



Typology of Social Actors in the Prophet's (PBUH) Leadership during the Battle of Uhud: A Quranic Model for Human Resource Management and Islamic Civilization Building*

Hasan Khajevand Salehi*

Abstract

The Battle of Uhud, as one of the most significant battles in early Islam, holds profound Quranic and civilizational implications not only from a military perspective but also in terms of human resource management and social leadership models. This research aims to typify the social actors involved in this battle and extract a Quranic model for human resource management and Islamic civilization building. The research methodology is descriptive-analytical, based on the exegesis of the Holy Quran, coupled with the analysis of authentic historical documents. Findings indicate that the Muslim community in Medina on the eve of the Battle of Uhud comprised a diverse range of forces: the faithful, the hypocrites, the weak in faith, and infiltrators. The Holy Quran, in Surah Al-Imran, offers a proportionate and strategic response for each group. The first section identifies and analyzes the roles of four main groups: the hypocrites, infiltrators, worldly-minded individuals, and the steadfast. The second section extracts managerial principles from the Prophetic model, including psychological resilience, merit-based selection, decision-making through consultation with reliance [on God], the integration of expertise and ethics, and self-control-based evaluation. The research concludes that the Battle of Uhud provides a comprehensive model for managing contemporary social and organizational crises within the Islamic world and can serve as a theoretical foundation for human resource management in Islam and Quranic civilization building.

Keywords: The Holy Quran, Typology of Social Actors, Battle of Uhud, Islamic Human Resource Management, Prophetic Leadership, Quranic Model of Civilization Building.

*. Received: ۲۳/۰۶/۱۴۰۴ SH (۱۴/۰۹/۲۰۲۵ CE) and Accepted: ۱۸/۱۰/۱۴۰۴ SH (۰۸/۰۱/۲۰۲۶ CE).

*. Assistant Professor of Quran and Management, Al-Mustafa Al-Alamiyah University, Afghanistan, Qom, (Corresponding Author) h.salehi110@chmail.ir



واکاوی گونه‌شناسی نیروهای اجتماعی در رهبری پیامبر (ص) در غزوه احد از

منظر قرآن*

حسن خواجه‌وند صالحی*

چکیده

غزوه احد به‌عنوان یکی از مهم‌ترین نبردهای صدر اسلام، نه تنها از منظر نظامی، بلکه از نظر مدیریت نیروی انسانی و الگوی رهبری اجتماعی دارای دلالت‌های عمیق قرآنی و تمدنی است. پژوهش پیش‌رو با هدف گونه‌شناسی کنشگران اجتماعی در این غزوه و استخراج الگویی قرآنی برای مدیریت منابع انسانی و تمدن‌سازی اسلامی انجام شده است. روش تحقیق، توصیفی-تحلیلی و مبتنی بر تفسیر قرآن کریم به همراه تحلیل اسناد تاریخی معتبر است. یافته‌ها نشان می‌دهد که جامعه مسلمانان مدینه در آستانه جنگ احد از تنوع نیروهای ایمانی، منافقانه، سست‌ایمان و عوامل نفوذی برخوردار بوده و قرآن کریم در سوره آل‌عمران برای هر طیف، واکنشی متناسب و راهبردی ارائه داده است. در بخش نخست، چهار گروه اصلی (منافقان، عوامل نفوذی، دنیاگرایان و پایمردان) شناسایی و نقش هر یک تحلیل شده است. در بخش دوم، بر اساس الگوی نبوی، اصول مدیریتی همچون مقاومت روانی، گزینش شایسته‌محور، تصمیم‌گیری مشارکتی با توکل، تلفیق تخصص و اخلاق، و ارزیابی مبتنی بر خودکنترلی استخراج گردیده است. نتیجه‌گیری پژوهش آن است که غزوه احد الگویی جامع برای مدیریت بحران‌های اجتماعی و سازمانی در جهان اسلام معاصر ارائه می‌دهد و می‌تواند مبنای نظریه‌پردازی در حوزه مدیریت منابع انسانی اسلامی و تمدن‌سازی قرآنی قرار گیرد.

واژگان کلیدی: قرآن کریم، گونه‌شناسی کنشگران اجتماعی، غزوه احد، مدیریت منابع انسانی اسلامی، رهبری نبوی، الگوی قرآنی تمدن‌سازی.

* تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۶/۲۳ و تاریخ تأیید: ۱۴۰۴/۱۰/۱۸

* استادیار قرآن و مدیریت، جامعه المصطفی العالمية، مجتمع آموزش عالی قرآن و حدیث: h.salehi110@chmail.ir



مقدمه

غزوه احد به عنوان یکی از پُر حادثه‌ترین و عبرت‌آموزترین نبردهای صدر اسلام، نه تنها در تاریخ نظامی، بلکه در عرصه مدیریت اجتماعی و رهبری راهبردی، از جایگاهی ممتاز برخوردار است. قرآن کریم در سوره آل عمران به تفصیل به این واقعه پرداخته و ابعاد گوناگون رفتاری، روانی و اجتماعی نیروهای درگیر را تحلیل کرده است. از سوی دیگر، مطالعه این غزوه از منظر جامعه‌شناختی و مدیریت منابع انسانی، می‌تواند الگویی بومی برای سازمان‌های اسلامی و جوامع در حال تمدن‌سازی فراهم آورد. مسئله اصلی پژوهش حاضر آن است که در غزوه احد، کنشگران اجتماعی حاضر در سپاه اسلام از چه تنوعی برخوردار بوده‌اند و قرآن کریم چگونه این گونه‌ها را شناسایی و برای هر یک راهکار مدیریتی مناسب ارائه داده است؟ به عبارت دیگر، پرسش محوری این پژوهش عبارت است از: گونه‌شناسی نیروهای اجتماعی در غزوه احد بر اساس قرآن و تاریخ چیست و این الگو چه دلالت‌های تمدنی و مدیریتی برای جهان اسلام معاصر دارد؟

پیشینه پژوهش نشان می‌دهد که تحقیقات موجود در حوزه غزوه احد بیشتر به تحلیل نظامی یا تفسیر آیات مربوط پرداخته‌اند و کمتر به رویکرد میان‌رشته‌ای قرآن، تاریخ و مدیریت توجه داشته‌اند. برخی پژوهشگران به موضوع رهبری پیامبر (ص) در جنگ‌ها اشاره کرده‌اند، اما تحلیل جامعه‌شناختی-مدیریتی نیروهای اجتماعی به صورت نظام‌مند و با استخراج الگوی قرآنی، کمتر مورد توجه قرار گرفته است. از این رو، ضرورت این پژوهش در پر کردن شکاف علمی میان قرآن پژوهی و علوم مدیریتی و ارائه الگویی عملیاتی برای مدیریت منابع انسانی اسلامی نهفته است.



هدف اصلی این مقاله، گونه‌شناسی کنشگران اجتماعی در غزوه احد و استخراج اصول مدیریتی قرآنی برای مواجهه با تنوع نیروهای انسانی است. اهداف جزئی عبارتند از: تحلیل جامعه‌شناختی منابع انسانی مدینه در آستانه جنگ، شناسایی چهار گروه اصلی (منافقان، عوامل نفوذی، دنیاگرایان و پایمردان) و بررسی مواجهه قرآنی با هر یک، و در نهایت، ترسیم دلالت‌های تمدنی این الگو برای مدیریت بحران، گزینش، تصمیم‌گیری، ارزیابی و هم‌افزایی در سازمان‌های اسلامی معاصر.

روش پژوهش، توصیفی-تحلیلی است که با استفاده از تفسیر قرآن (به ویژه سوره آل‌عمران) و منابع تاریخی معتبر (مانند مغازی و اقدی، سیره ابن‌هشام، طبقات ابن‌سعد) انجام می‌شود. رویکرد مقاله میان‌رشته‌ای و مبتنی بر «نظریه داده‌بنیاد قرآنی» است؛ بدین معنا که مفاهیم و الگوها از متن قرآن و تاریخ استخراج و سپس در چارچوب مدیریت منابع انسانی و تمدن‌سازی اسلامی صورت‌بندی می‌شوند.

ساختار مقاله شامل دو گفتار اصلی است: در گفتار نخست، پس از تبیین بستر اجتماعی مدینه، گونه‌های چهارگانه نیروهای اجتماعی در غزوه احد با استناد به آیات و منابع تاریخی تحلیل می‌شوند. در گفتار دوم، پنج اصل مدیریتی برگرفته از این الگو (مدیریت بحران و تاب‌آوری، جذب و گزینش شایسته، تصمیم‌گیری مشارکتی، انتخاب همکاران مبتنی بر تخصص و اخلاق، و ارزیابی مبتنی بر خودکنترلی) به‌عنوان دلالت‌های تمدنی برای جهان اسلام معاصر ارائه می‌گردد.

بدین ترتیب، این مقاله در تلاش است تا نشان دهد که قرآن کریم نه تنها کتاب هدایت معنوی، بلکه منبعی غنی برای نظریه‌پردازی در حوزه مدیریت راهبردی و تمدن‌سازی است و غزوه احد نمونه‌ای عینی از کاربست این اصول در بستر تاریخ به شمار می‌رود.



پیشینه تحقیق

پیشینه پژوهشی حاضر مشتمل بر بررسی مطالعات انجام شده در سه حوزه اصلی «رهبری نبوی»، «مدیریت منابع انسانی در اسلام» و «مفاهیم تمدن‌سازی» است. با بررسی دقیق ادبیات موجود، می‌توان دستاوردهای پژوهش‌های پیشین را در سه سطح دسته‌بندی و تحلیل نمود:

۱. مطالعات با تمرکز بر الگوهای رهبری و مدیریت بحران نبوی:

پژوهش‌هایی نظیر آثار منتظری (۱۳۶۲)، ولوی (۱۳۷۲) و قائدان (۱۳۸۵) به بررسی کلی الگوهای رهبری پیامبر اکرم (ص) در شرایط بحرانی و عرصه‌های نظامی پرداخته‌اند. همچنین، برخی مطالعات تلاش کرده‌اند با رویکردی تطبیقی، مدیریت نبوی را با نظریات مدرن (مانند هنر جنگ سون تزو در پژوهش قائدان، ۱۴۰۳) مقایسه کنند. این مطالعات اگرچه ابعاد رفتاری و استراتژیک رهبری را به خوبی تبیین کرده‌اند، اما عمدتاً بر «شخصیت رهبر» تمرکز داشته و از تحلیل «ساختار نیروهای تحت رهبری» و چگونگی مدیریت تفاوت‌های رفتاری آن‌ها در لایه‌های جامعه‌شناختی بازمانده‌اند.

۲. مطالعات با تمرکز بر مدیریت منابع انسانی در نگاه اسلامی:

در حوزه مدیریت منابع انسانی، مقالاتی همچون پژوهش پژوهان و رسولی (۱۳۹۴)، محمدی و عبدالحمید (۱۳۹۴)، نیک‌پور امین (۱۳۹۹) و نصیری شکوه و جهانیان (۱۴۰۲) به تبیین کارکردها، الزامات و الگوهای پیاده‌سازی مدیریت منابع انسانی بر اساس منابع اسلامی (مانند قرآن و نهج‌البلاغه) پرداخته‌اند. این تحقیقات، چارچوب‌های نظری و وظایف مدیریتی را در نظام اسلامی تبیین کرده‌اند؛ با این حال، رویکرد آن‌ها غالباً «توصیفی-مفهومی» بوده و به تحلیل «کنش‌های اجتماعی نیروها» در یک واقعه‌ی مشخص و دارای چالش ساختاری (مانند جنگ احد) نپرداخته‌اند.

