

# المرأة الباحثة فى مجال الإعلام: التحديات والفرص

## دراسة ميدانية

أ.د/ ابتسام الجندى\*  
أ.د/ سلوى إمام على\*\*

### مقدمة

ظلت المرأة - عبر العصور - مهمشة تاريخياً وسياسياً، وتوازى مع ذلك إنتشار النظرة النمطية لدور المرأة فى المجتمع والتحيز ضدها وشيوع فكرة المجتمع الذكورى بغض النظر عن كون المجتمع تقليدياً، فهناك قاعدة غير مدونة تجعل المرأة فى مكانة أقل مما يعوق المساواة والعدالة بين الجنسين وقد تبين أن ظاهرة عدم المساواة والتمييز ضد المرأة ظاهرة عالمية حتى أنه يطلق على الجامعات فى أفريقيا أنها مستعمرات للرجال. وحتى الدول الديمقراطية لا تسمح بالعدالة والمساواة فيما يتعلق بعمل المرأة وبخاصة فى مجال الإعلام، وهناك أيضاً إنتشار لنظرة المجتمع لقرولية المرأة فى مهن بعينها كعملها كأم وكمرضة وكمدرسة رغم أن الواقع يشير إلى أنها تعمل فى مجالات مختلفة.

وهناك الكثير من الحالات والممارسات غير المدونة ضد المرأة، فالاهتمام بالمرأة يعتبر أمناً قومياً فهى مربية الأجيال وهى وسيط للتغيير عندما تكون أمّاً وزوجة أو أختاً، ويزداد الأمر خطورة عندما لا تتحاز المرأة إلى المرأة مما يتطلب ذلك تغييراً ثقافياً طويل الأمد وقد يكون فى بعض الأحوال صعب المنال.

ومن الملاحظ الإقبال المتزايد من قبل الإناث للإلتحاق بدراسة الإعلام وبالتالي يزداد عددهن كباحثات فى مجال الإعلام فعلى سبيل المثال نجد أن هناك فارق كبير بين نسب الذكور والإناث كطلاب فى كلية الإعلام جامعة القاهرة (20.4% للذكور مقابل 79.6% للإناث) للشعبة العربية ونفس الشئ للشعبة الإنجليزية ويتمثل فى (12.7% للذكور مقابل 87.3% للإناث)<sup>(1)</sup>. وعلى مستوى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة نجد أيضاً ارتفاع نسبة الإناث عن الذكور على النحو التالى:

- قسم الصحافة 31.8% للذكور مقابل 68.2% للإناث

- قسم الإذاعة 26.2% للذكور مقابل 73.8% للإناث

- قسم العلاقات العامة والإعلام 25.7% للذكور مقابل 74.3% للإناث<sup>(2)</sup>.

ويتضح من هذه النسب أن أعضاء هيئة التدريس اللاتى يعملن كباحثات فى مصر يفوق مثيله فى الولايات المتحدة الأمريكية فهناك دراسة<sup>(3)</sup> - رغم قدمها أجراها Rong, Grant and Ward (1989) وتم تطبيقها على أعضاء هيئة

\* استاذ بقسم الإذاعة والتلفزيون بكلية الإعلام - جامعة القاهرة.

\*\* استاذ بقسم الإذاعة والتلفزيون بكلية الإعلام - جامعة القاهرة.

التدريس فى أقسام وبرامج الدراسات العليا فى علم الاجتماع وطبقت بالولايات المتحدة الأمريكية تشير هذه الدراسة إلى أن نسبة المرأة تمثل 24% فقط من أعضاء هيئة التدريس.

ورغم زيادة عدد الباحثات فى مصر فى مجال الإعلام إلا أنه من الملاحظ قلة الإنتاج العلمى لبعضهن والتأخر فى التدرج الوظيفى، فالإنتاج العلمى لدى الرجل يفوق نسبة مثيلة لدى الإناث وبالبحث عن الأسباب وراء ذلك تشير الدراسات إلى بعض العوامل كالتساقى الاجتماعى والموروثات الثقافية والصورة النمطية السلبية السائدة عن المرأة وبيئة العمل والظروف الأسرية.

معنى ذلك أن الإناث من الباحثات يعانين من مجموعة من التحديات التى تحول دون الترقى فى العمل وقلة الإنتاج العلمى، لذا لا تستطيع المرأة أن تشق طريقها فى العمل بمجهوداتها الذاتية فقط أو إصرارها على تحقيق الذات بل لابد من تكاتف الجهود على المستوى الأسرى وبيئة العمل والمجتمع ككل.

### مشكلة البحث:

تتلخص مشكلة البحث فى التعرف على أهم التحديات التى تواجه المرأة الباحثة سواء كانت أسرية أو مرتبطة ببيئة العمل أو مجتمعية والتى تحول دون زيادة إنتاجها العلمى وتأخرها فى التدرج الوظيفى بغرض تحديد الفرص التى يمكن الاستفادة بها فى دفع المرأة الباحثة إلى الأمام وتمكينها، هذه الفرص التى سوف تتمثل فيما سيصل إليه البحث من مقترحات تيسر لها عملها وتؤهلها لتقلد المناصب القيادية وصنع القرار.

### أهمية البحث:

نأمل أن تكون هذه الدراسة إضافة للبحوث المحدودة والتى أجريت فى مصر على المرأة الباحثة فى مجال الإعلام وبخاصة أن هناك بعض المنظمات المهنية التى تحت على إجراء بحوث فى مجال المساواة وعدم التمييز بين أعضاء هيئة التدريس حسب النوع الاجتماعى فقط.

عند التعرف على التحديات التى تواجه المرأة الباحثة سواء على مستوى الأسرة أو العمل أو المجتمع، سوف نتمكن من تحديد معالم إستراتيجية توفر للمرأة ظروف أفضل لزيادة إنتاجها العلمى فيما يخص نشر البحوث العلمية وتأليف الكتب والحصول على جوائز وتقلدها المناصب القيادية وصنع القرار.

### أهداف البحث:

(أ) يهدف هذا البحث إلى استعراض ما توصلت إليه الدراسات السابقة فيما يتعلق بفجوة الإنتاج العلمى Gender Productivity بين الذكور والإناث ومسبباتها ومصادرها كما رصدتها تلك الدراسات السابقة للتحقق من مدى وجودها من عدمه فى المجتمع المصرى.

(ب) التعرف على التحديات التي تواجه المرأة الباحثة في مجال الإعلام فيما يتعلق بالضغوط الأسرية وبيئة العمل والموروثات الثقافية وشيوع الصورة النمطية السلبية عن المرأة من أجل التغلب عليها.

(ج) محاولة رسم إستراتيجية تمكن المرأة من تقدمها في عملها من أجل البقاء وتمكينها من المنافسة العادلة بهدف زيادة فرصها وتأكيد وجودها وإكتسابها لمهارات ذاتية جديدة تعينها على تقلد الوظائف القيادية وصنع القرار.

عرض نقدي للنظريات والدراسات السابقة:

أولاً: عرض النظريات:

تم الاستعانة بمجموعة من النظريات التي تنتمي إلى مجال علم النفس الاجتماعي على سبيل المثال نظرية تفسير السلوك الإنساني من خلال بعض السمات Attribution Theory (Heider, 1958) ونظرية التمييز Stereotyping Theory ونظرية الدور الاجتماعي Social Role Theory.

النظرية الأولى Attribution Theory:

فيما يتعلق بالنظرية الأولى فهي تحاول شرح أسباب السلوك البشري من خلال بعض السمات، كسمات الشخصية مثل: القدرات الذاتية والحالة المزاجية والجهد المبذول والسمات التي ترتبط بالموقف Situational Attribution فتلك السمات ترتبط بالآخرين والعمل المطلوب أدائه ثم الحظ وتحاول الإجابة على سؤال لماذا ينجح البعض بينما يفشل البعض الآخر، وهناك من يضحك وهناك من يبكي، حيث تحاول هذه النظرية إيجاد معنى للعالم الاجتماعي المحيط بنا من خلال الملاحظة والتحليل والشرح، فهي تجيب على سؤال لماذا نقوم بسلوك معين، ولقد أضيفت بحوث جديدة تحاول أن تبحث في العلاقة بين ما سبق تناوله والثقافة. وتؤكد نتائج البحوث أن اللغة والثقافة تؤثر على طريقة تفكير الناس فيما يتعلق بالوقت والمكان والأشياء. فقد وجد أن المهاجرين إلى دول أخرى يحتفظون ببعض القيم والتصرفات السائدة بدولهم ويكتسبون في نفس الوقت قيماً وسلوكيات سائدة بالمجتمعات الجديدة التي يقيمون بها<sup>(4)</sup>.

النظرية الثانية Stereotyping Theory:

أما النظرية الثانية فهي تشرح كيف أن التنشئة الاجتماعية تنقل لنا صوراً نمطية عن بعض الفئات أو مجموعات من الناس، فنجدنا ننحاز إلى فئة معينة ونقبل أو نرفض فئات أخرى وهذا يتم من خلال ما يطلق عليه التحيز Prejudice، فمثلاً تحيزات الوالدين تبدأ منذ ميلاد الطفل حيث يرتبط اللون اللبني بالأولاد الذكور واللون البمبي بالبنات. فالملاحظ بالمستشفيات في أي بقعة في العالم إرتداء الطفل الذكر قبعة لبني في حين ترتدى الطفلة الأنثى قبعة بمبي. ويستمر التمييز في حياة الطفل من خلال الوالدين حيث يشتري للطفل الذكر عربة وكرة وبندقية ودبابة، بينما يشتري للطفلة الأنثى عروسة وأدوات ومكياج ومطبخ وطقم شاي. ويستمر التمييز

كذلك في الممارسات بالمدارس، فالأولاد الذكور يقومون بتهديب الحدائق ويشاهدون ألعاب الفيديو، بينما تجلس الفتيات الصغيرات لممارسة الأعمال اليدوية والاستماع إلى الموسيقى وممارسة الأنشطة الاجتماعية. وتستمر هذه التفرقة حتى أثناء الدراسة الجامعية، فالطلاب الذكور يتخصص معظمهم في مجال العلوم والاقتصاد بينما تتخصص الطالبات الإناث في مجال الفنون واللغات والإنسانيات. وتمتد هذه التفرقة في مجال العمل أيضاً إذ يشتغل الرجال بالطب والهندسة والطيران والبنوك بينما تشتغل الإناث بالسكرتارية والتدريس والتمريض والضيافة بالطائرات أو كربات منزل.

ووجد عند سؤال الناس لوصف الرجال والنساء أن الصفات المرتبطة بالرجال هي: حب المغامرة والاستقلالية والعدوانية وحب العمل، بينما الصفات المرتبطة بالمرأة تتمثل في: الحساسية، والعاطفة، والاعتماد على الغير. وهذه الصفات قد أُجمع عليها عالمياً في الأمريكتين وفي أوروبا وفي أفريقيا وفي آسيا وفي أستراليا. معنى ذلك أن الصور النمطية لكل من الذكور والإناث تبدأ مع النشأة الأولى بالأسرة وتتوالى عبر المدارس والجامعات والعمل<sup>(5)</sup>.

### النظرية الثالثة Social Role Theory:

أما النظرية الثالثة والتي تنسب إلى (Alice Eagly, 1987) فهي تعنى أن إدراك الاختلاف في النوع الاجتماعي قد يعتمد على بعض الفروق الجوهرية ولكن هذا الإدراك يتزايد ويتم تدعيمه بسبب الأدوار الاجتماعية غير المتساوية بين الذكور والإناث، إذ تُفرض على كل فئة أدوار اجتماعية محددة فالرجال هم أنجح في مجال التشييد والبناء وإدارة الأعمال بينما تنجح النساء في العناية بالأطفال والعمل في وظائف أقل مكانة وبذلك تصبح النظرة للرجال على أنهم الأكثر سيطرة بطبيعتهم رغم أن الحقيقة تؤكد أن الفروق ترجع – بالدرجة الأولى – إلى الأدوار التي يلعبها كل منهما. فمن الخطأ تفسير الفروق السلوكية على أن مصدرها النوع الاجتماعي وليست الأدوار الاجتماعية<sup>(6)</sup>.

والخطير في هذا المجال تأثير وسائل الإعلام من خلال مشاهدة البرامج والدراما والإعلانات والكارتون الذي يجسد ويؤكد هذه الأدوار الاجتماعية والصور النمطية. وقد لوحظ تأثير هذه الأدوار الاجتماعية على الفروق النوعية فيما يتعلق بالعنف الجسدي حتى أنه أصبح أكثر قبولاً اجتماعياً بين الرجال وليس النساء<sup>(7)</sup>. وأن الرجال يساعدون الآخرين بينما تتلقى النساء المساعدة، فطلب المساعدة غير مقبول بين الرجال لأن هذا يهدد تقديرهم لذاتهم<sup>(8)</sup>.

### ثانياً: عرض الدراسات السابقة:

سيتم تقسيم الدراسات السابقة إلى عدة محاور على النحو التالي:

#### (أ) الدراسات الخاصة بمحور الدعم الأسري:

أجريت دراسة<sup>(9)</sup> على النساء العاملات (2011) في مصر، وكان الهدف منها

الإجابة عن سؤال مؤداه: هل يمكن أن تلتحق المرأة بسوق العمل وتحصل على فرصتها الكاملة فيه وتعيش في الوقت ذاته حياة أسرية مستقرة وتنعم بالهدوء والاستقرار دونما منغصات من صراعات أو توترات.

