



بررسی تطبیقی شاخص‌های نیروی انسانی کارآمد در اندیشه و سیره اسلام و انقلاب اسلامی (با تأکید بر سیره امامان معصوم (ع) و شهید بهشتی)


دانشجوی دکتری گروه تاریخ و تمدن ملل اسلامی، واحد خوی، دانشگاه آزاد اسلامی، خوی، ایران

مرتضی امیری 

استادیار گروه تاریخ و تمدن ملل اسلامی، واحد خوی، دانشگاه آزاد اسلامی، خوی، ایران

محبوب مهدویان  *

استادیار گروه معارف اسلامی، واحد ارومیه، دانشگاه آزاد اسلامی، ارومیه، ایران

حسن محمدی 

چکیده

نیروی انسانی در آموزه‌های اسلامی به منظور پیشبرد اقدامات و اهداف حکومت اسلامی و تشکیلات منبعث از آن همچون امامت از اهمیت وافری برخوردار بوده و به عنوان سرمایه اساسی تحقق رسالت‌های الهی این تشکیلات همواره منوط به کارآمدی نیروهای آن بوده است. اهلیت فردی نیروهای انتخاب شده، مقدمه اثرگذاری اجتماعی آنان به عنوان بازوان مدیریتی راهبران جامعه دانسته شده است. این نوشتار با اتکاء به روش توصیفی و تحلیلی از منظر بیانات و فرمایشات ائمه معصومین (ع) و بررسی تطبیقی ایده و روش آیت الله شهید بهشتی با آن بیانات، به عنوان یکی از رهبران انقلاب اسلامی، به مسئله شاخص‌هایی پرداخته که مجموعه‌های انسانی با اهتمام به این ملاک‌ها، می‌توانند برای نظام خود سرمایه انسانی کارآمد انتخاب کنند. سؤال اصلی مقاله بدین ترتیب است که: شاخص‌های نیروی انسانی کارآمد در ایده و روش آیت الله شهید بهشتی در قیاس با گفتار و فرمایشات امامان معصوم (ع) چه شباهت و تفاوت‌هایی دارند؟ در پاسخ به این سؤال و در مقام فرضیه باید گفت که هم امامان معصوم و هم شهید بهشتی بر بکارگیری نیروی انسانی کارآمد اعتقاد راسخ داشته و تلاش داشته‌اند چنین نیروهایی دارای شاخص‌های کارآمدی و همزمان شاخص‌های دینی باشند؛ اما رویکرد شهید بهشتی در تمایز با سیره امامان معصوم (ع) بیشتر معطوف به بافتار تحولات انقلاب، تجربه بین‌المللی و کار تشکیلاتی و سازمانی بوده است و رویکرد امامان معصوم، رویکردی عام و همگانی است. داده‌های مقاله به شیوه اسنادی جمع‌آوری شده است.

کلیدواژه: نیروی انسانی، کارآمدی، امامان معصوم (ع)، شهید بهشتی، سازمان



The Islamic Revolution Approach Quarterly

Vol. 18, No.67, Summer 2024, P 3-18

rahyaftjournal.ir

A comparative study of the indicators of efficient manpower in the thought and life of Islam and the Islamic revolution (with emphasis on the life of Imam Masoom ((a.s.) and Martyr Beheshti

Morteza Amiri 

PhD student, Department of History and Civilization of Islamic Nations, Khoi Branch, Islamic Azad University, Khoi, Iran

Mehboob Mahdavian 

Assistant Professor, Department of History and Civilization of Islamic Nations, Khoi Branch, Islamic Azad University, Khoi, Iran

Hasan Mohammadi 

Assistant Professor, Department of Islamic Studies, Urmia Branch, Islamic Azad University, Urmia, Iran

Abstract

In Islamic Doctrines, human power has been extremely important in order to advance the actions and goals of the Islamic government and its organizations, such as the Imamate, and as the basic capital for the realization of the divine missions of these organizations, it has always depended on the efficiency of its forces. The individual qualification of the selected forces is the introduction of their social influence as the management arms of the leaders of the society. Relying on the descriptive and analytical method from the point of view of the statements and orders of the Infallible Imams (AS) and the comparative study of the ideas and methods of Ayatollah Shahid Beheshti with those

* Corresponding Author: dr.m.mahdavian@gmail.com

How to Cite: Amiri, M., Mahdavian, M., Mohammadi, H (2024). A comparative study of the indicators of efficient manpower in the thought and life of Islam and the Islamic revolution (with emphasis on the life of Imam Masoom (a.s.) and Martyr Beheshti), *The Islamic Revolution Approach Quarterly*, 17(67), 3-18.

Received: 22/01/2024

Accepted: 05/06/2024

statements, as one of the leaders of the Islamic Revolution, this article deals with the issue of indicators that human collections with Paying attention to these criteria, they can choose efficient human capital for their system. The main question of the article is as follows: What are the similarities and differences between the indicators of efficient manpower in the idea and method of Ayatollah Martyr Beheshti compared to the words and sayings of the infallible imams (AS)? In response to this question and as a hypothesis, it should be said that both Imam Masoom and Martyr Beheshti firmly believed in the use of efficient human resources and tried to ensure that such resources have efficiency indicators and religious indicators at the same time. However, the approach of Martyr Beheshti, in contrast to the life of the Infallible Imams (PBUH), has focused more on the context of revolution developments, international experience, and organizational and organizational work, and the approach of the Infallible Imams is a general and universal approach. The data of the article has been collected in a documentary way.

Introduction

In Islamic teachings, human resources hold significant importance for advancing the actions and objectives of the Islamic government and its related institutions, such as the Imamate. Human resources are considered a fundamental asset in fulfilling the divine mission of these institutions, and their effectiveness is always dependent on the efficiency of the individuals within them. The personal qualifications of the selected individuals are seen as a prerequisite for their social impact as the managerial arms of society's leaders. This article addresses the issue of the indicators by which human resource systems, by adhering to certain criteria, can select efficient human capital for their systems. The study takes into account the statements and teachings of the Infallible Imams (AS) and conducts a comparative analysis with the ideas and methods of Ayatollah Martyr Beheshti, one of the leaders of the Islamic Revolution. The main question of this paper is: What are the similarities and differences between the indicators of efficient human resources in Martyr Beheshti's thought and methodology compared to the teachings of the Infallible Imams (AS)? In response to this question, it is hypothesized that both the Infallible Imams and Martyr Beheshti believed in employing efficient human resources, advocating for individuals who simultaneously possessed both efficiency and religious qualifications. However, Martyr Beheshti's approach, in contrast to that of the Imams,

was more focused on the context of revolutionary developments, international experience, and organizational and institutional work, while the Imams' approach was more general and universal.

Literature Review

- **Sobhani (2019):** In an article titled "*Indicators of Efficient Human Resources in the System from the Perspective of Nahj al-Balagha*," published in *Nahj al-Balagha Quarterly* (Issue 25, Spring 2019), Mohammad Sobhani Yamchi identified faith, belief in the goal, sincerity in action, competence in expertise and commitment, patience in the face of challenges, proficiency, resilience, revolutionary spirit, loyalty to the leadership, and being people-oriented as the indicators of efficient human resources from the perspective of Nahj al-Balagha.
- **Feyrāhi (2012):** In his article "*Leadership and Governance in the Thought of Martyr Beheshti: The Theory of Ummah and Imamate*," Feyrāhi examines Martyr Beheshti's reflections on political parties and the relationship between the people and the government.
- **Abedi Ardakani and Nazari (2015):** In their article titled "*The Islamic Society and the Nature of Leadership in the Political Thought of Martyr Beheshti with Emphasis on the Theory of Ummah and Imamate*," the authors discuss the relationship between the people and leadership in Islamic society, focusing on Martyr Beheshti's thoughts.

Research Methodology

This article is based on a descriptive-analytical method, with data collected through documentary and library sources.

Conclusion

The findings of this research show that, based on a comparative analysis of the conduct of the Infallible Imams (AS) regarding the individual qualifications of selected human resources, it is evident that these individuals possessed a foundational knowledge of religion, particularly in areas of self-awareness, awareness of the times, and recognition of the Imam. Their actions and behaviors in fields such as obedience to leadership, religiosity, trust in God, excellence in performance, honesty, trustworthiness, responsibility, and avoidance of shirking responsibilities were fully rooted in religious knowledge and beliefs. On the other hand, in Martyr Beheshti's view, the efficiency of human resources finds meaning within the framework of organizations and institutions. This perspective was influenced by the necessity of

transitioning from the instability of the early revolutionary period to a stable state and the organization of the forces and officials of the Islamic Republic of Iran. In comparison and conclusion, it can be said that both the Infallible Imams and Martyr Beheshti agreed on the need to employ efficient human resources who should possess both efficiency and religious qualifications. However, Martyr Beheshti's approach, in contrast to the Imams' conduct, was more focused on the context of revolutionary developments, international experience, and organizational work, while the Imams' approach was more general and universal.

Keywords: Human Power, Efficiency, Imam Masoom (AS), Martyr Beheshti, Organization.

مقدمه

یکی از عوامل مهم و اساسی در ثبات و کارایی نظام‌های سیاسی که از دیرزمان تاکنون در فلسفه سیاسی و تاریخ تطور فکر سیاسی در میان متفکران این حوزه، مدنظر بوده است، مساله کارآمدی و خلاقیت کارگزاران و مدیران یک نظام سیاسی است. برای ساختن جامعه‌ای آرمانی که در آن قوانین کتاب الهی و سنت پیامبر (ص) اجرا شود، نیازمند نیروهای خودساخته ولایی است تا اهداف ولی الهی در جامعه پیاده شود. در نگاه امامان معصوم مردم سنگ زیرین آسیای حکومت و فرمانروا تنها و کلی، امین و نماینده مردم است و حکومت از نوع خدمتی است که یک امین صالح برای موکل خویش انجام می‌دهد؛ بنابراین امامان معصوم ولایت و حکومت را تنها حق کسانی می‌دانند که شایستگی‌های به دست آوردن آن را داشته باشند. البته این حق، در عین حال عهد و پیمان سه جانبه‌ای است بین خدا، حاکم و مردم، نه یک حق شخصی محض که صاحب حق بتواند آن را به دلخواه استیفا کند یا از آن به کلی چشم پوشد. اگر پذیرفتن حق حکومت در صورت فراهم بودن لوازم و زمینه‌های آن، برای کسی که شایستگی‌های آن را دارد، تکلیف و وظیفه‌ای سنگین است که نمی‌توان از آن شانه خالی کرد، ضروری است برای این مهم نیروی انسانی کارآمد در شان چنین حکومت تربیت شود تا بتواند دوشادوش ولایت در امر اجرای حکومت یاری رساند (سبحانی یامچی، ۱۳۹۸: ۸۱-۱۰۰).

