



شایسته‌سالاری در سیره مدیریتی امام حسین(ع)

(در یارگیری‌ها از مدینه تا کربلا)

اسدالله احمدی^۱

دریافت: ۱۲-۹-۱۴۰۲

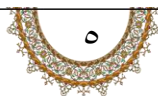
پذیرش: ۱۴-۱۱-۱۴۰۲

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی شایسته‌سالاری در سیره مدیریتی امام حسین(ع) در یارگیری‌ها از مدینه تا کربلا انجام شده است. دغدغه اصلی پژوهش این بوده است که نهضت هدفمندی مانند نهضتی که حسین بن علی(ع) برپا نمود، چه در بعد مدیریت نهضت و چه در بعد یارگیری‌ها و جذب نیرو، باید دارای شایستگی‌هایی بوده باشد تا به هدف برسد. و این شایستگی‌ها در نهضت حسینی چه بوده و چه ابعادی داشته است. برای پاسخ به این پرسش، مسئله از دو بعد: شایسته‌محوری و شایسته‌سالاری، مورد بررسی قرار گرفت. برای بررسی این مسأله، پژوهش به شیوه جستجوی کتابخانه‌ای و مراجعه به آثار و منابع تاریخی و مقاتل که خطبه‌ها و فرمایشات امام حسین(ع) را از آغاز حرکت از مدینه تا پایان کار در کربلا و روز عاشورا را ثبت و ضبط کرده است، مراجعه و مطالب مرتبط با موضوع تحقیق را جمع‌آوری نموده و با استفاده از روش توصیفی و تحلیل اسنادی، به این مطلب دست یافته است که نهضت حسینی به دلیل داشتن دو بُعد شایستگی (شایسته‌محوری و شایسته‌سالاری)، یک نهضت شایسته‌سالار به حساب می‌آید.

واژگان کلیدی: شایسته‌محوری، شایسته‌سالاری، امام حسین(ع)، یارگیری،

ویژگی‌های شایستگی.





مقدمه

نیروی انسانی از با ارزش‌ترین منابع در سازمان‌ها و یا هر مجموعه منسجم دیگر می‌باشد. جایگاه والا و نقش محوری منابع انسانی مؤمن، متعهد، خلاق، فکور، توانمند، مسئولیت‌پذیر و با انگیزه، به عنوان مهم‌ترین رکن و ارزشمندترین سرمایه سازمانی انکارناپذیر است. و تأثیر آن در ارتقاء، کارایی و اثربخشی سازمان و یا هر مجموعه منسجم دیگر، همواره مورد تأکید قرار گرفته است. شایسته سالاری از عواملی است که موجب شکوفایی، وفاداری و تعهد نیروی انسانی یا کارکنان در سازمان است. توسعه نظام شایسته سالاری در هر کشوری به الگوی مدیریت منابع انسانی و نظام‌های منابع انسانی آن ارتباط مستقیم دارد. به هر میزان که نظام منابع انسانی از بسندگی و جامعیت بیشتری برخوردار باشد، از نظام شایسته‌سالار توسعه یافته‌تر و متقن‌تر برخوردار خواهد بود. از این رو، در نظام اداری و سازمانی باید در طرح‌ریزی منابع انسانی به ویژگی‌های آن در شایسته سالاری توجه نمود. لذا امروزه یافتن افراد لایق و مناسب، از مهم‌ترین کار سازمان هاست. در حال حاضر، مهم‌ترین رقابت در سازمان‌ها یافتن افراد لایق و شایسته است.

بنابراین، استقرار نظام شایسته سالار، آرمانی است که نه تنها در افکار اندیشمندان و فلاسفه از گذشته تاکنون تبلور داشته، بلکه عموم افراد جامعه نیز با بهره‌گیری از تصورات خویش آن را مطالبه می‌کنند. زیرا شایسته سالاری به مفهوم به کار گماری مناسب‌ترین افراد در متناسب‌ترین جایگاه‌ها در یک سازمان و اداره بیان می‌شود. یعنی هرکس در جایگاه مناسب خود قرار گیرد. چنانچه نظام خلقت مبتنی بر شایسته سالاری ایجاد شده است زیرا در نظام خلقت همه چیز در جایگاه مناسب خود قرار گرفته است. از طرفی، شایستگی در یک سازمان اسلامی یا مجموعه منسجم شکل گرفته بر مبنای دینی، ریشه در دین دارد و با آموزه‌های دینی آمیخته است و باید از این منظر مورد توجه قرار گیرد. چنانچه سیره مدیریتی انبیاء و



اولیاء الهی و صلحا در جوامع بشری در این راستا بوده است. و یکی از مباحثی که در همین راستا قابل طرح است، بحث شایسته سالاری در سیره مدیریتی ائمه معصومین(ع) است.

براساس اعتقادات پیروان مذهب تشیع، بعد از رحلت پیامبر گرامی اسلام، با اینکه ایمة دوازدهگانه شیعه، هر کدام در عصر و زمان امامت خود در حقیقت مدیریت و رهبری جامعه و حل و فصل امور دینی مردم را بر عهده داشته است اما از این میان، برای سه نفر از ایشان زمینه ورود به مسایل سیاسی - اجتماعی با هدف حفظ دین و حفظ دستاوردهای زحمات چندین ساله پیامبر گرامی اسلام(ص)، فراهم شد؛ امام علی(ع) قریب به پنج سال، مدیریت و زمامداری جامعه مسلمین را به عهده گرفت. بعد از ایشان، امام حسن مجتبی(ع) مدت کوتاهی راه پدر را ادامه داد. و در یک مقطعی از زمان، بعد از امام حسن مجتبی(ع)، امام حسین(ع) با توجه به اقتضای وضعیت دینی - فرهنگی جامعه اسلامی آن روز و قرار گرفتن افراد نالایق و فاسد چون یزید بن معاویه، در رأس حاکمیت جامعه اسلامی وارد مسایل سیاسی - اجتماعی شد و نهضتی را برای بیداری مسلمانان به غفلت رفته و مبارزه با حاکمیت فاسدی که می‌خواست ریشه نهال نوپای اسلام را بخشکند، راه اندازی کرد. طبعاً امام حسین(ع) در این مسیر مجموعه‌ای از یاران و اصحابی را اعم از خاندان اهل بیت و غیر از آنها را همراه داشت و یا با خود همراه کرده بود. اما با توجه به اهدافی که امام حسین(ع) دنبال می‌کرد و چالش‌ها و مشکلات بزرگی که در راه نهضت حسینی وجود داشت، باید یاران و اصحاب لایق و شایسته‌ای را به همراه می‌داشت تا می‌توانستند برای به پیروزی رساندن این نهضت، تا پایان کار، امام(ع) را همراهی کنند. بنابراین، نظام مدیریتی نهضت حسینی مانند هر نظام مدیریتی دیگر که تلاش می‌کنند به اهداف از پیش تعیین شده خود برسند، باید یک نظام شایسته‌سالار بوده باشد. اما اینکه شایسته‌سالاری در سیره مدیریتی امام حسین(ع) در یارگیری‌ها و جذب نیروی انسانی چگونه بوده است، نیاز به بحث دارد. در این مقاله سعی بر آن است که این مسأله یعنی "شایسته



سالاری در سیره مدیریتی امام حسین(ع) در یارگیری‌ها از مدینه تا کربلا" مورد بحث و بررسی قرار گیرد. بنابراین، سوال اصلی تحقیق این است که :

شایسته‌سالاری در سیره مدیریتی امام حسین(ع) در یارگیری‌ها از مدینه تا کربلا چگونه بوده است؟ و ابعاد آن کدامند؟

پیشینه تحقیق

بحث از شایسته‌سالاری در کتاب‌ها، پایان‌نامه‌ها و مقالاتی زیادی مطرح شده است و محققان زیادی در این زمینه قلم زده‌اند. این تحقیقات در موضوعات غیر از موضوع این مقاله بوده و بیشتر این تحقیقات، شایسته‌سالاری را در سیره مدیریتی علی(ع) مورد بررسی قرار داده‌اند که در جدول ذیل، به این تحقیقات اشاره می‌شود.

عنوان منبع	نویسنده	محتوی
شایسته سالاری دینی در نظام اداری با تأکید بر نظام اداری افغانستان، پایان نامه، ۱۳۹۵.	رحمت الله احمدی	تاریخچه و نظریه های شایسته سالاری، مبانی و اصول شایسته سالاری دینی، معیارهای شایستگی در نظام شایست سالاری دینی. فرایند و مراحل شایسته سالاری. و ...
معیارهای شایسته سالاری در اسلام/ مجله معرفت، سال هجدهم، ش ۱۴۱، ۱۳۸۸، ص ۷۱.	قادرعلی واثق	معیارها شایستگی: ایمان، تقوی، علم، بصیرت، عدالت، صداقت، اخلاق نیکو، رفق و مدارا و ...
شایسته سالاری در نظام سیاسی علوی/ مجله پژوهش‌های مدیریت راهبردی، بهار ۱۳۸۱، ش ۲۸ و ۲۹، ص ۶۵.	مجدالدین یمن مدرس زاده	قضات: اهل تحقیق باشد و... کارگزاران: با تجربه، نجابت و... مشاوران: خردمند، شکیب و... لشکریان: شجاع، سعه صدور و ...
شایسته سالاری در مدیریت جامعه با تأکید بر اندیشه امام علی(ع)/ مجله معرفت، سال دوم، ش ۲، پاییز و زمستان ۱۳۸۹، ص ۱۴۱.	نصر اصفهانی	تقوی، حسن سابقه، دانایی و توانایی، صلاحیت اخلاقی، داشتن ظرفیت روحی و کاری، ضابطه گرایی به جای رابطه گرایی و ...
اندیشه سیاسی و سیره حکومتی علی(ع)، دولت آفتاب، تهران، دریا، ۱۳۸۰، ص ۸۹-۱۲۷.	مصطفی دلشاد تهرانی	عقل خرد و درایت، علم، عدالت، توانایی و صلاحیت تخصصی، پرهیزگاری و زهد و ...
فرمان حکومتی؛ پیرامون مدیریت شرح عهدنامه امیرالمؤمنین علی بن ابی	محمود قوچانی	سعه صدر، اصالت خانوادگی و دودمان صالح، حسن سابقه، شجاعت، بلند همتی، پوزش پذیری،



طالب(ع) به مالک اشتر، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۷۴، ص ۱۳۳-۱۴۳.	و ...
معیارهای شایسته سالاری از دیدگاه امام علی(ع)، پایان نامه، ۱۳۹۳.	محمد لطیف جید
شایسته سالاری و معیاری های آن در نظام اداری، با تأکید بر سیره امام علی(ع). پایان نامه، ۱۳۹۱.	اسدالله احمدی
شایسته سالاری در قرآن کریم، درسیره پیامبر، در سیره و نظام اداری علی(ع)، معیارهای شایسته سالاری ...	

جدول پیشینه تحقیق

همان طور که مشاهده می شود، هیچکدام این تحقیقات انجام شده، در موضوع شایسته سالاری در سیره مدیریتی امام حسین(ع) نبوده است. از این جهت، این تحقیق، در نوع خود یک تحقیق جدیدی است که تا آنجای که این مقاله جستجو نموده، هنوز در مورد آن کاری صورت نگرفته است.

ادبیات نظری تحقیق

در تئوری سازمان و مدیریت، شایستگی را میزانی از دانش و مهارت و خصوصیات فردی تعریف کرده اند که به فرد اجازه می دهد کار را بالاتر از حد متوسط انجام دهد. معنای شایستگی، امری ثابت و پایدار نیست و متناسب با تغییر محیط، شرایط و اهداف سازمان تغییر می کند. اگر افراد به توسعه خود نپردازند، روزی شایستگی های خورا از دست می دهند (ابیلی و همکاران، ۱۳۸۳). یا شایسته سالاری عبارت است از قرار گرفتن بهترین فرد در مناسب ترین جایگاه (ابیلی، همان). از نگاه افلاطون، شایسته سالاری به معنای پرورش هماهنگ همه جنبه های فردی و نشانه دادگری است. از نظر او، جامعه ای دادگر است که هرکس را به کاری بگمارد که طبیعت و نیز تربیت و شایستگی انجام آن کار را به او داده است. چنین جامعه ای از نظم و هماهنگی برخوردار است. فرد دادگر نیز کسی است که همه جنبه های طبیعی هستی او به گونه ای هماهنگ پرورش یافته باشند بی آنکه یکی به زبان دیگری باشد (آهنچیان، ۱۳۸۶).