۳. مطالعات با تمرکز بر مفاهیم تمدن‌سازی:



در بخش سوم، پژوهش‌هایی نظیر آثار محسنی (۱۳۹۸) و حاتم‌زاده و همکاران (۱۴۰۱) به مرور نظام‌مند مولفه‌های تمدن‌سازی در آیات قرآن و الزامات آن در اندیشه معاصر پرداخته‌اند. این مطالعات، «هدف غایی» (تمدن‌سازی) را به خوبی ترسیم کرده‌اند، اما میان «هدف تمدن‌سازی» و «فرآیند مدیریت نیروهای اجتماعی در مراحل گذار (مانند جنگ‌ها)» پیوندی ساختاری ایجاد نکرده‌اند.

تفاوت رویکرد پژوهش حاضر با پیشینه‌ها:

برخلاف مطالعات پیشین که یا به صورت مجزا به «رهبری» پرداخته‌اند یا به صورت انتزاعی به «مدیریت منابع انسانی» و «تمدن‌سازی»، پژوهش حاضر با اتخاذ یک رویکرد میان‌رشته‌ای (جامعه‌شناختی-مدیریتی)، سعی دارد پیوند میان این سه حوزه را در یک «مورد مطالعاتی مشخص و حساس» برقرار کند.

نوآوری اصلی این تحقیق در «گونه‌شناسی نیروهای اجتماعی» در ساختار رهبری پیامبر (ص) در جریان جنگ احد است. پژوهش حاضر برخلاف مطالعات صرفاً مدیریتی، با نگاهی جامعه‌شناختی به دنبال پاسخ به این پرسش است که چگونه مدیریت گونه‌های مختلف نیروهای اجتماعی (از وفاداران تا متزلزلان) در یک ساختار رهبری، می‌تواند از یک مدیریت نظامی ساده، به یک «الگوی تمدن‌سازی» ارتقا یابد. در واقع، این تحقیق از تحلیل «فرد» به سمت تحلیل «ساختار نیروهای اجتماعی در مسیر تمدن‌سازی» حرکت می‌کند.

مبانی نظری پژوهش

۱. مدیریت منابع انسانی اسلامی

مدیریت منابع انسانی اصطلاحی است، برای توصیف گستره‌ای از فعالیت‌های متنوع، شامل جذب، نگهداری، و پرورش نیروی کار با استعداد و پرانرژی. مدیریت منابع انسانی بر



مسئولیت مدیران برای تجهیز سازمان با کارکنان توانمند و حصول اطمینان از مطلوبیت به کارگیری استعدادهای آنان دلالت دارد. برخی از صاحب نظران بر این باورند که: «اگر افراد مناسب استخدام شوند و در جای مناسب به کار گمارده شوند، همه چیز به خوبی پیش خواهد رفت (بریجز، ۱۹۹۴: ۶۸).

۲. تمدن‌سازی قرآنی

تمدن از منظر ساختاری، حاصل تعامل آگاهانه انسان‌ها و مبتنی بر دو رکن «تعاون» و «مشارکت» است (احمدنگری، ۱۳۹۵، ج ۱: ۳۵۰). تمدن‌سازی اسلامی نیز تحولی اجتماعی فراگیر برای تشکیل جامعه آرمانی بر اساس نظام آموزه‌های اسلامی تعریف شده است (عالم‌زاده‌نوری، ۱۳۹۶: ۳۴). تمدن‌سازی قرآنی فرآیندی پویا برای ایجاد زیست‌جهانی مادی و معنوی پیشرفته و عادلانه بر پایه جهان‌بینی توحیدی است که علاوه بر پیشرفت مادی، بر تعالی معنوی، عدالت و کرامت انسانی تأکید دارد.

۳. جنگ احد

سال سوم هجری، بازه‌ای بحرانی در شکل‌گیری هویت سیاسی-دینی امت اسلامی بود. قریش پس از شکست در بدر، با رهبری ابوسفیان ائتلافی نظامی علیه دولت مدینه تشکیل داد (ابن اسحاق، ۱۳۹۸: ۳۲۳). قرآن در سوره آل‌عمران (آیات ۱۲۱-۱۳۰، ۱۳۹-۱۷۲، ۱۷۶-۱۷۹) و نیز سوره انفال (آیه ۳۶)، نحل (۱۲۶-۱۲۷) و نور (آیه ۶۲) این واقعه را به گونه‌ای تحلیلی بازخوانی کرده و بر برنامه‌ریزی نظامی، مدیریت منابع انسانی، رهبری در بحران و بازتعریف شکست به مثابه آزمون الهی تأکید دارد. این رویکرد، جنگ احد را به‌عنوان «الگوی احد» در مطالعات علوم سیاسی قرآنی معرفی می‌کند.



۴. هدایت و رهبری

هدایت در لغت به معنای نشان دادن راه راست و رهایی از گمراهی است (نفیسی، بی تا، ج ۵: ۳۹۱۹)؛ دهخدا، ۱۳۹۰، ج ۲: ۳۱۵۸). رهبری نیز فرایند هدایت و اعمال نفوذ بر فعالیت‌های گروه تعریف شده است (سوری زهی، ۱۳۹۹، ص ۳). کونتز و دیگران رهبری را هنر نفوذ بر مردم برای تلاش مشتاقانه به سوی اهداف گروه می‌دانند و مورهد و گرین (۱۳۸۷: ۳۳۴) آن را استفاده از نفوذ بدون اجبار برای هماهنگی فعالیت‌ها به منظور دستیابی به هدف تعریف می‌کنند. رضائیان (۱۳۸۸، ص ۳۰۳) نیز رهبران را کسانی می‌داند که کارها را به درستی انجام می‌دهند، فرایندها را جهت‌دار می‌کنند و چشم‌اندازهای الهام‌بخش می‌آفرینند.

روش پژوهش

این پژوهش از نوع توصیفی - تحلیلی با رویکردی بینارشته‌ای و به روش تحلیل محتوای کیفی و با رویکرد استقرایی صورت گرفته است. جامعه آماری شامل کلیه آیات مرتبط با جنگ احد (به‌ویژه آیات ۱۲۱ تا ۱۷۹ سوره آل عمران) و گزارش‌های تاریخی منابع معتبر اولیه مانند السیره النبویه ابن هشام، المغازی واقدی، تاریخ الطبری و صحیح البخاری است. نمونه‌گیری در بخش آیات به صورت تمام‌شماری و در بخش تاریخی به صورت هدفمند با معیار اشتمال بر جزئیات مدیریتی و تعاملی انجام شد. داده‌ها از طریق مطالعه کتابخانه‌ای و فیش‌برداری نظام‌مند گردآوری و برای هرواحد تحلیل (آیه یا گزارش) فیشی شامل متن منبع، موضوع محوری، کنشگران، نوع کنش و واکنش رهبری تنظیم گردید.



تحلیل جامعه‌شناختی منابع انسانی در غزوه احد مبتنی بر قرآن و اسناد

تاریخی

۱. بستر اجتماعی مدینه و تنوع نیروهای مسلمان در آستانه جنگ احد

تحلیل ساختار جمعیتی مدینه در دوران رسالت، از منظر توانمندی‌های نظامی و اجتماعی، نیازمند دقت در تفکیک گروه‌های موجود است. در جریان جنگ احد، مشارکت یک‌هزار نفر از مسلمانان نشان‌دهنده حداکثر ظرفیت عملیاتی مردان قادر به حمل سلاح در آن دوران است. با ملاحظه عواملی نظیر کهولت سن، بیماری، ناتوانی جسمی و صغر سن که مانع از حضور در میدان نبرد می‌شد، تعداد کل مردان مدینه از دو هزار نفر فراتر نمی‌رفت. حتی با فرض برابری جمعیت زنان و مردان، کل جمعیت مسلمان مدینه از پنج هزار نفر تجاوز نمی‌کرد. این آمار، صرف‌نظر از وضعیت اعتقادی، مجموع افرادی را نشان می‌دهد که ادعای اسلام داشتند؛ چرا که بر اساس آیات قرآن، جامعه مدینه از سه طیف متمایز تشکیل شده بود. گروه نخست، کسانی بودند که با شتاب به سوی کفر حرکت می‌کردند؛ همان‌هایی که قرآن در سوره مائده (آیه ۴۱) از آنان به عنوان افرادی یاد می‌کند که «با زبان ایمان آورده اما قلب‌هایشان مؤمن نیست» و در مسیر کفر پیش‌قدم هستند. گروه دوم و سوم نیز مصداق آیه «سَمَاعُونَ لِقَوْمٍ آخَرِينَ لَمْ يَأْتُواكَ» هستند که می‌توان آن‌ها را میان یهودیان و مشرکان تقسیم کرد. با استناد به این آیات، می‌توان مدینه را جامعه‌ای «التقاطی» دانست که اکثریت آن را منافقان، در کنار مشرکان و یهودیان تشکیل می‌دادند و مؤمنان تنها اقلیتی اندک در این ساختار بودند (جعفری، ۱۳۹۵: ۲۵).

این ترکیب جمعیتی، تبیین‌کننده ماهیت پیچیده مدینه است؛ جامعه‌ای که در آن نفاق و شرک در پیوند با یکدیگر، پویایی‌های سیاسی خاصی را ایجاد کرده بودند. این پیوند میان



«نفاق مدینه» و «شرك مکه»، تبیین‌گر ریشه‌های بحران‌های نظامی نظیر جنگ احد است. ضعف ساختاری و عقیدتی اقلیت مؤمن در برابر اکثریت منافق، منجر به تصمیماتی شد که حتی با اصل پیامبری در تضاد بود؛ از جمله عقب‌نشینی از صف آرایی در برابر مشرکان (سوره آل‌عمران، آیه ۱۵۵)، ترک میدان کارزار در اثر توطئه‌های منافقان (سوره آل‌عمران، آیه ۱۵۳) و حتی تلاش برای حذف پیامبر اکرم (ص) (آل‌عمران/۱۴۴).

در واقع، جامعه مدینه همواره در معرض خطر پذیرش سرپرستی و ولایت منافقان قرار داشت، چنان‌که آیات سوره نساء (آیات ۸۸ و ۸۹) با صراحت، مسلمانان را از پیوند با منافقان و پذیرش ولایت آنان برحذر می‌دارد. با این حال، بررسی سیر تاریخی نشان می‌دهد که همین ساختار اجتماعی، زمینه‌ساز رویدادهای مفصل‌بندی‌کننده‌ای همچون واقعه سقیفه شد که مسیر امامت را از مجرای الهی منحرف ساخت. تداوم این الگو در دوران پس از خلافت نخستین نیز مشهود است؛ به طوری که با وجود نص‌های قرآنی، اکثریت جامعه در نهایت به پذیرش ولایت منافقان روی آوردند، تا جایی که سال‌ها پس از آن، در واکنش به تدابیر امیرالمؤمنین علی (ع) در مورد تحریم «صلاة التراويح» (به عنوان یکی از بدعت‌های دوران دوم)، شعار «وا سنه عمره» سر دادند (ابن ابی‌الحدید، ۱۴۰۴، ج ۱۲: ۲۸۳).

