

دور المرأة القيادية في بناء المجتمع

دراسة ميدانية في محافظة حضرموت

إيمان عمر الحمدي*

تاريخ تسلّم البحث : 2025/8/2م

تاريخ قبول النشر : 2025/10/21م

الملخص

استهدفت الدراسة التعرف إلى مستوى تمكين المرأة في الوصول إلى المناصب القيادية في المؤسسات، ومدى وجود دعم اجتماعي لها بتولي المناصب القيادية، ومن ثم التعرف إلى أبرز التحديات التي تواجه المرأة للوصول إلى المناصب القيادية، والمجالات التي يبرز فيها دور منصب المرأة القيادي في المؤسسات، والدور المجتمعي الذي يزيد من قدرة المرأة على تولي المناصب القيادية، والاقتراحات التي تعمل على تعزيز تمثيل المرأة في المناصب القيادية. وعكست الباحثة الأهداف إلى تساؤلات رئيسة للدراسة العلمية، واعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي لوصف مستوى التمكين الاجتماعي والوظيفي للمرأة في حضرموت، واستعملت أداة الاستبانة على عينة من سكان محافظة حضرموت، خلال العام (2025 - 2026م)، وتوصلت الدراسة إلى أهم النتائج التي تبين ضعف مستوى التمكين القيادي للمرأة في المجتمع، رغم تشجيعها إلى حد ما على تولي المناصب القيادية والإدارية في درجاتها الوسطى والدنيا، ووجود قدر كبير من التحديات التي تواجهها المرأة أكثر من الرجل في العمل وتولي تلك المناصب، منها ضعف قدرة بعض النساء في العمل على حل المشكلات الإستراتيجية، وإشباع الاحتياجات ذات البعد الإستراتيجي، ووجود العوامل الفردية والمهارات الشخصية التي ربما لا تمكن المرأة من توليها المناصب في المؤسسات الحكومية والخاصة، ولاسيما السيادة منها، وأنه كلما كانت المناصب القيادية عليا زادت درجة الصعوبات، وبينت الدراسة وجود تأثير إيجابي لشغل المرأة للمناصب القيادية، وإحداث تغيير إيجابي يجود من العمل المؤسسي ويحقق النجاح لها، وأنها سعت لمساعدة المجتمع في تحقيق التنمية المستدامة، وأن دورها عزز مبادئ الدين الإسلامي والقانون الإنساني العالمي، المتمثلة بالعدالة الاجتماعية والمساواة، وبينت الدراسة وجود دور للمؤسسات الاجتماعية التي تعمل بها المرأة في تنمية مهاراتها القيادية، ووجود دور فاعل لوسائل الإعلام في مساعدتها على الوصول إلى المناصب القيادية التي تحقق التنمية المستدامة.

الكلمات المفتاحية: الدور، المرأة القيادية، المجتمع، التمكين

المقدمة:

وأن لها بأعاً طويلاً في تشكيل الهوية الوطنية، ومع دخول المرأة سوق العمل باتت النساء تشكل نسبة (47%) من القوى العاملة في العالم بحسب تقارير قسم الاقتصاد والشؤون الاجتماعية لعام (2020) في منظمة الأمم المتحدة لعام⁽¹⁾، وهي نسبة كبيرة تشير لوجود الدور الكبير للمرأة في بناء المجتمعات، وحاجته إليها، وإن إهمال دورها يمثل عائقاً يظهر بشكل مباشر في التنمية الاجتماعية، فعمل المرأة يؤثر بشكل إيجابي في جودة حياتها بصفة خاصة ونوعية حياة أسرتها بصفة عامة، حيث توفر كل ما تحتاجه في جميع الجوانب سواء توفير الاحتياجات الخاصة للأطفال وكذا

تمثل المرأة نصف المجتمع، من حيث حجم السكان، ومن حيث العمل والاهتمام، فهي الأم والأخت والزوجة، والابنة، ولا يمكن للرجل أن يعيش على ظهر هذا الكون بدونها، وهي شريك أساسي في بناء المجتمعات، في مختلف المجالات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية، ويقاس تقدم المجتمعات حالياً بمستوى مشاركة المرأة في عملية البناء والنهضة، ومستوى احترامها، وتوليها المناصب القيادية التي تبين مشاركتها الفعلية في البناء والتطوير،

* قسم علم الاجتماع - كلية الآداب - جامعة حضرموت

وقراراتها، واستغلال كفاءتها استغلالاً كاملاً.

أولاً: مشكلة الدراسة:

تمثل مشاركة المرأة في بناء المجتمع أهمية قصوى لا غنى عنها لتحقيق التقدم والازدهار للمجتمعات بمختلف مجالاتها، باعتبارها نصف المجتمع عدداً، ومصدر قوة وطاقة في جميع الميادين، يتجلى دورها الحيوي في تربية الأجيال الصالحة وغرس القيم الأصيلة، وفي دفع عجلة التنمية الاقتصادية من خلال إسهامها الفاعل في سوق العمل وريادة الأعمال، كما أن حضورها في مواقع صنع القرار والقيادة السياسية يضمن توازناً وشمولية للرؤى، مما يؤدي إلى عدالة اجتماعية أفضل وحلول أكثر ابتكاراً لتحديات المجتمع، واستطاعت المرأة في بعض المجتمعات أن تصل إلى الوظائف العليا، وأن تمارس أدواراً قيادية متعددة، ورغم الهيمنة الذكورية على الوظائف القيادية التي أوجدت ما يعرف بالفجوة بين الجنسين كظاهرة عامة تتحسب على دول العالم كافة⁽⁴⁾، إذ تؤكد الإحصائيات أن نسبة النساء في الوظائف القيادية لا تزال متدنية مقارنة بالذكور، حيث تشغل النساء (28%) فقط من المناصب الإدارية على مستوى العالم حتى عام (2019)، وعلى مستوى أفضل خمسمئة شركة في العالم Fortune Global List 500 (تستحوذ النساء - فقط على (7.4%) من كبار المديرين التنفيذيين، ولم تتجاوز نسبة النساء حاجز (25%) من المقاعد البرلمانية و(22%) في مجالس الوزراء حتى عام (2020) بحسب إحصائيات منظمة الأمم المتحدة⁽⁵⁾، بما يشير إلى ضعف تمثيل المرأة في المراكز القيادية في مؤسسات القطاع العام، وتعد ظاهرة قائمة في معظم دول العالم، وإن تفاوتت من بلد إلى آخر، ويزيد تدني مشاركتها في المراكز العليا وخاصة في الدول النامية. تشير الدراسات الميدانية إلى وجود معوقات تحول دون تولي المرأة للمناصب القيادية في المؤسسات

العيش الكريم، ويعد عمل المرأة بوابة واسعة لتغطي النقص الموجود سواء في الظروف المعيشية حيث تسعى دائماً للعيش في رخاء واقتناء كل ما تحتاجه أسرته، وله تأثير كبير في الحفاظ على صحتها وصحة أسرته، كما إن نجاح الأبناء في الأسرة يكون مرهوناً بعمل المرأة سواء من حيث دفع ما يحتاجه الأبناء من دروس خصوصية أو غير ذلك، عادة نرى أن أبناء العائلات هم أكثر التلاميذ نجاحاً وتقدماً في المستوى الدراسي ولذلك لما يتلقونه من مساعدة ومراقبة دائمة لنتائجهم الدراسية، وله تأثير كبير في توسيع علاقتها مع أفراد أسرته ومحيطها الاجتماعي بصفة عامة، حيث إن المرأة تساعد زوجها في الكريات حيث لا يشعر باليأس وكذلك علاقتها مع المحيط الاجتماعي لا تكون محدودة فهو في تطور دائم مع تحسن علاقاتها⁽²⁾.

تشير العديد من الدراسات أنه الرغم من التقدم الذي أحرزته المرأة في ميدان العمل إلا أن نسبة إشغالها للمناصب القيادية ما زالت ضئيلة جداً، خاصة في المجتمعات العربية، ويعود ذلك إلى التمثيل غير المتكافئ للمرأة في المراكز الإدارية العليا وضعف الآليات اللازمة لتوافرها لتمكينها، حيث لم يصل تمكينها بعد إلى المستوى المطلوب بسبب المعوقات المتعلقة بالبيئة التشريعية والثقافية والمجتمعية السائدة⁽³⁾، رغم قدرتها على إدارة التغيير التنظيمي وقيادته، للإسهام في البناء الاجتماعي، فالمرأة القيادية الناجحة تسهم في تطوير وتميز المؤسسة والنهوض بها نحو الأفضل من خلال الأفكار التي تطرحها والنتائج التي تعمل على إنجازها، وذلك لما تمتلكه من إمكانيات متنوعة في مجال عملها وقدرة على إنجاز المهام المناطة بها بشكل يخدم المؤسسة وأهدافها، الأمر الذي يتطلب ضرورة تهيئة بيئة عمل مناسبة تتيح لها اتخاذ قرارات مستقلة، تمكنها من ممارسة السلطة الممنوحة لها، وتحمل مسؤولية وظيفتها

1- إثراء علمي نظري للمكتبة العلمية لا سيما أن هذه الدراسة من الدراسات التي تناولت دور المرأة في بناء المجتمع، هذا ما سيكون له أثر في إضافة معرفية للأدبيات ذات العلاقة.

2- يتوقع من خلال نتائج الدراسة إعطاء تصور واضح حول الدور القيادي للمرأة اليمنية في المشاركة الفاعلة في بناء المجتمع حيث يتم تزويد المهتمين بمعلومات مفيدة عن هذا الموضوع.

3- يتوقع من خلال الإطار النظري للدراسة ونتائجها إفادة الباحثين والعاملين في هذا المجال، وتقديم نموذج علمي مقترح يساعد المجتمع في تقبل الدور القيادي للمرأة.

4- تتناول هذه الدراسة ركيزة أساسية ومهمة في المجتمع وهي المرأة والتي تُعد نصف المجتمع ولها دور فاعل في بناء المجتمع والارتقاء به واستقراره.

ثالثاً: الأهداف: تتبلور أهداف الدراسة في التعرف على:

1- مستوى تمكين المرأة للوصول إلى المناصب القيادية في المؤسسات.

2- مدى وجود دعم للمرأة بتولي المناصب القيادية مقارنة بالسنوات الماضية.

3- أبرز التحديات التي تواجه المرأة للوصول إلى المناصب القيادية.

4- المجالات التي يبرز فيها دور منصب المرأة في قيادة المؤسسات، وما أثر ذلك في المؤسسات.

5- الدور المجتمعي الذي يزيد من قدرة المرأة على تولي المناصب القيادية.

6- الاقتراحات التي تعمل على تعزيز تمثيل المرأة في المناصب القيادية.

رابعاً: المفاهيم العلمية والمصطلحات: تعد المفاهيم العلمية والمصطلحات من أساسيات الدراسات العلمية ولا يكتمل البحث العلمي إلا بها، وعادة ما يركز الباحثون فيها على الكلمات التي ترتبط بالعنوان

الاجتماعية التي عادة ما تكون نتاج تداخل معقد بين عدد من العوامل والمتمثلة في: العوامل الثقافية والاجتماعية من خلال العادات والتقاليد الموروثة، وعوامل تنظيمية تعود للسياسة المتبعة في المؤسسة، يليها العوامل الشخصية المرتبطة بالمرأة نفسها وببنظرتها لذاتها وثقتها بنفسها⁽⁶⁾، وتؤكد ذلك دراسة عبدالمالك التي بينت وجود جملة من التحديات والمشكلات التي تواجه الموظفات جراء العمل في ظل نمط القيادة النسائية غير المدربة⁽⁷⁾.

يمثل تولي المرأة للمناصب القيادية مسألة عدل ومساواة، وضرورة استراتيجية لضمان تطور المجتمع وكفاية قراراته، فعندما تصل المرأة إلى مراكز القوة وصنع القرار، فإنها تجلب معها منظوراً شاملاً ومختلفاً، يوازن بين الاعتبارات الاقتصادية والاجتماعية والإنسانية، كما تتميز القيادات النسائية غالباً بالقدرة على التعاون، والمرونة، والتركيز على التنمية المستدامة، مما يؤدي إلى زيادة الشفافية وتحسين الاستجابة لاحتياجات جميع فئات المجتمع، ويمكن للباحثة تلخيص مشكلة الدراسة من خلال التساؤلات الآتية:

1- ما مستوى تمكين المرأة في الوصول إلى المناصب القيادية في المؤسسات؟

2- إلى أي مدى يوجد دعم للمرأة بتولي المناصب القيادية مقارنة بالسنوات الماضية؟

3- ما أبرز التحديات التي تواجه المرأة للوصول إلى المناصب القيادية؟

4- ما المجالات التي يبرز فيها دور منصب المرأة في قيادة المؤسسات، وما أثر ذلك في المؤسسات؟

5- ما الدور المجتمعي الذي يزيد من قدرة المرأة على تولي المناصب القيادية؟

6- ما الاقتراحات التي تعمل على تعزيز تمثيل المرأة في المناصب القيادية؟

ثانياً: الأهمية: تكمن أهمية الدراسة في:

في الأفراد، وذلك باستخدام القوة⁽¹³⁾، وتعرف القيادة النسائية بأنها: "الأسلوب القيادي الذي يشمل قدراً كبيراً من خصائص المرأة وتفضيلاتها، التي لا تتوافق مع خصائص الرجل وتفضيلاته من جوانب عدة⁽¹⁴⁾."

القيادة إجرائياً: قدرة المرأة في التأثير في العاملين في المؤسسات الحكومية والخاصة، سعياً منها لبناء المجتمع الذي تعيش فيه، وتحقيق التنمية المستدامة، من خلال المنصب القيادي الذي تشغله.

3- القيادات النسائية: تعرف بأنها النساء اللاتي يشغلن مناصب قيادية ويمتلكن مجموعة من المهارات والخصائص المميزة بالمقارنة مع الرجال، والتي تؤهلها لتحقيق الأهداف والنتائج المرغوبة وأن تحافظ على نجاح المؤسسة وتوظف كل الامكانيات المتاحة لتحقيق نجاحات أكبر⁽¹⁵⁾.

4- المناصب القيادية: تعرف بأنها عملية التأثير وإثارة الحماس في الأفراد للقيام بعملهم، وتحريكهم نحو تحقيق الأهداف، من خلال امتلاك القدرة على التأثير في الآخرين، كما تعرف أيضاً بأنها عبارة عن إجراءات يؤثر بمقتضاها شخص في باقي أعضاء الجماعة لتحقيق أهداف محددة⁽¹⁶⁾.

خامساً: النظريات العلمية المفسرة لدور المرأة القيادية في بناء المجتمع: يتمكن الباحث عند استعمال النظريات العلمية من فهم الواقع الاجتماعي بما فيه من ظواهر اجتماعية متعددة ومتباينة، يستفاد منها في وصف وتفسير السلوك البشري والتنبؤ بنتائجه وما يترتب عليه في المستقبل⁽¹⁷⁾، والنظريات العلمية من الركائز الأساسية التي تضيف للبحوث العلمية صفة الشرعية البحثية في مختلف العلوم الاجتماعية، وتساعد الباحث في وضع تفسير واضح للمشكلة البحثية المتعلقة بالمجتمع، وكيف اهتم بها الباحثون السابقون والتفسيرات العلمية لرواد علم الاجتماع لها، ويعد علماء الاجتماع النظرية شيئاً لصيقاً بالواقع العملي والحياة اليومية، فهي تعد

الرئيس للدراسة في اللغة وما اصطلح عليه علماء العلوم الاجتماعية وما يرتبط بالبحث العلمي واعتمدت الباحثة على المفاهيم الآتية:

1- مفهوم الدور: الدور لغوياً: دور مفرد جمع أدوار، قام بدور، لعب دوراً: شارك بنصيب كبير، شارك في عمل ما، أو أثر في شيء ما، ترتيب الشخص بالنسبة للآخرين⁽⁸⁾، **فالدور اصطلاحاً:** يشير لفظ الدور الاجتماعي إلى "مركب أو مجموعة من أنماط السلوك المتعارف عليها والمصاحبة لمركز محدد، أي حد أدنى من نمط سلوكي متوقع ومطلوب من أي إنسان يشغل هذا المركز الاجتماعي، أو ذاك داخل الجماعة⁽⁹⁾، ويعرّف بأنه الدور المتوقع من وضع اجتماعي محدد فهو الاسم الذي يطلق على دور اجتماعي معين وهو الوسيلة المستخدمة في تحديده⁽¹⁰⁾."

