



# واقع القيادة النبوية الخادمة لدى المرابطين في المسجد الأقصى المبارك

The Reality of Prophetic Servant Leadership Among  
Murabitun in Al-Aqsa Mosque

إعداد

يمان محمد سليم "محمد علي"

Yaman Ali

أ. د/محمد عوض شعيبات

Dr. Mohammed A. Shuibat

كلية العلوم التربوية - جامعة القدس

Doi: 10.21608/jasep.2025.413364

استلام البحث: ٢٠٢٤/١٢/١٩

قبول النشر: ٢٠٢٤/١/١٥

محمد علي، يمان محمد سليم و شعيبات، محمد عوض (٢٠٢٥). واقع القيادة النبوية الخادمة لدى المرابطين في المسجد الأقصى المبارك . *المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية*، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر، ٩(٤٥) ، ١٠٣٩ – ١٠٦٤.

<http://jasep.journals.ekb.eg>

## واقع القيادة النبوية الخادمة لدى المرابطين في المسجد الأقصى المبارك

المستخلص:

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف مفهوم "واقع القيادة النبوية الخادمة لدى المرابطين في المسجد الأقصى المبارك"، مع التركيز على المحاور الأربعة الأساسية التي تتضمن الأداء القيادي، التأثير على الآخرين تعزيز الروح المعنوية، ورفع الالتزام والتضحية، وتكون مجتمع الدراسة من المرابطين من المسجد الأقصى وعددهم (200)، وطبقت هذه الدراسة على عينة مكونة من (49) من المرابطين في المسجد الأقصى، تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وبعد تحليل البيانات توصلت الدراسة إلى عدة نتائج: حصل في المجال الأول الأداء القيادي على أعلى نسبة بمقدار (3.64)، ثم يليه تعزيز الروح المعنوية بدرجة (3.57)، ثم مجال التأثير على الآخرين بدرجة (3.50)، ومن ثم مجال رفع الالتزام والتضحية بين المرابطين بدرجة (3.43)، وجميعها جاءت بدرجة متوسطة، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق في المعلومات الديمغرافية (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية)، وبناء على النتائج السابقة أوصت الدراسة ببعض التوصيات منها: عقد دورات تدريبية تركز على تعزيز مهارات القيادة النبوية الخادمة بين المرابطين.

كلمات مفتاحية: القيادة الخادمة، المرابطين، المسجد الأقصى

### Abstract:

The study aims to explore the concept of "prophetic servant leadership" The Reality of Prophetic Servant Leadership Among the Murabitun Al-Aqsa Mosque. The study focuses on the role of the murabitun as guardians of Al-Aqsa Mosque, utilizing the descriptive-analytical methodology as a foundation for examining the servant leadership approach and its relevance within the community of murabitun, The study sample consisted (200) individuals among the murabitun in Al-Aqsa Mosque, and it was applied to sample consisting of (49) murabitun, and the research was divided into four main dimensions: the first addressed leadership performance, the second on influencing others, the third involved fostering morale, and the fourth examined enhancing commitment and sacrifice among the murabitun, Through data analysis, the study reached several

findings: the first dimension, leadership performance, achieved the highest relative weight, (3.64), followed by fostering morale (3.57), influencing others (3.50), and enhancing commitment and sacrifice (3.43). Overall, the results indicated a moderate level for all dimensions. The findings also revealed no statistically significant differences based on demographic variables (gender, age, or social status). Based on the results, the study recommended several points, including organizing training courses aimed at enhancing the prophetic servant leadership skills among the murabitun.

### مقدمة

يشهد العصر الحالي تغيرات متسارعة، وتطورات مستمرة بفعل الثورة المعرفية، مما يستدعي من المؤسسات الحاجة الى قيادات استثنائية قادرة على استخدام أساليب قيادية مبتكرة تتماشى مع هذه التغيرات السريعة في أساليب الإدارة والقيادة، كما تطالب المؤسسات بتهيئة بيئة عمل تعزز روح الفريق والعمل الجماعي.

ومع بروز التوجهات الحديثة، ظهر مفهوم القيادة الخادمة ( Servant Leadership)، الذي يعتبر "روبرت جرينليف" من أوائل من تناولوه في الإطار النظري الحديث عام 1970، وقد أشار "فان سبيرز" (Van Spears) إلى أن التغيرات الزمنية أدت إلى تحول في سلوكيات القادة نحو إدارة أخلاقية تركز على مصلحة العاملين. (Spears, 1996)

وتعد القيادة النبوية الخادمة أحد أبرز الأساليب القيادية التي تميز بها النبي محمد ﷺ، حيث كان يسعى إلى خدمة المجتمع وتوجيه أفراد الأمة نحو تحقيق الصالح العام، وقد تجسدت هذه القيادة بشكل واضح في العديد من المواقف التي أظهرت اهتمامه بالآخرين، وتعزيز روح التضحية والإيثار بينهم، إن القيادة النبوية الخادمة لا تقتصر على توجيه الأفراد فحسب، بل تشمل أيضا إظهار التضحية الشخصية في خدمة الناس، وهو ما جعلها نموذجا قياديا يحتذى به في مختلف الأزمنة والمجتمعات. ( الخطيب، 2019)

ويعتبر المرابطون في المسجد الأقصى من أبرز الأمثلة الحية التي تتبنى هذا النموذج القيادي في وقتنا المعاصر، حيث يعكسون في مواقفهم اليومية التزاما بالقيم النبوية من خدمة، وتضحية، ووفاء لدورهم في الحفاظ على المكان المقدس، فالمرابطون هم أشخاص يلتزمون بالبقاء في المسجد الأقصى للدفاع عنه وحمايته،



يجسدون القيم النبوية في حياتهم اليومية، ويقدمون أنفسهم مثالا حيا للتضحية ، إن التزامهم بتلك المبادئ يعزز مفهوم القيادة النبوية الخادمة التي تركز على الفداء والإيثار في سبيل الصالح العام. (العمري، 2018)

فالمرابطون في المسجد الأقصى لا يقتصر دورهم على الحماية المباشرة فقط، بل يمتد إلى تعزيز الروح المعنوية لدى الفلسطينيين والمسلمين عموما، مستلهمين من القيادة النبوية التي تركز على خدمة الآخرين والدفاع عن القيم والمبادئ، فكل يوم يمر على المرابطين في المسجد الأقصى يضاف إلى سجل التضحيات، حيث يقدمون الدعم المعنوي والنفسي للزوار والمصلين، ويعملون على الحفاظ على الطابع الروحي للمكان المقدس، من خلال هذا الدور، يسهم المرابطون في الحفاظ على هوية المسجد الأقصى كرمز الإسلام. (الشوربجي، 2020)

#### مشكلة الدراسة وأسئلتها

في ظل التحديات المستمرة التي تواجهها المقدرات الإسلامية، وعلى رأسها المسجد الأقصى المبارك، تتزايد الحاجة الملحة إلى دراسة دور القيادة النبوية الخادمة لدى المرابطين في المسجد الأقصى، فالقيادة النبوية تمثل نموذجا متفردا يرتكز على القيم الرفيعة، والمبادئ النبوية العظيمة، والتي تسهم في تعزيز روح التضحية والإخلاص، وتغرس الالتزام والصمود في وجه الظروف الصعبة.

