الزهراء: مجلة تعنى بالبحوث والدراسات الإسلامية والعربية
e-ISSN: 2502-8871
p-ISSN: 1412-226X
DOI: http://dx.doi.org/10.15408/zr.v22i2.49546
السنة الثانية والعشرون، العدد: ٢، ١٤٤٧هـ/٢٠٢٥م
هذا المنشور متاح مجانا بموجب ترخيص نسبة المصنف إلى مؤلفه CC-BY-SA
https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/

Mā Madā Iltizām al-Qiyādāt al-Nisāʾiyyah bi-Mabādiʾ al-Qiyādah al-Islāmiyyah fī Madāris al-Taʿlīm al-ʿĀmm bi-Ṣanaʿāʾ: Dirāsah Waṣfiyyah Taḥlīliyyah

◊ إيمان أحمد محمد عبد اللطيف الشميري[١]
◊ ماشطة[٢]
◊ د. سيف البحر[٣]

[٣٢١] الجامعة المحمدية جاكرتا – إندونيسيا
Dremanahmed2023@gmail.com
masyitoh.chusnan@umj.ac.id
saifulbahri@umj.ac.id

تاريخ إصدار المقال :
تاريخ الاستلام: ١٢ ديسمبر ٢٠٢٥
تاريخ المراجعة: ٢٢ ديسمبر ٢٠٢٥
تاريخ القبول: ١٩ يناير ٢٠٢٦

الكلمات المفتاحية:
مبادئ القيادة الإسلامية، القيادات النسائية، المدرسة، الصنعاء

الملخص

يهدف هذا البحث إلى دراسة مستوى التزام القيادات النسائية في مدارس التعليم العام بأمانة العاصمة صنعاء بمبادئ القيادة الإسلامية، والكشف عن العوامل التي دفعت إلى تبنّي هذه المبادئ، وبيان أثرها في الممارسة القيادية التربوية. وتنبع أهمية البحث من تنامي حضور المرأة في القيادة المدرسية، في مقابل ندرة الدراسات التي تناولت القيادة النسائية في السياق اليمني من منظور القيادة الإسلامية التطبيقي، الأمر الذي أوجد حاجة علمية لسد فجوة بحثية في هذا المجال. اعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي، مستخدمًا الاستبانة أداةً لجمع البيانات من عينة من القيادات النسائية في المدارس الحكومية. وتم تحليل البيانات إحصائيًا بالاعتماد على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ثم تفسير النتائج في ضوء مبادئ القيادة الإسلامية، بالاستناد إلى المصادر الشرعية والنظرية الإسلامية، وإلى الدراسات التربوية الحديثة ذات الصلة. وأظهرت نتائج البحث ارتفاع مستوى الالتزام العام بمبادئ القيادة الإسلامية، ولا سيما المبادئ الإيمانية الفردية مثل الإخلاص والقدوة الحسنة، في حين جاءت بعض المبادئ التفاعلية والتنظيمية، وعلى رأسها الشورى، بمستوى أقل نسبيًا. ويتميّز البحث بتناوله القيادة النسائية في البيئة اليمنية من منظور إسلامي تطبيقي، ودمجه الإطار النظري في تحليل النتائج الميدانية، بما يعزّز أهميته وحداثته العلمية.

المؤلف المراسل/Corresponding author: dremanahmed2023@gmail.com

Al-Zahra: Journal for Islamic and Arabic Studies
e-ISSN: 2502-8871
p-ISSN: 1412-226X
DOI: http://dx.doi.org/10.15408/zr.v22i2.49546
Vol. 22, No. 02, 2025 M-1447 H
This is an open access article under CC-BY-SA license
(https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

The Extent of Female Leaders' Commitment to the Principles of Islamic Leadership in Public Schools in Sana'a: A Descriptive-Analytical Study

◊ **Eman Ahmed Mohammed abdulatef Alshameri**[1]
◊**Masyitoh**[2]
◊ **Saiful Bahri**[3]

[1 2 3] *Universitas Muhammadiyah Jakarta – Indonesia*
dremanahmed2023@gmail.com
masyitoh.chusnan@umj.ac.id
saifulbahri@umj.ac.id

Article History
Received: December 12, 2025
Reviewed: December 22, 2025
Accepted: January 19, 2026

Keywords
Principles of Islamic Leadership, Female Leaders, School, Sana'a

Abstract

This study examines the extent to which female educational leaders in public schools in the Capital Secretariat of Sana'a adhere to the principles of Islamic leadership, the factors motivating their commitment, and the impact of these principles on leadership practices. The study addresses a notable research gap caused by the scarcity of applied studies on female leadership in Yemen from an Islamic leadership perspective, despite women's expanding roles in school administration. Using a descriptive-analytical approach, data were collected through a questionnaire administered to a sample of female school leaders. Statistical analysis relied on means and standard deviations, with findings interpreted in light of Islamic leadership principles derived from classical religious sources and supported by contemporary educational literature. The results indicate a high overall level of commitment, particularly to personal, faith-based values such as sincerity, reliance on God, and ethical role modeling. In contrast, interactive and organizational principles—especially consultation (*shūrā*) and participatory decision-making—were applied at relatively lower levels. The study contributes original field-based insights by integrating an Islamic leadership framework into the analysis of female educational leadership in Yemen.

Abstrak

Penelitian ini mengkaji sejauh mana pemimpin pendidikan perempuan di sekolah-sekolah negeri di Ibu Kota Sana'a berkomitmen terhadap prinsip-prinsip kepemimpinan Islam, faktor-faktor yang mendorong komitmen tersebut, serta pengaruhnya terhadap praktik kepemimpinan pendidikan. Studi ini mengisi celah penelitian yang signifikan akibat terbatasnya kajian terapan mengenai kepemimpinan perempuan di Yaman dari perspektif kepemimpinan Islam, meskipun peran perempuan dalam administrasi sekolah terus berkembang. Dengan menggunakan pendekatan deskriptif-analitis, data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada sampel pemimpin sekolah perempuan. Analisis statistik dilakukan dengan menggunakan nilai rata-rata dan standar deviasi, kemudian diinterpretasikan berdasarkan prinsip-prinsip kepemimpinan Islam yang bersumber dari literatur keislaman klasik dan didukung oleh kajian pendidikan kontemporer. Hasil penelitian menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi terhadap prinsip kepemimpinan Islam, terutama pada nilai-nilai personal berbasis keimanan seperti keikhlasan, tawakal kepada Allah, dan keteladanan etis. Namun, prinsip-prinsip interaktif dan organisasional—khususnya musyawarah (*shūrā*) dan pengambilan keputusan partisipatif—diterapkan pada tingkat yang relatif lebih rendah. Penelitian ini memberikan kontribusi akademik yang orisinal melalui integrasi kerangka kepemimpinan Islam dalam analisis data lapangan mengenai kepemimpinan pendidikan perempuan di Yaman.

