

بررسی عوامل مرتبط با گرایش مأمورین نیروی انتظامی به تعصبات قوم-

مدارانه و راه‌های پیشگیرانه

(تاریخ دریافت: ۹۳/۱۰/۹)

(تاریخ پذیرش: ۹۳/۱۲/۹)

اسلام حسینی مطلق^۱

چکیده

قوم‌مداری، نوعی تلقی فرهنگ است که بر اساس آن اعضای یک قوم ارزش‌ها، هنجارها، شیوه زندگی قوم خود را برتر از دیگر اقوام می‌دانند و بر اساس دیدگاه‌های قالبی درباره دیگر اقوام و گروه‌ها، اقدام به قضاوت می‌کنند. به همین دلیل، در جوامع چند قومی و قبیله‌ای مثل استان کهگیلویه و بویراحمد، قوم‌مداری یک مانع فرهنگی برای شکل‌گیری^۲ و گسترش روابط بین قومی و تعمیم امنیت به شکل فراگیر خواهد بود که آسیب‌های فراوانی را متوجه کارکنان ناجا، از جمله تضعیف روابط سازمانی و اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی می‌کند. همچنین باعث تشدید روابط تعارضی، تخریب و تضعیف یکدیگر چه در درون سازمان چه در برون سازمان خواهد شد. هدف این پژوهش، بررسی عوامل مرتبط با گرایش مأمورین نیروی انتظامی به تعصبات قوم‌مدارانه است. این پژوهش با روش توصیفی - تحلیلی و با ابزار کتابخانه‌ای با استفاده از کتب، مقالات، اسناد و مقالات الکترونیکی انجام شد. پژوهش بر اساس تجزیه و تحلیل بر روی داده و تطبیق آرای گوناگون و ارائه نظرات خود، در نهایت به نتیجه‌گیری خواهد رسید.

واژه‌های کلیدی: قومیت، قوم‌مداری، تعصب، پیشگیری

۱. کارشناس ارشد مدیریت، H.motlagh@yahoo.com

مقدمه

توجه فزاینده به موضوع قومیت در شاخه‌های گوناگون علوم اجتماعی از اواسط دهه ۱۹۷۰ میلادی، این مقوله را از حد یک موضوع به سطح یک رشته خاص رسانده است. در حالی که مطالعات مربوط به قومیت در اوایل قرن بیستم، به انسان‌شناسی و تا اندازه‌ای به جامعه‌شناسی محدود بود، در اواخر این قرن، در شاخه‌های دیگر علوم اجتماعی از جمله علوم سیاسی و به ویژه در دو رشته فرعی آن یعنی؛ جامعه‌شناسی سیاسی و روابط بین‌الملل هم شاهد چنین بررسی‌هایی بوده‌ایم. با این همه، از همان ابتدای کار، نوعی ابهام و آشفتگی درباره مفهوم و مطالعه قومیت پرداختند و این مفهوم، در بررسی جوامع غیر آمریکایی و غیر اروپایی یعنی جوامع خاورمیانه‌ای و سایر جوامع جهان سوم هم به کار گرفته شد. در اشاره به همین استفاده نامناسب از اصطلاح «گروه‌های قومی» است که ریچارد تاپر می‌نویسد:

... دانشمندان علوم سیاسی، سیاستمداران و تا اندازه‌ای جامعه‌شناسان، در نوشته‌های خود درباره کشورهای چینی، ایران و افغانستان فرضیاتی درباره «گروه‌های قومی» ارائه می‌دهند که ما با آنها به شدت مخالفیم (احمدی، ۱۳۷۸: ۲۸-۲۷).

تعلقات قوم‌گرایانه و گرایش به علایق اولیه خاص همانند نژاد، زبان، مذهب و زادگاه، هرگاه به عناصری برای ایفای نقش در تحولات سیاسی جامعه تبدیل گردد، می‌تواند به عنوان پدیده‌ای سیاسی در تعامل یا تقابل با امنیت ملی مطرح شود. ایجاد همزیستی بین دو مفهوم علایق قومی و تعلقات ملی و تعریف ارتباط منطقی بین هویت قومی و هویت ملی، زمینه‌ساز پایداری و توازن توسعه در بعد امنیت خواهد بود (امیدی، ۱۳۸۱: ۵۴).

علاقه گسترده‌ای در درک منشأ و حل و فصل صلح‌آمیز اختلافات قومی وجود دارد. از میان رویکردهای گوناگون در بررسی اختلافات قومی، گروهی از دانشمندان بر نقش عنصر فرهنگ و هویت در بروز و همچنین حل و فصل آن، از طریق درک و فهم فراز و فرود اختلافات قومی تأکید دارند.

این گروه معتقدند که در حل و فصل اختلافات قومی و برای دستیابی به نتایجی موفقیت‌آمیز باید علاوه بر فعالیت‌های سیاسی، فعالیت‌های فرهنگی را نیز مد نظر قرار داد تا از بروز اختلافات ناشی از تفاسیر فرهنگی که موتور محرکه اختلافات قومی است، پیشگیری شود (Ross, 2005).

امروزه تنوع قومی، واقعیتی نسبتاً فراگیر و جهانی است و اقوام سهم بسزایی در صلح یا منازعه داخلی و خارجی و امنیت دارند (Gurr & Harff 1994: Gurr 1998, 200 An Gurr 1993).

قوم‌مداری یا برتری‌طلبی قومی نیز مسأله‌ای جهانی است و برخی پژوهشگران آن را پدیده‌ای طبیعی می‌دانند (همان Lester 2004). این مفهوم سهم بسزایی در فهم گرایش‌های برون‌گروهی و روابط درون‌گروهی دارد (Neuliep, mc croskey, 1997.1385)؛ زیرا قوم‌مداری با برتری‌طلبی و تحقیر سایر اقوام همراه است و این امر، یک نفع مهم برای برقراری رابطه بین قومی به ویژه نقل و انتقال فرهنگی در بین اقوام محسوب می‌شود و زمینه ذهنی را برای تبعیض و تضاد قومی فراهم می‌آورد.

دیدگاه و تعصبات قوم‌مدارانه فقط دیدگاه فرهنگی خود را نسبت به جهان قبول می‌کند (Carignann & Calleagues 2005:3)

قومیت یا گروه قومی، جمعی است در درون جامعه بزرگ‌تر که دارای تبار مشترک واقعی یا خیالی، خاطراتی از گذشته مشترک و دارای تأکیدات فرهنگی بر یک یا چند عنصر نمادی (مثل زبان و مذهب) است که بر اساس آنها، هویت گروه تعریف می‌شود (Burgess 1986 . 54 و احمدی ۱۳۸۲؛ ۳۷). نکته اساسی این است که اعضای گروه قومی، از تعلقشان به گروه آگاهی دارند و این آگاهی نیز در کشاکش تصور آنان از دیگران شکل می‌گیرد. به عبارت دیگر تصور «ما» در نزد گروه‌ها از «آنها» معنا پیدا می‌کند. (اعضای یک گروه قومی، متشکل از افرادی که خودشان را از حیث اینکه دارای تبار مشترک (واقعی یا خیالی) هستند، همانند هم می‌بینند و توسط دیگران نیز چنین در نظر گرفته می‌شوند) (Ringer & Lawless 1989:2).

گروه‌های قومی به طور مداوم، توسط دو مجموعه نیروی پویا احاطه می‌شوند: مجموعه نیروهای داخلی که سبب تثبیت و دوام «ما-بودن» می‌شوند و مجموعه نیروهای بیرونی که سبب تشکیل و تعیین «آنها-بودن» می‌شوند. بدین دلیل گروه‌های قومی نه موجودیت‌هایی کاملاً خودمختارند و نه کاملاً خود اتکاء، بلکه بخشی از یک نظام اجتماعی بزرگ‌تر هستند که آنها را تحت تأثیر قرار داده و به آنها شکل می‌دهد (همان: ۱).

قوم‌مداری، به معنای تمایل به در نظر گرفتن روش‌های فکری و رفتاری گروه خود به عنوان معیارها عام است. برای این مفهوم دو وجه می‌توان قائل شد. یکی تمایل فرد نسبت به درون گروه است که در حالت قوم‌مداری شدید، فرد گروه خود را

بافضیلت‌تر و برتر می‌بیند و ارزش‌های گروه خودش را ارزش‌های عام تلقی می‌کند و وجه دیگر آن، تمایل فرد نسبت به برون‌گروه است که در حالت قوم‌مداری شدید، فرد برون‌گروه‌ها را حقیر و پست می‌شمارد و ارزش‌های آنها را طرد و سعی می‌کند فاصله اجتماعی‌اش را از برون‌گروه‌ها، حفظ نماید (Gudykunst, 1994, 77). نکته مهم در مفهوم قوم‌مداری، اعتقاد به فضیلت و برتری قوم خود (درون‌گروه) است و این امر خود متضمن کوچک شمردن اقوام (برون‌گروه) است. یک فرد قوم‌مدار، همواره اولویت را به درون‌گروه می‌دهد و به نفع درون‌گروه قضاوت می‌کند، به عقیده سامنر (قوم‌مداری، همواره با خوش‌بینی و افتخار نسبت به خودی و بدبینی و تحقیر نسبت به غریبه، همراه است. (Neuliep&McCroskey 1997, 385). این ویژگی قوم‌مداری که فرد همواره اولویت را به درون‌گروه می‌دهد و به نفع درون‌گروه قضاوت می‌کند، ناشی از دیدگاه‌های قالبی است که به افراد عضو یک گروه اجازه می‌دهد حتی با داشتن کمترین اطلاعات به قضاوت درباره دیگران بپردازند (Hammond & Axelrod 2004). رفتارهای قوم‌مدارانه، غالباً با تأکید بر عناصر هویت قومی مثل زبان و لهجه، مذهب و خویشاوندی که میراث مشترک قوم نیز به حساب می‌آیند، صورت می‌گیرد و تا حدی ترسیم‌کننده مرزهای نمادی و فرهنگی اقوام است. توجه به پدیده قوم‌مداری و در یک جامعه چندقومی همانند استان کهگیلویه و بویر احمد که قریب به ۹۵ درصد از کارکنان نیروی انتظامی در آن بومی بوده، به صورت عشیره‌ای و قبیله‌ای در سطح گسترده با محیط محدود، یکپارچگی آن تا حد زیادی منوط به مسالمت و همزیستی اقوام و گروه‌های مختلف در سازمان است، اهمیت زیادی دارد و شدت و ضعف تعصبات قوم‌مدارانه در بین کارکنان می‌تواند سهم بسزایی در تعصب یا تقویت روابط بین اقوام و در نتیجه تضعیف یا تقویت یکپارچگی استانی و ملی و سازمانی داشته باشد. هدف این پژوهش، بررسی عوامل مرتبط با گرایش مأمورین نیروی انتظامی به تعصبات قوم‌مدارانه و راه‌های پیشگیرانه از این معضلات است.

بیان مسأله

شناخت و دریافت درست از علل و انگیزه‌های بروز بحران‌های قومی و سنخ‌شناسی آنها بر اساس نوع، ماهیت، ابعاد و انگیزه‌ها و همچنین یافتن راه‌حل‌های درست برای مهار و اداره درگیری‌ها و بحران‌های قومی در سازمان، به عنوان یکی از لوازم اهداف مدیریت

قومی محسوب می‌شود. امری که در جوامع برخوردار از تنوع قومی غیرطبیعی و دور از انتظار نیست. بنابراین، شناخت بحران‌ها و چالش‌های قومی، علل و عوامل آن جزء مهارت‌های مفهومی شناختی مدیران این عرصه به شمار می‌رود. درک بحران قومی و آگاهی از فرایند مدیریت آن، مستلزم درک دقیق مفهوم قوم و تبیین ابعاد قوم‌شناسی است. به همین سبب، در سطور زیر ابعاد مختلف این مفهوم تشریح می‌شود (مصطفی - نژاد، ۱۳۸۹: ۱۳۵-۱۳۶).

