

التمييز الجنساني في بيئة العمل الصحفي: دراسة ميدانية على عينة من الصحفيات المصريات

د. شريهان محمود أبو الحسن *

ملخص الدراسة:

يمارس التمييز الجنساني في بيئة العمل الصحفي ضد الصحفيات الإناث خاصة وإننا نعيش في ظل مجتمع ذكوري يمارس كل ذكوريته بحق الأنثى، وما يزال هذا المجتمع يري بعين واحدة دون الأخذ بحقوق نصف المجتمع الآخر، ويتضح جلياً أن التمييز الجنساني يمارس داخل بيئة العمل الصحفي بكافة أشكاله اللفظية مثل السب والسخرية، والتمييز العاطفي من خلال إلحاق الأذى المعنوي بتشجيع الآخرين على الإبتعاد عنها ونبذها، والتمييز المجتمعي الذي يكون من خلال نشر الشائعات والأكاذيب والإضرار بالسمعة، علاوة على التمييز الجسدي مثل السخرية من معالم جسدها أو التحرش بها جسمانياً خلال تغطيتها للأخبار الميدانية في ميدان العمل أو تغطيتها للأخبار أو من خلال تعاملها مع المصادر المتنوعة، وقد يكون التمييز من نساء زميلات لها، وبدلاً من أن تدعم المرأة زميلتها في العمل، يحدث العكس فتبدأ في التمييز عليها وإيذاء مشاعرها سواء بالكلمات أو النظرات أو الهمس مع الأخريات، تظهر الدراسات أن غالبية أصحاب العمل لا يتخذون خطوات جدية أو إجراءات للحد من التمييز الجنساني، ومن هنا تهتم الدراسة برصد سلوكيات التمييز الجنساني داخل بيئة العمل الصحفي وتأثيره على عمل الصحفيات ودراسة هذه السلوكيات ومحاولة التوصل إلي العوامل المرتبطة بها حتى يتم معالجتها والقضاء عليها.

الكلمات المفتاحية: التمييز الجنساني، بيئة العمل الصحفي، الصحفيات المصريات

Gender discrimination in the journalistic work environment:

A field study on a sample of Egyptian female journalists

Abstract:

Gender discrimination is practiced in the journalistic work environment against female journalists, especially since we live in a patriarchal society that practices all its masculinity against the female, and this society still sees with one eye without taking into account the rights of the other half of society, and it is clear that gender discrimination is practiced within the journalistic work environment in all its verbal forms Such as insults, ridicule, emotional discrimination by inflicting moral harm by encouraging others to stay away from her and ostracize her, and societal discrimination, which is through spreading rumors, lies and damage to reputation, in addition to physical discrimination such as making fun of her features or physical harassment during her coverage of field news in the field of work. Or covering the news or

* (المدرس بقسم الصحافة بكلية الإعلام وتكنولوجيا الاتصال – جامعة جنوب الوادي .

through dealing with various sources, and discrimination may be from fellow women, and instead of the woman supporting her colleague at work, the opposite happens, and she begins to discriminate against her and hurt her feelings, whether with words, looks or whispers with others, studies show that the majority of owners The work does not take serious steps or measures to reduce gender discrimination, hence the study is concerned with monitoring gender-discriminatory behaviors within the journalistic work environment and its impact on The work of female journalists and studying these behaviors and trying to reach the factors associated with them until they are treated and eliminated.

Keywords: Gender discrimination, journalistic work environment, Egyptian female journalists

مقدمة:

يعد التمييز الجنساني في مكان العمل سلوكاً شخصياً مقصوداً به إيذاء موظفاً آخر، يمكن أن يسبب له ضرراً خطيراً علاوة على العديد من المشكلات الاجتماعية والصحية والنفسية الحادة لدي الضحية⁽¹⁾، وهو أحد الوسائل التي تقوم بالتمييز بين العاملين وبعضهم داخل مؤسسات العمل مثل التحيز المؤسسي في تخصيص الفرص والمكافآت المرغوبة لفئات إجتماعية دون غيرها والتي قد تؤدي إلى نيلهم أو تعرضهم للسخرية⁽²⁾، وقد يؤدي التمييز الجنساني في مكان العمل إلى الإجهاد والإكتئاب والخوف والتهيج والإرهاق والنوم علاوة على مضاعفات الصحة النفسية والجسدية علي المدى الطويل، وفي الوقت نفسه قد يؤدي إلى تعطيل العمل نفسه نتيجة زيادة تغيب الضحية عن العمل وإنخفاض الرضا الوظيفي بالإضافة إلى إنخفاض المشاركة وعدم الإلتزام بمواعيد العمل وعدم تسليم المهام في مواعيدها المحددة سلفاً من قبل الإدارة العليا وبالتالي إنخفاض إنتاجية العمل للموظفين المتأثرين بالتمييز⁽³⁾.

كما أظهرت الأبحاث تزايد الاعتراف بالتمييز في مكان العمل كمشكلة خطيرة في بيئة العمل والتي قد يمتد آثارها إلى المنزل مما يؤثر علي نفس الفرد في مجال آخر أو علي أشخاص آخرين مهمين في حياة الشخص نفسه مثل العائلة والأصدقاء، وتسمى العملية الأولى بالإمتداد وهي إنتقال الضغط بين الأفراد، بينما تعرف العملية الأخيرة باسم التقاطع وهي تشير إلى إنتقال الإجهاد بين الأفراد، ولقد ثبت أن السلوكيات العدوانية أو السلبية قد تنتقل من العمل إلى أهداف أخرى في المنزل⁽⁴⁾، وبذلك يشكل التمييز في العمل تهديداً خطيراً علي صحة الموظفين ورفاهيتهم في الحياة والتي قد تصل ببعض الحالات في نهاية المطاف إلى الإقبال علي الانتحار⁽⁵⁾.

وأجري الباحث Charlotte M. Irby مسح للتمييز في مكان العمل في عام 2017 عن التمييز الجنساني، توصل إلي إقرار معظم الأمريكيين بوقوع التمييز في مكان العمل وأن ما يقرب من 20% يفعلون ذلك، وما يقرب من ثلاثة أرباع من المتسببين في التمييز الجنساني في مكان العمل من الرجال، بينما يستهدف 60% من هذا الجزء النساء، وأكثر من ثلثي النساء اللاتي يمارسن التمييز الجنساني (بشار إليهم باسم "الفتيات اللئيمات") تستهدف النساء⁽⁶⁾. كما أظهرت دراسة أجرتها جامعة إلينوي في شيكاغو أن التمييز في مكان العمل أكثر إنتشاراً بمقدار 2.5 إلى 3.5 مرة من التحرش الجنسي في مكان العمل، ووجد تأثيره السيئ على الصحة

العقلية، وتلاحظ استخدام المتسببين في التمييز الجنساني مجموعة متنوعة من أشكال العدوان الإجتماعي التي يمكن التنبؤ بها، والأكثر شيوعاً هي خلق روايات كاذبة أو خاطئة جزئياً مع الثناء الخافت وتقديم مجاملة، والطلب سريعاً ببيان العجز، والاستعانة بالآخرين لتقديم شكاوى بشأن الضحية، إظهار الرعاية الواضحة والإهتمام ببناء الثقة ثم الاستفادة من الثقة لإحراج الضحية أو إزالتها من خلال مشاركة المعلومات المقدمة تحت ستار "الصدقة" أو التوجيه، إخبار الضحية بارتكابها خطأ أو إهانتها، ثم إنكار أنه فعل أو قال ما فعله أو قاله، مع رفض الإنخراط أو التجنب أو الإبتعاد، مع هجر الضحية أو نبذها، التوصية بأن يشكو الآخرون من هذه الضحية وتعد هذه الممارسات الأكثر شيوعاً للتمييز الهادئ، خاصة وان الشخص المتسبب في التمييز الجنساني بطبيعته الهادئة لديه شعور قوي بأن يكون محبوباً ومحترماً من قبل رؤسائه⁽⁷⁾.

وبالمثل يتضح تعرض 30 مليون عامل أمريكي للتمييز في عام 2017م، 65 ٪ منهم من النساء، تبين في الأونة الأخيرة تعرض 19.5 مليون امرأة أمريكية للتمييز في بيئة العمل بشكل مثير للغضب، وعلي الرغم من أن التمييز في مكان العمل ليس خاصاً بنوع الجنس، إلا أن الأبحاث تؤكد أن النساء ضحايا في الأساس، بغض النظر عن موقعهن الهرمي داخل المنظمة، ويصف (Cassell 2011) التمييز في مكان العمل بأنه "مضايقة تلحق بيئة عمل معادية للموظف من قبل زميل في العمل، تكون عادةً من خلال مزيج من السلوكيات اللفظية المتكررة وغير اللفظية أو السلوكيات الجسدية، مما يجعل الشخص العاقل يشعر بالتهديد أو الخوف أو المضايقة أو الإذلال أو الإهانة أو الإساءة"⁽⁸⁾.

وأكدت دراسة أجرتها جنوب إفريقيا عام 2018 م حول التمييز في مكان العمل أن 30٪ من النساء كانوا ضحايا، و22٪ ما زلن صامتات، ويرجع ذلك إلى تعرض النساء الضحايا إلي الإضطهاد بصفتهم جناة طلبوا أعمال هذا العنف، وخوفاً من تلطيخ المجتمع وتدنيسه في عالم العمل، تظل الموظفة باقية وتحمل معاناتها في صمت، في حالة الأسرة المعيشية ذات الدخل الفردي، غالباً ما ترى المرأة أنه ليس لديها خيار سوى الإستمرار في العمل في ظل هذه الظروف مما يؤدي إلي تفاقم الوضع عندما تتحد الزميلات مع نظرائهن من الرجال، ونظراً للسلطة التي يشغلها الرجال في مكان العمل (يشغل الرجال 76.5٪ من المناصب الإدارية العليا وفقاً لتحليلات المساواة في التوظيف 2019/ 2018)، تجد النساء ثقافة التمييز المنتشرة في مكان العمل، وبالتالي يعاني الضحايا الذين يبقون داخل المنظمة من ضغوط شديدة قد تؤدي إلى مظاهر جسدية وحوادث حروق⁽⁹⁾.

ومن هنا جاء إهتمام الباحثة بتناول التمييز الجنساني الذي تتعرض له الصحفيات في بيئة العمل الصحفي سواء من قبل الإدارة العليا أو الزملاء داخل المؤسسات الصحفية، علاوة علي تعرضهم للتعنيف والتمييز الذي يمارس ضدهن من قبل بعض المصادر أو خلال تغطيتهم لأحداث خارجية أو إستهانة بعض المسؤولين من مهنة الصحفيات وأدائهن في العمل، أو إجماعهن عن تزويدهن بمعلومات واقية عن الأحداث، ومدى إرتباط هذه السلوكيات ببعض العوامل الممثلة في سلوكيات الإستقواء علي الصحفيات في المؤسسات الصحفية، ردود فعل (استجابة) الإدارة، في كافة المؤسسات الصحفية في مصر.

المصطلحات الإجرائية للدراسة:

التمييز الجنساني:

هو شكل من أشكال التفرقة والإضطهاد والعنف وغيرها من انتهاكات الحقوق على أساس الجنس أو النوع الاجتماعي وفي الغالب يتم ضد المرأة نتيجة التحيز للمجتمع الذكوري، قد يؤدي التمييز الجنساني إلى تبرير حالات التحرش الجنسي، العنف الجنسي، التمييز في مكان العمل وعدم تحقيق العدالة الاجتماعية، تُستخدم هذه الممارسات لتمويه التمييز الجنسي لصالح الذكور في مكان العمل، والتقليل من أدوار النساء وشأنهن في بيئة العمل.

بيئة العمل الصحفي:

هو المكان الذي تمارس فيه الصحفيات للعمل بشكل مهني سواء داخل المؤسسات الصحفية أو خارجها في صورة جولات ميدانية.

الدراسات السابقة:

بمسخ التراث العلمي، إتضح أن هناك العديد من الدراسات السابقة العربية والأجنبية التي تناولت التمييز الجنساني في بيئة العمل الصحفي منها دراسة **(2021) Ozcan, Esra** (10) والتي بحثت في عناوين الصحف الدولية للرئيس التركي رجب طيب أردوغان مرات عديدة برفضه المساواة بين الجنسين وبخطابه المحافظ الذي يهتم بالنسوية في المقام الأول خاصة فيما يتعلق بالأسرة والأمومة، على الرغم من خطاب أردوغان الكاره للمرأة، إلا أن حزبه (AKP) حصل على دعم كاتبات الأعمدة المحافظات في الصحف المؤيدة لحزب العدالة والتنمية حيث تكتب كاتبات الأعمدة لصالح سياسات حزب العدالة والتنمية، وفي السنوات الأربع عشرة الماضية إنتقلن من هوامش السياسة إلى مراكزها كواحدة من المؤيدين الرئيسيين لـ "تركيا الجديدة" لحزب العدالة والتنمية، تقوم الدراسة بتحليل أعمدة الصحفيات المؤيدات لحزب العدالة والتنمية بين عامي 2009، 2015 م وتركز على الإستراتيجيات التي تستخدمها النساء لتطبيع وإضفاء الشرعية على الهيمنة الإستبدادية الجديدة لحزب العدالة والتنمية في تركيا، وتوصلت نتائج الدراسة إلى إحتتمالات إقامة تحالفات جديدة للنسوية في تركيا لمنع المزيد من التوحيد لنظام جنساني مقيد مدعوم ليس فقط من قبل الرجال المحافظين ولكن أيضاً من قبل النساء المحافظات في السلطة.

تبحث دراسة **(2021) Melki, Jad** (11) مدي إنتشار التحرش الجنسي والتمييز بين الجنسين في غرف الأخبار بالتطبيق علي لبنان والعالم العربي، حيث دفعت مبادرات الناشطات النسويات والتغطية الإعلامية الدولية المكثفة للإعتداءات على الصحفيات اللواتي يغطين الإنتفاضات العربية لهذه القضايا إلى دائرة الضوء الإعلامية، وتوصلت النتائج إلي وجود عدد من المناسبات التي قام فيها السياسيون بالتحرش اللفظي والبدني بالصحفيات، وتوصي الدراسة بضرورة إجراء تغييرات على القواعد القانونية ومدونات السلوك المهني ومناهج الصحافة في لبنان.

تهتم دراسة **(2021) Natalia Organista** (12) بعمل مقابلات صحفية مع عدد 36 صحفي بولندي يمثل الذكور (18) والإناث (18) حول التغطية الإعلامية للرياضة النسائية التي أجريت خارج أوروبا الغربية والدول الأنجلو سكسونية، وتوصلت النتائج إلي المكانة المتدنية لرياضة المرأة والتغطية الرياضية النسائية خاصة وأن الرياضة النسائية لها أهمية ثانوية مقارنة بالرياضات الذكورية بين الصحفيين الرياضيين الذكور والإناث، مع إعطاء الأولوية المستمر لرياضات الذكور، حيث يري الصحفيين الذكور بأن زملائهم من الصحفيات

الرياضيات قدموا تغطية نسائية رياضية بطريقة أكثر سلبية، في حين تؤكد الصحفيات الإناث علي سوء الممارسات الفعلية في غرفة الأخبار من قبل زملائهم الذكور والتي تسببت في تغطية غير عادلة للرياضات النسائية.

تناولت دراسة **Katharine Sarikakis وآخرون (2021)** (13) أشكال خطاب الكراهية ضد الصحفيات في النمسا مما ينتج عنه آثار بعيدة المدى على ممارسة الصحافة والمجتمع ككل وذلك من خلال مقابلات متعمقة مع تسع صحفيات في النمسا، وتشير النتائج إلى أن الصحفيات تلقين المزيد من خطاب الكراهية عندما تحدثن عن موضوعات نمطية يهيمن عليها الذكور، وأشاروا إلى أن تلقي خطاب الكراهية يمكن أن يكون له تأثير خطير على الحياة الشخصية أو العمل كتدابير هامة لمواجهة هذه الآثار، كما استجابت الصحفيات من خلال نشر تعليقات الكراهية علناً، بينما انسحب البعض الآخر من الجمهور تماماً، وبعد إجماعهم عن طلب الدعم من السلطات، لجأت النساء إلى نساء أخريات أظهرن التضامن.