چنانکه یادآوری شد، شایسته سالاری آرزوی دیرینه ای است که همپای

خلقت انسان با فطرت خداجویی او عجین شده است. هر انسانی در درون ناخودآگاه و فطرت پاک خود، تمایل دارد به اینکه همواره شایسته باشد، با شایستگان در ارتباط باشد و در جامعه و تحت حاکمیت شایستگان زندگی نماید. اما این خواست گران‌سنگ به دلیل ناتوانی انسان در ارائه اندیشه منسجم و متناسب با ابعاد گوناگون شایسته‌سالاری، همواره با مشکلاتی مواجه بوده و همواره این پرسش ذهن دانشمندان را به خود مشغول داشته است که برای تحقق این امر، از چه الگویی استفاده نمایند.

بنابراین، بحث شایسته‌سالاری در طول تاریخ بشر مطرح بوده است. بخصوص در دوره‌های اخیر؛ در یونان باستان و قرون وستا، دوره رنسانس و دوره روشنگری به صورت مکتوب این موضوع مورد بحث و بررسی قرار گرفته است. و در قرن نوزدهم به عنوان یک موضوع اصلی و علمی در دانشگاه‌ها مورد توجه قرار گرفت.

شایسته‌سالاری در حوزه علوم، اولین بار توسط «مایکل یانگ»، جامعه‌شناس بریتانیایی به کار برده شد. یانگ در تعریف شایسته‌سالاری می‌نویسد: «شایسته‌سالاری سیستمی است که رهبری به واسطه نخبگان را مهیا می‌سازد.» (گنجعلی، ۱۳۹۲: ۹۷).

آقای «یانگ»^۱، که برای اولین بار در سال ۱۹۵۸م در کتاب خود به نام «طلوع شایسته‌سالاری»^۲ این اصطلاح را مطرح کرد، ضمن اینکه معتقد است که موقعیت اجتماعی افراد در آینده، ترکیبی از بهره‌هوشی و تلاش فراوان خواهد بود، مدعی است که شایسته‌سالاری در نهایت به یک انقلاب اجتماعی و یک نظام جدید منجر خواهد شد. در آن نظام توده‌های مردم حاکمانی را که از احساسات و نیازهای عامه مردم فاصله گرفته باشند از قدرت خلع می‌کنند و فردی دیگری را جایگزین آن می‌نمایند. یکی از اصول

^۱ - Michael Yang.

^۲ - The Rise of Meritocracy.



شایسته‌سالاری یانگ این است که قدرت و مسئولیت‌های عمومی در اجتماع باید با توجه به میزان شایستگی و استحقاق افراد میان آنها تقسیم شود. میزان شایستگی و استحقاق افراد را می‌توان بر پایه میزان تحصیلات آنها سنجید. بنابراین، نباید مشاغل دولتی، موقعیت‌های سیاسی و اجتماعی بر اساس وابستگی سیاسی یا پیوندهای فامیلی توزیع گردد، بلکه این توزیع باید بر اساس سطح تحصیلات و مدارک تحصیلی از راه آزمون استخدامی به افراد شایسته واگذار شود. از نظر یانگ، نظام مؤثر شایسته‌سالاری زمانی تحقق پذیر است که ما نظامی به وجود آوریم تا از طریق این نظام افراد بی‌لیاقت را که معمولاً از طبقات بالای جامعه هستند و در دستگاه دولتی مناصب عالی را اشغال کرده‌اند به زیر بکشانیم و در مقابل افراد شایسته و دارای شرایط را هرچند از طبقات پایین جامعه در مشاغل که استحقاق آن را دارند، منصوب نماییم. (رحیق اعضان، و مارک گلی، ۱۳۸۴: ۲۲۴)

در حوزه علوم، از جمله در دانش مدیریت، یکی از دیدگاه‌های مطرح در موضوع «شایستگی» و «شایسته‌سالاری»، دیدگاه آقای مک‌کلنند و همفکرانش است. مک‌کلنند، پروفیسور و روانشناس برجسته دانشگاه هاروارد، برای اولین بار در اوایل دهه ۱۹۷۰ واژه شایستگی را مطرح نمود. او این مفهوم را به عنوان پیش‌بینی کننده توفیق کارکنان در شغل معرفی نمود و از این رو او شایستگی را به جای هوش ملاک‌گزینش، ارتقاء و پاداش در سازمان‌ها قرار داد. و در سال ۱۹۸۲ به همراه همکاران خود «ریچ» و «بویاتزیس» در کتاب «شایستگی‌های مدیران» اولین تعریف را از شایستگی به صورت زیر ارائه نمود:

«شایستگی: ویژگی‌های ریشه‌ای فرد (انگیزه، خصوصیات، مهارت، نقش اجتماعی و مجموعه دانش) که او را برای انجام وظیفه به کار می‌برد.» (دیانتی، و عرفانی، ۱۳۸۸: ۱۶-۱۷)

آقایان «بویاتزیس» و «ریچ» در سال ۱۹۸۲ در کتابشان به نام، «مدیری شایسته مدلی برای عملکرد مؤثر» کاربرد مفهوم شایستگی را در حوزه

مدیریت منابع انسانی توسعه داد و از شایستگی این تعریف را ارائه نمود: «شایستگی ترکیبی از انگیزش، صفات، مهارت‌ها، نقش اجتماعی، تصرف فرد از خود». این تعریف در دهه ۱۹۹۰ فضای گسترده‌ی جهت اظهار نظرهای متفاوت و بحث پیرامون شایستگی ایجاد کرد و باعث شد موضوع شایستگی در طول دو دهه از دیدگاه‌های مختلف مورد توجه قرار گیرد و تعاریف متعددی از سوی محققان در این زمینه مطرح شود. (دهقانان، ۱۳۸۵، ش ۵۳: ۱۱۸)

به هر حال، «مدیریت بر مبنای شایستگی» (شایسته‌سالاری)، می‌تواند سهم مهمی در سطح سازمانی و فردی داشته باشد؛ زیرا مدیریت بر مبنای شایستگی، رویکرد منسجم و چارچوبی مشترک و هماهنگ برای اداره سرمایه‌های انسانی در بلند مدت است که بر مبنای مجموعه مشترکی از شایستگی‌های مرتبط با راهبردهای کلان کشور تدوین می‌شود. (همان: ۴)

شایسته‌سالاری از دیدگاه اسلام

از دیدگاه اسلام، رعایت اهلیت و لیاقت هم در پذیرفتن مسئولیت‌ها و هم در انتخاب افراد و واگذاری کارها، از مهم‌ترین مسائل در مدیریت است؛ یعنی کسی که قرار است مسئولیت کاری را عهده‌دار شود، باید شایستگی‌های لازم و اهلیت آن کار را داشته باشد. سنت الهی چنین است که خداوند به هیچ‌کس جز بر اساس شایستگی و اهلیت‌های لازم مسئولیتی نمی‌دهد؛ چنانچه در واگذاری مسئولیت‌های الهی به انبیاء و اولیاء الهی این امر مشهود است؛ تمام انبیاء و رسولان الهی بر اساس شایستگی که داشتند از میان آن همه انسان‌های عصر و زمان خودش برگزیده شدند و مأموریت امامت عامه و هدایت و رهبری جامعه بشری عصر و زمان خود را بر عهده گرفتند و خداوند آن‌ها را بر اساس همین شایستگی‌ها و اهلیت و با توجه به سنت شایسته‌گماری خود، این مسئولیت‌ها را به آن‌ها واگذار فرمود. دلیل این امر آن است که در جای خود ثابت شده است که از دیدگاه اسلام، منصب‌ها و مسئولیت‌ها، امانت‌های الهی هستند و قرآن فرموده که امانت‌ها باید به اهلش



سپرده شود (نساء/۵۸) تا آن را به مقصد برسانند. امانت در اینجا هرگونه سرمایه مادی و معنوی از جمله پست‌ها و مسئولیت‌ها را شامل می‌شود (آقا پیروز و همکاران، ۱۳۸۳: ۱۵۰). در واقع، اصل «لیاقت و شایستگی» از اصول اساسی در مدیریت قرآنی است. خداوند در سوره بقره آیه ۱۲۴ خطاب به حضرت ابراهیم می‌فرماید: «من تو را پیشوا و رهبر مردم قرار دادم. ابراهیم گفت: از دودمان من نیز پیشوایانی قرار ده. فرمود: پیمان من به ستمکاران نمی‌رسد (تنها آندسته از فرزندان تو که شایسته باشند به پیشوایی خواهد رسید)». یعنی آنان شایستگی این امر را ندارند. و خداوند حضرت ابراهیم را زمانی به این مقام یعنی پیشوایی و امامت خاصه مردمان منصوب کرد که از آزمایشات گوناگون موفق بیرون آمد و شایستگی این مسئولیت را پیدا کرد.

ذکر دو ویژگی «حفیظ» (امانت دار) و «علیم» (تخصص و آگاهی) از طرف حضرت یوسف هنگام پذیرش مسئولیت در دربار حاکم مصر، اشاره به شایستگی او برای تصدی مسئولیت بخش اقتصادی دارد. همچنین یادآوری ویژگی‌های ایمان و معنویت (اصطفاه)، علم و آگاهی (بسطه فی العلم) و قدرت و توانایی (فی الجسم) در آیه ۲۴۷ سوره بقره برای طالوت جهت تصدی فرماندهی قوم بنی اسرائیل نشانگر شایستگی ایشان برای این مسئولیت است.

در جایی دیگر، نقل دو ویژگی «توانایی» و «امانت داری» برای حضرت موسی (ع) از زبان دختران حضرت شعیب جهت استخدام او از طرف حضرت شعیب (قصص/۲۶) بیانگر شایستگی او برای استخدام است. این‌ها نمونه‌های از دیدگاه اسلام در ارتباط با لزوم شایستگی و لیاقت در پذیرش و واگذاری مسئولیت‌های مدیریتی است. روایات زیادی نیز در این موضوع وجود دارد که به جهت اختصار از آوردن آنها خودداری می‌شود.

سیره عملی پیامبر (ص) و آیمه معصومین (ع) نیز گواه بر این است که از دیدگاه اسلام، شایسته سالاری اساس کار در مدیریت و رهبری و به عهده گرفتن مسئولیت‌های اجتماعی است؛

در سیره پیامبر عظیم الشان اسلام (ص)، ضمن این که خود با پشتیبانی

وحی رهبر شایسته و دلسوز بود، براساس همین شایستگی و رهبری صحیح، افراد باصلاحیت و لایق را بر کارهای مختلف بر می‌گزید. چه این افراد از فرماندهان جنگ بود یا نمایندگان را که به شهرهای متعدد می‌فرستاد) ثقفی تهرانی، ۱۳۷۶: ۱۷۴-۱۷۸). نمونه از اهتمام پیامبر(ص) به شاسیته سالاری و تأکید بر برخورداری افراد از تعهد و تخصص لازم و توانایی در انجام مسئولیت‌های محوله، ردّ درخواست ابوذر غفاری که از صحابیان مؤمن بود، برای واگذاری مسئولیتی به او است. با اینکه ابوذر فرد با ایمان و متعهد بود اما حضرت چون توان انجام مسئولیت را در او نمی‌دید، او را از به عهده گرفتن مسئولیت اداری و اجتماعی بر حذر داشت(مجلسی، ۱۴۰۳ق، ج ۲۲، ص ۴۰۶). نمونه دیگر، پاسخ رسول خدا(ص) به مخالفت‌ها نسبت به نصب جوان ۲۱ساله (عتاب بن اسید) به عنوان فرماندار مکه بعد از فتح مکه، به اینکه «شایستگی به سن و سال نیست به لیاقت و توان کاری است»(سپهری، ۱۳۶۳: ۳۸۷)، نشانگر اهتمام اسلام به شایسته لاری است.