وفي ظل هذه التحديات التي تعصف بالمسجد الأقصى، تظهر أهمية استكشاف مدى تأثير هذا النموذج القيادي في رفع معنويات المرابطين، وتعزيز قدرتهم على الصمود والتضحية، لذا تبرز هذه الدراسة كضرورة علمية لفهم الأبعاد القيادية النبوية الخادمة وتأثيرها العميق. وعليه فقد صاغ الباحثان مشكلة الدراسة في السؤالين الآتيين:

**السؤال الأول:** ما واقع القيادة النبوية الخادمة لدى المرابطين في المسجد الأقصى المبارك؟

**السؤال الثاني:** هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لواقع القيادة النبوية الخادمة لدى المرابطين في المسجد الأقصى المبارك تعزى لمتغيرات الجنس والعمر والحالة الاجتماعية؟

#### أهمية الدراسة:

- تساهم هذه الدراسة في تعزيز الفهم حول مفهوم القيادة النبوية الخادمة، مما يساعد على إبراز قيم القيادة النابعة من التعاليم النبوية.
- توفر إطارا علميا لتطبيق مفاهيم القيادة الخادمة، مما يساعد المرابطين في المسجد الأقصى على تطوير مهاراتهم القيادية في مواجهة التحديات.



- تسهم النتائج المتوقعة للدراسة في توجيه استراتيجيات العمل الخاصة بالمرابطين، مما يساعدهم على مواجهة التحديات بشكل أكثر فعالية.
  - تضيف الدراسة إسهاما نوعيا في الأدبيات العلمية في مجالات القيادة والإدارة، مما يفتح آفاقا جديدة للبحوث المستقبلية في هذا المجال.
- محددات الدراسة:**

حدود مكانية: اقتصرت هذه الدراسة على المسجد الأقصى المبارك.  
حدود زمنية: أجريت الدراسة في الفصل الدراسي الثاني ٢٠٢٤ / ٢٠٢٥ م.  
حدود بشرية: عينة من المرابطين في المسجد الأقصى المبارك.

### مصطلحات الدراسة

#### القيادة الخادمة / القيادة النبوية الخادمة

القيادة الخادمة: هي نمط من القيادة يتميز بالتركيز على خدمة الآخرين قبل تحقيق المصالح الشخصية للقائد، فالقائد الخادم يسعى إلى تلبية احتياجات الأفراد في المجموعة أو المنظمة التي يقودها من خلال تعزيز النمو الشخصي والمهني لهم، وتحقيق العدالة الاجتماعية، وتعزيز الشعور بالانتماء والمسؤولية المشتركة. (جرينليف، 1977)

وتعرف أيضا: نوع من القيادة تتصف بالمبادئ الإنسانية ولها خصائص وممارسات مشاهدة تركز على مبادئ أساسية من المساواة والاحترام والاستقامة في المؤسسة والمجتمع. (Greenleaf, 1997)

وتعرف أيضا: فلسفة ومجموعة من الممارسات التي تثري حياة الأفراد وتعمل على بناء مؤسسات أفضل، وبالتالي تؤدي إلى خلق عالم أكثر عدالة وعناية بالأفراد. (غالي، 2015)

القيادة النبوية الخادمة: الأسلوب القيادي الذي مارسه النبي محمد ﷺ، والذي يتمحور حول خدمة المجتمع وتعزيز رفاهية الأفراد من خلال التركيز على القيم الأخلاقية مثل الرحمة، التواضع، والعدل. (الصلابي، 2014)

مما سبق يتضح أن القيادة الخادمة هو أسلوب قيادي يركز على خدمة الآخرين، حيث يسعى القائد إلى تلبية احتياجات فريقه، وتعزيز قدراتهم، ففي سياق المرابطين في المسجد الأقصى تُظهر القيادة النبوية الخادمة دعم الرسول ﷺ للمرابطين من خلال تقديم الدعم الروحي لهم وتعزيز إيمانهم.

### المرابطين

هم الأفراد الذين يتواجدون في نقاط معينة لمواجهة أي تهديدات، وخاصة في السياقات الدينية، حيث يشار إليهم بأنهم يحافظون على الأوقاف الإسلامية



والمقدسات، مثل المسجد الأقصى، ويعتبر المرابطين رمزا للصمود والالتزام الديني، ويقومون بحماية الأرض والمقدسات الإسلامية من أي اعتداءات. (البخاري، 1997) مما سبق يتضح أن المرابطين هم المسلمون الذين يتواجدون بشكل دائم أو متكرر في المسجد الأقصى للرباط فيه من أجل حمايته والدفاع عنه من أي محاولات للنيل منه، أو المساس بقدسيته.

### المسجد الأقصى

هو أحد أقدس الأماكن في الإسلام، ويقع في مدينة القدس بفلسطين، يعتبر المسجد الأقصى أولى القبلتين وثالث الحرمين الشريفين بعد المسجد الحرام في مكة المكرمة والمسجد النبوي في المدينة المنورة، ويشمل المسجد الأقصى العديد من المعالم الدينية الهامة مثل المسجد القبلي، وقبة الصخرة، والمصلى المرواني، وللمسجد الأقصى مكانة عظيمة في الإسلام حيث أسري إليه بالنبي محمد ﷺ من المسجد الحرام إلى المسجد الأقصى في رحلة الإسراء، ومنها عرج به إلى السماء. (العبادي، 2020) مما سبق يتضح أن المسجد الأقصى من أبرز المقدسات الإسلامية، فهو أولى القبلتين وثالث الحرمين، يمثل القلب النابض للعقيدة الإسلامية، ومحط الرحلة العظيمة وهي رحلة الإسراء والمعراج، ويقع في فلسطين في القدس .

### الإطار النظري:

#### نشأة القيادة الخادمة

بدأت فكرة القيادة الخادمة بالظهور على يد غرينليف (1970)، الذي قدم رؤية ثورية للقيادة، حيث رأى أن القائد يجب أن يكون خادما أولا للمجتمع أو الفريق الذي يقوده، وركز غرينليف على أن القائد الحقيقي لا يطمح للسلطة أو النفوذ، بل يسعى لتحقيق مصلحة الآخرين والنهوض بهم، ومنذ ذلك الحين، بدأ الباحثون في دراسة وتطوير هذا النموذج ليشمل مجالات مثل بيئة العمل، التعليم، والخدمات الاجتماعية. عرفت القيادة الخادمة من خلال كتابات روبرت غرينليف، الذي كان يشغل منصب مدير مؤسسة "AT&T" في الولايات المتحدة الأمريكية، فكان غرينليف يتأمل في كيفية تحسين القيادة داخل المؤسسات والعلاقات الإنسانية، وقد وصل إلى فكرة أن القائد الحقيقي هو الذي يسعى لخدمة الآخرين، ويضع مصلحة الأفراد والفرق التي يقودها في المقام الأول، بدلا من السعي وراء النفوذ أو السلطة الشخصية، وفي مقالته "القيادة الخادمة" (1970)، التي تحدثت عن "القائد الخادم هو الذي يعمل على تعزيز رفاهية الآخرين وتقديم الدعم لهم في سعيهم لتحقيق إمكاناتهم الكاملة". (Greenleaf, 1970)