۲. گونه‌بندی کنشگران اجتماعی در غزوه احد و مواجهه قرآنی با هر طیف

پس از مشورت پیامبر اکرم (ص) با اصحاب و در مواجهه با اصرار و پافشاری برخی از صحابه جهت خروج از مدینه، ایشان تصمیم به رویارویی با دشمن در خارج از شهر گرفتند. در این راستا، پیامبر (ص) با پوشیدن جامه رزم، به همراه حدود هزار نفر از مهاجران و انصار به سوی کوه احد حرکت نمودند (ابن هشام، ۱۳۸۳، ج ۳: ۵۸۴). با این حال، در جریان حرکت،



عبدالله بن ابی و همراهانش از سپاه اسلام جدا شده و به سوی مدینه بازگشتند که این اقدام منجر به کاهش جمعیت سپاه به ۷۰۰ تن گردید.

در تحلیل این رویداد، وظیفه پژوهشگران و محققان اسلامی تنها محدود شدن به روایت‌های تاریخی صرف و بررسی جنبه‌های ظاهری حوادث نیست؛ بلکه ضرورت دارد که از نگاه «تاریخ عادی» فراتر رفته و به واکاوی شرایط درونی و روان‌شناختی انسان‌ها در تجربه جنگی پردازند. در این مسیر، بهره‌گیری از قرآن کریم به عنوان منبعی که حقیقت مطلق را بیان می‌کند و از هرگونه خطا و باطل مصون است، ضرورتی انکارناپذیر است تا بتوان ابعاد عمیق، جامع و واقعی این نبرد را بازشناسی کرد (فضل‌الله، ۱۴۱۹ ق، ج ۶: ۲۴۷).

با استناد به آیات قرآن کریم، می‌توان گونه‌شناسی دقیقی از منابع انسانی (جامعه مدینه) در جریان نبرد دفاعی احد ارائه داد. بر این اساس، جمعیت درگیر در این نبرد را می‌توان به گروه‌های زیر تقسیم نمود:

الف. منافقان؛ نقش آفرینی و پیامدهای حضور آنان در صفوف مسلمانان

نخستین گروه از منابع انسانی در جامعه‌ی مدینه، منافقان بودند که تحت رهبری عبدالله بن ابی فعالیت می‌کردند. این گروه با اتخاذ رویکردی مصلحت‌اندیشانه و بهانه‌جویی‌های سیاسی، از مشارکت در نبرد احد خودداری نمودند. استراتژی آنان بر این پایه استوار بود که جنگ را اقدامی غیرضروری جلوه دهند؛ چنان‌که در پاسخ به فراخوان جهاد، با عباراتی مبهم می‌گفتند: «اگر می‌دانستیم این یک قتال [مشروع و ضروری] است، شما را همراهی می‌کردیم» (سوره آل‌عمران، آیه ۱۶۷). این نوع مواضع، نشان‌دهنده شکاف عمیق میان ادعای زبانی و باور قلبی آنان است، به گونه‌ای که قرآن کریم وضعیت آن‌ها را در آن مقطع، به «نزدیکی به کفر بیش از ایمان» تشبیه می‌کند (آل‌عمران/۱۶۷).



از منظر جامعه‌شناختی، منافقان فاقد هرگونه سنخیت با مؤمنان بوده و در واقع با جبهه کفر هم‌سو بودند. این هم‌سویی نه تنها در سطح رفتاری، بلکه در سطح «بطانه» (محرم اسرار و حلقه‌های نزدیک) نمود داشت. قرآن کریم با صراحت، از مسلمانان می‌خواهد که از پیوند با چنین گروه‌هایی که هدفشان ایجاد خلل و تباهی (خبال) در جامعه است، پرهیز کنند؛ چرا که کینه‌ی آنان نسبت به مؤمنان، حتی از آنچه در زبان بروز می‌دهند، عمیق‌تر است (سوره آل عمران، آیه ۱۶۷). بر همین اساس، حاکمیت الهی بر این گروه حکم کرده است که در معاد، با کافران یکسان و در آتش دوزخ گرد هم آورده شوند (نساء/۱۴۰).

با تحلیل آیات مربوط به جنگ احد، می‌توان نقش و عملکرد منافقان را در چند محور کلیدی تبیین کرد:

۱. نقش بحران در تفکیک اجتماعی: نبرد احد، به عنوان یک «آزمون تبارشناختی»، فرصتی فراهم آورد تا مرز میان مؤمنان واقعی و سست ایمان (مانند منافقان) آشکار شود. خداوند با وقوع حوادث و مصیبت‌ها، تفاوت میان «خبیث» و «طیب» را نمایان ساخت تا ماهیت واقعی موجودات در میان جمعیت مشخص گردد (آل عمران/۱۶۵-۱۶۷ و ۱۷۹).

۲. استراتژی تضعیف و مرتدسازی: منافقان همواره در تلاش بودند تا با تبلیغات سوء و ایجاد تردید، مؤمنان را به سمت عقب‌گرد و مرتد شدن سوق دهند (آل عمران/۱۴۹). این تلاش‌ها از طریق ایجاد بحث‌های بیهوده پیرامون «خودکشی بودن جهاد» و نقد پیامدهای نظامی نبرد صورت می‌گرفت.

۳. جنگ روانی و تخریب روحیه: یکی از ابزارهای اصلی منافقان، ایجاد اعتراض و انتقاد از عملکرد فرماندهی و شرکت مسلمانان در پیکار بود. آنان با جملاتی نظیر «اگر از ما اطاعت می‌کردند، کشته نمی‌شدند»، سعی در زیر سوال بردن تدابیر نظامی و ترویج ناامیدی داشتند (آل عمران/۱۶۸).



در نهایت، می‌توان نتیجه گرفت که شکست‌های ناشی از حضور منافقان، برخاسته از عدم رعایت «تقوای نظامی» و اعتماد به گروه‌هایی بود که در بطن خود، با اهداف جبهه کفر هم‌سو بودند. چنانچه جامعه مؤمن با آگاهی از توطئه‌های آنان، از سپردن مناصب کلیدی و محرمانه به این افراد پرهیز می‌کرد، می‌تواند در برابر دسیسه‌های سیاسی و نظامی آنان پایداری بیشتری داشته باشد (جوادی آملی، ۱۳۸۸، ج ۱۵: ۴۷۵).

ب. عوامل نفوذی و هم‌پیمانان پنهان مشرکان؛ بررسی موردی در غزوه احد

دومین گروه از منابع انسانیِ مختل‌کننده در توازن قوا، افرادی بودند که در پنهان با جبهه شرک ارتباط داشتند. این گروه برخلاف منافقانِ منفعل (که صرفاً از میدان جهاد عقب‌نشینی می‌کردند)، کنشگرانی فعال در جبهه داخلی بودند که با انتقال اطلاعات محرمانه (جاسوسی) و ایجاد تردید، در تضعیف اراده‌ی مؤمنان نقش ایفا می‌کردند. قرآن کریم از این رفتارِ سست‌کننده با عنوان «فَشَلَّ» یاد می‌کند و آن را نشانه‌ای از عدم استقامت درونی می‌داند: «هَمَّتْ طَائِفَتَانِ مِنْكُمْ أَنْ تَفْشَلَا» (آل عمران/۱۲۲). این دسته با ایجاد فضای یأس و ارباب در صفوف مسلمانان، عملاً به ابزاری برای تحقق اهداف دشمن تبدیل شده بودند. از منظر آیات سوره آل عمران، استراتژی دشمن بیرونی و نفوذی‌های داخلی، صرفاً در درگیری نظامی خلاصه نمی‌شد، بلکه «جنگ روانی» رکن اصلی عملیات آنان بود. آیات ۱۴۹-۱۵۰ و ۱۷۳-۱۷۵ این سوره، به خوبی تبیین‌گر این فرآیند هستند؛ آنجا که دشمن با القای اخبارِ هراس‌آور مبنی بر بسیج عمومی کفار، سعی در شکستنِ روحیه‌ی مؤمنان دارد: «إِنَّ النَّاسَ قَدْ جَمَعُوا لَكُمْ فَاخْشَوْهُمْ» (آل عمران/۱۷۳). پاسخ «تراز قرآنی» به این عملیات روانی، پیوندی عمیق میان «ایمان» و «عقلانیتِ راهبردی» برقرار می‌کند. واکنشِ مؤمنینِ حقیقی در برابر تهدید، نه ترس



که افزایش ایمان و توکل بر خداوند است: «فَرَادَهُمْ إِيمَانًا وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ وَنِعْمَ الْوَكِيلُ» (آل عمران/۱۷۳).

در تحلیل‌های کلان سیاسی از وقایع جنگ احد، این حقیقت خودنمایی می‌کند که «دلهره‌افکنی»، متدولوژی همیشگی جبهه‌ی باطل در طول تاریخ است. کارکرد این جریان در جوامع اسلامی، ناامیدسازی و ایجاد هراس از قدرت‌های مادی است. قرآن کریم این قدرت‌های ترس‌افکن را «اولیای شیطان» معرفی می‌کند؛ چرا که ماهیت این ترس، انحراف از «صراط مستقیم» و فاصله گرفتن از قدرت الهی است: «إِنَّمَا ذَلِكُمُ الشَّيْطَانُ يُخَوِّفُ أَوْلِيَاءَهُ» (آل عمران/۱۷۵). به عبارت دیگر، در وقایع پس از جنگ احد، زمانی که برخی نفوذی‌ها تلاش داشتند با شایعه‌سازی پیرامون تجدید قوا و حمله‌ی مجدد مشرکان، بازماندگان خسته و مجروح احد را بترسانند، آموزه‌ی «حمراء الاسد» به مثابه‌ی یک الگوی عملیاتی تدوین شد. در این الگو، پیامبر (ص) به جای انفعال در برابر ارباب، با همان نیروهای زخم‌خورده اما با روحیه‌ی ایمانی، به مقابله برخاستند؛ اقدامی که به جای شکست، منجر به کسب «نعمت و فضل الهی» گردید: «فَانْقَلَبُوا بِنِعْمَةٍ مِنَ اللَّهِ وَفَضْلٍ» (آل عمران/۱۷۴). تحلیل مواجهه قرآنی با اصحاب سرّ و جریانات ارباب‌گر نشان می‌دهد که شکست در برابر این گروه، نه ناشی از قدرت نظامی دشمن، بلکه برخاسته از شکست در «میدان محاسباتی» است. درس نهفته در این آیات و رویدادهای تاریخی، لزوم حفظ بصیرت در شناخت عوامل نفوذی، پرهیز از پذیرش «روایت ترس» از جانب دشمن، و نهادینه کردن فرهنگ توکل به عنوان پیش‌نیاز موفقیت در نبردهای ترکیبی (ترکیب میدان و روایت) است.