بازشناسی جایگاه قومیت و قوم‌گرایی به عنوان متغیری اساسی در مطالعه امنیت ملی جوامع چند قومی مثل استان کهگیلویه و بویراحمد، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. در جوامع چند قومی، همواره همزیستی مفهوم تنوع قومی با وحدت ملی، منوط به اتخاذ رهیافتی است که بتواند در عین کثرت در خرده فرهنگ‌های قومی، وحدت در منش ملی را ایجاد کند. قومیت با زیرعنوان‌هایی چون انفکاکات قومی، علایق قومی، گرایش‌ها و اگراییانه، استقلال‌طلبی، هویت قومی و چالش‌ها و بحران‌های قومی، بخش زیادی از ادبیات موجود در مطالعات سیاسی و اجتماعی کشورها را در بر گرفته است. بسیاری از ناظران سیاسی، اختلافات قومی را به عنوان بزرگ‌ترین تهدید علیه صلح و امنیت در جهان معاصر می‌دانند. در این پژوهش، بحران قومی و تعصبات قوم‌مدارانه کارکنان نیروی انتظامی در استان کهگیلویه و بویراحمد که یکی از شاخه‌های بحران سازمانی است، مدنظر می‌باشد. بحران‌های قومی از آن جهت که ممکن است ناشی از ناخرسندی کارکنان قومیت‌های مختلف در فرماندهی انتظامی استان باشد، همیشه به معنی به چالش خواندن قدرت گروه‌های مختلف در سازمان محسوب می‌شود و سازمان به منظور کنترل درگیری‌های قومی و حفظ نظم و امنیت اجتماعی و قدرت سیاسی خود در سازمان، ناگزیر از اداره آن می‌باشد که البته همواره پلیس در صف مقدم درگیری با این قبیل حوادث و بحران‌های سازمانی قرار دارد. تدبیر درست و کنترل به موقع و صحیح بحران‌های قومی به ویژه از نوع قومی در سازمان، نه تنها نشان از موفقیت و مهارت نیروهای انتظامی در انجام مأموریت‌های محوله بوده، بلکه ظهور کارآمد سیستم و نظام حاکم را در اداره امور جامعه به دنبال خواهد داشت. سؤال اصلی در این تحقیق این است که چه عواملی باعث گرایش مأمورین نیروی انتظامی به تعصبات قوم‌مدارانه شده‌است؟ و چه راه‌کارهایی برای کاهش یا حذف این عوامل وجود دارد؟ و نشانه‌های این عوامل کجا مشاهده شده‌است؟.

پیشینه تحقیق

از آنجا که تحقیقی درباره قوم‌مداری در سازمان مشاهده نشد، به ناچار از تحقیقی که در جامعه و در بین اقوام ایرانی انجام شده، به عنوان پیشینه استفاده شده‌است. تحقیقی توسط یوسفی و احمدرضا اصغریور ماسوله به عنوان قوم‌مداری و اثر آن بر روابط بین قومی در ایران در سال ۸۷ بین هشت قوم ایرانی انجام شد که داده‌های آن از یک تحقیق پیمایشی اخذ گردید، جمعیت تحقیق مذکور شامل افراد ۱۸ ساله و بالاتر ساکن مناطق قومی مورد بررسی بوده که در یکی از اقوام هشت‌گانه شامل ترک، کرد، لر، عرب، فارس، بلوچ، ترکمن و طالش عضویت داشته‌اند. طی تحقیق مذکور با ۴۰۰۲ نفر در ۳۱ نقطه قومی کشور که به روش نمونه‌گیری دو مرحله‌ای و به صورتی تصادفی برگزیده شده‌اند، مشخص گردید. اولاً قوم‌مداری در نزد همه اقوام ایرانی بالاست، در عین حال کمترین قوم‌مداری از آن عرب‌هاست و بیشترین قوم‌مداری از آن بلوچ‌هاست. ثانیاً قوم‌مداری باعث تضعیف روابط هم‌زیستانه اجتماعی فرهنگی و اقتصادی و از سوی دیگر باعث تشدید روابط تعارضی می‌شود. ثالثاً مانع شکل‌گیری تنوع هویت جمعی در شبکه روابط بین قومی می‌گردد و نتایج زیر نیز به دست آمده‌است:

اثر قوم‌مداری بر تعداد روابط قومی

رابطه بین قومی زیستی، از اعضای هر قوم که با اعضای قوم دیگر یک، دو و یا سه نوع رابطه هم‌زیستانه مبادله‌ای، اجتماعی، گفتمانی، داشته‌اند، باعث کاهش تعدد یا تنوع رابطه هم‌زیستانه بین قومی می‌شوند.

اثر قوم‌مداری بر تنوع گره در روابط بین قومی

نوع گره در روابط بین قومی، تنوع اقوامی که اعضای هر قوم که با آنها رابطه دارند، باعث کاهش تنوع هویت قومی و مانع ارتباط با دیگر اقوام شوند.

اثر قوم‌مداری بر شدت روابط بین قومی

شدت رابطه بین قومی، فراوانی رابطه مبادله‌ای، اجتماعی، گفتمانی، تعارضی در بین اقوام باعث افزایش تعارض می‌شود.

روش پژوهش

این پژوهش با روش توصیفی-تحلیلی و با ابزار کتابخانه‌ای با استفاده از کتب، مقالات، اسناد و مقالات الکترونیکی انجام شد. پژوهش بر اساس تجزیه و تحلیل بر روی داده و تطبیق آرای گوناگون و ارائه نظرات خود، در نهایت به نتیجه گیری خواهد رسید.

مبانی نظری تحقیق

مفهوم شناسی

قوم را مجموعه‌ای از افراد گروه‌های پیوسته گویند که دارای روابط پیشینه، پیوند خانوادگی سرگرفته باشند و این مجموعه دارای نژاد، زبان، فرهنگ و منطقه زیست مشترک هستند (یورد شاهیان، ۱۳۸۶: ۱۲).

گروه قومی، عبارت است از: اجتماعی از افراد که نام خاصی را برای خود برگزیده‌اند و از تبار، حافظه تاریخی و عناصر فرهنگی مشترک (مانند مذهب و زبان) بهره می‌برند و تعلق با مقتضیات جغرافیایی خاصی برقرار می‌کنند (Obershall, 2006).

قومیت احساس و ادراک مشترک در بین اعضای یک قوم است که به برخورداری از ریشه‌های تاریخی جغرافیایی واحد، زبان، مذهب، آداب و رسوم و خاطرات مشترک اعتقاد دارند و به دلیل همین پیشینه و ویژگی‌ها، خود را متمایز از دیگران دانسته و آرمان زیست در سرزمین معین در سر می‌پروراند (عصاریان نژاد، ۱۳۸۴: ۸۶).

هویت قومی، مجموعه خاصی از عوامل عینی و ذهنی فرهنگی، اجتماعی، عقیدتی و نفسانی است که در یک گروه انسانی متجلی می‌شود و آن را نسبت به دیگر گروه‌ها متمایز می‌سازد؛ زیرا هویت باید با واقعیت همان گروه منطبق باشد. اصطلاح قومیت به گروهی اشاره دارد که با ویژگی‌های بنیادی از قبیل زبان، آداب و رسوم و میراث تاریخی، از سایر گروه‌های اجتماعی که دارای پیوستگی و همبستگی نژادی هستند، متمایزند.

«ویگتور کوزلف» قوم‌شناس شهیر می‌گوید: «قوم یا همبودی قومی، یک سازمان اجتماعی شکل یافته‌ای است که در پهنه سرزمین معین قرار دارد و مردمی را

که در طول تاریخ با هم پیوندهای اقتصادی، فرهنگی، خویشاوندی و... برقرار کرده‌اند، تحت پوشش قرار می‌دهد» (دژم‌خوی، ۱۳۸۰: ۱۹).

تنوع قومی و ملت

تنوع قومی ناظر بر اجتماعی است مرکب از اقوام مختلف با هویت‌های مختلف. چنین اجتماعی می‌تواند در درون هر یک از بخش‌های اجتماع وجود داشته باشد. تنوع قومی مد نظر ما عبارت است از اجتماعی از افراد درون سازمان که مرکب از افراد اقوام مختلف بوده و محدوده زندگی آنان مرزهای استان است.

آنچه که اقوام پراکنده را به هم پیوند می‌دهد و به صورت ملتی یکپارچه درمی‌آورد، پیوندهای عمومی است که مولد نوعی همبستگی است. (اسمیت، ۱۳۸۳: ۱۶۴). بنابراین هر روز که می‌گذرد، مدیران در سطوح مختلف باید به مواردی بپردازند که فراتر از پیاده کردن برنامه‌هایی است که به وسیله سطوح بالاتر معین شده‌است. انتظاری که از آنها می‌رود این است که به شناسایی مشکلات و مسائلی بپردازند که سازمان‌ها در دنیایی با تحولات و پیچیدگی‌های روزافزون در سطوح اجرایی با آنها مواجه می‌شوند.

از همین رو، فراگیری مهارت‌های «مدیریت تنوع فرهنگی» در کنار وظایف و مهارت‌های سنتی مدیران ضروری است (گریفین، ۱۳۸۳: ۵۱).

مدیریت در یک جامعه چندقومی و چندفرهنگی به توانایی‌ها و مهارت‌های ویژه-ای نیاز دارد. مدیریتی که مستلزم شناخت تفاوت‌ها و نیازمند مطالعات جامعه‌شناختی، روان‌شناختی و مردم‌شناختی است. پرهیز از تفکر قالبی و پیش‌دوری‌های ناشی از آن از ضروریات این الگوی مدیریتی می‌باشد.

مدیریت تنوع قومی

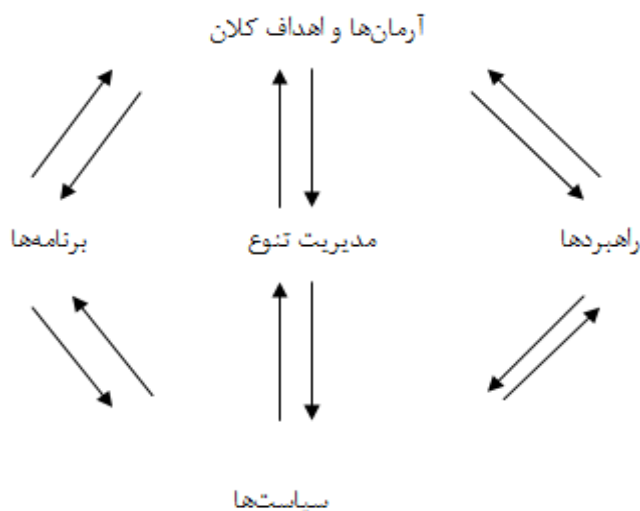
مدیریت تنوع قومی در حیطه مباحث نوین «مدیریت تفاوت» قرار دارد که هدف از آن، مدیریت و هدایت تنوع قومی موجود در نیروی انتظامی استان در راستای حفظ، تداوم و ارتقای همبستگی و انسجام سازمانی است. البته این از وظایف اساسی سازمان و متأثر از ایفای نقش کلیه کارکنان نیروی انتظامی خواهد بود. پس فراگیری مهارت‌هایی که لازمه مدیریت بر چنین موضوعی است، بسیار حائز اهمیت است.

برخی به موضوع تنوع قومی نگاه بدبینانه داشته و آن را هم سنگ منازعه، درگیری، جدایی طلبی و مفاهیمی از این قبیل می‌دانند. از این منظر، تنوع قومی در برخی موارد مانع و یا تهدیدی برای توسعه جوامع تلقی می‌شود اما برخی تنوع قومی را فرصتی برای پیشرفت و توسعه جوامع چندقومی می‌پندارند و در این راه به تجربه‌های موفق نیز اشاره می‌کنند. درباره مورد اول می‌توان به بررسی « مالامباو » (۲۰۰۸) اشاره کرد که در جوامع آفریقایی انجام داده‌است. او در این بررسی تجربی بیان می‌کند که تفاوت‌های قومی مانع از ایجاد توافق بر روی سرمایه‌گذاری عمومی می‌شود. همچنین اضافه می‌کند که همین امر سبب شده تا از نیروی انسانی به نحو شایسته بهره‌برداری نشود. او علت این امر را عمدتاً گرایشات قومی و خویشاوندی در واگذاری مسئولیت‌ها می‌داند. ضمن اینکه به اعتقاد او حتی دموکراسی نیز نتوانسته در رشد این جوامع اثرگذار باشد و آن را تحت تأثیر قرار دهد (جکسون ۲۰۰۷). در پژوهشی، تنوع قومی را مانعی برای تأمین کالاهای عمومی از جمله آب قابل شرب که به اعتقاد وی تأثیر بسزایی در توسعه اقتصادی آفریقا دارد، به حساب می‌آورد.