الدور إجرائياً: نقصد به الدور الذي تقوم به المرأة التي تملك الصفات القيادية بشكل مباشر أو غير مباشر في عملية البناء الاجتماعي في المؤسسات الاجتماعية المختلفة.

2- مفهوم القيادة: شكلت القيادة ظاهرة إنسانية فريدة عبر كل العصور لما لها من تأثير مباشر وغير مباشر في المجتمعات والمنظمات بمختلف أشكالها ونشاطاتها وتوجهاتها، وفي العصر الحالي زاد الاهتمام بالقيادة ذوي الجدارات المهنية المتميزة⁽¹¹⁾، ومفهوم القيادة لغوياً: مأخوذة من الفعل قادَ يَقُودُ، قَوْداً وقياداً وقيادةً، فهو قَائِدٌ، والمفعول مَقُودٌ، بمعنى مشى أمامه وتولّى توجيهه وتدبّر أمره، والقيادة المرتبطة بالعمل هي قوة التأثير في نشاط فرد أو مجموعة بغية تحقيق الهدف معجم المعاني⁽¹²⁾، ولقد اختلف الكتاب والعلماء حول وضع تعريف جامع لمصطلح القيادة، يعزى ذلك لاختلاف المنظورات التي انطلقوا منها نحو هذا الغرض عرفها (Northouse) بأنها "علاقة القوة بين القائد والتابعين من خلال تأثيره

الاجتماعي، حسب وجهة نظر أصحاب هذه النظرية أن لكل دور قيمة معينة حددتها ثقافة المجتمع وقيمه، وأن استقرار وتوازن المجتمع يخضع لتقسيم الأدوار بين الجنسين المرأة والرجل، وطالما المجتمعات العربية تقل فيها نسبة القيادة المؤسسية بحسب البيئة الثقافية، والتربوية، وينظر إلى ضعف دورها القيادي، رغم أنها تسعى أكثر من الرجل لتحقيق الاستقرار الاجتماعي وأكثر حرصاً على البناء المؤسسي.

يمكن تلخيص ذلك باعتبار المرأة القيادية كوحدة أو جزء فاعل داخل البناء الاجتماعي (كالنظام السياسي، الاقتصادي، التعليمي)، حيث تسهم وظيفتها في تحقيق أهداف المؤسسة ومن ثم تحقيق أهداف المجتمع الأكبر وضمان استقراره، ونجاح المرأة في تولي المناصب القيادية وإظهار الكفاية (كممارسة القيادة التحولية أو الديمقراطية) يعد وظيفة إيجابية ظاهرة تسهم في نمو المؤسسات والتنمية المجتمعية، مما يعزز من تماسك النسق الاجتماعي، كما أن ظهور المرأة في الأدوار القيادية يُنظر إليه كاستجابة لاحتياجات المجتمع المتغيرة، خاصة في ظل تحولات العولمة والتطور التكنولوجي، ويعمل المجتمع على تقليص الفجوة بين الجنسين وتوفير تكافؤ الفرص، مما يُنظر إليه كآلية للمحافظة على التوازن والانسجام (Integration) بين أجزاء المجتمع، وأي عقبات أو معوقات تمنع المرأة من أداء دورها القيادي بشكل كامل تُعتبر "وظائف معوقة" (Dysfunction) أو خللاً في البناء الاجتماعي يؤدي إلى حالة مرضية، ويجب إزالتها لضمان عودة النظام إلى حالة التوازن والاستقرار، فدور المرأة القيادي هو وظيفة حيوية وضرورية تسهم بشكل مباشر في فعالية المؤسسات، وتلبية الاحتياجات المتجددة للمجتمع، والمحافظة على تماسكه وتوازنه من خلال إتاحة الفرصة للكفايات بصرف النظر عن النوع.

2- نظرية الدور: ظهرت هذه النظرية في مطلع

الأساس للمعرفة الإنسانية وأساس للتفسير اليومي الذي يقوم به الفرد للظواهر الاجتماعية المتضمنة الملاحظات العلمية، وتقدم النظرية مجموعة من الافتراضات التي تهتم بالمجتمع والظواهر الاجتماعية، على أساس أن المجتمع وظواهره له واقعه الاجتماعي المنفصل عما عداه من الظواهر⁽¹⁸⁾، وقد استخدمت الباحثة نظريتي البنائية الوظيفية، والدور في بحثها الحالي، ويمكن إيجازهما في:

1- النظرية البنائية الوظيفية:

تعد النظرية البنائية الوظيفية من أهم النظريات العلمية التي تهتم بالبناء الاجتماعي، بحيث ينظر إليها على أنها نسق اجتماعي مكوّن من أجزاء يوجد بينها التفاعل والاعتماد المتبادل فهي تركز على الوظائف والمهام لكل من الرجل والمرأة في البناء المؤسسي، وكل واحد منهما يكمل الآخر، خاصة الأعمال المرتبطة بالمراكز القيادية، وتهتم بما إذا كان عنصر ما يؤدي وظيفة معينة داخل النسق الكلي⁽¹⁹⁾، وترى البنائية الوظيفية أن تقسيم العمل بين الجنسين يقوم على أساس طبيعي ووظيفي في الوقت نفسه، حيث يؤكد عالم الاجتماع (تالكوت بارسونز)، على أهمية تقسيم العمل بين المرأة والرجل بحيث يختص الرجل بالعمل والإنتاج، ويقتصر دور المرأة على الدور العائلي، ويرى أن هذا التقسيم هو تقسيم طبيعي من شأنه أن يدعم نظام الأسرة في المجتمع ويحقق قدرًا من التوازن داخل النسق الاجتماعي⁽²⁰⁾، فلقد سعت النظرية إلى تفسير التوازن والاستقرار في المجتمع ومن هذا المنطلق نظرت إليه، على أنه بناء مستقر وثابت نسبيًا يتألف من مجموعة من العناصر المتكاملة بعضها مع بعض وكل منهم يؤدي وظيفة ودورًا إيجابيًا، يخدم البناء العام فمن بين أهم هذه العناصر⁽²¹⁾، وعليه: فإن النظرية الوظيفية تبين وجود دور حقيقي للمرأة في المؤسسات الاجتماعية مثل دورها في الأسرة، وتسعى لتحقيق التوازن والاستقرار

قيادية، فإن المجتمع يعترف لها بوضع جديد يرافقه سلطة ومسؤوليات لم تكن موجودة في مكانتها التقليدية (كدور الزوجة أو الأم فقط)، ويعرّف الدور بأنه: هو مجموعة السلوكيات والواجبات التي يتوقعها المجتمع من الشخص الذي يشغل مكانة معينة، والدور القيادي للمرأة يتمثل بأفعال وتصرفات تتجاوز الأدوار التقليدية، مثل: صنع القرار، إدارة الموارد، قيادة التغيير، والتمثيل السياسي أو الاقتصادي، وتواجه المرأة القيادية ما يُعرف بصراع الأدوار (Role Conflict)، حيث تتضارب التوقعات بين دورها القيادي الجديد (الذي يتطلب غالباً وقتاً وجهداً خارج المنزل) وبين أدوارها الأسرية التقليدية (الأمومة والزوجية)، نجاحها في بناء المجتمع يعتمد على قدرتها على الموازنة والتوفيق بين هذه التوقعات المتضاربة، ويتوقف مدى نجاح الدور القيادي للمرأة على اعتراف وقبول الأفراد والمؤسسات الأخرى بهذا الدور، كلما زاد قبول المجتمع لتولي المرأة المناصب القيادية، أصبحت البيئة داعمة لتمكينها من أداء دورها بفعالية في بناء المجتمع وتطويره.

سادساً: الدراسات السابقة: تمثل الدراسات السابقة للبحوث العلمية أهمية كبيرة، ويعد الباحثون انعدامها يجردها من اهتمام الباحثين والمفكرين في مشكلة البحث، بما يجعلها مشكلة عادية يمكن معالجتها دون جهد أو تخطيط على وفق منهج علمي، بل قد يجعلها من المشكلات اليومية التي يواجهها الفرد ويعالجها بتصرف معين، فالدراسات السابقة تعطي الباحث مشروعية في البحث عن الموضوع، وتدل على وجود مشكلة اجتماعية، وأنها ما زالت بحاجة إلى مزيد من البحث والتعمق العلمي الموضوعي لمحاولة إيجاد حلول ناجعة تنسجم والجوانب الاجتماعية والاقتصادية للمجتمعات، وقد اعتمدت الدراسة على مجموعة من الدراسات السابقة العربية ذات الصلة بها التي نوجزها في الآتي:

القرن العشرين إذ تعد من النظريات الحديثة في علم الاجتماع وتعتقد بأن سلوك الفرد وعلاقاته الاجتماعية إنما تعتمد على الدور أو الأدوار الاجتماعية التي يشغلها في المجتمع، فضلاً عن أن منزلة الفرد الاجتماعية ومكانته تعتمد على أدواره الاجتماعية⁽²²⁾، سواء كان رجلاً أم امرأة، كما ترى النظرية جانباً كبيراً من السلوك البشري يتسق ويأخذ شكلاً معيناً ليقابل التوقعات الاجتماعية المرتبطة بالمراكز أو المكانة الاجتماعية التي يشغلها الأفراد في البنيان الاجتماعي، فتوقعات الآخرين تعمل كدليل يسترشد به الأفراد في سلوكهم، ويوجه تصرفاتهم الاجتماعية، وأن مفهوم الشخص لذاته يتكون من إدخال هذه التوقعات الاجتماعية، وإذا رسخت هذه التوقعات الاجتماعية فإنها تضغط وتوجه السلوك لدى الأفراد⁽²³⁾، إذ إنّ الدور والسلوك المتوقع أو النمط للفرد يشغل مركز اجتماعياً في حدود الجماعة وهو المحور الأساسي للنظرية، ويعد ذلك بحسب المركز الاجتماعي وجهين لعملة واحدة، والدور هو المكانة التي يشغلها الفرد في بناء الجماعة على اعتبار أنه لبنة فيها، وبهذا فهو يعكس وضع الفرد ومكانته في التنظيم الاجتماعي مثل: مركز المرأة القيادية في المجتمع، أو في إدارة المؤسسات الاجتماعية والمجتمع له عدة مراكز ومكونات متفاعلة ومتكاملة⁽²⁴⁾، والأدوار هي رباط اجتماعي يحدد توقعات والتزامات تقترن مع الواقع الاجتماعي ويعد الدور مهماً جداً بسبب توجيهه للأفراد عن كيفية تصرفهم وإنجاز أنشطته⁽²⁵⁾، ومن هذا المنطلق نستطيع توقع دور المرأة في بناء المجتمع انطلاقاً من دورها في الأسرة ودورها الاجتماعي والاقتصادي والسياسي، فهي بهذا يمكن أن نتوقع أدوارها مع أسرتها وفي المجتمع.

ترى النظرية أن المجتمع يحدد مجموعة من المواقع أو المكانات التي يمكن للأفراد شغلها (مثل: القائمة، الأم، العاملة، المديرية)، وعندما تتولى المرأة مكانة

مفردات مجتمع الدراسة كافة وعددهن (4825) موظفة، وقد استجابت (371) موظفة بما نسبته (7.69%) من مجتمع الدراسة، وقد أظهرت النتائج ميل أغلبية الموظفات للعمل مع القيادة الرجالية، في حين أن (66%) من إجمالي أفراد الدراسة يفضلن العمل مع القيادة النسائية، كما كشفت الدراسة وجود جملة من التحديات والمشكلات التي تواجه الموظفات جراء العمل في ظل نمط القيادة النسائية، من أبرزها: افتقار القيادات النسائية للنظرة الشمولية للعمل والاستقرار بعملية صنع واتخاذ القرارات والتميز بين الموظفات وعدم توخي العدالة التنظيمية، وإعطاء تعليمات شفوية في العمل، وانتهاج الأسلوب المركزي، وعدم تفهم احتياجات الموظفات وظروفهن الأسرية، وعدم تهيئة صف قيادي ثان، وعدم تزويد الموظفات بالتغذية العكسية الإيجابية، وتصيد أخطاء الموظفات، وتحملهن مسؤولية فشل قرارات القيادة، وضعف الثقة بقدرات الموظفات وحرمان المتميزات منهن من فرص التدريب. وأوصت الدراسة بضرورة تصميم برامج تدريبية لبناء الرؤية الشمولية لدى القيادات النسائية. وتوعيتهن بالقضايا الاستراتيجية للعمل، وبأهمية الموازنة بين الأسلوب المركزي والأسلوب اللامركزي، وتطبيق العدالة التنظيمية بصورها.

3- دراسة: وفاء زداقة (2020)، بعنوان: تأثير عمل المرأة على جودة الحياة الأسرية: استهدفت الدراسة التعرف على أثر عمل المرأة في تحسين جودة الحياة لها ولأسرتها، في الظروف المعيشية وعلى مستوى الصحة العامة وعلى المستوى التعليمي لأفراد أسرة المرأة العاملة، ومستوى إثبات الذات لدى المرأة العاملة ونوعية العلاقات الأسرية ومحيطها الاجتماعي، واستعملت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي وأداة الدراسة الاستبانة الإلكترونية التي طبقتها على عينة في المستوى الوطني للجمهورية حجمها (96) مفردة، وتوصلت الدراسة إلى جملة من

1- دراسة: عائشة صالح كجمان (2025)، تولي المرأة للمناصب القيادية في المؤسسات التعليمية معوقات وحلول: استهدفت تسليط الضوء على المعوقات التي تحول دون تولي المرأة للمناصب القيادية في المؤسسات التعليمية، واقتراح بعض الحلول التي تسهم في التغلب على هذه المعوقات وتشجع المرأة على ممارسة الأدوار القيادية، وتولي المناصب القيادية في المؤسسة التي تعمل فيها، اعتمد البحث على المنهج الوصفي والأسلوب المكتبي من خلال وصف الظاهرة وتحليلها عن طريق التراث النظري المكتوب والأدبيات المتعلقة بموضوع البحث، وأوضحت نتائج البحث أن معوقات تولي المرأة للمناصب القيادية هي نتاج تداخل معقد بين عدد من العوامل والمتمثلة في: العوامل الثقافية والاجتماعية من خلال العادات والتقاليد الموروثة، وعوامل تنظيمية تعود للسياسة المتبعة في المؤسسة، يليها العوامل الشخصية المرتبطة بالمرأة نفسها وبنظرتها لذاتها وثقتها بنفسها، وتم اقتراح بعض الحلول التي قد تسهم في التغلب على هذه المعوقات والتي منها محاولة تغيير بعض مكونات الثقافة المجتمعية - إعادة النظر في السياسات المؤسسية - التشجيع والتحفيز - وبرامج لتطوير وتدريب المرأة في المؤسسات التعليمية.

