



# مؤشرات تمكين المرأة العاملة في حضرموت

2019



إدارة دار المعارف

## المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
٤	شكر و تقدير
٥	ملخص الدراسة
الفصل الأول: الإطار النظري للدراسة	
٩	(١-١) المقدمة
٩	(٢-١) تعريف تمكين المرأة
١٠	(٣-١) مؤشرات تمكين المرأة
١١	(٤-١) تمكين المرأة و التنمية المستدامة
١٢	(٥-١) مشكلة الدراسة
١٣	(٦-١) الدراسات السابقة
الفصل الثاني: أهمية الدراسة و أهدافها	
٢١	(١-٢) أهمية الدراسة
٢١	(٢-٢) مبررات الدراسة
٢٢	(٣-٢) تساؤلات الدراسة
٢٢	(٤-٢) أهداف الدراسة
٢٣	(٥-٢) مجالات الدراسة
الفصل الثالث: منهجية الدراسة	
٢٥	(١-٣) منهج الدراسة
٢٥	(٢-٣) مجتمع و عينة الدراسة
٢٥	(٣-٣) طريقة الاستبيان
٢٦	(٤-٣) طريقة جمع البيانات
٢٧	(٥-٣) تدريب جامعي البيانات
٢٧	(٦-٣) التنسيق و الموافقات الأخلاقية
٢٨	(٧-٣) معالجة البيانات
٢٨	(٨-٣) التحليل الإحصائي
الفصل الرابع: التحليل و النتائج	
٣٠	(١-٤) المرأة كقوة عاملة في قطاعات الصحة والتعليم والقضاء بساحل حضرموت
٣٠	(١-١-٤) نسبة المرأة العاملة من إجمالي قوة العمل بساحل حضرموت

٣١	(٢-١-٤) التوزيع القطاعي للمرأة العاملة بساحل حضرموت
٣٢	(٢-٤) نتائج الدراسة المسحية للمرأة العاملة في ساحل حضرموت
٣٢	(١-٢-٤) وصف المشاركات في الدراسة
٣٣	(٢-٢-٤) الدور القيادي للمرأة العاملة في حضرموت
٣٥	(٣-٢-٤) المحفزات للمرأة العاملة في ساحل حضرموت لتولي المناصب القيادية
٤٣	(٤-٢-٤) المعوقات للمرأة العاملة في ساحل حضرموت لتولي المناصب القيادية
٤٦	(٥-٢-٤) مواقف المرأة العاملة في ساحل حضرموت لتولي المناصب القيادية
<b>الفصل الخامس: الاستنتاجات و التوصيات</b>	
٤٩	(١-٥) الاستنتاجات
٥١	(٢-٥) التوصيات
٥٣	(٣-٥) المراجع
٥٥	(٤-٥) الملاحق

## شكر و تقدير

تم بحمد الله الانتهاء من هذه الدراسة المتخصصة بمؤشرات تمكين المرأة العاملة في ساحل حضرموت في قطاعات الصحة و التربية و القضاء ضمن اتفاقية الشراكة بين جامعة حضرموت ممثلة بمركز المرأة للدراسات و البحوث و دار المعارف للبحوث و الإحصاء ممثلة بإدارة البحوث و الإحصاء، و قد شارك خبراء مركز المرأة و دار المعارف بفعالية في تخطيط و تنفيذ هذه الدراسة و تحليل بياناتها و إعداد التقرير النهائي، و في هذا السياق يتقدم فريق الدراسة بالشكر و التقدير لكل من أ.د محمد سعيد خنيش (رئيس جامعة حضرموت) و الأستاذ سعيد عبدالله بكران (رئيس مؤسسة دار المعارف للبحوث و الإحصاء) لدعمهم الشراكة البحثية بين المركزين ، كما نشكر كل من ساهم في التخطيط أو التنفيذ أو من سهّل لجامعي البيانات عملهم الميداني ،أخص بالذكر منهم مدراء المرافق المختارة في عينة الدراسة من المديریات المختارة و كذلك العاملات بهذه المرافق اللاتي شاركن بالاستجابة لاستبيان الدراسة حيث أن هذه البيانات شكلت أساس الدراسة و تحليل نتائجها لتقديم مؤشرات حقيقية و بصورة منهجية و علمية لتمكين المرأة العاملة في حضرموت والتي ستبنى عليها خطط إدماج و تمكين المرأة العاملة.

و في الأخير نتمنى أن يستفيد القراء و صانعو القرار بحضرموت من هذه النتائج و التوصيات لأغراض التنمية المستدامة مع إفادتنا بأي ملاحظات و أي نقد بناء يحسن من أداء الدراسات القادمة.

و الله ولي التوفيق

## مع تحيات فريق الدراسة

أ.د. أحلام صالح بن بريك

مديرة مركز المرأة للدراسات و البحوث بجامعة حضرموت  
أستاذة طب المجتمع /جامعة حضرموت

د. عبد الحكيم محمد بن

أستاذ مشارك علم النفس / جامعة حضرموت

أ.د. عبدالله سالم بن غوث

مدير البحوث و الإحصاء بدار المعارف  
أستاذة طب المجتمع /جامعة حضرموت

م.نسيمة عبدالله العيدروس

بريك

مديرة البرامج بدار المعارف

هذه الدراسة تم تمويلها بالكامل على مختلف مراحلها من قبل دار المعارف للبحوث و الإحصاء

## ملخص الدراسة

### المقدمة و الأهداف:

تعتبر المرأة عنصراً فعالاً لما لها من أدوار متعددة خاصة في مجال التنمية المجتمعية فهي تسهم بكل طاقتها في مجال الرفح بمستوى المجتمع الذي تعيش فيه حيث ساهمت الدولة في تحقيق ذلك من خلال إدماجها في المجتمع وبل تمكينها سياسياً الذي اعتمد على عدد من المؤشرات التي يحظى بها المجتمع اليمني وتعتبر هذه المؤشرات دافعاً وعنواناً لدول العالم وللتقدم ولتمثيل للمرأة بشكل عام.

حيث أن هناك خمسة مفاهيم تم اختيارها بناء على الصندوق الدولي لدعم المرأة في هيئة الأمم المتحدة 'UNFEM هي التعليم، الصحة ، المساهمة الاقتصادية، والمشاركة الاقتصادية، المشاركة في القرار ، وقد تم استخدام هذه المعايير في قياس تمكين المرأة لتقرير منتدى الاقتصاد الدولي WEF ويتم في هذه الدراسة معالجتها بتطبيقها على المرأة اليمنية خاصة في حضرموت وتعديلها بهدف احتوائها على قطاعات الصحة و التعليم و القضاء. و تهدف هذه الدراسة بشكل عام إلى توفير مؤشرات دقيقة عن وضع المرأة العاملة في حضرموت ودورها القيادي. و تهدف بشكل خاص إلى:

- وصف وضع المرأة العاملة في قطاعات الصحة والتعليم والقضاء بساحل حضرموت.
  - تحديد مواقف المرأة العاملة في حضرموت تجاه تحمل المسؤوليات القيادية.
  - التعرف على المحفزات لتولي المرأة في حضرموت للمناصب قيادية.
  - التعرف على معوقات تولي المرأة في حضرموت للمناصب قيادية
- منهجية الدراسة: منهج الدراسة هو المنهج الوصفي التحليلي من خلال المسح الميداني لعينة من النساء العاملات في المرافق الحكومية بقطاعات الصحة و التربية و القضاء بساحل حضرموت.
- و قد تم استخدام طريقة المسح من خلال عينة عشوائية عنقودية من مرحلتين:

- المرحلة الأولى: اختيار أربع مديريات من أصل ١٢ مديرية عن طريق العينة العشوائية البسيطة.
  - المرحلة الثانية: اختيار المرافق الحكومية حسب كل قطاع بطريقة العينة العشوائية البسيطة.
- و قد جمعت البيانات من المستهدفين من خلال المسح باستخدام استبانة محكمة بالإضافة لنموذج حصر عدد العاملين في كل مرفق حكومي مستهدف بالدراسة. البيانات التي جمعها تمت معالجتها من قبل فرق الدراسة وتم تحليلها باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية ( SPSS ) نسخة رقم ٢٣ .
- النتائج: على مستوى ساحل حضرموت يوجد ٣٤٠٥ عامل بالقطاعات الحكومية في المرافق على مستوى مركز المحافظة و المديریات الأربع المختارة (مدينة المكلا، الدير الشرقية، حجر و بروم و ميفع) و بلغ

عدد النساء العاملات ١٢٤٣ امرأة عاملة مما يعني أن المرأة العاملة تشكل ما نسبته ٣٦,٥% من قوى العمل بحضرموت.

تبين النتائج أن سبعة و ستين امرأة عاملة فقط (٩,٥%) يشغلن موقعاً قيادياً و هي نسبة متواضعة جداً مقارنة بالنسبة المرتفعة للنساء العاملات اللاتي يحملن مؤهلاً جامعياً. كما تبين النتائج أن نسبة النساء العاملات اللاتي يشغلن موقعاً قيادية في قطاع التربية و التعليم يشكلن النسبة الأعلى (١٧%) من نظيراتهن في قطاع الصحة (٥,٧%) أو القضاء (٥,٢%) بفروق ذات دلالة إحصائية. أما التباين الذي يعزى للحالة الاجتماعية، فإن النساء العاملات الأرامل و المتزوجات يشكلن النسبة الأكبر في تولي المواقع القيادية (١٧% و ١٢% بالتوالي) بفروق ذات دلالة إحصائية عن النساء العازبات (٦,٤%) و المطلقات (٥%). كما أن للمستوى التعليمي العالي دور محدد لتمكين المرأة في المواقع القيادية حيث أن النساء العاملات ذوات التعليم الجامعي يشكلن أكبر نسبة للنساء العاملات اللاتي يشغلن مناصب قيادية (١٢,٧%).

تبين النتائج حسب استبيان رأي النساء العاملات أن أكثر المحفزات للمرأة العاملة لتولي المناصب القيادية هي حصول المرأة العاملة على دورات تدريبية و تأهيلية (٩٠,٩%) و المستوى التعليمي الجامعي (٨٧,٥%) و اللياقة الصحية بدنياً و نفسياً و اجتماعياً (٨٦,١%) و مشاركة المرأة العاملة في صنع القرار داخل الأسرة (٨٤,٨%) و دعم الزوج و الأهل (٨٤,٤%).

و كانت أكثر المعوقات للمرأة العاملة والتي تشكل صعوبة أمام تسلّم المرأة المناصب القيادية ، التنشئة الاجتماعية للمرأة التي تميز الرجل عن المرأة (٦٢,٥%) و الفهم الخاطئ للدين (٦٠,١%) و محدودية مجالات عمل المرأة (٥٩,٢%) و إجازة الأمومة المتكررة (٥٨,٦%) رفض الرجل لتولى المرأة مناصب قيادية. (٥٧,٨%) و لكون المجتمع يتسم بالمحافظة ولا يرضى بتولي المرأة للمناصب القيادية العليا خاصة في وجود الرجال (٥٦,٥%).

### الإستنتاجات و التوصيات:

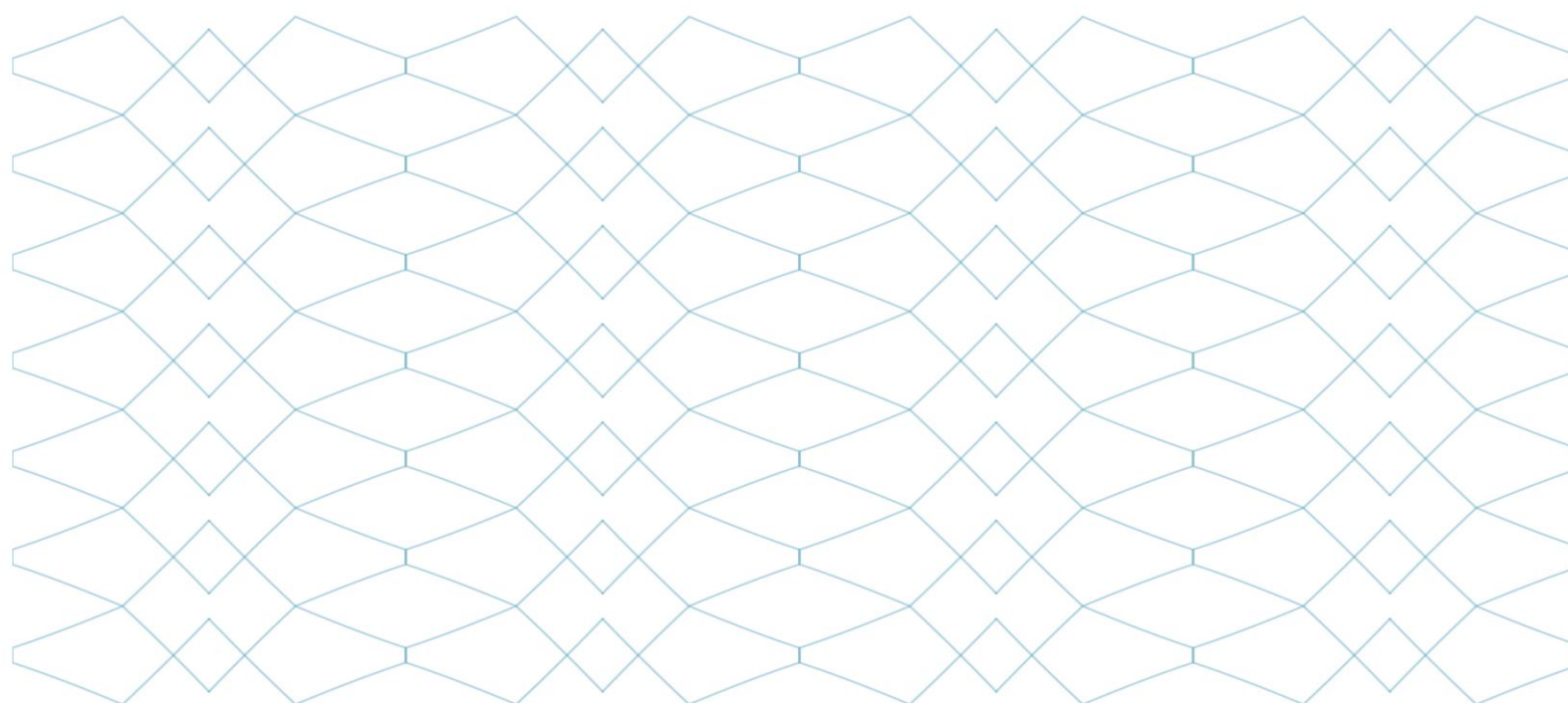
تشكل المرأة العاملة حوالي ثلث القوة العاملة أي ما نسبته ٣٦,٥% من قوة العمل بقطاعات الصحة و التربية و القضاء بساحل حضرموت (١٢٤٣ امرأة عاملة من ٣٤٠٥ هي إجمالي القوى العاملة) و يتميز هذا المؤشر بارتفاع نسبة النساء العاملات في المديرية الحضرية عنه في المديرية الريفية و على المستوى القطاعي فإن أعلى نسبة للنساء العاملات كانت في قطاع الصحة (٣٧,٨%) يليها قطاع التربية (٣٣,٩%) و في الأخير قطاع القضاء (٢٥%).

و بما أن حوالي ثلث القوى العاملة في أكثر القطاعات عمالة هي من النساء بساحل حضرموت و أن ٩,٥% فقط من النساء العاملات يشغلن مناصباً قيادية مع التباين بين القطاعات المختلفة، و لتحقيق مؤشرات ممتازة لتمكين المرأة العاملة على مدى خمس أو عشر سنوات ، فإن الدراسة توصي متخذي السياسات العامة و التنموية بالتخطيط لتمكين المرأة العاملة بساحل حضرموت من المناصب القيادية خلال العشر أو الخمس سنوات القادمة ورفع نسبة المناصب القيادية للمرأة من ٩,٥% إلى ٣٠% على

الأقل. و على مستوى القطاعات من ١٧% إلى ٣٦% في قطاع التربية و التعليم و من ٥,٧% و ٥,٢% في قطاع القضاء إلى ٣٠%. كما توصي الدراسة بتعزيز البيئة المحفزة لتولي المرأة المناصب القيادية من خلال الدعم المؤسسي و القانوني و التوعوي و دعم تولي المرأة مناصباً قيادية في المديرية الريفية و إيجاد حوار إيجابي و جريء بين رجال الدين و المكونات الشبابية و النسائية حول الدور القيادي للمرأة بشكل عام و المرأة العاملة بشكل خاص.

## الفصل الأول: الإطار النظري للدراسة

٩	(١-١) المقدمة
٩	(٢-١) تعريف تمكين المرأة
١٠	(٣-١) مؤشرات تمكين المرأة
١١	(٤-١) تمكين المرأة و التنمية المستدامة
١٢	(٥-١) مشكلة الدراسة
١٣	(٦-١) الدراسات السابقة





## (١-١) المقدمة:

يرتكز المجتمع في بنائه وفي تحقيق التنمية على أبنائه رجالاً ونساء. فالإنسان هو العنصر الأساسي في التنمية، ونجاح برامج التنمية واستدامتها مرهون بمشاركة الرجال والنساء على حد سواء باعتبار أن المرأة عنصر فعال ومهم، وهي مفتاح تحقيق التنمية المستدامة.

في ذات السياق نرى أن قضايا المرأة متشابكة في جميع المجالات، ولا بد من معالجتها بنهج علمي متكامل إذا أردنا تحقيق تنمية مستدامة حقيقية. فتمكين المرأة وتحقيق المساواة بين الجنسين يشكل أساساً من الأسس الضرورية اللازمة لتحقيق التنمية المستدامة وإحلال السلام والأمن المجتمعي. كما أن تحقيق التكافؤ للنساء والفتيات في الحصول على التعليم والرعاية الصحية والعمل اللائق والتمثيل في العمليات السياسية والاقتصادية واتخاذ القرار سيكون بمثابة الأساس لتحقيق التنمية الاقتصادية.

## (٢-١) تعريف تمكين المرأة:

إن المرادف لكلمة تمكين في اللغة الانجليزية هو كلمة Enabling، وليس Empowering، أما الترجمة الصحيحة لمصطلح Women Empowerment فهي: "استقواء المرأة" ( فكلمة Power تعني قوة، وكلمة Empowering تعني تقوية، وكلمة Empowerment تعني استقواء و"استقواء المرأة Women Empowerment"، يعني تقوية المرأة لتتغلب على الرجل في الصراع الذي يحكم العلاقة بينهما وفقاً للثقافة الغربية التي أفرزت ذلك المصطلح<sup>١</sup>.

كما يعرف تمكين المرأة: "دعم إمكانية المرأة وقدرتها على التأثير في المؤسسات الاجتماعية التي تؤثر في حياتها"<sup>٢</sup> كما يمكن تعريف مصطلح تمكين المرأة بأنه إعطاء مزيد من القوة للمرأة، والمقصود بالقوة هنا المستوى العالي من التحكم بحيث تتمكن المرأة من التعريف والابتكار والتعبير عن رأيها، وقدرتها على تحديد الاختيارات الاجتماعية والمشاركة في كل المستويات، والتأثير في قرارات المجتمع، بحيث تكون مشاركتها ذات قيمة ونفع<sup>٣</sup>.