اما در رابطه با رویکرد دوم یعنی تلقی فرصت از تنوع، « اسنودگراس » (۲۰۰۸). کشور مالزی را که برخوردار از تنوع قومی است، به عنوان نمونه موفق معرفی می‌نماید. او در تحقیق این‌گونه بیان می‌دارد: مالزی از نظر قومیتی یک کشور ناهمگون است که طی سال‌های ۱۹۷۰ تا ۱۹۹۰ رتبه دهم جهانی را از نظر رشد سریع اقتصادی به خود اختصاص داده‌است. این کشور نمونه موفق است که با ارتقاء ظرفیت‌های اقتصادی مردم بومی در طولانی مدت، تنوع قومی را از یک مانع برای رشد اقتصادی به یک مزیت اقتصادی تبدیل می‌کند.

صالحی امیری (۱۳۸۸) پس از بررسی الگوهای مختلف، مدل زیر را به عنوان الگوی مرجع مدیریت تنوع قومی ارائه داده‌است. در این مدل مدیریت تنوع قومی متأثر از اهداف، سیاست‌ها، راهبردها و برنامه‌ها بوده، ضمن اینکه همگی این مؤلفه‌ها با هم در تأثیر و تأثر متقابل هستند.

تصویر ۱: الگوی مرجع مدیریت تنوع قومی و اجزای آن



راهبرد مدیریت تنوع قومی

از نظر چندلر (۱۹۶۲)، راهبرد عبارت است از تعیین اهداف و آرمان‌های بلندمدت برای یک شرکت یا سازمان و پذیرش مجموعه‌ای از اقدامات و تخصیص منابع لازم برای حصول به این اهداف و آرمان‌ها (آرمسترانگ، ۱۳۸۱: ۴۷).

از این حیث برای تحقیق راهبردها، ما نیازمند نوع دیگری از توانایی‌های مدیریتی هستیم که آن مدیریت استراتژیک است. پیرس و رابینسون (۱۹۸۸) در تعریف مدیریت استراتژیک چنین می‌گویند: «مدیریت استراتژیک مجموعه‌ای از تصمیم‌ها و اعمال است که منجر به طراحی راهبردهایی می‌شود که برای حضور به اهداف یک سازمان مورد استفاده قرار می‌گیرد» (آرمسترانگ، ۱۳۸۱: ۵۷).

بنابراین طراحی و راهبرد مدیریت تنوع قومی خود به خود در حیطه مدیریت استراتژیک قرار می‌گیرد. به عبارت دیگر، مدیران سطوح عالی برخوردار از مهارت‌هایی باشند که از لوازم این الگوی مدیریتی است. البته در طراحی یک راهبرد مأموریت سازمان، ضعف و قوت داخلی، تهدیدات و فرصت‌های خارجی، اهداف، چالش‌ها، تعیین وضع موجود و مطلوب بررسی شده و نهایتاً مسیر حرکت به سمت شرایط مطلوب و راهبردهای تحقق اهداف تعیین می‌گردد.

به عبارت کوتاه‌تر در طراحی راهبرد باید به چند پرسش پاسخ داد:

۱- اکنون کجا هستیم؟

۲- می‌خواهیم ظرف یک دوره زمانی مشخص کجا باشیم؟

۳- چگونه به مقصد خود برسیم (آرمسترانگ، ۱۳۸۳: ۱۰۵)؟

در تمام ادوار تاریخ معاصر، از قاجار تا پهلوی، تنوع قومی نقش مؤثری در تدوین راهبرد کلی نظام سیاسی داشته است. در ادوار به طور کلی شاهد چند راهبرد مدیریت قومی بوده‌ایم:

۱- راهبرد حفظ همبستگی ملی از طریق ایجاد پیوندهای فAMILI میان رؤسای

قبایل، ایلات و متنفذان محلی با شاه و درباریان (دوره قاجاریه)؛

۲- راهبرد مهار و سرکوب خوانین و رؤسای ایلات و تخت قاپو کردن عشایر

(پهلوی اول)؛

۳- راهبرد مدرن‌سازی توأم با تحقیر فرهنگی و تبعیض اقتصادی مناطق قومی

(پهلوی دوم)؛

در ادوار بعد از انقلاب بنا به دلایل متعدد، راهبرد مدون منسجمی در قبال مدیریت تنوع قومی نداشته‌ایم. بخشی متأثر از وقوع انقلاب و آثار و تبعات آن، جنگ تحمیلی و مسائل ناشی از آن و بخشی دیگر نیز ناشی از نقص در مهارت‌های مدیران مربوط بوده است (صالحی امیری، ۱۳۸۸).

الگوهای سیاست قومی

امروزه در ادبیات سیاسی و اجتماعی از دو الگوی سیاست‌گذاری قومی و فرهنگی بحث به میان آمده‌است که عبارت است از:

(۱) الگوی همانندسازی؛

(۲) الگوی تکثرگرایی؛

که هر یک در درون خود به اجزای کوچک‌تری تقسیم می‌شوند.

الگوی همانندسازی

واژه همانندسازی در زبان فارسی معادل‌هایی نظیر «تطبیق، همسانی، یکی‌سازی و همانندسازی» یافته‌است. همانندسازی در جامعه‌شناسی، به معنای فرایند پذیرش

ارزش‌ها، الگوها و سبک زندگی گروه برتر توسط اقوام و گروه‌هایی از جامعه به ترتیبی که در بطن گروه برتر جذب و هضم شوند، به کار رفته‌است (ساروخانی، ۱۳۷۰: ۴۴).
در فرهنگ علوم سیاسی، همانندسازی (فرهنگ‌پذیری، همسان‌گردی) عبارت است از مجموعه تغییرات روانی فرد که ناشی از آمیزش با فرهنگی متفاوت از فرهنگ اولیه اوست (آقا بخشی، ۱۳۸۳: ۴۲).

در مدل همانندسازی دو گروه وجود دارند که عبارتند از گروه اول، نامزدان همانندسازی یا تازه‌واردان و گروه دوم، جامعه‌پذیران. سیاست همانندسازی را فرایند تغییر اجتماعی و فرهنگی نیز نامیده‌اند. فرهنگ‌پذیری تازه‌واردان به آنان امکان می‌دهد که نقش‌های تازه خود را بیابند و قواعد سنت‌ها و رسوم جامعه وسیع‌تر را بپذیرند. این الگو، ایجاد یک جامعه بدون تفاوت قومی را دنبال می‌کند. بنابراین هویت و اصالت فرهنگی گروه‌های قومی مورد توجه قرار نمی‌گیرد و مجریان این سیاست، مدیران یا گروه‌های همانندشونده را در مرحله مادون خود می‌پندارند که باید آنها را به سوی تمدن رهنمون سازند و به درجه و رتبه عالی برسانند (صالحی امیری، ۱۳۸۸).

بیل. ام. گوردن جامعه‌شناس آمریکایی مراحل همانندسازی را در هفت مرحله این‌گونه بیان می‌دارد:

- ۱- همانندسازی فرهنگی؛
 - ۲- همانندسازی ساختاری؛
 - ۳- همانندسازی مادی؛
 - ۴- همانندسازی هویتی؛
 - ۵- همانندسازی ایستاری- بینشی؛
 - ۶- همانندسازی مدنی؛
 - ۷- همانندسازی رفتاری (مقصودی، ۱۳۸۰).
- همانندسازی کامل، محو کامل فرهنگی را به دنبال دارد و به همین دلیل می‌توان آن را نوعی ریشه‌کنی فرهنگی نامید. همانندسازی به اشکال مختلفی صورت می‌پذیرد که عبارت است از؛ توأم با خشونت، پاک‌سازی یا معدوم‌کردن، درهم‌آمیزی (گیدنز)، کاهش اختلافات فرهنگی (مارتین ماجر)، تعامل بین قومی، نظامی (خشونت- آمیز)، نسل‌کشی، جداسازی و اخراج (صالحی امیری، ۱۳۸۸).

الگوی تکثرگرایی

دیدگاه تکثرگرایی بر خلاف همانندسازی، قائل به کثرت تمایلات فرهنگی، فکری و عقیدتی است. به عبارت دیگر در این رویکرد، تمامی گروه‌های فرهنگی و فکری پذیرفته شده، ضمن حفظ ویژگی‌های خود به نظام اجتماعی و سیاسی واحد تعلق دارند. اسمیت معتقد است که در الگوی تکثرگرایی، افراد تابعیت‌شان را نه از طریق هویت‌های محلی یا بخشی، بلکه مستقیم و بی‌واسطه حفظ می‌کنند. هر شهروند بیشتر از آنکه به عنوان عضوی از یک جمعیت درون دولت پنداشته شود، به عنوان فرد عمل کرده و پنداشته می‌شود (صالحی امیری، ۱۳۸۸).

مارتین ماجر تکثرگرایی را نقطه‌مقابل همانندسازی و مفروض اصلی آن را حفظ و یا حتی تشدید تفاوت‌های موجود میان گروه‌های قومی می‌داند. بنابراین تکثرگرایی نیز دارای دو بعد فرهنگی و ساختاری است. در بعد فرهنگی تأکید اصلی بر حفظ و صیانت تفاوت‌های فرهنگی اقوام است و در بعد ساختاری، بر اساس تفاوت‌های فرهنگی اقوام، سازمان‌های مستقلی از قبیل، مدارس، ادارات و... در چارچوب هر قوم مد نظر قرار می‌گیرد (چلبی، ۱۳۶۷).

در جوامع چندقومی امروزی، تکثرگرایی به دو صورت به چشم می‌خورد:

تکثرگرایی مساوات طلبانه

که گروه‌های مختلف ضمن حفظ ویژگی‌های قومی، از برابری قومی در حقوق و امتیازات اجتماعی بهره‌مند خواهند بود. (چلبی، ۱۳۶۷).

تکثرگرایی نابرابر (غیر مساوات طلبانه)

این سیاست بر خلاف سیاست قبلی به دنبال هژمونی قومی است. سیاست تکثرگرایی نابرابری سبب تقویت نابرابری در توزیع قدرت و مزایای اجتماعی در بین اقوام و بهره‌مندی بیشتر توسط قوم و نژاد برتر می‌گردد. تجزیه یا تقسیم قوی، جابجایی اقوام و اخراج، قتل عام و تسویه قومی پیامدهای این سیاست خواهد بود.

به طور خلاصه، در شرایطی که جامعه خواهان روابط قومی از نوع همانندسازی است، راهبرد اصلی حکومت، تضمین برابری حقوق اقوام و ایجاد فرصت‌های لازم برای روابط و تعاملات در بین گروه‌های قومی است و تبعاً تعاملات قومی که می‌تواند در

سطوح مختلف از جمله مدارس، محیط‌های شغلی، نیروهای نظامی و... تحقق یابد، باید از یک سو سبب تضعیف تعصبات قومی و از سوی دیگر سبب افزایش بردباری قومی شود اما در شرایطی که جامعه خواهان حفظ تفاوت‌های قومی و فرهنگی است، راهبرد اصلی حکومت باید حفظ تفاوت‌های قومی بوده و شرایط مساعد را برای حفظ و برابر کردن گروه‌های قومی بهبود بخشد. از جمله این اقدامات، مقرر داشتن حقوق گروه‌های قومی، قائل شدن به نوعی خودمختاری فرهنگی و محلی اقوام و گسترش اصل نسبی اقوام در مناصب مختلف است (صالحی امیری، ۱۳۸۸).

با بررسی اختلافات و درگیری‌های گوناگون می‌توان دریافت که بسیاری از درگیری‌ها، صرفاً به سبب مسائل قومی پدید نمی‌آید، بلکه دست‌مایه‌های سیاسی در بروز آنها دخالت دارد.

چهار نوع رابطه را می‌توان از هم تفکیک و آن را مبنایی برای مطالع روابط بین گروه‌های قومی قرار داد (پارسونز)

۱- روابط قدرت (G)؛ ۲- روابط گفتگویی (L)؛ ۳- رابطه ارتباطی با اجتماعی (I)؛ ۴- رابطه مبادله‌ای (A): حامل معنای اقتصادی و پولی است. مثل معامله و داد و ستد در بین اعضای گروه‌های قومی، رابطه اجتماعی حامل احساس و عاطفه است مثل دوستی و معاشرت در بین اعضای گروه‌های قومی و در مقابل رابطه‌ی قدرتی متضمن قدرت و سیادت است، مثل نزاع، اختلاف و کدورت بین اعضای گروه‌های قومی. نمودار چهار نوع رابطه‌ی اجتماعی در شکل (۱) مطابق طرح اجیل پارسونز ترسیم گردیده‌است.