تاریخ اسلام به وضوح نمایانگر آن است که شیوه امام علی (ع) هم در حکومت‌داری و هم در غیر آن و همچنین استراتژی عملیاتی سایر امامان معصوم (ع) در رهبری جامعه بدون خلافت در آن؛ تماماً با گزینش نیروهای توانمند و صالح برای واگذاری مسئولیت انجام شده است. اینکه نیروی انسانی در سیره امامان معصوم از نظر شاخص‌های فردی، دارای چه ویژگی‌هایی باشد تا بتوان بر مبنای آن بهترین‌ها را انتخاب نمود و در مقابل از آسیب‌های احتمالی بعدی پیشگیری کرد و کارآمدی آنان را محقق شود، را می‌توان در سیره و به ویژه بیانات و گفتارهای ایشان جستجو کرد. از سوی دیگر انقلاب اسلامی ایران به عنوان تنها انقلاب شیعی در تاریخ ایران چه در شکل و چه در محتوا تماماً مبتنی بر آموزه‌های اسلامی-شیعی و گفتارهای امامان معصوم بوده است و در موضوع انتخاب کارگزاران و به طور کلی نیروی انسانی نظام سیاسی برآمده از انقلاب، از سوی رهبران فکری این انقلاب همچون شهید بهشتی، ملاحظات و طراحی‌هایی صورت گرفت. روی کارآمدن نظام جمهوری اسلامی ایران، در یک قیاس تاریخی به معنای ظهور عینی فرصتی برای پیاده‌سازی احکام اسلامی و ساختن جامعه‌ای الهی و متعالی بوده است. به همین منظور از همان ابتدا مساله گزینش نیروهایی که بتوانند حامل و

مجری آموزه‌های اسلامی و الهی باشند، از اهمیت زیادی برخوردار بوده است. به همین منظور در این مقاله تلاش می‌شود به این سؤال پاسخ داده شود که شاخص‌های نیروی انسانی کارآمد در ایده و روش آیت الله شهید بهشتی در قیاس با گفتار و فرمایشات امامان معصوم (ع) چه شباهت و تفاوت‌هایی دارند؟. در پاسخ به این سؤال و در مقام فرضیه باید گفت که هم امامان معصوم و هم شهید بهشتی بر بکارگیری نیروی انسانی کارآمد اعتقاد راسخ داشته و تلاش داشته‌اند چنین نیروهایی دارای شاخص‌های کارآمدی و همزمان شاخص‌های دینی باشند؛ اما رویکرد شهید بهشتی در تمایز با سیره امامان معصوم (ع) بیشتر معطوف به بافتار تحولات انقلاب، تجربه بین‌المللی و کار تشکیلاتی و سازمانی بوده است و رویکرد امامان معصوم، رویکردی عام و همگانی است. این مقاله به مقاله روش کار کتابخانه ای بوده و از ابزار فیش برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شده است. در گردآوری داده‌ها علاوه بر مراجعه به منابع تاریخی در اختیار و موجود در کتابخانه‌ها، از نرم‌افزارهای معتبر و علمی مراکز تخصصی مانند مرکز تحقیقات کامپیوتری علوم اسلامی؛ از جمله سیره معصومان، جغرافیای جهان اسلام، تراث و نورالسیره نیز مورد بهره‌برداری قرار گرفته است.

۱. پیشینه تحقیق

در مقاله‌ای با عنوان «شاخص‌های نیروی انسانی کارآمد نظام از منظر نهج البلاغه» که توسط محمد سبحانی یامچی در فصلنامه نهج البلاغه، شماره ۲۵ در بهار ۱۳۹۸ به چاپ رسیده؛ دینداری، ایمان به هدف، اخلاص در عمل، شایستگی در تخصص و تعهد، صبوری در برابر مشکلات، کاردانی، استقامت، انقلابی و ولایتمداری و مردمی بودن را ملاک‌های نیروی انسانی کارآمد از منظر نهج البلاغه دانسته شده است. در کتاب "راز سرنوشت" که در سال ۱۳۹۷ هـ.ش توسط انتشارات فقه به چاپ اول رسیده است؛ علی فاضلی هیدجی به شرح حال اصحاب امام باقر و امام صادق (ع) پرداخته است. این کتاب برای تحلیل زندگی اصحاب و شاگردان (اعم از شیعه و سنی)، ابتدا به شخصیت‌شناسی و اعتبار حدیثی ۶۵ نفر از اصحاب خاص و سپس تحلیل نکات برجسته زندگی آنان پرداخته است. نویسنده در ادامه به بررسی چهره‌های جدا شده از امامان می‌پردازد و راز سرنوشت آنها را مورد تحلیل قرار می‌دهد. در میان مطالب این کتاب به موارد ارزشمندی در خصوص تعاملات میان معصومان (ع) و شاگردان و یاران آنها از جمله ارکان اربعه و اصحاب اجماع اشاره شده است؛ که نکات مهمی پیرامون موضوع شاخص‌های فردی نیروی انسانی کارآمد را می‌توان بصورت غیرمستقیم از آنها بهره‌برداری نمود.

فیرحی (۱۳۹۱) در مقاله خود با عنوان «رهبری و حکومت در اندیشه شهید بهشتی؛ نظریه امت و امامت» به اندیشه ورزی شهید بهشتی در باب تحزب و نسبت مردم و حکومت پرداخته است.

عابدی اردکانی و نظری (۱۳۹۴) در مقاله خود با عنوان «جامعه اسلامی و ماهیت رهبری در اندیشه سیاسی شهید بهشتی با تاکید بر نظریه امامت و امت» به رابطه مردم و رهبری جامعه اسلامی در اندیشه شهید بهشتی پرداخته است.

امعان نظر در آثار نگاشته شده در این موضوع نشان می‌دهد که پژوهشی مستقل و البته تطبیقی در باب شاخص‌های کارآمدی نیروی انسانی در اندیشه شهید بهشتی و امامان معصوم صورت نگرفته است. به همین دلیل نوآوری مقاله حاضر به این دلیل است که به جهت موضوعی دارای نوآوری است و می‌تواند زمینه‌ساز مطالعات دیگر در این زمینه شود.

۲. شاخص‌های نیروهای انسانی کارآمد در دیدگاه امامان معصوم (ع)

در اولین نگاه کلی به جامعه یاران امامان شیعه، برجستگی و والایی آنان برای یاری اولیای الهی مشهود به نظر می‌رسد. به جهت اهمیت و گستردگی شواهد تاریخی در خصوص شاخص‌های فردی نیروهای انسانی مورد بررسی، این شاخص‌ها در دو بخش شاخص معرفت دینی و شاخص رفتارهای معرفتی مورد بحث قرار می‌گیرد:

۲-۱ معرفت دینی

تیین دین اسلام که از جمله اهم رسالت‌های امامان شیعه دانسته شده است؛ بصورت طبیعی نیازمند یاری نیروهای عالم و فاضل بوده که تامل در تاریخ اسلام نیز موید این واقعیت تاریخی می‌باشد. چنانچه ابوزهره پس از نقل یکی از جلسات مناظره ابوحنفیه با امام باقر علیه السلام چنین می‌نویسد: از این خبر، امامت باقر برای علما روشن می‌شود. آنها نزد آن حضرت حاضر می‌شدند تا ایشان عقاید و نظرهای آنان را نقد کند. امام همچون ریسی به زیر دستانش حاکم بود تا آنان را به شاهره هدایت رهنمون شود. علمای آن عصر نیز به ریاستش گردن نهاده، از او اطلاعات می‌کردند (ابوزهره، ۱۳۱۵ق: ۲۴). همچنین در منابع رجالی آمده است که امام صادق علیه السلام در زمان مراجعه یکی از شیعیان برای اخذ راهنمایی پاسخ فرمودند: چرا به محمدبن مسلم ثقفی مراجعه نمی‌کنید که او پیش پدرم محترم بود و از آن حضرت حدیث شنیده است (طوسی، ۱۳۴۸ش: ۱۶۱). از این اسناد به روشنی برمی‌آید که حداقل جمع کثیری از یاران امامان که مورد تربیت قرار می‌گرفتند، از جمله عالمان دوره‌ها و سرزمین‌های خویش

۱- «مَا يَمْنَعُكَ مِنْ مُحَمَّدِ بْنِ مُسْلِمٍ الثَّقَفِيِّ فَإِنَّهُ قَدْ سَمِعَ مِنْ أَبِي وَكَانَ عِنْدَهُ وَجِيهًا».

بوده اند و از جهت داشتن معرفت دینی شایستگی و اهلیت یاری آن بزرگواران را دارا بوده اند.

۱. خودشناسی

یکی از موضوعات مقدماتی مهم برای شناسایی شاخص معرفت دینی، بحث خودشناسی ارزیابی شده است. چرا که دانا کسی است که قدر خود را بشناسد و برای نادانی انسان همین بس که از قدر خویش بی خبر ماند^۱. همانطور که امام علی علیه السلام در خصوص کارگزاران نظام اسلامی به مالک اشتر تاکید فرمودند: نسبت به ارزش و منزلت خویش ناآگاه و بی اطلاع نباشد، که شخص ناآگاه از منزلت خویش، از ارزش و مقام دیگری ناآگاه تر خواهد بود^۲ (نهج البلاغه، نامه ۵۳). یک کارگزار جاهل، طرح و برنامه ای غلط تهیه می کند یا در اجرای یک برنامه صحیح به افراط و تفریط کشیده می شود و کار را از مسیر اصلی خود خارج می سازد. در نتیجه باطلی را حق و حقی را باطل نشان می دهد (جوادی آملی، ۱۳۶۶ش: ۱۸۶).

۲. زمان شناسی

از جمله مصادیق شاخص معرفت دینی در نیروهای انسانی امامان شیعه (ع) وجود ویژگی "زمان شناسی" به دست آمده است. زمان شناسی به عنوان همان ویژگی هست که تفاوت های عملکردی امامان در دوره حیات حدود ۲۵۰ سال را برای نیروهای انسانی کارآمد قابل درک کرده بوده است. علی بن محمد بن بشیر همدانی می گوید: همراه سفیان بن ابی لیلی به مدینه آمدم و به حسن بن علی وارد شدیم، در حالیکه مسیب بن نجبه و عده ای دیگره نزد او بودند. من به او گفتم: السلام علیک یا مدل المومنین؛ امام فرمود: سلام بر تو، بشین، من مدل المومنین نیستم؛ بلکه معز المومنینم. من از صلح چیزی جز حفظ جان شما نمی خواستم. او می افزاید، سپس به سراغ برادرش حسین علیه السلام رفتم و او را از آنچه حسن علیه السلام گفته بود آگاه ساختم. ایشان فرمود: برادرم راست می گوید، هر یک از شما تا وقتی که این شخص (معاویه) زنده است، در خانه خود باشید، اگر او مرد و شما زنده بودید، امیدوارم که خداوند آن را برای ما پیش آورد؛ که رشد ما در آن باشد و ما را به خود وانگذارد (بلاذری، ۱۳۹۴ق: ۱/۱۵۰). باتوجه به این نقل مشخص است که برخی از یاران امام حسن علیه السلام دارای شاخصه زمان شناسی بوده اند و عده ای از نزدیکان آن حضرت دارای ضعف جدی در خصوص این ویژگی مهم بوده اند.

۱ - « الْعَالِمُ مَنْ عَرَفَ قَدْرَهُ، وَ كَفَى بِالْمَرْءِ جَهْلًا أَلَّا يَعْرِفَ قَدْرَهُ » (نهج البلاغه، خطبه ۱۰۳).

