

الرؤية المستقبلية للمرأة القيادية من المنظور الإسلامي والغربي

علا بدر، أمل الخاروف *

ملخص

هدفت الدراسة التعرف إلى مدى ارتباط الرؤية المستقبلية بإدارة الوقت وإلى مدى ارتباطها بالأخلاق، إضافة إلى التعرف على أبرز النظريات الغربية التي تناولت موضوع الرؤية المستقبلية والمنظور الإسلامي لها، وتم استخدام منهج تحليل المضمون من خلال تحليل النظريات القيادية وربطها مع الآيات القرآنية والأحاديث النبوية والتراث الإسلامي للعلماء، وكان من أهم نتائج الدراسة أن الرؤية تربط الأهداف المستقبلية بالواقع مما يكل على ارتباطها بعنصر الوقت، وإن إدارة الوقت تحتاج إلى تنسيق للاستفادة من الموارد والإمكانات المتاحة وهذا يتطلب توفير مجموعة من العوامل الضرورية لدرجة أنه في بعض الأحيان قد يتوقف عليها نجاح المنظمة أو فشلها، وأظهرت النتائج بعض النماذج القيادية الإسلامية التي تدل على أن القادة المسلمين كانوا شديدي الحرص على الوقت وإدارته وتنظيمه فخلقوا هذا الإنتاج الفكري والعلمي مما يندر مثله، وأن تشكيل الرؤية المستقبلية يجب أن يرتبط بالأخلاق فالقيادة الجيدة هي القيادة الفنية الأخلاقية المستندة إلى التاريخ، خبرات المجتمع، المعتقدات الدينية، الجماعات المرجعية، العائلة والقبيلة، وقادة الرأي في المجتمع، وأظهرت النتائج أن المنهج الإسلامي يحرص على بلورة رؤية القائد بالسلوك الحسن وتهذيب أخلاقه، وبناء الأمة وقيادتها لا يكون إلا بقائد سليم السريرة يأخذ من المنبع الصافي، ويبتعد عن الأفكار الهادئة المنحرفة، وما ينبع الصافي إلا الالتزام بالخلق الحسن ودعوة الناس إليه، كما أوضحت أن من صفات المرأة القيادية أن تكون ذات أخلاق وأدب إضافة إلى الفصاحة وبلاغة البيان، فحسن العرض والجرأة في المواقف هي من تصنع قيادة نسوية حكيمة، تكون على هذا القدر من القوة والمطالبة بالحق والحقوق ضمن ما شرعه الله تعالى، وضمن المنهج الأخلاقي كشعار للعزة والكرامة.

الكلمات الدالة: القيادة النسوية الإسلامية، إدارة الوقت، الرؤية المستقبلية.

المقدمة

لقد اجتاحت النظريات القيادية العالم في الآونة الأخيرة وبدا واضحاً أثرها على الأفراد والمجموعات، ودورها الكبير لتحقيق الأهداف المنشودة بفاعلية، فالقيادة القويمة بمنزلة الرأس من الجسد وجماعة لا قائد لها لا نجاح لها، أما محاور هذه النظريات فتتمثل في تحديد مهارات القيادة وصفات وأدوار القائد، وتركز على مكونات القيادة الفاعلة ولاسيما بعد تعدد أنماط السلوك الإداري والعملي، مما أعاق تحقيق الأهداف والنجاحات، فكان وجود هذه الثورة ضرورياً للخروج من أسر الأنماط التقليدية التي تقف عائقاً أمام المعالم الإبداعية التي تسعى للتفوق، وعند دراسة حالة المرأة العربية في عصرنا الحالي نلاحظ أنها تعاني كثيراً من ظلم المجتمعات لها وتنامي ثقافة الخضوع من خلال ذلك النظام السلطوي، فتعيش الغالبية منظمة بشكل هرمي، ويحتكر الرجال السمات والمهارات القيادية لأنفسهم بل ويجتهدون في توكيد نسبتها إليهم مما يجعل العمل على تخريج قيادة نسوية ليس بتلك السهولة التي نتوقعها؛ لأننا سنقوم بعملية تجزئة للسلطة وتوزيعها بين الرجال والنساء، مما يعني أن تصبح القيادة تشاركية شاملة في مجتمع تعليمي مترابط لتحقيق الأهداف المشتركة، وهذا لا يتحقق إلا بوعي كامل من المجتمع، فظهور هذه القيادات يكون ضرورياً من المستحيل أو مجرد شذرات متفرقة وجهود فردية مشتتة، إن لم تتوفر الثقافة الداعمة والمناسبة لذلك. والمتتبع لخريطة الإسلام سيهوله دون شك ذلك التنظيم وقواعد العلاقة للحقوق والواجبات المتقابلة بين أفراد المجتمع تحقيقاً للعدالة، وفي ضوء هذا النور المشرق سنبني المرأة المسلمة نظرة جديدة لها من الفكر القيادي لتحقيق أهدافها وتسمو بمن حولها، ثم نُقيّمُ والرجل ذلك المجتمع الراشد الذي أمرنا به الله سواءً أبصرناه الآن أم في الأجيال القادمة إن شاء الله "والله متم نوره" (الصف:8).

وإن المتتبع للدراسات الأدبية يجد أن المرأة قد حققت العديد من الإنجازات القيادية وأصبح لها حضور متزايد في ساحات العمل لما تمتلكه من مهارات قيادية لا يستهان بها فقدمت النموذج تلو النموذج في الأداء المتميز شأنها شأن الرجل، لتصبح قضايا المرأة

* الجامعة الأردنية. تاريخ استلام البحث 2020/6/6، وتاريخ قبوله 2020/12/9.

والنهوض بأوضاعها من أهم أولويات الدول والمنظمات كونها شريكة بنصف المجتمع ومكملة للرجل في البيت والعمل ومواقع الإنتاج، إذ أكدت نتائج دراسة (الخاروف والحسين، 2013) بأن وصول المرأة إلى المواقع القيادية وصنع القرار أصبحت شرطا لتحقيق مصالح المرأة وليس مطلب من مطالب الديمقراطية والعدالة فقط، فبدون وصول المرأة إلى مواقع صنع القرار لا يمكن أن تتحقق أهداف المساواة والعدالة المتطابقة مع متطلبات التنمية الاقتصادية والسياسية والاجتماعية.

مشكلة الدراسة

لا يختلف اثنان بأننا لانزال نرى فقداناً لمفهوم القيادة النسوية الحقيقية التي لا تتعدى كونها ممارسات دكتاتورية وعشوائية متخبطة في عالمنا العربي، نظراً للعديد من المعوقات التي تحول دون الممارسة الحقيقية لقيادة المرأة، ومن جملة هذه المعوقات افتقادها إلى إيجاد رؤية مستقبلية تلهم العاملين من خلالها بالعرض والدلالة لتحرك فيهم طاقاتهم الكامنة، مما يجعل كل فرد فيهم يشعر شعوراً ذاتياً قوياً بدور القائد وأهمية العمل معه لأنه ضمانه في بقاء هذا الشعور بالقدرة على الإنجاز، ومن هنا وجب على المرأة قبل أن تقود الآخرين أن تتمتع بقيادة عميقة لذاتها فهي مصدر الإحساس بالقدرة الفائقة والتميز، وهذا التصور الذاتي لا يمكن أن يكون ذا أهمية دون أن يتحول إلى أسلوب ورؤية متميزة يمكن التعبير عنها وقابلة للاستدلال لتلهم الآخرين في النهاية، لذا فإن أبرز الرؤية والأسلوب وتطويرهما هو الأداة التي تعبر بها القائدة عن الشيء الخاص الذي تمثله وتحرك الآخرين به بحماسة.

ومما لا شك فيه أن سياق الحديث يقود للإشارة بأن أزمة الأعمال في العصر الحالي هي أزمة في المعاني، فالناس غير واثقين من أنفسهم ويشكّون بمقدرتهم ومقدرة منظماتهم، وبالتالي فهم غير واثقين من أعمالهم ووظائفهم، وهنا يأتي دور القائد مرة أخرى بمد الجسور في هذه البيئة فلا يستصغر حاجات التابعين لفهم المعنى والرؤية، فهي في حقيقة الأمر ميل فطري ضروري لا يزول، وبهذا تصبح رؤيتهم وفق هذا التصور لكامل البريخت عاطفية أكثر منها تحليلية، فتمس قلوبهم إضافة إلى عقولهم (Albrecht, Zemke, 2004)، ومن هنا تكمن مشكلة الدراسة بالبحث في مهارة إيجاد رؤية مستقبلية تمثل الدافعية لوضع الأهداف والصورة الجميلة الجاذبة للتابعين عن مستقبلهم المنشود، وقد اتضح أن هذه المهارة جاءت ضمن قيم وأفكار وتعاليم الدين الإسلامي لتسمو بالمرأة وتقويها بحيث لو طبقت بصورة مستمرة تصبح عادة سلوكية تؤدي إلى تحولات أساسية في المجتمع.

أهداف الدراسة

- 1- التعرف إلى مدى ارتباط الرؤية المستقبلية بإدارة الوقت من المنظور الإسلامي؟
- 2- التعرف إلى مدى ارتباط الرؤية المستقبلية بالأخلاق من المنظور الإسلامي؟

أسئلة الدراسة

- 1- ما مدى ارتباط الرؤية المستقبلية بإدارة الوقت من المنظور الإسلامي؟
- 2- ما مدى ارتباط الرؤية المستقبلية بالأخلاق من المنظور الإسلامي؟

أهمية الدراسة: تأتي أهمية هذه الدراسة في إلقاء الضوء على قضية تأصيلية للرؤية المستقبلية من المنظور الإسلامي، حيث تعتبر من الدراسات النادرة التي تربط بين النظريات الغربية التي تناولت موضوع الرؤية المستقبلية والمنظور الإسلامي، وتلك الرؤية متطلب أساسي للقيادة النسوية وهي ليست مجرد تنظير أو بدعة كما يظن من لم يمعن في تلك المسألة تأملاً ونقداً، بل أصبحت ضرورة لا مفر منها، نظراً لما تلعبه الرؤية المستقبلية من دور هام في الحياة الخاصة والعامة للمرأة. ومن هنا تبرز أهمية البحث في إلقاء الضوء على الرؤية الاستراتيجية للمرأة والتي تحمل في طياتها أهمية تطبيقية بتسليطها الضوء على موضوعات حيوية قابلة للتدريب (كإدارة الوقت) فتساعد الدراسة القائمين في برامج التدريب والتنمية البشرية على إضافة مهارات تحتاجها المرأة في أي موقع أو مركز للمثابرة نحو تطوير نفسها وتحرر شخصيتها من التبعية للحصول على مستقبل أفضل، وبالتالي يُؤمل أن تسهم النتائج التي ستحققها الدراسة وتوصياتها في تحقيق النقلة النوعية التي نرجوها لتحقيق الأهداف التي تسعى القيادات إلى تحقيقها، إذ إن النتائج التي سنتوصل إليها الدراسة من مدلولات نظرية وفكرية ستوفر تغذية راجعة تستفيد منها القيادات في تطوير أنفسهن ومؤسساتهن.

وتثري هذه الدراسة المكتبة الوطنية والإقليمية نظراً لكونها من الدراسات النادرة التي تناولت إيجاد الرؤية المستقبلية بطريقة أعمق مضموناً وأكثر شمولاً، ثم تأصيل لتلك المهارات بالعودة إلى المنهج الإسلامي بمصادره القرآن الكريم والسنة النبوية لإبراز النماذج القيادية المسلمة في عصور مختلفة.

الدراسات السابقة

القيادة الأخلاقية وعلاقتها بإيجاد رؤية مستقبلية

قام (الشاعر، 2017) بدراسة بعنوان: "ممارسة القيادة الأخلاقية وعلاقتها بتحقيق الإبداع الإداري"، وتمثلت أهم النتائج: وجود علاقة قوية ما بين الممارسات الأخلاقية للقيادة والإبداع الإداري في الجامعات الفلسطينية كما وتبين وجود علاقة قوية بين (الأخلاقيات الشخصية، الأخلاقيات الإجرائية والأخلاقيات الإدارية) وبين القيادة والإبداع الإداري في الجامعات الفلسطينية. وأشارت نتائج دراسة شاكر (Shakir, 2009) بعنوان: "المهارات الناعمة في المعاهد الماليزية للتعليم العالي"، إلى كيفية إدراج المهارات الناعمة السبعة والمتمثلة في: (التواصل، التفكير النقدي وحل المشكلات، العمل الجماعي، التعلم الجماعي، ومهارات إدارة المعلومات، مهارات قيادة الأعمال والأخلاق، ومهارات القيادة الأخلاقية والمهنية) في الجامعات الماليزية وضرورة إكسابها للطلبة، وذلك عبر برامج معينة تطبق في الجامعات، كما أكد الباحث على ضرورة الجمع بين المهارات الناعمة والكفاءة التقنية والمعرفية؛ لأنها ضرورية وحاسمة لكل شخص. وأظهرت نتائج دراسة كل من (الخاروف، والقضاة، 2004) بعنوان: "الخصائص الديمغرافية والاجتماعية والسمات القيادية لدى سيدات أعمال القطاعين الصناعي والتجاري والعوامل المؤثرة في نجاحهن في العمل في عمان"، أن معظم العاملات في الإدارة العليا متزوجات وذوات مستوى عالٍ في التعليم، كما أن الوضع الاقتصادي للأسرة ومساندة الأهل أو الزوج إضافةً إلى العوامل الشخصية كالطموح والمهارة والكفاءة في العمل والقدرة على مواجهة المشكلات هي أهم العوامل التي ساعدت للوصول إلى المراكز القيادية، وبعد العبء المزدوج للمرأة بين منزلها ومكان عملها، وعدم توفر رأس المال من أهم المعوقات التي تواجهها، كما أظهرت النتائج أن أهم الصفات القيادية للمرأة أنها تفهم معنى المسؤولية وتثق بنفسها لإنجاز عملها.

إدارة الوقت وعلاقتها بالرؤية المستقبلية

ففي دراسة (جودة، 2015) بعنوان: "دور تطبيق معياري المشاركة والرؤية الاستراتيجية في تطوير الأداء الإداري للبلديات"، وتوصلت إلى وجود علاقة ارتباطية طردية إيجابية بين معياري الرؤية الاستراتيجية والمشاركة وبين تطور الأداء الإداري في البلديات. ولا يجب أن نغفل عن دراسة أمير (Amer, 2015) بعنوان: "أثر تطبيق استراتيجيات إدارة الوقت على تنفيذ الخطط التشغيلية: دراسة تطبيقية على ديوان الموظفين في قطاع غزة"، إذ أوضحت وجود علاقة لتطبيق استراتيجيات إدارة الوقت على تنفيذ الخطط التشغيلية في ديوان الموظفين. وأظهرت نتائج دراسة (الخطيب، 2009) بعنوان: "إدارة الوقت وأثرها في مستوى أداء العاملين: دراسة ميدانية على شركات الاتصالات الخلوية في الأردن"، أن تخصيص زمن محدد لعمل تخطيط للوقت يعد من أهم عوامل حسن إدارة الوقت، وأن مستوى أداء الموظفين يتأثر بشكل مباشر بالإدارة الناجحة للوقت.