مبادله‌ای	قدرتی
A	G
I	L
گفتگویی	اجتماعی

شکل ۱. چهار نوع رابطه اجتماعی (چلبی، ۱۳۷۵: ۱۸)

روابط چهارگانه مذکور ضمن این اینکه بحث یکدیگر هستند، هر کدام از آنها بر حسب شش خصوصیت ذیل تغییر می‌یابند.

(۱) چگالی روابط اجتماعی: نسبت روابط موجود به روابط ممکن در بین کنش‌گران؛

۲) چگالی روابط اجتماعی: نسبت روابط دوجانبه به روابط یک جانبه در بین کنش‌گران؛

۳) تعدد روابط اجتماعی: وجود رابطه بین کنش‌گران در ابعاد اقتصادی، سیاسی، فرهنگی و اجتماعی.

۴) شدت روابط اجتماعی: فراوانی روابط اجتماعی در بین کنش‌گران؛

۵) تنوع گروه‌ها و موجودیت‌ها در روابط اجتماعی: پراکنش هویت‌های جمعی (مثل سازمان و گروه‌ها) در شبکه روابط اجتماعی (همان: ۸-۱۴۷). البته علاوه بر خصوصیات پنج‌گانه، عمومیت و شمول رابطه‌ی نیز در روابط اجتماعی مؤثر است.

۶) عمومیت یا شمول رابطه اجتماعی: نسبت به کنش‌گران درگیر رابطه، کل کنش‌گران موجود بدین ترتیب روابط بین قومی را بر حسب روابط مبادله‌ای، قدرتی اجتماعی و گفتمانی در بین اعضای گروه‌های قومی می‌توان تعریف کرد که کم و کیف آن بر حسب شش ویژگی شامل چگالی، قرینگی، تعدد شدت، عمویت و تنوع گروه متغیر خواهد بود.

در جوامع اولیه معمولاً عاملی که برون‌گروه یا درون‌گروه بودن فرد را تعیین می‌کند، گروه خویشاوندی است. در ایلات ایران خیلی از افراد در هنگام معرفی خویش بجای ذکر نام شخصی، نام ایل یا طایفه خود را ذکر می‌کنند (گروه قومی) و در روستاها جوانان را به نام پدر یا حتی پدربزرگشان صدا می‌کنند (گروه خویشاوندی).

مفهوم درون‌گروه پیوستگی زیادی با پدیده «قوم‌مداری» یا «گروه‌مداری» (Ethnocentrism) دارد که معنی آن از نظر لغوی تمرکز و وابستگی شدید به فرهنگ خاصی است و مبتنی بر این نوع تصور است که گروهی که فرد به آن تعلق دارد، بهترین است. انسان می‌تواند نسبت به جامعه محلی، کشور، گروه اجتماعی، طبقه اجتماعی و یا نژاد و ... «قوم‌مدار» باشد. این مفهوم بیانگر موقعیت کسانی است که باور دارند شیوه خاص از رفتار، زندگی، اقدام و یا تفکر باید بر شیوه‌های دیگر ترجیح داده شود (ش ۲/ص ۴۹).

قوم‌مداری با گرایش‌های درونی فرد در رابطه است و معمولاً چیزی جز شکل گسترده «خودمداری» نیست. روانشناسان نشان داده‌اند که خودمداری به آن مرحله از رشد کودک ربط پیدا می‌کند که در طی آن، کودک همه چیز را به شخص خود مربوط می‌کند. هر فرد به یک گروه انسانی، به یک فرهنگ و به نظام متفاوتی از ارزش‌ها تعلق

دارد و به گونه‌ای در یک فرهنگ غوطه‌ور است که نسبت به آن هوشیاری ندارد. در این حالت، او تمامی جامعه‌ها و گروه‌ها را با فرهنگ خویش قیاس می‌کند. فرهنگی که آن را واقعی تلقی می‌کند.

مظاهری از قوم‌مداری (محسنی، ۱۳۸۹: ۱۴۷)

جهت گیری های درون گروهی	جهت گیری برون گروهی
مشاهده خویش در ردیف افراد برتر	مشاهده دیگران به عنوان افراد کمتر
جهان محور دانستن ارزش‌های خویش	طرد ارزش‌های دیگران
خود را قوی دانستن	دیگران را ضعیف دانستن
مشارکت با اعضاء گروه	عدم مشارکت با دیگران
اطاعت از مقامات	فقدان اطاعت
تمایل به حفظ عضویت در گروه	طرد عضویت
تمایل به مردن برای گروه	تمایل به از بین رفتن دیگران

یکی از علل استمرار قوم‌مداری این است که جامعه می‌بایستی درستی آئین‌های خود را به جوانان بیاموزد و آنان مفهومی از ارزش را عرضه بدارد. در این صورت، اگر فقط روش‌های زندگی در این جامعه درست است، ناگزیر به نظر می‌رسد که سایر روش‌ها غلط باشد. گرایش‌های گروه‌مدارانه در خیلی از موارد پایه رفتاری‌های خشونت‌آمیز قرار گرفته‌اند. «سمنر» عقیده دارد که افراد درون گروه دارای خصوصیتی از این نوعند:

- ۱- روابط افراد به طور کلی بر اساس مسالمت و آرامش است؛
- ۲- همه اعضاء دارای روحیه همکاری و کمک به دیگران هستند؛
- ۳- همکاری مشترک میان اعضاء وجود دارد.

«سمنر» در مقابل، معتقد به نوعی مخالفت اعضاء گروه نسبت به کسانی است که حالت برون گروه را دارند. در این زمینه، او از تعصبات نژادی و منازعات مربوط به آن بحث می‌کند که در همه موارد در سطح گروه‌ها عمومیت ندارد. از نظر علمی، قوم‌مداری منجر به یک تحریف می‌شود. در برخی از موارد ممکن است به داوری‌های یک جانبه و در نهایت اشتباهات عظیم منتهی شود. قوم‌مداری طبقاتی ارزش‌های متعلق به یک طبقه

مشخص اجتماعی را (در خیلی از موارد طبقه مسلط) تبلیغ می‌نماید و یا اینکه گروه-مداری حرفه‌ای و یا روشنفکرانی به گرایش‌ها و منافع یک گروه حرفه‌ای و یا روشنفکری ارزش‌های جهانی می‌دهد. تجربه جنگ‌های داخلی چند ساله در افغانستان، یوگسلاوی و شوروی سابق و پاره‌ای نقاط دیگر هم شواهدی دردناک از قوم‌مداری را در صحنه سیاسی معاصر جهان نشان می‌دهد (محسنی ۱۳۸۹: ۱۴۷)

نظریه‌های مرتبط با قوم‌مداری

نظریه رقابت بر سر منابع

بر اساس این رهیافت، ادغام سیاسی گروه‌های قومی در داخل یک دولت-ملت خاص، چهارجوبی فراهم می‌سازد که در آن رقابت بر سر منابع- به ویژه مشاغل دولتی - انگیزه عمده کشمکش میان قومی را به وجود می‌آورد. هویت‌یابی قومی به عنوان اساس اقدام جمعی، زمانی تحقق می‌پذیرد و حفظ می‌شود که امتیازات آشکاری وجود داشته باشد که با تکیه بر هویت قومی بتوان برای دست یافتن به آنها با دیگران رقابت کرد. این رقابت میان گروه‌های قومی، عامل بسیج قومی است و منجر به تشکیل سازمان‌های قومی و افزایش هویت‌های قومی می‌شود.

اقدام جمعی نژادی و قومی زمانی روی می‌دهد که دو گروه قومی یا بیشتر بر سر منابعی با ارزش یکسان با یکدیگر رقابت کنند. رقابت قومی نیز زمانی به وجود می‌آید که گروه‌های قومی سعی دارند بر سایر گروه‌های قومی اکثریت یا اقلیت در دستیابی به همان منابع پیش بگیرند. در شرایطی که منابع پایدار یا منابع ناپایدار مطرح باشد، این رقابت منجر به اقدام جمعی قومی می‌شود. (احمدی ۱۳۸۲: ۱۵۵)

نظریه استعمار داخلی

استعمار داخلی که ابتدا هشر آن را تدوین کرد، بر این نکته تأکید دارد که همبستگی قومی ممکن است در داخل یک جامعه ملی در حال ظهور در نتیجه تشدید نابرابری‌های ناحیه‌ای میان یک مرکز فرهنگی متمایز و جمعیت پیرامون آن، تقویت می‌شود. نگرانی عمده نخبگان مرکز، حفظ و تداوم «وابستگی ابزاری» جمعیت پیرامون است. عوامل فرهنگ‌ساز به صورت ویژگی‌های کهن باقی نمی‌ماند، بلکه تبدیل به عناصر تبعیض‌گر سیاسی می‌شود. اعضای گروه‌های پیرامونی درصد بر می‌آیند از

عوامل فرهنگ‌ساز به عنوان اهرم‌هایی برای پایان دادن به نظم غالب یا غیرمشروع ساختن آن استفاده کنند.

چالش‌های ساختاری گروه تابع پیرامونی، به ویژه هنگامی که گروه از نظر جغرافیایی در ناحیه خاصی متمرکز باشد، ممکن است شکل خواست‌های تجزیه‌طلبانه، چه به عنوان یک هدف استراتژیک و چه به عنوان یک موضوع مناسب برای چانه‌زنی، به خود بگیرد (احمدی ۱۳۸۲: ۱۵۶).

نظریه انتخاب حساب‌گراانه (عقلایی)

نظریه هشتر نظریه انتخاب حساب‌گراانه (بیشترین امید را برای رسیدن به درجه بالاتری از اجماع نظری در زمینه مسأله قومیت و روابط نژادی به وجود می‌آورد). قومی فقط زمانی در اقدام جمعی شرکت می‌کنند که به این نتیجه برسند که از این طریق نفع شخصی عایدشان می‌شود. بیشترین طرفداران نظریه انتخاب حساب‌گراانه معتقدند که جنبش‌های جمعی قومی زمانی شکل می‌گیرد که تعداد کافی از اعضای گروه برای مشارکت در آن توافق کنند و حساب‌گران و عاقبت‌اندیشان منافع مورد انتظارشان بیش از زیان‌های احتمالی باشد. (احمدی ۱۳۸۲: ۱۵۸)

نظریه رقابت نخبگان

نظریه‌پردازانی چون هانس کوهن و به شکل منظم‌تری آنتونی اسمیت، نقش نخبگان را در جنبش‌های ناسیونالیستی تحلیل کرده‌اند. به نظر اسمیت، نقش روشنفکران شهری در جنبش‌های ناسیونالیستی اهمیت ویژه و حیاتی دارد. گسترش دامنه کنترل دولت و گرایش بیشتر به جانب تمرکز، باعث ایجاد شرایط مناسب برای بسیج ایدئولوژیک به وسیله «روشنفکران علمی» شده‌است. با این حال، تحول پیچیده‌تری از کنش نخبگان قومی در بسیج مردم و شکل‌دهی و ایجاد هویت قومی را می‌توان در آثار پل براس مشاهده کرد. به نظر او، نخبگان قومی نه تنها با استفاده از میراث فرهنگی گروه، هویت قومی متمایزی می‌سازند، بلکه در رقابت برای کسب قدرت سیاسی بین گروه‌های قومی نیز شکاف ایجاد می‌کنند. براس می‌گوید ادبیات گذشته به این مبارزات و تقسیمات در داخل گروه‌های قومی توجه کافی نکرده است. به نظر او:

... نخبگان در فرآیند ایجاد تغییر و تحول در اشکال ارزش‌ها و شیوه‌های رفتاری و تبدیل آنها به سمبول‌های سیاسی، بر سر کنترل وفاداری گروه قومی یا سرزمین با یکدیگر در داخل گروه به رقابت می‌پردازند. نخبگان هنگام بسیج گروه قومی علیه رقبا یا دولت مرکزی، تلاش می‌کنند تا سمبول‌های جداگانه گروه را به صورت منسجم و واحد درآورند و استدلال می‌کنند که اعضای گروه نه تنها از یک جنبه، بلکه از جنبه‌های مختلف با سایرین متفاوت هستند و تمامی عناصر فرهنگی گروه تقویت‌کننده این مسأله است (احمدی ۱۳۸۲: ۱۶۱).