2- دراسة: عبد الملك طاهر الحاج، وعفاف ناصر الشريف (2022)، التحديات التي تواجه المرأة العاملة مع القيادة النسائية في ضوء متلازمة (Queen Bee) دراسة حالة جامعة الملك سعود: استهدفت الدراسة التعرف على درجة تفضيل الموظفات الإداريات في جامعة الملك سعود للعمل مع القيادة الرجالية أو القيادة النسائية، وكذلك الوقوف على أهم التحديات والمشكلات التي تواجه الموظفات في ظل العمل مع نمط القيادة النسائية، من وجهة نظر الموظفات أنفسهن تم استخدام المنهج المسحي الوصفي في الدراسة، حيث وزعت الاستبانة على

النتائج أهمها أن عمل المرأة يؤثر في جودة حياتها بصفة خاصة ونوعية حياة أسرتها بصفة عامة، حيث توفر كل ما تحتاجه في جميع الجوانب سواء توفير الاحتياجات الخاصة للأطفال وكذا العيش الكريم، ويعد عمل المرأة بوابة واسعة لتغطي النقص الموجود سواء في الظروف المعيشية حيث تسعى دائما للعيش في رخاء واقتناء كل ما تحتاجه أسرتها، وله تأثير كبير في الحفاظ على صحتها وصحة أسرتها، حيث لا تترك فجوة للمستشفيات العمومية للتلاعب بصحتها وصحة أسرتها حيث تذهب مباشرة للأطباء الخواص ذوي الجودة، كما إن نجاح الأبناء في الأسرة يكون مرهوناً بعمل المرأة سواء من حيث دفع ما يحتاجه الأبناء من دروس خصوصية أو غير ذلك، عادة نرى أن أبناء العائلات هم أكثر التلاميذ نجاحاً وتقدماً في المستوى الدراسي ولذلك لما يتلقونه من مساعدة ومراقبة دائمة لنتائجهم الدراسية، وله تأثير كبير في توسيع علاقتها مع أفراد أسرتها ومحيطها الاجتماعي بصفة عامة، حيث إن المرأة تساعد زوجها في الكريات حيث لا يشعر باليأس وكذلك علاقتها مع المحيط الاجتماعي لا تكون محدودة فهو في تطور دائم مع تحسن علاقاتها.

- 4- دراسة: منى أحمد نكولا (2018): بعنوان أثر النزاعات المسلحة على دور المرأة الاجتماعي والأسري: استهدفت الدراسة التعرف على موضوع النزاع والصراع في جبال النوبة، استخدمت الدراسة المهج التاريخي والمنهج الوصفي التحليلي، وتم اختيار عينة من (150) امرأة ممثلة لمنطقة الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى إن ازدياد حدة النزاعات لها اثر سلبي في استقرار الأسرة وعدم الشعور بالأمن مما اضعف آمال المرأة وطموحاتها في بناء أسر سعيدة.
- 5- دراسة: رولا عبد الرحيم القطب (2012): بعنوان: دور المرأة في صنع القرار في المؤسسات الحكومية الفلسطينية (1995-2010): استهدفت

الدراسة استعراض أهم التحديات التي تواجه المرأة في سوق العمل فعلى الرغم من خروج المرأة لسوق العمل لأسباب اقتصادية واجتماعية، إلا أنها تواجه تمييزاً جنسياً في الوظائف، فهي لا تحصل على أجر مساو لأجر الرجل، ولا تحصل على علاوات وترقيات ومكافآت كالتي يحصل عليها الرجل، ولا تعامل بشكل متساو مع الرجل، إضافة إلى التحرشات الجنسية التي قد تعاني منها في العمل، فالمرأة بحاجة إلى إعادة تأهيل وتمكين بحقوقها في سوق العمل، واستعملت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وأداة الدراسة الاستبانة التي تم تطبيقها في المؤسسات الحكومية في الضفة الغربية على عينة حجمها (401) مفردة، وتوصلت الدراسة إلى أن للمرأة الفلسطينية دوراً كبيراً في التنمية المستدامة، فهي تشكل نصف المجتمع، وهي مربية الأجيال القادمة، وهي التي ربت صناع القرار من رجال ونساء، وكانت أهم المعوقات التي تواجهها المرأة في وصولها لمراكز صنع قرار تؤثر في بنية المجتمع الفلسطيني، وتؤثر في دور المرأة الفلسطينية، وشكلت الانتخابات الرئاسية والتشريعية المحلية صورة حقيقة عن مشاركة المرأة الفلسطينية وسعيها للوصول لمراكز صنع قرار، وإن كانت نتائجها غير منصفة للمرأة.

- 6- دراسة: إيمان الحسين (2011): السمات والمهارات التي تتميز بها المرأة القيادية الأردنية والمعوقات التي تواجهها: تستهدف هذه الدراسة التعرف على السمات والمهارات التي تتميز بها المرأة القيادية في وزارة التربية والتعليم الأردنية والمعوقات التي تواجهها، وقد تكون أفراد الدراسة من (55) فرداً (27) امرأة قيادية، (7) رؤساء، (21) رؤوسين تم اختيارهم بالمعينة الهادفة، وقد استخدمت الباحثة أداة المقابلة والملاحظة، وقد بينت الدراسة أن المرأة القيادية في وزارة التربية والتعليم الأردنية تواجه بعض المعوقات للوصول إلى المراكز القيادية أهمها: الصورة

والقدرة على اتخاذ القرار باستثناء القدرة على إنهاء الإجراءات الخاصة بها في الدوائر الحكومية والخاصة، ولديها المعرفة بحقوقها المالية، وعلى الرغم من وجود سياسات حكومية لدعم القطاع الاقتصادي النسائي، إلا أن المرأة لا تشارك في رسم السياسات الحكومية الخاصة بها، وتمتلك المرأة العاملة الاستقلالية والقدرة على اتخاذ قرارات العمل والتصرف بالموارد إلا أنها لا تستطيع شخصياً إنهاء الإجراءات الخاصة بها في الدوائر الحكومية والخاصة، وتعاني المرأة من محدودية المجالات الوظيفية وفرص الترقية وكذلك فرص الوصول لمناصب قيادية عليا.

9- دراسة ربيحة علان (2005): بعنوان دور المرأة الفلسطينية الريفية اللاجئة في الحفاظ على العائلة حددت الباحثة علان مدة (1962-1948).

استهدفت دراستها الكشف عن دور المرأة الفلسطينية الريفية اللاجئة، واتبعت الباحثة أسلوب المقابلات شبه المقننة للحصول على أكبر كمية من المعلومات للمبحوثة، فكانت المقابلات أقرب إلى عملية جمع سير الحياة، وقد أجرت (56) مقابلة شفوية كانت أساس دراستها، وتم اختيار (37) مقابلة منها وهي عينة نصوص المقابلات الشفوية. تناولت الباحثة في دراستها الدور الاجتماعي والاقتصادي للمرأة الريفية، ثم دورها في النزاعات المسلحة، واعتمدت الباحثة على المنهج التاريخي بشقيه الرسمي والشفوي، ومنهج دراسة الحالة وتحليل المضمون، تم جمع المعلومات بطريقتي (الجمع المكتبي، والمقابلة الميدانية)، توصلت الباحثة إلى نتيجة مؤداها أنه كان للنساء دور فاعل في تلك المدة، ولكنه كان مهمشا من الرجال، مع أنهم الأساس في الحفاظ على العائلة واستمرار بقائها.

10- دراسة: تمانى علي سيف (2002): بعنوان العوامل المؤثرة في سلطة اتخاذ القرار في الأسرة اليمنية. استهدفت الدراسة التعرف إلى طبيعة سلطة اتخاذ القرار في الأسرة اليمنية، استخدمت الباحثة

النمطية السلبية للمرأة في ذهن الرجل والمرأة، ومحدودية طموحها، وعدم ثقها بنفسها وبقدراتها، وعدم استمراريتها بالعمل وتحيز المحسوبية، كما بينت الدراسة أن المرأة القيادية تتميز في وزارة التربية والتعليم بسمات عديدة، أهمها شخصيتها المتزنة، وقدرتها على تحمل المسؤولية، دافعتها للعمل عالية، حب الاطلاع على ما هو جديد، دققة في إعطاء المعلومات عادلة، وملتزمة تتميز أيضاً بمصادقية عالية، ولكنها تقتصر للمرونة، وتقتصر للباقة، وغير صبورة، ولا تهتم إلا بالعمل، فوقية في التعامل مع الآخرين، وثقتها بنفسها متوسطة، وتعمل بروح الفريق، وتتفاعل وتتعاون مع الجميع وتتميز بالإبداع، وتتسق الجهود بالمؤسسة، إلا أنها تقتصر للمبادأة والتنبؤ، ولا تستطيع تحقيق التوازن بين العمل والعاملين، وتقتصر للقدرة على اتخاذ القرار.

7- دراسة: آلاء الطائي (2007): بعنوان المرأة واتخاذ القرار الاجتماعي بغداد: استهدفت الدراسة معرفة دور المرأة في اتخاذ القرار الاجتماعي، توصلت الدراسة إلى أن ارتفاع مكانة المرأة الاجتماعية يؤثر في زيادة قدرتها على اتخاذ القرار الاجتماعي، لكن قدرة المرأة على اتخاذ القرار في البناء الأسري والبناء الاقتصادي لا تتأثر فقط بمتغير العمر والتعليم والمهنة والدخل والمستوى الاجتماعي بل إنها تتأثر أيضاً بشبكة العلاقات الاجتماعية التي يتضمنها بنائي الأسرة والعمل.

8- دراسة مركز الجيل للاستشارات (2005م): بعنوان المساهمة الاقتصادية للمرأة في المملكة العربية السعودية: دراسة وثائقية مسحية ميدانية. استهدفت الدراسة تحديد درجة تمكين المرأة ومدى قدرتها على اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل، ودرجة استقلاليتها وقدرتها على التحكم في الموارد المتاحة لها، والمجالات الوظيفية المتاحة، وخلصت الدراسة الميدانية إلى أن المرأة المستثمرة تمتلك الاستقلالية

المنهج التاريخي والمسح الاجتماعي بالعينة، التي كان قوامها (300) أسرة من محافظة عدن، توصلت الدراسة إلى أن المرأة تشارك في اتخاذ القرارات داخل الأسرة اليمنية.

تعقيب على الدراسات السابقة:

تعد دراسة دور المرأة القيادية في بناء المجتمع، امتداداً لدراسات علمية سابقة، قام بها باحثون علميون، داخل اليمن وخارجها عن الدور الذي تشغله المرأة في المؤسسات الحكومية والخاصة سواء دورها القيادي، أو كموظفة في تلك المؤسسات، ودورها داخل الأسرة، وفي قدرتها على اتخاذ القرار المؤسسي والأسري، والتحديات التي تواجهها المرأة في أثناء القيام بأدوارها، وبعد عرض مختصر لأهم النقاط في الدراسات السابقة ونتائجها تستطيع الباحثة تحديد أوجه الاتفاق العام والاختلاف بينها، فأوجه الاتفاق العام، كانت في موضوع الدراسة، الذي كان حول دور المرأة وقضاياها، وأدوارها في المؤسسات الاجتماعية وفي الأسرة، كما تتفق في استخدامها للمنهج العلمي الوصفي التحليلي، واستخدام أداة الاستبانة للدراسة، أما أوجه الاختلاف العام، فقد كانت في الأهداف العامة لكل دراسة، بحيث كانت لكل دراسة أهداف مختلفة تماماً عن غيرها؛ فبعض الدراسات استهدفت التعرف على دور المرأة في المجالات الاجتماعية، والاقتصادية، وبعضها لتمكين الاقتصادي، والبعض الآخر عن الدور القيادي للمرأة وفي سلطة اتخاذ القرار المؤسسي الأسري، والمعوقات التي تواجه المرأة في أثناء أداء دورها، وتبعاً لذلك ستختلف التساؤلات، وحجم العينة، والمجالات الزمانية، المكانية، فبعض الدراسات داخل المجتمع اليمني والبعض الآخر كانت عربية، وطالما وجد الاختلاف في هذه المحاور، فسيظهر التباين بشكل جلي في النتائج.

الإجراءات المنهجية للدراسة:

أولاً: منهج الدراسة: استخدمت الباحثة المنهج

الوصفي التحليلي لوصف دور المرأة القيادية في بناء المجتمع وتفسيرها.

ثانياً: مجتمع الدراسة وعينتها: تكوّن مجتمع الدراسة من عامة سكان محافظة حضرموت من لهم اهتمام بالدور القيادي للمرأة في المجتمع وهو مجتمع غير معلوم بحيث يصعب على الباحث اختيار نسبة معينة من المجتمع ويجيز العلماء ذلك بحيث لا يقل حجم العينة عن (30) مفردة، شرط أن يركز الباحث على الاختيار الجيد الذي يعكس خصائص العينة (26)، وأخذت الباحثة عينة ذات حجم (50) مفردة.

ثالثاً: أدوات الدراسة: تعد عملية جمع المعلومات لأغراض البحث العلمي من أهم الخطوات المنهجية وبقدر ما تكون البيانات دقيقة وموضوعية وشاملة تكون النتائج صحيحة وتتنوع الأدوات التي يعتمد عليها الباحث بحسب موضوع وطبيعة الدراسة والتصميم المنهجي (27)، وقد استعملت الباحثة أداة الاستبانة لجمع البيانات:

الاستبيان: يُعرف الاستبانة بأنها وسيلة علمية أساسية لجمع معلومات وبيانات متعلقة بالدراسات والأبحاث العلمية (28)، لتستخدم في الإجابة عن تساؤلاتها (29)، والتحقق من فرضياتها، وبعد اطلاع الباحثة على دراسات سابقة واتجاهات علمية نظرية، تم وضع استبانة لوصف دور المرأة القيادية في بناء المجتمع التي تمثلت محاورها في:

- أ- خصائص أفراد عينة الدراسة (6) متغيرات.
- ب- مستوى تمكين المرأة في للوصول إلى المناصب القيادية: التي تشمل (3) فقرات.
- ج- دعم المرأة في تولي المناصب القيادية: التي تشمل (5) فقرات.
- د- أبرز التحديات التي تواجه المرأة للوصول إلى المناصب القيادية: التي تشمل (5) فقرات.
- هـ- المجالات التي يبرز فيها دور منصب المرأة في قيادة المؤسسات: التي تشمل (7) فقرات.

خامساً: صدق الأدلة وثباتها:

1- **صدق الأدلة:** يعد اختبار صدق الأدلة من أهم الركائز الأساسية التي يقوم عليها تصميم أداة الاستبيان ظاهرياً، وذلك للتعامل ومتغيرات الدراسة العلمية، أي إلى أي مدى توفر الأدلة بيانات ذات علاقة بالدراسة العلمية من المجتمع ذاته، وذلك من حيث سلامة اللغة وصياغة الفقرات وترتيب الأفكار⁽³⁰⁾، وارتباطها بأبعاد الدراسة، وللتحقق من ذلك تم عرض الاستبانة بصورتها الأولية على لجنة المحكمين في كلية الآداب قسم علم الاجتماع، من لهم صلة بموضوع الدراسة، قوامها (5) محكمين علمين، والجدول الآتي يوضح نتيجة ذلك:

جدول رقم (1) يوضح اختبار صدق المحكمين أداة الاستبيان

الأبعاد الرئيسية للدراسة	الفقرات قبل التعديل	العدد النهائي للفقرات
مستوى تمكين المرأة للوصول إلى المناصب القيادية	2	3
دعم المرأة في تولي المناصب القيادية	4	5
تحديات تواجه المرأة للوصول إلى المناصب القيادية	5	5
مجالات يبرز فيها دور منصب المرأة القيادي	7	7
دور المجتمع الدافع لتولي المرأة المناصب القيادية	6	5
اقتراحات تعزز تمثيل المرأة في المناصب القيادية	7	7
الاستبانة	31	32

والمتغيرات المستقلة (6)، وبينت النسب المئوية لآراء المحكمين بعد التعديل سلامة التقييم، وأن جميع فقرات الاستبانة المتبقية تخدم متغيرات الدراسة الميدانية، بحسب نتائج التحليل الإحصائي في برنامج (SPSS)، وقد مثل ذلك دلالة صدق الاستبيان وجواز تطبيقه بهذه الصورة.