الإطار النظري

النظريات الغربية التي تناولت موضوع الرؤية المستقبلية

قبل الخوض في النظريات الغربية التي تناولت موضوع القيادة الناجحة والرؤية المستقبلية، لا بد من تعريف مفهوم القيادة، والتعرف إلى عناصرها ودورها في نجاح المؤسسة.

القيادة في اللغة من "القوم" نقيض السوق، والقائد عند العرب القدماء هو المرشد أو الدليل ويقال: قاد الدابة قوداً وقيادة أي مشى أمامها آخذاً بمقودها (ابن منظور، 1972)، ويذكر (دوناي، 2013) أن غالبية تعريفات القيادة تتفق بصورة عامة على وجود عنصرين: الأول: أن هناك تفاعل ما بين فردين أو أكثر، والثاني: أن القادة يسعون للتأثير على سلوك الآخرين لتحقيق الأهداف، والقيادة إذن عملية متداخلة من التواصل والتقدير والتدريب والتوجيه للوصول إلى الأهداف (Conlow, Watsabaugh, 2014)، ووفقاً لذلك يبدو واضحاً أن القيادة هي عملية التأثير الاجتماعي مما يعني أنها لا تقتصر على الإدارة إنما توجد في كل مكان من حولنا كالمدرسة والمسجد والعائلة، وقد شاع حديثاً مصطلح القيادة الإدارية فترى (البارودي، 2016) أنها تعليم وتدريب الموظفين باستمرار لتنفيذ مهام التنظيم مستندين بذلك إلى روح الفريق الواحد، فهي تمثل رؤية طويلة الأمد آخذة في الاعتبار المهنية واحتياجات السوق.

وعن **القيادة النسوية**: يشير مصطلح القيادة النسوية إلى وجود عالم يتشكل حالياً ليس على أساس الجنس بمفهومه البيولوجي ولكن أساسه الوظائف والأدوار الاجتماعية المتغيرة، فالقيادة النسوية كما يشير لها (نجم، 2011) بأنها: "تمت القيادة الذي يحمل في طياته قدرًا كبيرًا من الخصائص والمهارات القيادية وتفضيلاتها، والتي تختلف عن بعض الخصائص والمهارات القيادية للرجل في جوانب عديدة، كما يرى أيضا أن القيادة النسوية لا تطرح فكرة الثنائية في القيادة بين قيادة الرجل والمرأة بل تشير إلى التركيز على

خصائص معينة وإعطاء أولوية للمدخل الناعم التعاوني والمتفهم".

وعن القيادة النسوية من المنظور الإسلامي: تحمل القيادة في الفكر الإسلامي في طياتها بعض المعاني المتعلقة بإرشاد الناس وهدايتهم وتولي أمورهم، ومن بعض المعاني الإسلامية، الإمامة والإمامة والولاية، وكان □ يأمر أصحابه إذا كانوا في سفر أن يؤمروا أحدهم حيث قال: "إذا خرج ثلاثة في سفر فليؤمروا أحدهم"، وهذا دليل على أهمية وجود من يرعى شأن الجماعة ويشرف على أمورها (الأشهب، 2015)، وفي هذا يقول شيخ الإسلام ابن تيمية: "يجب أن يُعرف أن ولاية أمر الناس من أعظم الواجبات، بل من غير الممكن أن يقوم الدين بدونها، فإن بني آدم تتم مصلحتهم بالإجماع لحاجة بعضهم إلى بعض، ولا بدّ عند اجتماعهم من رأس"، ويشير هذا المصطلح إلى أنها: "ذلك السلوك الذي ينتهجه المسلم القيادي للتأثير على التابعين، لأداء أعمالهم بما أمرت به الشريعة الإسلامية بأمانة وإخلاص ضمن ضوابط شرعية. ومن هنا فإن المرأة إن امتلكت الحزم والحنكة والمهارة تصبح صاحبة مدرسة ورسالة، وتقع على عاتقها أيضا إعداد أجيال من القادة، فتقبل على عملها بحماس وإخلاص للوصول إلى أهدافها السامية" (المكاوي، 2012).

ونستشف من هنا بأن القيادة النسوية الإسلامية هي عملية تحريك أفكار الآخرين والتأثير بهم مما يحقق الهدف المنشود الذي تطمح له المرأة، لتصل إلى النجاح ضمن إطار وتصور إسلامي مستمد من القرآن الكريم والسنة النبوية وقصص الصحابة ومن تبعهم حتى عصرنا هذا.

عناصر القيادة: إن القيادة دور اجتماعي، تحتاج إلى مشاركة جماعية ضمن إطار موقف معين، فالقيادة بقدر ما هي قدرات ذاتية فإنها تعمل في ظروف وبيئة لا مجال لتخطيها، ومن أهم عناصرها:

1- القائد/ة: إن القادة هم المادة البشرية للقيادة فهم يمارسونها بخصائصهم وإبداعاتهم وحتى إخفاقاتهم، القائد هو صاحب القدرة الذي سيؤثر على الآخرين، ومن الممكن أن يحدد الهدف لديهم ويحفزهم من أجل العمل، وهو وفقا لهذا التعريف جوهر القيادة والمصدر الأول لممارستها وتطويرها فيصقل الضمائر ويسكب في قلوب التابعين الرضا، ويلقي عن كواهلهم آصار القرارات الصعبة (نجم، 2011).

2- الموقف والظروف المحيطة: بعد النجاح المذهل الذي حققته شبكات التواصل الاجتماعي في جعل العالم كالفقرية الصغيرة، تبين أن لكل مجتمع من المجتمعات صندوقه الأسود الخاص به، وأن كل شعب يختلف عن غيره من الشعوب، وفي هذا الصدد يكتب (خيري، 2013) أن الظروف أو المواقف تؤثر في أسلوب القيادة مثل المناخ التنظيمي وطبيعة التابعين الذين تتم قيادتهم. فما يصلح في مرحلة قد لا يتناسب مع أخرى.

3- التابعون: إن وجود القائد ليس كل شيء بالنسبة لعملية القيادة، فقادته بلا أتباع لا وجود له؛ لأن القيادة عملية جماعية تستلزم القبول المتبادل والتعاون بين القائد والأفراد، فالقادة بحاجة إلى تابعين يتسمون بالابتكار والنضج وتحمل المسؤولية وليس فقط آلات تنفذ الأوامر فحسب.

أهمية القيادة، تعد القيادة مظهرًا من مظاهر التفاعلات البشرية، فهي ظاهرة طبيعية وسلوكية، وما أَرادها الإنسان إلا لعظيم فوائدها ومردودها عليه، حيث تكون القيادة هي جوهر النجاح، وتزداد أهمية القيادة بازدياد تطور المجتمعات، وذلك لازدياد الأهداف التي يسعى الإنسان إلى تحقيقها، فتسهم القيادة في تنظيم حياتهم بكل ما تحويه هذه الكلمة من معنى، فبدون القيادة يقع الناس في براثن الديماغوجية (خداع الناس)، ويحكمهم قانون الغاب حيث يأكل القوي الضعيف، ومن هنا تكون القيادة كما تراها (الأشهب، 2015) وسيلة للتخلص من السلبات أثناء ممارسة البشر لنشاطاتهم، وأما في ما يتعلق بأهمية القيادة النسوية إضافة إلى ما سبق فإنها تكمن في النقاط الآتية:

1- تمكين المرأة وإعطائها مكانتها ودورها في عمليات التنمية المستدامة (Haack, 2014).

2- تحسين أداء المؤسسة بواسطة تحفيز التابعين بأسلوب يمتاز بالألفة وشحن الهمة والمودة.

وأما الرؤية الإسلامية في أهمية القيادة النسوية فتتمثل في النصوص الإسلامية التي وضعت معايير جديدة تحكم علاقات الأفراد، وخاصة الفئات الضعيفة في المجتمع، وتأتي هذه الرؤية من نظرة الإسلام للمرأة ومنحها كرامتها وإنسانيتها الكاملة، وهذا ما دلت وأكدت عليه جميع الآيات والأحاديث الصحيحة الخاصة بكرامة الإنسان والثواب والجزاء والحقوق والواجبات، ويلاحظ الدقة العجيبة في صياغة هذه الآيات ليرتفع من يفهمها إلى أعلى المنازل فتصبح ثابتة في يقينه، وراسخة في اعتقاده، ومن هذه الآيات على سبيل الذكر لا الحصر قوله تعالى: "للرجال نصيب مما اكتسبوا وللنساء نصيب مما اكتسبن" (النساء: 32). وقوله تعالى: "يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ" (الحجرات:

13). ويرى (المطيري، 2015) أنه حتى في معرض الحديث عن التكليف جعلها مسؤولة أمام الله عن جميع أعمالها كحال الرجل، فوعدها بالحسنى إذا أحسنت وأذرها بالعقاب إذا أساءت، وهذا ما يمثله المفهوم القرآني في موضوع ميثاقين في النوع في الإسلام بأن العلاقة قائمة بينهما على المودة والرحمة وليست قائمة على الصراع والطبقية والهرمية. "وَمِنْ آيَاتِهِ أَنْ خَلَقَ لَكُمْ مِنْ أَنْفُسِكُمْ أَزْوَاجًا لِتَسْكُنُوا إِلَيْهَا وَجَعَلَ بَيْنَكُمْ مَوَدَّةً وَرَحْمَةً ۗ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ" (الروم: 21)، ومن هنا تشكل تلك الرؤية منهجا هرمينوطيقيا (تأويليا) تستطيع النسويات أن تطبقه في مجال البحث والسعي إلى إيجاد خصائص قيادية للمرأة، ضمن منظور الشريعة الإسلامية في ضوء متغيرات العصر ومتطلبات الاجتهاد في الأحكام. وتتجلى أهمية القيادة في الآية القرآنية 251 من سورة البقرة: "وَلَوْلَا دَفْعُ اللَّهِ النَّاسَ بَعْضَهُمْ بِبَعْضٍ لَفَسَدَتِ الْأَرْضُ وَلَكِنَّ اللَّهَ ذُو فَضْلٍ عَلَى الْعَالَمِينَ". ويرى (قطب، 2004) أن هذه الآية تبرز حكمة الله العليا في الأرض من صراع القوى وتنافس بين الناس (ذكورا وإناثا)، وانطلاق السعي في تيار الحياة المتدفق، وهنا تتكشف على مد البصر ساحة الحياة تموج بالناس وتتطوق طاقاتهم تتزاحم وتتدافع لتتنفض عنها الكسل والخمول وتخرج ما فيها من مكونات لتعمل وتنتج، ثم يكون في النهاية الخير والنماء، ويمضي الله أمره ويجعل حصيلة هذا التنافس والتدافع في يد تلك القيادة الخيرة البانية التي استجاش الصراع أنبل ما فيها وأوصلها إلى أقصى درجات الكمال المقدر في الحياة.

النظريات والأنماط القيادية: لقد تعددت النظريات المتعلقة بالقيادة، ولكل نظرية أنماط وخصائص تميزها عن غيرها من النظريات، فليس للقيادة نموذج واحد، وإذا كان التاريخ يحدثنا عن النمط القائم على السمات الشخصية والكارزما، فإن الاهتمام بهذا النمط يتطلب الاهتمام بأنماط أخرى أصبحت تحتل حيزاً في نطاق القيادة، فبقدر ما كانت القيادة فردية أصبحت تهتم بالفريق، وهذا ما أشارت إليه Adair Leadership Trinity ثلاثية أدير للقيادة التي توجب على القائد من خلالها أن يحافظ على توازن ثلاثة أبعاد قيادية وهي: إنجاز المهمة، الوفاء بحاجات المرؤوسين، والمحافظة على روح الفريق (Williams, 1988).

النظرية السلوكية The Behavioral Theory: وهي قائمة على دراسة سلوك القائد خلال قيامه بالعمل القيادي وتحليل آثاره على الجماعة والتابعين، وهذه النظرية لا تركز على الخصائص أو السمات بقدر تركيزها على السلوك والطريقة التي يمارس فيها القائد القيادة (حسن، 2004). ويذكر (أبو النصر، 2015) أن هناك أنماطاً عديدة لسلوك القائد قد تمت ملاحظتها وتصنيفها واعتبرت نماذج للقيادة، وتجدر الإشارة هنا إلى أن نمط سلوك القائد ليس هو من يحدده بل ما يراه التابعون فيه لأنهم من سيتعاملون معه بحسب سلوكه، وقد كشفت دراسة جامعة أيوا عن الاختلافات في أنماط القيادة وهي (نجم، 2011):

أسلوب القيادة التسلطية (Autocratic style): وهو أسلوب للقيادة بطريقة مركزية ويسميه (محمد، 2011) نمط القائد المستبد. **أسلوب القيادة الفوضوي أو المتساهل (Laissez-Fair style):** في هذا النمط من القيادة يترك القائد حرية التصرف الكاملة للتابعين سواء في طريقة العمل أو اتخاذ القرارات، وهذا النمط يصنف بالنمط السلبي أو المستسلم (الزهراني، خلف، 2009)، ويذكر (العلاق، 2009) أن هذا النمط يستخدم بقدر معين في النقابات المهنية والجمعيات مثل نقابة الأطباء والمهندسين، كما يستخدم لدى المنظمات التطوعية.

ج- أسلوب القيادة التشاركي أو الديمقراطي (Democratic style): يسميها (الزهراني، خلف، 2009) بالقيادة الاستشارية بينما يسميها (نجم، 2012) القيادة المتوترة؛ لأنها تعمل على أساس الاستقامة والنزاهة والثقة والانفتاح، اما (عييدات، 2001) فسامها بالقيادة الشورية، حيث يفوض القائد بعضاً منها إلى التابعين، ويظهر اعتماده على أسلوب الإقناع والحوار والمشاركة في صنع القرار.

