



سنجش نهادمندی رهبری شیعه در سازمان وکالت

اهل بیت (علیهم السلام)

دریافت: ۱۴۰۳/۱۰/۰۴ بازنگری: ۱۴۰۳/۱۰/۳۰ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۱/۰۱

محسن صبوریان^۱، محمد حسین جمال زاده^۲

چکیده

نهاد امامت و رهبری شیعه در طول تاریخ به حسب تحولات سیاسی اجتماعی، راهبردهایی متناسب با زمانه اتخاذ کرده است تا بتواند خود و پیروانش را حفظ کند و در راستای اهداف کلی امامت حرکت کند. مسئله این پژوهش به بخشی از نهاد امامت شیعه یعنی سازمان وکالت اهل بیت (علیهم السلام) اختصاص یافته است. در یک نظر به الگوی تحولات اجتماعی، اقتصادی و سیاسی سازمان وکالت، نوعی گذار از الگوی نمایندگی فردمحور به شکلی از نهادمندی قابل مشاهده است. این پژوهش به روش تاریخی با گردآوری کتابخانه‌ای داده‌ها و با رویکرد اکتشافی به دنبال پاسخ به این مسئله است که رهبری شیعه در قالب سازمان وکالت اهل بیت (علیهم السلام) تا چه میزان نهادینه شده بود و با چه معیارهایی می‌توان نهادمندی رهبری در سازمان وکالت را سنجید؟ یافته‌های پژوهش بیانگر این است که با نزدیک شدن به عصر غیبت کبری، شکل فردمحور رهبری امت به اشکالی از الگوی نهادمحور در قالب سازمان وکالت، تبدیل یافته است که توسط خود اهل بیت (علیهم السلام) تأسیس شده و تکامل یافته است تا بدین سان امت برای عصر غیبت آماده شود. علاوه بر این روند تحولات سازمان وکالت به گونه‌ای توسط ائمه اطهار (علیهم السلام) مدیریت شده است که به این سوی حرکت کند. نهادمندی رهبری شیعه در سازمان وکالت با پنج معیار پوشیدگی، تطبیق پذیری، پیچیدگی، استقلال و انسجام قابل سنجش است و با نزدیک شدن به پایان عصر غیبت صغری، نهادمندی رهبری در این سازمان بیشتر شده است.

کلیدواژه‌ها: سازمان وکالت، اهل بیت، امامت، شیعه، رهبری، نهادمندی.

۱. استادیار گروه علوم اجتماعی اسلامی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه تهران، تهران، ایران (نویسنده مسئول): saaboorian@ut.ac.ir
۲. دانشجوی دکترای دانش اجتماعی مسلمین، گروه علوم اجتماعی اسلامی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه تهران، تهران، ایران: jamalzadeh@ut.ac.ir

۱. مقدمه

۱-۱. بیان مسئله

نهاد امامت شیعه در طول تاریخ به حسب شرایط زمانی، تحولات گوناگونی در ابعاد فرهنگی اجتماعی به خود دیده است. شیعیان که به پیروی از امام علی در صدر اسلام شناخته می‌شدند، در دوره امامت امام صادق به جعفری مشهور شدند. با انشعاب گروه‌های کوچک و بزرگ شیعیان از مسیر امامت اهل بیت همچون زیدی‌ها، اسماعیلی‌ها و واقفی‌ها، عنوان شیعه و مذهب تشیع بیش از گذشته پررنگ شد و پس از شکل‌گیری سایر مذاهب اسلامی در ابتدای قرن سوم، همواره تشیع به‌عنوان یکی از اصلی‌ترین مذاهب فقهی و کلامی جهان اسلام مطرح بوده است.

مهم‌ترین رکن تشیع امامت است و امامت شیعه به حسب تحولات تاریخی، راهبردهایی متناسب با زمانه اتخاذ کرده تا بتواند خود و پیروانش را حفظ کند و در راستای اهداف کلی امامت حرکت کند. از این‌رو امامت در شیعه علاوه بر اینکه متمایزکننده شیعیان از سایر مسلمانان بوده، نقش انسجام‌بخشی به شیعیان را هم ایفا کرده و از نظر اجتماعی به‌عنوان یک واحد تحلیلی، قابلیت مطالعه جامعه‌شناختی را داراست.

توضیح آنکه بنا به تعالیم اسلام رهبری دینی جامعه، به عهده فرد امام است که در شئون علمی، سیاسی و قضایی دارای مشروعیت و مرجعیت است. علی‌رغم اینکه مسیر رهبری جامعه در صدر اسلام به انحراف کشیده شد، اما پیروان اهل بیت با تبعیت از رهنمودهای آنان در تلاش بودند تا انسجام درونی خود را حفظ کرده و برای تشکیل حکومت اسلامی مبتنی بر معارف اهل بیت و به رهبری آن‌ها اقدام کنند.

مسئله این پژوهش به بخشی از نهاد امامت شیعه یعنی سازمان و کالت اهل بیت اختصاص یافته است. در یک نظر به الگوی تحولات اجتماعی، اقتصادی و سیاسی سازمان و کالت، نوعی گذار از الگوی نمایندگی فردمحور به شکلی از نهادمندی قابل مشاهده است.

در الگوی فردمحور، همه چیز به فرد (در اینجا شخص امام) ختم می‌شود. اما در شرایط گسترش تشیع یا لزوم مخفیانه شدن تشکیلات و شبکه گسترش یافته آن، نوعی نهادمندی مورد نیاز است که آن را «سازمان وکالت» نامیده‌اند. سازمان وکالت در پی ضرورت‌هایی چند، در دوره صادقین شکل گرفت و توسط امامان بعدی توسعه یافت. یکی از مهم‌ترین ضرورت‌ها رشد جریان‌های رقیب امامت بود که از قضا به دلیل همزمانی با سقوط بنی امیه بدنه‌ای از شیعیان را به سوی خود جذب کرد. ضرورت دیگر اختلافاتی بود که بر سر جانشینی امام، از زمان شهادت امام صادق (علیه السلام) تا امام رضا (علیه السلام) روی داد و رهبری شیعه را دچار بحرانی‌هایی کرد (ر.ک: مدرسی طباطبایی، ۱۳۸۶: ۱۱۲ - ۱۳۰). البته سازمان وکالت بر اساس کارویژه‌های اعتقادی و سیاسی امامت و با تدبیر خود اهل بیت (علیهم السلام) شکل گرفت و توسعه یافت و هیچ‌گاه از آن کارویژه‌ها فاصله نگرفت. از این منظر پرسش اصلی این پژوهش به این قرار است: «رهبری شیعه در قالب سازمان وکالت تا چه میزان نهادینه شده بود و با چه معیارهایی می‌توان نهادمندی رهبری در سازمان وکالت را سنجید؟»

۱-۲. پیشینه پژوهش

در خصوص فرد و نهاد از حیث جامعه‌شناختی مکتوبات متعدد و با رویکردهای مختلفی نوشته شده است. در خصوص سازمان وکالت نیز آثاری با رویکرد تاریخی تحلیلی نوشته شده است. اما پژوهشی که به طور مستقل به بررسی نقش عاملیت و ساختار در سازمان وکالت پرداخته و با رهیافتی جامعه‌شناختی گذار رهبری شیعه در سازمان وکالت را از فرد به نهاد مورد بررسی قرار بدهد، موجود نیست. با این حال شرح وضعیت برخی از پژوهش‌های تاریخی که در این زمینه انجام شده ضروری است.

پیشینه پژوهش درباره سازمان وکالت چندان طولانی نیست. محمدرضا جباری (۱۳۸۲) در سازمان وکالت و نقش آن در عصر ائمه تلاش کرده است ماهیت سازمان وکالت را بر اساس گزارش‌های تاریخی تبیین کند. جاسم حسین (۱۳۷۷) یکی از نویسندگان شیعه

غیرایرانی است که به نقش و جایگاه سازمان وکالت در دوران ائمه پرداخته است. او یکی از اولین محققینی است که به این موضوع پرداخته است. هر چند کتاب او با نام تاریخ سیاسی غیبت امام دوازدهم بر موضوع غیبت امام زمان (عج) تمرکز دارد؛ اما با توجه به پرداختی که نسبت به سفیران و نواب امام دوازدهم داشته است، به موضوع سازمان وکالت در طول امامت امام صادق تا امام حسن عسکری نیز پرداخته است. این نویسنده شیعه عراقی معتقد است به مرور زمان سازمان وکالت به نهادی تعیین کننده در روابط و تعاملات شیعیان با یکدیگر و روابط شیعیان با امام تبدیل شده است (همان: ۸۹).

جواد علی (۱۴۰۲) نویسنده شیعه عراقی دیگری است که در اثر خود با عنوان روند تکاملی گفتمان مهدویت در منابع شیعه اثناعشری، نیم نگاهی به سازمان وکالت داشته است و ضمن بررسی شخصیت‌های برجسته شیعه در دوران امامت و دوران غیبت، به نقش سازمان وکالت در تثبیت و ترویج اندیشه شیعه پرداخته است.

ملبویی (۱۳۹۰) در کتاب سازمان وکالت امامیه و سازمان دعوت عباسیان (شباهت‌ها و تفاوت‌ها)، به بررسی تفاوت‌ها و شباهت‌های سازمان دعوت عباسیان و سازمان وکالت در مرحله شکل‌گیری و رشد آن دو پرداخته است. او از بررسی تحلیلی-تاریخی خود چنین نتیجه گرفته که یکی از عوامل پیدایش هر دو سازمان، رقابت سیاسی با جناح‌های دیگر و لزوم حفظ پیروان خود در رقابت با آنان بود (ملبویی، ۱۳۹۰: ۱۱۱).

