



Journal of University Studies for inclusive Research (USRIJ)
مجلة الدراسات الجامعية للبحوث الشاملة

ISSN: 2707-7675

Journal of University Studies for Inclusive Research

Vol.1, Issue 17 (2023), 10175- 10214

USRIJ Pvt. Ltd.

النهج النبوي في صناعة القادة في ضوء العهد المكي

إعداد

أ. هاجر بنت حامد بن عايد اليحيوي

جامعة جدة

د. فائزة عادل أحمد غنيم

أستاذ القيادة التربوية المشارك-جامعة جدة



المستخلص

هدفت الدراسة إلى استنباط جوانب صناعة القادة من النهج النبوي في ضوء العهد المكي، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي مع توظيف المنهج الاستنباطي، وتحددت عينة الدراسة في المصادر الآتية: القرآن الكريم و كتب الأحاديث النبوية الصحيحة (صحيح البخاري ومسلم) بالإضافة إلى الكتب المعتمدة التي تناولت السيرة النبوية وهي: الرحيق المختوم لصفي الدين المباركفوري، و السيرة النبوية لابن هشام وصحيح السيرة النبوية لإبراهيم العلي، وتوصلت الدراسة إلى أن جوانب صناعة القادة من النهج النبوي في ضوء العهد المكي تجلت في سبعة محاور وهي: التخطيط الاستراتيجي، التنقيب، تحديد ووضوح الأهداف، الرؤية المستقبلية في اختيار القادة، تقوية العلاقة بين القائد والأتباع، التمكين، التفويض. وأوصت الباحثة بضرورة إجراء دراسات تتناول المنهج النبوي في العهد المكي من الجانب القيادي والتأكيد على حرص القادة للرجوع إلى السنة النبوية والوقوف على عناصر صناعة القادة في العهود النبوية لتطوير عملية صناعة القادة، وكذلك الاقتداء بالنبوي صلى الله عليه وسلم في صناعة القائد، وعقد الدورات التدريبية المستمرة في إعداد وبناء قادة مستفيدين من مراحل صناعة القادة في العهد المكي لتطبيقها .

الكلمات المفتاحية: صناعة القادة - العهد المكي - القيادة النبوية - النهج النبوي في القيادة - القيادة

التربوية.



Abstract

The study aimed to deduce the aspects of making leaders from the prophetic approach in the light of the Meccan era, and the study relied on the descriptive analytical approach with the employment of the deductive approach, and the study sample was determined in the following sources: the Holy Qur'an and the books of authentic hadiths (Sahih al-Bukhari and Muslim) in addition to the approved books that The biography of the Prophet, namely: The Sealed Nectar of Safi Al-Din Al-Mubarakpuri, the Prophet's Biography of Ibn Hisham and the Sahih Biography of the Prophet by Ibrahim Al-Ali, the study concluded that the aspects of making leaders from the prophetic approach in the light of the Meccan era were manifested in seven axes: strategic planning, exploration, identification and clarity of goals Future vision in selecting leaders, strengthening the relationship between the leader and followers, empowerment, delegation. The researcher recommended the necessity of conducting studies dealing with the prophetic approach in the Meccan era from the leadership side, and emphasizing the leaders' keenness to refer to the Prophet's Sunnah and standing on the elements of making leaders in the prophetic eras to develop the process of making leaders, as well as following the example of the Prophet, may God's prayers and peace be upon him, in making the leader, and holding continuous training courses In preparing and building leaders benefiting from the stages of making leaders in the Meccan era to apply them.

Keywords: making leaders – the Meccan era – the prophetic leadership – the prophetic approach to leadership – educational leadership.

الإطار العام للدراسة

المقدمة

اعتنى المسلمون في مختلف العصور بالسنة النبوية باعتبارها المصدر الثاني للتشريع بعد كتاب الله عز وجل حيث اتخذوها منهجاً ومرجعاً لهم في كافة مجالات الحياة، فقد بنيت الدولة الإسلامية في عصر الرسول من نواة قوية، عظم كيانها واتسعت أرجاؤها بفضل قيادة فذة تمثلت في شخصه، فكان قائد محنكاً في كل أمور الحياة سواء كانت إدارية، واجتماعية، واقتصادية وسياسية، وعسكرية. فقد ضرب الرسول صلى الله عليه وسلم أفضل الأمثال في القيادة الناجحة، ليس بالتنظير، ولكن بالعمل الذي يجسد السلوك الفعلي الذي بلغ قمة التأثير عدلاً وتسامحاً وتنظيماً.

إن العهد المكي كان عهداً أريد به إعداد وتكوين جيلٍ يقود العالم بأسس قوية، فيها من قيم الإسلام ومبادئه، فالعهد المكي اشتمل على جوانب تربوية متعددة، برزت هذه الجوانب بطرق متنوعة وبشكل واضح لأن العهد المكي كان يركز على تكوين وتنشئة شخصيات راسخة بالإيمان ومبادئه.

وكان قائد ذلك العهد الرسول صلى الله عليه وسلم فقد أيدته الله بآياته واصطفاه برسالته فقام يبني ويؤسس تلك الجماعة حتى أظهر الله دينه وعمت كلمته على جميع العالمين. ووضع النبي صلى الله عليه وسلم لصحابته ضوابط هامة يمكن من خلالها تأسيس المبادئ الإسلامية في القيادة، التي تتمثل في الصبر والثبات ومراعاة الأولويات وسنة التدرج في الأحكام والتخطيط لمستقبل الدعوة، والشورى، واستشعارهم بأهميتهم عند تفويضهم لاتخاذ القرارات (الخراشي، 2015). إن المرحلة المكية تشكل الجزء الأعظم في تاريخ الدعوة النبوية، حيث



رَسَّخَ فيها رسول الله صلى الله عليه وسلم جملة من المبادئ والقيم والدروس الخُلُقِيَّة، مقرونة بشق تطبيقي عملي في أعلى المستويات.

وقد أوصت دراسات عديدة بأهمية صناعة وإعداد القائد بالاستناد إلى السيرة النبوية كما جاء في دراسة أبو عياش (2018) أن الأمة الإسلامية في أمس الحاجة إلى وجود قائد يطبق قيم وسلوكيات إسلامية نبوية حتى يستطيع التأثير على من حوله بإطار نبوي شريف لأجل تحقيق الأهداف المنشودة. وأكدت دراسة دغمش (2019) أن القيادات المعاصرة بحاجة ماسة إلى تطبيق المنهج النبوي في التعامل مع الأفراد، ومن ذلك تطبيق القيم والمبادئ والأخلاق الفضيلة، والتزام القائد بتوجيهات السنة النبوية لإيجاد صيغة قيادية من منهج الرسول للاستفادة منها في الوصول إلى الأهداف المرجوة.

مشكلة الدراسة

إن السيرة النبوية هي من أقوى مصادر القوة الإيمانية والعاطفة الدينية التي لا تزال هذه الأمة تقتبس منها شعلة الايمان وتشعل بها مجاهر القلوب التي يسرع انطفائها وخمودها في عصرنا الحاضر. وقد أوصت دراسة زواقة والفيقي وزقوت (2013) بضرورة تطبيق القرآن الكريم والسنة النبوية المطهرة، لأنهما منهج حياة وفيهما الخير للبشرية جمعاً، وهما مصدرا سعادة ورفي وتقدم، وبهما نرتقي بأنفسنا مادياً ومعنوياً.

ونظراً لتميز النبي صلى الله عليه وسلم في قيادته وتأثيره على المدى الواسع والطويل وكونه من أكثر الشخصيات المؤثرة، فقد أرسى قواعد عامة للقادة في مختلف المجالات فهذه الأسس والقيم مكنت من تربي على يده من الصحابة قيادة العالم الإسلامي.

ولما كان يعمل جاهداً على إعداد الأفراد في جميع الجوانب الدينية والشخصية والاجتماعية فقد اعتمد على أساليب علمية لبناء شخصية الفرد المؤثر، فالرجوع للمنهج النبوي وإتباعه يؤدي إلى تقدم وتطور كما أوصت دراسة بسيوني (2020) بأن إعادة القراءة في السيرة النبوية من منظور حضاري يسهم في الاستفادة بعودة النهضة الحضارية للأمة.

وقد اطلعت الباحثة على هذه الحقبة التاريخية والقادة العظماء المؤثرين التي أعدتهم وصنعتهم تلك الفترة واستشعرت أننا بحاجة لاستخراج واستنباط القيم والسلوكيات النبوية التي بنيت تلك الفترة وأخرجت لنا قادة مؤثرين، والاستفادة منها لصناعة وإعداد قادة مؤثرين.

وكما أوصت دراسة أبو عياش (2018) على ضرورة دراسة تمزج بين السيرة العملية لسيدنا محمد صلى الله عليه وسلم ومنجيبته في صناعة القائد، وضرورة إيجاد منهج تعليمي أوضح وأكثر تفصيلاً لكيفية صناعة القائد مستفيداً من منهج الأنبياء.

ونظراً إلى أهمية إعداد وبناء قادة في وقتنا الحاضر ومن منطلق رؤية ٢٠٣٠ واستشراف المستقبل يتطلب منا توفير المزيد من الأدوات التي تساهم في تعزيز كافة عوامل نجاح تلك الرؤية وفي مقدمتها يكون توفير القيادات البشرية المؤهلة التي تقود المسيرة في كافة القطاعات لتمضي قدماً من أجل الرقي بوطننا ليكون في مصاف الدول المتقدمة، ويتم ترسيخهم على القيم والسلوكيات النبوية وتطبيقاتها في الميادين وفعالية صناعتهم في النهوض والتطور. ومن خلال البحث الموسع فقد شعرت الباحثة بأهمية دراسة تلك الفترة في السيرة النبوية حتى تقدم نموذجاً حياً ومتميزاً لصناعة وإعداد القادة.