ركزت دراسة **Schoch Lucie, Ohl Fabien (2021)** (14) علي الممارسات المهنية بين المرسلين الرياضيين الإناث والذكور في الصحافة اليومية السويسرية، والتي يمكن ملاحظتها من خلال التوترات في تقسيم العمل، والتسلسل الهرمي للمهام من خلال إجراء 25 مقابلة شبه منظمة مع صحفيين وصحفيات في مجال الصحافة الرياضية بغرض تبني نهج شامل يتجنب إصدار الأحكام على وجهات نظر الذكور أو تبني وجهات نظر ساخرة للصحفيات، ومن أجل فهم أفضل لتجارب الصحفيين الذكور والإناث في التفاعل بين العمل والاعتراف المهني، وتحديد العقبات التي تحول دون تحقيق مزيد من المساواة بين الجنسين في الصحافة الرياضية، أكدت النتائج علي تحكم الصحفيين الرجال في المهام المرموقة في الصحافة الرياضية، في حين تسعى الصحفيات النساء للعمل بجد وإهتمام والذي يعتبره زملاؤهن من الرجال عملاً مقبلاً، إلا أنهم تحرصن علي التكيف معه، في حين أن عملهن معترف به من قبل رؤسائهن وزملائهن غير الرياضيين كونه عملاً نبيلاً في الأعراف الصحفية العامة.

تهدف دراسة **Sadia Jamil (2020)** (15) إلى التحقيق في التجارب التي تعيشها الصحفيات الباكستانيات من التحرش الجنسي والتهديدات والتمييز، تحليل آثار التحرش الجنسي والتهديدات والتمييز بين الجنسين على الصحفيات في البلاد من خلال مقابلات متعمقة ومناقشات مجموعات التركيز البؤرية، وتشير النتائج إلي ان الصحفيات الباكستانيات أكثر عرضة للخطر لأنهن لسن فقط عرضة لمخاطر السلامة والتحرش الجنسي، ولكنهن أيضاً يواجهن التمييز بين الجنسين عندما يتعلق الأمر بالتوظيف والمساواة في الأجور، وعلي الرغم من الزيادة المقلقة في الاعتداءات على الصحفيات وحوادث التحرش الجنسي في باكستان، تقشي وباء التحرش الجنسي والتمييز بين الجنسين في البلاد، لم يتم استكشاف وتحليل قدرة الصحفيات على العمل في بيئة مهددة ومتحيزة حتى الآن.

تبحث دراسة **Gina Masullo Chen وآخرون (2020)** (16) سبب استخدام الصحفيات لإستراتيجيات التجنب كرد فعل على الهجمات الإلكترونية التي تواجهها أكثر من الصحفيين الذكور، حيث يشمل هذا التجنب الحد من مشاركة الجمهور، والتفكير في ترك الصحافة، بالإعتماد على نظرية الدور الاجتماعي، تظهر النتائج المستندة علي تحليل بيانات 637 صحفياً عبر الإنترنت في سويسرا أن النساء أكثر احتمالاً من الرجال لإستخدام إستراتيجيات التجنب خاصة وأن النساء أكثر تعرضاً للتوتر بسبب الهجمات، كما أن هذا الضغط المتزايد ناتج عن

الإختلافات في التنشئة الإجتماعية لدى الجنسين على النقيض من ذلك في حين يتعرض النساء إلى حد ما للهجوم بشكل أكثر حدة من الرجال.

ترصد دراسة **Muyidi, Ahmed (2020)**⁽¹⁷⁾ إستطلاع رأي عدد 207 من الصحفيات السعوديات لمعرفة العلاقة بين المشاكل المتعلقة بالعمل (مثل التمييز بين الجنسين والتحرش الجنسي)، والدعم الإجتماعي والحكومي، والنتائج المتعلقة بالعمل (مثل ضغوط العمل، ونية الرحيل والرضا الوظيفي)، والمواقف الوجدانية والمعرفية والسلوكية تجاه الرجال السعوديين، كشفت نتائج تحليلات الإنحدار الهرمي أن التمييز بين الجنسين والتحرش الجنسي كانت تنبؤاً إيجابياً مهماً بضغوط العمل ونية ترك الوظيفة، لكنها كانت تنبؤاً سلبياً بالمواقف العاطفية والمعرفية تجاه الرجال، بالإضافة إلى ذلك كان الدعم الحكومي مؤشراً إيجابياً هاماً للرضا الوظيفي وكذلك المواقف العاطفية والمعرفية تجاه الرجال السعوديين بشكل عام، علاوة على ذلك أظهرت النتائج أن الدعم الإجتماعي الذي تم تلقيه كان مؤشراً إيجابياً على المواقف العاطفية تجاه الرجال فيما يتعلق بالإتصال والمواقف بين المجموعات، كما كشفت النتائج عن وجود تأثير مباشر معنوي لجودة التواصل مع زملاء العمل الذكور على المواقف السلوكية تجاه الرجال.

تستهدف دراسة **Lucie Schoch (2020)**⁽¹⁸⁾ توزيع الأخبار الرياضية بين الصحفيين والصحفيات في الصحافة اليومية السويسرية الناطقة باللغة الفرنسية، وتوصلت نتائج الدراسة إلى قيام عدد كبير من الصحفيين الذكور بتغطية الموضوعات الأكثر شهرة وينتجون أعداداً أكبر من تقارير المباريات الفنية، مع الأخذ في الإعتبار ما يعتبر "من أصعب" القصص الإخبارية، في حين يقتصر عمل الصحفيات من النساء على تغطية الأعمال الرياضية الأقل شهرة، والرياضات النسائية.

تتناول دراسة **Shakuntala Rao, Ylva Rodny-Gumede (2020)**⁽¹⁹⁾ دور وقوة الصحفيات في غرفة التحرير وتأثيرهن على جدول الأخبار وما يواجههن من تحديات بشكل يومي في دولتين كبيرتين مشبعتين بوسائل إعلام وديمقراطية ناشئة وتسعي الدولتين إلى التغلب على الموروثات التاريخية والمواقف الجنسانية حول دور المرأة ممثلة في الهند وجنوب افريقيا، وتوصلت الدراسة إلى أنه على الرغم من قدرة الصحفيات الإناث على تغطية الأخبار السياسية إلا أن غرف الأخبار تهيمن عليها الذكورية، ولكن ما يزال دور الصحفيات الإناث محدود ويسعوا إلى محاربة القوالب النمطية المهيمنة في غرف الاخبار.

تسعي دراسة **Ana Bernal-Triviño, Sandra Sanz-Martó (2020)**⁽²⁰⁾ إلى التعرف على نشأة وتطور مجموعة " نحن الصحفيات نتوقف " في سياق الإضراب النسوي في أسبانيا في 8 مارس 2018م، مع إختيار الأدوات الرقمية وتحديد نقاط القوة والضعف في المجموعة على أساس تجارب المشاركات، وتوصلت النتائج إلى أن هذه المجموعة ساعدت على نمو الحركة النسوية وانتشارها بشكل تعاوني ومن أهدافها الأولية التغلب على الإختلافات الإيديولوجية.

تستكشف دراسة **Kaitlin C Miller, Seth C Lewis (2020)**⁽²¹⁾ طبيعة المضايقات التي يرتكبها الغرباء والمصادر والمشاهدين ضد صحفيات البث المباشر والعاملات في محطات التلفزيون المحلية الأمريكية، وتوصلت نتائج الدراسة من خلال المقابلات النوعية إلى إعتراف الصحفيات بأربعة أنواع من المضايقات ممثلة في التحرش الشخصي التخريبي، التحرش الشخصي الجسدي، والتحرش عبر الإنترنت، وأخيراً المضايقات عبر الإنترنت كإنتقادات.

تتناول دراسة **Ricardo Leiva, David Kimber (2020)** (22) تأثير جنس الصحفي على التحيز الجنساني في الصحافة التشيلية من خلال تحليل محتوى 2645 مقالاً إخبارياً من الصحف التشيلية الرائدة، أكدت نتائج الدراسة على أهمية جنس الصحفيين مما يعزز وجود التحيز الجنساني في الصحافة التشيلية بإعتباره سلوكاً دائماً عبر الزمن، بالإضافة إلى أنه كلما زاد عدد النساء في غرف الأخبار، كلما زاد تمثيل المرأة في وسائل الإعلام الإخبارية. ناقشت دراسة **Deborah N. Simorangkir (2020)** (23) طبيعة التحرش الجنسي الذي تتعرض له الصحفيات الإندونيسيات في بيئة العمل من خلال مقابلات متعمقة مع 10 صحفيات إندونيسيات، تظهر النتائج أن غالبية المستجيبين قد واجهوا نوعاً من التحرش الجنسي، بدءاً من المقدمات الجنسية غير المرغوب فيها، والنكات الجنسية، والمغازلة المهينة، أو الاعتداءات الجنسية الفعلية، كان هناك ستة أساليب رئيسية للتأقلم استخدمتها الصحفيات أولها الإنكار يليها تجاهل المضايقات ثم الإعتماد على حماية زملاء العمل الذكور علاوة على أهمية الظهور أكثر ذكورية، كما يجب أن تكون ودوداً مع الآخرين مع أهمية المواجهة والإبلاغ في حال حدوث مضايقات، على الرغم من أن المشاركات في هذه الدراسة تعلموا كيفية التعامل مع مثل هذه المضايقات، إلا أن استمرار التحرش الجنسي بشكل عام قد يؤدي إلى آثار سلبية مثل مزيد من الإنخفاض في عدد الصحفيات، ونقص التنوع في وسائل الإعلام.

تهدف دراسة **رزان عامر عدنان (2020)** (24) إلى التعرف على الرضا الوظيفي لدي الصحفيات الأردنيات والمعوقات التي تواجههن في العمل الصحفي " أعضاء نقابة الصحفيين الأردنيين الإناث نموذجاً " بالتطبيق على 152 مفردة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق في تقديراتهن لدرجة الرضا الوظيفي تعزي لمتغيرات العمر والمؤهل العلمي والحالة الإجتماعية والمسمى الوظيفي.

تتناول دراسة **Safa, Md Nurus (2019)** (25) العديد من الحواجز التي تواجه الصحفيات مثل الضغط الأسري، البدلات والتمييز بين الجنسين، التحرش الجنسي، خاصة عقب زيادة مشاركة المرأة في تغيير الموقف الإجتماعي الذي يمثله تقدم المرأة في قطاع الصحافة في بنجلاديش. سعت دراسة **Sara De Vuyst , Karin Raeymaeckers (2019)** (26) إلى تقييم الوضع الهيكلي للمرأة بالمؤسسات الصحفية في بلجيكا، وآليات مواجهة الصحفيات للحواجز المتعلقة بالجنس في حياتهن المهنية بتطبيق مقابلات متعمقة مع 19 صحفية، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الدافع الأساسي في إبتعاد النساء عن الصحافة في سن مبكرة نتيجة عدم توافق الصحافة والأسرة معاً، وعلى الرغم من أهمية تكوين أسرة إلا إنها من العوامل الرئيسية لعدم قدرة المرأة على الوصول إلى أعلى مستوى في مهنة الصحافة، إلى جانب القوالب النمطية الجنسانية حول مهارات القيادة وشبكات الذكور المثليين.

ناقشت دراسة **Charles Wharton Kaye-Essien, Mai Ismail (2018)** (27) أسباب التمثيل الناقص للقيادات النسائية في وسائل الإعلام المصرية، على الرغم من وجود عدد كبير من الأبحاث حول المرأة في وسائل الإعلام العربية بشكل عام، إلا أن القليل منها درس مدى تمثيل المرأة في المناصب الإدارية العليا لوسائل الإعلام وخاصة في مصر استناداً إلى إجراء 40 مقابلة متعمقة مع قيادات نسائية مصرية، وتوصلت النتائج إلى سعي القيادات النسائية في أن يصبحن مديرات إعلام رفيات، إلا أن الصحفيات المصريات يواجهن معركة شاقة ثنائية الأبعاد نتيجة التمييز المؤسسي والإجتماعي، حيث يتجلى التمييز المؤسسي في غياب البيئة

القانونية والتنظيمية لتشجيع المرأة على القيادة، وهذا يتمثل في وجود فجوة ملحوظة في الأجور وعلاقات العمل بين الجنسين وصعوبة الحفاظ على التوازن بين العمل والحياة، بينما يُمارس التمييز الاجتماعي ضد الصحفيات خارج غرف التحرير، وبشكل أكثر تحديدًا داخل بيئاتهن المنزلية حيث يتعين عليهن محاربة الأعراف الاجتماعية الأبوية في المجتمع.

تركز دراسة **سعدية عز الدين علي مالك (2019)**⁽²⁸⁾ علي التصورات الذاتية لعدد من الصحفيات السودانيات عن أدوراهن المهنية ووجهات نظرهن المعرفية عن الصحافة والعمل الصحفي في السودان بتطبيق H أسلوب دراسة الحالة والمقابلات المقننة وتوصلت نتائج الدراسة إلي أن الصحفيات السودانيات لديهن وجهات نظر متباينة فيما يخص الصحافة والعمل الصحفي ونظرة المجتمع لعملهن كصحفيات، كما يعمل الهامش المحدود لحرية الصحافة في البلاد علي الحد من دورهن في الإعلام.

استهدفت دراسة **Hong Tien Vu وآخرون (2018)**⁽²⁹⁾ مناقشة القيادات الجنسانية في وسائل الإعلام الإخبارية بما في ذلك التلفزيون والراديو والصحف وعبير الإنترنت في فيتنام، توصلت النتائج إلي وجود فجوة في العلاقة بين التصور النمطي للصحفيين لأدوار القادة والسمات الجنسانية وتحديد المصادر - وهي ممارسات معيارية لمهنة الصحافة حيث يتضح أن الصحفيين تتوافر لديهم البلاغة عند الحديث عن قضايا النوع الاجتماعي الذي يتطلب منهم أن يكونوا على صواب سياسي ؛ ومع ذلك، قد لا تكون لديهم معرفة كافية بالتحيز الجنساني، وبالتالي تؤثر القوالب النمطية للجنسين على ممارسات مكان العمل وعلي محتوى الأخبار.

رصدت دراسة **Lyn Barnes (2017)**⁽³⁰⁾ التغييرات في صناعة الإعلام في نيوزيلندا، ملكية وسائل الإعلام والتي ترتب عليها إتاحة عدد وظائف أقل في الصناعة حيث يكسبن النساء أقل بكثير من الرجال، كما أن ثلث أولئك الذين يتقاضون أكثر من 100 ألف دولار نيوزيلندي سنويًا هم من النساء، مقارنة بثلثي الرجال، كما ازداد الضغط على الصحفيات من عام 2006 إلى عام 2013 مع انخفاض عدد الصحفيات كنماذج يحتذى بها، علاوة علي تمثيل النساء بشكل ضعيف في المناصب العليا، في حين يتم تعيين النساء في بعض المناصب العليا في وسائل الإعلام النيوزيلندية المطبوعة، لكنهن ما زلن أقلية ويتقاضين رواتب أقل من الرجال، وبالتالي يصبح لهؤلاء النساء نفوذًا أقل.

تناولت دراسة **Hopeton S. Dunn , Michele D. Thomas (2017)**⁽³¹⁾ معاملة الصحفيات في وسائل الإعلام الإخبارية بمنطقة بحر الكاريبي والمواضيع الإخبارية التي يتم تناولها والقضايا التي تؤثر على إدراج أو استبعاد النساء في الأخبار من خلال دراسة طولية إقليمية وعالمية بعنوان "من يصنع الأخبار"، أجريت كل 5 سنوات منذ عام 1995 حتى 2015م من قبل مشروع مراقبة وسائل الإعلام العالمية (GMMP) ، وتوصلت الدراسة إلي التقدم البطيء المحبط الذي حققه العالم في المناصب القيادية المتساوية، فالمكاسب واضحة ولكن الفجوات واضحة بين الجنسين، كما يستغرق الأمر 80 عامًا للوصول إلى المساواة الكاملة بين الجنسين في العمل وأكثر من 30 عامًا للوصول إلى التوازن بين الجنسين في صنع القرار.

رصدت دراسة **Louise North (2016)**⁽³²⁾ تجارب الصحفيات مع التحرش الجنسي في غرفة الأخبار الأسترالية وتوصلت الدراسة إلي أن أكثر من نصف المشاركات البالغ عددهم 368 قد تعرضن للتحرش الجنسي في العمل، كما تبين أن غالبية الصحفيات يقللون من خطورة الأمر ولا يقدمون تقارير رسمية خشية التعرض للإيذاء أو الانتقام، مما يفسر إنتشار ثقافة

السرية بين الصحفيات كإحدى المشكلات الصناعية الكبيرة حيث تعتقد العديد من النساء أنه يجب عليهن حلها بأنفسهن وأن التحرش هو الثمن الذي يتعين عليهن دفعه مقابل العمل في صناعة يسيطر عليها الذكور.