رهبری جامعه شیعه، سیر تاریخی از سازمان وکالت تا ولایت فقیه نوشته جواد نصرالله پور (۱۳۹۹) نیز کتاب دیگری است که به تطور تاریخی سازمان وکالت پرداخته است. زاویه دید نصرالله پور در این کتاب بیشتر متمرکز بر مسئله رهبری جامعه شیعه است. نصرالله پور کارکردهای سازمان وکالت را در امور اقتصادی، فرهنگی، مذهبی، سیاسی و اجتماعی مورد بررسی قرار داده است. (همان: ۸۰-۹۰)

رحیم لطیفی (۱۳۹۲) نیز در کتاب پرسمان نیابت وکالت امامان معصوم، در شش فصل به صورت پرسش و پاسخ به بررسی ساختار، قلمرو و وظایف نهاد وکالت و ویژگی‌های وکلا واقعی و مدعیان دروغین وکالت پرداخته است.

بررسی ابعاد مختلف سازمان وکالت در محافل آموزشی دانشگاهی و حوزوی نیز مورد توجه است و پژوهش‌هایی در قالب پایان‌نامه صورت گرفته است. شیما جلالی (۱۳۹۹) در پژوهش خود با عنوان نقش اقتصادی سازمان وکالت امامان شیعه (علیهم السلام) بر گسترش تشیع، نسبت میان کارکرد اقتصادی سازمان وکالت و گسترش تشیع را بررسی کرده است. مجید اکبری (۱۳۹۵) موضوع پژوهش خود را خاص‌تر کرده و به واکنش اعضای سازمان وکالت نسبت به چالش‌های عصر غیبت پرداخته است. مهدی پاکیزه (۱۳۹۲) نیز نقش سازمان در پیشبرد تشیع را مورد بررسی قرار داده است.

۱-۳. روش پژوهش

باتوجه به نظری بودن تحقیق و همچنین ماهیت مسئله مورد تحقیق، روش تاریخی برای تحلیل داده‌های تحقیق استفاده می‌شود. در روش تاریخی بر موضوعی معین که در گذشته و در یک مقطع زمانی مشخص اتفاق افتاده، تمرکز می‌شود. تلاش محقق در روش تاریخی بر آن است که حقایق گذشته را از طریق جمع‌آوری اطلاعات، ارزشیابی و بررسی صحت و سقم این اطلاعات، ترکیب دلایل مستدل و تجزیه و تحلیل آن‌ها، به صورتی منظم و عینی ارائه کند. (نادری و سیف نراقی، ۱۳۸۵: ۶۶) داده‌های این پژوهش به روش کتابخانه‌ای و از منابع تاریخی همچون اسناد، تراجم، کتب رجالی و حدیثی و پژوهش‌های درجه دوم درباره سازمان وکالت گردآوری شده است.

۲. مفاهیم پژوهش

۱-۲. نهاد

نهاد در لغت به معنای طبیعت، سرشت و ذات چیزی است. همچنین به نژاد و نسب نیز نهاد گفته می‌شود. علاوه بر این به رسم و رسوم و سنت‌های قدیمی نیز نهاد گفته می‌شود. (معین، ۱۳۸۸) در ادبیات فارسی به مسندآلیه، یا بخشی از جمله که فعل به آن

اسناد داده می‌شود، نهاد گفته می‌شود و چنین تعریف می‌شود: «قسمتی از جمله است که درباره آن خبر می‌دهیم» (ناتل خانلری، ۱۳۳۵: ۱۴).

در میان اصحاب علوم اجتماعی تعاریف متعدد و متفاوتی از نهاد ارائه شده است. دورکیم جامعه‌شناسی را علم مطالعه و بررسی واقعیت‌های اجتماعی می‌دانست و معتقد بود نهاد وسیله‌ای است که عینیت پدیده اجتماعی را در مقابل انگیزه‌های متفاوت فردی تضمین می‌کند (تامپسن، ۱۳۸۸: ۱۲۹). گورویچ و مندراس در تعریف نهاد اجتماعی می‌گویند: «نهاد اجتماعی مجموعه‌ای است از هنجارها که در یک دستگاه اجتماعی به کار بسته می‌شوند و قانونی بودن یا نبودن هر چیز را در آن دستگاه تعیین می‌کنند» (۱۳۸۴: ۱۷۲). باتامور معتقد است نهادهای اجتماعی یعنی مناسبات اجتماعی انتزاعی و یک نهاد، مجموع یا بخشی از وظایف اجتماعی است (۱۳۳۵: ۱۲۲). هانتینگتون معتقد است «نهادهای الگوهای رفتار پایدار، ارزشمند و تکرارشونده هستند» (۱۳۷۰: ۲۳). آگ برن و نیم کوف درباره نهاد اجتماعی چنین آورده‌اند: «شبکه‌ای از پویای پیچیده اجتماعی که به هدف یا هدف‌های مهم معینی ناظر است و کل یگانه‌ای به شمار می‌آید» (۱۳۸۱: ۳۳۲).

با همه اختلاف‌نظرهایی که جامعه‌شناسان درباره تعریف نهاد اجتماعی دارند، با توجه به ویژگی‌ها و کارکردهایی که برای نهاد ذکر شد، تعریف جمع‌بندی شده برای آن عبارت است از: «الگوهای انتزاعی هنجارمندی که به منظور رفع احتیاجات انسانی شکل گرفته و ضمن تعیین نقش و وظیفه برای اعضای جامعه، موجب ایجاد شیوه عمل خاصی شده، به گونه‌ای که با سایر مؤلفه‌های موجود در فرهنگ جامعه آمیخته و از رهگذر آن نظام ارزشی مطلوب خود را سامان می‌دهد».

هر نهاد دارای کارکردها و وظایف خاصی در جامعه است و نتیجه آن نهادی شدن یا نهادمندی اعضای جامعه است. نهادمندی به معنای شکل‌گیری نظام معینی از هنجارها، پایگاه‌ها و نقش‌های مشخص و بهم‌پیوسته است که توسط جامعه پذیرفته شده است و به موجب آن رفتارهای نظام‌یافته، قاعده‌مند و پیش‌بینی‌پذیر جایگزین رفتارهای

خودجوش، بی قاعده و پیش‌بینی‌ناپذیر می‌شوند (کوئن، ۱۳۷۰: ۱۱۱). تفاوت کنش فردی و رفتار نهادمند در این است که نقش نهادی مجموعه‌ای از انتظارات رفتاری است که فرصت ظهور و بروز به تمایلات شخصی رانداده و رفتار فردی را در یک الگوی رفتاری و نظام ارزشی مدیریت و محدود می‌کند. از این‌رو وظایف و امتیازات فرد زیر نفوذ کامل نقش نهادی اوست و انحراف از این نقش‌ها ممکن است گاهی برای فرد خطرناک هم باشد (محسنی، ۱۳۸۳: ۱۶۵).

آنچه در این پژوهش مورد بررسی قرار می‌گیرد نهادمحوری و نهادمندی رهبری دینی جامعه، از عصر صادقین تا زمان غیبت کبری، باتکیه بر مطالعه سازمان و کالت است.

۲-۲. سازمان و کالت

سازمان و کالت، شبکه‌ای ارتباطی متشکل از امام معصوم و عده‌ای از شیعیان نزدیک و وفادار به امام بوده که از نظر زمانی تقریباً هم‌زمان با روی کار آمدن بنی‌عباس (۱۳۲ ق.ه) و دوران امام صادق تأسیس و با فرارسیدن عصر غیبت کبری و وفات آخرین سفیر امام عصر، در سال ۳۲۹ ق.ه منحل شد. این سازمان نقش مهمی در پیشبرد اهداف اهل بیت داشته است. ساختار و شالوده این سازمان به‌ظاهر برای جمع‌آوری و تحویل وجوه و مبالغ شرعی و پاس‌خگویی به مسائل و شبهات شیعیان به وجود آمد. سازمان و کالت در طول تاریخ حضور ائمه مراحل مختلفی را به خود دیده است که می‌توان آن را در پنج مرحله زیر خلاصه کرد:

الف. مرحله اول: شکل‌گیری و تأسیس

آنچه می‌توان به‌طور قطع درباره شکل‌گیری این سازمان گفت این است که باتوجه به شرایط سیاسی اجتماعی خاص دوران صادقین و باتوجه به ضرورت وجود تشکیلات پنهان برای پیشبرد اهداف دستگاه امامت، این سازمان در دوره امام باقر و امام صادق، در بازه زمانی سال‌های ۱۰۰ تا ۱۳۷ هجری قمری، راه‌اندازی شده است (جباری، ۱۳۸۲: ۴۵).

ب. مرحله دوم: انسجام و گسترش فعالیت

مطابق گزارش‌های تاریخی انسجام و گسترش فعالیت شبکه وکلای اهل بیت در دوره امام کاظم شدت گرفته است. ایشان باتوجه به وسعت جغرافیایی جهان اسلام و تكثر طرفداران ایده امامت اقدام به بسط و گسترش سازمان نمود و این روند تا پایان دوره امامت امام جواد ادامه یافت. (همان: ۴۷) در دوره امام کاظم، امام رضا و امام جواد سازمان وکالت انسجام زیادی یافت و وکلای اهل بیت در شهرهای مختلف فعالیت خود را در راستای اهداف امامت ادامه دادند (حسین، ۱۳۷۷: ۸۰-۷۸).

