

## واقعية الجندر والتوازن بين الجنسين:

### دراسة ميدانية على عضوات هيئة التدريس بجامعة الفيوم

ربيع كمال كردى صالح\*

[kordy\\_2010@yahoo.com](mailto:kordy_2010@yahoo.com)

#### ملخص

تهدف الدراسة إلى تعرف بعضاً من صور المساواة والتوازن بين الجنسين (أعضاء وعضوات هيئة التدريس) في جامعة الفيوم، كما في الدراسات العليا بصفة خاصة، والترقى العلمى وتقلد المناصب القيادية الجامعية، وحرية الاختيار الزوجى، وحصول المرأة على الميراث، والهجرة النسائية. تعتمد الدراسة على المنهج الأنثروبولوجى بأدواته دليل العمل الميدانى والمقابلة مع (٢٠) مستجوبة و(١٥) مستجوب.

توصلت الدراسة إلى أن الدراسات العليا بصفة عامة أدت إلى المساواة أو التوازن بين الجنسين فى مختلف الدرجات العلمية بين أعضاء هيئة التدريس، بل وتفوق نسبة الإناث فى الدراسات العليا على الذكور فى كثير من كليات الجامعة، بصفة خاصة. كما كشفت الدراسة الزيادة العددية لعضوات هيئة التدريس فى كثير من كليات الجامعة، مما أدى إلى ظهور ما يمكن تسميته بالمؤسسات الأنثوية. وأوضحت الدراسة أن الترقى العلمى وتقلد المناصب القيادية الجامعية لا يرتبطان بالجندر أكثر من ارتباطهما بالأقدمية والكفاءة العلمية. كما كشفت الدراسة إسهام التعليم الجامعى بصفة عامة والدراسات العليا وعمل المرأة فى حرية الاختيار الزوجى، وبالتالي ليس هناك تأثير للسلطة الأبوية. علاوة على أن قوانين الميراث لعبت دوراً فى حصول المرأة على حقها فى الميراث، مما أدى إلى المساواة والتوازن بين الجنسين من حيث الحصول على الحق فى الميراث. كما أوضحت الدراسة أن الزوج والأسرة الأبوية للمرأة، إضافة إلى قوانين الهجرة وقوانين العمل من عوامل حدوث الهجرة النسائية، وبالتالي المساواة بين الجنسين، مما يؤكد عدم ارتباط الهجرة بالجندر.

**كلمات مفتاحية: الجندر - التوازن بين الجنسين.**

\* مدرس علم الاجتماع- كلية الآداب - جامعة الفيوم.

## مقدمة:

حظيت المساواة بين الجنسين باهتمام كبير لدى المنظمات و المؤتمرات الدولية وهيئة الأمم المتحدة. حيث هدفت اتفاقية سيداو (١٩٧٩) إلى القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، ومثلت إطاراً دولياً للمساواة بين النساء والرجال. وتلى ذلك دورة مؤتمرات كوبنهاجن حول المرأة (١٩٨٠)، ونيروبي (١٩٨٥)، والمؤتمر الدولي للسكان والتنمية بالقاهرة (١٩٩٤)، ومؤتمر بكين (١٩٩٥). كما يؤكد الهدف الخامس للأمم المتحدة كهدف من أهداف التنمية المستدامة على تحقيق مساواة النوع الاجتماعي، والتمكين لجميع النساء والفتيات، وضرورة إنهاء كل صور التمييز ضد النساء والفتيات في كل أنحاء العالم (Heymann et al, 2023:272). وعلى أية حال، نجم عن اهتمام تلك المنظمات والمؤتمرات الدولية اعتبار الجندر أو النوع الاجتماعي أولوية عالمية.

كما نادى النسوية الليبرالية بالمساواة في الفرص بين الجنسين في التعليم والعمل والأجر، وركزت على ثلاثة مبادئ وهي حرية الاختيار والفردية والمساواة في الفرص، وتعتبر من أكثر التوجهات النسوية اعتدالاً، وتستند على فرضية أساسية مفادها أن جميع الناس من ذكور وإناث متساوون ويجب عدم حرمان البعض من الفرص المتساوية في كل المجالات، كما ترى أن الرجال والنساء لهم القدرة العقلية نفسها. ولذلك ترى ضرورة تدخل الدولة من خلال سن التشريعات لحماية المرأة ومساعدتها في الحصول على حقوقها، ولتحقيق التوازن مع الرجل في المجتمع كما في العمل والمناصب القيادية (أحفيظ و لامية، ٢٠٢٠: ٨٩).