سعت دراسة **Louise North (2016)** (33) لبحث جنس الأخبار "الناعمة" و"الصعبة" وفقاً للنوع الاجتماعي من وجهة نظر الصحفيات حيث تظل المرأة غائبة إلى حد كبير عن الأدوار التحريرية الرئيسية لصنع القرار علاوة على وجود تقسيمات جنسانية للمهام المرتبطة بإعداد التقارير، في حين يبدو أن المزيد من المراسلات الإناث يغطين جولات الأخبار الجادة مثل السياسة والأعمال، إلا أن الغالبية لا يزال يتم تكليفهن بتغطية الجزء الأكبر من مجالات الأخبار السهلة خاصة الفنون والتعليم والصحة وأخيراً يمكن القول بأن الأخبار الناعمة أقل أهمية داخل المؤسسات الإعلامية مقارنة بالمجالات ذات القيمة العالية للسياسة والرياضة التي يغطيها المراسلون الذكور في أغلب الأحيان.

تستكشف دراسة **Nithila Kanagasabai (2016)** (34) العوامل المؤثرة على بناء الذات الجندرية في فضاء غرف الأخبار التلفزيونية الهندية الناطقة بالإنجليزية وتحليل آليات تفاوض الصحفيات الشابات على النسوية فيما يتعلق بمهنهن باستخدام كلمات "الإختيار" و"التمكين"، وتناولت الدراسة الطرق المختلفة التي تتعامل بها الصحفيات الشابات مع قضايا التمييز بين الجنسين، والتحرش الجنسي في العمل، الطرق المختلفة لممارسة التمييز وكيف يتغير، علاوة على العمر كونه معياراً مهماً للإختلاف بين النساء في غرفة التحرير.

رصدت دراسة **Ylva Rodny-Gumede (2015)** (35) تصورات الصحفيين الذكور والإناث عن سلطتهم في التأثير على جداول أعمال الأخبار في وسائل الإعلام الإخبارية في جنوب إفريقيا من خلال عقد مقابلات متعمقة مع صحفيين في مختلف وسائل الإعلام الناطقة بالإنجليزية والأفريقية في جنوب إفريقيا، أظهرت الدراسة أنه على الرغم من تحسن المساواة بين الجنسين في العمل، إلا أن الصحفيات لا يتمتعن بنفس القوة في تغيير جداول الأعمال الإخبارية التي يتمتع بها نظرائهم من الذكور، كما تُظهر الدراسة أنه على الرغم من أن النساء والرجال غالباً ما يغطون تقارير وقصصاً متشابهة، إلا أنهم يؤكدون على زوايا مختلفة للقصة ويفصحون عن دورهم في المجتمع بشكل مختلف عن زملائهم الذكور.

تناولت دراسة **بهجة جبريل عيسي (2015)** (36) الواقع المهني للصحفيات في السودان من حيث البيئة العملية بكل ما يحيط بها وتشخيص العوامل المؤثرة في طبيعة هذه المهنة وتقديم صورة واقعية عن الأداء المهني للصحفيات في السودان بتطبيق أداة الاستبيان على 65 صحفية في عدد من الصحف السودانية بولاية الخرطوم، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود العديد من العوامل التي تؤثر على أداء الصحفيات مثل التدريب وسياسة الصحيفة وزملاء المهنة والوقت المتاح والأوضاع الاقتصادية وضعف الرواتب علاوة على بيئات العمل في المؤسسات الصحفية والإعلامية التي لا تراعي الاحتياجات النوعية للصحفيات مما يضطرهن للعمل في بيئات صديقة للرجال ومعادية للنساء الأمر الذي يعيق أدائهم مقارنة بزملائهم الصحفيين من الذكور.

تبحث دراسة **Jad P. Melki, Sarah E. Mallat (2014)** (37) تبحث هذه الدراسة أسباب استمرار تهميش الصحفيات في بلد عربي من خلال مسح 250 صحفية لبنانية وعربية وعالمية تعمل في لبنان، ومقابلات نوعية مع 26 صحفية، بالإضافة إلى تحليل وثائق الملكية ومحاضر اجتماعات مجلس الإدارة، وبحث العوامل المتعلقة بالتمييز بين

الجنسين، والتحرش الجنسي، والإفتقار إلى بيئة تمكين قانونية وإجتماعية ومنع دخول النساء إلى مجال الأخبار بشكل منهجي، مع إبقاء أولئك الذين تحملوا الإحباط والعزلة في أدوار محددة بعيداً عن مواقع صنع القرار ورسم السياسات، تشير النتائج إلى أن العوائق الهيكلية والمؤسسية والثقافية التي واجهتها النساء على مدى قرون في جميع أنحاء العالم تستمر في التأثير بقوة في لبنان، وبالتالي في المنطقة العربية.

اهتمت دراسة **Zvi Reich (2014)** (38) بالممارسات الإخبارية للصحفيين والصحفيات في إسرائيل من خلال إجراء مقابلات متعمقة مع 60 مراسلاً إسرائيلياً وبحث آليات حصولهم على مواد لعينة من مقالاتهم المنشورة (العدد = 494)، تظهر النتائج زيادة المبادرات الصحفية للصحفيات والتي تعرضها لضغوط أكبر تتعلق بالوقت، كما تواجه المراسلات الصحفيات مزيداً من المشاركة التحريرية في عملهن الإخباري مما يعرضها لضغوط إخبارية أكبر، إلى جانب التركيز المنخفض على التفرّد والحضور في غرفة الأخبار.

تهدف دراسة **منال أحمد المكيمي (2014)** (39) الكشف عن واقع الصحافة النسوية في الكويت وبالأخص العمل الصحفي الميداني للصحفيات الكويتيات في الصحف الكويتية اليومية، وإستطلاع أهم المعوقات التي تحول بينهن وبين أداء مهامهن الصحفية والإنخراط أكثر في سوق العمل الإعلامي ولاسيما الصحفي منه بالإعتماد على أدواتي المقابلة والإستبيان لعدد 40 صحفية كويتية في الصحف المطبوعة وتوصلت النتائج إلي مواجهة الصحفيات لعدد من الصعوبات المرتبطة بالمؤسسة الإعلامية مثل عدم التقدير والتشجيع من قبل الإدارة بشكل عالٍ ما يعود بالضرر على المهنة وعلى المرأة كصحفية فضلاً عن عدم الإنصاف في فرص الترقية حيث تشعر الصحفية بأنها مضطهدة في حقوقها الأمر الذي يولد لديها شعور بالإحباط والبعد كل البعد عن هذه المهنة التي ربما تكون أفضل للمرأة عن الرجل.

تناولت دراسة **Lindsey Meeks (2013)** (40) تأثير النوع الاجتماعي الصحفي في السياقات السياسية البارزة بين الجنسين، وتأثير جنس الصحفي على المحتوى الإخباري في التغطية الإخبارية الإنتخابية، وتوصلت الدراسة إلي عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين جنس الصحفي والتغطية الإخبارية الجنسانية، في حين تبين وجود بعض الإختلافات الملحوظة في أنماط تغطية الصحفيين الإناث عن الذكور حيث ركزت الصحفيات على تغطية ما يسمى بالقضايا والسمات النسائية أكثر من تركيز الصحفيين الذكور عند تغطية منصب عضو مجلس الشيوخ، في حين أكد الصحفيون الذكور على ما يسمى بتغطية المحتوى الذكوري أكثر من الصحفيات عندما غطوا المكاتب التنفيذية للمحافظ والرئيس، ومن هنا يتضح وجود إرتباط متطابق بين الجنسين من حيث جنس الصحفي ومحتوى الأخبار الجنساني.

تركز دراسة **Noha Mellor (2013)** (41) على الصحفيات العربيات وكيفية مناقشة موقعهن في الأخبار وبرامج الشؤون الجارية بالتطبيق علي عينة كبيرة من الصحفيين والصحفيات العرب في وسائل الإعلام عبر الحدود الوطنية، والتعرف علي إستراتيجيات الصحفيات داخل غرف الأخبار بغرض التغلب على هذه الحدود بالإعتماد على المناقشات حيث يرغب الصحفيات العربيات في رؤية أنفسهن كعاملات مسؤولات عن مساراتهن المهنية لتعزير خبرتهن الصحفية ومهنيتهن.

تطرقت دراسة **Lucie Schoch (2013)** (42) إلي تناول تأثير النوع الاجتماعي على عمل الصحفيات الرياضات في الصحافة اليومية السويسرية الناطقة بالفرنسية من خلال تحليل

ممارسات العمل (الملاحظات والمقابلات) ومخرجاتها (تحليل المحتوى)، وتوصلت نتائج الدراسة إلي عدم تبنى الصحفيات الرياضيات معايير مهنية عرفية واضحة لهذا التخصص الصحفي، كما تتميز كتاباتهم "الأنثوية" بالإهتمام بالأخبار الناعمة والتي تختلف عن المعالجة المعتادة للأخبار الرياضية، والتي تركز على الحقائق والتحليل الفني، والتي طورتها الغالبية العظمى من زملائهم الذكور، ويتم ذلك ضمن آليات هيكلية وتقسيم العمل بين الجنسين، والإعتراف بالمهارات والآليات التنظيمية داخل غرف الأخبار الرياضية، بالإضافة إلى التفاعلات اليومية في مكان العمل حيث تستخدم الصحفيات إستراتيجية تخريرية ويلعبن بالصور النمطية لكفاءتهن المهنية، ومع ذلك فإن الطريقة التي يمارسون بها مهنتهم تساهم في تعريف القيم والممارسات الصحفية الذكورية والأنثوية في الحفاظ على النظام القائم بين الجنسين في الصحافة الرياضية.

تستهدف دراسة **Yong Z. Volz , Francis L. F. Lee (2013)** (43) مناقشة التفاوت بين الجنسين في مجال الصحافة ليشمل مسألة الإعتراف المهني بمقارنة خصائص 814 من الفائزين بجائزة بوليتسر من الإناث والذكور من عام 1917 إلى 2010 م بالإعتماد علي "نموذج التعويض" في العلوم السياسية، الذي يساعدنا على فهم العملية، من خلالها تمكنت الصحفيات من الوصول إلى الإدراك المهني عند مواجهة الحرمان العام بين الجنسين، كان على الصحفيات أن يكتسبن موارد أكبر من نظرائهن الرجال لتحقيق النجاح بالإضافة إلي درجة الدراسات العليا تخصص الصحافة، والتنشئة الحضرية هي من بين رأس المال التعويضي المتعلق بالصحفيات في الولايات المتحدة، وتوصلت نتائج الدراسة أنه يوجد بعض التحسن التاريخي في مدى تمكن الصحفيات من الفوز بجائزة بوليتزر، وأن الفائزات كن أكثر عرضة لتنشئة حضرية وتخصص في مجال الصحافة وخريجي درجات علمية عالية، إلا أن بعض أشكال رأس المال الإجتماعي يمكن أن تكون مهمة للصحفيات بغرض التغلب على الحرمان بين الجنسين في التنافس على الإعتراف، إلا أنه في السنوات الأخيرة لم تعد الصحفيات بحاجة إلى رأس مال تعويضي لتعويض فرصهن.

فيما سعت دراسة **Thomas Hanitzsch, Folker Hanusc (2012)** (44) إلي تناول النوع الاجتماعي والأيدولوجية المهنية والثقافة التنظيمية في 18 دولة حول العالم، اتضح أن الصحفيين والصحفيات حول العالم يفكرون في الغالب في عملهم بمصطلحات متشابهة نسبياً، يضاف إلي ذلك هيمنة القيم الذكورية في غرفة الأخبار، حيث تشعر النساء بالضغط ليصبحن "واحدة من الفتيان" لزملائهم الذكور، في حين يتضح أن الرجال أكثر تركيزاً على تقديم الأخبار التي من شأنها جذب أكبر عدد من الجمهور على مستوى غرف التحرير، وعلي مستوى البيئة الاجتماعية والثقافية، إلا أن جنس الصحفي وحده ليس محددًا مهمًا لوجهات نظر الصحفيين المهنية، بالإضافة إلى أن الاختلافات بين الجنسين أكثر غموضاً في كندا حيث تميل النساء إلى التصرف كما لو كانت شريكات متساويات في غرف تحرير مع الجنس الآخر وتستخدم جنسها بشكل إستراتيجي وفي ظل ظروف معينة فقط، ويمكن القول بأن مفتاح تأنيث الصحافة لا يكمن بالضرورة في زيادة عدد النساء في الصحافة، ولكن في التطورات المجتمعية الأوسع التي تشجع على دور أكثر نشاطاً وتمكيناً للمرأة في المجتمع.

تناقش دراسة **Teresa Correa , Dustin Harp (2011)** (45) إلي أي مدى يؤثر وجود الإناث مثل المراسلين ومديري الأخبار في غرفة الأخبار على محتوى الأخبار المتعلقة بالمرأة

عند تغطية لقاح فيروس الورم الحليمي البشري وذلك من خلال فحص ما تقوم به منظمة إخبارية يهيمن عليها الذكور عن تغطية لقاح فيروس الورم الحليمي البشري مقارنة بمنظمة إخبارية أكثر توازناً بين الجنسين، كما بحثت الدراسة في كيفية تغطية النساء العاملات في وكالات إخبارية مختلفة للقاح فيروس الورم الحليمي البشري بشكل مختلف، وتوصلت النتائج إلي أن الصحف الأكثر توازناً بين الجنسين نشرت مواد إخبارية بمزيد من القصص حول الموضوع وعرضه بشكل أكثر بروزاً، علاوة على تنوع المصادر، في حين إتمدت المؤسسة الإخبارية التي يسيطر عليها الذكور بشكل أكبر على المصادر الرسمية، استخدمت الصحيفة التي تضم عدداً أكبر من النساء المزيد من مصادر المواطنين (مثل المراهقين والآباء والمعلمين) مما يشير إلي أن المنظمة التي يهيمن عليها الذكور اعتمدت أكثر على النسخة التقليدية / الرسمية للقضية، في حين كانت المنظمة الأكثر توازناً بين الجنسين غالباً ما تتضمن الوجه الإنساني للنقاش، بالإضافة إلي أن السلوكيات المهنية في الموضوعية والحياد، والتدريب الصحفي، والروتين، والتنشئة الاجتماعية في غرف التحرير التي يسيطر عليها الذكور، والأيدولوجيات الأبوية الراسخة، تصنع ثقافة غرفة تحرير ذكورية قد تسود على تأثير النساء في الأخبار، وبذلك قد تتعارض المرأة مع أنظمة الهيمنة الذكورية في عملية صناعة الأخبار مثل الفضاء، والشهرة، وتحديد المصادر خاصة عندما يصلوا إلى كتلة حرجة، وشغل مناصب السلطة.

الاستفادة من الدراسات السابقة:

أفادت الباحثة من الدراسات السابقة في ثلاث جوانب (النظري – المعرفي – المنهجي) فمن الناحية النظرية ساعدت الدراسات الأجنبية في التعريف علي النظرية النسوية وكيفية توظيفها لأهداف الدراسة، وفي الجانب المعرفي تم التعرف علي التمييز الجنساني الذي تتعرض له الصحفيات وأشكاله المتعددة في بيئة العمل الصحفي وما تتعرض له من ضغوط في بيئة العمل من قبل النساء والرجال علي حد سواء وكيفية مواجهتها لتلك السلوكيات، علاوة علي تهميش دور المرأة في المؤسسات الصحفية في العديد من الدول العربية والغربية مثل السعودية، لبنان، الكويت، كندا، المملكة المتحدة، الهند، استراليا، البرازيل، منطقة بحر الكاريبي، أما الجانب المنهجي فقد ساعدت في صياغة المشكلة البحثية للدراسة الراهنة وبلورتها وتحديد أبعادها بدقة، وأفادت في صياغة تساؤلات الدراسة في إطار الهدف النهائي الذي تسعى لتحقيقه، في إختيار المنهج والأدوات بطريقة منهجية سليمة، كما ركزت معظم الدراسات الأجنبية علي إستخدام أداة الإستبيان الميداني علي الصحفيين، إستخدم بعضها مقابلات متعمقة مع الصحفيات في بيئة العمل وكانت بمثابة نقطة الإنطلاق التي ساهمت علي إثرها إعداد إستمارة الإستبيان الخاصة بالدراسة.

الفجوة البحثية

من خلال مراجعة الدراسات السابقة تم ملاحظة إنتشار ظاهرة التمييز الجنساني في بيئة العمل خاصة في المؤسسات الأكاديمية في الأبحاث الأجنبية، بينما قلت الدراسات العربية التي تناولت التمييز الجنساني في مؤسسات العمل الصحفي بوجه عام، التي تتعرض له الصحفيات بشكل خاص، والكشف عن مدي وجود علاقة دالة احصائياً بينهما، وتتعهد الدراسات الإعلامية في مصر التي تحاول الربط بينهما وذلك في حدود علم الباحثة، لذا إهتمت الدراسة الحالية بإستكمال ما بدأتها الدراسات الأجنبية في التعرف علي أشكال وصور التمييز الجنساني وما يمارس ضد الصحفيات في بيئة العمل الصحفي المصري وأن تكون إمتداداً لما سبقها من دراسات وبحوث وإستكمالاً لبعض الجزئيات والمحاور التي لم تتطرق إليها هذه الدراسات أو تغطي إحدي جوانبها.