ج. مرحله سوم- تکامل و رشد

علی‌رغم وجود جو خفقان‌زده و مستبدانه حاکم در دوره امام هادی و امام حسن عسکری علیهما السلام و شرایط خاص زندگی این دو امام در منطقه نظامی تحت اشراف خلیفه عباسی، امامین عسکرین توانستند تکامل سازمان را پیگیری کنند و آن را برای ورود شیعه به دوره غیب امام دوازدهم، سازماندهی کنند (جباری، ۱۳۸۲: ۵۵). گزارش‌های تاریخی حاکی از این است که امام هادی در این دوره خود بر سازمان نظارت داشت و دستورالعمل‌هایی را برای وکلاد در اطراف جهان اسلام صادر می‌کرد (کشی، ۱۴۰۹ق: ۵۱۳ و ۵۱۴). در این دوره است که وکلای ارشد برای مناطق مختلف انتخاب شدند و وجوهات و منابع مالی دستگاه امامت رشد قابل توجهی یافت. از جمله می‌توان به علی بن مهزیار در اهواز، ابوعلی راشد در عراق و ابراهیم بن محمد همدانی در همدان اشاره کرد (مدرسی طباطبائی، ۱۳۸۶: ۴۷).

د. مرحله چهارم- اوج‌گیری فعالیت

فعالیت سازمان وکالت ائمه در دوران غیبت صغری امام زمان عجل‌الله‌تعالی‌فرجه‌الشریف به اوج خود می‌رسد. در این مرحله به دلیل غیبت امام دوازدهم و باتوجه به آمادگی که جامعه شیعه از پیش در خصوص این امر داشته است، سازمان وکالت با هدایت و حمایت

نواب اربعه امام زمان (عج) به کار خود ادامه داد. در واقع نایبان چهارگانه امام زمان به عنوان واسطه بین سازمان و امام فعالیت می کردند و درصدد رفع نیازها و مراجعات علمی، اقتصادی و فکری شیعیان بودند. به حسب شرایط خاص سیاسی آن دوران سازمان و کالت به گونه ای فعالیت می کرد که دستگاه خلافت به این موقف برسد که امامت در شیعه پایان یافته است (حسین، ۱۳۷۷: ۱۳۹). جاسم حسین در توصیف این دوره می نویسد: «کارگزاران امام دوازدهم فعالیت های خود را بدون واهمه از مقامات حکومتی انجام می دادند، زیرا عباسیان اطمینان یافته بودند که امام دوازدهم وجود ندارد و از این رو خود را در تحقیق درباره فعالیت های امامیه به زحمت نمی انداختند» (همان: ۱۴۰).

۵. مرحله پنجم - انحلال

با آغاز غیبت کبری امام زمان (عج) و صدور آخرین نامه ایشان و وفات نائب چهارم، علی بن محمد سمری، سازمان و کالت به کار خود پایان داد و وکلای امام در شهرهای گوناگون از اینکه وجوهات مالی را دریافت کنند و یا مدعی ارتباط با امام زمان (عج) شوند، خودداری کردند (همان: ۲۱۷). از اینجا به بعد رهبری جامعه شیعه دیگر ذیل سازمان و کالت صورت نگرفت و رفته رفته شیعیان به فقها و راویان احادیث اهل بیت مراجعه کردند. باید توجه داشت که انحلال سازمان و کالت به معنای سقوط رهبری جامعه شیعه نیست؛ بلکه به معنای پایان یافتن مأموریت این سازمان و پیگیری اهداف امامت در قالب دیگری است.

۳. چهارچوب نظری پژوهش (نظریه نهادمندی)

منظور از نهادمندی در اینجا این است که شکل استحکام یافته ای از تعاملات و روابط برای تحقق اهداف گروه اجتماعی به وجود می آید که نقش تعیین کننده ای در انسجام اجتماعی گروه و رفع نیازهای اجتماعی آن دارد. علاوه بر این در نهادمندی ترکیبی از الگوهای فرهنگی شکل می گیرد که نقش اصلی را در سطح و کیفیت روابط اجتماعی ایفا می کند. از این رو نهادمندی اشکال استقرار یافته ای از روابط و تعاملات است که از نظر

زمانی بر فرد تقدم پیدا کرده؛ ولی تعامل فرد با نهاد از روی شناختی است که نسبت به ماهیت، هویت و کارکرد نهاد دارد؛ بنابراین نهاد در روند تکامل اجتماعی گروه اولیه ظاهر شده و پس از آن توسط جامعه و سایر عوامل ساخته و پرداخته می‌شود (آگبرن و نیم کوف، ۱۳۸۱: ۳۳۲ و ۳۳۳). ظهور و بروز اجتماعی این نهاد ممکن است در قالب یک مؤسسه، سازمان یا شبکه انسانی باشد که برای رسیدن به اهداف تعیین شده در تلاش هستند (همان، ۳۳۶).

اکنون ضروری است مبنای نظری در خصوص نهادمندی بیشتر تشریح شود. در این خصوص مهم‌ترین نظریه متعلق به ساموئل هانتینگتون است که در کتاب سامان سیاسی در جوامع دستخوش دگرگونی از آن سخن گفته است. هانتینگتون به دنبال واکاوی نهادمندی سیاسی در جوامع مختلف، معیارهایی برای سنجش نهادمندی سیاسی این جوامع ارائه می‌دهد که باتوجه به موضوع این پژوهش (گذار رهبری جامعه شیعه از فرد به نهاد) این معیارها می‌تواند به عنوان سنجه‌های گذار از فرد به نهاد به کار گرفته شود.

هانتینگتون چهار معیار برای سنجش سطح نهادمندی یک جامعه مطرح می‌کند که عبارت‌اند از: تطبیق‌پذیری - انعطاف‌ناپذیری، پیچیدگی - سادگی، استقلال - تابعیت و انسجام - گسیختگی. او معتقد است اگر بتوان این معیارها را در نظام‌های سیاسی سنجید، می‌توان آن‌ها را بر اساس سطح نهادمندی‌شان با هم مقایسه کرد، همان گونه که می‌توان افزایش و کاهش نهادمندی سازمان‌ها و شیوه‌های عمل سیاسی را اندازه‌گیری کرد (همان: ۲۴).

۱-۳. معیارهای نهادمندی

۱-۱-۳. تطبیق‌پذیری - انعطاف‌ناپذیری

نهادمندی ارتباط مستقیمی با انعطاف‌پذیری و تطبیق‌پذیری سازمان دارد. هر چه یک سازمان تطبیق‌پذیری و انعطاف‌پذیری بیشتری داشته باشد سطح نهادمندی آن

بیشتر و بالاتر است و هر چه تطبیق‌پذیری و انعطاف‌پذیری سازمان کمتر باشد، سطح نهادمندی آن نیز کاهش می‌یابد. هانتینگتون معتقد است تطبیق‌پذیری از ویژگی‌های اکتسابی سازمان است و نه از ویژگی‌های ذاتی آن. از این‌رو عواملی همچون محیط، قدمت و شاکله سازمان بر تطبیق‌پذیری سازمان تأثیر می‌گذارد. در طرف مقابل انعطاف‌ناپذیری از ویژگی‌های سازمان‌های تازه‌تأسیس است، البته به این معنا نیست که اگر یک سازمان با قدمت زیاد در محیطی ایستا و غیرفعال قرار بگیرد، همچنان تطبیق‌ناپذیر باقی می‌ماند. موفقیت یک سازمان در سازگاری با یک مشکل محیطی (و خارجی) راه را برای سازگاری‌های موفقیت‌آمیز با مشکلات بعدی هموار می‌کند (همان: ۲۴ و ۲۵).

هانتینگتون سه شیوه برای اندازه‌گیری تطبیق‌پذیری یک سازمان مطرح می‌کند: شیوه اول از حیث زمانی است به این نحو که هر چه یک سازمان زمان بیشتری را پشت سر گذاشته باشد، سطح نهادمندی آن نیز بالاتر است. شیوه دوم بررسی تعداد نسل‌هایی است که سازمان پشت سر گذاشته است. اگر یک سازمان هنوز دسته اول رهبران و مدیرانش را داشته باشد، تطبیق‌پذیری چنین سازمانی محل تردید است؛ بنابراین هر چه که یک سازمان مسئله‌جانشین‌پروری و انتقال نسلی نهادمندی را بیشتر و مسالمت‌آمیزتر پشت سر گذاشته باشد و رهبری‌های بیشتری را به خود دیده باشد، میزان نهادمندی آن نیز بیشتر است (همان: ۲۶).

شیوه سوم، اندازه‌گیری کارکردی تطبیق‌پذیری سازمانی است. سازمان‌ها عمدتاً برای انجام‌دادن یک کار ویژه شکل می‌گیرند و زمانی که دیگر آن مأموریت تمام شود و آن کار نیاز نباشد، سازمان با بحران کارکردی روبه‌رو می‌شود. سازمان‌ها در مواجهه با چنین بحرانی یا به دنبال کارکرد تازه‌ای می‌گردند و یا با حفظ ظاهر سازمان، پایان عمرش را به تأخیر می‌اندازد. یک سازمان که توانسته باشد خود را با دگرگونی‌ها و تغییرات محیطی تطبیق داده باشد و پس از چند بحران و دگرگونی، در کارکردهای اصلی خود همچنان باقی بماند، از سازمانی که هیچ‌یک از این دگرگونی‌ها را به خود ندیده باشد، نهادمندتر است (همان).

۲-۱-۳. پیچیدگی-سادگی

دومین معیار برای سنجش میزان نهادمندی یک سازمان، پیچیدگی و سادگی سازمان است. هر چه پیچیدگی^۱ یک سازمان بیشتر باشد، سطح نهادمندی آن بیشتر است و هر چه سازمان بسیطتر باشد، نهادمندی اش کمتر است.