ولقد بينت نتائج هذه الدراسة – من خلال إجابة بعض المبحوثات – بإمكانية تحقيق ما أسموه "بالتعايش السلمي بين الدورين" أي الجمع بين المجالين العام (العمل خارج المنزل) والخاص (المسئوليات اليومية داخله) دون توترات. بل وذهب البعض لأبعد من هذا مشيراً إلى إمكانية تحقيق نجاح مهني واضح ملموس للمرأة في مجال العمل والتتعم في الوقت ذاته بعلاقات اجتماعية وأسرية مستقرة.

وأوضحت الدراسة أيضاً أن البعض على الجانب الآخر ذهب إلى أنه ما إن تلتحق المرأة بسوق العمل حتى تطفو إلى السطح الصراعات والتوترات لاسيما الزوجية حيث أشارت نتائج الدراسة إلى أن بعضاً من مفردات العينة أجبن بأن مساعدة أعضاء الأسرة لهن في أداء بعض تبعات الدور الأسري – كراعية الأبناء مثلاً – تشكل أهمية كبرى لهن بعبارة أخرى لا يجب إعتبار هذا الدور قاصراً على المرأة ومسئوليتها الفردية.

وقد أكدت النتائج أيضاً أن على الأسرة أن تتفهم ظروف عمل المرأة، حيث أن المرأة العاملة تحتاج للمساعدة الأسرية التي تمكنها من مواجهة أعباء الجمع بين الأدوار المختلفة.

وفي دراسة أخرى<sup>(10)</sup> (2011) تبين أن نسبة 78.9% من عينة الدراسة أجبن بأنه لا توجد أية صعوبات في التوفيق بين العمل والبيت، كما أوضحت النتائج أن في حالة تعارض مسئوليات العمل مع الأسرة تقرر المرأة العاملة أخذ إجازة فوراً وذلك بنسبة 15.8% وهذا ما لا يجعل النساء بأى حال من الأحوال يتعاملن في سوق العمل ويتنافسن مع الرجال الند بالنقد لتكبيلهن بالأعباء الأسرية التي تجعلهن ينسحبن من سوق العمل سواء بالإجازات كما سبق أو الغياب المتكرر أو ترك العمل أو أخذ إجازة بنصف الأجر بنسبة 1.3%.

وبعد استعراض المحور الخاص بالدعم الأسري للمرأة الباحثة يمكن استنتاج بعض الملاحظات بهذا الصدد حيث هناك اتجاه يرى أن الجمع بين الزواج والعمل معاً ينتج عنه ضغوط للأدوار المتصارعة *Conflicting Role Strains* وهذه الضغوط تحدث مع عدم وجود دعم اجتماعي للمرأة الباحثة وقد يؤثر ذلك على قرار المرأة بترك منصبها الأكاديمي وتحولها إلى طلب وظيفة بديلة أو تأخرها في الترقية.

وفي الجانب الآخر يوجد اتجاه يؤكد على العلاقة الإيجابية بين الزواج والإنتاجية البحثية، بمعنى أن النساء المتزوجات والأمهات ينتجن بحثاً أكثر ممن لم يتزوجن ومن ليس لديهن أطفال. ويمكن تفسير وجهة النظر الثانية وفقاً لنظرية تعدد الأدوار *Multiple Roles* التي تؤكد على أن المرأة المتزوجة ولديها أطفال تستطيع أن تكون أكثر في إنتاجها العلمي بمعنى أن الإلتزامات الأسرية لا تقف عقبة في

عرقلة الإنتاج العلمى لديها، ومعنى ذلك أن الحالة الاجتماعية للمرأة ليست كافية لشرح الفجوة النوعية Gender Gap بين الرجل والمرأة.

### (ب) الدراسات الخاصة بمحور الإنتاجية العلمية:

أجريت هذه الدراسة<sup>(11)</sup> (1996) وقد أكدت على أهمية وجود حوافز، حيث توصلت إلى أن وجود الحوافز يدفع إلى إجراء البحوث والنشر العلمى طبقاً لنظرية الدعم السلوكى Behavioral Reinforcement وقد اظهرت هذه الدراسة أيضاً إلى أن النشر العلمى لا يتوقف بعد الحصول على درجة الأستاذية، حيث تبين من النتائج أن الأساتذة أكثر نشرأ من الأساتذة المساعدين. ومن نتائج هذه الدراسة أيضاً أن هناك قلة فى الإنتاج العلمى بعد الترقية مباشرة..

وهناك دراسة أخرى<sup>(12)</sup> أجريت فى الولايات المتحدة الأمريكية وطبقت على الباحثات الأمريكيات من السود وتعرض تاريخهن ووضعهن ومستقبلهن، توصلت الدراسة إلى وجود 1% فقط من النساء السود اللاتي يعملن فى مجال التدريس على مستوى الكليات طوال الوقت Full timers.

وبينت الدراسة أيضاً أن هؤلاء النساء اللاتي حصلن على درجة الدكتوراه ويشغلن وظائف أكاديمية يضطر عدد كبير منهن لترك مجال العمل الأكاديمى، ويرجع ذلك بالدرجة الأولى إلى تحملهن المسئوليات الأسرية. ومن يستمر منهن يكون مقلأ فى إنتاجهن العلمى. ومن المعروف تاريخياً أن النساء السود هن المسئولات عن الأسرة وأنشطة المجتمع المحلى والعمل وتكون ضريبة ذلك باهظة، وهذا الاتجاه قد يفسر طول الوقت الذى تستغرقه المرأة الباحثة فى إنتاجها العلمى.

وهناك دراسة أخرى<sup>(13)</sup> طبقت على الأكاديميين الذين يعملون فى مؤسسات التعليم العالى فى مجال العلوم السياسية بالولايات المتحدة الأمريكية (2013)، وتوصلت هذه الدراسة إلى أن زيادة العبء التدريسى يقلل من الرضا الوظيفى، وأن الرضا الوظيفى يرتفع مع زيادة النشر وحضور المؤتمرات.

وقد بينت هذه الدراسة أيضاً أن من يشغل درجة أستاذ هم أكثر رضاء من الأساتذة المساعدين.

ولقد أجريت دراسة أخرى<sup>(14)</sup> (2015) على من يعمل فى مجال الفيزياء بالجامعات الفرنسية، واهتمت هذه الدراسة بالبحث عن الأسباب وراء قلة الإنتاج العلمى لدى المرأة وتفوقه لدى الرجال، وقد توصلت إلى بعض المحددات المحتملة كالإلتزامات الأسرية Family Engagement وبيئة العمل وسمات الشخصية.

وأوضحت هذه الدراسة أن هناك أربع نظريات متضاربة تحاول شرح تأثير المحددات المحتملة وتأثيراتها على إنتاجية المرأة للبحوث كما يلي:

### (1) النظرية الأولى: تصارع الأدوار Role Conflict

تؤكد هذه النظرية على أن المرأة الباحثة عليها أن تضحى بوقتها ومجهودها

إما للحفاظ على حياتها الأسرية أو عملها، حيث أن وجود أطفال والعناية بأفراد الأسرة قد يقف حائلاً دون انضمام المرأة إلى أى فريق بحثى ممول ويحتاج تطبيقه إلى الانتقال إلى أماكن أخرى.

### (2) النظرية الثانية: العامل المثالي Ideal Worker

وهذا يتطلب بذل مجهود ومرونة فى أن واحد، معنى ذلك أن المرأة لى تتقدم فى عملها عليها أن تضحي بوقتها الذى تقضيه فى تربية الأطفال والقيام بواجباتها الأسرية.

### (3) النظرية الثالثة: نظرية ساعة العمل الذكورية Male Clock Work

هذه النظرية تؤكد أن العمل الأكاديمي يعتمد على الرجل بالدرجة الأولى لتحرره من المسؤوليات والواجبات الاسرية.

### (4) النظرية الرابعة: تعدد الأدوار Multiple Roles

ان المرأة تستطيع الجمع بين كونها زوجة وأم وباحثة فى أن واحد وهذا له علاقة بتقدير الذات وتوافر الدعم الاجتماعى لها، وقد يكون للأمومة تأثيراً إيجابياً على المرأة الباحثة، حيث إن النساء اللاتى يمارسن أكثر من عمل فى نفس الوقت يتمتعن بصحة جسمانية ونفسية أفضل من نظرائهن اللاتى يقمن بأدوار أقل.

أما فيما يتعلق ببيئة العمل فقد تم التركيز على مدى ما يوفره مكان العمل من منح لتمويل البحوث ومدى توافر الإمكانيات اللازمة به.

وبعد هذا العرض لمحور الإنتاج العلمى نجد أن هناك تضارب فى نتائج الدراسات السابقة، حيث إن هناك دراسات تفسر قلة إنتاج المرأة لإرتباط ذلك بالتأثيرات الثقافية والاجتماعية التى تستهلك وقت المرأة فى قيامها بأعبائها الأسرية. وعلى النقيض هناك إتجاه آخر لبعض الدراسات التى تشير إلى أن المرأة لديها نفس الأهداف والطموحات مثلها مثل الرجل إلا أنها تعامل بشكل مختلف، حيث إن انخفاض الأداء أو الإنتاجية لدى المرأة يرجع إلى قلة الفرص المتاحة أمامها والصعوبات التى تواجهها فى عملها. وهذا يعنى أن هناك معوقات مرتبطة ببيئة العمل تقلل من إنتاجيتها، ويتضح من ذلك أن هناك عقبات داخلية ترتبط باتجاهات المرأة وقيمها وهناك عقبات بنائية Structural ترتبط بالمجتمع. لذا هناك بعض الدراسات التى تركز على بعض العقبات وليس جميعها لصعوبة التحكم فيها.

### (ج) الدراسات الخاصة بمحور الموروثات الثقافية والصورة النمطية السائدة عن المرأة:

اهتمت احدى الدراسات<sup>(15)</sup> (2000) بتنميط النوع الاجتماعى ولقد تم تطبيق هذه الدراسة على عينة من أساتذة وطلاب علم الاجتماع بإحدى الجامعات بالولايات المتحدة الأمريكية.

جاءت هذه الدراسة بعنوان الإناث مدرسات والذكور أساتذة جامعة، دراسة لإدراكات الطلبة واتجاهاتهم، وتؤكد هذه الدراسة على أن تنميط النوع الاجتماعي هو أساس عدم المساواة بين الذكور والإناث، إذ ينظر إلى الإناث باعتبارهن المسئولات عن المجال الشخصي في الحياة الاجتماعية وبخاصة على مستوى الأسرة وتربية الأطفال، وهن ضعاف جسمانياً في حين لا يرتبط الذكور بالأعباء المنزلية وهم أكثر منطقية وأقوياء جسدياً ودائماً ما يسعون وراء الرزق. وطبقاً لنظرية التنميط فإن هناك مجموعة من الصفات التي دائماً ما ترتبط بمجموعة من الناس، هذه الصفات قد تكون وراء تهميش بعض المجموعات العرقية حيث يصبحون مرفوضين ويتجنبهم الآخرون ويصبحون مختلفين عن الاتجاه السائد. ومن اللافت للنظر أن هذه الصورة النمطية تنطبق في ذهن الطفل منذ نعومة أظفاره من خلال الممارسات اليومية بالمنزل والمدارس. ومن هنا أصبحت النظرة السائدة عن المرأة - رغم حصولها على نفس مؤهلات الرجل - على أنها مدرسة في حين أن الرجل هو الأستاذ الجامعي، ومعنى ذلك أن حتى الطلبة الجامعيين يدركون - بشكل خاطئ - أن الرجال أكثر تفوقاً من النساء وهذا ما أكدت عليه هذه الدراسة.

تشير نتائج دراسة أخرى<sup>(16)</sup> (2007) إلى أن المجالات النسائية العربية تطرح صورة المرأة المرفهة التي لا يشغلها سوى أناقيتها وزينتها وعندما تشير إلى المرأة العاملة أو الجامعية المتعلمة فهي ناقصة الأنوثة وأنايية ومهملة لزوجها وأطفالها، فهي غير قادرة وهي إنسان محدود الفكر وناقص العقل. وأما عن صورة المرأة في أغاني الفيديو كليب فهي صورة الجسد ومصدر للمتعة والجنس، والمرأة الخائنة عديمة الوفاء. وبينت الدراسة أيضاً أن الإعلاميات العربيات يعانين من الصور التقليدية للمرأة لدى رؤسائهن في العمل الذين ينظرون للمرأة على إمتلاكها قدرات مهنية أقل من تلك التي يملكها الرجل، وأن طبيعة العمل الإعلامي تتطلب قدراتاً من التفرغ، وهذا يتعارض مع المسئوليات الأسرية للإعلاميات.

وهناك دراسة أجراها المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية<sup>(17)</sup> (2011)، وقد بينت أن هناك بعض المهن تسيطر عليها النساء مثل التمريض والتدريس والخدمة الاجتماعية في مقابل تضاول نصيبهن في قطاع التصنيع والتشييد والبناء إلا من بعض الصناعات كصناعة الكيماويات والالكترونيات، وتتركز عمالة النساء في القطاع الحكومي في المهن الكتابية والسكرتارية.

