

سازماندهی در قیام امام حسین(ع)

چکیده

سازماندهی از ضروریات سازمان و زندگی سازمانی است. سازماندهی با توجه به دو عنصر تقسیم کار و هماهنگی تبیین و بر اساس مبانی مختلفی چون هدف، محصول و مانند آن تقسیم می‌گردد. سازماندهی در سازمان‌های مختلف با ویژگی‌های متفاوت انجام می‌شود. تحلیل و بررسی سازمان‌های برتر و آموختن از آن‌ها علاوه بر این که می‌تواند در توسعه دانش مدیریت کمک نماید، راه را برای سازماندهی بهتر نیز هموار می‌سازد. حرکت و قیام امام حسین(ع) به دلیل معصوم بودن آن حضرت از هر جهت برتر و الگو است؛ به ویژه از لحاظ سازماندهی. از همین رو، نوشتار سعی می‌کند آن را با توجه به مبانی و عناصر مهم سازماندهی تجزیه و تحلیل نموده و سپس ویژگی‌های آن را تبیین نماید.

واژه‌گان کلیدی: سازماندهی، سازمان بودن حرکت امام حسین(ع)، سازمان عاشورا، سازماندهی در روز عاشورا

مقدمه

سازمان، و زندگی سازمانی نه تنها از مشخصه‌های زندگی امروز بشر که از ویژگی‌های زندگی اجتماع انسانی است. از آن زمان که انسان پا به عرصه‌ای اجتماع نهاده و از خود و تنها بودن برون شد، دریافت که زندگی اجتماعی و سازمانی لازمه استمرار حیات و موفقیتش می‌باشد. آنچه در این تلازم نقش مهم ایفا می‌کند، «سازمان یافتگی» و «سازماندهی» کارها در سازمان است. در سازمان‌ها اهداف سازمان و افراد به نحو کاملاً روشن گره خورده و تحقق یکی برای دیگری اهمیت کلیدی یافته است. از همین رو است که سازمان‌ها صرفاً تأمین کننده نیازهای مادی و اولیه افراد نیستند که در تکون، وجود بخشیدن و تکامل شخصیت افراد نیز سهم دارند. این سهم آن‌چنان گسترده است که ادعای نشأت گرفتن شخصیت فرد از سازمان را آسان می‌سازد، چرا که غالب افراد در سازمان‌ها به وجود می‌آیند، آموزش می‌بینند، کار می‌کنند و سرانجام در یکی از آن‌ها نیز با دنیایی شان خدا حافظی می‌نمایند. همین اهمیت و نقش کلیدی است که بحث از سازمان و عناصر مهم آن از جمله سازماندهی را همیشه پویا و ضروری می‌سازد درحقیقت این سازمان یافتگی و سازماندهی است که افراد را جهت ایجاد سازمان و ادار می‌کند تا از این طریق به مصرف درست منابع رسیده و از تکرار کارها جلوگیری نموده باشند.

بحث از این حقیقت مثل سایر مباحث هم می‌تواند به صورت ابداعی مطرح گردد و هم با توجه به الگوهای متعالی سازماندهی صورت پذیرد. در این نوشتار سعی می‌شود که سازماندهی با توجه به

حرکت و قیام امام حسین(ع)، تحلیل شود. در ضرورت انجام این کار همین بس که الگوی عاشورا برخاسته از تفکر و شیوه‌ای عمل یک معصوم بوده، بنابراین کامل و در صورت بررسی دقیق قابل پیروی و تطبیق در دنیایی امروز و فرداهای ما می‌باشد.

مفهوم شناسی

در ادامه، واژگان تاثیرگذار بر روند بحث و تبیین مقصود اصلی این نوشتار، تعریف می‌شود.

تعریف سازمان

پرداختن به تعریف و ارائه یک سخن روشن از ماهیت سازمان کاری است بس سخت و دشوار آن‌گونه که طبق سخن معروف در مورد تعریف جامعه‌شناسی، تنها گزینه‌ای مورد اتفاق در علوم انسانی این است که ارائه تعریف واحدی از ماهیت آن‌ها ناممکن و یا شاید دشوار باشد. بعضی سازمان‌ها را با توجه درجه رسمیت و روابط غیر شخصی در آن تعریف کرده‌اند و آن را تجمع بزرگی از افراد دانسته است که «براساس روابط غیر شخصی اداره می‌شود و برای رسیدن به هدف‌های معین ایجاد گردیده است»^۱ بعضی دیگر تحقق هدف را عنصر کلیدی دیده و سازمان را بر اساس آن تعریف نموده است. «سازمان عبارت است از مجموعه‌ای افراد که برای تحقق اهدافی معین همکاری می‌کنند»^۲. به هر حال آنچه در تعریف سازمان مهم است و باعث سازمان شدن آن می‌شود، ترکیبی متشکل از همه عناصر فوق می‌باشد. به این ترتیب آرایه یک تعریف جامع به صورت زیر شاید مسیر باشد: «سازمان یک نهاد اجتماعی است که به صورت آگاهانه هماهنگ شده است، دارای فرد نسبتاً مشخص بوده و بر اساس اصول نسبتاً پایدار برای به دست آوردن هدف یا اهداف مشترک عمل می‌کنند»^۳. این تعریف از این جهت تاحدی جامع محسوب می‌شود که با آخرین دریافت دانشمندان از مدیریت سازگاری روشنی دارد؛ زیرا مهم و شاید کامل‌ترین رویکرد به سازمان، نگاه سیستمی به آن است. در این نگاه سازمان خود سیستمی است که با محیط‌اش در ارتباط بوده و مهم‌ترین ویژگی‌اش این است که از انعطاف پذیری و پاسخ‌گویی بیشتر نسبت به محیطش برخوردار است.^۴

^۱. آنتونی کیدنز، جامعه‌شناسی، ترجمه: منوچهر صبوری، ص ۳۱۴.

