

تبیین و تحلیل کارکرد مدیریت و رهبری محمد بن قاسم صوفی در قیام علیه خلافت و مولفه‌های موثر بر آن

مهران زاهدی^۱

اصغر قائدان^۲

چکیده

با انتقال خلافت از امویان به عباسیان دیری نپایید علویان که در آرزوهای خود ناکام مانده بودند و فشارهای سیاسی و ظلم و ستم حاکمان جدید آنها را از دستیابی به عدالت ناامید ساخته بود، برای احیای حقوق از دست رفته خویش دست به قیام زدند. یکی از مهمترین این قیامها توسط محمد بن قاسم صوفی در طالقان علیه خلافت به وقوع پیوست. محمد بن قاسم صوفی در آغاز میلی به قیام علیه خلافت عباسی نداشت و بیشتر به تحریک حاجیان خراسان دعوت به قیام شد. از اهداف این پژوهش آن است که بر اساس شیوه غالب و رایج در پژوهش‌های نظری و در حوزه مطالعات علوم انسانی، با استفاده از منابع کتابخانه‌ای و به صورت توصیفی و تحلیلی به بررسی مدیریت و رهبری محمد بن قاسم صوفی در قیام علیه خلافت عباسی پرداخته و به این سوال اساسی پاسخ دهیم که رهبر صوفی دارای چه کارکردی از مدیریت و رهبری در قیام بوده و کدام یک از مولفه‌ها در شدت و ضعف مدیریت و رهبری این جنبش اثرگذار بوده‌اند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که ویژگیهای شخصی، رویکردها و استراتژی‌های نامناسب و ضعیف

^۱ دکتري تاريخ اسلام، دانشگاه مذاهب اسلامی تهران، گروه mzdoctor56@gmail.com

تاریخ اسلام، ایران، تهران.

^۲ دانشیار تاریخ و تمدن اسلامی، دانشگاه تهران، دانشکده الهیات و gaedan@ut.ac.ir

معارف اسلامی، گروه تاریخ اسلام، ایران، تهران.

محمد بن قاسم از عوامل تضعیف رهبری او در قیام بوده و باعث آن شدند که رهبر صوفی نتواند کارنامه مطلوبی از نظر مدیریت و رهبری در قیام از خود بر جای بگذارد.

کلید واژه: مدیریت، رهبری، جنبش، محمد بن قاسم، عباسیان

مقدمه:

خاندان عباسی که از عباس بن عبدالمطلب (عموی پیامبر صلعم) نسب می بردند، پس از فراز و فرودهایی که در جهان اسلام به وقوع پیوست و با استفاده از سیاست، درایت و کفایتی که رهبران آن داشتند، پس از چند دهه به اهداف خود دست یافته و توانستند امویان را ساقط و به خلافت دست یابند. آنان پس از دست یابی به خلافت که عمده موفقیت‌هایشان مرهون ادعای دوستی با علویان، انتقام از خون امام حسین علیه السلام و زید بن علی و یحیی بن زید و نیز شعار الرضا من آل محمد صلعم بود، در صدد ظلم و ستم، تعقیب، آزار و شکنجه شیعیان برآمدند. آنها با استناد به سنتی از عصر جاهلیت، یعنی ارث بردن عمو از برادر زاده (وراثت اعمام) خود را مستحق خلافت و جانشینی رسول اکرم (ص) از طریق عباس عموی آن حضرت دانسته و برای تثبیت آن همه امکانات مادی و معنوی خود را بکار بستند؛ چنانچه سفاح در اولین سخنرانی پس از خلافت، خاندانش را در شمار اهل بیت پیامبر (ص) ذکر کرد. (طبری، بی تا، ج ۴۶۲۰: ۱۱-۴۶۱۸) منصور خلیفه دوم عباسی هم که طراح اصلی وراثت اعمام بود و این رویکرد توسط خلفای دیگر پس از او هم دنبال شد، در هنگام رویارویی با محمد بن عبدالله بن حسن مثنی (نفس زکیه) و در نامه ای به او از این سنت جاهلی یاد کرده و خود را شایسته تر از نفس زکیه برای جانشینی پیامبر (ص) و خلافت بر مسلمین می دانست. او در نامه ای به نفس زکیه گفت: شما فرزندان دختر اوبید. (پیامبر صلعم) این قرابتی نزدیک است؛ اما نه سبب میراث می شود و نه موجب ولایت و امامت. چگونه به سبب آن ارث توانی برد؟ همه افتخار تو به قرابت زنان بود؛ اما خدا زنان را همانند عمویان و پدران و نزدیکان و دوستان نکرده؛ ولی خدا عمو را همانند پدر کرده و در کتاب خویش آن را بر مادر دور مقدم داشته است. (همان: ۴۸۰۸-۴۸۱۰) این رویکرد بدعت گرایانه عباسیان در دوره اسلامی برای علویان که جانشینی رسول اکرم (ص) را حق مشروع خویش قلمداد می کردند، خوشایند نبود. چنانچه محمد نفس زکیه در نامه اش به منصور عباسی به وراثت امامت و ولایت امام علی (ع) تاکید کرد و گفت: "حق، حق ماست و شما به نام ما دعوی این کار کرده‌اید و به کمک شیعیان ما درباره آن قیام کرده‌اید و به برکت ما توفیق یافته‌اید. پدر ما علی وصی بود؛ چگونه ولایت او را به ارث برده‌اید؛ در صورتی که فرزندان وی زنده‌اند. (همان، ص ۴۸۰۶) بنابراین دیری نپایید که علویان پس از آنکه عملکرد حاکمان جدید را

در راستای همان مسیر طی شده امویان در ظلم و ستم به شیعیان ارزیابی کردند، دست به قیام های متعددی زدند تا شاید بتوانند خلافت را در جایگاه شایسته اش، یعنی اهل بیت رسول خدا (ص) قرار دهند؛ بنابراین در برابر آنان موضع گیری نمودند. تنازع قدرت بین دو گروه به مخاصمه شدید بین آنان منتهی شد. عباسیان هم که از قدرت معنوی و سیاسی - اجتماعی علویان بیمناک بودند، به شدت با آنان برخورد کرده و در صدد قلع و قمع آنان برآمدند. یکی از این قیام کنندگان علوی، محمد بن قاسم صوفی بود که در طالقان علیه خلافت برخاست و دشواری های فراوانی برای خلافت ایجاد کرد. در این پژوهش با استفاده از منابع کتابخانه‌ای و با رویکرد توصیفی و تحلیلی در صدد تبیین این مساله مهم هستیم که رهبر صوفی دارای چه کارکردی از مدیریت و رهبری در قیام بوده و این کارکرد ناشی از چه علل و یا عواملی بوده و در نهایت چه نقشی در نتیجه قیام ایفا کرده است. فرضیه ما آن است که خصوصیات شخصی و ویژگیها و رویکردهای نسبتاً ضعیف و نامناسب محمد بن قاسم از جمله عدم اعتماد به نفس، عدم تعامل و تساهل، عدم تجربه و تخصص در امور جنگی و ریسک ناپذیری از عوامل تضعیف مدیریت و رهبری او در قیام بود؛ بنابراین رهبر صوفی نتوانست کارنامه مطلوبی از نظر مدیریت از خود در قیام بر جای بگذارد. از آنجایی که علویان و جنبش های شیعی نقش مهمی در فعل و انفعالات سیاسی - اجتماعی و یا مذهبی دوران خلافت عباسی ایجاد کردند و نقش زیادی در شکل گیری حوادث آن عصر داشتند، اهمیت پرداختن به این نوع پژوهش را ضروری می کند. همچنین برخلاف تحقیقات پیشین که فقط به ذکر این جنبش و اهداف و انگیزه‌ها و مکان و زمان و فراز و فرودها و یا نتایج آن پرداخته‌اند، نگارنده وارد حوزه مدیریت و رهبری جنبش شده و به تبیین و تحلیل نوع مدیریت و رهبری جنبش و عوامل و مولفه‌های موثر بر شدت و ضعف آن هم پرداخته و سعی کرده نشان دهد که تاثیر این مولفه‌ها در رهبری قیام به همراه قدرتمندی نهاد خلافت به گونه‌ای بود که توان مدیریت و رهبری صاحب جنبش را تحت الشعاع خود قرار داده و آنرا تضعیف و در نهایت این جنبش سقوط کرد. بدین ترتیب دیدگاه درست ائمه علیهم السلام مبنی بر اعتقاد به تقیه و عدم مبارزه با شمشیر علیه حکومت جور به سبب مناسب نبودن شرایط هم تحقق پیدا کرد.