پیچیدگی مستلزم تعدد خرده واحدهای سازمانی از جهت سلسله مراتب و کارکردهاست و هم به تمایز انواع خرده واحدهای جداگانه سازمانی بستگی دارد (همان: ۳۱). پیچیدگی یک سازمان خود را در اهداف و مقاصد نیز نمایان می کند. سازمانی که مقاصد گوناگون دارد بهتر از آن سازمانی که تنها یک مقصود دارد می تواند خود را با موقعیت از دست رفتن یک مقصود تطبیق دهد. علاوه بر این سازمانی پیچیده است که حجم اطلاعاتش نسبت به عناصر تشکیل دهنده و انرژی که در آن به کار گرفته می شود بیشتر باشد. سازمانی که اطلاعات زیادی را در خود نگه داشته باشد، و روابط عناصرش با یکدیگر بیشتر باشد، رفتاری با متغیرهای زیاد خواهد داشت و به پیچیدگی و تکامل آن کمک می کند.

۳-۱-۳. استقلال-تابعیت

سومین معیار سنجش نهادمندی استقلال است. هر چه استقلال یک سازمان از سایر گروه ها و سازمان ها بیشتر باشد، نهادمندی آن بیشتر خواهد بود و به میزانی که در کارکرد، اهداف و اجزاء از دیگر سازمان ها و الگوهای رفتاری تابعیت داشته باشد، نهادمندی اش تحت الشعاع قرار می گیرد. هانتینگتون معتقد است سازمان های رشد یافته از تأثیر گروه ها و سازمان ها مصون هستند در حالی که سازمان هایی که نهادمندی کافی ندارند به شدت تحت تأثیر نفوذهای عوامل خارج از خودشان قرار دارند (همان: ۳۵).

استقلال در عینی ترین سطح خود، به روابط میان نیروهای اجتماعی از یک سو و سایر سازمان ها از سوی دیگر بستگی دارد. نهادمندی سیاسی از جهت استقلال آن، به معنای رشد سازمان ها است، به گونه ای که این سازمان ها دیگر بیانگر مصالح گروه های

1. Complication

اجتماعی خاص نباشند، بلکه به گونه‌ای باشد که بتواند مصالح عمومی جامعه را مبنای فعالیت خود قرار دهد؛ بنابراین سازمانی که ابزار دست یک گروه اجتماعی خاص، یا یک خانواده و یا طبقه خاص باشد، از استقلال و نهادمندی بی بهره است (همان: ۳۶).

۳-۱-۴. انسجام-گسیختگی

چهارمین معیار برای سنجش نهادمندی یک سازمان یا نظام، میزان انسجام و یکپارچگی آن است. به هر میزانی که یک سازمان یکپارچه‌تر و انسجام‌یافته‌تر باشد، نهادمندی در آن بیشتر است و هر چه یک سازمان از هم گسیخته‌تر باشد، نهادمندی آن هم کمتر است. گام اول برای شکل‌گیری انسجام در یک سازمان، توافق جمعی عناصر و اجزای آن است. یک سازمان برای بالابردن سطح کارآمدی خود باید در مورد مرزهای کارکردی گروه و روش‌های از میان برداشتن اختلافات درونی، از توافقی اساسی برخوردار باشد (همان: ۳۸). نکته اساسی این است که عضوگیری گسترده یک سازمان انسجام آن را کاهش می‌دهد (همان: ۳۹). آنچه به انسجام و یکپارچگی بیشتر یک سازمان کمک می‌کند هماهنگی و انضباط میان اعضای یک سازمان است.

۴. یافته‌های پژوهش

اگرچه نهادمندی امری کیفی و تدریجی است؛ اما می‌توان با شاخصه‌ها و معیارهایی میزان نهادمندی را در یک سازمان سنجید. مسئله پژوهش حاضر آن بوده که نهادمندی رهبری شیعه در سازمان وکالت را واکاوی کند، از این رو در اینجا به بررسی میزان نهادمندی آن، طبق آنچه در مبنای نظری درباره نهاد و نهادمندی گفته شد، پرداخته خواهد شد.

۴-۱. معیار تطبیق‌پذیری

سه شیوه برای اندازه‌گیری تطبیق‌پذیری در سازمان وکالت وجود دارد. شیوه اول از نظر

زمانی است. از این منظر سازمان وکالت با عمری بیش از ۲۳۰ سال سازمانی تطبیق پذیر و منعطف به نظر می‌رسد. سازمان وکالت در بازه زمانی ۲۳۰ ساله میان سال‌های ۱۰۰ تا ۳۲۹ هجری قمری تطورات و تحولاتی داشته است؛ اما روند این سازمان از شکل‌گیری و تأسیس تا اوج فعالیت نشان‌دهنده نهادمندی بیشتر این سازمان با نزدیک شدن به پایان غیبت صغری است.

شیوه دوم اندازه‌گیری تطبیق‌پذیری در سازمان وکالت تعداد نسل‌هایی است که پشت سر گذاشته شده است. در لایه رهبر اصلی سازمان وکالت یعنی امام، از امام صادق تا پایان دوره غیبت صغری، هفت نسل در این جایگاه قرار گرفته‌اند. ضمن اینکه در لایه‌های وکلای ارشد و یا وکلای محلی نیز در طول ۲۳۰ سال شواهد تاریخی دلالت بر جابه‌جایی نسلی در این لایه دارد که خود بر عمق نهادمندی رهبری در سازمان وکالت می‌افزاید. محمدرضا جباری در کتاب *سازمان وکالت و نقش آن در عصر ائمه* به وجود بیش از ۸۵ وکیل، از زمان امامت امام صادق تا پایان غیبت صغری اشاره کرده است (ر.ک: جباری، ۱۳۸۲: ۵۹۹-۴۸۲). طبعاً وکلای اهل بیت خصوصاً در لایه وکلای محلی بیش از این تعداد است و احصای صورت گرفته بر اساس گزارش‌هایی است که در کتب رجالی و تراجم نقل شده است.

شیوه سوم اندازه‌گیری تطبیق‌پذیری در یک سازمان، اندازه‌گیری کارکردی است. سازمان وکالت در طول حیاتش نه تنها کارکردهای اصلی خود را از دست نداده است، بلکه متناسب با شرایط زمانی مختلف توانسته این کارکردها را به‌روز کند. چه آنکه از ماهیتی صرفاً اقتصادی در ابتدا توانسته خود را به سازمانی در ابعاد فرهنگی اجتماعی و سیاسی تبدیل کند.

۲-۴. معیار پیچیدگی

هر چه پیچیدگی یک سازمان بیشتر باشد، سطح نهادمندی آن بیشتر است و هر چه سازمان بسیط‌تر باشد، نهادمندی اش کمتر است. «پیچیدگی مستلزم تعدد خرده‌واحدهای

سازمانی از جهت سلسله مراتب و کارکردهاست و هم به تمایز انواع خرده واحدهای جداگانه سازمانی بستگی دارد.» (هانتینگتون، ۱۳۹۰: ۳۱).

سازمان وکالت از این منظر سازمانی پیچیده و رو به تکامل محسوب می شود. ساختار این سازمان متشکل از امام، سر وکیل، وکلای ارشد، وکلای محلی و وکلای سیار بوده است. از این رو خرده واحدهای ذیل رهبر سازمان به پیچیدگی و تکامل سازمان کمک کرده است. هر یک از سطوح ساختار سازمان وکالت دارای وظیفه‌ای خاص بوده است و در عین حال به کارکرد و مأموریت اصلی سازمان نیز واقف بوده و در راستای آن اقدام می کرده است. سازمان وکالت از یک ساختار هرمی برخوردار بوده که در رأس آن امام حضور داشته است. تمام راهبردها، برنامه‌ها و عملیات سازمان توسط شخص امام تدوین و ابلاغ می شده است و اعضای سازمان به آن به عنوان برنامه دینی نظر می کردند (حسین، ۱۳۷۷: ۱۳۴). در سطح دوم که سر وکیل حضور داشت، دانستن اسرار دستگاه امامت توسط آن‌ها موجب این می شد که تعهد بیشتری به سازمان داشته باشند و در انجام امور سازمان موفق تر باشند. در پایین ترین سطح سازمان، وکلایی حضور داشتند که در شهرها و قصبه‌ها مستقر بودند و با بدنه شیعیان در ارتباط بودند و به آن‌ها وکلای محلی گفته می شود (جباری، ۱۳۸۲: ۱۷۵).

مسئله نظارت در یک سازمان نیز با ساختار آن ارتباط دارد. در هر سازمان به میزانی که حیطه نظارت رهبر بزرگ تر باشد ساختار کوتاه تر می شود و به میزانی که حیطه نظارت کوچک باشد، ساختار ارتفاع بیشتری پیدا می کند. همان گونه که گفته شد نظارت بر وکلا در سازمان وکالت پهنه بزرگی داشته است و امام به طور مستقیم بر وکلا در همه سطوح نظارت داشته است. علاوه بر این، انتصاب وکلا نیز مستقیماً از سوی خود امام صورت می گرفته است. این نظارت جنبه‌های گوناگونی را در بر می گرفت.

سازمان وکالت از نظر اهداف و مقاصد سازمانی تکامل یافته محسوب می شود چه آنکه این سازمان فقط دارای یک هدف نبوده؛ بلکه در کنار هدف اقتصادی که نزدیک ترین هدف این سازمان بوده، اهداف فرهنگی، اجتماعی و سیاسی نیز در سازمان تجلی داشته

و از این حیث سازمان را به تکامل نسبی رسانده است (ر.ک: جباری، ۱۳۸۲: ۲۸۰-۳۴۰). از منظر حجم و گردش اطلاعات و انرژی موجود نیز سازمان و کالت سازمانی پیچیده محسوب می‌شود. چرا که با وجود رقبای سرسختی که در حکومت عباسی و خارج از آن برای سازمان و کالت وجود داشته است، (آقاجانی، ۱۳۸۵) این سازمان توانسته است اطلاعات گسترده‌ای را در خود حفظ کند و بدنه تشکیلاتی منسجمی از پیروان اهل بیت را در یک گستره جغرافیایی عظیم ساماندهی کند که بر تکامل و پیچیدگی سازمان می‌افزوده است (ر.ک: جباری، ۱۳۸۲: ۷۱-۱۴۷). ساختار سازمان و کالت برای این به صورت هرمی تشکیل شده بود که وکلای اهل بیت در هر سطحی که حضور داشتند، اطلاعات و اموال گردآوری شده را به سطح بالاتر منتقل می‌کردند.