^۲. رضائیان، دکترعلی، مبانی سازمان و مدیریت، ص ۱۰.

^۳. Stephen, Robbins, organization theory, structure, design and application, Sandi ego, state am Prentice-Hall; ۲nd edition (۱۹۸۷)

^۴. Managing to day, Sandi ego, state university, ۱۹۹۷, همان. P۱۱.

تعریف سازماندهی

سازماندهی با ساختار و نظم دادن کارها ارتباط دارد. بنابراین می‌توان آن را به صورت ذیل تعریف کرد: «گماریدن و انتصاب افراد در نقاط مختلف نمودار سازمانی در سیستم‌های اجتماعی، سیستم‌هایی که بر روابط این افراد اثر می‌گذارد.^۱ آنچه در این تعریف پررنگ جلوه نموده است، تقسیم کار می‌باشد. در تعریف دیگر سازماندهی به صورت زیر تعریف شده است: «سازماندهی فرآیندی است که طی آن تقسیم کار میان افراد و گروه‌های کاری و هماهنگی میان آنان به منظور کسب اهداف صورت می‌گیرد».^۲

بر اساس این تعریف، عناصر اساسی و کلیدی در سازماندهی که حاصل آن ساختار سازمان است، تقسیم کار و هماهنگی اند. به صورت واضح، ساختار سازمانی دارای سه ویژگی یا عنصر پیچیدگی، رسمیت و تمرکز می‌باشد، پیچیدگی به محدوده تفکیک در سازمانها اشاره دارد و مشخص کننده‌ی درجه تخصص یا تقسیم کار، تعداد سطوح سلسله مراتب سازمان و توزیع جغرافیای واحدهای سازمان می‌باشد. رسمیت به اعتماد سازمان بر قوانین و مقررات و رویه‌ها جهت هدایت رفتار کارمندان اشاره دارد و تمرکز به محل تصمیم‌گیری. بعضی از سازمانها در حد زیادی متمرکزاند و در مورد مشکلات در سطح بالای سازمان و به صورت پایین-بالا (upward) تصمیم‌گیری می‌شود. اما بعضی سازمانها بر عکس بوده و در مورد مشکلات به صورت بالا-پایین (downward) تصمیم‌گیری می‌شود.^۳

عناصر اصلی سازماندهی

همان‌گونه که در تعریف سازماندهی مطرح شد، تفکیک و تلفیق دو عنصر اساسی در سازماندهی است، چنان‌که امر یاد شده در مراحل سازماندهی به خوبی بیان گردیده است. مراحل سازماندهی عبارتند از:

الف) طراحی و تعریف کارها و فعالیت‌های ضروری

ب) دسته‌بندی فعالیت‌ها بر حسب مشاغل و منصب‌های سازمانی تعریف شده

ج. برقراری روابط میان مشاغل و منصب‌های سازمانی، برای کسب اهداف مشترک.^۴

۱. تفکیک

تفکیک از طریق تقسیم کار افقی و عمودی به منظور از بین بردن پیچیدگی و ابهام کار، پدید می‌آید. در تقسیم بندی افقی و عمودی با توجه به ماهیت و شکل متفاوت سازمانی، سازمان را در

۱. ریچارد، اچ هال، سازمان، ساختار فرآیندها و ره‌آوردها، ترجمه دکتر علی پارسائیان، دکتر سید محمد اعرابی، ص ۸۲

۲. رضائیان، دکتر علی، اصول مدیریت، ص ۱۱۲.

۳. رضائیان، همان.

۴. رضائیان، دکتر علی، مبانی سازمان و مدیریت، ص ۲۷۴.

قالب بخش‌های وظیفه‌ای عمده تقسیم‌بندی می‌کنند. معمولاً با افزایش وسعت سازمان، تعداد بخش‌های وظیفه‌ای آن افزایش می‌یابد، مشاغل تخصصی‌تر می‌شوند و سازمان به اجزای بیشتری تقسیم می‌شود.^۱ به عبارت ساده و از طریق تشبیه زیر می‌توان تفکیک و تقسیم کار را درک کرد: اگر ابهام و پیچیدگی وظایف سازمان را به مثل دانه‌های جمع شده‌ی تسبیح در نظر بگیریم، تقسیم کار عبارت است از جدا کردن منظم و مرتب هر یک از دانه‌های آن و مشخص نمودن این‌که چه دانه‌ای در کجا قرار بگیرد و در کجا قرار نگیرد و هماهنگی عبارت است از نخ که این دانه‌های منظم و مرتب جدا از هم را به یکدیگر وصل می‌کند. با توجه به این توضیح می‌توان گفت تقسیم کار نیز فرآیندی بوده و دارای مراحل زیر است:

الف) تقسیم کل سازمان در چند بخش عمده

ب) ایجاد ارتباط میان سطوح سازمانی با توجه به اختیارات آنها (تقسیم بندی عمودی)

ج. مرتبط ساختن سلسله مراتب سازمانی (ترکیب افقی)

د. جایابی برای کارکنان و تثبیت نیروها.^۲

در تقسیم کار عمودی میزان اختیار و قدرت، اساسی‌ترین معیار و ملاک محسوب می‌شود و بر اساس آن می‌توان تعداد سطوح سازمانی مورد نیاز در سلسله مراتب سازمانی، حیطة نظارت و درجه تمرکز را مشخص کرد. بر این اساس سازمان، از نظر سطح می‌تواند به بلند، سخت و متوسط تقسیم شود و از نظر تمرکز به سازمان متمرکز و غیر متمرکز. در سازمان‌های بلند درجه تمرکز زیاد و تعداد افرادی که مستقیماً باید به مدیر گزارش بدهند، حیطة نظارت، کم می‌باشد و در سازمان‌های سخت درجه تمرکز کم و حیطة نظارت زیاد است.^۳

۲. هماهنگی

هماهنگی جهت ایجاد تلفیق و بیرون نمودن سازمان از پراکندگی پدید می‌آید. نقش هماهنگی در سازمان، نقش ایجاد تعادل و توازن بین واحدها و سطوح مختلفی است که در اثر تقسیم کار به وجود آمده‌اند. بنابراین هماهنگی؛ یعنی فراگردی که «طی آن همه بخش‌های تشکیل دهنده یک کل برای کسب هدف مشترک ترکیب شوند»^۴ با توجه به این تعریف می‌توان گفت که میان تقسیم کار و هماهنگی، همواره تضاد وجود دارد؛ تقسیم کار همواره سازمان را به سمت تجزیه و جداسازی هدایت می‌کند و هماهنگی سعی دارد این جدا سازی را به همدیگر پیوند دهد و سازمان را از پراکندگی نجات بخشد.

۱. همان، ص ۳۰۲.

۲. رضائیان، دکتر علی، مبانی سازمان و مدیریت، ص ۳۰۲-۳۰۳.

۳. همان، ص ۲۹۰-۲۹۱.

۴. رضائیان، دکتر علی، مبانی سازمان و مدیریت، ص ۳۶۳.

سازو کارهای ایجاد هماهنگی

برای پدید آمدن هماهنگی معمولاً از چهار ابزار زیر استفاده می‌شود:

۱. هماهنگی رسمی برنامه‌ریزی شده، یعنی هماهنگی از طریق قوانین، مقررات و رویه‌های عملیاتی
۲. هماهنگی به وسیله افراد، یعنی هماهنگی از طریق مسؤل مشترک، واحد هماهنگ کننده و...
۳. هماهنگی به وسیله گروه‌ها، از طریق ایجاد گروه‌های کار دائمی یا موقت
۴. هماهنگی غیر رسمی، منظور از این نوع هماهنگی آن است که "هر یک از کارکنان بتواند عملکرد خود را با سازمان و اهداف سازمانی وفق دهد و سازمان به اندازه‌ای برای کارکنان اهمیت بیابد که آنان با اشتیاق به تحقق اهداف سازمانی علاقه نشان دهند و از کار در سازمان و عضو سازمان بودن افتخار کنند". سر منشأ این نتیجه‌ای مثبت، وجود ارزشها، باورها و فرهنگی است که در سازمان حاکم‌اند و با ارزشها، باورها و فرهنگ مورد تقدیس کارکنان موافق است. چنین سازمانی، از اهداف، ساختار و فرآیندهای کاری برخوردار است که به کارکنان به عنوان انسان‌های بالغ، دوستدار کار و تلاش خیرخواه و لایق هم عهد شدن نگاه می‌کنند.

انواع سازماندهی

سازماندهی را بر اساس و مبنای مختلفی چون هدف، محصول، زمان، مشتری و موقعیت جغرافیایی تقسیم می‌کنند که دو نوع آن، حالت مبنایی دارد و تقریباً انواع دیگر سازماندهی با یکی از این دو تا همراه است؛ از این رو، فقط به توضیح همین دو تا پرداخته می‌شود.

۱. سازماندهی بر مبنای وظیفه

در این نوع سازماندهی، سازمان براساس وظیفه و فعالیت طراحی می‌شود و واحدهای سازمان براساس فعالیت‌های مختلفی که قرار است برای بدست آوردن هدف انجام شوند، تقسیم می‌گردد. این تقسیم‌بندی از تقسیم هدف اصلی به اهداف جزئی و فعالیت‌های ریز شروع می‌شود و تا جایی که معقول باشد، ادامه پیدا می‌کند.^۱

۲. سازماندهی بر مبنای محصول

در این روش سازمان براساس محصول و خدمت قابل ارائه، به بخش‌های مختلف تقسیم می‌شود. به گونه‌ای که هر واحد سازمانی، مسؤل انجام تمامی عملیات ساخت و تولید محصول معین می‌باشد و خود تمام کارهای مورد نیازش را از کارهای پشتیبانی گرفته تا کارهای صفی، انجام می‌دهد.^۲

^۱ . پیروز، علی‌آقا و همکاران، مدیریت در اسلام، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، دوم، ص ۹۱.