ج. سست‌ایمانان و دنیاگرایان؛ تحلیل علل و آثار انفعال آنان



جنگ احد به‌عنوان یکی از مهم‌ترین نبردهای صدر اسلام، عرصه‌ای برای ظهور دو نوع جهاد اصغر (جهاد با دشمن بیرونی) و جهاد اکبر (جهاد با نفس) بود. در این میان، گروهی از مسلمانان که وظیفه حفاظت از تنگه استراتژیک کوه عینین را بر عهده داشتند، به طمع دستیابی به غنایم، سنگر خود را رها کردند و زمینه شکست سپاه اسلام را فراهم آوردند. غلبه میل به دنیا بر احساس وظیفه دینی، نه تنها در میدان نبرد، بلکه در تمام عرصه‌های اجتماعی و سیاسی قابل تکرار است و قرآن با ارائه «قانون تغییر نعمت»، این پدیده را به‌مثابه یک سنت الهی تبیین می‌کند. پیامبر اسلام (ص) با تدبیری هوشمندانه، پنجاه تیرانداز را مأمور حفاظت از شکاف کوه عینین کردند؛ منطقه‌ای که تنها راه نفوذ دشمن به پشت جبهه اسلام بود. دستور صریح ایشان چنین بود: «لَا تَبْرَحُوا هَذَا الْمَكَانَ فَإِنَّا لَا نَزَالُ غَالِبِينَ مَا تَبَنَّمُ فِي مَكَانِكُمْ» (بحار الانوار، ۱۳۶۸، ج ۲۰: ۲۹). این فرمان، نمادی از انضباط نظامی و اطاعت محض از رهبری بود، اما چهل نفر از این پنجاه نفر به بهانه جمع‌آوری غنائم، سنگر را ترک کردند. قرآن کریم در آیه ۱۵۲ سوره آل عمران به تحلیل این رویداد پرداخته و آن را به‌مثابه آزمونی الهی معرفی می‌کند.

گروه سوم از منظر گونه‌شناسی، کسانی هستند که در لحظه پیروزی، «خود» را فراموش نکردند و منافع شخصی را بر منافع جمعی ترجیح دادند. اینان به‌رغم مشاهده وعده الهی و تحقق پیروزی «مِن بَعْدِ مَا أَرَاكُمْ مَا تُحِبُّونَ»، آل عمران (۱۵۲)، دچار ضعف ایمان و غلبه هوای نفس شدند. قرآن از زبان آنان دو دستگی را توصیف می‌کند: «مِنْكُمْ مَنْ يُرِيدُ الدُّنْيَا وَ مِنْكُمْ مَنْ يُرِيدُ الْآخِرَةَ» (آل عمران/۱۵۲). این آیه نشان می‌دهد که انگیزه‌های متفاوت در میدان عمل، به فروپاشی وحدت و نافرمانی از فرمان رهبری انجامید. تنگه عینین، یک نقطه «استراتژیک» محسوب می‌شد که حفظ آن تضمین‌کننده پیروزی بود. رها کردن این موضع، دشمن را قادر ساخت تا از پشت به سپاه اسلام حمله کند. شیخ مفید در الإرشاد می‌نویسد: «دشمن فرصت طلب از این غفلت بهره برد و با به‌شهادت رساندن ده نفر باقی‌مانده بر کوه عینین، از



پشت حمله کرد و ضربات سنگینی بر پیکر سپاه اسلام وارد آورد» (شیخ مفید، ۱۴۱۳ ق، ج ۱: ۸۰). این رویداد نشان می‌دهد که طمع به مال دنیا چگونه می‌تواند قدرت تحلیل راهبردی را از بین ببرد و انسان را به خطایی جبران‌ناپذیر مبتلا کند. قرآن در آیه ۱۵۲ سوره آل‌عمران، این واقعه را در یک فرآیند سه مرحله‌ای تحلیل می‌کند:

۱. وعده صادق الهی: «وَلَقَدْ صَدَقَكُمُ اللَّهُ وَعْدَهُ إِذْ تَحُسُّونَهُم بِإِذْنِهِ».

۲. بروز سه عامل سقوط:

«فَقِيلَ لَهُمْ»: سستی و ضعف اراده

«تَنَزَّاعَتْكُمْ فِي الْأَمْرِ»: اختلاف و تفرقه

«عَصَيْنَاهُمْ»: نافرمانی از دستور رهبری

۳. آزمون الهی: «ثُمَّ صَرَّفَكُمُ عَنْهُمْ لِيَبْتَلِيَكُمْ»

نکته مهم این است که خداوند برخلاف تصور رایج، شکست را نه به دشمن، بلکه به عملکرد خود مسلمانان نسبت می‌دهد: «وَلَقَدْ عَفَا عَنْكُمْ»؛ یعنی حتی پس از این همه، خداوند اهل ایمان را مشمول فضل خود قرار می‌دهد. قرآن در آیه ۵۳ سوره انفال یک قانون کلی و تاریخی را بیان می‌کند: «ذَلِكَ بِأَنَّ اللَّهَ لَمْ يَكُ مُعَذِّبًا نِعْمَةً أَنْعَمَهَا عَلَى قَوْمٍ حَتَّى يُعْذِرُوا مَا بَأْسُنَاهُمْ». این آیه به روشنی تأکید دارد که تغییر نعمت از سوی خداوند، نتیجه تغییر درونی خود انسان‌هاست. طمع‌ورزان احد، با تغییر «ما به انفسهم» (تغییر در نیت و اولویت‌ها)، نعمت پیروزی را به نعمت شکست تبدیل کردند.

مقام معظم رهبری در تحلیل خود از جنگ احد، این حادثه را فراتر از یک رویداد تاریخی دانسته و آن را الگویی برای تحلیل وضعیت جامعه پس از انقلاب اسلامی می‌داند: اگرچه جنگ احد در مقیاس مسائل تاریخی و جهانی، یک حادثه کوتاه‌مدت و کوچک است، اما درسی که



قرآن در باب جنگ احد به ما داد، درس بزرگی است و متعلق به همه زمان‌هاست.... هر جا دور خوردیم، بر اثر چنین غفلتی بوده است. هم‌ااش دنبال مسائل تحلیل سیاسی نویم. اُسّ اساس قضیه در درون خود ماست» (بیانات در دیدار کارگزاران نظام، ۲۳/۰۵/۱۳۷۰). ایشان با اشاره به آیه ۱۵۵ آل عمران «إِنَّ الَّذِينَ تَوَلَّوْا مِنْكُمْ يَوْمَ الْتَقَى الْجَمْعَانِ إِنَّمَا اسْتَزَلَّهُمُ الشَّيْطَانُ بِبَعْضِ مَا كَسَبُوا»، تأکید می‌کنند که شکست همواره ریشه در «بی‌تقوایی» و «بیماری درون» دارد، نه عوامل صرفاً بیرونی. جنگ احد به روشنی نشان داد که خطرناک‌ترین دشمن مسلمانان، نه مشرکان در میدان نبرد، بلکه «دنیاطلبی» و «طمع» در درون آنان است. گروه سوم (طمع‌ورزان) نماینده نوعی آفت روانی-اجتماعی هستند که هرگاه ایمان به آخرت در برابر منافع مادی کمرنگ شود، به سرعت زمینه نفوذ دشمن را فراهم می‌آورند. نکات زیر برای کاربرت امروزی این تحلیل ضروری است: حفظ انضباط و اطاعت از رهبری: هرگونه انحراف از دستور، حتی به بهانه کسب‌منفعت، می‌تواند فاجعه‌آفرین باشد. اولویت‌شناسی: تشخیص «وظیفه» از «خواسته نفس» نیازمند تقوا و بصیرت است. مواجهه با جهاد اکبر: پیروزی در جهاد اصغر بدون غلبه بر جهاد اکبر (مبارزه با نفس) ناپایدار است. عبرت‌پذیری تاریخی: به فرموده پیامبر (ص): «اعْتَبِرُوا فَقَدْ خَلَّتِ الْمَثَلَاتُ فِيمَنْ كَانَ قَبْلَكُمْ» (بحار الانوار، ج ۷۷: ۱۷۳). در نهایت، قرآن با طرح این ماجرا، نه یک گزارش تاریخی صرف، بلکه یک «قانون جامعه‌شناختی» ارائه می‌دهد که برای تمام اعصار و نسل‌ها کارآمد است.

د. پایمردان و ایثارگران؛ الگوی قرآنی مقاومت و فداکاری در مسیر تمدن‌سازی

جنگ احد به عنوان یکی از مهم‌ترین نبردهای صدر اسلام، عرصه ظهور الگوهای متنوع رفتاری از سوی مسلمانان بود. در این میان، گروه چهارم از رزمندگان که با عنوان «پایداران و جان‌نثاران» شناخته می‌شوند، نماد والای استقامت، ایثار و وفاداری تا پای جان هستند. قرآن کریم ضمن ستایش صبر و استقامت این گروه، آنان را به عناوینی چون «شاکرین»، «صابرین»،



«محسنین» و «مؤمنین راستین» مفتخر ساخته و پاداش دنیوی و اخروی را برای آنان تضمین کرده است. استقامت و پایداری از بنیادی‌ترین اصول حیات بشری است که بدون آن، تداوم زندگی فردی و اجتماعی ناممکن می‌نماید. در نظام ارزشی اسلام، این مفهوم جایگاهی بس رفیع دارد؛ چنان‌که ابن عباس تصریح می‌کند هیچ آیه‌ای به اندازه آیه «وَاسْتَقِمْ كَمَا أُمِرْتَ» (هود/۱۱۲) بر پیامبر اسلام (ص) سنگین نیامد. نزول این آیه چنان بر وجود مبارک آن حضرت اثر گذاشت که فرمود: «مرا سوره هود و واقعه پیر کرد!» (طبرسی، ۱۳۶۰ ج ۵: ۴۰۴) و پس از آن هرگز خندان دیده نشد (سیوطی، ۱۴۱۴ ق: ۴۸۰). قرآن کریم استقامت را از صفات برجسته انبیا و اولیای الهی برمی‌شمارد و مؤمنان را به آن فرا می‌خواند. خداوند در سوره فصلت آیه ۳۰ می‌فرماید: «إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَامُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ...»؛ کسانی که گفتند پروردگار ما خداست، سپس استقامت ورزیدند، فرشتگان بر آنان نازل می‌شوند. این آیه نشان می‌دهد که استقامت پس از ایمان، عامل نزول الطاف الهی است.

استقامت در میدان جهاد نیز معنایی ویژه می‌یابد: پایداری در برابر دشمن تا آخرین لحظه، حتی در شرایط بحرانی و شایعه شهادت رهبر. این همان ویژگی بارز گروه چهارم در جنگ احد است. قرآن در چهار بخش از سوره آل عمران به ستایش پایداران پرداخته است:

آیه ۱۳۹-۱۴۰: برتری مؤمنان و داوری الهی

«وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمُ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ - إِنْ يَمْسَسْكُمْ قَرْحٌ فَقَدْ مَسَّ الْقَوْمَ قَرْحٌ مِثْلَهُ وَتِلْكَ الْأَيَّامُ نُدَاوِلُهَا بَيْنَ النَّاسِ وَلِيَعْلَمَ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا وَيَتَّخِذَ مِنْكُمْ شُهَدَاءَ...».

این آیات ضمن نهدن از سستی و اندوه، برتری مؤمنان را حتی در شرایط شکست ظاهری یادآور شده و فلسفه پیروزی و شکست را در حکمت الهی و شناخت مؤمنان و شهیدان تبیین می‌کند.

آیه ۱۴۴-۱۴۵: ثبات بر ایمان پس از شهادت پیامبر



«وَمَا مُحَمَّدٌ إِلَّا رَسُولٌ قَدْ خَلَتْ مِنْ قَبْلِهِ الرُّسُلُ أَفَإِنْ مَاتَ أَوْ قُتِلَ انْقَلَبْتُمْ عَلَىٰ أَعْقَابِكُمْ...». این آیه در واکنش به شایعه شهادت پیامبر (ص) نازل شد و کسانی را که از میدان گریختند سرزنش و آنان را که استقامت ورزیدند به عنوان «شاکرین» ستایش می‌کند.