از سوی دیگر انرژی و توانی که در سازمان و کالت به کار گرفته می‌شده است هیچ‌گاه افت نداشته است و مسئله انحلال سازمان نیز به سطح توان و انرژی آن بر نمی‌گردد؛ بلکه به تغییری که در شیوه زیست و تعامل و جانشین‌گذاری رهبر سازمان رخ داده، برمی‌گردد. انرژی و توان به کار گرفته شده در سازمان و کالت باتوجه به گستره فعالیت، نوع اقدامات و اصول سازمانی، به حدی بوده است که این سازمان در مدت تقریبی ۲۳۰ سال، اهداف دستگاه امامت شیعه را پیگیری کرده است (نصرالله پور، ۱۳۹۹).

۳-۴. معیار استقلال

سازمان و کالت اساساً در پاسخ به نیاز استقلال‌خواهی نیروی اجتماعی شیعه شکل گرفته است. چه آنکه در همان دوران سازمان دعوت عباسیان و اسماعیلیان نیز وجود داشته است و یا در حال شکل‌گیری بوده است و گروه‌های سیاسی و فکری دیگری نیز در حال نضج و یارگیری بوده‌اند؛ بنابراین سازمان و کالت به دنبال استقلال بخشی به شیعیان در قالب یک تشکیلات غیروابسته بوده است و نقطه آغاز آن نهادمند بوده است (جباری، ۱۳۸۲: ۱۸۷-۱۹۷). ضمن اینکه رهبری سازمان در سلسله امامت هیچ‌گاه وامدار هیچ گروه یا جریان سیاسی نبوده است و همواره بر پایه دو عنصر عزت و استقلال حرکت کرده

است. به اعتقاد شیعیان امام از ناحیه خداوند منصوب شده است و اعتقاد اعضای سازمان به او اعتقادی الهی است نه صرفاً سیاسی. امامت در نگاه شیعیان از رهبری رفیع‌تر است و به معنای ریاست کلیه امور دینی و دنیوی شیعیان است (مدرسی طباطبائی، ۱۳۸۶: ۳۳). از این رو استقلال امام در مذهب تشیع امری ضروری است.

در طول حیات سازمان وکالت نیز استقلال و وابسته نبودن برای اعضای سازمان وکالت جزو ویژگی‌های مهم بوده است. گواه آن برخوردهایی است که با منحرفین از سازمان وکالت صورت می‌گرفته است. انحراف‌های فکری، مالی، اخلاقی و سیاسی در سازمان وکالت همچون هر سازمان انسانی دیگری روی داده است؛ ولی هیچ یک از این انحرافات نتوانسته استقلال سازمان را تحت الشعاع خود قرار دهد و به وابستگی سازمان وکالت به فرد، گروه یا طبقه خاصی منجر شود (طوسی، ۱۴۱۷ق: ۶۳-۶۴، ۶۷ و ۳۵۲؛ کشی، ۱۴۰۹ق: ۴۰۵، ۴۰۳؛ ابن بابویه، ۱۳۷۸ق، ج ۱: ۱۱۳؛ ابن شهرآشوب، ۱۴۰۸ق، ج ۴: ۳۳۶). شیوه مواجهه امامان شیعه با انحرافات نشان‌دهنده این است که استقلال برای ایشان واجد اهمیت بوده است.

استقلال در عینی‌ترین سطح خود، به روابط میان نیروهای اجتماعی از یک سو و سایر سازمان‌ها از سوی دیگر بستگی دارد. نهادمندی سیاسی از جهت استقلال آن، به معنای رشد سازمان‌ها و شیوه‌های عمل سیاسی است، به گونه‌ای که این سازمان‌ها دیگر بیانگر مصالح گروه‌های اجتماعی خاص نباشند، بلکه به گونه‌ای باشد که بتواند مصالح عمومی جامعه را مبنای فعالیت خود قرار دهد؛ بنابراین سازمانی که ابزار دست یک گروه اجتماعی خاص، یا یک خانواده و یا طبقه خاص باشد، از استقلال و نهادمندی بی‌بهره است. سازمان وکالت از این منظر کاملاً نهادمند بوده است و همواره با بهره‌گیری از معارف و آموزه‌های اسلام ناب محمدی بیانگر مصالح عموم جامعه بوده است و در این راستا مبارزه کرده است. چه آنکه سازمان وکالت به حسب شرایط خاص سیاسی اجتماعی از خاندان‌ها برای مدیریت امورش بهره می‌گرفته است آن‌چنان که در برخی شهرها همچون قم یا ری خاندان‌های خاصی مسئولیت وکالت را به عهده داشته‌اند. از جمله این خاندان‌ها، می‌توان به خاندان‌های: اشعری، اعین، یقطین، فرات و نوبختی اشاره کرد (ر.ک: کشی،

۱۴۰۹). با این حال اما هیچ‌گاه این ماهیت خاندانی، رهبری سازمان و کالت را تحت الشعاع خود قرار نداده است. به این معنا که سازمان را در خدمت یک خانواده خاص یا یک طبقه و قشر خاص در آورد و از استقلال آن بکاهد. بلکه گزارش‌های تاریخی حاکی از این است که ائمه اطهار از ظرفیت این خاندان‌ها برای پیشبرد اهداف امامت استفاده کرده‌اند. به‌عنوان نمونه خاندان یقطین در دستگاه خلافت عباسی بر اساس راهبردهای سیاسی تعیین شده توسط امامان شیعه، چگونگی ارتباط آنان با ائمه با توجه به شرایط سیاسی جامعه در دوره‌های مختلف و نیز موضع‌گیری آنان در برابر جریان‌های مذهبی و انحرافی چون غلات و واقفیه، در جهت خط‌مشی سیاسی امامان شیعه بود (جعفرنیا، ۱۳۹۴: ۱۰۲).

هر چند انحراف‌های مالی و یا سیاسی و فکری در سازمان و کالت روی داده و برخی از آن‌ها برای از بین بردن استقلال یک تشکیلات کافی بوده است، ولی شیوه مواجهه امام در رأس این سازمان و تعامل دیگر اعضای سازمان، موجب شده بود این انحرافات به‌خوبی مدیریت شده و استقلال سازمان را تحت الشعاع قرار ندهد. چه آنکه سازمان‌هایی که به‌آسانی تحت‌تأثیر نفوذهای درون جامعه قرار می‌گیرند و نمی‌توانند استقلال خود را حفظ کنند، معمولاً در برابر نفوذهای بیرون از جامعه نیز آسیب‌پذیرند و عوامل و گروه‌ها و دیدگاه‌های نظام‌های سیاسی دیگر در این سازمان‌ها به‌آسانی نفوذ می‌کنند. اما سازمان و کالت با جلوگیری از تحت‌تأثیر قرارگرفتن سازمان از اعضای منحرف داخلی، توانسته بود در برابر عوامل و گروه‌های نفوذی خارجی نیز مقاومت کند و اجازه نفوذ به داخل تشکیلات داده نشود و استقلال سازمان حفظ شود (جباری، ۱۳۸۲: ۶۸۶).

۴-۴. معیار انسجام

چهارمین معیار برای سنجش نهادمندی یک سازمان یا نظام، میزان انسجام و یکپارچگی آن است. به هر میزانی که یک سازمان یکپارچه‌تر و انسجام‌یافته‌تر باشد، نهادمندی در آن بیشتر است و هر چه یک سازمان از هم گسیخته‌تر باشد، نهادمندی آن هم کمتر است.

گام اول برای شکل‌گیری انسجام در یک سازمان، توافق جمعی عناصر و اجزای آن است. آنچه در سازمان و کالت مبنای توافق جمعی اعضا قرار داشت، پذیرش ولایت و امامت امام معصوم به‌عنوان رهبر سازمان بود. این توافق جمعی چون مبتنی بر اعتقاد و باور قلبی به ولایت اهل بیت بوده است، (حلی، ۱۴۱۶ق: ۱۸۷) اتصال و به‌هم‌پیوستگی و انسجام و یکپارچگی بیشتری در اعضا به وجود می‌آورده است. به جهت وجود چنین اعتقادی، انحرافات نیز که در سازمان ایجاد می‌شده است کمترین خلل را در انسجام و یکپارچگی سازمان ایجاد می‌کرده است، چه آنکه این انحرافات ریشه در ضعف اعتقادی داشته است و عنصری که به چنین انحرافی مبتلا می‌شده است در نگاه سایر اعضا قابلیت حضور در تشکیلات را نداشته و نبودش برای تشکیلات بهتر است تا حضورش. این توافق جمعی در پیشبرد اهداف سازمان و کالت و همچنین در نهادمندی رهبری شیعه در سازمان، بیشترین سهم را داشته است، چه آنکه اعتقاد به امام، صرفاً اعتقاد به شخص امام را به همراه نداشته است، بلکه اعتقاد به سلسله امامت را در پی داشته است و اعتراف به اوصاف امامت از جمله عصمت، افضلیت و علم الهی آن‌ها بوده است (بحرانی، ۱۴۱۷ق: ۵۵؛ طوسی، ۱۴۰۵ق: ۴۳۰؛ مظفر، ۱۴۰۲ق: ۴۷).