پیشینه تحقیق

درباره قیامهای علویان علیه خلافت عباسی کتابها، پایان‌نامه‌ها و مقالات گوناگونی نوشته شده است. پژوهشگرانی از جمله خضری در کتاب تاریخ خلافت عباسی از آغاز تا پایان آل بویه، زرین کوب در تاریخ ایران بعد از اسلام، طقوش در دولت عباسیان، جعفریان در تاریخ ایران از آغاز اسلام تا پایان صفوی، محمد تقی مدرسی در امامان شیعه و جنبش‌های مکتبی و سمیره مختار

اللیثی در جهاد الشیعه فی العصر العباسی الاول به برخی از جنبش‌ها و قیام‌های علویان از جمله قیام محمد بن قاسم پرداخته‌اند. پایان نامه‌هایی هم مثل جنبش حسینیان در اوایل عصر عباسی، ماهیت فکری و تکاپوهای سیاسی از محمد حسین الهی زاده برای دریافت رساله دکتری از دانشگاه تربیت مدرس (۱۳۸۳)، آسیب شناسی جنبش‌های علویان در دوره اول عباسی از مریم آذری مهر برای دریافت کارشناسی ارشد از دانشگاه آزاد شاهرود (۱۳۹۲)، تحلیل جامعه شناختی جنبش‌های شیعی از سال ۶۵ تا ۲۶۰ هجری از حسین قاریان برای دریافت رساله دکتری از دانشگاه معارف اسلامی قم (۱۳۹۸)، موضع ائمه اهل بیت علیهم السلام در برابر جنبش‌های شیعه در دوره اول عباسیان از سال ۱۳۲ تا سال ۲۳۲ ه.ق از مروه جعفر البندر برای دریافت کارشناسی ارشد از دانشگاه جامعه المصطفی العالمیه (۱۳۹۹) و نیز مقالاتی مثل جنبش حسینیان از جواد سخا (کتاب ماه تاریخ و جغرافیا، شهریور و مهر ۱۳۸۵، شماره ۱۰۷ و ۱۰۸، صص ۲۳ تا ۲۵) و یا ثوره محمد بن القاسم العلوی الصوفی از سلیمه عبد الرسول (مجله التاریخیه، السنه ۱۹۷۴، العدد ۳، صص ۱۷۸ تا ۱۶۴) نوشته شده که به جنبش‌های علویان از جمله جنبش محمد بن قاسم، اهداف و انگیزه‌های آن، فراز و فرودهای جنبش و نتیجه آن پرداخته‌اند؛ اما جنبه نوآورانه این پژوهش را باید در پرداختن به مبحث مدیریت و رهبری این جنبش و نیز در حوزه تبیین و تحلیل مهمترین مولفه‌های اثرگذار بر قوت و یا ضعف مدیریت و رهبری قیام دانست که پژوهش مستقل و کاملی در این حوزه قبلا صورت نیافته و می‌تواند چراغ راهی برای پژوهشگران و محققان علاقمند باشد.

مفاهیم

مفهوم مدیریت: «در فرهنگ لغت (عمید، ۱۳۲۶) کلمه مدیر به معنی اداره کننده، گرداننده و کسی که کاری را اداره می‌کند، آمده است؛ اما صاحب نظران مدیریت بر اساس جهان بینی و نگرشی که به انسان، اهداف و جهت گیری های سازمان داشته‌اند، هر یک از مدیریت تعریفی ارائه کرده‌اند. لذا تعریفی که مورد قبول عام باشد، در دست نیست.» (علاقه بند، ۱۳۷۷: ۱۰۸)

«مدیریت فعالیتی است منظم در جهت تحقق هدف های معین که از طریق انجام روابط میان منابع موجود و انجام دادن کار با مشارکت افراد دیگر و شرکت فعال در تصمیم گیری صورت می‌گیرد.» (همان، ۱۳۷۵: ۱۱) میر کمالی «مدیریت در بعد انسانی و اسلامی را عبارت از کار کردن با مردم، میان مردم، برای مردم و به خاطر مردم دانسته است.» (میر کمالی و سید محمد، ۱۳۶۷) رشد معلم، شماره ۱، ص ۱۰) «مدیر یا تصمیم می‌گیرد و آن را ابلاغ می‌کند (دستوری) یا خود تصمیم می‌گیرد و کارکنان را متقاعد می‌کند (تقاعدی یا اقتاعی) یا پس از مشورت، تصمیم می‌گیرد (مشورتی) و یا اصل تصمیم گیری را واگذار می‌کند. (تفویضی)» (آقا

پیروز، علی، ۱۳۹۰، رهبری در مدیریت اسلامی، موسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی قدس سره، شماره سوم، ص ۱۱۱) به گفته آخوندی «نقش تربیتی مدیر در یک مجموعه از اهمیت ویژه ای برخوردار است. زیرا کسانی که تحت امر و تدبیر وی کار می کنند و مجری دستورات او هستند، خواه ناخواه تحت تاثیر برخوردها و موضع گیری های مثبت و منفی او قرار داشته، اعمال خود را با رفتار وی منطبق می کنند و گاهی تاثیرپذیری آنان به قدری است که استقلال فکری از آنان سلب شده و چشم بسته تسلیم می شوند و مطابق میل او رفتار می کنند.» (آخوندی، ۱۳۸۲، ص ۲۰) در دیدگاه استونر و همکاران "مدیریت عبارت است از برنامه ریزی، کادرسازی، رهبری و نظارت بر کار اعضای سازمان و استفاده از همه منابع موجود سازمانی برای تحقق اهداف مد نظر سازمان" (استونر و همکاران، ۱۹۹۵) از هنگام پیدایش سازمان های نظامی در جهان، مسئله مدیریت در آن نیز مطرح شده است. چهار وظیفه اصلی مدیریت عبارتند از الف-سازمان دهی، ب- برنامه ریزی، ج-رهبری، د- نظارت (David, vorfleet, ۱۹۷۹، ص ۱-۱۲)

الف- سازماندهی (organization military): سازمان دهی عنوانی است که برای چگونگی ترتیب و آرایش نظامیان و تقسیم آنان در لشکرهای زمینی، دریایی، هوایی بر حسب ماموریت، طبیعت زمین، شمار نیروها و نوع مانور به کار می رود. هدف از سازماندهی، تضمین و تامین بهترین کاربرد ممکن از ابزارها و امکانات جنگی است. (ایوبی، ۱۹۸۵: ۲۷۵)

ب- برنامه ریزی (planning): یکی از وظایف مهم مدیریت است که در عرصه نظامی، ترسیم سیاست کلی، نقشه های جنگی، بررسی تعداد نیروهای لشکر و سلاح هایشان، آماده کردن فرماندهان عالی و تعیین شرایط انتخابشان بر عهده اوست. امروزه برنامه ریزی در حیطه مدیریت سازمانی قرار می گیرد که به همراه سازمان دهی، بسیج منابع و امکانات و کنترل عملیات برای دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده شکل می گیرد. (قائدان، اصغر، ۱۳۸۵)، مدیریت و رهبری پیامبر اکرم (ص) در عرصه های نظامی، نشریه مطالعات راهبردی بسیج، شماره ۳۱، ص ۹)

ج- نظارت (controlling): نظارت بر اجرای راهبرد و اهداف و برنامه های از پیش تعیین شده به طور منظم، یکی دیگر از وظایف مدیریت است که در عرصه نظامی در حیطه فرمان دهی و به عبارتی رهبری سازمان قرار می گیرد. (همان: ۱۰)

د- رهبری (leading): در عصر حاضر به فرماندهی تعبیر می شود. فرمانده نظامی در حقیقت علاوه بر رهبری سازمان، مدیریت میدان عملیات را هم بر عهده دارد. او هم در عرصه راهبرد و هم در عرصه تاکتیک نقش کلیدی و اصلی را ایفا می کند. تدوین راهبرد را به تنهایی یا با نظر

شورایی از فرماندهان انجام می‌دهد و در نهایت آن را به اجرا در می‌آورد که در حیطه مدیریت عملیات قرار می‌گیرد. (همان)