كما أن تمكين المرأة يمثل العملية التي يتم من خلالها إعداد المرأة لتصبح فرداً واعياً ومدركاً لما يدور حولها، وإبراز علامات القوة في حياتها، مما يُكسبها الثقة بالنفس، ويمكنها من مواجهة جميع أشكال عدم المساواة بينها وبين الرجل. ويعتبر مفهوم التمكين الذي ظهر في نهاية القرن العشرين من أكثر المفاهيم التي تعترف بالمرأة كعنصر هام وفاعل في التنمية، ويسعى بدوره إلى القضاء على جميع مظاهر التمييز ضد المرأة مستخدماً آليات محددة تمكنها من الاعتماد على ذاتها. وعلى الرغم من كثرة مجالات تطبيق مفهوم التمكين، إلا أن هذا المفهوم يشترك مع مفهوم القوة من حيث المصادر وأنماط توزيع تلك المصادر؛ فربط التمكين مع القوة يُساعد على إدراك طبيعة التحولات الاجتماعية والعمل لصالح الفئات المهشمة والمحرومة والبعيدة عن مصادر القوة في المجتمع، وبذلك نجد أن قوة المرأة تتحقق من خلال تمكينها من فرصها وظروفها ومنحها حرية الاختيار، وتمكينها من الاعتماد على نفسها.<sup>٤</sup>

### (١-٣) مؤشرات تمكين المرأة:

تعتبر المرأة عنصراً فعالاً لما لها من أدوار متعددة خاصة في مجال التنمية المجتمعية فهي تسهم بكل طاقتها في مجال الرفع بمستوى المجتمع الذي تعيش فيه حيث ساهمت الدولة في تحقيق ذلك من خلال إدماجها في المجتمع وبل تمكينها سياسياً الذي اعتمد على عدد من المؤشرات التي يحظى بها المجتمع اليمني وتعتبر هذه المؤشرات دافع وعنوان لدول العالم والتقدم والتمثيل للمرأة بشكل عام.

هناك خمسة مفاهيم تم اختيارها بناء على الصندوق الدولي لدعم المرأة في هيئة الامم المتحدة<sup>٥</sup> UNFEM هي التعليم، الصحة، المساهمة الاقتصادية، والمشاركة الاقتصادية، المشاركة في القرار، وقد تم استخدام هذه المعايير في قياس تمكين المرأة لتقرير منتدى الاقتصاد<sup>٦</sup> الدولي WEF ويتم في هذه الدراسة معالجتها بتطبيقها على المرأة اليمنية خاصة في حضرموت وتعديلها بهدف احتوائها على التالي:

- التعليم

- الصحة

ويتم تحليلها وصفيًا وكميًا ونوعياً من البيانات والإحصائيات المنشودة في المنظمات الدولية، والبيانات المستسفاة من المؤسسات الحكومية، مثل وزارة التربية والتعليم ووزارة الخدمة المدنية والشؤون الاجتماعية. يرتكز المجتمع في بناء وتحقيق تنميته على أبنائه رجالاً ونساء . فالإنسان هو العنصر الأساسي في التنمية ، ونجاح برامج التنمية واستدامتها مرهون بمشاركة الرجال والنساء على حد سواء فالمرأة عنصر فعال ومهم .وهي مفتاح تحقيق التنمية المستدامة خاصة قضايا المرأة متشابكة في جميع المجالات ، ولا بد من معالجتها بنهج علمي متكامل إذا أردنا تحقيق تنمية مستدامة حقيقية فتمكين المرأة وتحقيق المساواة بين الجنسين يشكل أساساً من الأسس الضرورية اللازمة لتحقيق التنمية المستدامة وإحلال السلام والأمن المجتمعي . كما أن توفير التكافؤ أمام النساء والفتيات في الحصول على التعليم والرعاية الصحية والعمل اللائق والتمثيل في العمليات السياسية والاقتصادية واتخاذ القرار سيكون بمثابة الأساس لتحقيق التنمية الاقتصادية.

كما أن أحد أهم مطالب التنمية الاقتصادية هو إحداث وعي وتغيير جوهري في المفاهيم السائدة المتعلقة بالمرأة بما في ذلك مفاهيم المرأة نفسها بما يتعلق بأدوارها وصورتها النمطية ومظاهر التمييز ضدها ومساواتها وقضايا النوع الاجتماعي بصورة عامة°.

### (١-٤) تمكين المرأة و التنمية المستدامة:

وتبدو قضية تمكين المرأة كأحد الأولويات على جدول أعمال دول العالم في بداية القرن الواحد والعشرين فالمرأة هي مفتاح تحقيق التنمية المستدامة وتمكين المرأة وتحقيق المساواة بين الجنسين شكل أساساً من الأسس الضرورية اللازمة لتحقيق التنمية المستدامة و إحلال السلام و الأمن المجتمعي كما أن توفير التكافؤ للنساء والفتيات في الحصول على التعليم والرعاية الطبية والعمل اللائق والتمثيل في العمليات السياسية والاقتصادية و اتخاذ القرارات ستكون بمثابة الوقود لتحقيق التنمية المستدامة وتواجه الحكومات والمنظمات الغير حكومية وهيئات الأمم المتحدة تحديات كثيرة ومشتركة للنهوض بالمرأة وجعلها شريكاً

فاعلاً في التنمية بكل أنواعها وتبلغ هذه التحديات ذروتها في اليمن فمؤشر التنمية البشرية حسب تقرير الأمم المتحدة الإنمائي عام ٢٠١٦م يقع اليمن فيه في المرتبة ١٥٩ من أصل ١٨٦ .

وفيما يخص مؤشر تمكين المرأة تقع اليمن في قمة مؤشر التنمية البشرية المنخفضة ومع التحديات التي تواجه اليمن في وقتنا الحاضر من نزاعات وحروب وبطالة وعدم المساواة وهي مخاطر إذا بقيت غير معالجة يمكن أن تشكل خطورة على ما بقي من التنمية البشرية اليوم وفي المستقبل.

### (١-٥) مشكلة الدراسة:

يعد موضوع تمكين المرأة من الموضوعات العالمية فقد اهتمت عدد من الدول بتمكين المرأة في المنظومة والدستور الذي أظهر عدداً من الأبعاد والمستويات التي تسهم في عملية التمكين للمرأة. ودعمت الخطوات الحثيثة التي قام بها المجتمع اليمني نحو الأخذ بالديمقراطية وتوسيع الجهود الداعمة لقضايا تنمية المرأة وتدعيم مراكزها الاجتماعية والاقتصادية والسياسية إلا أن مشاركة المرأة ظلت رغم ذلك محصورة و أكد ذلك الواقع العملي، وأن النجاحات المتواضعة لاشراكها في بعض هيئات صناعة القرار ليست أكثر من محاولات محسوبة لتمثيلها رمزياً لمحاكاة ومسايرة الاهتمامات والمتطلبات العالمية السائدة. ونظراً لمشاركة المرأة اليمنية عامة وفي حضرموت خاصة في شتى مجالات التنمية، ولبروز دورها في العقود الأخيرة خاصة في مجالات التربية والتعليم والصحة والشؤون الاجتماعية، بل وبروزها في السلك القضائي والقانوني والإداري والسياسي، تأتي هذه الدراسة لتسليط الضوء على وضع المرأة الحضرمية وما حققته من مشاركة في مجالات التنمية وبخاصة في قطاعات التربية والتعليم والصحة والقضاء، وللتعرف على مواقفها تجاه تحملها للمسؤوليات القيادية.

كما أن دراسة كل من العوامل المحفزة والعوامل المعيقة لتولي المرأة الحضرمية للمناصب القيادية في الدراسة الحالية أمر مهم لتمكين المرأة من الاطلاع بأدوارها القيادية ومشاركتها في صنع القرار في مجالات نشاطها وعملها.

لذا تتلخص مشكلة الدراسة في التعرف على المستويات والركائز التي يعتمد عليها في تمكين المرأة في محافظة حضرموت من ناحية الجانب التعليمي والصحي ومواقعها في القضاء ومراكز اتخاذ القرار إيماناً من الباحثين بأهمية دراسة هذه المؤشرات لارتباطها ارتباطاً وثيقاً بتمكين المرأة ، نتيجة لعدد من المتغيرات السريعة التي حدثت في المجتمع ولنهوض المجتمع في جميع مجالات الحياة الدالة على ذلك. ويعرف التمكين بأنه " توفير الوسائل الثقافية والتعليمية والمادية حتى يتمكن الأفراد من المشاركة في اتخاذ القرار والتحكم في الموارد" هذا وفق المؤشرات الكمية والقابلة للقياس التي وضعتها الأمم المتحدة كي تتوفر المقدره على قياس مدى تمكين المرأة في المجتمعات المختلفة.

هدفت هذه الدراسة للتوصل إلى تصور مقترح للتغلب على معوقات تولي المرأة الحضرية للمناصب القيادية وذلك عن طريق تحديد هذه المعوقات والعمل على إزالة كل ما يمثل عائقاً أمام تمكين المرأة ، لهذا قام فريق البحث باستطلاع الآراء حول تمكين المرأة في محافظة حضرموت وعرض وضعها من حيث مؤشرات ومستويات التمكين في ظل التغيرات والأحداث التي شهدتها المجتمع . ومن منطلق المنظمات والدساتير وما تحويه التشريعات القانونية لدعم عملية التمكين للمرأة في محافظة حضرموت.

### (١-٦) الدراسات السابقة:

#### دراسات حول واقع تولي المرأة للمناصب القيادية:

دراسة وزارة التربية والتعليم الأردنية (٢٠٠٦)<sup>٧</sup> " المرأة والتعليم العالي: واقع وتطلعات:"

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة واقع المرأة الأردنية في مؤسسات التعليم العالي، ولتحقيق الهدف تم إعداد استبانة وتم تطبيقها على ٣٣٧ سيدة من أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي، وتوصلت الدراسة إلى أن ١٧,٩% من الأكاديميات قد شغلن مناصباً إدارية تراوحت بين مرة واحدة و٧,٨% وثمان مرات (٠,٣%) خلال فترة خدمتهن في الجامعة، كما أنه تنوعت المناصب الإدارية التي تقلدتها المرأة من مساعدة نائب الرئيس ومستشارة نائب الرئيس وعميدة ونائبة عميد ومساعدة عميد ورئيسة قسم إلى

رئيسة شعبة ومديرة دائرة ومديرة تدريب ومشرفة شعبة، ولكن احتل منصب رئيس القسم أعلى النسب في المناصب التي شغلتها المرأة (٣,٨%).

دراسة كابارو وبوش (٢٠٠٧)<sup>٨</sup> التقدم الوظيفي لمديرات المدارس الثانوية للبنات في اليونان:

" The Career Progress of Women Secondary School Principals in Greece":

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة التقدم الوظيفي للعاملات في المدارس الثانوية للبنات في اليونان، كما هدفت إلى دراسة واقع تمثيل المرأة في المواقع الإدارية، واستخدم الباحث المنهج النوعي، واستخدم أداة المقابلة حيث تم مقابلة ست رؤساء للمرأة في أثينا، لدراسة العوامل التي تؤثر على مشاركة المرأة في إدارة المدارس، وتبين النتائج أن المرأة ممثلة تمثيلاً ضئيلاً إلى حد كبير في المدارس الثانوية في وظائف الإدارة وأن العوامل الرئيسية لهذه النتيجة هي العوامل الشخصية، والتميز بين الجنسين.

**الدراسات حول الصعوبات و المعوقات لتولي المرأة مناصب قيادية:**

دراسة كولمان ٢٠٠١<sup>٩</sup> :

"Achievement Against the Odds: The Female Secondary Head teachers in England and Wales":

دراسة عن المديرات في بريطانيا بعنوان " الإدارة والقيادة التربوية في المدارس الثانوية في بريطانيا وويلز " بحثت هذه الدراسة في الخصائص الاجتماعية الديمغرافية للمديرات وعن الأسباب التي تقف عائقاً أمام وصول المرأة إلى مركز مديرة مدرسة ثانوية في كل من بريطانيا و ويلز، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي والمنهج النوعي، فأعدت استبانة، وطبقته على جميع مديرات المدارس الثانوية في كل من بريطانيا وويلز، وعددهن 670 مديرة، وتبين لدى الباحثة أن نسبة الرجال والنساء في وظيفة التعليم متساوية تقريباً، وتبين أن الوظيفة التي في موقع إداري عال والوظيفة التي راتبها مرتفع يشغلها الرجال أكثر من النساء، حيث يشكل الرجال ثلاثة أضعاف النساء في موقع مدير مدرسة ثانوية، وقد بينت نتائج

الدراسة أسباب عدم وصول المرأة إلى موقع مدير مدرسة وهي:

١. المسؤوليات العائلية : فالمرأة هي المسؤولة الأولى عن الواجبات المنزلية.
٢. الأطفال :حيث من الصعوبة بمكان إيجاد من يتابع الأطفال.
٣. استراتيجية العمل :لقد اتخذ كثير من النساء، استراتيجية للقيام بدور واحد في بداية زواجهن، ألا وهو الدور الإيجابي، ففضلن العناية بأطفالهن في البداية وبعد أن يكبر الأطفال يمارسن العمل خارج المنزل، وهناك عدد من النساء كن يعملن بوظيفة جزئية، وبذلك فإنهن يبررن سبب عدم توليهن مركز مدير إلا في عمر متقدم.
٤. الإجازات الطويلة :ومن أهم أسباب الإجازات الطويلة إجازات الأمومة، أو الإجازة الطويلة للعناية بالأطفال، أوالإعارة إلى مكان وظيفي آخر، مما يجعلهن يتأخرن في الحصول على هذه الوظيفة.
٥. عوائق مؤسسية :إيمان الجميع بأن المرأة لا تستطيع أن تكون مديرة ناجحة، وذلك بسبب ظروفها العائلية، وأن الثقافة المختلطة يجب أن يديرها رجل.
٦. أن ثقة الرجل بنفسه أعلى بكثير من ثقة المرأة بنفسها، بالرغم من أن المؤهلات التي تمتلكها المرأة أكثر من مؤهلات الرجل، ولكن ضعف ثقتها بنفسها تحول دون أن تتقدم لطلب وظيفة مدير.
٧. الثقافة الذكورية في المدارس الثانوية، حيث يعتقد أن القوة الذكورية كقوة مؤسسية تعمل على تهميش واستبعاد المرأة.

دراسة جبر (٢٠٠٥) ١٠ الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية :

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى درجة الصعوبات التي تواجهها المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية) نابلس، وجنين، و طولكرم، و طوباس، و قلقيلية، وسلفيت (في المجالات الآتية) :الصعوبات الاجتماعية والأسرية، والصعوبات الإدارية، والصعوبات السياسية، والصعوبات القانونية. كما هدفت الدراسة إلى بيان أثر متغيرات الدراسة (العمل، وعدد الأولاد، ومكان

الإقامة، والعمر، والتحصيل الدراسي، ودوافع العمل، والمحافظة، وعدد سنوات العمل، والدخل الشهري) في الصعوبات التي تواجهها المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام من وجهة نظر النساء العاملات. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وأعدت استبانة وطبقته على عينة مكونة من 746 موظفة تم اختيارهن بالطريقة الطبقية العشوائية، وتوصلت الباحثة إلى النتائج الآتية:

١. إن الصعوبات التي تواجهها المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية كانت مرتبة ترتيباً تنازلياً كما يلي: (الصعوبات القانونية، الصعوبات السياسية، الصعوبات الاجتماعية والأسرية، الصعوبات الإدارية).

٢. تبين أن بند المحسوبية والواسطة، هو أكبر الصعوبات المحتملة التي تؤثر في المرأة وتلاهما في ذلك الاحتمال، والحواز في الانتفاضة، فيما كان بند الأطر المدنية والنسوية أقل صعوبة محتملة في عمل المرأة.

دراسة الزهيري (٢٠٠٦)<sup>١١</sup> معوقات الدور القيادي لمديرات المدارس الثانوية بنات وكيفية التغلب عليها: هدفت الدراسة الكشف عن معوقات الدور القيادي لدى مديرات المدارس الثانوية بنات، وتقديم المقترحات التي تسهم في التغلب على معوقات الدور القيادي لديهن، وكيفية تفعيل دورهن القيادي، واستخدم الباحث المنهج الوصفي وأعد استبانة حول بعض معوقات الدور القيادي للمديرات، وطبقه على عينة مكونة من 583 من القيادات المدرسية، والتي هي عبارة عن مجتمع الدراسة، وتوصل الباحث إلى:

أن المعوقات الاجتماعية جاءت في الترتيب الأول بالنسبة لبقية المعوقات، ومن المعوقات الاجتماعية حسب الدرجة:

١. معارضة المجتمع لعمل المرأة في مناصب قيادية.
٢. قلة اهتمام وسائل الإعلام بإبراز أهمية الدور القيادي للمرأة.
٣. قيام المسؤولين بالتمييز في المعاملة بين الرجل و المرأة كقيادة.
٤. تخوف بعض الرجال من منافسة النساء لهم في المناصب القيادية.



كما أن المعوقات التنظيمية جاءت في الترتيب الثاني، ومن المعوقات التنظيمية حسب الترتيب:

١. صعوبة استخدام المعايير العلمية الصحيحة عند توزيع المسؤوليات على الأفراد.
٢. كثرة الزيارات الخارجية إلى المدرسة تتسبب في توتر العلاقة بينها وبين العاملين في المدرسة.
٣. غياب التكافؤ في فرص الترقى الوظيفي بين الرجل و المرأة.

أما المعوقات الشخصية جاءت في الترتيب الثالث وهي حسب الترتيب:

١. شعور المديرية بالضيق عندما لا تحصل على ترقياتها المتوقعة في الوقت المناسب.
٢. شعورها بإهمال الجهات العليا لأرائها عند اتخاذ القرار التربوي.
٣. شعورها بفقدان الثقة تجاه نفسها نظراً لشيوع بعض المفاهيم الخاطئة حول ضعف قدرة المرأة على تحمل المسؤوليات.

٤. أنها تتأثر كثيراً بالظروف العائلية والأسرية في عملها.

دراسة ليلجا ولوديكنيس (٢٠٠٦)<sup>٢</sup> "المرأة في الإدارات الوسطى في ألمانيا والسويد وبريطانيا"  
"Women in Middle Management in Germany, Sweden, & The United Kingdom":

هدفت هذه الدراسة (دراسة مقارنة لتجربة المرأة في الإدارات الوسطى في ألمانيا والسويد و بريطانيا)، إلى دراسة أهم التحديات التي تواجه المرأة في الإدارات الوسطى في تلك الدول، واستخدم الباحثان المنهج النوعي واستخدم المقابلات مع ثلاث نساء من كل دولة. توصل الباحثان إلى أن أهم التحديات التي تواجه المرأة في الإدارات الوسطى في تلك الدول هي:

- ضعف الدعم من القيادة للمرأة.
- سيطرة الرجال على المواقع القيادية العليا.
- النظرة الدونية للعاملين اتجاه المرأة.
- عدم وجود دوائر عمل خاصة للنساء.
- الموازنة بين مسؤوليات المنزل والعمل.