وقد تصدت الباحثة لمشكلة البحث من خلال الإجابة عن السؤال الرئيس التالي:



ما النهج النبوي في صناعة القادة في العهد المكي؟

أهداف الدراسة

1- استنباط جوانب صناعة القادة من النهج النبوي في ضوء العهد المكي .

الإطار النظري

صناعة القادة

أولاً- مفهوم القادة وصناعة القادة

تعريف القادة اصطلاحاً: كل من يقوم بتوجيه جماعة من الناس والسير بهم للوصول إلى أهداف محددة.

وسواء كان معتمداً في القيادة على قدرات شخصية، أو التزام أدبي أو سلطة ممنوحة له (العمرو، 2006).

والقائد هو الدليل والقوة والمرشد، وهو الشخص الذي يستخدم نفوذه وقوته ليؤثر على سلوك، وتوجهات

الأفراد من حوله لإنجاز أهداف محددة أو هو الشخص الذي يستخدم نفوذه وقوته، ليؤثر على سلوك وتوجهات

الأفراد من حوله، لإنجاز أهداف محددة (مطرق، 2004).

ومن التعريفات السابقة يمكن أن نستخلص بأن القائد هو: كل شخص يقوم بتوجيه الموارد البشرية

والموارد المادية المتاحة، والتأثير على سلوك الأفراد وتوجهاتهم، من أجل تحقيق أهداف متوخاة.

تعريف صناعة القادة: اختلف العلماء والباحثين حول تحديد تعريف لصناعة القادة، فقد عرفها دانيال

(2010): بأنها مجموعة من العناصر تعمل على التغيير إلى الأفضل أو تطوير مجموعة من المهارات والقدرات

والأفكار لشخص ما أو مجموعة من الأشخاص.



وعرفها كلاً من well & holden (2005): بأنها عملية منظمة لتعديل أو تطوير المهارات والمعارف والاتجاهات من خلال نقل وتبادل الخبرات لتنمية القدرات الفردية بالشكل الذي يساعد على تحسين الأداء والوفاء بالاحتياجات الحالية والمستقبلية للمنظمة.

مما سبق تعرف الباحثة صناعة القادة: بأنها الإعداد والتأهيل القيادي بغرض الاستثمار في العنصر البشري، ويكون من خلال تزويد العنصر البشري بأهم المهارات والسلوكيات والقيم والمبادئ التي يجب أن يتحلى بها القائد المؤثر الفعال ويكون بتهيئة البيئة الممكنة من خلال برامج تدريب وتأهيل علمي، لرفع مستوى الكفاءة والأداء.

ثانياً- أهمية صناعة القادة

ذكرت أبو زهير (2020) أهم الأسباب التي تدعو إلى صناعة وإعداد قادة، فيما يلي عرضها:

- 1- المشاكل الإدارية العديدة التي تواجه الوظائف الإدارية
- 2- خلق قيادات من الصف الثاني يخفف من أعباء القيادات الحالية
- 3- زيادة الطلب على شاغلي الوظائف القيادية والحاجة المتزايدة إليهم
- 4- الإعداد العلمي السابق لشاغلي معظم الوظائف الإدارية يستلزم الاهتمام ببرامج الإعداد والتنمية.

ثالثاً- دوافع صناعة القادة

تكمن أهمية الاهتمام بتأهيل القادة في المؤسسات التربوية والتعليمية في مجموعة من الأسباب من أهمها

والتي ذكرها (حمائل، 2012، ص ص. 6-7):

1- من الطبيعي أن تسعى كل مؤسسة إلى تحقيق الأهداف التي قامت من أجلها بأعلى درجة من الكفاية والجودة.

2- الاتجاهات التربوية والإدارية المعاصرة التي تؤكد على ضرورة إعداد وتأهيل قائدي المؤسسات التربوية قبل وأثناء الخدمة

3- إن عملية تأهيل وتنمية السلوك القيادي والإداري للقائد التربوي ليست بالعملية العشوائية ولا بالارتجالية، بل هي عملية مخططة ومدروسة

4- إن تنصيب واختيار القيادات التربوية المتوقع لها النجاح في إدارة وقيادة النظم التربوية، لا يتأتى بالتصيب العشوائي والاختيار لاعتبارات خاصة أو مصالح شخصية وفئوية ضيقة

5- تتعرض النظم التربوية كغيرها من النظم لحالات الترهل والفساد وسوء الإدارة وتردي الأداء، وتعصف بها الأزمات وتواجهها الكثير من المشاكل والمعوقات والتحديات

رابعاً - خصائص صناعة القادة

تتسم عملية إعداد وصناعة القادة بما يلي (غازي، 2014):

1- **عملية مخططة:** إن الهدف من إعداد قادة المستقبل هو تنمية مهارات وقدرات ومعارف هذه القيادات بالشكل الذي يشبع احتياجاتهم ويحقق أهداف كل من المنظمة والعاملين.

2- **عملية مستمرة:** فهي عملية ذات طبيعة متصلة ومستمرة كونها ترتبط بعمليات التغيير المطلوب مواكبتها في ظروف العمل وفي البيئة المحيطة بها.

- 3- **عملية شاملة:** فهي تشمل جميع الأفراد المرشحين لتولى المناصب القيادية في المستويات الإدارية المختلفة داخل المنظمة - الإدارة العليا والإدارة الوسطى والإدارة التنفيذية وشمولها لجميع التخصصات والمجالات
- 4- **عملية إعداد قيادات المستقبل تجمع بين ثلاثة جوانب الجانب العلمي،** يتعلق بزيادة المعارف والمعلومات النظرية، والجانب العملي، يتصل باكتساب المهارات وطرق العمل، والجانب النفسي، يتمثل في تهذيب السلوك في مجال العمل بالإضافة إلى تنمية القدرة على مواجهة المصاعب وتحليل المشكلات والمفاضلة بين الحلول المقترحة لها.

خامساً- محاور صناعة القادة

سعيًا إلى تحقيق النتائج المرجوة من إعداد وصناعة القادة، فإن صناعة القادة تقوم على محورين رئيسيين (غازي، 2014):

المحور الأول: تهيئة المناخ، ويكون ذلك من خلال منح الأفراد التفرغ الكامل وتوفير المناخ المناسب

لهم، ويجدر التنبيه على أن في هذا المحور لابد أن تراعى ثلاثة جوانب أساسية:

1- **الجانب النفسي:** وهو ما يتعلق بالصفات والسمات الذاتية للأفراد، والتي يجب أن تراعى في البرامج

التدريبية.

2- **الجانب الفني:** وهو ما يتعلق بالمهارات والقدرات الذاتية للأفراد.

3- **الجانب الاجتماعي:** وهو ما يتعلق بالقدرة الاتصالية مع النفس والآخرين.

المحور الثاني: إطلاق الطاقات الإبداعية، حيث يركز هذا المحور على كيفية اكتشاف المعرفة لدى

الأفراد، ومدى قدرتهم على اكتشاف ما لديهم من أفكار تطويرية

سادساً- معوقات صناعة القادة

إن من أهم المعوقات التي تواجه عملية صناعة وإعداد قادة تتمثل في التالي (شبات وشابط، 2014):

- 1- غياب الاستراتيجيات للأعمال أو الأهداف، حيث أن جهود تطوير القيادات الإدارية يجب أن تستمد من استراتيجية صريحة وواضحة ترتبط بأهداف المؤسسة.
- 2- عدم الإلمام الكافي بأهمية ودور القيادة في نجاح المؤسسة، والذي ازداد بروزه مع الاعتراف المتزايد بأهمية الموارد البشرية كميزة تنافسية، وبالتالي حيوية وأهمية قرار تأهيل تطوير القيادات.
- 3- محدودية أدوات الاختيار والاعتماد على معايير شخصية وغير موضوعية.
- 4- غياب الوعي الكافي بالتكاليف والآثار المترتبة عن سوء اختيار القيادات وسوء إعداد القيادات.
- 5- غياب خطط الإحلال أو التعاقب الإداري، والتي قد تؤدي اختيار مرشح لمنصب إداري دون معايير واضحة ودون اعطاء فرصة لغيره من المرشحين.

القيادة النبوية

أولاً- مفهوم القيادة النبوية

لم تجد الباحثة - على حد علمها - تعريف محدد للقيادة النبوية، وذلك لغزارة السيرة النبوية وذكرها لعدد من الجوانب القيادية التي لا نستطيع حصرها والوقوف على تعريف محدد لتلك القيادة، فقد عرفت الباحثة: أنها القيادة التي استمدت أصولها ومبادئها وأساليبها من الشريعة الإسلامية، بما فيها من غرس القيم والأخلاق والسلوكيات لإعداد نماذج من الأجيال المؤثرة حتى يقيموا الإسلام الصحيح كما أراده الله لهم ونبه محمد صلى الله عليه وسلم.