اقوال گوناگونی در تعریف رهبری توسط محققان و پژوهشگران گفته شده است. از نظر عامه، رهبری یعنی اداره کشورها و سازمان‌های بزرگ که بیشتر جنبه مذهبی و سیاسی و اجتماعی دارد. در این نگرش رهبری امری است که در سطح کلان و سطوح بالای جامعه مطرح است؛ اما از نظر علم مدیریت، رهبری امری است انسانی که با ابعاد شخصی و خصوصیات فردی افراد پیوستگی دارد. (میر کمالی، ۱۳۷۳: ۶۹) از نظر علاقه‌بند هدف از رهبری، راهنمایی زیردستان در جهت بهتر فهمیدن هدف‌ها و برانگیختن آنها به کار و فعالیت است. (علاقه‌بند، ۱۳۷۷: ۳۱) «شیوه رهبری در مدیریت اسلامی کریمانه و مبتنی بر کرامت انسان‌هاست. این شیوه که مستفاد از کلام مولای متقیان امام علی علیه السلام است، بیان می‌کند که رهبر باید نرمش و مدارا نماید و در مواقع ضرورت شدت عمل از خود نشان دهد. اعمال این شیوه نیازمند مبادی و صفاتی در رهبری است که مهمترین آنها سعه صدر است.» (آقایپروز، علی، رهبری در مدیریت اسلامی، موسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی قدس سره، زمستان ۱۳۹۰، شماره سوم، ص ۱۱۳) بنا به گفته لیزکوک و برایان راسول «رهبری ایجاد یک ارتباط دو جانبه میان کسانی که برای رهبری انتخاب می‌شوند و کسانی که تصمیم می‌گیرند پیرو باشند، برای دستیابی به یک هدف مشترک پذیرفته شده است.» (لیزکوک و برایان راسول، ۱۳۸۸: ۳۱) «لازمه رهبری نفوذ است. نفوذ عبارت است از هر اقدامی که موجب تغییر در برداشتها یا رفتار فرد یا گروهی از افراد گردد و قدرت که عبارت است از توانایی تاثیر گذاری یا نفوذ در رفتار.» (قلی‌پور، ۱۳۷۹: ۹۲)

ویژگی‌های رهبری

صاحب نظران و محققان برای رهبری ویژگی‌هایی برشمرده‌اند که از میان آنها برخی برای رهبری واجب، برخی لازم و برخی دیگر هم می‌توانند از محاسن یک رهبر به شمار روند. از جمله آخوندی درباره خصوصیات واجب رهبری می‌گوید: «مجموعه‌ای از ارزشها برای رهبران و مدیران وجود دارد که آنان باید با تکیه بر این ارزشها بتوانند در اذهان و قلوب مردم و به ویژه اتباع خود نفوذ داشته باشند. این ارزشها عبارتند از ۱- قدرت روحی ۲- ساده زیستی ۳- اعتماد به نفس ۴- شجاعت ۵- عدالت» (آخوندی، ۱۳۸۲: ۲۶) «رهبری نیازمند لیاقت، بلوغ عاطفی، درک صحیح از توانایی‌ها و ضعف افراد و ارزش دادن به افراد و زیردستان است و یک رهبر باید در تمام طول عمر خود مشغول یادگیری باشد.» (لاوسن و زنگ‌شن، ۱۳۸۱: ۲۳۹) برخی هم هوش، فرهنگمدی، قاطعیت، شوق و علاقه، قدرت و شجاعت، صداقت و اعتماد به نفس را از جمله ویژگی‌های لازم رهبری دانسته‌اند. (تدبیری و شفیع‌زاده، ۱۳۸۶: ۲۹) در کنار این ویژگی‌ها

کرد رستمی برخی قابلیت ها و توانمندیهای دیگر را هم ذکر می کند که از مولفه های مهم در حسن رهبری افراد است و لازم است که توسط مدیران و رهبران و سرپرستان بدان پرداخته شود که مواردی مثل توانمندی ایجاد ارتباط، تبیین هدفهای سازمانی، آگاهی از نیازهای اعضا، مشارکت در کارگروهی، اعطای پاداش و مزایا، طراحی کردن اهداف نظام مند و یکپارچه از اهم آن است. (کرد رستمی، ۱۳۸۸: ۴۳-۴۰)

آفات رهبری:

« آنچه جزء اشتباهات فاحش رهبران قلمداد می شود، در نتیجه مطالعات رابرت وانهام آورده شده است. مواردی مثل گوش ندادن، افراط در تعهد، دل خوش کردن به آمار و ارقام، پذیرش تعهدهای مبهم و نامشخص، توجه به مخاطب در وهله آخر، بی میلی نسبت به ارزیابی کار، تیم سازی فقط به شکل صوری، خالی بودن جنبه مدیریت، دستور دادن به جای درخواست کردن، ناتوانی در ایجاد اعتماد و یا غلبه بر عدم اعتماد، نداشتن طرح کاری روشن، چون من گفتیم، متعهد نبودن به یادگیری، بدبینی و عیب جویی نسبت به مدیریت. » (عباس زادگان ۱۳۷۹: ۳۵۱-۳۴۴)

« برخی ویژگیها هستند که رهبر نباید حایز آن باشد از جمله حسد، بخل، نادانی، ستمگری، بی عدالتی، خروج از سنت خدا و بخشش. » (مطهری، ۱۳۵۳: ۱۸۱-۱۵۳)

تاریخچه جنبش

اغلب مورخان او را محمد بن قاسم بن عمر بن حسین بن علی بن ابی طالب (ع) خطاب کرده اند. (طبری، بی تا، ج ۹، ص ۷؛ مسعودی، ۱۴۰۹، ج ۳، ص ۴۶۴؛ ابن اثیر، بی تا، ج ۶، ص ۴۴۲؛ ابن خلدون، ۱۴۰۸، ج ۳، ص ۳۲۱) ابوالفرج اصفهانی نسب او را بصورت محمد بن قاسم بن علی بن عمر بن حسین بن علی بن ابی طالب (ع) نوشته و مادرش را صفیه، دختر موسی بن عمر بن علی بن الحسین (ع) و او را مکنی به ابا جعفر دانسته است. (ابوالفرج اصفهانی، ۱۴۱۹: ۴۶۵) ابن عنبه در عمده الطالب و سمرقندی در انساب الطالبیین او را محمد بن قاسم بن علی بن عمر (اشرف) بن علی بن حسین بن علی بن ابی طالب (ع) دانسته اند. (ابن عنبه، ۱۴۲۶: ۵-۳۰۶ و سمرقندی، ۱۴۲۶: ۱-۱۴۲) ابن خلدون می گوید: «چون یارانش زیاد شدند، به عادت شیعه دعوت به الرضا من آل محمد(ص) می کرد.» (ابن خلدون، ۱۴۰۸، ج ۳، ص ۳۲۱) محمد بن قاسم از علویانی بود که از خط مشی زیدیان حمایت می کرد و معتقد به اصول و مبانی زیدی بود؛ ولی اینکه در زمره کدام فرقه از زیدیان بوده، بسیاری از منابع کهن چیزی در این باره روایت نکرده اند و بیشتر آنها به علم و زهد و صوفی بودن او اشاره می کنند. (مسعودی، ۱۴۰۹، ج ۳، ص ۴۶۴؛ ابن اثیر، بی تا، ج ۶، ص ۴۴۲؛ ابن خلدون، ۱۴۰۸، ج ۳، ص ۳۲۱) فقط ابوالفرج