ما مدى التزام القيادات النسائية بمبادئ القيادة الإسلامية في مدارس التعليم العام بصنعاء: دراسة وصفية تحليلية

المقدمة

تُعد القيادة التربوية من المرتكزات الرئيسة في تطوير المؤسسات التعليمية وتحسين فاعليتها، ولا سيما عندما تستند إلى منظومة قيمية وأخلاقية متكاملة، كما هو الحال في القيادة الإسلامية التي تقوم على مبادئ العدل، والشورى، والأمانة، وتحمل المسؤولية. وتبرز أهمية هذا النمط القيادي في البيئة المدرسية لما له من أثر مباشر في توجيه السلوك الإداري وتحقيق الانضباط المؤسسي.

وفي السياق اليمني، تواجه القيادات النسائية في مدارس التعليم العام جملة من التحديات الإدارية والتنظيمية التي قد تعوق التطبيق الفعلي لتلك المبادئ، من بينها ضعف التدريب الإداري المتخصص، وقلة الإمكانات، وضغوط العمل، والقيود التنظيمية، مما يستدعي دراسة علمية موضوعية تشخّص واقع الالتزام الإداري بمبادئ القيادة الإسلامية وتكشف جوانب القوة والقصور في الممارسة الميدانية .

وقد أظهرت مراجعة الدراسات السابقة ندرة البحوث التي تناولت مبادئ القيادة الإسلامية مقرونة بالقيادات النسائية في التعليم العام باليمن بصورة مباشرة، الأمر الذي يبرز أصالة الدراسة الحالية وأهميتها في سد فجوة بحثية واضحة.

فقد ركزت بعض الدراسات العربية على واقع مشاركة القيادات النسائية في صنع القرار وأشارت إلى أن مستوى المشاركة جاء بدرجة متوسطة (al-Syarīdah, 2021; Ghunaym, 2020)، كما كشفت دراسات أخرى عن وجود معوّقات ثقافية ومؤسسية تحدّ من فاعلية الدور القيادي للمرأة (al-ʿĀyid, 2020; Ḥirz wa-Ākharūn, 2020).

وفي السياق اليمني، اقتصرت الدراسات الحديثة على تناول واقع المشاركة والتحديات دون توظيف المرجعية الإسلامية في التحليل (Al-Monefie, 2023 ؛al-Ḥamādī, 2024).

أما الدراسات الأجنبية، فقد أكدت تأثير العوامل الثقافية والأدوار الجندرية في فرص تمكين المرأة من المناصب القيادية، مما يعكس عالمية الإشكالية باختلاف السياقات (Ndulaka, 2022).

وانطلاقًا من ذلك، تسعى هذه الدراسة إلى الإجابة عن السؤال الرئيس: ما مدى الالتزام الإداري بمبادئ القيادة الإسلامية لدى القيادات النسائية في مدارس التعليم العام بأمانة العاصمة صنعاء؟ وقد اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي بمدخل كمي أساسًا، مع توظيف أداة نوعية مكمِّلة لغرض تفسير النتائج الكمية، حيث تم صياغة فرضيات تفترض وجود تباين في مستوى الالتزام بهذه المبادئ. واستندت الدراسة إلى مصادر أساسية في الأدبيات التربوية والإدارية الإسلامية، إلى جانب دراسات عربية وأجنبية حديثة، وتم تطبيق الفرضيات على البيانات

المجمعة من الميدان، ثم تحليل النتائج ومناقشتها للتحقق من مدى توافقها مع الفروض المطروحة، وصولًا إلى استنتاجات علمية تسهم في تطوير الأداء القيادي في المؤسسات التعليمية في ضوء الرؤية الإسلامية.

مصطلحات الدراسة

أ) تعريف المبدأ

يُعرَّف المبدأ (Principle) بأنه قاعدة أو حقيقة أساسية تُشكِّل أساسًا يُستند إليه في تنظيم التفكير وتوجيه السلوك الإنساني واتخاذ القرارات، ويُعد مرجعًا حاكمًا للممارسات الفردية والمؤسسية (Lexico, n.d.). ويتكامل هذا المفهوم في المنظور الإسلامي مع القيم الشرعية التي تضبط السلوك القيادي وتوجّه العمل الإداري نحو تحقيق العدل والأمانة والشورى (Malā'ikah, 1428 H, ṣ. 15).

ب) القيادة لغةً

القيادة لغةً مأخوذة من الفعل قاد، يقال: قاد الرجلُ بعيرَه يقوده قودًا، أي سار به وساسه، ومنها قولهم: ينقاد القاتل أي يُقاد فيُقتل بمن قتله. والقيادة مصدر، والقائد اسم فاعل، وجمعه قادة، وجمع الجمع قادات، وتدل في أصلها اللغوي على التوجيه والسيطرة والانقياد (الخليل بن أحمد، كتاب العين، ١٩٦/٥؛ الجوهري، الصحاح، ٤٨٤/٥؛ ابن سيده، المحكم والمحيط الأعظم، ٥٣٥/٦؛ الحميري، شمس العلوم، ٥٦٩٤/٨؛ ابن منظور، لسان العرب، ٣٧٠/٣؛ الزبيدي، تاج العروس، ٧٦/٩؛ ابن دريد، جمهرة اللغة، ص ٢٩٥).

ج) القيادة اصطلاحا

صفة تغلب عليها القدرة على تطوير الذات؛ لتصبح قادرة على إدارة وتوجيه المجموعة، وهي في ذلك شأنها مثل الزعامة تحتاج إلى بعض المواهب؛ ولكن هذه المواهب لا تكون هي الأساس في إبراز صفات القائد؛ بل إن العلم والخبرة والممارسة والتدرج في الرقي بالعلاقات والسلوكيات الإنسانية تساعد القائد على أن يتولى دوره القيادي في مجموعته بنجاح. (Malā'ikah, d.n., p. 54).

د) القيادة النسائية

مجموعة الخصائص التي تتميز بها المرأة القائد والتي تتطور من خلال ممارستها للعمل القيادي واكتسابها الخبرة بمرور الوقت، والتي من خلالها تستطيع التأثير على الأفراد المرؤوسين، عن طريق توجيههم إلى المسار الصحيح الذي يخدم المنظمة والمرؤوسين ويحقق الأهداف المرجوة (al-Dulaymī, 2016)

وعند الحديث عن تطوير الأداء القيادي النسائي في البيئة التعليمية، فإن الأمر يتجاوز تحسين المهارات الفردية إلى تمكين المرأة القائدة من أداء أدوارها بفاعلية، رغم التحديات التي قد تواجهها،

سواء كانت تنظيمية أو مجتمعية. ويتطلب هذا التطوير إعدادًا علميًا وعمليًا متكاملًا يُراعي خصوصية السياق المحلي، ويستند إلى مبادئ تربوية وأخلاقية ثابتة، مثل تلك التي تقدمها القيادة الإسلامية.

وفي السياق اليمني، يُعد تطوير أداء القيادات النسائية في مدارس التعليم العام ضرورة ملحة، نظرًا لما تواجهه المرأة القائدة من معوقات تتطلب تدخلًا مهنيًا يعزز من مكانتها ويُفعّل دورها القيادي في بناء بيئة تعليمية فاعلة وآمنة.