۲ - « لَا يَجْهَلُ مَبْلَغَ قَدْرِ نَفْسِهِ فِي الْأُمُورِ؛ فَإِنَّ الْجَاهِلَ بِقَدْرِ نَفْسِهِ يَكُونُ بِقَدْرِ غَيْرِهِ أَجْهَلَ ».

۳. ولی شناسی

همانطور که استاد مطهری در کتاب امامت و رهبری، ولایت را یکی از مراتب امامت و اوج آن دانسته است (مطهری، ۱۳۸۱ش: ۵۷-۵۵)؛ ویژگی "ولی شناسی" به عنوان یکی دیگر از نمودهای شاخص معرفت دینی به دست می‌آید. چنانچه از عمر بن المقدم نقل شده است که گفت: هنگامیکه جعفر بن محمد (ع) را می‌دیدم، می‌فهمیدم که او از نسل پیامبران است^۱ (عسقلانی، ۱۳۲۵ق: ۲/۱۰۴؛ اربلی، ۱۴۲۱ق: ۲/۱۸؛ جرجانی، ۱۴۰۴ق: ۲/۵۵۶). در همین زمینه نجاشی در کتاب رجال خود چنین آورده است که: ابان بن تغلب اصحاب امام باقر و امام صادق علیهما السلام را چنین توصیف می‌کند که: شیعیان کسانی هستند که هرگاه مردم در قول رسول خدا صلی الله علیه و آله اختلاف می‌کنند سخن امام علی علیه السلام را می‌گیرند و وقتی در سخن امیر المومنین اختلاف می‌کنند، قول امام صادق علیه السلام را مورد اتکاء قرار می‌دهند^۲ (نجاشی، ۱۴۱۶ق: ۱۲). لذا نقش محوری ولایت امامان در راهبرد نیروهای انسانی تشکیلات امامت و اهمیت ویژگی شناخت امامان به عنوان ولی زمان به وضوح فهم می‌شود. همچنین ویژگی شناخت امام توسط خواص جامعه مسئله ای دارای اهمیت ویژه در دوره خلفگان حکومت عباسی ارزیابی شده است. همانطور که در خصوص اوضاع آشفته بعد از شهادت امام جعفر صادق علیه السلام نقل شده است که علمای شیعه، عبد الله بن جعفر مشهور به عبدالله اَفْطَح^۳ را به وسیله طرح بعضی از مسائل حلال و حرام درباره نماز و زکات مورد ارزیابی و شناسایی قرار دادند؛ و چون دانشی قابل قبول پیش وی نیافتند، لذا از او روی برتافتند (نوبختی، ۱۳۵۵ق: ۷۸-۷۷).

۲-۲ رفتار معرفتی

دومین قسم از شاخص های فردی که در نیروهای انسانی امامان شیعه علیم السلام بدست آمده، به عملکرد و رفتار آنان که آن رفتار دارای منشاء معرفت دینی می باشد، مربوط می‌شود.

۱. ولایت پذیری

با ملاحظه جمیع رفتارهای معرفتی ثبت شده در تاریخ اسلام در خصوص یاران امامان به نظر می‌رسد بارزترین رفتار معرفتی که می‌توان مورد اشاره قرار داد موضوع "ولایت پذیری"

۱- « كُنْتُ إِذَا نَظَرْتُ إِلَى جَعْفَرِ بْنِ مُحَمَّدٍ، عَلِمْتُ أَنَّهُ مِنْ سُلَالَةِ النَّبِيِّينَ ».

۲- « الشيعة: الَّذِينَ إِذَا اخْتَلَفَ النَّاسُ عَنِ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَآلِهِ وَسَلَّمَ أَخَذُوا بِقَوْلِ عَلِيِّ عَلَيْهِ السَّلَامُ، وَإِذَا

اختلف الناس عن عليٍّ أخذوا بقول جعفر بن محمد ».

۳- به همین سبب گروندگان به او را "فَطْحِيَّة" نامیده اند.

می باشد. همانطور که امام علی علیه السلام خطاب به عبدالله بن عباس یکی از نیروهای امام فرمودند: تو حق داری نظر مشورتی خود را به من بگویی، و من روی آن می اندیشم؛ پس اگر بر خلاف نظر تو تصمیم گرفتم، باید از من اطلاعات کنی^۱ (نهج البلاغه، حکمت ۳۲۱). همچنین نقل شده است که: یکی از یاران خاص امام صادق علیه السلام از قول برخی از کسانی که محارم را حلال شمرده و باز هم خود را از یاران امام می دانند، خدمت امام عرض کرد که آنان به این باورند که دین چیزی جز "معرفت" نیست. وقتی امام را شناختند دیگر عمل اهمیتی ندارد. امام در پاسخ فرمود: ما از آن خدا هستیم و به سوی او باز می گردیم^۲؛ کفار چیزی را که نمی دانند انتظارش را می برند؛ آنچه که گفته شده، این است که امام را بشناس، آنگاه طاعت خدا را به جای آر؛ در این صورت طاعت تو قبول است. خداوند هیچ عملی را بدون معرفت نمی پذیرد. اگر شخص همه اعمال دنیا را انجام دهد، تمام عمر را روزه بدارد، تمامی مالش را در راه خدا انفاق کند و به همه فرایض عمل کند، اما پیامبری را که این فرایض را آورده نشناسد تا به او ایمان آورد و تصدیقش کند و امام عصر خود را که خداوند طاعت وی را بر او واجب کرده، نشناسد عملش برای اوسودی ندارد (قاضی نعمان، ۱۳۸۵ق؛ ۵۳/۱-۵۲). یکی دیگر از مصادیق نمایان در خصوص اهمیت ولایت پذیری مربوط به ابوسلمه خلال^۳ است. در برهه حساسی از حیات امامان که ظاهر امورات سیاسی نشانگر فراهم شدن شرایط برای تطابق امامت با خلافت شده بود؛ امام صادق علیه السلام در پاسخ به نامه ابوسلمه، در خصوص تمایل وی برای اخذ بیعت برای ایشان؛ به فرستاده او فرمود: ابوسلمه شیعه شخص دیگری است (مسعودی، ۱۳۸۵ق؛ ۲۶۹/۳؛ جهشیاری ۱۴۰۸ق؛ ۸۶). به نظر می رسد از این بیان امام، نقص ابوسلمه در زمینه ولایت پذیری عیان بوده و لذا آن حضرت از پذیرش او به عنوان نیروی انسانی خودداری نموده اند.

۲. دینداری

سیره امامان همواره گواه بر ضرورت و ویژگی "دینداری" به عنوان یکی از مصادیق شاخص رفتار معرفتی برای یاران خاص بوده و آن بزرگواران به عمل صالح و وفادار بودن به تمامی فروع فقهی و اصول اخلاقی اسلام بر اساس سنن نبوی تاکید می ورزیده اند و آن را از جمله مهمترین اصول در تربیت می دانستند. همانطور که امام باقر علیه السلام به جابر جعفری از جمله

۱- لَكَ أَنْ تُشِيرَ عَلَيَّ وَ أَرَى، فَإِنْ عَصَيْتُكَ فَأَطِئْنِي

۲- إِنَّا لِلَّهِ وَ إِنَّا إِلَيْهِ رَاجِعُونَ (بقره، ۱۵۶).

۳- از افراد شاخص عصر امام صادق علیه السلام، که به عنوان "وزیر آل محمد" شهرت یافته بود.

یاران خود فرمودند: پیروان ما اطلاعات کنندگان خدا هستند^۱ (ابن صباغ، ۱۳۷۹ ش: ۸۸۸/۲). همچنین این نیروی تربیت یافته در تشکیلات امامت که سال‌های بسیاری را در محضر امام باقر علیه السلام شاگردی نموده بود، از آن حضرت نقل می‌کند که امام فرمود: به ولایت ما اقرار ندارید مگر با پرهیزکاری؛ و کسی که به مردم ظلم کند، شیعه ما نیست^۲ (کوفی، ۱۴۱۲ق: ۲۸۶/۲). از این تأکیدهای امام فهم می‌شود که عمل به احکام شرعی و به عبارتی دینداری از جمله شاخص‌های فردی برای یک نیروی انسانی کارآمد می‌باشد.

در سیره ائمه معصومین (ع) "تقوا" را می‌توان برای یاران آن بزرگواران یکی از بارزترین مصادیق دینداری برشمرد. از آنجائیکه در جهان تشیع به صورت کلی تقوا به معنای خویشتن داری در اطلاعات از دستورات الهی و دوری از گناهان، در مراتب مختلفی شناخته شده است؛ ولی تمامی آنها شایستگی کارگزاری در تشکیلات امامت را نداشته‌اند و سرآمد آنها به عنوان نیروی انسانی امامان جذب می‌شده‌اند. چنانچه در نقلی از امام باقر علیه السلام چنین آمده است: یاران ما در بالاترین درجات تقوا و در زمره کوشندگان و وفاکنندگان به عهد و امانت بوده و اهل زهد و عبادت‌اند؛ از افرادی هستند که در هر شبانه روز پنجاه و یک رکعت نماز به جای می‌آورند. آنان شب‌ها در حال عبادت و روزها در حال روزه‌اند. زکات اموال خود را پرداخته، به زیارت خانه خدا می‌روند و از تمام محرمات الهی دوری میکنند (ابن بابویه، ۱۳۸۸ق: ۱۶۳). امام در این بیان با شمردن قسمتی از فرایض دینی و برخی از مستحبات، مرتبه بالایی از دینداری را برای خدمت در محضر امامت را ضروری معرفی می‌نماید نه رعایت حداقل‌های واجب دینی. همچنین می‌توان تقوا را به عنوان یک ویژگی ویژه در موضوع شاخص دینداری شناخت و تبیین نمود.

۳. برتری عملکردی

در سیره شاهد ملاک "برتری عملکردی" نیز هستیم که با این شاخص، از میان نیروهای انسانی موجود جامعه که دارای سنجه‌های لازم هستند؛ افراد برتر و برجسته‌تر در جایگاه‌های مهم تشکیلات امامت بکار گرفته شده‌اند و به تعبیر دیگر در جذب نیرو، خیرالموجودین یا انتخاب اصلح مورد اتمام بوده است. همانطور که در خصوص انتخاب نیروی انسانی از پیامبر اکرم صلی الله علیه و اله نقل شده است که به خطاب به امام علی علیه السلام فرمودند: از میان صاحبان تجربه، عقل و حیاء و از خانواده‌های صالح و متدین و پرهیزکار، کارمندان را

۱- أَنْ شِيعَتْنَا مَنْ أَطَاعَ اللَّهَ

۲- « لَا تُنَالُ وَلَا يُتَنَا إِلَّا بِالْوَرَعِ؛ وَ لَيْسَ مِنْ شِيعَتِنَا مَنْ ظَلِمَ النَّاسَ »

برگزین، زیرا آنها دارای اخلاقی کریم می باشند و به لحاظ خویشتن داری (خودکنترلی) و اصلاح خویش شدیدترند، و همچنین کم طمع ترند و در سنجش عواقب کارها بیناترند. پس آنان باید کارگزاران و یاوران باشند^۱ (قاضی نعمان، ۱۳۸۵ق: ۱/۳۶۱). این موضوع انتخاب اصلح و ملاک قرار گرفتن برتری عملکرد و برجستگی شخصیت در موقعیت های مختلف امامان در زمینه های متنوعی نمود داشته ولی اساس مسئله همان شاخص انتخاب اصلح به نظر می رسد. همچنان که در دوره امام باقر علیه السلام و گستردگی اقدامات علمی آن حضرت، ذهبی تعدادی از تربیت یافتگان آن امام را عمرو بن دینار، اعمش اوزاعی، ابن جریج و قره بن خالد نام می برد (ذهبی، ۱۳۷۴ق: ۱/۱۲۴). این افراد کسانی هستند که به جهت توانایی علمی دارای برجستگی های ویژه ای بوده اند و لذا در تشکیلات امامت به عنوان نیروی انسانی کارآمد مطرح شده اند. هرچند در تاریخ تمام ابعاد وجودی آنها به دست نیامده است؛ ولی با دارا بودن حداقل های سایر ملاک ها، دلیل انتخاب و تربیت آنها مربوط به برتری های علمی آنان دانسته می شود.