المشكلة البحثية:

يعتبر التمييز الجنساني بمثابة تحيز بناءً على جنس الشخص، وعلى الرغم من أن الكلمة قد تدل على التمييز ضد أي من الجنسين ولكنها في العادة تعبر عن التمييز ضد المرأة والفتيات، والتعصب الجنسي مرتبط بالصورة النمطية عن مهام الجنسين وربما يتضمن الاعتقاد بأن أحد الجنسين متفوق على الآخر بشكل فطري، وقد يؤدي التعصب الجنسي المبالغ إلى تبرير حالات التحرش الجنسي وغيرها من أشكال العنف الجنسي، قد يشمل التعصب الجنسي التمييز ضد الأشخاص بناءً على الهوية الجندرية، وغيرها من الاختلافات الجنسية والجندرية، كما يشير إلى عدم المساواة في مكان العمل على وجه الخصوص مثل المضايقة، أو الإساءة، أو الاستبعاد الاجتماعي لشخص ما، أو التأثير سلباً على عمله، أو التمييز جسدياً ولفظياً، وتتم هذه الممارسات السلبية بشكل منتظم ومتكرر في مكان العمل، وعلي فترات زمنية متقاربة. ويمارس التمييز الجنساني في بيئة العمل الصحفي ضد الصحفيات الإناث خاصة وإننا نعيش في ظل مجتمع ذكوري يمارس كل ذكوريته بحق الأنثى، وما يزال هذا المجتمع يري بعين واحدة دون الأخذ بحقوق نصف المجتمع الآخر، ويتضح جلياً أن التمييز الجنساني يمارس داخل بيئة العمل الصحفي من قبل الرجل سواء رئيس مجلس إدارة أو رئيس تحرير أو مدير تحرير أو رئيس قسم أو حتي زميل ضد زميلته الأنثى في محيط العمل بكافة أشكاله اللفظية مثل السب والسخرية، والتمييز العاطفي من خلال إلحاق الأذى المعنوي بتشجيع الآخرين على الابتعاد عنها ونبذها، والتمييز المجتمعي الذي يكون من خلال نشر الشائعات والأكاذيب والإضرار بالسمعة، علاوة على التمييز الجسدي مثل السخرية من معالم جسدها أو التحرش بها جسمانياً خلال تغطيتها للأخبار الميدانية في ميدان العمل أو تغطيتها للأخبار أو من خلال تعاملها مع المصادر المتنوعة، بالإضافة إلى التمييز إلكترونياً من خلال نشر تعليقات مسيئة للصحفيات عبر وسائل التواصل الاجتماعي، أو حتى من خلال سرقة حسابها الشخصي واستخدامه بطريقة غير لائقة للإضرار بها، وقد يكون التمييز من نساء زميلات لها، وبدلاً من أن تدعم المرأة زميلتها في العمل، يحدث العكس فتبدأ في التمييز عليها وإيذاء مشاعرها سواء بالكلمات أو النظرات أو الهمس مع الأخريات ويحدث ذلك خاصة إذا كانت الصحفية تنتمي بالنشاط والنجاح والتميز في مكان عملها، وغالباً ما يكون بسبب الضغط النفسي الذي تتعرض له الصحفيات العاملات نتيجة تضاعف مسؤولياتها في العمل والمنزل وتربية الأبناء معاً، تظهر الدراسات أن غالبية أصحاب العمل لا يتخذون خطوات جدية أو إجراءات للحد من التمييز الجنساني، ومن هنا تتبلور المشكلة البحثية في رصد وتوصيف صور وأشكال التمييز الجنساني داخل بيئة العمل الصحفي وتأثيره على عمل الصحفيات المصريات في الواقع الفعلي والتي قد تؤثر على حالتهم النفسية والصحية والمزاجية وتنعكس بصورة سلبية على حياتهم الشخصية وعلي تعاملهم مع زملائهم في بيئة العمل، وبالتالي علي محصلة العمل النهائية، مع دراسة هذه السلوكيات ومحاولة التوصل إلي العوامل المرتبطة بها حتي يتم معالجتها والقضاء عليها.

أهمية الدراسة:

تتضح أهمية الدراسة في الإهتمام بعمل الصحفيات في بيئة العمل الصحفي وهو عنصر يحتاج لمزيد من الجهد من قبل باحثي الإعلام والإهتمام بمعرفة العوامل المؤثرة علي طبيعة عمل الصحفيات ويأتي مفهوم التمييز الجنساني في مقدمة هذه العوامل حتي بات التمييز في مكان العمل علي رأس العقبات التي تُعيق عمل الصحفيات، فهو تمييز قائم علي النوع الإجتماعي علاوة علي التمييز الجسدي والبدني واللفظي والتمييز الإلكتروني، لا سيما في إجراءات التوظيف بين الصحفيين والصحفيات، وإقتصارها أحياناً علي المظهر الخارجي للصحفية وتوجهاتها الإيديولوجية دون النظر لخيرتها، علاوة علي ما يواجهها من مخاطر في العمل الميداني.

أهداف الدراسة:

حتي يتحقق الهدف الرئيسي للدراسة وهو رصد وتوصيف صور وأشكال التمييز الجنساني علي عمل الصحفيات في بيئة العمل الصحفي، ينقسم إلي عدة أهداف فرعية يمكن توضيحها علي النحو التالي:

- التعرف علي أشكال وصور التمييز الجنساني الذي يمارس ضد عمل الصحفيات في بيئة العمل الصحفي داخل المؤسسات الصحفية أو في العمل الميداني بكافة أشكاله.
- رصد النتائج المترتبة علي تعرض الصحفيات للتمييز الجنساني داخل بيئة العمل الصحفي.
- وصف التسلسل الوظيفي للمتسبب في التمييز الجنساني داخل بيئة العمل الصحفي.
- وصف دور الصحفيات في التصدي لسياسة التمييز الجنساني المتبعة داخل بيئة العمل الصحفي.
- قياس العلاقة بين معدل تعرض الصحفيات للتمييز الجنساني ودرجة الرضا الوظيفي.
- رصد بعض التوصيات والمقترحات التي يمكن ان يكون لها أهمية في الحد من إنتشار هذه الظاهرة في مؤسسات العمل الصحفي.

تساؤلات الدراسة:

نظرا لأن هذه الدراسة تجمع بين الجانب الكمي والكيفي، فإن التساؤلات تتطرق للجانب الكيفي المتمثل في تساؤلي كيف ولماذا، وتتصرف الفروض إلي قياس العلاقة الكمية، ويتمثل التساؤل الرئيسي للدراسة في التعرف علي سلوكيات التمييز الجنساني ضد الصحفيات في بيئة العمل الصحفي، وينقسم إلي عدة تساؤلات فرعية أخرى تتمثل في الآتي:

- 1- ما أنماط التمييز الجنساني في بيئة العمل الصحفي؟
- 2- ما معدل تعرض الصحفيات للتمييز الجنساني في بيئة العمل الصحفي؟
- 3- كيف يتم التمييز الجنساني للصحفيات داخل المؤسسات الصحفية؟
- 4- كيف تتعرض الصحفيات للتمييز الجنساني في بيئة العمل الصحفي بشكل تصاعدي أم أفقي؟
- 5- ما الأماكن التي تتعرض فيه الصحفيات لظاهرة التمييز الجنساني في بيئة العمل الصحفي؟
- 6- كيف تتعرض الصحفيات لتمييز جسدي في بيئة العمل الصحفي؟
- 7- ما أشكال ردود فعل الصحفيات في تعرضها لتمييز جنساني من قبل رئيس العمل؟
- 8- ما النتائج المترتبة علي تعرض الصحفيات للتمييز الجنساني في بيئة العمل الصحفي؟
- 9- ما معدل الرضا الوظيفي للصحفيات داخل بيئة العمل الصحفي؟
- 10- كيف تصدي الصحفيات لأشكال التمييز الجنساني في بيئة العمل الصحفي؟
- 11- لماذا تساهم الصحفيات في الحد من إنتشار ظاهرة التمييز الجنساني في بيئة العمل؟

فروض الدراسة:

- 1- توجد علاقة ارتباطية إيجابية بين معدل التعرض للتمييز الجنساني والفئة الإدارية المتسببة في حدوث التمييز الجنساني.
- 2- توجد علاقة ارتباطية إيجابية بين معدل التعرض للتمييز الجنساني داخل مؤسسات العمل الصحفي والنتائج المترتبة علي تعرضهن للتمييز الوظيفي.
- 3- توجد علاقة ارتباطية عكسية بين عمر الصحفيات ومعدل تعرضهن للتمييز الجنساني داخل مؤسسات العمل الصحفي.
- 4- توجد علاقة ارتباطية سلبية بين معدل تعرض الصحفيات للتمييز الجنساني ودرجة الرضا الوظيفي.
- 5- توجد علاقة ارتباطية إيجابية بين صفة عمل الصحفيات وتعرضهن للتمييز الجسدي.
- 6- توجد علاقة ارتباطية إيجابية بين نوع المؤسسة التي تعمل بها الصحفيات وتعرضهن للتمييز الجسدي.

نوع الدراسة:

تنتهي هذه الدراسة إلي البحوث الوصفية التي تعتمد على وجود معلومات وبيانات دقيقة عن ظاهرة أو موضوع معين خلال فترة زمنية محددة، للحصول على النتائج ثم تفسيرها بطريقة ممنهجة، وتسعى دراستنا إلي تحليل سلوكيات التمييز الجنساني الذي تتعرض له الصحفيات في بيئة العمل الصحفي، وبذلك تعتبر الدراسة ضمن الدراسات الوصفية السببية التي تتجاوز مرحلة الوصف وتسعى لتوضيح الأسباب والعوامل المرتبطة بالموضوع محل الدراسة، وتجمع هذه الدراسة بين الدراسة الكمية والدراسة الكيفية وقياس العلاقات المترتبة عليها حيث تتناول رصد العوامل المسببة وكذلك العوامل الكيفية في حين تتناول الدراسة الكمية قياس المدى والارتباط بين متغيرات الدراسة.

منهج الدراسة:

تنتهي هذه الدراسة إلي منهج المسح الاعلامي في جمع المعلومات والبيانات اللازمة للدراسة ورصد وتوصيف سلوكيات التمييز الجنساني في بيئة العمل الصحفي ضد الصحفيات المصريات والذي يعتبر بمثابة جهداً علمياً منظماً للحصول على بيانات ومعلومات وأوصاف عن الظاهرة موضوع البحث، كما تعتمد الدراسة علي منهج العلاقات المتبادلة لقياس الارتباط بين الفروض.

أدوات ومقاييس الدراسة:

اعتمدت الباحثة علي عدة أدوات بحثية في إطار المنهج المستخدم وهي:

- 1- الإستبيان: تم استخدام هذه الأداة لجمع البيانات التي تقيس مختلف الأبعاد والمتغيرات الخاصة بالدراسة في ضوء مشكلة الدراسة وأهدافها، فضلاً عن فروض الدراسة وتساولاتها، كما تساعد أداة الإستبيان علي جمع المعلومات من عينة كبيرة العدد مهما تميزت بالانتشار أو التشتت، يمكن من خلالها التعرف علي التمييز الجنساني وتأثيره علي عمل الصحفيات في بيئة العمل الصحفي باختلاف سماتها الديموجرافية، ورصد وتوصيف أهم السلوكيات التي تؤثر علي جودة العمل والحالة النفسية والصحية لدي الصحفيات.
- 2-المقابلة: حيث أجرت الباحثة مقابلات متعمقة مع عدد من الصحفيات في المؤسسات الصحفية المصرية بغرض الحصول علي إنطباعات وتفسيرات وخلفيات معرفية يصعب

الحصول عليها من خلال صحيفة الاستبيان، ومن الجدير بالذكر أن أداة الاستبيان تتصرف إلي الجانب الكمي في حين تتصرف المقابلة إلي الجانب الكيفي.
مجتمع البحث وسمات عينة الدراسة:

تم إجراء الدراسة علي عينة عمدية من الصحفيات في المؤسسات الصحفية المصرية (القومية – الحزبية – الخاصة) قوامها 250 مفردة ويرجع سبب إجراء الدراسة علي الصحفيات الإناث دون الصحفيين الذكور بناء علي ما توصلت إليه نتائج الدراسات السابقة عن تعرض النساء للتمييز الجنساني بصورة أكبر من الرجال في بيئة العمل Emma (A.Jane,2018)⁽⁴⁶⁾، (Mei-Ling Wang , Yi-Hua Hsieh ,2016)⁽⁴⁷⁾، ومن هنا سعت الباحثة إلي إجراء الدراسة علي الصحفيات في بيئة العمل الصحفي (داخل المؤسسات الصحفية – العمل الميداني).
خصائص عينة الدراسة:

جدول (1) يوضح وصف عينة الدراسة

الإجمالي		المتغيرات	
%	ك		
79	198	محرر	طبيعة عمل الصحفيات
9	23	مراسل	
11	27	رئيس قسم	
1	2	رئيس تحرير	
%100	250	جملة	
12	30	25 سنة.	المرحلة العمرية للصحفيات
17	43	25- 34 سنة	
52	129	35-44 سنة	
16	39	45-54 سنة	
4	9	55 فأكثر	
%100	250	جملة	
4	10	تعليم متوسط	المستوي التعليمي للصحفيات
85	213	تعليم عالي	
11	27	حملة دراسات عليا	
%100	250	جملة	
20	50	قومية	نوع المؤسسة التي تعمل بها الصحفيات
6	22	حزبية	
71	178	خاصة	
%100	250	جملة	
6	15	من 1-3 سنوات	فترة العمل في المجال الصحفي للصحفيات
8	20	من 3-5 سنوات	
42	104	5-10 سنوات	
44	111	اكثر من عشر سنوات	
%100	250	جملة	
67	167	نعم	عضوية النقابة للصحفيات
33	83	لا	
%100	250	جملة	

الصدق والثبات:

(أ) الصدق:

استخدمت الباحثة طريقة صدق المحكمين أو البناء Construct Validity للتحقق من صدق الإستمارة، حيث تم عرض إستمارة الإستبيان على مجموعة من الأساتذة والمحكمين من ذوى الإختصاص فى المجال الإعلامى⁽⁴⁸⁾، وإستجابت الباحثة لأراء السادة المحكمين وقامت بإجراء ما يلزم من تعديلات فى ضوء مقترحاتهم، وبذلك خرجت إستمارة الإستبيان فى صورتها النهائية.

(ب) الثبات:

استخدمت الباحثة طريقة معامل ألفا كرونباخ عن طريق برنامج " الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية " " SPSS " Statistical Package Of Social Science لقياس ثبات الاستبيان. جدول (2) معامل الثبات (طريقة ألفا كرونباخ) الخاص بمقياس ليكرت للبيانات الترتيبية

إحصائيات الثبات	
معامل ألفا كرونباخ للثبات	عدد العناصر أو الأسئلة
0.701	6

نلاحظ من نتائج الجدول السابق أن معامل ثبات ألفا كرونباخ الخاص بالأسئلة الترتيبية يساوى 0.701 وهو معامل ثبات قوى.

جدول (3) معامل الثبات (طريقة ألفا كرونباخ) الخاص بالبيانات الأسمية

إحصائيات الثبات	
معامل ألفا كرونباخ للثبات	عدد العناصر أو الأسئلة
0.788	26

نلاحظ من نتائج الجدول السابق أن معامل ثبات ألفا كرونباخ الخاص بأسئلة البيانات الأسمية يساوى 0.788 وهو معامل ثبات قوى.

الأساليب الإحصائية المستخدمة فى الدراسة:

تعتمد الدراسة على إستخدام برنامج " الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية " Statistical " SPSS " Package Of Social Science نسخة (23) فى معالجة وتحليل وإستخلاص النتائج النهائية للدراسة، والإستعانة بالمعاملات الإحصائية التالية فى تحليل بيانات الدراسة:

- النسب المئوية والتكرارات من خلال الجداول المركبة.
- معامل إختبار ألفا كرونباخ لمعرفة ثبات الإستمارة.
- معامل كاي 2 (Chi square) لقياس قوة الإرتباط عندما تكون بيانات أحد المتغيرات إسمية وبيانات المتغير الأخر ترتيبية.
- معامل إرتباط الرتب لسبيرمان (Spearman's rho) لقياس قوة الإرتباط للبيانات الوصفية والتي يمكن وضعها فى صورة ترتيبية.
- معامل فاي وكرامر (Phi & Cramer's V) لقياس الإرتباط الخاص بالمتغيرات الأسمية.