ذ) التعريف الإجرائي للقيادة النسائية

تعرفها الباحثة إجرائيا بأنها" عملية منظمة وممنهجة لتحسين الممارسات الإدارية للقيادات التربوية بوزارة التربية والتعليم إلى الأفضل في ضوء التحديات (العالمية والمحلية) المعاصرة بهدف رفع كفايات أداء القيادات النسائية لأجل تحقيق أهدافها المنشودة في ضوء المبادئ الإسلامية.

ر) مدخل إلى النظرية الإسلامية في القيادة

تستند النظرية الإسلامية في القيادة إلى مرجعية ربانية تتمثل في القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة، وتشكل نموذجًا متكاملًا يجمع بين البُعد الروحي والأخلاقي، وبين الكفاءة الإدارية والفعالية التنظيمية،وتتميز هذه النظرية بأنها لا تقتصر على مفاهيم القيادة بوصفها مجرد فن التأثير والإدارة، بل تُعنى كذلك ببناء الإنسان الصالح المصلح، وترسيخ قيم العدل، والإحسان، والمساءلة، والشورى في الممارسات القيادية.

أ) أهمية النظرية الإسلامية

وتكمن أهمية هذه النظرية في تقديمها نموذجًا قياديًا يُعزز أداء المؤسسات ويقوم على الجمع بين صلاح القائد وصلاح العمل، انطلاقًا من قوله تعالى: ﴿إِنْ أُرِيدُ إِلَّا الْإِصْلَاحَ مَا اسْتَطَعْتُ﴾[هود: ٨٨]، ومن توجيه النبي ﷺ: "كلكم راعٍ وكلكم مسؤول عن رعيته" (al-Albānī, d.n.)

ب): مرتكزات النظرية الإسلامية في القيادة

تقوم هذه النظرية على أربعة مرتكزات أساسية:

١) جدول(١) مرتكزات النظرية الإسلامية في القيادة

الرقم	المرتكز	التوضيح
١	المرجعية الشرعية	القيادة وفق ما ورد في القرآن والسنة
٢	الأخلاق الفاعلة	مثل الإخلاص، الصدق، الرحمة، العدل
٣	المسؤولية الجماعية	الشورى، التبليغ، الأمر بالمعروف
٤	التوازن في الغايات والوسائل	لا يُغلب جانب الإنجاز على الأخلاق، ولا العكس

يوضح الجدول (١) أن النظرية الإسلامية في القيادة تقوم على أربعة مرتكزات أساسية؛ أولها: المرجعية

الشرعية التي تجعل القرآن الكريم والسنة النبوية مصدرًا للتوجيه في عمل القائد، وثانيها: الأخلاق الفاعلة التي تُبرز القيم العملية مثل الإخلاص والصدق والرحمة والعدل كأساس في سلوك القائد، وثالثها: المسؤولية الجماعية التي تؤكد مبدأ الشورى والتبليغ والأمر بالمعروف والنهي عن المنكر باعتبار القيادة أمانة مشتركة، وأخيرًا: التوازن في الغايات والوسائل بحيث لا يُغلب جانب الإنجاز على القيم الأخلاقية ولا العكس، مما يحقق شمولية واعتدالًا في ممارسة القيادة.

٢) عنار القيادة الإسلامية وفق المرجعية الشرعية (al-Aʿẓamī, 2012). تتضح من خلال ما يلي:

١. المرجعية الشرعية: تستند القيادة الإسلامية إلى القرآن الكريم والسنة النبوية في تحديد وظائف القائد وضبط السلوك القيادي، بما يضمن توافق الأداء مع مبادئ الشريعة.

٢. الأخلاق الفاعلة: كالصدق، والإخلاص، والعدل، والرحمة، والحلم، وهي قيم تعزز ولاء الأفراد للقائد وتحفّزهم على الالتزام بالعمل.

٣. المسؤولية الجماعية: من خلال مبدأ الشورى وتحمل المسؤولية المشتركة، مما يعزز التعاون والتكامل بين أعضاء الجماعة.

٤. التوازن بين الغايات والوسائل: بحيث لا يطغى الجانب الإداري على الجانب الأخلاقي، ويتم تحقيق الأهداف ضمن إطار القيم والمنهج الرباني.

٣) الهيكل المفاهيمي للنظرية

تُعد القيادة في الإسلام عملية شاملة تتجاوز الأبعاد الإدارية والتنظيمية، لتشمل الجوانب الإيمانية والأخلاقية والسلوكية، وقد أولى القرآن الكريم اهتمامًا بالغًا بتكوين الشخصية القيادية المتكاملة، التي تجمع بين الإيمان والعمل الصالح وحُسن الخلق والإحسان لخ..... ،ومن أبرز ما ورد في هذا السياق، آية البر في سورة البقرة، التي رسمت ملامح القائد المسلم الحق من خلال منظومة من القيم والمبادئ التي تنسجم تمامًا مع ما تتطلبه القيادة الناجحة، كما أكد الإطار المفاهيمي للقيادة الإسلامية على أهمية التقوى كعامل وسيط في فعالية القيادة (Mohammad et al., 2023).

تُعد آية البرّ كما قال تعالى:﴿ لَيْسَ الْبِرَّ أَنْ تُوَلُّوا وُجُوهَكُمْ قِبَلَ الْمَشْرِقِ وَالْمَغْرِبِ وَلَكِنَّ الْبِرَّ مَنْ آمَنَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ وَالْمَلَائِكَةِ وَالْكِتَابِ وَالنَّبِيِّينَ وَآتَى الْمَالَ عَلَى حُبِّهِ ذَوِي الْقُرْبَى وَالْيَتَامَى وَالْمَسَاكِينَ وَابْنَ السَّبِيلِ وَالسَّائِلِينَ وَفِي الرِّقَابِ وَأَقَامَ الصَّلَاةَ وَآتَى الزَّكَاةَ وَالْمُوفُونَ بِعَهْدِهِمْ إِذَا عَاهَدُوا وَالصَّابِرِينَ فِي الْبَأْسَاءِ وَالضَّرَّاءِ وَحِينَ الْبَأْسِ أُولَئِكَ الَّذِينَ صَدَقُوا وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُتَّقُونَ﴾ [البقرة: ١٧٧]من الآيات الجامعة التي أرست أسس الإيمان والعمل الصالح، وقد تناولها العديد من العلماء في كتبهم التفسيرية والعقدية، لما تحمله من شمول في بناء الإنسان المؤمن الصادق في عقيدته وسلوكه.

لقد أشار سيد قطب. (٢٠٠٠) ط. ١٧، ج١، ص ١٥٩–١٦٢.) في تفسيره في ظلال القرآن إلى أن هذه الآية "تضع قواعد التصور الإيماني الصحيح، وقواعد السلوك الإيماني الصحيح، وتحدد صفة الصادقين المتقين"، معتبرًا أنها نموذج متكامل للسلوك والعقيدة والوعي، لا يغني عنه التوجه الظاهري للقبلة. وهذا التوجه العقدي تجده مؤكدًا في كتاب "الإيمان" لابن تيمية، حيث يُبين أن الإيمان لا يكون صحيحًا إلا إذا اقترن بالعمل، فليس الإيمان مجرد تصديق قلبي، بل هو: "اعتقاد بالجنان، وقول باللسان، وعمل بالأركان" (وهو المعنى ذاته الذي تتضمنه آية البر) (al-Albānī, 1996).