در بررسی سیره ایمه معصومین(ع) نسبت به بحث مدیریتی و اصل شایسته‌سالاری، سیره مدیریتی امام علی(ع) بیشتر جلب توجه می‌نماید؛ زیرا از میان امامان معصوم(ع) آن که بیشتر در رأس اداره امور سیاسی اجتماعی مسلمین قرار گرفت، امام علی(ع) بود. امام(ع) چه در فرمایشات خود و چه در سیره عملی مدیریتی خود، بر اصل شایسته‌سالاری تأکید زیادی نموده‌اند. از جمله فرمایشات ایشان در این باب این است که می‌فرماید: «ای مردم! همانا سزاوارترین مردم به امر خلافت و رهبری امت تواناترین بر اداره آن و داناترین به فرمان خداوند در فهم مسایل می‌باشد»(نهج البلاغه، خطبه ۱۷۳) که این بیان امام(ع)، مؤلفه‌های اصلی شایسته‌سالاری یعنی علم و آگاهی، تخصص و توانایی انجام کار را در پذیرش مسئولیت می‌رساند. از نظر سیره عملی نیز، هنگامی که حضرت زمام اداره امور را به دست گرفت، دست به اصلاحات اداری زد و افراد زیادی از کارگزاران فاسد را که در دوره عثمان بر مسند قدرت و مسئولیت قرار گرفته بود برکنار کرد و مصلحت اندیشی‌های برخی اطرافیان چون مغیره و ابن



عباس و دیگران برای ابقای این افراد، خللی در اراده امام(ع) برای اعمال شایسته سالاری ایجاد نکرد. (عبدالفتاح عبدالمقصود، ۱۳۶۶، ۲: ۳۷۹-۳۸۳).

ابعاد شایستگی

بحث شایستگی در سازمان یا هر مجموعه منسجم دیگر، از دو بُعد قابل طرح است؛ یکی شایستگی در مدیر ارشد و رهبر، که بحث از آن تحت عنوان شایسته محوری مطرح می‌شود؛ و دیگری شایستگی در کارمندان و مدیران رده‌های پایین‌تر که تحت عنوان شایسته سالاری طرح می‌گردد. هر سازمانی که از این دو بُعد شایستگی برخوردار باشد، می‌تواند به عنوان یک سازمان شایسته سالار به اهداف خود برسد. به این دو عنوان به اختصار اشاره می‌شود.

شایسته محوری: مدیر ارشد و رهبر در سازمان، محور سازمان یا هر مجموعه منسجم دیگر است. محوریت رهبر و مدیر ارشد نسبت به سازمان و هر مجموعه منسجم دیگر را می‌توان از کلام علی(ع) در نهج البلاغه استفاده کرد که فرمود: «وَإِنَّهُ لَيَعْلَمُ أَنَّ مَحَلِّيَّ مِنْهَا مَحَلُّ الْقُطْبِ مِنَ الرَّحَى يَنْحَدِرُ عَنِّي السَّيْلُ وَلَا يَرْقَى إِلَيَّ الطَّيْرُ» (نهج البلاغه، خ ۳) (در حالی که او می‌داندست جایگاه من در خلافت چون محور سنگ آسیا به آسیاست، سبیل دانش از وجود همچون سبیل سرازیر می‌شود، و مرغ اندیشه به قلّه منزلتم نمی‌رسد). از این بیان حضرت امیر دو نکته استفاده می‌شود؛ اول اینکه مثل مدیر ارشد و رهبری نسبت به جامعه و هر مجموعه منسجم، مثل محور سنگ آسیاب است. بنابراین، اگر محور، قوی و شایسته باشد جامعه و سازمان و هر مجموعه منسجم دیگر قوی و شایسته خواهد بود و جامعه و سازمان به هدف خود خواهد رسید و اگر محور ضعیف باشد جامعه و سازمان از هم می‌پاشد و به هدف نخواهد رسید. و دوم اینکه مدیر و رهبر جامعه و هر مجموعه منسجم، دارای ویژگی‌هاییست که یکی از مهم‌ترین آن که علم و آگاهی نسبت به امور مجموعه منسجم مورد نظر و همچنین نسبت به شرایط زمانی و مکانی و... می‌باشد، امام(ع) در این کلام گهربار یادآور شده است. شرایط و ویژگی‌های دیگری هم برای مدیر ارشد و رهبر در اسلام لازم است که در جای جای منابع دینی به آنها اشاره شده است مانند؛

عقل و خرد و درایت، علم و بصیرت، ایمان و تقوی، صلاحیت تخصصی، توانایی انجام کار، قاطعیت و شجاعت، عدالت و صداقت، سعه صدر، اخلاق نیکو، رفق و مدارا، آینده نگری و ... که این مختصر ظرفیت بحث از آنها را ندارد.

شایسته‌سالاری: شایسته‌سالاری، دارای فرایندی مداوم است که در بازه زمانی نسبتاً طولانی در سازمان به وقوع می‌پیوندد. در صورتی به یک سازمان، شایسته‌سالاری اطلاق می‌گردد که این فرایند را طی نماید. محورهای فرایند یاد شده عبارتند از:

شایسته‌خواهی (یا فرهنگ شایسته‌سالاری): سازمانی عنوان شایسته‌سالاری را کسب خواهد کرد که در مرحله اول شایسته خواه باشد. شایسته‌خواهی به عنوان یک ارزش اجتماعی، در فرهنگ جامعه نمود می‌یابد. شایسته‌خواهی مقوله‌ای فرهنگی است که دگرگونی آن کار سخت و اصلاح آن تدریجی خواهد بود. از این رو، به کوشش دراز مدت، پیگیر و مستمر برای دگرگونی فرهنگی نیاز است.

در اسلام همواره بر اصل تقدم فاضل بر مفضول به عنوان یک فرهنگ تأکید شده است. برتری عالم بر اعلم و صالح بر اصلح نه تنها جایز نیست بلکه در حکم خیانت به خدا و رسول و مؤمنین است (متقی هندی، ۱۴۰۱ق، ج ۶: ۲۵). در آیه ۱۰۵ سوره انبیاء تأکید شده است که حکومت و سروری زمین، میراث بندگان صالح خداوند است. با توجه به کلمه «صالحون» در این آیه شریفه که معنای گسترده‌ای دارد، همه شایستگی‌ها به ذهن می‌آید؛ شایستگی از نظر عمل و تقوی، از نظر علم و آگاهی، از نظر قدرت و قوت، از نظر تدبیر و نظم و درک اجتماعی (مکارم شیرازی، ۱۳۷۴). و نیز علاوه بر آیاتی که در ابتدای این بخش یادآوری شد که بر ضرورت رعایت شایستگی و اهلیت در واگذاری مسئولیت‌ها به افراد اشاره داشت. امام علی (ع) تأکید می‌نماید که باید در گزینش افراد با روش‌های خردمندانه از صلاحیت افراد آگاه شده از ظاهر بینی و قشری‌گرایی پرهیز نمود (دلشاد تهرانی، ۱۳۸۵)؛ بنابراین، محورهای شایسته‌خواهی و زمینه فرهنگی مناسب با آن در اسلام را می‌توان در برتری اصلح از صالح، برتری ضوابط بر روابط، دوری از ظاهر بینی و قشری‌گرایی و تأکید بر روش‌های معقول و خردمندانه در انتخاب و ارتقاء



افراد خلاصه نمود.

شایسته‌یابی: در مرحله دوم، نظام شایسته‌سالار در صدد شناسایی افراد شایسته برای استخدام تلاش خواهد کرد. و این تلاش، براساس بررسی سوابق و ویژگی‌ها و توانمندی‌های شایستگان خواهد بود که برای گزینش فرد دارای اهمیت ویژه‌ای است.

شایسته پروری (آموزش و توسعه نیروهای شایسته): توانایی‌های بشر به صورت تدریجی و ترکیبی به اوج خود می‌رسد. باید این توانمندی‌ها را شناخت و قدم به قدم آن‌ها را پرورش داد. اسلام باور دارد که انسان ظرفیت رشد علمی - معرفتی بالایی دارد (مکارم شیرازی، ۱۳۶۹: ۲۵). شکوفایی سرشت مدیریت در انسان‌ها نیازمند تعلیم و تجربه است. رهبران الهی و انبیاء نیز همراه با هدایت الهی تعلیم دیده و تجربه می‌اندوخته‌اند (عظیم زاده اردبیلی، ۱۳۸۶). پیامبرگرمی اسلام نیز قبل از برپایی حکومت اسلامی، به آموزش، پرورش و تربیت اسلامی نیروهای مکتبی کارآمد پرداختند تا بتوانند در دوره برپایی حکومت اسلامی از عهده زمامداری برآیند (نقی پورفر، ۱۳۸۰: ۶). و کادر سازی کردند.

شایسته‌گزینی: شایستگان بر مبنای معیارهای لازم و متناسب با شرایط شغلی مورد پذیرش سازمان (که از سازمانی به سازمان دیگر ممکن است متفاوت باشد)، و بر اساس اطلاعات ذخیره شده، انتخاب و گزینش می‌شود.

شایسته‌گماری: و سپس با توجه به معیارهای گزینش یاد شده به کارگمارده می‌شوند و جایگاه در خوری به ایشان اختصاص می‌یابد.

محورهای یاده شده یعنی یافتن، جذب و به کارگماری شایستگان را از بیان امام علی (ع) در نامه ۵۳ نهج البلاغه که خطاب به مالک اشتر بر استفاده از معیارها در به کارگیری و گزینش افراد تأکید می‌نماید، می‌توان استفاده کرد. ایشان می‌فرماید: «در انتخاب تنها به فراست و خوش گمانی خود اعتمان نکن که مردم جهت جلب نظر والیان به آراستن ظاهر می‌پردازند و خوش خدمتی پیشه می‌سازند؛ اما در پس آن نه خیرخواهی است و نه امانت داری.» اسلام برای یافتن، گزینش و به کارگماری شایستگان امور مهم

ارزشی چون؛ کفایت و اهلیت(نساء/۵۸) و اصالت و صلاحیت خانوادگی و سابقه دین‌داری(نهج، نامه ۵۳)، امانت‌داری(قصص / ۲۶)، معنویت(ایمان و تقوی)، دانش و آگاهی، توانایی و مهارت(انسانی، ادراکی، فنی، ارتباطی و ...) (بقره/۲۴۷) و ... را به عنوان معیارهای یافتن و گزینش شایستگان معرفی کرده است که در اینجا مجال بررسی آنها نیست.

روش پژوهش

این پژوهش، از نوع تحقیقات کیفی و تاریخی است و از نظر روش تحلیل داده‌ها، توصیفی-تحلیلی است، که علاوه بر توصیف آنچه هست، از تحلیل اسناد بهره گرفته شده است. «در تحقیقات توصیفی-تحلیلی، محقق ابتدا به تصویر سازی آنچه که هست می‌پردازد و سپس به تشریح و تبیین دلایل و چگونه بودن و چرایی وضعیت مسأله و ابعاد آن می‌پردازد. از ویژگی‌های تحقیق توصیفی-تحلیلی این است که محقق در موقعیت و وضعیت متغیرها نقش ندارد و آنها را دستکاری و کنترل نمی‌کند و صرفاً آنچه را وجود دارد به توصیف و تشریح آن می‌پردازد.» (هانیه اخوت، ۱۳۹۳: ۲۳-۳۴). از نظر ابزار گردآوری اطلاعات، از شیوه‌ای کتابخانه‌ای بهره برده شده است؛ یعنی بعد از بررسی پیشینه تحقیق، ابتدا به منابعی که از مبانی نظری پژوهش در آنها بحث به عمل آمده، مراجعه شد و سپس برای بررسی موضوع اصلی تحقیق، به برخی آثار تاریخی و مقاتل که خطبه‌ها و فرمایشات امام حسین(ع) را از آغاز حرکت از مدینه تا پایان کار در کربلا و روز عاشورا را ثبت و ضبط کرده است، مراجعه و مطالب مرتبط با موضوع تحقیق را جمع‌آوری نموده و با استفاده از روش توصیفی و تحلیل اسنادی، به بررسی این موضوع پرداخته است.