^۲ . همان، ص ۹۸.

سازماندهی در قیام و حرکت امام حسین(ع)

قبل از بررسی در قیام امام حسین(ع) لازم است، سازمان بودن حرکت و قیام امام حسین(ع) را اثبات نماییم تا زمینه جهت بررسی امر فوق فراهم شود و گرنه مجالس برای سازماندهی که مخصوص سازمان است، مهیا نخواهد شد.

سازمانی بودن حرکت امام حسین(ع)

از سازمان هر تعریفی که ارائه شود، حرکت امام حسین(ع) می‌تواند مصداق آن باشد؛ زیرا مهم‌ترین عناصر تعریف سازمان، همکاری افرادی تحت اصول معین برای به دست آوردن اهداف سازمانی است. سازمان به گونه‌ای است که حالت سیستمی دارد؛ داده‌ها را از محیط گرفته، طی پردازش‌هایی به عنوان خروجی به محیط باز می‌گرداند. انعطاف پذیری مهم‌ترین ویژگی سازمان به عنوان یک سیستم است. در حرکت امام حسین(ع) همه این عناصر با تمام وضوح وجود دارند. در این حرکت، افرادی برای به دست آوردن هدف یا اهدافی فعالیت می‌نمودند و در اثر ارتباط با محیط، داده‌هایی را گرفته و پس از پردازش به محیط باز می‌گرداندند؛ به عنوان مثال می‌توان از جواب‌های امام حسین(ع) به نامه‌های کوفیان به عنوان باز داده این سیستم یاد کرد. داده‌های این سیستم، درخواست‌های کوفیان بود که پس از تأمل امام(ع)، به صورت جواب و باز داده، به کوفیان ابلاغ شد. مثال دیگر چگونگی آرایش خیمه‌ها و نیروهای امام حسین(ع) در کربلا است خیمه‌ها و نیروهای امام حسین(ع) با توجه به محیط کربلا به گونه‌ای ترتیب داده شده بود که همگام و سازگار با آن بود و به همین دلیل لشکر، اندک امام حسین(ع) توانست به مدت نصف روز کامل در مقابل ۳۰ هزار نفر متجاوز و خون آشام، ایستادگی نماید.

سازماندهی در حرکت و قیام امام حسین(ع)

سازماندهی در حرکت امام حسین(ع)، قبل از روز عاشورا و در روز عاشورا به گونه‌ای متفاوتی انجام شده است.

۱. سازماندهی قبل از روز عاشورا

با در نظر داشت تعریف دو نوع و منبای مهم سازماندهی، می‌توان گفت که سازماندهی در قیام و حرکت امام حسین(ع) سازماندهی بر منبای وظیفه بوده است؛ زیرا شواهد تاریخی و سخنان امام حسین(ع) نشان می‌دهد که آن حضرت به منظور اصلاح امت جدش حرکت و قیام خود را آغاز کرد.^۱ این هدف، منظور و هدف اصلی و کلان حرکت امام حسین(ع) یا سازمان عاشورا به حساب می‌آید. برای رسیدن به این هدف، امام حسین(ع)، اهداف عملیاتی و جزئی را طراحی نمود. اهدافی

۱. نجمی، محمد صادق، سخنان حسین بن علی(ع) از مدینه تا شهادت، ص ۶۳.

چون آگاهی دادن مخفیانه‌ی مردم در زمان معاویه، بیعت نکردن با یزید، هجرت به مکه، دیدار با شخصیت‌های مهم، بالاخره قیام همه جانبه علیه مظهر فساد و بدبختی، دستگاه فاسد حکومت یزید. از آنجایی که در سازماندهی، دو عنصر کلیدی تقسیم کار و هماهنگی وجود دارند و در حقیقت هستی‌بخش سازماندهی می‌باشند، سزاوار است که تحلیل و بررسی سازماندهی قیام عاشورا بر همین مبنا ادامه پیدا کند، به دلیل این که قیام و حرکت امام حسین(ع) یک فرایند مدت‌دار بود. در سطح کلان آن را می‌توان به دو بخش قبلی و بعد از روز عاشورا به تحلیل گرفت و سازماندهی را با توجه به دو عنصر تقسیم کار و هماهنگی در این دو سطح جداگانه تبیین کرد.

تقسیم کار قبل از روز عاشورا

چنان‌که روشن است آغاز و انجام قیام امام حسین(ع) فقط روز عاشورا نبود، بلکه فرایندی بود که به شکل‌های مختلفی چون فعالیت‌های مخفیانه جهت آگاهی دادن به مردم، از زمان معاویه شروع شده و در کربلا و روز عاشورا به صورت آشکار و کامل مطرح گردید در طی این مدت امام حسین(ع) ضمن ایجاد یک سازمان، فعالیت‌های خویش را آغاز نمود. عمده فعالیت‌های امام حسین(ع) روی آگاهی دادن مردم، متمرکز شده بود و در یک تقسیم کار نسبتاً کوچک فعالیت‌های ارشادی و دیدار با بزرگان قبیله‌های مختلف، علما و شخصیت‌ها را خود به عهده داشت. برای مثال می‌توان به دیدار آن حضرت با عبدالله بن عمر و عبدالله بن عباس در راه بین مکه و مدینه و نیز دیدار ایشان با فرزندق شاعر در محله‌ای به نام «صفاح» اشاره کرد.^۱