اصفهبانی است که بیشتر به اعتقادات او اشاره کرده و می‌گوید: «او در رای بر زبیده جارودیه و در قول به عدل و توحید بود.» (ابوالفرج اصفهبانی، ۱۴۱۹: ۴۶۵) یعقوبی به اهداف او در قیام اشاره کرده و می‌نویسد: «محمد بن قاسم به عبدالله بن طاهر گفت: مردم او را (به قیام) واداشته‌اند و خود او را در این کار تصمیمی نبوده است.» (یعقوبی، بی‌تا، ج ۲: ۴۷۲) که نشان می‌دهد گرچه این قیام دارای اهداف آزادی خواهانه و عدالت طلبانه برای محو و مقابله با ستم خلفای جدید بوده و علاوه بر آن موجب فراهم کردن زمینه‌های بروز اعتراضات و قیام‌های بعدی علیه خلافت شد؛ ولی رهبر قیام به جهت نداشتن انگیزه‌های قوی نتوانست قیام را به خوبی مدیریت کند. روایت مسعودی نسبت به یعقوبی متفاوت تر بوده و می‌گوید: «معتصم، محمد بن قاسم را بترسانید و چون وی برجان خود بیمناک شد، بگریخت.» (مسعودی، ۱۴۰۹، ج ۳: ۴۶۴) ابن اثیر از تحریک او توسط یکی از مردم خراسان به نام ابومحمد، سخن رانده که مجاور حرم بود و چون رفتار او را دید، به او گفت: تو از هر کس به امامت و خلافت شایسته تری و این سخن را برای او آراست و خود و حاجیان خراسان را به بیعت با او واداشت. (ابن اثیر، بی‌تا، ج ۶: ۴۴۲) ابن خلدون می‌گوید: «او در مدینه در مسجدی ملازم بود. شیطانی از مردم خراسان او را فریفت که او از هر کسی به امامت شایسته تر است، آنگاه حجاج خراسان را نزد او برد و با او بیعت کردند.» (ابن خلدون، ۱۴۰۸، ج ۳: ۳۲۱) مسعودی می‌نویسد: «محمد بن قاسم به خراسان رفت و در شهرهای مختلف آنجا چون مرو، سرخس و طالقان و نسا بگشت و آنجا جنگها و حوادث بسیار داشت و خلق بسیار به امامت او گرویدند.» (مسعودی، ۱۴۰۹، ج ۳: ۴۶۵) ابوالفرج از گسیل مبلغانی از سوی رهبر علوی از شهر رقه به مناطق همجوار برای پیوستن مردم به قیام و لبیک چهل هزار نفر به او و سپس حرکت محمد بن قاسم به مرو و از آنجا به طالقان سخن رانده است. (ابوالفرج اصفهبانی، ۱۴۱۹: ۴۶۶) زمان قیام توسط طبری و مسعودی روایت شده و ضمن بیان حوادث سال ۲۱۹ هجری به آن پرداخته‌اند. (طبری، بی‌تا، ج ۹، ص ۷: مسعودی، ۱۴۰۹، ج ۳، ص ۴۶۴؛ ابن اثیر، بی‌تا، ج ۶، ص ۴۴۲) یعقوبی و گردیزی از خروج او در طالقان روایت می‌کنند. (یعقوبی، بی‌تا، ج ۲، ص ۴۷۲؛ گردیزی، ۱۳۶۳، ص ۱۷۶) یکی از عوامل اصلی خروج او در طالقان را باید در موقعیت جغرافیایی خاص آن منطقه و دور بودنش از مرکز خلافت جست و جو کرد که می‌تواند همگی از دلایلی باشند که رهبر قیام برای موفقیت جنبش خویش آن را مطمئن نظر قرار داده است. درباره فرجام قیام بسیاری از مورخان از رویارویی او با عبدالله بن طاهر (عامل خلیفه) در منطقه طالقان و هزیمت سپاه او، فرار رهبر علوی به نسا، دست یابی عامل نسا به او توسط جاسوسی از منطقه، ارسال او به عامل خلیفه و از آنجا به نزد معتصم و محبوس کردن او توسط خلیفه و در نهایت فرار محمد بن قاسم از زندان سخن رانده‌اند. (طبری،

بی تا، ج ۹، ص ۷؛ ابن اثیر، بی تا، ج ۶، ص ۴۴۳) اما قول ابوالفرج اصفهانی اندکی متفاوت تر از قول مورخان مذکور است. او علی‌رغم قول مورخان مذکور که از شکست خوردن سریع رهبر علوی روایت کرده اند، معتقد است که مقاومت زیادی توسط او و اتباعش صورت یافته و حتی از شکست دادن سپاه خلیفه به اندازه دو بار و خشم عبدالله بن طاهر و افزودن نیروهای زیادتر و پشتیبانی آنان که در نهایت به پیروزی او علیه محمد بن قاسم و فرار او به نسا، دستگیری او توسط ابراهیم بن غسان، گسیل او به نزد عبدالله بن طاهر و از آنجا به نزد خلیفه، زندانی کردن و در نهایت فرار او انجامیده، پرده برداشته است. (ابوالفرج اصفهانی، ۱۴۱۹: ۷-۴۶۹) طقوش عواملی را در شکست او موثر دانسته و می‌گوید: «حرکت او فاقد سازمان مناسب بود و خطر زیادی برای معتصم نداشت. نیرومندی خلافت در دوران معتصم، اعتقاد به نظریات زیدیه جارودیه و اعتقاد او به نظریات معتزله (مانند عدل و توحید) از عوامل شکست او بود.» (طقوش، ۱۳۹۰: ۱۶۲) فضیله شامی سبب شکست او را بی انطباقی قشون او دانسته است. (شامی، ۱۳۸۹: ۲۲۰)

تبیین و تحلیل مهمترین مولفه های موثر بر مدیریت و رهبری این جنبش

۱- ابتکار در نفوذ و گسترش پایگاه

ابتکار عمل در گسترش دعوت و انتخاب پایگاه مناسب برای قیام از مهم ترین ارکان موفقیت رهبری است. «عامل اصلی در نوآوری در چگونگی کادرسازی و چینش نیروها است.» (آلوالیه، توماس و تلیه، آلبرت، ۱۳۸۵: ۲۱) «ابتکار عبارت است از تغییر چیزها. ابتکار ایجاد ارتباطات و مفهوم سازی چیزی است که هیچ کس دیگر قبلا درباره آن نیندیشیده است.» (لیزکوک و برایان راسول، ۱۳۸۵: ۱۰۵ و ۱۳۴) نوآوری در قیام‌های شیعی نقطه قوت و ضعف رهبر قیام را نشان داد. محمد بن قاسم از لحاظ نوآوری در قیام موفق بود. او توانست با اعزام داعیان مختلف به نقاط مختلف سرزمینهای شرقی (ابوالفرج اصفهانی، ۱۴۱۹: ۴۶۶) و اعلام جهاد علیه خلافت، جریان دعوت خود را گسترده کرده و پایگاه مناسبی در شهرهایی مثل مرو، سرخس، طالقان و نسا (مسعودی، ۱۴۰۹، ج ۳: ۴۶۵) بدست آورد و در موقعیت مناسبی از رهبری قرار گیرد. مطمئناً در این مناطق افرادی بودند که از محبان اهل بیت پیامبر (ص) بوده و بدو پیوسته و تا اندازه‌ای قدرت او را زیاد کردند.

۲- اختلاف و دو دستگی

یکی از ضعف های اصلی رهبری، فقدان شایستگی و توانمندی برای ایجاد اتحاد و انسجام درونی قیام است که می تواند به هر حرکتی آسیب جدی وارد کند. اختلافات درون گروهی که در قیام محمد بن قاسم و بیشتر در بین لایه های بالای قدرت و یا در بین رهبر قیام و اتباع آن

روی داد، عامل مهمی در تضعیف مدیریت و رهبری قیام بود. اختلاف محمد بن قاسم صوفی با اتباع خود (ابوالفرج اصفهانی، ۱۴۱۹:۴۶۵) نقش رهبری او را در قیام تضعیف کرد. رهبر صوفی در ابتدا توانست نیروهای زیادی را جذب کند؛ ولی گرایشهای اعتقادی و کلامی او باعث اختلاف با یارانش شد. او هم قادر به از بین بردن آن اختلافات نبود و پرده‌ای دیگر از ضعف مدیریتی خود را در رهبری قیام آشکار کرد. رهبر صوفی می‌توانست اختلاف در افکار، عقاید و آرای خود با اتباعش را کنار گذاشته و به یک هدف مشترک تمرکز کند. مطمئناً پس از پیروزی فرصت کافی داشته و می‌توانستند درباره آرا و عقاید خویش به بحث و تفصیل بپردازند. بدون تردید بسیاری از یارانش انگیزه‌های مضاعفی برای قیام پیدا کرده و حتی خود را شجاعانه در رکاب او فدا می‌کردند که این امر هم توسط او محقق نشد.