• العاملون يفضلون قيادة الرجل.

• ضعف ثقة المجتمع أن تشغل المرأة مناصب قيادية.

دراسة الغانم وآخرون (٢٠٠٨) ١٣ معوقات تولي المرأة للمناصب القيادية في المجتمع القطري" هدفت هذه الدراسة إلى تحديد المعوقات التي تواجه المرأة لتوليها المناصب القيادية في المجتمع القطري، وأعد الباحثون استبانة وتم تطبيقها على عينة والتي بلغ عددها ١٠١٥ شخصًا يمثلون مختلف شرائح المجتمع، وكانت النسبة متقاربة ما بين عدد الذكور والإناث، ومن بين أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن المجتمع يتبنى رؤية معينة حول أدوار المرأة و تضعها في صورة التابع، وليس في مركز الصدارة، مما يؤثر على فرص حصولها على مناصب قيادية، كما لا تزال الصورة التقليدية للمهن المناسبة لعمل المرأة مسيطرة على ذهنية المجتمع، حيث يركز المجتمع على المهن الإدارية والكتابية وفي مجال التعليم، وهذا هو النمط السائد الذي تعمل فيه المرأة. وكشفت الدراسة أيضا عن تبني العينة لموقف معارض إلى حد ما للأدوار القيادية للمرأة وذلك لكون المجتمع لديه صورة جاهزة محددة المواصفات لصورة المرأة، وبهذه الصورة النمطية تأثر موقف الرجل من قضية تولي زوجاتهم للمناصب القيادية، فكانت المعارضة من عدد كبير منهم، وحسب الدراسة أيضا فقد اتضح أن أغلبية أفراد العينة يفضلون أن يكون رئيسهم رجلاً وفي هذا تساوى الذكور والإناث، فحسب وجهة نظرهم فإن المرأة غير صالحة لهذا النوع من الأعمال.

#### دراسات حول تأثير الأهل و الزوج على تولي المرأة مناصب قيادية:

ذكرت الباحثة مؤمنه صالح الرقب في بحثها حول السلوك القيادي للمرأة في مؤسسات التعليم العالي في غزة بفلسطين أن الأهل أو الزوج يعارضون تولي المرأة مناصب قيادية بنسبة ٦٥,٥% وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن المرأة لها أعباء أسرية كالواجبات المنزلية وتربية الأبناء، بالإضافة إلى الأعباء الوظيفية وما تطلبه من التزامات كبيرة و الذي يثقل كاهل المرأة، فتركز الاهتمام على جانب قد يكون على حساب جانب الآخر فيؤثر على مستوى أدائها لهذا الجانب مما يجعل الأهل أو الزوج يقومون

بالضغط على المرأة لعدم القبول بإشغال مواقع قيادية، وبالتالي ترفض المرأة إشغال تلك المواقع للمحافظة على تماسك أسرتها وحياتها الزوجية.<sup>١٤</sup>

**دراسة الاتجاهات نحو المرأة في مراكز القيادة بالبلدان العربية: دراسة إقليمية مقارنة (٢٠١٣):**

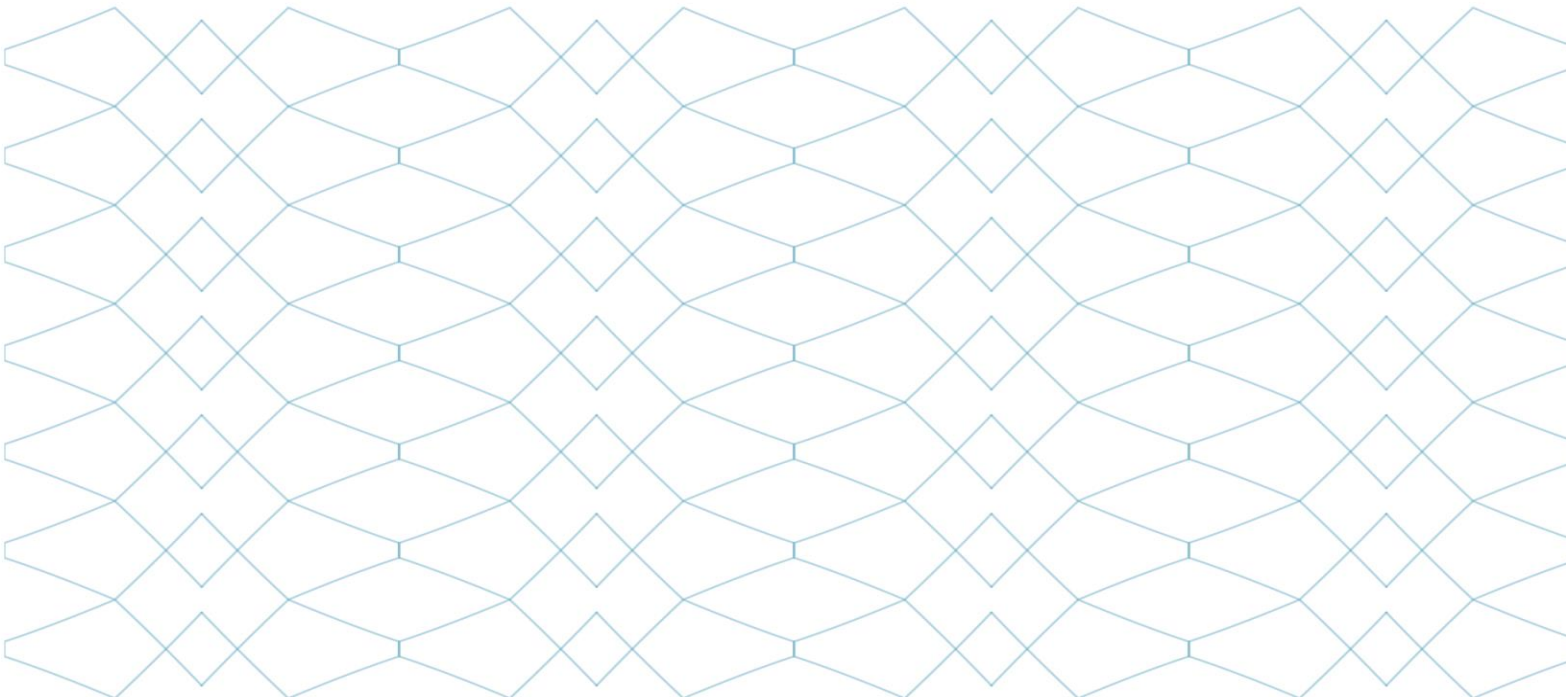
هدفت هذه الدراسة الامبيريقية لمعرفة الاتجاهات السائدة حالياً في البلدان العربية نحو تقبل الذكور والانات لتولي المرأة مناصب المسؤولية والقيادة في ثمانية بلدان عربية.

استخدمت في الدراسة استبانة مكونة من ١٢ فقرة فقط كأداة لجمع البيانات. تم اختيار العينة بطريقة أقرب الى القصدية وأسلوب الصدفة من أسلوب المعاينة العشوائية وقد اشتملت على ١٥٦٣ فرد، من بينهم ٨٠٠ أنثى و ٧٦٣ ذكراً، في البلدان العربية المشاركة بالبحث وهي: المغرب، موريتانيا، الجزائر، الكويت، السعودية، قطر، الأردن ولبنان.

بالإضافة إلى النتائج المتعلقة بمتغيرات الدراسة فقد أظهر تحليل التباين أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين البلدان العربية في المكونات التي تشكل الاتجاه نحو المرأة العربية في مراكز القيادة، بما يوصي الى رفض كل محاولات التتميط والتعميم التي يلجأ اليها الباحثون عند الحديث عن المرأة بصفة خاصة أو عن الاتجاهات في العالم العربي بصفة عامة (عشوي، وآخرون ٢٠١٣).<sup>١٥</sup>

## الفصل الثاني: أهمية الدراسة و أهدافها

٢١	(١-٢) أهمية الدراسة
٢١	(٢-٢) مبررات الدراسة
٢٢	(٣-٢) تساؤلات الدراسة
٢٢	(٤-٢) أهداف الدراسة
٢٣	(٥-٢) مجالات الدراسة



## (٢-١) أهمية الدراسة:

نظراً لأهمية دور المرأة والسعي نحو تمكينها من ممارسة العمل في مختلف الأنشطة جنباً إلى جنب مع أخيها الرجل في سوق العمل وميدانيه وبناء على التغيرات المجتمعية التي شهدتها المجتمع اليمني عامة ومحافظة حضرموت خاصة والتي تؤكد على أهمية صياغة عقد اجتماعي جديد يكون للمرأة فيه مكانة مميزة في المجتمع، مما يتطلب إيجاد مساحة ملائمة لتعزيز وضع المرأة وتمكينها سياسياً واقتصادياً واجتماعياً وثقافياً في العقد الاجتماعي المقترح صياغته في المرحلة القادمة. ليعكس إلى حد كبير مدى مصداقية القوى المجتمعية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة في اليمن وخاصة في محافظة حضرموت. إن دراسة تمكين المرأة تعتبر دراسة مهمة كونها من الدراسات العالمية التي يسعى العالم إلى رفع مستواها وقد أصبحت في الفترات الأخيرة الشغل الشاغل للعديد من الباحثين وعلى وجه الخصوص المرأة اليمنية في محافظة حضرموت تلك المرأة التي لا توجد عنها دراسات في السعي لتوضيح مكانتها التي تقوم على عدد من المرتكزات الموجودة في المجتمع.

وانطلاقاً من هذا ترتبط أهمية الدراسة الحالية من حيث توفير معلومات كافية عن مؤشرات ومستويات من واقع المجتمع بالمساهمة في دعم تمكين للمرأة في حضرموت خاصة.

## (٢-٢) مبررات الدراسة:

بالرغم من بعض الإنجازات الملحوظة التي حققتها المرأة في حضرموت والتحسن الكبير في تحصيلها العلمي إلا أن مشاركتها مازالت متدنية في موقع اتخاذ القرار وفي الحياة السياسية ومن المنطق أن يشكل هذا الوضع عائقاً أمام توظيف كامل القدرات البشرية في المجتمع وتأمين حقوق متساوية للرجال والنساء على حد سواء، إلا أنه لا توجد دراسات موثقة حول مؤشرات تمكين المرأة في حضرموت خصوصاً في أهم ثلاثة قطاعات تمثل مشاركة المرأة فيها مؤشراً للتمكين الاجتماعي و الاقتصادي (قطاعا التعليم و

الصحة) و مؤشراً للتمكين السياسي (قطاع القضاء). إضافة إلى عدم وجود دراسات أو مؤشرات حول تمكينها قيادياً في هذه القطاعات أيضاً ، و من المبررات أيضاً:

١. تعد الدراسة بمثابة بحث وطني لتوصيف وضع المرأة العاملة ضمن مجالات تمكين المرأة في حضرموت.

٢. تعد المرأة مؤشراً من المؤشرات التي تقاس بها التنمية المجتمعية والتي تسهم في رفع مستوى المجتمع والنهوض به للوصول إلى معالم التنمية العامة.

٣. يمثل مؤشر التعليم ومهمة إدماج وحصول المرأة علي مناصب فيه دليلاً قوياً على ارتفاع مؤشرات المجتمع كما أن حصولها على مكانة في الجانب الصحي إضافة إلي أن اندماجها في سلطة القضاء واتخاذ القرارات يساهم في عملية تمكينها سياسياً على مستوى العالم العربي أسوة بالمرأة في المجتمعات المجاورة.

٤. الوقوف على الظروف والصعوبات التي يحصر بها المجتمع اليمني نفسه خاصة في محافظة حضرموت والتي تمنع تغيير وضع المرأة و مشاركتها في مناصب العليا وحصر مكانها في وضع معين.

## (٢-٣) تساؤلات الدراسة:

١. ما هو وضع المرأة العاملة في محافظة حضرموت في قطاعات التعليم الصحي والقضاء؟
٢. ما هي مواقف المرأة العاملة في حضرموت تجاه تحمل المسؤوليات القيادية؟
٣. ما هي محفزات والمعوقات المرأة العاملة لدى المرأة العاملة تجاه المسؤوليات القيادية؟

## (٢-٤) أهداف الدراسة:

### الهدف العام لدراسة:

- توفير مؤشرات دقيقة عن وضع المرأة العاملة في حضرموت ودورها القيادي.

## الأهداف الخاصة لدراسة:

- وصف وضع المرأة العاملة في قطاعات الصحة والتعليم والقضاء بساحل حضرموت.
- تحديد مواقف المرأة العاملة في حضرموت تجاه تحمل المسؤوليات القيادية.
- التعرف على المحفزات لتولي المرأة في حضرموت للمناصب القيادية.
- التعرف على معوقات تولي المرأة في حضرموت للمناصب القيادية.

## (٢-٥) مجالات الدراسة:

### المجال المكاني:

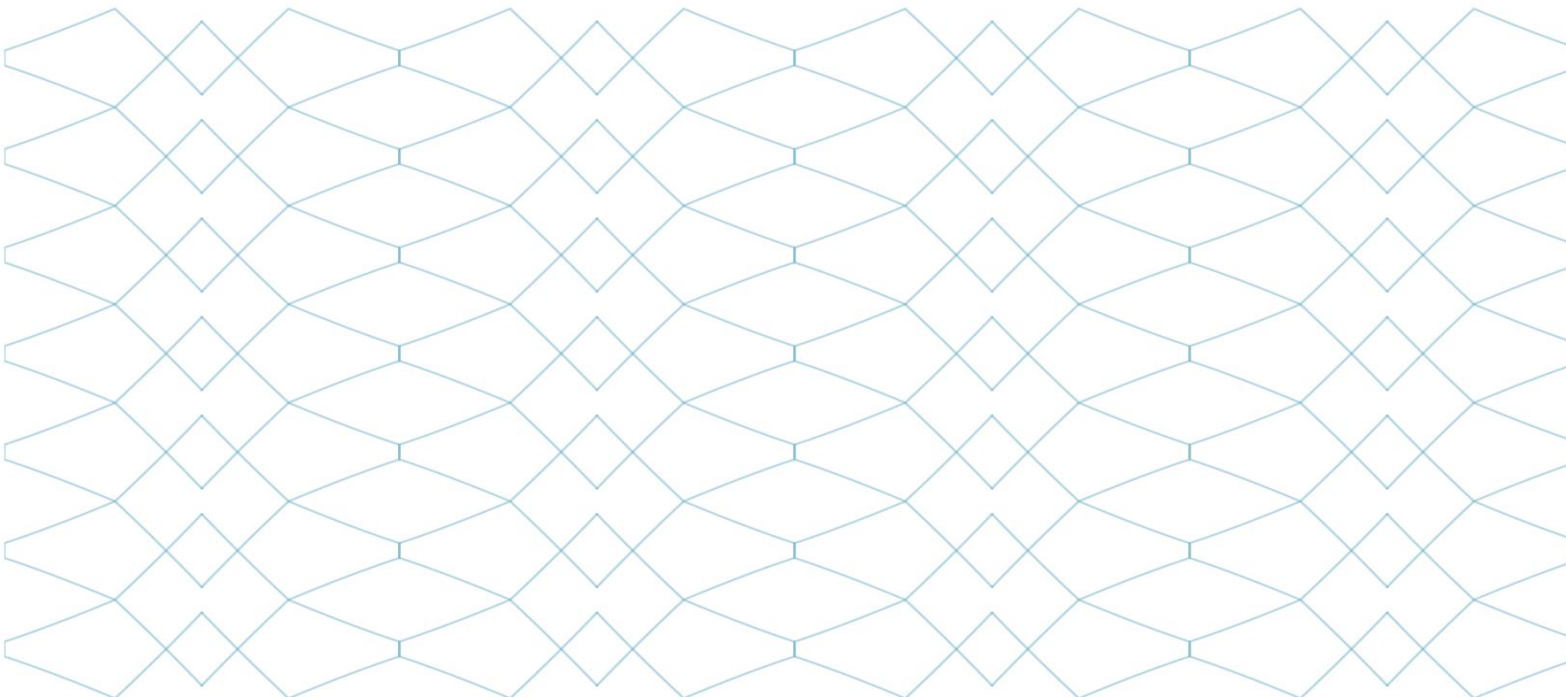
اقتصرت الدراسة على مناطق ساحل حضرموت في مجال التعليم والصحة والقضاء ومواقع اتخاذ القرار كما اهتمت بالتعرف على الصعوبات التي تعاني منها المرأة في هذه المجالات كون هذه المجالات تعد من المؤشرات التي تسهم في عملية تمكين المرأة.

### المجال الزمني:

تم إجراء البحث خلال ستة أشهر بما فيها تصميم الاستبيان و تدريب جامعي البيانات و العمل الميداني لجمع البيانات وتحليلها وكتابة التقرير النهائي خلال الفترة من سبتمبر ٢٠١٧م إلى فبراير ٢٠١٩م.

## الفصل الثالث: منهجية الدراسة

٢٥	(١-٣) منهج الدراسة
٢٥	(٢-٣) مجتمع و عينة الدراسة
٢٥	(٣-٣) طريقة الاستبيان
٢٦	(٤-٣) طريقة جمع البيانات
٢٧	(٥-٣) تدريب جامعي البيانات
٢٧	(٦-٣) التنسيق و الموافقات الأخلاقية
٢٨	(٧-٣) معالجة البيانات
٢٨	(٨-٣) التحليل الإحصائي





### (٣-١) منهج الدراسة:

منهج الدراسة هو المنهج الوصفي التحليلي من خلال المسح الميداني لعينة من النساء العاملات في المرافق الحكومية بقطاعات الصحة و التربية و القضاء بساحل حضرموت. و قد تم استخدام طريقة المسح من خلال عينة عشوائية عنقودية من مرحلتين.

### (٣-٢) مجتمع و عينة الدراسة:

يشمل مجتمع الدراسة جميع النساء العاملات في محافظة حضرموت (مديريات الساحل) في قطاع التعليم والصحة والقضاء (القطاع الحكومي). تشمل عينة الدراسة كل النساء العاملات في القطاعات الحكومية كالصحة و التربية و القضاء بالمديريات و المرافق المختارة عشوائياً بساحل حضرموت.

### (٣-٣) طريقة الاستبيان:

- عينة عنقودية من مرحلتين:

المرحلة الأولى: اختيار أربع مديريات من أصل ١٢ مديرية عن طريق العينة العشوائية البسيطة.

المرحلة الثانية: اختيار المرافق الحكومية حسب كل قطاع بطريقة العينة العشوائية البسيطة كالتالي:

قطاع الصحة: مكتب الصحة بالمحافظة و المديرية/ مستشفى المحافظة/ مستشفى المديرية/ مركز صحي واحد + وحدة صحية واحدة من كل مديرية.