ثانياً- المهارات القيادية النبوية

تحلّى النبي عليه الصلاة والسلام بمهارات قيادة فعالة مؤثرة، وهي التي من الأفضل أن يكتسبها القائد

الناجح الفعّال حتى تتوافر لديه مقومات القيادة، وأهم تلك المهارات هي:

1- المهارة السياسية أو الفكرية: ونعني بها القدرة على وضوح الرؤية السياسية لدى القادة ومعرفة البيئة

الاجتماعية التي يعمل فيها القائد وما تحتويه من قادة للرأي العام وشخصيات مؤثرة وكيفية إقناعها وجذبها

للإيمان بالهدف الذي يعمل من أجله وكسب ثقتها هدفه، كما تعني المقدرة على التوفيق بين الاتجاهات

والضغوط المختلفة الموجودة بالمجتمع، كما تعني المهارة السياسية التخطيط والإعداد بحذر ورؤية لإنجاح

المشاريع والخطط العامة على ضوء الفلسفة والمعتقدات التي يؤمن بها المجتمع (أبو النصر، 2015).

وقد ظهرت المقدرة السياسية للرسول الكريم كقائد لمسيرة الإسلام في بداية عهدها في تخطيطه للدعوة

الإسلامية وهي محاطة بالأعداء من كل جانب، ومقدرته التخطيطية والتنظيمية للدعوة الإسلامية في مكة حتى

خرج المسلمون من البيئة القرشية المعادية بأقل الخسائر (عبد الكريم، 2021).

2- المهارة الإنسانية المهارة الإنسانية لدى القائد: تعني التعامل مع الأفراد والجماعات وهي صفة لازمة

لسلوك القائد في كل عملية اتصالية مع الأفراد والجماعات، كما تستلزم الفهم المتبادل بين القائد وجماعته والقدرة

على التأثير فيهم حتى يقوموا بإنجاز أعمالهم نحو المنظمة والجماعة بالصدق والإخلاص والتفاني، والمهارة

الإنسانية للقائد تنعكس في سلوكه وأدائه نحو الجماعة (ربيع، 2006).

وقد ظهرت في السيرة النبوية عدة أمور تتمثل في تحلّي النبي صلى الله عليه وسلم بالمهارات الإنسانية،

لخصتها الباحثة في عدة نقاط:

بأنه لولا موضع ثقة القائد لما فوّض إليه، فسيرفع من الروح المعنوية للفرد ويحفزه للقيام بأداء المسؤولية والأمانة على خير وجه ويدربه على إتقان العمل (الحلو، 2010).

3- المهارات الفنية للقائد: تعني المعرفة المتخصصة لفرع من فروع العلم والقدرة على الأداء الجيد في حدود التخصص، وسهولة استخدام الأدوات المتاحة في هذا التخصص. والقائد الذي يجيد حقل تخصصه يكون قدوة للجماعة ويكون مرجعا لهم إذا غاب عنهم شيء من علم وبذلك ينال ثقتهم واحترامهم (شخرون، 2016).

ولقد كان الرسول صلى الله عليه وسلم المثل الأعلى لأصحابه في القدرة والمهارة الفنية وحسن الأداء في كل ما يأتي من الأمر. فكان يعمل مع أصحابه بيده في بناء مسجد المدينة، وكان يحارب في مقدمة جيشه حتى تسيل جراحه. وكان عارفا لعادات العرب وطبائعهم وقادرا على ومخاطبتهم بالمألوف من عباراتهم.

وفيما يلي تلخص الباحثة بعضاً من المهارات الفنية التي تحلّى بها النبي صلى الله عليه وسلم:

أ- الإيمان بالهدف وتوضيحه للجماعة: إن الإيمان بالمبدأ والجهاد في سبيله هي من أول مقومات القائد الفعال الناجح، وقد ضربوا لنا القادة المسلمون أجمل الأمثال في إيمانهم بالهدف والعمل على تحقيقه (زاهر، 2009).

وفي قصة الرسول صلى الله عليه وسلم مع عمه أبي طالب دليل قاطع على قوة الإيمان بالهدف والإصرار على تحقيقه، فعندما قال له عمه أبو طالب حين هددته قريش وتوعدته بالمقاطعة "ابق علي وعلى نفسك ولا تحملني من الأمر ما لا أطيق" فرد عليه الرسول صلى الله عليه وسلم: (يا عم! والله لو وضَعُوا الشمسَ في يَمِينِي، والقَمَرِ في يَسَارِي، على أن أتُركَ هذا الأمرَ حتى يُظهِرَهُ اللهُ أو أهلكَ فيه ما تَرَكْتُهُ) (الألباني، 1992، ص. 310)، وذكر الألباني أن "هذا إسناد ضعيف ... وقد وجدت للحديث طريقاً أخرى بسند حسن لكن بلفظ:

(ما أنا بأقدرَ عَلَى أَنْ أَدَعَّ لَكُمْ ذَلِكَ عَلَى أَنْ تُشْعِلُوا لِي مِنْهَا شُعْلَةً، يعني الشمس) وقد خرجته في "الأحاديث الصحيحة" رقم (92)

ب- **القدرة على التخطيط والتنظيم:** إن القدرة على التخطيط والتنظيم هي المعيار التي بإمكاننا تمييز قائد عن قائد، وتقتضي هذه القدرة أن توضح الخطط وترسم السياسات وتوزع الاختصاصات في حدود الإمكانيات البشرية والمادية المتاحة للقائد (الحلو، 2010).

ويتضح من خلال سيرة النبي صلى الله عليه وسلم حسن التخطيط والقدرة على التنظيم، وذلك في فتح مكة والخطة الناجحة التي وضعها الرسول عليه الصلاة والسلام فقام بتقسيم القوات إلى أربع جهات ورسول الله صلى الله عليه وسلم في الوسط، فدخل المسلمون مكة بلا مقاومة لهذه التدابير الحكيمة الناجحة التي وضعها النبي عليه الصلاة والسلام.

ثالثاً- خصائص القيادة النبوية

الدراسات السابقة

بعد استطاعت الباحثة في حدود اطلاعها العثور على الدراسات السابقة ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة، والتي يمكن تقسيمها إلى ثلاث محاور وهي:

- المحور الأول: دراسات تناولت القيادة في العهد النبوي.
- المحور الثاني: دراسات تناولت صناعة القادة.
- المحور الثالث: دراسات تناولت العهد المكي.

وفيما يلي عرض الدراسات السابقة مرتبة حسب التسلسل الزمني من الأحدث إلى الأقدم:

المحور الأول: دراسات تناولت القيادة في العهد النبوي

ذكرت دراسة عبد الكريم (2021) أهم المهارات القيادية التربوية المستنبطة من السنة النبوية، حيث تحدد هدف تلك الدراسة إلى استنباط أبرز المهارات للقيادة التربوية في السنة النبوية من خلال كتاب السيرة والهجرة والمغازي من مختصر صحيح الإمام مسلم للمنذري تحديداً، وكانت منهجية الباحث التحليل والاستنباط، وقد نتج عن الدراسة عدة مهارات تتمثل في المهارات النبوية الإنسانية والفكرية والتنظيمية.

أوضحت دراسة الطويرقي (2012) عدة نماذج قيادية في حياة الرسول صلى الله عليه وسلم فكانت بعنوان "نماذج من القيادة الإبداعية في حياة الرسول صلى الله عليه وسلم وتطبيقاتها في الإدارة التربوية" وتحدد هدفها في التعرف على أسس ومهارات القيادة الإبداعية باختيار بعض النماذج للقيادة من سيرة الرسول صلى الله عليه وسلم والتركيز على القيادة الإبداعية في الوظائف الإدارية، اتخاذ القرار، اعداد وتأهيل القيادات، وبناء العلاقات الإنسانية، وتقديم آلية تطبيق هذه الأسس والمهارات، واتبعت الباحثة المنهج التاريخي، وأهم النتائج كانت: أن حياة الرسول مليئة بالفوائد العظيمة ويمكن الاستفادة منها في استنباط قيم ومبادئ في مختلف المجالات وعلى وجه الخصوص الإدارة التربوية، وإن المبادئ والقيم التي قامت عليها قيادة الرسول صلى الله عليه وسلم هي مبادئ وقيم عالمية يمكن تطبيقها منذ أكثر من أربعة عشر قرناً.

المحور الثاني: دراسات تناولت صناعة القادة

ذكرت دراسة أبو عياش (2018) التي كانت بعنوان "صناعة الله للقادة في القرآن الكريم النبي موسى عليه السلام أنموذجاً"، أهدافاً تُعقد في عملية صناعة القادة، فكان هدف الدراسة هو استنباط كيفية صناعة القائد في القصة، والمهارات النافعة في القيادة الحكيمة مع محاولة تطبيقها في واقعنا المعاصر، استنباط بعض الأسس

في صناعة القيادات والصفات المطلوبة في القائد، وأن يضع بحثاً علمياً في كيفية صناعة القادة في واقعنا المعاصر. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي مستفيداً من المنهجين الاستقرائي والاستنباطي وتلخصت أهم النتائج: يمكن العمل على صناعة القائد من خلال آيات القرآن الكريم، كما يجب فهم منهج القرآن الكريم والسنة النبوية لإعداد القادة والاستفادة منهما في صناعة القادة.

وقد أكدت دراسة Dwyer & Azevedo (2016) التي كان عنوانها " Preparing leaders for a multi-generational workforce " على أهمية صناعة القادة وإعدادهم حتى يتمكنوا من فهم أدوارهم ومواجهة التحديات التي يفرضها التطور والتنوع الثقافي المتمسك به العصر الحالي. وقد تم استخدامهم لمنهجية تحليل المحتوى للأدبيات التي تحدثت عن أفضل السلوكيات للبيئات متعددة الثقافات. وقد خلصت الدراسة بإيضاح أفضل السلوكيات للقادة ورجال الأعمال في ظل التنوع الثقافي وكيفية مواجهة تحدياته.