وبعد تقديم غرنيليف لهذا المفهوم، بدأ العديد من الباحثين في هذا النموذج وتطويره، ومن أبرز هؤلاء الباحثين كان "كينث بلانشارد"، الذي عمل على توسيع فكرة القيادة الخادمة من خلال التأكيد على دور القائد في تشجيع النمو الشخصي والمهني للموظفين، وشرح بلانشارد كيف تساهم القيادة الخادمة في تحسين التفاعل بين القائد والموظفين، مما يؤدي إلى تحسين الانتاجية والرضا الوظيفي داخل المنظمات، وأشار إلى أن القائد الذي يركز على خدمة الآخرين يبني بيئة عمل تشجع على التعاون والمشاركة بدلا من المنافسة والسلطة. (Blanchard, 2003)

وفي العصر الحديث، يتم دمج القيادة الخادمة ضمن العديد من النماذج القيادية مثل القيادة التحولية والقيادة الأخلاقية، والباحثون يشيرون إلى أن القادة الذي يتبعون هذا النموذج لا يركزون فقط على خدمة الأتباع، بل يعززون أيضا الابتكار والتغيير داخل المنظمات من خلال بناء قاعدة قائمة على الثقة والاحترام المتبادل، فالقيادة الخادمة الحديثة تتطلب من القائد أن يكون موجها نحو تنمية الأفراد، وأن يكون قدوة في التصرفات الاخلاقية والمهنية. (Van Dierendonck, 2011)

وعلى الرغم من ظهور القيادة الخادمة، إلا أنها موجودة منذ الزمن القديم ، فكان الرسول ﷺ نموذجا جيدا للقائد الخادم، حيث كان يساعد أصحابه في مهامهم اليومية، ويستمع إليهم ويتفاعل معهم بتواضع، ويعزز مصالحهم ، ويسعى لتحقيقها ، ويؤكد القرآن الكريم هذا عند قول الله تعالى " وقلوا للناس حسنا" (سورة البقرة: 83)، حيث يحث المسلمين على المعاملة الحسنة والإحسان إلى الآخرين، وهذا التوجيه القرآني له أهمية في خدمة الآخرين وتحقيق مصالحهم، وهو جزء أساسي من مفهوم القيادة الخادمة. (ابن كثير، 2000).

#### مصادر القيادة الخادمة

هناك مجموعة من المصادر التي تعتبر الأساس الذي تنطلق منه القيادة الخادمة، وتعكس واقع القيادة النبوية الخادمة، ويرى الباحثان أن هناك مجموعة من مصادر القيادة الخادمة، وهي:

##### ١- الأداء القيادي:

الأداء القيادي في القيادة الخادمة يركز على تحقيق التوازن بين تحقيق أهداف المؤسسة وتطوير الأفراد العاملين فيها، فالقائد الخادم يظهر مهارات قيادية مثل التخطيط، التنظيم، وإدارة الوقت مع إظهار أهمية خاصة للتعاون والعمل الجماعي. (Winston, Fields, 2015)

##### ٢- التأثير على الآخرين:



يعتبر التأثير على الآخرين أحد المحاور الرئيسية للقيادة الخادمة، حيث يظهر القائد الخادم القدرة على إلهام الآخرين لتحقيق الأهداف المشتركة، يركز التأثير على السلوكيات الإيجابية، مثل تقديم القدوة الحسنة، التشجيع، والتمكين، فالقائد الخادم يتجنب ممارسة السلطة القسرية ويركز بدلا من ذلك على بناء علاقات ثقة مع الأتباع.

(Greenleaf, 1997)

٣- تعزيز الروح المعنوية:

تعزيز الروح المعنوية يرتبط بقدرة القائد الخادم على خلق بيئة إيجابية تشعر الأفراد بالتقدير والانتماء، فالقائد الخادم يعتمد على التواصل الفعال، التعاطف، والاهتمام بصالح الآخرين، مما يؤدي إلى تحفيز الأفراد وزيادة مستوى أدائهم ورضاهم عن العمل. (Laub, 1999)

٤- رفع الالتزام والتضحية:

القيادة الخادمة تعزز التزام الأفراد بالقيم العليا وأهداف المؤسسة من خلال تشجيع التضحية الذاتية، فالقائد الخادم يعمل على تحفيز الآخرين لإعلاء المصلحة العامة فوق المصالح الشخصية، مما يؤدي إلى تحقيق أهداف أسمى. (Spears, 1995)

**تاريخ المرابطين ودورهم في حماية المسجد الأقصى**

المسجد الأقصى من مقدسات المسلمين، ذكره الله تعالى في القرآن فقال: "سُبْحَانَ الَّذِي أَسْرَى بِعَبْدِهِ لَيْلًا مِنَ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ إِلَى الْمَسْجِدِ الْأَقْصَى الَّذِي بَارَكْنَا حَوْلَهُ لِنُرِيَهُ مِنْ آيَاتِنَا إِنَّهُ هُوَ السَّمِيعُ الْبَصِيرُ". (سورة الإسراء: 1)

وخلال فترة الحكم الأيوبي (1171-1250م)، والمملوكي (1250-1517م)، ازداد تنظيم المرابطين بشكل رسمي، حيث كانت السلطات تعمل على تعزيز وجود المسلمين في المسجد الأقصى لحمايته من أي تهديدات خارجية، خاصة من الصليبيين. (معروف، 2001)

وفي فترة الحكم العثماني (1517-1917م)، استمرت حركة الرباط إلى المسجد الأقصى، حيث دعمت السلطات العثمانية وجود المرابطين ووفرت لهم التمويل والدعم، وذلك لحماية المسجد من محاولات الاعتداءات من أوروبا. (الدباغ، 1995) وبعد انتهاء الحكم العثماني ووقوع فلسطين تحت الانتداب البريطاني ثم الاحتلال الإسرائيلي، أخذ دور المرابطين منحى جديدا، حيث أصبح الرباط في المسجد الأقصى شكلا من أشكال المقاومة ضد الاحتلال الإسرائيلي، فالمرابطون يسعون للحفاظ على الهوية الإسلامية للمسجد الأقصى، ومنع أي محاولات لتحويله. (السويدان، 2005)





وفي زماننا المعاصر، يعتبر رباط المرابطين من رموز المقاومة للاحتلال الإسرائيلي، حيث يعمل المرابطون على محاولة إفشال الاقتحامات للمسجد الأقصى، أو محاولة فرض تقسيمه، وللمرابطين فعاليات دعوية وصلوات جماعية، تعزز من الوجود الإسلامي في المسجد الأقصى. (الكالوتي، 2017)

#### الدراسات السابقة

دراسة البراعي (2022). بعنوان أثر التوجيه النبوي في بناء الشخصية القيادية، يهدف البحث إلى دراسة أثر التوجيه النبوي على بناء الشخصية القيادية لدى الأفراد المسلمين، من خلال تحليل الأساليب التي استخدمها النبي محمد ﷺ في توجيه أصحابه وتمية قدراتهم القيادية، من خلال كيفية استلهم الأفراد للقيم الإسلامية التي تعزز السمات القيادية مثل، الصبر، العدل، التواضع، استخدم الباحث المنهج الاستقصائي عن الأبعاد العلمية، ودراسة الحالة وتحليل النصوص، وأظهرت النتائج: أن التوجيه النبوي له دور محوري في بناء شخصيات قيادية تتميز بالأخلاقيات العالية، والقدرة على مواجهة التحديات المجتمعية، وأن تطبيق هذه التوجيهات يمكن أن يسهم في تطوير قيادات فعالة، وقدرة على إحداث التغيير الإيجابي في المجتمعات، وأوصت الدراسة بتوصيات منها: تبني نماذج القيادة النبوية في المؤسسات التربوية والاجتماعية والسياسية لتعزيز الأخلاق القيادية الإسلامية في العالم المعاصر.