الإطار النظري:

إعتمدت الدراسة علي النظرية النسوية **Feminist theory** التي بدأت في الظهور بنهاية القرن العشرين وهي حركة سياسية فكرية تسعى لتحقيق العدالة للمرأة وإنهاء التمييز الجنسي بجميع أشكاله تحقيقاً لمبدأ العدالة الإجتماعية، تركز الدراسات النسوية علي دراسة كل ما يتعلق بالنساء وأدوارهم وأماكنهم، وماذا تفعل النساء؟ وما هي المواقع الإجتماعية السياسية التي تحتلها هؤلاء السيدات أو تلك التي يتم إستبعادهم عنها؟ وكيف تقارن أنشطة المرأة بأنشطة الرجال؟ وكيف يتم تقييم أدوارهن أو التقليل من شأنهن؟ وكيف تؤثر الطبقة والعرق والجنس علي مواقعهن في العمل؟ وتلقي الضوء علي تجارب وإهتمامات النساء وهل يتم تجاهل تجارب المرأة ومشاكلها أم التقليل من شأنها؟⁽⁴⁹⁾.

تعتبر النظرية النسوية إمتداد للإيديولوجية النسوية في تخصصات مختلفة مثل الانثروبولوجيا والفن والأدب والفلسفة والسياسة والإقتصاد والتمريض، وتاريخياً نجد ان النسوية استطاعت بدورها أن تعكس الروح الإجتماعية والسياسية للعصر بالتوازي مع الحركات المناصرة لحقوق المرأة في جميع أنحاء العالم في أواخر القرن التاسع عشر وأوائل القرن العشرين. تم إستخدام مصطلح النسوية في منتصف القرن التاسع عشر للإشارة إلي صفات الإناث ولم يتم إستخدام المصطلح بانتظام إلا بعد إنعقاد المؤتمر الدولي الأول للمرأة في باريس عام 1892م والذي تم فيه إستخدام المصطلح الفرنسي *Fèministe* من أجل الإيمان والدعوة للمساواة بين الجنسين والمطالبة بحقوق المرأة، وظهر هذا المصطلح في الولايات المتحدة الأمريكية بنهاية القرن التاسع عشر وأوائل القرن العشرين إلا أن الجهود المبذولة لتحقيق العدالة للنساء لم تبدأ أو تنتهي مع نشاط هذه الفترة، ومن هنا طالبت الحركات النسائية في الولايات المتحدة الأمريكية بأهمية التفكير في حقوق المرأة من خلال عدة موجات⁽⁵⁰⁾.

طالبت الموجة الأولى من النسوية بأن يتم إعتبار النساء كيانات قانونية، في حين بلغت الموجة الثانية من الحركة النسوية ذروتها خلال حركة الحقوق المدنية في الولايات المتحدة الأمريكية في الستينات واستمرت حتي الثمانينات، وفي هذه المرحلة تم التركيز في المطالبة بالمساواة في حقوق المرأة والمساواة في الأجور، بينما تميزت الموجة الثالثة بالمشاركة الفعالة للنساء ذوات البشرة الملونة والنساء في الدول النامية في التسعينات، وألقت الضوء علي الإختلافات بين النساء وتحدثت قضايا عالمية للمرأة، كما ركزت الموجة النسوية الثالثة علي الدمج في الحركة النسائية السوداء والنسوية الوطنية والنسوية العالمية.

وبحلول السبعينات أصبحت النسوية إيديولوجية منتشرة في جميع أنحاء العالم الغربي، وفي الثمانينات أعربت النساء في الدول النامية عن الرضا التام للنظرية الغربية النسوية وزعموا أن النسوية كانت متمركزة حول العراق في العالم الشرقي إلي أن تحدثت النسوية الوطنية بتعميم تجارب النساء، وأصبحت النسوية الوطنية تنظر في قضايا النوع الإجتماعي في سياق الإستعمار والأنظمة السياسية والظروف الإقتصادية والعرق وحقوق الإنسان والأنظمة الإجتماعية المتأصلة والطبقية، وشهدت الموجة الرابعة من النسوية دعماً وطيداً بالتكنولوجيا وأصبحت تهتم بقضايا عالمية مثل ثقافة الإغتصاب والتحرش والجنس وفضح الجسد، والتمييز في مكان العمل والدخول في حركة " أنا أيضا " ⁽⁵¹⁾.

يعرف هارتمان *Hartman* النظام الأبوي في عام 1984م بأنه الهيمنة الممنهجة للرجال ضد النساء، والتي نشأت عن مجموعة من العلاقات الإجتماعية بين الرجال والتي تمكنهم من

الهيمنة علي النساء، كما يتحد الرجال في مشاركتهم في هذه الهيمنة وإعتمادهم علي بعضهم البعض في الحفاظ علي تلك الهيمنة داخل الهيكل النظامي، وتعترف النظرية النسوية بنظام الهيمنة، ويتم الكشف عنه من خلال علاقات القوة التي يتم فيها تقييد حياة النساء⁽⁵²⁾، وبذلك يمكن القول بأن النسوية لعبت دوراً كبيراً في كشف الطبيعة الجندرية للحياة الاجتماعية، باعتبار وجهات النظر النسوية جزء لا يتجزأ من نظريات المعرفة الأنثوية الفردية والجماعية، وتقول Gillian " أستطيع أن أري النسوية واحدة من حركات التحرر العظيمة في تاريخ البشرية خاصة وإنها حركة تحرير الديمقراطية العظمي عن النظام الأبوي المهيمن " ⁽⁵³⁾. ويقدم Stark افتراض رئيسي مؤداه أن النساء فئة ثابتة ومحددة بيولوجياً ومختلفة إختلافاً جوهرياً عن الرجل⁽⁵⁴⁾، ويرى Wuest أن النسوية ليست أخلاقيات بحثية وإنما هي منهج بحثي يمكن تطبيقه، وتم قبول النظرية النسوية علي نطاق واسع كأسلوب بحثي مناسب بشكل مثالي لمهنة التمريض وتم إثراء هذه النظرية بالاعتماد عليها واعترافاً منها بالتحيز للمجتمع الذكوري⁽⁵⁵⁾، كما أصرت Barrett في عام 1980م أن أي نسوية بما في ذلك النسوية الماركسية تدور حول السمات المحددة للعلاقات بين الجنسين⁽⁵⁶⁾، بينما تجادل Angela Mcrobbie في أعقاب الحركة النسوية بضرورة تصنيف الحركات النسوية ضمن الطبقة الديمقراطية الليبرالية، والتي تم إختيارها وتحويلها إلي شكل من أشكال الحكمة العالمية الموجهة ليس فقط كمفهوم للمساواة بين الجنسين، وإنما كإتجاه سائد نحو كونها إحدى مفاهيم حقوق الإنسان⁽⁵⁷⁾.

وتساعد النظرية النسوية الحركة النسوية في الانتشار والوجود، فالنسوية حركة فكرية تنادي بالمساواة وتحقيق العدالة الاجتماعية، هناك إعتراف مؤسسي عالمي متزايد بالنسوية كما هو الحال في الأمم المتحدة ومنها علي سبيل المثال "خطاب الممثلة الإنجليزية ايموا تسون حول المساواة بين الجنسين في إجتماعات النخبة السياسية"، بالإضافة إلي القمة النسوية W7 التي تعد جزء من المجموعة 2018 م وهي أكبر إجتماعات الإقتصادات الصناعية العالمية السبعة، علاوة علي الحصول علي المزيد من التأييد السياسي ومن قبل المشاهير للحملات النسوية وظهورها العالي علي منصات التواصل الاجتماعي مثل تويتر، المدونات، هناك جانب آخر من الحركات النسوية يشمل الرجال في مناصب القيادة والتي تعرف بأنها نسوية مثل الرئيس الأمريكي السابق باراك أوباما، رئيس الوزراء الكندي الحالي جاستن ترودو، والتي أثارت جدلاً واسعاً ومتجدداً حول دور الرجال في الحركات النسوية مما تعكس الدورة المتزايد للنسوية كقوة مجتمعية وعالمية⁽⁵⁸⁾.

وتنتمي هذه النظرية إلي النظريات الكيفية التي تبحث عن التساؤل الرئيسي بالدراسة وهو التعرف علي سلوكيات التمييز الجنساني الذي يمارس ضد الصحفيات في بيئة العمل الصحفي، ومن الجدير بالذكر أن النظرية النسوية تستخدم في تفسير النتائج، لذا جاء وضعها في الترتيب بنهاية الإطار المنهجي علي خلاف النظرية الكمية التي تحتل مكانة مسبقة للفروض.

نتائج الدراسة الميدانية:

جدول رقم (4) يوضح أنماط التمييز الجنساني الذي يمارس ضد عمل الصحفيات

أنماط التمييز الجنساني	ك	%
تمييز وظيفي	97	38.8
تمييز لفظي	52	20.8
تمييز جسدي	63	27.2
تمييز عاطفي	33	13.2
المجموع	250	%100

أظهرت النتائج أنماط التمييز الجنساني الذي يمارس ضد عمل الصحفيات في بيئة العمل الصحفي ممثلة في التمييز الوظيفي بنسبة 38.8% مثل التعليقات المهينة، توجيه ملاحظات نقدية أمام الزملاء، التقليل أو الإستهانة بأفكار الصحفيات، أو عدم تكليفها للقيام بمهام عمل والتقليل من شأنها وكفاءتها، كما تتعرض الصحفيات للتمييز الجسدي بنسبة 27.2% مثل اللمس وغيرها من أنواع الاقتراب الجسدي وإعتراض الطريق والتحديق بشكل غير لائق في أماكن معينة من جسد الصحفيات وغيرها من التعبيرات الوجهية، ليس هذا فقط بل يحاول البعض تمرير أجسادهم على مسافة قريبة جداً من ظهر الصحفيات في التغطيات الصحفية أو ملامستها بشكل صريح، علاوة على الملاحقة أو التتبع بشكل متكرر بالإضافة إلى التحرش الهاتفي عن طريق التليفون سواء بإرسال نصوص كتابية أو مكالمات تليفونية متكررة وغيرها من صور التحرش الإلكتروني حيث يتم إرسال صور إباحية أو التعليق بطريقة إباحية، كما تتعرض الصحفيات لتمييز لفظي بنسبة 20.8% ويكون في شكل تخويف ويشمل سلوكيات التمييز اللفظي الواضحة مثل التهديد أو الصراخ أو الإهانة أو الشتائم أو الإساءة اللفظية للصحفيات في الأماكن العامة أو الخاصة، ويمكن للتمييز اللفظي أن يكون ضار بشكل خاص لأنه يمر دون أن يلاحظه أحد ودون حل، علاوة على ما تواجهه الصحفيات من تمييز عاطفي بنسبة 13.2% مثل الإعجاب بشكل الملابس أو تسريحة الشعر أو جسد أحدهم، أو طريقة مشيها المميز وتصرفها الجيد وعملها الرائع، وغيرها من الأسئلة التدخلية في حياة الأشخاص أو أجسادهم أو الإهتمام الزائد عن الحد أو الإلاحاح في الموافقة علي طلب الصداقة علي صفحات التواصل الإجتماعي بالإضافة إلي تقديم الهدايا في أوقات مختلفة.

جدول (5) يوضح معدل تعرض الصحفيات للتمييز الجنساني داخل مؤسسات العمل الصحفي

معدل التعرض للتمييز الجنساني داخل مؤسسات العمل الصحفي	ك	النسبة
بشكل يومي	64	25.6
بشكل اسبوعي	107	42.8
بشكل شهري	79	31.6
المجموع	250	%100

توضح نتائج الجدول السابق معدل تعرض الصحفيات المصريات للتمييز الجنساني داخل مؤسسات العمل الصحفي حيث تعرضت الصحفيات للتمييز الجنساني بشكل أسبوعي بنسبة بلغت 42.8%، يليها تعرضهن بشكل شهري بنسبة بلغت 31.6%، في حين تعرضت الصحفيات للتمييز الجنساني بشكل يومي بنسبة بلغت 25.6%، وتتطابق هذه النتيجة إلي حد ما مع دراسة Richa Gupta , et al -2017 (59) والتي تؤكد علي أن التمييز في مكان العمل يعد تهديداً عالمياً حيث بدأت كظاهرة وأخذت في الانتشار كالوباء علي مستوي العالم، وتلاحظ

وفقاً لتصنيف المستجيبين فئة "لم يتعرضوا للتخويف مطلقاً" (درجات أقل من 40)، و"تعرضوا للتخويف أحياناً" (درجات بين 40 و 56)، و"تعرضوا للتمييز بشدة" (درجات أعلى من 56)، بناءً على هذه الدرجات تم العثور على 46% من الموظفين الذين يتعرضون للتمييز في العمل، إما من حين لآخر أو بشكل متكرر.

جدول رقم (6) يوضح كيفية حدوث التمييز الجنساني لدى الصحفيات داخل مؤسسات العمل الصحفي

كيفية حدوث التمييز لدى الصحفيات داخل مؤسسات العمل الصحفي	ك	%
بشكل علني أمام الجميع	189	76
بشكل سري (خفي)	61	24
المجموع	250	100%

تشير نتائج الجدول السابق إلى كيفية حدوث التمييز الجنساني داخل مؤسسات العمل الصحفي، حيث يحدث التمييز الجنساني للصحفيات بشكل علني أمام الجميع بنسبة 76%، وقد تحدث سلوكيات التمييز الجنساني بشكل خفي بنسبة 24%.

وتعددت صور التمييز الجنساني الذي تتعرض له الصحفيات في عملهن بشكل علني مثل إستبعادهن من المشاركة في عمل جماعي، تغاضي المسؤولين عن الثناء علي عمل الصحفيات على أمر يستحقوا الثناء عليه، علاوة علي تعرض بعضهن إلي الصراخ في وجهها بطريقة عدائية من أحدهم، كما تم تجاهل مساهمات الصحفيات في العمل من قبل الآخرين، وتأخير ترقية بعض الصحفيات دون إعطاء أسباب مقنعة، وكثيراً ما كانت تتعرض الصحفيات إلي نوبات غضب مزاجية من أحدهم بسبب الاختلاف في الرأي، كما أدعي أحدهم فضله في عمل وأفكار الصحفيات، إلي أن أصبح التمييز الجنساني نمط شائع في مؤسسات العمل الصحفي في مصر، وقد يحدث بشكل سري (خفي) من خلال التمييز الجنساني من قبل رؤساء الأقسام الذكور في العمل وإقصاءهم عن تغطية المؤتمرات الهامة خاصة الوزارية منها ورؤيتهم المستمرة بأن تقاريرهم الصحفية غير صالحة للنشر وأنها لا تصلح للعمل في هذا القسم مما يتوجب عليها النقل إلي أقسام أخرى تتناسب مع طبيعتها كأنثي مثل أقسام المرأة والطفل، تكلفتها بمهام ساعات إضافية في ساعات متأخرة من اليوم مما يجعلها تعيش في بيئة عمل معادية بينها وبين زملائها في العمل، بالإضافة إلي عدم الإهتمام بطبيعتها البشرية كأم حيث تحتاج إلي إطالة فترة الرضاعة الطبيعية وزيادة إجازة الأمومة في القطاع الخاص، علاوة علي ما تتلقيه الصحفيات من عبارات الثناء والمدح عن جمال وأناقته، والتحديق في أماكن محددة في أجسامهن وغيرها من صور التعقب المستمر سواء بالرسائل أو المكالمات التليفونية أو الصفحات الشخصية علي مواقع التواصل الإجتماعي عبر الإنترنت وتعرضها للتحرش سواء في غرف الأخبار أو في التغطيات الميدانية من العمل.

جدول (7) يوضح الفئة الإدارية المتسببة في التمييز الجنساني (تصاعدي - أفقي)

الفئة الإدارية المتسببة في التمييز الجنساني داخل مؤسسات العمل الصحفي	ك	%
رئيس مجلس ادارة	12	5
رئيس تحرير	27	11
مدير تحرير	38	15
رئيس قسم	97	39
زميل في العمل	76	30
المجموع	250	100%

توضح نتائج الجدول السابق الفئة الإدارية المتسببة في حدوث تمييز جنساني داخل مؤسسات العمل الصحفي أن 39% من الصحفيات أكدن علي أن المتسببين في حدوث التمييز الجنساني كانوا من فئة رؤساء الأقسام، يليها 30% كانوا من فئة زملاء العمل، 15% من فئة مدراء التحرير، 11% من فئة رؤساء التحرير، وأخيراً 5% من فئة رؤساء مجلس الإدارة، مما يشير إلي أن التمييز الجنساني في مؤسسات العمل الصحفي تكون بشكل تصاعدي حيث يأتي من الإدارة العليا مباشرة في صورة تعليمات وأوامر مع ضرورة الإنصياع التام لما يقال شريطة التنفيذ في ظل وجود أسلوب إدارة تسلطي بدلاً من الأسلوب التمكيني، ويتعين علي الصحفيات المحافظة على صمتهم وعدم التعبير عن آراء ناقدة محاولة منهم في المحافظة على مسيرتهم المهنية.