وظیفه دومی که در این برهه برای سازمان عاشورا قابل بیان است، سفارت و نمایندگی مسلم است. امام حسین(ع) پس از ملاحظه درخواست‌های مکرر کوفیان مبنی بر نیازمندی ایشان به رهبر و امام، عقیل را به عنوان سفیر و نماینده‌ی خویش به آن دیار اعزام نمود تا زمینه را جهت ورود امام حسین(ع) به کوفه آماده سازد و نیز حقیقت نامه‌های فرستاده شده را مشخص سازد.^۲ سومین کار و وظیفه که در این مرحله در چارت سازمانی عاشورا قابل نمایش است، پست و واحد نگهبانی و حراست از امام حسین(ع) و اهل بیت آن حضرت می‌باشد این واحد در دو مورد بسیار فعال وارد صحنه شده و نقش اساسی را برای سازمان عاشورا ایفا نموده است:

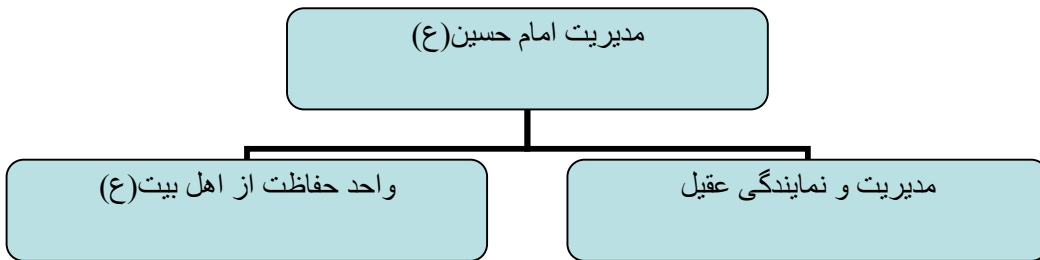
۱. پس از مرگ معاویه، یزید جهت استحکام بخشیدن به خلافت خود به حاکم مدینه، از امام حسن(ع) خواست تا به کاخ وی آمده، بیعت و رضایت خویش را نسبت به خلافت یزید اعلام نماید. پس از این درخواست، امام حسین(ع) همراه حامیان خود به مقر ولید رفت اما به تنهایی و بدون همراهان وارد کاخ شد. ولید نامه یزید را برای او خواند و از او تقاضای شناسایی فوری خلیفه جدید را نمود. امام حسین(ع) بدون هیچ گونه تعهدی، پاسخ داد، برای این که بیعت از اعتبار

^۱ . جعفری، دکتر سید محمد، تشیع در مسیر تاریخ، ترجمه دکتر سید محمد تقی آیت‌اللهی، ص ۲۱۷-۲۱۹.

^۲ . جعفری، دکتر سید محمد، تشیع در مسیر تاریخ، ترجمه دکتر محمد تقی آیت‌اللهی، ص ۲۱۶.

برخوردار باشد، باید به صورت علنی برگزار شود و حاکم در این مورد باید ترتیب یک اجتماع عمومی را در مسجد بدهد و در آنجا وی نیز حاضر خواهد شد.^۱

۲. دومین جایی که این بخش به گونه‌ای فعال کارش را انجام داد، زمان حضور امام حسین(ع) در مکه بود؛ زیرا در این زمان ابن زیاد عده‌ای را مأمور کرده بود که امام حسین(ع) را ترور نماید، اما هوشیاری امام حسین(ع) و مواظبت یاران با وفایش طرح ابن زیاد را خنثی و ناکام گذاشت.^۲ می‌توان نمودار چارت سازمانی، سازمان عاشورا قبل از روز عاشورا را به صورت زیر نشان داد:



هماهنگی قبل از روز عاشورا

همان‌گونه که قبلاً یادآوری شد از جمله ساز و کارهای ایجاد هماهنگی، هماهنگی غیر رسمی و هماهنگی به وسیله افراد است. در سازمان عاشورا نقش این دو ساز و کار به ویژه در این دوره‌ای زمانی، کاملاً تعیین کننده بوده و هماهنگی با استفاده از آنها انجام می‌شده است. هماهنگی غیر رسمی در صورتی اتفاق می‌افتاد که اهداف افراد و سازمان، به نحوی با هم درآمیخته و یکی شده باشند. در سازمان قیام امام حسین(ع) این ویژگی به حد اعلائی خویش تحقق یافته بود. چنان که حضرت در مورد یارانش فرموده است: «من یارانی با وفا و بهتر از یاران خود نمی‌دانم و خانواده‌ای را نیکوتر و صمیمی‌تر و برتر از خانواده خود نمی‌شناسم».^۳ تیار از این صفت مخصوصاً در گفتگوی شب عاشورا میان امام حسین(ع) و یارانش کاملاً پیدا و آشکار است، پس از آنکه امام حسین(ع) همه افراد را برای رفتن و جدا شدن از خود، اجازه داد، تمام یاران و هر کدام به صورت‌ها و کلمات مختلف وفاداری و پابندی خویش را نسبت به راه حسین(ع) اعلام داشتند؛ از باب نمونه، حضرت ابوالفضل(ع) در پاسخی به سخن امام حسین(ع) چنین فرمود: «چرا چنین کنیم؟ برای آن‌که پس از تو زنده باشیم؟ نه هرگز خداوند چنان روزی را برای ما پیش نیاورد».^۴ هماهنگی در چنین سازمانی نه تنها یک وظیفه که یک آرمان و یک عشق پاک به حساب می‌آید؛ به همین دلیل

۱. همان، ص ۲۱۰.