دراسة صمد (2020). بعنوان بناء الشخصية القيادية من خلال السنة النبوية: دراسة موضوعية، هدفت الدراسة على توضيح وبيان منهج وطريقة بناء الشخصية القيادية من خلال تعاليم السنة النبوية والتطبيقات النبوية للرسول ﷺ، سواء في الجانب العقدي والفكري والعقلي، أو في جانب التفكير الإيجابي لدى القادة، أو في جانب تدريب تدريب وتأهيل القادة على حسن تنظيم والإدارة، والتصرف الصحيح أثناء القيادة وضبط النفس، وتوصلت الدراسة إلى: أن السنة النبوية ركزت على بناء الشخصية القيادية وتركيزاً بالغا، ووردت عددا كبيرا من الأحاديث التي تركز على بناء الشخصية القيادية، حيث تبين صفات القائد وتضيء طريقه وتدربه وتأهله على حسن التعامل والتصرف في كل موقف تواجهه.

دراسة العروسي (2019). الممارسة النبوية للقيادة الخادمة: دراسة نوعية. هدفت الدراسة إلى التعرف على عناصر القيادة الخادمة كما بحثت في الأدبيات المعاصرة، ومن ثم تحليل ممارسات القيادة النبوية لهذه العناصر، بغرض الوصول إلى الكشف عن ممارسات القيادة النبوية للقيادة الخادمة بأمثلة عملية ممثلة بشخص النبي محمد ﷺ، ولتحقيق هدف الدراسة استخدم الباحث المنهج النوعي، وبالتحديد المنهج التاريخي النوعي (المنهج الوثائقي التحليلي) للتعرف على كيفية ممارسة القيادة

النبوية ممثلة بشخص النبي للقيادة الخادمة، وتوصل الباحث: إلى التعرف على عناصر القيادة الخادمة (الإنصات التقمص، العاطفي، المساعدة، النوعية، الإقناع، وضع تصورات للمستقبل، البصيرة، القيام بالخدمة، الالتزام بتحقيق تنمية الناس، بناء المجتمع)، ومن ثم تحديد العناصر المركزية التي شكلت الإطار العام للقيادة النبوية انطلاقاً من القيادة الخادمة، وتأكيد ذلك من خلال ممارسات القيادة النبوية للقيادة الخادمة بأمثلة نموذجية عملية من شخص النبي ﷺ، وتوصلت الدراسة إلى أن النبي القائد محمد ﷺ يعد أعظم قائد خادم مر عبر التاريخ، ويشهد ذلك سلوكه القيادي المتميز، وخصائصه القيادية العظيمة، بل إن ما ذكره العلماء الغربيون في دراستهم وأبحاثهم عن القيادة الخادمة كان موجوداً في القيادة عند المسلمين، وعند نبي البشرية ﷺ منذ أكثر من (1440) عاماً.

دراسة شطناوي (2010). بعنوان أثر السنة النبوية في بناء الشخصية الإسلامية. هدفت الدراسة إلى إبراز أثر السنة النبوية وبيان دورها الفاعل في بناء شخصية الفرد المسلم، من خلال اختبار نماذج عملية من صحيح السنة- على سبيل التمثيل- تظهر العناية الفائقة بجميع جوانب الإنسان المختلفة المادية والعقلية والروحية، باعتباره اللبنة الأولى في كيان المجتمع، وخلصت الدراسة إلى أن السنة النبوية زاخرة بالأسس والمبادئ والدعائم التربوية الحية المتجددة، والتي سبقت فيها الأبحاث المعاصرة والنظريات الوضعية، مما يجعل الرجوع إليها أولاً مطلباً أساسياً، دون أن يعني ذلك عدم الاستفادة من كل ما هو نافع ومفيد وفق الضوابط الشرعية.

#### التعقيب على الدراسات السابقة

تتداخل الدراسات التي أجراها الزهيري(2019)، والبرعي (2022)، والسعيد (2019)، والعروسي (2019)، وصمد(2020)، شطاوي (2010)، لتشكيل ملامح القيادة النبوية الخادمة في جوانب مختلفة كالشجاعة، والتوجيه النبوي، بينما يسعى البرعي إلى توضيح أثر التوجيه النبوي في تشكيل الشخصية القيادية، وأما صمد يركز على صفات قيادية مثل الصبر والحكمة، بينما شطاوي يركز على بناء الشخصية الإسلامية بشكل شامل، والجديد الذي جاءت دراستنا أنها تبحث في واقع القيادة النبوية الخادمة لدى المرابطين في المسجد الأقصى، مما يمثل إضافة جديدة للقيادة الخادمة التي تعزز الصمود والروح الجماعية.

#### منهجية الدراسة

#### أدات الدراسة

استخدام الباحثان في هذه الدراسة المنهج الوصفي وذلك لأنه يلائم طبيعة هذه الدراسة.

### مجتمع الدراسة وعينتها

تكون مجتمع الدراسة من المرابطين في المسجد الأقصى وعددهم (200)، واشتملت عينة الدراسة على عينة عددها (49)، أي بنسبة (24.5%) من مجتمع الدراسة، والجدول رقم (١) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغيرات الدراسة الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية.

### جدول رقم (١)

#### توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة.

المتغير	المستوى	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	14	28.6
	أنثى	35	71.4
العمر	حتى 30 سنة	20	40.8
	من 31-40 سنة	9	18.4
	من 41-50 سنة	12	24.5
	من 51 سنة فأكثر	8	16.3
الحالة الاجتماعية	أعزب	16	32.7
	متزوج	27	55.1
	منفصل	6	12.2

### صدق أداة الدراسة

قام الباحثان بتصميم الاستبانة بصورتها الأولية، ومن ثم تم التحقق من صدق أداة الدراسة بعرضها على المشرف ومجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة، حيث وزعت الاستبانة على عدد من المحكمين وعددهم خمسة. حيث طلب منهم إبداء الرأي في أسئلة وفقرات الاستبانة من حيث: مدى وضوح لغة الفقرات وسلامتها لغوياً، ومدى شمول الفقرات للجانب المدروس، وإضافة أي معلومات أو تعديلات أو فقرات يرونها مناسبة، ووفق هذه الملاحظات تم إخراج الاستبانة بصورتها النهائية. من ناحية أخرى تم التحقق من صدق الأداة أيضاً بحساب معامل الارتباط بيرسون لفقرات الاستبانة مع الدرجة الكلية للأداة، واتضح وجود دلالة إحصائية في جميع فقرات الاستبانة ويدل على أن هناك إتساق داخلي بين الفقرات. والجدول (٢) يبين ذلك:

جدول (٢)

نتائج معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمصفوفة ارتباط فقرات واقع القيادة النبوية الخادمة لدى المرابطين في المسجد الأقصى