۳- ارزشها و اعتقادات

«ارزشها نمایانگر عقاید و اصولی هستند که از نظر فردی و اجتماعی، نوعی رفتار را نسبت به رفتار مخالف آن، برتر دانسته و ترجیح می‌دهند.» (گرگی، ۱۳۸۶: ۳۷) پای بندی به ارزش ها، اعتقادات و گرایشاتی که محمد بن قاسم داشت، نقش منفی را در رهبر او ایفا کرده و باعث اختلاف در اردوگاه آنان شده و قدرت رهبری او را تضعیف کرد. برخی از باورها در محمد بن قاسم صوفی وجود داشت که عاملی مهم در تضعیف رهبری او شدند. محمد بن قاسم از شیعیان زیدی و صوفی بود. (مسعودی، ۱۴۰۹، ج ۳، ۴۶۴ و ابن اثیر، بی تا، ج ۶: ۴۴۲) او سالهای مدیدی را به عبادت و مناجات با خدا گذرانده بود؛ ولی گرایش به فرقه زیدیه جارودیه داشت. (ابوالفرج اصفهانی، ۱۴۱۹: ۴۶۵) گرایش به فرقه زیدیه جارودیه نمی‌توانست برای بسیاری از یاران او که دشمنی و انزجار زیادی از زیدیان جارودی داشتند، خوشایند باشد. این عامل باعث شد که کم کم اختلاف در اردوگاه او رخ داده و یارانش از گرد او پراکنده و بدین ترتیب نقش رهبری او را در قیام تضعیف کردند.

۴- اعتماد به نفس و ثبات قدم

یکی دیگر از عوامل موفقیت رهبری، اعتماد به نفس و ثبات قدم است. این ویژگی می‌تواند ضمن اینکه رهبری را در استمرار و دست یابی به اهداف یاری رساند، تا حد بسیاری هم بر پیروان و هواداران نیز تاثیر گذار است، زیرا آنان راجع به توانمندی ها و قابلیت های او در تصمیم گیری ها و مسیر حرکت و اهداف مطمئن شده و روحیه شان در همراهی با رهبر و تبعیت و اتکای به او مضاعف می شود. با توجه به خصوصیات فردی رهبر قیام، نقش مدیریتی او را می‌توان در قیام تبیین کرد. گرگی می‌گوید: «اشخاص از بسیاری جهات متفاوت با یکدیگرند و ویژگی های شخصی هر فرد عاملی مهم در تفاوت های فردی او با دیگران است. روش

اندیشیدن، تفسیر و تحلیل محیط و چگونگی واکنش در برابر آن، برای هر کسی منحصر به خود اوست.» (گرگی، ۱۳۸۶: ۵۴) بنا به گفته آخوندی «داشتن طمانینه علی الخصوص در موقعیت جنگی بسیار مهم است. می توان گفت در گرماگرم نبرد و چکاچک شمشیرها و صحنه رزم و کشتار که زمینه های عصبانیت و دست پاچگی و سبکسری فراهم تر است، نیاز به طمانینه نیز ضروری تر است و شایسته است که مدیران و مسولان جنگ در این گونه موارد از چنین اکسیری غفلت نکنند. شتابزدگی، سبکسری و عصبانیت سبب لغزش و اشتباه می شود؛ ولی طمانینه راه بسیاری از اشتباهات را سد کرده و راههای صحیح را می گشاید و میل به هدف محقق خواهد شد.» (آخوندی، ۱۳۸۲: ۷۶-۷۲) قیام محمد بن قاسم هم در شرایط خاصی شکل یافت. او فردی صوفی بود (مسعودی، ۱۴۰۹، ج ۳: ۴۶۴؛ ابن اثیر، بی تا، ج ۶: ۴۴۲) و بیشتر اوقات به راز و نیاز و مناجات با خدا می پرداخت. او هیچ وقت انگیزه و علاقه ای به قیام نداشت و به تحریک برخی از حاجیان خراسان (ابن خلدون، ۱۴۰۸، ج ۳: ۳۲۱) قیام نمود. او علی رغم اینکه چندین دوره درگیری و جنگ را با عاملان خلیفه داشت و دو بار هم پیروز شده بود (ابوالفرج اصفهانی، ۱۴۱۹: ۴۶۷) ولی آن اعتماد به نفس لازم در مدیریت و رهبری قیام را نداشت و رفته رفته قیام او تضعیف و به شکست گرایید. محمدبن قاسم همیشه می گفت: «من تمایلی برای قیام و مبارزه نداشتیم، بلکه به تحریک دیگران قیام نمودم.» (یعقوبی، بی تا، ج ۲: ۴۷۲) این سخن نشان می دهد که او بیشتر به مباحث دینی علاقمند بوده و به نوعی از جنگ و خونریزی انزجار داشته و محتملا این مسایل هم متناسب با روحیه او نبوده است؛ بنابراین روشن است که چنین فردی نمی تواند از مدیریت قوی جنگی در شرایط بسیار حساس آن برخوردار باشد. اتخاذ دستورات مهم در شرایط بسیار حساس و مهم جنگی لازمه یک مدیر و رهبر توانمند و شایسته است که به نظر می آید رهبر صوفی فاقد این ویژگی بوده است. محمد بن قاسم از انگیزه های زیادی برای مبارزه و قیام برخوردار نبود و تا کسی خود انگیزه لازم برای قیام نداشته باشد، تحریک و تهییج دیگران در کوتاه مدت می تواند موثر باشد و برای مدتی او را به تحرک درآورد ولی در بلند مدت نمی تواند نقش موثری ایفا کرده و فرد را در موضع مدیریت و رهبری مقتدرانه قرار دهد.

۵- انگیزه بخشی، حمایت و دلگرمی

کرد رستمی از پژوهشگران حوزه مدیریت می گوید: «انگیزه عاملی است برای حرکت برای تلاش. اگر پاداش برای اتباع نباشد، در آنها انگیزه ای هم نیست. زمانی انگیزه جریان می یابد که برای آنان پاداش تعریف شود.» (کرد رستمی، ۱۳۸۸: ۵۹) چنانچه رهبری بتواند به خوبی انگیزه نیروهایش را تقویت و آنها را بر اهداف قیام، مصمم و تشجیع کند، گامی به سوی پیروزی

برداشته است. با نگاهی به عملکرد محمد بن قاسم در انگیزه بخشی و تشجیع نیروهایش در می یابیم که رهبر صوفی نتوانست از این اهرم به خوبی استفاده کند که باعث ضعف مدیریتی او در قیام شد. آنچه پیداست، در ابتدا حاجیان خراسان بودند که او را به قیام واداشته (ابن اثیر، بی تا، ج ۶: ۴۴۲؛ ابن خلدون، ۱۴۰۸، ج ۳: ۳۲۱) و زمینه هجرت او را به خراسان فراهم کرده بودند. شاید محمد بن قاسم خود بیشتر به انگیزه احتیاج داشت تا اینکه یارانش به انگیزه احتیاج پیدا کنند. او نه تنها نتوانست انگیزه مضاعفی بدست آورد و قیام خود را پیش برد، بلکه قدرت زیادی در دادن انگیزه به اتباع خود هم نداشت. گرایشات او در این میان هم موثر بود و انگیزه فداکاری یارانش را در رکاب او سلب و قدرت رهبری او را به چالش کشاند. عامل دیگر هم عدم اختصاص پاداش به یارانش از سوی او بود. اگر او پس از دو بار پیروزی بر عاملان خلیفه پاداشی برای سربازانش اختصاص و یا انگیزه های عاطفی و روانی بدانها می داد، چه بسا پیروزی را از آن خود می کرد.

۶- تجربه و تخصص

تجربه و تخصص از شرایط مهم رهبری است. بی تجربگی و عدم تخصص در امور باعث ضایع و زایل شدن کارها می شود. محمدبن قاسم فردی صوفی و از جنگ و جهاد و مبارزه بدور بود. او بیشتر عمر خود را به مناجات و دعا و راز و نیاز با خداوند گذرانده؛ بنابراین نمی توانست از تجربه و تخصص کافی در امور جنگی برخوردار باشد. محمد بن قاسم با آنکه از تجربه و تخصص کافی در امور جنگی برخوردار نبود (حداقل در ابتدای قیام) ولی به نظر می رسد که با اعلام قیام نتوانست تا اندازه ای خود را تقویت کرده و تا حدی کارنامه قابل قبولی بر جای گذارد. او حتی در سه دوره جنگ و درگیری که با خلافت داشت، در دو جنگ پیروز میدان بود (ابوالفرج اصفهانی، ۱۴۱۹: ۹-۴۶۷) و در نهایت در جنگ سوم شکست خورد. محمد بن قاسم از لحاظ مهارت در جمع آوری اطلاعات از سپاه خلیفه نه تنها موفق نبود، بلکه عامل اصلی دستگیری او رخنه اطلاعاتی در اردوگاه او بود. (طبری، بی تا، ج ۹: ۷ و گردیزی، ۱۳۶۳: ۱۷۶) از آنجایی که حاکم نسا از متحدان خلیفه بود، باید متوجه می شد که سیستم اطلاعاتی قوی خلافت در نسا فعال است و برای به چنگ انداختن او همه امکانات خود را بسیج کرده است؛ بنابراین حداقل کاری که می بایست انجام می داد، این بود که از گسیل نیروهای خود به خارج از اردوگاهش به بهانه مرخصی جلوگیری کرده و خود را به چنگ دشمن نمی انداخت.

