

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

جامعه‌شناسی سازمانی

گروه‌های مسلح غیردولتی

◇
گزیده پژوهش‌های جهان: جامعه‌شناسی سازمانی گروه‌های مسلح غیردولتی
بررسی و نظارت: مؤسسه فرهنگی مطالعات و تحقیقات بین‌المللی ابرار معاصر تهران -
معاونت پژوهشی
مترجم: طاهره مقری مؤذن
تاریخ انتشار: ۹۵/۶/۱۰
تلفن و دورنگار: ۷ - ۸۸۷۵۶۲۰۵
صندوق پستی: ۳۸۴۹ - ۱۵۸۷۵
نشانی اینترنت: www.tisri.org
کلیه حقوق مادی و معنوی این گزارش متعلق به مؤسسه تهران است. تکثیر، انتشار و یا واگذاری آن به دیگران به
هرصورت و بدون اجازه کتبی این مؤسسه مجاز نمی‌باشد.



جامعه‌شناسی سازمانی گروه‌های مسلح غیردولتی^۱

خلاصه اجرایی

شناخت گروه‌های مسلح غیردولتی و نحوه سازمان‌یافتگی آنها، با توجه به فعالیت گسترده این گروه‌ها در سال‌های اخیر به یکی از دغدغه‌های پژوهشگران تبدیل شده است. این گروه‌ها گاه می‌توانند به‌عنوان بازیگرانی غیرقابل چشم‌پوشی، نقشی جدی در تعیین روندها و جریان‌ها ایفا کنند. افزون‌براین، این گروه‌ها در موازات دولت‌ها دست به خشونت و اسلحه‌می‌برند و باور دارند از این طریق می‌توانند خواسته‌های خود را تأمین کنند.

نوشتار حاضر ترجمه و تلخیصی است از اثری با عنوان «جامعه‌شناسی سازمانی گروه‌های مسلح غیردولتی» که برگرفته از رساله دکتری نویسنده بوده و به مطالعه نحوه شکل‌گیری ساختار سازمانی این گروه‌ها اختصاص یافته است. این اثر از سوی مؤسسه تحقیقات راهبردی مدرسه نظامی، وابسته به وزارت دفاع فرانسه، منتشر شده است. نویسنده به بررسی این موارد را پرداخته است: کارکرد داخلی این گروه‌ها؛ استفاده‌ای که آنها از قلمرو پیرامونی خود می‌کنند؛ درجه بین‌المللی‌سازی حمایت‌های خارجی آنان؛ و روابطی که آنها با مقامات سیاسی رسمی دارند.

این مطالعه از دو بخش تشکیل شده و در بخش نخست که تقریباً نظری است، نویسنده تلاش دارد برخی مفاهیم برگرفته از جامعه‌شناسی سازمان‌ها و اعتبار آنها را در مطالعه

1. Le Moign, Alix. *La sociologie des organisations appliquée aux groupes armés non-étatiques*, Institut de Recherche Stratégique de l'École Militaire, France, (2016).



سازمان‌های مسلح مورد بررسی قرار دهد. به این ترتیب، ابتدا اشکال مختلف سازمان‌ها و تأثیر آنها بر راهبرد عملی گروه مورد توجه قرار گرفته، سپس به مسئله قدرت توجه شده است که عنصری اساسی در شکل‌دهی گروه و موفقیت‌آمیز بودن عملیات آن است. در پایان این بخش، ارتباطات و پیوندهایی که گروه‌های مسلح با اراضی تحت تسلط خود دارند مطالعه شده است. نویسنده در اینجا با توجهی جدی به شیوه ارتباط این گروه‌ها با ساختارهای اجتماعی‌ای که پیش از شکل‌گیری آنها وجود داشته‌اند، آن را برای آینده‌پژوهی هریک از این گروه‌ها مهم دانسته است.