الرقم	قيمة R	الدالة الإحصائية	الرقم	قيمة R	الدالة الإحصائية	الرقم	قيمة R	الدالة الإحصائية
1	0.809**	٠.٠00	9	0.819**	٠.٠٠٠	17	0.685**	٠.٠٠٠
2	0.870**	٠.٠٠0	10	0.851**	٠.٠٠٠	18	0.867**	٠.٠٠٠
3	0.625**	٠.٠٠٠	11	0.764**	٠.٠٠٠	19	0.852**	٠.٠٠٠
4	0.793**	٠.٠٠٠	12	0.812**	٠.٠٠٠	20	0.871**	٠.٠٠٠
5	0.695**	٠.٠٠٠	13	0.844**	٠.٠٠٠	21	0.809**	٠.٠٠٠
6	0.334*	٠.٠19	14	0.825**	٠.٠٠٠	22	0.817**	٠.٠٠٠
7	0.711**	٠.٠٠٠	15	0.775**	٠.٠٠٠	23	0.781**	٠.٠٠٠
8	0.727**	٠.٠٠٠	16	0.720**	٠.٠٠٠	24	0.866**	٠.٠٠٠

\*\* داله إحصائية عند ٠.٠٠1

\* داله إحصائية عند ٠.٠50

ثبات الدراسة

قام الباحثان من التحقق من ثبات الأداة، من خلال حساب ثبات الدرجة الكلية لمعامل الثبات، لأسئلة الدراسة حسب معادلة الثبات كرونباخ الفاء، وكانت الدرجة الكلية لمستوى واقع القيادة النبوية الخادمة لدى المرابطين في المسجد الأقصى (0.971)، وهذه النتيجة تشير إلى تمتع هذه الأداة بثبات يفي بأغراض الدراسة. والجدول (٣) يبين معامل الثبات للمجالات والدرجة الكلية.

جدول (٣)

نتائج معامل الثبات للمجالات

معامل الثبات	عدد الفقرات	المجالات
0.863	7	الأداء القيادي
0.910	6	التأثير على الآخرين
0.931	7	تعزيز الروح المعنوية
0.914	4	رفع الالتزام والتضحية بين المرابطين
0.971	24	الدرجة الكلية

### إجراءات الدراسة

قام الباحثان بتطبيق الأداة على أفراد عينة الدراسة، حيث تم توزيع استمارة، وبعد أن اكتملت عملية تجميع الاستبيانات من أفراد العينة بعد إجابتهم عليها بطريقة صحيحة، تبين للباحثين أن عدد الاستبيانات المستردة الصالحة والتي خضعت للتحليل الإحصائي: (٤٩) استمارة .

### المعالجة الإحصائية

بعد جمع الاستبيانات والتأكد من صلاحيتها للتحليل تم ترميزها (إعطائها أرقاماً معينة)، وذلك تمهيداً لإدخال بياناتها إلى جهاز الحاسوب الآلي لإجراء المعالجات الإحصائية المناسبة، وتحليل البيانات وفقاً لأسئلة الدراسة بيانات الدراسة، وقد تمت المعالجة الإحصائية للبيانات باستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات الاستبانة، واختبار (t- test)، واختبار تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA)، ومعامل ارتباط بيرسون، ومعادلة الثبات كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha)، وذلك باستخدام الرزم الإحصائية (SPSS) (Statistical Package For Social Sciences).

### نتائج الدراسة

#### نتائج أسئلة الدراسة

#### النتائج المتعلقة بالسؤال الأول

#### ما واقع القيادة النبوية الخادمة لدى المرابطين في المسجد الأقصى؟

للإجابة عن هذا السؤال قام الباحثان بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجالات الاستبانة التي تعبر عن واقع القيادة النبوية الخادمة لدى المرابطين في المسجد الأقصى.

#### جدول (٤)

#### المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لواقع القيادة النبوية الخادمة لدى المرابطين المسجد الأقصى

النسبة المئوية	الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجال	الرقم
72.9	متوسطة	0.72733	3.6443	الأداء القيادي	1
71.4	متوسطة	0.79003	3.5714	تعزيز الروح المعنوية	3
70.0	متوسطة	0.89300	3.5000	التأثير على الآخرين	2
68.7	متوسطة	0.87318	3.4337	رفع الالتزام والتضحية بين المرابطين	4
71.0	متوسطة	0.76983	3.5519	الدرجة الكلية	

يلاحظ من الجدول السابق الذي يعبر عن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على واقع القيادة النبوية الخادمة لدى المرابطين في المسجد الأقصى أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (3,55) وانحراف معياري (0,769) وهذا يدل على أن واقع القيادة النبوية الخادمة لدى المرابطين في المسجد الأقصى جاءت بدرجة متوسطة، وبنسبة مؤية (71%) . ولقد حصل مجال الأداء القيادي على أعلى متوسط حسابي ومقداره (3,64)، يليه مجال تعزيز الروح المعنوية بمتوسط حسابي (3,57)، ومن ثم مجال التأثير على الآخرين بمتوسط حسابي (3,50)، ومن ثم مجال رفع الالتزام والتضحية بين المرابطين بمتوسط حسابي (3,43).

وقام الباحثان بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستبانة التي تعبر عن مجال الأداء القيادي.

#### جدول (٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمجال الأداء القيادي

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	النسبة المئوية
1	تشعر أن المرابطين يحرصون على اتخاذ قرارات تعكس المصلحة العامة للمجتمع	4.08	0.672	عالية	81.6
2	يتفاعل المرابطون مع التعليمات المقدمة من المسجد	3.84	1.007	عالية	76.8
3	يعمل المرابطون باستمرار على تحسين الأداء	3.67	1.107	متوسطة	73.4
4	يمثل القادة نموذجا يحتذى به من خلال سلوكهم	3.53	1.002	متوسطة	70.6
5	تؤثر قرارات نشاط القادة على المرابطين	3.51	1.043	متوسطة	70.2
6	يكون مستوى الاتصال بين القادة والمرابطين	3.47	0.868	متوسطة	69.4
7	يمارس المرابطون في المسجد الأقصى القيادة	3.41	1.098	متوسطة	68.2
	الدرجة الكلية	<b>3.6443</b>	<b>0.72733</b>	متوسطة	<b>72.9</b>

يلاحظ من الجدول السابق الذي يعبر عن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجال الأداء القيادي أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (3,64) وانحراف معياري (0,727) وهذا يدل على أن مجال الأداء القيادي جاء بدرجة متوسطة، وبنسبة مؤية (72,9%).

كما وتشير النتائج في الجدول رقم (5) أن فقرتين جاءتا بدرجة عالية و(5) فقرات جاءت بدرجة متوسطة. وحصلت الفقرة "تشعر أن المرابطين يحرصون على اتخاذ قرارات تعكس المصلحة العامة للمجتمع" على أعلى متوسط حسابي (4,08)، ويليهما

فقرة "يتفاعل المرابطون مع التعليمات المقدمة من المسجد" بمتوسط حسابي (3,84). وحصلت الفقرة "يمارس المرابطون في المسجد الأقصى القيادة" على أقل متوسط حسابي (3,41)، يليها الفقرة "يكون مستوى الاتصال بين القادة والمرابطين" بمتوسط حسابي (3,47).

وقام الباحثان بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستبانة التي تعبر عن مجال التأثير على الآخرين.