هر چند پس از شهادت امام صادق و امام کاظم (علیهم السلام)، عده‌ای از اعضای سازمان و کالت و برخی از شیعیان به امامت امام بعدی که به آن‌ها معرفی شده بود ملتزم نشدند و به تشکیل فرقه‌هایی همچون اسماعیلیه، فطحیه و واقفیه منجر شد، اما به‌مرور زمان، توافق جمعی حاصل شده مبتنی بر سلسله امامت و در امامت امام رضا چنان موجب ایجاد انسجام و یکپارچگی در شیعیان و سازمان و کالت شده بوده که پس از ایشان دیگر هیچ فرقه‌ای همچون فرقه‌های گذشته و انشعابی که بتواند در جامعه شیعی جریان‌ساز باشد شکل نگرفت (ر.ک: شمس‌آبادی: ۱۳۹۷) و این نشان از عمق نهادمندی رهبری شیعه در سازمان و کالت دارد.

یک سازمان برای بالابردن سطح کارآمدی خود باید در مورد مرزهای کارکردی گروه و روش‌های از میان برداشتن کشمکش‌ها و اختلافات درونی، از توافقی اساسی برخوردار باشد. مرزهای کارکردی سازمان و کالت نیز مبتنی بر اعتقاد به ولایت اهل بیت بوده است

و مهم‌ترین روش‌ها برای از بین بردن کشمکش‌ها و اختلافات درونی، توافق بر آموزه‌های اهل بیت بوده است. چه آنکه خود حضرات معصومین نیز در کلامشان بر این آموزه‌ها تأکید داشته‌اند تا اختلاف و تنش درونی در میان شیعیان و اعضای سازمان و کالت به حداقل ممکن برسد. علاوه بر این یکی از مهم‌ترین راهبردهای سازمان و کالت این بوده است که وکلا به رفع اختلافات شیعیان بپردازند و حتی از اموالی که در اختیار دارند برای این کار استفاده کنند.

استقلال سازمان، به انسجام سازمان منتهی می‌شود و سازمان را قادر می‌سازد تا روش ویژه‌ای برای شاخص‌گذاری رفتاری خود ایجاد کند. این گزاره در خصوص سازمان و کالت شدت بیشتری دارد، چرا که اساساً سازمان و کالت در پی ضرورت استقلال شیعه از سایر جناح‌ها و گروه‌ها و فرقه‌ها شکل گرفته بود و نقطه آغاز راه‌اندازی سازمان و کالت بر استقلال خواهی از جریان‌های رقیب و معارض بنا نهاده شده بود. از این رو انسجام حاصل از تشکیل سازمان نیز شدت بیشتری داشته و متقابلاً بر استقلال سازمان نیز اثر گذاشته است. نشانه این انسجام شدید عمر بیش از ۲۰۰ ساله سازمان و کالت و انتقال رهبری جامعه شیعی در قالب شبکه وکلای اهل بیت به قالب نوین فقها و محدثان اهل بیت است (ر.ک: صوریان، ۱۳۹۸: ۸۱-۱۰۶).

علاوه بر این، عامل استقلال از دخالت نیروهای خارجی شکننده روابط درون سازمان جلوگیری می‌کند. نکته اساسی این است که عضوگیری گسترده یک سازمان انسجام آن را کاهش می‌دهد. این مهم توسط شخص امام در سازمان و کالت پیگیری می‌شده است. عضوگیری در سازمان و کالت به نحو عمومی نبوده است؛ بلکه در برخی موارد تحت نظارت مستقیم و یا نظارت غیرمستقیم امام بوده است (طوسی، ۱۴۱۷ق: ۱۷۷). از این رو اعضای سازمان افراد محدودی بودند، هر چند در گستره جغرافیایی بزرگی مسئولیت داشتند. گزینش و انتصاب اعضای سازمان توسط شخص امام موجب شده بود انسجام و یکپارچگی مضاعفی را در سازمان ایجاد کند. امام با شناختی که از اصحاب و مناطق شیعه‌نشین داشت، افراد را متناسب با مناطق مختلف به وکالت منصوب و به آن مناطق اعزام می‌کرد و برای وکلایی که از دنیا می‌رفتند نیز جایگزین انتخاب می‌کردند (جباری،

۱۳۸۲: ۱۷۹). در عصر امام هادی با درگذشت علی بن حسین عبد ربّه (وکیل مدائن و بغداد و قرای سواد)، امام ابوعلی راشد را به جای وی نصب کرد و موضوع را طی نامه‌ای به شیعیان اعلام نمود (کشی، ۱۴۰۹ق: ۵۱۳ و ۵۱۴).

آنچه به انسجام و یکپارچگی بیشتر یک سازمان کمک می‌کند، هماهنگی و انضباط میان اعضای یک سازمان است. از نظر تاریخی جوامعی که در ایجاد هماهنگی میان اعضا موفق بوده‌اند، در ایجاد انضباط هم توفیقات بیشتری داشته‌اند و به یکپارچگی و انسجام بیشتری دست یافته‌اند. در سازمان وکالت نظم و انضباط به‌عنوان یکی از اصول سازمانی مورد توافق همه اعضای سازمان و حتی شخص امام به‌عنوان رهبر سازمان بوده است. انجام صحیح فعالیت‌های سازمان وکالت در وجود نظم و تدبیر بود؛ بنابراین امام و اعضای سازمان به این مهم توجه داشتند. از آنجاکه یکی از مهم‌ترین دلایل وجودی سازمان ایجاد خط ارتباطی میان امام و شیعیان بود، وکلا باید از ابزار مناسب برای ایجاد این خط استفاده می‌کردند؛ بنابراین آن‌ها از راه‌های گوناگون با امام رابطه برقرار و شبکه وکالت را به او متصل می‌کردند. این ارتباط گاه حضوری بود. مثلاً امام صادق علیه السلام با برخی وکلا و مردم به‌صورت حضوری ملاقات می‌کرد (جباری، ۱۳۸۲: ۲۳۹). اما این ارتباط به‌موازات افزایش سخت‌گیری حاکمان عباسی کاهش می‌یافت و به ارتباطات دیگر تبدیل می‌شد.

۵-۴. معیار پوشیدگی

هرچند چهار معیار از سوی هانتینگتون برای سنجش نهادمندی مطرح شده و ماهیت این معیارها به‌گونه‌ای است که قابلیت تطبیق بر سازمان وکالت نیز دارد، اما با توجه به تعالیم اهل بیت می‌توان معیار دیگری نیز به این موارد افزود. این معیار برخاسته از آموزه‌های اهل بیت درباره تقیّه است که می‌توان از آن به «پوشیدگی» تعبیر کرد. در توضیح تقیّه (پوشیدگی) به‌عنوان معیاری برای سنجش نهادمندی در سازمان وکالت باید گفت تقیّه و پوشیدگی در سیره مبارزاتی اهل بیت آن قدر پررنگ بوده است که حتی

مخالفین آن‌ها، بسیاری از اعمال و رفتارهای اهل بیت را تقیّه‌ای می‌دانستند و این عنصر آن‌چنان در مذهب تشیع پررنگ شده است که تقیّه جزو ویژگی‌های شیعه قرار گرفته، به قاعده‌ای فقهی برای استنباط احکام شرعی تبدیل شده است (بجنوردی، ۱۳۷۷، ج ۵: ۴۳) و حتی سایر مذاهب اسلامی، شیعه را به تقیّه می‌شناسند. باید توجه داشت که تقیّه نه دروغ است و نه نفاق. چه آنکه تقیّه و پوشیدگی وظیفه مکلف و حکم ثانوی است هر چند مخالف با حکم اولی باشد. همچنین تقیّه برای رفع تکلیف، بی‌عملی و برای فرار از تکلیف نیز نیست، بلکه تغییر تکلیف از عملی به عمل دیگر است، چه آنکه امام صادق فرمود: «خداوند عبادت نشده است در چیزی همچون تقیّه» (حر عاملی، ۱۴۰۹، ج ۱۱: ۴۷۱) پس تقیّه از جنس عمل است و عملی است که مصداق عبادت حق تعالی است.

تقیّه در فرهنگ سیاسی اجتماعی اهل بیت به سپری برای مبارزه کردن تعبیر شده است. امام باقر درباره تقیّه می‌فرماید: «الَّتَقِيَّةُ تُرْسُ الْمُؤْمِنِ: تقیّه سپر مؤمن است» (کلینی، ۱۴۰۷، ج ۲: ۲۲۱). تعبیر تقیّه به سپر نشان دهنده این است که از این مفهوم به‌عنوان اصلی اساسی در پیشبرد اهداف امامت استفاده می‌شده است. تأکید ویژه اهل بیت بر تقیّه نشان دهنده این است که این اصل به‌عنوان معیاری برای نهادینه کردن رفتارهای خاص تشکیلاتی در شیعیان به کار گرفته شده است. به‌عنوان نمونه امام صادق می‌فرماید: «تقیّه نه بخش از ده بخش دین است و هر کس تقیّه را رعایت نکند دین ندارد» (حر عاملی، ۱۴۰۹، ج ۱۶: ۲۰۴) و یا امام باقر علیه السلام می‌فرماید: «تقیّه دین من و دین پدران من است و هر کس تقیّه ندارد، ایمان ندارد» (همان) همچنین ایشان فرموده اند: «شنیدم از پدرم که می‌گفت: به خدا سوگند در روی زمین چیزی نیست که خداوند آن را دوست داشته باشد مانند تقیّه. هر کس تقیّه را رعایت کند خداوند مقام او را بالا می‌برد و هر کس آن را رعایت نکند خدا او را پست می‌گرداند» (همان: ۲۰۶).