كذلك يوضح العرباوي الحملاوي في كتابه التخلي عن التقليد والتحلي بالأصل المفيد أن العقيدة الصحيحة تثمر سلوكًا مستقيمًا، وأن المؤمن الحق لا يكتفي بالمعرفة، بل يتحلى بالعمل والإخلاص، مما ينسجم مع ما جاء في الآية الكريمة من صفات تتوزع بين الإيمان، والعمل، والصبر، والوفاء (al-ʿArabāwī, 1984)

وعند ربط هذه المعاني بالهيكل المفاهيمي للقائد المسلم، يتبين أن آية البر تمثل تجسيدًا قرآنيًا لأبعاده الأربعة، وهي:

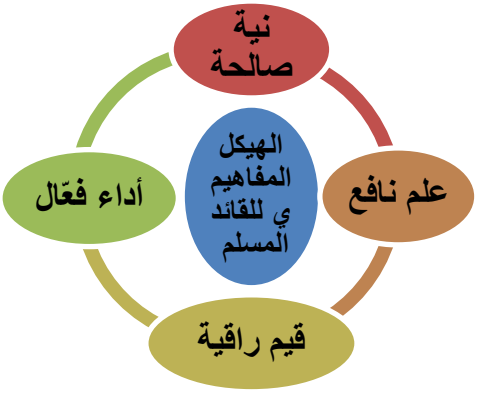
١. النية الصالحة: تظهر في صدق الإيمان بالله واليوم الآخر.

٢. العلم النافع: يُفهم ضمنًا من تطبيق العبادات والحقوق الاجتماعية عن علم ويقين.

٣. الخلق الرفيع: يتجلّى في الوفاء بالعهد والصبر.

٤. الأداء الفعّال: يتمثل في إيتاء المال، وإقامة الصلاة، والزكاة، وهي أعمال ملموسة في حياة القائد.

وبهذا تتكامل المعاني العقدية والسلوكية في آية البر مع متطلبات القيادة الإسلامية، التي لا تقوم إلا على أساس من الإيمان، والعلم، والعمل، والخلق. وفي ضوء ذلك، يمكن الربط بين الهيكل المفاهيمي للقائد المسلم من خلال أبعاده الأربعة: (نية صالحة، علم نافع، خلق رفيع، أداء فعّال)، وبين ما ورد في آية البر، كما يوضحه الشكل (١) الآتي:



يوضح الشكل (١) الهيكل المفاهيمي للقائد المسلم

٤) أهداف النظرية الإسلامية في القيادة

١. إعداد قيادات مؤمنة وفعالة. ٢. تحقيق الإصلاح المؤسسي.

٣. تعزيز بيئة العمل بالقيم. ٤. بناء مؤسسات مستدامة.

٥) تطبيق مبادئ القيادة الإسلامية في الإدارة المدرسية: نحو قيادة نسائية فاعلة ومؤثرة

تمثل القيادة الإسلامية إطارًا قيميًا شاملًا يمكن للقيادات النسائية في المدارس الاعتماد عليه لبناء بيئة تعليمية ناجحة وأخلاقية، إذ تربط بين الإدارة والسلوك القيمي، وتستلهم مبادئها من القرآن الكريم والسنة النبوية. فالمدرسة كمجتمع مصغر تحتاج إلى قيادة تتسم بالإحسان والإخلاص كأساس للتعامل، مما يعزز الثقة ويخلق مناخًا آمنًا نفسيًا للمعلمات والطالبات على حد سواء (al-Manṣūrī, n.d.). وتتجلى الرحمة في هذه القيادة من خلال مراعاة الظروف الخاصة وتبني أساليب إرشادية بديلة عن العقاب، بينما يضمن العدل ومبدأ الشورى توزيعًا عادلًا للمهام وتفعيلًا لدور المجالس المدرسية، مما يعمّق شعور الانتماء والمسؤولية الجماعية (al-Manṣūrī, n.d.).

كما تمثل الأمانة والصدق ركيزتين أساسيتين في الحفاظ على السرية والشفافية في الإدارة، مما يبني جسور الثقة مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي. ولا تقل الشجاعة والحلم أهمية، إذ تمكّنان القائدة من اتخاذ القرارات الصعبة وإدارة الأزمات والضغوط بثبات وتوازن، وهي صفات مركزية في النموذج القيادي الإسلامي (al-Manṣūrī, n.d.). وأخيرًا، فإن التوكل على الله بعد الأخذ بالأسباب يكسب القائدة سكينة داخلية تخفف من أعباء المسؤولية، بينما يضمن العلم الشرعي والتربوي مواكبة المستجدات مع الثبات على القيم (al-Manṣūrī, n.d.).

وبذلك، لا تقدم القيادة الإسلامية مجرد مبادئ نظرية، بل تقدم منهجية عملية متكاملة لمواجهة التحديات المعاصرة في الإدارة المدرسية وتحويل المدرسة إلى نموذج للتماسك الاجتماعي والتفوق التربوي القائم على الأخلاق. ويؤكد هذا المنظور أن صفات القيادة في الإسلام تعد أمرًا جوهريًا لنجاح القائد في توجيه المجتمع نحو الخير والاستقامة، كما بيّنه القرآن الكريم والسنة النبوية في عدة نصوص.، وهي كما في الجدول: (٢) المميزات أو الصفات وعلاقتها بالقيادة:

الرقم	الميزة	علاقتها بالقيادة
١	الإحسان	يجعل التعامل بالحسنى في كل المواقف. يرفع مستوى العلاقات الاجتماعية.
٢	الإخلاص	أساس: يُعدّ الإخلاص أساسًا لجميع الصفات الأخرى، فالقائد المُخلص سيرغب في أن يكون صادقًا، عادلًا، شجاعًا، ورحيمًا مع أتباعه، لأنه يسعى إلى رضا الله تعالى. دافع: يُشكل الإخلاص دافعًا للقائد لتنفيذ جميع واجباته بأمانة وحكمة، دون