آیه ۱۴۶-۱۴۸: الگوی پیامبران و ربانیون

«وَكَايُنَ مِنْ نَبِيِّ قَتَلَ مَعَهُ رَيْبُونَ كَثِيرٌ فَمَا وَهَنُوا لِمَا أَصَابَهُمْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَمَا ضَعُفُوا وَمَا اسْتَكَانُوا...». این آیات که به شأن نزول‌های متعددی از جمله شجاعت انس بن نصر مرتبط است، گروه ربانیون (پایداران) را الگوی تمام عیار صبر و استقامت معرفی کرده و پاداش دنیا و آخرت را برای آنان تضمین می‌نماید.

آیه ۱۷۱-۱۷۴: پاداش مجاهدان در بازگشت از تعقیب

«الَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِلَّهِ وَالرَّسُولِ مِنْ بَعْدِ مَا أَصَابَهُمُ الْقَرْحُ...». این آیات به گروهی از مؤمنان اشاره دارد که پس از جراحات‌های سنگین در احد، فرمان پیامبر برای تعقیب مشرکان (غزوه حمراء الأسد) را لیبک گفتند و با ایمان راسخ و توکل بر خدا بازگشتند.

مطالعه زندگی شخصیت‌هایی چون حمزه، حضرت علی (ع)، سعد ابن ربیع و انس بن نصر نشان می‌دهد که ایمان راسخ، عهد با خدا، توکل، وفاداری و شکرگزاری از مهم‌ترین مؤلفه‌های رفتاری این گروه بوده است. این الگوها برای نسل‌های امروزی مسلمانان، به ویژه در شرایط بحرانی و جنگ‌های فرهنگی و نظامی، آموزنده و راهگشاست. بر اساس آیات فوق و منابع تاریخی، گروه چهارم (پایداران و جان‌نثاران) دارای ویژگی‌های زیر هستند:

ثبات قدم در بحران

این گروه در مقابل شایعه شهادت پیامبر (ص) دچار تزلزل نشدند. انس بن نصر خطاب به کسانی که دست از جنگ کشیده بودند گفت: «اگر محمد کشته‌شده، خدای او زنده است؛ برای آنچه او می‌جنگید بجنگید» (طبری، ۱۴۱۵ ق، ج ۴: ۱۴۹).



عدم ضعف و زبونی

قرآن سه ویژگی منفی را از آنان نفی می‌کند: «فَمَا وَهَنُوا» (سستی نکردند)، «وَمَا ضَعُفُوا» (ضعف نشان ندادند)، «وَمَا اسْتَكْبَرُوا» (تسلیم نشدند). این سه واژه بیانگر مراتب مختلف انفعال را نفی می‌کند.

وفای به عهد با خدا

بسیاری از این افراد مانند انس بن نصر و حضرت حمزه پیش از جنگ با خدا عهد بسته بودند که تا پای جان بایستند. آیه ۲۳ سوره احزاب «مَنْ الْمُؤْمِنِينَ رَجَالٌ صَدَقُوا مَا عَاهَدُوا اللَّهَ عَلَيْهِ» در شأن آنان نازل شد (بخاری، ۱۴۱۸ ق، ج ۶: ۲۶).

توکل و حسن ظن به خدا

پس از تهدید مشرکان در حمراء الأسد، آنان گفتند: «حَسْبُنَا اللَّهُ وَنِعْمَ الْوَكِيلُ» (آل عمران/۱۷۳). این عبارت نشان‌دهنده اوج توکل و اعتماد به خداوند است.

شکرگزاری در برابر توفیق الهی

امیرمؤمنان علی (ع) پس از تحمل بیش از هفتاد زخم در جنگ احد، هنگامی که پیامبر (ص) با دعای خود جراحاتش را شفا بخشید، فرمود: «الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي جَعَلَنِي لِمَ أَفْرَأَ وَ لَمْ أُولِ الدُّبُرَ» (حر عاملی، ۱۴۲۵ ق، ج ۱: ۳۶۸). خداوند نیز در دو جای قرآن، «سبجزی الله الشاکرین» و «سبجزی الشاکرین» را نازل کرد.

مطالعه موردی چهار شخصیت برجسته

الف) سعد ابن ربیع (نماد وفاداری سازمانی)

به هنگام فرو کش کردن شعله جنگ، رسول خدا صلی الله علیه و آله به کسانی که در کنارش بودند، فرمود: آیا در میان شما کسی هست که ما را از سرنوشت سعد ابن ربیع آگاه کند و بگوید که او در میان زنده‌ها است یا در میان کشته‌شدگان؟! اُبی بن کعب عرض کرد:



ای رسول خدا، من این خبر را برایت می آورم. وی می گوید: من خود را با سرعت تمام به میدان و به کنار پیکرهای شهدا رساندم، پیکر خون آلود سعد را، که آخرین دقایق زندگی اش را سپری می کرد، در میان آنها یافتم و او را صدا کردم، چشمانش را باز کرد. به او گفتم: سعد! مرا رسول خدا فرستاد تا خبر وضعیت و حال تو را به او برسانم، اینک چگونه‌ای؟ به آرامی پاسخ داد: من دیگر از مردگانم، سلام مرا به رسول خدا صلی الله علیه و آله برسان و از قول من بگو: «جَزَاكَ اللهُ عَنَّا حَيْرَ حَيْرٍ مَا جَزَى نَبِيًّا عَنْ أُمَّتِهِ»؛ «خداوند تو را از بهترین پاداش هایی که بر دیگر پیامبران، در راه هدایت امتشان خواهد داد، برخوردار نماید.» و نیز سلام مرا به قبیله ام برسان و به آنان بگو: مباد پیمان شکنی کنید، اگر یک نفر از شما زنده باشد و دشمن به رسول خدا راه پیدا کند، نزد خداوند هیچ عذری نخواهید داشت. اُبی می گوید: این خبر را به رسول خدا (ص) آوردم، آن حضرت فرمود: «رَجِمَ اللهُ سَعْدَ نَصْرِنَا حَيًّا وَ أَوْصَى بِنَا مَيْتًا»؛ «خدا رحمت کند سعد را، که در زنده بودنش ما را یاری رسانید و در مرگش هم یاری کردن بر ما را توصیه کرد. (ابن هشام، ۱۳۹۳م، ج ۳: ۳۹؛ طبری، ۱۴۱۵ ق، ج ۲: ۳۸۸).

(ب) انس بن نصر (الگوی خوداتکالی و روحیه بخشی)

انس که در بدر حضور نداشت، با خدا عهد کرد در نبرد بعدی تا شهادت بجنگد. در احد، هنگامی که بسیاری روحیه باختند، او فریاد زد: «پس از پیامبر زندگانی چه ارزشی دارد؟!» و با شجاعت وارد صف دشمن شد. بدنش چنان مثله شده بود که تنها از روی انگشتان یا لباسش شناخته شد (ابن اسحاق، ج ۱: ۲۸۰). به گفته مفسران، آیه ۱۴۴ آل عمران و آیه ۲۳ احزاب در شأن او نازل شده است.

(ج) حمزه سیدالشهدا (نخستین پرچمدار نظام تمدنی اسلام)

حمزه بن عبدالمطلب اولین پرچمدار اسلام در غزوه‌های ساحل و بنی قینقاع بود. در آستانه احد سوگند یاد کرد تا آخرین نفس مبارزه کند. او با دیدگاهی الهی به شهادت می‌نگریست:



«مرگ را ناپودی نمی‌دانم، به همین سبب بدون ترس به دشمن می‌تازم» (ابن عبدالبر، ۱۴۲۲ ق، ج ۱: ۲۷۳). جبرئیل مقام او را در آسمان‌ها «أسد الله و أسد رسوله» خواند (ابن کثیر، ۱۴۰۷ ق، ج ۴: ۴۰).

(د) علی بن ابی‌طالب(ع) (نماد مدیریت بحران و جانشینی راهبردی)

حضرت علی(ع) در احد با تحمل بیش از هفتاد زخم (برخی منابع: بیش از هفتاد)، یک‌تنه از پیامبر(ص) دفاع کرد. بر اساس روایت انس بن مالک، شدت جراحات جسمانی امیرالمؤمنین علی(ع) در عرصه‌ی جهاد به قدری بود که گویی پیکر ایشان به کلی با زخم پوشیده شده بود؛ وضعیتی که از منظر پزشکی و فیزیکی، وخامت بالایی داشت و بهبود آن مستلزم مداخله‌ی معجزه‌آسا و الهی بود. با این حال، تحلیل ماهیت این رویداد فراتر از جنبه‌ی درمانی، بر یک پارادایم اخلاقی استوار است. علی(ع) پس از نمایش اقتدار نظامی در حفظ جبهه و صیانت از پیامبر (ص)، در اوج تجلیات فضل (شفای معجزه‌آسا)، محبوبیت اجتماعی (عیادت مسلمانان) و تکریم نبوی، از پدیده‌ی «خودشیفتگی» و «غرور ناشی از عمل» پرهیز نمودند. ایشان با تبیین این مفهوم که «ایستادگی، نه یک کنش مستقل، بلکه ثمره‌ی توفیق الهی است» (الحمد لله الذی جعلنی لم أفر...) (ابن شهر آشوب، ج ۲: ۱۱۹)، مرز میان «عمل انسانی» و «عامل بودن الهی» را مشخص کردند. این رویکرد، الگویی است برای بازتعریف مفهوم موفقیت؛ به گونه‌ای که هرگونه دستاورد برجسته، به جای تقویت «من» فردی، منجر به «خضوع در برابر مسبب» گردد.

مواجهه قرآنی با گروه پاداران

قرآن کریم در قبال این گروه، سه رویکرد اصلی دارد:

۱. ستایش و تکریم



القابی مانند «شاکرین» (در دو آیه)، «صابرین»، «محسنین» و «مؤمنین» برای آنان به کار رفته است.

۲. تضمین پاداش دو گانه: «فَاتَاهُمُ اللَّهُ ثَوَابَ الدُّنْيَا وَحَسُنَ ثَوَابِ الْآخِرَةِ» (آل عمران/۱۴۸).

پاداش دنیوی آنان عزت و پیروزی نهایی و پاداش اخروی آنان بهشت و رضوان الهی است.

۳. ارائه به عنوان الگو

داستان آنان نه فقط برای تاریخ، بلکه برای همه مؤمنان در طول تاریخ به عنوان اسوه صبر و شجاعت ثبت شده است: «وَاللَّهُ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ» (آل عمران/۱۴۸).

بنابراین گونه‌شناسی منابع انسانی در جنگ احد نشان می‌دهد که گروه چهارم (پایداران و جان‌نثاران) در بحرانی‌ترین لحظات، یعنی شایعه شهادت رهبر، شکست ظاهری و جراحات‌های سنگین، استقامت ورزیدند و تا پای جان ایستادند. قرآن کریم با رویکردی تکریمی و تربیتی، این گروه را به عنوان الگویی جاودانه معرفی کرده و پاداش دنیوی و اخروی را برای آنان تضمین نموده است.