در بخش دوم، نمونه موردی الجزایر و گروه‌های مسلحی که طی جنگ الجزایر ایجاد شده‌اند، مورد مطالعه قرار گرفته‌اند. به دلیل نبود ارتباط میان مفاهیم این بخش با مباحث روز، و توجه به این مهم که خواننده ایرانی پیش‌زمینه‌ای از این گروه‌ها ندارد، جهت پرداختن به مفاهیم کلیدی و کاربردی مفید در این مطالعه، از طرح بخش دوم صرف‌نظر شده است. در ذیل مهم‌ترین فرازهای این اثر مورد بررسی قرار گرفته‌اند:

ویژگی‌های عمومی سازمان‌های مسلح و نحوه شکل‌گیری ساختار آنها

به باور نویسنده، یکی از مهم‌ترین راه‌ها برای شناخت بهتر جهادگرایان تمایل آنها برای به‌دست آوردن «انحصار جهاد» است. از دید وی، پنج ویژگی عمومی گروه‌های مسلح، عبارتند از: تقسیم وظایف؛ توزیع وظایف؛ سیستم «اقتدارگرا»؛ سیستم «ارتباطی»؛ و سیستم «مشارکت - سهم خواهی».

یکی دیگر از ویژگی‌های آنها پیچیدگی شناخت آنان است. یکی از علل این دشواری آن است که در مرحله تکوین، ابتدا واحدی را تشکیل می‌دهند که برای تلاش جهت رسیدن به هدفی خاص ایجاد شده است، و اندک‌اندک طی زمان این واحد، ساختاری سازمانی را اقتباس می‌کند. آنان به‌عنوان حزبی سیاسی وارد عمل نشده و عملکردی متفاوت را برمی‌گزینند. این گروه‌ها در قالب جبهه‌ای مبارزاتی، تمامی گرایش‌هایی را دنبال می‌کنند که با ابزار «جنگ»، آنها را به هدف خود می‌رسانند.

از دید نویسنده، در تمامی مراحل عمر گروه‌های مسلح، برای آنان نوع سازمان مهم نیست، بلکه رسیدن به پیروزی مهم است. با این حال، به گفته وی اگر این گروه‌ها، مانند حزب‌الله، ساختاری منظم داشته باشند، می‌توانند موفقیتی استثنایی کسب کنند. بنابراین،



سایر گروه‌ها با درک این تجربه، تلاش می‌کنند مانند گروه‌های سازمان‌یافته باشند. نویسنده توضیح می‌دهد بدیهی است که تمایل به جهاد، در مقایسه با ظاهر و تصویر سیاسی‌ای که گروه از خود ارائه می‌دهد، اهمیت بیشتری دارد. علت این امر آن است که این گروه‌های مسلح نیازی به ویتترین خارجی ندارند و در شرایطی که ممکن است رهبران اسلام‌گرا برای گفتگو با دشواری روبه‌رو باشند، گروه‌های مسلح می‌توانند با ترتیب‌دادن حملات مورد نظر خود، سخنانشان را به‌خوبی به کرسی بنشانند.

به گفته نویسنده، شکل ساختاری سازمان را می‌توان به دو نوع تمرکزگرا و غیرمتمرکز تقسیم کرد. در نوع اول، افراد همگی تحت نظام سلسله‌مراتبی از مقام بالاتر دستور می‌گیرند، ولی در نوع دوم تصمیم‌ها از سوی افرادی که به موقعیت موردنظر نزدیک‌ترند اتخاذ می‌شوند. به گفته نویسنده، بسیاری از رهبران گروه‌های مسلح تمایل به نقش‌آفرینی در گروه‌های غیرمتمرکز دارند. او در توضیح، این نکته را مطرح نموده است که در این ساختار، رابطه‌ای بین کارفرما و عامل شکل می‌گیرد که می‌تواند بلافاصله پس از انجام کار خاتمه یابد. به این ترتیب، رهبر منابع را فراهم می‌آورد و عامل اطمینان می‌بخشد در مقابل، وفاداری خود را نشان بدهد و کار را به انجام برساند.