۵. صداقت

سیره امامان شیعه دعوت کننده به فطرت پاک انسان بوده و نشان می دهد که دل و زبان کارگزار اسلامی یک سو و هماهنگ است. ظاهر و باطنش هم یکی هست. اهمیت ویژگی "صداقت" به عنوان یک رفتار معرفتی به حدی است که نیروی انسانی صادق، نشانه لطف و خیرخواهی خداوند متعال به مسئول معرفی شده است. چنانچه از پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله نقل شده است که فرمودند: هنگامی که خداوند برای فرمانروا^۲ نیکی و خیر بخواهد، برای او وزیر^۳ با صدق قرار می دهد که اگر چیزی را فراموش کرد به یادش آورد و اگر به یاد آورد در انجام آن یاری اش نماید^۴ (ابن همام الدین، ۱۳۵۵ش: ۳). عبدالرحمن بن عوف در شورای شش نفره خطاب به امام علی علیه السلام گفت: خدا را بر تو شاهد می گیرم که اگر امر خلافت به تو سپرده شود، در میان ما به روش کتاب خدا و سنت پیامبر صلی الله علیه و آله و سیره ابوبکر و عمر عمل کنی. امام پاسخ دادند: هراندازه که بتوانم مطابق با کتاب خدا و سنت

۱- « الصَّقُّ بِذَوِي التَّجْرِبَةِ وَالْعُقُولِ وَالْحَيَاءِ مِنْ أَهْلِ الْبُيُوتَاتِ الصَّالِحَةِ وَأَهْلِ الدِّينِ وَالْوَرَعِ فَإِنَّهُمْ أَكْرَمُ أَخْلَاقًا وَأَشَدُّ لِأَنْفُسِهِمْ صَوْنًا وَإِصْلَاحًا وَأَقْلَبُ فِي الْمَطَامِعِ إِسْرَافًا وَأَحْسَنُ فِي عَوَاقِبِ الْأُمُورِ نَظْرًا مِنْ غَيْرِهِمْ فَلْيَكُونُوا عُمَّالِكَ وَأَعْوَانِكَ.»

۲- مدیر

۳- نیروی انسانی

۴- « إِذَا أَرَادَ اللَّهُ لِلْبِالْمِيرِ خَيْرًا جَعَلَ لَهُ وَزِيرَ صِدْقٍ؛ إِنْ نَسِيَ ذِكْرَهُ، وَإِنْ ذَكَرَ أَعَانَهُ.»

پیامبر عمل می‌کنم (یعقوبی، ۱۳۷۳ش: ۱۶۲/۲؛ طوسی، ۱۳۸۴ق: ۵۵۷). در حقیقت امام با کمال صداقت از پذیرش شرط عبدالرحمن امتناع نمودند. در صورتیکه اگر فقط در آن مقطع حساس با یک عبارت دیگر از صداقت چشم پوشی می‌شد، در ظاهر کل مسیر مسئله خلافت تغییر می‌نمود؛ ولی امام صداقت را ملاک رفتار خود قرار داده است.

یکی از صحنه‌های تاریخ اسلام که تبلور صداقت نیروهای انسانی امامان مشهود است، سخنرانی امام حسین علیه السلام در صبح روز عاشور است. امام در میان ایراد خطبه، خطاب به کوفیان فرمود: من پس از رسیدن نامه‌های شما به اینجا آمدم، نامه‌هایی که در آنها گفته بودید سنت از میان رفته و نفاق برآمده و حدود تعطیل گشته است. از من خواستید بیایم و امت محمد صلی الله علیه و آله را اصلاح کنیم؛ اکنون آمده‌ام. آیا سزاوار است که خون مرا بریزید؟! ... آیا سخن پیامبر صلی الله علیه و آله را در حق من و برادرم نشنیدید که فرمود: اینان سید جوانان بهشت هستند؛ اگر من را در این نقل تصدیق می‌کنید که هیچ، و گرنه از جابر بن عبدالله، ابوسعید خدری، انس بن مالک و زید بن ارقم برسید (ابن سعد، ۱۴۱۶ق: ۷۲). از آنجائیکه امام در این سند تعدادی از یاران خود را شاهد بر صدق کلام خود معرفی مینماید، معلوم می‌شود که صداقت این نیروها تا چه اندازه ای شهرت داشته که اصولاً حتی برای دشمن هم قابل احترام، اتکاء و اثرگذار بوده است. صداقت عملی در کنار صداقت گفتار مورد توجه امامان شیعه بوده است. همانطور که امام علی علیه السلام در زمان محول کردن مسئولیت اداره مصر به مالک اشتر به او نوشتند که: بر حذر باش از اینکه به مردم وعده دهی و سپس تخلف کنی؛ زیرا خلف وعده موجب خشم خدا و خلق است، خداوند تبارک و تعالی می‌فرماید: خداوند سخت به خشم می‌آید از اینکه بگویند، آنچه را که عمل نمی‌کنید (نهیج البلاغه، نامه ۵۳). همچنین در سیره عملی امام علی علیه السلام می‌بینیم که در خصوص پیشنهاد ابوسفیان مبنی بر انجام اقدام نظامی بر علیه خلیفه اول، امام عدم صداقت پیشنهاد دهنده در ابراز خیر خواهی مشخص دانسته و دلیل آنرا دشمنی با اسلام و مسلمانان ارزیابی کرده و قصد اصلی این پیشنهاد را فتنه و آشوب بر شمرده است (طبری، ۱۹۸۳م: ۲۰۹/۳؛ اربلی، ۱۴۲۱ق: ۴۵/۲؛ سیوطی، ۱۴۱۷ق: ۶۸-۶۷). در این گزارش به نظر می‌رسد امام در حقیقت به دلیل عدم

۱- «لنا الله علیک، إن ولیت هذا الأمر، أن تسیر فینا بکتاب الله و سنه نبیه و سیره ابی بکر و عمر. فقال: أسیر فیکم

بکتاب الله و سنه نبیه ما استطعت».

۲- «إیاک... أن تعدهم فتتبع مؤدک بخلفک، فإن... والخلف یوجب المقت عند الله والناس؛ قال الله تعالی: «کبر مقتاً

عند الله أن تقولوا ما لا تفعلون».

وجود شاخص صداقت در صاحب پیشنهاد، او را به عنوان مشاور و یکی از اقسام نیروی انسانی قبول نکرده اند.

۶. امانت‌داری

قرآن کریم در بر شمردن ویژگی‌های حضرت موسی علیه السلام برای بکارگیری توسط فرستاده خداوند متعال بعد از شاخص توانمندی به ملائک "امانت‌داری" اشاره می‌فرماید: یکی از آن دو زن گفت: ای پدر او را استخدام کن؛ زیرا بهترین کسی که استخدام می‌کنی آن کسی است که نیرومند و امانتدار باشد^۱ (قصص، ۲۶). در سیره ائمه اطهار (ع) نیز شاهد همین موضوع هستیم که امانت‌داری که فضیلتی دینی برای تمام مومنین دانسته شده؛ در بکارگیری نیروی انسانی به عنوان ملائک انتخاب قرار گرفته است. همانطور که امام علی علیه السلام خطاب به مخنف بن سلیم^۲ مرقوم نمودند: آن که امانت را مهم نشمارد و در آن خیانت کند و جان و دین خود را از لوٹ آن پاک نسازد، خود را در دنیا به ذلت و خواری افکنده و در آخرت ذلیل تر و خوارتر خواهد بود. همانا بزرگترین خیانت خیانت به مردم و رسواترین دغل کاری، دغل کاری با پیشوایان است^۳ (نهج البلاغه، نامه ۲۶). به نظر می‌رسد در این نامه به دو بعد امانت‌داری، اعم از امانت‌داری نسبت به زیر مجموعه (بزرگترین خیانت، خیانت به مردم) و امانت‌داری نسبت به ما فوق (رسواترین دغل کاری، دغل کاری با مدیران) پرداخته شده و از جمله شاخص‌های ضروری و بدیهی برای یک نیروی انسانی مطرح شده است. با عنایت به نظر آیت الله خویی در خصوص تاکید امام علی علیه السلام برای شاخص امانت‌داری کارگزاران نظام اسلامی، دانسته می‌شود که چون خیانت فی نفسه قبیح و بد است، هر چند نسبت به کسانی که به آنها اعتماد نشده باشد؛ و اما خیانت کسانی که به عنوان نیروی انسانی به آنان اعتماد شده بدتر است (خویی، ۱۴۲۹ق: ۵۶/۱۹). با توجه به آثار سوء ذکر شده برای ضعف امانت‌داری در نیروی انسانی فهم می‌شود که موضوع امانت‌داری ضمن اینکه ملاکی برای انتخاب نیرو می‌باشد، عاملی نیز در حفاظت از سرمایه‌های انسانی سیستم محسوب می‌شود. در همین خصوص سند دیگری نیز به امام علی علیه السلام نسبت داده شده است که فرمودند: چنین به نظر می‌رسد که باید به

۱- « قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبْتَ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ».

۲- مِخْنَفُ بْنُ سَلِيمٍ غامدی از فرماندهان سپاه امام علی علیه السلام در جنگ‌های جمل و صفین و کارگزار آن حضرت در اصفهان و همدان بود. وی همچنین مدتی مسئولیت جمع‌آوری زکات را از سوی امام بر عهده داشته است.

۳- « مَنِ اسْتَهَانَ بِالْأَمَانَةِ وَ رَتَعَ فِي الْخِيَانَةِ وَ لَمْ يَنْزِهِ نَفْسَهُ وَ دِينَهُ عَنْهَا فَقَدْ أَحَلَّ بِنَفْسِهِ الدَّلَّ وَ الْخِزْيَ فِي الدُّنْيَا وَ هُوَ فِي الْآخِرَةِ أَدَلُّ وَ أَخْزَى، وَ إِنَّ أَعْظَمَ الْخِيَانَةِ خِيَانَةُ الْأُمَّةِ وَ أَفْظَعَ الْعِشِّ عِشُّ الْأُمَّةِ ».