ومن هنا بينت فهمي (Fahmy, 2013) أن المرأة تستخدم أسلوب القيادة مع الجماعة التي تتميز بالتعاون والمشاركة، وبالقول إنها تهتم وتدقق بالتفاصيل ومتسامحة ومتعاونة أكثر مما يجعلها قائدة متميزة، وهو ما ذكره أيضا كوك وجلاص (Cook, Glass, 2014) بأنها تستثمر الوقت والطاقة في العمل على التابعين ورأس المال البشري مما يجعلها تستخدم نمط القيادة مع الجماعة. وهذه الأنماط السابقة الذكر يمكن اختصارها كما أورد (المكاوي، 2012) بمقولتين طريفتين: ما قاله ديغول "إذا لم أعجب الناس فسوف أغادر البلاد"، وما قال الدكتاتور: إذا لم أعجب الناس فيمكنهم مغادرة البلاد.

النظرية الموقفية Situational Theory: وهي نظرية فسرت القيادة على أساس الموقف إذ تقوم بتحديد خصائص القيادة بعيداً عن خصائص القائد الشخصية أو السلوكية بل تفسر فاعلية القيادة حسب الظروف السائدة (العمرى، 1992). فهي بحسب (المكاوي، 2012) نظرية شرطية تركز على كفاءة القائد للتكيف مع الظروف المتغيرة، ومن هذا المنطلق، ينظر (السويدان، العدلوني، 2013) إلى أن القائد الذي يصلح للقيادة في مرحلة ما قد لا يصلح للقيادة في مرحلة أخرى، ويجعل له (السويدان، 2004) مهمتين أساسيتين هما التوجيه والتشجيع، وهنا تؤكد الدراسات على أهمية المتغيرات التكنولوجية والبيئية والقيم الاجتماعية، وبهذا دعا بعض الباحثين

إلى ما يسمى بمدرسة الظروف البيئية Contingency التي تجمع بين الاتجاه الإنساني، الاتجاه الفني "التقني"، الاتجاه العقلي والاتجاه التشخيصي للموقف. ويرى باكش (Pakich,1992) أن لهذه النظرية نماذج كثيرة أهمها نموذج فيدلر والمسار.

النظرية التحويلية Transformational theory: هي كما عرفها (Burns) نظرية يسعى من خلالها القائد والأتباع للنهوض ورفع كل منهما الآخر، حتى يصلوا إلى أعلى مستويات الأخلاق والدافعية، أما (Tichy and Devanna) فقد عرفوها بأنها: "تلك العمليات ذات الخطوات المتتالية بما فيها الاعتراف بالحاجة إلى التغيير وجعله كعمل مؤسسي وإيجاد رؤية جديدة، فهي تشجع التابعين على المشاركة في بلورة تلك الرؤية وتحديد الأهداف، ومن ثم إحداث التغيير باستمرار من خلال تبني سياسات وأساليب مرنة تمكن من التكيف مع التطورات المعاصرة" (خيري، 2013).

ومن المنطلق السابق يرى (حامد، 2007) أنها قائمة على الدافعية الذاتية الداخلية ولهذا تركز على الالتزام وليس الامتثال من قبل الأتباع، فيصبح القائد التحويلي صاحب رؤية ومقدرة على المبادرة، وتمثل القيادة التحويلية بالنسبة إلى (Marturano,Gosling,2008) الاختيار الملائم عند الارتقاء بالقيادة والتابعين إلى مستويات أعلى من القيم الأخلاقية والتحفيز من خلال الاهتمام بحاجات التابعين وقيمتهم الحقيقية. وتقوم هذه النظرية على أربع مراحل مهمة (Mcshane,Vonclinwo,2000):

1- تحديد رؤية استراتيجية، 2- نشر وإيصال الرؤية للأتباع، 3- تطبيق الرؤية، 4- بناء الالتزام بالرؤية من جانب التابعين. **وتعد القيادة مهارة عظيمة** بما فيها من المسؤولية والشجاعة وتحمل المخاطرة وإعطاء الذهن مساحة أعمق وأوسع للتفكير في المستقبل، كما أنها ليست متاحة للجميع بما فيها من خصائص ذاتية واستعدادات، وقدرة فائقة على تعلم أساليبها ودروسها، وهي بحق ليست مجرد كلمات وألفاظ مجنحة وليدة أوهايم أو أحلام!

ويأتي مفهوم المهارة لغويًا بمعنى الماهر بكل عمل والحدق في الشيء والجمع مهرة (ابن منظور، 1972)، ومما لا شك فيه أن كل قائد يجب أن يتميز بمهارات وصفات لتساعده على التأثير في سلوك التابعين.

وبعد هذه الإطلالة العاجلة على المهارات القيادية نرجع إلى **موضوع السمات والمهارات القيادية للمرأة**، وهي الجزء الهادف والثابت من الشخصية التي تشير إلى الأنماط السلوكية، من خلال معرفة الخصائص التي تتميز بها المرأة القيادية، فمن هذه الخصائص ما هو شخصي كاللياقة والمرونة والثقة بالنفس والقدرة على تحمل المسؤولية والالتزان والدافعية، ومنها خصائص اجتماعية كالمشاركة والتعاون والعدل والاهتمام بالناس والصبر، ومن هذه الخصائص ما هو فسيولوجي كالذكاء وبنية الجسد والمظهر الخارجي (الحسين، 2011)، وللمرأة طبيعة خاصة ميزتها عن الرجل، وتشير غالبية الدراسات الحديثة إلى مجموعة من الصفات التي تستطيع المرأة الاستفادة منها لتمارس السلوك القيادي في الأجواء والظروف المناسبة (السويدان، باسراجيل، 2003). ولا ننسى كما أشرنا سابقاً أن هذه الصفات والسمات تعزز التفاعل والتعاون بين الأفراد وترتكز على العلاقات، فالأسلوب الأكثر شيوعاً لدى المرأة القيادية هو الأسلوب الديمقراطي التشاركي (Lynch,2003)، وهذا ما أوضحه أيضاً (علي، 2012) فالمرأة تهتم بالعلاقات والمشاركة ومناخ العمل، وينظرون للقيادة على أنها وسيلة لإحداث تغييرات في مكان العمل.

منهجية الدراسة: لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي (تحليل المضمون) وذلك من خلال تتبع واستقصاء لمهارة الرؤية المستقبلية من المنظور الإسلامي بالعودة إلى المصادر الإسلامية المتمثلة بالقرآن الكريم والسنة النبوية والتراث الإسلامي للعلماء من وجهة النظر الإسلامية وربطها مع ما جاء في النظريات الغربية التي تناولت موضوع القيادة والرؤية المستقبلية، وما توصلت إليه نتائج الدراسات ذات العلاقة.

نتائج الدراسة

إيجاد رؤية مستقبلية مشتركة

تعرف الرؤية المستقبلية بأنها: "صورة ذهنية متفق عليها لما ستكون عليه المؤسسة مستقبلاً، والمركز السوقي الذي تنوي تحقيقه، ونوعية القدرات والإمكانات التي تخطط لتنميتها، وبيان تلك الرؤية يتضمن قيم عليا لشيء ذو قيمة خاصة" (Albrecht,Zemke,2004). وبهذا فتعتبر الرؤية المستقبلية بمثابة الحلم المترقب تحقيقه عن المستقبل، وهذا ما يجسد في القادة غالباً صفتين متباينتين، فهم حاملون وعمليون في ذات الوقت، وقد يبدو هذا الكلام خيالياً للوهلة الأولى، إلا أن القادة يحملون ويربطون أحلامهم بالمستقبل وفي الوقت ذاته هم يدركون أن الحلم دون عمل لا يحقق شيئاً (Maxwell,2017) فلا أحد يعلم ما يحمله المستقبل، وما يكون اليوم قد تغيره الظروف غداً، وعلى القادة الاعتماد على بوصلتهم الداخلية فيحملون داخل عقولهم أفكاراً حول ما يتوقعونه وما يمكن حدوثه، وغالباً ما يحاول العلماء في البحوث والدراسات رسم صورة عن المستقبل من أجل التعامل الفعال مع المتغيرات التي قد تطرأ (عيد،

(2008). وبحسب تعريف (الكرخي، 2014) تكون الرؤية صورة ذهنية لما نصبوا إليه في المستقبل بصفة عامة، تصاغ بعبارات قصيرة، واقعية وملهمة تُلخص ما يسعى القائد لتحقيقه، فتشدد إليها الجميع وتشحذ هممهم، ويعرف (Albrecht, Zemke, 2004) الرؤية بأنها صورة ذهنية متفق عليها لما ستكون عليه المؤسسة مستقبلاً، وبيان تلك الرؤية يتضمن قيم عليا لشيء ذو قيمة خاصة، وبذلك تصبح الرؤية مطلباً أساسياً للقيادة، وهو ما يتوافق مع قول ويليم بالاك كما يشير إليه كوفي (Covey, 2016): "إن ما ثبت اليوم كان خيالاً من قبل"، ويرى بعض العلماء أن كاريزما الرؤية القيادية تتفوق على الخصائص الأخرى وعلى القادة إلهام التابعين بها، مما يولد لديهم شعوراً ذاتياً بأهمية وجودهم وعملهم مع القائد (نجم، 2012)، ويقترح شين (Schein, 1992) أن على القائد أن يعرف الرؤية للتابعين إضافة إلى نوع المناخ التنظيمي فيها، وبذلك يغير في طريقة تفكيرهم ويقوي لديهم عنصر الانتماء، وتلك الثقافة مطلوبة لدى القادة بحيث تضع التابعين في تماس دائم مما يزيدهم بالمعنى والغرض والشغف، وقام (تشابمان، الود، 2010) بإيلاء عناية واهتمام فيما يختص بجانبين مهمين للرؤية وهما:

1- **الاستمرارية:** وذلك بأن تكون الرؤية المرسومة غير قابلة للاستبدال بين عشية أو ضحاها، فهم يحددون للتابعين منافعها وأهميتها، وليس المهم تبعاً لذلك هو شرحها فقط، إنما الاستمرارية في ذلك ليحصل التابعون على صورة واضحة لحركات القائد وتصرفاته.

2- **التكرار:** ويكون بالاتصال مع التابعين بصورة متكررة، ثم انسجام السلوك مع الرؤية والتصورات ليدرك التابعون أهمية تلك الرؤية ويقدرونها.

ويوضح عالم النفس "فكتور فرانكل" في كتابه "الإنسان والبحث عن المعنى" كيف أن الإنسان يستطيع أن يمرن قدرته على اختبار ردأت الفعل تجاه أي ظرف صعب قد يتعرض له، فأجرى تجارب على نفسه خلال اعتقاله في معسكرات النازية أثناء الحرب العالمية الثانية، فاكتشف أن للإنسان القدرة على الاختيار، ووجد أيضاً أن ما مكنه على التأقلم هو المغزى من حياته، أي إن كان له هدف أو قضية، وهو ما يخالف به فرويد بما أسماه الحتمية النفسية، وتظهر تلك القدرة أيضاً عند العالم Eden كما أوردها (أفوليو، 2003) بما يسمى Pygmalion وهو التعلق الذهني والنفسي بفكرة أو شيء معين، وليس هذا فحسب فقد أثبتته علمياً وميدانياً، بأن ما نقوله لأنفسنا أو لغيرنا قد يصبح نبوءة من الممكن تحقيقها عندما تكون إيجابية بل من الممكن أن تمثل تحسينات في الأداء، وعلى العكس من ذلك قد تم ملاحظة تأثيرات سلبية في الأداء بناء على توقعات غير إيجابية، لهذا يرى أن القائد يجب أن يعمل طبقاً لصوته الداخلي وتأثيراته على الآخرين.

ووفقاً لهذه التصورات السابقة التي أوردها كوفي (Covey, 2017) و (أفوليو، 2003) تتضح أهمية الرؤية بشكل عام، وي طرح نانوس (Nanus, 1992) **منهجية لتشكيل الرؤية الجيدة وهي:**

- 1- فهم الواقع الحالي للتابعين أو المنظمة من حيث العمل والقيم الثقافية إضافة إلى الاستراتيجية الحالية.
- 2- فحص الواقع وفهم حدود الرؤية عن طريق معرفة أكثر المتأثرين بها في المنظمة واحتياجاتهم العملية وتوقعاتهم بشأن المستقبل إضافة إلى رسم حدود الرؤية (المكانية، الزمانية).
- 3- تأسيس محتوى الرؤية ومعرفة البيئة الخارجية المستقبلية عن طريق معرفة التغيرات المتوقعة سواء في توعية الاحتياجات أو البيئة الاقتصادية والاجتماعية ذات الصلة بالمستقبل.
- وفي هذه المرحلة يجب وضع ثلاث أو أربع سيناريوهات يمكن توقعها، فإما أن نبدأ بالحاضر مثلاً ووصف ما سيحدث في المستقبل، أو من الممكن التركيز على مدة زمنية مستقبلية ووصف عمل المنظمة آن ذاك.
- 4- تعريف وعرض الرؤية كما يذكر فريدا وآخرون (Freda, other, 1999) عن طريق اختيار الرؤية التي تقدم احتمالاً أكبر لتحسين العمل وتحقيق النجاح للمنظمة أو المتأثرين بها.
- ومن هنا يتبين أن الرؤية القيادية تستلزم سمتين قياديتين وهما: 1- إدارة الوقت 2- الأخلاق والقيم.

ارتباط الرؤية المستقبلية بإدارة الوقت

قد بدا واضحاً كيف أن الرؤية تربط الأهداف المستقبلية بالواقع مما يدل على ارتباطها بعنصر الوقت، فالرؤية ضمن هذا التصور هي خطة منظمة تسيّر ضمن وقت معين (جبران، 2011)، ويعد الوقت من أعلى الموارد التي يجب استغلالها بل وأصبحت إدارته من المعايير التي يقاس بها نجاح القائد وفعاليتته لما يقوم به من ترتيب المهام حسب أسبقيتها للاستفادة منها مستقبلاً. إن معرفة إدارة الوقت تتطلب الفهم الصحيح للوقت ابتداءً، فالوقت ليس المقصود به الزمن، فالزمن أعم وأشمل، وقال عنه

(الفيروزآبادي، 1952): أن الوقت مقدار من الدهر، والتوقيت أن يجعل للنشيء وقت يختص به وهو بيان المدة. وتكمن أهمية إدارة الوقت انطلاقاً مما أوضحه (محمد، 2011) بأن التابعين يلجؤون أحياناً إلى العمل بشكل أسرع للانتهاء منه مما يقلل الوقت المخصص للتفكير أو التخطيط، وقد يلجؤون للعمل الإضافي أيضاً، وهنا تظهر المشكلة في أدائه وكفاءته لإنجاز الأعمال وفق الوقت المتاح وبيوفقه (شحادة، 2005) أن إدارة الوقت هنا لا تعني أن نزيد أوقات العمل من ست ساعات مثلاً إلى عشر ساعات بحيث لا يجد الفرد لنفسه وقتاً للراحة، بل يعني كيف يقسم وينظم وقته بين المهام المختلفة ودون القلق من مفاجآت الغد؛ لأن كل شيء يصبح حسب جدول منظم.