### جدول (٦)

#### المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمجال التأثير على الآخرين

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	النسبة المئوية
1	تُحفز القيادة الجيدة في المسجد الأقصى الآخرين على الانضمام للمرابطة	3.69	0.983	عالية	73.8
2	تشعر أن للقادة تأثير إيجابي في تعزيز القيم الدينية والأخلاقية بين المرابطين	3.65	0.991	متوسطة	73.0
3	يساعدك القادة في تجاوز التحديات التي تواجهها كمرابط	3.45	1.062	متوسطة	69.0
4	تشعر أن القادة يحفزونكم على المشاركة بشكل أكبر في النشاطات	3.43	1.118	متوسطة	68.6
5	القيادة تعتبر مصدر إلهام لك وللآخرين	3.41	1.135	متوسطة	68.2
6	تساهم قيادتك في تعزيز التعاون بين المرابطين	3.37	1.149	متوسطة	67.4
	الدرجة الكلية	<b>3.5000</b>	<b>0.89300</b>	متوسطة	<b>70.0</b>

يلاحظ من الجدول السابق الذي يعبر عن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجال التأثير على الآخرين أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (3,50)، وانحراف معياري (0,893) وهذا يدل على أن مجال التأثير على الآخرين جاء بدرجة متوسطة، وبنسبة مئوية (70%).

كما وتشير النتائج في الجدول رقم (6) أن فقرة واحدة جاءت بدرجة عالية و(5) فقرات جاءت بدرجة متوسطة. وحصلت الفقرة "تُحفز القيادة الجيدة في المسجد الأقصى الآخرين على الانضمام للمرابطة" على أعلى متوسط حسابي (3,69)، ويليهما فقرة "تشعر أن للقادة تأثير إيجابي في تعزيز القيم الدينية والأخلاقية بين المرابطين" بمتوسط حسابي (3,65). وحصلت الفقرة "تساهم قيادتك في تعزيز التعاون بين المرابطين" على أقل متوسط حسابي (3,37)، يليها الفقرة "القيادة تعتبر مصدر إلهام لك وللآخرين" بمتوسط حسابي (3,41).

وقام الباحثان بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستبانة التي تعبر عن مجال تعزيز الروح المعنوية.

### جدول (٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمجال تعزيز الروح المعنوية

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	النسبة المئوية
1	يرفع القادة الروح المعنوية	3.69	0.895	متوسطة	73.8
2	يرفع القادة من شغفك بالتواجد في المسجد الأقصى	3.67	0.922	متوسطة	73.4
3	يساهم وجود القادة في تعزيز شعور الانتماء بين المرابطين	3.63	0.994	متوسطة	72.6
4	يقدم قادة المرابطين برامج دعم	3.57	0.890	متوسطة	71.4
5	تعتقد أن القادة يحافظون على أجواء إيجابية بين المرابطين	3.55	0.914	متوسطة	71.0
6	يدعمك القادة بالأوقات الصعبة	3.45	0.937	متوسطة	69.0
7	يشجعك القادة في تعبير عن مشاعرك	3.43	1.021	متوسطة	68.6
<b>71.4</b>	<b>الدرجة الكلية</b>	<b>3.5714</b>	<b>0.79003</b>	<b>متوسطة</b>	

يلاحظ من الجدول السابق الذي يعبر عن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجال تعزيز الروح المعنوية أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (3,57) وانحراف معياري (0,790) وهذا يدل على أن مجال تعزيز الروح المعنوية جاء بدرجة متوسطة، وبنسبة مئوية (71,4%). كما وتشير النتائج في الجدول رقم (7) أن فقرة واحدة جاءت بدرجة عالية و(6) فقرات جاءت بدرجة متوسطة. وحصلت الفقرة "يرفع القادة الروح المعنوية" على أعلى متوسط حسابي (3,69)، يليها فقرة "يرفع القادة من شغفك بالتواجد في المسجد الأقصى" بمتوسط حسابي (3,67). وحصلت الفقرة "يشجعك القادة في تعبير عن مشاعرك" على أقل متوسط حسابي (3,43)، يليها الفقرة "يدعمك القادة بالأوقات الصعبة" بمتوسط حسابي (3,45).

وقام الباحثان بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستبانة التي تعبر عن مجال رفع الالتزام والتضحية بين المرابطين.



جدول (٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمجال رفع الالتزام والتضحية بين المرابطين

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	النسبة المئوية
1	يحفزك القادة للتضحية في المسجد الأقصى	3.45	1.062	متوسطة	69.0
2	تشعر بأن القادة يعدون نموذجاً للتضحية في سبيل المسجد الأقصى	3.45	0.980	متوسطة	69.0
3	يعزز القادة التضحية والالتزام في صفوف المرابطين	3.43	0.913	متوسطة	68.6
4	يحفزك القادة على التشارك بالأنشطة التطوعية	3.41	0.956	متوسطة	68.2
	الدرجة الكلية	<b>3.4337</b>	<b>0.87318</b>	متوسطة	<b>68.7</b>

يلاحظ من الجدول السابق الذي يعبر عن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجال رفع الالتزام والتضحية بين المرابطين أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (3,43) وانحراف معياري (0,873) وهذا يدل على أن مجال رفع الالتزام والتضحية بين المرابطين جاء بدرجة متوسطة، وبنسبة مئوية (68,7%).

كما وتشير النتائج في الجدول رقم (8) أن جميع الفقرات جاءت بدرجة متوسطة. وحصلت الفقرة "4" يحفزك القادة للتضحية في المسجد الأقصى" والفقرة "تشعر بأن القادة يعدون نموذجاً للتضحية في سبيل المسجد الأقصى" على أعلى متوسط حسابي (3,45)، ويلبها فقرة "يعزز القادة التضحية والالتزام في صفوف المرابطين" بمتوسط حسابي (3,43). وحصلت الفقرة "يحفزك القادة على التشارك بالأنشطة التطوعية" على أقل متوسط حسابي (3,41).

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني

هل يختلف واقع القيادة النبوية الخادمة لدى المرابطين في المسجد الأقصى باختلاف متغيرات الدراسة: الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية؟ للإجابة عن هذا السؤال تم تحويله للفرضيات التالية:

نتائج الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) بين متوسطات لواقع القيادة النبوية الخادمة لدى المرابطين في المسجد الأقصى تعزى لمتغير الجنس.

تم فحص الفرضية الأولى بحساب نتائج اختبار "ت" والمتوسطات الحسابية لاستجابة أفراد عينة الدراسة في متوسطات مستوى القيادة النبوية الخادمة لدى المرابطين في المسجد الأقصى يعزى لمتغير الجنس.

### جدول (٩)

نتائج اختبار "ت" للعينات المستقلة لاستجابة أفراد العينة في متوسطات واقع القيادة النبوية الخادمة لدى المرابطين في المسجد الأقصى يعزى لمتغير الجنس

المجال	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "t"	مستوى الدلالة
الأداء القيادي	ذكر	14	3.7857	0.70600	0.858	0.395
	أنثى	35	3.5878	0.73807		
التأثير على الآخرين	ذكر	14	3.5476	0.84840	0.234	0.816
	أنثى	35	3.4810	0.92157		
تعزيز الروح المعنوية	ذكر	14	3.6020	0.79476	0.170	0.866
	أنثى	35	3.5592	0.79944		
رفع الالتزام والتضحية بين المرابطين	ذكر	14	3.5357	0.78359	0.513	0.610
	أنثى	35	3.3929	0.91412		
الدرجة الكلية	ذكر	14	3.6310	0.74138	0.451	0.654
	أنثى	35	3.5202	0.78924		

يتبين من خلال الجدول السابق أن قيمة "ت" للدرجة الكلية (0,451)، ومستوى الدلالة (0,654)، أي أنه لا توجد فروق في متوسطات واقع القيادة النبوية الخادمة لدى المرابطين في المسجد الأقصى يعزى لمتغير الجنس، وكذلك للمجالات، وبذلك تم قبول الفرضية الأولى.