قطاع التربية: مكتب التربية بالمحافظة و المديرية و مكتب التعليم الفني بالمحافظة و معهدين للتدريب المهني بالمحافظة/ مدرسة ثانوية واحدة و مدرسة تعليم أساسي واحدة و روضة أطفال واحدة من كل مديرية.

قطاع القضاء: اقتصر على مستوى المحافظة: المحاكم و النيابة.

كل العاملات في المرافق الحكومية المختارة شكلن عينة الدراسة و تم إجراء المقابلات معهن باستخدام استبانة محكمة تم تصميمها لأغراض هذه الدراسة.

### (٣-٤) طريقة جمع البيانات:

المسح هو الطريقة التي جمعت بها البيانات من المستهدفين من خلال الاستبانة. بالإضافة لنموذج حصر عدد العاملين في كل مرافق حكومي مستهدف بالدراسة.

#### أ. نموذج حصر العاملين:

تم تصميم نموذج لحصر العاملين في المرافق الحكومية قيد الدراسة بهدف احتساب نسبة النساء العاملات بين القوى العاملة في المرافق الحكومية لتحقيق الهدف الأول من الدراسة. و هو نموذج يحقق جمع البيانات حول المرفق الحكومي فقط.

#### ب. الاستبانة:

#### - الاستبانة تتكون من أربعة محاور:

**المحور الأول:** المعلومات الشخصية و تشمل سبعة متغيرات منها ستة متغيرات مستقلة و هي العمر ، الحالة الاجتماعية ، المستوى التعليمي، الوظيفة الحالية، نوع الوظيفة (متعاقد/ ثابت) ، و متغير واحد تابع و هو السؤال : هل تشغلي منصب قيادي و يقاس بالجواب ( نعم ، لا) و نقصد هنا بالمنصب القيادي من يشغل منصب رئيس قسم و ما فوق.

**المحور الثاني:** محفزات المرأة العاملة لتولي مناصب قيادية، و تشمل ١٤ سؤالاً و هذا المحور يقيس رأي المرأة العاملة في حضرموت تجاه المحفزات لتولي مناصب قيادية و يتم قياس كل رأي بمقياس ليكرت من ثلاث درجات (موافق = ٣ درجات، محايد = درجتين، و غير موافق = درجة واحدة).

**المحور الثالث:** معوقات المرأة العاملة لتولي مناصب قيادية من وجهة نظر النساء العاملات في حضرموت و هو مكون من ١١ سؤالاً و يتم قياسها بمقياس ليكرت من ثلاث درجات (موافق = ٣ درجات، محايد = درجتين، و غير موافق = درجة واحدة)

**المحور الرابع:** و يشمل ١٣ سؤالاً يقيس مواقف المرأة في تحمل المسؤوليات القيادية عن طريق مقياس ليكرت مكون من ثلاث درجات (موافق = ٣ درجات، محايد = درجتين، و غير موافق = درجة واحدة).

### (٣-٥) تدريب جامعي البيانات:

تم تشكيل فريق مكون من ١٢ شخصاً لديهم خبرة سابقة في أعمال المسح الميداني و تم تدريبهم على الاستبانة و منهجية الدراسة و تحديد عينة الدراسة من خلال يوم تدريبي واحد بقاعة دار المعارف للبحوث و الإحصاء بالمكلا و تحديد مشرفين لكل فريق مديرية و فرق المحافظة.

### - خطة العمل الميداني:

حدد لكل مديرية عدد اثنين من جامعي البيانات ماعدا المكلا حدد لها ٦ من جامعي البيانات تشمل بيانات المديرية و المحافظة كما حدد للفرق الميدانية مشرفان ميدانيان و مشرفان عامان للتواصل و حل أية إشكاليات تقنية أو ميدانية تواجه العمل الميداني. و قد خصص لكل فريق فترة إنجاز لا تتجاوز الخمسة أيام و ذلك خلال النصف الأول من شهر ديسمبر ٢٠١٨م.

### (٣-٦) التنسيق و الموافقات الأخلاقية:

تم مراسلة مكاتب التربية و التعليم و الصحة العامة و السكان و المحاكم و النيابة بالمحافظة و المديريات للحصول على الإذن لإجراء الدراسة في المرافق الحكومية المختارة، كما تم شرح هدف و مضمون الدراسة للنساء العاملات المستهدفات بالدراسة و ترك لهن حرية الاختيار بالمشاركة من عدمها، حيث تشمل العينة النهائية كل النساء العاملات الموافقات بالمشاركة في الدراسة.

### (٧-٣) معالجة البيانات:

بعد استلام الاستبيانات من قبل الفرق الميدانية تم مراجعتها من فريق الإشراف الميداني و فريق الإشراف العام بالتركيز على جودة و اكتمال البيانات قبل إحالتها لوحدة إدخال البيانات . و تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS (نسخة ٢٣) لعملية إدخال و تحليل البيانات.

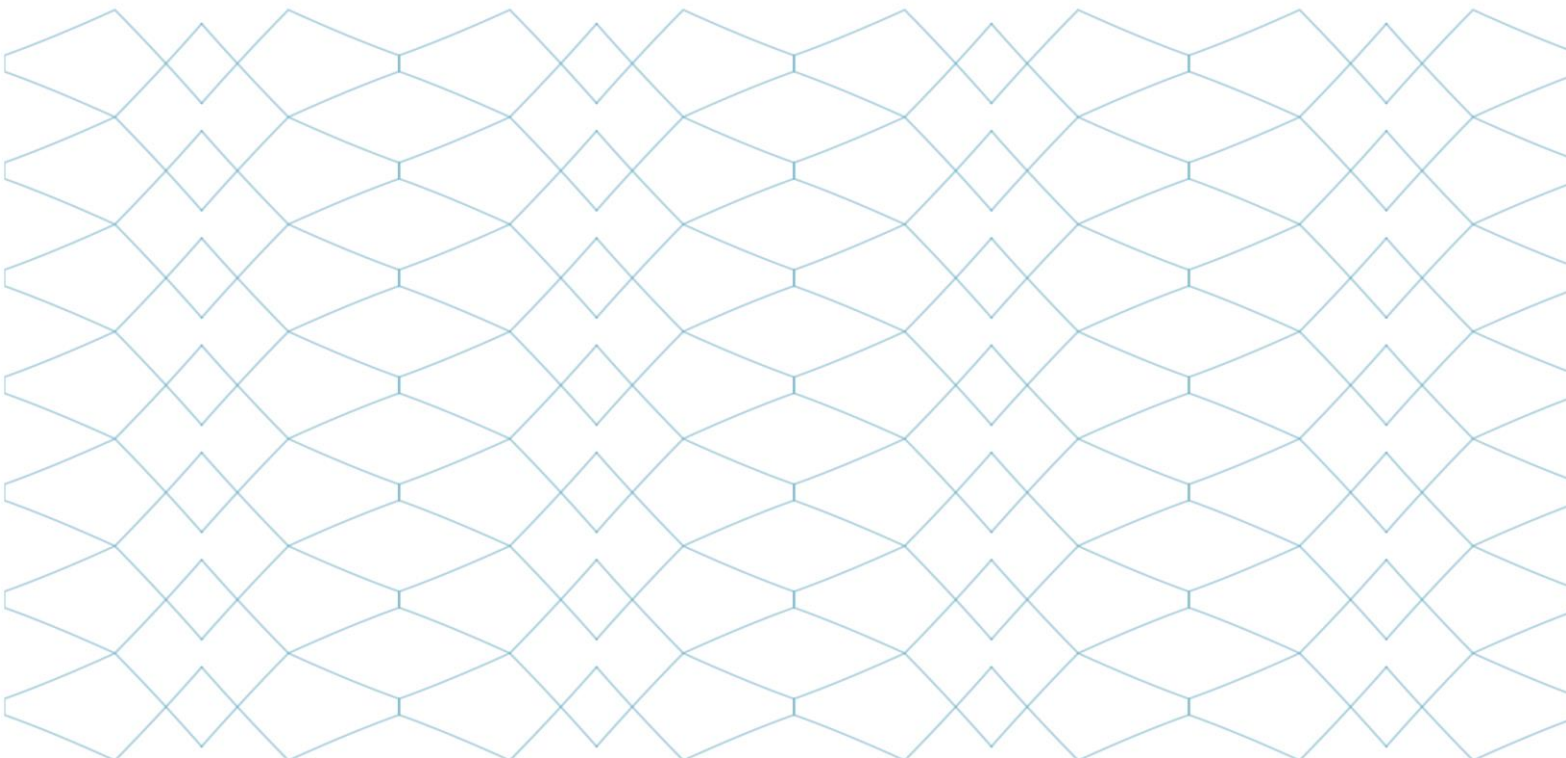
### (٨-٣) التحليل الإحصائي:

تم تحليل البيانات الوصفية باستخدام طرق الإحصاء الوصفي للمتغيرات الكمية باستخدام المتوسط الحسابي أو الوسيط (حسب التوزيع الطبيعي) والانحراف المعياري و للمتغيرات النوعية استخدمت النسب المئوية و التكرارات. أما التحليل الإحصائي الاستنتاجي فتم حسب نوعية المتغيرات وتم التحليل باختبار تي للعينتين المستقلة و اختبار كاي المربع للمتغيرات النوعية و اختبار تحليل التباين لاختبار الفرق بين متوسط أكثر من عينتين. و تم تحديد نسبة الثقة بحدود ٠,٠٥.

و قد تم عرض البيانات في جداول و أشكال بيانية باستخدام برنامج الإكسل و الورد.

## الفصل الرابع: التحليل و النتائج

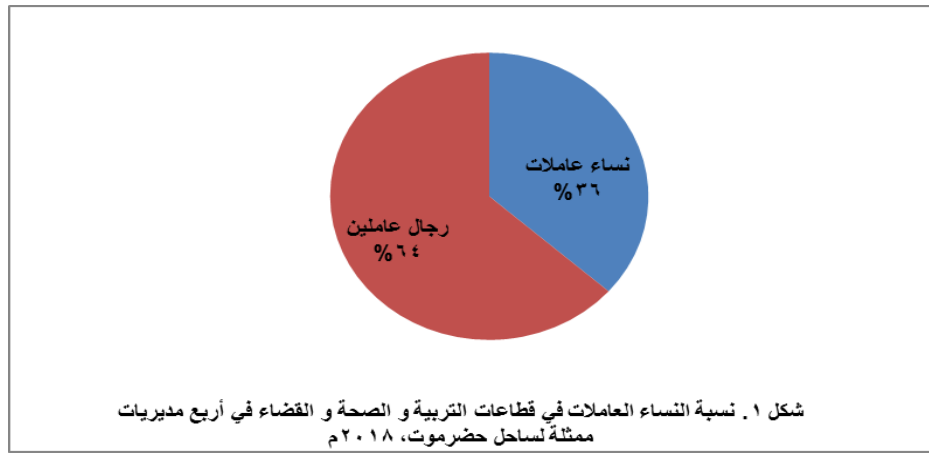
- ٣٠ (١-٤) المرأة كقوة عاملة في قطاعات الصحة والتعليم والقضاء بساحل حضرموت
- ٣٠ (١-١-٤) نسبة المرأة العاملة من إجمالي قوة العمل بساحل حضرموت
- ٣١ (٢-١-٤) التوزيع القطاعي للمرأة العاملة بساحل حضرموت
- ٣٢ (٢-٤) نتائج الدراسة المسحية للمرأة العاملة في ساحل حضرموت
- ٣٢ (١-٢-٤) وصف المشاركات في الدراسة
- ٣٣ (٢-٢-٤) الدور القيادي للمرأة العاملة في حضرموت
- ٣٥ (٣-٢-٤) المحفزات للمرأة العاملة في ساحل حضرموت لتولي المناصب القيادية
- ٤٣ (٤-٢-٤) المعوقات للمرأة العاملة في ساحل حضرموت لتولى المناصب القيادية
- ٤٦ (٥-٢-٤) مواقف المرأة العاملة في ساحل حضرموت لتولى المناصب القيادية



#### (٤-١) المرأة كقوة عاملة في قطاعات الصحة والتعليم والقضاء بساحل حضرموت:

##### (٤-١-١) نسبة المرأة العاملة من إجمالي قوة العمل بساحل حضرموت:

حسب الإحصائيات التي تمت مراجعتها و تحليلها عن عدد العاملين في قطاعات التربية و الصحة و القضاء بالمديريات الأربع المختارة و بيانات المحافظة على مستوى ساحل حضرموت فإنه يوجد ٣٤٠٥ عاملاً بالقطاعات الحكومية في المرافق على مستوى مركز المحافظة و المديريات الأربع المختارة (مدينة المكلا، الديس الشرقية، حجر و بروم و ميفع) و بلغ عدد النساء العاملات ١٢٤٣ امرأة عاملة أي أن المرأة العاملة تشكل ما نسبته ٣٦,٥% من قوى العمل بحضرموت. (شكل ١). و يبين جدول (رقم ١) ارتفاع نسبة النساء العاملات في إجمالي قوة العمل في المديريات الحضرية مثل الديس الشرقية (٦٢,٥%) و مدينة المكلا (٣٥,٧%) و انخفاضها في المديريات الريفية مثل بروم ميفع (١٩,٦%) و مديرية حجر (١٨,٤%).



جدول ١. نسبة المرأة العاملة بساحل حضرموت حسب المديريات المختارة، ٢٠١٨ م

المديرية	عدد العاملين	عدد النساء العاملات	النسبة المئوية
المكلا	2791	998	35.7%
الديس الشرقية	293	184	62.8%
بروم ميفع	163	32	19.6
حجر	158	29	18.4
الإجمالي	3405	1243	36.5%

#### (٤-١-٢) التوزيع القطاعي للمرأة العاملة بساحل حضرموت:

و على مستوى القطاعات قيد الدراسة (التربية/ الصحة/ القضاء) فإن أعلى نسبة للنساء العاملات كانت في قطاع الصحة (٣٧,٨%) يليها قطاع التربية (٣٣,٩%) و في الأخير قطاع القضاء (٢٥%). (جدول ٢). أما التوزيع القطاعي بحسب المديرية فيشير إلى أن أعلى نسبة لمشاركة النساء في قوة العمل كانت في قطاع التربية في مديرية الديرية الشرقية بنسبة ٧٢,٥% يليها قطاع الصحة في نفس المديرية بنسبة ٥٥,٦% ثم قطاع الصحة في مدينة المكلا بنسبة ٣٧% . أما أقل مشاركة للنساء في قوة العمل كانت في قطاع التربية في المديرية الريفية مثل بروم ميفع (٨,٤%) و حجر (٦,٤%) ويلاحظ أن نسبة النساء العاملات في قطاع الصحة في المديرية الريفية تشكل حوالي الثلث (بروم ميفع ٣١% و حجر ٣٠%) (جدول ٣).

جدول ٢. نسبة المرأة العاملة بساحل حضرموت حسب القطاعات، ٢٠١٨م

المديرية	عدد العاملين	عدد النساء العاملات	النسبة المئوية
التربية و التعليم	862	292	33.9%
الصحة	2467	932	37.8%
القضاء	76	19	25%
الإجمالي	3405	1243	36.5%

جدول ٣. نسبة النساء العاملات حسب القطاع و المديرية بساحل حضرموت، ٢٠١٨م

المديرية	الصحة			التربية			القضاء			الإجمالي		
	أجمالي العاملين	عدد النساء العاملات	%	أجمالي العاملين	عدد النساء العاملات	%	أجمالي العاملين	عدد النساء العاملات	%	أجمالي العاملين	عدد النساء العاملات	%
الديرية	169	94	55.6%	124	90	72.5%	293	184	62.8%			
بروم ميفع	80	25	31%	83	7	8.4%	163	32	19.6%			
حجر	80	24	30%	78	5	6.4%	158	29	18.4%			
المكلا	2138	789	37%	577	190	33%	2791	998	35.7%			
الإجمالي	2467	932	37.8%	862	292	33.9%	3405	1243	36.5%			

## (٤-٢) نتائج الدراسة المسحية للمرأة العاملة في ساحل حضرموت:

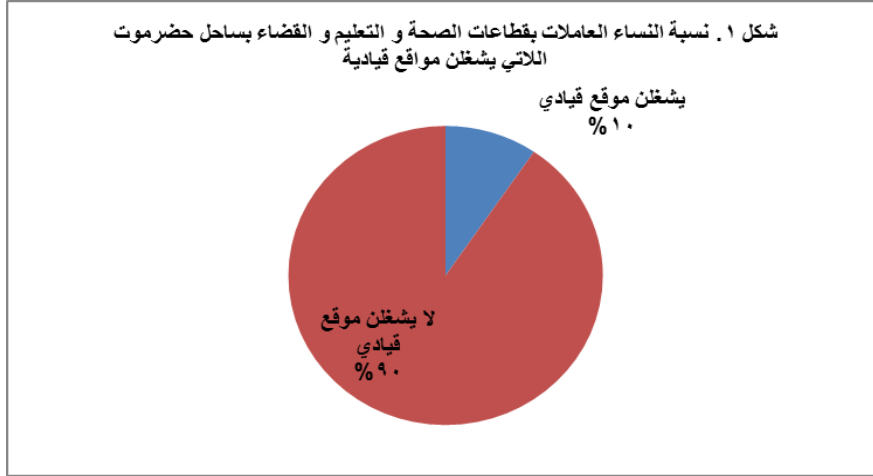
### (٤-٢-١) وصف المشاركات في الدراسة:

إجمالي النساء العاملات المشاركات في المسح بلغ ٧٠٦ امرأة عاملة حسب الحساب الإحصائي للعينة منهن ٤٣٩ من قطاع الصحة (٦٢,٢%) و ٢٤٨ من قطاع التعليم (٣٥,١%) و ١٩ امرأة من قطاع القضاء (٢,٧%). و على مستوى المديرية المختارة عشوائياً فقد شكلت النساء من مديريةية المكلا الأكثرية حيث بلغت (٧٠٦/٤٦٦، ٦٦%) و ١٧١ امرأة من مديريةية الديس الشرقية (٢٤,٢%) و ٣٧ امرأة من مديريةية حجر (٥,٢%) و ٣٢ امرأة عاملة من مديريةية بروم ميفع (٤,٥%). و كان متوسط عمر النساء العاملات هو ٣٤,٢ سنة (بانحراف معياري  $\pm ٧,٨$  سنة) و مدى العمر يتراوح بين ١٩ سنة إلى ٦٣ سنة. و التفصيل القطاعي لمتوسط عمر المرأة العاملة يبين أن متوسط عمر المرأة العاملة في قطاع الصحة هو ٣٣,٢ سنة ( $\pm ٧,٥$  سنة) و متوسط عمر المرأة العاملة في قطاع التربية هو ٣٥,٧ سنة ( $\pm ٧,٧$  سنة) أما المرأة العاملة في قطاع القضاء فمتوسط عمرها هو ٣٧,٧ سنة ( $\pm ١١,٣$  سنة). أما الخصائص الاجتماعية كما هو موضح في جدول ٤، فإن ٣١% من النساء العاملات عازبات و نسبة المتزوجات هي ٥٤,٥% مما يدل أن العمل لازال يشكل أحد المحددات الرئيسية للحالة الزوجية للمرأة العاملة في حضرموت. و تدل نتائج تحليل المستوى التعليمي على انخفاض ملحوظ لمستوى الأمية للنساء العاملات (٤,٥%) و ارتفاع نسبة العاملات ذوات المؤهل الجامعي (٦٣,٦%) و هي نتيجة تعكس الحضور التتموي للجامعات داخل حضرموت و منها جامعة حضرموت. و رغم ضعف التوظيف العام إلا أن حوالي نصف النساء العاملات (٥٠,١%) يعملن كمتعاقدات. و تشير النتائج أن متوسط سنوات العمل للمشاركات بالدراسة هو ٩,٥ سنة بانحراف معياري قدره ٨,٧ سنة و مدى سنوات العمل يتراوح بين أقل من سنة إلى ٣٨ سنة و تشكل النساء العاملات اللاتي سنوات عملهن أكثر من ٥ سنوات الأغلبية (٧٠٦/٣٩٤، ٥٦%).