وعلى هدى ما تقدم وطبقاً للتوضيحات السابقة يعرف (الساكنة، 2009) إدارة الوقت بأنها: الوسائل والطرق التي تساعد الأفراد للاستفادة القصوى من أوقاتهم لتحقيق الأهداف المرجوة في الحياة، وخلق توازن بينها وبين الواجبات وأشار أن الوقت من أهم عناصر القيادة لدرجة أنه في بعض الأحيان قد يتوقف عليه نجاح المنظمة أو فشلها. إن إدارة الوقت بالنسبة للعديد من الأشخاص هي حلم جميل يصبون إليه، ولتنظيمه حريٌّ بنا الإشارة إلى عناصره كما بينها (يوسف، 1994:7) نذكر منها: الظروف الاجتماعية، الاقتصادية، العادات والتقاليد، والتطور التكنولوجي والتعليمي، وبشكل عام فإن المجتمعات ذات المستويات الاقتصادية والتعليمية المرتفعة يعطون اهتماماً بالوقت أكثر من غيرهم، وبهذا يصبح عنصر الوقت وحسن استغلاله من بين العوامل التي تفصل ما بين الدول المتقدمة والمتأخرة، وهو ما دفع الكاتب أحمد أمين كما يرى (شحادة، 2005) في كتابه "قبض الخاطر" إلى التساؤل في أحد مقالاته "إذا كان الزمن هو المادة الخام لتحصيل العلم واستغلال المال وكسب الصحة، فكم أضعنا من ذلك (يقصد العرب) وكم أعمار لدينا تضيع في عبث، لا عمل آخرة يفيد ولا دنيا لنستفيد فالحياة هي الوقت والوقت هو الحياة".

إن التصور السابق هو ما دفع البروفسور جاك لوجوي كما أشار إليه هوبسون وسكالي (Hopson, Scally, 1993) لتقسيم مصارف للوقت إلى:

- 1- **الوقت المباع Sold Time**: وهو الوقت الذي يعمل فيه الفرد مقابل المال خلال وظيفته، وغالباً ما يكون التحكم بالحدث فيه نسبياً أو منعديماً.
- 2- **وقت الصيانة Maintenance Time**: وهو الوقت الذي يصرفه الفرد لتنظيم حياته والحفاظ على معيشته مثل وقت النوم والطعام ورعاية شؤون الأسرة، والتحكم بالحدث هنا نسبي إلا أنه أكبر من الوقت المباع.
- 3- **الوقت الحر Discretionary Time**: وهو وقت يترك لتقدير الفرد بحيث يكون لديه حرية التصرف فيه والتحكم المباشر فيه وفقاً لما يراه مناسباً.

هذا ولا بد بعد هذا الاستطراد عند الحديث عن إدارة الوقت إلى ذكر قانون باريتو (20/80) (Koch, 1998) وهو مبدأ هام وضعه باريتو في الإنتاج الفردي والمؤسسي، بأن الأعمال تنقسم من حيث الإنتاج الحاصل ومصاريف الوقت إلى قسمين: 1- الروتين اليومي. 2- المشاريع أو الأهداف. واستنتج من دراسته أن الأعمال التي تقدم 80% من الإنتاج تكون في استثمار 20% من الوقت فقط وذلك عندما يكون مصروف الوقت على الأولويات والأهداف، بينما 20% الأخرى من الإنتاج تأتي من 80% من الوقت المتبقي، وهذا يوضح أهمية التركيز على الأعمال التي تكون في مصرف الوقت 20% لزيادة نسبتها، مما يحقق إنتاجاً أكبر، ويكون ذلك باستثمار الوقت في الأولويات الأساسية بدلاً من النشاطات الروتينية، ويمكن تطبيق هذا القانون في الحياة بشكل عام والإدارة والتسويق أيضاً، أننا نسعى بهذا القانون نحو الكيف لا الكم، فنستغل طاقاتنا ونقضي وقتنا في دعم العلاقات الأكثر أهمية بالنسبة لنا (توفيق، 2002:253).

ارتباط الرؤية المستقبلية بالأخلاق

أما السمة الثانية المرتبطة بالرؤية المستقبلية هي الأخلاق والمبادئ العامة التي لا تعتبر أيضاً قانوناً من قوانين الطبيعة فحسب، بل هي جزء لا يتجزأ من الحالة الإنسانية والضمير الإنساني مثل الصدق، العدالة والثقة، ومدى توافق الناس مع هذه المبادئ الأساسية إما أن يحقق يُمنهم وسعادتهم وبالتالي نجاحهم وتمييزهم أو فسادهم وفشلهم. (Covey, 2017). ويعرف روبنز وديكنزو (Robbins, Decenzo, 2004:405) الأخلاق على أنها: مجموعة من القيم والمعايير التي يعتمدها الناس ليميزوا الجيد من السيء، وما هو مقبول أو غير مقبول اجتماعياً. وعادةً ما تحدد مصادر الأخلاق في المجتمع كما أوردها دونالدسون (Donaldson, 1996:330) بالتاريخ، خبرات المجتمع، المعتقدات الدينية، الجماعات المرجعية، العائلة والقبيلة، وقادة الرأي في المجتمع، وذكر انتوناكس (Antonakis, Others, 2004) أن القيادة الجيدة هي القيادة الفنية الأخلاقية المستندة إلى إحدى تلك المصادر، إلا أن البعض يمارس جانباً واحداً فقط، ومن يطالع كتاب التاريخ منذ النشأة يرى أن المؤرخين لا يكتبون عن قائد كان عظيمًا وأخلاقياً بسلوكة إذا لم يكن

منتصرا. وهذا ما شاركه به (Kant,1993) أن التركيز يكون على النتائج، وإذا أردنا الحكم الأخلاقي في ذلك يجب أن نستند إلى المبادئ والقيم الأخلاقية وليس الاستناد إلى النتائج فقط لأننا لا نستطيع التكهن بنتائج أفعال القادة، فالقيادة الأخلاقية هي قيادة متوازنة خلقة في تكامل مستوياتها.

وقد أورد كيرنز (Kerns,2005:28) نتائج القيادة الأخلاقية وتتمثل بما يلي:

1- هناك نتائج تختص بالقائد والتابعين فتقدم لهم إحساسا بالأمان ورضا قويا حول أعمالهم، وهو ما يؤدي إلى استقرارهم وولائهم وبالتالي زيادة وتحسين انتاجيتهم. 2- هناك نتائج تختص بمن يتعامل مع القادة والتابعين كالزبائن مثلا، فيتأثرون بالسمعة الأخلاقية مما يسهل التعامل معهم، فقد تبين أن الشركات الأخلاقية لديها نسبة زبائن أعلى من غيرها. 3- هناك نتائج على العمل المنجز، فكل ما سبق ذكره من نتائج كلها تنصب لصالح الأعمال وزيادة الإنتاج والربح أو بناء علاقات مع أصحاب المصالح مما يؤدي إلى استمرار الأعمال ونموها.

بات واضحا إذن من خلال ما آلت إليه رؤية أوين (Owens,1995) أن القيادة الأخلاقية تأتي في أعلى مستويات القيادة، لأنها تتطلب الإحساس بالأهداف المتبادلة وتحفيز العواطف والممارسات الاعتيادية في ضوء القيم المشتركة مما يؤدي في النهاية إلى الشعور بالانتماء، وخير مثال على ذلك ما قدمته شركة (Enron) كبرى شركات الطاقة الأمريكية عندما أفلست عقب ممارسات محاسبية مريبة، وسُحب قادتتها إلى السجون وهذا إن دلّ على شيء فإنه يدلّ على أن القيادة ستتهار إن لم تكن أخلاقية. (Bellingham,2003).

بعد هذه الإطلالة العاجلة نخرج على موضوع التباين الأخلاقي بين الجنسين، فقد أشارت دراسة كوت وكوريهر (Kohut,Corriher,1994) إلى مسح موسع أجري في 28 كلية أمريكية على (2856) من الطلبة لكلا الجنسين تبين من نتائجه أن الإناث كانوا أكثر اهتماما بأخلاقيات العمل من الذكور، وأظهرت الدراسة وجود علاقة بين الاختلافات على أساس الجنس والأخلاق، حيث أظهرت في 16 عبارة دلالاته على القضايا الأخلاقية على مقياس ليكرت ذي السبع درجات، أن الطالبات أقل تسامحا وأكثر ميلا لاتخاذ مواقف أخلاقية، والطلاب أكثر قبولا من الطالبات للعيوب في تصميم المنتج مثلا وأكثر أنانية لمصالحهم الذاتية على حساب مصالح الجماعة، أما الطالبات فكن أكثر تشددا فيما يتعلق بقضايا السلامة المهنية للعاملين، كما وأظهرت النتائج أيضا أن الإناث أقل تساهلا من الذكور مع الممارسات التمييزية والتحيز للأقارب في حين أكد الذكور على أن هذه الممارسات طريقة لبناء روح الفريق وتسهيل الاتصال وزيادة الثقة. ومثل هذه النتائج تعني أن النساء القاديات إلى الإدارة سيمثلون دفعة إيجابية لأخلاقيات القيادة الجديدة، وعامل موازنة وتدعيم لها وبخاصة إن كن في مواقف قيادية عليا.

وبعد تمنع في الدراسات السابقة والنظريات المختلفة يمكن القول أن تلك الأفكار التي نادى بها منظرو القيادة في العصر الحديث، قد نادى بها القرآن صراحةً وضمناً، فمكتوناته تعبّر عن نظرة ثاقبة في أعماق الحياة الاجتماعية عامة وحياة المرأة المسلمة خاصة، كما يمكن للمتفحص يكتشف أن الإسلام لم يكتف بذكرها فحسب بل ومتفاعل معها، والإسلام رسم منهج السيادة والقيادة التي أرادها الله لأمتة، ولكن ما أبعد الفرق بين اليوم والأمس، يومٌ وقف فيه ربيعي بن عامر كقائد مسلم أمام رستم ملك الفرس، ليشرح له رؤية الأمة القيادية المتمثلة بما قال: "إن الله بعثنا لنخرج من شاء من عبادة العباد إلى عبادة رب العباد، ومن ضيق الدنيا إلى سعة الدنيا والآخرة، ومن جور الأديان إلى عدل الإسلام". فمن أين جاء هذا القائد المسلم بتلك القوة والتمكين، وربط الإيمان ليس بصلاح الآخرة فحسب بل بصلاح الدنيا أيضا، فالغاية والهدف من الوجود الإنساني هو توحيد الله عز وجل، ثم يأتي بعد ذلك كما ذكر في العديد من المواضع العمل الصالح، وربطه بالمستقبل فيثاب عليه الرجل والمرأة على حد سواء. "من عمل صالحا من ذكر أو أنثى وهو مؤمن فلنجيبه حياة طيبة ولنجزينهم أجرهم بأحسن ما كانوا يعملون" (النحل:97)، وهذه الآية تعتبر تكريما للمرأة ومنحها حقوقها ومكانتها كاملة حتى تستطيع مشاركة الرجل في هذه الحياة والتلطي بإنسانيتها كاملة. ويرى (الألوسي،2010) أن الرؤية في الإسلام نابعة من العقيدة الصحيحة، فتشكل الشخصية وفق تصوراتها كما وتؤثر على نمط التفكير فتوسع مداركه وتترك بصماتها في النهاية واضحة على أعماله وإنتاجه.

والمرأة المسلمة كالرجل تماما عند تطبيق هذه الرؤية تسمو بنفسها عن الترهات، وتتشغل بإعداد نفسها أولا ثم بإعداد جيل المستقبل، بعيدا عن التصورات الفاسدة ومجاراة الناس والأساطير والخرافات التي تؤدي بها إلى ضنك العيش وهامش الحياة والتقليد الأعمى، وبهذا تمارس المرأة دورها القيادي في واقع الحياة ضمن التصور الإسلامي وتفعيل المقاصد الإسلامية في ضوء متغيرات العصر ومتطلباته.

ومن جوانب الرؤية الإسلامية والعقيدة المؤثرة في المرأة المسلمة وشخصيتها، الإيمان باليوم الآخر وربط الكثير من الأمور

والأحكام بالجنة والنار، كما أورد (قطب، 2004) في تفسير سورة التوبة آية 72 "وعد الله المؤمنين والمؤمنات جنات تجري من تحتها الأنهار خالدين فيها ومسكن طيبة في جنات عدن ورضوان من الله أكبر ذلك الفوز العظيم". وهذه الآية على سبيل الذكر لا الحصر، وبحسب ما أورد (الذهبي، 1985) فهي تهدف إلى تقوية عقيدة المرأة فتربط رؤيتها الدنيوية باليوم الآخر، وهو ما يمنحها القوة الدافعة للعمل الجاد حتى تستعد لذلك اليوم وما فيه من الثواب والعقاب ورد الحقوق ومظالم الناس إلى أهلها. ويمكن نستشف أن تلك الرؤية القيادية في الإسلام وربطها بالمستقبل "اليوم الآخر" تتناول جانبي القيادة كما تقدم ذكرها لدى (تشابمان، الود، 2010) وهي: 1- الاستمرارية، وبدا ذلك واضحاً بأنها غير قابلة للتغيير أو الاستبدال فهي مسألة عقيدة للمسلمين. 2- التكرار، وذلك يبدو جلياً بتذكير المسلمات بها بصورة متكررة في العديد من الآيات والأحاديث، وتكرار مثل هذه الرؤية العامة لا بد أن يترك أثراً كبيراً على المرأة المتأمله للآيات السابقة والمتدبرة لمعانيها مما سيغير من نفسياتها وأخلاقها ويعطيها القوة للعمل.