مهم‌ترین سؤالی که از این همه تأکیدات اهل بیت درباره تقیّه در ذهن شکل می‌گیرد این است که مقصود اهل بیت از این‌گونه تعبیر درباره تقیّه چه بوده و به تعبیر دیگر ائمه اطهار به دنبال چه چیزی بوده‌اند. توصیه اکید امام بر تقیّه، نشان از لزوم پنهان‌کاری برای حفظ شیعه بوده است. تقیّه موجب می‌شده است از رفتارهای فردی پرخطر پرهیز

شود و رفتارهای نهادمند جایگزین شود.

از این رو به نظر می‌رسد می‌توان تقیّه و پوشیدگی را یکی از معیارهای نهادمندی سازمانی در نظر گرفت. چه آنکه پوشیده‌داشتن راهبردها و اهداف و اسرار یک سازمان توسط اعضای آن می‌تواند به حفظ مزیت‌های نسبی آن کمک کند و آن را در برابر رقبا و عوامل نفوذ توانمندتر و مقاوم‌تر بسازد. امام صادق در توصیه‌ای که به یکی از اصحاب خود به نام عبدالاعلی دارد از این معیار نهادمندی در برابر رقبا و دشمنان و عوامل نفوذ در زمانه خود چنین پرده برمی‌دارد:

«تحمل امر ما تنها به تصدیق و پذیرفتن آن نیست، از جمله تحمل امر ما پوشیدگی و نگه‌داشتن آن از نااهلش است. [به شیعیان ما] سلام برسان و به آن‌ها بگو: خدا رحمت کند بنده‌ای را که دوستی مردم (مخالفین ما) را به سوی خود کشاند، آنچه را می‌فهمند به آن‌ها بگویند و آنچه را نمی‌پذیرند از آن‌ها مخفی نگه دارید. سپس فرمود: به خدا کسی که به جنگ ما برخاسته زحمتش برای ما از کسی که چیزی را که نمی‌خواهیم از قول ما می‌گوید، بیشتر نیست» (کلینی، ۱۴۰۷ق، ج ۲: ۲۲۲).

بنابراین، می‌توان گفت معیار پوشیدگی و تقیّه با نزدیک شدن به عصر غیبت بیش از گذشته در رفتار اعضای سازمان و کالت نهادینه شده است و گزارش‌های تاریخی این امر را ثابت می‌کند (مفید، ۱۴۱۴ق، ج ۲: ۲۱؛ طوسی، ۱۴۱۷ق: ۳۴۵ و ۳۴۷؛ امین، ۱۴۰۳ق، ج ۱: ۴۷). با تلاش ائمه اطهار کم‌کم این اصل در سازمان نهادینه شد و سازمان به صورت کاملاً مخفی و پوشیده فعالیت خود را دنبال می‌کرد.

اکنون پس از بررسی نهادمندی سازمان و کالت با معیار تقیّه که از سوی اهل بیت تعیین شده است، معیارهای چهارگانه‌ای که در مبنای نظری مطرح شده بود مورد بررسی قرار می‌گیرند تا نهادمندی رهبری شیعه در سازمان و کالت، از این طریق نیز مورد سنجش قرار بگیرد. این چهار معیار عبارت بودند از: تطبیق‌پذیری، پیچیدگی، استقلال و انسجام. توضیح و تطبیق هر یک در ادامه می‌آید.

تطبیق معیارهای نهادمندی با گزارش‌های تاریخی درباره سازمان وکالت به عنوان یافته‌های پژوهش در قالب جدول زیر بازنمایی شده است:

معیار	شواهد سنجش نهادمندی در سازمان وکالت
تطبیق پذیری	سازمان وکالت عمری بیش از ۲۳۰ سال داشته است
	در لایه رهبر سازمان (امام)، هفت نسل جایگزین شده و بیش از ۸۵ وکیل منصوب شده‌اند
	سازمان وکالت با حفظ و به‌روزرسانی کارکردهایش از ماهیتی صرفاً اقتصادی در ابتدا توانسته خود را به سازمانی در ابعاد فرهنگی اجتماعی و سیاسی تبدیل کند
پیچیدگی	ساختار این سازمان متشکل از امام، سر وکیل، وکلای ارشد، وکلای محلی و وکلای سیار بوده است
	امام به طور مستقیم و یا با واسطه بر وکلا در همه سطوح نظارت داشته است
	در کنار هدف اقتصادی، اهداف فرهنگی، اجتماعی و سیاسی نیز در سازمان تجلی داشته
استقلال	انرژی و توان به کار گرفته شده در سازمان به حدی بوده است که در مدت تقریبی ۲۳۰ سال، اهداف دستگاه امامت شیعه را پیگیری کرده است
	سازمان وکالت در پاسخ به نیاز استقلال خواهی نیروی اجتماعی شیعه شکل گرفته است
	رهبری سازمان در سلسله امامت هیچ‌گاه وامدار هیچ گروه یا جریان سیاسی نبوده است
	برخوردهایی که با اعضای منحرف سازمان صورت می‌گرفته به استقلال بیشترش منجر می‌شده است
انسجام	سازمان هیچ‌گاه در خدمت یک خانواده خاص یا یک طبقه و قشر خاص نبوده است
	مبنای توافق جمعی اعضای سازمان پذیرش ولایت و امامت امام معصوم بود
	روش از بین بردن اختلافات درونی، توافق بر آموزه‌های اهل بیت بوده است
	عضوگیری سازمان به نحو عمومی نبوده؛ بلکه به صورت انتخابی و انتصابی از سوی امام بوده است
پوشیدگی	نظم و انضباط مورد توافق همه اعضای سازمان و حتی شخص امام به عنوان رهبر سازمان بوده است
	معیار پوشیدگی و تقیّه با نزدیک شدن به عصر غیبت بیشتر در رفتار اعضای سازمان نهادینه شده است
	تقیّه برای رفع تکلیف و بی عملی نبوده، بلکه تغییر تکلیف از عملی به عمل دیگر است
	تقیّه موجب پرهیز از رفتارهای فردی پرخطر و جایگزینی رفتارهای نهادمند بوده است

جدول شماره ۱: تطبیق معیارهای نهادمندی با گزارش‌های تاریخی درباره سازمان وکالت (مأخذ: نگارندگان)

۵. جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

در خصوص نهادمندی و میزان نهادمحوری رهبری شیعه در سازمان وکالت، باتوجه‌به معیارهایی که برای سنجش نهادمندی بیان شد آنچه به دست آمد این بود که سازمان وکالت به‌سوی نهادمندی و نهادمحوری رهبری جامعه دینی در حرکت بوده است و توانسته به‌الگوی موفق‌تری از نهادمندسازی رهبری جامعه دینی برسد. نهادمندی رهبری شیعه در سازمان وکالت طبق پنج معیار پوشیدگی، تطبیق‌پذیری، پیچیدگی، استقلال و انسجام مورد بررسی قرار گرفت و با تطبیق گزارش‌های تاریخی مشخص شد با نزدیک‌تر شدن به پایان غیبت صغری، نهادمندی سازمان وکالت نیز افزایش یافته است و ثمره نهادمندی الگوی رهبری دینی در سازمان وکالت، در آغاز غیبت کبری به نهاد جایگزینش که نهاد نیابت عامه فقهاست، به‌خوبی انتقال پیدا می‌کند و کارکرد تازه‌ای پیدا می‌کند.

در مجموع می‌توان گفت مطالعه رهبری شیعه در قالب سازمان وکالت نشان‌دهنده این است که نهاد امامت در مواجهه با رویدادهای خاص دوره چهارم امامت با اتخاذ «بازیابی درونی شیعه» به‌عنوان راهبرد اصلی، به دنبال نهادینه کردن رهبری در شیوه‌ای متفاوت بوده است. شیوه‌ای که از طرفی با شکل‌دهی به سازمان وکالت، دارای ساختار خاصی می‌شود و همین ساختار موجب می‌شود هنجارهایی بازتولید شده و به جامعه عرضه و یا تحمیل شود و از طرف دیگر قابلیت این را داشته باشد که در سایر دوره‌ها (غیبت کبری) الگوبرداری شود تا به مانایی و پایداری مکتب تشیع منجر شود. جمع‌بندی نهایی آنکه حرکت رهبری شیعه از فرد به نهاد امری اجتناب‌ناپذیر بوده که توسط ائمه اطهار به‌خوبی مدیریت شده است تا هم خط مستمر دستگاه امامت حفظ شود و هم جامعه اسلامی از رهگذر آن به کمال لازم برای درک رهبری امام برسد.

تغییر الگوی رهبری از فردمحوری به نهادمحوری موجب شده بود بدنه شیعیان بتوانند در کمترین زمان ممکن مسائل دینی و اعتقادی خود را حل کنند و به پاسخ برسند و راهبردهای عملیاتی خود را از طریق این الگو از امام دریافت کنند. علاوه بر این موجب حفظ مؤلفه‌های هویتی شیعه شده بود. بود در صورتی که شیعه از نظر هویتی و تشکیلاتی

قوی عمل نمی‌کرد، نیروهای خود را از دست می‌داد و از سوی جریان‌های رقیب همچون زیدیه، اسماعیلیه، غالیان جذب می‌شدند، اما با تغییر الگوی رهبری از فردمحوری به نهادمحوری، علاوه حفظ نیروی اجتماعی شیعیان، مؤلفه‌های هویتی شیعه نیز محفوظ ماند و توان و ظرفیت آن در خدمت اهداف دستگاه امامت قرار گرفت.