		أن تؤثر عليه النفس الأنانية أو الخوف من العواقب. نتيجة: يؤدي الإخلاص إلى تحقيق العدالة، الحلم، الشجاعة، الرحمة، السمع والطاعة، الرشاد، الصلح بين الناس، الأمانة، التبليغ، التذكير، التواضع، التوكل، الشكر، الشورى، والصبر.
٣	الرشد	يُساعد القائد على الصدق مع أتباعه، ويرشدهم إلى الحق والعدل. يُنمّي الرحمة في قلب القائد، لأنه يهتم برفاهية أتباعه. يُعزّز الأمانة، فهو يسعى إلى تحقيق مصالحهم.
٤	الأمانة	القيادة أمانة في حفظ الحقوق والأسرار. تضمن العدالة في توزيع المسؤوليات
٥	الإصلاح	يُشجّع على الصدق والتفاهم وإصلاح الناسيُعزز التواضع، ويُدرك القائد حقوق وآراء الآخرين. يُساهم في الشورى من خلال الاستماع لآراء الناس.
٦	الأمر بالمعروف و النهي عن المنكر	يُنمّي الصدق في الكلام والأفعال ويحفظ الذين حول القائد من العذاب يُعزز الشجاعة، لأن القائد لا يخشى لوم الآخرين في نهيهم عن المنكر يُساهم في الرحمة من خلال توجيه الناس للخير.
٧	التبليغ:	يساهم في الصدق: نقل الحقيقة بصدق دون تزييف. يعزز العدل: يُساعد على الوعي ونشر المساواة. ينمي الأمانة: نشر الحق بعدل وإخلاص.
٨	الصدق	الصادق يُؤتمن على المسؤولية، ويؤثر في الناس، ويقودهم بثقة وشفافية.
٩	التذكير	يُساعد القائد على الوعي بمسؤولياته. يُعزز العدل والتعامل المنصف. يُنمّي الرحمة بمساعدة المحتاجين وتذكير الناس بالتراحم
١٠	التواضع	ساس للمودة: يُشجع على التعاون والتفاهم. ينمي الشجاعة: القائد المتواضع لا يخشى النقد أو المقارنة. يساهم في العدل: لا يُفرّق بين الناس.
١١	التوكل	يشجع على الشجاعة: في اتخاذ القرارات الصعبة. يساهم في الرحمة: يدرك أن كل شيء بيد الله، فيُحسن للناس. يعزز الصبر: لا يحزن على ما فاته، بل يصبر ويأمل.
١٢	الحلم	يساهم في العدل: لا يستعجل الحكم ويُراعي ظروف الناس. ينمي الرحمة: يدرك اختلاف الناس وظروفهم. يشجع على التواضع: لا يُظهر قوته أو يتكبر على الآخرين.
١٣		الرحمة تُشجع القائد على أن يكون عادلاً، لأن القائد الرحيم لا يظلم ولا يُفرّق

	الرحمة	بين الناس. القائد الرحيم لا يرى نفسه أعلى من أتباعه، بل يشعر بآلامهم ويهتم لشؤونهم. الرحمة تجعل القائد يسعى إلى الصلح بين الناس، ويتجنب أسباب الفُرقة والنزاع.
١٤	الشجاعة	تُقوّي الصدق: القائد الشجاع لا يخشى قول الحق، ولا يُجامل في القرارات المصيرية. تعزز الأمر بالمعروف: الشجاعة ضرورية في قول الحق والنهي عن المنكر، حتى في وجه المعارضين. تُسند العدالة: الشجاعة تُمكّن القائد من تنفيذ العدالة دون تردد أو مجاملة.
١٥	الشكر	نمّي التواضع وينسب الفضل لله ثم للناس. الشكر يولّد شعورًا بالتقدير للآخرين، مما يُنمّي الرحمة تجاههم. القائد الشاكر يدرك أن كل ما يأتي من الله خير، فيصبر على الشدائد ويشكر على النعم.
١٦	الشورى	ساس القيادة الناجحة، تمنع الاستبداد بالرأي. تعزز الثقة والمسؤولية بين القائد والمرؤوسين.
١٧	الصبر	يتحمل القائد المشاق ويضبط النفس أمام التحديات. يجلب محبة الله والناس ويسهم في التمكين.
١٨	العدل	يضمن استقرار المجتمع ورضا الله. يقضي على الطائفية ويحقق المساواة.

يتضح من الجدول أعلاه أن كل هذه الصفات لا تُعامل كقِيَم نظرية فقط، بل تُطبّق عمليًا في سلوك القائد وتعامله مع من يقودهم. لذا، فإن القيادة الإسلامية تمثل إطارًا متكاملًا يجمع بين الفعالية الإدارية والمبادئ الأخلاقية، وتتفوق بذلك على كثير من النظريات الحديثة التي تركز على جانب دون آخر.

٦) أهمية تطبيق مبادئ القيادة الإسلامية كما أشار(Lutfi, 2012)

١. تعزيز الثقة: الالتزام بالعدل والشفافية يزيد من ثقة العاملين في القائد.

٢. تحقيق الانسجام: القيم الإسلامية مثل الرحمة والشورى تعزز من بيئة العمل الإيجابية.

٣. رفع الكفاءة: المبادئ الإسلامية تحفز الأفراد على العمل بإخلاص وإتقان.

٤. بناء القادة الأخلاقيين: القائد الإسلامي يقدم نموذجًا يُحتذى به في الأخلاق والعمل.

٥. تحقيق الاستدامة: من خلال تعزيز العدالة الاجتماعية والمساواة في الفرص.

٦. إدارة فعّالة: القيادة الإسلامية تؤكد على الحكمة في اتخاذ القرارات وإدارة الموارد.

عرض النتائج ومناقشتها

للإجابة عن سؤال ما مدى التزام القيادات النسائية بمبادئ القيادة الإسلامية في مدارس التعليم العام بأمانة العاصمة صنعاء؟، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على فقرات هذا السؤال، كما هو موضح في الجدول الآتي.

جدول (٣): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات عينة الدراسة لعبارات محور مدى التزام القيادات النسائية بمبادئ القيادة الإسلامية

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدلالة اللفظية
١	أحرص على تطبيق مبدأ الإحسان في جميع تعاملاتي الإدارية التربوية داخل المدرسة.	٤,١٨	٠,٧٢	١٣	عال
٢	أعمل بإخلاص في أداء مهامي القيادية دون انتظار مقابل.	٤,٣٧	٠,٧٤	٣	عال
٣	أحرص على تبليغ التعليمات والأهداف بوضوح وفاعلية لكافة العاملات داخل المدرسة.	٤,٢٥	٠,٧٢	٨	عال
٤	ألتزم في جميع ممارساتي الإدارية بأعلى درجات النزاهة في القول والعمل.	٤,٣٠	٠,٧٩	٧	عال
٥	أسعى لإحداث الإصلاح الإيجابي في بيئة العمل .	٤,٣٢	٠,٧٠	٦	عال
٦	أحرص على أن أكون قدوة حسنة في سلوكي داخل البيئة المدرسية.	٤,٣٩	٠,٧١	٢	عال
٧	أتحلى بالتواضع في تعاملي مع الجميع داخل البيئة المدرسية مُراعية لأسس الاحترام المتبادل.	٤,٣٧	٠,٧٦	٣	عال
٨	أعتمد في قراراتي على التوكل على الله مع اتخاذ الأسباب المناسبة لضمان النجاح.	٤,٤١	٠,٧٣	١	عال
٩	أُقدِّر جهود كل من يساهم في إنجاح العمل وتحقيق الأهداف التربوية	٤,٣٦	٠,٧٤	٥	عال