وقد حققت مصر كثيراً من الإنجازات لتعزيز المساواة بين الجنسين. ففي عام (٢٠٠٠) تم إنشاء المجلس القومي للمرأة الذي أسس "وحدات تكافؤ الفرص"

ومهمتها التأكيد على المساواة الدستورية بين الرجل والمرأة في مجال العمل والتصدى لأى ممارسات تمييزية تتعرض لها وتوفير التوعية القانونية بحقوق المرأة، ومساعدتها للحصول على فرص التدريب والترقية (المجلس القومى للمرأة، ٢٠١٤: ٦). ومن الناحية الدستورية، تنص المادة (١١) من الدستور المصرى ٢٠١٤ على تحقيق المساواة بين المرأة والرجل فى جميع الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية وفقاً لأحكام الدستور. وتعمل الدولة على اتخاذ التدابير التى تكفل للمرأة حقها فى تولى الوظائف العامة ووظائف الإدارة العليا فى الدولة والتعيين فى الجهات و الهيئات القضائية، دون تمييز ضدها (المجلس القومى للمرأة، ٢٠٢٠: ١١). كما أعلن الرئيس عبدالفتاح السيسى عام ٢٠١٧ عاماً للمرأة المصرية، مما يؤكد أهمية مكانة المرأة وحماية حقوقها الدستورية (نفس المرجع: ٥). وتمثل مصر أكبر نسبة لمشاركة النساء فى قوة العمل بنسبة ٣٤% مقارنة بأمريكا ٥% واليابان ٩% والإمارات ١٢%. ويؤدى زيادة مشاركة النساء فى قوة العمل إلى دفع النمو، كما تؤدى تحقيق المساواة بين الجنسين فى العمل إلى زيادة إنتاجية المؤسسات حيث الاستفادة من المواهب المتاحة (ايلورغ- فويتيك، ٢٠١٣: ٥-٦). ويعد التعليم العالى للمرأة والتشريعات القانونية من العوامل الداعمة لتحقيق المساواة والتوازن بين الجنسين فى المجتمع المصرى كما هو واضح من قانون العمل ٢٠٠٣، وقوانين الهجرة والميراث والخلع والتتمر والتحرش وغيرها. وعلى أية حال، يتميز المجتمع المصرى بالتوازن العدى، حيث تمثل النساء ما يقرب من ٤٩,٩% من عدد السكان، ولذلك لايمكن استبعاد نصف المجتمع (المجلس القومى للمرأة، ٢٠١٤: ٤٢).

### مشكلة الدراسة:

من سبل تعزيز المساواة والتوازن بين الجنسين، التعليم والعمل والأجر عبر جميع التنظيمات، والاعتراف بحقوق المرأة الاجتماعية والمساواة الاقتصادية والقانونية التي تطبق على النساء (Kumara & Meera, 2023:330). كما أن تقدم المجتمع يقاس من خلال مكانة المرأة، حيث لا يتقدم أى مجتمع ونصفه (النساء) فى حالة تخلف.

ويعد التعليم الجامعى والدراسات العليا بصفة خاصة للمرأة أول صور المساواة والتوازن بين الجنسين، حيث له تأثير فى مكانة المرأة ودخول سوق العمل. ويتفق ذلك مع ما توصلت إليه دراسة سين وانج من أن "التعليم العالى للمرأة يقلل بشكل كبير من وجهات النظر التقليدية لأدوار النوع الاجتماعى إلى حد كبير" (Wang, 2022: 274). كما تتفق مع ما توصلت إليه دراسة بن صديق زوبيدة من أنه "أوضحت الدراسة رغبة الفتاة فى المؤهل العلمى والاكاديمى، بالإضافة إلى مدى السعى لمواصلة التعليم والحصول على الشهادات العليا وارتفاع مستوى طموح النجاحات الشخصية المتمثلة فى الحصول على وظيفة" (زوبيدة، ٢٠٢٠: ٤٥٥).

كما يعد الترقى العلمى وتقلد المناصب القيادية الجامعية من صور المساواة بين الجنسين. ويتفق ذلك مع ما توصلت إليه دراسة حمود آل عمر و بدر العبدى من أنه "كشفت الدراسة أن النساء شغلن معظمهن وظيفة رئيس قسم بنسبة ٢٨%، كما أن لديهن مهارة قيادية كشرط اختيارهن فى المناصب القيادية" (عمر و العبدى، ٢٠١٨: ٦٠). كما تتفق مع ما توصلت إليه شهلا باكى وآخرون من أنه "اتفقت نسبة أعلى من الأطباء بأن فرص الترقية هى نفسها لكل من الأطباء الذكور والإناث، وأن هناك محاباة من قبل المشرفين الذكور للطبيبات فى تقييم الأداء

والدرجات والترقيات" (Baqi et al, 2017:4). إلا أن النساء تحتل مناصب قيادية قليلة خاصة عمداء الكليات. ويتفق ذلك مع دراسة سيسليا كاسانتو من أنه "تؤكد النتائج التوزيع غير المتكافئ بين الجنسين في المناصب القيادية خاصة في منصب العمداء، حيث إن تلك النساء تتحملن مسؤوليات الرعاية للأبناء والتدبير المنزلي" (Castano et al, 2019:967).