و- الدور المجتمعي الذي يزيد من قدرة المرأة على تولي المناصب القيادية: التي تشمل (5) فقرات.

ز- الاقتراحات التي تعمل على تعزيز تمثيل المرأة في المناصب القيادية: التي تشمل (7) فقرات.

رابعاً: **حدود الدراسة:** يتضمن الحدود الموضوعية المكانية والزمنية والتي كانت:

1- **الحدود الموضوعية:** تمثلت بوصف دور المرأة القيادية في بناء المجتمع.

2- **الحدود الزمنية:** المدة الزمنية لجمع بيانات الدراسة 2024 - 2025م.

3- **الحدود المكانية:** محافظة حضرموت.

يتبين من الجدول رقم (1) أن الاستبانة بصورتها الأولية حوت (31) فقرة، وأبدى المتخصصون رأيهم في صحة الفقرات وموضوعية أبعاد الدراسة وشموليتها للأهداف، وبناء على ذلك تم التعديل والدمج، والحذف، وإعادة الصياغة في بعضها ثم أعدت الاستبانة بصورتها النهائية، وشمل (32) فقرة

2- صدق الاتساق الداخلي لأبعاد الدراسة:

جدول رقم (2) يبين صدق الاتساق الداخلي لأبعاد الدراسة

الأبعاد الرئيسية للدراسة	العدد النهائي للفقرات	معامل سيبرمان	مستوى الدلالة
مستوى تمكين المرأة للوصول إلى المناصب القيادية	3	0.86	0.000
دعم المرأة في تولي المناصب القيادية	5	0.79	0.000
تحديات تواجه المرأة للوصول إلى المناصب القيادية	5	0.82	0.000
مجالات يبرز فيها دور منصب المرأة القيادي	7	0.78	0.000
دور المجتمع الدافع لتولي المرأة المناصب القيادية	5	0.80	0.000
اقتراحات تعزز تمثيل المرأة في المناصب القيادية	7	0.87	0.000
الاستبانة	32	0.82	0.000

من معطيات جدول (2) يتضح أن جميع معاملات الارتباط بين أبعاد الدراسة والدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائياً عند مستوى دلالة متطابق في جميع أبعاد الدراسة (0.000)، وهي أقل من القيمة الافتراضية المحددة مسبقاً من الباحثين (0.01)، إذ تراوحت فيها قيم معامل الارتباط بين (0.78، 0.83) وذلك مما يؤكد صدق اتساق محتوى الأبعاد والدرجة الكلية.

3- ثبات الأداء: يقصد بثبات الاستبانة أن يعطي نفس القيمة فيما لو تم توزيعها أكثر من مرة تحت نفس الظروف، أي الاستقرار في نتائج الاستبانة، وعدم تغيرها بشكل كبير، فيما لو أعيد على أفراد العينة عدة مرات خلال فترة زمنية معينة⁽³¹⁾، وقد تحقق الباحث من ثبات الاستبانة من خلال ألفا كرونباخ لكل أبعاد الدراسة كما هو مبين في الجدول الآتي:

جدول رقم (3) يوضح اختبار ثبات أداة الاستبيان

الأبعاد الرئيسية للدراسة	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
مستوى تمكين المرأة للوصول إلى المناصب القيادية	3	0.90
دعم المرأة في تولي المناصب القيادية	5	0.81
تحديات تواجه المرأة للوصول إلى المناصب القيادية	5	0.85
مجالات يبرز فيها دور منصب المرأة القيادي	7	0.92
دور المجتمع الدافع لتولي المرأة المناصب القيادية	5	0.87
اقتراحات تعزز تمثيل المرأة في المناصب القيادية	7	0.82
الاستبانة	32	0.86

والانحرافات المعيارية وتوافق درجات المقياس الثلاث بمتوسط مرجح للبحث مقداره (2) بحسب مقياس ليكرت الثلاثي الموضح في الجدول الآتي:

سادساً: الأساليب الإحصائية المستخدمة: استعملت الباحثة لتحليل استجابات عينة الدراسة البرنامج الإحصائي (Spss)، وبرنامج (Excel) لاستخراج الأساليب الإحصائية البسيطة المتمثلة بالتكرارات والنسب المئوية، ومعامل ألفا كرونباخ، ومعامل ارتباط سيرير مان لاستخراج الصدق والثبات.

سابعاً: خصائص عينات الدراسة:

لتحديد ثبات الاستبانة الذي تم تطبيقها على عينة استطلاعية من الزملاء والطلاب في جامعة حضرموت، حيث طلب منهم الإجابة عن فقرات الاستبيان ذات الثلاث تقديرات (نعم، إلى حد ما، لا) التي تجيب على تساؤلات الدراسة، وللتأكد من الثبات الداخلي للفقرات تم احتساب معامل الثبات وفق معادلة (ألفا كرونباخ) الذي كانت قيمة المتوسط العام لمحاول الاستبانة الستة مجتمعة (0.86)، ويعد هذا المعامل كافياً في الاعتماد عليه لأغراض هذه الدراسة طالما يفوق (0.75)، ومن أجل قياس محاور الدراسة الرئيسية، والحكم على المتوسطات الحسابية،

جدول رقم (4) يبين توزيع استجابات عينة الدراسة بحسب متغير الجنس

النوع	عدد التكرارات	النسبة المئوية
ذكر	23	46%
أنثى	28	56%
المجموع	50	100%

من معطيات جدول (4) يتضح وجود تقارب إلى حد ما بين نسب جنسي عينة الدراسة، وكانت أعلى نسبة (56.00) لجنس الإناث، أما جنس الذكور فقد كانت نسبته (46.00).

جدول رقم (5) يبين توزيع استجابات عينة الدراسة بحسب متغير الفئة العمرية

الفئة العمرية	عدد التكرارات	النسبة المئوية
أقل من 25 عاما	8	16%
من 25 - 34 عاما	9	18%
من 35 - 44 عاما	11	22%
من 45 عاما فأكثر	22	44%
المجموع	50	100%

عاما)، ثم نسبة (18.00) للفئة الثانية (من 25 - 34 عاما)، وأقل نسبة (16.00) للفئة العمرية الأولى (أقل من 25 عاما).

من معطيات جدول (5) يتضح أن أعلى نسبة من استجابات عينة الدراسة كانت (44.00) للفئة العمرية الأخيرة (من 45 عاما فأكثر)، تليها بفارق كبير نسبة (22.00) للفئة العمرية الثالثة (من 35 - 44

جدول رقم (6) يبين توزيع استجابات عينة الدراسة بحسب متغير الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	عدد التكرارات	النسبة المئوية
أعزب	15	30%
متزوج	12	24%
مطلق	18	36%
أرمل	5	10%
المجموع	50	100%

من معطيات جدول (6) يتضح أن أعلى نسبة من استجابات عينة الدراسة كانت (36.00) للحالة الاجتماعية (مطلق)، تليها نسبة (30.00) للحالة الاجتماعية (أعزب)، ثم نسبة (24.00) للحالة الاجتماعية (متزوج)، وأقل نسبة (10.00) للحالة الاجتماعية (أرمل).

جدول رقم (7) يبين توزيع استجابات عينة الدراسة بحسب متغير المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	عدد التكرارات	النسبة المئوية
أقل من الثانوية	3	6%
ثانوية عامة	10	20%
جامعي بكالوريوس	31	62%
دراسات عليا ماجستير ١ دكتوراه	7	14%
المجموع	50	100%

من معطيات جدول (7) يتضح أن أعلى نسبة من استجابات عينة الدراسة كانت (62.00) لمن يحملون المؤهل العلمي (بكالوريوس)، تليها بفارق كبير نسبة (20.00) لمن يحملون المؤهل العلمي (ثانوية عامة)، ثم نسبة (14.00) لمن يحملون المؤهل العلمي (دراسات عليا)، وأقل نسبة (6.00) لمن يحملون المؤهل العلمي (أقل من ثانوية).

جدول رقم (8) يبين توزيع استجابات عينة الدراسة بحسب متغير مجال العمل

مجال العمل	عدد التكرارات	النسبة المئوية
حكومي	25	50%
خاص	15	30%
منظمات غير حكومية	9	18%
المجموع	50	100%

من معطيات جدول (8) يتضح أن أعلى نسبة من استجابات عينة الدراسة كانت (50.00) لمن يعملون في وظائف حكومية، وهي تمثل نصف العينة تمامًا، تليها نسبة (30.00) لمن يعملون في القطاع الخاص، وأقل نسبة (18.00) لمن يعملون في منظمات المجتمع المدني.

جدول رقم (9) يبين توزيع استجابات عينة الدراسة بحسب متغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة المهنية	عدد التكرارات	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	13	26%
من 5 - 10 سنوات	7	14%
من 11 - 15 سنة	5	10%
أكثر من 15 سنة	23	46%
المجموع	50	100%

من معطيات جدول (9) يتضح أن أعلى نسبة من استجابات عينة الدراسة كانت (46.00) لمن لديهم خبرة كبيرة في العمل تتجاوز (15 سنة)، تليها بفارق كبير نسبة (26.00) لمن سنوات خبرتهم في العمل قليل لا تتجاوز (15 سنة)، ثم نسبة (14.00) لمن سنوات خبرتهم في العمل تقع بين (5 - 10 سنوات)، وأقل نسبة (10.00) لمن سنوات خبرتهم تتراوح بين (11 - 15 سنة).

التساؤل الأول: ما مستوى تمكين المرأة في الوصول إلى المناصب القيادية في المؤسسات؟

جدول رقم (10) يبين النسبة المئوية لتقدير عينة الدراسة حول مستوى تمكين

المرأة للوصول إلى المناصب القيادية

مستوى تمكين المرأة للوصول إلى المناصب القيادية	التكرارات	النسبة المئوية
ممتاز	12	24%
جيد جدًا	9	18%
جيد	14	28%
ضعيف	17	34%
المجموع	50	100%

من بيانات جدول رقم (10) يتضح وجود تقارب إلى حد ما في آراء عينة الدراسة حول مستوى تمكين المرأة في حضرموت للوصول إلى المناصب القيادية في المؤسسات الحكومية والخاصة، وكانت أعلى نسبة (34.00) لمن يرون أن هذا المستوى ضعيف حاليًا في المجتمعات العربية التي تسيطر على المؤسسات الاجتماعية فيها الذكورية في القيادة والإدارة، وربما يكون وجود المرأة فيها في مناصب شكلية، لا تستطيع من خلالها التعديل في سياسة المؤسسة بما يحقق لها النجاح، تليها نسبة (28.00) لمن يعتقدون بوجود

بشكل جيد جدًا، ويعبر هذا الجدول بشكل عام عن ضعف مستوى التمكين القيادي للمرأة في المجتمعات. **التساؤل الثاني:** إلى أي مدى يوجد دعم للمرأة بتولي المناصب القيادية مقارنة بالسنوات الماضية؟

مستوى لا بأس فيه (جيد) لمستوى التمكين للمرأة في الوصول إلى المناصب القيادية، وأقل نسبة (18.00) لمن يرون أن مستوى المرأة القيادي في المجتمع كان

جدول رقم (11) يبين النسبة المئوية لتقدير عينة الدراسة حول وجود دعم المرأة بتولي المناصب القيادية مقارنة بالسنوات الماضية

النسبة المئوية	التكرارات	دعم المرأة القيادية مقارنة بالسنوات الماضية
46%	23	نعم
8%	4	لا
48%	24	إلى حد ما
100%	50	المجموع

بوجود تقدم كبير في المجتمعات بالسماح للمرأة في تولي المناصب القيادية في المؤسسات الحكومية والخاصة والمختلطة، وربما تكون في بعض المؤسسات التي تعد القيادة فيها من الدرجة الوسطى والدنيا على وجه التحديد، وأقل نسبة (8.00)، لمن يعتقدون بعدم وجود أي تغير في قبول المرأة بتولي المناصب القيادية، ويعدون توليها في المناصب فيه نوع من المغالطات، وأنها مناصب شكلية، أو تعبر عن توجهات حزبية، أو للمؤسسات التي تمثلها، أو لعدم رغبة الرجل في قيادة تلك المؤسسات لعدم وجود الدخول الكافي فيها، وبشكل عام ترى العينة بوجود تقدم إيجابي إلى حد ما لصالح المرأة في المجتمعات تشجعها على تولي المناصب القيادية والإدارية في درجاتها الوسطى والدنيا ونادرًا ما تمثل المرأة في المناصب القيادية العليا، ربما تعد بأصابع اليد.

من معطيات جدول رقم (11) يتضح أن أعلى نسبة من استجابات عينة الدراسة كانت (48.00) لمن يرون بوجود تغيير في الثقافة المجتمعية، والتنشئة الأسرية والاجتماعية التي يراعى فيها الدور الذي يجب أن تضطلع فيه المرأة في المجتمعات، وأنها تمثل نصف المجتمع، ومع انخفاض نسبة الأمية (أمية القراءة والكتابة) بشكل عام في المجتمعات العربية، ومطالبة منظمات المجتمع المدني (اتحاد النساء) والمنظمات الدولية بحقوق المرأة وقضايا العدالة الاجتماعية والمساواة بين الجنسين في العمل والأجر الشهري، ومع ظهور قيادات نسوية مجتمعية فرضن أنفسهن في مساعدة المجتمع في التغلب على كثير من مشكلاته الإنسانية، في مجالات الإعاقة، والتربية والتعليم، وفي مجالات مختلفة، كل ذلك دفع بقبول الثقافة المجتمعية الذكورية للمناصب القيادية للمرأة، تليها بفارق بسيط نسبة (46.00) لمن يعتقدون

جدول رقم (12) يبين النسبة المئوية لتقدير عينة الدراسة حول أبرز السمات التي تجعل المرأة ناجحة في حال توليها المناصب القيادية

أبرز السمات التي تجعل المرأة ناجحة في القيادة	التكرارات	النسبة المئوية
الكفاية المهنية	17	34%
القدرة على اتخاذ القرار	17	34%
مهارات التواصل	12	24%
العمل بروح الفريق	9	18%
التفكير الاستراتيجي	8	16%
المجموع	50	100%

وبأقصر وقت، وأقل نسبة (16.00) لمن يعتقدون بأن المرأة سيكون لها دور ضعيف في القدرة على وضع الخطط الإستراتيجية للمجتمعات، والإبداعات في معالجة المشكلات الكبيرة التي تتعلق بأمن والمساءلة التي تتعلق بالأمور الدولية والعالمية، ويظهر في ذلك موافقة كبيرة من استجابات عينة الدراسة لتولي المرأة المناصب القيادية في المجتمعات، ووجود نسبة ضعيفة من العينة تؤمن بضعف قدرة المرأة في العمل على حل المشكلات الإستراتيجية وإشباع الاحتياجات ذات البعد الإستراتيجي.