ومن الصور الرائعة لربط الرؤية الإسلامية بالعمل الدنيوي، حب النساء للنبي ﷺ وتعظيمهم لأمره عندما أمرهم بالصدقة ومساعدة الفقراء وهو أمر دنيوي، فاستشعرت النساء هذه الغاية السامية بسد الفجوة بين الأغنياء والفقراء ومبدأ التكافل الاجتماعي حتى تتال الأجر والثواب في الآخرة، فعن عبد الرحمن بن عباس قال سمعت ابن عباس قال له رجل، شهدت الخروج مع رسول الله ﷺ؟ قال نعم: ولولا مكاني منه ما شهدته -يعني صغر سنه- أتى العلم الذي عند دار كثير بن الصلت ثم خطب، ثم أتى النساء فوعظهن وذكرهن وأمرهن أن يتصدقن، فجعلت المرأة تهوي بيدها إلى حلقها تلقي في ثوب بلال، ثم أتى هو وبلال البيت. (متفق عليه). يوضح المثال السابق امتثال التابعين للقائد صاحب الرؤية وتأثيره على القلوب قبل العقول، وفي هذا قال (العسقلاني، 1379هـ) وفي مبادرة النسوة إلى الصدقة بما هو عزيز عليهن من حليهن مع ضيق الحال، دلالة على رفيع مقامهن وحرصهن على الامتثال لرسول ﷺ. ومما لا جدال فيه أن الرؤية الإسلامية ترتبط بعد الجانب العقائدي أيضاً بعنصري الوقت والأخلاق، ونزفد الآن إلى تقديم ارتباطها بعنصر الوقت لما له من أهمية كبيرة في حياة المسلمين، فهو أول ما يحاسب عليه الإنسان، وقد ظهرت أهميته لدى المسلمين في العديد من النصوص كقوله تعالى: "يسألونك عن الأهلة قل هي مواقيت للناس والحج" (البقرة: 89)، فقضية الوقت ليست قضية عابرة في حياة المسلمين بل هي على رأس هذه الأولويات، فما الوقت كما يرى (شحادة، 2005) إلا الحياة، وما الدقائق والساعات إلا العمر الإنساني. وقد استخدم العرب قبل الإسلام أسماء عديدة للأشهر القمرية باختلاف القبائل، وأعطيت السنوات أسماء نسبة إلى الحوادث التي وقعت فيها كعام الفيل مثلاً، ثم كان من الضروري للمسلمين إيجاد تقويم إسلامي، فأجمع الصحابة على أن يبدأ تقويمهم منذ هجرة الرسول ﷺ من مكة إلى المدينة.

ويعرف (الديب، 2006) الوقت في الإسلام بأنه: الظرف الزمني الذي يعمل فيه الإنسان ويؤدي نشاطه فيستفيد منه في الدنيا والآخرة، ويقودنا هذا التصور بأن التفريط به خسارة وندم كما قال تعالى عن أهل النار: "ربنا أخرجنا نعمل صالحاً غير الذي كنا نعمل أولم نعمركم ما يتذكر فيه من تذكر وجاءكم النذير" (فاطر: 37)، ويقول ابن القيم: "وقت الإنسان عمره ومادة حياته، إما للنعيم المقيم أو للضنك والعذاب، وهو يمر بسرعة مر السحاب فإن كان وقته لله وبالله فهو عمره وغير ذلك فليس محسوب وسيعيش فيه عيشة البهائم، وإن قطع وقته بالسهر والغفلة والأمانى الباطلة والنوم فموته خير له من حياته.

ونستشف من العرض الأتف الذكر أن إدارة الوقت في الإسلام لها أهداف وغايات سامية متمثلة بالاستثمار في فعل الخيرات التي يعود نفعها على الفرد أو الشركة القائمة أو الناس المستهلكين لها حتى ينعم الجميع بها في الدنيا والآخرة، ومن أجل تمحيص ما تقدم يؤكد (أبو غدة، 1990) أن خير دليل على اهتمام الإسلام بعنصر الوقت أن الإمام البيهقي ألف كتاباً عن فضائل الوقت يقع في ثلاثة وثلاثين باباً وأربعة فصول، وقد بلغ عدد الأحاديث فيه ثلاثمائة وثمانين حديثاً، وهذا ابن الجوزي أربت تأليفه خمسمائة مؤلف تتحدث عن حفظ الوقت، وقد نقل (الذهبي، 1997) عنه بأنه وصف "كان لا يضيع من زمانه شيئاً" وإذا ما أضفنا إلى ذلك ما أوردته (البيهقي، 1990) بأن معظم القادة الذين برزوا في الإسلام قد ظهر جلياً اهتمامهم بعنصر الوقت فروي عن ابن مسعود أنه قال: "ما ندمت على شيء ندمي على يوم غربت شمس نقص فيه أجلي ولم يزد فيه علمي". وتظهر أهمية الوقت لدى النساء المسلمات كما قالت الواعظة الدمشقية مؤمنة بنت بهلول: "الغافل ينام ولا يقوم، ولا تطيب ساعة لا يكون فيها ذكر الله عز وجل". وتقول أخرى وهي رابعة العدوية: "يا ابن آدم، إنما أنت أيام معدودة، فإذا ذهب يوم ذهب بعضك ويوشك إذا ذهب البعض أن يذهب الكل"، وتقول عبدة بنت أبي شوال سمعت رابعة العدوية إذا وثبت من رقدتها تقول: "ويلك يا نفس كم تتامين، وإلى كم تقومين، وأوشكت أن تتامي نومة لا تقومين منها إلا لصرخة يوم النشور". (ابن الجوزي، 597هـ).

وكان القادة المسلمون يربطون جميع أهدافهم الدنيوية كما تقدم ذكره برؤية مستقبلية باليوم الآخر استناداً لقوله تعالى: "إننا نخاف من ربنا يوماً عبوساً قمطريراً" (الإنسان: 10)، والنماذج القيادية الإسلامية تدل على أن القادة المسلمين كانوا شديدي الحرص على

الوقت وإدارته وتنظيمه فخلفوا هذا الإنتاج الفكري والعلمي مما يندر مثيله كما يرى (الذهبي، 1985)، وما روته امرأة الإمام الزهري وشيخ الإمام مالك لدليل على ذلك، فقد كانت تشكو من تعلق زوجها بالكتب والعلم وتقول: "والله إن هذه الكتب أشد علي من ثلاث ضرائر". وهذا عبد الرحيم تيمية يروي عن جده فيقول: "كان جدي إذا دخل الخلاء يقول لي: اقرأ هذا الكتاب وارفح صوتك لأسمع مخافة ضياع الوقت الذي دخل فيه إلى الحمام دون أن يستغله".

إن سياق الحديث يدفعنا إلى طرح التساؤلات التالية: هل مجرد حفظ تلك الدقائق والساعات والتحكم بها وبالأحداث الحياتية من خلالها، أو ملء اليوم بالنشاطات ضمن خطة مبرمجة سيوصل القائد المسلم إلى الفعالية في حياته؟ بحسب (الخطيب، 1982) يرى أن هناك حاجة لمعرفة الشخص عما تعنيه المعيشة والمغزى من حياته حتى يطمئن نفسياً، فالمتمأمل في هذا الكون يعلم أن الإنسان لم يخلق عبثاً، فكل ما يعيش على الكون كما يرى يعمل لغيره فالماء للأرض والأرض للنباتات والنباتات للحيوانات والحيوانات مسخرة للإنسان والإنسان لمن؟ يضيف الخطيب أنهم لله فرويته يجب أن تخالط الجانب الروحي وليس المادي فقط، كما أكد (شحادة، 2005) بأن المنظومة العقيدية لأي شخص هي التي تبلور شخصية القادة، أو ما يسمى بالقيادة الذاتية فيدرك حينها الشخص وضوح رسالته، ويعلم موقعه من هذا الوجود، فتبني تلك الرسالة كيانه وتكون له قيماً تسيّر سلوكياته اليومية، لهذا يرى القائد المسلم أن السبل إلى الرؤية القيادية الذاتية هي العقيدة الصحيحة، مما توفره للمسلم أو المسلمة على حد سواء من تحكم وأولويات عامة توجههم، ومثلاً سامية ترشد طريقهم إلى ما يؤمنون به، وكلما ازدادت صلابة تلك القيم والمبادئ بحسب (الجابري، 1994) أعطت للقائد قوة عظيمة في شخصيته، وقوة الأمم ليست بكثرة أفرادهم بل بمدى صلابة ومتانة مثلها العليا، فلم يكن المسلمون العرب بأكثر من الفرس والروم في صدر الإسلام الأول، فالرؤية المستمدة من العقيدة هي التي تشكل القوة الدافعة للقائد والتابعين، وتكسبهم الزخم اللازم للقيام بالمهام الشاقة بكل عزيمة.

ومن الغريب على الرجل العربي نظرتة الدنيوية إلى المرأة فيشدد عليها حتى في أبسط حقوقها، ويسومها سوء المعاملة فإن أرادت المرأة أن تكون رؤيتها القيادية فعلية البدء بالمطالبة بحقوقها أولاً، ثم تضع أهدافاً تسعى لتحقيقها على الرغم من صغرها حتى تكبر تلك الأهداف وتشكل رؤى يفيض بها قلبها بالرضى والاطمئنان والسعادة، وهذا ليس تنقاصاً للرجال بل تقويماً للاعوجاج المتراكم في الأذهان لحقوق المرأة. ولناخذ موقفاً قيادياً لصحابية أمّ حنن حتى رؤيتها، وهي أم كلثوم بنت عقبة بن أبي معيط الأموية، وأورد (البخاري، 1987) في صحيحه عن مروان والمسور بنت مخرمة رضي الله عنها (...جاءت المؤمنات مهاجرات وكانت أم كلثوم بنت عقبة بن أبي معيط ممن خرجن إلى رسول الله يومئذ خلال صلح الحديبية وهي عاتق، فجاء أهلها يسألون النبي ﷺ أن يرجعها إليهم فلم يرجعها إليهم). وأورد (غنيم، 2003) في كتابه أن أم كلثوم وصفت بالجمال والجرأة والإقدام، آمنت بالإسلام ووضعت أهدافاً لنفسها بأن تحافظ على هذه المبادئ الإيمانية لديها، ثم اتخذت القرار وعقدت العزم على فكرة الفرار بعد صلح الحديبية على الرغم من شروطه التي تعيقها، ننظر لتلك الفتاة الرقيقة الضعيفة التي ليس لديها صديق أو معاون أو هادي أو مرشد كيف عبرت الصحاري والفقر لتصل إلى مبتغاهها، ولنا أن نتخيل مدى الخوف والقلق الذي انتابها وراودها في الطريق، وكيف تحدث زعماء قريش وهي بنت الحسب والنسب، لتخرج عن المألوف والعادات والتقاليد فقط لأنها مؤمنة بأهدافها ومستمينة لتحقيق رؤيتها بأن من يكن مع الله يكن الله معه، ويضيف (ابن هشام، 1995) وما أن دخلت أم كلثوم المدينة حتى لحقها أخوها الوليد وعمارة فطلباً من الرسول ﷺ أن يوف بالشروط بينهم ويعيد لهم أختهم، فتحلت بالجرأة والقوة وردت بقولها: "يا رسول الله أنا فتاة وحال النساء إلى الضعف، فإن تردني إلى كفار قريش يفتنونني في ديني ولا صبر لي، وقد قاسيت من المعاناة حتى وصلت إليك طمعا في رضى الله ورسوله فلا تسلمني إليهما". وبأبى ديننا الإسلامي إلا أن ينصف النساء المظلومات، فلم يلمها على سفرها وحدها بل رفض أن يعيدها للكفار ونزلت آية في القرآن للفصل في هذه المسألة ومساعدة تلك الفتاة المسلمة بقوله تعالى: "يا أيها الذين آمنوا إذا جاءكم المؤمنات مهاجرات فامتحنوهن الله أعلم بإيمانهن فإن علمتموهن مؤمنات فلا ترجعهن إلى الكفار" (المتحنة: 10). وبسبب تلك الفتاة أنزل الله تعالى قرآناً يتلى إلى يوم القيامة، وهذه الآية وكأنها وسام رفيع من الله لموقف الفتاة الشجاع، فكانت أول مهاجرة في الإسلام لوحدها من النساء بل وبسببها أبطل مفعول عهد جائر بين المسلمين وقريش.

الرؤية الإسلامية وارتباطها بالأخلاق

إن المنهج الإسلامي يحرص على بلورة شخصية القائد بالسلوك الحسن وتهذيب أخلاقه وبناء الأمة وقيادتها لا يكون إلا بقائد سليم السريرة يأخذ من المنبع الصافي، ويبتعد عن الأفكار الهادمة المنحرفة، وما ينبع الصافي إلا الالتزام بالخلق الحسن ودعوة الناس إليه، وقد رفع النبي ﷺ من قدر الخلق الحسن حين قال: "إن أقربكم مني منزلاً يوم القيامة أحاسنكم أخلاقاً" رواه (البخاري، 1987)، وتعرف الأخلاق لغةً: بالطبع والسجية والدين (الوسيط، 2011). ويذكر الراغب الأصفهاني أن الخلق أصله

التقدير المستقيم فالصورة والشكل تسمى خَلْقًا والطبائع والسجايا التي تدرك بالبصيرة تسمى خُلُقًا. واصطلاحًا تعرف كما قال الماوردي أنها: غرائز كامنة تقهر بالاضطرار وتظهر بالاختيار (الزركلي، 2002)، فالخُلُق كما يشير له (أبو الفضل، 1996) من أعظم الروابط وأعلى درجات الإيمان فهو يجعل المسلم من خيار الناس، بل وقد بلغ من أهمية الأخلاق أن الله سبحانه وتعالى أمر نبيه وأثنى عليه بحسن خلقه قال الله تعالى: "وإنك لعلى خلق عظيم" (القلم:4).

ويمكن القول بأن هناك آيتين في القرآن الكريم تجسدان مبدأ وإقليد القيادة الأخلاقية الإسلامية وهما: "لقد جاءكم رسول من أنفسكم عزيز عليه ما عنتم حريص عليكم بالمؤمنين رؤوف رحيم" (التوبة:128). "فيما رحمة من الله لنت لهم ولو كنت فظا غليظ القلب لانفضوا من حولك فاعف عنهم واستغفر لهم" (آل عمران:159). وهنا تتجسد المهارات الأخلاقية الإسلامية في القيادة وأهمها اللين، وهو أول ما يؤكد عليه النص القرآني لدرجة أنه في آية أخرى قد تصل للدعوة إلى خفض الجناح "واخفض جناحك لمن اتبعك من المؤمنين" (الشعراء:215). واللين هو ما يجعل العلاقة بين القائد والتابعين علاقة تفاهم وحب ويعطي جو من الانفتاح والمبادرة والإبداع بل ويقتل الخوف الذي قد يسلك للنفوس، لو كان هذا القائد متسلطا قاسيا فيكون كالريح حين ترمجر فتدمر (المكاوي، 2012). وذكر (ابن تيمية، 2002) و(الجوزية، 1986) أن حسن الخلق يقوم على أربعة أركان لا يتصور قيام ساقه إلا عليها: الصبر، العفة، العدل، الشجاعة ومنشأ جميع الأخلاق الفاضلة من هذه الأربعة. ولا يجب ان نغفل بأن الأخلاق هي ما تجذب الناس للهداية والاستقامة، والمتتبع لسيرة القائد محمد عليه السلام يجد حقا أن حسن الخلق كانت صفة ملازمة له في سائر أحواله وبخاصة في دعوته إلى الله، ولهذا أقبل الناس للدخول في هذا الدين أفواجا بفضل من الله ثم حسن خلقه، وعندما سئلت عائشة رضي الله عنها عن خلقه قالت: "...فإن خلق نبيكم □ كان القرآن" رواه (مسلم، 2015). فكان يطبق ذلك على نفسه قبل دعوة الناس، وهذه قاعدة للتعامل في القيادة كما تقدم ذكرها فالقائد عليه أن يجسد دور القدوة لقوله تعالى: "يا أيها الذين آمنوا لم تقولون ما لا تفعلون كبر مقتا عند الله أن تقولوا ما لا تفعلون" (الصف:2-3)، حتى إن هذا المنهج قد أمرنا به في سورة العصر "إلا الذين آمنوا وعملوا الصالحات وتواصوا بالحق وتواصوا بالصبر"، فقدم الشارع العمل على الدعوة إلى الحق. ولكن هل من الممكن للقائد/المسلم أن يكتسب هذه الأخلاق الحميدة أم أنها غير قابلة للاكتساب؟

1- ما ذكره (البخاري، 1987) قال □: "ومن يستعفف يعفه الله ومن يستغن يغنه الله ومن يتصبر يصبره الله". ويمكن القول بأن هذا الحديث هو دعوة للتدريب العملي والممارسة لهذه الأخلاق ولو بقسر النفس على غير ما تهوى، فتصقل ضمائرهم وتهدأ نفوسهم وبهذا يكون العلم بالتعلم والحلم بالتحلم.