دلالت‌های تمدنی و مدیریتی الگوی غزوه احد برای جهان اسلام معاصر

تحلیل وقایع احد نشان می‌دهد که رهبری پیامبر (ص) نه تنها در میدان نبرد، بلکه در سطوح راهبردی مدیریت بحران، گونه‌شناسی نیروها و تصمیم‌گیری در شرایط عدم قطعیت، الگویی ارائه می‌دهد که برای جوامع اسلامی امروز نیز راهگشاست. مهم‌ترین دلالت‌های تمدنی-مدیریتی این الگو به شرح زیر است:

۱. مدیریت بحران و تاب‌آوری روانی در برابر تهدیدات دشمن



قرآن کریم در توصیف راهبرد دشمن می‌فرماید: «إِنَّمَا ذَلِكُمُ الشَّيْطَانُ يُخَوِّفُ أَوْلِيَاءَهُ فَلَا تَخَافُوهُمْ وَخَافُوا إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ» (آل عمران/۱۷۵). این آیه نشان می‌دهد که کار اصلی دشمن، القای ترس و ناامیدی است. در جنگ احد، پس از شکست الیه و شهادت یاران، منافقان و عوامل نفوذی با شایعه‌پراکنی تلاش کردند روحیه مسلمانان را تضعیف کنند. اما پیامبر (ص) با فرمان «حسبنا الله و نعم الوکیل» و بسیج مجروحان برای مقابله با تهدید جدید، الگویی از مقاومت روانی ارائه داد که نتیجه آن «فَانْقَلَبُوا بِنِعْمَةِ مِّنَ اللَّهِ وَفَضَّلِ لَمْ يَمُنْسُوهُمْ سُوءٌ» (آل عمران/۱۷۴) بود. واکاوی تفسیری آیه ۱۷۵ سوره آل عمران، الگویی جامع برای تاب‌آوری روانی در برابر تهدیدات دشمن را تبیین می‌کند که در آن، مؤلفه‌های شناختی و اعتقادی نقش کلیدی ایفا می‌نمایند. ابن عاشور در التحریر و التئیر با تحلیل ساختار شرطی جمله «إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ»، جواب مقدم شده (دستور به نترسیدن) را حمیت و تذکری برای ایمان دانسته و بیان می‌کند که مؤمن واقعی نباید هراسان باشد (ابن عاشور، ۱۴۲۰ ق، ج ۳: ۲۸۸). در همین راستا، تفسیر قرآن مهر تأکید می‌کند که ایمان از شجاعت جدا نیست و ترس از غیر خدا نشانه عدم تکامل ایمان است (رضایی اصفهانی، ۱۳۸۷، ج ۳: ۳۴۷). از منظر روان‌شناختی، این فشارها نه تنها موجب شکست نمی‌شوند، بلکه بستری برای رشد و استقامت فراهم می‌آورند؛ چنانکه مکارم شیرازی در تفسیر نمونه وجود دشمنان را عاملی برای بسیج نیروها و تکامل مؤمنان در تضادها می‌داند (مکارم شیرازی، ۱۳۸۶، ج ۵: ۴۰۶) و قرائتی در تفسیر نور، عنایت خداوند و رفع اضطراب را برای حرکت در خط پیامبر حتمی می‌شمارد (قرائتی، ۱۴۳۵ ق، ج ۳: ۲۷۸). بنابراین، این آیه با ارائه مراحل آگاهی‌بخشی نسبت به ماهیت شیطانی ترس‌افکنی، مصونیت‌سازی مؤمنان، تغییر کانون توجه از خلق به خالق و سنجش ایمان از طریق نترسیدن از غیر خدا، ثابت می‌کند که در منطق قرآن، شجاعت و تاب‌آوری محصول مستقیم عمق ایمان و توکل به قدرت الهی است.



۲. اصول جذب و گزینش نیروها: شایستگی، تعهد و انگیزه

قرآن کریم در داستان حضرت یوسف (ع) معیارهای جذب نیرو را تبیین می‌کند: «قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ» (یوسف/۵۵). این آیه بر دو ویژگی اساسی «حفظ و امانت‌داری» و «دانش و تخصص» تأکید دارد. همچنین خود حضرت یوسف (ع) داوطلبانه این مسئولیت را می‌طلبد که نشان‌دهنده اهمیت علاقه و انگیزه در انتصاب افراد است (نقی پورفر، ۱۳۹۴: ۱۳۸-۱۵۴). در الگوی مدیریتی احد نیز پیامبر (ص) با شناخت دقیق ظرفیت‌ها و ضعف‌های هر گروه، نیروها را در جایگاه مناسب خود به کار گماشت. برای جهان اسلام معاصر، این اصل به معنای ضرورت نظام جذب مبتنی بر شایستگی‌های علمی، اخلاقی و تعهدسازمانی است.

۳. تصمیم‌گیری مشارکتی در پرتو مشورت، نرم‌خویی و توکل

آیه ۱۵۹ سوره آل‌عمران که بلافاصله پس از آیات جنگ احد نازل شده، سه اصل اساسی مدیریتی را آموزش می‌دهد: نخست، نرم‌خویی و سعه صدر در برابر پیروان «فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ»؛ گذشت و استغفار برای خطاکاران «فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ»؛ سوم، مشورت با نیروها و سپس تصمیم قاطع با توکل بر خدا «وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ». تفاوت بنیادین مدیریت اسلامی با مدیریت غربی در همین نکته نهفته است: در مدیریت غربی، توکل بر خدا جایگاهی ندارد و تصمیم‌گیری صرفاً بر اساس اطلاعات مادی صورت می‌گیرد، درحالی که در مدیریت اسلامی، مشورت با ابزارهای عقلانی همراه با توکل بر خدا، آرامش خاطر و اطمینان در تصمیم‌گیری را به همراه دارد (نقی پورفر، ۱۳۹۴: ۱۳۸-۱۵۴).



۴. معیارهای انتخاب همکاران: تخصص و اخلاق

داستان حضرت موسی (ع) و درخواست وزارت حضرت هارون (ع) نشان‌دهنده اهمیت انتخاب نیروی لایق است. حضرت موسی (ع) با استناد به فصاحت و قدرت بیان هارون، او را برای همکاری شایسته‌تر می‌داند: «وَأَخِي هَارُونُ هُوَ أَفْصَحُ مِنِّي لِسَانًا فَأَرْسَلْهُ مَعِيَ رِدْءًا يُصَدِّقُنِي» (قصص/۳۴). خداوند نیز این درخواست را اجابت کرده و می‌فرماید: «سَنَشُدُّ عَضُدَكَ بِأَخِيكَ وَنَجْعَلُ لَكُمَا سُلْطَانًا» (قصص/۳۵). همچنین امام علی (ع) در عهدنامه مالک اشتر، معیارهای گزینش را چنین برمی‌شمارد: تجربه، حیا، باریک‌بینی، صداقت در گزارش، دوراندیشی، پیراستگی از طمع، اصالت خانوادگی و حسن شهرت (ابطحی، ۱۳۷۴: ۱۲؛ پژوهان، ۱۳۹۴: ۹۱-۱۱۰). در الگوی احد نیز پیامبر (ص) با شناسایی چهار گونه نیرو (وفاداران، منافقان، سست‌باوران و فرصت‌طلبان) متناسب با هر یک راهبرد متفاوتی اتخاذ کرد که برای نظام‌های اداری و سیاسی جهان اسلام امروز الگویی عملیاتی به شمار می‌آید.

۵. سنجش عملکرد با رویکرد مسئولیت‌پذیری و خودکنترلی

ارزیابی عملکرد در اسلام بر سه محور استوار است: نخست، وفای به قراردادهای و تعهدات بر اساس آیه «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ» (مائده/۱) که طبق تفسیر المیزان، حسن وفای به عهد و قبح نقض آن از فطریات بشر است و تمام حقوق و آرامش زندگی اجتماعی بر اساس پیمان‌های عملی شکل می‌گیرد، به گونه‌ای که شکستن این پیمان‌ها به معنای شکستن عدالت اجتماعی است و خداوند تأکید اکید بر حفظ آن دارد (طباطبایی، ۱۳۷۸، ج ۵: ۲۵۹)؛ دوم، خودمسئولیتی و خودکنترلی مستند به آیات «كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ رَهِينَةٌ» (مدر/۳۸) و «بَلِ الْإِنْسَانُ عَلَىٰ نَفْسِهِ بَصِيرَةٌ» (قیامت/۱۴) که مفسران نمونه و قرآن مهر بیان می‌کنند هر انسان در گرو اعمال خویش است و در قیامت نامه‌ای به او داده می‌شود تا خود حسابگر خویش باشد،



وضعیتی چنان روشن که فرد حتی اگر مجرم باشد، نمی‌تواند واقعیت اعمال ثبت‌شده را انکار کند (مکارم شیرازی، ۱۳۸۶، ج ۱۲: ۴۷ و ۵۰؛ رضایی اصفهانی، ۱۳۸۷، ج ۱۲: ۴۹)؛ و سوم، نظارت الهی بر عملکردها مطابق با «إِنَّ اللَّهَ يَعْلَمُ مَا تَفْعَلُونَ» (نحل/ ۹۱) و مواجهه نهایی با نامه اعمال طبق «أَفْرَأَ كِتَابَكَ كَفَىٰ بِنَفْسِكَ الْيَوْمَ عَلَيْكَ حَسِيبًا» (اسراء/ ۱۴). این چارچوب، الگویی برای ارزیابی عملکرد اخلاقی در سازمان‌های اسلامی ارائه می‌دهد که ضمن تشویق به مسئولیت‌پذیری اجتماعی، زمینه رشد افقی و عمودی کارکنان را فراهم می‌آورد (محمدی، ۱۳۹۴: ۳۱۲-۳۳۴). در این راستا، الگوی مدیریتی احد با تأکید بر واقع‌نگری جامعه‌شناختی، گونه‌شناسی نیروها، مدیریت ترس، مشورت‌پذیری و ارزیابی عملکرد مبتنی بر خودکنترلی، می‌تواند به‌عنوان چارچوبی راهبردی برای مدیریت منابع انسانی در جهان اسلام معاصر عمل کند؛ چراکه تمدن‌سازی اسلامی نیازمند رهبرانی است که ضمن حفظ آرمان‌ها، با شناخت دقیق ساختار اجتماعی و به‌کارگیری راهبردهای متناسب، انسجام درونی جامعه را حفظ کرده و از آزمون‌های میدانی برای پالایش و تقویت نیروها بهره‌برند.

نتیجه

پژوهش حاضر با هدف گونه‌شناسی کنشگران اجتماعی در غزوه احد و استخراج الگویی قرآنی برای مدیریت منابع انسانی و تمدن‌سازی اسلامی انجام شد. یافته‌های این مطالعه نشان می‌دهد که جامعه مدینه در آستانه جنگ احد از تنوع قابل توجهی از نیروهای اجتماعی برخوردار بوده است که قرآن کریم در سوره آل‌عمران به تفکیک و تحلیل نقش هر یک پرداخته است.

در گفتار نخست، چهار گونه اصلی از کنشگران اجتماعی شناسایی شدند: منافقان که با تضعیف روحیه و انسجام سپاه اسلام، یکی از عوامل اصلی شکست اولیه مسلمانان بودند؛



عوامل نفوذی و هم‌پیمانان پنهان مشرکان که با انتقال اطلاعات و ایجاد اختلال در صفوف مسلمانان نقش مخربی ایفا کردند؛ دنیا‌گرایان و سست‌ایمانان که به دلیل طمع به غنایم یا ضعف ایمان، در لحظات حساس از میدان گریختند؛ و در نهایت، پایمردان و ایثارگران که با مقاومت ستودنی خود تا پای جان، الگوی ماندگاری از فداکاری و وفاداری به رهبری نبوی ارائه دادند. قرآن کریم برای هر یک از این طیف‌ها مواجهه‌ای متناسب و راهبردی داشته است: تویخ و افشاگری نسبت به منافقان و عوامل نفوذی، هشدار نسبت به دنیا‌گرایی و ضعف ایمان، و تمجید و تجلیل از پایمردان به عنوان الگوی مؤمنان.