التساؤل الثالث: ما أبرز التحديات التي تواجه المرأة للوصول إلى المناصب القيادية؟

من بيانات جدول رقم (12) يتضح أن أعلى نسبة من استجابات عينة الدراسة كانت (34.00) لمن يرون بوجود سمات إيجابية تتمتع بها المرأة في حال سنحت لها الفرصة بتولي المراكز القيادية المختلفة في المجتمع، وستترك أثراً إيجابياً في المؤسسات التي ستعمل بها وستظهر سمات (الكفاية المهنية) في العمل التي تقوم فيه، وأيضاً القدرة على اتخاذ القرارات السليمة الصحيحة، التي بضوئها ستحدث التغيير الاجتماعي المنشود في المجتمعات، الذي تقتطعه من زمن بعيد، تليها نسبة (24.00) لمن يرون أن المرأة القيادية في المؤسسات الحكومية والخاصة ستظهر المهارات القيادية التي تؤثر في الأفراد وتدفع بهم لإحداث التغيير الاجتماعي بأقل كلفة مادية، ومعنوية،

جدول رقم (13) يبين النسبة المئوية لتقدير عينة الدراسة حول أبرز التحديات التي تواجه المرأة للوصول إلى المناصب القيادية

تحديات تصعب وصول المرأة للمناصب القيادية	التكرارات	النسبة المئوية
التمييز بين الجنسين	17	23.61
الثقافة المجتمعية	22	30.56
نقص الفرص التدريبية	10	13.89
التوازن بين العمل والأسرة	11	15.28
ضعف السياسات الداعمة	12	16.67
المجموع	72(*)	100%

(*) اختبار متعدد

وضعف فاعلية المؤسسات القضائية والأمنية، وأقل نسبة (13.89) لمن يعتقدون أن لعملية التدريب والتأهيل العلمي والمهني خاصة وتأثيراً في المجتمعات البدوية التي لا تؤمن بتعليم الفتاة، أو تختصر ذلك إلى سن معين، مما تحرم المرأة من القدرات القيادية والمهارات الحياتية التي تمكنها من تولي المناصب القيادية في المجتمع، وبشكل عام تعتقد العينة وجود تحديات عامة ترتبط بالمجتمع ووسائل التربية والتنشئة الاجتماعية فيه والثقافة العامة تحول دون وصول المرأة اليمنية للمناصب القيادية، ربما التي تعد حقاً من حقوقها في هذا المجتمع، ووجود نسبة ضعيفة من عينة الدراسة ترى بأن العوامل الفردية والمهارات الشخصية التي ربما لا تمتلكها المرأة تحول بشكل أو بآخر دون توليها مناصب في المؤسسات الحكومية والخاصة خاصة السيادية منها.

من بيانات جدول رقم (13) يتضح وجود تحديات حقيقية تواجه المرأة في المجتمعات تعيقها عن تولي المناصب القيادية، وكانت أعلى نسبة من استجابات عينة الدراسة (30.56) لمن يعتقدون بأن الثقافة المجتمعية الذكورية في المجتمعات العربية تُعد من أبرز التحديات التي تؤثر سلباً في تولي المرأة اليمنية للمناصب القيادية في المؤسسات العامة والخاصة، خاصة في ظل استمرار الحروب الأهلية والمناطقية والطائفية، تليها نسبة (23.61) لمن يرون أن للتربية الأسرية والتنشئة الاجتماعية في المجتمعات العربية بشكل عام التي تقوم على التمييز بين الجنسين (الذكور والإناث) في الأسرة، والمدرسة، والمناهج التربوية، والثقافة المجتمعية بشكل عام، ربما لا يقبل الرجل الأمر الإداري من المرأة في بعض المؤسسات الحكومية، خاصة في ظل وجود الاختلافات بين المكونات السياسية والاجتماعية داخل المجتمع،

جدول رقم (14) يبين النسبة المئوية لتقدير عينة الدراسة حول مواجهة المرأة القيادية ضغطاً أكبر من الرجل في شغل المنصب القيادي

النسبة المئوية	التكرارات	مواجهة المرأة القيادية لضغوط أكبر مقارنة بالرجل
62%	31	نعم
4%	2	لا
34%	17	يعتمد على البيئة المهنية
100%	50	المجموع

عما يواجه الرجل في حال تولي المنصب القيادي، رغم اعتبار ذلك مسؤولية اجتماعية، وكانت النسبة عالية وتمثل موافقة حوالي ثلثي عينة الدراسة، تليها نسبة (34.00) لمن يعتقدون باعتماد البيئة المهنية التي يمكن أن تتولى المنصب فيه المرأة، فتوجد مؤسسات حكومية وخاصة يمكن للمرأة أن تتولى المنصب فيها مثل: التربية والتعليم، المؤسسات النسوية، المؤسسات

من بيانات جدول رقم (14) يتضح أن أعلى نسبة من استجابات عينة الدراسة كانت (62.00) لمن يرون بوجود ضغوط حقيقية تواجهها المرأة اليمنية في حال تولت المناصب القيادية، لأسباب كثيرة تتعلق بالثقافة المجتمعية العامة، والأعراف والتقاليد، والتنشئة الاجتماعية القائمة على التمييز بين الذكور والإناث، وغيرها من الأسباب التي ربما تجعل هذه الضغوط تزيد

قيادية في المؤسسات الحكومية والخاصة، وأنه كلما كانت المناصب القيادية عليا زادت درجة الصوبات التي ربما تجبر المرأة على الاستقالة، وتركها المنصب، وربما تعرضها لخطر شخصي.

التساؤل الرابع: ما المجالات التي يبرز فيها دور منصب المرأة في قيادة المؤسسات، وما أثر ذلك في المؤسسات؟

الخيرية، منظمات المجتمع المدني، المجمعات الصحية، التي يعد علماء الإدارة القيام بها من الأعمال الإدارية البحتة، وأقل نسبة (4.00) لمن يعتقدون بعدم وجود أي صعوبات تواجه المرأة في حال توليها المناصب القيادية في المؤسسات الحكومية والخاصة، وبشكل عام يعبر الجدول عن وجود صعوبات حقيقية تواجهها المرأة أكثر من الرجل في حال توليها لمناصب

جدول رقم (15) يبين النسبة المئوية لتقدير عينة الدراسة حول المجالات التي تبرز فيها المناصب للمرأة القيادية بشكل خاص

النسبة	التكرارات	المجالات التي يمكن للمرأة القيادية العمل فيها
39.68	25	التعليم
25.40	16	الصحة
14.29	9	الاقتصاد
11.11	7	السياسة
9.52	6	التكنولوجيا
%100	63(*)	المجموع

(*) اختيار متعدد

اعتبار مؤسسات التعليم هي البيئة الثقافية الإيجابية في المجتمعات، فيمكن للمرأة السيطرة عليها، بعكس المؤسسات الأخرى التي يغلب عليها الهيمنة الذكورية، تليها نسبة (25.40) لمن يعتقدون أن المجال الصحي دوراً يمكن للمرأة أن تتولى مناصب قيادية، وذلك لاعتبارات قريبة من مجال التعليم (لوجود نسبة كبيرة من الموظفات) لوجود أقسام خاصة بالنساء: مثل أقسام الولادة، ورقود النساء كجزء أساسي من أقسام رقود الرجال)، كما لا توجد موارد مالية يمكن أن يظهر الخلاف عليها في كيفية جمعها، وتوزيعها، ولا توجد سلطة قانونية تظهر شراسة المرأة، وأقل نسبة (9.52)، لمن يعتقدون بوجود دور ضعيف للمرأة في تولي المناصب القيادية التي تتعلق بالتكنولوجيا ووسائل الاتصال والتواصل الاجتماعي، وربما الإعلام

من بيانات جدول رقم (15) يتضح وجود ترتيب للمجالات التي يمكن للمرأة في المجتمعات أن تتولى المناصب القيادية فيها، وكانت أعلى نسبة من استجابات عينة الدراسة (39.68)، لمن يرون أن مجال التعليم أفضل مجال يمكن للمرأة في المجتمعات العربية ومنها المجتمع اليمني أن تتولى فيها المناصب القيادية من الدرجة الدنيا والوسطى، ربما لعدة اعتبارات منها أن غالبية النساء يعملن في المجال التعليمي الذي من خلاله تستطيع المرأة التوفيق بين العمل والأسرة، ويكون في ساعات محددة في النهار، إضافة إلى عدم وجود أعمال يظهر من خلالها الاختلافات بينها وبين العاملين في المجال التعليمي، أيضاً وجود مدارس أساسية وثانوية خاصة بالطالبات فقط، ويسودها التوظيف للمعلمات، أضف إلى ذلك

وذلك لما فيها من ممارسات ربما لا تقبلها كثير من الأسر، تتعلق بالتواصل مع الآخرين في أوقات مختلفة، والتصوير الفوتوغرافي، والمراسلات العامة، والأعمال التي تزيد من الحاجة للاختلاط بالرجال، والمنافسة، وربما التعصب للرأي الذي لا تحبه المرأة العربية.

جدول رقم (16) يبين النسبة المئوية لتقدير عينة الدراسة حول الأثر الذي تتركه المرأة القيادية في بيئة العمل

النسبة المئوية	التكرارات	الأثر الذي تتركه المرأة القيادية على بيئة العمل
30%	15	تعزيز الإنتاجية
38%	19	تحسين بيئة العمل
32%	16	زيادة الابتكار
16%	8	تحقيق العدالة بين الجنسين
100%	58(*)	المجموع

(*) اختيار متعدد

اليمنية للمناصب القيادية في المؤسسات الحكومية والخاصة فإن ذلك سيعزز الإنتاجية بمختلف أشكالها في تلك المؤسسات، سواء في المؤسسات الإيرادية المالية، أو في مجالات المؤسسات التي تقدم خدماتها للمواطنين، مثل الكهرباء والمياه والصرف الصحي، والتعليم والصحة وغيرها، وأقل نسبة (16.00) لمن يرون بأن المؤسسات الاجتماعية التي ستتولى فيها المرأة المناصب القيادية ستسعى إلى تحقيق العدالة الاجتماعية بين الجنسين، الذكور والإناث، ستهتم بمعايير اجتماعية إيجابية لشغل الوظائف المهمة، منها الكفاية والخبرة، والمهارة، والقدرة على تحمل الضغوط، وسرعة الإنجاز، ستقل فيها المحسوبيات والعلاقات الأسرية في حال وجدت لجان للقيم والمراجعة، وبشكل عام بين الجدول أنه في حال تولي المرأة المناصب القيادية في المؤسسات الحكومية والخاصة اليمنية فإن دور المرأة سيحدث تغييراً إيجابياً وجود من العمل المؤسسي ويحقق النجاح لها.

من بيانات جدول رقم (16) يتضح وجود أثر إيجابي تتركه المرأة في حال توليها للمناصب القيادية في المؤسسات العامة والخاصة، وكانت أعلى نسبة من استجابات عينة الدراسة (38.00) لمن يرون من أن في حال تولي المرأة المناصب القيادية في المؤسسات العامة والخاصة سترك أثراً إيجابياً يتمثل في العمل على تحسين بيئة العمل، وخلق مناخ إيجابي تفاعلي يسهم في مساعدة المؤسسات في التغلب على كثير من مشكلاتها، تلبية الاحتياجات، بيئة اجتماعية إنسانية بين العاملين فيها، بيئة يسودها الاحترام المتبادل، والقيم الأخلاقية النبيلة، ومبادئ العمل الإنساني، بيئة يظهر فيها روح التعاون وتحمل المسؤولية الاجتماعية لتحقيق أهداف المؤسسات الاجتماعية، بيئة يقل فيها التنافر السياسي، والاختلافات الطائفية، والمناطقية، بيئة يزيد فيها الولاء المؤسسي، والعمل التنظيمي، تليها بفارق بسيط نسبة (30.00) من يعتقدون أنه في حال تولي المرأة

جدول رقم (17) يبين النسبة المئوية لتقدير عينة الدراسة حول تقييم تأثير المرأة القيادية في تطوير المؤسسات والمجتمع

النسبة	التكرارات	تقييم تأثير المرأة القيادية على تطوير المؤسسات والمجتمع
42%	21	إيجابي جدا
40%	20	إيجابي
16%	8	محايد
2%	1	سلبى
100%	50	المجموع

على الإمكانات المادية والمالية، وفي تدريب وتأهيل الموظفين كإمكانات بشرية، وتسعى بتلك المؤسسات لتحقيق أهدافها وفق الإمكانات المتاحة، ثم نسبة (16.00) لمن يرون بوجود تأثير إلى حد ما، مثلها مثل الرجل في قدرتها على إحداث التغير الاجتماعي، وربما يرون بعدم وجود التأثير الفعال، وأقل نسبة (2.00) لمن يرون بعدم وجود أي تأثير لشغل المنصب القيادي في المؤسسات الاجتماعية، وبشكل عام ترى العينة بوجود تأثير إيجابي لشغل المرأة للمناصب القيادية، وفي سعيها لتحقيق أهداف المؤسسة وفق إمكانياتها.

من بيانات جدول رقم (17) يتضح أن أعلى نسبة من استجابات عينة الدراسة كانت (42.00) لمن يرون بوجود تأثير إيجابي بدرجة عالية جدًا في تطوير المؤسسات الاجتماعية الحكومية والخاصة التي ستتولى قيادتها المرأة اليمنية، ستشهد التطور في تطبيق النظام الاجتماعي العادل، والاعتماد على الكفايات والأمانة في شغل الوظائف التي تحقق التغير الاجتماعي لتلك المؤسسات، تطور في دخل المؤسسة، وفي تقديم خدماتها، تليها نسبة (40.00) لمن يرون بوجود تأثير إيجابي لشغل المرأة اليمنية للوظائف القيادية في المؤسسات، سواء في الحفاظ

جدول رقم (18) يبين النسبة المئوية لتقدير عينة الدراسة حول مدى إسهام المرأة القيادية في تحقيق التنمية المستدامة

النسبة المئوية	التكرارات	تسهم المرأة القيادية في تحقيق التنمية المستدامة
68%	34	نعم
26%	13	إلى حد ما
8%	4	لا
100%	50	المجموع

اليمنية دورًا بدرجة عالية في تحقيق التنمية المستدامة للمجتمعات، في قدرتها على وضع التخطيط لمناسبات للمؤسسات، وفي الحفاظ على إمكانياتها المادية

من بيانات جدول رقم (18) يتضح أن أعلى نسبة من استجابات عينة الدراسة كانت (68.00) وتمثل ما يزيد عن ثلثي العينة، وهي لمن يرون بأن للمرأة

للمهارة العملية في مختلف المؤسسات العامة، خاصة المؤسسات السيادية، وأقل نسبة (8.00) لمن يرون بعدم وجود أي مشاركة للمرأة اليمنية في التنمية المجتمعية المستدامة، في حال شغلت المناصب القيادية في المؤسسات، وبشكل عام ترى العينة بأن المرأة اليمنية في حال شغلت المناصب القيادية بأنها ستسعى بكل جهدها لمساعدة المجتمع في تحقيق التنمية المستدامة.