2- ما رواه (مسلم، 2015)، عن أبي موسى الأشعري أن النبي □ قال: "إنما مثل الجليس الصالح وجليس السوء كحامل المسك ونافخ الكير، فحامل المسك إما أن يحذيك، وإما أن يتباع منه، وإما أن تجد منه ريحا طيبة، ونافخ الكير إما أن يحرق ثيابك وإما أن تجد منه ريحا منتنة".

وإذا توافرت للقائد بيئة صالحة ينغمس فيها ويكتسب منها العادات والأخلاق تتم العدوى النافعة وتتقذ النفوس من ويلات الغواية وأغلال الانحراف (القحطاني، 2015). ويذكر (البواب، 1986) في كتابه مائة أوائل من النساء موقف سفانة بنت حاتم الطائي لما أسرها علي بن أبي طالب وكانت من سبايا طيء، عندما رأت الرسول □ يحصي الغنائم ذكرته بمكارم أخلاق والدها وصفاته الخلقية وقالت: "يا محمد هلك الوالد وغاب الوافد، فإن رأيت أن تخلي سبيلي ولا تشمت بي أحياء العرب، فإن أبي كان سيد قومه يقتل الجاني ويفك العاني ويحمي الذمار ويحفظ الجار ويطعم الطعام ويفرج عن المكروب ويفشي السلام ويعين على نوائب الدهر، وما أتاه أحد في حاجة فردة خائبا، فقال عليه السلام كما ورد في السيرة النبوية (ابن هشام، 1995) هذه صفات المؤمنين ابنة من أنت يا هذه؟ فقالت: أنا سفانة بنت حاتم الطائي فقال عليه السلام: لو كان أبوها مسلما لترحمنا عليه ثم نظر إلى القوم وقال: خلوا عنها فإن أباهما كان يحب مكارم الأخلاق، وأنا بعثت لأتمم مكارم الأخلاق، ثم تابع وقال: "ارحموا عزيز قوم ذل وغنيا افتقر"، وإكراما لتلك الفتاة وتعزيرا لشأنها وحسن عرض مشكلتها بفصاحة وأدب وبلاغة وبيان، أطلق النبي □ جميع أسرى وسبايا قومها، وكان حسن خلقه أيضا عليه السلام سببا في إسلامها وأخيها عدي.

وترداف الباحثة إلى القول أن على المرأة القيادية أن تكون ذات أخلاق وأدب إضافة إلى الفصاحة وبلاغة البيان، فحسن العرض والجرأة في المواقف هي من تصنع قيادة نسوية حكيمة، تكون على هذا القدر من القوة والمطالبة بالحق والحقوق ضمن ما شرعه الله تعالى، وضمن المنهج الأخلاقي كشعار للعزة والكرامة، والا أصبحت تنهل من كل فكر أصيل أو دخيل، ولا يسعنا إلا أن نقول كما قال أحمد شوقي:

عامل الكل بإحسان تحب قديما جمل المرء الأدب.

مناقشة النتائج: من خلال نتائج الدراسة تبين أن للرؤية الإسلامية أهمية كبيرة في القيادة النسوية، تمثلت في النصوص الإسلامية التي وضعت معايير جديدة لعلاقات الأفراد وخاصة الفئات الضعيفة في المجتمع، في حين يكاد الرجال يسلبونهم حقوقهم باسم الدين فلا تسنق المرأة باختياراتها ولا تشارك في القرارات السياسية والاجتماعية وبالتالي لا تستطيع بناء رؤيتها المستقبلية الواضحة وفي النهاية لا تحصل على فرصتها في القيادة، بينما جميع النصوص الإسلامية التي أوردتها الدراسة تخاطب الرجل والمرأة على حد سواء ما لم يظهر دليل صريح يخاطب المرأة.

ومع أن الصورة النمطية عن المرأة تشير بأنها التابع والموصي عليه، فإن ثمة صورة جديدة تتشكل، قوامها أن المرأة يمكن أن تأخذ كل الفرص في أن تكون القائد والوصي أيضاً، ومن الممكن أن تكتسب أدوار جديدة في العمل والمواقع الفنية المتخصصة والإدارية، والأهم هو دورها الجديد في القيادة النسوية، إذا امتلكت الخصائص الإيجابية والمهارات الضرورية في عالم الأعمال اليوم، وتقديمتها النموذج ثلو النموذج في الأداء المتميز شأنها شأن الرجل، وهو ما أثبتته التاريخ الإسلامي حيث ازدادت مشاركة المرأة المسلمة في أوجه الحياة الاجتماعية والسياسية المختلفة ابتداء من الشورى وانهاء برئاسة الدولة، وخاصة في العصر العباسي حيث اثبت أن المرأة كالرجل قادرة على تصريف شؤون الدولة والاعتماد عليها.

ولقد أظهرت النتائج أهمية الرؤية المستقبلية بالنسبة للقائدة، فهي بمثابة الحلم المترقب تحقيقه عن المستقبل من أجل التعامل الفعال مع المتغيرات التي قد تطرأ، وبيان تلك الرؤية يتضمن قيم عليا لشيء ذو قيمة خاصة.

وأشارت النتائج إلى ضرورة معرفة التابعين بالرؤية الاستراتيجية للمنظمة والذي من شأنه أن يكون حافزاً لهم لبذل المزيد من الجهد، ويشجعهم على التفاني من أجل تنفيذ الاستراتيجيات والأهداف المحددة، فهي حجر الزاوية في بناء وتحقيق المستقبل المراد الوصول إليه، كما تبين أن الرؤية تربط الأهداف المستقبلية بالواقع مما يدل على ارتباطها بعنصر الوقت، فإذا كان وعي الإنسان قاصراً على اللحظة التي يعيشها فإنه حتماً يفتقر للرؤية التي تستشرف المستقبل وتستوجب النمو في حياة الإنسان، فالرؤية ضمن هذا التصور هي خطة منظمة تسيّر ضمن وقت معين، ومن هذا المنطلق أشارت النتائج إلى ضرورة إدارة الوقت وهذا لا يعني أن تزيد أوقات العمل بحيث لا يجد الفرد لنفسه وقتاً للراحة، بل يعني كيف يقسم وينظم وقته بين المهام المختلفة ودون القلق من مفاجآت الغد؛ لأن كل شيء يصبح حسب جدول منظم.

إن النتائج السابقة التي توصلت إليها الدراسات والنظريات القيادية الحديثة قد أوصى بها القرآن الكريم والسنة النبوية في الكثير من الآيات والأحاديث، فقد ساعدت الرؤية الإسلامية النساء على التفاعل الإيجابي مع باقي أفراد المجتمع، حيث صهرت الجميع سوياً وأعطتهم شعوراً بالتوحد والهدف المشترك الذي منحهم القوة عند مواجهة التحديات.

وتشير النتائج إلى أن الرؤية القيادية في الإسلام مرتبطة بالمستقبل "اليوم الآخر" وتتناول جانبي القيادة في القرن الواحد والعشرين وهي: **الاستمرارية**، فهي غير قابلة للتغيير أو الاستبدال فهي مسألة عقديّة للمسلمين، **التكرار**، وذلك يبدو جلياً بتذكير المسلمات بها بصورة متكررة في العديد من الآيات والأحاديث، وتكرار مثل هذه الرؤية العامة لا بد أن يترك أثراً كبيراً على المرأة المتأملّة للآيات القرآنية والمتدبرة لمعانيتها مما سيغيّر من نفسيتها وأخلاقها ويعطيها القوة للعمل.

وقد توصلت النتائج إلى أن الرؤية الإسلامية قد ارتبطت بعنصر الوقت، فهو أول ما يحاسب عليه الإنسان، وقد ظهرت أهميته لدى المسلمين في العديد من النصوص القرآنية والأحاديث النبوية، فالحلقة الزمنية عند المسلمين كالسبل الجارف لا تكاد توجد حتى تتلاشى في غياهب الماضي، وكأن تلك اللحظات تتسابق حول فنائها، وخير دليل على ذلك ما قاله شيخ ابن الجوزي الوزير يحيى بن هبيرة "الوقت أنفس ما عنيته بحفظه وأراه أسهل ما عليك يضيع".

كما أن إدارة الوقت في الإسلام لها أهداف وغايات سامية متمثلة بالاستثمار في فعل الخيرات التي يعود نفعها على الفرد أو الشركة القائمة أو الناس المستهلكين لها حتى ينعم الجميع بها في الدنيا والآخرة، والنماذج القيادية الإسلامية تدل على أن القادة المسلمين كانوا شديدي الحرص على الوقت وإدارته وتنظيمه فخلقوا هذا الإنتاج الفكري والعلمي مما يندر مثله، لهذا يرى القائد المسلم أن السبل إلى الرؤية القيادية الذاتية هي العقيدة الصحيحة، بما توفره للمسلم أو المسلمة على حد سواء من أولويات عامة توجههم وتنظم أوقاتهم، ومثلاً سامية ترشد طريقهم إلى ما يؤمنون به، وكلما ازدادت صلابه تلك القيم والمبادئ أعطت للقائد قوة عظيمة في شخصيته، وقوة الأمم ليست بكثرة أفرادهم بل بمدى صلابه ومثانة مثلها العليا، فلم يكن المسلمون العرب بأكثر من الفرس والروم في صدر الإسلام الأول، فالرؤية المستمدة من العقيدة هي التي تشكل القوة الدافعة للقائد والتابعين، وتكسبهم الزخم اللازم للقيام بالمهام الشاقة بكل عزيمة. فإن أرادت المرأة أن تكون رؤيتها القيادية فعليها البدء بالمطالبه بحقوقها أولاً، ثم تضع أهدافاً تسعى لتحقيقها حتى تكبر تلك الأهداف وتشكل رؤى يفيض بها قلبها بالرضى والاطمئنان والسعادة، مثلما فعلت أم كلثوم بنت عقبة بن أبي معيط.

كما وبيّنت النتائج ارتباط الرؤية القيادية بالأخلاق ومدى توافق الناس مع هذه المبادئ الأساسية إما أن يحقق يُمَنهم وسعادتهم وبالتالي نجاحهم وتمييزهم أو فسادهم وفشلهم، لأن القيادة الأخلاقية تأتي في أعلى مستويات القيادة، فهي تتطلب الإحساس بالأهداف المتبادلة وتحفيز العواطف والممارسات الاعتيادية في ضوء القيم المشتركة مما يؤدي في النهاية إلى الشعور بالانتماء، فقد أشار البحث إلى دراسة تبيّن من نتائجها أن الإناث كانوا أكثر اهتماماً بأخلاقيات العمل من الذكور، ومثل هذه النتائج تعني أن النساء القادمات إلى الإدارة سيمثلون دفعة إيجابية لأخلاقيات القيادة الجديدة، وعامل موازنة وتدعيم لها وبخاصة إن كنّ في مواقع قيادية عليا. والمنهج الإسلامي كما أشارت له الدراسة يحرص على بلورة شخصية القائد بالسلوك الحسن وتهذيب أخلاقه، وقد رفع النبي ﷺ من قدر الخلق الحسن، بل انه من أعظم الروابط وأعلى درجات الإيمان فهو يجعل المسلم من خيار الناس، وقد بلغ من أهمية الأخلاق أن الله سبحانه وتعالى أمر نبيه وأتّى عليه بحسن خلقه في كثير من الآيات.

وقد أشار الإسلام إلى جملة من الأخلاق القرآنية المهمة في تشكيل الرؤية المستقبلية وأهمها اللين، الذي يجعل العلاقة بين القائد والتابعين علاقة تفاهم وحب ويعطي جو من الانفتاح والمبادرة والإبداع بل ويقتل الخوف الذي قد يسلك للنفوس، كما أشارت الدراسة إلى أهمية دور القدوة من منطلق المثل القائل: "إذا أردت أن تكون إمامي فكن أمامي".

ويمكن القول بأن المتابع للبناء الأخلاقي في القرآن يصل إلى حقيقة في غاية الأهمية قد غفل عنها الجميع، وهي أن عدد آيات الأخلاق قد بلغ أربعاً وخمسمائة وألف آية موزعة على مختلف السور وهو عدد كثير جداً قياساً بعدد آيات الحكام، وأن هذا الأمر واضح بحيث لا يحتاج إلى تفسير، فعلى الرغم من أهمية آيات الأحكام ودورها في تحسين سلوك الإنسان المسلم إلا أن الحث على الأخلاق والتعامل مع الناس بالحسنى كان أوضح، فعبادتك وصلاتك لا تؤثر بها إلا على نفسك أما أخلاقك فتؤثر بها على نفسك وغيرك، وأخيراً أظهرت النتائج أن الأخلاق الحميدة من الممكن اكتسابها عن طريق التدريب العملي والممارسة لهذه الاخلاق، أو عن طريق إيجاد بيئة صالحة ورفقة حسنة ينغمس فيها الفرد ويكتسب منها تلك العادات الحسنة والأخلاق.

ومن الطرح السابق تُظهر النتائج أن الأفكار التي نادى بها منظرو القيادة في العصر الحديث، قد نادى بها القرآن صراحةً لينظم أعماق الحياة الاجتماعية عامة وحياة المرأة المسلمة خاصة، بل أن الإسلام لم يكتف بذكرها فحسب بل ومتفاعل معها أيضاً كما بينت الدراسة في كثير من القصص التي أشارت إليها.