نخبگان در جریان رقابت و مبارزات خود برای کسب قدرت سیاسی به طرح اختلافات زبانی، مذهبی و فرهنگی می‌پردازند و از آنها به عنوان منابع جلب حمایت به منظور نیل به اهداف سیاسی خود استفاده می‌کنند. به این ترتیب، نخبگان ایلی که قدرت نظامی و سیاسی خود را از دست داده و نیز بستگان و پیران آنها که دارای تحصیلات جدید بودند و تحت تأثیر ایدئولوژی ناسیونالیسم و به ویژه اندیشه خودگردانی گروه‌های اقلیت قرار داشتند، به منظور بسیج توده‌های متعلق به گروه‌های زبانی-مذهبی علیه دولت متمرکزگرا، به تلاش برای خلق هویت‌های قومی جداگانه دست می‌زنند. این نخبگان از نابرابری‌های اقتصادی موجود میان مناطق مناطق استفاده می‌کنند تا اعضای گروه را به منظور دست یافتن به اهداف سیاسی بسیج کنند. نخبگان قومی مناطق تحت نفوذ خود را در مقایسه با سایر مناطق، عقب‌نگه داشته‌شده عنوان کرده و تلاش می‌کنند ساکنان آن نواحی را به دنبال خود بسیج کنند. به گفته پل براس، این گروه نخبگان قومی از این هم فراتر می‌روند و در رقابت برای کسب قدرت سیاسی ((با بزرگ جلوه‌دادن موارد کوچک تبعیض یا موارد خاصی از نابرابری‌های منطقه‌ای، تصویری از نابرابری‌ها و تبعیضات منطقه‌ای ترسیم می‌کنند(احمدی ۱۳۸۲: ۱۷۰).

نظریه‌های جامعه‌شناختی بحران‌های قومی

نظریه تد رابرت گر: محرومیت نسبی

نظریه پیترو بلا: استعمار داخلی- تقسیم کار فرهنگی و الگوی تبعیض‌آمیز ساختار اجتماعی حاکم- محکوم و یا مسلط و زیر سلطه (واکنش مناطق محروم نسبت به مناطق بهره‌مند)

نظریه هشتر: غصب موقعیت‌ها و فرصت‌های ممتاز توسط اعضای گروه مسلط.
نظریه کوبوگلو: عدم مبادله بر اساس عدالت توزیعی به نارضایتی سیاسی، اجتماعی و شورش و بحران منجر خواهد شد.

نظریه رانی مان و هوندربیش: احساس عقب ماندگی از دیگران که از مقایسه با دیگران به وجود می‌آید (محرومیت نسبی و نسبت دادن).

نظریه سرایت: عدم ارضای یک نیاز یا دست نیافتن به آرزو و انتظارات در پیش‌داوری فرد نیز تأثیر می‌گذارد و باعث نارضایتی، بحران و شورش‌های اجتماعی خواهد شد.

نظریه دیوید مایر: تعصب و پیش‌داوری بر اساس سه عامل نابرابری اجتماعی، مذهب، درون و برون‌گروه و حمایت‌های نهادی و منابع احساسی باعث موجب بروز خشونت‌های قومی می‌گردد.

نظریه دولارد: رقابت میان گروه‌های مختلف بر سر منابع کمیاب مانند ثروت، قدرت و... عامل اصلی ستیزه‌جویی قومی است.

نظریه اسمیت: تمایل و نیاز جامعه قومی به کسب هویت قومی خود و رسمیت بخشیدن به آن عامل اصلی نهضت جدایی‌طلبی و مرکزگریزی قومی است (هویت: اسطوره‌ها خازرات تاریخی - فرهنگ قومی) (صالحی امیری، ۱۳۸۸: ۱۵۸)

نظریه‌های سیاسی بحران‌های قومی

نظریه بوئرز: بروز و ظهور نهضت‌های قومی و روحیه مرکزگریزی در جامعه قومی به عنوان حق مردمی که احساس می‌کنند ملیت مشترک دارند و خواستار دولتی هستند که ملیت آنها را تحقق بخشند (گسسته‌شدن مفهوم دولت - ملت).

نظریه راتچايلد و شاپفيلين: نهضت تمایزطلبی و روحیه مرکزگریزی جامعه قومی در قالب دو دسته از عوامل ذهنی و عینی قابل تبیین است. عوامل ذهنی شامل عوامل فرهنگی، عقیدتی، هویتی و عوامل عینی شامل ساخت اقتصادی و اجتماعی و سیاسی می‌باشند.

نظریه ایسمن: همبستگی قومی را دولت تحریک و سیاسی می‌کند، چون دولت نهاد اصلی تعیین‌کننده ارزش‌هاست.

نظریه تیشکف: نمادهای قومی مانند: زبان سرزمین مذهب و... عوامل اصلی مشروعیت جمعی گروههای قومی می باشد و بر خلاف منافع مادی غیر قابل مذاکره هستند

نظریه کومارف ولی استرن: ناسیونالیسم و وفاداری قومی عمل اصلی کنش-های قومی است (نظریه ازلی گرایي).

نظریه واکرنر و کومارف: هماهنگی قومی و گروهی عامل اصلی درگیری‌های قومی است. این عوامل عبارت است از: زبان مذاهب، عادات و رسوم اخلاقی خاص قومی که به دو دسته کالاهای معنوی و کالاهای توزیعی تقسیم می‌شوند.

نظریه استاوان هاگن: احزاب نقش فوق‌العاده‌ای در ایجاد یک جنبش سیاسی سازمان‌یافته، ناآرامی مردمی، اعمال جدایی‌طلبانه و جنگ‌های داخلی (در مرزهای قومی) دارند (سازمان‌یافتگی ناآرامی‌ها).

نظریه آکلانف: رشد کثرت‌گرایی سیاسی، تغییرات سریع سیاسی اجتماعی، ماهیت سیاسی تحرکات قومی و بحران مشروعیت سیاسی نقش کلیدی در بروز بحران-های قومی دارند.

نظریه کیاس آصفا: نخبگان عامل اصلی درگیری‌های قومی هستند (صالحی امیری، ۱۳۸۸: ۱۵۸).

تئوری‌های طرح شده در خصوص مدیریت بحران‌های قومی

تئوری‌های بسیاری درباره مدیریت بحران‌های قومی مطرح شده‌است. یکی از این تئوری‌ها که با نام «تنفر کهنه» از آن یاد می‌شود، درگیری‌های قومی کهنه را که دارای اختلافات فرهنگی بسیاری بود، مورد بررسی قرار می‌دهد. به عقیده طراح این تئوری، صلح در این نوع نزاع‌های قومی هرگز دوامی نداشته و درگیری‌ها به هر بهانه‌ای از سر گرفته می‌شود.

علی‌رغم بالا رفتن سواد جامعه و نیز حرکت جوامع به سوی مدرنیزه‌شدن، قومیت ما همچنان خوی دشمنی و ترس را در خود حفظ کرده و در قبال هرگونه مصالحه مقاومت می‌کنند.

تئوری «تنفر کهنه» نسبت به هر گونه فرایند مدیریت نزاع‌های قومی بدبین بوده و امیدی را برای صلح پایدار متصور نیست. این تئوری همچنین نظریه «جداسازی

قومی» را که برخی برای مبارزه با نزاع‌های قومی پیشنهاد می‌کنند، تنها بهانه جدید برای آنها و دوباره درگیری‌ها می‌داند.

تئوری دیگر که «**نخبگان فریب‌کار**» نامگذاری شده، به بررسی نقش بزرگان و نخبگان قبایل و قومیت‌ها در تحریک احساسات و ایجاد درگیری می‌پردازد. این افراد، عامه مردم را با یادآوری اختلافات قومی و خصومت‌های دیرینه به درگیری می‌کشانند. انگیزه اغلب نخبگانی از این دست کسب قدرت است. در چنین شرایطی، مصالحه میان طرفین دور از ذهن است و راهی جز دخالت دولت‌های خارجی وجود نخواهد داشت. این کشورها عمدتاً با سیاست ارائه بسته پیشنهادی و یا اعمال تحریم علیه گروه‌های خشونت‌طلب می‌توانند به درگیری‌ها پایان بدهند.

یک تئوری دیگر که در مورد نزاع‌های قومی مطرح می‌شود، «سیاست‌های هویت» نام دارد. این تئوری به تشریح نزاع‌هایی می‌پردازد که به دلیل اختلافات فرهنگی و نمادین میان قومیت‌ها رخ می‌دهد. رویکردی که برای مواجهه با این نوع اختلافات مطرح شده، مشارکت نهادهای سیاسی برای دفاع از کلیه ایده‌آل‌های قومی و دعوت آنها به دفاع از هویت ملی می‌باشد.

تئوری بعدی «**تردید امنیتی**» نام دارد. به عقیده طرح‌کنندگان این تئوری، در زمان سقوط و تضعیف دولت مرکزی، قومیت‌ها برای دفاع از جان و مال خود، به ادوات نظامی مسلح می‌شوند. این اقدام در مواقعی به مبارزه تسلیحاتی میان قومیت‌های مختلف نیز منجر می‌شود.

بر خلاف مبارزه تسلیحاتی میان کشورها که به موجب ثبات سیاسی هم می‌شود، گروه‌های قومیتی در این موقعیت امکان دارد به دلیل بی‌اعتمادی و ترس، به حمله نظامی علیه یکدیگر روی بیاورند. مدیریت بحران در این وضعیت منوط به ارائه تضمین‌های امنیتی توسط دولت‌های خارجی است.

تئوری دیگر «**ریشه‌های اقتصادی**» نام دارد که بر خلاف سایر تئوری‌ها، ریشه بسیاری از درگیری‌های قومی را فقر، رکود اقتصادی، بیکاری و فساد می‌داند. در شرایط نابسامان اقتصادی، جوانان بیکار به سمت باندهای مسلح تبهکار کشیده شده و آلوده دزدی‌های کلان، قاچاق مواد مخدر و دست‌اندازی به منابع طبیعی مانند نفت و الماس می‌شوند (Obershall. 2006).

راهکار رویارویی با این وضعیت، اجرای برنامه‌های اقتصادی بلند مدت است. هر یک از تئوری‌های ارائه شده دارای مصادیق خاص خود هستند. تنفر کهنه، نخبگان فریبکار، سیاست‌های هویت، تردید امنیتی و نیز ریشه‌های اقتصادی هر یک به تنهایی و یا همراه با یکدیگر آتش صدها درگیری قومی را به راه انداخته‌اند. (۲۰۰۶، Obershall).

به هر ترتیب، درک و شناخت اینکه یک سازمان چگونه و بر اساس چه اصولی می‌تواند مدیریت را در یک سازمان متشکل از گروه‌های چندقومی در میان نآرامی‌هایی که خشونت‌ها و درگیری‌های قومی را به وجود می‌آورند، اعمال نماید، یکی از ضروری‌ترین و اصلی‌ترین مسائل در مدیریت بحران محسوب می‌شود؛ بنابراین شناخت و دریافت درست علل و انگیزه‌های خشونت‌های قومی و نوع‌شناسی آنها بر اساس نوع، ماهیت، ابعاد و انگیزه‌ها و همچنین یافتن راه‌حل‌های مناسب برای مهار و اداره بحران‌های قومی و از همه مهمتر، پیش‌بینی و پیشگیری از آن به عنوان یکی از لوازم مدیریت قومی محسوب می‌شود. بی‌شک شناخت بحران‌ها و چالش‌های قومی و علل و عوامل آن جزء مهارت‌های مفهومی- شناختی مدیران این عرصه خواهد بود (صالحی‌امیری، ۱۳۸۸).

نظریه‌هایی که قابلیت تبیین و تحلیل بحران‌ها، مشخصاً بحران‌های قومی را داشته باشند، می‌توانند در طراحی مدل نظری مربوط به مدیریت بحران‌های قومی به ویژه در حوزه پلیس به ما کمک نمایند.

جامعه‌شناسان برای تبیین همبستگی و بحران‌های قومی عمدتاً بر جنبه‌های ساختاری جامعه، انحصار موقعیت‌های عمده اجتماعی به وسیله اعضای یک گروه، توزیع نابرابر و غیر عادلانه فرصت‌ها و تبعیض اجتماعی تأکید کرده‌اند.

نظریه‌پردازان حوزه علوم سیاسی عمدتاً بر مسائل زیر در ایجاد همبستگی قومی تأکید دارند، نقش نخبگان و رهبران فکری و قومی در ایجاد همبستگی قومی تأکید داشته و میزان مشارکت قومیت‌ها، در قدرت و پذیرش مشروعیت سیاسی قوم مسلط و علایق قومی در تشکیل دولت ملی را از جمله متغیرهای عمده موجد همبستگی و مسائل قومی می‌دانند.