وتختلف هذه النتيجة مع دراسة 2021-Arpana Raia , Upasna A. Agarwal⁽⁶⁰⁾ حيث يقوم المدراء بتعزيز علاقاتهم الإجتماعية مع المرؤوسين في العمل عبر قنوات إتصال قوية ومن شأنها أن تسهل عملية الإتصال والتفاعل بينهم في الإجراءات الإدارية وتقوم كل منهم قيمة الآخر وأهدافه وشخصيته وأسلوب عمله، وبناء عليه تقوم المؤسسة بتنظيم جلسات تفاعلية بين المشرفين والمرؤوسين.

جدول (8) يوضح أماكن تعرض الصحفيات لأشكال التمييز الجسدي في بيئة العمل الصحفي

النسبة	ك	أماكن تعرض الصحفيات لأشكال التمييز الجسدي في بيئة العمل الصحفي
10	25	الزملاء في غرفة الأخبار
29.6	74	أماكن المؤتمرات الرسمية
60.4	151	الأماكن العامة
%100	250	المجموع

يتضح من نتائج الجدول السابق تعرض 60.4% من الصحفيات للتمييز الجسدي في الأماكن العامة من قبل قاعدة جماهيرية عريضة تضطر أن تتعامل معها الصحفيات في خضم الحياة العملية وغيرها من النظرات الغير لائقة التي تتعرض لها من بعض من تقوم معهم بإجراء حوارات صحفية أو تغطية تقارير صحفية مهمة أو حتى زملاؤها، كما تعرضت 29.6% في أماكن المؤتمرات الرسمية سواء بالاحتكاك المباشر في الجسد بقصد أو بدون قصد، وأخيراً تعرضت 10% من الصحفيات لتمييز جسدي من زملائها في غرف الأخبار، وتتطابق هذه النتيجة مع دراسة 2006 – Brinson, Henrietta⁽⁶¹⁾ حيث يفسد التحرش الجنسي والتمييز الجنسي العلاقات الجماعية بين الرجال والنساء في أماكن العمل، علاوة علي مواجهة الإناث لتحديات التمييز الجنسي والتحرش الجنسي في حياتهم المهنية.

كما تتطابق هذه النتيجة أيضاً مع دراسة 2021 – Marika A. Pitot , et al⁽⁶²⁾ حيث يعتقد النساء اللائي تعرضن للتمييز بين الجنسين أو التحرش الجنسي أنه لا يمكن فعل الكثير لمعالجة هذه المشكلة، كما يتبين أن من القوى العاملة المحلية كانوا أكثر عرضة للإبلاغ عن التحرش الجنسي بعشر مرات، حيث تتعرض النساء العاملات في بيئات يفوق فيها الرجال عددًا، أو حيث يهيمن فيها الرجال على أماكن القيادة، أو تعتبر مهنهم غير نمطية بالنسبة للنساء خاصة في حوادث التحرش الجنسي، بالإضافة إلي عدم وجود عقوبات من القادة الذكور الأعلى منزلة تفرض عليهم، مما يؤدي إلي حدوث وتكرار حالات التحرش بشكل أكبر، وبالتالي يمكن أن تؤثر هذه التجارب سلبيًا على تقدير الذات المهنية والثقة والزمالة والرضا الوظيفي والتواصل

مع الزملاء، كما يمكن أن تزيد من احتمالية الإرهاق والأذى النفسي، إلي أن أصبحت الضحايا من النساء هم أكثر عرضة لتجربة القلق والإكتئاب والأرق نتيجة هذا التمييز الجنساني.

جدول رقم (9) يوضح أشكال التمييز الجنساني في العمل الميداني أثناء تغطية أحداث يومية

أشكال التمييز الجنساني التي تعرضت لها في العمل الميداني	ك	%
التحرش من قبل مصادر العمل	89	36
التحرش في الميادين والشوارع لتغطية أحداث حية	107	43
الإستهانة والتقليل من مهنة الصحفيات من قبل المسؤولين	26	10
إحجامهم عن تزويدهم بمعلومات وافية عن الأحداث	28	11
المجموع	250	100%

يوضح الجدول السابق أشكال التمييز الجنساني الذي تعرضت لها الصحفيات المصريات في العمل الميداني أثناء تغطية أحداث يومية خارج المؤسسات الصحفية ممثلة في التحرش في الميادين والشوارع لتغطية أحداث حية بنسبة 43%، يليها التحرش من قبل مصادر العمل بنسبة 36%، إحجامهم عن تزويدهم بمعلومات وافية عن الأحداث بنسبة 11%، وأخيراً الإستهانة والتقليل من مهنة الصحفيات من قبل بعض المسؤولين بنسبة 10%، وإنهن لا يقومن بالعمل الأمثل مثل الذكور خاصة في تغطية التقارير الرياضية.

جدول رقم (10) يوضح رد فعل الصحفيات في حال تعرضهن للتمييز من قبل رئيسها في العمل

رد فعل الصحفيات في حال تعرضهن للتمييز من قبل رئيسها في العمل	ك	%
القبول والرضوخ للتمييز الجنساني	64	26
التقدم بشكوي إلى نقابة الصحفيين	42	17
التقدم بشكوي إلى الجهة المالكة للصحيفة	36	14
ترك بيئة العمل.	19	8
إفضاحه أمام الجميع	12	5
عدم التفاعل مع أسلوبه المستفز	34	14
الانسحاب في حال إنحدار التعامل عن الإطار الرسمي المحترم	43	17
المجموع	250	100%

توضح نتائج الجدول السابق رد فعل الصحفيات حال تعرضهن للتمييز الجنساني من قبل رئيسها في العمل حيث تضطر إلي القبول والرضوخ للتمييز بنسبة 26%، يليها التقدم بشكوي إلى نقابة الصحفيين والانسحاب في حال إنحدار التعامل عن الإطار الرسمي المحترم بنسبة 17%، التقدم بشكوي إلي الجهة المالكة للصحيفة وعدم التفاعل مع أسلوبه المستفز بنسبة 14%، ترك بيئة العمل بنسبة 8%، إفضاحه أمام الجميع بنسبة 5%.

وتمثلت ردود فعل الإدارة غير الإيجابية نحو سلوكيات التمييز الجنساني التي تحدث للصحفيات والتي تشير إلي جمود الأنظمة والتعليمات التي لم يتم تصميمها للتعامل مع الصراع داخل المؤسسة، وصمت الإدارة عن السلوكيات التي تدل على التمييز الجنساني داخل الأقسام، وعدم إستجابة الإدارة للشكاوى المقدمة من ضحايا التمييز "الاستقواء"، عدم تلقي رؤساء الأقسام ومديري التحرير تدريباً حول كيفية معالجة سلوكيات التمييز الجنساني، ووجود عدد من الزملاء على حساب العمل الصحفي بما يعزز من مناخ العمل العدائي، والتقييمات غير العلنية للصحفيات عن أدائهم في العمل، وعدم توخي الموضوعية في الوصول إلى الحقائق خلال النزاعات بين الصحفيين، وضعف قنوات الإتصال بين الصحفيات والإدارة، وعدم التركيز على الكفاءة في الحكم على أداء الصحفيات، وعدم إظهار الإدارة التقدير والإحترام المناسب

للصحفيات، علاوة على عدم خبرة الإدارة في القضاء على مثل هذه الممارسات وعدم توافر الجراءة في تطبيق القواعد والإجراءات الخاصة بسلوك المحررين في بيئة العمل الصحفي خاصة السلوكيات السلبية مثل التمييز الجنسي وربما يكون ناتج عن ضعف الإدارة أو قلة خبرتها في مواجهة هذه الممارسات في بيئة العمل الصحفي علاوة على صعوبة إثباتها خاصة وأن هذه الممارسات التي تحدث تجاه الصحفيات تتم بشكل خفي غير علني، بالإضافة إلى أن الإدارة لم تتمكن من تحديد مظاهر التمييز الجنساني الذي تتعرض له الصحفيات في بيئة العمل الصحفي أو تنكره، لذلك تشكل نتائج هذه الدراسة خطوة أولى للتعامل مع مثل هذه الظاهرة. كما يؤثر التمييز الجنساني على الحالة النفسية للصحفيات مما يتسبب لهم في التعرض لنوبة غضب بنسبة 25%، الاكتئاب بنسبة 19%، الإرهاق بنسبة 12%، اليأس بنسبة 10%، البكاء بنسبة 9%، الأرق بنسبة 7%، العزلة بنسبة 6%، فقدان الثقة بنسبة 5%، فقدان التركيز بنسبة 4%، الخوف بنسبة 3% وأخيراً الصمت بنسبة 1%، ويصبح الداعم الأول للصحفيات في مواجهة التمييز الجنساني في بيئة العمل الصحفي من قبل الوالدين بنسبة 48%، يليه الزوج بنسبة 37%، ثم الصديقات 14%، وأخيراً الأقارب بنسبة 1%.

جدول (11) يوضح النتائج المترتبة على تعرض الصحفيات للتمييز الجنساني

النسبة %	الإجمالي	النتائج المترتبة على تعرضهن للتمييز الجنساني
3.6	9	ترك بيئة العمل وتقديم الاستقالة
10.8	27	التحويل لقسم آخر
2.4	6	الانتقال إلى مؤسسة صحفية أخرى
8.8	22	تقديم شكاوى مكتوبة لرئيس التحرير
6	15	تقديم شكاوى مكتوبة لرئيس مجلس الإدارة
13.2	33	تقديم شكاوى لنقابة الصحفيين
4.8	12	التشهير بالجاني في وسط بيئة العمل
5.2	13	المعاناة من بعض الشكاوى النفسية الجسدية
10.4	26	التغيب
6.8	17	ضعف الالتزام الوظيفي
21.6	54	انخفاض الرضا الوظيفي
6.4	16	الإضرار بسمعة المؤسسة الصحفية التي تعمل بها
100%	250	الإجمالي

يوضح الجدول السابق النتائج المترتبة على تعرض الصحفيات للتمييز الجنساني إلى انخفاض الرضا الوظيفي لدي 21.6% من الصحفيات، في حين تقوم (13.2%) من الصحفيات بتقديم شكاوى لنقابة الصحفيين لتعزيز موقفها، كما تقوم (10.8%) على التحويل إلى قسم آخر نتيجة الشعور بعدم الأمان الوظيفي في ظل بيئة تقوم على التمييز الجنساني بين محرريها وعدم التقدير من قبل رئيس القسم، بينما تقوم (10.4%) من الصحفيات بالتغيب بغرض التهرب من الواقع الأليم الذي تواجهه بشكل مستمر في حياتها المهنية، في حين تجد (6.8%) من الصحفيات إلى صعوبة الإلتزام وظيفياً، بينما تضطر (6.4%) من الصحفيات بالإضرار بسمعة المؤسسة الصحفية التي تعمل بها نتيجة ما تواجهه من ممارسات التمييز الجنساني داخل المؤسسة الصحفية، في حين تقدم (6%) من الصحفيات شكاوى مكتوبة لرئيس مجلس الإدارة، بينما تعاني (5.2%) من الصحفيات من بعض الشكاوى النفسية والجسدية، كما تبين قيام (4.8%) من الصحفيات بالتشهير بالجاني في وسط بيئة العمل دون خوف أو تردد شريطة

إثبات الذات ومحاولة منها في عدم التقرب منها مرة أخرى، في حين حرصن (3.6%) من الصحفيات علي ترك بيئة العمل وتقديم الاستقالة بعد أن استصعب عليها مواجهة التمييز الجنساني بثتى صورته في حياتها المهنية، في الوقت الذي قامت فيه (2.4%) بالانتقال إلي مؤسسة صحفية أخرى، وتتطابق هذه النتيجة مع نتائج دراسة 2012-Isis H. Settles, et al (63) بإنخفاض الرضا الوظيفي نتيجة التمييز الجنساني في مكان العمل خاصة التمييز الجنسي تجاه النساء.

جدول (12) يوضح معدل الرضا الوظيفي لدي الصحفيات

درجة الرضا الوظيفي	الإجمالي	%
عالية	53	21.2
متوسطة	129	51.6
منخفضة	68	27.2
الإجمالي	250	100%

يتضح من الجدول السابق درجة الرضا الوظيفي لدي الصحفيات المصريات في بيئة العمل الصحفي حيث تبين رضا الصحفيات بدرجة متوسطة عن بيئة العمل الصحفي بنسبة (51.6%)، وبدرجة منخفضة بنسبة (27.2%)، وبدرجة عالية بنسبة (21.2%)، وتتطابق هذه النتيجة مع دراسة 2020- Mahin B. Janjua, et al (64) حيث يؤثر التمييز الجنساني والتحيز في مكان العمل على العديد من الجوانب الرئيسية علي الرضا الوظيفي في باكستان بما في ذلك فرص العمل والتدريب والوصول إلى المناصب القيادية والاحترام.

جدول رقم (13) يوضح كيفية تصدي الصحفيات لأشكال التمييز الجنساني داخل بيئة العمل الصحفي

ك	%	تصدي الصحفيات لأشكال التمييز الجنساني داخل بيئة العمل الصحفي
77	31	أن تضع الصحفيات حدوداً واضحة في التعامل مع زملائها ورؤسائها في العمل
62	25	تواجه الشخص الذي يتحرش بها، وتبين له أنها لا تتقبل هذه الطريقة في التعامل
8	3	تقديم شكوى إلى رئيسها في العمل
5	2	ان تفصح عن أفعاله المتكررة أمام الجميع بدون خوف
7	3	الانسحاب والقبول بالأمر الواقع
29	12	تجنب المتسببين في حدوث التمييز الجنساني والابتعاد عنهم
8	3	تجاهل التمييز الجنساني
54	22	التمتع بالعزيمة والمثابرة لإحباط المتسبب في حدوث تمييز جنساني
250	100%	المجموع

توضح نتائج الجدول السابق وسائل تصدي الصحفيات لسلوكيات التمييز الجنساني في بيئة العمل الصحفي من خلال وضع حدوداً واضحة في التعامل بين الصحفيات وزملائها ورؤسائها في العمل بنسبة 31%، أن تواجه الشخص الذي يتحرش بها وتبين له أنها لا تتقبل هذه الطريقة في التعامل بنسبة 25%، التمتع بالعزيمة والمثابرة لإحباط المتسبب في حدوث تمييز جنساني بنسبة 22%، تجنب الأشخاص المتسببين في التمييز الجنساني والابتعاد عنهم بنسبة 12%، بينما تقدمت 3% بشكوى مكتوبة إلى رئيسها في العمل، وانسحبت 3% من الصحفيات ووافقت علي الأمر الواقع، تقدمت 3% من الصحفيات بشكوى رسمية إلى رئيسها في العمل، وأكدت 2% علي قيامهن بفضح أفعال الشخص المتسبب في التمييز الجنساني المتكررة أمام الجميع دون رهبة.

كما حرصت الصحفيات في الحد من إنتشار ظاهرة التمييز الجنساني في بيئة العمل من خلال تفعيل صفحات عبر مواقع التواصل الاجتماعي أو هاشتاجات لمناهضة التمييز الجنساني وتشجيع الصحفيات الراغبات في حكي تجاربهن الشخصية مع وقائع التمييز الجنساني حيث تم الإعتماد علي صفحات التواصل الإجتماعي والتي كان لها عميق الأثر وذو تفاعل قوى من قبل غيرهن من الفتيات في مجال العمل والإناث في الجامعات والمدارس حتي في الشوارع والميادين، وتم التعرف من خلالها علي فريسات عديدة أو نماذج مختلفة لظاهرة التمييز الجنساني بشتى أشكاله وصوره في بيئة العمل، وتم تفعيل حملات مثل هاشتاغ "أنا أيضا" التي توفر الحرية المهمة لإسماع أصوات النساء ضد التحيز الجنسي، والعنف الجنسي، وهي توفر فرصة الإستماع للآخرين، التعلم منهم، حتي يكون هناك مناصرين لجميع المتضررين من هذه الظاهرة. كما قام البعض بتفعيل صفحات علي الإنترنت يقومون فيها بوضع لافتات ترشدن الفتيات من الوقوع فريسة للتمييز الجنساني، وما واجهها تجاه الشخص المتسبب في حدوث تمييز جنساني، وكيفية الرد علي سلوكه وأفعاله، كما تحدث بعض الصحفيات الأوضاع السائدة وقيامهن بوضع بيان خاص بالفتيات يحذرن فيه من الشخص المتسبب في حدوث التمييز الجنساني وأفعاله، وكيف يتم التصرف حيال ذلك بحكمة بالغة، مع تعريف الفتيات بكيفية إسترداد حقوقها كاملة باللوائح التي نص عليها القانون.