در گفتار دوم، بر اساس تحلیل رفتار پیامبر (ص) در مدیریت این تنوع نیروها، پنج اصل مدیریتی برای جهان اسلام معاصر استخراج گردید: مدیریت بحران و تاب‌آوری روانی در برابر دشمن از طریق تقویت روحیه توکل و مقاومت؛ جذب و گزینش نیروها بر اساس شایستگی و تعهد به جای معیارهای ظاهری و قبیله‌ای؛ تصمیم‌گیری مشارکتی در پرتو مشورت، نرم‌خویی و توکل؛ انتخاب همکاران بر اساس تخصص توأم با اخلاق؛ و ارزیابی عملکرد با رویکرد مسئولیت‌پذیری و خودکنترلی که در فرهنگ قرآنی به مفهوم «تقوا و محاسبه نفس» بازمی‌گردد.

جمع‌بندی آنکه غزوه احد صرفاً یک نبرد نظامی نبود، بلکه کارگاهی عملی برای آموزش مدیریت منابع انسانی در شرایط بحرانی و الگویی قرآنی برای مدیریت تنوع اجتماعی به شمار می‌رود. این پژوهش نشان می‌دهد که قرآن کریم با دقت و ژرف‌نگری، گونه‌های مختلف کنشگران اجتماعی را شناسایی و برای هر یک راهکار مدیریتی ارائه داده است. از این رو، می‌توان از این الگو برای نظریه‌پردازی در حوزه مدیریت منابع انسانی اسلامی و طراحی نظام‌های تربیتی و سازمانی در جهان اسلام معاصر بهره برد.



محدودیت‌های پژوهش: از جمله محدودیت‌های این مطالعه می‌توان به کمبود منابع تاریخی مستقل در خصوص تحلیل جامعه‌شناختی غزوه احد و نیز فقدان پژوهش‌های میان‌رشته‌ای پیشین در این زمینه اشاره کرد که کار را برای تطبیق مفاهیم قرآنی با نظریه‌های مدیریتی دشوار می‌ساخت. همچنین، تعمیم‌پذیری یافته‌ها به جوامع معاصر نیازمند مطالعات تطبیقی بیشتر با شرایط فرهنگی و اجتماعی امروز است.

پیشنهاد‌های پژوهشی: ۱. انجام مطالعه تطبیقی میان غزوه احد و دیگر غزوات پیامبر (ص) از منظر مدیریت منابع انسانی. ۲. بررسی امکان تطبیق الگوی قرآنی غزوه احد با نظریه‌های مدرن مدیریت منابع انسانی (مانند نظریه مبادله رهبر-عضو یا نظریه هویت اجتماعی). ۳. طراحی یک مدل عملیاتی برای سازمان‌های اسلامی بر اساس اصول پنج‌گانه استخراج‌شده در این پژوهش. ۴. تحلیل محتوای کیفی سوره آل‌عمران برای استخراج شاخص‌های ارزیابی عملکرد نیروهای انسانی.

در نهایت، این پژوهش تأکید می‌کند که قرآن کریم نه تنها کتاب هدایت معنوی، بلکه منبعی غنی برای نظریه‌پردازی در علوم انسانی و اجتماعی، به ویژه مدیریت راهبردی و تمدن‌سازی است. غزوه احد به عنوان یک مطالعه موردی قرآنی-تاریخی، ظرفیت بالایی برای الگوسازی در مواجهه با چالش‌های مدیریتی جهان اسلام معاصر دارد.



منابع

* قرآن کریم

۱. ابطحی، سید حسین. (۱۳۷۴). دیدگاه‌های ارزشی اعتقادی گزینش. مطالعات مدیریت بهبود و تحول، (۱۴).
۲. ابن ابی الحدید، عبدالحمید. (۱۴۰۴ق). شرح نهج البلاغه (تحقیق محمد ابو الفضل ابراهیم). قم: کتابخانه آیت الله مرعشی نجفی.
۳. ابن اسحاق، محمد. (۱۹۷۸م). السیر و المغازی (سهیل زکار، ویراستار). دمشق: دارالطباق.
۴. ابن عبد البر، یوسف بن عبد الله، معوض، علی محمد، عبدالموجود، عادل احمد، بری، محمد عبد المنعم، و نجار، جمعه طاهر. (۱۴۲۲). الإستیعاب فی معرفة الأصحاب. ۴ ج. بیروت - لبنان: دار الکتب العلمیة.
۵. ابن کثیر دمشقی، أبو الفداء اسماعیل بن عمر. (۱۹۸۶/۱۴۰۷). البدایة و النهایة، بیروت: دار الفکر.
۶. ابن هشام، ابو محمد عبدالملک. (۱۳۹۳م). السیرة النبویة (تحقیق محمد محیی الدین عبدالحمید). مصر: مکتبه محمد علی صبیح و اولاده.
۷. ابن عاشور، محمد طاهر. (۱۴۲۰-۲۰۰۰). تفسیر التحریر و التنویر المعروف بتفسیر ابن عاشور. ۳۰ ج. بیروت - لبنان: فرهنگ نشر نو.
۸. احمدنگری، عبدالنبی بن عبدالرسول. (۱۳۹۵ق). جامع العلوم فی اصطلاحات الفنون: بدستور العلماء (۲ جلد). بیروت: مؤسسه الأعلمی للمطبوعات.



۹. بخاری، محمد بن اسماعیل. (۱۴۱۸ق). صحیح البخاری (به کوشش بن باز). بیروت: دارالفکر.
۱۰. پژوهان، ایوب؛ رسولی، رضا. (۱۳۹۴). بررسی و توصیف مدیریت و مدیریت منابع انسانی از منظر قرآن کریم. اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، سال چهارم (۲)، ۹۱-۱۱۰.
۱۱. جعفری، محمدرضا؛ جهان‌دیده، حسن. (۱۳۹۵). غزوه‌ی احد در پرتو قرآن. تهران: روش‌های مهر.
۱۲. جوادی آملی، عبدالله. (۱۳۸۸). تسنیم. قم: اسراء.
۱۳. حاتم‌زاده، سهراب، اسماعیلی‌شاد، بهرننگ، میرزا محمدی، محمدحسن، و سلیمان‌پور عمران، محبوبه. (۱۴۰۱). تبیین مؤلفه‌های تمدن‌سازی اسلامی در آیات قرآن: مرور نظام‌مند. قرآن، فرهنگ و تمدن، شماره ۱، (پیاپی ۹).
۱۴. حر عاملی، محمد بن حسن؛ مرعشی، شهاب‌الدین؛ اعلمی، علاء‌الدین. (۱۴۲۵ق). إثبات الهداة بالنصوص و المعجزات (۵ جلد). بیروت: مؤسسه‌ الأعلمی للمطبوعات.
۱۵. رسولی، هاشم؛ ابن‌شهر آشوب، محمد بن علی؛ آشتیانی، محمدحسین. (بی‌تا). المناقب (۴ جلد). قم: علامه.
۱۶. رضایی اصفهانی، محمدعلی و جمعی از پژوهشگران قرآنی. (۱۳۸۷). تفسیر قرآن مهر. ۲۲ ج. قم - ایران: پژوهش‌های تفسیر و علوم قرآن.
۱۷. طباطبایی، محمدحسین و موسوی، محمد باقر. (۱۳۷۸). ترجمه تفسیر المیزان. ۲۰ ج. قم - ایران: جامعه مدرسین حوزه علمیه قم. دفتر انتشارات اسلامی.
۱۸. رضائیان، علی. (۱۳۸۸). مبانی سازمان و مدیریت. تهران: انتشارات سمت.
۱۹. سوری زهی، حمزه. (۱۳۹۹). رهبری خدمت‌گزار. سومین کنفرانس حسابداری و مدیریت، تهران.



۲۰. شهیدی، جعفر؛ دهخدا، علی اکبر؛ مهر کی، ایرج؛ ستوده، غلامرضا؛ سلطانی، اکرم.
(۱۳۹۰). لغت نامه: فرهنگ متوسط دهخدا (۲ جلد). تهران: دانشگاه تهران، مؤسسه
انتشارات و چاپ.
۲۱. طبری، ابن جریر. (۱۴۱۵ق). جامع البیان عن تأویل آی القرآن (به کوشش صدقی
جمیل العطار). بیروت: دارالفکر.
۲۲. عالم زاده نوری، محمد. (۱۳۹۶). میثاق طلبگی (دفتر اول، رسم طلبگی). قم: مرکز
مدیریت حوزه‌های علمیه.
۲۳. فضل الله، محمد حسین. (۱۴۱۹ق). من وحی القرآن (۲۵ جلد). بیروت: دار الملائک.
۲۴. قائدان، اصغر. (۱۳۸۵). مدیریت و رهبری پیامبر اکرم (ص) در عرصه‌های نظامی.
مطالعات بسیج، (۳۱).
۲۵. قائدان، اصغر. (۱۴۰۳). تحلیل رهبری نظامی پیامبر (ص) بر اساس هنر جنگ سون
تزو. مطالعات تاریخی جنگ، (۲).
۲۶. قرائتی، محسن، صافی، حسین، موسوی، علی، زراقت، محمد حسن، صافی، عباس،
أیوب، محمد، عطیة بکر، أحمد حسین، و أبو زید، فاطمة. (۱۴۳۵-۲۰۱۴). تفسیر
النور. ۱۰ ج. بیروت - لبنان: دار المؤرخ العربی.
۲۷. مجلسی، محمدباقر بن محمد تقی. (۱۳۶۸-۱۴۰۳ق). بحار الأنوار (۱۱۱ جلد). بیروت:
دار إحياء التراث العربی.
۲۸. محسنی، طاهره. (۱۳۹۸). الزامات قرآنی تحقق تمدن نوین اسلامی در اندیشه مقام
معظم رهبری. پژوهنامه مطالعات میان‌رشته‌ای تفسیر و کلام کوثر، دوره ۲، شماره ۳،
۷۹-۱۰۰.