شایسته‌سالاری در سیره امام حسین(ع)

بحث شایسته‌سالاری معمولاً در مورد حاکمیت‌ها و مدیریت‌های اجتماعی کلان و یا مدیریت در سازمان‌ها مطرح و مورد بررسی قرار می‌گیرد. اما این بحث منحصر به موارد فوق نیست، شایسته‌سالاری در مدیریت اعم از



مدیریت سازمانی و اداری و مدیریت مجموعه‌ها و نهضت‌ها و انقلاب‌ها و انقلابیون است. اگرچه امام حسین(ع) فرصتی پیدا نکرد که با پیروزی نهضتی را که بر پا کرده بود، اداره امور سیاسی اجتماعی جامعه اسلامی را به عهده گیرند و آنگاه بحث شود که در نظام اداری امام حسین(ع) شایسته سالاری حاکم بوده یا خیر. ولی امام حسین(ع) یک انقلاب و نهضتی را رهبری و مدیریت نمود و مجموعه از انقلابیون را پرورش داد و در کوره سختی‌ها آن‌ها را آزمود و آبدیده کرد. سپس آن‌ها را به یاری گرفت و با خود همراه کرد و تا پایان راه آن‌ها را مدیریت نمود. بنابراین، جا دارد که بحث شود شایسته‌سالاری در نهضت حسینی بویژه در سیره آن امام بزرگوار(ع) در یارگیری‌ها چگونه بوده است.

چنانکه یادآوری شد، شایستگی در یک مجموعه منسجم اعم از سازمان رسمی و غیرآن، از دو بعد شایسته‌محوری و شایسته سالاری قابل بررسی است. نهضت اباعبدالله الحسین(ع) از هر دو بعد دارای شایستگی بوده که به اختصار اشاره می‌گردد.

شایسته‌محوری

نهضتی متصف به شایسته‌محوری می‌شود که مدیریت و رهبری نهضت که محور آن است، دارای شایستگی‌های لازم باشد و آن شایستگی‌ها را بروز هم بدهد. نهضت حسینی به دلیل متصف بودن رهبر آن به ویژگی‌های مهم، دارای این شایستگی‌ها بوده که به برخی از این ویژگی‌ها اشاره می‌شود؛

الف) عقل و درایت در درک درست فرصت‌ها و تهدیدها:

یکی از ویژگی‌های مدیر شایسته ولایق، عقل و درایت در استفاده از فرصت‌ها و تبدیل تهدیدها به فرصت‌ها و استفاده صحیح از آن است. در خواست بیعت و در تنگنا قرار دادن امام(ع) خروج اجباری امام(ع) و همراهان از مدینه، یک تهدید جدی بود. اما امام(ع) با درایتی که داشت، این تهدید را با انتخاب مکان مناسب یعنی مکه و زمان مناسب یعنی ایام حج که مسلمانان از اطراف و اکناف جهان اسلام به آنجا می‌آید، به فرصتی برای بیان

اهداف حرکت خود و معرفی دشمنان خود و در واقع دشمنان دین خدا، تبدیل کرد. در مدت اقامت خود در مکه ضمن دید و بازدیدهای خود، نامه‌های برای مسلمانان دیگر بلاد اسلامی فرستاد و آن‌ها را از اهداف مقدس خود و نیز از اهداف شوم یزید و دستگاه اموی مطلع نمود. از جمله به بزرگان مکه نوشت که: «من فرستاده‌ام را با این نامه به سوی شما گسیل داشتم و من شما را به سوی کتاب خدا و سنت پیامبرش دعوت می‌نمایم، به درستی که سنت پیامبر در حال مرگ است یا مرده است و بدعت‌ها زنده شده است.» (طبری، ۱۴۱۸ق، ج ۴، ص ۳۶۴). امام(ع) در این نامه هدف خود را احیای سنت پیامبر و پیروی از آن و اهداف شوم یزید و یزیدیان را احیای بدعت‌ها و نابودی سنت پیامبر بیان می‌نماید.

ب) حرکت آگاهانه:

علم و آگاهی به امور، از مهمترین ویژگی‌های یک رهبر و مدیر شایسته است. و امام حسین(ع) این ویژگی را داشت؛ امام(ع) آگاهانه نهضت ظلم ستیزی و اصلاح طلبی خود را آغاز کرد و از پیامدهای آن نیز کاملاً آگاهی داشت و می‌دانست که این سفر چه هزینه‌هایی را بر آن‌ها تحمیل خواهد کرد. این مطلب از کلام خود حضرت به خوبی استفاده می‌شود که ایشان حتی از جزئیات آنچه که در این حرکت رخ خواهد داد، مطلع بوده است که ذیلاً به چند مورد اشاره می‌شود:

۱- هنگامی که امام حسین(ع) می‌خواست از مدینه بیرون رود، ام سلمه(همسر با وفای پیامبرگرمی اسلام) نزد وی آمد و عرض کرد: پسرم! با رفتنت به سوی عراق مرا اندوهگین مساز، چرا که از جدت رسول خدا شنیدم که فرمود: «فرزندم حسین در سرزمین عراق در دشت کربلا کشته خواهد شد.» امام حسین(ع) در جواب ام سلمه فرمود: «ای مادر! به خدا سوگند! من نیز این را می‌دانم، و یقیناً من کشته خواهم شد و راه گریزی برایم نیست. به خدا سوگند! من روزی را که در آن کشته شوم و کسی را که مرا می‌کشد و مکانی را که در آن دفن می‌شوم! می‌دانم! و آنان که از اهل



بیت و نزدیکانم و شیعیانم کشته می‌شوند، همه را می‌شناسم. ای مادرا! اگر بخواهی قبرم و مرقدم را به تو نشان بدهم؟!» (داودی و رستمی نژاد، ۱۳۸۸: ۳۳۱؛ مجلسی، ۱۴۰۳ق، ج ۴۴، ۳۳۱).

۲- امام صادق(ع) می‌فرماید: هنگامی که امام حسین(ع) از برادرش محمد حنفیه جدا شد و آهنگ حرکت کرد، کاغذی خواست و در آن نوشت: «هرکس از شما به من پیوندد، شهید خواهد شد، و هر کس چنین نکند، به پیروزی نخواهد رسید والسلام.» (مجلسی، ۱۴۰۳ق، ج ۴۴: ۳۳۰).

۳- وقتی تصمیم امام(ع) برای رفتن به سوی مکه قطعی شد، محمد حنفیه برای بدرقه امام حسین(ع) بیرون آمد و هنگام خدا حافظی به او گفت: «ای اباعبدالله! خدا را خدا را در باره خاندان پیامبر خدا، در نظر آور! امام(ع) به او فرمود: خدا جز اسیر شدن آنان را نمی‌خواهد.» (محمدی ری شهری، ۱۳۸۸: ۳۸)

پس امام حسین(ع) از تمام حوادث و اتفاقات و پیامدهای این حرکت آگاهی کامل داشته و با آگاهی و اشراف کامل این حرکت را شروع کرد و برای لحظه لحظه آن برنامه‌ریزی نمود. و ضمن اینکه خود یک مدیر شایسته و با لیاقت در اداره نهضت بود، برای هر مقطعی زمانی، با توجه به مقتضای آن مقطع، مدیر و سرپرستی شایسته‌ای در نظر گرفت که تا رسیدن نهضت به اهداف از پیش تعیین شده، با مدیریت صحیح پیش برود. به گونه‌ای که نهضت عاشورا از آغاز که از مدینه حرکت کرد تا به انتها که کاروان عاشورا به مدینه برگشت، درست مدیریت شد و به اهداف نهایی خود دست یافت بگونه‌ای که زحمات که امام علی(ع) و امام حسن مجتبی(ع) برای حفاظت از نهال نو پای دین اسلام کشیده بودند، به ثمر نشست.

ج) بصیرت و دشمن شناسی و معرفی آن به مردم:

ویژگی دیگری که در مدیریت و رهبری یک نهضت لازم است، بصیرت داشتن و دشمن شناسی درست است که امام حسین(ع) این ویژگی را داشت و به خوبی هم خود، دشمن را شناخت، و هم به مردم شناساند؛ زمانیکه معاویه مُرد، یزید به ولید بن عتبه حاکم مدینه دستور داد که از حسین هر

طور شده بیعت بگیر. هنگامی که ولید این تقاضا را در مقابل امام مطرح کرد، امام(ع) : از آن سر باز زد و در مقابل این زشت ترین درخواست، فرمود: «انا لله و انا اليه راجعون، علی الاسلام السلام اذ قر بلیت الامه براع مثل یزید.» (ابن طاووس، ۱۳۸۳ش: ۲۴)

این مدیر شایسته و آگاه، برای اینکه این وضعیت ناگوار سیاسی - اجتماعی را خوب مدیریت نموده و مردم را از دسیسه‌ای که حاکمان فاسد جامعه آن روز طراحی کرده بود، آگاه سازد، دست به معرفی یزید به عنوان مدعی حاکمیت بر جامعه اسلامی را روی دست گرفت و فرمود بیعت با یزید یعنی خدا حافظی با اسلام و پیامبر و تسلیم شدن در مقابل بدعت‌ها و تحریف هاست. لذا در فردای آن روز که جواب رد به ولید داده بود، وقتی در برابر اصرار مروان برای بیعت با یزید مواجه می‌شود، می‌فرماید: «وای بر تو! مرا به بیعت با یزید فرا می‌خوانی، در حالی که وی مردی فاسق است؟! و من خودم از پیامبر خدا شنیدم که فرمود: خلافت بر دودمان ابوسفیان و آزاد شدگان(به دست پیامبر بعد از فتح مکه) و فرزندان آنها حرام است.» (مجلسی، ۱۴۰۳ق: ۳۲۶). امام(ع) با این بیان صریح به مردم اعلان نمود که یزید چه گونه آدمی است و ماهیت او را به مردم شناساند.

و نیز، هنگام خروج از مدینه امام(ع) می‌رود کنار قبر جدش رسول خدا(ص) چنین می‌گوید: «پدر و مادرم فدای تو ای رسول خدا! من به ناچار از کنار قبر تو خارج می‌شوم، میان من و تو جدایی افتاد؛ زیرا من دست بیعت به یزیدبن معاویه، آن مرد شرابخوار و فاجر ندادم. اکنون با ناراحتی تمام از نزد تو بیرون می‌روم، خدا حافظ.» (سپهری، ۱۳۷۴: ۴). این بیان امام(ع) نیز نوعی معرفی یزید به مردم جامعه بود که مردم بدانند که علت اینکه امام(ع) این حرکت ضد یزیدی را انجام می‌دهد، نه برای کسب مال و مقام(چنانکه امویان این را تبلیغ می‌کردند) است بلکه برای مبارزه با ظلم و فساد دینی و اجتماعی است.

د) اهداف روشن:

از ویژگی مهم دیگر یک رهبر شایسته این است که هدف یا اهداف روشن



داشته باشد و اهداف نهضت را به صورت روشن و شفاف بیان نماید تا رهروان و پیروان نهضت و مردم هوادار بدانند که مسیر نهضت کجاست و چه هدفی را دنبال می‌کند. امام حسین(ع) نیز در وصیتی که به برادرش محمد حنفیه دارد، اهداف نهضت را به صورت واضح و شفاف بیان می‌کند و می‌فرماید: «من از سر مستی و طغیان و فساد انگیزی و ستمکاری قیام نکردم، تنها برای اصلاح در امت جدّم به پا خاستم، می‌خواهم امر به معروف و نهی از منکر کنم» (مجلسی، ۱۴۰۳، ج ۴: ۳۲۹).

بعلاوه امام حسین(ع) با ایمان قوی که به خدا و هدف خود داشت و توانایی را که در به سرانجام رساندن این حرکت در خود احساس می‌کرد، با قاطعیت تمام و سعه صدر حرکت را آغاز نمود و تا پایان کار با شجاعت تمام ایستاد و به هدفی که داشت دست یافت. پاسخ‌های امام(ع) به برادرش محمد حنفیه و ام سلمه در ابتدای حرکت شاهد روشن بر ایمان او به هدف و قاطعیت و شجاعت او در این راه است.