جغرافی‌گرایان، قلمرو جغرافیای سیاسی را که هر قوم در آن به سر می‌برد و میزان امکاناتی که آن قلمرو برای اعلام موجودیت در اختیار اقوام قرار می‌دهد، همچنین

شکل هندسی، ناهمواری‌ها، ارتفاعات و عوارض طبیعی صعب‌العبور که مانع برقراری ارتباطات میان بخش‌های مختلف استان می‌گردد و تفاوت‌های محیطی و تأثیر آنها بر همبستگی استانی را مد نظر قرار می‌دهند.

روانشناسان اجتماعی بر افراد و گروه‌های تعاملی کوچک، تأثیر احساسات در برانگیختن یا کاهش احساس دلبستگی به گروه، نگرش اقوام به ملت و قومیت خود و دیگران و اینکه احساسات قوم‌مدارانه یا ملی‌گرایانه به چه نحوی بروز می‌کنند، مطالعه‌ی چالش‌ها و ناسیونالیسم قومی، رابطه‌ی فرد با نظام سیاسی، دولت و قومیت خود و همچنین مقوله‌ی نیاز تمرکز دارند (صالحی امیری، ۱۳۸۸). در این بخش از پژوهش به تبیین این نظریه‌ها به شرحی که خواهد آمد، می‌پردازیم.

رویکرد های قومی

در علوم اجتماعی رویکردهای مختلفی در ارتباط با پدیده قومیت‌گرایی بر طیف وسیعی از تفاسیر قومی تأثیر گذاشته‌است. در تحلیل اختلافات قومی چهار رویکرد وجود دارد:

۱) **قوم‌شناسی سیاسی**: چرا فقط افرادی که از هویت قومی برخوردار هستند، به عنوان خواستگاه فعالیت‌های دسته‌جمعی سیاسی در نظر گرفته می‌شوند، نه گروه‌های دیگر.

۲) **بوم‌شناسی سیاسی**: به این اشاره دارد بین دسترسی به منابع و بروز خشونت رابطه وجود دارد.

۳) **قوم‌نگاری سیاسی**: این رویکرد بر نزاع‌های محلی و مباحثی درباره عدالت تأکید دارد.

۴) **اقتصاد سیاسی**: این رویکرد اختلافات قومی را از تبعات مستقیم تلاش نخبگان برای کنترل درآمدها از منابع دانسته‌است (مصطفی‌نژاد، ۱۳۸۹: ۱۷۰).
آرکادی پوپوف به سه مکتب در مناسبات قومی اشاره دارد:

۱) **دکترین «حق با قدر تمند است»**: قوم قوی حق دارد قوم ضعیف‌تر را سرکوب کند.

۲) **دکترین سنت‌گرای «حق تاریخی»**: یک سرزمین به ساکنین بومی آن تعلق دارد.

۳) دکترین مشروعیت‌گرایی «حق با قومیت است»: ملتی که قانون را در اختیار دارد، محق است.

مقصودی (۱۳۸۰)، در تجزیه و تحلیل بحران‌های قومی در ایران به هشت متغیر اشاره دارد ۱- دوران گذار؛ ۲- نقش ابرقدرتها؛ ۳- گزینش عقلایی؛ ۴- نقش نخبگان قومیت‌ها؛ ۵- کاهش قدرت حکومت مرکزی؛ ۶- احساس محرومیت نسبی؛ ۷- ساخت نابرابر اجتماعی؛ ۸- موقعیت مناسب جغرافیا

پیش از این گفته شد قوم‌مداری دو وجه است: یکی تمایل فرد نسبت به درون قوم که در حالت قوم‌مداری شدید، فرد قوم خود را با فضیلت‌تر و برتر از سایر اقوام می‌داند و ارزش‌های قومی خودش را ارزش‌های عام تلقی می‌کند و وجه دیگر آن، تمایل فرد نسبت به برون قوم است که در حالت قوم‌مداری شدید، فرد برون قوم‌ها (افراد متعلق به گروه‌های قومی دیگر) را حقیر و پست می‌شمارد و ارزش‌ها را از آنها حفظ نماید. گروه‌های قوم‌مدار میل به عضویت گروهی را حفظ و تمایل به عضویت در برون گروه را ضعیف نگه می‌دارند و اغلب برون گروه را عامل مشکلات داخلی گروه قلمداد می‌کنند. بدین ترتیب، قوم‌مداری از طریق افزایش انسجام، هم‌نوایی، همکاری، وفاداری و کارایی به بقای گروه کمک می‌کند (Hammond & Axelrod 2005:86) و در مقابل همکاری‌های بین گروهی را کاهش می‌دهد (همان: ۸۲). آنچنان که برخی از محققان همکاری‌های قوم‌مدار، از افراد متعلق به گروه‌های قومی دیگر انسانیت‌زدایی می‌شود (1 : Navarrele & Fxelrod 2006) باندورا تأکید می‌کند که این انسانیت‌زدایی را برای انجام اعمال خشونت‌آمیز نسبت به گروه‌های دیگر فراهم می‌کند (Bandora 1999). بدین ترتیب، در حالی که قوم‌مداری از یک سو روابط و وفاداری درون قومی را تقویت و به بقای قوم کمک می‌کند اما از سوی دیگر، باعث تضعیف روابط و همزیستی اقوام می‌گردد. چنانچه محتوای چهار روابط اجتماعی (مبادله‌ای، قدرتی، اجتماعی و گفت‌وگویی) با خصوصیات شش‌گانه (چگالی، شدت، تقارن، تعدد، عمومیت و تنوع گروه) به شرح پیش‌گفته را ملاک قرار دهیم بر این مبنا، فرضیه اساسی مقاله حاضر را می‌توان به شرح ذیل صورت‌بندی کرد:

قوم‌مداری، روابط بین قومی مأمورین در ابعاد اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی (روابط هم‌زیستانه) و امنیتی را در استان کهگیلویه و بویر احمد تضعیف و در مقابل روابط سیاسی (تعارضی) آنان را تقویت می‌کند.

علل گرایش مأمورین به تعصبات قوممدارانه

عوامل مؤثر و مرتبط با گرایش مأمورین نیروی انتظامی به تعصبات قوممدارانه را می‌توان در چند حوزه اعم از اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی و سیاسی و محیطی و دیگر عوامل بررسی کرد که هر کدام را به تفکیک ارائه می‌دهیم

گرایش مأمورین به گویه‌های پدیده قوممداری در گفتمان و محاورات روزمره بی‌عدالتی سازمانی؛ ضعف شناختی؛ عوامل اقتصادی؛ عوامل اجتماعی؛ عوامل فرهنگی؛ عوامل جامعه‌شناختی؛ توزیع ناعادلانه قدرت و ثروت‌ها

از آنجا که استان کهگیلویه و بویراحمد از استان‌هایی بوده که عشیره و قبیله-گرایی در آن مشهود است، پس قوم‌گرایی در سازمان‌های دولتی به خصوص نیروی انتظامی می‌تواند به عنوان یک تهدید ظهور پیدا کند که این به صورت ملموس وجود داشته و هر یک از افراد، دیگری را متهم به قوممداری می‌کند و می‌طلبد به آن به صورت یک مسأله عمیق نگریست.

گرایش مأمورین به گویه‌های پدیده قوممداری در گفتمان و محاورات روزمره

۱- به نظر من زبان ما بهترین زبان است؛ ۲- به نظر من قوم ما از همه بیشتر شایسته احترامند؛ ۳- به نظر من قوم ما با هوش‌ترین مردم هستند؛ ۴- به نظر من قوم ما از همه پرکارترند؛ ۵- به نظر من قوم ما از همه بهترند؛ ۶- به نظر من قوم ما از همه شجاع‌تر است؛ ۷- به نظر من قوم ما از همه با اخلاق‌تر است؛ ۹- به نظر من رسوم قوم ما از همه بهتر است.

بی‌عدالتی سازمانی

عدم وجود برابری و تساوی، داوری، انصاف، راستی و درستی و مفاهیم دیگر موجب بی‌عدالتی سازمانی می‌شود که منجر به افزایش پدیده قوممداری در مأمورین می‌گردد که تعهد سازمانی را کاهش، شروع رفتارهای ناپه‌نچار مثل انتقام‌جویی را افزایش می‌دهد (BoS و 2001).

توزیع ناعادلانه قدرت و ثروتها

وقتی گروهی در ساختار سازمان از قدرت سوء استفاده می‌کنند و این قدرت باعث شده که عده‌ای به ثروت‌های زیادتری دست پیدا کنند، حس انتقام‌جویی و قوم‌مداری مأمورین افزایش و به تفکرات آنها در جهت دیگری سوق داده که باعث می‌شود علل نارسایی ساختاری در سازمان را در تعصبات قوم‌مدارانه جستجو کنند.

ضعف شناختی

ریشه تمام ضعف‌ها، اسارت‌ها، گرایش‌ها و رذایل اخلاقی در ضعف شناختی و عقلانی نهفته است، یعنی عدم آگاهی در زمینه‌های اجتماعی و دینی و اخلاقی (porseman.org).

عوامل اقتصادی

- ۱) محدودیت در ایجاد فرصت‌های شغلی یکسان و بالا بودن میزان بیکاری در برخی قوم‌ها و تسری این موضوع به کارکنان نیروی انتظامی استان؛
- ۲) ناتوانی موجود در استان در جذب نیروهای متخصص و مهاجرت به علت گرایش بیش از حد مأمورین و مسئولین انتظامی به پدیده قوم‌مداری؛
- ۳) ناکارآمدی دستگاه‌های نظارتی فرماندهی انتظامی استان در برخورد با کارکنان و جرائمی که به پدیده قوم‌مداری دامن می‌زنند؛
- ۴) عقب‌افتادگی اجتماعی و اقتصادی استان و برخی از شهرها و روستاها و تسری این موضوع به کارکنان نیروی انتظامی استان که منجر به افزایش پدیده قوم‌مداری می‌شود؛
- ۵) غالب بودن بافت روستایی و عشایری در استان و بومی بودن نیروهای شاغل در نیروی انتظامی استان.

عوامل اجتماعی

- ۱) نبود سیستم‌های مدیریت متناسب با شرایط حاکم بر فرهنگ استان و به تبع در آن نیروی انتظامی؛
- ۲) حاکمیت فرهنگ عشیره‌ای با سطح پویایی نسبتاً پایین و تأثیر آن بر رفتار عشیره‌ی مأمورین؛

۳) وجود تضاد فرهنگی در برخی از فضاها و اماکن استان و به تبع آن نیروی انتظامی؛

۴) پایین بودن میزان مشارکت‌های مدنی مردم به واسطه فقر مالی، فنی، فرهنگی و تأثیر آن در بدنه بومی نیروی انتظامی.

عوامل فرهنگی

۱) رقابت‌ها و تضادهای بین شهرستانی به سبب چندگانگی ایلی و تعصب‌های قومی که از نظر رقابت‌های سیاسی روبه رشد بوده و باعث افزایش گرایش مأمورین به قوم‌مداری شده است؛

۲) ضعف زیربناهای فرهنگی در استان و به تبع آن در نیروی انتظامی به سبب بدنه بومی؛

۳) وجود تبلیغات منفی درباره روحیات و خلقیان مردم استان و به تبع آن مأمورین نیروی انتظامی؛

۴) سیاست‌زدگی مطبوعات و عدم فرهنگ‌سازی مناسب در این حوزه.

عوامل سیاسی

۱) بیشترین عاملی که در چند سال اخیر باعث گرایش مأمورین به پدیده قوم-مداری شده، گرایش‌های سیاسی بود که در این راستا باعث گردیده تعدادی از کارکنان به ایراد تهمت، افترا و شایعه پراکنی در سازمان درباره یکدیگر دست زده و منجر به گرایش بیش از حد، قضاوت نادرست و رواج پدیده قوم‌مداری بین مأمورین گردیده است؛

۲) گسست دولت-ملت و تسری به نیروی انتظامی استان؛

۳) مرکز‌گریزی ذهنی و عینی در بین کارکنان؛

۴) وجود تبعیض‌های دولتی در شهرستان‌های تابعه انتظامی؛

۵) ازلی‌گرایی و ناسیونالیسم قومی بین مدیران ارشد بومی استان در سازمان؛

۶) هماهنگی گروهی و قومی تعصب‌گرایانه در سازمان؛

۷) وجود تفکرات قبیله‌ای در احزاب سیاسی موجود در استان؛

۸) کثرت‌گرایی سیاسی منطقه‌ای؛

۹) وجود نخبگان قدرت‌گرا.