برخی دیگر از انواع گروه‌های مسلح، گروه‌هایی هستند که از چند واحد مختلف سازمانی تشکیل شده‌اند و به‌نوعی در همان طبقه غیرمتمرکز جای می‌گیرند. از دید نویسنده، شکل غیرمتمرکز و شبکه‌ای، با توجه به منافع ویژه‌ای که ایجاد می‌کند، اهمیت بسیاری برای این گروه‌ها دارد. این شکل، ساختار منعطفی پدید می‌آورد که در ضرورت‌های درگیری می‌تواند گروه را برای پاسخی سریع در واکنش به بافت محیطی آماده سازد. از نظر او، میان ساختار گروه و ظرفیت آن برای پیروزی، رابطه‌ای مستقیم برقرار است.

رابطه ساختار گروه با موفقیت آن در رسیدن به اهداف خود

به باور نویسنده، ساختار سازمانی گروه مسلح بر ظرفیت مؤثر آن برای پیاده‌سازی راهبرد عملیاتی‌اش اثرگذار است. ظرفیت مؤثر گروه برای مقاومت و بقا نیز به ساختار آن مرتبط است. درک این نکته بسیار اهمیت دارد که گاه گروه‌های مسلح، حتی مجبورند در برابر راهبردهای عملیاتی خود نیز، در جایی که در مخالفت با اهداف آنها باشند، مقاومت ورزند. به گفته نویسنده، به‌طور کلی گروه‌های مسلح چهار راهبرد کنش دارند: یافتن اجماع و



سازش؛ مقابله؛ فرسایش؛ و تفرقه‌انداختن و حکومت‌کردن. نخستین مورد شفاف است و یافتن تفاهمی در بافت درگیری به‌وسیله مذاکره است. دومین راهبرد، رویارویی است که ممکن است جنگی آشکار باشد یا به‌شکل جنگ فرسایشی به‌وقوع بپیوندد. راهبرد سوم تسخیر «قلب و روح» است که نیازمند ظرفیت بالای گردآوری اطلاعات و متمرکزسازی آن است؛ به این مفهوم که در جمعیتی مفروض، افرادی که بی‌ثبات‌کننده هستند، شناسایی شده و از سایرین جداسازی شوند تا اخلاق‌زدایی شده و هرگونه قدرت مقابله از آنها گرفته شود. راهبرد پایانی تفرقه‌افکندن و حکومت‌کردن است که شامل ایجاد تفاوت‌ها یا تشدید تنش در مجموعه‌ای می‌شود تا آن مجموعه نتواند نیروهای خود را متحد کند. این راهبرد نمایشگر رویکرد سازمانی قدرتمند است که برای تضمین برتری خود و توازن موقعیتی که بالقوه بی‌ثبات است، خواهان ادغام عناصری از دیگر سازمان‌هایی در ترتیبات خود است که می‌توانند بالقوه تهدید ایجاد کنند. از دید نویسنده، این راهبردها نشان می‌دهند ساختار هر اندازه هم متمرکز باشد، تلاش دارد با انعطاف‌هایی که در خود ایجاد می‌کند، ماهیتی غیرمتمرکز بیابد.

قدرت در سازمان

در ادامه، نویسنده به ارزیابی قدرت در سازمان‌های موردنظر پراخته است. او قدرت را عنصری اساسی در گروه‌های مسلح و نحوه شکل‌گیری ساختار آنها دانسته است. به گفته او، پژوهشگران پیش از این برای طبقه‌بندی سازمان‌های مختلف، آنها را براساس «ساختار قدرت» دسته‌بندی نموده‌اند. این رویکرد، قدرت را براساس نوع فیزیکی، مادی و غیره طبقه‌بندی نموده و به‌همین ترتیب، سازمان‌ها را براساس قهری بودن (مانند نظام زندان‌ها و غیره)، درآمدزایی و ایجاد منافع (مانند شرکت‌ها و غیره) یا تولید هنجارها (مانند نظام کلیسایی و غیره) طبقه‌بندی می‌کند.