التساؤل الخامس: ما الدور المجتمعي الذي يزيد من قدرة المرأة على تولي المناصب القيادية؟

والبشرية، والعمل على تطويرها، وفي قدرتها على مراعاة الاحتياجات الأساسية للمواطنين التي تحقق التنمية المستدامة، مثل التعليم، خاصة التعليم العام لكلا الجنسين، وزيادة المساحات الخضراء، وفي سعيها لتحقيق السلام الاجتماعي، والقضاء على الفقر والحاجة والعوز لدى الغالبية العظمى من المواطنين، واستخدام الإمكانات المالية والمادية للمجتمع أفضل استخدام، بدلاً من استعمالها في الحروب الأهلية والنزاعات الإقليمية، تليها بفارق كبير نسبة (26.00) لمن يرون بسعي المرأة إلى حد ما في تحقيق التنمية المستدامة، ربما يرون ضعف ذلك لعدم امتلاك المرأة

جدول رقم (19) يبين النسبة المئوية لتقدير عينة الدراسة حول دور المرأة القيادية في تعزيز قيم العدالة والمساواة داخل المجتمع

النسبة المئوية	التكرارات	دور المرأة القيادية في تعزيز قيم العدالة والمساواة
48%	24	دور كبير جداً
30%	15	دور متوسط
12%	6	محدود
10%	5	لا يوجد
100%	50	المجموع

الأقليات الاجتماعية والكفايات في المؤسسات، وستحصل الفتاة على حقوقها في التعليم والتدريب والتأهيل، تليها بفارق لا بأس به نسبة (30.00) لمن يرون بوجود دور بدرجة متوسطة للمرأة اليمنية في تحقيق العدالة الاجتماعية والمساواة بين مختلف المواطنين في المجتمع، ربما يرون أنها ستسعى لتحقيق مبادئ التعايش الإنساني في بعض مجالات الحياة، التي تتناسب وبيئتها المهنية، وسيظهر قصورها في بعض الوظائف التي لا تمتلك فيها الخبرة الكافية، أو سيكون تأثيرها محدوداً في نطاقها الأسري والمناطق، وأقل نسبة (10.00) لمن يرون بعدم

من بيانات جدول رقم (19) يتضح أن أعلى نسبة من استجابات عينة الدراسة كانت (48.00) لمن يرون بوجود دور حقيقي للمرأة اليمنية في تعزيز القيم الإنسانية المختلفة مثل العدالة الاجتماعية والمساواة، واحترام حق التعبير عن الرأي، وحق تقرير المصير، والاعتماد على الكفايات في شغل الوظيفة العامة، هذا الدور سيققق بدرجة كبيرة مبادئ العمل الإنساني، وتطبيق مبادئ الدين الإسلامي والقانون الإنساني العالمي الذي يحافظ على الأساسيات الخمس لحياة الناس في المجتمع، النفس والعقل، والمال، والعرض، والمال، سيقبل بذلك معاناة الفئات المهمشة من

وجود أي دور إيجابي للمرأة اليمنية في حال توليها مناصب قيادية، في تعزيز قيم العدالة الاجتماعية والمساواة والقيم الإنسانية، وبشكل عام ترى العينة بوجود دور إيجابي للمرأة اليمنية في حال توليها المناصب القيادية في تعزيز مبادئ الدين الإسلامي والقانون الإنساني العالمي، المتمثلة بالعدالة الاجتماعية والمساواة بين جميع الفئات الاجتماعية في شغل الوظيفة العامة.

جدول رقم (20) يبين النسبة المئوية لتقدير العينة حول خطوات يمكن اتخاذها لدعم المرأة القيادية

الخطوات التي يمكن اتخاذها لدعم المرأة القيادية	عدد التكرارات	النسبة المئوية
تحسين التشريعات الداعمة	18	25.35
تقديم برامج تدريبية متخصصة	18	25.35
تعزيز ثقافة المساواة في المؤسسات	10	14.08
دعم المرأة لتحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية	25	35.21
المجموع	71(*)	%100

(*) اختيار متعدد

الأساسية في الحياة الكريمة، وأيضاً اهتمام المجتمع بسن القوانين الاجتماعية التي توهم المرأة للوصول إلى المناصب القيادية، في مجالات الحياة المختلفة، في مجالات التعليم، والصحة الإنجابية، وضمان الحقوق الشخصية، وضرورة مشاركة المرأة في المناصب القيادية في المجتمع، وأقل نسبة (14.08) لمن يرون بضرورة تعزيز القيم الإنسانية المتمثلة بالعدالة الاجتماعية والمساواة في المؤسسات الحكومية والخاصة، واعتماد المناصب القيادية حق أساسي للولاء الوظيفي، والكفاية في العمل، والقدرة الذاتية، والتأهيل العلمي، واحترام نظام المؤسسات وعدم المخالفة لأنظمتها الداخلية والخارجية، والعمل بما يحقق الأهداف المؤسسية، بما يحقق المساواة بين العاملين والقناعة في الوصول إلى المناصب القيادية، وبشكل عام تؤمن العينة بضرورة اتباع المؤسسات الاجتماعية نهجاً واضحاً في تحديد مبادئ القيادة المؤسسية، وضمان حقوق العاملين فيها، وتحقيق مبادئ العدالة الاجتماعية في شغل المناصب القيادية.

من بيانات جدول رقم (20) يتضح وجود العديد من الخطوات التي يمكن اتباعها والاعتماد عليها في مساعدة المرأة اليمنية في الحصول على المناصب القيادية، وكانت أعلى نسبة من استجابات عينة الدراسة (35.21) لمن يرون بضرورة دعم المرأة التي يمكن ان تشغل المناصب القيادية لتحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية في بيتها، بحيث لا تضطرب حياتها في حال تقصيرها تجاه بيتها، وبنفس الاتجاه في تعاملها في المؤسسات التي تشغل فيها المنصب القيادي، بما يمكنها في الفصل بين المصلحة الشخصية والمصلحة العامة، وحتى يمكن للأسرة أن تكون عاملاً مساعداً لها في إدارة المؤسسات، ورسم خطتها المستقبلية، تليها نسبة (25.35) لمن يرون بضرورة حصول المرأة اليمنية على التأهيل والتدريب والتعليم، العام والجامعي، وإن أمكن الدراسات العليا، بحيث يوجد الفارق بينها ومنافسيتها في الوصول إلى المناصب القيادية، فلا يمكن للمرأة غير المؤهلة أن تنافس على المناصب القيادية في المؤسسات، كما أن ضعف اهتمام المجتمعات بتعليم المرأة هضم حقوقها

جدول رقم (21) يبين النسبة المئوية لتقدير عينة الدراسة حول دور المؤسسات الحكومية والمجتمعية في تمكين المرأة القيادية

النسبة المئوية	التكرارات	دور المؤسسات الحكومية والمجتمعية في تمكين المرأة القيادية
8.45	6	دعم المرأة القيادية مادياً
18.31	13	إعطاء المرأة حقها وتسويتها بأخيها الرجل
28.17	20	دعم المرأة معنوياً وقانونياً
23.94	17	التوعية المجتمعية بأهمية مشاركة المرأة
22.54	16	إعطائها فرصاً تدريبية للمشاركة القيادية
19.72	14	الاهتمام بالتعليم والتدريب والتأهيل
%100	86(*)	المجموع

(*) اختبار متعدد

بأعمال وفقاً للقانون، بما يشجعها على الالتزام بالقانون المؤسسي لحصولها على المناصب القيادية، تليها نسبة (23.94) لمن يرون بضرورة وجود دور للمؤسسات الاجتماعية التي تشغل فيها المرأة وظيفة عامة بضرورة التوعية لجميع الموظفين بضرورة مشاركة المرأة في إدارة المؤسسة، وتسعى عن بقية الموظفين لتحقيق الأهداف العامة، التوعية في وسائل الاعلام المختلفة، ووسائل التواصل الاجتماعي، وفي المؤتمرات الدولية والمحلية، وورش العمل، والندوات العلمية، والسعي لمشاركتها في ذلك، وأقل نسبة (8.45) لمن يرون بضرورة دعم المرأة مادياً حتى تتمكن من ممارسة الأدوار القيادية في المؤسسات الاجتماعية، وبشكل عام ترى عينة الدراسة بوجود دور للمؤسسات الاجتماعية التي تعمل بها المرأة بما يسهم في تنمية المهارات القيادية للمرأة، حتى تضمن مشاركتها في بناء المجتمع.

من بيانات جدول رقم (21) يتضح قيام المؤسسات الاجتماعية الحكومية والخاصة بالعديد من الأدوار التي من شأنها أن تسهم في تمكين المرأة في المجتمعات في المجال القيادي، وكانت أعلى نسبة من استجابات عينة الدراسة (28.17) لمن يرون بضرورة قيام المؤسسات الاجتماعية بدعم المرأة العاملة فيها معنوياً وقانونياً، سواء في التدريب والتأهيل، وفي البحث عن أعمال تتناسب وقدراتها المعرفية والجسدية، أعمال يمكن أن تحقق لها الرقي والوصول إلى المناصب القيادية بشكل متدرج مثلها مثل الرجل، واشراكها في الدورات الفنية والقيادية، والمؤتمرات العامة، وتكليفها بأعمال تشجعها على ممارسة القيادة، لتعزيز الثقة بالنفس، أما الدعم القانوني فيتمثل تشجيعها على مراعاة القانون النافذ في المؤسسات، والالتزام بالترقية الوظيفية وفقاً للقانون المؤسسي، وإعطائها حقوقها القانونية، وتكليفها

جدول رقم (22) يبين النسبة المئوية لتقدير العينة حول دور الإعلام في دعم المرأة القيادية

دور الإعلام في دعم المرأة القيادية	عدد التكرارات	النسبة المئوية
نعم	18	36%
إلى حد ما	26	52%
لا	6	12%
المجموع	50	100%

والحديث في تشجيع المرأة ودفعها للوصول إلى المناصب القيادية، وأقل نسبة (12.00) لمن يعتقدون بعدم وجود دور حقيقي لوسائل الإعلام المختلفة في مساعدة المرأة في الوصول إلى المناصب القيادية في المؤسسات الحكومية والخاصة، وبشكل عام ترى عينة الدراسة بوجود دور فاعل لوسائل الإعلام التقليدية والحديثة المحلية والدولية في مساعدة المرأة في المجتمعات في الوصول إلى المناصب القيادية التي تحقق التنمية المستدامة.

من بيانات جدول رقم (22) يتضح أن أعلى نسبة من استجابات عينة الدراسة كانت (36.00) لمن يرون بوجود دور حقيقي لوسائل الإعلام المحلية بمختلف أشكالها المقروءة والمسموعة والمرئية والمختلطة، ووسائل الإعلام الحديثة المتمثلة بوسائل التواصل الاجتماعي، المتمثلة بالمواقع الإلكترونية، والفيس بوك، وقنوات الواتس الشخصية والمؤسسية، تدعم سعي المرأة وتشجعها في الوصول إلى المناصب القيادية المختلفة، تليها نسبة (52.00) لمن يرون بوجود دور متوسط لوسائل الإعلام المختلفة التقليدية

جدول رقم (23) يبين النسبة المئوية لتقدير عينة الدراسة حول اعتقاد أن زيادة تمثيل المرأة في المناصب القيادية سيحدث تغييرًا إيجابيًا في المجتمع

زيادة تمثيل المرأة في المناصب القيادية	عدد التكرارات	النسبة المئوية
نعم	32	64%
لا	6	12%
يعتمد على الظروف	12	24%
المجموع	50	100%

المؤسسات التي تشارك في قيادتها، ربما لما تعتقده العينة بوجود الدور الإيجابي لها، ولشعورها بالمسؤولية المجتمعية، ولمحاولة إثبات وجودها وقدرتها على إحداث التغير في المؤسسات، ولقدرتها على إدارة المؤسسات بإمكانياتها القليلة، تليها نسبة

من بيانات جدول رقم (23) يتضح أن أعلى نسبة من استجابات عينة الدراسة كانت (64.00) وتمثل حوالي ثلثي العينة، وهي لمن يرون أن تمثيل المرأة في قيادة المؤسسات الحكومية الخاصة وإدارتها كلما زاد حدث التغيير الإيجابي المجتمعي في مختلف

المؤسسات، بل ربما يرون أن المرأة في قيادتها للمجتمع بدون وجود المشجعات المجتمعية والحماية القانونية في مجتمع تكثر فيها الخلافات السياسية والاجتماعية والطائفية، وبشكل عام ترى عينة الدراسة بأن المرأة في المجتمعات في حال توليها المناصب القيادية للمؤسسات الحكومية والخاصة فإنها ستسعى لإحداث التغير الاجتماعي الإيجابي، ربما يلمس المواطنون ذلك سواء كموظفين في المؤسسات أو مستفيدين منها، وفي تطور المؤسسة نفسها.

التساؤل السادس: ما الاقتراحات التي تعمل على تعزيز تمثيل المرأة في المناصب القيادية؟

(24.00)، لمن يعدون ان تولي المرأة للمناصب القيادية في وقت ربما لا تستطيع إصدار القرارات وتنفيذها في المؤسسات، وفي وضع اقتصادي غاية في التدني، ووضع اجتماعي مفكك، ووضع أمني مجتمعي مضطرب، ربما محاولاتها لتحقيق النجاح قد يدفع لتعرضها لمشكلات تتعلق بالعمل، وربما يتم بلورتها إلى مشكلات شخصية، في الوقت الذي قد لا تستطيع الدولة حمايتها، وأقل نسبة (12.00) لمن يعتقدون أن وصول المرأة للمناصب القيادية في المؤسسات الحكومية والخاصة لن يحدث التغير المنشود، ولن يؤثر إيجاباً أو سلباً في أداء

جدول رقم (24) يبين النسبة المئوية لتقدير عينة الدراسة حول اقتراحات تعزيز تمثيل المرأة في المناصب القيادية

النسبة المئوية	التكرارات	اقتراحات تعزيز تمثيل المرأة في المناصب القيادية
21.13	15	إعطاء المرأة المتعلمة حقها مثلها مثل أخيها الرجل
7.04	5	تفعيل دور الاعلام في توضيح فكرة المرأة
15.49	11	تنمية الوعي المجتمعي
5.63	4	تعيين المرأة رسمياً في المواقع القيادية
26.76	19	توفير فرص تعليم وتدريب وتأهيل
4.23	3	سن تشريعات تضمن المساواة وتخصص حصص للنساء
%100	57(*)	المجموع

(*) اختيار متعدد

الاجتماعي في التخصصات العلمية، وفي مجال العمل، والمهارات الحياتية، والاتصال التواصل الاجتماعي، فالتعليم والتدريب والتأهيل الشخصي أساسي يساعد المرأة في الحصول على العمل في المؤسسة أولاً، ثم التدرج في المناصب القيادية لها، وبدون ذلك يستحيل عليها العمل أو ممارسة دور القيادة المؤسسية، تليها نسبة (21.13) لمن يرون بضرورة وجود الاهتمام من المؤسسات التي تعمل فيها المرأة وإعطاء الحقوق لها مثلما تعطى لأخيها

من بيانات جدول رقم (24) يتضح وجود العديد من الاقتراحات التي يمكن للمرأة أخذها بعين الاعتبار عند رغبتها في تولي المناصب القيادية في مؤسسات المجتمع، وكانت أعلى نسبة من استجابات عينة الدراسة (26.76) لمن يقترحون بأن تعزيز تمثيل المرأة في المناصب القيادية في المؤسسات العامة والخاصة في المجتمع يتطلب منها اغتنام فرص التعليم العام والعالي، ثم المشاركة في الدورات التدريبية الضرورية أو عبر وسائل التواصل

اجتماعية تلزم المؤسسات الاجتماعية بمختلف أشكالها من ضرورة مشاركة المرأة في الأعمال القيادية، وتحترم كل قراراتها، واعتماد مبدأ المساواة بين الجنسين في التدريب والتأهيل والترقية، والعمل، وغيرها من الحقوق المتوفرة في المؤسسات، بشكل عام تقترح عينة الدراسة مجموعة من البنود يفضل على المرأة أن تأخذها بعين الاعتبار من أجل حصولها على حقوقها المشروعة قانوناً في الإسهام الفاعل في تنمية المجتمع.