گروهی از اهل صلاح و عفت از میان افرادی که به دینداری و امانتداری آنها اطمینان داری ماموریت دهی تا از سیره و شیوه برخورد و عمل عمال و کارگزاران که در شهرهای مختلف انجام می دهند تحقیق کنند^۱ (ابو یوسف قاضی، ۱۳۹۹ق: ۱۲۴؛ محمودی، ۱۳۹۷ق: ۴۲۵/۵). یکی از وجوه امانتداری به عنوان یک قسم از رفتار معرفتی نیروهای امامان در خصوص انتقال پیام ائمه علیهم السلام مشاهده می شود.

۷. مسئولیت پذیری

از آنجائیکه نیروی مسئولیت پذیر را فردی می شناسیم که بصورت آگاهانه انجام دادن مطلوب برخی از کارها را عهده دار می شود؛ "مسئولیت پذیری" را به عنوان یکی از مصادیق شاخص رفتار معرفتی در نیروهای انسانی امامان معصوم (ع) دریافته ایم. با توجه به اقتضاعات دوره حیات ائمه (ع) در آن عصر حفاظت از قرآن، سنت پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله و علوم صادره از امامان شیعه موضوعی بسیار مهم و ارزشمند بوده است. در جمع یاران امامان افراد بسیاری عهده دار این امر سنگین بوده اند؛ که زرارة بن اعین^۲ در این میان نقشی اساسی ایفاء نموده است. زراره که مورد تربیت امام باقر و امام صادق (ع) قرار گرفته، به عنوان یکی از اصحاب اجماع شناخته شده است. به نظر میرسد ویژگی مسئولیت پذیری در صیانت از آموزه های امامان در او مجسم و متبلور هست. همچنانکه از امام صادق علیه السلام درباره ایشان نقل شده است: خدا زراره را پیامرزد اگر او نبود، آثار نبوت و احادیث پدرم از بین می رفت^۳ (طوسی، ۱۳۴۸ش: ۱/۱۳۶؛ مفید ۱۳۷۹ق: ۶۶). روشن است که ویژگی مسئولیت پذیری زراره باعث گردیده تا ایشان این جایگاه را نزد امام کسب نماید. همچنین بلاذری در کتاب انساب الاشراف در خصوص واقعه کربلا نقل می کند که شخصی به یاری کردن زهیر به امام حسین علیه السلام کنایه زده و گفت: تو عثمانی مذهب بودی؟! زهیر در پاسخ گفت: البته من نامه ای به حسین نوشته و او را دعوت نکرده ام، اما وقتی دیدم شما به فرستاده خدا خیانت کرده پیمان خویش را نقض نمودید و به دنیا تمایل یافتید، وظیفه خود دانستم از ایشان حمایت کنم و در

۱- « أرى أن تبعث قوماً من أهل الصلح والعفاف ممن يوثق بدينه وأمانته يسألون عن سره الأعمال وما عملوا به في البلاد. »

۲- زراره بزرگ و استاد اصحاب، فقیه، متکلم، شاعر، ادیب و استاد علم قرائت شناخته شده و معیارهای فضیلت در او جمع بوده است. راستگو، مورد اعتماد و در زمان خویش بر همه اصحاب مقدم بود (نجاشی، ۱۴۱۶ق: ۱۷۵).

۳- « رَجِمَ اللَّهُ زُرَّارَةَ بْنَ أَعْيُنٍ ، لَوْ لَأُزْرَارَةُ وَ نَظَرَاؤُهُ لَأُنْدَرَسَتْ أَحَادِيثُ أَبِي عَلِيٍّ السَّلَامِ . »

حزب او قرار گیرم تا حقی را که از رسول الله ضایع کرده اید حفظ کنم^۱ (بلاذری، ۱۳۹۴ق: ۱۸۴/۳). از این واقعه تاریخی دانسته می شود که هر چند زهیر دارای قابلیت های زیادی برای حضور در تشکیلات امامت بوده؛ ولی ویژگی مشخصی که مسیر حرکت او را با جریان حرکت امام حسین علیه السلام یکی می کند وجود سنجه مسئولیت پذیری در این نیروی انسانی بوده است.

۸. مسئولیت گریزی

از آنجائیکه هدف نیروی انسانی از پذیرش مسئولیت تحقق امر حقی می باشد؛ در صورتیکه شرایط فردی یا محیطی به گونه ای باشد که عهده داری مسئولیت نتیجه معکوسی داشته باشد؛ منطقی به نظر می رسد که یک نیروی انسانی کارآمد از پذیرش مسئولیت اجتناب نماید و در سیره امامان شیعه شاهد همین ویژگی "مسئولیت گریزی" به عنوان یک رفتار معرفتی هستیم. همانطور که نقل شده است: روزی عقبه بن بشیر^۲ به خدمت امام باقر علیه السلام رسید و با اشاره به جایگاه بلند خود در میان قبیله خویش گفت: ما در قبیله خویش عریفی^۳ داشتم که مرده است و افراد قبیله ام می خواهند مرا به جای او، به عریفی برگزینند؛ نظر شما در این مورد چیست؟ امام فرمود: اگر از بهشت بدت می آید و آن را دوست نمی داری عریفی قبیله ات را بپذیر، که اگر حاکم خون مسلمانی را به ناحق بریزد، تو در خونس شریک خواهی شد و چه بسا از دنیایشان هم چیزی به دست نیاید^۴ (طوسی، ۱۳۴۸ق: ۲۰۴-۲۰۳). با توجه به اینکه امام در پاسخ به این نظرخواهی مثالی از مشارکت در ظلم و خسران دنیوی و اخروی مطرح نموده اند؛ به نظر می رسد، در شرایطی که نیروی انسانی امکان احقاق حق و ممانعت از ظلم را ندارد و در حقیقت ابزاری برای واقع شدن ظلم می شود، می بایست از پذیرش مسئولیت در نظام ظلم دوری گزیند.

۳. شاخصه های نیروی انسانی کارآمد در دیدگاه رهبران انقلاب

۱- « وَاللّٰهُ مَا كَتَبْتُ إِلَى الْحُسَيْنِ وَلَا أُرْسِلْتُ إِلَيْهِ رَسُولًا، وَلَكِنَّ الطَّرِيقَ جَمَعَنِي وَ إِيَّاهُ فَلَمَّا رَأَيْتَهُ ذَكَرْتُ بِهِ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَعَرَفْتُ مَا تَقَدَّمَ إِلَيْهِ مِنْ غَدْرِكُمْ وَ نَكْتِكُمْ وَ مِيلِكُمْ إِلَى الدُّنْيَا، فَرَأَيْتُ أَنْ أَنْصِرَهُ وَ أَكُونَ فِي حِزْبِهِ حَفْظًا لِمَا ضَعِيعْتُمْ مِنْ حَقِّ رَسُولِ اللَّهِ.»

۲- عقبه بن بشیر اسدی در ردیف یاران امام چهارم و پنجم بر شمرده شده و از روایتگران وقایع عاشورا است.

۳- عریف در فرهنگ نامه معین به معنای "کارگزار قوم" آمده است.

۴- « فَقَالَ أَبُو جَعْفَرٍ (ع)... فَإِنْ كُنْتَ تَكْرَهُ الْجَنَّةَ وَ تُبْغِضُهَا فَتَعْرِفْ عَلَيَّ قَوْمِي، يَأْخُذُ سُلْطَانَ جَائِرٍ بِأَمْرِي مُسْلِمٍ يَسْفِكُ دَمَهُ فَتَشْرِكُهُمْ فِي دَمِهِ، وَ عَسَى أَنْ لَا تَنَالَ مِنْ دُنْيَاهُمْ شَيْئًا.»

با در نظر گرفتن اینکه رهبران انقلاب ۱۳۵۷ خود را وامدار گفتمان ائمه و پیامبران می دانند نیروی انسانی کارآمد نیز نقش و جایگاه مهمی در اندیشه و تفکر آنان داشته است. از میان رهبران انقلاب، این تحقیق بر مولفه نیروی انسانی کارآمد در دیدگاه شهید بهشتی متمرکز می شود. شهید آیت الله سیدمحمدحسینی بهشتی را باید یکی از رهبران فکری و عقیدتی در دوران قبل و بعد از انقلاب اسلامی ایران دانست. ایشان از جمله متفکران و اندیشمندان بود که در باب ارتقای جنبش مردمی معطوف به انقلاب اسلامی در چارچوب ایجاد یک جامعه‌ی اسلامی در دوران عصر مدرن و شیوه‌ها و الزامات رسیدن به چنین جامعه‌ای بحث و جدل‌ها و اندیشه‌ورزی‌های متعددی انجام داده است. شهید بهشتی را باید به عنوان یک «استراتژیست و طراح تفکر انقلابی و تشکیلاتی نظام جمهوری اسلامی شناخت که در سایه رهبری امام (ره) به هدایت و مدیریت کشور پرداخت و نقش بسیار کلیدی در استقرار نظام، تصویب قانون اساسی و اداره مجلس خبرگان ایفا نمود» (باقی نصرآبادی، ۱۳۹۸). اطلاعات دقیق، کارآمد و عملگرایانه وی از مبانی اسلامی و تلفیق آنها با داده‌های روزآمد؛ مدیریت و حضور قدرتمندش در مراحل حساس تاریخ معاصر ایران به ویژه در تأسیس حزب جمهوری اسلامی و نیز در مجلس بررسی نهایی قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، چنان اهمیتی دارد که هرگونه تحقیق و تحلیلی بر مبانی فکری نظام جمهوری اسلامی، بی توجه به اندیشه‌های مذهبی-سیاسی وی، ناتمام است (عابدی اردکانی و نظری، ۱۳۹۴: ۱۳۷-۱۱۵). زیرا با وقوع انقلاب اسلامی و شکل گیری نظام جمهوری اسلامی، مهمترین دغدغه‌ی اندیشمندان انقلابی این بود که عقلانیت دینی و کارآمدی دین را در صحنه اجتماع و اداره امور دنیای مردم آشکار کنند. اما کارآمدی نظام‌های اندیشه‌ایو معرفتی ذیل گفتمان انقلاب اسلامی زمانی قابل تصدیق است که بتوانند با صورتبندی هماهنگ اعتباریات نظری و عملی، پاسخگوی نیازهای جامعه باشند. این مهم ضرورت بررسی دغدغه‌ها و نظرات این دانشمندان را به مثابه رهیافت‌هایی برای پاسخ به مسائل انسان امروز آشکار می‌سازد (حسین زاده دیلکی و مهربانی فر، ۱۴۰۰: ۱۲۱-۹۷). به همین دلیل شهید بهشتی را باید یکی از رهبران و طراحان فکری و سازمانی و تشکیلاتی جمهوری اسلامی ایران دانست که به موضوع کارآمدی نیروی انسانی توجه ویژه‌ای کرده است. به همین منظور در این بخش به بررسی شاخصه‌های کارآمدی نیروی انسانی از منظر شهید بهشتی می پردازیم.