١٠	أُشـرك فريق العمل في اتخاذ القرارات الهامة من خلال ممارسة الشورى الفعّالة.	٤,٠٩	٠,٧٢	١٦	عال
١١	أتحلى بالصبر في مواجهة التحديات والمواقف الصعبة التي قد تعترض طريق العمل القيادي.	٤,١٣	٠,٧٣	١٥	عال
١٢	أسعى لتحقيق العدالة في توزيع المهام والفرص داخل المؤسسة المدرسية دون تحيز.	٤,١٩	٠,٧٧	١٢	عال
١٣	أحرص على تنمية ذاتي علميًا وعمليًا لتحسين أدائي الإداري.	٤,١٨	٠,٧٤	١٤	عال
١٤	أضرب مثالاً في الحلم من خلال التفهّم عند التعامل مع أخطاء الآخرين.	٤,٠١	٠,٧٣	١٨	عال
١٥	أُظهر الشجاعة في اتخاذ القرارات الصعبة ومواجهة التحديات التي تفرضها بيئة العمل.	٤,٠٨	٠,٧٤	١٧	عال
١٦	أتخذ قراراتي بناءً على الرشد والحكمة بما يخدم مصلحة المؤسسة التربوية.	٤,٢١	٠,٨٠	١١	عال
١٧	أُذكّر من أتعامل معهن بالقيم الإيجابية التي تُعزز من الأداء المؤسسي.	٤,٢٨	٠,٧٤	٩	عال
١٨	ألتزم بتطبيق مبدأ الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر لتعزيز السلوك الحسن في بيئة العمل.	٤,٢٨	٠,٧٧	١٠	عال
المحور ككل		٤,٢٤	٠,٥٤		عال

تحليل النتائج

١. حول مستوى الالتزام الإداري

يشير جدول (٣) إلى ارتفاع مستوى الالتزام الإداري بمبادئ القيادة الإسلامية بوجه عام (متوسط ٤,٢٤)، بما يعكس تجذر القيم الدينية في المجتمع اليمني. كما تُظهر النتائج تباينًا نسبيًا بين المبادئ، حيث جاءت المبادئ ذات البعد الإيماني الفردي بمستويات أعلى مقارنة بالمبادئ ذات الطابع الإداري التفاعلي، وسيتم تناول هذا التباين

وتحليله تفصيليًا في تحليل البيانات.

لقد اعتمدت الدراسة على منهج وصفي تحليلي، حيث تم تصميم استبانة مكونة من ١٨ فقرة لقياس مدى التزام القيادات النسائية بمبادئ القيادة الإسلامية في مدارس التعليم العام بأمانة العاصمة صنعاء. تم توزيع الاستبانة على عينة عشوائية بلغت ٢٣٦ قائدة تربوية من أصل مجتمع الدراسة البالغ ٦٢٤ قائدة، بنسبة تمثيل بلغت ٣٧,٨٪، وهي نسبة مقبولة إحصائياً، مما يعزز إمكانية تعميم النتائج على مجتمع الدراسة.

وتمت معالجة البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS، حيث تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات الاستبانة، بالإضافة إلى معاملات الثبات والصدق. وأظهرت النتائج الموضحة في جدول (٤) أن مستوى الالتزام العام جاء مرتفعاً بمتوسط حسابي بلغ ٤,٢٤ وانحراف معياري ٠,٥٤ على مقياس خماسي، مما يشير إلى تجانس في استجابات أفراد العينة.

٢. تحليل البيانات لحل مشكلات البحث والحصول على النتائج

تم تحليل البيانات للإجابة على السؤال الرئيس للدراسة، وهو: "ما مدى التزام القيادات النسائية بمبادئ القيادة الإسلامية في مدارس التعليم العام بأمانة العاصمة صنعاء؟". وقد كشف التحليل التفصيلي للبيانات النتائج التالية:

· ارتفاع عام في مستوى الالتزام: يشير المتوسط العام المرتفع (٤,٢٤) إلى وجود التزام قوي لدى القيادات النسائية بالمبادئ الإسلامية في ممارساتهن القيادية.

وهذا يعكس عمق القيم الدينية والأخلاقية في البيئة المجتمعية والتربوية اليمنية.

تفاوت في مستوى الالتزام بالمبادئ الفرعية: على الرغم من الارتفاع العام، ظهر تفاوت في ترتيب المبادئ الفرعية:

مبادئ ذات طابع فردي وإيماني: حظيت بأعلى متوسطات، مثل: التوكل على الله (٤,٤١)، والقدوة الحسنة (٤,٣٩)، والإخلاص (٤,٣٧)، والتواضع (٤,٣٧).

وهذا يشير إلى قوة الدافع الذاتي والروحي لدى القائدات، واستقرار هذه القيم في شخصيتهن وسلوكهن اليومي.

مبادئ ذات طابع تفاعلي وتنظيمي: حصلت على متوسطات أقل نسبياً، وإن كانت لا تزال في المدى "العال"، مثل: الشورى (٤,٠٩)، والشجاعة في اتخاذ القرارات الصعبة (٤,٠٨)، والحلم (٤,٠١). ويشير هذا الترتيب إلى أن تطبيق المبادئ التي تتطلب بيئة تنظيمية داعمة أو تفاعلاً معقداً مع التحديات الخارجية والضغوط يواجه عوائق أكبر.

ويمكن تفسير هذا التفاوت من خلال الطبيعة التكاملية للنظرية الإسلامية التي تجمع بين البعد الفردي (الإيمان، الأخلاق) والبعد الجماعي (الشورى، المسؤولية). بينما يبدو الجانب الفردي راسخاً، يواجه الجانب الجماعي التفاعلي تحديات على أرض الواقع.

٣. مقارنة نتائج البحث مع البحوث الأخرى

أولاً: أوجه الاتفاق

١. التحديات المؤسسية: تتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة المنيفي (2023) في اليمن، ومع دراسة العايد (2020) في السعودية، حيث أكدت جميعها على أن ضعف الدعم المؤسسي، ونقص الموارد، والإجراءات الروتينية تمثل التحدي الأبرز الذي يحول دون فاعلية القيادات النسائية وتحقيق إنجازاتهن الكاملة.

٢. أهمية التدريب: تؤكد النتائج على أولوية "التدريب المستمر" للقيادات، وهو ما توصلت إليه أيضاً دراسات مثل الغامدي (2020) والبليهد والخضير (2020)، التي نادت بضرورة تصميم برامج تنمية قدرات قيادية تلبي الاحتياجات الواقعية وتستند إلى المعايير المهنية.

٣. التحديات الثقافية والاجتماعية: تؤكد نتيجة وجود "مقاومة اجتماعية" أو شكوك في الكفاءة ما تؤكده الدراسات الأجنبية مثل(Ndulaka, 2022)، التي ربطت بين العوامل الثقافية والأدوار الجندرية التقليدية وصعوبة وصول المرأة للمناصب القيادية أو ممارستها بفعالية.

ثانياً: أوجه الاختلاف والتميز والإضافة

١. الإطار التحليلي الإسلامي المتميز: تختلف هذه الدراسة جوهرياً عن معظم الدراسات السابقة المحلية (al-Ḥamādī, 2024) والعربية التي تناولت القيادة النسائية من منظور إداري أو تنموي عام. تميزت هذه الدراسة باعتماد مبادئ القيادة الإسلامية إطاراً تحليلياً ومعيارياً لتقييم الأداء، مما أعطى النتائج عمقاً ثقافياً ومرجعياً يتوافق مع هوية المجتمع المبحوث، وفتح الباب لاستلهام الحلول من المنظومة القيمية الذاتية.