وهناك دراسة أخرى<sup>(18)</sup> (2013) ركزت على تأثير الثقافة الذكورية السائدة داخل المؤسسات على التفرقة الأفقية للنساء العاملات في الشركات اليابانية، وقد توصلت هذه الدراسة لمجموعة من النتائج التي تؤكد على أن هناك عدم مساواة وفقاً للنوع الاجتماعي نتيجة لإنتشار الثقافة الذكورية التي تتحاز دائماً للرجل، حيث تم مقابلة 39 امرأة و25 رجل يعملون في الشركات اليابانية، وهناك نتيجة أخرى ترى أن دور المرأة هو تربية الأطفال والعناية بهم وأنها قد تضطر لتترك وظيفتها بعد زواجها، وأن المرأة تشغل الوظائف الدنيا حيث أن هناك عدد قليل ممن يشغلن وظيفة مديرة والتي وصلت نسبتها إلى 14% فقط. فالمرأة تشعر أن دورها مساعد للرجل



وعليها رعاية الآخرين. وقد توصلت هذه الدراسة أيضاً إلى أن هناك مجموعة من العادات بالمجتمع الياباني تسمح بالتمييز، فالمرأة تقوم بصب الشاي للرجال حتى في مكاتب العمل وهنا تشعر المرأة وكأنها تعمل كمضيفة. ولقد جاء على لسان إحدى المبحوثات في هذه الدراسة "أن من الأشياء التي تشمئز منها المرأة أنها تعتمد على جمالها عند الترقى".

وتناولت دراسة أخرى<sup>(19)</sup> (2013) العلاقة بين النوع الاجتماعي وتولى المرأة للمناصب القيادية.

وقد اعتمدت هذه الدراسة على نظرية التمييز السلبي للنوع الاجتماعي Negative gender stereotypes، ووفقاً لهذه النظرية فهناك مجموعة من الإتجاهات المناهضة لتقلد المرأة للمناصب القيادية حيث النظرة السائدة عن المرأة بأنها عاطفية وطيبة القلب تتعاطف مع الآخرين وحساسة ولا تتمتع بروح المخاطرة ومحدودة في تفكيرها ولا تستطيع اتخاذ قرار. وهذه الصفات تعتبر غير ملائمة لصفات الشخصية القيادية. وفي المقابل هناك اتجاه سائد بأن الرجل يتمتع بالطموح والسيطرة والثقة بالنفس والاعتماد على الذات لذا فهو أكثر قدرة على تولى المناصب القيادية. وهذه في مجملها تعتبر معوقات ثقافية تجعل المرأة تابعة للرجل. ونجد أن هذه الصورة النمطية السلبية منتشرة في كثير من البلاد كتركيا وتايلاند وهونج كونج وسنغافورة وماليزيا وكينيا لذا كان من الطبيعي تقلد الرجال لمنصب رؤساء جامعات وهي ممارسة منتشرة، أما المرأة الأكاديمية فهي أقل حظاً في تولى مثل هذه المناصب. وقد أظهرت نتائج هذه الدراسة أيضاً أن النساء الأكاديميات يتأخرن في ترقيتهن مقارنة بنظرائهن من الرجال وأن القيادات النسائية الأكاديمية تواجهن مجموعة من التحديات أو المعوقات على رأسها الصورة السلبية السائدة عنهن كقيادات أكاديمية وكذلك عدم رغبتهن في تقلد المناصب القيادية، وكانت الالتزامات الأسرية من ضمن هذه التحديات أو المعوقات، أما فيما يتعلق بالمسيرات التي أشارت إليها هذه الدراسة فتضم الجهد الذاتي والدعم الأسري.

وبعد استعراض المحور الخاص بالموروثات الثقافية والصورة النمطية السلبية للمرأة، يمكن القول أن تمييز النوع الاجتماعي يخلق حالة لعدم المساواة بين الجنسين، الصورة النمطية السائدة عن النساء والفتيات انهن مسئولات بالدرجة الأولى عن المجال الشخصي في الحياة الاجتماعية وخاصة ما يخص الأسرة والأطفال. ومن المعروف أن الصور النمطية عن النوع الاجتماعي تبدأ من سن الحضانة وحتى التخرج، فالممارسات بالمدارس تؤكد هذا حيث يطالب المدرسون البنات بخفض الصوت وأنهن أقل قوة جسمانية من الأولاد وعليهن الاهتمام بالمظهر حتى موضوعات القراءة (في المدرسة) هناك تحيز في صف الأولاد، حيث يظهر الأولاد بالصور (صور كتاب القراءة) أكثر من الفتيات في الصور المصاحبة للموضوعات، ولهم فرص أكبر فيما يشغلونه من وظائف خارج المنزل (الأولاد) وتؤكد موضوعات القراءة على أن الفتيات بحاجة إلى الأولاد لإنقاذهن، وتؤكد الكتب المدرسية أن الأولاد والرجال أكثر نشاطاً من الفتيات وينخرطون في الحياة العامة بالمجتمع. رغم

أن مهارات الأولاد والبنات تكون واحدة في مجال علم الرياضيات وهم بالمدرسة الابتدائية إلا أنهم عندما يلتحقون بالمدارس الإعدادية يتفوق الأولاد في مجال الرياضيات عن البنات وذلك بفعل الاتجاه السائد الذي يؤكد على تفوق الأولاد عن البنات في مجال الرياضيات.

حتى في الجامعة هناك بعض المقررات التي تدعم التنميط الاجتماعي والتي تظهر الذكور يلعبون بالملاعب في حين تظهر الإناث وهن يهتمون بالمكياج وعندما تلتحق الفتاة بالكلية أو أي برنامج دراسات عليا يكون الاحترام والتشجيع لها أقل من (الذكور)، ولا يتم تشجيعها على دراسة العلوم Sciences. وبذلك نرى أن النوع الاجتماعي يؤثر على تفضيل الطلبة للصفات الذكورية لا الأنثوية (الاتجاه السائد أن صفات الطلاب الذكور أفضل). ومن هذا المنطلق نجد هناك تفرقة بين الذكور والإناث، حيث إن الرجل ينظر إليه على أنه أستاذ حاصل على الدكتوراه بينما ينظر إلى المرأة على أنها مُدرّسة حاصلة على البكالوريوس فقط. ولذلك فإن إدراك الطلبة يكون في صف الرجال أكثر من النساء من حيث نظرتهن للمستوى التعليمي. معنى ذلك أن وجود مثل هذه الصورة النمطية السلبية عن المرأة هي المسؤولة عن عدم تمكينها من مواقع صنع القرار.

#### (د) الدراسات الخاصة بمحور اشراك المرأة في المناصب القيادية وصنع القرار:

وهناك دراسة<sup>(20)</sup> (2011) تعرضت للقيادة النسائية، وقد أشارت هذه الدراسة إلى سمات القيادة النسائية، مثل الشمولية والتكامل والاعتماد على فريق العمل والاتصال بالآخرين والتعاون معهم وقدرتها على القيام بأكثر من عمل في آن واحد والمرونة واكتساب ثقة الرؤوسين وإكسابهم لثقتهم في أنفسهم والاستغلال الأمثل لطاقاتهم ومكافأة الناجحين منهم، وتتسم أيضاً بثقافة الرعاية والاهتمام Culture of Care كقيمة اجتماعية.

وقد أشارت هذه الدراسة أيضاً إلى أن المرأة تشغل الوظائف المتدنية Pink Coller Jobs والتي تخضع فيها باستمرار لسلطة الرجل وهيمنته مما يتطلب كسر السقف الزجاجي Breaking the Glass Ceiling حيث أن نصيب المرأة من المواقع القيادية مازال متواضعاً ومحدوداً، في حين أن الرجل يتمتع بهيمنته على المواقع القيادية بشكل عام وذلك لشيوع أفكار وقيم وموروثات ثقافية حول دور الأنثى وتكوينها وقدراتها بدعوى أن الرجل هو الأكثر عقلانية وقدرة على تحمل المسؤولية واتخاذ القرارات وتنفيذها.

وقد بينت نتائج دراسة أخرى (2011)<sup>(21)</sup> أيضاً المبررات التي دفعت بها النساء بالعينة لتأكيد قدرة المرأة على تولى الوظائف العليا وكانت الإجابات على النحو التالي:

- المرأة أثبتت وجودها في كل المواقع وذلك بنسبة 57% تقريباً وفي كل الوظائف بنسبة 56%.

- أن المرأة لا تنقل كفاءة عن الرجل، فالأساس في الاختيارات أو الترقى لهذه المناصب لا بد وأن يتم على أساس المهارة والقدرة والتدريب وليس النوع.

وعلى الجانب الآخر أوضحت الدراسة أن هناك نسبة 13% تقريباً من إجمالي العينة أجابوا بعدم قدرة المرأة على تولى الوظائف العليا وأرجعن الأسباب إلى احتياج هذه الوظائف العليا إلى وقت وتفريغ أكبر ربما لا يتسنى للمرأة أن تهيئه لهذه الوظائف في إطار ثنائية أدوارها داخل وخارج الأسرة.

وهناك دراسة (2014)<sup>(22)</sup> تم إجراؤها على بعض العمداء في مجال العلوم الاجتماعية والإنسانيات بجامعة MaKerere بأوغندا وتوصلت لبعض النتائج وكان أهمها:

- ان كل من النساء والرجال الذين يعملون كعمداء يواجهون نفس التحديات، وبما أن هذه الجامعة كانت جامعة حكومية فتقل المخصصات المالية بها وبالتالي لا توجد حوافز لديهم مما يؤثر على أدائهم لعملهم بكفاءة، وأن وجود المرأة في موقع قيادي يشجع على الإستماع لصوت المرأة وإفساح الطريق لعرض مشاكلها.

وبعد استعراض المحور الخاص بإشراك المرأة في المناصب القيادية وصنع القرار يتبين من بعض الدراسات أن نصيب المرأة في شغل المناصب الإدارية القيادية مازال ضئيلاً، وقد أكد هذه النتيجة تقرير عن المرأة في مجال الإعلام والذي صدر عن دراسة<sup>(23)</sup> تم تطبيقها في 239 مؤسسة داخل 43 دولة في الفترة ما بين 1990 وحتى 1995، وذكرت هذه الدراسة أن هذا الوضع ينطبق على بعض الدول - بصفة خاصة - مثل دول البلطيق وأوروبا الوسطى والشرقية وهذا ما يعرف بمشكلة الفجوة وفقاً للنوع الاجتماعي على المدى الطويل Long-term Gender Gap Problem حيث تعتبر هذه المشكلة مستمرة وتحتاج لوقت كبير.

#### مدى الاستفادة من الدراسات السابقة:

1- تم الاستفادة من دراسة معتز سيد عبد الله وآخرون في صياغة العبارات الخاصة ببيئة العمل.

2- تم الاستفادة من دراسة (Hesli & Lee, 2013) في صياغة بعض العبارات الخاصة بالرضا الوظيفي وكذلك بيئة العمل وتحديد بعض العوامل الديموجرافية التي لها صلة بموضوع البحث، وكذلك في صياغة فروض الدراسة وكيفية قياس المتغيرات من خلال الأسئلة المتضمنة في استمارة البحث.

3- تم الاستفادة من دراسة (Nguyen, 2013) ودراسة (Mairesse & Pezzoni, 2015) في صياغة الفروض وكيفية قياس المتغيرات المرتبطة بأهداف البحث من خلال الأسئلة المتضمنة في استمارة البحث.

4- من خلال استعراض الدراسات السابقة تبين أن هناك جامعات بالخارج

تتخصص في مجال إجراء البحوث Research Universities ويعتبر هذا نمطاً سائداً يسهل الحصول على تمويل مستمر لإجراء البحوث، ويختلف هذا عما يحدث في مجتمعنا، حيث تقوم معظم الجامعات بثلاثة أدوار في نفس الوقت كالتدريس وإجراء البحوث وخدمة المجتمع.

### تساؤلات الدراسة وفروضها العلمية:

#### أولاً: تساؤلات الدراسة:

استهدف هذا البحث الإجابة عن التساؤلات الآتية:

- (أ) ما التحديات الأسرية والمجتمعية التي تواجه المرأة الباحثة في مجال الإعلام؟
- (ب) ما التحديات المتعلقة بيئة العمل وطبيعتها؟
- (ج) ما أسباب قبول الباحثات للعمل بالتدريس في الجامعة؟
- (د) ما طبيعة المناصب القيادية التي تقلدتها المرأة الباحثة في مجال الإعلام بالكليتين مجال الدراسة؟
- (هـ) ما أسباب عدم قدرة المرأة على تولى المناصب القيادية؟
- (و) ما الإنتاج العلمي لعضوات هيئة التدريس وما الجوائز التي حصلن عليها؟
- (ز) ما اقتراحات المبحوثات للتغلب على التحديات التي تواجه المرأة الباحثة في مجال الإعلام؟

#### ثانياً: الفروض العلمية للدراسة ومصادرها:

تعتبر دراسة (Mairesse & Pezzoni, 2015) التي اهتمت بالتعرف على تأثير النوع الاجتماعي على الإنتاجية العلمية والتي أجريت على علماء الطبيعة الفرنسيين هي العمود الفقري الذي انطلقت منه الفروض العلمية لهذا البحث وذلك على النحو التالي:

(أ) الفرض الأول: الباحثات المتزوجات ولديهن أطفال صغار أقل في مجمل إنتاجهن العلمي مقارنة بالباحثات غير المتزوجات.

وقد تم استقاء هذا الفرض من دراسة (Kabonesa & Bwanga, 2014) ويتضمن هذا الفرض متغيراً مستقلاً وهو الباحثات المتزوجات ولديهن أطفال والمتغير التابع ويتمثل في مجمل الإنتاج العلمي.

(ب) الفرض الثاني: يوجد ارتباط طردي موجب بين الدعم الاجتماعي من قبل المحيطين بالمرأة الباحثة وبين مجمل الإنتاج العلمي.

لقد تم استقاء هذا الفرض من دراسة (Mairesse & Pezzoni, 2015) ويتضمن هذا الفرض متغيراً مستقلاً وهو الدعم الاجتماعي والمتغير التابع ويتمثل في مجمل الإنتاج العلمي.