الرجل، وإن لم تحصل على تلك الحقوق فمن حقها المطالبة بكل حقوقها في التأهيل والتدريب، والترقية في العمل، وممارسة الأدوار القيادية، ومن ثم تمكينها من اتخاذ القرارات السليمة التي تحدث التغيير الاجتماعي، ثم نسبة (15.49) لمن يرون بضرورة تنمية الوعي المجتمعي بأهمية مشاركة المرأة في مختلف الأعمال المؤسسية، وفي احترام مكانة المرأة، واحترام حقوقها كاملة دون نقصان بما فيها تولي المناصب القيادية في المؤسسات الاجتماعية، وأقل نسبة (4.23) لمن يرون بضرورة وجود تشريعات

جدول رقم (25) يبين النسبة المئوية لتقدير عينة الدراسة حول التغيرات التي ستحدث في حال زادت نسبة النساء في المناصب القيادية

النسبة المئوية	التكرارات	تغيرات ستحدث في حال زيادة النساء في المناصب القيادية
14.29	9	تحسن الوضع الاجتماعي والسياسي والاقتصادي والثقافي
23.81	15	تعزيز دور المرأة ومكانتها في المجتمع
9.52	6	العدالة الاجتماعية
7.94	5	زيادة الضغط على النساء مما يؤثر سلباً في الاسرة
15.87	10	تحسن بيئة العمل وحسن اتخاذ القرارات وكفاية وجودة في الإنتاج والمخرجات
11.11	7	تعزيز المساواة بين الجنسين
17.46	11	زيادة الانضباط الوظيفي والتخفيف من الفساد المالي
%100	63(*)	المجموع

(*) اختيار متعدد

المجتمع، وفي تحقيق التنمية الاجتماعية، والعدالة الاجتماعية، والمساواة في الحقوق العامة، وزيادة مشاركة المرأة باعتبارها نصف المجتمع، وهذه ميزات إيجابية للمؤسسات الاجتماعية وللقضايا العامة في المجتمعات النامية، تليها نسبة (17.46) لمن يرون أن تولي المرأة اليمنية للمناصب القيادية في مختلف المؤسسات الحكومية والخاصة سيحقق عائداً اقتصادياً كبيراً للمجتمع، وذلك في تخفيف نسبة الفساد المالي في المؤسسات الإيرادية إلى أدنى مستوى، ومن خلال

من بيانات جدول رقم (26) يتضح اعتقاد عينة الدراسة بوجود العديد من التغيرات الاجتماعية الإيجابية التي سيجني ثمارها المجتمع بشكل عام، في المؤسسات المختلفة، وزيادة نسبة المستفيدين من تلك الخدمات، بل والمؤسسات نفسها التي ستشغل المرأة مناصب قيادية فعالة فيها، وكانت أعلى نسبة من استجابات عينة الدراسة (23.18) لمن يرون أن تولي المرأة اليمنية للمناصب القيادية في مختلف المؤسسات الاجتماعية سيعزز من حضور المرأة في تنمية

الانضباط الوظيفي للموظفين في تلك المؤسسات، فالمجتمع رغم ضعف مصادر الدخل القومي فيه إلا أن الفساد المالي في المؤسسات يستحوذ على جزء كبير من المال، تحت عدة مسميات ومشاريع وهمية، ثم نسبة (15.87) لمن يرون أن المرأة في المناصب القيادية تحرص في خلق بيئة عمل إيجابية، يسودها الاحترام المتبادل، وحب المصلحة العامة، وتطبيق النظام الاجتماعي والقانون، وتحمل المسؤولية الاجتماعية، الذي بدوره يحسن من قدرة المؤسسات في اتخاذ القرارات الصحيحة السليمة التي تحقق المصلحة العامة، وتزيد من كفاية وجودة في الإنتاج في المؤسسات الاجتماعية بمختلف أشكالها، وأقل نسبة (7.94) لمن يرون أن مشاركة المرأة في مناصبها القيادية في المؤسسات ربما يكون له أثر سلبي في المرأة نفسها، وعلى علاقاتها الأسرية، بما يشكل زيادة الضغط على النساء ويؤثر سلباً على الأسرة التي تنتمي إليها، لزيادة الأعباء التي تقوم بها في المؤسسات، وبشكل عام ترى العينة أن تولي المرأة للمناصب القيادية في المجتمع سيكون لها الأثر الإيجابي للمجتمع بشكل عام، في مؤسساته، وللمستفيدين، وللمرأة نفسها، وللقيم الاجتماعية والإنسانية التي يؤمن بها غالبية المواطنين.

ثالثاً: النتائج العامة للدراسة:

بعد إتمام الباحثة لكل خطوات الدراسة العلمية في الجانب النظري، من تحديد الإطار العام للدراسة، وصياغة محتويات الفصل الأول من مشكلة الدراسة وتساولاتها، وأهميتها، وأهدافها، وغيرها، وتحديد المفاهيم والمصطلحات العلمية المرتبطة بعنوان الدراسة العلمية، ومن ثم الانتقال إلى الدراسة الميدانية المتمثل بتحديد المنهج العلمي، طريقة جمع البيانات، من تحديد واختيار مجتمع الدراسة العلمية أدواتها المستعملة، ثم الاتفاق على فقرات الاستبانة، لقياس مستوى تعبير الفقرات وأبعاد الدراسة عن دور المرأة

القيادية في بناء المجتمع ومن ثم إجراء الدراسة الميدانية لعينة حجمها (50) مفردة، في العام الجامعي (2024 - 2025م) وتوصلت الباحثة إلى نتائج عامة تعبر عن خصائص عينة الدراسة هي:

- 1- وجود تقارب إلى حد ما بين نسب جنسي عينة الدراسة، بفارق بسيط لصالح جنس الإناث.
- 2- أعلى نسبة من استجابات عينة الدراسة كانت للفئة العمرية الأخيرة (من 45 عاماً فأكثر)، وأقل نسبة للفئة العمرية الأولى (أقل من 25 عاماً).
- 3- أعلى نسبة من استجابات عينة الدراسة كانت للحالة الاجتماعية (مطلق)، وأقل نسبة للحالة الاجتماعية (أرمل).
- 4- أعلى نسبة من استجابات عينة الدراسة كانت لمن يحملون المؤهل العلمي (بكالوريوس)، وأقل نسبة (6.00) لمن يحملون المؤهل العلمي (أقل من ثانوية).
- 5- أعلى نسبة من استجابات عينة الدراسة كانت لمن يعملون في وظائف حكومية، وأقل نسبة لمن يعملون في منظمات المجتمع المدني.
- 6- أعلى نسبة من استجابات عينة الدراسة كانت لمن لديهم خبرة كبيرة في العمل تتجاوز (15 سنة)، وأقل نسبة لمن سنوات خبرتهم تتراوح بين (11 - 15 سنة).

فيما يتعلق بالنتائج العامة للدراسة الميدانية التي تتعلق بالتساؤلات والأهداف التي تسعى الباحثة لتحقيقها فيمكن لها عرضها في:

- 1- وجود تقارب إلى حد ما في آراء عينة الدراسة حول مستوى تمكين المرأة في المجتمعات للوصول إلى المناصب القيادية، التي تبين ضعف مستوى التمكين القيادي للمرأة في المجتمعات.
- 2- وجود تقدم إيجابي إلى حد ما لصالح المرأة في المجتمعات تشجعها على تولي المناصب القيادية والإدارية في درجاتها الوسطى والدنيا ونادراً ما تمثل

- المراة في المناصب القيادية العليا التي ربما تعد بأصابع اليد.
- 3- وجود سمات إيجابية تتمتع بها المراة في حال سنحت لها الفرصة بتولي المراكز القيادية المختلفة في المجتمع، وستترك أثراً إيجابياً في المؤسسات يمكن ترتيبها تنازلياً بحسب النسبة المئوية في:
- أ- (الكفاية المهنية) في العمل التي تقوم فيه.
- ب- القدرة على اتخاذ القرارات السليمة الصحيحة.
- ج- امتلاك المهارات القيادية التي تؤثر في الأفراد وتدفع بهم لإحداث التغيير الاجتماعي بأقل كلفة مادية، ومعنوية، وبأقصر وقت.
- 4- وجود تحديات حقيقية تواجه المراة في المجتمعات تعيقها عن تولي المناصب القيادية يمكن ترتيبها تنازلياً بحسب النسبة المئوية في:
- أ- الثقافة المجتمعية الذكورية في المجتمعات العربية.
- ب- التربية الأسرية والتنشئة الاجتماعية التي تقوم على التمييز بين الجنسين (الذكور والإناث) في الأسرة، والمدرسة، والمناهج التربوية، والثقافة المجتمعية بشكل عام.
- ت- ضعف السياسات الحكومية الداعمة.
- ث- ضعف قدرتها على التوازن بين العمل في المؤسسات والمسؤولية الأسرية.
- ج- نقص الفرص التدريبية والتأهيلية.
- 5- وجود ضغوط حقيقية تواجهها المراة اليمنية في حال تولت المناصب القيادية، لأسباب كثيرة وتتعلق بالثقافة المجتمعية العامة، والأعراف والتقاليد، والتنشئة الاجتماعية القائمة على التمييز بين الذكور والإناث.
- 6- وجود ترتيب للمجالات التي يمكن للمراة في المجتمعات أن تتولى المناصب القيادية فيها، ويمكن ترتيبها تنازلياً بحسب النسبة المئوية في:
- أ- مجال التربية والتعليم
- ب- مجال الصحة العامة والتطبيب.
- ج- مجال الاقتصاد العام والمالية.
- د- المجال السياسي.
- هـ - مجال التكنولوجيا وتقنية المعلومات.
- 7- وجود أثر إيجابي تتركه المراة في حال توليها للمناصب القيادية في المؤسسات العامة والخاصة، ويمكن ترتيبها تنازلياً بحسب النسبة المئوية في:
- أ- تحسين بيئة العمل المؤسسي.
- ب- زيادة الابتكار والإبداع في العمل وحل المشكلات.
- ج- تعزيز الإنتاجية المؤسسية.
- 8- وجود تأثير إيجابي لشغل المراة للمناصب القيادية، وفي سعيها لتحقيق أهداف المؤسسة وفق إمكانياتها.
- 9- المراة اليمنية في حال شغلت المناصب القيادية بأنها ستسعى بكل جهدها لمساعدة المجتمع في تحقيق التنمية المستدامة.
- 10- وجود دور إيجابي للمراة اليمنية في حال توليها المناصب القيادية في تعزيز مبادئ الدين الإسلامي والقانون الإنساني العالمي، المتمثلة بالعدالة الاجتماعية والمساواة بين جميع الفئات الاجتماعية في شغل الوظيفة العامة.
- 11- وجود العديد من الخطوات التي يمكن اتباعها والاعتماد عليها في مساعدة المراة اليمنية في الحصول على المناصب القيادية، ويمكن ترتيبها تنازلياً بحسب النسبة المئوية في:
- أ- دعم المراة لتحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية.
- ب- تحسين التشريعات الداعمة.
- ج- تقديم برامج تدريبية متخصصة.
- د- تعزيز ثقافة المساواة في المؤسسات.
- 12- قيام المؤسسات الاجتماعية الحكومية والخاصة بالعديد من الأدوار التي من شأنها تسهم في تمكين المراة في المجتمعات في المجال القيادي، ويمكن ترتيبها تنازلياً بحسب النسبة المئوية في:

- أ- دعم المرأة معنويًا وقانونيًا.
- ب- التوعية المجتمعية بأهمية مشاركة المرأة
- ج- إعطائها فرصًا تدريبية للمشاركة القيادية
- د- الاهتمام بالتعليم والتدريب والتأهيل.
- هـ - إعطاء المرأة حقها وتسويتها بأخيها الرجل.
- و - دعم المرأة القيادية ماديًا.
- 13- وجود دور فاعل لوسائل الاعلام التقليدية والحديثة المحلية والدولية في مساعدة المرأة في المجتمعات في الوصول إلى المناصب القيادية التي تحقق التنمية المستدامة.
- 14- المرأة في المجتمعات في حال توليها المناصب القيادية للمؤسسات الحكومية والخاصة فإنها ستسعى لإحداث التغير الاجتماعي الإيجابي، ربما يلمس المواطنون ذلك سواء كموظفين في المؤسسات أو مستفيدين منها، وفي تطور المؤسسة نفسها.
- 15- وجود العديد من الاقتراحات التي يمكن للمرأة أخذها بعين الاعتبار عند رغبتها في تولي المناصب القيادية في مؤسسات المجتمع، ويمكن ترتيبها تنازليًا بحسب النسبة المئوية في:
- أ- توفير فرص تعليم وتدريب وتأهيل.
- ب- إعطاء المرأة المتعلمة حقها مثلها مثل أخيها الرجل.
- ج- تنمية الوعي المجتمعي
- د- تفعيل دور الاعلام في توضيح فكرة المرأة
- هـ - تعيين المرأة رسميًا في المواقع القيادية.
- و - سن تشريعات تضمن المساواة وتخصص حصص للنساء.
- 16- تولي المرأة للمناصب القيادية في المجتمع سيكون لها الأثر الإيجابي للمجتمع بشكل عام، في مؤسساته، وللمستفيدين، وللمرأة نفسها، وللقيم الاجتماعية والإنسانية التي يؤمن بها غالبية المواطنين، ويمكن ترتيبها تنازليًا بحسب النسبة المئوية في:
- أ- تعزيز دور المرأة ومكانتها في المجتمع
- ب- زيادة الانضباط الوظيفي والتخفيف من الفساد المالي
- ج- تحسن الوضع الاجتماعي والسياسي والاقتصادي والثقافي.
- د- تحسن بيئة العمل وحسن اتخاذ القرارات وكفاية وجودة في الإنتاج والمخرجات
- هـ - تعزيز المساواة بين الجنسين
- و - تحقيق العدالة الاجتماعية
- ز - زيادة الضغط على النساء مما يؤثر سلبيًا في الأسرة
- الاستنتاجات:**
- بعد إتمام الباحثة للدراسة الميدانية يمكن لها وضع الاستنتاجات الآتية:
- 1- مستوى تمكين المرأة في حضرموت للوصول إلى المناصب القيادية ما زال ضعيفًا.
- 2- التقدم الإيجابي على المناصب القيادية والإدارية الوسطى والدنيا، مع ندرة ملحوظة في تمثيل المرأة في المناصب العليا.
- 3- تتمتع المرأة بصفات إيجابية تؤهلها للمناصب القيادية، أهمها: الكفاية المهنية، القدرة على اتخاذ القرارات، والمهارات القيادية.
- 4- أكبر التحديات التي تعيق المرأة عن تولي المناصب القيادية هي الثقافة المجتمعية الذكورية، تليها التربية الأسرية القائمة على التمييز، وضعف السياسات الحكومية الداعمة.
- 5- تولي المرأة للمناصب القيادية يترك أثرًا إيجابيًا في المؤسسات من خلال تحسين بيئة العمل، زيادة الابتكار، وتعزيز الإنتاجية.
- 6- المجالات الأكثر قابلية لتمكين المرأة قياديًا هي: التربية والتعليم، الصحة العامة، والاقتصاد والمالية.
- 7- المرأة القيادية، خاصة اليمنية، تسعى بكل جهدها لتحقيق التنمية المستدامة والعدالة الاجتماعية.
- 8- يمكن مساعدة المرأة في الحصول على المناصب

للمرأة، مع التركيز على المهارات التي تحتاجها في المجالات القيادية العليا.

4- وضع وتطبيق سياسات واضحة لتعزيز المساواة بين الجنسين في التوظيف والترقيات، مع الابتعاد عن أي تمييز قائم على النوع الاجتماعي.