نتائج الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) في متوسطات واقع القيادة النبوية الخادمة لدى المرابطين في المسجد الأقصى يعزى لمتغير العمر.

تم فحص الفرضية الثانية بحساب المتوسطات الحسابية لاستجابة أفراد عينة الدراسة على متوسطات واقع القيادة النبوية الخادمة لدى المرابطين في المسجد الأقصى يعزى لمتغير العمر.

جدول (١٠)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد عينة الدراسة لمتوسطات واقع القيادة النبوية الخادمة لدى المرابطين في المسجد الأقصى يعزى لمتغير العمر

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	العمر	المجال
0.59405	3.5500	20	حتى 30 سنة	الأداء القيادي
0.69293	3.7937	9	من 31 - 40 سنة	
0.87393	3.8810	12	من 41 - 50 سنة	
0.82243	3.3571	8	من 51 سنة فأكثر	
0.70768	3.4417	20	حتى 30 سنة	التأثير على الآخرين
0.75819	3.7963	9	من 31 - 40 سنة	
1.10430	3.7639	12	من 41 - 50 سنة	
0.95119	2.9167	8	من 51 سنة فأكثر	
0.59914	3.4714	20	حتى 30 سنة	تعزيز الروح المعنوية
0.83639	3.7778	9	من 31 - 40 سنة	
0.99535	3.8571	12	من 41 - 50 سنة	
0.73018	3.1607	8	من 51 سنة فأكثر	
0.86403	3.2625	20	حتى 30 سنة	رفع الالتزام والتضحية بين المرابطين
0.83020	3.6111	9	من 31 - 40 سنة	
1.00260	3.6458	12	من 41 - 50 سنة	
0.78986	3.3438	8	من 51 سنة فأكثر	
0.61211	3.4521	20	حتى 30 سنة	الدرجة الكلية
0.74003	3.7593	9	من 31 - 40 سنة	
0.96634	3.8056	12	من 41 - 50 سنة	
0.77951	3.1875	8	من 51 سنة فأكثر	

يلاحظ من الجدول رقم (10) وجود فروق ظاهرية في متوسطات لواقع القيادة النبوية الخادمة لدى المرابطين في المسجد الأقصى يعزى لمتغير العمر، ولمعرفة دلالة الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA) كما يظهر في الجدول رقم (١١):

جدول (١١)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لاستجابة أفراد العينة في متوسطات لواقع القيادة النبوية الخادمة لدى المرابطين في المسجد الأقصى يعزى لمتغير العمر

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
الأداء القيادي	بين المجموعات	1.710	3	0.570	1.083	0.366
	داخل المجموعات	23.682	45	0.526		
	المجموع	25.393	48			
التأثير على الآخرين	بين المجموعات	4.416	3	1.472	1.956	0.134
	داخل المجموعات	33.862	45	0.752		
	المجموع	38.278	48			
تعزيز الروح المعنوية	بين المجموعات	2.912	3	0.971	1.615	0.199
	داخل المجموعات	27.047	45	0.601		
	المجموع	29.959	48			
رفع الالتزام والتضحية بين المرابطين	بين المجموعات	1.474	3	0.491	0.630	0.600
	داخل المجموعات	35.123	45	0.781		
	المجموع	36.597	48			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	2.421	3	0.807	1.395	0.257
	داخل المجموعات	26.026	45	0.578		
	المجموع	28.446	48			

يلاحظ أن قيمة ف للدرجة الكلية (1,395) ومستوى الدلالة (0,257) وهي أكبر من مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0.05$ ) أي أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في متوسطات مستوى القيادة النبوية الخادمة لدى المرابطين في المسجد الأقصى يعزى لمتغير العمر، وكذلك للمجالات، وبذلك تم قبول الفرضية الثانية. نتائج الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) ( $\geq \alpha$ ) في متوسطات واقع القيادة النبوية الخادمة لدى المرابطين في المسجد الأقصى يعزى لمتغير الحالة الاجتماعية. تم فحص الفرضية الثالثة بحساب المتوسطات الحسابية لاستجابة أفراد عينة الدراسة على متوسطات واقع القيادة النبوية الخادمة لدى المرابطين في المسجد الأقصى يعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

### جدول (١٢)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد عينة الدراسة لمتوسطات واقع القيادة النبوية الخادمة لدى المرابطين في المسجد الأقصى يعزى لمتغير الحالة الاجتماعية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الحالة الاجتماعية	المجال
0.58022	3.4732	16	أعزب	الأداء القيادي
0.76594	3.7354	27	متزوج	
0.93641	3.6905	6	منفصل	
0.67461	3.3958	16	أعزب	التأثير على الآخرين
0.92339	3.5309	27	متزوج	
1.33922	3.6389	6	منفصل	
0.59218	3.3750	16	أعزب	تعزيز الروح المعنوية
0.80794	3.6138	27	متزوج	
1.13089	3.9048	6	منفصل	
0.84641	3.1094	16	أعزب	رفع الالتزام والتضحية بين المرابطين
0.84837	3.5370	27	متزوج	
0.91742	3.8333	6	منفصل	
0.58323	3.3646	16	أعزب	الدرجة الكلية
0.79908	3.6157	27	متزوج	
1.07712	3.7639	6	منفصل	

يلاحظ من الجدول رقم (١٢) وجود فروق ظاهرية في متوسطات واقع القيادة النبوية الخادمة لدى المرابطين في المسجد الأقصى يعزى لمتغير الحالة الاجتماعية، ولمعرفة دلالة الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA) كما يظهر في الجدول رقم (١٣):

### جدول (١٣)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لاستجابة أفراد العينة في متوسطات واقع القيادة النبوية الخادمة لدى المرابطين في المسجد الأقصى يعزى لمتغير الحالة الاجتماعية

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
الأداء القيادي	بين المجموعات	0.705	2	0.353	0.657	0.523
	داخل المجموعات	24.687	46	0.537		
	المجموع	25.393	48			
التأثير على	بين المجموعات	.315	2	0.158	0.191	0.827

		0.825	46	37.963	داخل المجموعات	الأخرين
			48	38.278	المجموع	
0.351	1.070	0.666	2	1.332	بين المجموعات	تعزيز الروح المعنوية
		0.622	46	28.627	داخل المجموعات	
			48	29.959	المجموع	
0.147	2.001	1.465	2	2.930	بين المجموعات	رفع الالتزام والتضحية بين المرابطين
		0.732	46	33.667	داخل المجموعات	
			48	36.597	المجموع	
0.461	0.787	0.471	2	0.941	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		0.598	46	27.505	داخل المجموعات	
			48	28.446	المجموع	

يلاحظ أن قيمة ف للدرجة الكلية (0,787) ومستوى الدلالة (0,461) وهي أكبر من مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) أي أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في متوسطات واقع القيادة النبوية الخادمة لدى المرابطين في المسجد الأقصى يعزى لمتغير الحالة الاجتماعية، وكذلك للمجالات، وبذلك تم قبول الفرضية الثالثة.