بنابراین، امام حسین(ع) با این ویژگی‌های که برای ایشان بیان شد، یک مدیر شایسته و لایق است که به شایستگی توانست این نهضت پچیده را با تمام مشکلات سیاسی-اجتماعی و فرهنگی تبلیغاتی که در سر راه آن وجود داشت، مدیریت کند. و در عین حال، همین مدیر لایق و شایسته، محور نهضت عاشورا است. بر این اساس است که می‌گوییم این نهضت، یک نهضت شایسته محور است.

شایسته سالاری

نهضتی شایسته‌سالار است که باطنی مراحل، افراد و نیروهای شایسته‌ای را گردآورده و به کار گرفته باشد؛ در نهضت حسینی، این مراحل به خوبی پشت سر گذاشته شد تا انسان‌های لایق و ایثارگر و فداکار به عضویت این نهضت در آمدند؛

شایسته خواهی (یا فرهنگ شایسته سالاری): در نهضت عاشورا فرهنگ شایسته سالاری حاکم بود زیرا اولاً خاندان اهل بیت(ع) خود شان از

شایستگان بودند و همواره شایستگان را دوست داشتند و سعی داشتند در جامعه بشری افراد شایسته را تربیت نمایند. و ثانیاً، اباعبدالله الحسین (ع) از ابتدا که مخالفت با حاکمیت یزید را شروع کردند و این نهضت را برپا نمودند، خواهان این بودند که افرادی از این نهضت حمایت کند و فقط شایستگان خدا پرست و ایثارگر می‌توانستند لیاقت و نیز توفیق عضویت در این نهضت را بیابند نه دنیا پرستان بی لیاقت و رفاه طلب. بنابراین، شایسته خواهی به عنوان یک ارزش، در فرهنگ عاشورا نمود یافته بود.

شایسته‌یابی: بنابراین آنچه در بیان فوق آمد، در نهضت حسینی شایسته یابی نیز صورت گرفت. یعنی امام حسین (ع) دنبال این بودند که یاران شایسته‌ی را که در دستیابی به اهدافش او را همراهی کند، بیابد و با خود همراه سازد.

شایسته پروری: مهمتر از همه این که نهضت حسینی علاوه بر اینکه از میان افراد جامعه شایسته یابی می‌نمود، خود شایسته پرور نیز بود. نهضت شایسته پرور به نهضتی گفته می‌شود که انسان‌های شایسته و لایقی را در درون خود پرورش دهد به گونه‌ای که تمام تار و پود آن را انسان‌های شایسته و لایق تشکیل دهد. انسان‌ها معمولاً در مدرسه و دانشگاه با دریافت اطلاعات و تربیت آموزش می‌بینند و پرورش می‌یابند. دادن اطلاعات توسط معلم و استاد و دریافت اطلاعات از سوی دانش آموزان و دانشجویان ثمره آموزش و پرورش را به دنبال دارد. نهضتی که حسین بن علی (ع) مدیریت آن را به عهده دارد، نیز یک مدرسه و دانشگاه است آموزگار و مربی پرورشی در این دانشگاه، حسین (ع) است او همیشه و در هر مقطع از زمان در طول این سفر که مناسب می‌دید، اطلاعات لازم را در مورد محتوی و اهداف نهضت عاشورا به همراهان و اعضای این نهضت ارائه می‌کرد تا همسفران و همراهان او در کاروان نهضت عاشورایی با توجه به این اطلاعات، طوری پرورش یابند که شایستگی عضویت در این نهضت را داشته باشند و با آگاهی کامل از سر انجام این حرکت، در این مجموعه بمانند و برای رسیدن به هدف نهایی فعالیت نمایند (که این خود مرحله شایسته داری این نهضت را



نیز می‌رساند). و آنهایی که نمی‌توانند با اهداف نهضت خود را وفق بدهند، کنار بکشند و آنهایی هم که جدیداً می‌خواهند به این مجموعه بپیوندند، با آگاهی کامل وارد شوند. به چند نمونه از این نوع اطلاع‌رسانی‌های که امام(ع) به عنوان یک مربی، رهبر و محور شایسته نهضت، داشته‌اند، اشاره می‌کنیم؛

الف) هنگامی که یزید مطلع شد که امام حسین(ع) از بیعت سرباز زده و از مدینه به مکه هجرت کرده، تصمیم گرفت و نقشه کشید که برای رفع مانع از سر راه حکومت فاسد خود، امام(ع) را در مکه به شهادت برساند و افرادی را هم مخفیانه مأمور به این کار کرد. وقتی امام حسین(ع) از این تصمیم یزید مطلع می‌گردد، در روز هفتم ذی‌الحجه فرصت را غنیمت شمرده و یکبار دیگر در مورد محتوی نهضت عاشورا و سرانجام حرکت خویش سخن به میان می‌آورد و اطلاعات لازم را در اختیار همگان می‌گذارد و در اجتماع بزرگ حجاج خطبه تاریخی که همگان را از خواب غفلت بیدار می‌کند، چنین ایراد می‌فرماید: «حمد و سپاس مخصوص خداوند است، خدای که آنچه را اراده کند عملی می‌سازد و نیرویی جز نیروی خداوند نیست، درود خداوند بر رسول گرامی او باد. خطر مرگ، بر گردن فرزندان آدم همچون گردن بند در گردن دختران جوان است. من به دیدار اجداد و گذشتگان چنان مشتاقم که یعقوب(ع) به دیدار یوسف(ع) اشتیاق داشت، قتلگاهی برای من مهیا گشته است که می‌بایست بدانجا بروم. گویا می‌نگرم که درندگان بیابان در سرزمینی میان نوایس و کربلا(گرگان کوفه) اعضای بدن مرا از هم پاره می‌کنند و از من شکم‌های آمال و آرزوهای خویش را پر می‌سازند. چاره‌ای جز انجام این کار نیست. اکنون آنکس که از بذل جان در راه ما مضایقه ندارد و برای لقای پروردگار، خود را آماده نموده با من کوچ کند و من صبح فردا از مکه کوچ خواهیم کرد انشاءالله.» (ابن طاووس، ۱۳۸۳: ۹۰) این خطبه را زمانی امام(ع) ایراد می‌فرماید که ظاهراً هنوز تصور بر این است که مردم کوفه حامی امام(ع) است و مسلم بن عقیل سفیر امام حسین(ع) هنوز گزارشی از وضعیت ناگوار کوفه به ایشان نداده است و

خبری از شهادت این سفیر بزرگوار هنوز به امام(ع) نرسیده است. یعنی حسین(ع) در اوج قدرت ظاهری، اینگونه اطلاع رسانی و روشننگری برای مردم می‌نماید. این نشان دهنده این است که حسین بن علی(ع) با آگاهی کامل از تمام جوانب قضیه و با اهداف مشخص این حرکت را آغاز کرده است. و به دیگران هم آگاهی می‌دهد که اگر کسی هم به یاری امام(ع) می‌شتابد، با آگاهی و شناخت از اهداف و سرانجام نهضت امام(ع) به عضویت این نهضت درآید و شایستگی همراهی با این کاروان را داشته باشد.

ب) هنگامی که امام حسین(ع) همراه با کاروان عاشورا بعد از طی مسافت زیادی در مدت حدود پانزده روز، از مکه به سمت کوفه، به مکان و منزل بنام «زباله» می‌رسد، از شهادت سفیر بزرگوار خود مسلم بن عقیل و هانی بن عروه و عبدالله بن یقطر با خبر می‌شود. در اینجا نهضت امام حسین(ع) وارد مرحله جدیدی می‌شود زیرا با شنیدن این خبر، بسیاری از یاران همراه امام(ع) ممکن است متزلزل شوند و شدند. اما امام حسین(ع) با اینکه می‌دانست دادن اطلاعات صریح و صادقانه در این مورد، به پراکندگی همراهانی که به طمع مال و مقام آمده‌اند می‌انجامد، هرگز از بیان آن، خودداری نورزید و این خبر را به اطلاع همه همراهان و اعضای کاروان رساند، چرا که امام(ع) می‌خواهد افرادی را پرورش دهد که شایسته این کار و این راه و این نهضت با این اهداف و در عین حال همراه با چنین مشکلات باشد و بدرد روزهای سخت تر از این بخورد و شایستگی تحمل مشکلات زیادی را داشته باشد. افرادی که چنین پرورش نیافته باشد، نمی‌تواند شایستگی همراهی این کاروان را داشته باشد. لذا امام(ع) یاران و همراهان خود را در انتخاب مسیر به سوی عراق و شهادت و یا بازگشت به وطن آزاد گذاشت. (موسوی، ۱۳۸۱: ۳۱۹)

شیخ مفید و دیگران در این زمینه چنین نقل کرده اند: «تفرق الناس عنه و اخذوا یمینا و شمالا حتی بقی فی اصحابه الذین جائوا من المدینه و نفر یسیر مّمن انضمّوا الیه» (مفید، ۱۳۸۸: ۴۲۴؛ طبری، ۱۴۱۸ق: ۶۰۱) آن‌های که شایستگی این کار را نداشتند و نمی‌توانستند شایستگی حرکت در



این مسیر را کسب کنند، متفرق شدند، از راست و چپ خود شان را بیرون کشیدند. این کار امام(ع) نوعی غربال گری شایستگان از غیر آنان بود. و آن‌های که لیاقت این کار را داشتند، چه با امام از مدینه آمده بودند و چه در مسیر راه به کاروان عاشورایی پیوسته بودند، ماندند.

ج) هنگامی که امام(ع) همراه با یاران و همراهان خود وارد سرزمین کربلا شدند، باز هم در صدد بر آمدند که با اطلاع رسانی به همراهان، نسبت به آنچه که سرانجام حرکت آنان را شکل می‌دهد، آن‌ها را از نظر روحی و روانی آماده این کار نمایند و در واقع شایسته پروری نمایند و با این اطلاع رسانی، باز هم آن‌های که شایسته این کار نیستند، راه برون رفت برای خود پیدا کنند. لذا در این مرحله امام(ع) طوری سخن به زبان آورد که گویا به نقطه پایانی رسیده‌اند و فرصت انتخاب خیلی کم مانده است؛ وقتی امام(ع) متوجه شد که این سر زمین همان سرزمین مقصود است، فرمود: «همینجا توقف نمایید و از آن کوچ نکنید، پس به خدا سوگند! اینجا خوابگاه شتران ما و جایگاه ریخته شدن خون ما است. بخدا سوگند اینجا محل هتک حریم ما و کشته شدن مردان و ذبح کودکان ماست. به خدا سوگند! اینجا محل زیارت قبور ماست. جدم رسول خدا مرا به این تربت و عده داده است که در فرموده او تخلفی نیست.» (سپهری، ۱۳۷۴: ۱۶۸) اینجا امام(ع) نسبت به مراحل قبل، توجه ویژه به شفاف سازی دارد و در اولین موضع گیری در سرزمین کربلا، یاران خود را از حتمیت سرنوشتی که در پیش رو دارند و اجتناب ناپذیر بودن آن، آگاه می‌سازد. تا آن‌های که قدرت استقبال از چنین سرنوشتی را در خود می‌بینند، کاملاً آمادگی پیدا کنند و آن‌های هم که آمادگی ندارند، بتوانند زودتر تصمیم شان را بگیرند. بنابراین، هدف این بیان امام(ع) نیز، شایسته پروری است یعنی افرادی که می‌خواهند بمانند، طوری از نظر روحی- روانی خود را آماده کنند که شایستگی یاری و ماندن در کنار حسین بن علی(ع) را داشته باشند.