أما دراسة النخال (2007) التي كان عنوانها "القيادية والجنديّة في السنة النبوية-دراسة موضوعية-" هي تميزت عن الدراسات السابقة التي تم عرضها كونها تعتبر من الدراسات التأصيلية التي تناولت القيادة وصناعة القادة في ظل المنهج النبوي حيث هدفت إلى التعرف على الأحاديث النبوية الشريفة التي تناولت القيادة والجنديّة، الوقوف على أمثلة من القادة في السنة النبوية والافتداء بهم، واتبع الباحث المنهج الاستقرائي والتحليلي، وكانت أبرز النتائج: ضرورة الرجوع إلى السنة النبوية في كيفية الإعداد فهي تعطي نظرة متكاملة لكل جوانب الشخصية.

المحور الثالث: دراسات تناولت العهد المكي

عرضت في هذا المحور عدة دراسات تناولت العهد المكي ولكن ذكرت متغيرات مختلفة، فدراسة بسيوني (2020) عنوان "بحث الأبعاد الحضارية في السيرة النبوية: العهد المكي أنموذجاً" التي كان هدفها هو التعرف على الأبعاد الحضارية وسماتها في العهد المكي للتأسي والتجديد الفكري والسلوكي والحضاري للأمة، معرفة التحولات العقديّة التصويرية عن العلاقة مع الله والكون والإنسان، في العهد المكي وأثارها الحضارية محاولة وضع حلول علمية للمشاكل الحضارية للأمة الإسلامية في العصر الحاضر تتسجم مع الإسلام فكراً وتطبيقاً من خلال السيرة النبوية، اعتمدت الدراسة على مناجه متنوعة نظراً لطبيعتها، منها المنهج الاستقرائي والتحليلي والاستنباطي المقارن، أسفرت النتائج: أن العهد المكي عُني ببناء الإنسان الحضاري، وخالف ما كان عليه المجتمع الجاهلي في بنيته وتوجهاته، حيث أن العناية المركزة على الفرد جعلت من هذه المرحلة نموذجاً تربوياً وبناءً حضارياً يمثل مرجعية علمية ومنهجاً للتكوين الحضاري لأمة الإسلام. وأن القيم ضابطة للأفراد والمجتمعات، لذلك عُيّنت السيرة النبوية بنتشئة الرعيل الأول على القيم الحضارية التي أعادت للإنسان قيمته وحرّيته وإنسانيته.

أما دراسة زواقة وآخرون (2013) اختلفت عن سابقتها، حيث سلطت الضوء على العهد المكي ولكن من جانب آخر وهو منهج النبي صلى الله عليه وسلم في التغيير والإصلاح فكان عنوانها " منهج النبي صلى الله عليه وسلم في التغيير والإصلاح: دراسة تطبيقية على العهد المكي"، حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على منهج النبي صلى الله عليه وسلم في التغيير والإصلاح في العهد المكي، وإبراز منهجيات التغيير والإصلاح التي اشتملت عليها حياته، اتبع الباحثان المنهج الاستقرائي الاستنباطي في الاستدلال على منهج النبي صلى الله عليه وسلم في التغيير والإصلاح. أهم النتائج: أن تربية الأجيال الإسلامية هي أمانة في أعناق كل مربي يريد أن تعلق

راية التوحيد، وأن ينتشر الإسلام في ربوع العالمين، وإن الرجوع إلى سيرة الأنبياء والمرسلين فيها توجيه للأفراد والشعوب بالوقوف إلى أهم الملامح التي رسمها الأنبياء في تعاملهم مع أقوامهم.

ما تميزت به الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

تميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في تناولها لموضوع لم يسبق البحث فيه، حيث أنها جمعت متغيرات تم تناولها في أبحاث مختلفة. وتميزت في تحديد هدفها الأساسي الذي تمحور نحور تحليل الآيات القرآنية المكية والأحاديث النبوية والسيرة النبوية والأحداث في العهد المكي واستنباط السلوكيات والقيم النبوية التي صنعت قادة مؤثرين وكان لهم دور من إحداث التغيير، مع ربط تلك القيم والسلوكيات التي صنعتهم بالوقت الحالي وتنمية المهارات القيادية لديهم والافتداء بهم وإعدادهم قادة عظماء يترسخون على أسس قوية وثابتة.

منهج الدراسة

اتبعت الباحثة في دراستها للإجابة على سؤال البحث المنهج الوصفي التحليلي مع توظيف المنهج الاستنباطي.

المنهج الوصفي التحليلي: هو استقصاء ينصب على ظاهرة من الظواهر كما هي قائمة في الحاضر بقصد تشخيصها وكشف جوانبها وتحديد العلاقات بين عناصرها أو بينها وبين ظواهر أخرى. وهو لا يقف عند حدود وصف الظاهرة وإنما يذهب إلى أبعد من ذلك فيحلل ويفسر ويقارن ويقوم بقصد الوصول إلى تقييمات ذات معنى بقصد التبصر بتلك الظاهرة (العزاوي، 2008).

والمنهج الاستنباطي: والاستنباط هو الاستدلال الذي ينتقل من الكل إلى الجزء أو من العام إلى الخاص، والاستنباط يبدأ أو يستند إلى مسلمة أو نظريات ثم يستنبط منها ما ينطبق على الجزء المبحوث، وفيه يربط

العقل بين المقدمات والنتائج وبين الأشياء وعلها على أساس المنطق والتأمل الذهني، فهو يبدأ بالكليات ليصل منها إلى الجزئيات (درويش، 2018، ص73).

وظفت الباحثة المنهجية في الدراسة من خلال:

- الرجوع إلى الآيات القرآنية والأحاديث النبوية والسيرة النبوية في العهد المكي وتتبعها وتحليلها وشحن ذهن في دراسة كل حدث وحديث وآية قرآنية لغرض استنباط واستخراج القيم والسلوكيات.
- استنباط القيم والسلوكيات النبوية من الآيات القرآنية والأحاديث النبوية والسيرة النبوية التي صنعت القادة في العهد المكي المعتمدة على الاجتهاد بعد ما تم تحليلها.
- استخراج ما تم استنباطه من القيم والسلوكيات من الآيات القرآنية والأحاديث النبوية والسيرة النبوية وتحليلها وربطها بالواقع والاستفادة منها.

نتائج الدراسة

النتائج المتعلقة بالإجابة عن سؤال البحث الذي نص على " ما النهج النبوي في صناعة القادة في

العهد المكي؟"

ظهرت جوانب في إعداد وصناعة القادة من النهج النبوي في العهد المكي، وهي:

1- التخطيط الاستراتيجي

2- التنقيب

3- تحديد ووضوح الأهداف

4- الرؤية المستقبلية في اختيار القادة

5- تقوية العلاقة بين القائد والأتباع

6- التمكين

7- التفويض

1- التخطيط الاستراتيجي

تجلت معالم التخطيط الاستراتيجي في مرحلة الدعوة السرية من عدة وجوه، أبرزها تقديره صلى الله عليه وسلم للبيئة الخارجية لمواجهة الوقع في ضوء الإمكانيات المتاحة، يقول المباركفوري (2002) صاحب الرحيق المختوم: "ثلاث سنوات من الدعوة السرية معلوم أن مكة المكرمة كانت مركز دين العرب، وكان بها سدنة الكعبة والقوام على الأوثان والأصنام المقدسة عند سائر العرب، فالوصول إلى المقصود من الإصلاح فيها يزداد عسراً وشدة عما لو كان بعيداً عنها. فالأمر يحتاج إلى عزيمة لا تنزلها المصائب والكوارث، كان من الحكمة تلقاء ذلك أن الدعوة في بدء أمرها سرية، لئلا يفاجئ أهل مكة بما يهيجهم" (ص. 65).

فالمرحلة السرية بأكملها هي بمثابة خطة استراتيجية قصيرة المدى، ومن معالم التخطيط النبوي المكي اختياره لدار الأرقم بن أبي أرقم مقراً للدعوة والالتقاء بأصحابه.

أيضاً تجلّى التخطيط الاستراتيجي في العهد المكي في هجرة المسلمين للحبشة، تقول أم سلمة - رضي الله عنها -: "لما ضاقت علينا مكة، وأوذى أصحاب رسول الله صلى الله عليه وسلم، وفتتوا، ورأوا ما يصيبهم من البلاء، والفتنة في دينهم، وأن رسول الله صلى الله عليه وسلم لا يستطيع دفع ذلك عنهم، وكان هو في منعة من قومه وعمه، لا يصل إليه شيء مما يكره؛ مما ينال أصحابه، فقال لهم رسول الله صلى الله عليه وسلم: (إنَّ بأرض الحبشة ملكاً لا يُظلمُ أحدٌ عنده، فالحقوا ببلاده حتى يجعل الله لكم فرجاً ومخرجاً مما أنتم فيه) فخرجنا إليه

أرسالاً حتى اجتمعنا ونزلنا بخير دار إلى خير جار، أمثاً على ديننا، ولم نخش منه ظلاماً" (الألباني، 2002، ص. 577)

2- التنقيب

إن الدعوة في العهد المكي انقسمت إلى سرية وجاهرية، فقام النبي صلى الله عليه وسلم بعرض دعوته على ألسن الناس به من أهل بيته، وأصدقائه، فدعا إلى الإسلام من توسم فيه الخير ممن يعرفهم ويعرفونه، يعرفهم بحب الخير والحق، ويعرفونه بتحري الصدق والصلاح، فكان بمقدمتهم زوجته خديجة بنت خويلد، ومولاه زيد بن حارثة، وابن عمه علي بن أبي طالب، وصديقه الحميم أبو بكر الصديق.