۲۹. محمدی، مهدی؛ عبدالحمید، مهدی. (۱۳۹۴). الگوی پیاده‌سازی مدیریت منابع انسانی در پرتو تعالیم اسلامی با محوریت نهج البلاغه. پژوهش‌های مدیریت انتظامی، سال دهم (۲)، ۳۱۱-۳۳۶.
۳۰. مفید، محمد بن محمد. (۱۴۱۳ق). الإرشاد فی معرفه حجج الله علی العباد (تحقیق مؤسسه آل البيت). قم: کنگره شیخ مفید.
۳۱. مکارم شیرازی، ناصر و جمعی از فضلا و دانشمندان. (۱۳۸۶). تفسیر نمونه: تفسیر و بررسی تازه‌ای درباره قرآن مجید با در نظر گرفتن نیازها، خواست‌ها، پرسش‌ها، مکتب‌ها و مسائل روز. ۲۸ ج. تهران - ایران: دار الکتب الإسلامیة.
۳۲. منتظری، حسینعلی. (۱۳۶۲). پیامبر الگوی رهبری. پاسدار اسلام، (۲۶).
۳۳. مورهد، گرگوری؛ گرفین، ریکی. (۱۳۸۷). رفتار سازمانی (ترجمه سید مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاد). تهران: انتشارات مروارید.
۳۴. نصیری شکوه، فاطمه؛ جهانیان، رمضان. (۱۴۰۲). مدیریت منابع انسانی در مدیریت اسلامی. رویکردهای پژوهشی نو در علوم مدیریت، (۴۰)، ۳۷-۵۳.
۳۵. نفیسی، علی اکبر؛ فروغی، محمد علی. (بی‌تا). فرهنگ نفیسی (۵ جلد). تهران: کتابفروشی خیام.
۳۶. نقی پورفر، ولی‌الله. (۱۳۹۴). تبیین شاخص‌ها و معیارهای مؤلفه راهبردی جذب منابع انسانی بر اساس قرآن کریم. فصلنامه مطالعات دفاعی استراتژیک، (۶۲).
۳۷. نیک‌پور، امین. (۱۳۹۹). تبیین کارکردهای مدیریت منابع انسانی در سیره مدیریتی نبوی (رویکردی تحلیلی). مدیریت در دانشگاه اسلامی، ۹ (۲)، ۳۹۳-۴۱۴.
۳۸. ولوی، علی محمد. (۱۳۷۲). رهبری و مدیریت پیامبر اسلام (ص) در شرایط بحران. مطالعات بسیج، پیش شماره.



۳۹. Bridges, W. (۱۹۹۴). The end of the job. Fortune, ۱۳

References

The Holy Qur'an.

۱. AbTahi, Seyyed Hossein. (۱۹۹۵). Value-Belief Perspectives on Selection. *Studies in Improvement and Transformation Management. (۱۴),*
۲. Ibn Abi al-Hadid, Abd al-Hamid. (۱۴۰۴ AH). *Sharh Nahj al-Balagha* (ed. Muhammad Abul Fadl Ibrahim). Qom: Ayatollah Mar'ashi Najafi Library.
۳. Ibn Ishaq, Muhammad. (۱۹۷۸). *Al-Sir wa al-Maghazi* (ed. Suhail Zakkar). Damascus: Dar al-Tabaqah.
۴. Ibn Abd al-Barr, Yusuf ibn Abd Allah, Muawwad, Ali Muhammad, Abd al-Mawjud, Adel Ahmad, Barri, Muhammad Abd al-Mun'im, and Najjar, Juma'ah Tahir. (۱۴۲۲ AH). *Al-Istī'āb fi Ma'rifat al-Aṣḥāb*. ۴ vols. Beirut, Lebanon: Dar al-Kutub al-'Ilmiyyah.
۵. Ibn Kathir al-Dimashqi, Abu al-Fida Isma'il ibn Umar. (۱۴۰۷ AH / ۱۹۸۶). *Al-Bidāyah wa al-Nihāyah*. Beirut: Dar al-Fikr.
۶. Ibn Hisham, Abu Muhammad Abd al-Malik. (۱۴۱۳ AH / ۱۹۹۳). *Al-Sirah al-Nabawiyyah* (ed. Muhammad Muhyi al-Din Abd al-Hamid). Egypt: Maktabat Muhammad Ali Sobaih wa Awladih.
۷. Ibn Ashur, Muhammad Tahir. (۱۴۲۰-۱۴۲۲ AH / ۲۰۰۰). *Tafsir al-Tahrir wa al-Tanwir, known as Tafsir Ibn Ashur*. ۳۰ vols. Beirut, Lebanon: Al-Fikr lil-Nashr wa al-Tawzi'. (Note: The translation to "Noor-e-Danesh Publishing House" seems to be an interpretation rather than a direct translation. "Fikr" is commonly associated with "thought" or "intellect" in publishing contexts).
۸. Ahmad Nagari, Abd al-Nabi ibn Abd al-Rasul. (۱۳۹۵ AH). *Jami' al-'Ulum fi Istilahat al-Funun: Bi-Dustur al-'Ulama*. ۲ vols. Beirut: Mu'assasat al-A'lami lil-Matbu'at.
۹. Bukhari, Muhammad ibn Isma'il. (۱۴۱۸ AH). *Sahih al-Bukhari* (ed. Ibn Baz). Beirut: Dar al-Fikr.



۱۰. Pezhouhan, Ayub; Rasouli, Reza. (۲۰۱۵). A Review and Description of Management and Human Resource Management from the Perspective of the Holy Quran. *Islam and Management Research*, ۴(۲), ۹۱-۱۱۰.
۱۱. Jafari, Mohammad Reza; Jahandideh, Hassan. (۲۰۱۶). The Battle of Uhud in the Light of the Quran. Tehran: Roshana-ye Mehr.
۱۲. Jawadi Amoli, Abdullah. (۲۰۰۹). *Tasnīm*. Qom: Esra.
۱۳. Hatemzadeh, Sohrab, Esmailishad, Behrouz, Mirzamohammadi, Mohammad Hassan, and Soleimanpour Omran, Mahboubeh. (۲۰۲۲). Elucidating the Components of Islamic Civilization Building in Quranic Verses: A Systematic Review. *Quran, Culture, and Civilization*, Issue ۱ (Consecutive Issue ۹).
۱۴. Hurr al-Amili, Muhammad ibn Hasan; Mar'ashi, Shahab al-Din; A'lami, Ala' al-Din. (۱۴۲۵ AH). *Ithbat al-Hudat bi al-Nusus wa al-Mu'jizat*. ۵ vols. Beirut: Mu'assasat al-A'lami lil-Matbu'at.
۱۵. Rasuli, Hashem; Ibn Shahrashub, Muhammad ibn Ali; Ashtiani, Mohammad Hossein. (n.d.). *Al-Manāqib*. ۴ vols. Qom: Al-Allamah.
۱۶. Rezaei Esfahani, Mohammad Ali and a group of Quranic Researchers. (۲۰۰۸). *Tafsir-e Quran Mehr*. ۲۲ vols. Qom, Iran: Quranic Exegesis and Sciences Research.
۱۷. Tabatabai, Muhammad Hussein and Mousavi, Mohammad Bagher. (۱۹۹۹). *Translation of Tafsir al-Mizan*. ۲۰ vols. Qom, Iran: Jami'at al-Mudarresin al-Hawzah al-'Ilmiyyah bi Qom, Daftar-e Intisharat-e Islami.
۱۸. Rezaeian, Ali. (۲۰۰۹). *Foundations of Organization and Management*. Tehran: SAMT Publications.
۱۹. Sourī Zahi, Hamzeh. (۲۰۲۰). Servant Leadership. *The Third Conference on Accounting and Management*, Tehran.
۲۰. Shahidi, Jafar; Dekhoda, Ali Akbar; Mehrki, Iraj; Sotoudeh, Gholamreza; Soltani, Akram. (۲۰۱۱). *Loghat Nameh: Abridged Dekhoda Dictionary*. ۲ vols. Tehran: University of Tehran, Publications and Printing Institute.



۲۱. Tabari, Ibn Jarir. (۱۴۱۵ AH). *Jami' al-Bayan 'an Ta'wil Ay al-Quran* (ed. Sadiqi Jamil al-'Attar). Beirut: Dar al-Fikr.
۲۲. Alamzadeh Nouri, Muhammad. (۲۰۱۷). *Misaq-e Talabeh* (Part One, The Etiquette of Seeking Knowledge). Qom: Center for the Management of Seminaries.
۲۳. Fadlallah, Muhammad Husayn. (۱۴۱۹ AH). *Min Wahy al-Quran*. ۲۵ vols. Beirut: Dar al-Malaq.
۲۴. Ghaedan, Asghar. (۲۰۰۶). The Management and Leadership of the Prophet Muhammad (PBUH) in Military Arenas. *Basij Studies*, (۳۱).
۲۵. Ghaedan, Asghar. (۲۰۲۴). An Analysis of the Prophet Muhammad's (PBUH) Military Leadership Based on Sun Tzu's Art of War. *Historical Studies of War*, (۲).
۲۶. Qara'ati, Mohsen, Safi, Hossein, Mousavi, Ali, Zuraqat, Mohammad Hassan, Safi, Abbas, Ayoub, Mohammad, Attia Bakr, Ahmad Hussein, and Abu Zeid, Fatima. (۲۰۱۴-۱۴۳۵ AH). *Tafsir al-Nour*. ۱۰ vols. Beirut, Lebanon: Dar al-Murrikh al-Arabi.
۲۷. Majlisi, Muhammad Baqir ibn Muhammad Taqi. (۱۳۶۸-۱۴۰۳ AH). *Bihar al-Anwar*. ۱۱۱ vols. Beirut: Dar Ihya' al-Turath al-Arabi.
۲۸. Mohseni, Tahereh. (۲۰۱۹). Quranic Imperatives for Achieving the New Islamic Civilization in the Thought of the Supreme Leader. *Quarterly Journal of Interdisciplinary Studies of Tafsir and Kalam Kowsar*, Vol. ۲, Issue ۳, ۷۹-۱۰۰.
۲۹. Mohammadi, Mehdi; Abdolhamid, Mehdi. (۲۰۱۵). A Model for Implementing Human Resource Management in Light of Islamic Teachings with a Focus on Nahj al-Balagha. *Research in Police Management*, Vol. ۱۰(۲), ۳۱۱-۳۳۶.
۳۰. Mufid, Muhammad ibn Muhammad. (۱۴۱۳ AH). *Al-Irshad fi Ma'rifat Hujaj Allah 'ala al-'Ibad* (ed. Al al-Bayt Foundation). Qom: Congress of Sheikh Mufid.
۳۱. Makarem Shirazi, Naser and a group of scholars and thinkers. (۲۰۰۷). *Tafsir-e Nemuneh: A New Exegesis and Analysis of the Holy Quran, Considering Contemporary Needs, Desires, Questions, Schools of



- Thought, and Issues*. ۲۸ vols. Tehran, Iran: Dar al-Kutub al-Islamiyyah.
۳۲. Montazeri, Hossein Ali. (۱۹۸۳). The Prophet as a Leadership Model. *Pasdard Islam.(۲۶) ,*
۳۳. Moorhead, Gregory; Griffin, Ricky. (۲۰۰۸). *Organizational Behavior* (trans. Seyyed Mehdi Alwani and Gholamreza Memarzadeh). Tehran: Morvarid Publications.
۳۴. Nasiri Shokuh, Fatemeh; Jahandarian, Ramadan. (۲۰۲۳). Human Resource Management in Islamic Management. *New Research Approaches in Management Sciences*, (۴۰), ۳۷-۵۳.
۳۵. Nafisi, Ali Akbar; Foroughi, Mohammad Ali. (n.d.). *Farhang-e Nafisi*. ۵ vols. Tehran: Khayyam Bookshop.
۳۶. Naqipourfar, Valiallah. (۲۰۱۵). Elucidating the Strategic Components' Indicators and Criteria for Human Resource Attraction Based on the Holy Quran. *Strategic Defense Studies Quarterly.(۶۲) ,*
۳۷. Nikpour, Amin. (۲۰۲۰). Explaining the Functions of Human Resource Management in the Prophetic Management Style (An Analytical Approach). *Management in Islamic Universities*, ۹(۲), ۳۹۳-۴۱۴.
۳۸. Velavi, Ali Muhammad. (۱۹۹۳). The Leadership and Management of the Prophet of Islam (PBUH) in Crisis Conditions. *Basij Studies*, Preliminary Issue.
۳۹. Bridges, W. (۱۹۹۴). The end of the job. Fortune, ۱۳.