د) امام حسین(ع) در شب عاشورا نیز، خواست که یاران راستین خود را برای آمادگی نهایی، در کوره اعتقادی ناب خود بیزد و برای آخرین بار آنان

را بیازماید. لذا یکبار دیگر به روشن‌گری پرداخت تا هیچگونه ابهام در مسیر این حرکت برای آنان باقی نماند و طی خطبه به همه چنین اعلام فرمود: «من اصحاب و یارانی بهتر و با وفاتر از اصحاب و یاران خود سراغ ندارم و خویشاوندانی نیکوتر و به حقیقت نزدیک‌تر از خویشاوندان خود نمی‌شناسم. یاران من! متوجه باشید امشب را بیشتر در این دنیا نیستیم من به شما اجازه می‌دهم که همه تان دسته جمعی از این سرزمین خارج شوید و هیچ چیزی به گردن شما نیست و الان شب است و تاریک، می‌توانید به آسودگی و به راحتی خود را از چنگال دشمن آزاد کنید.» (طبری، ۱۴۱۸ق، ج ۴: ۶۱۸) و به نقل دیگر، امام (ع) خطاب به آن جمع حاضر در شب عاشورا فرمود: «اینها جز کشتن من و همراهانم و به اسارت کشاندن خاندان من بعد از غارت آنان ندارند و من می‌ترسم (بعضی از) شما از این موضوع بی‌خبر باشید و یا خبر دارید ولی شرم دارید که مرا ترک کنید. بدانید که نزد ما خاندان پیامبر (ص) خدعه و نیرنگ حرام است. پس هر کس ماندن در کنار ما را نمی‌پسندد، هم اکنون باز گردد که شب پوشش خوبی است و راه بی‌خطر و زمان هم برای رفتن بسیار.» (داودی، و رستم نژاد، ۱۳۸۸: ۳۹۵) این روشن‌گری امام (ع)، آن نهایت درجه شایسته پروری است که در این مرحله نهایی، حسین بن علی (ع) چنان سخن بر زبان می‌راند که به فرموده امام سجاد (ع) شایستگان پرورش یافته در مدرسه عشق، در پاسخ به فرمایش مدیر شایسته شان یک صدا فریاد می‌زند که: «الحمد لله الذی شرفنا بالقتل معک» خداوند را سپاس که به ما توفیق شهادت با تو را عطا فرمود. در حقیقت خطبه امام در شب عاشورا مبنی بر اینکه؛ «من اصحاب و یارانی بهتر و با وفاتر از اصحاب و یاران خود سراغ ندارم و ...»، مهمترین سند و دلیل بر شایسته سالار بودن نهضت حسینی است. و این بیان نشان می‌دهد که مراحل شایسته سالاری در این نهضت به خوبی طی شده و نتیجه مطلوب به دست آمده است.

مدرسه عشق حسینی از آغاز تا به این مرحله، با اطلاع رسانی‌ها و در میان گذاشتن واقعیت‌ها، این چنین شایستگانی را هنرمندانه و صادقانه برای



لحظه فینال نهضت سرنوشت ساز، پرورش داد.

و اینگونه اطلاع رسانی، یکی از مهمترین الگوهای مدیریتی در سازمان است که مدیر ارشد، باید تمام سطوح مدیریتی را از کم و کیف شرایط و وضعیت موجود که سازمان در آن قرار دارد یا آنچه پیش بینی می‌شود که در رابطه با سازمان اتفاق بیافتد، مطلع سازد و آن‌ها را در جریان امور قرار بدهد تا همه با آگاهی و آمادگی کامل و کسب لیاقت و شایستگی‌های لازم، به پیشواز امور و حوادث برود. امام حسین(ع) با این گونه اطلاع رسانی و آگاهی دادن، می‌خواهد افرادی را تربیت کند و پرورش دهد که شایستگی عضویت در نهضت عاشورایی او را داشته باشد. از این جهت است که می‌گوییم نهضت حسنی یک نهضت شایسته پرور است. یارانی را که امام حسین(ع) می‌خواهد در یارگیری‌های خود جذب نماید، یاران شایسته و لایق باید باشد که با آخرین اعلان حمایت خود از امام(ع)، این مطلب را ثابت کردند. به هر حال، تا اینجا، امام(ع) با توجه به حاکمیت فرهنگ شایسته خواهی بر نهضت عاشورا، شایسته یابی و شایسته پروری و کادر سازی نمود.

شایسته‌گزینی: چنانچه بعد از دستیابی به چنین افرادی، شایسته‌گزینی نیز صورت گرفت و امام(ع) یاران شایسته‌ای را که از نظر ایثارگری و فداکاری سرآمد بود چه از نبی هاشم و چه از غیر آنها، بعد از شناسایی با خود همراه کرده و اعضای فداکار و ایثارگر نهضت خود را یارگیری و گزینش نمود. در اینجا به عنوان نمونه به چند تن از این شایستگان تربیت یافته در مکتب حسینی و عاشورایی اشاره می‌شود:

نمونه‌های از شایستگان بنی‌هاشم؛

عباس بن علی بن ابی طالب(ع)

حضرت ابوالفضل العباس، ضمن اینکه در تمام عمر به عنوان یک سرباز مطیع و عاشق در کنار برادرش امام حسین(ع) حضور داشت و همه زندگی‌اش، در اختیار مولایش بود، اما لیاقت و شایستگی که او در کربلا از خود نشان داد، از برجستگی خاصی بر خوردار است که به برخی از این

موارد، اشاره می‌شود؛

الف) اعلان وفاداری او در عصر تاسوعا

عباس بن علی در عصر تاسوعا در رد دعوت شمر به اطاعت از یزید و امان نامه‌ای که از طرف یزید بن معاویه برای او و دو برارش جعفر و عبدالله به عنوان خواهر زادگان خود آورده بود فرمود؛ مرگ بر تو ای شمر! خدا لعنت کند تو را و این امانی را که تو آورده‌ای. ای دشمن خدا! آیا به ما فرمان می‌دهی که به اطاعت معاند(باخدا) در آییم و یاری برادرمان حسین را(ع) را وانهییم؟! (محمدی ری شهری، ۱۳۸۸، ج ۵: ۴۴۲)

ب) عکس العمل عباس(ع) در برابر امام حسین(ع) در شب عاشورا

هنگامی که امام(ع) در شب عاشورا همه یاران و همراهان را جمع کرد و بیعتش را یک بار دیگر از دوش آنان برداشت و به همه آن‌ها توصیه کردند که هدف این گروه فقط من هستم و بس، شما همه می‌توانید از تاریکی شب استفاده کرده از معرکه خارج شوید و کسی به شما کار ندارد، در مقابل این فرمایش امام(ع) اولین کسی که عکس العمل نشان داد، و اعلام بیعت مجدد نمود، عباس(ع) بود و بعد از آن دیگران یکی یکی از جا بلند شدند و اظهار وفاداری نمودند. حضرت عباس عرضه داشتند که چرا چنین کنیم، برای اینکه بعد از تو زنده بمانیم؟ خداوند هرگز آن روز را به ما نشان ندهد. (مجلسی، ۱۴۰۳، ج ۴۴: ۳۹۳)

ج) فداکاری و وفاداری عباس(ع) در روز عاشورا

در روز عاشورا وقتی همه یاران اباعبدالله(ع) و جوانان بنی هاشم به شهادت رسیدند، عباس با اصرار زیاد از امام(ع) اجازه میدان می‌خواهد. وقتی امام(ع) می‌بیند که عباس(ع) دیگر تحمل ماندن را ندارد، فرمود حالا که عزم میدان داری، مقداری آب برای بچه‌ها تهیه کن.

او مشک را می‌گیرد و بر اسب خود سوار و راهی شط فرات می‌شود؛ وقتی به آب فرات می‌رسد، تشنه است مشتی آب بر می‌دارد که بنوشد، تشنگی امام حسین و اهل بیتش را به خاطر می‌آورد و آب را روی آب



می‌ریزد. «فلما أراد أن يشرب غرفه من الماء ذكر عطش الحسين و اهل بيته فرمى الماء و ملاً القربة و حملها على كتفه الأيمن و توجه نحو الخيمة فقطعوا عليه» (مجلسی، ۱۴۰۳ ق، ج ۴۵: ۴۱) فداکاری اینجاست که عباس با حالت تشنگی ولو با از دست دادن دست‌های خود یکی پس از دیگری و شکافتن فرق خود و درنهایت با دادن جان خود می‌خواهد مشک پر آب را به اهل بیت برادرش حسین (ع) برساند.

قاسم بن الحسن

قاسم یکی دیگر از شایستگان پرورش یافته در مکتب عاشورا بود که ۱۳ سال داشت و اباعبدالله الحسین (ع) او را در دانشگاه شایسته پرور عاشورا برای چنین روزی تربیت کرده بود. و در طول مسیر از مدینه تا کربلا که شکل آموزشگاه و پرورشگاه به خود گرفته بود، آب دیده شده بود و آزموده در آمده بود. لذا در شب عاشورا وقتی امام (ع) برای اتمام حجت خطبه‌ای را در جمع یاران و همراهان ایراد کرد، بعد از پایان خطبه قاسم نزد امام آمد و عرض کرد: آیا من هم جزء کشته شدگان هستم؟ امام (ع) پرسید: پسر جانم! مرگ در نظر تو چگونه است؟ گفت: از عسل شیرین تر. امام فرمود: آری به خدا عمویت به قربانت، تو هم یکی از کشتگان خواهی بود. (کمره‌ای، ۱۳۷۹: ۲۸۵)

علی بن الحسین (ع) (علی اکبر)

یکی از شایستگانی که در مدرسه عشق عاشورا تربیت یافته بود و در بحران کربلا شجاعت و جان فشانی او مثال زدنی است علی بن الحسین (ع) (معروف به علی اکبر) است. جوانی که در روز عاشورا در دو مرحله با دشمن جنگید و در هر مرحله بسیاری از دشمنان را به هلاکت رساند و سرانجام در راه هدف مقدس شربت شهادت نوشید. (کمره‌ای، ۱۳۷۹: ۳۸۹)

زینب کبری (س)

یکی از شایستگانی که در مکتب عاشورا خوب پرورش یافته بود و از کوچکی در کوره بحران‌های متعدد آب دیده شده بود، حضرت زینب بنت

علی بن ابی طالب(ع) است. حضرت زینب(س) علاوه بر آنچه که در دوران کودکی مصائبی مانند از دست دادن مادر در کودکی و سپس از دست دادن پدر را دیده بود، در طول سفر از مدینه تا کربلا هر آنچه را که دیگر اعضای کاروان عشق دید و شنید او هم دید و شنید. او هم در مدرسه نهضت عاشقان مانند دیگران هم آموزش دید و هم پرورش یافت. آخرین آموزش زینب در مکتب عاشورا، روز عاشورا هنگامی که حسین می‌خواست به میدان برود و زیاد بی تابی می‌کرد، با توصیه‌ها و سفارشات برادرش حسین نسبت به سرپرستی و مدیریت اهل حرم و ادامه نهضت به دست او، و در نهایت با گذاشتن دست امامت بر سینه زینب بود. آنگاه بود که زینب مصمم‌تر و مقاوم‌تر از قبل کمر همت را بست و با شایستگی که در مکتب عاشورا به دست آورده بود، مسئولیت سرپرستی بازماندگان قیام مقدس عاشورا و رهبری و مدیریت ادامه نهضت را بر عهده گرفت.

نمونه‌های از شایستگان دیگر اصحاب

زهیر بن قین

زهیر بن قین بجلی یکی از کسانی است که امام حسین(ع) در زمان بسیار اندکی از او سرباز شایسته‌ای ساخت که نامش در تاریخ ماندگار گردید و در بحران کربلا سهم فراوانی دارد، او کسی است که فقط مدت نوزده روز در مدرسه عشق پرورش یافت و عضو نهضت کربلا شد. اما چگونه؟ او که از هواداران عثمان به شمار می‌رفت و در آن سال (۶۰ هجری) به زیارت بیت الله الحرام رفته بود و به کوفه باز می‌گشت، در یکی از منازل در نزدیکی اردوی امام حسین(ع) فرود آمد. امام(ع) قاصدی به نزد او فرستاد و از او دعوت نماید، او قلباً از این کار کراهت داشت تا اینکه با اصرار همسرش «دیلیم» نزد امام(ع) شرفیاب شد. طولی نکشید که برگشت در حالی که چهره‌اش می‌درخشید و مسرور بود. فرمان داد که تا خیمه را برچیند و بارها و لوازم را برداشته و در جوار اردوی امام خیمه زنند. (سپهری، ۱۳۷۴: ۱۴۲) زهیر آنچنان در این مدت کم عاشق امام حسین(ع) و هدفی که



امام(ع) برای او تعریف کرده بود، شد که وقتی در شب عاشورا امام آن خطبه معروف را ایراد نمود، او از جایش برخاست و در مقابل امام(ع) ایستاد و عرضه داشت: «به خدا من دوست دارم کشته شوم و زنده شوم و باز کشته شوم و زنده شوم و همنیطور تا هزار بار و خدای عزوجل، با این کشتار من، از تو و خاندانت دفاع کند.» (مجلسی، ۱۴۰۳ق، ج ۴۴: ۳۹۳).