عوامل جامعه‌شناختی

- ۱- محرومیت نسبی از امکانات و منابع سازمانی؛
- ۲- تصاحب موقعیت‌های ممتاز به وسیله افراد خاص؛
- ۳- وجود مناطق محروم در استان؛
- ۴- عدم رعایت عدالت توزیعی؛
- ۵- عدم ارضای نیازها.

سایر عوامل

- ۱- عدم وجود آموزش و ارتبانات؛
- ۲- عدم مشارکت و مداخله تمامی کارکنان در فرایند تصمیم‌گیری؛
- ۳- عدم حمایت و پشتیبانی همه‌جانبه از کارکنان در اقدامات صحیح و کارکنان با عمل صحیح؛
- ۴- عدم مذاکره و حل تعارض و عدم به کارگیری استراتژی برد-برد در تعارضات سازمانی؛
- ۵- وجود عادت‌هایی که به صورت ریشه‌ای باعث تعارض گردیده‌اند؛
- ۶- دامن زدن به مسائل جزئی؛
- ۷- عدم توجه به اصل سرمایه اجتماعی و جامعه‌محور بودن پلیس؛
- ۸- تمرکزگرایی در فرایند تصمیمات؛
- ۹- عدم احترام به حقوق همه طرف‌ها و کارکنان؛
- ۱۰- عدم هویت‌بخشی به گروه‌های قومی؛
- ۱۱- عدم پذیرش متقابل گروه‌های قومی؛
- ۱۲- اعطاء فرصت برابر در ارائه نیاز و منابع ضروری؛
- ۱۳- فامیل‌بازی یا خویش‌استخدامی؛
- ۱۴- عدم امتیاز بر اساس سخت‌کوشی و شایستگی؛
- ۱۵- بایسته‌سالاری به جای شایسته‌سالاری؛
- ۱۶- دامن‌زدن به موقعیت‌های موروئی؛
- ۱۷- عدم حاکمیت قانون در تصمیمات؛

- ۱۸- وجود انتصابات سیاسی؛
- ۱۹- عدم مبارزه جدی هدفمند و قانونی با فساد در تمامی ابعاد؛
- ۲۰- رابطه‌بازی به جای قاعده‌مندی و ضابطه‌گرایی؛
- ۲۱- رشد و ارتقاء بر اساس رابطه؛
- ۲۲- عدم اشاعه معنویت و اقامه عدالت؛
- ۲۳- عدم خضوع در مقابل قانون و قانون‌گریزی؛
- ۲۴- عدم ترویج وجدان کاری و انضباط اجتماعی و امر به معروف و نهی از منکر در کارها؛
- ۲۵- حزب‌گرایی در انتصابات؛
- ۲۶- ضعف باورهای اخلاقی؛
- ۲۷- عدم جامعه‌پذیری کارکنان؛
- ۲۸- وجود مرزبندی در واگذاری اختیارات و امتیازات؛
- ۲۹- عدم شفاف‌سازی اطلاعات؛
- ۳۰- عدم آسیب‌شناسی اجتماعی و سازمانی و ارائه راه‌کار برای حل و فصل آنها؛
- ۳۱- عدم بکارگیری فرایند شایسته‌سالاری اعم از شایسته‌خواهی، شایسته‌یابی، شایسته‌گزینی، شایسته‌گماری، شایسته‌پروری و شایسته‌داری؛
- ۳۲- تبعیضات ناروا و ایجاد امکانات غیرعادلانه؛
- ۳۳- ضعف فرهنگ سازمانی؛
- ۳۴- ضعف باورها، هنجارها و ارزش‌های انسانی؛
- ۳۵- بکارگیری مدیران ضعیف و سیاسی؛
- ۳۶- عدم بهره‌گیری از روش‌های عقلایی در تصمیم‌گیری؛
- ۳۷- وابستگی درآمدها به میزان ارتباط با طبقات خاص؛
- ۳۸- تعهد مدیران ارشد به سفارش مسئولین سیاسی؛
- ۳۹- عدم اطلاع‌رسانی، شناخت عوارض قوم‌مداری از طریق رسانه‌ها و جراید؛
- ۴۰- عدم حمایت و انتشار عدالت رویه‌ای؛
- ۴۱- بکارگیری مدیران خودبین و خودخواه؛
- ۴۲- ضعف برنامه‌ریزی درباره تغییر دانش افراد؛
- ۴۳- عدم بکارگیری نظام پاداش و تنبیه عادلانه و منصفانه؛

۴۴- عدم توجه به نظام‌های ارزیابی عملکرد به عنوان ابزاری برای ارتقاء یادگیری و توسعه؛

۴۵- وجود شکاف‌های نسلی، تبعیض در واگذاری منابع ثروت و قدرت.

آثار مثبت قوم‌مداری

قوم‌مداری این فایده را دارد که احساس مشروعیت گروه، وفاداری، میهن‌دوستی و ملیت‌خواهی فرد را تقویت می‌کند. افزون بر آن، قوم‌مداری با حفظ وضع موجود، به منزله نیرویی مقاوم در برابر دگرگونی‌ها نیز به کار می‌آید.

زیان‌های قوم‌مداری

شاید زیان‌بارترین اثر قوم‌مداری این باشد که غالباً مانع نوآوری‌های احتمالاً سودمند می‌شود. از آنجا که همواره به اندیشه دیگران با بدگمانی می‌نگرند و آنها را نادرست تلقی می‌کنند، آن دسته از مسائل داخلی که به آسانی با استفاده از ابداعات دیگران حل می‌شود، برای مدتی بسیار طولانی و گاه بی‌پایان حل ناپذیر باقی می‌ماند. قوم‌مداری افراطی به طرد غیر ضروری و بیهوده خرد و دانش دیگر فرهنگ‌ها منتهی می‌شود و از هرگونه مبادل فرهنگی و غنی‌سازی فرهنگ خودی جلوگیری می‌کند و انتقال قدرت میان قومیت‌ها را مورد هدف قرار می‌دهد. باعث ایجاد دو رویکرد متفاوت اصلاح و تداوم درگیری می‌گردد، به تناوب با مداخله نیروهای امنیتی خشونت‌ها شدید و مبارزه علیه حاکمیت آغاز می‌شود. از آنجا که پدیده قوم‌مداری با گروه‌اندیشی سازمانی مترادف است، می‌توان عارضه و پیامدهای هر دو را از یک زاویه بررسی کرد که به صورت زیر است:

وجود گروه منسجم و دور بودن گروه از نفوذهای بیرونی، عدم وجود در روش‌های نظام‌مدار برای بررسی موافقت‌ها با شیوه‌های عمل مختلف، وجود رهبر هدایتگر که به طور آشکار مدافع شیوه‌های عمل خاص است و فشار روانی زیاد منجر می‌شود به **گروه‌اندیشی**، یعنی تمایل به رسیدن به توافق و اجتناب از مخالفت که نشانه‌های گروه‌اندیشی به شرح زیر است:

توهم آسیب‌ناپذیری، خطاناپذیری، وحدت نظر، اعمال فشار بر مخالفان، خودسانسوری مخالف، دلیل‌تراشی جمعی، فکربان‌های خودگماشته که فرآیند تصمیم‌گیری تحت گروه‌اندیشی دارای معایبی به شرح زیر می‌باشد:

- ۱) زمینه‌یابی ناقص هدف‌های گروه و شقوق مختلف شیوه‌های عمل؛
- ۲) ناتوانی در واری‌های خطرهای گزینه مرجع؛
- ۳) جستجوی ضعیف و ناقص اطلاعات ذیربط؛
- ۴) سوگیری انتخابی در پردازش اطلاعات موجود؛
- ۵) ناتوانی در ارزیابی مجدد شقوق رد شده؛
- ۶) ناتوانی در ایجاد طرح‌های مقتضی در صورت شکست.

رویکرد پلیس، سازمان‌ها و نهادهای نظامی و امنیتی درگیر در مدیریت بحران قومی

صالحی‌امیری، (۱۳۸۸) در بررسی و تحلیل کلی مدیریت استراتژیک و کلان کشور، به وجود ناهماهنگی و نبود سیاست قومی واحد و منسجم در نظام تصمیم‌گیری اشاره می‌کند که البته پلیس و سایر سازمان‌ها و نهادهای مسئول درباره اقوام نیز مستثنا نخواهد بود. الگوی مطلوب سیاستگذاران جمهوری اسلامی با توجه به نوع عملکرد حاکمیت درباره اقوام و همچنین مشی بنیانگذار جمهوری اسلامی ایران، حضرت امام خمینی و مقام معظم رهبری و نیز رویکرد تقنینی کشور، سیاست وحدت در کثرت است. بدیهی است که این سیاست باید به دستورالعمل مشخصی برای اجرا و اعمال راهبردهای تبدیل شده، از سطوح استراتژیک تا عملیاتی، به صورت کاربردی در سازمان و جامعه مورد استفاده قرار گیرد. بررسی نظر مسئولین و کارشناسان حوزه نیروی انتظامی و سایر نهادهای نظامی و امنیتی نیز نشان داده‌است که در این رابطه با فقدان دکرترین مشخص و مبرهن مواجه بوده‌اند. اگرچه همواره یکی از موضوعات مهم پلیس در استان، مسأله اقوام بوده اما نبود سیاست مشخص در رابطه با اقوام به عنوان یک آسیب مطرح است. از نظر کارشناسان حوزه‌های یاد شده، مسائل قومی همواره به صورت مقطعی و موردی در دستور کار قرار می‌گیرد، آن هم وقتی که یک مسأله قومی پدید آمده و حل مشکلی ضرورت یابد.

صاحب‌نظران به وجود کلیاتی در رابطه با اقوام در سیاست‌ها اذعان دارند اما از نبود یک رویه واحد در پیکره سازمان گله‌مندند؛ زیرا به عقیده آنها این ابهام در اجرای مأموریت‌ها، مجریان را با چالش‌های گوناگونی مواجه می‌کند. آنها معتقدند که گاهی موضوع اقوام، نیازها و خواسته‌های آنها مورد سوء استفاده برخی از افراد قرار گرفته و با فریب‌کاری به تحریک کارکنان می‌پردازند.

نبود راهبرد مشخص سبب ابهام در اجرای مأموریت‌ها به ویژه مأموریت‌های انتظامی شده و شرایط را به گونه‌ای رقم زده‌است که همواره متکی به افراد بوده و بر مبنای تجربیات گذشته عمل شده‌است. این صاحب‌نظران معتقدند که ناهماهنگی‌های موجود باعث شده تا در مأموریت‌ها به صورت بخشی عمل شود و واضح است که این موضوع نمی‌تواند هم‌افزایی را به دنبال داشته باشد. از آنجا که یکی از عوامل اثرگذار بر مدیریت بحران‌های قومی اتخاذ رویکرد، راهبرد و رویه مشخص به وسیله کلیه نهادهای درگیر در بحران‌ها، به ویژه سازمان‌های نظامی و امنیتی که اساساً تدبیر بحران‌ها کار ویژه آنها محسوب می‌گردد. اقدامات پلیس در مدیریت بحران‌های قومی در سازمان و در بین مأمورین ضمن ایجاد هم‌افزایی، عامل بسیار کارآمدی برای تسریع در روند کنترل و آرام‌سازی صحنه‌های بحرانی در سازمان به شمار می‌آید.

