصمتی پور، محمد (۱۳۸۶)، *آشنایی با بسیج*، تهران: معاونت آموزش نمسا.
۱۹. فیضی، طاهره (۱۳۸۳)، *مبانی سازمان و مدیریت*، تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور.
۲۰. کریندورف، ک. (۱۳۹۰)، *تحلیل محتوای مبانی روش‌شناسی*. چاپ پنجم، ترجمه هوشنگ نایی، تهران: نشر نی.
۲۱. گورباچف، میخائیل (۱۳۶۶)، *پراستریکا یا دومین انقلاب روسیه*، ترجمه عبدالرحمن صدریه، تهران: انتشارات آبی.
۲۲. گیدنز، آتونی (۱۳۸۷)، *جامعه‌شناسی*، ترجمه منوچهر صبوری، تهران: نشر نی.
۲۳. لینچ، کوین (۱۳۸۳)، *سیمای شهر*، چاپ ششم، ترجمه منوچهر موذنی، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
۲۴. مازلو، آبراهام (۱۳۶۹)، *انگیزش و شخصیت*، ترجمه احمد رضوانی، مشهد: آستان قدس رضوی.
۲۵. محمدی فر، ناصر (۱۳۸۴)، *مجله ره آورد مدیریت نظامی*، شماره ۱۷ و ۱۸.
۲۶. مستوفیان، محمدرضا (۱۳۹۰)، *عوامل حفظ و انسجام نیروهای بسیج در فرمان صلح*، دانشکده فرماندهی و ستاد.
۲۷. معین، محمد (۱۳۷۵)، *فرهنگ فارسی معین*، جلد سوم، تهران: انتشارات امیر کبیر.
۲۸. ملکوتیان، مصطفی (۱۳۸۹)، *آیا انقلاب‌های رنگین واقعی هستند؟ روزنامه کیهان*، ۲۳ خرداد ۱۳۸۹.
۲۹. هیچ، ماری، ان ال، کانلیف (۱۳۸۹)، *نظریه سازمان*، چاپ دوم، ترجمه حسن دانایی‌فرد، تهران: مهربان نشر.
30. Bennis, Malcolm and Casson, Jonathan, (1984), "The Manpower Planning Handbook", McGraw – Hill.
31. Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1995). Toward a theory of organizational culture and effectiveness. Organization
32. Hermann, CF . crisis in foregin policy : A simulation Analysis Indianapolis : Bobbs Meririll,(1969) .
33. Krupat E., (1985). People cities, Cambridge university press.
34. Raymond, Miles, (1965), "Human Relations or Human Resources?", Harvard Business Review, July-August. science, 6(2), 204-223