۷- تصمیم گیری و مخاطره

تصمیم گیری و خطر پذیری، عنصری اساسی در رهبری به حساب می آید. تصمیمات سریع و حساب شده می تواند در برهه های خاص پیروان و نیروها را در تنگناها از مهلکه رهانیده و یا به

پیروزی برساند. «مخاطره پذیری مستلزم بیرون آمدن از محدودیت های گذشته و پذیرش اعتقاد به چالش کردن است. فنون مدیریت مخاطره می تواند در ساختن قلمرو وسیع تصمیم گیری از برنامه ریزی در امور مختلف تا برپاداشتن جنگ کمک کند.» (لیزکوک و برایان راسول ۱۳۸۵: ۲۱۸)

«تصمیم گیری بخشی اساسی از رهبری است. تاثیر تصمیم گیری بر دیگر افراد بسیار مهم است.» (لیزکوک و برایان راسول، ۱۳۸۵: ۱۸۴ و ۴۵). محمد بن قاسم چنانچه منابع آورده اند در مدینه بوده و تمایلی برای انقلاب و قیام نداشت. (یعقوبی، بی تا، ج ۲: ۴۷۲)؛ ولی توسط فردی خراسانی به قیام متمایل شد. (ابن اثیر، بی تا، ج ۴۴۲: ۶ و ابن خلدون، ۱۴۰۸، ج ۳: ۳۲۱) او با علم بر قدرت خلافت این خطر را پذیرفته و به خراسان هجرت کرد و خود را برای قیام مهیا نمود. ریسک پذیری او در قیام، تصمیمات خوبی را هم توسط او به دنبال داشت. او توانست با ایده اعزام داعیان مختلف (ابوالفرج اصفهانی، ۱۴۱۹: ۴۶۶) به مناطق همجواری همچون نسا، طالقان و سرخس و دعوت به شعار الرضا من آل محمد (ص) (گردیزی، ۱۳۶۳: ۱۷۶؛ ابن خلدون، ۱۴۰۸، ج ۳: ۳۲۱) نیروهای زیادی را جذب و قدرت خود را به نمایش بگذارد. این نیروها آنقدر قابل ملاحظه بودند که اگر رهبر صوفی از درایت و کفایت لازم برخوردار بود، می توانست از بین آنها مشاورانی برجسته در امور نظامی، سیاسی و اقتصادی پیدا و از وجود آنها به نحو احسن استفاده کند؛ اما اختلاف او با اتباعش رخنه ای بزرگ در موقعیت رهبری او در قیام ایجاد کرد. رهبر علوی با وجود این اختلافات، قدرت تصمیم گیری مهم و مناسب و به موقع را از دست داد و زمانی که در درگیری های اولیه پیروز میدان بود، نتوانست تصمیمات درستی اتخاذ کرده و به نوعی خود را بازسازی کند، چیزی که حریف او از آن استفاده کرده و در بار سوم درگیری بر سپاه محمد بن قاسم پیروز شد.

۸- تعامل و تساهل

یکی دیگر از شرایط و ضرورت های مهم رهبری در قیام تعامل و تساهل است. علاقه بند از پژوهشگران حوزه مدیریت می گوید: «در رهبری، تعامل گروهی و فردی رهبر با دیگر اعضا، حیاتی است.» (علاقه بند، ۱۳۷۷: ۵۰-۴۹) به گفته گرجی «رابطه اعضا با رهبر مهمترین عاملی است که می تواند در موفقیت رهبر اثر بگذارد و بیانگر میزان اعتماد، اطمینان و احترامی است که اعضا برای مدیران قایلند.» (گرجی، ۱۳۸۶: ۲۰) جزمی گری صوفی گری و عدم داشتن روحیه تعامل گرا باعث تضعیف رهبری او در قیام شد. محمد بن قاسم تمایل به آرای زیدیه جارودیه داشت. (ابوالفرج اصفهانی، ۱۴۱۹: ۴۶۵) که این زیدیان جارودی مورد انزجار و بغض زیدیان دیگر قرار داشتند. این عامل کافی بود که با محمد بن قاسم دچار چالش سختی شوند و

رهبر صوفی هم نتواند با ایفای نقش موثر و روحیه متعامل خود، مانع تضعیف رهبری خود شود؛ بنابراین رفته رفته این اختلافات باعث پراکنده شدن و بی نظمی در اردو گاه او شده (طوقوش، ۱۳۹۰: ۱۶۲ و فضیله شامی، ۱۳۸۹: ۳۲۰) و محمد بن قاسم؛ علیرغم پیروزی های اولیه نتوانست بر دستگاه خلافت چیره شود و سرانجام مغلوب شد.

۹- کادرسازی و تامین نیرو

با توجه به اینکه تامین نیروی انسانی لازم برای قیام یکی از عوامل مهم موفقیت در رهبری به حساب می آید، بدیهی است که هیچ قیامی بدون جذب نیروی لازم نمی تواند به هدف برسد. به نظر می رسد که رهبر صوفی در این زمینه (حداقل در ابتدای قیام) قوی و پر رنگ ظاهر شد. به گفته میرسپاسی «شکل گیری استراتژی باید فرآیندی آگاهانه و کنترل شده باشد و مسولیت آن کنترل و آگاهی بر عهده شخص اول سازمان است که استراتژیست اصلی سازمان و رهبر آن است. این استراتژیها باید مختصر، منحصر به فرد و ویژه باشند.» (میرسپاسی، ۱۳۸۶: ۱۶) محمد بن قاسم صوفی در جذب نیروهای مناسب در ابتدای قیام موفق عمل کرد. او برای تامین و جذب نیرو و با استفاده از راهبردهایی مثل اعزام داعیان به نقاط مختلف مناطق شرقی (ابوالفرج اصفهانی، ۱۴۱۹: ۴۶۶) و شعار الرضا من آل محمد(ص) (طبری، بی تا، ج ۹: ۷ و ابن خلدون، ۱۴۰۸، ج ۳: ۳۲۱) توانست نیروهای زیادی را جمع کند. رهبر صوفی در شهرهای مختلفی مثل مرو، سرخس، طالقان و نسا صاحب نفوذ، نیرو و پایگاه بود (مسعودی، ۱۴۰۹، ج ۳: ۴۶۵)؛ اما نتوانست به درستی این نیروها را حفظ کرده و هماهنگی مناسبی در بین آنها ایجاد کند. اگر محمد بن قاسم می توانست حاکم طالقان را با خود همسو کند، از لحاظ نظامی و تسلیحاتی و اقتصادی هم صاحب قدرت مضاعفی می شد؛ ولی به نظر می رسد که چنین حمایتی را رهبر علوی از سوی او نداشته است؛ بنابراین نتوانست در این عرصه موفق باشد.

۱۰- **کاریماتیکی (فرهمندی)** «شخصیت کاریماتیک رهبر می تواند درجه اثرگذاری رهبر بر پیروان را مشخص سازد. اگر این روابط با صفت خوب توصیف شوند، یعنی رهبری مورد علاقه و احترام بوده و حس اعتماد به او وجود داشته است. در این صورت می توان گفت که برای رهبری یک محیط مساعد وجود دارد. برعکس اگر رهبر شخصی باشد که دارای اعتماد نبوده و مورد علاقه و احترام هم نباشد، در این صورت روابط با عنوان ضعیف توصیف شده و این وضعیت برای رهبر محیطی نامساعد را ایجاد خواهد کرد.» (تدبیری و شفیع زاده، ۱۳۸۶: ۴۸) رهبر صوفی اگرچه فردی دیندار و اهل ورع بود (ابن اثیر، بی تا، ج ۶: ۴۴۲ و ابوالفرج اصفهانی، ۱۴۱۹: ۴۶۵) ؛ ولی نتوانست عواطف و احساسات یارانش را برانگیزاند و آنها را فدایی خویش نماید. افکار، آرا و عقایدش باعث آن شده بودند که او نتواند از آن فرهمندی لازم در بین

اتباعش برخوردار باشد؛ بنابراین جمع‌کثیری از اتباعش کم‌کم او را وانهاده و نقش رهبری او تضعیف شده و قیامش فرو پاشید.