۲. شهیدی، سید جعفر، قیام امام حسین(ع)، ص ۱۵۹.

۳. صاحبی، محمد جواد، مقتل الشمس، ص ۱۸۱.

۴. همان، ص ۱۱۱.

است که در سازمان عاشورا، حتی یک مورد ناهماهنگی ملاحظه نمی‌شود و سعی همه بر این بوده است که نهضت پاک حسین(ع) به پیروزی برسد، حتی اگر جان همه نابود شود.

هماهنگی به وسیله افراد در قبل از روز عاشورا

امام حسین(ع) جهت ایجاد هماهنگی میان خود و جناب مسلم، از هماهنگ‌کننده‌ای خاص نیز استفاده کرده است، از باب نمونه، آن حضرت پس از دریافت نام مسلم بن عقیل بر آمادگی کوفیان و بیعت ۱۲۰۰۰ تا ۱۸۰۰۰ هزار نفر برای همکاری و پیروی از امام حسین(ع)، نامه‌ای را برای مسلم و مردم کوفه توسط قیس بن مصهر صیداوی فرستاد تا هم سپاس خویش را از مردم کوفه و هم آمدن خود را اعلام نماید.

۲. سازماندهی در روز عاشورا

امام حسین(ع) پس از گذراندن منازل و محل توقف‌های گوناگون سرانجام به کربلا رسید، جایی که در خواب، حضرت پیامبر(ص) آن را به وی معرفی کرده بود. «این‌جا، جایگاه فرود آمدن ماست. من این وعده را از جدم رسول الله شنیدم و در وعده او تردید و خلافی نیست.»^۱ کربلا پایان مسافرت‌های طولانی و آغاز یک راه جدید بود. راهی که با حکمت آغاز شده و به راه حکمت آمیز ختم شده است. گزینش راه‌ها و منازل رسمی (که تقریباً از میان آبادی می‌گذشت) آن هم در ایام مبارکی چون شعبان، رمضان، ذی‌الحجه (صد و هفتاد و پنج روز مخصوصاً چهار ماه توقف در مکه) سبب شد که امام حسین(ع) راه و رسم خویش را با شایستگی تمام به تصویر کشد و نیز در صورت شهید شدن، مخفیانه به شهادت نرسند بلکه در مقابل ۳۰ هزار نفر، پیام خویش را با مستندات کاملاً معتبر برای همه و در دل همه تاریخ به ثبت رساند.^۲

در سطح کلان، می‌توان تقسیم کار روز عاشورا و البته کل حرکت امام حسین(ع) را به دو بخش کار فرهنگی و کار نظامی تقسیم کرد. کار فرهنگی اکثراً توسط خود امام حسین(ع) و به شکل خطابه با محتوای معرفی خود و خاندانش، انجام می‌شده است. امام حسین(ع) از آن لحظه‌ای که با حرین یزید ریاحی روبرو شده، تا آن دم که به جنگ با یزیدیان پرداخت، در فرصت‌های مختلف به ابلاغ پیام خویش می‌پرداخت و خطاب به آنان می‌فرمود: «ای مردم شما مرا متوهم می‌کنید ولی بیاندیشید که من کیستم؟ سپس از قلب‌های خود جستجو کنید که با من چه می‌کنید خوب توجه کنید که آیا برای شما کشتن من امر مشروعی است که به پاک دامنی و حریم من تجاوز کنید. آیا من پسر دختر پیامبر شما نیستم. پسر عم و وصی پیامبر... آیا پیامبر فرمود که من و برادرم سروران و جوانان اهل بهشتیم؟ شما نمی‌توانید حقیقت آن‌چه که درباره امتیازات خاندان محمد(ص) است

^۱. حویزی، ابن جمعه، نورالتقلین، ج ۴، ص ۲۲۱.

^۲. رحمانی، جعفر، امام حسین(ع) و رهبری بحران از مکه تا کربلا، مجله حکومت اسلامی، شماره ۲۶، ص ۶۷.

را انکار کنید. آیا همین‌ها برای شما کافی نیست تا از ریخته شدن خون من جلوگیری کنید.^۱ این کار علاوه بر این‌که توسط خود امام حسین(ع) انجام می‌شد، توسط یاران آن حضرت نیز در حین روبه رو شدن با دشمن، صورت می‌گرفت و آنان هر کدام با ایمان راسخ به قیام امام حسین(ع) به پایداری شان در راه حق و دفاع از حسین(ع) تأکید می‌نمودند پس از روز عاشورا این کار بر دوش اهل بیت امام حسین(ع) به ویژه حضرت زینب (س) افتاد و ایشان چنان این کار بزرگ را شایسته انجام داد که پیام عاشورا برای همیشه در دل تاریخ ثبت گردید تا آنجا که هرگز فراموش نشود و هر سال بر شکوه آن بیافزاید.