٢. الكشف التشخيصي عن فجوة التطبيق: بينما ركزت العديد من الدراسات على قياس مستوى الممارسة أو رصد التحديات بشكل منفصل، نجحت هذه الدراسة في الكشف عن الفجوة الواضحة بين الارتفاع النظري في الالتزام القيمي (الموجود في الذات والنية) والواقع العملي الأكثر صعوبة (في التنفيذ والممارسة الجماعية). هذا التشخيص الدقيق يضع أيدينا على لب الإشكالية في البيئة اليمنية: مشكلة التنفيذ في ظل ظروف استثنائية، وليست مشكلة في الوعي أو الإرادة.

٣. السياق اليمني الفريد والمعقد: تقدم الدراسة رصداً وتحليلاً لواقع القيادة النسائية في ظل أزمات مركبة (اقتصادية، أمنية، سياسية، مؤسسية) طالت كل مناحي الحياة. هذا يجعل نتائجها أكثر حدة وتوصياتها أكثر إلحاحاً وواقعية مقارنة بدراسات أجريت في بيئات تعليمية مستقرة أو ذات موارد وفيرة.

٤. الجانب الإبداعي من هذا البحث:

تمثل المساهمات الإبداعية للدراسة في المحاور التالية:

أولاً: الإسهام النظري والمعرفي

١. سد ثغرة بحثية: تُعد هذه الدراسة من الدراسات الرائدة التي تربط بشكل منهجي وميداني بين النظرية الإسلامية في القيادة وتطبيقها العملي من قبل القيادات النسائية في قطاع التعليم العام اليمني. وهي بذلك تسد فراغاً واضحاً في المكتبة التربوية والقيادية اليمنية والعربية.

٢. تطوير نموذج مفاهيمي قابل للتطبيق: قدمت الدراسة تطبيقاً عملياً ميدانياً للنموذج النظري للقيادة الإسلامية القائم على المرتكزات الأربعة (المرجعية الشرعية، الأخلاق الفاعلة، المسؤولية الجماعية، التوازن)، محولةً إياه من إطار فلسفي عام إلى أدوات تحليلية وإجرائية قابلة للقياس والتقييم من خلال المؤشرات الواردة في جداول الدراسة.

ثانياً: الإسهام المنهجي

١. التصميم المدمج الوظيفي: يعد استخدام نموذج التصميم المدمج (Embedded Design) بشكل وظيفي إسهاماً منهجياً. فلم تكن الأداة النوعية (مقابلات الخبراء) مجرد مكملة، بل كانت مفسرة وموضحة للبيانات الكمية. حيث قدمت تفسيرات عميقة للسياق التنظيمي والاجتماعي الذي يفسر، على سبيل المثال، سبب حصول مبدأ "الشورى" على ترتيب متأخر رغم تأصيله الديني والثقافي.

٢. تطويع المبادئ النظرية إلى مؤشرات قياس: نجحت الدراسة في تحويل المبادئ والقيم الإسلامية المجردة (كالتوكل، العدل، الشورى) إلى عبارات سلوكية وإدارية محددة يمكن صياغتها في استبانة وقياس درجة الالتزام بها. وهذا يمهد الطريق لبحوث مستقبلية كميّة ونوعية أكثر دقة في مجال القيادة الإسلامية التطبيقية.

ثالثاً: الإسهام التطبيقي

تقدم الدراسةخارطة طريق تطويرية تستند إلى تشخيص دقيق. فبدلاً من الدعوة العامة لتعزيز القيم، فإنها تشير إلى ضرورة التركيز على المبادئ التفاعلية (كالشورى والشجاعة) التي تحتاج لبيئة داعمة، مع الاستفادة من الرصيد العالي للمبادئ الفردية (كالإخلاص والتوكل) كقوة دافعة للتغيير. كما أن النتائج تقدم للمسؤولين وصناع القرار في وزارة التربية والتعليم أدلة ميدانية على نقاط القوة الموجودة (الرأس مال القيمي للقائدات) ونقاط الضعف التي تحتاج إلى تدخل مؤسسي (تحسين البيئة التنظيمية والدعم الإداري).

وفي هذا لقد قدّمت هذه الدراسة تشخيصاً دقيقاً ومعمقاً يعتمد على بيانات ميدانية غنية، متجاوزةً السرد الوصفي إلى التحليل التركيبي الذي يربط بين النظرية والتطبيق، وبين القيم والواقع، وبين الذاتي والمؤسسي. وهي بذلك لا تساهم فقط في فهم واقع القيادة النسائية التربوية في اليمن، بل تقدم نموذجاً بحثياً يمكن الاقتداء به في دراسة تجسيد القيم الإسلامية في الممارسات الإدارية في سياقات مختلفة.

الخلاصة

خلصت هذه الدراسة إلى الإجابة عن سؤالها الرئيس المتعلق بمستوى التزام القيادات النسائية بمبادئ القيادة الإسلامية في مدارس التعليم العام بأمانة العاصمة صنعاء، حيث أظهرت النتائج أن هذا المستوى جاء مرتفعًا بوجه عام، بمتوسط حسابي كلي بلغ (٤,٢٤)، وهو ما يعكس امتلاك القيادات النسائية رصيدًا قيميًا وأخلاقيًا راسخًا مستمدًا من المرجعية الإسلامية. وتدل هذه النتيجة على أن الممارسة القيادية في السياق التربوي اليمني لا تنفصل عن المنظومة الدينية والأخلاقية، بل تستند إليها بوصفها إطارًا ناظمًا للسلوك القيادي وصانعًا لتوجهاته العامة.

كما كشفت نتائج الدراسة عن وجود تفاوت نسبي بين المبادئ المختلفة، إذ سجلت المبادئ الإيمانية الفردية، مثل الإخلاص والتوكل والقدوة الحسنة، مستويات أعلى من الالتزام مقارنة بالمبادئ التفاعلية والتنظيمية، كالشورى، والشجاعة في اتخاذ القرار، والحلم في التعامل مع الأخطاء، رغم بقائها ضمن المستوى المرتفع. ويشير هذا التفاوت إلى أن التحدي الرئيس لا يكمن في ضعف الوعي بمبادئ القيادة الإسلامية أو غياب القناعة بها، وإنما في محدودية تفعيل بعض هذه المبادئ في الواقع المؤسسي، نتيجة القيود التنظيمية، وضغوط العمل، وطبيعة البيئة الإدارية التي قد لا تتيح دائمًا فرصًا كافية للمشاركة في اتخاذ القرار.

وتبرز هذه النتائج أهمية التمييز بين الالتزام القيمي على المستوى الفردي، والقدرة على تحويل هذا الالتزام إلى ممارسات قيادية تنظيمية جماعية. فبينما تمتلك القيادات النسائية أساسًا قيميًا قويًا يمكن البناء عليه، فإن تحقيق التكامل بين القيم والممارسات يتطلب بيئة تنظيمية داعمة، وسياسات إدارية مرنة، وآليات عمل تُسهم في تفعيل مبادئ القيادة الإسلامية، ولا سيما تلك المرتبطة بالمشاركة، وبناء الثقة، وتحمل المسؤولية المشتركة.