۱۱- نظم و انضباط

«انضباط رعایت قوانین، مقررات و دستورالعمل‌هاست. نظم و انضباط اساس تشکیلات نظامی است و بدون آن ماهیت نیروهای نظامی تحقق نمی‌یابد.» (آخوندی، ۱۳۸۲: ۴۸ و ۴۶) هر اندازه رهبری نظامی بتواند در امور نظامی، به ویژه در میان نیروهایش نظم و انضباط برقرار و قوانین روشن و مشخصی را وضع کند، به همان اندازه زمینه‌های پیروزی قیام را فراهم نموده است. صاحب‌طالقان از نظم خوبی در قیام برخوردار نبود. محمد بن قاسم چون اهل جنگ و جهاد نبود، نتوانست خیلی در این عرصه موفق شود و با نظم و انضباط خاصی سپاه خود را اداره کند. شاید رهبر صوفی در ابتدای قیام خوب عمل نمود و با اعزام داعیان مختلف به مناطق گوناگون (ابوالفرج اصفهانی، ۱۴۱۹: ۴۶۶) که محتملاً با نظم خاصی هم همراه بود، اتباع زیادی را جذب و حتی در دو مرحله اول جنگ با سپاه خلیفه پیروز هم شد؛ ولی اختلاف در اردوی او که بیشتر بر اثر نگرشها و گرایشهای او ایجاد شده بود، در کنار عدم تصمیم‌گیری‌های مناسب، موثر و به موقع در مراحل آخر توسط او، باعث بی‌نظمی در سپاه او شده (فضیله شامی، ۱۳۸۹: ۳۲۰ و طقوش، ۱۳۹۰: ۱۶۲) و قیامش به سقوط گرایید. میرسپاسی می‌گوید: «نباید مدیر و رهبر پس از اینکه مشکلی پیدا شد و یا بی‌انضباطی صورت یافت، مبادرت به حل آن و ایجاد یک تصمیم برای آن یا تنبیه افراد بی‌انضباط بنماید، بلکه باید از ایجاد مشکلات و بی‌انضباطی‌ها پیشگیری نماید.» (میرسپاسی، ۱۳۸۶: ۲۳۲) محمد بن قاسم توانسته بود در دو درگیری اول که با سپاهیان خلیفه داشت، آنها را شکست دهد؛ ولی استراتژیهای نامناسب او باعث شد که در وهله آخر جنگ را به حریف خود واگذار و مغلوب میدان شود. اگر رهبر علوی وضعیت جنگی را به خوبی اداره می‌کرد و نقطه ضعفها و قوت خویش و دشمن را به خوبی بازبینی و آنها را قوت می‌بخشید و یا حذف می‌کرد، می‌توانست موفق شده و چه بسا شکست سختی بر سپاه خلیفه وارد کند. چیزی که عبدالله بن طاهر عامل خلیفه از آن به خوبی استفاده کرد و علیرغم دو بار شکست خوردن، لشکر خود را بازسازی کرده و توانست در بار سوم سپاه محمد بن قاسم را مغلوب کند.

۱۲- نوع اهداف

اهداف کلی و جزئی قیام را اگر رهبری به طور دقیق تبیین و اعلام کند، می‌تواند در دست‌یابی به پیروزی تاثیر گذار باشد. نکته مهم‌تر تعیین هدف مشترک برای جذب سلائیق و گرایش‌های

گوناگون است. اهدافی که قابلیت آن را داشته باشند تا نخله ها و تفکرات گوناگون را به هم پیوند و در جذب اقشار و لایه های اجتماعی و مذهبی موثر باشد. «در رهبری تعیین هدف یا اهداف مشترک پیش نیاز دیگر فعالیتهای رهبری است.» (تدبیری و شفیع زاده، ۱۳۸۶: ۳۱) کرد رستمی می گوید: «اگر هدف گذاری به نحوی صحیح انجام گردد، همه اعضا خود را پای بند به آن اهداف دانسته و احساس می کنند به هدفهایی که خود وضع کرده اند، اعتماد بیشتری دارند. وقتی که هدفها ضعیف و به طرز ضعیف وضع شود، سایر اعضا رغبت برای دستیابی به آن را در خود احساس نمی کنند.» (کرد رستمی، ۱۳۸۸: ۴۰) محمد بن قاسم هیچ وقت ادعای امامت و خلافت نکرد. او بدون مطرح کردن امامت خود و یا فرد دیگری دعوت به شعار الرضا من آل محمد (ص) می کرد. (طبری، بی تا، ج ۹: ۷ و ابن خلدون، ۱۴۰۸، ج ۳: ۳۲۱) او با ترغیب خراسانیان و اینکه او اولتر به خلافت است (ابن اثیر، بی تا، ج ۶: ۴۴۲) به خراسان هجرت کرد و علم قیام برپا نمود. اتخاذ این رویکرد از سوی محمد بن قاسم می توانست تا اندازه ای قدرت رهبری او را بهبود و او را در موقعیت مناسب تری قرار دهد. این گمان می رود که اگر صاحب طالقان پیروزی شد، تعیین خلیفه را به انتخاب شورا گذاشته و در صورت انتخاب از سوی مردم ردای خلافت را به تن می کرد.

نتیجه گیری:

از جمله جنبش های شیعی که علیه خلافت عباسی و در سرزمین های شرقی خلافت به وقوع پیوست، جنبش محمد بن قاسم صوفی بود. ویژگیهای های فردی و شخصیتی رهبر جنبش باعث شد که رویکردها و استراتژی های متفاوتی را اتخاذ کند که عاملی موثر در مدیریت و رهبری جنبش او شده و او را در موضع قوت و یا ضعف قرار دادند. مولفه هایی مثل اعتماد به نفس و ثبات قدم، اهداف، باورها، تجربه و تخصص، نوآوری و ابتکار، تعامل و تساهل، ریسک پذیری، چگونگی تامین و جذب نیرو، استراتژی و کادرسازی، نظم و انضباط و فرهنگمدی در قیام از عوامل اصلی، مهم و تاثیرگذاری بودند که نقش مهمی در مدیریت و رهبری محمد بن قاسم صوفی ایفا کردند. رهبر قیام از بخشی اندکی از این مولفه ها برخوردار بود؛ ولی فقدان و یا نقصان تعداد زیادی از این مولفه ها در قیام باعث تضعیف رهبری و عدم اعتماد و اطمینان اتباعش به او شده، در نتیجه قدرت و نفوذ او را کم و یا از بین برد، لذا آن قیام به سقوط و اضمحلال گرایید. بدین ترتیب پیش بینی صحیح ائمه معصوم علیهم السلام به شکست این قیامها و اعتقاد به تقیه و عدم قیام با شمشیر علیه حکومت جور به جهت مناسب نبودن شرایط، تحقق پیدا کرد.