از دید محققان، ساختار سازمانی در درجه اول به «توزیع قدرت»، همزمان «در سازمان و میان سازمان‌ها» بستگی دارد. به این شکل، نویسنده تعریف قدرت به‌عنوان توان بازیگر (فرد، گروه و غیره) را با به‌معنای تحمیل امری به دیگران برای دستیابی به محاصلی برابر دانسته است. این تعریف، دیدگاهی را که لزوماً قدرت سلسله‌مراتبی نیست، تأیید می‌کند. در فرض خودمختاری بازیگر، تأکید بر این واقعیت است که قدرت بیش از هر چیز «رابطه‌ای»



است، به این معنا که هر فردی هر دستوری را دریافت کند، می‌تواند آن را به‌شيوه‌های مختلف، با تعصب و غیرت بیشتر یا کمتر، اجرایی سازد. بنابراین، از دید نویسنده رابطه‌ای «نامتوازن» و نابرابر میان دو فرد در یک گروه وجود دارد. تابع در مقایسه با مافوق خود، به‌همان اندازه در جریان داده‌ها (یعنی اهداف، چهارچوب‌ها، راهبردها، و غیره) نیست. لذا تفاوتی در سرچشمه^۱ قدرت و منابع^۲ آن دیده می‌شود.

منبع و سرچشمه قدرت: سلطه، اقتدار، کاریزما

از نظر نویسنده، سرچشمه قدرت که از طرف سازمان ساطع می‌شود، بر چهار نوع است: توان ارائه مهارتی که به‌سختی قابل جایگزین باشد؛ مدیریت ارتباطات داخلی (برای انتقال اطلاعات، خواه به‌شکل کامل یا جزئی)؛ مدیریت روابط ساختار با محیط (به‌عنوان مثال، با سایر سازمان‌ها)؛ شناخت قواعد کارکردی که سازمان را تشکیل می‌دهد و آن را به‌عنوان چهارچوبی الزام‌آور (محدودکننده رفتار، حاکم بر عملکرد افراد) مطرح می‌سازد و در مفهوم مثبت از افراد حمایت می‌کند و می‌تواند به راهبردهای عملی پس از شناخت قواعد و مدیریت آنها تبدیل شود.

نویسنده توضیح داده است دو نوع منبع قدرت وجود دارد: مشروعیت و قرارداد. به گفته او، قرارداد معرف استفاده از نیرو در تمامی اشکال و انواع آن (جبر اداری، مادی، فیزیکی، و غیره) است. مشروعیت هم در مفهومی که توانایی مافوق برای دریافت مشارکت کمابیش فعالانه افراد متبوع مدنظر باشد، به قدرت مرتبط است. از دید او، از آنجا که هدف مافوق «با خود همراه کردن» افراد یا حداقل جلب «رضایت» آنهاست، بنابراین، این دیدگاه نوعی پذیرش «تسلط» را به‌همراه دارد که به سه شکل در عمل دیده می‌شود: سلطه منطقی، سلطه سنتی، و سلطه کاریزماتیک.

سلطه منطقی همان تسلط قانونی است که به‌عنوان مثال، در شرکت‌های امروزی شاهد آن هستیم. نوع سنتی به‌معنای اعطای تقدسی به رهبر گروه است که فقط به همان فرد منحصر می‌شود، ولی درخصوص سلطه کاریزماتیک، باید گفت سازوکارهای متفاوتی برای کسب این نوع قدرت وجود دارد که در قدم اول نوعی پدرخواندگی گروه را به‌همراه دارد.