۱. شکل پذیری:

در گفتار و نوشتار شهید بهشتی مشخص است که نیروی انسانی کارآمد در چارچوب تشکیلات و یک نظم سازمانی معنا پیدا می‌کند. ایشان معتقد است که زمانی یک کار یا اقدام در یک جامعه رو به پیشرفت می‌گذارد که شکل و رهبری واحدی برای آن ایجاد شود. این

مساله از نظر شهید بهشتی در عرصه‌های متعدد علمی و فرهنگی و سیاسی - اجتماعی باید به طور جدی دنبال شود و همه افراد باید روحیه تشکل‌پذیری و نظم‌پذیری داشته باشند. چنانچه وی معتقد است در هر کار جمعی و اشتراکی می‌بایست مسئولیت‌ها مشخص شده و برای کارها حدود و ثغور مشخص شود. در نظر شهید بهشتی، عدم تعیین مسئول برای کار یک نوع ضعف اخلاقی محسوب شده و به شدت آن را تخطئه می‌کند. وی عامل بسیاری از ناکامی‌ها در کارهای جمعی و اشتراکی را فقدان روحیه تشکل‌پذیری و عدم ایجاد تشکیلات یا سازمان می‌داند (قاسمی، ۱۴۰۰: ۱۲۶؛ بهشتی، ۱۳۹۰: ۱۸۴). در این رابطه اذعان می‌دارد « این طرز تفکر تجریدی فردی ضد تشکیلاتی باید در ما از بین برود» (بهشتی، ۱۳۹۰: ۱۱۲). در همین رابطه در جایی دیگر ایشان تاکید کرده است: « درگیری با قدرت‌ها، انضباط و تشکیلات می‌خواهد. شما دوستان ... اهل هر مسلکی هستید، بیایید از این درویش مسلکی در برابر اصل مهم تشکیلات و انضباط تشکیلاتی دست برداریم. از همان آغاز کار پیمان در این چاله‌ی بی‌اعتنایی به نقش فعال و موثر تشکیلات و انضباط تشکیلاتی نرود. چه قدر باید چوب بی‌اعتنایی به این مطلب را بخوریم؟» (بهشتی، ۱۳۹۱: ۸۴).

۲. حق طلبی و عدالت‌خواهی

شهید بهشتی یکی از شاخصه‌های مهم کارآمدی نیروی انسانی را در عدالت‌خواهی و حق‌طلبی افراد می‌داند. شهید بهشتی، «کاملاً همسو با برجسته‌ترین اندیشه‌ورزان معاصر توسعه، عدالت را برای پایداری نظام ملی حیاتی معرفی می‌کنند و به تعبیر متفکران بزرگ توسعه اشاره می‌کنند که عدالت کسب دانش و مهارت و نیز مجرای تبلور نفع شخصی را بر اساس مناسبات مبتنی بر علم و تولید بنا می‌گذارد؛ به این معنا که در فرایندهای تصمیم‌گیری و تخصیص منابع «علم» فصل‌الخطاب می‌شود و برای برخورداری باید «خلق ارزش» کرد. جالب است که بدانیم تنها متفکر اسلامی در قرن بیستم که از این زاویه مرزبندی شفاف بین فعالیت‌های مولد و غیرمولد انجام داده است، آیت‌الله شهید دکتر بهشتی است. او در صفحات ۲۱ و ۳۲ کتاب «اقتصاد اسلامی» با هدف ارائه نظریه مالکیت مبتنی بر اندیشه اسلامی خود دو طبقه از کار مولد را توصیف می‌کند؛ نخست، کار مولد کاری است که ارزش مصرفی تازه‌ای به وجود آورد و دوم، کار مولد کاری است که در نتیجه آن تغییر شکل سودمندی در یک شیء مادی ایجاد شود؛ که این دومی در واقع تعبیری از پدیده صنعتی شدن در دنیای مدرن است. در این چارچوب شهید بهشتی معتقدند عدول از علم‌محوری و تولیدمحوری، نیروی محرک بازتولید مناسبات نابرابرساز است. ایشان در کتاب «حق و باطل» بویژه در صفحات ۱۰۸، ۱۰۷ و ۱۳۲ بر این نکته تأکید می‌گذارند که «حق» و «عدل» از یکدیگر جدا شدنی نیستند. ایشان در صفحه

۲۴۷ کتاب «پیامبری از نگاهی دیگر» عنوان می‌کنند که محک اصلی ادعای اسلامی بودن مناسبات، «عدل» است و در همان صفحه به صراحت بیان می‌کنند که مناسبات عادلانه مهم‌ترین بستر برای تحقق مقام خلیفه‌اللهی انسان است» (مومنی، ۱۴۰۰).

۳- مشارکت جو و مردم باور

یک نیروی انقلابی و در عین حال کارآمد از منظر شهید بهشتی باید روحیه مشارکت‌جویی داشته و خود را از کنج خلوت به بزنگاه جلوت و فرایندهای تصمیم‌گیری و اجرایی بکشاند؛ تا بتواند سهمی متناسب با مقدورات و تلاشهای خود در پیشبرد اهداف تشکیلاتی و سازمانی و در نهایت کشور داشته باشد؛ شهید بهشتی را باید از جمله رهبران فکری و اندیشمندانی دید که در ابتدای انقلاب بر ضرورت مشارکت همه مردم در امورات جامعه تأکید همه جانبه ای داشته است. اوج مباحث ایشان در باب مشارکت‌جویی را باید در پرداختن به نظریه عدالت و نظریه مالکیت دید. از سوی دیگر یک نیرو یا کادر کارآمد باید در کنار مشارکت‌جویی، مردم‌گرا و مردم باور باشد. بر همین اساس باید گفت اندیشه و عمل شهید بهشتی با مردم باوری گره خورده است. «شهید بهشتی در تفسیر آیه ۲۵ سوره مبارکه حدید عنوان کرده‌اند که وقتی در این آیه «لِیَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ» به‌عنوان یکی از مهم‌ترین فلسفه‌های بعثت انبیا مطرح می‌شود معنایش این است که در مناسبات عادلانه، مشارکت فعال و مؤثر مردم نقش ابر تعیین‌کننده دارد و در کشورهای عقب‌مانده همان‌طور که از مفاهیم متعالی مثل عدالت و آزادی سوءاستفاده می‌شود «مشارکت مردمی» هم می‌تواند در معرض چنین سوءاستفاده‌هایی قرار گیرد. ایشان تأکید ویژه‌ای دارند بر این نکته که در مناسبات اسلامی نوع مواجهه با فقر نباید مبتنی بر سفله‌پروری باشد و در این باره در صفحه ۱۳۶ کتاب «اقتصاد اسلامی» خود تصریح می‌نمایند که توزیع رانت را باید بدترین نوع افساد در نظر گرفت و تعبیری که در این زمینه به کار می‌برند این است که فقر فقرا باید با تکیه بر کار خلاق آنان و مشارکت فعال آنان در سرنوشت اقتصادی‌شان برطرف شود و اگر مسیری غیر از این طی شود منجر به انحطاط خواهد شد» (مومنی، ۱۴۰۰).

۴. مکتبی بودن و دوری از التقاط‌گرایی

شهید بهشتی یکی از ملزومات کارآمد بودن یک فرد یا تشکل را مکتبی بودن و نفی التقاط می‌داند. او معتقد است که اگر نیروهای یک تشکل بر مبنای ایدئولوژی اصیل اسلامی حرکت نکنند، حرکت هماهنگ آنها منتج به تداوم انقلاب در یک جامعه مکتبی نخواهد شد: «این تشکیلات اگر خط فکری اسلامی اصیل، خط سیاسی کاملاً مستقل و نقطه نظرهای کاملاً حساب

شده و صحیح و روشن اقتصادی و اجتماعی نداشته باشد، نمی‌تواند کار یک تشکیلات خوب را انجام بدهند» (بهشتی، ۱۳۷۸: ۳). این در حالی بود که در آن مقطع زمانی التقاط گرای فکری و فرقه‌ای در بین جوانان افزایش یافته بود و موجب ابهام برای آنها در سطح جامعه می‌شد.

۵. دارای استقلال و آزادی فکری - اندیشه‌ای

شهید بهشتی علیرغم اینکه تشکیلات به ویژه تشکیلات حزبی را یکی از ضروریات جامعه می‌دانست، ولی برخلاف تشکیلات احزاب و گروه‌های مارکسیستی معتقد بود که انسان کارآمد باید به طور مستقل و آزاد فکر و اندیشه‌ای را دنبال کند. در دیدگاه شهید بهشتی یکی از خطرهای تشکیلات این است که انسان قالبی می‌سازد؛ وی معتقد است که «در واقع یک تشکل در عین اینکه رهبری و مدیریت دارد و باید منسجم حرکت کند، نباید بدنبال ساخت موجود قالبی در درون خود باشد. بهشتی این مساله را انحطاط می‌داند. به همین منظور معتقد است که در درون تشکیلات انسانها باید بتوانند آزادانه بیان‌پنداشتن و انتقاد کنند و آزاد تصمیم بگیرند (بهشتی، ۱۳۹۶: ۳۳). در باب آزادی افراد یا کادرها در جایی دیگر تأکید می‌دارد:»

تشکل حتماً باید در آن میدان آزادی برای رشد اندیشه‌ها و خلاقیت ذهن‌ها باز بماند و هیچ وقت انسانها به صورت ابزار درنیابند» (بهشتی، ۱۳۹۶: ۶۱). این اعتقادات شهید بهشتی به طور کاملی معطوف به وضعیت کادرهای حزبی در گروه‌های مارکسیستی قبل و بعد از انقلاب است؛ زیرا در تشکیلات مارکسیستی و چپ‌ها همه امور دستوری و از سوی رأس حزب به همه ابلاغ شده و همه افراد بایستی صرفاً در قالب همان دستورات عمل و رفتار کنند؛ در این شکل از فعالیت سیاسی و اجتماعی فرد صرفاً ابزاری در دست رهبران حزب است و جای هیچ‌گونه انعطاف فکری و عملی را از خود ندارد.

۶. آینده اندیش

یکی دیگر از ویژگی‌های مهمی که باعث ارتقای کارآمدی می‌شود، آینده اندیشی و دورنگری است. اینکه نیروی انسانی یک سازمان باید رویکرد بلندمدتی به سازمان و تاثیرات اقدامات امروزی بر روندهای آینده‌ی سازمان داشته باشد. در کتاب «حق و باطل» شهید بهشتی موضوع آینده‌نگری و الزام دارا بودن چنین ویژگی‌ای برای کادرها و نیروهای انسانی تشکیلات و سازمان‌ها بحث شده است (بهشتی، ۱۳۹۳: ۷۴-۷۹). «ایشان بر این باورند که مهم‌ترین متغیر کنترلی برای شناخت ویژگی‌های چهره‌های حق‌پرست و متمایز ساختن ایشان از مدعیان دروغین، افق دید بلندمدت آنان است. در واقع ایشان از این زاویه مرزبندی اسلام با هر نوع

مناسبات رانتی را برجسته می‌کنند، چون در تعریف کلاسیک مناسبات رانتی گفته می‌شود که در مناسبات رانتی به صورت نظام‌وار ملاحظات و منافع دور مدت قربانی کوتاه‌نگری و روزمرگی و افق کوتاه تصمیمات و اقدامات می‌شود» (مومنی، ۱۴۰۰). «بر اساس همین خصلت بود که در سال‌های اولیه نهضت اسلامی، زمانی که هنوز کسی خبر نداشت آینده نهضت چه خواهد شد، شهید بهشتی با کمک تشکیلات خود، به تحقیق پیرامون مسئله «حکومت اسلامی» پرداخت که مدل جایگزین نظام سلطنتی محسوب می‌شد. آیت‌الله بهشتی در این باره می‌گوید: «در پاییز همان سال ما کار تحقیقاتی را آغاز کردیم و با شرکت عده‌ای از فضلا در زمینه حکومت در اسلام [تحقیق کردیم]. ما همواره به مسئله سامان دادن به اندیشه حکومت اسلامی و مشخص کردن نظام اسلامی علاقه‌مند بودیم و این را به صورت یک کار تحقیقاتی آغاز کردیم.» (رمضانی، ۱۴۰۰).