منابع و مأخذ:

- ابن اثیر، علی بن محمد، بی تا، الکامل، بیروت، دار صادر
آخوندی، مصطفی، (۱۳۸۲)، اخلاق مدیریت، تهران: غدیر
ابوالفرج اصفهانی، علی بن حسین، (۱۴۱۹)، مقاتل الطالبیین، بیروت، موسسه الاعلمی للمطبوعات
ابن خلدون، عبدالرحمن بن محمد، (۱۴۰۸)، تاریخ ابن خلدون، بیروت: دارالفکر
ابن عنبه، احمد بن علی، (۱۴۲۶)، عمدہ الطالب فی انساب آل ابی طالب: دمشق، دار کنان
آقا پیروز، علی، (۱۳۹۰)، رهبری در مدیریت اسلامی، موسسه آموزشی پژوهشی امام خمینی
قدس سره، شماره سوم
ایوبی، هیثم، (۱۹۷۵)، الموسوعه العسکریه، بیروت، الموسسه العربیه للدراسات و النشر
تدبیری، سیروس و شفیع زاده، رضا، (۱۳۸۶)، رهبری و نقش آن در سازمان و مدیریت،
اسلامشهر، دانشگاه آزاد اسلامی
سمرقندی، حسین بن عبدالله، (۱۴۲۶)، انساب الطالبیین، قاهره، مکتبه الثقافه الدینیہ
شامی، فضیله، (۱۳۸۹)، تاریخ الفرقه الزیدیه بین القرنین الثانی والثالث للهجره، نجف اشرف،
مطبعه الاداب
طبری، محمد بن جریر، بی تا، تاریخ الامم و الملوک: لبنان، بی تا
-----، بی تا، ترجمه ابوالقاسم پاینده: تهران، انتشارات بنیاد فرهنگ ایران
طقوش، محمد سهیل، (۱۳۹۰)، دولت عباسیان، ترجمه حجت الله جودکی: قم، انتشارات حوزه و
دانشگاه
عباس زادگان، محمد، (۱۳۷۹)، مبانی اساسی در سازمان و رهبری: تهران، شرکت سهامی انتشار
علاقه بند، علی، (۱۳۷۷)، مقدمات مدیریت آموزشی: تهران، نشر روان
-----، (۱۳۷۵)، مدیریت عمومی: تهران، نشر روان
قائدان، اصغر، (۱۳۸۵)، مدیریت و رهبری پیامبر اکرم (ص) در عرصه های نظامی، نشریه
مطالعات راهبردی بسیج، شماره ۳۱
قلی پور، علی، (۱۳۷۹)، مبانی سازمان و مدیریت: رشت، انتشارات حرف نو
کرد رستمی، مجید، (۱۳۸۸)، فنون مدیریت نوین: تهران، نشر بین الملل

گرچی، محمد باقر، (۱۳۸۶)، مدیریت رفتار سازمانی: علی آباد کتول، مرکز انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی

گردیزی، عبدالحی بن ضحاک، (۱۳۶۳)، تصحیح و تحشیه و تعلیق عبدالحی حبیبی: تهران لاوسن، رابرت بی و زنگ شن، (۱۳۸۱)، رفتار سازمانی، ترجمه رمضان حسن زاده و دیگران: تهران، نشر ساوالان

لوالیه، توماس و تلیه، آلبرت، (۱۳۸۵)، ترجمه منوچهر انصاری و امیر ساسان خیر خواه: تهران، انتشارات سازمان مدیریت صنعتی

لیزکوک و برایان راسول، (۱۳۸۵)، سبک های رهبری مدیران زن و مرد، ترجمه دکتر مهدی ایران نژاد پاریزی: تهران، نشر مدیران

مسعودی، علی بن حسین، (۱۴۰۹)، مروج الذهب و معادن الجواهر: قم، موسسه دار الهجره مطهری، مرتضی، (۱۳۵۳)، سیری در نهج البلاغه: تهران، صدرا

میر سپاسی، ناصر، (۱۳۸۶)، مدیریت منابع انسانی و روابط کار: تهران، انتشارات شروین میر کمالی، سید محمد، (۱۳۶۷)، رشد معلم، ، شماره ۱

(۱۳۷۳)، رهبری و مدیریت آموزشی: تهران، نشر رامین یعقوبی، احمد بن اسحاق، بی تا، تاریخ یعقوبی، بیروت، دار صادر

گرچی، محمد باقر، ۱۳۸۶، مدیریت رفتار سازمانی، علی آباد کتول، مرکز انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی

گردیزی، عبدالحی بن ضحاک، ۱۳۶۳، تصحیح و تحشیه و تعلیق عبدالحی حبیبی، تهران لاوسن، رابرت بی و زنگ شن، ۱۳۸۱، رفتار سازمانی، ترجمه رمضان حسن زاده و دیگران، تهران، نشر ساوالان

لوالیه، توماس و تلیه، آلبرت، ۱۳۸۵، ترجمه منوچهر انصاری و امیر ساسان خیر خواه: تهران، انتشارات سازمان مدیریت صنعتی

لیزکوک و برایان راسول، ۱۳۸۵، سبک های رهبری مدیران زن و مرد، ترجمه دکتر مهدی ایران نژاد پاریزی، تهران، نشر مدیران

مسعودی، علی بن حسین، ۱۴۰۹، مروج الذهب و معادن الجواهر، قم، موسسه دار الهجره مطهری، مرتضی، ۱۳۵۳، سیری در نهج البلاغه، تهران، صدرا

میر سپاسی، ناصر، ۱۳۸۶، مدیریت منابع انسانی و روابط کار، تهران، انتشارات شروین میر کمالی، سید محمد، ۱۳۶۷، رشد معلم، ، شماره ۱

(۱۳۷۳)، رهبری و مدیریت آموزشی، تهران، نشر رامین

یعقوبی، احمد بن اسحاق، بی تا، تاریخ یعقوبی، بیروت، دار صادر

References:

- Abbaszadegan, M, 2000, Basic Principles in Organization and Leadership, Tehran, Anteshar Co
- Abolfaraj Isfahani, A, 1419, The Fighter of the Students, Beirut, Scientific Institute for Press
- Agha piruz, Ali, 1390, Leadership in islamic management Imam khomeini researching and instructing institution, third number
- Akhondi, M, 2003, Management Ethics, Tehran, Ghadir
- Alaghband, A, 1998, Introduction to Educational Management, Tehran, Ravan publishing .
- Ayubi, heisam, 1975, Alaskarieh Almusuat , Beirut, Alarabieh institution , Ielderasat and Alnashr
- David, DD. and van fleet, Gray(1979) .military leadership an organization, Behavior perspective.
- Gardizi, A, 1984, Correction, annotation and suspension of Abdolhai Habibi, Tehran
- Gholipour, A, 2000, Fundamentals of Organization and Management, Rasht, Harf No Publications
- Gorji, M, 2007, Organizational Behavior Management, Aliabad Katoul, Scientific Publishing Center of Islamic Azad University
- Ibn Athir, A, Bi Ta, Al-Kamil, Beirut, Dar Sader
- Ibn Anba, A, 1426, Major al-Talib fi Ansab al-Abi Talib, Damascus, Dar Kanan
- Ibn Khaldun, A, 1408, History of Ibn Khaldun, Beirut, : Dar al-Fikr
- Kurd Rostami, M 2009,., New Management Techniques, Tehran, International Publishing
- Lavalieh, T and Telia, A, 2006, translated by Manouchehr Ansari and Amir Sasan Khairkhah, Tehran, Industrial Management Organization Publications
- Lizkok and Brian R, 2006, Leadership Styles of Male and Female Managers, translated by Dr. Mehdi Irannejad Parizi, Tehran, Managers Publishing

Lawson, R. and Zang Shen, 2002, Organizational Behavior, translated by Ramazan Hassanzadeh et al., Tehran, Savalan Publishing

Masoudi, A1409, Promoters of Gold and Al-Jawhar Mines, Qom, Al-Hijra Institute

Mir Sepasi, N 2007, Human Resources Management and Labor Relations, Tehran, Shervin Publications

Mir kamali, sayed mohammad, 1367, moalem roshd magazine, 1 number

Motahari, M, 1974, Siri in Nahj al-Balagheh, Tehran, Sadra

qaedanAsqar, 1385, Management and leadership of the holy prophet in military stages , basig studies ,31number

Samarkandi, H, 1426, Ansab al-Talebiin, Cairo, Maktab al-Thaqafa al-Diniya

stoner, James AF, Freman,AE.and Giebert,D.Ra.,Management, prentice,Hall,1995

Shami, F, 1389,, History of Al-Zaydiyya sect between the second and third centuries AH, Najaf Ashraf, Al-Adab Press

Tadbiri, S and Shafizadeh, R, 2007, Leadership and its role in organization and management, Islamshahr, Islamic Azad University

Tabari, M, Bita, History of Nations and Kings, Lebanon, Bina

-----, Payandeh , Abullqasem,Bita, Tehran,Iran farhang bonyad puplication,

Taqoush, M, 1390, Abbasid government, translated by Hojjatullah

Judaki, Qom, Hozeh and Daneshgah Publications

Yaqubi, A, Bita, Tarikh Yaqubi, Beirut, Dar Sader

 [10.22034/rjcis.2025.11816](https://doi.org/10.22034/rjcis.2025.11816)

 [10.22034/rjcis.2025.11816](https://doi.org/10.22034/rjcis.2025.11816)