(ج) الفرض الثالث: يوجد ارتباط طردي موجب بين الرضا الوظيفي ومجمل الإنتاج العلمي للمرأة الباحثة.

ولقد تم استقاء هذا الفرض من دراسة (Mairesse & Pezzoni 2015) ويتضمن هذا الفرض متغيراً مستقلاً وهو الرضا الوظيفي والمتغير التابع ويتمثل في مجمل الإنتاج العلمي.

#### الإجراءات المنهجية للدراسة:

##### أولاً: مجتمع الدراسة:

يتضمن مجتمع الدراسة جميع الباحثات من الإناث في التخصصات الثلاثة بكليتي الإعلام جامعة القاهرة وMSA (جامعة أكتوبر للعلوم الحديثة والآداب) ممن حصلن على درجة مدرس مساعد وحتى درجة الأستاذية، وقد تم استثناء جميع الباحثين من الذكور ومن يشغل وظيفة معيد (سواء من الذكور أو الإناث).

##### ثانياً: عينة الدراسة: نوعها وحجمها وخصائصها:

تم استخدام العينة العمدية كأحد أنواع العينات غير الإحصائية وذلك بما يتفق مع طبيعة البحث وأهدافه حيث يتعامل موضوع البحث مع المبحوثات فقط من الإناث ممن يشغلن درجة مدرس مساعد وحتى درجة الأستاذية ممن هن على قوة الكليتين والمعينات بالكليتين full timers.

وقد تم الوصول لمفردات العينة من خلال دليل كلية الإعلام جامعة القاهرة عن العام الجامعي 2016/2017 ومن كشف صادر من إدارة شئون العاملين بجامعة أكتوبر للعلوم الحديثة والآداب والصادر في سبتمبر 2017.

وقد استبعد من العينة من حصل على ما يلي:

- إعاره وأجازة خاصة لمرافقة الزوج أو أجازة خاصة لرعاية الطفل أو مهمة علمية أو أجازة وضع أو أجازة دراسية أو أجازة مرضية أو أجازة خاصة لرعاية الأسرة وقد تم أيضاً استبعاد المنتدبات إلى خارج الكلية Part timers.

أما فيما يتعلق بحجم العينة فقد وصل إجمالي العدد من المبحوثات إلى 104 رغم توزيع 150 استمارة فهناك البعض من المبحوثات اللاتي لم يرجعن الاستمارة أو رفضن ملأها من الأساس رغم إلحاح الباحثين، وقد اشتملت العينة على 79 مبحوثة من كلية الإعلام جامعة القاهرة بنسبة 76% مقابل 25 مبحوثة من كلية الإعلام بجامعة أكتوبر للعلوم الحديثة والآداب MSA بنسبة 24%.

وفيما يلي خصائص عينة الدراسة:

**جدول (1)**  
**خصائص عينة الدراسة**

| خصائص العينة |                           | ك                    | %    |
|--------------|---------------------------|----------------------|------|
| 1            | الدرجة العلمية            | مدرس مساعد           | 48.1 |
|              |                           | مدرس                 | 23.1 |
|              |                           | أستاذ                | 17.3 |
|              |                           | أستاذ مساعد          | 11.5 |
| 2            | الفئة العمرية             | من 24 سنة إلى 35 سنة | 53.8 |
|              |                           | من 36 سنة إلى 50 سنة | 25.0 |
|              |                           | أكثر من 50 سنة       | 21.2 |
| 3            | الحالة الاجتماعية         | متزوج                | 61.5 |
|              |                           | أعزب                 | 26.0 |
|              |                           | مطلق                 | 10.6 |
|              |                           | أرمل                 | 1.9  |
| 4            | مدى وجود أبناء            | لديه أبناء           | 88.3 |
|              |                           | ليس لديه أبناء       | 11.7 |
| 5            | مدى تقلد المناصب القيادية | مدير مركز            | 52.4 |
|              |                           | رئيس قسم             | 42.9 |
|              |                           | وكيل كلية            | 28.6 |
|              |                           | عميد كلية            | 9.5  |

توضح بيانات الجدول أن قرابة 70% من أفراد العينة يشغلن درجة مدرس مساعد ومدرس والنسبة على التوالي 48.1% و 23.1%، بينما شغلت درجة أستاذ وأستاذ مساعد ما يقارب 30% (وكانت النسبة على التوالي 17.3% و 11.5%) وبالتالي كانت الفئة العمرية الأكثر شيوعاً في العينة ما بين 24 سنة إلى 35 سنة بنسبة (53.8%)، أما من هن أكثر من 51 سنة والمفترض أنهن يشغلن وظيفة أستاذ أو أستاذ مساعد فكانت نسبتها 21.2%.

كذلك تشير بيانات الجدول فيما يتعلق بالحالة الاجتماعية شيوع نسبة المتزوجات والتي وصلت إلى 61.5% من أفراد العينة، تلتها نسبة 26% لمن لم يتزوجن بعد (أعزب) وهذا أيضاً يتمشى مع ازدياد الفئة العمرية من 24 – 35 سنة من العينة والتي كانت أكثر من نصف العينة. ومن اللافت للنظر وجود نسبة 10.6% مطلقات. وإذا أضفنا نسبة الأرمال والتي وصلت إلى 1.9% لنسبة المطلقات معنى ذلك أن هناك نسبة لا بأس بها تتحمل مسؤولية إدارة المنزل ورعاية الأبناء بمفردها. أما فيما يتعلق بوجود أبناء للمبحوثات المتزوجات من عينة الدراسة فقد ارتفعت النسبة حيث وصلت إلى 88.3%، أما بخصوص من تقلدن مناصب قيادية بالكليتين فقد تبين ارتفاع نسبة من تقلدن منصب مديري المراكز إلى 52.4% تلاها منصب رئيس القسم بنسبة 42.9% ثم منصب وكيل الكلية بنسبة 28.6% وآخرها منصب العميد بنسبة 9.5% من جملة من تولين هذه المناصب القيادية، ومعنى ذلك أن هذه الفئة من الباحثات كانت تجمع ما بين الأعباء الأكاديمية والإدارية في آن واحد.

### ثالثاً: أدوات جمع البيانات:

تم الاعتماد على إستبيان تم توزيعه خلال شهرى سبتمبر وأكتوبر 2017 على مفردات العينة ومتضمناً أجزاء رئيسية تم إستنباطها من فروض الدراسة وما شملته من متغيرات على النحو التالى:

التحديات التى تواجه المرأة الباحثة وبيئة العمل والرضا الوظيفى والإنتاج العلمى وتقلد المناصب القيادية والاقتراحات الخاصة بالأسرة والعمل والمجتمع للتغلب على التحديات التى تواجه المرأة الباحثة. وكان هناك جزء خاص بالبيانات الأساسية عن المبحوثات كجهة العمل والتدرج الوظيفى والحالة الإجتماعية.

### رابعاً: المعالجات الإحصائية المستخدمة:

تم استخدام ما يلى:

- (أ) التكرارات والنسب المئوية لاستجابات المبحوثين على أسئلة الاستبيان.  
(ب) اختبارات T test لقياس معنوية الفارق بين متوسطين.  
(ج) معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation Coefficient لرصد شدة واتجاه الارتباط بين المتغيرات.

### نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها:

#### أولاً: التحديات التى تواجه المرأة الباحثة على المستوى الأسرى والمجتمعى:

بسؤال المبحوثات عن مدى مواجهتهن لمثل هذه التحديات، جاءت الإجابة بنعم وذلك بنسبة 71.2% وقد كانت هذه التحديات كالتالى:

### جدول (2)

#### التحديات الأسرية والمجتمعية التى تواجه المرأة الباحثة فى مجال الإعلام

| العبارات  | موافق |      | محايد |      | غير موافق |      | لا ينطبق |      |
|---|-------|------|-------|------|-----------|------|----------|------|
|   | ك     | %    | ك     | %    | ك         | %    | ك        | %    |
| المرأة الباحثة تحتاج لدعم من المحيطين بها                                 | 97    | 93.3 | 6     | 5.8  | 1         | 1    | -        | -    |
| عدم وجود مربية أو عاملة نظافة بالمنزل يقلل من إنتاجى العلمى               | 69    | 66.3 | 22    | 21.2 | 13        | 12.5 | -        | -    |
| زوجى كان سبباً وراء نجاحى فى علمى   | 44    | 42.3 | 22    | 21.2 | 11        | 10.6 | 27       | -    |
| وجود أطفال صغار فى السن كان سبباً فى تأخرى فى الترقية                     | 47    | 45.2 | 14    | 13.5 | 10        | 9.6  | 33       | 31.7 |
| زواجى قلل من حراكى الوظيفى (الترقية)                                      | 28    | 26.9 | 23    | 22.1 | 26        | 25.0 | 27       | 26.0 |
| عمل الزوج فى المجال الأكاديمى يشجع زوجته الباحثة على زيادة إنتاجها العلمى | 26    | 25   | 36    | 34.6 | 14        | 13.5 | 28       | 26.9 |
| الجمع بين الزواج والعمل يتسبب فى تأخير الترقية                            | 30    | 28.8 | 27    | 26.0 | 20        | 19.2 | 27       | 26.0 |
| تعدد وصراع الأدوار التى أقوم بها تؤثر على ترقيتى                          | 55    | 52.9 | 11    | 1.6  | 9         | 8.7  | 29       | 27.9 |
| بعد حصولى على درجة الأستاذية قل إنتاجى العلمى                             | 8     | 7.7  | -     | -    | -         | -    | 86       | 82.7 |
| الصورة النمطية للدور التقليدى للمرأة لا يدفعها لتقلد المناصب القيادية     | 26    | 25.0 | 23    | 22.1 | 55        | 52.9 | -        | -    |

يتضح من الجدول السابق أن أعلى عبارة حصلت على أكثر نسبة من الموافقة كانت "أن المرأة الباحثة تحتاج لدعم المحيطين بها وكانت النسبة 93.3%، تلتها عبارة "عدم وجود مربية أو عاملة نظافة بالمنزل يقلل من إنتاجي العلمي" وكانت نسبتها 66.3%، وتتفق هذه النتيجة مع ارتفاع إجابة المبحوثات اللاتي يعانين من عدم وجود مربية أو قريبة أو عاملة للعناية بالأطفال وبالأعمال المنزلية وقد وصلت نسبة هذه الإجابة إلى 88.2%. وجاء في المرتبة الثالثة عبارة "تعدد وصراع الأدوار التي أقوم بها تؤثر على ترقيتي" بنسبة 52.9%. وهذا يعنى أن التحدى الرئيسى الذى تواجهه المرأة الباحثة يتعلق فى المقام الأول بالعوامل الخاصة بالدعم الاسرى من المحيطين بها. يتضح من الجدول أيضاً أن عبارة "بعد حصولي على درجة الأستاذية قل إنتاجي العلمي" حصلت على أقل نسبة من الموافقة تصل إلى 7.7%، ويمكن تفسير ذلك لإنخفاض عدد الحاصلات على درجة الأستاذية فى العينة حيث كان الإجمالى لهن 18 مبحوثة. وتلتها كل من عبارة "عمل الزوج فى المجال الأكاديمى يشجع زوجته الباحثة على زيادة إنتاجها العلمى". وتتفق هذه النتيجة مع انخفاض نسبة من تزوجن زوج أكاديمى والتي وصلت إلى 18.2% فقط من حجم العينة. وقد حصلت أيضاً عبارة "الصورة النمطية للدور التقليدى للمرأة لا يدفعها لتقلد المناصب القيادية" نفس نسبة العبارة السابقة (25%) أى ربع الإجابات أيضاً.

ثانياً: التحديات المتعلقة بيئة العمل وطبيعته:

(أ) مدى وجود بيئة محفزة للعمل:

### جدول (3)

التحديات التى تواجه المرأة الباحثة فى مجال الإعلام والخاصة ببيئة العمل

| العبارات  |  | موافق |      | محايد |      | غير موافق |      |
|---|--|-------|------|-------|------|-----------|------|
|   |  | ك     | %    | ك     | %    | ك         | %    |
| الرضا الوظيفى أدى إلى زيادة إنتاجي العلمى.                  |  | 47    | 45.2 | 39    | 37.2 | 18        | 17.3 |
| ضعف تمويل البحوث العلمية يقلل من إنتاجي العلمى.             |  | 49    | 47.1 | 34    | 32.7 | 21        | 20.2 |
| جهة العمل توفر لى كل ما أحتاجه من أجل إجراء بحوثى العلمى.   |  | 4     | 3.8  | 32    | 30.8 | 68        | 65.4 |
| جهة العمل لا تشجعنى على حضور المؤتمرات العلمى.              |  | 23    | 22.1 | 38    | 36.5 | 43        | 41.3 |
| يوجد بعملى من هم قدوة لى يشجعوننى على إجراء البحوث العلمى.  |  | 57    | 54.8 | 34    | 32.7 | 13        | 12.5 |
| دخلتى المالى من وظيفتى يقلل إنتاجي العلمى.                  |  | 39    | 37.5 | 37    | 35.6 | 28        | 26.9 |
| رؤساء العمل يشجعوننى على القيام بأبحاثى العلمى.             |  | 26    | 25.0 | 43    | 41.3 | 35        | 33.7 |
| شعورى بالإحباط ومعاناتى من ضغوط العمل يقلل من إنتاجي العلمى |  | 53    | 51.0 | 39    | 37.5 | 12        | 11.5 |

يتضح من الجدول رقم (3) أن عبارة "يوجد بعملى من هم قدوة لى يشجعوننى على إجراء البحوث العلمى" وصلت نسبتها من حيث الموافقة إلى أكثر من النصف (54.8%) تلتها عبارة "شعورى بالإحباط ومعاناتى من ضغوط العمل يقلل من إنتاجي العلمى بنسبة 51% وجاء فى المرتبة الثالثة من حيث درجة الموافقة عبارة



"ضعف تمويل البحوث العلمية يقلل من إنتاجي العلمي" وذلك بنسبة 47.1% ومن الطبيعي تواجد من هم قدوة للباحثين الذين يشجعونهم على الإستمرار في إجراء بحوثهم العلمية ورغم ذلك فهناك بعض العقبات التي تعوق دون إجراء البحوث بشكل منتظم مثل الشعور بالإحباط وضغوط العمل وعدم توافر التمويل اللازم لإجراء البحوث، معنى ذلك أن هناك معاناة فيما توفره جهة العمل لحضور المؤتمرات أو الإمكانيات التي تسهل إجراء البحوث العلمية.