مسلم بن عوسجه

یکی دیگر از سربازان شجاع و شایسته کربلا که در مکتب عاشورا پرورش یافته بود، مسلم بن عوسجه است، او نیز در شب عاشورا وقتی خطبه امام(ع) را شنید، عکس العملی از خود نشان داد که او را به عنوان یک افسر قهرمان در لابلای دریای پر تلاطم بحران کربلا ماندگار کرد. او در مقابل مولایش حسین(ع) مؤدبانه ایستاد و گفت: «هرگاه ما از شما دست برداریم فردای قیامت چگونه عذر ما را که حق تورا به جا نیاورده‌ایم قبول می‌کند؟ به خدا قسم از شما دست بر نمی‌دارم تا نیزه‌ام را در سینه پر کینه دشمنان فروکنم و به خدا قسم اگر بدانم کشته می‌شوم و بعد از کشته شدن زنده می‌شوم و اگر هفتاد مرتبه بمیرم و زنده شوم دست از تو بر نمی‌دارم تا در رکاب تو شربت مرگ را بیاشامم.» (مفید، ۱۳۸۸: ۴۹۶) مسلم بن عوسجه در آخرین لحظات که داشت جان به جان آفرین تسلیم می‌کرد و امام(ع) با حبیب بن مظاهر بر بالینش حاضر شده بود به حبیب سفارش کرد که دست از یاری حسین بر ننداری. (گنجی، ۱۳۹۰: ۵۱) اینگونه تعهد و وفاداری شایستگی می‌آورد. در مکتب حسین بن علی(ع) اینگونه انسان‌ها لایق پرورش یافته‌اند.

حبیب بن مظاهر

پیرمرد شیردل، عاشق و دلفریفته‌ای بنام «حبیب بن مظاهر» یکی دیگر از شایستگان پرورش یافته در مکتب عاشورا است. او که طبق نقل مورخین، در عاشورای سال ۶۱ هجری هفتاد و پنج سال داشته (موسوی گرماوردی، ۱۳۸۵: ۱۷۰)، از اصحاب رسول خدا(ص) و یاران حضرت علی(ع) بود و در تمام جنگ‌ها در خدمت حضرت شمشیر می‌زد. او از جمله کسانی است که



مشتاقانه به یاری فرزند رسول خدا شتافت. او کسی است که وقتی وارد میدان
نبرد با دشمن شد، ۶۲ نفر از سپاه دشمن را هلاک ساخت. (جهانگیر، ۱۳۹۰: ۱۲۹)

نافع بن هلال

نافع کسی است که از خودش نقل شده که گفته است نیمه شب عاشورا
دیدم که حضرت اباعبدالله الحسین (ع) در بیرون خیمه‌ها دارد قدم می‌زند،
گفتم نکنند در این دل شب، خطری جان امام را تهدید نماید. نزدیک آن
حضرت رفتم فرمود: اینجا چه می‌کنی؟ عرض کردم نسبت به جان شما
ترسیدم، با خود گفتم نکنند خطری شما را تهدید کند. به من فرمود: من
دارم قدم می‌زنم ببینم دشمن یک وقت از پشت سر به خیمه‌ها حمله نکند.
آنگاه راهی را بین دو تپه به من نشان داند و فرمودند: این راه را می‌بینی؟
گفتم آری، آقا جان! فرمود این را بگیر و برو خود را از مهلکه نجات بده من
بیعتم را از تو برداشتم. من به گریه افتادم عرض کردم: یا اباعبدالله از تو
دست بردارم و تو را تنها بگذارم؟! به خدا قسم این کار را نمی‌کنم. با حضرت
برگشتیم. من بیرون خیمه ایستادم و حضرت وارد خیمه زینب (س) شدند.
بی بی زینب احساس نگرانی کرد که نکند فردا شما را تنها بگذارند. حضرت
فرمود: نه من یاران را آزموده‌ام، شیران بیشه کار و زارند. نافع می‌گوید: من
گریه‌ام گرفت. به در خیمه حبیب بن مظاهر رفتم و صدایش زدم گفتم:
حبیب! دخت گرامی امیرالمؤمنین (ع) نگران است، بیا برویم یک بار دیگر
بیعتمان را تکرار کنیم. صدا زد، همه از خیمه‌ها بیرون آمدند. حبیب به بنی
هاشم عرضه داشت: جان ما به قربان تان، شما به خیمه‌های تان برگردید. با
شما کاری ندارم. آنان برگشتند و ما نزد خیمه زینب کبری (س) آمدیم. امام
حسین (ع) درون خیمه بود. ایستادیم تا حضرت بیرون آمدند. حبیب به
نمایندگی از جمع صحبت کرد، عرضه داشت: یابن رسول الله! ما آماده‌ایم تا
یک بار دیگر بیعت کنیم. ما آماده‌ایم عرضه بداریم که: فردا در مسیر ولایت
می‌رزیم مادامی که تیر و شمشیر و نیزه داریم با آن‌ها می‌جنگیم، وقتی تیر
و شمشیر و نیزه تمام شده، دامن‌های مان را پر از سنگ می‌کنیم و با سنگ



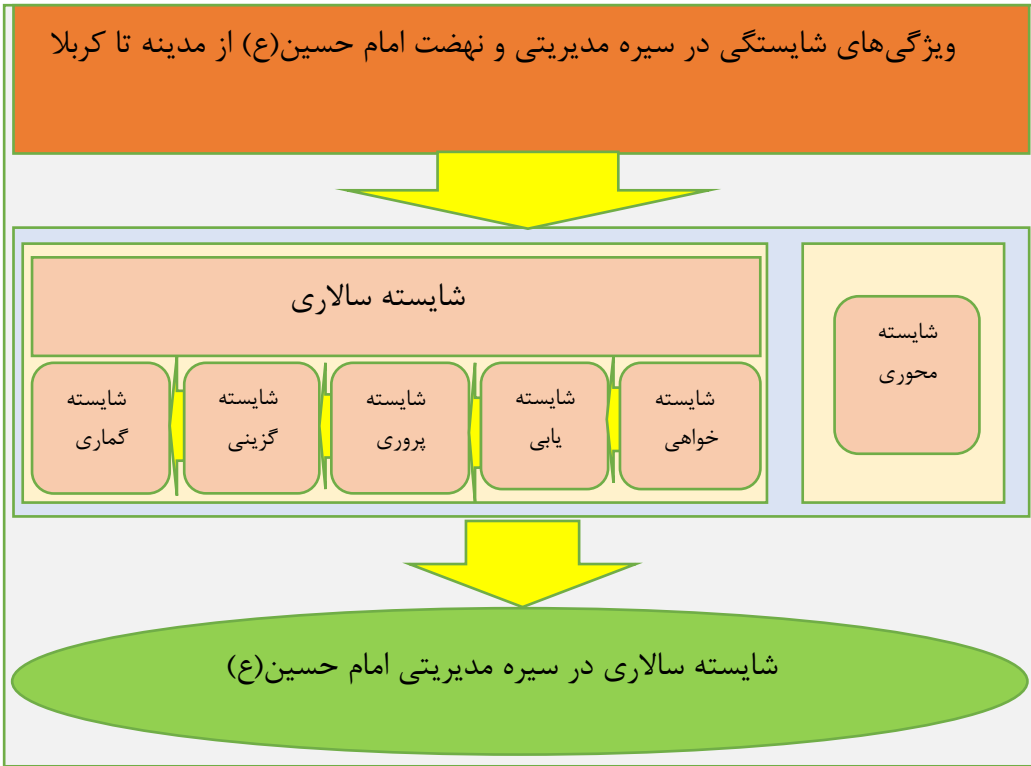


مبارزه می‌کنیم، اگر سنگ هم تمام شد، با چنگ و دندان مبارزه می‌کنیم و جانمان را تقدیم خواهیم کرد. (گنجی، ۱۳۹۰: ۴۸-۴۹)

این‌ها نمونه‌های از انسان‌های شایسته‌ای بود که در مدرسه عشق حسینی در نهضت عاشورا پرورش یافته و تربیت شده بودند. اباعبدالله الحسین (ع) اینگونه یارگیری نموده بود و با پشت گرمی چنین شایستگانی حرکتش را آغاز کرده بود. و اینجاست که فرمایش حسین بن علی (ع) که فرمود: «من یارانی بهتر و باوفاتر از یاران خود نمی‌بینم...» معنی پیدا می‌کند.

شایسته‌گماری: در نهضت حسینی آخرین مرحله از مراحل شایسته‌سالای، شایسته‌گماری بود. امام حسین (ع) در صبح روز عاشورا، به سازماندهی نیروهای رزمی و واگذاری پست‌ها به افراد پرداخت. تشخیص اینکه چه کسی برای چه پستی شایستگی و لیاقت دارد، از مهمترین کارهای مدیر در یک سازمان است. امام (ع) در صبح عاشورا شایسته‌گماری نمود و افراد خاص را در پست‌های خاص و مناسب او قرارداد. بعد از اقامه نماز صبح، زهیر بن قین را فرمانده جناح راست سپاه و حبیب بن مظاهر را فرمانده جناح چپ سپاه قرار داد و پرچم سپاه را به دست ابوالفضل العباس سپرد، این افراد را شایسته این پست‌ها و وظایف دانست. و در این روز، قبل از اینکه عزم رفتن به میدان را نماید، حضرت زینب (س) را به عنوان مسئول و مدیر کاروان خاندان اهل بیت که به اسارت دشمن در خواهند آمد و رهبری ادامه نهضت عاشورا، می‌گمارد.

در نتیجه، این بحث و بررسی به مدل مفهومی محقق ساخته زیر منتهی می‌شود.



بحث و نتیجه گیری

شایسته‌سالاری در مدیریت‌ها و رهبری‌ها، منحصر به مدیریت و رهبری در حاکمیت‌ها و مدیریت‌های اجتماعی کلان و یا مدیریت سازمان‌های اصطلاحی نیست. بلکه شایسته‌سالاری در مدیریت، اعم از مدیریت سازمانی و اداری و مدیریت مجموعه‌ها و نهضت‌ها و انقلاب‌ها و انقلابیون نیز هست. قیام عاشورا به عنوان یک نهضت انقلابی و هدفمند با مدیریت و رهبری امام حسین(ع) نیز یک مجموعه‌ای مدیریتی را شکل می‌داد که جا دارد که بحث شایسته‌سالاری در آن مطرح باشد. و به حق این مجموعه، یک مجموعه شایسته‌سالار بود؛ زیرا شایستگی در یک سازمان و یا یک مجموعه منسجم، از دو بعد شایسته محوری و شایسته سالاری قابل بررسی است و هر



مجموعه‌ای که این دو بعد شایستگی را داشته باشد، یک مجموعه شایسته سالار خواهد بود. و نهضت ابا عبدالله الحسین (ع) از هردو بعد دارای شایستگی بوده است؛ زیرا:

اولاً. نهضت حسینی، از این جهت که امام حسین (ع) به عنوان رهبر و محور این نهضت دارای ویژگی‌های شایستگی زیر بود، یک نهضت شایسته محور به حساب می‌آید.