(٤-٢-٢) الدور القيادي للمرأة العاملة في حضرموت:

و عند السؤال " هل تشغلين موقعاً قيادياً؟" و نقصد هنا بالموقع القيادي تحملها مسئولية رئيسة قسم أو مدير إدارة أو مدير عام فكان الجواب أن ٦٧ امرأة عاملة فقط (٩,٥%) هن من يشغلن موقعاً قيادياً و هي نسبة متواضعة جداً مقارنة بالنسبة المرتفعة للنساء العاملات اللاتي يحملن مؤهلاً جامعياً. (شكل ١)



جدول ٤. الخصائص الاجتماعية للمشاركات بالدراسة

الخصائص الاجتماعية	عدد النساء العاملات	%
الفئة العمرية	٣٠ سنة أو أقل	٣٩,٧%
	أكثر من ٣٠ سنة	٦٠,٣%
الحالة الاجتماعية	عازبة	٣١,٢%
	متزوجة	٥٤,٥%
	مطلقة	١١,٩%
	أرملة	٢,٤%
المستوى التعليمي	أمية	٤,٥%
	تقرأ و تكتب	٣,٤%
	تعليم أساسي	٦,٥%
	تعليم ثانوي	٢٢%
نوع الوظيفة	جامعية و ما فوق	٦٣,٦%
	موظف ثابت	٤٩,٩%
	متعاقد	٥٠,١%
سنوات العمل	٥ سنوات أو أقل	٤٤%
	أكثر من ٥ سنوات	٥٦%

## الدور القيادي للمرأة العاملة حسب الخصائص المهنية و الاجتماعية:

تبين النتائج أن نسبة النساء العاملات اللاتي يشغلن مواقعاً قيادية في قطاع التربية و التعليم يشكلن النسبة الأعلى (١٧%) عن نظيرتهن في قطاع الصحة (٥,٧%) أو القضاء (٥,٢%) بفروق ذات دلالة إحصائية (ب=٠,٠٠٠) بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للمديرية التي ينتمين إليها (ب = ٠,١٣٥). أما التباين الذي يعزى للحالة الاجتماعية، فإن النساء العاملات الأرامل و المتزوجات يشكلن النسبة الأكبر في تولي المواقع القيادية (١٧% و ١٢% بالتوالي) بفروق ذات دلالة إحصائية (ب= ٠,٠٣٣) عن النساء العازبات (٦,٤%) و المطلقات (٥%). كما أن للمستوى التعليمي العالي دور محدد لتمكين المرأة في المواقع القيادية حيث أن النساء العاملات ذوات التعليم الجامعي يشكلن أكبر نسبة في النساء العاملات اللاتي يشغلن مناصباً قيادية (١٢,٧%) بدلالة إحصائية (ب= ٠,٠٠٣) (جدول ٥).

جدول ٥. النساء العاملات اللاتي يشغلن مواقع قيادية حسب الخصائص المهنية و الجغرافية و الاجتماعية بساحل حضرموت

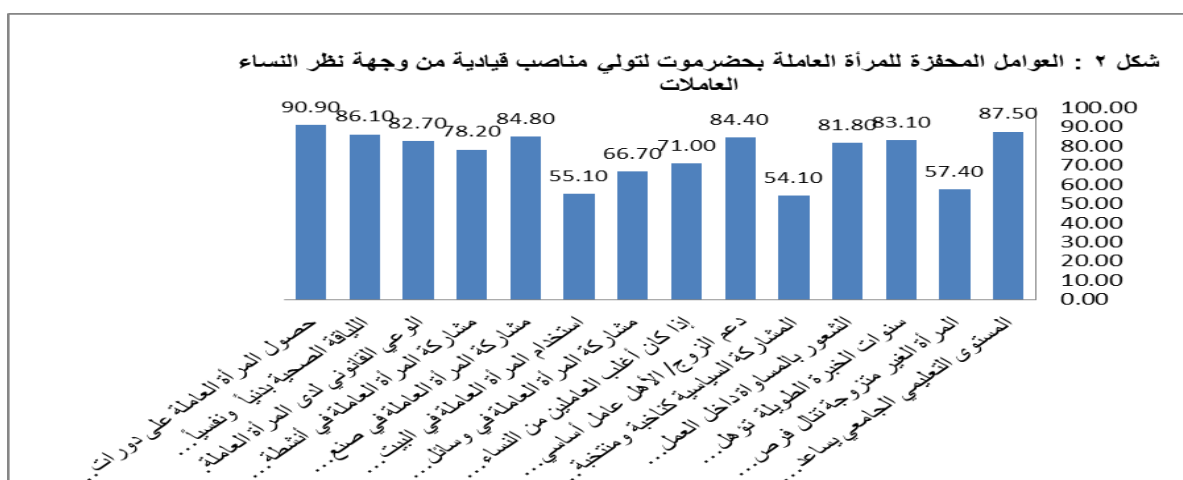
الخصائص	إجمالي النساء العاملات	عدد النساء اللاتي يشغلن مواقع قيادية	%	قيمة ب
العمر	٣٠ سنة أو أقل	٥	١,٨%	* ٠,٠٠٠
	أكثر من ٣٠ سنة	٦٢	١٤,٦%	
قطاع العمل	الصحة	٢٥	٥,٧%	* ٠,٠٠٠
	التربية و التعليم	٤١	١٧%	
	القضاء	١	٥,٢%	
المديرية	المكلا	٣٨	٨%	٠,١٣٥
	الديس الشرقية	٢٤	١٤%	
	بروم ميفع	٢	٦,٢%	
	حجر	٣	٨%	
الحالة الاجتماعية	عازبة	١٤	٦,٤%	* ٠,٠٣٣
	متزوجة	٤٦	١٢%	
	مطلقة	٤	٥%	
	أرملة	٣	١٧,٦%	
المستوى التعليمي	أمية	٠	٠%	* ٠,٠٠٣
	تقرأ و تكتب	٠	٠%	
	تعليم أساسي	٢	٤,٣%	
	تعليم ثانوي	٨	٥,٢%	
	جامعية و ما فوق	٥٧	١٢,٧%	
سنوات العمل	٥ سنوات أو أقل	١٠	٣,٢%	* ٠,٠٠٠
	أكثر من ٥ سنوات	٥٧	١٤,٥%	

#### (٤-٢-٣) المحفزات للمرأة العاملة في ساحل حضرموت لتولي مناصب قيادية:

تبين النتائج حسب استبيان رأي النساء العاملات أن أكثر المحفزات للمرأة العاملة لتولي مناصب قيادية هو حصول المرأة العاملة على دورات تدريبية و تأهيلية (٩٠,٩%) و المستوى التعليمي الجامعي (٨٧,٥%) و اللياقة الصحية بدنياً و نفسياً و اجتماعياً (٨٦,١%) و مشاركة المرأة العاملة في صنع القرار داخل الأسرة (٨٤,٨%) و دعم الزوج و الأهل (٨٤,٤%). و كانت أقل العوامل تحفيزاً لتولي المرأة مناصباً قيادية هي: المشاركة السياسية كناخبة ومنتخبة أو مرشحة (٥٤,١%) و استخدام المرأة العاملة في البيت للتلفزيون. (٥٥,١%) كما أن المرأة الغير متزوجة تتال فرص لتولي مناصب قيادية أكثر من المتزوجة (٥٧,٤%). شكل ٢، جدول ٦). و عند استبيان آراء مواقف النساء العاملات بخصوص هذه المحفزات حسب القطاع التي تعمل فيه وجدت هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لخمسة عوامل محفزة و هي:

١) المستوى التعليمي الجامعي يساعد على الحصول على فرص تولي مناصب قيادية فقد كانت نسبة الموافقة لدي النساء العاملات في قطاعي القضاء (٩٥%) و الصحة (٨٩%) أكثر منه في قطاع التربية و التعليم (٨٤%) بدلالة إحصائية عند ب = ٠,٠٤ ، ٢) المرأة غير متزوجة تتال فرص لتولي مناصب قيادية أكثر من المتزوجة ، حيث كانت نسبة الموافقة بين النساء العاملات في قطاع الصحة (٦٣%) أكثر مما هن في قطاعي التربية و التعليم و القضاء (٥٥% و ٥٣% على التوالي) بدلالة إحصائية عند ب = ٠,٠٠١ ، ٣) المشاركة السياسية كناخبة ومنتخبة أو مرشحة، و رغم ضعف نسبة الموافقة في كل القطاعات إلا أن هناك تباين ذو دلالة إحصائية يعزى للنساء العاملات في قطاع القضاء (٧٤%) بدلالة إحصائية عند ب = ٠,٠٠٠ ، ٤) إضافة إلى الوعي القانوني لدى المرأة العاملة حيث كانت النساء العاملات بقطاع التربية أكثر موافقة (٨٤%) عن العاملات في قطاع القضاء (٧٩%) عند ب = ٠,٠٠١ و أخيراً ٥) اللياقة الصحية بدنياً و نفسياً و اجتماعياً حيث أن النساء العاملات في

قطاعي التربية و التعليم و الصحة (٨٨% و ٨٥,٤% على التوالي أكثر موافقة من العاملات قي قطاع القضاء (٧٩%) عند ب=٠,٠٠١ (جدول ٧).



جدول ٦ . العوامل المحفزة للمرأة العاملة بحضرموت لتولي مناصب قيادية

غير موافق		محايد		موافق		العبارة
%	العدد	%	العدد	%	العدد	
٥,١%	٣٦	٧,٤%	٥٢	٨٧,٥%	٦١٨	المستوى التعليمي الجامعي يساعد على الحصول على فرص تولي مناصب قيادية.
٢٢,٦%	١٦٠	٢٠%	١٤١	٥٧,٤%	٤٠٥	المرأة الغير متزوجة تتال فرص لتولي مناصب قيادية أكثر من المتزوجة.
٦,٨%	٤٨	١٠,١%	٧١	٨٣,١%	٥٨٧	سنوات الخبرة الطويلة توهل المرأة للحصول على المناصب القيادية.
٦,٧%	٤٧	١١,٥%	٨١	٨١,٨%	٥٧٨	الشعور بالمساواة داخل العمل يحفز المرأة لتولي مناصب قيادية.
١٨,١%	١٢٨	٢٧,٨%	١٩٦	٥٤,١%	٣٨٢	المشاركة السياسية كناخبة ومنتخبة (مرشحة).
٥,٣%	٣٧	١٠,٣%	٧٣	٨٤,٤%	٥٩٦	دعم الزوج/ الأهل عامل أساسي لتشجيع المرأة على تولي مناصب قيادية.
٩%	٦٣	٢٠%	١٤٢	٧١%	٥٠١	إذا كان أغلب العاملين من النساء فذلك يشجع المرأة على تولي مناصب قيادية.
١٢,٢%	٨٦	٢١,١%	١٤٩	٦٦,٧%	٤٧١	مشاركة المرأة العاملة في وسائل التواصل الاجتماعي.
٢١,٢%	١٥٠	٢٣,٧%	١٦٧	٥٥,١%	٣٨٩	استخدام المرأة العاملة في البيت للتلفزيون.
٥%	٣٥	١٠,٢%	٧٢	٨٤,٨%	٥٩٩	مشاركة المرأة العاملة في صنع القرار داخل الأسرة.
٦,٦%	٤٧	١٥,٢%	١٠٧	٧٨,٢%	٥٥٢	مشاركة المرأة العاملة في أنشطة المجتمع المدني.
٣,٣%	٢٣	١٤%	٩٩	٨٢,٧%	٥٨٤	الوعي القانوني لدى المرأة العاملة.
٣,٣%	٢٣	١٠,٦%	٧٥	٨٦,١%	٦٠٨	اللياقة الصحية بدنياً ونفسياً واجتماعياً.
٢,٣%	١٦	٦,٨%	٤٨	٩٠,٩%	٦٤٢	حصول المرأة العاملة على دورات تدريبية و تأهيلية

جدول ٧. العوامل المحفزة للمرأة العاملة في حضرموت لتولي مناصب قيادية: مواقف العاملات حسب قطاع العمل

العبارة	الصحة	التربية و القضاء	قيمة ب
المستوى التعليمي الجامعي يساعد على الحصول على فرص تولي مناصب قيادية.	%٨٩	%٨٤	%٩٥ *٠,٠٤
المرأة غير المتزوجة تتال فرصاً لتولي مناصباً قيادية أكثر من المتزوجة.	%٦٣	%٥٥	%٥٣ *٠,٠٠١
سنوات الخبرة الطويلة تؤهل المرأة للحصول على المناصب القيادية.	%٨٤	%٨١	%٨٤ ٠,٥٤٢
الشعور بالمساواة داخل العمل يحفز المرأة لتولي مناصب قيادية.	%٨٣	%٧٩	%٨٤ ٠,٠٦٣
لمشاركة السياسية كناخبة ومنتخبة أو مرشحة	%٦٠	%٤٢	%٧٤ *٠,٠٠٠
دعم الزوج/ الأهل عامل أساسي لتشجيع المرأة لتولي مناصباً قيادية.	%٨٧	%٨٠	%٨٤ ٠,١١٧
إذا كان أغلب العاملين من النساء فذلك يشجع المرأة لتولي مناصباً قيادية.	%٦٩,٥	%٧٣,٤	%٧٤ ٠,٦٨٤
مشاركة المرأة العاملة في وسائل التواصل الاجتماعي.	%٦٩	%٦٣	%٦٣ ٠,٤٩٠
استخدام المرأة العاملة في البيت للتلفزيون.	%٥٧	%٥٢	%٦٣ ٠,٥٢٧
مشاركة المرأة العاملة في صنع القرار داخل الأسرة.	%٨٥	%٨٥,٥	%٨٤ ٠,٨٠٠
مشاركة المرأة العاملة في أنشطة المجتمع المدني.	%٧٩	%٧٩	%٨٤ ٠,٣٥٠
الوعي القانوني لدى المرأة العاملة.	%٨٢	%٨٤	%٧٩ *٠,٠٠١
اللياقة الصحية بدنياً ونفسياً واجتماعياً	%٨٥,٤	%٨٨	%٧٩ *٠,٠٠١
حصول المرأة العاملة على دورات تدريبية و تأهيلية	%٨٩	%٩٤	%٩٥ ٠,١٢٨

\*فرق ذو اعتداد إحصائي بدلاله إحصائية عند ب أقل من ٠,٠٥ باستخدام اختبار كاي المربع

### العوامل المحفزة للمرأة العاملة بحضرموت لتولي المناصب القيادية حسب الخصائص الديموغرافية و الاجتماعية:

يشير جدول رقم ٨ إلي أربعة عوامل محفزة لتولي المناصب القيادية تعزى لمتغير الفئة العمرية، و هي:

- (١) سنوات الخبرة الطويلة حيث أن الشابات (بعمر ٣٠ سنة أو أقل) يرين أن سنوات الخبرة الطويلة تؤهل المرأة العاملة لتولي المناصب القيادية (٨٨%) بينما يوافق ذلك الرأي ٨٠% من النساء العاملات في عمر أكثر من ٣٠ سنة بدلالة إحصائية عند (ب = ٠,٢٤). (٢) الشعور بالمساواة داخل العمل يحفز المرأة العاملة لتولي المناصب القيادية حيث تؤيد هذا الرأي ٨٢,٥% من العاملات عند سن ٣٠

سنة أو أقل بينما ٨١,٥% من النساء عند عمر أكثر من ٣٠ سنة يؤيدن هذا الرأي بدلالة إحصائية عند (ب = ٠,٠٣٠). (٣) مشاركة المرأة العاملة في أنشطة المجتمع المدني يحفزها لتولي مناصب قيادية، حيث وافق هذا الرأي العاملات عند سن ٣٠ سنة أو أقل (٨٣%) بينما ٧٥% فقط من النساء العاملات عند عمر أكثر من ٣٠ سنة يوافقن ذلك الرأي بدلالة إحصائية عند (ب = ٠,٠١٣). (٤) حصول المرأة العاملة على دورات تدريبية و تأهيلية، و هو الرأي الذي وافق عليه ٩٤% من النساء العاملات اللاتي أعمارهن عند ٣٠ سنة أو أقل بينما وافق ذلك الرأي العاملات اللاتي أعمارهن فوق ٣٠ سنة بدلالة إحصائية عند (ب = ٠,٠٢١).