1. Sources
2. Ressources



از نظر نویسنده، درمورد سازمان‌های مسلح، با نوعی «خارق‌العادگی» نیز روبه‌رو هستیم که قدرت را به اقتدار تبدیل می‌کند. اقتدار به معنای مجموعه‌ای از توانایی‌هایی است که موجب جلب «اعتماد» و یا پذیرش برتری دیگری می‌شود و نشانگر شایستگی‌های طبیعی و اجتماعی‌ای است که فرد رهبر داراست. به گفته نویسنده، برخی اقتدار را به عنوان سرچشمه قدرت معرفی می‌کنند که ارتباطی تنگاتنگ با جایگاه سلسله‌مراتبی فرد در گروه دارد. از این رو، تمایزی میان «اقتدار ناشی از جایگاه» و «اقتدار ناشی از رهبری» یا همان شایستگی‌های خاص فرد وجود دارد و ایده‌آل، دارا بودن این دو جنبه به شکل همزمان است. به باور نویسنده، افراد در گروه‌های مسلح از نوعی آزادی عمل نسبی برخوردارند و می‌توانند عامل صرف نبوده و خود تغییراتی در دستورها ایجاد کنند. از این رو، رهبر گروه گاه فقط چهره‌ای کارزماتیک است که بر گروه برتری دارد. وی هم جمع‌کننده افراد است، و هم الگو، و هم مرجع آنان به شمار می‌آید. او تضمینی برای تحقق عملی آرمان‌هاست و راه آن را نشان می‌دهد.

در ذیل همین بحث کاریزما، نویسنده عنوان نموده است گاه در گروه‌های مسلح مشاهده می‌شود که گروه اصلی مجموعه‌ای از گروه‌هایی کوچک است که فردی شناخته شده را برای رهبری گروه انتخاب کرده‌اند و این گروه‌های فرعی کوچک، در مجموع، گروهی اصلی را شکل خواهند داد. از نظر وی، در عین حال که همه گروه‌ها تحت سازمانی مرکزی هستند، این نوع رهبری کمک بسیاری به انعطاف و پیروزی گروه در انجام کارویژه‌های خود می‌کند.

از دید نویسنده، رهبر گروه‌های مسلح، علاوه بر منشور «سلطه، اقتدار و کاریزما»، باید ظرفیت بالقوه کارزماتیکی نیز برای رهبری نسل‌های بعدی سازمان داشته باشد و این به آن معناست که رهبر باید ویژگی‌های خاص و نوعی احترام، شاید از لحاظ نیروی نظامی یا تقدس مذهبی و غیره، داشته باشد که به وی سیمایی «اسطوره‌ای» ببخشد.

سازمان، قلمرو، و ساختارها

از دید نویسنده، یکی دیگر از عوامل مؤثر بر موفقیت گروه در دستیابی به اهداف خود، پیوند میان سازمان مسلح با محیط اجتماعی و جغرافیایی پیرامون آن است. به گفته او، شبکه‌های اجتماعی (اینجا دو نوع مجازی و غیرمجازی مدنظر است)، ابزاری در درگیری هستند که



وجود آنها برای دستیابی به کمک، افزایش تعمدی ناامنی در پیرامون، رسیدن به منابع، استخدام نیروی مبارز و غیره ضروری است.

از سوی دیگر، به نظر نویسنده می‌توان رابطه‌ای میان سازمان و جامعه را از ابعاد دیگر نیز بررسی کرد. حتی می‌توان از این منظر این مسئله را مورد مطالعه قرار داد که امکان دارد این رابطه در اشکال مختلف دیگری نیز برقرار شود، به‌عنوان مثال حتی سازمان می‌تواند به‌نحوی رابطه خود با جامعه را تنظیم کند که فرد از هرگونه ارجاعی به جامعه بی‌نیاز باشد یا به‌صورت کلی ارتباطش با جامعه قطع شود. همچنین گروه می‌تواند روند جامعه‌پذیری خاص خود را نیز به افراد گروه تحمیل کند و غیره و غیره.