توصلت النتائج إلي عدة توصيات تقدمها الصحفيات للوقاية من الوقوع ضحية التمييز الجنساني منها تعزيز الإطار القانوني الذي يسمح بقمع التمييز الجنساني ضد الصحفيات، وتطبيقه بدقة، مع تطوير الموائيق الأخلاقية علي الإنترنت، بالتعاون مع المجتمع المدني، تناول موضوع التمييز الجنساني وأشكاله التي تتعرض لها الصحفيات في المواد الإعلامية، تسهيل الإبلاغ عن العنف في حالات الطوارئ للصحفيات اللاتي يخضعن لأشكال التمييز الجنساني، التحقيق المنتظم في حالات التمييز الجنساني مع محاكمة وإدانة مرتكبيها، وضع آليات للتعويض عن التمييز الجنساني الذي تتعرضن له ضحايا التمييز الجنساني (مساعدة طبية ونفسية ومالية)، تعزيز التعليم الرقمي للتعريف بتأثير التمييز الجنساني علي الصحفيات، تطوير حملات التوعية حول التمييز الجنساني وأشكاله في بيئة العمل الصحفي، إدراج قضية التمييز الجنساني ضمن الانتهاكات ضد الصحفيات، وأخيراً التعاون مع السلطات القضائية في تحقيقات العنف السبباني ضد الصحفيات.

نتائج فروض الدراسة:

الفرض الأول: توجد علاقة إرتباطية إيجابية بين معدل التعرض للتمييز الجنساني والفئة الإدارية المتسببة في حدوث التمييز الجنساني. "

جدول (14) يوضح العلاقة الارتباطية بين معدل التعرض للتمييز الجنساني داخل مؤسسات العمل الصحفي والفئة الإدارية المتسببة في حدوث التمييز الجنساني

اختبار كا			
الدلالة	درجة الحرية	القيمة	اختبار كا
0.000	8	30.866	النسبة الاحتمالية
0.000	8	36.532	الارتباط الخطي
0.011	1	6.391	العدد
250			الحد الأدنى المتوقع هو 3.07.

من خلال مطالعة الجدول السابق يمكن القول أن القيمة المتوقعة لاختبار كا2 قيمتها (30.866) وهي قيمة أكبر من القيمة الدنيا للقبول وهي (3.07) بمستوى معنوية قدره (0.000)، وهذه دلالة إحصائية أقل من (0.05) مما يشير إلي رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل القائل بوجود علاقة ارتباطية بين معدل التعرض للتمييز الجنساني داخل مؤسسات العمل الصحفي والفئة الإدارية المتسببة في انتشار التمييز الجنساني.

وتشير النتيجة السابقة إلي أن المنصب الذي يتقلده بعض ضعاف النفوس قد يكون سبباً في التمييز الجنساني علي الصحفيات سواء كان التمييز الجنساني لفظي أو جسدي أو غيره، فهناك فئة من الشخصيات المريضة من توسوس له نفسها أن المنصب أو المكانة الإجتماعية التي يحظى بها تعطي له الفرصة لإستباحة أفعال غير مقبولة إجتماعياً، بالإضافة إلي ذلك تزداد معدلات التمييز الجنساني علي الصحفيات بتقلد مناصب إدارية أكبر إلي أن أصبحت هذه العادة شيئاً مستساغاً لديه، ويعطي لنفسه الحق في إلحاق الضرر بغيره دون أن يراعي شرف المهنة التي يمتنها أو المكان الذي يعمل به.

الفرض الثاني: توجد علاقة ارتباطية بين معدل التعرض للتمييز الجنساني داخل مؤسسات العمل الصحفي والنتائج المترتبة علي تعرضهن للتمييز الجنساني.

جدول (15) يوضح العلاقة الارتباطية بين معدل التعرض للتمييز والنتائج المترتبة علي تعرضهن للتمييز الجنساني

اختبار كا			
الدلالة	درجة الحرية	القيمة	
0.003	22	29.630	اختبار كا2
0.003	22	29.593	النسبة الاحتمالية
0.006	1	3.165	الارتباط الخطي
250			العدد
الحد الأدنى المتوقع هو 1.54.			

من خلال مطالعة الجدول السابق يمكن القول أن القيمة المتوقعة لاختبار كا2 قيمتها (29.630) وهي قيمة أكبر من القيمة الدنيا للقبول وهي (1.54) بمستوى معنوية قدره (0.003)، وهذه دلالة إحصائية أقل من (0.05) مما يشير إلي رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل القائل بوجود علاقة ارتباطية بين معدل التعرض للتمييز الجنساني داخل مؤسسات العمل الصحفي والنتائج المترتبة علي تعرضهن للتمييز الجنساني.

وتشير النتيجة السابقة إلي أن تكرار تعرض الصحفيات إلي التمييز الجنساني خلال أوقات عملهم يؤدي إلي العديد من النتائج التي يكون لها تأثير نفسي وإجتماعي علي الصحفيات اللاتي يتعرضن لمثل هذه الأفعال، وكما أشارت الإحصائيات إلي أن أكثر النتائج كانت ممثلة في إنخفاض الرضا الوظيفي لدي الصحفيات خاصة وأن الاشخاص المتسببين في حدوث تمييز جنساني من نفس المهنة ومن زملاء العمل، وهو ما يترك تأثير سلبي لدي الصحفيات خلال أدائهن لعملهن نتيجة كم المضايقات التي يتعرضن لهن من كافة الفئات الإدارية بالمؤسسة الصحفية وخارجها.

الفرض الثالث: توجد علاقة ارتباطية بين عمر الصحفيات ومعدل تعرضهن للتمييز الجنساني داخل مؤسسات العمل الصحفي.

جدول (16) يوضح العلاقة بين عمر الصحفيات ومعدل تعرضهن للتمييز الجنساني داخل مؤسسات العمل الصحفي

معدل تعرضهن للتمييز داخل مؤسسات العمل الصحفي	عمر الصحفيات		
0.112 -	1.000	معامل ارتباط سبيرمان	عمر الصحفيات
0.005	—	مستوى الدلالة	
250	250	العدد	
1.000	0.112 -	معامل ارتباط سبيرمان	معدل تعرضهن للتمييز داخل مؤسسات العمل الصحفي
—	0.005	مستوى الدلالة	
250	250	العدد	

يتضح من بيانات الجدول السابق أن هناك علاقة ارتباطية عكسية ضعيفة دالة إحصائيًا بين عمر الصحفيات ومعدل تعرضهن للتمييز الجنساني داخل مؤسسات العمل الصحفي، حيث كانت قيمة معامل ارتباط سبيرمان (- 0.112) عند مستوى دلالة (0.005). وتشير الدلالات الإحصائية إلي رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل القائل بوجود علاقة ارتباطية عكسية ضعيفة بين عمر الصحفيات ومعدل تعرضهن للتمييز الجنساني داخل مؤسسات العمل الصحفي.

ووفقًا لهذه النتيجة يتبين لنا أنه ليس بالضرورة أن يكون زيادة معدل عمر الصحفيات يتبعه زيادة في معدل تعرضهن للتمييز في أعمالهن، فالشخص الذي يقوم بهذه الأفعال لا يمثل له العمر أي عائق؛ وبالتالي سواء كانت الصحفية في أي فئة من الفئات العمرية السابق ذكرها، فهي تتعرض للتمييز، وفي هذا الشأن، فوجود دوافع التمييز لدي الأشخاص المتسببين في حدوث تمييز جنساني تجعلهم لا يضعوا في اعتبارهم العمر كعائق لتمييز الصحفيات جنسانياً. الفرض الرابع: توجد علاقة ارتباطية بين معدل تعرض الصحفيات للتمييز الجنساني ودرجة الرضا الوظيفي.

جدول (17) يوضح العلاقة الإرتباطية بين معدل تعرض الصحفيات للتمييز الجنساني ودرجة الرضا الوظيفي

درجة الرضا الوظيفي	معدل تعرضهن للتمييز داخل مؤسسات العمل الصحفي		
0.220	1.000	معامل ارتباط سبيرمان	معدل تعرضهن للتمييز داخل مؤسسات العمل الصحفي
0.003	—	مستوى الدلالة	
250	250	العدد	
1.000	0.220	معامل ارتباط سبيرمان	درجة الرضا الوظيفي
—	0.003	مستوى الدلالة	
250	250	العدد	

يتضح من خلال بيانات الجدول السابق أن هناك علاقة ارتباطية ضعيفة دالة إحصائيًا بين معدل تعرض الصحفيات للتمييز الجنساني ودرجة الرضا الوظيفي، حيث كانت قيمة معامل

إرتباط سبيرمان (0.220) عند مستوى دلالة (0.003)، وتشير الدلالات الإحصائية إلى رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل القائل بوجود علاقة إرتباطية ضعيفة بين معدل تعرض الصحفيات للتمييز ودرجة الرضا الوظيفي.

ووفقاً لهذه النتيجة يتبين لنا أن التمييز هو أفة اجتماعية لا تخص العمل الصحفي فقط علي الإطلاق، فعدم الرضا الوظيفي قد ينتج عن أسباب أخرى مع التمييز كعدم تقدير الصحفيات من قبل الإدارة العليا داخل المؤسسات الصحفية، مع العلم بأنه في حالة ترك الصحفيات أعمالهن جراء عمليات التمييز الجنساني فقد يواجهن الأمر نفسه في أي مؤسسات أخرى يتوجهن إليها وقد تكون أعمال مغايرة تماماً عن طبيعة عملها السابقة، فالتمييز الجنساني قد يكون إحدي العوامل الناتجة عن عدم الرضا الوظيفي لدي الصحفيات.

الفرض الخامس: توجد علاقة إرتباطية بين صفة عمل الصحفيات وتعرضهن للتمييز الجسدي.

جدول (18) يوضح العلاقة بين صفة عمل الصحفيات وتعرضهن للتمييز الجسدي

نوع البيانات	المقياس	القيمة	الدلالة
أسمى * أسمى	معامل فاي	0.187	0.191
	كرامر	0.132	0.191
عدد العينة		250	

تم قياس الارتباط من خلال المعاملات التي تقيس البيانات الأسمية وهي فاي (Phi)، وكرامر (Cramer's V)، وقد أشارت معاملات الارتباط إلى أن قيمة مقياس التماثل في المعاملين غير متساوية، فمقدار معامل فاي 0.187 ومقدار معامل كرامر 0.132، وهي قيم ضعيفة، أما فيما يتصل بالدلالة التقريبية فإن مقدارها في المعاملين كان 0.191 وهي أكبر من 0.005 مما يشير إلى قبول الفرض الصفري ورفض الفرض البديل القائل بوجود علاقة إرتباطية بين صفة عمل الصحفيات وتعرضهن للتمييز الجسدي.

وفي هذا الشأن، يتضح لنا أن صفة عمل الصحفيات لا تحجب عنهم التمييز الجسدي حتي وإن كانوا يمتهنوا مناصب إدارية عليا، وخاصة وأنهن قد يتعرضن للتمييز الجسدي من أشخاص لديهم القدرة علي التمييز الجنساني من نفس المناصب الإدارية التي يتقلدن إياها، من الممكن أن يتعرض الصحفيات للتمييز الجسدي في الأماكن العامة في حال تغطيتهم للأحداث الحية وملامسة البعض لأجسادهن عن عمد، أو مغازلة البعض بتعبيرات صريحة للصحفيات سواء من زملاء العمل أو المارة في الشوارع ومن ثم لمس بعض أجزاء من أجسامهن بدون معرفة من الصحفيات لهوية هؤلاء الأشخاص المتسببون في حدوث تمييز جسدي.

الفرض السادس: توجد علاقة إرتباطية بين نوع المؤسسة التي تعمل بها الصحفيات وتعرضهن للتمييز الجسدي.

جدول (19) يوضح العلاقة الارتباطية بين نوع المؤسسة التي تعمل بها الصحفيات وتعرضهن للتمييز الجسدي

نوع البيانات	المقياس	القيمة	الدلالة
أسمى * أسمى	معامل فاي	0.149	0.237
	كرامر	0.105	0.237
عدد العينة		250	

تم قياس الارتباط من خلال المعاملات التي تقيس البيانات الأسمية وهي فاي (Phi)، وكرامر (Cramer's V)، وقد أشارت معاملات الارتباط إلى أن قيمة مقياس التماثل في المعاملين

غير متساوية، فمقدار معامل فاي 0.149 ومقدار معامل كرامر 0.105، وهي قيم ضعيفة، أما فيما يتصل بالدلالة التقريبية فإن مقدارها في المعاملين كان 0.237 وهي أكبر من 0.005 مما يشير إلى قبول الفرض الصفري ورفض الفرض البديل القائل بوجود علاقة ارتباطية بين نوع المؤسسة التي تعمل بها الصحفيات وتعرضهن للتمييز الجسدي.

وفي هذا الشأن، يتضح لنا أن نوع المؤسسة التي تعمل بها الصحفيات لا تؤثر علي تقليل أو منع حالات التمييز الجسدي التي تتعرض لها الكثير من الصحفيات خلال قيامهن بالأعمال الصحفية سواء كانت داخل المؤسسات الصحفية أو خارجها.

وكما ذكرنا سابقاً أن التمييز الجنساني نراه في أي مكان وأي مؤسسة سواء كانت قومية أو حزبية أو خاصة، شأنها شأن أي مجال آخر غير العمل الصحفي، فالتمييز الجنساني ظاهرة إجتماعية نراها في كل وقت وحين وفي مختلف أماكن العمل.

مناقشة نتائج الدراسة:

توصلت النتائج إلى تعرض الصحفيات للتمييز الجنساني في بيئة العمل الصحفي بشكل أسبوعي بنسبة 42.8%، وبشكل شهري بنسبة 31.6%، وبشكل يومي بنسبة 25.6% مما يدل علي تهيمش الصحفيات في بيئة عملهم الصحفي وبالتالي عدم تكافؤ الفرص بينها وبين زملائها من الرجال وعدم حصولها علي الترقيّة في أوقاتها المحددة وتأخيرها لفترات طويلة، بالإضافة إلي وجود فجوة في الأجور بين الجنسين وزيادة الإهتمام بمنح الرجال مزايا العمل ذات الطبيعة الصلبة والإعتماد علي النساء في الأمور الفرعية أو التي تكاد تكون هامشية مما يعرض الصحفيات العيش في بيئة عمل غير آمنة لممارسة عملهن نتيجة التهميش من مواهبها الصحفية وقدرتها علي أداء العمل بكفاءة.

-يتضح ان رئيس القسم في الصحف المصرية يأتي في مقدمة الفئات الإدارية المتسببة في حدوث تمييز جنساني في بيئة العمل مما يعزز حدوث تمييز جنساني من الجيل الثاني في بيئة العمل، خاصة وأن الرئيس في محل العمل يكون بموقع السلطة، مما يدفع الموظف إلى الرضوخ لتعليماته وأوامره، وقد يؤدي ذلك إلي عدم بقاء الصحفيات في مجالهن بسبب ضعف تقديرهن لأنفسهن فيما يتعلق بفشلهن أمام أعين نظرائهن من الذكور، قد تشعر هؤلاء الصحفيات بأنهن تحت تهديد الذكور، الأمر الذي يدفعهن إلى خشية الفشل عندما يكنّ تحت أعين جمهور يهيمن عليه العنصر الذكوري، علاوة علي انخفاض احتمالية تدني تقدير النساء لأنفسهن في حال عملهن ضمن مكان بيئة عمل مليئة بالذكور.

-تبين أن 51.6% من الصحفيات يشعرون بدرجة رضا وظيفي متوسطة نتيجة سياسة العمل التي يتم نهجها داخل بيئة العمل الصحفي مما يحبطن الصحفيات في عملهن ويقللن من قدرتهن علي الإستمرار في هذا المكان علاوة علي السياسات المتقلبة والغامضة التي تثير مخاوف الصحفيات وتدفعهم إلى إظهار سخطهم وإستيائهم ونفورهم من سوء الإدارة والعمل.

-يتضح تعرض الصحفيات للتمييز الجسدي بنسبة 60.4% في الأماكن العامة خلال تغطيتها للأحداث في ميدان العمل نظراً لطبيعة المهنة التي تستدعي الإحتكاك والتواصل مع الصحفيين والمصادر والضيوف، بالإضافة إلى ضرورة السفر والتنقل المستمر برفقة زملاء العمل في التغطيات الصحفية وتتعرض علي أثرها للعديد من المضايقات والتي تتراوح ما بين السلوك اللفظي أو غير اللفظي، وبين تجارب الإتصال الجسدي غير المرغوب فيه، وبالتالي يجب أن

تلتزم المؤسسات الصحفية بتأمين بيئة عمل آمنة، وإتخاذ إجراءات وقائية لتفادي وقوع فعل التحرش في ميدان العمل، أو معالجة الموضوع في حال وقوعه فوراً، عن طريق تضمين مدونات سلوك لحماية الصحفيات، تلتزم إدارة المؤسسة بتلك المدونة التي يوقع عليها كل شخص يريد العمل ضمن المؤسسة كإجراء داخلي يخص المؤسسة الصحفية ذاتها.