إن الربط السابق من الأهمية بحيث أنه قد يغيّر من الصور النمطية التي أتقلت المرأة وكتلتها بالعديد من القيود وخاصة في المجتمعات العربية التي تُصنّف بالأبوية، فاستعمل الفهم الخاطئ للدين كذريعة لإبقاء المرأة في الفضاء الخاص، وعلى الرغم من دخولها إلى سوق العمل إلا أن الدور الإنجابي (أي مجموع كافة الأعمال المنزلية وكافة الأنشطة الخاصة بالأطفال وأحياناً كبار السن)، يمثل حزمة من الأنشطة الاقتصادية غير المحسوسة وغير المحسوبة اقتصادياً والتي تمثل عبءً مزدوجاً على المرأة عند قيامها بأدوار إنتاجية ويطالبها المجتمع بأداء الدورين معاً، ولهذا لا تكون الفرصة مهيأة أمامها كالرجل لتطور من مهاراتها وقدراتها بل تفقد حتى المعزى من حياتها وشغفها بالعمل (رؤيتها المستقبلية) نظراً لأن المجتمع سيحاسبها على أي تقصير في أداء واجباتها باعتبارها أم فاشلة أو موظفة كسولة.

إن توعية كل من المرأة والرجل بأهمية وجود الرؤية الإسلامية المستقبلية لكليهما وربطها بالواقع بالنظر إلى أن المجتمعات العربية مجتمعات متديّبة بطبيعتها، قد لا يغير التركيب الجنسي للعمل فحسب وإنما قد يعيد تركيب هياكل المواقع والأدوار ومن ثم التأثير والقوة.

تتفق النتائج السابقة مع النظرية السلوكية في القيادة، التي لا تركز على الخصائص أو السمات بقدر تركيزها على السلوك والطريقة التي يمارس فيها القائد القيادة، وخاصة نمط القيادة التشاركي أو الديمقراطي أو المسمّاه بالقيادة المتتوّرة لأنها تعمل على أساس الاستقامة والنزاهة والنّقة والانفتاح، وقد عرفها الإسلام وسماها بالقيادة الشورية، حيث يفوّض القائد بعضاً منها إلى التابعين، ويظهر اعتماده على أسلوب الإقناع والحوار والمشاركة في صنع القرار ومشاركتهم الرؤية المستقبلية بتأسيس محتوى الرؤية ومعرفة البيئة الخارجية المستقبلية عن طريق معرفة التغيرات المتوقعة سواء في توعية الاحتياجات أو البيئة الاقتصادية والاجتماعية ذات الصلة بالمستقبل.

وتتفق مع النظرية التحويلية التي يسعى من خلالها القائد والأتباع للنهوض ورفع كل منهما الآخر، حتى يصلوا إلى أعلى مستويات الأخلاق والدافعية، بما فيها الاعتراف بالحاجة إلى التغيير وجعله كعمل مؤسسي وإيجاد رؤية جديدة، وهو ما ورد في سيرة الرسول المتمثلة بتغيير رؤية العرب في ذلك الوقت وربطها بالعقيدة الإسلامية بعيداً عن التصورات الفاسدة ومجاراة الناس والأساطير والخرافات في ذلك الوقت.

كما وتتفق نتائج الدراسة مع دراسة كل من (الشاعر، 2017؛ الخاروف، والقضاة، 2004؛ Shaker, 2009) بتناولهم أهمية القيادة الأخلاقية بما تتطلبه من الإحساس بالأهداف المتبادلة وتحفيز العواطف والممارسات الاعتيادية في ضوء القيم المشتركة مما يؤدي في النهاية إلى الشعور بالانتماء ثم تحقيق الإبداع الإداري، كما وتتفق النتائج السابقة مع دراسة كل من (جودة، 2015؛ الخطيب، 2009؛ Amer, 2015) في ربطها الأهداف المستقبلية بالواقع عند إيجاد الرؤية المستقبلية وأهمية وضع خطة منظمة تسير ضمن وقت معين.

التوصيات

- 1- العمل على استثمار الوقت وزيادة الوعي لدى القياديات بأهميته ليصبح بالتالي جزءاً من الثقافة التنظيمية.
- 2- ضرورة قيام القياديات باستخدام أدوات إدارة الوقت كاستخدام سجل يومي لرصد سلوكياتهم وتحليلها لتحديد نقاط القوة والضعف في الوقت وتحديد مواعيد الزيارات والاجتماعات.
- 3- رصد البيئة الثقافية السائدة في المجتمع والتعرف على القيم والعادات والأعراف المنتشرة داخله لفهم سلوك المنظمات والعاملين فيها قبل البدء بإيجاد الرؤية المستقبلية للمنظمة.
- 4- إفساح المجال للكفاءات الشابة للوصول إلى المناصب القيادية وإبراز طاقاتهم وتطوير قدراتهم ليمارسن دورهن بكفاءة في محاولة لخلق قيادات بديلة.
- 5- إنشاء مركز للتنمية القيادية وفق المنظور الإسلامي، يأخذ على عاتقه دعم المرأة المسلمة في شتى المجالات السياسية والاجتماعية والاقتصادية منذ الطفولة، لتنشئة جيل قيادي مسلم يعتز بثقافته وهويته.

قائمة المصادر والمراجع

- القرآن الكريم
- ابن الجوزي، جمال الدين (597هـ): صفوة الصفوة، المكتبة التجارية، مكة المكرمة
- ابن تيمية، تقي الدين (2002): شرح العقيدة الواسطية، شرحه محمد بن صالح العثيمين، دار الحكم الدينية، الطبعة الأولى، بيروت
- ابن منظور، محمد بن مكرم بن علي (1972): لسان العرب، دار لسان العرب، بيروت
- ابن هشام، أبي محمد عبد الملك (1995): السيرة النبوية، دار الصحابة للتراث، طنطا
- أبو الفضل، عبد الشافي (1996): القيادة الإدارية في الإسلام، المعهد العالمي للفكر الإسلامي دراسات الاقتصاد الإسلامي، الولايات المتحدة الأمريكية
- أبو النصر، مدحت (2015): قادة المستقبل، القيادة المتميزة الجديدة، المجموعة العربية للتدريب والنشر، ط1، مصر
- أبو غدة، عبدالفتاح (1990): قيمة الزمن عند العلماء، مكتبة المطبوعات الإسلامية، حلب
- الأشهب، نوال (2015): أساسيات في القيادة والإدارة، دار أمجد، ط1، عمان، الأردن
- أفوليو، بروس (2003): تنمية القيادة: بناء القوى الحيوية، ترجمة عبد الحكم أحمد الخزامي، دار الفجر، القاهرة
- الألوسي، شهاب الدين أبي التناء (2010): روح المعاني في تفسير القرآن العظيم والسبع المثاني، تحقيق ماهر هبوش، مؤسسة الرسالة، ط1، بيروت
- البارودي، منال (2016): القائد المتميز وأسرار الإبداع القيادي، المجموعة العربية للتدريب والنشر، ط2، القاهرة، مصر .
- البخاري، محمد بن إسماعيل (1987): صحيح البخاري، دار الفكر، بيروت
- البواب، سليمان سليم (1986): مئة أوائل من النساء، دار الحكمة، الطبعة الثانية، دمشق
- البيهقي، أبو بكر أحمد بن الحسين (1990): فضائل الأوقات، دار الفكر، بيروت
- تشابمان، إن والوود، بات (2010): تعلم القيادة، ترجمة مفيد ناجي عودة، مؤسسة الريان للنشر، الطبعة الأولى، بيروت
- توفيق، عبد الرحمن (2002): الإدارة بنكاء: نتائج أفضل بمراد أقل، مركز الخيرات المهنية للإدارة، القاهرة
- الجابري، بشير شكيب (1994): القيادة والتغيير، دار حافظ، الطبعة الأولى

- جبران، علي محمود (2011): المدرسة كمنظمة متعلمة والمدير كقائد تعليمي من وجهة نظر المعلمين في الأردن، المجلة الأردنية للعلوم الإنسانية التربوية، الجامعة الإسلامية، غزة
- جودة، عصام محمد (2015): دور تطبيق معياري المشاركة والرؤية الاستراتيجية في تطوير الأداء الإداري للبلديات الكبرى في قطاع غزة، رسالة ماجستير، البرنامج المشترك بين أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا وجامعة الأقصى، غزة
- الجوزية، ابن القيم (1986): زاد المعاد في هدي خير العباد، تحقيق شعيب الأرنؤوط، مؤسسة الرسالة، ط14، بيروت
- حامد، علي (2007): المرأة في الإدارات الحكومية - التحديات والافاق، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر
- حسن، ماهر (2004): القيادة أساس ونظريات ومفاهيم، دار الكندي، ط1، الأردن
- الحسين، إيمان بشير (2011): السمات والمهارات التي تتميز بها المرأة القيادية الأردنية والمعوقات التي تواجهها، مجلة جامعة دمشق، المجلد 27، العدد الثالث والرابع، دمشق
- الخاروف، أمل محمد والقضاة، محمود (2004): الخصائص الديمغرافية والاجتماعية والسمات القيادية لدى سيدات أعمال القطاعين الصناعي والتجاري والعوامل المؤثرة في نجاحهن في العمل في عمان، مجلة دراسات للعلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد 32، رقم (1)، الجامعة الأردنية، عمان
- الخاروف، أمل، والحسين، إيمان، (2013)، العوامل المؤثرة في فوز المرأة الأردنية في الانتخابات النيابية لعام 2007، المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية، الجامعة الأردنية، المجلد 6، العدد 2
- الخطيب، عبدالكريم (1982): المسلمون ورسالتهم في الحياة، دار الكتاب العربي، الطبعة الأولى، بيروت، ص28
- الخطيب، عبيد فوزي (2009): إدارة الوقت وأثرها على مستوى أداء العاملين، دراسة ميدانية على شركات الاتصالات في الأردن، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، عمان
- خيري، أسامة (2013): القيادة الإدارية، دار الراجية للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن
- دواني، كمال سليم (2013): القيادة التربوية، دار المسيرة، الطبعة الأولى، عمان
- الديب، إبراهيم، (2006): أسس ومهارات الذات وصناعة التغيير والنهضة، مؤسسة ام القرى للترجمة والنشر، الرياض
- الذهبي، شمس الدين بن عثمان (1985): العبر في خبر من غبر، دار الكتب العلمية بيروت
- الذهبي، شمس الدين بن عثمان (1997) سير أعلام النبلاء وبهامشه أحكام الرجال من ميزان الاعتدال في نقد الرجال، تحقيق محيي الدين العروي، دار الفكر، الجزء 17، بيروت
- الزركلي، خير الدين بن محمود (2002): الإعلام، دار العلم للملايين، الطبعة الخامسة عشرة
- الزهراني، يحيى محمود، وخلف، محمود (2009): مهارات التفكير الإبداعي عند القائد التربوي المعاصر، زمزم للنشر والتوزيع، ط1، القاهرة، مصر
- السكرانة، بلال (2009): المهارات الإدارية في تطوير الذات، دار المسيرة، ط1، عمان
- السويدان، طارق، باشرحيل، فيصل (2003): صناعة القائد، دار ابن حزم، ط2، لبنان
- السويدان، طارق، والعدلوني، محمد (2013): القيادة في القرن الحادي والعشرين، قرطبة للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، الرياض
- السويدان، طارق (2004): صناعة القائد، العبيكان، الرياض
- الشاعر، عماد سعيد (2017): ممارسة القيادة الأخلاقية وعلاقتها بتحقيق الإبداع الإداري، رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة
- شحادة، محمد أمين (2005): إدارة الوقت بين التراث والمعاصرة، كيف تتجح في إدارة وقتك وبالتالي حياتك، رسالة دكتوراه، دار ابن الجوزي، الطبعة الأولى
- عبيدات، زهاء الدين (2001): القيادة والإدارة التربوية في الإسلام، دار البيارق، عمان
- العمر، إسراء فوزي (2012): المهارات القيادية للطلبة من منظور إسلامي ودور معلم التربية الإسلامية في تميمتها، رسالة ماجستير، جامعة اليرموك، الأردن
- العسقلاني، أحمد بن علي بن حجر (1379هـ): فتح الباري في شرح صحيح البخاري، دار المعرفة، بيروت
- العلاق، بشير (2009): القيادة الإدارية، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، دط.
- علي، الطاهر أحمد (2012): القيادة الفردية والقيادة الجماعية: دراسة مقارنة بين نمطي قيادة الذكور والأنثى في جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، مجلة العلوم والثقافة، مجلد 12، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا
- العمرى، خالد (1992): السلوك القيادي لمدير المدرسة وعلاقته بنقطة المعلم بالمدير وبفاعلية المدير من وجهة نظر المعلمين، أبحاث اليرموك، المجلد 8، العدد 3، جامعة اليرموك
- عيد، سعيد (2008): التحديات التي تواجه الإدارة الإبداعية، ورقة عمل مقدمة في ندوة، الإدارة الإبداعية للبرامج والأنشطة في المؤسسات الحكومية والخاصة، القاهرة، مصر

- غنيم، محمد عبدالقادر (2003): المواقف النسائية الخالدة في العصر الإسلامي والأموي، دار مجدلاوي، الطبعة الأولى، الأردن الفيروزي، آباد (1952): القاموس المحيط، دار الحلبي وأولاده، الطبعة الثانية، الجزء العاشر، القاهرة، ص 166 القحطاني، سعيد بن علي (2015): الأخلاق في الإسلام، مكتبة الملك فهد الوطنية، الطبعة الأولى، الرياض قطب، سيد (2004): في ظلال القرآن، دار الشروق، المجلد الرابع، بيروت الكرخي، مجيد (2014): التخطيط الاستراتيجي المبني على النتائج، دار الريان، قطر محمد، محمد عبد المقصود (2011): القيادة الإدارية، مكتبة المجتمع العربي، ط1، القاهرة، مصر مسلم، أبي الحسن النيسابوري (2015): صحيح مسلم، دار اليعاقبة، مصر المطيري، خالد (2015): مساواة المرأة للرجل في الإسلام، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، العدد الأول، الكويت المكاوي، عاطف عبدالله (2012): القيادة الإدارية، مؤسسة طيبة للنشر، ط1، القاهرة نجم، نجم (2011): القيادة الإدارية في القرن الواحد والعشرين، دار صفاء للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن نجم، نجم (2012): القيادة وإدارة الابتكار، دار صفاء، ط1، عمان، الأردن الوسيط، (2011): مجمع اللغة العربية بالقاهرة، دار الشروق الدولية، الطبعة الخامسة، القاهرة يوسف، الحمامي (1994): إدارة الوقت، جامعة اليرموك، الأردن، ص7