من أوائل ما نزل من الأحكام الأمر بالصلاة، فهي العبادة الوحيدة التي أمر بها المؤمنون، ولا تعرف لهم عبادات وأوامر ونواهٍ أخرى غير ما يتعلق بالصلاة، وإنما كان الوحي يبين لهم جوانب شتى من التوحيد، يرغبهم في تركية النفوس، يحثهم على مكارم الأخلاق، ويصف لهم الجنة والنار كأنهما رأي عين، لم يجهر النبي صلى الله عليه وسلم في المجامع ولا في النوادي بأمر الدعوة والإسلام، بل قام بتأسيس داخلي للرعيّل الأول في الإسلام لتقويتهم لمواجهة أي صعوبة في المستقبل، كما كوّن تلك المجموعة على التعاون وتحمل أعباء الرسالة. فقد شكّل النبي صلى الله عليه وسلم لبنة قيادية في العهد المكي، والتي بنى عليها الرسول صلى الله عليه وسلم دولة الإسلام في العهد المدني.

3- تحديد ووضوح الأهداف

ويتجلى تحديد الهدف الرئيسي للنبي صلى الله عليه وسلم في حديثه مع عمه أبي طالب عندما جاءت قريش تهدده فَعَظَمَ على أبي طالب الوعيد والتهديد الشديد، فبعث إلى رسول الله صلى الله عليه وسلم فقال له: يا

بن أخي إن قومك قد جاءوني فقالوا لي كذا وكذا، فأبق عليّ وعلى نفسك، ولا تحملني من الأمر ما لا أطيق، فظن رسول الله صلى الله عليه وسلم أن عمه خاذله، وأنه ضعف عن نصرته، فقال: رسول الله صلى الله عليه وسلم: (يا عم! والله لو وضَعُوا الشمسَ في يميني، والقَمَرِ في يساري، على أن أتُركَ هذا الأمرَ حتى يُظهِرَهُ اللهُ أو أهلكَ فيه ما تَرَكْتُهُ) (الألباني، 1992، ص. 310)، وذكر الألباني أن "هذا إسناد ضعيف ... وقد وجدت للحديث طريقًا أخرى بسند حسن لكن بلفظ: (ما أنا بأقدرَ على أن أدعَ لكم ذلكَ على أن تُشعلوا لي منها شُعلةً، يعني الشمس) وقد خرجته في "الأحاديث الصحيحة" رقم (92) (الألباني، 1992، ص. 311).

لما فشلت قريش في مفاوضاتهم المبنية على الإغراء والترغيب، والتهديد والترهيب، فرأوا أن بها أن يلتقي الإسلام والجاهلية في منتصف الطريق بأن يترك المشركون بعض ما هم عليه، ويترك النبي صلى الله عليه وسلم بعض ما هو عليه، ف "اعترض رسول الله صلى الله عليه وسلم ... وهو يطوف بالكعبة، الأسود بن المطلب، والوليد بن المغيرة، وأمّية بن خلف، والعاص بن وائل، [وكانوا ذوي أسنان في قومهم] فقالوا: يا محمد، هلم فلنعبد ما تعبد، وتعبد ما نعبد، فنشترك نحن وأنت في الأمر، فأنزل الله فيهم: (قُلْ يَا أَيُّهَا الْكَافِرُونَ. لَا أَعْبُدُ مَا تَعْبُدُونَ) إلى آخرها" (ابن كثير، 1997، ص. 221).

4- الرؤية المستقبلية في اختيار القيادة المستقبلية

كان النبي صلى الله عليه وسلم على علم بأهمية القيادة وما تتطلبه من خصائص نفسية وعقلية وبدنية، فكان النبي صلى الله عليه وسلم يختار القادة الذين يتوسم فيهم حسن التأثير لمن حولهم، فاختياره لمصعب بن عمير لكفاءته ونجاحه في انتشار الإسلام في المدينة قبل الهجرة يتجلى ذلك رؤيته المستقبلية في اختيار القادة، كما أنه دعا لإسلام عمر بن الخطاب، فعن عائشة - رضي الله عنها - أن النبي صلى الله عليه وسلم قال: (اللهم! أعز الإسلام بعمر بن الخطاب خاصة) (الألباني، 2002، ص. 681)، فدعاء النبي صلى الله عليه

وسلم لعزة الإسلام بإسلام عمر بن الخطاب - رضي الله عنه - يظهر فيه الرؤية المستقبلية في اختيار القادة. فعن صهيب بن سنان الرومي - رضي الله عنه - قال: "لما أسلم عمر، ظهر الإسلام، ودعي إليه علانية، وجلسنا حول البيت حلقاً، وطفنا بالبيت، وانتصفنا ممن غلظ علينا، ورددنا عليه بعض ما يأتي منه" (ابن الجوزي، 2004، ص. 13).

5- تقوية العلاقة بين القائد والأتباع

حصول القائد على ثقة أتباعه مرتبط بحصوله على قبولهم ورضاهم، حيث ينظرون إليه أنه شخص يمكن الاعتماد عليه، وهذا يتعلق بمهارته بحل المشكلات وإدارة الأزمات التي تحدث لهم، ويتجلى ذلك في السنة النبوية عندما زادت الاعتداءات في العهد المكي على صحابة النبي صلى الله عليه وسلم واشتد عليهم الأذى من قريش، فأمرهم النبي صلى الله عليه وسلم أن يهاجروا إلى الحبشة، فقال: (إِنَّ بَأْرَضِ الْحَبِشَةِ مَلِكًا لَا يُظَلَمُ أَحَدٌ عِنْدَهُ، فَالْحَقُوا بِبِلَادِهِ حَتَّى يَجْعَلَ اللَّهُ لَكُمْ فِرْجًا وَمَخْرَجًا مِمَّا أَنْتُمْ فِيهِ) (الألباني، 2002، ص. 577).

ومن المواقف التي تدل على تقوية العلاقة بين القائد والتابعين، ذهاب النبي صلى الله عليه وسلم إلى أبي بكر - رضي الله عنه - ليبرم معه مراحل الهجرة، قالت عائشة - رضي الله عنها -: "... فبينما نحن يوماً جلوس في بيتنا في نحر الظهيرة فقال قائل لأبي بكر: هذا رسول الله صلى الله عليه وسلم مقبلاً متقنعاً في ساعة لم يكن يأتينا فيها. قال أبو بكر: فدئى له أبي وأمي، والله، إن جاء به في هذه الساعة لأمر. فجاء النبي صلى الله عليه وسلم فاستأذن، فأذن له فدخل، فقال حين دخل لأبي بكر: (أَخْرِجْ مَنْ عِنْدَكَ). قال: إنما هم أهلك بأبي أنت يا رسول الله. قال: (فَاتِّي قَدْ أَدْنَى لِي فِي الْخُرُوجِ). قال: فالصحبة بأبي أنت وأمي يا رسول الله؟ قال: (نعم)" (البخاري، 2016، ص. 2612).

6- التمكين

قام النبي صلى الله عليه وسلم بتمكين بعضًا من صحابته لمساعدته على تحويل رؤيته وأهدافه إلى حقيقة المحافظة عليها. حيث استطاع النبي صلى الله عليه وسلم بإمداد الطاقة والإلهام لتمكينهم من التصرف عن طريق إمدادهم برؤية للمستقبل، ويظهر ذلك جليًا في تمكين جعفر بن أبي طالب في هجرة الحبشة الثانية ومواجهته لملك الحبشة، فقال جعفر بن أبي طالب - رضي الله عنه - الذي مكّنه النبي صلى الله عليه وسلم لقيادة المسلمين في هجرة الحبشة الثانية، حين سأل النجاشي - ملك الحبشة - المسلمين عن الدين الذي فارقوا فيه قومهم ولم يدخلوا في دينه ولا في دين أحد من الأمم، فقال جعفر بن أبي طالب - وكان هو المتكلم عن المسلمين - : "أَيُّهَا الْمَلِكُ، كُنَّا قَوْمًا أَهْلَ جَاهِلِيَّةٍ، نَعْبُدُ الْأَصْنَامَ، وَنَأْكُلُ الْمَيْتَةَ، وَنَأْتِي الْفَوَاحِشَ، وَنَقَطَعُ الْأَرْحَامَ، وَنُسِيءُ الْجَوَارِ، يَأْكُلُ الْقَوِيُّ مِنَّا الضَّعِيفَ، فَكُنَّا عَلَى ذَلِكَ حَتَّى بَعَثَ اللَّهُ إِلَيْنَا رَسُولًا مِنَّا، نَعْرِفُ نَسَبَهُ وَصِدْقَهُ وَأَمَانَتَهُ وَعَفَاقَهُ. فَدَعَانَا إِلَى اللَّهِ، لِنُؤَخِّدَهُ وَنَعْبُدَهُ وَنَخْلَعَ مَا كُنَّا نَعْبُدُ نَحْنُ وَأَبَاؤُنَا مِنْ دُونِهِ مِنَ الْجِبَارَةِ وَالْأوثَانِ، وَأَمَرَنَا بِصِدْقِ الْحَدِيثِ، وَأَدَاءِ الْأَمَانَةِ، وَصِلَةِ الرَّجْمِ، وَحُسْنِ الْجَوَارِ، وَالْكَفِّ عَنِ الْمَحَارِمِ وَالِدِمَائِ، وَنَهَانَا عَنِ الْفَوَاحِشِ، وَقَوْلِ الزُّورِ، وَأَكْلِ مَالِ الْيَتِيمِ، وَقُدْفِ الْمُحْصَنَةِ، وَأَمَرَنَا أَنْ نَعْبُدَ اللَّهَ وَحْدَهُ وَلَا نُشْرِكَ بِهِ شَيْئًا، وَأَمَرَنَا بِالصَّلَاةِ وَالزَّكَاةِ وَالصِّيَامِ، قَالَ: فَعَدَّدَ عَلَيْهِ أُمُورَ الْإِسْلَامِ، فَصَدَّقْنَا وَأَمَنَّا بِهِ، وَاتَّبَعْنَاهُ عَلَى مَا جَاءَ بِهِ، فَعَبَدْنَا اللَّهَ وَحْدَهُ فَلَمْ نُشْرِكْ بِهِ شَيْئًا، وَحَرَّمْنَا مَا حَرَّمَ عَلَيْنَا، وَأَحَلَّلْنَا مَا أَحَلَّ لَنَا، فَعَدَا عَلَيْنَا قَوْمُنَا، فَعَدَّبُونَا وَفَتَنُونَا عَنِ دِينِنَا؛ لِيُرِدُونَا إِلَى عِبَادَةِ الْأوثَانِ مِنْ عِبَادَةِ اللَّهِ، وَأَنْ نَسْتَحِلَّ مَا كُنَّا نَسْتَحِلُّ مِنَ الْخَبَائِثِ، فَلَمَّا قَهَرُونَا وَظَلَمُونَا وَشَقُّوا عَلَيْنَا وَحَالُوا بَيْنَنَا وَبَيْنَ دِينِنَا، خَرَجْنَا إِلَى بَلَدِكَ، وَاخْتَرْنَاكَ عَلَى مَنْ سِوَاكَ، وَرَغِبْنَا فِي جِوَارِكَ، وَرَجَّوْنَا أَلَّا نُظَلَّمَ عِنْدَكَ أَيُّهَا الْمَلِكُ" (ابن حنبل، 1995، ب، ص. 357).