وفي ضوء ما توصلت إليه الدراسة، توصي الباحثة بإجراء دراسات مستقبلية تتناول هذا الموضوع من زوايا أوسع وأكثر عمقًا. ومن ذلك إجراء دراسات طولية ترصد تطور الممارسات القيادية لدى القيادات النسائية بعد تطبيق برامج تدريبية أو تدخلات تطويرية قائمة على مبادئ القيادة الإسلامية، بما يسمح بتقييم أثر هذه البرامج على المدى البعيد. كما توصي الدراسة بإجراء بحوث متخصصة حول سبل تصميم بيئات مؤسسية داعمة لتطبيق مبدأ الشورى في المدارس اليمنية، مع التركيز على دور اللوائح التنظيمية والثقافة المؤسسية في تعزيز القيادة التشاركية. إضافة إلى ذلك، يُقترح إجراء دراسات نوعية تتناول تجارب قيادات نسائية ناجحة استطعن تجاوز التحديات التنظيمية وتطبيق مبادئ القيادة الإسلامية بكفاءة، بما يسهم في تقديم نماذج تطبيقية يمكن الإفادة منها في تطوير القيادة التربوية النسائية مستقبلًا. - توصيات للدراسات المستقبلية:

١. إجراء دراسات طولية تتبع تطور الممارسات القيادية بعد التدخلات التطويرية.

٢. بحث سبل تصميم بيئات مؤسسية داعمة لتطبيق مبدأ الشورى في المدارس اليمنية.

٣. دراسة تجارب قيادات نسائية نجحن في التغلب على التحديات وتطبيق المبادئ الإسلامية بكفاءة.

المصادر والمراجع

Abū ʿĀṣī, H. ʿA. (2021). Taṣawwur muqtarah li-taṭwīr adāʾ al-qiyādāt al-madrasiyyah bi-al-madāris al-thānawiyyah fī ḍawʾ madkhal al-rashāqah al-tanẓīmiyyah. *Majallat al-ʿUlūm al-Tarbawiyyah wa-al-Nafsiyyah,* 15(3), 245–270.

al-Albānī, M. N. al-D. (n.d.). *Mukhtaṣar ṣaḥīḥ al-imām al-Bukhārī.* (Vol. 1). Maktabat al-Maʿārif.

al-Aʿẓamī, ʿA. al-W. I. (2012). Al-qiyādah fī ḍawʾ al-Qurʾān al-karīm. *Majallat al-Buḥūth wa-al-Dirāsāt al-Islāmiyyah*, 329–369.

al-ʿAnazī, B. Ṣ. (2022). *Mubādarāt tamkīn al-marʾah al-Suʿūdiyyah wa-dawruhā fī al-tanmiyah al-mustadāmah*. Riyadh.

al-ʿAnazī, T. F. (2022). *Tafʿīl dawr al-qiyādāt al-nisāʾiyyah fī ṣināʿat al-qarār al-tarbawī fī al-idārāt al-taʿlīmiyyah bi-al-ḥudūd al-shamāliyyah fī ḍawʾ ruʾyat al-mamlakah 2030*. Riyadh.

al-ʿArabāwī, ʿA. (1984). *Kitāb al-tawḥīd al-musammā al-takhallī ʿan al-taqlīd wa-al-taḥallī bi-al-aṣl al-mufīd*. Maṭbaʿat al-Warrāqah al-ʿAṣriyyah.

al-Bulayhidān, N. ibn M. (n.d.). *Taṭwīr adāʾ al-qiyādāt al-madrasiyyah fī ḍawʾ al-qiyādah al-ibdāʿiyyah*.

al-Dulaymī, M. Ṣ. ʿA. (2016). *Khaṣāʾiṣ al-qiyādah wa-atharuhā fī taṭwīr raʾs al-māl al-nafsī*. Jāmiʿat al-Sharq al-Awsaṭ.

al-Fawwāz, N. ibn M. (2024). *Tanmiyat dawr al-qiyādāt al-nisāʾiyyah bi-al-jāmiʿāt al-Suʿūdiyyah fī ḍawʾ al-mawāthīq al-duwaliyyah (miqyās GEM)*. Riyadh.

al-Ghāmidī, M. (2020). *Taṭwīr adāʾ al-qiyādāt al-madrasiyyah bi-al-mamlakah al-ʿArabiyyah al-Suʿūdiyyah fī ḍawʾ baʿḍ al-khibarāt al-duwaliyyah: Taṣawwur muqtarah*. Riyadh.

al-Ḥāmid, M. ibn M. (2005). *Al-taʿlīm fī al-mamlakah al-ʿArabiyyah al-Suʿūdiyyah: Ruʾyat al-ḥāḍir wa-istishrāf al-mustaqbal*. Maktabat al-Rushd.

al-Ḥamādī, A. A. ʿA. A. (2024). *Dawr al-qiyādāt al-nisāʾiyyah fī ṣināʿat wa-ittikhādh al-qarār al-tarbawī* (Master's thesis). Jāmiʿat Taʿizz.

al-Manṣūrī, ʿA. A. (n.d.). *Muṣṭalaḥāt al-qiyādah fī ḍawʾ al-Qurʾān wa-al-sunnah*.

Al-Monefie, S. (2023). *Exploring the challenges for women trying to assume mid and senior leadership positions in higher education in Yemen* (Master's thesis). The American University in Cairo.

Ibn Taymiyyah, A. ibn ʿA. al-Ḥ. (1996). *Al-īmān* (M. Nāṣir al-Dīn al-Albānī, Ed.; 5th ed.). Maktabat al-Maʿārif.

Lubis, C. Q., Huda, M., & Munjiah, M. (2024). Tatbīq al-wasīlah al-raqamiyyah "ClassDojo" bi-istikhdām namūdhaj "flipped classroom" li-taʿlīm al-lughah al-ʿArabiyyah. *Al-Zahra: Journal for Islamic and Arabic Studies, 21*(2), 260–278. https://doi.org/10.15408/zt.v21i2.42385.

Mohammad, J., Ibrahim, A. L. M., Salam, Z. A., Jamil, R., & Quoquab, F. (n.d.). *Towards developing a conceptual framework of Islamic leadership: The role of taqwa as a moderator*.

Muhammad, A. A. B. (2025). ʿAmal al-marʾah fī al-ʿaṣr al-mamlūkī: Dirāsah fī al-tārīkh al-ijtimāʿī. *Al-Zahra: Journal for Islamic and Arabic Studies, 22*(1), 1–18. https://doi.org/10.15408/zt.v22i1.44695.

Quṭb, S. (2000). *Fī ẓilāl al-Qurʾān* (17th ed.). Dār al-Shurūq.

Siddiqui, S. (2022). Islamic leadership: An empirical study of mosque leadership in the UK. *International Journal of Islamic Thought, 21*(1), 45–62. https://doi.org/10.24035/ijit.21.2022.004.

ʿAbd al-Muhaymin, ʿA. (2019). Taṭwīr qiyam al-sharīʿah al-islāmiyyah fī istijābat dīnāmikiyyat al-mujtamaʿ wa-al-tiknūlūjiyā. *Al-Zahra: Journal for Islamic and Arabic Studies, 15*(1), 40–58.

Wizārat al-Shuʾūn al-Qānūniyyah. (1993). *Al-qānūn al-ʿāmm li-al-tarbiyah wa-al-taʿlīm*. al-Jarīdah al-Rasmiyyah.