References

The Holy Quran

- Abu Al-Fadl, Abdul Shafi (1996): Administrative Leadership in Islam, International Institute of Islamic Thought, Studies on Islamic Economics, United States of America
- Abu-Ghuddah, Abdel-Fattah (1990): The Value of Time for Scholars, Islamic Publications Library, Aleppo
- Al-Ashhab, Nawal (2015): Basics in Leadership and Management, Dar Amjad, 1st Edition, Amman, Jordan
- Ibn al-Jawzi, Jamal al-Din (597 AH): Safwa al-Safwa, the commercial library, Makkah al-Mukarramah
- Ibn Manzur, Muhammad bin Makram bin Ali (1972): Lisan Al Arab, Dar Lisan Al Arab, Beirut
- Abu Al-Nasr, Medhat (2015): Future Leaders, New Excellence in Leadership, The Arab Group for Training and Publishing, 1st Edition, Egypt
- Al Suwaidan, Tariq, and Al-Adlouni, Muhammad (2013): Leadership in the Twenty-first Century, Cordoba for Publishing and Distribution, Second Edition, Riyadh
- Al Suwaidan, Tariq, Bashr Habil, Faisal (2003): The Leader's Industry, Dar Ibn Hazm, 2nd Edition, Lebanon
- Al Suwaidan. Tariq (2004): The Leader's Industry, Obeikan, Riyadh
- Al-Aar, Israa Fawzi (2012): Leadership skills for students from an Islamic perspective and the role of a teacher of Islamic education in its development, Master Thesis, Yarmouk University, Jordan
- Al-Alaq, Bashir (2009): Administrative Leadership, Al-Bazouri Scientific Publishing and Distribution House
- Al-Alousi, Shihab Al-Din Abi Al-Thana (2010): The Spirit of Meanings in Interpreting the Great Qur'an and the Seven Mathani, by Maher Habbouch, Al-Risala Foundation, 1st Edition, Beirut
- Al-Asqalani, Ahmad bin Ali bin Hajar (1379 AH): Fath Al-Bari in Sharh Sahih Al-Bukhari, Dar Al-Maarefah, Beirut
- Al-Baroudi, Manal (2016): Distinguished Leader and Secrets of Creative Leadership, The Arab Group for Training and Publishing, 2st Edition, Cairo, Egypt
- Al-Bawab, Suleiman Selim (1986): A hundred early women, Dar Al-Hekma, second edition, Damascus
- Al-Bayhaqi, Abu Bakr Ahmed bin Al-Hussein (1990): The Virtues of Times, Dar Al-Fikr, Beirut
- Al-Bukhari, Muhammad bin Ismail (1987): Sahih Al-Bukhari, Dar Al-Fiker, Beirut
- Al-Deeb, Ibrahim, (2006): Foundations and Skills of the Self, Change and Renaissance Industry, Umm Al-Qura Foundation for Translation and Publishing, Riyadh
- Al-Dhahabi, Shams Al-Din Bin Othman (1985): Aleibar fi Khabar min Ghabar, Dar Al-Kutub Al-Alami, Beirut
- Al-Dhahabi, Shams Al-Din Bin Othman (1997): Siyar A Lam al- Nubala, Mohiuddin Al-Orwi's investigation, Dar al-Fiker, part 17, Beirut

- Al-Furouzi, Abad (1952): Almuhit dictionary, Dar Al-Halabi and Sons, second edition, part ten, Cairo, p. 166
- Al-Hussein, Iman Bashir (2011): The features and skills of Jordanian women leaders and the obstacles they face, University of Damascus Journal, Volume 27, No. 3 and 4, Damascus.
- Al-Jabri, Bashir Shakib (1994): Leadership and Change, Dar Hafez, first edition
- Al-Jouzia, Ibn Al-Qayyim (1986): Zad al- Maad, Investigation of Shoaib Al-Arnaout, Al-Resala Foundation, 14th Edition, Beirut
- Al-Karkhi, Majeed (2014): Results-based strategic planning, Dar Al-Rayyan, Qatar
- Al-Khatib, Abdul Karim (1982): Muslims and their message in life, Dar Al-Kitab Al-Arabi, First Edition, Beirut, p. 28
- Al-Khatib, Abeer Fawzi (2009): Time Management and its Impact on the Level of Employee Performance. A Field Study on Telecom Companies in Jordan, Master Thesis, Middle East University, Amman
- Al-Mutairi, Khaled (2015): Women's Equality for Men in Islam, Journal of Kuwait International Law College, First Edition, Kuwait
- Al-Omari, Khaled (1992): The leadership behavior of the principal and his relationship to the teacher's confidence in the principal and the effectiveness of the principal from the teachers' point of view, Yarmouk Research, Volume 8, No. 3, Yarmouk University.
- Al-Qahtani, Saeed bin Ali (2015): Ethics in Islam, King Fahd National Library, First Edition, Riyadh
- Al-Sakarneh, Bilal (2009): Administrative skills in self-development, Dar Al-Masirah, 1st Edition, Amman
- Al-Serafi, Muhammad (2008): Strategic Management, Dar Al-Wafa, First Edition, Alexandria
- Al-Waseet, (2011): The Arabic Language Academy in Cairo, Dar Al-Shorouk International, Fifth Edition, Cairo
- Al-Zahrani, Yahya Mahmoud, Khalaf, Mahmoud (2009): Creative thinking skills for the educational leader, Zamzam for Publishing and Distribution, 1st edition, Cairo, Egypt
- Al-Zarkali, Khair al-Din bin Mahmoud (2002): al- Alam, Dar al-Alam for millions, fifteenth edition
- Albrecht, K. and Zemke, R. (2004): Service America, Doing Business in New Economy, Albrecht publishing company, Library of Congress Card Catalog 85-7/434
- Ali, Al-Tahir Ahmed (2012): Individual leadership and group leadership: a comparative study between the male and female leadership patterns at the Sudan University of Science and Technology, Journal of Science and Culture, Volume 12, Sudan University of Science and Technology
- Alshaeir, Imad Saeed (2017): The practice of moral leadership and its relationship to achieving administrative creativity, Master Thesis, College of Commerce, Islamic University, Gaza
- Amer, Ahmed (2015): The Impact of Implementing Time Management Strategies on Achieving Operational Plans, (MBA) thesis, Islamic University of Gaza
- Antonakis, J. and Ciaciolo, A. and Sternberg, Edr (2004): The Nature of Leadership, Saga Publications, London
- Avolio, Bruce (2003): Leadership Development: Building Vital Forces, translated by Abdul Hakam Ahmed Al Khuzami, Dar Al Fajr, Cairo
- Bellingham, R (2003) Ethical Leadership, HPR Press Inc. Amherst
- Chapman, In and Ellwood, Bate (2010): Learning to Lead, translated by Moufid Naji Odeh, Al Rayyan Publishing Foundation, first edition, Beirut
- Conlow. R and Watsabough. D (2014): Superstar leadership, Career press, Incorporated, 1601632665
- Cook. A and Glass.C (2014): Women and Top leadership position: Toward and Institutional Analysis, Gender work and Organization 21 (1) a 1103
- Covey, Stephen (2016): The 8th Habit, Franklin Covey Company
- Covey, Stephen (2017): Principle centered Leadership, Franklin Covey Company
- Dawani, Kamal Saleem (2013): Educational Leadership, Dar Al-Masirah, First Edition, Amman
- Donaldson, T. (1996): Values in Tension: Ethics Away from Home, HBR press, Vol. (74), No (5)
- Eid, Saeed (2008): Challenges Facing Creative Management, a working paper presented at a seminar, Creative

- Management of Programs and Activities in Governmental and Private Institutions, Cairo, Egypt
- El-Kharouf, Amal M. and Al-Qadah, Mahmoud (2004): Demographic and social characteristics and leadership attributes of businesswomen in the industrial and commercial sectors and factors affecting their success in working in Amman, *Dirasat Journal of Social and Human Sciences*, Volume 32, No. 1, The University of Jordan, Amman
- El-Kharouf, Amal M., and Hussein, Iman, (2013): The factors affecting the victory of Jordanian women in the 2007 parliamentary elections, *The Jordanian Journal of Social Sciences*, The University of Jordan, Volume 6, No. 2
- Fahmi, M. (2013): Female Leadership in Islamic School in the United State of America: Prevalence, Obstacles, and Challenges) Available from pro Quest dissertations and thesis global (1346184939)
- Freda. G, and Arn, Joseph V and Gatlin- Watts and Rebecca W. (1999): Adapting to the Speed of change, *Industrial Management*, 41
- Ghoneim, Mohamed Abdel-Qader (2003): Eternal women's attitudes in the Islamic and Umayyad era, Dar Majdalawi, first edition, Jordan
- Hackk, k (2014): Breaking Barriers? Women's Representation and Leadership at the United Nation, *Gbbal Governance*, 20 (1) 37-54
- Hamed, Ali (2007): Women in Governmental Authorities - Challenges and Prospects, Arab Administrative Development Organization, Cairo, Egypt
- Hassan, Maher (2004): Leadership, theories and concepts, Dar Al Kindy, 1st Edition, Jordan
- Hopson, B. and Scally, M. (1993): Time Management Conquering the Clock, San Diego, Pfeiffer & Company p,59
- Ibn Hisham, Abi Muhammad Abdul-Malik (1995): The Biography of the Prophet, The Companions House for Heritage, Tanta
- Ibn Taymiyyah, Taqi al-Din (2002): Sharh al-Aqeedah Wasitiyya, explained by Muhammad ibn Salih al-Uthaymeen, Dar al-Hakam al-Diniya, First Edition, Beirut
- Joudeh, Essam Mohamed (2015): The role of applying the criteria for participation and strategic vision in developing the administrative performance of major municipalities in the Gaza Strip, Master Thesis, Joint Program between the Academy of Administration and Policy for Graduate Studies and Al-Aqsa University, Gaza
- Jubran, Ali Mahmoud (2011): The school as an educated organization and director as an educational leader from the perspective of teachers in Jordan, *Jordanian Journal of Educational Humanities*, Islamic University, Gaza
- Kant, I. (1993). Foundations of metaphysics of Morals, Indianapolis, IN: Hackett
- Kerns, C., (2005). Value – Centered Ethics, HRD Press Inc, Massachussts
- Khairy, Osama (2013): Administrative Leadership, Dar Al-Raya for Publishing and Distribution, first edition, Amman, Jordan
- Koch, R (1998): The 80/20 principle, The Secret of Achieving More or Less, Nicholas Brealey Publishing, London
- Kohut, G. and Corriher, S. (1994): The Relationship of Age, Gender, Experience and Awareness of written Ethics Polices to Business decision making, *SAM advance Management Journal*, Winter
- Lynch, J.M (2003) Case Studies of Undergraduate Women's Leadership Development at a State University, Doctorate thesis, Virginia Polytechnic Institution and State University Virginia
- Marturano, A and Gosling, J (2008): Leadership, The Key Concept, Routledge, London
- Maxwell, John (2017): The 5 Levels of Leadership, center street, First edition, New York, USA
- McShane. S and Von Clinwo, M. A (2000): Organizational Behavior, Boston: Irwin McGraw Hill
- Mohamed, Mohamed Abdel-Maksoud (2011): Administrative Leadership, Arab Community Library, 1st Edition, Cairo, Egypt
- Muslim, Abi Al-Hassan Al-Nisaburi (2015): Sahih Muslim, Dar Al-Yaqeen, Egypt
- Najm, Najm (2011): Administrative Leadership in the 21st Century, Safaa House for Publishing and Distribution, 1st Edition, Amman, Jordan
- Najm, Najm (2012): Leadership and Innovation Management, Dar Safa, 1st Edition, Amman, Jordan

- Nanus, b. (1992): Visionary Leadership, Creating a Compelling Sense of Direction for your Organization, Jossey- Bass, San Fransisco
- Obaidat, Zaha Al-Din (2001): Educational Leadership and Administration in Islam, Dar Al-Bayarq, Amman
- Owens, Robert, G. (1995): Organizational Behavior in Education, Alyn and Bacon, Boston
- Pakich, J.s (1992): Managing Health Services Organization, Health Profession press, Baltimore. P638
- Qutb, Syed (2004): In the Shade of the Qur'an, Dar Al-Shorouk, Volume IV, Beirut
- Robbins, S. and Decenzo, D. (2004): Management, Pearson Prentice Hall, New Jersey
- Schein. E (1992): Organizational Culture and leadership, San Francisco, Jossey- Bass, 2nd edition
- Shakir.R (2009): Soft Skills at the Malaysian Institutes of Higher Learning, Education Research Institutes, Seoul University, Korea
- Shehadeh, Muhammad Amin (2005): Time Management between Heritage and Contemporaryity, How You Succeed in Managing Your Time and Hence Your Life, Doctorate Thesis, Dar Ibn Al-Jawzi, First Edition
- Tawfik, Abdel Rahman (2002): Intelligent Management: Better Results with Less Resources, The Al-Khayrat Career Center for Administration, Cairo
- Williams, A (1988): All You Can Do is All You Can Do But All You Can Do is Enough, Nashville, Oliver Nelson Books, p.23
- Youssef, Al-Hamami (1994): Time Management, Yarmouk University, Jordan, p. 7

The Future Vision of Women Leadership from an Islamic Perspective

*Ola Bader, Amal M. El-Kharouf **

ABSTRACT

The study aims to identify the extent of the future vision with by time management and its extension to the ethics, in addition to identifying the most notable foreign theories which discussed the future vision matter and the Islamic perspective. Content analysis method through analyzing the theory of leadership and linked it to verses of the Holy Quran and Prophet Muhammad (PBUH) hadith and the Islamic Heritage of scholars. The most import result is the vision links the future aims with the reality which indicated that its connected to time management needs. as the results shows that some of the Islamic Leadership models led to that the Muslim leaders were keen regarding time, its management and organization, therefore, they left this rare intellectual and scientific production, and forming a future vision needs to be linked with ethics, also the Islamic approach is keen to improve the leader vision by ethics discipline, building a nation and its leadership must be with a good intention leader nourishes from pure source and avoid the destructive deviant thoughts, and the pure source is just being committed to good conduct and urging people to it, as I explained the that one of the leader women characteristics is enjoying with good morals and discipline in addition to the eloquence, so that enjoying good presentation and guts at situations are forming a feminine wise leadership will be strong, claiming her rights within the frame of God legislations and moral approach as a symbol of pride and dignity.

Keywords: Islamic Feminist Leadership; Time Management; Future Vision.

* The University of Jordan.

Received on 6/6/2020 and Accepted for Publication on 9/12/2020.