(ب) أسباب قبول الباحثات للعمل بالتدريس في الجامعة:

#### جدول (4)

##### توزيع إجابات عينة الدراسة بحسب أسباب القبول للعمل بالجامعة

| أسباب قبول العمل في التدريس في الجامعة          | ك  | %    |
|---|----|------|
| تم تكليفي بالعمل بعد تخرجي من الكلية            | 73 | 70.2 |
| لأنني أحب مهنة التدريس                          | 72 | 69.2 |
| يتيح لي مكانة مرموقة                            | 61 | 58.7 |
| عمل يلائم طبيعة المرأة                          | 36 | 34.6 |
| عمل غير روتيني                                  | 19 | 18.3 |
| يمكنني من الحصول على أجازات أفضل من أي مكان آخر | 11 | 10.6 |
| أخرى تذكر                                       | 9  | 8.7  |
| احصل من خلاله على دخل مرتفع                     | 2  | 1.9  |
| جملة من سئلا 104                                |    |      |

وفيما يتعلق بأسباب قبول الباحثات للعمل بالتدريس في الجامعة تشير نتائج الجدول إلى تقارب نسبتي العبارتين التاليتين: "تم تكليفي بالعمل بعد تخرجي من الكلية بنسبة 70.2% وعبارة "لأنني أحب مهنة التدريس" بنسبة 69.2%، تلتهما من حيث النسبة عبارة "يتيح لي مكانة مرموقة" بنسبة 58.7% وقد تأكدت هذه النتيجة حينما تم سؤال المبحوثات عن مدى موافقتهن عن إختيار مهنة التدريس بالجامعة مرة أخرى وقد كانت نسبة الموافقة 85.6%. وبسؤال المبحوثات عن مدى الرضا الوظيفي تبين أن نسبة الرضا بينهن بشكل عام كانت 76%، وكان نسبة 54.4% راضيات إلى حد ما بينما كان نسبة 39.2% راضيات تماماً.

أما بخصوص "فئة أخرى تذكر" فقد كانت نسبتها 8.7%، وقد تعددت الإجابات فاشتملت على ما يلي:

- أن التدريس رسالة حيث يتم من خلالها إعداد جيل جديد وهي رسالة الله على الأرض، فالتعليم يعتبر هدفاً اسمي.
- أن العمل بالتدريس في الجامعة يتلاءم مع الصورة الإيجابية عن الأستاذ الجامعي ويتيح استقلالية الأداء.

أما أقل العبارات التي حصلت على تكرارات ضئيلة جداً فكانت عبارة "احصل من خلاله على دخل مرتفع" وكانت النسبة 1.9%.

### ثالثاً: مدى إيمان المبحوثات بقدرة المرأة على تقلد المناصب القيادية:

تبين من إجابة المبحوثات أن هناك نسبة كبيرة وصلت إلى 82.7% تؤمن بقدرة المرأة على تقلد المناصب القيادية، ولكن هناك - في المقابل - 18 مبحوثة بنسبة 17.3% لم توافقن على هذا الرأي.

وقد اتفقت نتيجة دراستنا الحالية مع إحدى الدراسات التي أجريت عام 2011<sup>(24)</sup> والتي بينت أن هناك نسبة 13% من إجمالي العينة أجبين بعدم قدرة المرأة على تولي الوظائف العليا وأرجعن السبب في ذلك إلى احتياج هذه الوظائف العليا إلى وقت وتفريغ أكبر ربما لا يتسنى للمرأة أن تهيئه لهذه الوظائف في إطار ثنائية أدوارها داخل وخارج الأسرة. وتؤكد هذه الدراسة على أنه رغم أن هذه النسبة لا تعد كبيرة مقارنة بنسبة من أجابوا بصلاحيات المرأة لشغل هذه المواقع، إلا أنها تستحق الوقوف عندها بوصفها تعبر عن بعض الشرائح النسائية التي مازالت لا ترى في ذاتها القدرة على شغل الوظائف أو المواقع القيادية التي تؤثر في صنع القرار. وتعتبر هذه النتيجة صادمة حيث لا تؤمن المرأة بقدرة المرأة على تولي المناصب القيادية أو الوظائف العليا، والخطير في الأمر أن يأتي هذا الرأي من الإناث (الباحثات في مجال الإعلام) واللاتي يعتبرن من النخبة الفكرية في المجتمع المصري.

ويوضح الجدول التالي رقم (5) أسباب عدم قدرة المرأة على تولي المناصب القيادية.

### جدول (5)

توزيع إجابات عينة الدراسة بحسب أسباب عدم قدرة المرأة على تولي المناصب القيادية

| أسباب عدم قدرة المرأة على تولي المناصب القيادية                 | ك | %    |
|---|---|------|
| عدم القدرة على تحقيق التوازن بين واجبات عملها وواجباتها الأسرية | 7 | 38.9 |
| تقلد المناصب الإدارية يزيد من أعباء المرأة                      | 6 | 33.3 |
| الشخصية العاطفية للمرأة   | 4 | 22.2 |
| الصورة السلبية عن المرأة كقيادة إدارية                          | 4 | 22.2 |
| افتقارها للمهارات الإدارية                                      | 3 | 16.7 |
| انخفاض تقدير الذات  | 2 | 11.1 |
| الشخصية الضعيفة   | 1 | 5.6  |
| تفوق الرجال على الإناث في المناصب الإدارية                      | 1 | 5.6  |
| جملة من سنلوا 18  |   |      |

تبين من الجدول أن أكثر ثلاث عبارات حصلن على نسب عالية كانت "عدم القدرة على تحقيق التوازن بين واجبات عملها وواجباتها الأسرية" وذلك بنسبة 38.9%، تلتها جملة "تقلد المناصب الإدارية يزيد من أعباء المرأة" بنسبة 33.3%، وقد تبين أن هاتين العبارتين يرتبطان بالأعباء الأسرية التي تعتبر من أهم التحديات

التي تواجه المرأة التي تتولى المناصب القيادية. وجاءت في المرتبة الثالثة كل من العبارتين التاليتين: "الصورة السلبية عن المرأة كقيادة إدارية" وعبارة "الشخصية العاطفية للمرأة" حيث حصلت كل منهما على نسبة 22.2%، وكانت أقل العبارات في الإجابة جملة "الشخصية الضعيفة للمرأة" وجملة "تفوق الرجال على الإناث في المناصب الإدارية" حيث كانت نسبة كل منهما 5.6%.

ويتضح مما سبق أن هذه الصفات والقوالب النمطية والمتمثلة في الشخصية العاطفية والصورة السلبية للمرأة كقيادة إدارية والشخصية الضعيفة للمرأة وتفوق الرجال على الإناث في المناصب الإدارية كلها مستمدة من الموروثات الثقافية والصورة النمطية السلبية السائدة عن المرأة.

وبسؤال المبحوثات عن تقلدن من تقلدن مثل هذه المناصب. ويوضح الجدول التالي رقم من إجمالي حجم العينة ممن تقلدن مثل هذه المناصب. ويوضح الجدول التالي رقم (6) هذه المناصب.

### جدول (6)

توزيع إجابات عينة الدراسة بحسب طبيعة المناصب القيادية

| طبيعة المناصب القيادية | ك  | %    |
|------------------------|----|------|
| مدير مركز              | 11 | 52.4 |
| رئيس قسم               | 9  | 42.9 |
| وكيل كلية              | 6  | 28.6 |
| عميد كلية              | 2  | 9.5  |
| جملة من سنلوا 21       |    |      |

وقد تبين من الجدول السابق أن أكثر المناصب القيادية تكراراً كانت مديرات المراكز ثم تلتها منصب رئيس القسم ثم منصب وكيل الكلية وآخرها منصب العميد.

وقد يكون وراء ذلك أن نسبة الدرجات العلمية للمبحوثات كأستاذ وأستاذ مساعد كانت 28.8% وفي نفس الوقت كانت نسبة من هن أكثر من 50 سنة بالعينة 21.2% وهذه هي الدرجات العلمية والمرحلة العمرية الأكثر ملائمة لتولى مثل هذه المناصب.

### رابعاً: الإنتاج العلمي والحصول على الجوائز:

#### (أ) الإنتاج العلمي (بحوث وكتب):

وبسؤال المبحوثات عن مدى وجود إنتاج علمي من عدمه سواء كانت بحثاً علمية أو كتباً مؤلفة تبين أن نسبة من لديهن إنتاج علمي وصلت إلى 71.2% أي قرابة ثلاث أرباع العينة، وهذه نسبة تعتبر مرتفعة إلى حد كبير، أما نسبة 28.8% فهي تمثل الباحثات اللاتي ليس لديهن أي إنتاج علمي.

وقد أوضحت الدراسة أن متوسط عدد البحوث = 4.8 بإنحراف معيارى 8.2.

وأوضحت أيضاً أن متوسط عدد الكتب 1.6 بانحراف معياري 4.7.

وأن متوسط مجمل عدد الأعمال العلمية 6.5 بانحراف معياري 11.2.

ومن الواضح أن قيمة الإنحراف المعياري مرتفعة عن قيمة المتوسط، وهذا يعنى التباين الشديد بين المبحوثات من حيث الإنتاج العلمي، فهناك مبحوثات لديهن إنتاج علمي كبير، ومبحوثات أخريات ليس لديهن أى إنتاج أو عدد محدود جداً من البحوث والكتب فى مجال التخصص.

ويوضح الجدول التالى عدد البحوث المنشورة من قبل المبحوثات:

#### جدول (7)

توزيع عينة الدراسة ممن لديهن إنتاج علمي بحسب عدد البحوث المنشورة

| عدد الأبحاث            | ك  | %    |
|------------------------|----|------|
| من بحث لخمسة بحوث      | 47 | 63.5 |
| أكثر من عشرة بحوث      | 15 | 20.3 |
| من ستة بحوث لعشرة بحوث | 12 | 16.2 |
| الإجمالى               | 74 | 100  |

تشير بيانات الجدول أن النسبة الكبرى من الباحثات (63.5%) لديهن خمسة بحوث فقط تلتها من لديهن أكثر من عشرة بحوث بنسبة 20.3%. أما الأقل تكراراً فكانت من لديهن من ستة إلى عشرة بحوث بنسبة 16.2%.

ويمكن تفسير هذه النسبة الأولى (63.5%) فى ضوء وجود 23.1% من العينة بدرجة مدرس حيث أن المتعارف عليه لمتطلبات التقدم للترقية لدرجة الأستاذ المساعد خمسة بحوث كحد أدنى.

أما بخصوص نسبة (20.3%) فقد يرجع ذلك وجود نسبة (17.3%) يشغلن درجة أستاذ.

أما النسبة الأقل تكراراً (16.2%) فقد يرجع ذلك لخصائص العينة من حيث الدرجة العلمية حيث أن المفترض أن من يكون لديها أقل من عشرة بحوث إما مدرساً أو أستاذاً مساعد وهن اللاتي يشكلن نسبة 34.6% من العينة.

ويوضح الجدول التالى عدد الكتب التى تم تأليفها من قبل المبحوثات:

#### جدول (8)

توزيع عينة الدراسة ممن لديهن إنتاج علمي بحسب عدد الكتب

| عدد الكتب          | ك  | %    |
|--------------------|----|------|
| من كتاب لثلاثة كتب | 63 | 85.1 |
| أربع كتب فأكثر     | 11 | 14.9 |
| الإجمالى           | 74 | 100  |

وتعليقاً على بيانات الجدول السابق، يتبين أن هناك نسبة 85.1% لديهن من كتاب وحد إلى ثلاثة كتب وهي نسبة عالية مقارنة بمن لديهن أربعة كتب فأكثر والتي وصلت نسبتها إلى 14.9% وقد يرجع ذلك أن الكتب لا تحتسب ضمن الإنتاج العلمي عند التقدم للترقية، ولذلك جاء على لسان بعض المبحوثات (كإقتراح) أهمية اعتبار الكتاب ضمن الإنتاج العلمي.

ويمكن أن نستدل من نتائج الدراسة أن المبحوثات اللاتي ليس لديهن أى إنتاج علمي (بحوث وكتب) قد ترجع أسبابه لما يلي:

- ارتفاع نسبة المدرسات المساعدات فى العينة (48.1%) وكذلك أن الفئة العمرية فى العينة تتراوح أعمارهن من 24 إلى 35 سنة كانت نسبتهن 53.8%.

- حصول بعض المبحوثات المتزوجات ولديهن أطفال (68 مبحوثة) على أجازة لرعاية الطفل ونسبتهن 57.4%، وقد تراوحت هذه الأجازات ما بين الحصول عليها لمرة واحدة بنسبة 51.3% والحصول عليها لمرتين بنسبة 35.9% والحصول عليها ثلاث مرات فأكثر بنسبة 12.8%.