جدول ٨. العوامل المحفزة للمرأة العاملة في حضرموت لتولي مناصب قيادية: مواقف العاملات حسب العمر

العبارة	أقل أو يساوي ٣٠ سنة	أكثر من ٣٠ سنة	قيمة ب
المستوى التعليمي الجامعي يساعد على الحصول على فرص تولي مناصب قيادية.	٨٦,٦%	٨٦,٩%	٠,٥٤٩
المرأة غير المتزوجة تنال فرص لتولي المناصب القيادية أكثر من المتزوجة.	٥٨,٩%	٥٦,٣%	٠,٤٩٠
سنوات الخبرة الطويلة تؤهل المرأة للحصول على المناصب القيادية.	٨٨%	٨٠%	* ٠,٠٢٤
الشعور بالمساواة داخل العمل يحفز المرأة لتولي المناصب القيادية.	٨٢,٥%	٨١,٥%	* ٠,٠٣٠
المشاركة السياسية كناخبة ومنتخبة أو مرشحة	٥٨,٦%	٥١,٢%	٠,١٣٧
دعم الزوج/ الأهل عامل أساسي لتشجيع المرأة لتولي المناصب القيادية.	٨٥,٤%	٨٣,٨%	٠,٧٥٦
إذا كان أغلب العاملين من النساء فذلك يشجع المرأة لتولي مناصب قيادية.	٧٣,٢%	٦٩,٥%	٠,٥٣٦
مشاركة المرأة العاملة في وسائل التواصل الاجتماعي.	٦٨,٢%	٦٥,٧%	٠,٧١٦
استخدام المرأة العاملة في البيت للتلفزيون.	٥٤,٦%	٥٥,٤%	٠,٧٦١
مشاركة المرأة العاملة في صنع القرار داخل الأسرة.	٨٥,٤%	٨٤,٥%	٠,٩٣٩
مشاركة المرأة العاملة في أنشطة المجتمع المدني.	٨٣%	٧٥%	* ٠,٠١٣
الوعي القانوني لدى المرأة العاملة.	٨٤%	٨٢%	٠,٦٣٠
اللياقة الصحية بدنياً ونفسياً واجتماعياً	٨٧%	٨٥,٤%	٠,٣٧٧
حصول المرأة العاملة على دورات تدريبية و تأهيلية	٩٤%	٨٩%	* ٠,٠٢١

\* فرق ذو اعتداد إحصائي بدلاله إحصائية عند ب أقل من ٠,٠٥ باستخدام اختبار كاي المربع

و عند دراسة العوامل المحفزة على أساس جغرافي تبين أن هناك اختلاف نو اعتداد إحصائي حسب المديرية التي تعمل فيها النساء خصوصاً الاختلاف بين آراء النساء العاملات في المديرية الحضرية (المكلا و الديس الشرقية) عنها في المديرية الريفية (بروم ميفع و حجر) و ذلك في ١١ نوع من العوامل المحفزة (جدول ٩) و هي (١) المرأة غير المتزوجة تتال فرص لتولي المناصب القيادية أكثر من المتزوجة لصالح المديرية الريفية (بروم و ميفع ٧٥%) و حجر ٧٨,٤%) بدلالة إحصائية عند (ب= ٠,٠٠٠) و هو دليل على أن الزواج في المديرية الريفية عامل غير محفز لتولي المرأة العاملة المناصب القيادية. (٢) سنوات الخبرة الطويلة لصالح المديرية الحضرية (المكلا ٨٢% و الديس الشرقية ٨٣%) بدلالة إحصائية عند (ب= ٠,٠١٩). (٣) الشعور بالمساواة داخل العمل يحفز المرأة العاملة لتولي المناصب القيادية و كانت النساء العاملات في المديرية الريفية أكثر توافقاً على هذا الرأي (بروم ميفع ٨٤,٤% و حجر ٨٦,٥%) عند (ب = ٠,٠٤٣). (٤) المشاركة السياسية كناخبة ومنتخبة أو مرشحة يحفز المرأة العاملة على تولي مناصب قيادية، و كانت النساء العاملات في مديرية بروم ميفع أكثر توافقاً مع هذا الرأي (٧٢%) بدلالة إحصائية عند (ب = ٠,٠٠٠). (٥) المرأة تتحفز لتولي مناصب قيادية إذا كان أغلب العاملين من النساء، حيث كانت النساء العاملات في المديرية الريفية أكثر توافقاً مع هذا الرأي (بروم ميفع ٨١,٣% و حجر ٧٨,٤٥%) بدلالة إحصائية عند (ب = ٠,٠٠٤). (٦) مشاركة المرأة العاملة في وسائل التواصل الاجتماعي حيث كانت النساء العاملات في مديرية حجر أقل موافقة لهذا الرأي (٥٩,٥%) بدلالة إحصائية عند (ب= ٠,٠٠٠). (٧) استخدام المرأة العاملة في البيت لتلفزيون حيث كانت هناك موافقة عند النساء العاملات في مديرية حجر (٦٧,٧%) بدلالة إحصائية عند (ب= ٠,٠٠٠) أكثر منه في المديرية الأخرى. (٨) مشاركة المرأة العاملة في صنع القرار داخل الأسرة مشاركة المرأة العاملة في صنع القرار داخل الأسرة يشجعها على تولي مناصب قيادية و هو رأي اتفقت عليه أغلب النساء في المديرية قيد الدراسة و كانت أقل نسبة موافقة بين النساء العاملات بمديرية الديس الشرقية (٧٨,٤%) بدلالة إحصائية عند (ب= ٠,٠٢٣). (٩) مشاركة المرأة العاملة في أنشطة المجتمع المدني يساعد المرأة على تولي مناصب قيادية و هو العامل الذي يوافقن الرأي عليه العاملات بالمديرية الريفية ( ٩٧% في بروم ميفع و ٨٣,٨% في حجر) بدلالة إحصائية عند (ب= ٠,٠٠٠). (١٠)

اللياقة الصحية بدياً ونفسياً واجتماعياً عمل أساسي يشجع المرأة لتولي مناصب قيادية و هو الرأي الذي توافقت عليه أغلب النساء العاملات في المديرية قيد الدراسة و بنسبة أقل في مديرية المكلا (٨١%) و بدلالة إحصائية عند (ب = ٠,٠٠٠). (١١) حصول المرأة العاملة على دورات تدريبية و تأهيلية يشجع المرأة على تولي المناصب القيادية و هو الرأي الذي توافقت عليه أغلب النساء العاملات في المديرية قيد الدراسة و بنسبة أقل في مديرية المكلا (٨٨,٢%) و بدلالة إحصائية عند (ب = ٠,٠٠٠).

أما التباين بين آراء النساء العاملات بحضرموت على أساس الحالة الزوجية فتظهر الاختلافات ذات الدلالة الإحصائية في ثلاثة أنواع فقط من العوامل المحفزة لتولي النساء العاملات مناصب قيادية (جدول ١٠) و هي : (١) المستوى التعليمي الجامعي يساعد على الحصول على فرص تولي المناصب القيادية , هو رأي توافقت عليه أغلب المتزوجات (٩٠%) وبينما أقل نسبة موافقة كانت بين العاملات المطلقات (٧٨,٦%) بدلالة إحصائية عند (ب = ٠,٠٣٧) ، (٢) سنوات الخبرة الطويلة تؤهل المرأة للحصول على المناصب القيادية و كانت أقل نسبة موافقة لدى النساء العاملات المطلقات (٧١,٤%) ( و الأرمال (٦٤,٧%) بدلالة إحصائية عند (ب = ٠,٠١٤) ، (٣) استخدام المرأة العاملة في البيت للتلفزيون يساعدها على تفهم دورها كقيادية، هذا الرأي رغم أنه لم يحظ إلا بموافقة نصف العاملات و بنسبة أضعف بين النساء الأرمال (٤٧%) عن بقية النساء العاملات بدلالة إحصائية عند (ب = ٠,٠٠٦).

جدول ٩. العوامل المحفزة للمرأة العاملة في حضرموت لتولي مناصب قيادية: مواقف العاملات حسب المديرية

العبارة	المكلا	الديس الشرقية	بروم ميفع	حجر	قيمة ب
المستوى التعليمي الجامعي يساعد على الحصول على فرص تولي مناصب قيادية.	٨٦,٥%	٨٧%	٩٣,٨%	٩٧,٣%	٠,٣٥٣
المرأة غير المتزوجة تتال فرص لتولي مناصب قيادية أكثر من المتزوجة.	٥٦,٤%	٥٢%	٧٥%	٧٨,٤%	* ٠,٠٠٠
سنوات الخبرة الطويلة تؤهل المرأة للحصول على المناصب القيادية.	٨٢%	٨٣%	٨٧,٥%	٩٤,٦%	* ٠,٠١٩
شعور بالمساواة داخل العمل يحفز المرأة لتولي مناصب قيادية.	٨٢,٨%	٧٧,٨%	٨٤,٤%	٨٦,٥%	* ٠,٠٤٣
المشاركة السياسية كناخبة ومنتخبة أو مرشحة	٥٨,٢%	٣٨,٦%	٧٢%	٥٩,٥%	* ٠,٠٠٠
دعم الزوج/ الأهل عامل أساسي لتشجيع المرأة لتولي مناصب قيادية.	٩٣,٨%	٨٥,٤%	٨٣,٥%	٨٣,٨%	٠,٠٨٦
إذا كان أغلب العاملين من النساء فذلك يشجع المرأة على تولي مناصب قيادية.	٦٩,٣%	٧٢%	٨١,٣%	٧٨,٤%	* ٠,٠٠٤
مشاركة المرأة العاملة في وسائل التواصل الاجتماعي.	٦٨,٢%	٦٣,٢%	٧٢%	٥٩,٥%	* ٠,٠٠٠
استخدام المرأة العاملة في البيت للتلفزيون.	٥٩,٦%	٤٢,٧%	٤٠,٦%	٦٧,٦%	* ٠,٠٠٠
مشاركة المرأة العاملة في صنع القرار داخل الأسرة.	٨٧%	٧٨,٤%	٨٧,٥%	٨٦,٥%	* ٠,٠٢٣
مشاركة المرأة العاملة في أنشطة المجتمع المدني.	٨١%	٦٥,٥%	٩٧%	٨٣,٨%	* ٠,٠٠٠
الوعي القانوني لدى المرأة العاملة.	٨٣,٨%	٧٩%	٩٠,٦%	٨٦,٥%	٠,٤١٦
اللياقة الصحية بدياً ونفسياً واجتماعياً	٨١%	٩٥,٣%	٩٧%	٩٧,٣%	* ٠,٠٠٠
حصول المرأة العاملة على دورات تدريبية و تأهيلية	٨٨,٢%	٩٦%	٩٧%	٩٧,٣%	* ٠,٠٠٠



جدول ١٠. العوامل المحفزة للمرأة العاملة في حضرموت لتولي مناصب قيادية: مواقف العاملات حسب الحالة الاجتماعية

قيمة ب	عازبة	متزوجة	مطلقة	أرملة	العبارة
*٠,٠٣٧	%٨٦,٦	%٩٠	%٧٨,٦	%٨٨,٢	المستوى التعليمي الجامعي يساعد على الحصول على فرص لتولي مناصب قيادية.
٠,٠٩٠	%٥٥,٥	%٦٠,٥	%٥١,٢	%٤١,٢	المرأة غير المتزوجة تنال فرص لتولي مناصب قيادية أكثر من المتزوجة.
*٠,٠١٤	%٨٢,٧	%٨٦,٨	%٧١,٤	%٦٤,٧	سنوات الخبرة الطويلة تؤهل المرأة للحصول على المناصب القيادية.
٠,٣٤٦	%٨١	%٨٢	%٨٤,٥	%٧٦,٥	الشعور بالمساواة داخل العمل يحفز المرأة لتولي مناصب قيادية.
٠,٨٦٦	%٥٥	%٥٣,٢	%٥٣,٦	%٦٤,٧	المشاركة السياسية كناخبة ومنتخبة أو مرشحة
٠,٣١٤	%٧٩,٥	%٨٧	%٨٧	%٧٦,٥	دعم الزوج/ الأهل عامل أساسي لتشجيع المرأة لتولي مناصب قيادية.
٠,١٣٠	%٦٨,٦	%٧٤,٥	%٦٤,٣	%٥٣	إذا كان أغلب العاملين من النساء فذلك يشجع المرأة على تولي مناصب قيادية.
٠,٤٤٩	%٦٦	%٦٨	%٦٤,٣	%٥٨,٨	مشاركة المرأة العاملة في وسائل التواصل الاجتماعي.
*٠,٠٠٦	%٥٣,٢	%٥٦,٤	%٥٦	%٤٧	استخدام المرأة العاملة في البيت للتلفزيون.
٠,٠٨٥	%٨٦	%٨٢,٦	%٩١,٧	%٨٨,٢	مشاركة المرأة العاملة في صنع القرار داخل الأسرة.
٠,٣٨٤	%٨٢,٣	%٧٥,٣	%٧٩,٨	%٨٢,٤	مشاركة المرأة العاملة في أنشطة المجتمع المدني.
٠,٦٤٢	%٨١,٤	%٨٢	%٨٩,٣	%٨٢,٤	الوعي القانوني لدى المرأة العاملة.
٠,١٣٢	%٨٣,٢	%٨٧,٥	%٨٧	%٨٨,٢	اللياقة الصحية بدنياً ونفسياً واجتماعياً
٠,٥٣٩	%٨٨,٦	%٩٢	%٩١,٧	%٩٤	حصول المرأة العاملة على دورات تدريبية و تأهيلية

\*فرق ذو اعداد إحصائي بدلالة إحصائية عند ب أقل من ٠,٠٥ باستخدام اختبار كاي المربع

و يبين جدول رقم ١١ التباينات بخصوص آراء النساء العاملات بحضرموت للعوامل المحفزة لها لتولي المناصب القيادية حسب المستوى التعليمي، حيث أظهرت النتائج وجود تباينات ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المستوى التعليمي فيما يختص بعاملين محفزين فقط هما: (١) مشاركة المرأة العاملة في وسائل التواصل الاجتماعي يساعدها على تقبل المناصب القيادية و كانت نسبة موافقة لهذا الرأي لدى النساء العاملات ذوات التعليم الأساسي (٩١,٣%) و أقل نسبة كانت لدى النساء العاملات الأميات (٥٦,٣%) بدلالة إحصائية عند (ب) = (٠,٠٠١). (٢) استخدام المرأة العاملة في البيت للتلفزيون يساعدها كعامل محفز لتولي مناصب قيادية، و كانت أكثر نسبة موافقة لدى النساء العاملات الأميات و أقلها لدى النساء العاملات ذوات التعليم الثانوي (٥١,٦%) بدلالة إحصائية عند (ب) = (٠,٠٠٥).

جدول ١١. العوامل المحفزة للمرأة العاملة في حضرموت لتولي مناصب قيادية: مواقف العاملات حسب المستوى التعليمي

العبارة	أمية	تقرا و تكتب	تعليم أساسي	تعليم ثانوي	جامعي وما فوق	قيمة ب
المستوى التعليمي الجامعي يساعد على الحصول على فرص تولي المناصب القيادية.	٩٧%	٨٣,٣%	٨٧%	٨٥,٨%	٨٧,٨%	٠,٦٣٣
المرأة غير المتزوجة تتال فرص لتولي مناصب قيادية أكثر من المتزوجة.	٧٢%	٦٦,٧%	٥٦,٥%	٤٩,٤%	٥٥,٢%	٠,١٠٣
سنوات الخبرة الطويلة تؤهل المرأة للحصول على المناصب القيادية.	٨٤,٤%	٩١,٧%	٩٣,٥%	٨٥,٨%	٨٠,٦%	٠,١٥٥
الشعور بالمساواة داخل العمل يحفز المرأة لتولي مناصب قيادية.	٨٤,٤%	٨٣,٣%	٩٣,٥%	٨٤%	٧٩,٧%	٠,٤٧١
المشاركة السياسية كناخبة ومنتخبة أو مرشحة	٤٧%	٦٢,٥%	٧١,٧%	٥٧,٤%	٥١,٢%	٠,١٢٢
دعم الزوج/ الأهل عامل أساسي لتشجيع المرأة لتولي مناصب قيادية.	٨٧,٥%	٩١,٧%	٨٧%	٨٥,٨%	٨٣%	٠,٩٤١
إذا كان أغلب العاملين من النساء فذلك يشجع المرأة لتولي مناصب قيادية.	٧٥%	٧٥%	٨٤,٨%	٦٩%	٦٩,٧%	٠,٥١٧
مشاركة المرأة العاملة في وسائل التواصل الاجتماعي.	٥٦,٣%	٦٦,٧%	٩١,٣%	٥٨%	٦٨%	*٠,٠٠١
استخدام المرأة العاملة في البيت للتلفزيون.	٧٨%	٥٤,٢%	٦٣%	٥١,٦%	٥٤%	*٠,٠٠٥
مشاركة المرأة العاملة في صنع القرار داخل الأسرة.	٨١,٣%	٩١,٧%	٩١,٣%	٨٥,٢%	٨٤%	٠,٢١٩
مشاركة المرأة العاملة في أنشطة المجتمع المدني.	٨١,٣%	٧٠,٨%	٨٢,٦%	٨١,٣%	٧٦,٨%	٠,٠٦٠
الوعي القانوني لدى المرأة العاملة.	٨٤,٤%	٧٩,٢%	٨٤,٨%	٨٥,٢%	٨١,٧%	٠,٤٠٢
اللياقة الصحية بدنياً ونفسياً واجتماعياً	٨٧,٥%	٧٥%	٩٣,٥%	٨٥,٨%	٨٦%	٠,٤٠٢
حصول المرأة العاملة على دورات تدريبية و تأهيلية	٩٣,٨%	٨٣,٨%	٩٣,٥%	٩٢,٣%	٩٠,٤%	٠,٤٧٤

\*فرق ذو اعتداد إحصائي بدلالة إحصائية عند ب أقل من ٠,٠٥ باستخدام اختبار كاي المربع

أما التباينات التي تعزى لسنوات الخبرة كما هو مبين في جدول رقم ١٢ فهي في عاملين محفزين فقط وهي : (١) المرأة غير المتزوجة تتال فرص لتولي مناصب قيادية أكثر من المتزوجة فكانت النساء العاملات اللاتي سنوات خبرتهن في العمل خمس سنوات أو أقل أكثر موافقة لهذا الرأي (٦٢,٣%) من النساء العاملات اللاتي سنوات خبرتهن في العمل تمتد لأكثر من ٥ سنوات (٥٣,٦%) بدلالة إحصائية عند (ب = ٠,٠٢٠)، (٢) سنوات الخبرة الطويلة تؤهل المرأة للحصول على المناصب القيادية، هذا

الرأي وافقت عليه النساء العاملات اللاتي خبرة عملهن خمس سنوات أو أقل (٨٧,٨%) أكثر من النساء اللاتي خبرة عملهن أكثر من ٥ سنوات (٧٩,٤%) بدلالة إحصائية عند (ب = ٠,٠٠٧)

جدول ١٢. العوامل المحفزة للمرأة العاملة في حضرموت لتولي المناصب القيادية: مواقف العاملات حسب سنوات العمل