نتیجه دیگری که از این بررسی به دست می‌آید این است که نهادمندی به معنای شکل استحکام یافته‌ای از تعاملات و روابط برای تحقق اهداف یک سازمان که نقش تعیین‌کننده‌ای در انسجام اجتماعی اعضای آن دارد، در همان دوران ائمه اطهار نیز مدنظرشان بوده است. چه آنکه روند تحولات سازمان وکالت به گونه‌ای توسط ائمه اطهار مدیریت شده است که به این سوی حرکت کند. از این رو می‌توان گفت علاوه بر طبیعت حرکت سازمان وکالت به سوی نهادمندی، مدیریت و رهبری اهل بیت نیز چنین اقتضایی را برای این سازمان رقم زده است و چه بسا در سرعت نهادمندی آن اثرگذار بوده است.

نهادمندی سازمان وکالت اهل بیت در دوره‌ای که شیعیان در اقلیت بوده‌اند و امامان شیعه در حصر و یا زندان بوده‌اند، به‌عنوان مزیت نسبی این سازمان و شیعیان محسوب می‌شود چرا که نتیجه نهادمندی این است که نقش نهادی مجموعه‌ای از انتظارات رفتاری است که فرصت ظهور و بروز به تمایلات شخصی را نداده و رفتار فردی را در یک الگوی رفتاری و نظام ارزشی مدیریت و محدود می‌کند و از این طریق ثبات اجتماعی در یک سازمان شکل می‌گیرد.

منابع و مآخذ

- آقاجانی، علی. (۱۳۸۵). «جریان‌شناسی سیاسی بنی‌هاشم پس از قیام عاشورا». تاریخ اسلام. شماره ۲۸. صص: ۴۹-۸۰.
- آگبرن، ویلیام؛ نیم کوف، مایر فرانسیس. (۱۳۸۱). زمینه جامعه‌شناسی. ترجمه امیرحسین آریان‌پور. تهران: گستره.
- ابن بابویه، محمد بن علی. (۱۳۷۸ق). عیون اخبار الرضا. تهران: جهان.
- ابن شهر آشوب، علی. (۱۴۰۸ق). مناقب آل ابی طالب. تصحیح هاشم رسولی محلاتی. قم: علامه.
- اکبری، مجید. (۱۳۹۵). «چالش‌های عصر غیبت صغری و واکنش علمای شیعه و سازمان وکالت». پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه مازندران.
- امین، محسن. (۱۴۰۳ق). اعیان الشیعه. بیروت: دارالتعارف للمطبوعات.
- باتامور، تام. (۱۳۳۵). جامعه‌شناسی. ترجمه حسن منصور و حسن حسینی کلجاهی. تهران: شرکت کتاب‌های جیبی.
- بجنوردی، محمدحسن. (۱۳۷۷). القواعد الفقهية. تحقیق محمدحسین درایتی و مهدی مهریزی. قم: الهادی.
- بحرانی، ابن میثم. (۱۴۰۶ق). قواعد المرام فی علم الکلام. تحقیق احمد حسینی. قم: کتابخانه آیت‌الله مرعشی.
- پاکیزه، مهدی. (۱۳۹۲). «بررسی سازمان وکالت امامان شیعه (علیهم السلام) و تاثیر آن بر پیشبرد مذهب تشیع از دیدگاه کارکردگرایی ساختاری». پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه قم.
- تامپسن، کنت. (۱۳۸۸). نظریه دورکیم درباره همبستگی اجتماعی. ترجمه مهناز مسّی پرست. تهران: نی.
- جباری، محمدرضا. (۱۳۸۲). سازمان وکالت و نقش آن در عصر ائمه. قم: مؤسسه امام خمینی.
- جعفرنیا، مریم. (۱۳۹۴). «نقش سیاسی خاندان یقظین در تاریخ شیعه». تاریخ اسلام. شماره. صص: ۸۷-۱۱۳.
- جلالی، شیماء. (۱۳۹۹). «نقش اقتصادی سازمان وکالت امامان شیعه (علیهم السلام) بر گسترش تشیع». پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه یزد.
- حر عاملی، محمد بن حسن. (۱۴۰۹ق). تفصیل وسائل الشیعة الی تحصیل مسائل الشریعة. قم: مؤسسه آل‌البیت.
- حسین، جاسم. (۱۳۷۷). تاریخ سیاسی غیبت امام دوازدهم. ترجمه محمدتقی آیت‌اللهی. تهران: امیرکبیر.
- حلی، حسن بن یوسف. (۱۴۱۶ق). کشف المراد فی شرح تجرید الاعتقاد. تصحیح حسن زاده. قم: النشر الاسلامی.
- شمس‌آبادی، هادی. (۱۳۹۷). «علل پیدایش انشعابات شیعه بعد از امام رضا تا اواخر غیبت صغری». اسلام پژوهان. سال پنجم. شماره هفتم. صص: ۷-۳۴.
- صبوریان، محسن. (۱۳۹۸). تکوین نهاد مرجعیت تقلید شیعه. چاپ دوم. تهران: پژوهشگاه فرهنگ، هنر و ارتباطات.
- طوسی، خواجه نصیرالدین. (۱۴۰۵ق). تلخیص المحصل. بیروت: دارالاضواء.
- علی، جواد. (۱۴۰۲). روند تکاملی گفتمان مهدویت در منابع شیعه اثناعشری. ترجمه محمدصادق شریعت پارسا. تهران: کویر.
- قراملکی، احد فرامرز. (۱۳۸۳). اصول و فنون پژوهش در گستره دین پژوهی. قم: مرکز مدیریت حوزه علمیه.
- کشی، محمد بن عمر. (۱۴۰۹ق). اختیار معرفة الرجال. تصحیح حسن مصطفوی. مشهد: دانشگاه فردوسی.
- کلینی، محمد بن یعقوب. (۱۴۰۷ق). الکافی. تهران: دارالکتب الاسلامیه.
- کون، بروس. (۱۳۷۰). درآمدی به جامعه‌شناسی. ترجمه محسن ثلاثی. تهران: فرهنگ معاصر.
- گورویچ، ژرژ؛ مندراس، هانری. (۱۳۸۴). مبانی جامعه‌شناسی. ترجمه باقر پیرهام. تهران: امیرکبیر.

- لطیفی، رحیم. (۱۳۹۲). *برسمان نیابت وکالت امامان معصوم*. قم: بنیاد مهدی موعود.
- محسنی، منوچهر. (۱۳۸۳). *مقدمات جامعه‌شناسی*. تهران: دوران.
- مدرسی طباطبائی، حسین. (۱۳۸۶). *مکتب در فرایند تکامل*. ترجمه هاشم ایزدپناه. تهران: امیرکبیر.
- مظفر، محمدحسین. (۱۴۰۲ ق). *علم الامام*. بیروت: دارالزهراء للطباعة والنشر والتوزیع.
- معین، محمد. (۱۳۸۸). *فرهنگ فارسی معین*. تهران: امیرکبیر.
- مفید، محمد بن محمد. (۱۴۱۴ ق). *النکت الاعتقادیة*. بیروت: دارالمفید للطباعة والنشر والتوزیع.
- ملیوی، محمدکاظم. (۱۳۹۰). *سازمان وکالت امامیه و سازمان دعوت عباسیان (شباهت‌ها و تفاوت‌ها)*. قم: معارف.
- ناتل خانلری، پرویز. (۱۳۳۵). *دستور زبان فارسی*. تهران: بابک.
- نادری، عزت‌اله؛ سیف نراقی، مریم. (۱۳۸۵). *روش‌های تحقیق در علوم انسانی*. تهران: بدر.
- نصرالله پور، جواد. (۱۳۹۹). *رهبری جامعه شیعه سیر تاریخی از سازمان وکالت تا ولایت فقیه*. قم: مرکز مهدویت.
- هانتینگتون، ساموئل. (۱۳۷۰). *سامان سیاسی در جوامع دستخوش دگرگونی*. ترجمه محسن ثلاثی، تهران: نشر علم.

Investigating the Institutionality of Shiite Leadership Within the Ahl al-Bayt (P.B.U.T) Organization of Representation

Mohsen Sabourian ¹ Mohammad Hossein Jamalzadeh ²

Received: December 24 , 2024

Revised: January 19 , 2025

Accepted: January 20 , 2025

Abstract

Throughout history, the institution of Imamate and Shiite leadership has adopted strategies commensurate with the socio-political transformations of its time to preserve itself and its followers, and to advance the overarching objectives of Imamate. Therefore, this research set out to investigate a specific aspect of the Shiite Imamate institution: the organization of representation established by Ahl al-Bayt (P.B.U.T).

A brief analysis of the socio-economic and political transformations of the organization reveals a shift from a personalized model of representation to a more institutionalized form. Employing a historical methodology and a library-based data collection, this study sought to answer the following question: To what extent was Shiite leadership, as embodied within the organization of representation, institutionalized, and by what criteria can we measure such an institutionalization? The findings of the study indicated that as the era of the Greater Occultation drew nearer, the personalized form of leadership of the community transformed into institutionalized models within the framework of the organization of representation, which was established and developed by the Ahl al-Bayt (P.B.U.T) themselves to prepare the community for the era of the Occultation. Furthermore, it was found that Ahl al-Bayt (P.B.U.T) intentionally guided the transformations of the organization of representation towards this trajectory. The institutionalization of Shiite leadership within the organization

1. Assistant Professor, Department of Islamic Social Sciences, Faculty of Social Sciences, University of Tehran, Tehran, Iran (Corresponding Author): saboorian@ut.ac.ir

2. Ph.D Candidate in Islamic Social Sciences, Department of Islamic Social Sciences, Faculty of Social Sciences, University of Tehran, Tehran, Iran: jamalzadeh@ut.ac.ir



of representation can be measured by five criteria: concealment, adaptability, complexity, autonomy, and coherence. It could thus be argued As the end of the Minor Occultation approached, the degree of institutionalization of leadership within this organization increased.

Keywords: Organization of Representation, Ahl al-Bayt (P.B.U.T), Imamate, Shiism, Leadership, Institutionalization.