از دید نویسنده، در صورت وجود جوامع پیرامونی ناپایدار، سازمان می‌تواند با عرضه‌ی امنیتی نسبی جایگزین آنها گردد، و در این موارد گاه حتی نهادینه‌سازی ارزش‌ها و جامعه‌پذیری افراد (از لحاظ از خودگذشتگی اعضا در این گروه‌ها و غیره) در مقایسه با شکل‌گیری این موارد در اجتماع، می‌تواند ژرف‌تر نیز باشد. لذا از دید او، گروه توان کاهش سطح وابستگی به دنیای خارج از خود (خانواده و دوستان) را دارد و می‌تواند هرگونه ناراحتی و عدم تابعیت جمعی را به خیانت به خود تعبیر کند. این ویژگی، نشان‌دهنده‌ی تغییرات پدیدآمده در سازوکارهای وابستگی افراد است که موضوعاتی دیگر، مانند نفی هویت فردی به‌نفع هویت جمعی را به وجود می‌آورد.

به باور نویسنده، پیوندهایی که میان ساختار سازمانی گروه‌های مسلح با جامعه‌ای که از آن برمی‌خیزند وجود دارد، یا به‌عبارت‌دیگر، وجود «لنگرگاه» گروه در بنیان‌های اجتماعی پیش از ظهورش، یکی از مسائل مهم در بخش بررسی منابع گروه است. این منابع، ساختار گروه مسلح و نفوذ آن بر ساختارهای اجتماعی و قدرت این نفوذ، یا برعکس ضعف چهارچوب و اصول گروه در تحقق اهداف سیاسی و نظامی اصلی خود را نشان خواهد داد. به‌عنوان مثال، اینکه منابع از سوی دیاسپورای خارجی یا کشوری بیگانه تأمین گردند یا آنکه گروه، درآمد خود را از فعالیت‌های جنایتکارانه یا قاچاق و راهزنی حاصل کند، بر سرنوشت گروه اثرگذارند. طبق توضیح نویسنده، در مورد نخست، گروه بیشتر به آرمان‌های اصیل خود پایبند خواهد بود و در خصوص مورد دوم بیشتر احتمال دارد که گروه رفته‌رفته با قدم‌گذاشتن به روند سیاست‌زدایی و کم‌رنگ‌شدن آرمان‌ها و اهداف خود متلاشی گردد. در مورد نخست، شکل‌گیری گروه سریعتر است، گروه یکپارچگی بیشتری دارد و سازوکارهای آن برای



هماهنگ‌سازی خود با پیرامون راحت‌تر صورت می‌گیرد.

نویسنده در مقایسه گروه‌های مسلح مختلف، به نتایج پژوهش‌هایی اشاره دارد که حاکی از عدم همگرایی اعضای این گروه‌ها، به جز در حوزه نظامی هستند و نشان می‌دهند ناتوانی این گروه‌ها در شکل‌دادن به اجماعی هماهنگ، مانع از ایجاد ساختار سازمانی کارآمدی در آنها می‌شود. از دید او، برخلاف این مورد، می‌توان به حزب‌الله اشاره کرد که نوعی ساختار سازمان‌یافته دارد و طی زمانی نسبتاً طولانی، حول هسته‌ای مرکزی بافته شده و به مرور پیچیدگی یافته است. به گفته او، از سال‌های ۱۹۴۰، قیام عاری از خشونت حزب‌الله آغاز شده و سامانه‌ای سنتی - مذهبی، دارای اقتصاد محلی، شبکه‌ای از مدارس و تعامل میان اعضای خود را به‌وجود آورده است. بنابراین، توانمندی حزب به این مسائل بستگی دارد.