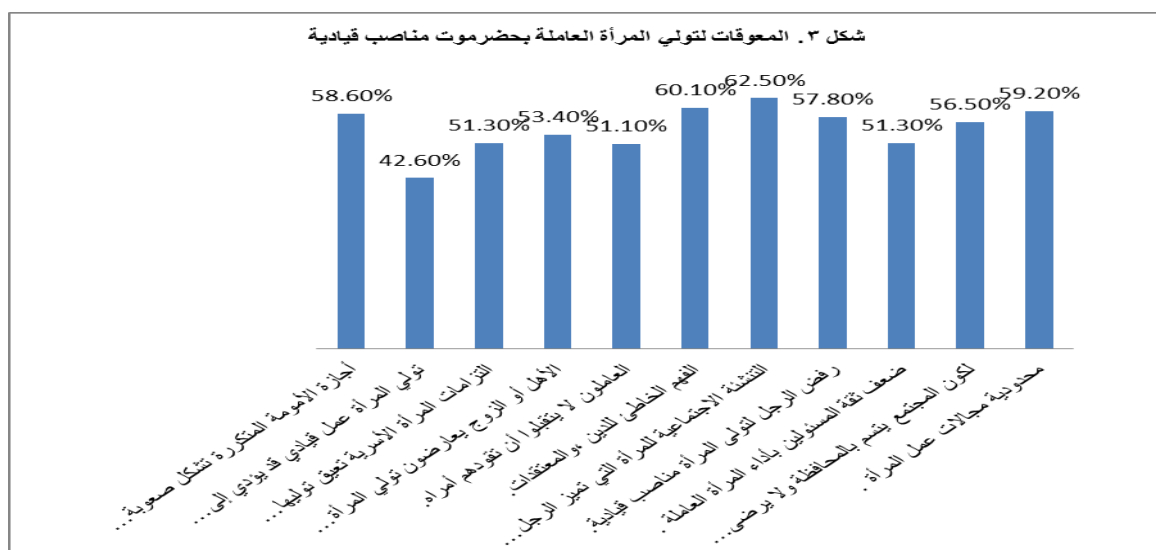
العبارة	٥ سنوات أو أقل	أكثر من ٥ سنوات	قيمة ب
لمستوى التعليمي الجامعي يساعد على الحصول على فرص تولي مناصب قيادية.	٨٨,٥%	٨٦,٨%	٠,٤٨٦
المرأة غير المتزوجة تتال فرص لتولي مناصب قيادية أكثر من المتزوجة.	٦٢,٢%	٥٣,٦%	*٠,٠٢٠
سنوات الخبرة الطويلة تؤهل المرأة للحصول على المناصب القيادية.	٨٧,٨%	٧٩,٤%	*٠,٠٠٧
الشعور بالمساواة داخل العمل يحفز المرأة لتولي مناصب قيادية.	٨٢,٤%	٨١,٥%	٠,٢٨١
المشاركة السياسية كناخبة ومنتخبة أو مرشحة	٥٥,٨%	٥٥,٢%	٠,٥٣٢
دعم الزوج/ الأهل عامل أساسي لتشجيع المرأة لتولي مناصب قيادية.	٨٥%	٨٤%	٠,٧١٨
إذا كان أغلب العاملين من النساء فذلك يشجع المرأة لتولي مناصب قيادية.	٧٤%	٦٨,٥%	٠,١٣٢
مشاركة المرأة العاملة في وسائل التواصل الاجتماعي.	٧٠%	٦٤,٢%	٠,١٨٢
استخدام المرأة العاملة في البيت للتلفزيون.	٥٨%	٥٢,٨%	٠,٢٥٣
مشاركة المرأة العاملة في صنع القرار داخل الأسرة.	٨٥,٦%	٨٤,٣%	٠,٥٦٧
مشاركة المرأة العاملة في أنشطة المجتمع المدني.	٨١,٤%	٧٥,٦%	٠,١٢٧
الوعي القانوني لدى المرأة العاملة.	٨٣%	٨٢,٥%	٠,٨٨٣
اللياقة الصحية بدنياً ونفسياً واجتماعياً	٨٦,٢%	٨٦%	٠,٦٥٧
حصول المرأة العاملة على دورات تدريبية و تأهيلية	٩٣,٣%	٨٩%	٠,١٤٩

\*فرق ذو اعتداد إحصائي بدلاله إحصائية عند ب أقل من ٠,٠٥ باستخدام اختبار كاي المربع

#### (٤-٢-٤) المعوقات للمرأة العاملة في ساحل حضرموت في تولي المناصب القيادية:

تبين النتائج حسب استبيان رأي النساء العاملات أن أكثر المعوقات للمرأة العاملة في تولي المناصب القيادية هي التنشئة الاجتماعية للمرأة التي تميز الرجل عن المرأة (٦٢,٥%) و الفهم الخاطئ للدين (٦٠,١%) و محدودية مجالات عمل المرأة (٥٩,٢%) و إجازة الأمومة المتكررة التي تشكل صعوبة أمام تسلم المرأة المناصب القيادية (٥٨,٦%) رفض الرجل لتولي المرأة مناصب قيادية. (٥٧,٨%) و لكون المجتمع يتسم بالمحافظة ولا يرضى بتولي المرأة للمناصب القيادية العليا خاصة في وجود الرجال

(٥٦,٥%). و كانت أقل المعوقات لتولي المرأة مناصباً قيادية هي: تولي المرأة عملاً قيادياً قد يؤدي إلى العديد من المشاكل الأسرية (٤٢,٦%) و العاملون لا يتقبلون أن تقودهم امرأة (٥١,١%) و ضعف ثقة المسؤولين بأداء المرأة العاملة (٥١,٣%) و التزامات المرأة الأسرية تعيق توليها مناصباً قيادية (٥١,٣%) (شكل ٣، جدول ١٣).



جدول ١٣. المعوقات لتولي المرأة العاملة بحضرموت مناصباً قيادية

العبارة	موافق		محايد		غير موافق	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
محدودية مجالات عمل المرأة .	٤١٨	٥٩,٢%	١٥٩	٢٢,٥%	١٢٩	١٨,٢%
لكون المجتمع يتسم بالمحافظة ولا يرضى بتولي المرأة للمناصب القيادية العليا خاصة في وجود الرجال .	٣٩٩	٥٦,٥%	١٧٤	٢٤,٧%	١٣٣	١٨,٨%
ضعف ثقة المسؤولين بأداء المرأة العاملة .	٣٦٢	٥١,٣%	١٦٩	٢٣,٩%	١٧٥	٢٤,٨%
رفض الرجل لتولي المرأة مناصباً قيادية .	٤٠٨	٥٧,٨%	١٣٦	١٩,٣%	١٦٢	٢٢,٩%
التنشئة الاجتماعية للمرأة التي تميز الرجل عن المرأة .	٤٤١	٦٢,٥%	١٤٧	٢٠,٨%	١١٨	١٦,٧%
الفهم الخاطئ للدين ،والمعتقدات .	٤٢٤	٦٠,١%	١٥٧	٢٢,٢%	١٢٥	١٧,٧%
العاملون لا يتقبلون أن تقودهم امرأة .	٣٨٩	٥١,١%	١٨٤	٢٦,١%	١٣٣	١٨,٨%
الأهل أو الزوج يعارضون تولي المرأة مناصب قيادية .	٣٧٧	٥٣,٤%	١٧٥	٢٤,٨%	١٥٤	٢١,٨%
التزامات المرأة الأسرية تعيق توليها مناصب قيادية .	٣٦٢	٥١,٣%	١٦٨	٢٣,٨%	١٧٦	٢٤,٩%
تولي المرأة عملاً قيادياً قد يؤدي إلى العديد من المشاكل الأسرية .	٣٠١	٤٢,٦%	١٩٤	٢٧,٥%	٢١١	٢٩,٩%
إجازة الأمومة المتكررة تشكل صعوبة أمام تسلم المرأة المناصب القيادية .	٤١٤	٥٨,٦%	١٤١	٢٠%	١٥١	٢١,٤%

و عند تحليل اعتقادات النساء العاملات بخصوص المعوقات حسب القطاع الذي تعمل فيه وجدت هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لسبعة معوقات و هي:

(١) محدودية مجالات عمل المرأة في مجالات معينة كالتدريس و الطب و فرص أقل في مجالات أخرى كالقضاء فقد بين النتائج فوراق ذات دلالة إحصائية بين آراء العاملات في القضاء (٨٢,٢%) و الصحة (٥٥,١%) و التربية و التعليم (٦٤,٥%) بدلالة إحصائية عند (ب = ٠,٠٢٠) ، (٢) لكون المجتمع يتسم بالمحافظة ولا يرضى بتولي المرأة للمناصب القيادية العليا خاصة في وجود الرجال ، حيث كانت نسبة الموافقة بين النساء العاملات في قطاع القضاء (٦٨,٤%) أكثر مما هي عليه في قطاعي التربية و التعليم و الصحة (٦٠,٥% و ٥٣,٨% على التوالي) بدلالة إحصائية عند (ب = ٠,٠٣٤) ، (٣) ضعف ثقة المسؤولين بأداء المرأة العاملة ، إذ تبين النتائج أن هناك تباين ذو دلالة إحصائية تعزى للنساء العاملات في قطاع القضاء (٨٤,٢%) بدلالة إحصائية عند (ب = ٠,٠٠١) ، (٤) الفهم الخاطئ للدين ،والمعتقدات حيث كن النساء العاملات بقطاع القضاء أكثر موافقة (٨٩,٥%) من العاملات في قطاع الصحة (٥٧,٦%) عند (ب = ٠,٠٠٧) العاملون لا يتقبلون أن تقودهم امرأة حيث أن النساء العاملات في قطاع القضاء (٧٣,٧%) أكثر موافقة لهذا الرأي من العاملات في قطاعي التربية و الصحة على ( ٦٠,٩% & ٥١% على التوالي ) عند (ب = ٠,٠٣٦) (٦) الأهل أو الزوج يعارضون تولي المرأة مناصباً قيادية حيث أن النساء العاملات في قطاع القضاء (٦٣,٢%) أكثر موافقة من العاملات في قطاعي التربية و الصحة على ( ٦٠,٥% & ٤٩% على التوالي ) عند (ب = ٠,٠٣٧) و أخيراً (٧) تولي المرأة عملاً قيادياً قد يؤدي إلى العديد من المشاكل الأسرية حيث أن النساء العاملات في قطاع القضاء (٦٣,٢%) أكثر موافقة من العاملات في قطاعي التربية و الصحة على ( ٤٩,٨% & ٣٩,٤% على التوالي ) عند (ب = ٠,٠١٨) (جدول ١٤).

جدول ١٤. العوامل المعوقة للمرأة العاملة في حضرموت لتولي المناصب القيادية: اعتقادات العاملات حسب قطاع العمل

العبارة	الصحة	التربية و التعليم	القضاء	قيمة ب
محدودية مجالات عمل المرأة .	%٥٥,١	%٦٤,٥	%٨٢,٢	*٠,٠٢٠
لكون المجتمع يتسم بالمحافظة ولا يرضى بتولي المرأة للمناصب القيادية العليا خاصة في وجود الرجال.	%٥٣,٨	%٦٠,٥	%٦٨,٤	*٠,٠٣٤
ضعف ثقة المسؤولين بأداء المرأة العاملة .	%٤٦,٥	%٥٧,٣	%٨٤,٢	*٠,٠٠١
رفض الرجل لتولي المرأة مناصباً قيادية.	%٥٤,٤	%٦٢,٩	%٦٨,٤	٠,١٥١
التنشئة الاجتماعية التي تميز الرجل عن المرأة .	%٦١,٣	%٦٣,٣	%٧٨,٩	٠,٣٨٧
الفهم الخاطئ للدين، والمعتقدات.	%٥٧,٦	%٦٢,١	%٨٩,٥	*٠,٠٠٧
العاملون لا يتقبلون أن تقودهم امرأه.	%٥١	%٦٠,٩	%٧٣,٧	*٠,٠٣٦
الأهل أو الزوج يعارضون تولي المرأة مناصباً قيادية.	%٤٩	%٦٠,٥	%٦٣,٢	*٠,٠٣٧
إلتزامات المرأة الأسرية تعيق توليها مناصباً قيادية.	%٥٠,١	%٥٢,٨	%٥٧,٩	٠,٨٥٨
تولي المرأة عملاً قيادياً قد يؤدي إلى العديد من المشاكل الأسرية.	%٣٩,٤	%٤٦,٨	%٦٣,٢	*٠,٠١٨
إجازة الأمومة المتكررة تشكل صعوبة أمام تسلم المرأة المناصب القيادية.	%٥٨,٨	%٥٧,٣	%٧٣,٧	٠,٥٧٨

\*فرق ذو اعداد إحصائي بدلاله إحصائية عند ب أقل من ٠,٠٥ باستخدام اختبار كاي المربع

#### (٤-٢-٥) مواقف المرأة العاملة في ساحل حضرموت من تولي المناصب القيادية:

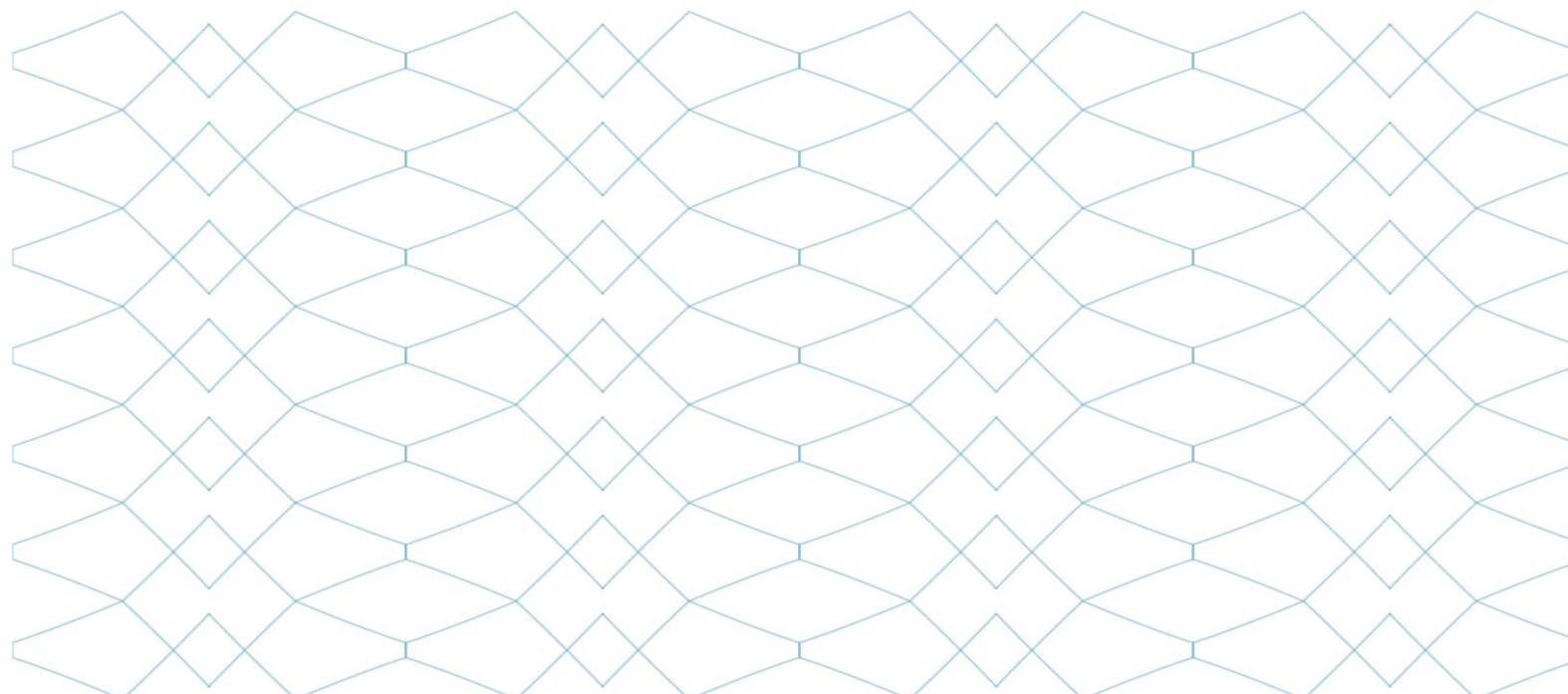
عند استبيان مواقف النساء العاملات بساحل حضرموت من تولي المناصب القيادية كانت مواقفهن إيجابية و ذات رؤية مستقبلية متفائلة خصوصاً في ستة مواقف هي بالترتيب: (١) ثقة المرأة بنفسها تساعد على تولي المناصب القيادية (٨٣,٧%) . (٢) لا أمانع أن يكون للأنثى دوراً قيادياً بارزاً في المؤسسة (٧٩,٣%) . (٣) الحياة المعاصرة تتطلب مشاركة المرأة في الحياة العملية والقيادية (٧٧%) . (٤) في المستقبل ستشارك المرأة كقائدة في الأعمال أكثر من الوقت الحاضر (٧٢,٧%) . (٥) المرأة مؤهلة لتولي أي منصب قيادي (٦٧,١%) . (٦) تولي المرأة لعمل القيادي يحدث انسجام أكثر في العمل (٦١,٩%) . (جدول ١٥).

جدول ١٥. مواقف المرأة العاملة بحضرموت من تولي مسئولية قيادية

العبارة	موافق		محايد		غير موافق	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
المرأة مؤهلة لتولي أي منصب قيادي.	٤٧٤	%٦٧,١	١١٤	%١٦,١	١١٨	%١٦,٨
المرأة القيادية غير قادرة على مواجهة مشاكل العمل اليومي.	١٧٧	%٢٥,١	١٥٧	%٢٢,١	٣٧٢	%٥٢,٨
لا أمانع أن يكون للأنثى دوراً قيادياً بارزاً في المؤسسة.	٥٦٠	%٧٩,٣	٨١	%١١,٥	٦٥	%٩,٢
مشكلة المرأة أنها تغلبها العاطفة في القيادة (تدني درجة تحكم المرأة بانفعالاتها في اتخاذ القرارات).	٣٤٤	%٤٨,٧	٢٠٨	%٢٩,٥	٢٥٤	%٢١,٨
الحياة المعاصرة تتطلب مشاركة المرأة في الحياة العملية والقيادية.	٥٤٣	%٧٧	١٠٢	%١٤,٤	٦١	%٨,٦
المرؤوسات من الإناث لا يتحملن نفسياً أوامر المرأة القيادية.	٢٩٩	%٤٢,٣	٢٠٤	%٢٨,٨	٢٠٣	%٢٨,٩
يؤدي عمل المرأة كرئيس إلى ارتكاب أخطاء أكثر من اللازم.	١٧٩	%٢٥,٤	١٧١	%٢٤,٢	٣٥٦	%٥٠,٤
تولي المرأة لعمل قيادي يحدث انسجام أكثر في العمل.	٤٣٧	%٦١,٩	١٩١	%٢٧,١	٧٨	%١١
في المستقبل ستشارك المرأة كقائدة في الأعمال أكثر من الوقت الحاضر.	٥١٣	%٧٢,٧	١٣٩	%١٩,٧	٥٤	%٧,٦
تؤدي التطورات الاقتصادية والاجتماعية الحديثة إلى النظر إلى المرأة على أنها مساوية للرجل تماماً.	٤٠٠	%٥٦,٦	١٦٣	%٢٣,١	١٤٣	%٢٠,٣
أن الرجل أقدر على تولي العمل القيادي أكثر من المرأة.	٣٦٣	%٥١,٤	١٨٤	%٢٦,١	١٥٩	%٢٢,٥
ثقة المرأة بنفسها تساعدها على تولي مناصب قيادية.	٥٩١	%٨٣,٧	٦٦	%٩,٣	٤٩	%٧
تدني دافعية المرأة في حضرموت للمنافسة مع الرجل لإدراكها بأنها في مجتمع ذكوري.	٣٦٥	%٥١,٧	٢٠٢	%٢٨,٦	١٣٩	%١٩,٧

## الفصل الخامس: الاستنتاجات و التوصيات

٤٩	(١-٥) الاستنتاجات
٥١	(٢-٥) التوصيات
٥٣	(٣-٥) المراجع
٥٥	(٤-٥) الملاحق





## (٥-١) الاستنتاجات:

تشكل المرأة العاملة حوالي ثلث القوة العاملة أي ما نسبته ٣٦,٥% من قوة العمل بقطاعات الصحة و التربية و القضاء بساحل حضرموت (١٢٤٣ امرأة عاملة من ٣٤٠٥ إجمالي القوى العاملة) و يتميز هذا المؤشر بارتفاع نسبة النساء العاملات في المديريات الحضرية عنه في المديريات الريفية و على المستوى القطاعي فإن أعلى نسبة للنساء العاملات كانت في قطاع الصحة (٣٧,٨%) يليها قطاع التربية (٣٣,٩%) و في الأخير قطاع القضاء (٢٥%).