- عمل الزوج إما فى محافظة أخرى غير التى تقيم بها الأسرة أو العمل خارج مصر مما يترتب عليه مزيد من الأعباء على المرأة الباحثة، وقد أظهرت نتائج الدراسة انطباق هذا الوضع على بعض المبحوثات ونسبتهن 22.1%.

#### (ب) الحصول على الجوائز العلمية:

وبسؤال المبحوثات عن مدى حصولهن على جوائز علمية كانت هناك فقط نسبة 20.2% أى خمس العينة اللاتي حصلن على مثل هذه الجوائز، وقد حصلت الجوائز المحلية على أكبر تكرارات، تلتها الجوائز العربية ثم الجوائز الدولية وقد اشتملت الجوائز المحلية على ما يلي:

- جائزة أحسن رسالة ماجستير أو دكتوراه على مستوى جامعة القاهرة
- جائزة المجلس الأعلى للثقافة
- جائزة الدولة التقديرية فى العلوم الاجتماعية
- جائزة الدولة التشجيعية
- جائزة دار الأدب
- جائزة التميز الأكاديمي (جامعة القاهرة وجامعة 6 أكتوبر)
- جائزة دار الأدباء
- جائزة الجامعة للنشر الدولي
- جائزة البحث العلمي الدولي
- جائزة الفوز بالمركز الأول من الهيئة العامة للاستعلامات
- جائزة أفضل بحث فى مؤتمر كلية الإعلام جامعة القاهرة وCIC
- جائزة جامعة القاهرة التشجيعية
- جائزة أ.د. حسن حمدى رئيس جامعة القاهرة

- جائزة الحضانات العلمية بجامعة القاهرة
  - الجائزة العامة لقصور الثقافة
  - جائزة يوم العلم
  - جائزة أحمد شوقي فى الشعر
- أما فيما يتعلق بالجوائز العربية فقد تنوعت على النحو التالى:
- جائزة العويس فى العلوم الاجتماعية والمستقبلية
  - جائزة الجامعة العربية عن مجمل الإنتاج العلمى عن المرأة العربية
  - جائزة نيلسون مانديلا عن قضايا التحرر الوطنى
  - جائزة البحرين عن كتاب الإعلام والمرأة فى الريف والحضر
  - جائزة أحسن بحث من مركز المعلومات والمرأة بالبحرين
  - جائزة القرشى فى الشعر
  - جائزة المجلس العربى للعلوم الاجتماعية
  - جائزة مؤتمر بجامعة الملك عبد العزيز
- وتنوعت الجوائز الدولية على النحو التالى:
- جائزة أحسن بحث لعضو هيئة تدريس من مؤسسة AUSACE (رابطة الأساتذة الأمريكيين والعرب)
  - جائزة أحسن بحث فى مؤتمر التعليم بسان فرانسيسكو
  - جائزة أفضل بحث فى مؤتمر العلوم الإنسانية باورلاندو بالولايات المتحدة الأمريكية
  - الفوز بمنحة فولبرايت
  - جائزة اليونسكو للباحثين الشباب
  - جائزة اليونسكو الإقليمي
  - جائزة Media diversity Institute in London
- خامساً: مقترحات المبحوثات للتغلب على التحديات التى تواجههن:**  
(أ) مقترحات على مستوى الأسرة:

#### جدول (9)

#### توزيع إجابات عينة الدراسة بحسب المقترحات على مستوى الأسرة

| ك                 | %    | اقتراحات موجهة للأسرة  |
|-------------------|------|--|
| 51                | 49   | دعم المرأة الباحثة وتوزيع الأعباء وتحديد المسؤوليات بين أفراد الأسرة |
| 14                | 13.4 | ضرورة وجود من يساعد المرأة على أداء أعمالها المنزلية                 |
| 13                | 12.5 | تفهم الأسرة لطبيعة دور المرأة بأن عملها ممتد بعد العودة للمنزل       |
| 11                | 10.5 | الدعم المعنوى والنفسى للمرأة من قبل أفراد الأسرة وتقدير قيمة عملها   |
| 5                 | 4.8  | تحمل الأبناء المسؤولية وبخاصة الذكور                                 |
| 1                 | 0.9  | على المرأة أن تحصل على الماجستير والدكتوراه قبل الزواج               |
| 1                 | 0.9  | تشجيع الأسر سفر الإناث من الباحثات لاستكمال الدراسة بالخارج          |
| جملة من سئلوا 104 |      |  |

يوضح الجدول ارتفاع التكرارات الخاصة بإقتراح أهمية دعم المرأة الباحثة وتوزيع الأعباء وتحديد المسؤوليات بين أفراد الأسرة حيث وصل عدد التكرارات إلى 51 تكراراً بنسبة 49%، تلاها إقتراح ضرورة وجود من يساعد المرأة على أداء أعمالها المنزلية بـ 14 تكرار بنسبة 13.4%، ويتفق هذا مع عبارة "المرأة الباحثة تحتاج لدعم المحيطين بها كأعلى عبارة أجابت عليها المبحوثات ضمن التحديات الأسرية والمجتمعية بنسبة 93.3%، وكذلك ارتفاع نسبة المبحوثات اللاتي يعانين من عدم وجود مربية أو قريبة للعناية بالأطفال والتي وصلت إلى 88.2%.

وتبين أيضاً من بيانات الجدول أن هناك مقترحات ذات أهمية رغم قلة تكراراتها كالإقتراح الخاص "بضرورة تحمل الأبناء المسؤولية منذ الصغر وبخاصة الذكور"، و"أن على المرأة أن تحصل على الماجستير والدكتوراه قبل الزواج" وضرورة تشجيع الأسر لسفر الإناث من الباحثات لاستكمال دراستهن بالخارج".

#### (ب) مقترحات على مستوى بيئة العمل:

#### جدول (10)

#### توزيع إجابات عينة الدراسة بحسب المقترحات على مستوى بيئة العمل

| المقترحات  | ك  | %    |
|--|----|------|
| تخفيف العبء التدريسي والإداري ومراعاة مواعيد المحاضرات للمرأة الباحثة                                    | 38 | 36.5 |
| التشجيع المادي والمعنوي من قبل بيئة العمل (البيئة المحفزة)   | 36 | 34.6 |
| الحصول على منح تفرغ وأجازات  | 24 | 23.0 |
| إعادة النظر في الرواتب   | 14 | 13.4 |
| إنشاء حضانات للأطفال بمقر العمل وتوفير مواصلات   | 12 | 11.5 |
| المنح الدراسية وتمويل البحوث وقواعد الترقيات   | 18 | 17.3 |
| تخصيص تمويل للبحوث وحضور المؤتمرات   | 11 | 10.5 |
| تشجيع النشر الدولي والبحوث الجماعية  | 4  | 3.8  |
| منح الإناث من الباحثات منح دراسية لاستكمال الدراسة بالخارج مع توفير اصطحاب أطفالهن أثناء المنحة الدراسية | 3  | 2.8  |
| توفير المصادر والمراجع بالمكتبات العلمية وتسهيل الاشتراك في المكتبات الرقمية                             | 1  | 0.9  |
| إعادة النظر في قواعد الترقيات  | 1  | 0.9  |
| إعداد دليل لكيفية كتابة الماجستير والدكتوراه   | 1  | 0.9  |
| ضرورة عقد سيمينارات للإطلاع على الاتجاهات الحديثة في مجال التخصص   | 1  | 0.9  |
| عقد برتوكولات تعاون بين جهة العمل والشركات والبنوك التي يحتاج الباحثات التعامل معها لإجراء البحوث        | 3  | 2.8  |
| عند المفاضلة بين القيادات الجامعية يفضل من له مواقف مؤيدة للمرأة   | 3  | 2.8  |
| الدفع بالمرأة نحو تولى المناصب القيادية وصنع القرار  | 3  | 2.8  |
| عند اختيار المناصب القيادية يكون ذلك على أساس الكفاءة وليس النوع   | 3  | 2.8  |
| توعية القيادات الجامعية الأكاديمية والإدارية بقضايا المرأة   | 1  | 0.9  |

جملة من سلوا 104

#### 1- المقترحات العامة:

تشير بيانات الجدول السابق إلى أن عبارة "تخفيف العبء التدريسي والإداري

ومراعاة مواعيد المحاضرات للمرأة الباحثة" حصلت على أعلى التكرارات وتلى ذلك المقترح الخاص بـ"ضرورة التشجيع المادى والمعنوى من قبل بيئة العمل وضرورة الحصول على منح تفرغ وأجازات وإعادة النظر فى الرواتب وإنشاء حضانات وتوفير مواصلات بمقر العمل".

## 2- المقترحات الخاصة بالمنح الدراسية وتمويل البحوث وقواعد الترقيات:

جاءت هذه المقترحات فى المرتبة التالية من حيث التكرارات، وقد جاء مقترح "تخصيص تمويل للبحوث وحضور المؤتمرات" كأعلى التكرارات تلاه كل من "تشجيع النشر الدولى والبحوث الجماعية" وكذلك منح الإناث منحا دراسية بالخارج مع توفير فرص إصطحاب الأطفال معهن.

## 3- المقترحات الخاصة بتشجيع المرأة على تولى المناصب القيادية:

كانت هذه المقترحات الأقل تكراراً وذكر على سبيل المثال اقتراح خاص بتفضيل من يتولى المناصب القيادية الجامعية أن يكون لديه مواقف مؤيدة للمرأة وكذلك عند تولى المناصب القيادية تكون المفاضلة على أساس الكفاءة وليس النوع.

## (ج) مقترحات على مستوى المجتمع:

### جدول (11)

#### توزيع إجابات عينة الدراسة بحسب المقترحات على مستوى المجتمع

| مقترحات على مستوى المجتمع                                       | ك  | %    |
|---|----|------|
| تغيير الصورة النمطية عن المرأة العاملة                          | 39 | 37.5 |
| إعلاء قيمة البحث العلمى (خاصة فى مجال العلوم الاجتماعية)        | 10 | 9.6  |
| توفير بيئة تشريعية تحقق العدالة وتكافؤ الفرص بغض النظر عن النوع | 7  | 6.7  |
| إنشاء دور حضانة ملائمة وجيدة التجهيز                            | 6  | 5.7  |
| الدعم المادى للبحوث من خلال الميزانيات المخصصة                  | 6  | 5.7  |
| إيفاد الإناث فى البعثات وتشجيعهم على إجراء البحوث               | 2  | 1.9  |
| توفير دورات تدريبية لتأهيل المرأة ورفع كفاءتها الإدارية         | 1  | 0.9  |
| <b>جملة من سنلوا 104</b>  |    |      |

توضح بيانات الجدول أن تغيير الصورة النمطية السائدة عن المرأة العاملة قد حصلت على أعلى التكرارات (39 تكراراً) بنسبة 37.5% وهذا يرتبط بما ذكر سابقاً ضمن جدول التحديات الأسرية والمجتمعية فيما يتعلق بالعبارة الأخيرة "الصورة النمطية للدور التقليدى للمرأة لا تدفعها لتقلد المناصب القيادية، حيث كانت نسبة الموافقة عليها 25%، ويلى هذا المقترح مقترحاً آخر عن "ضرورة إعلاء قيمة البحث العلمى وبخاصة فى مجال العلوم الاجتماعية"، ورغم أن هناك بعض المقترحات التى حصلت على تكرارات ضعيفة ولكن لها أهميتها مثل: الدعم المادى للبحوث وإيفاد إناث للبعثات وتوفير دورات تدريبية لتأهيل المرأة ورفع كفاءتها الإدارية.



## نتائج اختبار الفروض العلمية للدراسة:

### الفرض الأول:

"الباحثات المتزوجات ولديهن أطفال صغار أقل في مجمل إنتاجهن العلمي مقارنة بالباحثات غير المتزوجات"

للتحقق من هذا الفرض تم استخدام اختبار (ت) T-Test للمقارنة بين المبحوثات المتزوجات ولديهن أطفال من جهة والمبحوثات غير المتزوجات من جهة ثانية وذلك من حيث مجمل الإنتاج العلمي ممثلاً في عدد الأبحاث وعدد الكتب. وقد كشف تحليل البيانات عن النتيجة الموضحة بالجدول الآتي:

### جدول (12)

معنوية الفروق بين المبحوثات المتزوجات ولديهن أطفال مقارنة بالمبحوثات غير المتزوجات من حيث الإنتاج العلمي

| مؤشرات إحصائية | الباحثات غير المتزوجات |     | الباحثات المتزوجات ولديهن أطفال |      | الإنتاج العلمي |                     |
|----------------|------------------------|-----|---------------------------------|------|----------------|---------------------|
|                | ع                      | م   | ع                               | م    |                |                     |
| Sig.           | T                      | ع   | م                               | ع    | م              |                     |
| 0.06           | 1.2                    | 4.8 | 2.6                             | 9.4  | 6.4            | الأبحاث المنشورة    |
| 0.009          | 2.7                    | 0.5 | 0.3                             | 5.7  | 2.2            | الكتب المنشورة      |
| 0.017          | 2.5                    | 5.1 | 2.9                             | 12.8 | 8.6            | مجمل الإنتاج العلمي |

يتضح من هذا الجدول ما يلي:

- إن متوسط عدد الأبحاث المنشورة للباحثات المتزوجات ولديهن أطفال (6.4) وينخفض هذا المتوسط إلى (2.6) بين الباحثات غير المتزوجات، والفارق بين المتوسطين غير جوهري وربما يرجع ذلك إلى الصدفة حيث إن مستوى المعنوية ( $p > 0.05$ ).