مناقشة نتائج سؤال البحث الذي نص على " ما النهج النبوي في صناعة القادة في العهد المكي؟"

أظهرت نتائج سؤال البحث جوانب صناعة القادة في العهد المكي، ومن الممكن الاستفادة من تلك الجوانب وتطبيقها في إعداد وصناعة القادة، حيث اتضح للباحثة أن النبي صلى الله عليه وسلم طبق استراتيجية واضحة المعالم في ذلك العهد لصناعة القادة، وكان أول تلك الجوانب هي التخطيط الاستراتيجي حيث أن استنتجت الباحثة من خلال مواقف النبي صلى الله عليه وسلم في تطبيقه للتخطيط الاستراتيجي في ذلك العهد أنه منظومة متجددة تسهم في كيفية انتقال المنظمة من الوضع الراهن إلى مستقبلها المرغوب، فالنبي صلى الله عليه وسلم عند بدءه للمرحلة السرية وعدم الإفصاح التام عن التوحيد والعبادات ودخول الأفراد إلى الإسلام هنا تجلت معالم التخطيط الاستراتيجي الذي يريد النبي صلى الله عليه وسلم أن ينتقل من الوضع الراهن إلى مستقبل مرغوب، فبرزت معالم ذلك التخطيط من عدة وجوه أبرزها تقديره صلى الله عليه وسلم للبيئة الخارجية لمواجهة الصعوبات في ضوء الإمكانيات المتاحة فاستمرت مرحلة الدعوة السرية وتأسيسه صلى الله عليه وسلم للأفراد ثلاث سنوات، فهي بمثابة خطة استراتيجية قصيرة المدى لتحقيق أهداف الدعوة المنشودة، فترى الباحثة أن هناك علاقة بين التخطيط و تحقيق الأهداف، حيث يضمن للعمل وضوح الرؤية والأهداف، والاستخدام الأفضل للموارد البشرية والمالية والأدوات وهذا ما أكدته دراسة أبو عياش (2018) ، وكما أشارت دراسة عبدالكريم (2021) إلى أن التخطيط الاستراتيجي عبارة عن التبصر بالشكل المثالي للمنظمة في المستقبل وتحقيق هذا الشكل، وكما ظهر في موقف آخر عند تخطيطه صلى الله عليه وسلم لهجرة المسلمين إلى الحبشة، فكان صلى الله عليه وسلم يريد أن تبقى قوة الإسلام وتثبيت للمؤمنين في ذلك العهد فخطط لهم أن يهاجروا إلى مكان آخر ليحافظوا على دينهم ويكف عنهم الأذى، حيث استنتجت الباحثة أن هذا الفعل هو تبصر من النبي صلى الله عليه وسلم إلى مستقبل الدعوة والدولة الإسلامية والقادة ووافق هذا الاستنتاج دراسة عبدالكريم (2021) و ما يؤكد هذا الاستنتاج



دراسة (غازي، 2014) ودراسة شعبي (2006) أكدت دور العقيدة الإسلامية كمنهج تربوي للنفس البشرية في التخطيط كأحد الجوانب الإدارية المهمة.

فيتضح للباحثة أن إتباع المؤسسات للفكر الاستراتيجي الذي يتمثل في تفعيل إحدى أدواته في صياغة الخطة الإستراتيجية، ينبغي وضع المورد البشري وإعداد وصناعة القادة المتميزة في صلب الغايات الإستراتيجية للمؤسسات المعاصرة.

كما أظهرت نتائج سؤال البحث التتقيب، وهو جانب ترى الباحثة أنه مرتبط بالجانب الذي يسبقه وهو التخطيط الاستراتيجي، حيث أن الدعوة في العهد المكي انقسمت إلى سرية وجهرية، فعندما عرض النبي صلى الله عليه وسلم دعوته قام بعرضها لألصق الناس به، ومن توسم فيهم الخير، يعرفهم بحب الخير ويعرفونه بتحري الصدق والصلاح، فعلي بن أبي طالب وزيد بن الحارثة وأبو بكر الصديق رضي الله عنهم جميعا هم من القادة المؤثرين الذين أخلدهم التاريخ، حيث ترى الباحثة أن هذا الجانب تمثل في تحديد القائد لمجموعة من الأشخاص ودراسة واقعهم من كافة النواحي، فهي بمثابة اكتشاف العناصر القيادية في الأشخاص وتأهيلهم كقادة.

وجاء تحديد ووضوح الأهداف كجانب ثالث لصناعة القادة في العهد المكي، حيث ترى الباحثة أن عملية صناعة القادة تتطلب من القائد تحديد ما يرغب بإنجازه كخطوة أولى؛ من خلال تحديد الأهداف التي يطمح إلى تحقيقها وهذا ما ظهر من موقفه صلى الله عليه وسلم عند قوله (يا عم والله لو وضعوا الشمس في يميني والقمر في يساري على أن أترك هذا الأمر - حتى يظهره الله أو أهلك فيه - ما تركته) وكما تجلّى تحديد الهدف ووضوحه عندما جاءت قريش لتفاوضه وتقول له هلم يا محمد فلنعبد ما تعبد وتعبد ما نعبد فأنزل الله فيهم سورة الكافرون، حيث كان النبي صلى الله عليه وسلم محدد للهدف الذي يريد تحقيقه ويسعى إليه، فترى الباحثة أنه من خلال الأهداف يتم رسم الاستراتيجيات وخطوات التنفيذ للوصول إلى هذه الأهداف وتحقيقها، كما يضع القائد الأولويات

من هذه الأهداف ويحدد الثانوية منها، فتستنج الباحثة أن توضيح جميع الأهداف للأفراد سيؤدي إلى توضيح رؤية القائد وما يطمح للوصول إليه، مما يمكنهم من اتّباعه.

وأظهرت نتائج سؤال البحث حول النهج النبوي في صناعة القادة في العهد المكي إلى أن الرؤية المستقبلية في اختيار القادة كانت كجانب رابع، حيث أنها تشكل أهمية في إعداد وبناء القادة حيث تستنج الباحثة أن التفكير القيادي حول صناعة القادة يحمل القيادات مسئولية تكوين القائد البديل ووضع الشخص المناسب في المكان المناسب في الوقت المناسب، وللقائد دور هام جداً في هذا الأمر كما ظهر في موقفه صلى الله عليه وسلم عند اختياره لمصعب بن عمير لإرساله للمدينة لنشر الإسلام وذلك لكفاءته، فكان النبي عليه الصلاة والسلام على علم بأهمية القيادة وما تتطلبه من خصائص نفسية وعقلية وبدنية، فكان يختار القادة الذين يتوسم فيهم حسن التأثير لمن حولهم، وكما ظهر في حديث ابن مسعود وأنس أن النبي صلى الله عليه وسلم قال (اللهم! أعز الإسلام بعمر بن الخطاب خاصة) فترى الباحثة أن النبي صلى الله عليه وسلم يُعلم أصحابه أن تكون لديهم رؤية في اختيار القادة وصناعتهم من خلال رواة الحديث وهم ابن مسعود وأنس هم من نقلوا كلام رسول الله صلى الله عليه وسلم وتعلموا منه وأصبحوا قادة، واستنتجت الباحثة أنه بعد إسلام عمر بن الخطاب طلب الله من الرسول صلى الله عليه وسلم أن يجهر بدعوة الحق، فأُنزل الله تعالى قوله: **يٰٓأَيُّهَا مَن بَدَعَ عَلَىٰ آلِهِ عِتْرَ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ مُخْتَارٌ لِّرَسُولِهِ وَهُوَ السَّمِيعُ الْعَلِيمُ** [الحجر: 94]، وكانت دعوة النبي صلى الله عليه وسلم لعمر بالإسلام لما يرى به من صفات القائد الذي يتحمل أعباء القيادة الإسلامية، فقال صهيب الرومي في ذلك (لما أسلم عمر، ظهر الإسلام ودعي إليه علانية، وجلسنا حول البيت حلقاً، وطفنا بالبيت، وانتصفنا ممن غلظ علينا، ورددنا عليه بعض ما يأتي منه)، فترى الباحثة أن على القيادات الإدارية العليا مسئولية هامة في شأن تكوين القيادات البديلة، وامتلاك رؤية مستقبلية لتجهيز الصف

الثاني لتولي المسؤولية حين يحين الوقت أمر هام للغاية لضمان استقرار ونمو واستمرار المنظمة، وتوافق هذا الاستنتاج مع دراسة الطويرقي (2012) ودراسة أبو عياش (2018).