مجموع این شاخصه‌ها را می‌توان مهمترین ویژگی‌های نیروی انسانی کارآمد از منظر شهید بهشتی در نظر گرفت. به نظر می‌رسد رویکرد مدیریتی ایشان نیز در طول دوران مبارزه و در دوران تحولات پس از پیروزی انقلاب اسلامی معطوف به همین ویژگی‌ها و شاخص‌ها بوده است. یکی دیگر از ویژگی‌های متمایز شهید بهشتی نسبت به دیگر رهبران فکری و اندیشه‌ای انقلاب اسلامی، تجربه حضور موثر در کشور آلمان بود؛ ایشان به مدت چندین سال مدیریت مرکز اسلامی فرانکفورت در این کشور را بر عهده داشت و از نزدیک با سیستم‌های مدیریتی مدرن و تشکل سازی و سازمان‌یابی آلمانی آشنا شد. و تلاش کرد همین رویه را در ایران نیز پیاده سازی نماید.

نتیجه گیری

امامان معصوم (ع) در خصوص انتخاب نیروی انسانی، در عین حالیکه به تفاوت های فردی و شخصیتی افراد مختلف احترام قائل بوده اند؛ شاخص های فردی متعددی را به عنوان ملاک جذب و بکارگیری در تشکیلات امامت قرار می‌داده اند. از آنجائیکه ویژگی های فردی نیروهای انسانی بصورت مستقیم بر کارکرد تشکیلات مذکور اثرگذار بوده؛ حصول اطمینان از وجود شاخص های فردی در کنار سایر صلاحیت‌ها، همواره مورد تاکید بوده است. با بررسی تحلیلی سیره ائمه معصومین (ع) در خصوص رعایت شایستگی های فردی نیروهای انسانی انتخاب شده، دانسته می‌شود که؛ افراد بکارگیری شده دارای معرفت دین پایه در موضوعات خود شناسی، زمان شناسی و ولی شناسی بوده اند. همچنین رفتارهای صادره و عملکردهای ارائه شده آنان در حوزه های ولایت پذیری، دینداری، توکل، برتری عملکردی، صداقت،

امانتداری، مسئولیت پذیری و مسئولیت گریزی به عنوان مصادیق سنجه های فردی بصورت کامل باورمندانه و نشات گرفته از معرفت دینی بوده است. از سوی دیگر در دیدگاه شهید بهشتی، کارآمدی نیروی انسانی در چارچوب تشکیلات و سازمان معنا پیدا می کند؛ این موضوع هم برگرفته از ضرورت گذار از فضای بی ثبات اوایل انقلاب به وضعیت باثبات و ساماندهی نیروها و کارگزاران جمهوری اسلامی ایران بوده است. در این زمینه در مقام مقایسه و نتیجه گیری باید گفت هم امامان معصوم و هم شهید بهشتی بر این گزاره اشتراک نظر دارند که بکارگیری نیروی انسانی کارآمد ضرورت داشته و باید چنین نیروهایی دارای شاخص های کارآمدی و همزمان شاخص های دینی باشند؛ اما رویکرد شهید بهشتی در تمایز با سیره امامان معصوم (ع) بیشتر معطوف به بافتار تحولات انقلاب، تجربه بین المللی و کار تشکیلاتی و سازمانی بوده است و رویکرد امامان معصوم، رویکردی عام و همگانی است.

جدول شماره یک - تطبیق تفاوت و تشابه امامان معصوم (ع) و شهید بهشتی در باب نیروی انسانی کارآمد

شهید بهشتی	امامان معصوم (ع)	
رویکرد خاص و معطوف به نظام سیاسی جمهوری اسلامی ایران	رویکرد عام و جهان شمول	رویکرد
تربیت و شناسایی نیرو / کادر سازمانی برای جمهوری اسلامی ایران	انسان کارآمد برای پیشبرد اهداف جامعه اسلامی	هدف
کارگزار / کادر سازمانی مسلمان	نیروی کارآمد انسانی مسلمان	موضوع
اسلامی - شیعی	اسلامی - شیعی	بافتار رفتاری

استناد به این مقاله: امیری، مرتضی، مهدویان، محبوب، محمدی، حسن. (۱۴۰۳). بررسی تطبیقی شاخص های نیروی انسانی کارآمد در اندیشه و سیره اسلام و انقلاب اسلامی (با تأکید بر سیره امامان معصوم (ع) و شهید بهشتی)، فصلنامه علمی ره یافت انقلاب اسلامی، ۱۸(۶۷)، ۳-۱۸.



The Islamic Revolution Approach Quarterly is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

منابع و مآخذ:

۱. قرآن کریم
 ۲. نهج البلاغه
 ۳. ابن بابویه، محمد بن علی بن حسین بن موسی (۱۳۸۸)، صفات الشیعه، قم: مسجد جمکران
 ۴. ابن سعد، محمد (۱۴۱۶ق)، ترجمه الامام الحسین (ع)، بیروت: موسسه آد الیبت (ع) لاحیاء التراث
 ۵. ابن صباغ، علی بن محمد (۱۳۷۹)، الفصول الممهه فی معرفه الائمه، قم: دارالحدیث
 ۶. ابن قتیبه، ابومحمد عبدالله بن مسلم دینوری (۱۴۱۸ق)، عیون الاخبار، بیروت: دارالکتب العلمیه
 ۷. ابن همام الدین، غیاث الدین (۱۳۵۵)، دستورالوزراء، تهران: نشر اقبال
 ۸. ابویوسف قاضی، یعقوب بن ابراهیم؛ یحیی بن آدم؛ ابن رجب، عبدالرحمن بن احمد (۱۳۹۹ق)، موسوعه الخراج، بیروت: دارالمعرفه
 ۹. اربلی، علی بن عیسی (۱۴۲۱ق)، کشف الغمه فی معرفه الائمه (ع)، قم: انتشارات رضی
 ۱۰. بلاذری، ابوالحسن احمد بن یحیی (۱۳۹۴ق)، أنساب الأشراف (تصحیح محمدباقر محمودی)، بیروت، مؤسسه الأعلمی للمطبوعات، ۱۳۹۴ ق
 ۱۱. جرجانی، ابی احمد عبدالله ابی عدی، الكامل فی ضعفاء الرجال، بیروت، دارالفکر، ۱۴۰۴ ق
 ۱۲. جزایری، سید نعمت الله بن عبدالله (۱۴۰۴ق)، التورالمبین فی قصص الأنبیاء والمرسلین، قم: مکتبه آیه الله المرعشی النجفی
 ۱۳. جهش یاری، ابوعبدالله محمد بن عبدوس (۱۴۰۸ق)، کتاب الوزراء والکتب، بیروت: دارالفکر الحدیث
 ۱۴. جوادی آملی، عبدالله (۱۳۶۶). اخلاق کارگزاران در حکومت اسلامی، تهران: رجا
 ۱۵. حسینی بهشتی، سیدمحمد (۱۳۹۱). سه گونه اسلام، تهران: نشر بقیه
 ۱۶. حسینی بهشتی، سیدمحمد (۱۳۹۳). حق و باطل از دیدگاه قرآن، تهران: نشر بقیه
 ۱۷. حسینی بهشتی، سیدمحمد (۱۳۹۰). اتحادیه انجمن‌های اسلامی دانشجویان در اروپا، ویراستار حسین عدلی، تهران: نشر بقیه
 ۱۸. حسینی بهشتی، سیدمحمد (۱۳۹۶). ضرورت و روح تشکیلات، تهران: نشر روزنه
 ۱۹. خویی، میرزا حبیب‌الله هاشم، (۱۴۲۹ق). منهاج البراعه فی شرح نهج البلاغه، قم: دار احیاء التراث
 ۲۰. دینوری، ابوحنیفه احمد بن داود (۱۹۶۰م)، أخبار الطوال، قاهره: مکتبه عیسی البابی
 ۲۱. ذهبی، محمد بن احمد، (۱۳۷۴ق). تذکره الحفاظ، بیروت: داراحیاء التراث العربی
 ۲۲. زبیری، مصعب بن عبدالله بن مصعب (۱۹۹۹ق). نسب قریش، قاهره: دارالمعارف
 ۲۳. سیوطی، عبدالرحمن بن ابی بکر (۱۴۱۷ق)، تاریخ الخلفاء، بیروت: دار صادر
 ۲۴. طبری، محمد بن جریر بن یزید (۱۹۸۳ق)، تاریخ الطبری (تاریخ الرسل و الملوک)، بیروت: موسسه الأعلمی
 ۲۵. طبری، محمد بن جریر بن یزید (بی تا)، المنتخب من ذیل المدایل من تاریخ الصحابه والتابعین، بیروت: موسسه الأعلمی المطبوعات
 ۲۶. طوسی، محمد بن حسن (۱۳۴۸)، إختیار معرفة الرجال، مشهد: دانشگاه مشهد
 ۲۷. طوسی، محمد بن حسن (۱۳۸۴ق)، الأمالی، نجف، مطبعه النعمان
 ۲۸. عسقلانی، احمد بن علی ابن حجر، (۱۳۲۵ق). تهذیب التهذیب، بیروت: دار صادر
 ۲۹. قاسمی، امین (۱۴۰۰). رهبری سیاسی اجتماعی در اندیشه شهید بهشتی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته اندیشه سیاسی در اسلام، دانشگاه علامه طباطبائی.
 ۳۰. قاضی نعمان، ابوحنیفه نعمان بن محمد تمیمی مغربی (۱۳۸۵ق)، دعائم الاسلام و ذکر الحلال والحرام والقضایا و الاحکام عن اهل بیت رسول الله علیهم افضل السلام، قاهره: دارالمعارف
 ۳۱. کوفی، محمد بن سلیمان (۱۴۱۲ق)، مناقب الإمام امیر المؤمنین علی بن ابی طالب (ع)، قم: مجمع احیاء الثقافه الاسلامیه
 ۳۲. محمودی، محمدباقر، (۱۳۹۷ق). نهج السعاده فی مستدرک نهج البلاغه، بیروت: موسسه الأعلمی المطبوعات
 ۳۳. مسعودی، ابو الحسن علی بن الحسین، (۱۳۸۵ق). مروج الذهب و معادن الجواهر، بیروت: دارالانداس
 ۳۴. مطهری، مرتضی، (۱۳۸۱). امامت و رهبری، تهران: صدرا
 ۳۵. معین، محمد، (۱۳۸۴). فرهنگ فارسی، تهران: امیرکبیر
 ۳۶. مفید، محمد بن محمد (۱۳۷۹ق)، الاختصاص، تهران: مکتبه صدوق
 ۳۷. مومنی، فرشاد (۱۴۰۰). «نگاهی به منظومه فکری شهید آیت الله شهید بهشتی»، روزنامه ایران، ۱۴۰۰/۴/۷.
 ۳۸. نجاشی، ابوالعباس (۱۴۱۶ق)، رجال نجاشی، قم: موسسه التراث الاسلامی
 ۳۹. نوبختی، حسن بن موسی (۱۳۵۵ق)، فرق الشیعه، بیروت، دارالاضواء
 ۴۰. یعقوبی، احمد بن اسحاق، (۱۳۷۳). تاریخ یعقوبی، بیروت: دارصادر
- ب) مقالات**
۱. باقی نصرآبادی، علی (۱۳۹۸). «درآمدی بر سیره مدیریتی شهید دکتر بهشتی»، فصلنامه پیام، شماره ۷۷، صص ۹۶-۱۰۲
 ۲. حسین زاده دیلمی، علیرضا؛ مهربانی فر، حسین (۱۴۰۰). «مطالعه مقایسه‌ای عقلانیت انقلاب اسلامی در اندیشه و عمل شهید بهشتی و آیت الله مصباح یزدی»، پژوهشنامه انقلاب اسلامی، سال ۱۱، شماره ۳۹، صص ۹۷-۱۲۱
 ۳. رضائی، مهدی (۱۴۰۰). «مرام بهشتی؛ چگونه می توان از اندیشه و عمل شهید بهشتی در سیاست امروز بهره برد؟»، روزنامه صبح نو، ۱۴۰۰/۴/۷؛ شماره ۱۲۰۱.
 ۴. سبحانی یامچی، محمد. (۱۳۹۸). شاخص های نیروی انسانی کارآمد نظام از منظر نهج البلاغه. پژوهشنامه نهج البلاغه، ۷(۲۵)، ۸۱-۱۰۰.
 ۵. عابدی اردکانی، محمد؛ نظری، محمدعلی (۱۳۹۴). «جامعه اسلامی و ماهیت رهبری در اندیشه سیاسی شهید بهشتی با تأکید بر نظریه امامت و امت»، پژوهشهای سیاست اسلامی، شماره هفتم، صص ۱۳۷-۱۱۵.