- إن متوسط عدد الكتب للباحثات المتزوجات ولديهن أطفال (2.2) وينخفض هذا المتوسط إلى (0.3) للباحثات غير المتزوجات والفارق بين المتوسطين دال إحصائياً لصالح الباحثات المتزوجات ولديهن أطفال.

- إن متوسط مجمل الإنتاج العلمي للباحثات المتزوجات ولديهن أطفال (8.6) وينخفض هذا المتوسط إلى (2.9) بين الباحثات غير المتزوجات والفارق بين المتوسطين دال إحصائياً لصالح الباحثات المتزوجات ولديهن أطفال، وبناء على ذلك ثبت عدم صحة الفرض الأول.

ويمكن تفسير هذه النتيجة وفقاً لنظرية تعدد الأدوار Multiple Roles<sup>(25)</sup> والتي تؤكد على أن المرأة المتزوجة ولديها أطفال تستطيع أن تكون أكثر في إنتاجها العلمي بمعنى أن الإلتزامات الأسرية لا تقف عقبة في عرقلة الإنتاج العلمي لديها، ومعنى ذلك أن الحالة الاجتماعية للمرأة ليست كافية لشرح الفجوة النوعية Gender

Gap بين الرجل والمرأة. ويمكن تفسير هذه النتيجة أيضاً في ضوء المبدأ الذى يمكن أن نطلق عليه Number and Compatibility Obligations معنى ذلك أن النساء المتزوجات والأمهات أكثر إنتاجاً ممن لم يتزوجن أو ليس لديهن أطفال. فهناك 10% ممن يشتغلن بالتدريس وينشرن بحثاً هن فى نفس الوقت إناث متزوجات وأمهات ويعتمدن على البعض فى إدارة الشؤون المنزلية، معنى ذلك أن الزواج والأمومة لم يؤثرأ على نسبة النشر لدى المرأة الباحثة.

### الفرض الثانى:

"يوجد ارتباط موجب بين الدعم الاجتماعى للمرأة الباحثة والإنتاج العلمى"

واضح من هذا الفرض أنه كلما زاد الدعم الاجتماعى للمرأة من المحيطين بها زاد إنتاجها العلمى، وللتحقق من هذا الفرض تم استخدام معامل ارتباط بيرسون Pearson correlation coefficient لرصد شدة واتجاه الارتباط بين الدعم الاجتماعى للمرأة الباحثة من جهة والإنتاج العلمى من جهة ثانية.

وقد تمثلت بنود الدعم الاجتماعى فى:

- دعم المحيطين بالمرأة.
- وجود مربية أو قريبة أو عاملة نظافة فى المنزل.
- عمل الزوج فى المجال الأكاديمى.
- مدى تعدد وصراع الأدوار.

وقد كشف تحليل البيانات عن النتيجة الموضحة بالجدول الآتى:

### جدول (13)

الإرتباط بين الدعم الاجتماعى والإنتاج العلمى للمرأة الباحثة فى مجال الإعلام

| الارتباط بالإنتاج العلمى |        |         | جوانب الدعم الاجتماعى               |
|--------------------------|--------|---------|-------------------------------------|
| مجمل الإنتاج             | الكتب  | الأبحاث |                                     |
| 0.15                     | *0.227 | *0.227  | دعم المحيطين                        |
| 0.061                    | 0.093  | 0.13    | وجود مربية أو عاملة نظافة فى المنزل |
| 0.011                    | 0.13   | 0.04    | عمل الزوج فى المجال الأكاديمى       |
| 0.18                     | 0.024  | 0.013   | مدى تعدد وصراع الأدوار              |
| 0.63                     | 0.013  | 0.071   | مجمل الدعم الاجتماعى                |

\* ( $p < 0.05$ )

يتضح من هذا الجدول ما يلى:

- أنه لا يوجد إرتباط دال إحصائياً بين جميع جوانب الدعم الاجتماعى من جهة وبين الإنتاج العلمى من جهة أخرى باستثناء جانب واحد فقط وهو دعم المحيطين بالمرأة الباحثة حيث يوجد ارتباط دال إحصائياً بين دعم المحيطين

بالمرأة من جهة وبين الأبحاث والكتب من جهة أخرى، حيث إن مستوى المعنوية ( $p < 0.05$ ). أما بقية جوانب الدعم الاجتماعي (وجود مربية أو عاملة نظافة في المنزل أو عمل الزوج في المجال الأكاديمي أو مدى تعدد وصراع الأدوار) فإنها لا ترتبط ارتباطاً إحصائياً دالاً سواء على مستوى الأبحاث فقط أو على مستوى الكتب فقط أو على مستوى مجمل الإنتاج العلمي ( $p > 0.05$ ).

ويمكن التأكيد على أهمية دعم المحيطين بالمرأة الباحثة في مجال الإعلام مما أظهرته نتائج هذه الدراسة كما يلي:

(1) أظهرت هذه الدراسة أن عبارة "المرأة الباحثة تحتاج لدعم المحيطين بها كأعلى عبارة أثناء الحديث عن التحديات التي تواجه المرأة الباحثة، وكانت من أهم التحديات الأسرية والاجتماعية وذلك بنسبة 93.3%.

(2) أظهرت الدراسة أيضاً أن هناك عدة اقتراحات على مستوى الأسرة قدمتها المبحوثات (عينة الدراسة) تمثلت أهمها في:

- \* دعم المرأة الباحثة وتوزيع الأعباء وتحديد المسؤوليات بين أفراد الأسرة.
- \* تفهم الأسرة لطبيعة دور المرأة وأن عملها ممتد بعد العودة للمنزل.
- \* الدعم المعنوي والنفسي للمرأة من قبل أفراد الأسرة وتقدير قيمة عملها.
- \* تحمل الأبناء المسؤولية وبخاصة الذكور.

وإن دل ذلك على شيء فإنما يدل على الأهمية الكبيرة لدعم المحيطين للمرأة الباحثة من قبل الأسرة.

### الفرض الثالث:

"يوجد ارتباط طردي موجب بين الرضا الوظيفي والإنتاج العلمي للمرأة الباحثة"

واضح من هذا الفرض أنه كلما زاد الرضا الوظيفي للمرأة الباحثة في مجال الإعلام زاد إنتاجها العلمي، وللتحقق من هذا الفرض تم استخدام معامل ارتباط بيرسون Pearson correlation coefficient لرصد شدة وإتجاه الارتباط بين الرضا الوظيفي للمرأة الباحثة في مجال الإعلام من جهة والإنتاج العلمي لها من جهة ثانية، وقد كشف تحليل البيانات عن النتيجة الموضحة بالجدول الآتي:

### جدول (14)

الارتباط بين الرضا الوظيفي والإنتاج العلمي للمرأة الباحثة في مجال الإعلام

| الإنتاج العلمي      | معامل الارتباط | الدلالة |
|---------------------|----------------|---------|
| الأبحاث المنشورة    | 0.230          | 0.019   |
| الكتب المنشورة      | 0.225          | 0.02    |
| مجمل الإنتاج العلمي | 0.215          | 0.03    |

يتضح من هذا الجدول ما يلي:

- أن هناك ارتباطاً موجباً ذا دلالة إحصائية على مستوى الأبحاث المنشورة والكتب المؤلفة ومجمل الإنتاج العلمي بمعنى أنه كلما زاد الرضا الوظيفي زاد الإنتاج العلمي وبذلك نقبل الفرض المذكور، وهذا يبين أهمية توافر مقومات الرضا الوظيفي للمرأة الباحثة في مجال الإعلام حتى يمكنها تحقيق إنتاج علمي متميز من المنظور الكمي والكيفي. وقد تم التأكيد على هذه النتيجة من خلال النتائج التي أظهرتها هذه الدراسة على مستوى الرضا الوظيفي على النحو التالي:

- (1) أظهرت إجابات المبحوثات أن وجود القدوة في مجال العمل يشجعون الباحثات على إجراء البحوث وذلك بنسبة 54.8%.
  - (2) أظهرت الإجابات أيضاً أن ضعف تمويل الأبحاث العلمية يقلل من الإنتاج العلمي وذلك بنسبة 47.1%.
  - (3) أظهرت الإجابات أن الرضا الوظيفي يؤدي إلى زيادة الإنتاج العلمي وذلك بنسبة 45.2%.
  - (4) أظهرت الإجابات أن الشعور بالإحباط والمعاناة من ضغوط العمل يقلل من الإنتاج العلمي وذلك بنسبة 51.0%.
- وإن دل ذلك على شيء فإنما يدل على أهمية الرضا الوظيفي وإرتباطه بالإنتاج العلمي.

#### مناقشة نتائج الدراسة ومدلولاتها:

سوف يتم التركيز في مناقشة نتائج الدراسة ومدلولاتها على عرض بعض الاستنتاجات التي تم التوصل إليها من خلال هذه الدراسة الميدانية على النحو التالي:

#### أولاً: الدعم الأسري:

من أكثر العبارات التي تم الموافقة عليها من قبل المبحوثات كانت عبارة "المرأة الباحثة تحتاج إلى الدعم من المحيطين بها" بنسبة 93.3% تلتها عبارة "عدم وجود مربية أو عاملة نظافة بالمنزل يقلل من إنتاجي العلمي"، ومن هذا المنطلق فمن الضروري توفير الدعم الاجتماعي للمرأة الباحثة Social Support وبخاصة وأنها تضطر للتواجد خارج المنزل لساعات طويلة سواء في التدريس أو مقابلة الطلاب أو إجراء البحوث أو خدمة المجتمع. ومن هذا المنطلق لا يجب علينا أن ننكر على المرأة الباحثة فرصتها في الترقى بالعمل لمجرد أنها قررت أن يكون لها أسرة<sup>(26)</sup>. ونود هنا أن نؤكد على أن العبء الأسري يعتبر أحد التحديات التي تعوق الإنتاج العلمي للمرأة ليس فقط على مستوى الأسرة الصغيرة فقط بل على مستوى الأسرة الكبيرة حيث تقوم المرأة بالعناية بالأب والأم ممن يعتمدون على أبنائهم ويعتبرون من كبار السن. وبخصوص تعدد الأدوار والعبء الأسري فقد كان هناك بعض ردود الأفعال من قبل إحدى المبحوثات على هذا التحدي بقولها "كثير من الوقت ضاع في

الزواج والخلفة وتربية وخدمة الأبناء". بينما قالت مبحوثة أخرى "خلعت ديلة الزواج وكاد أن يتم طلاقى لأن زوجى لم يساعدنى على الإطلاق، ثم كدت أيضاً أن استقيل من الكلية لأننى لم اكمل رسالتى للدكتوراه وتجاوزت الوقت المحدد لإتمامها"، وكل ذلك بسبب الأعباء الأسرية التي أقوم بها بمفردى فقط".

وهناك على الجانب الآخر من قالت "ان زوجى دفعنى للعمل ولم يؤخرنى فى شىء، حيث أنه متحضر وواسع الأفق وقد نجحت بفضل تعاون أفراد أسرتى ودعمهم لى".

وهكذا يتبين أن دعم المرأة الباحثة من قبل المحيطين بها عامل مهم جداً وله تأثيراته الإيجابية ودفعها لإنجاز إنتاجها العلمى.

### ثانياً: بيئة العمل:

من أكثر العبارات التي تم الموافقة عليها فى إطار بيئة العمل عبارة "ضعف تمويل البحوث العلمية يقلل من إنتاجى العلمى" وذلك بنسبة 47.1% يليها عبارة "الرضا الوظيفى أدى إلى زيادة إنتاجى العلمى" وذلك بنسبة 45.2%. ومن هذا المنطلق لابد من تحسين بيئة العمل وتأهيل الإناث لزيادة إنتاجهن، وكذلك توفير بعض الحوافز الرمزية لزيادة الرضا الوظيفى بينهن. ولذلك من الضرورى توافر بيئة العمل المحفزة وذلك يتأتى عن طريق مراعاة العدالة والمساواة فى توزيع العبء التدريسى وتمويل البحوث العلمية والتشجيع على حضور المؤتمرات وتشجيع رؤساء العمل للباحثات على القيام بأبحاثهن.

### ثالثاً: الإنتاج العلمى:

هناك بعض المحددات التي قد تؤدى إلى زيادة الإنتاج العلمى عند الرجل وتعمل على انخفاضه عند المرأة، ومن واقع النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة يمكننا ذكر بعضها على النحو التالى:

(أ) **الالتزامات الأسرية Family Engagement** حيث تشغل المرأة فى الكثير من الأعمال المنزلية التي تستهلك الوقت وتحول دون المواظبة على إجراء البحوث العلمية كالاهتمام بالأطفال والواجبات المنزلية والأسرية الأخرى.

(ب) **بيئة العمل Work Environment**: إذا كانت بيئة العمل غير محفزة فإن ذلك يؤثر تأثيراً سلبياً على الباحثات ويقلل من إنتاجهن العلمى.

وقد تأكد ذلك من خلال نتائج هذه الدراسة التي بينت أن الموافقة على عبارة "ضعف تمويل البحوث العلمية يقلل من إنتاجى العلمى" بلغت نسبتها 47.1%. وفى إحدى الدراسات الأمريكية<sup>(27)</sup> تم تناول علاقة قلة إنتاجية المرأة الباحثة بعدم حصولها على تمويل، وقد أوضحت هذه الدراسة أن التمويل يعتبر عاملاً مهماً فى مجال نشر البحوث وتشجيع العمل لدرجة أن هذا التمويل أصبح معياراً عند التعيين فى الوظائف وتحديد الراتب وقرار الترقية.