وأما الجانب الخامس من جوانب إعداد وصناعة القادة في العهد المكي كما أظهرت نتائج سؤال البحث هي تقوية العلاقة بين القائد والأتباع فإن حصول القائد على ثقة أتباعه مرتبط بحصوله على قبولهم ورضاهم ، حيث ينظرون إليه أنه شخص يمكن الاعتماد عليه، ويتجلى ذلك في السنة النبوية عندما زادت الاعتداءات في العهد المكي على صحابة النبي صلى الله عليه وسلم واشتد عليهم الأذى من قريش، فقال النبي صلى الله عليه وسلم لهم لو خرجتم إلى أرض الحبشة فإن بها ملكًا لا يُظلم عنده أحد، فأمرهم أن يهاجروا إلى الحبشة وهذا يتعلق بمهارته بحل المشكلات وإدارة الأزمات التي تحدث لهم، فترى الباحثة أن عملية صناعة القادة تتطلب توفير بيئة جيدة ومناخ تنظيمي يساعد القائد والأتباع على تحقيق أهدافهم ويحدث ذلك من خلال تقوية القائد علاقته مع الأتباع والقرب منهم وحل مشكلاتهم ذلك يشعر الأتباع بالأمان والراحة والثقة للقائد، أيضًا موقف آخر في السنة النبوية يدل على أهمية تقوية علاقة القائد بالأتباع في عملية إعداد وصناعة القادة عند ذهاب النبي صلى الله عليه وسلم إلى أبي بكر رضي الله عنه ليبرم معه مراحل الهجرة، فقال النبي صلى الله عليه وسلم لأبي بكر: (اخرج من عندك). فقال أبو بكر: إنما هم أهلك، بأبي أنت يا رسول الله. قال: (فإني قد أذن لي الخروج) فقال أبو بكر: الصحبة بأبي أنت يا رسول الله؟ قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: (نعم). من هنا تستنتج الباحثة أنه عندما يطبق القائد تقوية العلاقة بينه وبين الأتباع ينتج عنه ثقة ما بين القائد وأتباعه وولاء وانتماء وهذا يدعم إعداد وبناء قادة وتوافقت هذه النتيجة مع دراسة بلال (2005) وغازي (2014).

وكان التمكين من جوانب النهج النبوي في إعداد وصناعة القادة في العهد المكي، إذ يقصد بالتمكين كما ترى الباحثة أنه توسيع قدرات وإمكانيات الأشخاص في المشاركة، والتحكم، والتأثير، والتعامل، مع المهام التي

لها دور كبير في وظيفتهم، فيتضح للباحثة أنه يتمركز حول التعزيز والتقوية و وترى الباحثة أن هذه المرحلة تعد مهمة في عملية إعداد وصناعة القادة، وظهر في السنة النبوية في العهد المكي تمكين جعفر بن أبي طالب لمواجهة النجاشي فقام النبي صلى الله عليه وسلم بتمكين بعضًا من صحابته لمساعدته على تحويل رؤيته وأهدافه إلى حقيقة المحافظة عليها، فاستطاع جعفر بن أبي طالب أن يؤثر على النجاشي من خلال حوار معه وسرده للقيم والمبادئ التي تتعلق بالإسلام، فتستنتج الباحثة أن علاقة التمكين بصناعة القادة أنه عملية منح القوة، والسلطة، وفرصة المشاركة في صناعة قرار، إلى شخص، مما يؤدي إلى زيادة فعاليتهم في القيادة، وبهذا فإن التمكين يقوم على صنع قادة قادرين على اتخاذ قرارات وتنفيذ مهام لوحدهم لا مجرد تابعين بحدود واضحة يمنع تجاوزها.

وأظهرت النتائج التفويض كجانب أخير من جوانب إعداد وصناعة القادة، فإن التفويض تقصد به الباحثة أنه طريقة من طرق إدارة الأفراد حيث يتم فيها توزيع المهام على كل شخص بحسب كفاءته، وظهر ذلك في العهد المكي عند تفويضه صلى الله عليه وسلم لمصعب بن عمير سفيرًا للإسلام في المدينة، فحدد النبي صلى الله عليه وسلم ما لذي يمكنه القيام به، وما هي مسؤولياته بالضبط، فأرسله النبي صلى الله عليه وسلم ليقراءهم القرآن ويعلمهم الإسلام ويفقههم في الدين، حيث تستنتج الباحثة أن التفويض يتضمن منح الصلاحيات وتعيين شخص ليكون مسؤولاً عن الآخرين، ولكن صلاحيته تكون محددة بالحدود التي رسمها له القائد، لتنفيذ مهام بطرق محددة، وهذه المرحلة أشبه بالأسلوب التدريبي للأفراد لصناعتهم قادة وتوليهم مسؤوليات العمل والسعي وراء تحقيق الأهداف المشتركة، كما ظهر التفويض عند الهجرة الأولى إلى الحبشة، فكان الرسول صلى الله عليه وسلم قد علم أن أصحابه النجاشي ملك الحبشة ملك عادل، لا يُظلم عنده أحد، فأمر المسلمين أن يهاجروا إلى الحبشة، وقد فوّض النبي صلى الله عليه وسلم الصحابي الجليل عثمان بن عفان رضي الله عنه قائداً للمسلمين

ومعه زوجته رقية، وأكدت دراسة الحلو (2010) هذه النتيجة في أن عملية التفويض لبعض صلاحيات القائد لمروسيه ونوابه ومساعديه تدخل ضمن مقومات المهارة الإنسانية، وسبب ذلك أن القائد هو بشر محدود القدرات فلا يستطيع بإنجاز كل المهام لوحده، فإن القائد الناجح يفوض بعضاً من صلاحياته للأفراد العاملين معه، كما أن للتفويض أثر نفسي للفرد العامل حيث يشعر بأنه لولا موضع ثقة القائد لما فوّض إليه، فسيرفع من الروح المعنوية للفرد ويحفزه للقيام بأداء المسؤولية والأمانة على خير وجه ويدربه على إتقان العمل.

توصيات الدراسة

في ضوء النتائج التي أسفرت عنها هذه الدراسة، تشكلت بعض التوصيات كما يلي:

- 1- ضرورة إجراء دراسات تتناول المنهج النبوي في العهد المكي من الجانب القيادي.
- 2- التأكيد على حرص القادة للرجوع إلى السنة النبوية في العهود النبوية والوقوف على عناصر صناعة القادة تلك العهود لتطوير عملية صناعة القادة، وكذلك الاقتداء بالنبوي صلى الله عليه وسلم في صناعة القائد.
- 3- عقد الدورات التدريبية المستمرة في إعداد وبناء قادة مستقيدين من مراحل صناعة القادة في العهد المكي لتطبيقها.



المراجع

ابن الجوزي، عبد الحمن بن علي. (2004). *تاريخ عمر بن الخطاب*. بيروت: دار المعرفة للطباعة والنشر والتوزيع.

ابن حبان، محمد. (2012). *صحيح ابن حبان المسند الصحيح في التقاسيم والأنواع* (مجد علي سونمر وخالص آي دمير، محققان؛ مج. 6). قطر: وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية.

ابن حنبل، أحمد. (1995ب). *المسند للإمام أحمد بن محمد بن حنبل* (أحمد محمد شاكر، محقق؛ ج. 2). القاهرة: دار الحديث.

ابن حنبل، أحمد. (1999). *مسند الإمام أحمد بن حنبل* (شعيب الأرنؤوط وإبراهيم الزبيق، محققان؛ ج. 31). بيروت: مؤسسة الرسالة.

ابن قيم الجوزية، محمد بن أبي بكر. (1998). *زاد المعاد في هدي خير العباد* (شعيب الأرنؤوط وعبد القادر الأرنؤوط، محققان؛ ط. 2، ج. 3). بيروت: مؤسسة الرسالة.

ابن كثير، عماد الدين أبي الفداء إسماعيل. (1997). *البداية والنهاية* (عبد الله بن عبد المحسن التركي، محقق؛ ج. 4). مصر: دار هجر للطباعة والنشر والتوزيع والإعلان.

ابن منظور، جمال الدين محمد. (2001). *لسان العرب* (مج. 12). بيروت: دار صادر.

ابن منظور، جمال الدين محمد. (2002). *لسان العرب*. بيروت: دار المعرفة



Journal of University Studies for inclusive Research (USRIJ)
مجلة الدراسات الجامعية للبحوث الشاملة

ISSN: 2707-7675

ابن هشام، أبي محمد عبد الملك بن هشام المعافري. (1990). *السيرة النبوية لابن هشام* (ج.3). الدمام: دار الراوي.