تقسیم کار در روز عاشورا

روز عاشورا از دیدی اوج عشق و عرفان و از نگاه دیگر اوج شکوه تدبیر و مدیریت است. روز عاشورا تدبیر و مدیریت به چنان دقت و شایستگی انجام شده بود که ۷۲ نفر به راحتی توانست به مدت یک نصف روز کامل در مقابل ۳۰ هزار نفر مبارزه نمایند و نه تنها به دفاع پردازند که تقریباً ۱۰۰۰ نفر از دشمنان انسانیت را نابود کنند. این شکوهمندی جز با تدبیر و مدیریت درست انجام نشدنی است؛ به همین دلیل می‌بینیم که عاشورا به علاوه جنبه‌های رسا و کاملش از برنامه‌ریزی، سازماندهی، رهبری کاملاً الهی و متکامل برخوردار بوده است، در روز عاشورا امام حسین(ع) این‌گونه سازماندهی خویش را آغاز کرد که «زهیر بن قیس را فرمانده جناح راست و حیب بن مظاهر را فرمانده جناح چپ قرار داد. پرچم را به دست عقیل(ع) سپرد چادرها را پشت سر خویش قرار دادند. در گودالی که پشت چادرها بود، به صورت خندق حفر کرده بودند، هیزم و نی ریختند، گودال مثل نهر آبی بود که شب عاشورا برای پیشگیری از حمله دشمنان از پشت سر کنده بودند و در آن آتش افروختند. طرز گرایش جبهه و استقرار نیروها و نصب چادرها در کربلا به صورت نعلی شکل بود تا هم تسلط بر مجموعه مواضع خودی ممکن باشد و هم خود در وسط این شکل قرار بگیرد و هم امکان محاصره شدن توسط سپاه کوفه را سلب کند».^۲ این تقسیم کار، دو حمله بسیار سهمگین دشمنان را ناکام گذاشت. «امویان پیش از ظهر دو حمله مهم را انجام داده بودند که با مقاومت سخت روبرو گردید. ولی اسب سواران اموی به همراهی پانصد نفر تیرانداز فشار سختی بر نیروی کوچک امام حسین(ع) وارد ساختند. چون تنها از جلو می‌توانستند به نیروهای امام حسین(ع) نزدیک شوند، این سعد افرادی را از ناحیه راست و چپ خیمه طالبی‌ها فرستاد تا آنها را

^۱. جعفری، دکتر سید محمد، تشیع در مسیر تاریخ، ترجمه دکتر سید محمد تقی آیت‌اللهی، ص ۲۲۶.

^۲. رحمانی، جعفر، امام حسین(ع) و رهبری بحران از مکه تا کربلا، مجله حکومت اسلامی، شماره ۲۶، ص ۶۷.

نابود کنند ولی یاران امام حسین(ع) که در بین خیمه‌ها رفته بودند با نیروی فوق‌العاده‌ای به دفاع پرداختند.^۱ نمودار تقسیم کار در روز عاشورا می‌تواند به صورت زیر نشان داده شود:

- امام حسین(ع) به عنوان مدیر و رهبر

- زهیربن قین با ۲۰ سرباز

- اهل بیت با پرچمداری عباس

- حبیب بن مظاهر با ۲۰ سرباز

رویه‌ای انجام کار این‌گونه بود که ابتدا لشکر حبیب بن مظاهر و زهیربن قیس به مبارزه پرداختند تا ضمن ابراز عشق و ایثارشان نسبت به اهل بیت(ع) عشق و امید، پاکی و مهربانی، شاهد کشته شدن مقتدای والای‌شان حسین بن علی(ع) نباشند، بلکه خود زودتر از وی جام شهادت را بنوشند و از جام والای نوازش حسینی نیز سیراب گردند. پس از آن که این دو گروه به اوج شهادت پرواز کردند، نوبت به جانفشانی و اجرای وظیفه اهل بیت(ع) مهر رسید و علی اکبر سرو همیشه رخشان و تابان حسین(ع) به یاری پدر شتافت و اولین گل واژه شهید در خاندان حسین(ع) گل کرد و رعش غرور و عزت تا آسمان ابدیت به پرواز درآمد و حسینی زیستن و حسینی ماندن را، غرور و عزت همیشه تاریخ قرار داد.

هماهنگی در روز عاشورا

هماهنگی در روز عاشورا کاملاً هماهنگی غیر رسمی بود در عین حال که تک تک سربازان به دستورات امام حسین(ع) عمل می‌نمودند، براساس نقل‌های تاریخی ابتدا جنگ تن به تن صورت می‌گرفت و هر سرباز که به میدان می‌رفت، نزد امام حسین(ع) رفته، ضمن اعلام وفاداری، دستورات و وصایایی را از امام خویش می‌شنید و سپس به طرف میدان می‌رفت، از طرف دیگر نیز این هماهنگی به خوبی قابل تصویر است و آن این که امام حسین(ع) مرکز و قرارگاه خویش را در نقطه‌ای قرار داده بود که مشرف بر همه نقاط بود و از آن نقطه سربازانش را هدایت می‌نمود. هدایت از این نقطه هم هدایت را به خوبی ممکن می‌ساخت و هم باعث دلگرمی آنان می‌شد. سرانجام وقتی خود تک و تنها مانده بود نیز از همین جا به هماهنگی می‌پرداخت و با گفتن «لا حول ولا قوة الا بالله» بر روی آن نقطه حضور خویش را برای اهل بی‌بیت غمدیده‌اش اعلام می‌نمود.^۲

^۱ . جعفری، دکتر سید محمد، تشیع در مسیر تاریخ، ترجمه: دکتر سید محمد تقی آیت‌اللهی، ص ۲۲۷.