**(ج) السمات الشخصية Personal Characteristics:** والمقصود بها هنا قدرة المرأة على إتخاذ القرارات، وقدرتها على تنظيم أنشطتها المختلفة ومدى تعاونها مع من حولها (علاقتها بزوجها وأولادها وأمها والدة زوجها ورئيسها فى العمل)، كل هذه السمات وغيرها تؤثر على إنتاجية المرأة وهناك بعض النساء اللاتي يضطرن لتترك عملهن فى التعليم الجامعى لشعورهن بعدم القدرة على إدارة كل من عملهن وأمور أسرهن وبخاصة مع ميلاد طفل جديد.

**(د) قيام المرأة الباحثة بأعمال أخرى:** هناك عدد ليس بالقليل من أعضاء هيئة التدريس - وبشكل عام- يقمن بأعمال أخرى تحسباً لمستوى معيشتهم مما يترتب عليه تأخرهن فى إنجاز رسائلهن وبحوثهن.

وقد أوضحت إحدى الدراسات<sup>(28)</sup> أن هناك أربعة نماذج لعضو هيئة التدريس على النحو التالى:

- نموذج لا يطور من نفسه.
  - نموذج يسعى للتقدم للترقية ويحصل على درجة الأستاذية فى سن قرب الستين ويكون إنجاز العلمى محدوداً للغاية.
  - النموذج الثالث الذى يحرص على سرعة الترقية فى فترات معقولة وبدافعية مناسبة ولقد أطلق د. سيد الحسينى على هؤلاء "الموالد العلمية" أى الأشخاص الذين يعملون من أجل الندوات والمؤتمرات ويكون الهدف من وراء ذلك الترقية فقط، وبذلك أصبحت البحوث نمطية ومكررة ولا تضيف جديداً عن سابقتها.
  - النموذج الرابع ويمثله قلة من أعضاء هيئة التدريس وهم المبدعون الذين يكرسون حياتهم للعلم وتحقيق إنجازات علمية غير مسبوقه.
- على أية حال فإن هناك تضارب فى نتائج الدراسات السابقة التى تم الإطلاع عليها وخاصة تلك التى تتعلق بتفسير قلة الإنتاج العلمى للمرأة الباحثة عن الرجل، فهناك أبحاث تؤكد على أن الأعباء الأسرية تقلل من الإنتاج العلمى للمرأة، بينما هناك اتجاه آخر يؤكد على أن المرأة تستطيع أن تتحدى الصعاب - رغم تعدد أدوارها - وتقوم بعمل أبحاثها العلمية.

#### رابعاً: الصورة النمطية السلبية عن المرأة:

هناك نمط سائد فيما يتعلق بالنوع الاجتماعى لصالح الرجل مما يحمل فى طياته تهميش الوضع الاجتماعى للمرأة وقولبتها فى إطار معين، حيث أن هناك مجالات مرتبطة بعمل المرأة كالاقتصاد المنزلى والتربية، وان القيادة دائماً مرتبطة بالرجال وليست بالنساء، ومن هذا المنطلق فإن هناك هيمنة ذكورية على المواقع القيادية.

ومن اللافت للنظر أن نتيجة هذا البحث بينت أن هناك بعض من المبحوثات (أفراد العينة) قد حددن بعض العوامل التي تجعل المرأة غير قادرة على تقلد المناصب القيادية منها: عدم القدرة على تحقيق التوازن بين واجبات عملها وواجباتها الأسرية وأن تقلد المناصب الإدارية يزيد من أعباء المرأة والشخصية العاطفية للمرأة والصورة السلبية عن المرأة كقيادة إدارية وغيرها من العوامل الأخرى، وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة<sup>(29)</sup> أجريت عام (2013) والتي أشارت إلى أن المرأة لا تساند المرأة ولا تتحاز إليها عند ترشحها لوظيفة قيادية مما يتطلب تغيير طريقة تفكير الإناث أنفسهن.

وبعد مناقشة نتائج الدراسة يمكننا أن نطرح سؤالاً هاماً ألا وهو من الذى يصنع الفرص؟ ان الذى يصنع الفرص هو المرأة نفسها والمحيط الأسرى وبيئة العمل (الدعم المؤسسى) ويؤكد على هذه الإجابة مقولة للمهاتما غاندى حيث يقول "إن وضع المرأة لن يتغير بمجرد إصدار التشريعات ولكن لابد أن يدعم ذلك تغيير فى ظروف المرأة الاجتماعية واتجاهات الرجل نحوها".

#### مقترحات البحث وتوصياته:

#### أولاً: مقترحات خاصة بالمجتمع:

- أ - ان الإرتقاء بأوضاع المرأة مسئولية مجتمعية تتقاسمها مؤسسات التنشئة الاجتماعية كالأسرة والمدرسة والمؤسسات الدينية ووسائل الإعلام.
- ب- أهمية تأسيس نظم للمساندة الاجتماعية social support systems تتضمن دعم الأزواج والوالدين والأبناء والأقارب والأصدقاء.
- ج- نشر الوعي المجتمعى عن دور المرأة فى مجال العمل والتأكيد على أن قضية المرأة قضية المجتمع بأكمله.
- د- إعلاء قيمة البحث العلمى، وتقدير المجتمع للضغوط النفسية والاجتماعية التى تعاني منها المرأة العاملة وإعطائها فرص إثبات ذاتها.
- هـ- لابد من بذل الجهود لزيادة طموح المرأة لتشجيعها للعمل فى مجال العلوم.
- و- زيادة مخصصات الدولة فيما يتعلق بميزانية البحث العلمى.
- ز- الاهتمام بإنشاء بنوك للوظائف Career profile Banks
- ح- المساواة ليس مسئولية المرأة وحدها، بل لابد من مساندة الرجل.
- ط- العمل على تغيير الاتجاهات المعادية للمرأة من بعض الرجال وإشراكهم فى الجهود الثقافية والاجتماعية المتعلقة بالمرأة.

#### ثانياً: مقترحات خاصة باستخدام وسائل الإعلام التقليدية والجديدة:

- أ - أهمية استخدام الانترنت ومواقع التواصل الاجتماعى لتصحيح الصورة النمطية

السلبية السائدة عن المرأة، حيث أن الإعلام البديل يشجع المرأة على توصيل صوتها إلى عدد كبير من المتعاملين مع هذه المواقف، حيث أصبحت المرأة مرسلًا وليس مستقبلًا فقط، كما أن الإعلام الجديد يعتبر وسيلة هامة لعرض وجهات نظر وأفكار المرأة المهمشة.

ب- تركيز المضمون المقدم على وسائل الإعلام التقليدية ووسائل الإعلام الجديدة على النماذج والقيادات الناجحة للمرأة في مختلف المجالات.

### ثالثاً: مقترحات خاصة بأهمية التدريب للمرأة:

- أ - الاهتمام بدعم قدرات المرأة من خلال عقد ورش عمل لها.
- ب- لا بد من دعم للمهارات الذاتية والمهنية للمرأة وإثراء التطور المهني، فهناك بعض المهارات التي لا بد من إتقانها كإدارة الاجتماعات وإدارة الوقت وإدارة الآخرين.
- ج- دعم دور منظمات المجتمع المدني في دعم قدرات المرأة من خلال التدريب، والاهتمام بتنظيم دورات تدريبية عن دعم إمكانات أو مهارات المرأة كقائدة للعمل.
- د- هناك حاجة لعقد دورات للمرأة خاصة بإدارة الصراع Conflict Management.

### حدود البحث وما يثيره من بحوث مستقبلية:

#### أولاً: حدود هذا البحث:

- تم إجراء هذا البحث على عينة من الأكاديميات الباحثات في مجال الإعلام على جامعتين فقط، ولم تتم المقارنة مع الباحثين الرجال.
- تم استبعاد المعيدات ومن هن في إجازات أو إعارات.

#### ثانياً: البحوث المستقبلية:

- هناك حاجة إلى إجراء دراسة مقارنة بين إنتاجية البحوث لدى كل من الباحثين من الذكور والإناث.
- إجراء دراسة على القيادات النسائية الأكاديمية في مجال الإعلام.
- إجراء دراسة كيفية على القيادات من الرجال لمعرفة كيف يرى الرجل المرأة في المناصب القيادية.



## هوامش الدراسة:

- (1) بيان بأعداد الطلاب المقيدون موزعة حسب الفرق والتخصصات والنوع وحالة القيد للشعبة العربية والشعبة الإنجليزية للعام الجامعي 2016-2017. كلية الإعلام جامعة القاهرة.
- (2) دليل كلية الإعلام جامعة القاهرة. العام الجامعي 2016-2017.
- (3) Rong, Xue Lan, Grant, Linda & Ward, Katheryn B. Productivity of Women Scholars and Gender Researchers: is funding a factor. **The American Sociologist**. Vol. 20, 1989, pp. 95-100.
- (4) Kassin Saul, Fein Steven & Markus Hazel. **Social Psychology**. 8<sup>th</sup> edition, Belmont: USA, Wadsworth. 2011, pp. 112-121.
- (5) **Ibid**. pp. 173-174.
- (6) **Ibid**. p. 195.
- (7) **Ibid**. p. 451.
- (8) **Ibid**. pp. 426-427.
- (9) أحمد حسين. النظرة إلى الذات وقيمة العمل لدى النساء العاملات. فى: بحث أوضاع المرأة فى القطاعين الرسمي وغير الرسمي فى محافظة القاهرة. المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية. برنامج بحوث المرأة. ص156 وص157، 2011.
- (10) أميمة أبو الخير. مشكلات المرأة العاملة داخل العمل وخارجه وآليات المواجهة. فى: بحث أوضاع عمل المرأة فى القطاعين الرسمي وغير الرسمي فى محافظة القاهرة، المرجع السابق نفسه. ص101 وص102.
- (11) Tien, Flora F. & Blackburn, Rohert T. Faculty Rank System, Research Motivation and Faculty Research Productivity: Measure Refinement and Theory Testing. **Journal of High Education**. Vol. 67, No. 1, 1996, pp. 2-22.
- (12) Gregory, Shelia T. Blak Faculty Women in the Academy: History, Status and Future. **The Journal of Negro Education**. Vol. 70, No. 3, 2001, pp. 124-138.
- (13) Hesli, Vickil, Lee, Mook, Joe. Job Satisfaction in Academic: Why are some faculty Members Happier than others. **Political Science & Politics**. Vol. 46, No. 2, 2013, pp. 339-354.
- (14) Mairesse, Jacques and Pezzoni, Michele. Does Gender affect scientific productivity?: A critical review of Empirical Evidence and a panel Econometric Analysis for French Physicists. **Revue économique**. Vol. 66, No. 1, 2015, pp. 65-113.
- (15) Miller, Joann & Chamberlin, Marilyn. Women are Teachers Men are Professors: A Study of Student Perceptions. **Teaching Sociology**. Vol. 28, No. 14, 2000, pp. 283-298.

- (16) حنان يوسف. دور الإعلام في تعزيز مكانة المرأة في المجتمع. الندوة القومية حول "نحو مزيد من الإجراءات للنهوض بعمل المرأة وتحقيق المساواة في العمل". دمشق: منظمة العمل العربية بالتعاون مع وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل بالجمهورية العربية السورية. 2007.
- (17) نادية حليم. عمل المرأة بين التيسير والإعاقة: خلفية نظرية بحث أوضاع المرأة في القطاعين الرسمي وغير الرسمي في محافظة القاهرة. مرجع سابق. ص13، ص14.
- (18) Kumiko, Nemoto. When Culture Resists Progress: Masculine Organizational Culture and its Impact on the vertical segregation of women in Japanese Companies. **World, Employment and society**. Vol. 27 No. 1, 2013, pp. 153-169.
- (19) Nguyen, Thi Lan Huong. Barriers and facilitators of Female Deans' Career Advancement in Higher Education: An Exploratory Study. **Higher Education**. Vol. 66, No. 1, 2013, pp. 123-138.
- (20) أحمد حسين. المرأة المصرية في مواقع القيادة بين فضاءات التهميش وآليات التمكين. *المجلة الاجتماعية القومية، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجناحية، المجلد الثامن والأربعون، العدد الأول، يناير 2011. ص ص37-72.*
- (21) أحمد حسين. النظر إلى الذات وقيمة العمل لدى النساء العاملات. مرجع سابق، ص135 وص136.
- (22) Kabonsa, Consolata & Bwanga, Elizabeth Kaase. Rethinking Leadership, Management and Career Advancement for 21<sup>st</sup> Century Deans in Social Sciences and Humanities at Makerere University. **Journal of High Education in Africa**. Vol. 12, No. 1, 2014, pp. 27-52.
- (23) Rush, Ramona R. Out Krop, Carol E. & Sarikakis, Kathrine. Global Hypothesis for Women in Journalism & Mass Communications: The Ratio of Recurrent and Reinforced Residuum. **Gazette**. Vol. 67, No. 3, 2005, pp. 239-253.
- (24) أحمد حسين. النظرة إلى الذات وقيمة العمل لدى النساء العاملات. مرجع سابق. ص134.
- (25) Mairesse, Jacques and Pezzoni, Michele. **Op.Cit.**
- (26) Gregory, Shelia T. **Op.Cit.**
- (27) Rong, Xue Lan, Grant, Linda & Ward, Katheryn B. **Op.Cit.**
- (28) معتز سيد عبد الله وآخرون. آليات ومعوقات الإبداع في العلوم الاجتماعية. القاهرة: المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجناحية، ص54 وص55.
- (29) Nguyen, Thi Lan Huong. **Op.Cit.**