#### عرض النتائج ومناقشتها

##### السؤال الأول:

أظهرت النتائج أن الأداء القيادي جاء بدرجة متوسطة بحكم الظروف الصعبة التي يمر بها المسجد الأقصى، وعدم قدرة القادة قضاء وقت طويل داخل المسجد الأقصى، وملاحقة سلطات الاحتلال للمرابطين.

##### السؤال الثاني:

كما أظهرت النتائج أن تعزيز الروح المعنوية جاء بدرجة متوسطة، وذلك لشعور المرابطين بنقص الدعم المعنوي، وزيادة الضغوطات اليومية التي يمارسها الاحتلال، والتقلبات السياسية والاجتماعية في محيط المسجد الأقصى.

##### السؤال الثالث:

حصل التأثير على الآخرين على درجة متوسطة، وذلك عدم دور القيادة في تحفيز المرابطين لم يصل إلى التأثير المطلوب لتحقيقه، بحكم الضعف في أدوات التواصل الفعال، وقلة الفرص في تطبيق قيم القيادة النبوية الخادمة بشكل عملي بين المرابطين.

##### السؤال الرابع:

جاء تقييم مجال رفع الالتزام والتضحية بين المرابطين بدرجة متوسطة، مما يعكس أن الجهود المبذولة لم تصل إلى مستوى كاف لتحفيز الالتزام بشكل كامل،

وتعود النتيجة إلى نقص في الموارد التحفيزية، مما يقلل من تأثير القيادة النبوية الخادمة لتعزيز التضحية بين المرابطين داخل المسجد الأقصى.

#### الفرضيات

أولاً: أظهرت النتائج عدم وجود فروق بين الجنسين، لأن كلا الجنسين من المرابطين يمرون في نفس الظروف القهرية داخل المسجد الأقصى، مما جعلهم يفكرون بنفس الطريقة.

ثانياً: لم يكن هناك فروق في رأي المبحوثين حسب متغير العمر، لأن الجميع من المرابطين الكبار ومتوسطي السن، والصغار يمرون في نفس الظروف، ونفس الضغوطات.

ثالثاً: لم يكن هناك فروق للحالة الاجتماعية للمرابطين، لأنهم يؤدون دوراً مهماً في تشكيل استجابة المرابطين نحو التضحية والالتزام.

#### التوصيات

١- عقد دورات تدريبية تركز على تعزيز مهارات القيادة النبوية الخادمة بين المرابطين.

٢- برامج تدريبية وتنقيفية للمرابطين، حول قيم القيادة النبوية الخادمة لرفع من معنوياتهم وتعزيز الصمود لديهم والقدرة على التفاعل مع الصعوبات.

٣- توفير دعم نفسي واجتماعي للمرابطين لتعزيز انتمائهم وإخلاصهم في مواجهة الصعوبات، وذلك من خلال تقديم استشارات لهم.

٤- تشجيع المرابطين على أن يكونوا قدوة لغيرهم في المجتمع، بحيث يتم نقل قيم القيادة النبوية الخادمة إلى مختلف الفئات في المجتمع الإسلامي عبر الممارسات اليومية.

٥- إجراء بحوث علمية أخرى لموضوع القيادة النبوية الخادمة تغطي هذا المجال بشكل كافي.



## المراجع

- البخاري، محمد بن إسماعيل (1997). **صحيح البخاري**. دار السلام. ( الحديث رقم 2925)
- البرعي، صلاح (2022). أثر التوجيه النبوية في بناء الشخصية القيادية. **مجلة الإسلامية للدراسات الاجتماعية**، 18(1)، ص 43-58.
- جرنيليف، روبرت (1977). **خادم القيادة: بيان من قادة المستقبل**. نيويورك: دار نشر بولينجر.
- الحواني، هنادي (2017). **أعداد المرابطين - معلومة مقدسية**.
- الخطيب، أحمد (2019). القيادة النبوية ودورها في بناء المجتمع. **مجلة العلوم الاجتماعية**، 15(2)، 112-127.
- الدباغ، مصطفى مراد (1955). **القدس في العصر العثماني**. مكتبة لبنان.
- السويدان، طارق (2005). **فلسطين: التاريخ المصور**. دار الإبداع الفكري.
- السعدي، جمال (2022). الإخلاص في العمل: قيم القيادة النبوية وتأثيرها على المجتمع. **المجلة الإسلامية للدراسات الاجتماعية**، 9(3).
- العروسي، عبد السلام (2019). الممارسة النبوية للقيادة الخادمة: دراسة نوعية. **مجلة مركز جزيرة العرب للبحوث التربوية والإنسانية**، 1(1).
- العبادي، حسين (2020). القدس والمسجد الأقصى: رمزية المكان في الإسلام. **مجلة التاريخ الإسلامي**، 12(3)، 89-102.
- غالي، محمد أحمد (2015). القيادة الخادمة وعلاقتها بالالتزام التنظيمي دراسة تطبيقية على الجامعات في قطاع غزة. كلية التجارة، الجامعة الإسلامية. غزة، فلسطين. (دراسة ماجستير غير منشورة).
- الشوربجي، محمد (2020). أثر القيادة النبوية في تعزيز التضحية والإيثار. **مجلة الدراسات الإسلامية**، 22(1)، 34-50.
- شنطاوي، يحيى (2010). أثر السنة النبوية في بناء الشخصية الإسلامية: دراسة تأصيلية. **مجلة علوم الشريعة والقانون**، 37(1).
- الصلابي، علي محمد (2014). **القيادة النبوية: دروس في القيادة والإدارة من سيرة الرسول ﷺ**. القاهرة: دار ابن كثير.



- صمد، لقمان (2020). بناء الشخصية القيادية من خلال السنة النبوية: دراسة موضوعية. جامعة صلاح الدين، أربيل.
- العمرى، فاطمة (2018). المرابطون في المسجد الأقصى: نموذج للتضحية والإيثار في العصر الحديث. مجلة الدراسات الفلسطينية، 11(4)، 78-92.
- الكالوتي، عز الدين (2017). القدس والأقصى في ظل الاحتلال. دار النفائس.
- ابن كثير، إسماعيل (2000). تفسير ابن كثير. دار الفكر.
- معروف، عبد الله (2001). تاريخ القدس. جامعة القدس المفتوحة، فلسطين.
- Blanchard, K. (2003). The servant leader: How to build a creative team, develop great morale, and improve bottom-line performance. **Berrett-Koehler Publishers.**
- Garnezy, N. (1985). Stress-resistant children: The search for protective factors. In J. E. Stevenson (ED), **Recent research in developmental psychopathology** (pp. 213-233).
- Greenleaf, R. K. (1970). Servant Leadership: A journey into the nature of Legitimate power and greatness. **Indianapolis, IN: Robert. Greenleaf Center.**
- Laub, J. A.**(1999). Assessing the servant organization: Development of the servant organization leadership assessment (SOLA) instrument. Dissertation Abstracts International.
- Spear, L. C** (1996). Reflections on Robert K. Greenleaf and servant-leadership & organization Development Journal, **17** (7).
- Spears, L. C. (1995). Reflections on Leadership: How Robert K. Greenleaf's Theory of Servant Leadership Influenced

Today's Top Mngement Thinkers. **New York: John Wiley & Sons.**

Van Dierendonck, D. (2011). Servant Leadership: A review and synthesis. **Journal of Management**, 37(4), 1228.