- Jawadi Amuli, Abdollah (1987). *Ethics of Rulers in the Islamic Government*, Tehran: Raja.
- Hosseini Beheshti, Sayyed Mohammad (2012). *Three Kinds of Islam*, Tehran: Boq'eh Publishing.
- Hosseini Beheshti, Sayyed Mohammad (2014). *Truth and Falsehood from the Perspective of the Quran*, Tehran: Boq'eh Publishing.
- Hosseini Beheshti, Sayyed Mohammad (2011). *The Union of Islamic Student Associations in Europe*, Edited by Hossein Abdoli, Tehran: Boq'eh Publishing.
- Hosseini Beheshti, Sayyed Mohammad (2017). *The Necessity and Spirit of Organization*, Tehran: Roozneh Publishing.
- Khoei, Mirza Habibollah Hashim (1429 AH). *Minhaj al-Bara'ah fi Sharh Nahj al-Balaghah*, Qom: Dar Ihya al-Turath.
- Dinawari, Abu Hanifa Ahmad ibn Dawood (1960). *Akhbar al-Tiwal*, Cairo: Isa al-Babi Press.
- Dhahabi, Muhammad ibn Ahmad (1374 AH). *Tadhkirat al-Huffaz*, Beirut: Dar Ihya al-Turath al-Arabi.
- Zubayri, Mus'ab ibn Abdullah ibn Mus'ab (1999). *Nasab Quraysh*, Cairo: Dar al-Ma'arif.
- Suyuti, Abdul Rahman ibn Abi Bakr (1417 AH). *Tarikh al-Khulafa*, Beirut: Dar Sader.
- Tabari, Muhammad ibn Jarir ibn Yazid (1983). *Tarikh al-Tabari (Tarikh al-Rusul wa al-Muluk)*, Beirut: Al-Alami Foundation.
- Tabari, Muhammad ibn Jarir ibn Yazid (n.d.). *Al-Muntakhab min Dhayl al-Mudhail min Tarikh al-Sahaba wa al-Tabi'in*, Beirut: Al-Alami Foundation.
- Tusi, Muhammad ibn Hassan (1969). *Ikhtiyar Ma'rifat al-Rijal*, Mashhad: University of Mashhad.
- Tusi, Muhammad ibn Hassan (1384 AH). *Al-Amali*, Najaf: Al-Nu'man Press.

۶. فیرحی، داود (۱۳۹۱). «رهبری و حکومت در اندیشه شهید بهشتی؛ نظریه امت و امامت»، فصلنامه سیاست، دوره ۴۲، شماره ۱، صص ۳۱۰-۲۸۷.

References (In Persian)

- *The Holy Quran*
- *Nahj al-Balaghah*
- Ibn Babawayh, Muhammad ibn Ali ibn Husayn ibn Musa (2009). *Sifat al-Shia*, Qom: Masjid Jamkaran.
- Ibn Sa'd, Muhammad (1416 AH). *Tarjamat al-Imam al-Husayn (AS)*, Beirut: Al-Bayt (AS) Foundation for Reviving the Heritage.
- Ibn Sabagh, Ali ibn Muhammad (2000). *Al-Fusul al-Muhimma fi Ma'rifat al-A'imma*, Qom: Dar al-Hadith.
- Ibn Qutayba, Abu Muhammad Abdullah ibn Muslim al-Dinawari (1418 AH). *Uyūn al-Akhbar*, Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyya.
- Ibn Hummam al-Din, Ghayas al-Din (1976). *Dastur al-Wuzara*, Tehran: Iqbal Publishing.
- Abu Yusuf Qadhi, Ya'qub ibn Ibrahim; Yahya ibn Adam; Ibn Rajab, Abdul Rahman ibn Ahmad (1419 AH). *Mawsu'at al-Kharaj*, Beirut: Dar al-Ma'rifa.
- Arbili, Ali ibn Isa (1421 AH). *Kashf al-Ghummah fi Ma'rifat al-A'imma (AS)*, Qom: Razi Publications.
- Baladhuri, Abu al-Hasan Ahmad ibn Yahya (1414 AH). *Ansab al-Ashraf* (Edited by Muhammad Baqir Mahmoudi), Beirut: Al-Alami Publishing House.
- Jurjani, Abi Ahmad Abdullah Abi Adi, *Al-Kamil fi Du'afa al-Rijal*, Beirut: Dar al-Fikr, 1404 AH.
- Jazairi, Sayyed Ne'matollah ibn Abdullah (1404 AH). *Al-Nur al-Mubin fi Qisas al-Anbiya wa al-Mursalīn*, Qom: Ayatollah Mar'ashi Najafi Library.
- Jahshiyari, Abu Abdullah Muhammad ibn Abdous (1408 AH). *Kitab al-Wuzara wa al-Kuttab*, Beirut: Dar al-Fikr al-Hadith.

- Baqi Nasrabadi, Ali (2019). “An Introduction to the Managerial Conduct of Martyr Dr. Beheshti,” *Peyam Quarterly*, Issue 77, pp. 96-102.
- Hoseinzadeh Deylami, Alireza; Mehrbanifar, Hossein (1400 AH). “A Comparative Study of Rationality in the Islamic Revolution in the Thought and Practice of Martyr Beheshti and Ayatollah Mesbah Yazdi,” *Islamic Revolution Research Journal*, Vol. 11, Issue 39, pp. 97-121.
- Ramazani, Mehdi (1400 AH). “Beheshti's Path; How Can Martyr Beheshti's Thought and Practice Be Applied in Today's Politics?” *Sobh-e-No Newspaper*, 7/4/1400; Issue 1201.
- Sobhani Yamchi, Mohammad (2019). “Indicators of Efficient Human Resources in the System from the Perspective of Nahj al-Balaghah,” *Nahj al-Balaghah Research Journal*, Vol. 7, Issue 25, pp. 81-100.
- Abedi Ardakani, Mohammad; Nazari, Mohammad Ali (2015). “The Islamic Society and the Nature of Leadership in the Political Thought of Martyr Beheshti, with Emphasis on the Theory of Imamate and Ummah,” *Islamic Politics Research*, Issue 7, pp. 115-137.
- Firoozi, Davoud (2012). “Leadership and Governance in the Thought of Martyr Beheshti; The Theory of Ummah and Imamate,” *Politics Quarterly*, Vol. 42, Issue 1, pp. 287-310.
- Asqalani, Ahmad ibn Ali ibn Hajar (1325 AH). *Tahdhib al-Tahdhib*, Beirut: Dar Sader.
- Qasemi, Amin (1400 AH). *Political and Social Leadership in the Thought of Martyr Beheshti*, Master's Thesis in Political Thought in Islam, Allameh Tabataba'i University.
- Qadhi Nu'man, Abu Hanifa Nu'man ibn Muhammad Tamimi Maghribi (1385 AH). *Da'a'im al-Islam wa Dhikr al-Halal wa al-Haram wa al-Qada' wa al-Ahkam*, Cairo: Dar al-Ma'arif.
- Kufi, Muhammad ibn Sulaiman (1412 AH). *Manaqib al-Imam Amir al-Mu'minin Ali ibn Abi Talib (AS)*, Qom: Majma' Ihya' al-Thaqafa al-Islamiyya.
- Mahmoudi, Muhammad Baqir (1397 AH). *Nahj al-Sa'adah fi Mustadrak Nahj al-Balaghah*, Beirut: Al-Alami Foundation.
- Mas'udi, Abu al-Hasan Ali ibn al-Husayn (1385 AH). *Muruj al-Dhahab wa Ma'adin al-Jawhar*, Beirut: Dar al-Andalus.
- Motahari, Morteza (2002). *Imamate and Leadership*, Tehran: Sadra Publishing.
- Mo'in, Muhammad (2005). *Farsi Dictionary*, Tehran: Amir Kabir Publishing.
- Mufid, Muhammad ibn Muhammad (1379 AH). *Al-Ikhtisas*, Tehran: Maktaba Sadouq.
- Momeni, Farshad (1400 AH). “A Look at the Thought System of Martyr Ayatollah Beheshti,” *Iran Newspaper*, 7/4/1400.
- Najashi, Abu al-Abbas (1416 AH). *Rijal Najashi*, Qom: Al-Nathr al-Islami Foundation.
- Noubakhti, Hassan ibn Musa (1355 AH). *Firaq al-Shi'a*, Beirut: Dar al-Adhwa'.
- Yaqubi, Ahmad ibn Ishaq (1373 AH). *Tarikh al-Ya'qubi*, Beirut: Dar Sader.
- **B) Articles**