أبو النصر، مدحت محمد. (2015). *قادة المستقبل - القيادة المتميزة الجديدة*. القاهرة: المجموعة العربية للنشر.

أبو دف، محمود. (2006، فبراير). *منهج الرسول صلى الله عليه وسلم في تقويم السلوك وكيفية الاستفادة منه في تعلمنا المعاصر*. بحث مقدم لمؤتمر تطوير برامج كليات التربية بالوطن العربي في ضوء المستجدات المحلية والعالمية، مصر: جامعة الزقازيق. تم الاسترجاع من [منهج الرسول في تقويم السلوك](http://www.wordpress.com) ([wordpress.com](http://www.wordpress.com))

أبو زهير، زهور. (2020). *صناعة قيادات الصف الثاني ضمان لاستدامة المنظمات*. تم الاسترجاع من <https://educationmag.net/2020/09/30/2leaders>

أبو عياش، بدر أحمد بدر. (2018). *صناعة الله للقيادة في القرآن الكريم النبي موسى عليه السلام أنموذجاً*. (رسالة ماجستير جامعة الخليل، الخليل، فلسطين). تم الاسترجاع من <http://dspace.hebron.edu/xmlui/handle/123456789/440>

الألباني، محمد ناصر الدين. (1992). *سلسلة الأحاديث الضعيفة والموضوعة* (مج. 2). الرياض: مكتبة المعارف.

الألباني، محمد ناصر الدين. (2000). *صحيح سنن الترمذي* (مج.1). الرياض: مكتبة المعارف للنشر والتوزيع.



الألباني، محمد ناصر الدين. (2002). سلسلة الأحاديث الصحيحة (مج. 7). الرياض: مكتبة المعارف للنشر والتوزيع.

البخاري، محمد بن إسماعيل. (2016). صحيح البخاري الجامع المسند الصحيح المختصر من أمور رسول الله صلى الله عليه وسلم وسننه وأيامه. كراتشي: جمعية البشرى الخيرية للخدمات الإنسانية والتعليمية.

بسيوني، محروس محمد محروس. (2020). بحث الأبعاد الحضاري في السيرة النبوية: العهد المكي أنموذجاً. مجلة العلوم الإسلامية الدولية - ماليزيا، ع2، 187 - 224. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1070584>

الحو، عبد العزيز محمد. (2010). أثر تفويض الصلاحيات على تنمية المهارات الإدارية للعاملين "دراسة ميدانية على الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة". (رسالة ماجستير الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين).

تم الاسترجاع من

[4D6963726F736F667420576F7264202D20CCE3EDDA5FC7E1D1D3C7E1C](http://search.mandumah.com/Record/1070584)

[95FDDED5FE3D3CAE4CF2E646F63](http://search.mandumah.com/Record/1070584) (wordpress.com)

حماشة، أمامة عماد. (2011). المنهج النبوي في توجيه القادة: دراسة موضوعية (رسالة ماجستير الجامعة الأردنية، عمان، الأردن). تم الاسترجاع من

<http://search.mandumah.com/Record/555217>

حمائل، عبد عطا الله. (2012). القيادات التربوية ومتطلبات تأهيلها لمواجهة مستجدات العصر. فلسطين: جامعة القدس المفتوحة عمادة البحث العلمي والدراسات العليا.



الخراشي، بسام بن عبد العزيز بن محمد. (2015). مجتمع الصحابة رضي الله عنهم في العهد المكي: قراءة تاريخية. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية - السعودية: جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، ع37،

265 - 328. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/689323>

دانيل، جولمان. (2010). القادة الجدد - تحويل فن القيادة الإدارية إلى علم ونتائج. الرياض: دار المريخ للنشر.

درويش، محمود أحمد. (2018). مناهج البحث العلمي في العلوم الإنسانية. مصر: مؤسسة الأمة العربية للنشر والتوزيع.

دغمش، سوزان أكرم يوسف. (2019). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية لنمط القيادة بالحب في ضوء المنهج التربوي النبوي من وجهة نظر المعلمين وسبل تفعيلها (رسالة ماجستير الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين). تم الاسترجاع من

https://library.iugaza.edu.ps/book_details.aspx?edition_no=139218

رابطة العالم الإسلامي. (2021). جملة من توصيات مؤتمر: (القيم الحضارية في السيرة النبوية). تم

الاسترجاع من <https://themwl.org/ar/node/38434>

ربيع، هادي مشعان. (2006). المدير المدرسي الناجح. عمان: مكتبة المجتمع العربي.

زاهر، علي ناصر شتوي. (2009). تصور مقترح لتطوير قدرات القائد التربوي المستنير في ضوء المنهج

الإسلامي والفكر التربوي المعاصر. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية - السعودية: جامعة الإمام محمد بن



سعود الإسلامية، 9ع، 14 - 117. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/76832>

الزهراني، عبد الله بن محمد علي. (2002). التربية القرآنية في ضوء مفهوم الأداء: العهد المكي. بحث مقدم في المؤتمر العلمي الرابع عشر مناهج التعليم في ضوء مفهوم الاداء، القاهرة: الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس - جامعة عين شمس. تم الاسترجاع من

<http://search.mandumah.com/Record/31403>

زواقة، بدر الدين، الفقي، عبد المؤمن إبراهيم، وزقوت، هشام محمود إبراهيم. (2013، مارس). منهج النبي صل الله عليه وسلم في التغيير والإصلاح: دراسة تطبيقية على العهد المكي. بحث مقدم في المؤتمر الدولي آفاق العمل الإسلامي المعاصر وضوابطه، غزة: الجامعة الإسلامية - كلية الشريعة والقانون. تم

الاسترجاع من <http://search.mandumah.com/Record/772070>

شبات، جلال اسماعيل، وشابط، ناصر أحمد. (2014). دور البرامج التدريبية في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر العاملين: دراسة تطبيقية على وزارة الداخلية والأمن الوطني - الشق المدني بقطاع غزة. مجلة البحوث والدراسات الإنسانية الفلسطينية - فلسطين، ع22، 155 - 201. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/721453>

شخرون، حميدة. (2016). القيادة الإدارية ودورها في تكريس العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة. جامعة

محمد خيضر بسكرة المستودع الرقمي المؤسسي - الجزائر، تم الاسترجاع من [http://archives.univ-](http://archives.univ-biskra.dz/handle/123456789/9167)

[biskra.dz/handle/123456789/9167](http://archives.univ-biskra.dz/handle/123456789/9167)



طهطاوي، سيد. (1996). القيم التربوية في القصص القرآني. القاهرة: دار الفكر العربي.

الطويرقي، نوال بنت سعد مساعد. (2012). نماذج من القيادة الإبداعية في حياة الرسول صلى الله عليه وسلم وتطبيقاتها في الإدارة التربوية (رسالة دكتوراه جامعة أم القرى، مكة، المملكة العربية السعودية). تم

الاسترجاع من <https://dorar.uqu.edu.sa/uquui/handle/20.500.12248/125138>

عبد الكريم، دابري. (2021). مهارات القيادة التربوية من السنة النبوية. مجلة الدراسات التاريخية والاجتماعية - جامعة نواكشوط كلية الآداب والعلوم الإنسانية - موريتانيا، ع50، 166 - 186. مسترجع

من <http://search.mandumah.com/Record/1136077>

العثماني، محمد خميس. (2017). الاتجاهات الحديثة في إعداد الصف الثاني من القيادات الأمنية وتأهيله. مجلة الفكر الشرطي - الإمارات، ع100، 53 - 106. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/806128>

العزاوي، رحيم يونس كرو. (2008). مقدمة في منهج البحث العلمي. عمان: دار جلة.

العمر، عبد الله بن محمد صالح. (2006). المنهج في رعاية القادة في العهد النبوي وعهد الخلافة الراشدة. مجلة جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية - السعودية، ع52، 248 - 289. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/76242>

غازي، علي علي. (2014). المدخل الإستراتيجي لإعداد قادة المستقبل نحو قيادة الأداء المؤسسي: مدخل تطبيقي مقترح. مجلة إدارة الأعمال - مصر، ع147، 8 - 12. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/699415>



Journal of University Studies for inclusive Research (USRIJ)
مجلة الدراسات الجامعية للبحوث الشاملة

ISSN: 2707-7675

المباركفوري، صفي الرحمن. (2002). *الرحيق المختوم*. بيروت: دار الهلال.

مجمع اللغة العربية. (2004). *المعجم الوسيط* (ط.4). مكتبة الشروق الدولية.

مطرق، سليمان عمر محمد. (2004) القائد الإداري ووظائفه ومهاراته في مواجهة تحديات العصر بمنشأة

الأعمال (رسالة ماجستير جامعة السودان، الخرطوم، السودان). تم الاسترجاع من [القائد الإداري ووظائفه](#)

[ومهاراته في مواجهة تحديات العصر بمنشآت الأعمال \(sustech.edu\)](#)

النحال، طاهر حمد محمد. (2007). *القيادة والجنديّة في السنة النبوية: دراسة موضوعية* (رسالة

ماجستير الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين). تم الاسترجاع من

https://library.iugaza.edu.ps/book_details.aspx?edition_no=82556

نور الله، كمال. (1992). *وظائف القائد الإداري*. دمشق: دار طلاس للدراسات والترجمة.

Dwyer, R. J., & Azevedo, A. (2016). Preparing leaders for the multi-generational workforce. *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*

Lanbar Weel & Len Holden, (2005). *Human Resource Managementm* Pitman Publishing, London, p, 336