رغم أن متوسط عمر المرأة العاملة هو ٣٣,٢ سنة حسب الدراسة المسحية ل ٧٠٦ امرأة عاملة إلا أن ٣١% من النساء العاملات عازبات و نسبة المتزوجات هي ٥٤,٥% مما يدل أن العمل لازال يشكل احد المحددات الرئيسية للزواج بالنسبة للمرأة العاملة في حضرموت. كما يلاحظ انخفاض نسبة الأمية في النساء العاملات (٤,٥%) و أن أغلب النساء العاملات ذوات تأهيل جامعي (٦٣,٥%) مما يدل على دور التعليم الجامعي في إدماج المرأة في سوق العمل.

رغم أن المرأة العاملة في القطاعات قيد الدراسة بساحل حضرموت تشكل ما يوازي ثلث القوة العاملة إلا أن نسبة ضعيفة جداً منهن يشغلن مواقعاً قيادية حيث أن ٦٧ امرأة عاملة فقط (٩,٥%) يشغلن مواقعاً قيادية و هي نسبة متواضعة جداً مقارنة بالنسبة المرتفعة للنساء العاملات اللاتي يحملن مؤهلاً جامعياً و هو مؤشر ضعيف لتمكين المرأة في حضرموت. و حسب التوزيع القطاعي فإن نسبة النساء العاملات اللاتي يشغلن مواقعاً قيادية في قطاع التربية و التعليم يشكلن النسبة الأعلى (١٧%) عن نظيرتهن في قطاع الصحة (٥,٧%) أو القضاء (٥,٢%) بفروق ذلت دلالة إحصائية.

أكثر المحفزات للمرأة العاملة لتولي مناصب قيادية هو حصول المرأة العاملة على دورات تدريبية و تأهيلية (٩٠,٩%) و المستوى التعليمي الجامعي (٨٧,٥%) و اللياقة الصحية بدنياً و نفسياً و اجتماعياً

(٨٦,١%) و مشاركة المرأة العاملة في صنع القرار داخل الأسرة (٨٤,٨%) و دعم الزوج و الأهل

(٨٤,٤%). و هي عوامل تستدعي تعزيزها بالدعم المؤسسي و القانوني و التوعوي.

أما أقل العوامل تحفيزاً لتولي المرأة مناصباً قيادية فهي: المشاركة السياسية كناخبة ومنتخبة أو مرشحة

(٥٤,١%) و استخدام المرأة العاملة في البيت للتلفزيون. (٥٥,١%) و المرأة غير المتزوجة تتال فرصاً

لتولي المناصب القيادية أكثر من المتزوجة (٥٧,٤%). و هي عوامل تعكس ضعف التوعية السياسية أو

إهمال النخب السياسية لدور المرأة في المجتمع.

و رغم أنه توجد تباينات في مواقف النساء العاملات تجاه العوامل التي تحفزها لتولي المناصب القيادية

حسب المديرية و القطاع أو الحالة الاجتماعية و التعليمية أو سنوات الخبرة إلا أنها لا تعزى كثيراً لهذه

الخصائص بقدر ما تعكس البيئة الاجتماعية و الثقافية التي يعيش فيها.

أكثر المعوقات للمرأة العاملة لتولي المناصب القيادية هي التنشئة الاجتماعية للمرأة التي تميز الرجل عن

المرأة (٦٢,٥%) و الفهم الخاطئ للدين (٦٠,١%) و محدودية مجالات عمل المرأة (٥٩,٢%) و إجازة

الأمومة المتكررة التي تشكل صعوبة أمام تسلّم المرأة المناصب القيادية (٥٨,٦%) رفض الرجل لتولي

المرأة مناصباً قيادية. (٥٧,٨%) و لكون المجتمع يتسم بالمحافظة ولا يرضى بتولي المرأة للمناصب

القيادية العليا خاصة في وجود الرجال (٥٦,٥%).

و كانت أقل المعوقات لتولي المرأة مناصب قيادية هي: تولي المرأة عملاً قيادياً قد يؤدي إلى العديد من

المشاكل الأسرية (٤٢,٦%) و العاملون لا يتقبلوا أن تقودهم امرأة (٥١,١%) و ضعف ثقة المسؤولين

بأداء المرأة العاملة (٥١,٣%) و التزامات المرأة الأسرية تعيق توليها مناصب قيادية (٥١,٣%). و على

المستوى القطاعي فإن النساء العاملات في قطاع القضاء لديهن معوقات لتولي مناصب قيادية أكثر من

النساء اللاتي يعملن في قطاعي الصحة و التربية و التعليم. للنساء العاملات بساحل حضر موت من تولي

المناصب القيادية مواقف إيجابية و ذات رؤية مستقبلية متفائلة خصوصاً أنهن يعتبرن أن ثقة المرأة

بنفسها تساعدها على تولي المناصب القيادية ( ٨٣,٧% ) كما أنه ليس لديهم أي مانع من أن يكون  
للأنثى دور قيادي بارز في أي مؤسسة (٧٩,٣%).

## (٢-٥) التوصيات:

١- بما أن حوالي ثلث القوى العاملة في أكثر القطاعات عمالة هن من النساء بساحل حضرموت و أن  
٩,٥% فقط من النساء العاملات يشغلن مناصباً قيادية مع التباين بين القطاعات المختلفة، و لتحقيق  
مؤشرات ممتازة لتمكين المرأة العاملة على مدى خمس أو عشر سنوات قادمة. فإن الدراسة توصي متخذي  
القرار وواضعي السياسات العامة و التنمية بالتخطيط بتمكين المرأة العاملة بساحل حضرموت من  
المناصب القيادية خلال العشر أو الخمس سنوات القادمة ورفعها من ٩,٥% إلى ٣٠% على الأقل. و  
على المستوى القطاعي من ١٧% إلى ٣٦% في قطاع التربية و التعليم و من ٥,٧% و ٥,٢% في  
قطاع القضاء إلى ٣٠%.

٢- تعزيز البيئة المحفزة لتولي المرأة المناصب القيادية من خلال الدعم المؤسسي و القانوني و التوعوي:  
أ. الدعم المؤسسي: التدريب و التأهيل للنساء العاملات على المسؤوليات الإدارية و القيادية، إدماج المرأة  
العاملة في خطط المسؤولية الإدارية.

ب. الدعم القانوني: سن اللوائح المنظمة لعمل المرأة القيادية في المؤسسات الحكومية و الخاصة، و  
حماية المرأة العاملة، و التوعية القانونية.

ج. الدعم التوعوي: بهدف تعزيز ثقة المرأة بنفسها و تعزيز قناعة الرجال بدور المرأة القيادي خصوصاً  
في قطاع القضاء و ذلك من خلال أنشطة توعية مختلفة للمكونات الشبابية و النسائية الحكومية و غير  
الحكومية.

٣- دعم تولي المرأة مناصباً قيادية في المديرية الريفية والذي سيشكل نقلة اجتماعية إيجابية في الثقافة  
المجتمعية.

٤- إيجاد حوار إيجابي و جريء بين رجال الدين و المكونات الشبابية و النسائية حول الدور القيادي للمرأة بشكل عام و المرأة العاملة بشكل خاص.

### (٥-٣) المراجع:

١. محمد، كامليا (٢٠١٢). مفهوم مصطلح تمكين المرأة (Women Empowerment) في منشأه، متاح في [http://iicwc.org/lagna\\_I01/iicwc/iicwc.php?id=1038](http://iicwc.org/lagna_I01/iicwc/iicwc.php?id=1038)
٢. السيد، رشا مصطفى، منصور (٢٠١٠). النوع الاجتماعي وأبعاد تمكين المرأة في الوطن العربي. منظمة المرأة العربية: القاهرة، مصر
٣. مازن ، عبد العزيز ، التمكين الذاتي خطوة نحو التمكين المؤسساتي ، الاردن ، عمان ص ١٤ .  
بتصرف  
[https://mawdoo3.com/%D8%AA%D8%B9%D8%B1%D9%8A%D9%81\\_%D8%AA%D9%85%D9%83%D9%8A%D9%86\\_%D8%A7%D9%84%D9%8](https://mawdoo3.com/%D8%AA%D8%B9%D8%B1%D9%8A%D9%81_%D8%AA%D9%85%D9%83%D9%8A%D9%86_%D8%A7%D9%84%D9%8)
٤. نهى عدنان القاطرجي، المرأة في منظومة الأمم المتحدة - رؤية إسلامية (الطبعة الثانية)، لندن: دار إي كتب، صفحة ٢٤٩. بتصرف  
[https://mawdoo3.com/%D8%AA%D8%B9%D8%B1%D9%8A%D9%81\\_%D8%AA%D9%85%D9%83%D9%8A%D9%86\\_%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B1%D8%A3%D8%A9](https://mawdoo3.com/%D8%AA%D8%B9%D8%B1%D9%8A%D9%81_%D8%AA%D9%85%D9%83%D9%8A%D9%86_%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B1%D8%A3%D8%A9)
٥. أبو عياش ، إسرائ (٢٠٠٦) صورة المرأة في المناهج ، مجلة الدراسات الفلسطينية ، ص.ص (١٠\_٣٥).
٦. تقرير التنمية البشرية في العالم والوطن العربي (٢٠١٦) بتصرف الموقع [www.3arbinsider.com](http://www.3arbinsider.com)  
Access on 15/1/2019
٧. وزارة التربية والتعليم الأردنية : ( 2006 ) المرأة والتعليم العالي :واقع وتطلعات، الأردن.
- 8) Kaparou, M.& Bush, T.(2007): The Career Progress of Women Secondary School Principals in Greece, A Journal of Comparative Education, v37, n2, p221-237  
[http://eric.ed.gov/ERICWebPortal/Home.portal?\\_nfpb=acces26/4/2008](http://eric.ed.gov/ERICWebPortal/Home.portal?_nfpb=acces26/4/2008)
٩. Coleman, M.(2001): Achievement Against the Odds: The Female Secondary Headteachers in England and Wales, School Leadership& Management, Vol.21, Number 1.
١٠. جبر، دينا فهمي : ( 2005 ) الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.  
منقوله من: الرقب، مؤمنه صالح. معوقات ممارسة المرأة للسلوك القيادي في مؤسسات التعليم العالي

بمحافظة غزة وسبل التغلب عليها. رسالة الماجستير في الإدارة التربوية بكلية التربية في الجامعة الإسلامية بغزة. ٢٠٠٩

١١. الزهيري إبراهيم عباس: ( 2006 ) معوقات الدور القيادي لمديرات المدارس الثانوية. بنات وكيفية التغلب عليها، مجلة مستقبل التربية العربية - المركز العربي للتعليم والتنمية - مصر العدد 43 : ١٨٥ - ٣٨٥

1٢. Lilja,S .& Luddeckens, E. (2006): Women in Middle Management in Germany, Sweden, & The United Kingdom, Master´ s Dissertation, Internatonella Handelshogskolan, Jönköping.

١٣. الغانم، كلثم وآخرون: ( 2008 ) معوقات تولي المرأة للمناصب القيادية في المجتمع القطري، جامعة قطر، المجلس الأعلى لشئون الأسرة، قطر

١٤. الرقب، مؤمنه صالح. معوقات ممارسة المرأة للسلوك القيادي في مؤسسات التعليم العالي بمحافظة غزة وسبل التغلب عليها. رسالة الماجستير في الإدارة التربوية بكلية التربية في الجامعة الإسلامية بغزة. ٢٠٠٩

١٥. عشوي، مصطفى؛ بو ستة، محمود؛ خليفة، بتول؛ حمداوي، إبراهيم؛ فال، محمد سيد؛ بازيد، خالد؛ يارا عبد الله؛ عدوية فرح (٢٠١٣) "الاتجاهات نحو المرأة في مراكز القيادة بالبلدان العربية: دراسة إقليمية مقارنة" نشرت في اعمال الندوة الإقليمية حول "المرأة في مراكز القيادة واتخاذ القرار بالبلدان العربية" - التي نظمتها الجامعة العربية المفتوحة ١٠ - ١١ مارس ٢٠١٣م. دراسة المعضادي، هيا بنت محمد

استبيان (مؤشرات تمكين المرأة في حضرموت)

عزيزتي المشاركة نحية طيبة..

ينفذ مركز المرأة بجامعة حضرموت بدعم من دار المعارف للبحوث و الإحصاء دراسة وضع المرأة العاملة في ساحل حضرموت والمعوقات التي تواجهها في تولي المناصب القيادية للخروج بنتائج تفيد المجتمع وللارتقاء بوضع المرأة في صنع القرار. مع العلم أن الاستبيان سيكون خاصاً لأغراض البحث العلمي و سيتم تعبئة

البيانات دون ذكر أسماءهم. إجابتك مهمة لخدمة المجتمع. الرجاء الإجابة عن الأسئلة بدقة ومن دون تردد .

**المحور الأول: المعلومات الشخصية:**

القطاع:  الصحة  التربية والتعليم  القضاء اسم المرفق: .....





## المحور الرابع: مواقف المرأة في تحمل المسؤوليات القيادية

٢٦	المرأة مؤهلة لتولي أي منصب قيادي.
٢٧	المرأة القيادية غير قادرة على مواجهة مشاكل العمل اليومي.
٢٨	لا أمانع أن يكون للأنثى دور قيادي بارز في المؤسسة.
٢٩	مشكلة المرأة أنها تغلبها العاطفة في القيادة (تدني درجة تحكم المرأة بانفعالاتها في اتخاذ القرارات).
٣٠	الحياة المعاصرة تتطلب مشاركة المرأة في الحياة العملية و القيادية.
٣١	المرؤوسات من الإناث لا يتحملن نفسياً أوامر المرأة القيادية.
٣٢	يؤدي عمل المرأة كرئيس إلى ارتكاب أخطاء أكثر من اللازم.
٣٣	تولي المرأة للعمل القيادي يحدث انسجام أكثر في العمل.
٣٤	في المستقبل ستشارك المرأة كقائدة في الأعمال أكثر من الوقت الحاضر.
٣٥	تؤدي التطورات الاقتصادية والاجتماعية الحديثة إلى النظر إلى المرأة على أنها مساوية للرجل تماماً.
٣٦	أن الرجل أقدر على تولي العمل القيادي أكثر من المرأة.
٣٧	ثقة المرأة بنفسها تساعدها على تولي مناصب قيادية.
٣٨	تدني دافعية المرأة في حضرموت للمنافسة مع الرجل لإدراكها بأنها في مجتمع ذكوري.

## شكراً لتعاونكم

### ملحق رقم ٢

#### اسماء المرافق المختارة عشوائياً ضمن عينة الدراسة

المديرية	قطاع الصحة	قطاع التربية و التعليم	قطاع القضاء
مستوى المحافظة	١. مكتب الصحة العامة و السكان بالمحافظة	١. مكتب التربية بالمحافظة	١. محكمة الاستئناف
	٢. هيئة مستشفى ابن سينا	المهني بالمحافظة	٢. النيابة العامة
		٣. المعهد الصناعي بخلف	

	<p>١ . مكتب التربية بالمديرية</p> <p>٢ . مجمع فوه التعليمي (ثانوي)</p> <p>٣ . مدرسة زيد بن حارثة للتعليم الأساسي</p> <p>٤ . روضة ٢٢ مايو</p>	<p>١ . مكتب الصحة العامة و السكان بالمديرية</p> <p>٢ . مستشفى المكلا للأمومة و الطفولة</p> <p>٣ . المركز الصحي روكب</p> <p>٤ . الوحدة الصحية بحي المستقبل</p>	<p><b>المكلا</b></p>
	<p>١ . مكتب التربية بالمديرية</p> <p>٢ . ثانوية الصديق للبنات</p> <p>٣ . مدرسة سمية للتعليم الأساسي</p> <p>٤ . روضة ٣٠ نوفمبر</p>	<p>١ . مكتب الصحة بالمديرية</p> <p>٢ . مستشفى الديس الشرقية</p> <p>٣ . المركز الصحي بحلفون</p> <p>٤ . الوحدة الصحية بالمعيلمة</p>	<p><b>الديس الشرقية</b></p>
	<p>١ . مكتب التربية بالمديرية</p> <p>٢ . مجمع الرازي ببروم</p> <p>٣ . مدرسة عائشة بباتيس/ميفع</p> <p>٤ . روضة المحسنين</p>	<p>١ . مكتب الصحة بالمديرية</p> <p>٢ . المركز الصحي بروم</p> <p>٣ . المركز الصحي ميفع</p> <p>٤ . الوحدة الصحية بباتيس</p>	<p><b>بروم ميفع</b></p>
	<p>١ . مكتب التربية و التعليم بالمديرية</p> <p>٢ . مجمع الزبيري</p> <p>٣ . مدرسة ابن خلدون</p> <p>٤ . روضة الأمل</p>	<p>١ . مكتب الصحة بالمديرية</p> <p>٢ . مستشفى الجول</p> <p>٣ . المركز الصحي بالصداره</p> <p>٤ . الوحدة الصحية عرس</p>	<p><b>حجر</b></p>

المكلا	عبدالفتاح سالم عمر العوبثاني	١
المكلا	عمر سالم محمد القعيطي	٢
ملحق رقم ٣. كشف يوضح أسماء العسرفيين و المشاركين في جمع البيانات حسب المديرية		
المكلا	حسينة محمد علي با معبيد	٤
المكلا	سامر زين حسين بن يحيى	٥
المكلا	مروه زيد سالم بن علي الحاج	٦
بروم	زكي عمر أحمد با مزاحم	٧
بروم	عمر علي محمد با جبار	٨
الديس الشرقية	محمد أحمد ناصر المرفدي	٩
الديس الشرقية	رياض عبدالله سعيد الوعل	١٠
حجر	وجدان محسن سالم الشاذلي	١١
حجر	عمر سليمان سعيد با قاسم	١٢

٢- أ.د. أحلام صالح بن بريك

الإشراف العام: ١- أ. د. عبدالله سالم بن غوث

٢- خالد حسين الكلدي

الإشراف الميداني: ١- نسيمة عبدالله العيدروس

أسماء جامعي البيانات



Hadramout - Al-Mukalla  
dar.maaref2016@gmail.com  
009675835556  
009675835545