۱- امام حسین (ع) فردی بود که آگاهانه و با ایمان و اعتقاد به حقانیت این نهضت، و برای به ثمر نشاندن زحمات چندین ساله جدّ بزرگوار خود پیامبرگرمی اسلام (ص) و پدر بزرگوار خود علی بن ابی طالب (ع)، برای حفظ نهال نوپای اسلام، این نهضت را آغاز کرد به گونه‌ای که با آگاهی کامل، خود را آماده کرده بود که با تمام هستی در این راه فدا شود. و این یک شایستگی ارزشی بود که او این شایستگی را از خود نشان داد که کار هر کس نیست. پس این نهضت شایسته محور است زیرا محور این نهضت، حسین (ع) است.

۲- از ویژگی‌های یک رهبر شایسته، این است که با هوش باشد و بتواند دوست و دشمن زیرمجموعه مدیریت خود را به تشخیص بدهد و بشناسد. حسین بن علی (ع) دشمن شناس بود و دشمن هدف نهضت خود را خوب شناخت و به مردم هم معرفی کرد. ایشان ابتدا به خوبی تشخیص داد که یزید و یزیدیان چه فرد و افرادی هستند و چه فکری در سر دارند و سپس به مردم و جامعه اسلامی او را معرفی نمودند که یزید فرد فاسق و فاجر است و در صدد این است که دین اسلام را از بین ببرد.

۳- از ویژگی‌های یک مدیر و رهبر شایسته این است که هدف مشخص داشته باشد هدف کار خود را به همکاران و همراهان با شفافیت کامل بیان نماید تا همه آن‌های که رهبر را در این مسیر همراهی می‌کند، با بصیرت و آگاهی حرکت را ادامه دهد. امام حسین (ع) این ویژگی را هم داشت و از ابتدای حرکت تا انتهای سفر همواره هدف حرکت و نهضت و سرانجام این نهضت را به خوبی برای همراهان با شفافیت کامل بیان کرد که برای هیچ کس ابهامی باقی نماند. و با صراحت بیان نمود که "در ما خاندان، خدعه

وجود ندارد و هدف و سرانجام این نهضت این است و این خواهد شد." و شما نسبت به ادامه راه مختار هستید.

۴- از ویژگی‌های مدیر و رهبر لایق و شایسته این است با عقل و درایت باشد و فرصت‌ها و تهدید نهضت و حرکت خود را درست درک کرده و تهدیدها را تبدیل به فرصت‌ها نماید. امام حسین(ع) بعد از مخالفت با بیعت با یزید و حرکت از مدینه، با انتخاب زمان مناسب یعنی ایام حج و مکان مناسب یعنی مکه که مسلمانان از تمام نقاط در این ایام برای ادای فریضه حج به این مکان می‌آید، تهدید یزید و یزیدیان را به فرصت تبدیل کرد و وضعیت جامعه مسلمین و حاکمیت جامعه مسلمین و اینکه حاکمان فعلی جامعه مسلمین چه کسانی‌اند و چه فکری شومی در سر دارند و همینطور هدف نهضت و حرکت خود را به خوبی برای مسلمانان و حجاج که در حقیقت نمایندگان تمام مناطق و ولایات مسلمان نشین بود، بیان کرد و مردم را از وضعیت جامعه به خوبی آگاه نمودند.

بنابراین، حسین بن علی(ع) با این ویژگی‌ها، محور این نهضت بود. و بر این اساس است که می‌گوییم نهضت عاشورا، شایسته‌محور است. و بحق شایسته‌محور است.

ثانیاً. این نهضت، یک نهضت شایسته‌گزین بوده است؛ زیرا این نهضت، علاوه بر دارا بودن ویژگی‌های شایسته‌خواهی، شایسته‌یابی، شایسته‌پروری، دارای ویژگی شایسته‌گزین بوده است؛ یعنی ضمن اینکه از میان جامعه شایسته‌یابی می‌کرده، انسان‌های شایسته و لایقی را در درون مجموعه خود برای یارگیری و تأمین نیروی انسانی پرورش می‌داده است. از ابتدایی که کاروان نهضت حسینی از مدینه حرکت کرد، رهبری شایسته نهضت با آن روحیه معنوی که داشت، سعی کرد که با آگاهی دادن به همراهان و مردمی که در مسیر راه با این کاروان مواجه می‌شدند و بیان اهداف نهضت، توانست نیروی انسانی شایسته و لایقی را برای یارگیری تربیت کند و سپس شایستگان از آنها را گزینش نموده و آنهایی که شایستگی عضویت در این مجموعه منسجم را نداشتند، در مسیر راه جدا می‌شدند. و چنان پخته و آب



دیده این نیروی شایسته را تربیت کرده بود که در نهایت هر چه امام حسین(ع) می‌فرمود «شما آزادید و من بیعتم را از شما برداشتم بروید خود را نجات بدهید و...» آنان در پاسخ می‌گفتند، اگر هفتاد بار کشته شویم و دوباره زنده شویم، باز هم شما را رها نخواهیم کرد. این نهضت علاوه بر جوانان بنی هاشم، این چنین افراد شایسته و لایق را در درون خود پرورش داده و گزینش کرده بود. بنابراین، جا دارد که بگوییم این نهضت، ضمن اینکه یک نهضت شایسته خواه، شایسته یاب، شایسته پرور بوده، یک نهضت شایسته گزین بوده است.

ثالثاً. این نهضت دارای ویژگی شایسته‌گماری نیز بوده است. افرادی را امام(ع) در روز عاشورا در پست‌های خاص گماشت که هر کدام لایق و شایسته آن وظیفه بود. اینکه ابوالفضل العباس را شایسته وظیفه پرچم داری دانست و پرچم سپاه را به دست او داد و اینکه برای میسر و میمنه سپاه افراد خاص را گماشت، و اینکه حضرت زینب(س) را جانشین خود به سرپرستی اهل حرم انتخاب کرد، همه نشان از شایسته‌گماری این نهضت دارد.

بنابراین، با توجه به سه نکته فوق، می‌توان مدعی شد که سیره مدیریتی امام حسین(ع) در طول نهضت از مدینه تا کربلا در مدیریت و یارگیری‌ها، یک سیره شایسته‌سالاری بوده و نهضت او به عنوان یک مجموعه منسجم شایسته سالار حضور داشته و نیز با توجه به مدیریت حضرت زینب(س) و امام سجاد(ع) بر کاروان نهضت عاشورا از کربلا تا مدینه، در این کاروان شایسته‌سالاری حاکم بوده است. براین اساس، نهضت حسینی یک نهضت شایسته سالار بوده است.

فهرست منابع

قرآن

نهج البلاغه

۱. ابن طاووس، علی بن موسی (۱۳۸۳)، اللهوف علی قتلی الطفوف، ترجمه احمد فهری زنجانی، تهران، جهان.
۲. اخوت، هانیه (۱۳۹۳)، بررسی روش و راهبردهای تحقیق در مطالعات میان رشته‌ای قرآن کریم، پژوهش‌های میان رشته‌ای قرآن کریم، سال پنجم، شماره اول، ص ۲۳-۳۴.
۳. ایبلی، خدایار و موفقی حسن (۱۳۸۳)، مدیریت منابع انسانی با تأکید بر رویکرد های نوین، تهران، سازمان مدیریت.
۴. آقا پیروز، علی، خدمتی، ابوطالب، شفیعی، عباس، بهشتی نژاد، سید محمود (۱۳۸۳)، مدیریت در اسلام، حوزه و دانشگاه، قم، چاپ اول.
۵. آهنچیان، محمدرضا (۱۳۸۶)، پایان مدیریت، نشرنی، تهران، چاپ اول.
۶. ثقفی تهرانی، محمد (۱۳۷۶)، «ساختار اجتماعی و سیاسی نخستین حکومت اسلامی در مدینه»، قم، هجرت.
۷. جهانگیر، فاطمه، ارسطو، توحیدی (۱۳۹۰)، حماسه جاودانه ی عاشورا) سیاست‌ها، راهبردهای بی بدیل حسینی)، نشر هدی.
۸. داودی، سعید و رستم نژاد، مهدی (۱۳۸۸)، عاشورا، ریشه‌ها، انگیزه‌ها، رویدادها، و پیامدها، انتشارات مدرسه علی بن ابی طالب (ع)، چاپ ششم.
۹. دلشاد تهرانی، مصطفی (۱۳۸۵)، ارباب امانت، اخلاق اداری در نهج البلاغه، تهران، دریا، چاپ یازدهم.
۱۰. دهقانان، حامد (۱۳۸۵)، «مدیریت بر مبنای شایستگی (ضرورتها و راهکارها)» مجلس و پژوهش، سال سیزدهم، ش ۵۳.
۱۱. دیانتي، محمد، و عرفانی، محمد (۱۳۸۸)، «شایستگی؛ مفاهیم و کاربردها»، مجله تدبیر، ش ۲۰۶.
۱۲. رحیق اعضان، علی و مارک گلی (۱۳۸۴)، دانش نامه در علم سیاست، تهران، انتشارات فرهنگی صبا.



۱۳. سپهری، محمد تقی (۱۳۶۳)، «ناسخ التواریخ»، تهران، کتاب فروشی اسلامیة.
۱۴. سپهری، محمد تقی (۱۳۷۴)، ناسخ التواریخ، ج ۲، تهران، کتابخانه اسلامیة.
۱۵. طبری، محمد بن جریر (۱۴۱۸ق)، تاریخ طبری، ج ۴، بیروت، مؤسسه الاعلمی للمطبوعات.
۱۶. عبدالفتاح عبدالمقصود (۱۳۶۶)، «امام علی بن ابی طالب» ترجمه سیدمحمد مهدی جعفری.
۱۷. عظیم زاده اردبیلی، فائزه (۱۳۸۶)، تئوری مدیریت از دیدگاه امام علی، فصلنامه ندای صادق، شماره ۲۰.
۱۸. کلینی، محمد بن یعقوب، اصول کافی، تصحیح: غفاری، علی اکبر و آخوندی، محمد، تهران، دارالکتب اسلامیة، ج ۱، ۱۴۰۷ق.
۱۹. کمره‌ای، محمدباقر (۱۳۷۹)، در کربلا چه گذشت، ترجمه نفس المهموم، قم، مسجد مقدس جمکران.
۲۰. گنجعلی، اسدالله و دیگران (پاییز و زمستان ۱۳۹۲)، «بررسی معیارهای شایسته سالاری در قرآن» اسلام و پژوهش های مدیریتی، ش ۷.
۲۱. گنجی، حسین (۱۳۹۰)، برترین یاران (ویژگیهای یاران سیدالشهداء)، مهدی جویان، چاپ اول؛ به نقل از مقتل مقرر ص ۲۲۷.
۲۲. متقی هند، علاء الدین علی (۱۴۰۱ه ق)، کنز العمال فی سنن الاقوال و الافعال، مؤسسه الرساله، مدینه، چاپ پنجم.
۲۳. مجلسی، محمد باقر (۱۴۰۳ق)، بحار الانوار، تصحیح: جمعی از محققان، بیروت، دار احیاء التراث العربی، چاپ دوم.
۲۴. محمدی ری شهری، محمد (۱۳۸۸)، دانشنامه امام حسین، ج ۵، قم، دارالحديث، چاپ دوم.
۲۵. مفید، محمد بن النعمان (۱۳۸۸)، الارشاد، انتشارات تهذیب، چاپ اول.
۲۶. مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۶۹)، مدیریت و فرماندهی در اسلام، هدف، قم، چاپ هفتم.



۲۷. مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۷۴)، تفسیر نمونه، تهران، دارالکتب الاسلامیه،

چاپ اول.

۲۸. موسوی گرماوردی، ابوالفضل (۱۳۸۵)، یاران خورشید، دلیل ما.

۲۹. موسوی، سیدرضا (بهار ۱۳۸۱)، آشنایی با نهضت حسین (ع) (رویکرد فقهی

به قیام الهی امام حسین (ع))، مشهد، دانشگاه فردوسی، چاپ اول.

نقی پورفر، ولی الله (۱۳۸۰)، اصول مدیریت اسلامی و الگوهای آن، تهران، مرکز

آموزش مدیریت دولتی، چاپ دهم.