-المناخ العام للمؤسسات الصحفية ودرجة التساهل فيها من أقوى المؤشرات على وجود أو غياب التمييز الجنساني إذ أن درجة التساهل في المؤسسة الصحفية يحدد مدى الخطورة التي تتعرض لها الضحية (الصحفية) عند تقديم الشكوى، ومدى احتمال معاقبة المتسبب في حدوث التمييز الجنساني، ومدى جدية تلقي الشكاوى من قبل المؤسسة والزملاء، وبناءً عليه وجب الإهتمام بالعلاقات الإنسانية داخل المنظمة فيما بين الرئيس والمرؤوسين وبين النساء والذكور وعلاقة الزملاء بعضهم ببعض وذلك من أجل خلق جو فعال يشجع على زيادة الأداء والإنتاجية في بيئة العمل الصحفي.

التوصيات:

- تحقيق مبدأ المساواة وتحديد الأنظمة الوظيفية في بيئة العمل الصحفي.
- الإهتمام بضمانات الوظيفة وتحقيق الإستقرار لدي الصحفيات.
- الإهتمام بالصحفيات داخل الهيكل الوظيفي للجريدة، ورعاية المتميزات منهن ومنحن نفس الفرصة للترقية والوصول إلى المناصب القيادية والإدارية في المؤسسات الصحفية.
- جب توعية الصحفيين الذكور بشأن تحيزهم اللاواعي، وأفعالهم تجاه زميلاتهن وعلى الرغم من أن هذا لا يضمن أن المواقف ستتغير، لكنه يساعد الصحفيين على فهم تحيزاتهم والعمل على القضاء عليها ولو بعد حين.
- ضرورة وضع سياسة تمييز واضحة وغير متحيزة وغير انتقامية تضمن للصحفيات طريقة مناسبة للتعليق أو الإبلاغ عن المعاملة غير اللائقة في بيئة العمل الصحفي.
- ضرورة حصول جميع الصحفيين على دورات تدريبية تتناول المساواة في العمل وتكافؤ الفرص بين النساء والرجال ومنع التمييز الجنساني في بيئة العمل الصحفي.

المراجع:

- 1) Marc Dussault , Eric Frenette , (2015) supervisor's Transformational leadership and Bullying in the Workplace, **Psychological Reports**, Vol. 117, No. 3, p 724.
- 2) Soydan Soyulu , UK Jennifer Sheehy-Skeffington (2015) Asymmetric intergroup bullying: The enactment and maintenance of societal inequality at work , **human relations**, Vol. 68 , no .7, p 1102 .
- 3) Ahmad, Saima; Kalim, Rukhsana; Kaleem, Ahmad (2017) Academics' Perceptions of Bullying at Work: Insights from Pakistan, **International Journal of Educational Management**, Vol .31 , no .2 , p 205.
- 4) Alfredo Rodríguez-Muñoz et al, (2020) Workplace Bullying, Emotional Exhaustion, and Partner Social Undermining: A Weekly Diary Study, **Journal of Interpersonal Violence** .p2.
- 5) Guy Notelaers et al, (2012) Testing the strain hypothesis of the Demand Control Model to explain severe bullying at work, **Economic and Industrial Democracy**, vol. 34, no.1 , pp. 71.
- 6) Charlotte M. Irby , (2019) Women bullied in the workplace , Monthly Labor Review , available at <https://www.bls.gov/opub/mlr/2019/beyond-bls/pdf/women-bullied-in-the-workplace.pdf> .
- 7) Keashly, L. (2012). Workplace Bullying and Gender:It's Complicated. In S. F. (eds.), Gender and the dysfunctional workplace. Edward Elgar Publishing.
- 8) Macgorine A. Cassell , (2011) Bullying in Academe: Prevalent, Significant, And Incessant , **Contemporary Issues in Education Research (CIER)**, vol. 4, no.5, pp 33-44.
- 9) Aradhana Ramnund-Mansingh , (2020) Don't overlook bullying of women in the workplace , available at <https://www.voices360.com/gender/dont-overlook-bullying-of-women-in-the-workplace> .
- 10) Ozcan, Esra. "Feminism and Conservative Female Journalists in Turkish Media" Paper presented at **the annual meeting of the ICA's 67th Annual Conference**, Hilton San Diego Bayfront, San Diego, USA, <Not Available>. 2021-03-01 <http://citation.allacademic.com/meta/p1227133_index.html>
- 11) Melki, Jad. "The Prevalence of Gender Discrimination and Sexual Harassment of Female Journalists in Lebanon" Paper presented at **the annual meeting of the International Communication Association**, Hilton Metropole Hotel, London, England, <Not Available>. 2021-03-01 <http://citation.allacademic.com/meta/p636669_index.html>
- 12) Natalia Organista , et al (2021) "I Can't Stand Women's Sports": The Perception of Women's Sports by Polish Sports Journalists , **Communication & Sport**, Vol. 9, No .3,PP 372-394 .

- 13) Katharine Sarikakis, et al (2021) My haters and I ”: personal and political responses to hate speech against female journalists in Austria, **Feminist Media Studies**.
- 14) Schoch Lucie, Ohl Fabien (2021) “How Can They Like Doing That?” The Ambivalent Definition of Legitimate Work in Sports Journalism, **Journalism Studies**, Vol. 22, Issue 3 , Pp 263-281.
- 15) Sadia Jamil (2020) in Silence: The Resilience of Pakistan’s Female Journalists to Combat Sexual Harassment, Threats and Discrimination, **Journalism Practice**, Vol. 14, Issue 2, PP 150-170 .
- 16) Gina Masullo Chen , et al (2020) You really have to have a thick skin’: A cross-cultural perspective on how online harassment influences female journalists , **Journalism**, Vol. 21, No.7, PP 877–895.
- 17) Muyidi, Ahmed , (2020) Saudi Female Journalists’ Perspectives: The Influence of Gender-Related Work Problems, Support, and Intergroup Contact on Work-Related Outcomes and Attitudes Toward Saudi Men, **Ph.D. Theses**, University of Kansas.
- 18) Lucie Schoch ,(2020) The Gender of Sports News: Horizontal Segregation and Marginalization of Female Journalists in the Swiss Press, **Communication & Sport** ,PP 1-21.
- 19) Shakuntala Rao, Ylva Rodny-Gumede (2020) Gazing past the glass ceiling: Indian and South African female journalists’ perceptions of their role and power in the newsroom, **Global Media and Communication**, Vol. 16, No.1, PP 57–74
- 20) Ana Bernal-Triviño , Sandra Sanz-Martó (2020) Las Periodistas Paramos in Spain: Professional, feminist Internet activism , **European Journal of Communication**, Vol. 35, No.4,PP 325–338
- 21) Kaitlin C Miller, Seth C Lewis ,(2020) Journalists, harassment, and emotional labor: The case of women in on-air roles at US local television stations, **Journalism** , PP 1–19
- 22) Ricardo Leiva , David Kimber ,(2020) A Persistent Gender Bias in Chilean Press: The Influence of Journalist’s Gender and Editor’s Gender , **Journalism & Mass Communication Quarterly** , PP 1–27.
- 23) Deborah N. Simorangkir(2020) Work-related sexual harassment and coping techniques: the case of Indonesian female journalists, **Media Asia**,Vol 47, 2020 - Issue 1-2,PP 23-33
- 24) رزان عامر عدنان (2020) الرضا الوظيفي لدي الصحفيات الأردنيات والمعوقات التي تواجههن في العمل الصحفي : أعضاء نقابة الصحفيين الأردنيين الإناث نموذجاً ، **رسالة ماجستير** ، جامعة الشرق الأوسط بالأردن ، كلية الإعلام .
- 25) Safa, Md Nurus. "Future Prospects of Female Journalists in Bangladesh" Paper presented at the **annual meeting of the AEJMC**, Sheraton Centre Toronto, Toronto, Canada, Aug 07, 2019 <Not Available>. 2021-03-
http://citation.allacademic.com/meta/p1555141_index.html

26) Sara De Vuyst , Karin Raeymaeckers (2019) Gender as a multi-layered issue in journalism: A multi-method approach to studying barriers sustaining gender inequality in Belgian newsrooms , **European Journal of Women's Studies**, Vol. 26, No.1,PP 23–38

27) Charles Wharton Kaye-Essien, Mai Ismail (2018) Leadership, gender and the Arab media: a perception study of female journalists in Egypt, **Feminist Media Studies** ,Vol.20, Issue 1, Pp 119-134

28) سعدية عز الدين علي مالك (2019) التجارب الذاتية والمهنية للصحفيات السودانيات في الصحافة والإعلام ، **مجلة الحكمة للدراسات الإعلامية والاتصالية** ، العدد 17 ، ص ص 32-55 .

29) Hong Tien Vu , et al (2018) Gendering Leadership in Vietnamese Media: A Role Congruity Study on News Content and Journalists' Perception of Female and Male Leaders , **Journalism & Mass Communication Quarterly**, Vol. 95,No.3.Pp 565–58.

30) Lyn Barnes (2017) An inexplicable gap: Journalism and gender in New Zealand, **Journalism**, Vol. 18,No.6,PP 736–753.

31) Hopeton S. Dunn and Michele D. Thomas(2017) Women In Caribbean News Media: Challenges And Opportunities For Inclusion, **Studies in Media and Communications**, Volume 12, 157-178.

32) Louise North (2016) Damaging and daunting: female journalists' experiences of sexual harassment in the newsroom, **Feminist Media Studies**, Vol .16, Issue 3, Pp 495-510.

33) Louise North(2016) The Gender of “soft” and “hard” news:Female journalists' views on gendered story allocations, **Journalism Studies** ,Vol. 17, Issue 3, PP 356-373.

34) Nithila Kanagasabai (2016) In the silences of a newsroom: age, generation, and sexism in the Indian television newsroom,**Feminist Media Studies**,Vol. 16, 2016 - Issue 4, Pp 663-677

35) Ylva Rodny-Gumede (2015) Male And Female Journalists' Perceptions Of Their Power To Influence News Agendas And Public Discourses,**Communicatio** , vol. 41, Issue 2, Pp206-219 .

36) بهجة جبريل عيسى (2015) واقع الأداء المهني للصحفيات في السودان : دراسة مسحية للعوامل المؤثرة في أداء الصحفيات للعام 2013م ، **رسالة ماجستير** ، جامعة القرآن الكريم والعلوم الإسلامية بالسودان ، كلية الدراسات العليا

37) Jad P. Melki,Sarah E. Mallat (2014) Block Her Entry, Keep Her Down and Push Her Out:Gender discrimination and women journalists in the Arab world, **Journalism Studies** ,Vol. 17, 2016 - Issue 1 , Pages 57-79 .

38) Zvi Reich (2014) Islands of Divergence in a Stream of Convergence : Comparing the news practices of male and female journalists in Israel, **Journalism Studies**,Vol. 15, - Issue 1, Pp 64-81.

39) منال أحمد المكيمي (2014) الصحافة النسوية في دولة الكويت : دراسة في الخصائص الأكاديمية والمهنية للصحفيات الكويتيات ، **رسالة ماجستير** ، جامعة الشرق الأوسط ، كلية الإعلام .

- 40) Lindsey Meeks (2013) He Wrote, She Wrote: Journalist Gender, Political Office, and Campaign News, **Journalism & Mass Communication Quarterly**, Vol.90, No.1, PP 58–74.
- 41) Noha Mellor (2013) Gender boundaries inside pan-Arab newsrooms, **Journal of Gender Studies**, Vol. 22, Issue 1, Pp 79-91.
- 42) Lucie Schoch (2013) ‘Feminine’ writing: the effect of gender on the work of women sports journalists in the Swiss daily press , **Media, Culture & Society**, Vol. 35, No.6, pp 708–723.
- 43) Yong Z. Volz, Francis L. F. Lee (2013) What Does It Take for Women Journalists to Gain Professional Recognition? Gender Disparities among Pulitzer Prize Winners, 1917-2010, **Journalism & Mass Communication Quarterly**, Vol. 90, No. 2, pp 248–266.
- 44) Thomas Hanitzsch, Folker Hanusch (2012) Does gender determine journalists’ professional views? A reassessment based on cross-national evidence , **European Journal of Communication**, Vol. 27, No.3 ,PP 257–277.
- 45) Teresa Correa and Dustin Harp (2011) Women Matter In Newsrooms : How Power and Critical Mass Relate to the Coverage Of the HPV VACCIN , **J&MC Quarterly** , vol. 88, No. 2 , Pp 301-319.
- 46) Emma A. Jane , (2018) Gendered cyberhate as workplace harassment and economic vandalism , **Journal Feminist Media Studies** , Vol. 18, Issue 4 , pp 575-591.
- 47) Mei-Ling Wang , Yi-Hua Hsieh (2016) Do gender differences matter to workplace bullying? , **Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation**, vol. 53, no. 3, p. 631.
- 48) أسماء السادة المحكمين الذين عُرضت عليهم استمارة الاستبيان، وتم ترتيب الأسماء وفقاً للترتيب الأبجدي والدرجة العلمية :
أ.د/ حلمي محسب .. استاذ الاعلام الالكتروني بكلية الاعلام وتكنولوجيا الاتصال – جامعة جنوب الوادي
أ.د/ عبد العزيز السيد عبد العزيز .. استاذ الصحافة بكلية الاعلام – جامعة بنى سويف .
أ.د / نرمين نبيل الازرق .. استاذ الصحافة بكلية الاعلام – جامعة القاهرة .
أ.م.د/ محمد عمارة .. استاذ مساعد رقص الاذاعة والتلفزيون بكلية الاعلام وتكنولوجيا الاتصال – جامعة جنوب الوادي
- 49) Feminist Philosophy , available at : <https://plato.stanford.edu/entries/feminist-philosophy/>
- 50) History and theory of feminism, GWAnet central Asia , available at : http://gender.cawater-info.net/knowledge_base/rubricator/feminism_e.htm
- 51) Malar Hirudayaraj, and Lauren Shields ,(2019) Feminist Theorem: A Research Agenda for HRD , **Advances in Developing Human Resources**, Vol. 21, no .3, p 320.
- 52) Geleana Drew Alston, (2014) To GT or Not to GT...What’s a Girl to Do? A Look into Feminist Grounded Theory , **Conference of Harrisburg PA** , Kansas State University , New Prairie Press , p 663.

- 53) Geleana Drew Alston , (2014) Cross – Cultural Mentoring Relationships in Higher Education : A Feminist Grounded Theory , **PhD thesis** , University of Texas State , Major in Adult, Professional, and Community Education , p 14.
- 54) Hannah Stark , (2017) **Feminist theory after Deleuze** , New York : Bloomsbury , p 345.
- 55) Gary L. Evans , (2013), A Novice Researcher’s First Walk Through the Maze of Grounded Theory: Rationalization for Classical Grounded Theory , **The Grounded Theory Review**, Vol 12, Issue 1 , p 39.
- 56) Stella Sandford, (2015) Contradiction of Terms: Feminist Theory, Philosophy and Transdisciplinarity , **Theory, Culture & Society**, Vol. 32, no .5–6 , p 168 .
- 57) Sarah Kember , (2011) No humans allowed? The alien in/as feminist theory , **Feminist Theory** , vol. 12, no.2, p184 .
- 58) Emma Bell , et al , (2019) Time’s up! Feminist theory and activism meets organization studies , **Human relations**, Vol. 72, no.1 , p 5,6.
- 59) Richa Gupta¹ , Arti Bakhshi² , and Ståle Einarsen (2017) Investigating Workplace Bullying in India: Psychometric Properties, Validity, and Cutoff Scores of Negative Acts Questionnaire–Revised , **SAGE Open** , PP 1-12.
- 60) Arpana Raia , Upasna A. Agarwal , (2021) Examining fit perceptions and workplace bullying relationship: The moderating role of power distance orientation , **IIMB Management Review** , P 8 .
- 61) Brinson, Henrietta (2006) The effect of race and gender in organizational leadership success: A study of African American women and their challenges to become leaders in corporate America, **Ph.D. Theses**, Capella University, United States – Minnesota , P171.
- 62) Marika A. Pitot , et al (2021) The Current State of Gender Discrimination and Sexual Harassment in the Radiology Workplace: A Survey , **Academic Radiology**, P5
- 63) Isis H. Settles , et al (2012) Derogation, Discrimination, and (Dis)Satisfaction With Jobs in Science: A Gendered Analysis, **Psychology of Women Quarterly**, Vol. 37, No.2, P 189.
- 64) Mahin B. Janjua , et al (2020) Gender discrimination against female surgeons: A cross-sectional study in a lower-middle-income country , **Annals of Medicine and Surgery** , Vol. 157, No. 162 , P161.