5- إنشاء برامج تدريب وتوجيه (Mentorship) داخلية تستهدف الموظفين المؤهلات، لتهيئتهن لتولي المناصب القيادية المستقبلية.

6- تنظيم ورش عمل وحملات توعية داخل المؤسسات لتغيير الثقافة السائدة وإبراز أهمية دور المرأة القيادي وتأثيره الإيجابي على الإنتاجية والابتكار.

7- تعزيز الوعي لدى الأسر بضرورة التنشئة الاجتماعية العادلة التي تشجع الفتيات على الطموح والنمو وتولي المناصب القيادية.

8- تنظيم منتديات ومؤتمرات مجتمعية لمناقشة التحديات التي تواجه المرأة وتقديم حلول عملية لها.

9- تسعى المرأة بشكل مستمر لتطوير مهاراتها المهنية والقيادية من خلال التعليم والتدريب والاطلاع على أحدث المستجدات في مجال عملها.

10- الانخراط في مجتمعات مهنية وشبكات علاقات مع نساء قياديات أخريات لتبادل الخبرات والدعم المعنوي والمهني.

11- يجب على المرأة أن تتحلى بالثقة والطموح، وألا تستسلم للضغوط الاجتماعية أو الأسرية، وأن تسعى بكل جدية لتحقيق أهدافها المهنية.

القيادية من خلال دعمها لتحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية، تحسين التشريعات، وتقديم برامج تدريبية متخصصة.

9- تؤثر المؤسسات الحكومية والخاصة ووسائل الإعلام تأثيراً فاعلاً في التوعية المجتمعية بأهمية مشاركة المرأة وتقديم الدعم المعنوي والقانوني لها.

10- تولي المرأة للمناصب القيادية سيحدث أثراً إيجابياً شاملاً في المجتمع، بما في ذلك زيادة الانضباط الوظيفي، التخفيف من الفساد، وتعزيز المساواة بين الجنسين.

التوصيات والمقترحات:

بعد إتمام الباحثة للدراسة الميدانية وتوصلها إلى النتائج العامة والاستنتاجات يمكن لها وضع التوصيات والمقترحات الآتية:

1- العمل على تطوير وتفعيل قوانين وسياسات تضمن المساواة في الفرص الوظيفية وتخصص حصصاً (Quota) للنساء في المناصب القيادية، خاصة في القطاعات التي يقل فيها تمثيلهن.

2- العمل على وضع سياسات مرنة في مكان العمل، مثل ساعات العمل المرنة أو العمل عن بعد، لمساعدة المرأة على تحقيق التوازن بين العمل والمسؤوليات الأسرية.

3- توفير برامج تدريبية وتأهيلية متخصصة ومجانية أو بأسعار رمزية لتنمية المهارات القيادية والإدارية

الهوامش:

- (18) محمد فؤاد حجازي (1999م)، النظريات الاجتماعية، مكتبة وهبة، القاهرة، ط2، ص12 - 14.
- (19) ألحميد دلاسي، وسامية بن عمر (2007م)، الأسرة مدخل نظري، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، عدد1، جامعة الأغواط، الجزائر، ص20.
- (20) عدلي على أبو طاحون (2000م)، حقوق المرأة (دراسات دينية وسياسية)، مصر، المكتب الجامعي الحديث، جمهورية مصر العربية، ص197.
- (21) محمد عبد الكريم الحوراني (2008م)، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، دار مجد لاوي للنشر والتوزيع، عمان، ص109.
- (22) إحسان محمد الحسن (2010م)، النظريات الاجتماعية المتقدمة، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، عمان، ص159.
- (23) محمد إبراهيم العزبي (1999م)، المشاركة الشعبية في المجتمع المحلي، دراسات في التنمية الريفية، مركز الدراسات العلمية، الإسكندرية، ص41.
- (24) عمر أحمد همشري (2013م)، التنمية الاجتماعية للطفل، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، ص71 - 72.
- (25) معن خليل العمر (2006م)، معجم علم الاجتماع المعاصر، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن، ص362.
- (26) منذر عبد الحميد الضامن (2007م)، أساسيات البحث العلمي، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، ص163.
- (27) أبو القاسم عبد القادر صالح وآخرون (2001م)، المرشد في إعداد البحوث والدراسات العلمية، مركز البحث العلمي والعلاقات الخارجية جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، ط1، الخرطوم، ص71.
- (28) منذر عبد الحميد الضامن، أساسيات البحث العلمي، مرجع سابق، ص91.
- (29) طلعت مصطفى السروجي وآخرون (2001م)، مداخل منهجية في بحوث الخدمة الاجتماعية، مركز نشر وتوزيع جامعة حلوان، ط1، ص428.
- (30) محمود شامل بها الدين (2005م)، الإحصاء بلا معاناة: المفاهيم مع التطبيقات باستخدام برنامج (spss) ج1، معهد الإدارة العامة، الرياض، ص58.
- (31) سامي محمد ملحم (2005م)، القياس والتقييم، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط3، عمان، ص269.
- المراجع:**
- 1- أبو القاسم عبد القادر صالح وآخرون (2001م)، المرشد في إعداد البحوث والدراسات العلمية، مركز البحث العلمي والعلاقات الخارجية جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، ط1، الخرطوم.
- 2- إحسان محمد الحسن (2010م)، النظريات الاجتماعية المتقدمة، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، عمان.
- 3- أحمد مختار عمر (2008م)، معجم اللغة العربية المعاصرة، المجلد الأول عالم الكتب، القاهرة.
- 4- آلاء عبد الله معروف الطائي (2007م)، المرأة واتخاذ القرار

(1) <https://rb.gy/omdkid>

- (2) وفاء زدادقة (2020)، بعنوان: تأثير عمل المرأة على جودة الحياة الأسرية، رسالة ماجستير، منشورة، الجزائر، ص89.
- (3) بسمة خلف الحسين (2021)، دور المرأة في قيادة التغيير، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المجلد (5)، العدد (25)، منشور، ص148.
- (4) Alomair, M. O. (2015). Female Leadership Capacity and Effectiveness: A Critical Analysis of the Literature on Higher Education in Saudi Arabia. International Journal of Higher Education, (4 pp. 81-93.
- (5) <https://rb.gy/omdkid>
- (6) عائشة صالح كجمان (2025)، تولى المرأة للمناصب القيادية في المؤسسات التعليمية معوقات وحلول، مجلة جامعة بني وليد للعلوم الإنسانية والتطبيقية، مجلد(10)، عدد(1)، ص265.
- (7) عبد الملك طاهر الحاج، وعفاف ناصر الشريف (2022)، التحديات التي تواجه المرأة العاملة مع القيادة النسائية في ضوء متلازمة (Queen Bee) دراسة حالة جامعة الملك سعود، مجلة أبحاث اليرموك سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، مجلد(31)، عدد(4)، ص136.
- (8) أحمد مختار عمر (2008م)، معجم اللغة العربية المعاصرة، المجلد الأول عالم الكتب، القاهرة، ص748.
- (9) أنتوني جينز (2002م)، مقدمة نقدية في علم الاجتماع، ترجمة: أحمد زايد وآخرون، مطبوعات مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، كلية الآداب، جامعة القاهرة، القاهرة، ص371.
- (10) عبد الهادي الجوهري (1998م)، قاموس علم الاجتماع، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ص96.
- (11) Munif, Ibrahim Abdullah. (2011). Leadership and Administration: Preparing Arab Administrative leaders. Riyadh: Manager's Journal.
- (12) <https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar>
- (13) Northouse, Peter. (2018). Administrative leadership. (Translated by Salah Al-Mayouf). Riyadh: Institute of Public Administration. (The book was published in 2013).
- (14) Rouleau- Carroll, Linda. (2014). Attributes and characteristics that contribute to successful female leadership in secondary education. Doctoral dissertation. Drake University Des Moines, Available at: <https://core.ac.uk/download/pdf/46925939>
- (15) آيات عبد المنعم الديسبي (2022)، معوقات عمل القيادات النسائية وعلاقتها بتحمل المسؤولية الأسرية، المجلة العلمية لعلوم التربية النوعية، عدد(17)، ص73.
- (16) روجية عواد (2020)، تحديات وصول المرأة للمناصب القيادية العليا في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين والعاملات جامعة فلسطين التقنية خضوري نموذجاً، اطروحة دكتوراه، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح، فلسطين، ص10.
- (17) السيد علي شتا (1997م)، نظرية علم الاجتماع، مكتبة الإشعاع، القاهرة، ص142.

- 19- عبد الملك طاهر الحاج، وعفاف ناصر الشريف (2022)، التحديات التي تواجه المرأة العاملة مع القيادة النسائية في ضوء متلازمة (Queen Bee) دراسة حالة جامعة الملك سعود، مجلة أبحاث اليرموك سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، مجلد (31)، عدد (4).
- 20- عبدالهادي الجوهري (1998م)، قاموس علم الاجتماع، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.
- 21- علي أبو طاحون (2000م)، حقوق المرأة (دراسات دينية وسياسية)، مصر، المكتب الجامعي الحديث، جمهورية مصر العربية.
- 22- عمر أحمد همشري (2013م)، التنمية الاجتماعية للطفل، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان.
- 23- محمد إبراهيم العزي (1999م)، المشاركة الشعبية في المجتمع المحلي، دراسات في التنمية الريفية، مركز الدراسات العلمية، الإسكندرية.
- 24- محمد عبد الكريم الحوراني (2008م)، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، دار مجد لاوي للنشر والتوزيع، عمان.
- 25- محمد فؤاد حجازي (1999م)، النظريات الاجتماعية، مكتبة وهبة، ط2، القاهرة.
- 26- محمود شامل بها الدين (2005م)، الإحصاء بلا معاناة: المفاهيم مع التطبيقات باستخدام برنامج (spss) ج1، معهد الإدارة العامة، الرياض.
- 27- معن خليل العمر (2006م)، معجم علم الاجتماع المعاصر، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن.
- 28- منذر عبد الحميد الضامن (2007م)، أساسيات البحث العلمي، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.
- 29- وفاء زدايقة (2020)، تأثير عمل المرأة على جودة الحياة الأسرية، رسالة ماجستير، منشورة، الجزائر.
- 30- Alomair, M. O. (2015). Female Leadership Capacity and Effectiveness: A Critical Analysis of the Literature on Higher Education in Saudi Arabia. International Journal of Higher Education.
- 31- Munif, Ibrahim Abdullah. (2011). Leadership and Administration: Preparing Arab Administrative leaders. Riyadh: Manager's Journal.
- 32- Northouse, Peter. (2018). Administrative leadership. (Translated by Salah Al-Mayouf). Riyadh: Institute of Public Administration. (The book was published in 2013).
- 33- Rouleau- Carroll, Linda. (2014). Attributes and characteristics that contribute to successful female leadership in secondary education. Doctoral dissertation. Drake University Des Moines, Available.
- 34- <https://rb.gy/omdkid>
- 35- <https://rb.gy/omdkid>
- 36- <https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar>
- الاجتماعي، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة بغداد.
- 5- ألهمد دالاسي، وسامية بن عمر (2007م)، الأسرة مدخل نظري، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، عدد 1، جامعة الأغواط، الجزائر.
- 6- أنتوني جينز (2002م)، مقدمة نقدية في علم الاجتماع، ترجمة: أحمد زايد وآخرون، مطبوعات مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، كلية الآداب، جامعة القاهرة، القاهرة.
- 7- آيات عبد المنعم الديسوطي (2022)، معوقات عمل القيادات النسائية وعلاقتها بتحمل المسؤولية الأسرية، المجلة العلمية لعلوم التربية النوعية، عدد (17).
- 8- إيمان بشير الحسين (2011)، السمات والمهارات التي تتميز بها المرأة القيادية الأردنية والمعوقات التي تواجهها، مجلة جامعة دمشق - المجلد (7)، العدد (3)، (4).
- 9- بسمة خلف الحسبان (2021)، دور المرأة في قيادة التغيير، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المجلد (5)، العدد (25)، منشور.
- 10- تمانى علي سيف (2002م)، العوامل المؤثرة في سلطة اتخاذ القرار في الأسرة اليمنية، رسالة ماجستير غير منشورة في علم الاجتماع، كلية الآداب، جامعة عدن، اليمن.
- 11- تمانى علي سيف (2017م)، العوامل المؤثرة في التمكين الاجتماعي والسياسي للمرأة اليمنية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، علم الاجتماع، كلية الآداب، جامعة عدن، اليمن.
- 12- ربيعة علان (2007م)، من القرية إلى المخيم دور المرأة الفلسطينية الريفية اللاجئة في الحفاظ على العائلة، جمعية إنعاش الأسرة، مركز دراسات التراث والمجتمع الفلسطيني، البيرة.
- 13- روية عواد (2020)، تحديات وصول المرأة للمناصب القيادية العليا في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين والعاملات جامعة فلسطين التقنية خضوري نموذجاً، أطروحة دكتوراه، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح، فلسطين.
- 14- رولا عبد الرحيم القطب (2012)، دور المرأة في صنع القرار في المؤسسات الحكومية الفلسطينية (1995-2010)، رسالة ماجستير، جامعة النجاح، فلسطين، منشورة.
- 15- سامي محمد ملحم (2005م)، القياس والتقويم، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط3، عمان، ص269.
- 16- السيد علي شتا (1997م)، نظرية علم الاجتماع، مكتبة الإشعاع، القاهرة.
- 17- طلعت مصطفى السروجي وآخرون (2001م)، مداخل منهجية في بحوث الخدمة الاجتماعية، مركز نشر وتوزيع جامعة حلوان، ط1.
- 18- عائشة صالح كجمان (2025)، تولي المرأة للمناصب القيادية في المؤسسات التعليمية معوقات وحلول، مجلة جامعة بني وليد للعلوم الإنسانية والتطبيقية، مجلد (10)، عدد (1).

The Role of Women Leaders in Building Society: A Field Study in Hadhramaut Governorate

Eman Omer Al-Ahmadi

Abstract

The study aimed to identify the level of women's empowerment in accessing leadership positions in institutions and the extent of social support for women in leadership positions. Moreover, it seeks to identify the most prominent challenges women face in accessing leadership positions and the areas where women's leadership in institutions is most prominent. Furthermore, it examines the community role that increases women's ability to assume leadership positions and offers suggestions to enhance women's representation in leadership positions. The researcher reflected the objectives in key questions for the scientific study and relied on the descriptive analytical approach to describe the level of social and functional empowerment of women in Hadhramaut .

The researcher adopted a descriptive-analytical approach to describe the level of social and professional empowerment of women in Hadramawt. A questionnaire was used with a sample of Hadramawt Governorate residents during the years 2025-2026. The study's key findings revealed a weak level of leadership empowerment for women in society, despite some encouragement for them to assume leadership and administrative positions at the middle and lower levels. The study also found that women face significant challenges compared to men in the workplace and in assuming such positions. These challenges include some women's limited ability to solve strategic problems and meet needs with a strategic dimension, as well as the presence of individual factors and personal skills that may prevent women from assuming positions in governmental and private institutions, especially sovereign ones. The study further indicated that the higher the leadership position, the greater the difficulties. The study also demonstrated the positive impact of women holding leadership positions, bringing about positive change that improves institutional work and leads to success. It showed that women strive to help society achieve sustainable development and that their role reinforces the principles of the Islamic religion and international humanitarian law, namely social justice and equality. The study found that social institutions where women work have a role in developing women's leadership skills, and that the media has an active role in helping them reach leadership positions that achieve sustainable development.

Keywords: role, women leaders, society, empowerment