به گفته نویسنده، «لنگرگاه اجتماعی» به‌شدت به بحث مدیریت (یا عدم مدیریت) کاربردی گروه مسلح در محیط پیرامونی خود وابسته است. از دید او، مسئله قلمرو تحت نفوذ، محورهای مختلفی را برای تحقیق و پژوهش برمی‌انگیزد، مانند رابطه گروه با جمعیت محلی؛ حساس شدن برای کمک یا پیوستن به مبارزه مسلحانه؛ استخدام مبارزان بالقوه؛ تأمین امنیت نیروی انسانی؛ فراهم‌آوردن برخی منابع؛ و برقراری اقتصاد جنگ. درضمن، ارض به‌معنای تعریف فضایی مقدس و مدیریت آن به‌عنوان عاملی اساسی، یکی از راهبردهای گروه مسلح است. اهمیت قلمرو ارض بیشتر زمانی دیده می‌شود که پناهگاه گروه، اراضی‌ای مورد مناقشه باشد یا در مبارزه‌ای رویارو با قدرت سیاسی رسمی مورد توجه قرار داشته باشد. تمایل به تسلط یافتن بر اراضی خارجی، یا حضور در اراضی خارجی و مبارزه برای فتح اراضی داخلی، از جمله عواملی هستند که طبق تجربه، شکست گروه‌های مسلح را در پی دارند. این عوامل حتی می‌توانند گروه را در طولانی‌مدت منحل کنند.

از نظر نویسنده، ساختارهای غیرمتمرکز، مشبک، متعدد یا حمایتی، توانایی بیشتری برای رسیدن به اهداف خود در نبود اراضی دارند و همانطور که دیده می‌شود، بسیاری از گروه‌های مسلح در آغاز فعالیت خود با چنین ساختارهایی آغاز به کار می‌کنند. ممکن است حتی این ساختارها برای رسیدن به هدف بیشتر هم موردنظر باشند.

نتیجه‌گیری

همانطور که در این مطالعه نشان داده شد، گروه‌های مسلح برای رسیدن به هدفی خاص



پدید می‌آیند. نقش رهبری و نوع قدرت وی در شکل‌دهی به گروه بسیار مهم است. به‌نظر می‌رسد اغلب گروه‌های مسلح، دارای رهبری هستند که همزمان اقتدار و سلطه و کاریزما را داراست. درعین‌حال، گروه برای موفقیت خود لزوماً از رهبر دستور نمی‌گیرد و حتی گروه زمانی موفق‌تر است که آن اندازه انعطاف داشته باشد که برای رسیدن به هدف خود قدرت مقابله‌آنی با دستورات رهبر را نیز داشته باشد.

پیروزی گروه زمانی تضمین‌شده است که تشکیل ساختار، هسته‌ای مرکزی، رهبری، اعضای وفادار و غیره که همگی ویژگی‌های آن هستند، مانند حزب‌الله، ثمرهٔ سال‌ها ایستادگی برای رسیدن به هدف باشند. ازسوی دیگر، گروه برای پیروزی نیازمند انگیزه‌ای قوی برای رسیدن به یک هدف و ایجاد ارتباطی عمیق با اجتماعی است که از آن برمی‌خیزد. درصورت وجود این دو نوع ویژگی، اصل سوم برای تضمین پیروزی و بقای گروه‌های مسلح، پیوند آنها با ارض و مسئلهٔ وجود پناهگاهی برای گروه یا سرزمینی است که گروه خواستار تصرف آن است.

با توجه به آنچه گفته شد، این مطالعهٔ جامعه‌شناختی از گروه‌های مسلح می‌تواند برای تمامی این نوع از گروه‌ها کاربرد داشته باشد و صرف‌نظر از آنکه چرا آنان برای تحقق خواستهٔ خود دست به اسلحه برده‌اند، به شناخت دقیق ماهیت آنها کمک کند و حتی می‌تواند ارزیابی آینده‌پژوهانه‌ای از برخی از این گروه‌ها که هنوز تلاش دارند اهداف خود را محقق سازند ارائه دهد.