صالحی‌امیری (۱۳۸۸) در یک بررسی و تحلیل کلی مدیریت استراتژیک و کلان کشور را از منظر طراحی و اجرای سیاست‌ها و برنامه‌های خود در ارتباط با جامعه قومی کشور دارای ویژگی‌ها و نارسایی‌های زیر می‌داند:

- ۱- رویکرد و جهت‌گیری کلی نظام در قبال اقوام و پاره فرهنگ‌ها از بعد تقنینی «راهبرد وحدت در کثرت» بوده که عمدتاً ماهیتی فرهنگی داشته‌است؛
- ۲- برنامه‌ها و رویه‌های انجام شده، فاقد مبانی نظری استراتژیک و برنامه‌ریزی مشخص و پیش‌بینی شده بوده‌است؛
- ۳- سیاست‌ها فاقد اولویت‌بندی، تعیین جزئیات فنی و در نتیجه غیر قابل ارزیابی بوده‌اند، ضمن اینکه غالباً کلی و مبهم مطرح شده‌اند؛
- ۴- هماهنگی بین دستگاه‌ها و نهادهای نظارتی ذی‌ربط مناسب نبوده‌است. به عبارت دیگر، سیاست قومی واحد و منسجمی در نظام تصمیم‌گیری سازمان دنبال نشده‌است؛
- ۵- عوامل و عناصر مسلط در توصیف و تحکیم وحدت ملی مذهب، ناسیونالیسم و ادبیات زبان فارسی تلقی شده‌اند؛

۶- قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران از بعد قومی، شباهت‌های زیادی به قانون اساسی مشروطه دارد و از این حیث نمی‌توان گفت نظم مستقر را بر هم زده باشد. هر دو قانون بر دین، فرهنگ و زبان رسمی و واحد تأکید دارند. در نتیجه، زبان‌ها و گویش‌های مختلف در نظام آموزشی جایگاهی پیدا نمی‌کنند؛

۷- در این مقاطع طولانی از عمر ناجا، به رغم تبیین سیاست‌ها و اصول کلی در چارچوب قانون اساسی و برخی قوانین عادی و دستورالعمل‌ها، رویه عملی مدون و مشخصی در برخورد با مسائل اقوام ایرانی اتخاذ نشده‌است. رویکردها و سیاست‌های اتخاذ و اقدامات انجام شده نیز جنبه واکنشی و اقتضایی به خود گرفتند؛

۸- اگر چه استان با افزایش باسوادی، رشد دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی، تقویت وسایل ارتباطی و رسانه‌ها به ویژه صدا و سیما، با افزایش میزان شهرنشینی مواجه بوده‌است اما اتخاذ رویکرد ابزارگرایانه مبتنی بر مدرن‌سازی اقتصادی موجب ناموزونی میان توسعه سیاسی، فرهنگی و اجتماعی در مناطق قومی و تراکم تقاضای مشارکت سیاسی شده‌است و نیز ناهمگونی و تعارض به قوت خود باقی مانده‌است.

بحث و نتیجه‌گیری

قوم‌گرایی به هر دلیل و تحت هر شرایطی موجبات بی‌نظمی اجتماعی را فراهم می‌کند. بر اساس این، نهادهای امنیتی به خصوص پلیس، برابر قانون مسئول برقراری نظم و امنیت اجتماعی است و می‌بایست از گسترش بحران در درون و برون سازمان خود جلوگیری کند و با جداسازی عوامل بحران و اعمال قانون درباره عوامل انسانی بحران‌زا برای ایجاد سالم‌سازی محیط اداری خود تلاش مضاعف کند. از آنجا که استان کهگیلویه و بویراحمد یک جامعه چند قومی و قبیله‌ای و طایفه‌ای است، با وجود اینکه سرگذشت و ویژگی‌های گوناگونی دارند اما هویت آنها همواره بر پایه مشترکات قومی استوار بوده‌است. کارکنان نیروی انتظامی استان که تقریباً حدود ۹۰ درصد بومی هستند و در این معنا قوم‌مداری به عنوان یک فساد پلیس، مانع شکل‌گیری هویت ملی، استانی، امنیت فراگیر و رضایت‌مندی مردم محسوب و باعث بی‌اعتمادی مفرط، آسیب‌های اجتماعی، اختلال و گسست در روابط بین قومی، فرار افراد توانمند به سایر استان‌ها، عدم پیشرفت صعودی و متحرک و آسیب‌های روانی زیادی خواهد شد که با جامعه‌پذیری کارکنان و گرایش به اصول اخلاقی و حرفه‌ای و دیگر عوامل مرتبط که در متن شرح داده شد،

می‌توان در مسیر ترقی گام برداشت و این پدیده، روز به روز به فراموشی سپرده خواهد شد. می‌طلبید از تعصب‌های قومی در سایه تعلق و وابستگی اجتماع استانی پرهیز کنند.

پیشنهادات

مقاصد سازمان باید بازتابی از مأموریت سازمان و چند قومیتی بودن جامعه باشد؛ اقلیت‌های قومی در بخش مدیریت سازمان حضور داشته باشند و کارکنان دارای پیش زمینه ناهمگون باشند؛ علاقه بیشتری در خدمت به گروه‌های چند قومیتی در سازمان وجود داشته باشد؛ در خدمت‌رسانی به هر دو گروه اکثریت و اقلیت سازمان پرداخته شود؛ منش سازمان باید نشانگر و اهمیت‌دهنده ناهمگونی قومی جامعه باشد و این در رفتار کارکنان نهادینه شود؛ سیاست برابری فرصت‌ها باید در سازمان حکم‌فرما باشد و همگان از آن مطلع باشند؛ آموزش مناسب برای تحقق موارد فوق مهیا گردد؛ بر سایر اعمالی که می‌تواند سازمان را دقیق‌تر به خدمت به جوامع چندقومی رهنمون سازد، تأکید شود. که این خود نیازمند راهبرد و یک نقشه کار است (Macpherson, 1999).

آموزش و ارتباطات: با آموزش مداوم و ارتباطات گسترده، اطلاعات نادرست و عوامل ناشناخته را حذف کنیم. مشارکت و مداخله تمامی کارکنان در فرایند تصمیم‌گیری، حمایت و پشتیبانی همه‌جانبه از کارکنان در اقدامات صحیح و ارتقاء کارکنان با عمل صحیح، مذاکره و حل تعارض و به کارگیری استراتژی برد-برد در تعارضات سازمانی، حذف عادت‌هایی که به صورت ریشه‌ای باعث تعارض گردیده‌اند.

کلی‌نگری و پرهیز از دامن زدن به مسائل جزئی، توجه به اصل سرمایه اجتماعی و جامعه‌محور بودن پلیس، تمرکززدایی در فرایند تصمیمات، احترام به حقوق همه طرف‌ها و کارکنان، هویت‌بخشی به گروه‌های قومی، پذیرش متقابل گروه‌های قومی، اعطاء فرصت برابر در ارائه نیاز و منابع ضروری، حذف فامیل‌بازی یا خویش‌استخدامی، اعطاء امتیاز بر اساس سخت‌کوشی و شایستگی، شایسته‌سالاری به جای بایسته‌سالاری، حذف موقعیت‌های موروثی، حاکمیت قانون در تصمیمات، حذف انتصابات سیاسی، مبارزه جدی هدفمند قانونی با فساد در تمامی ابعاد، قاعده‌مندی و ضابطه‌گرایی به جای رابطه‌بازی، رشد و ارتقاء بر اساس شایستگی، اشاعه معنویت و اقامه عدالت، خضوع در مقابل قانون، ترویج وجدان کاری و انضباط اجتماعی، امر به معروف و نهی از منکر در کارها، پرهیز از حزب‌گرایی در انتصابات، احیاء باورهای اخلاقی، ارتقاء جامعه‌پذیری

کارکنان، عدم مرزبندی در واگذاری اختیارات و امتیازات، شفاف‌سازی اطلاعات، آسیب-شناسی اجتماعی و سازمانی و ارائه راه‌کار برای حل و فصل آنها، به‌کارگیری فرایند شایسته‌سالاری اعم از شایسته‌خواهی، شایسته‌یابی، شایسته‌گزینی، شایسته‌گماری، شایسته‌پروری و شایسته‌داری، رفع تبعیضات ناروا و ایجاد امکانات عادلانه، ارتقاء فرهنگ سازمانی، نهادینه‌سازی باورها، هنجارها و ارزش‌های انسانی، برکناری مدیران ضعیف، بهره‌گیری از روش‌های عقلایی در تصمیم‌گیری، حذف وابستگی درآمدها به میزان ارتباط با طبقات خاص، تعهد مدیران ارشد به قانون نه توجه به سفارش مسئولین سیاسی، اطلاع‌رسانی، شناخت عوارض قوم‌مداری از طریق رسانه‌ها و جراید، حمایت و انتشار عدالت رویه‌ای، برخورد با مدیران خودبین و خودخواه، برنامه‌ریزی درباره تغییر دانش افراد، طراحی و به‌کارگیری نظام پاداش و تنبیه عادلانه و منصفانه، توجه به نظام‌های ارزیابی عملکرد به عنوان ابزاری برای ارتقاء یادگیری و توسعه، از بین بردن شکاف‌های نسلی، حذف تبعیض در واگذاری منابع ثروت و قدرت، منطقی بودن نخبگان سازمانی و عدم تحریک عواطف کارکنان اجرای عدالت در انتقالات داخلی و سراسری، تقسیم عادلانه ثروت در تمامی نقاط استان، گفتمان منطقی و پرهیز از بزرگنمایی مشکلات طایفه‌ای.

- ۱- احمدی، حمید، (۱۳۸۲)، قومیت و قوم‌گرایی در ایران، تهران: نشر نی.
 - ۲- برتون، رولان، (۱۳۸۰)، قوم‌شناسی سیاسی، ترجمه ناصر فکوهی، تهران: نشر نی.
 - ۳- بولمر، مارتین و جان سولوموس، (۱۳۸۱)، مطالعات قومی و نژادی در قرن بیستم، ترجمه پرویز دلیرپور و محمدکمال سرویان، تهران: پژوهشکده مطالعات راهبردی.
 - ۴- ریوبر، درآمدی بر انسان‌شناسی.
 - ۵- چلبی، مسعود، (۱۳۷۵)، جامعه‌شناسی نظم، تهران: نشر نی.
 - ۶- وبر، ماکس، (۱۳۸۴)، اقتصاد و جامعه، ترجمه عباس منوچهری و همکاران، تهران: انتشارات سمت.
 - ۷- یوسفی، علی، (۱۳۸۰)، روابط بین قومی و تأثیر آن بر هویت ملی اقوام در ایران، فصلنامه مطالعات ملی، سال دوم.
 - ۸- (۱۳۸۱)، طبقه‌بندی اجتماعی اقوام در ایران، فصلنامه مطالعات ملی، سال سوم، شماره ۹.
 - ۹- (۱۳۸۳)، روابط بین قومی در ایران، کاوش، شماره ۱ (مجموعه مقالات قومی)، تهران، وزارت کشور، معاونت امور اجتماعی و شوراها.
- [9] Bandura, A. Moral disengagement in the perpetration of in humanities. *Personality and social psychology review*, 3 (3), 193-209,1999.
- [10] Burgess, Robert G ., ed. *Key Variables in social Investigation*. London: Routledge, 1986.
- [11] Carignan, Nicole & Michael Sanders & Ronald G. Pourdavood. Racism and ethnocentrism: Social representations of preservice in the context of multi and intercultural education. *International Journal of Qualitative Methods*, 4(3), 2005.
- [13] Gurr, T. & B. Harff *Ethnic Conflict in World Conflicts*. Boulder, CO: Westview, 1994.
- [14] Gurr, T. *Minorities at Risk: A Global View Ethnopolitical Conflicts*. Washington, DC: United states Institute for peace Press, 1993.
- [15] Gurr, T. *Peoples Versus States: Minorities at Risk in New century*. Washington, DC: United States Institute for peace press, 2000.
- [16] Harff. B. & T. Gurr *Systematic Early Warning of Humanitarian Emergencies*. Working Paper, Minorities at Risk Project. Available at www.cidcm.umd.edu/projects/mar.htm, 1998.
- [17] Hammond, R. A. & R Axelrod. *The Evolution of Ethnocentrism*. University of Michigan, 2005.
- [18] Lester, Julius. Racism, Anti-Semitism and the Concept of Evil. In "Textures and Meaning: Thirty Years of Judaic Studies at the University of Mssachusetts Amherst". Young (Eds). Department of Judiac and Near Eastern Studies, university of Masschusetts Amherst, 2004.
- [19] Navarrete, C. D., & Fessler, D. M. T. Disease avoidance and ethnocentrism: The effects of disease vulnerability and disgust sensitivity on intergroup attitudes. *Evolution and Human Behavior*, 27, 270-282, 2006.

- [20] Neuliep, James W. & James C. McCroskey. The Development of a US and Generalized Ethnocentrism Scale. *Communication Research Methods*, Volume 14, No. 4, pp. 385-398, 1997.
- [21] Parsons, T. *Social systems and the Evolution of Action Theory*, The Free Press, 1977.
- [22] Ringer, Benjamin B. and Lawless, Elinor R *Ethnicity and society*. London Routledge, 1989.
- [23] Weber, Max *Economy and Society*, University of California Press, 1978.