^۲ . حمید زاده، بهرام، جلوه‌های مدیریت در حرکت امام حسین(ع) مجله حکومت اسلامی، شماره ۲۶، ص ۵۴.

ویژگی‌های سازماندهی در سازمان عاشورا

بر اساس آنچه تاکنون بیان شد، می‌توان الگوی سازماندهی در سازمان عاشورا را به صورت زیر بیان کرد:

۱. تقسیم کار آگاهانه و کاملاً مطلوب و دلخواه و مطابق هدف سازمان و اهداف سربازان؛
۲. هماهنگی غیر رسمی گسترده، به علاوه هماهنگی رسمی چون هماهنگی به وسیله افراد؛
۳. دقت و انعطاف پذیری زیاد به گونه‌ای که در زودترین وقت برای نیروها ممکن بود که کارشان را در جای مورد نیاز انجام دهند، مثل آنجا که پس از حمله عمر بن سعد، میان خیمه‌ها رفته و از آنجا به دفاع می‌پرداختند؛
۴. مدیریت دلسوز و آگاه؛
۵. پیروان کاملاً مطیع و آگاه؛
۶. غنی بودن شغل‌ها و توسعه‌ی مناسب آنها.

نتیجه سه ویژگی اخیر آن است که ساختار حاصل از تقسیم کار و هماهنگی در سازمان عاشورا به حیثه نظارت گسترده، تخت بودن و تمرکز کم، منجر گردد.

جمع بندی

این نوشتار پس از بیان مقدمه و ضرورت سازماندهی، به ویژه با توجه به الگوهای برتر؛ چون الگوی سازماندهی در قیام و حرکت امام حسین(ع) به تعریف سازمان و سازماندهی پرداخت و در این رهگذر سازماندهی را با دو عنصر مهم تقسیم کار و هماهنگی توضیح داد. پس از این مرحله به سازماندهی در قیام حرکت امام حسین(ع) پرداخت و آن را به قبل از روز عاشورا و روز عاشورا تقسیم نمود و در هر دو سطح بر اساس دو ویژگی مهم سازماندهی؛ یعنی تقسیم کار و هماهنگی سازماندهی حرکت و قیام امام حسین(ع) را به بررسی گرفت و سرانجام بر اساس توضیحات مطرح شده در این مورد، ویژگی‌هایی چون تقسیم کار آگاهانه مطلوب و مناسب، هماهنگی غیر رسمی و... برای سازماندهی حرکت و قیام امام حسین(ع) را بر شمرد.

فهرست منابع

- آنتونی کیدنز، جامعه‌شناسی، ترجمه: منوچهر صبوری، تهران، نشر نی، ۱۳۸۲
- پیروز، علی آقا و همکاران، مدیریت در اسلام، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، دوم.
- جعفری، دکتر سید محمد، تشیع در مسیر تاریخ، ترجمه دکتر سید محمد تقی آیت‌اللهی، تهران: دفتر نشر فرهنگ اسلامی، هفتم، ۱۳۷۳
- حمید زاده، بهرام، جلوه‌های مدیریت در حرکت امام حسین(ع) مجله حکومت اسلامی، شماره ۲۶
- حویزی، ابن جمعه، نورالثقلین، ج ۴،

رحمانی، جعفر، امام حسین(ع) و رهبری بحران از مکه تا کربلا، مجله حکومت اسلامی، شماره ۲۶، زمستان ۱۳۸۱

رضائیان، دکتر علی، اصول مدیریت، تهران، سمت، ۱۳۸۰.

رضائیان، دکتر علی، مبانی سازمان و مدیریت، تهران، سمت، ۱۳۸۰

رضائیان، دکتر علی، مبانی سازمان و مدیریت، تهران: سمت، ۱۳۸۰،

ریچارد، اچ هال، سازمان، ساختار فرآیندها و ره آوردها، ترجمه دکتر علی پارسائیان، دکتر سید محمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی، ۱۳۷۶،

شهیدی، سید جعفر، قیام امام حسین(ع) تهران: دفتر نشر فرهنگ اسلامی، ۱۳۷۴، هفدهم

صاحبی، محمد جواد، مقتل الشمس، موسسه انتشارات هجرت، اول، ۱۳۷۲

نجمی، محمد صادق، سخنان حسین بن علی(ع) از مدینه تا شهادت، تهران: انتشارات اسلامی، بی تا.

Stephen, Robbins, organization theory, structure, design and application,
Sandi ego, Prentice-Hall; ۲nd edition (۱۹۸۷)
Managing to day, Sandi ego, state university, ۱۹۹۷