ومن صور المساواة بين الجنسين حرية الفتاة في الاختيار الزواجي. ويتفق ذلك مع ما توصلت إليه دراسة بن صديق زوييدة من أنه "أصبحت الفتاة مستقلة تماماً في اختيار شريك حياتها، بعد أن كانت في الماضي تخضع لسيطرة الأب بكاملها نتيجة لسيادة الروح التحررية والاستقلالية المادية وخروج المرأة للعمل" (زوييدة، نفس المرجع: ٤٦٣).

ومن صور المساواة بين الجنسين حصول المرأة على حقها في الميراث، كما أن قوانين الميراث تدعمها في حصولها على حقها في الميراث. ويتفق ذلك مع ما توصلت إليه دراسة اشيم شيل و هيمراج ب تانجير من أنه "كشفت الدراسة أنه عندما تتعارض في بعض الأحيان القوانين العرفية مع القوانين الدستورية، تدعم تدخلات المحاكم مساواة النوع الاجتماعي في الوصول إلى حصول النساء على حقهن في الملكية من خلال الميراث" (Shil & Tangir, 2021:329).

وأخيراً تعد الهجرة النسائية من صور المساواة بين الجنسين. ويتفق ذلك، مع ما ذهبت إليه مونیکا بويد Monica Boyed (2006) من أنه "في ظل ارتفاع المساواة بين الجنسين، فإن تحسين وضع المرأة، علاوة على ارتفاع نسبة التعليم، يجعل المرأة قادرة على المنافسة في السوق العالمي، وتمكينها من أن تصبح مهاجرة" (Boyed, 2006: 6).

وعلى أية حال، لقد أسهم الاتجاه النسوي بصفة عامة، والنسوية الراديكالية وأفكارها التي لاتعكس الواقع بصفة خاصة، والمنظمات والهيئات الدولية والمحلية خاصة المركز القومي للمرأة، فى رسم صورة بأن المرأة أدنى مكانة من الرجل، وأنها تعاني من السلطة الأبوية، وتفتقد إلى حقوقها فى التعليم الجامعى والعمل والترقى والاختيار الزوجى والميراث و الهجرة الدولية وغيرها.

وبناءً على ما سبق، تتحدد مشكلة الدراسة فى واقعية الجندر والتوازن بين الجنسين: دراسة ميدانية على عضوات هيئة التدريس بجامعة الفيوم.

#### - أهمية الدراسة:

#### ١- الأهمية النظرية:

- ١- تأتي أهمية هذا البحث من أنه يمثل إضافة لبحوث علم اجتماع المرأة.
- ٢- الكشف عن أن واقع العلاقة بين الجنسين مساواة، وأنه قد تفوق النساء الرجال فى بعض الأحيان.

#### ب- الأهمية التطبيقية:

- ١- نفي صورة بأن المرأة أقل مكانة من الرجل.
- ٢- لفت نظر القائمين على الدفاع عن حقوق المرأة إلى أن هناك ثمة تغيير كبير فى وضع المرأة على مستوى المجتمع المصرى.
- ٣- عقد ندوات ودورات عن حقوق المرأة ومدى مساوتها بالرجل وتفوقها عليه كما فى التعليم والعمل والاختيار الزوجى والميراث والهجرة وغيرها.

#### أولاً: أهداف الدراسة وتساؤلاتها:

بناءً على ما سبق، يمكن أن نصوغ أهداف هذه الدراسة فى أنها تستهدف:

١- تعرف المكاسب الاجتماعية والاقتصادية للمرأة والتي تكشف عن مساواتها على مستوى الجندر.

٢- بث الوعي بأن العلاقة بين الجنسين تمثل علاقة توازن، وليست علاقة سلطة ذكورية.

### ثانياً: تساؤلات الدراسة:

تنطلق الدراسة من الأسئلة التالية:

- ١- إلى أى مدى تؤدى الدراسات العليا إلى المساواة والتوازن بين الجنسين؟
- ٢- إلى أى مدى يؤدى الترقى العلمى وتقلد المناصب القيادية الجامعية إلى المساواة والتوازن بين الجنسين؟
- ٣- إلى أى مدى يؤدى حرية الاختيار الزوجى لدى عضوات هيئة التدريس و طالبات الدراسات العليا إلى المساواة والتوازن بين الجنسين؟
- ٤- إلى مدى يسهم التعليم الجامعى وقوانين الميراث فى حصول المرأة على الميراث، وبالتالي المساواة والتوازن بين الجنسين؟
- ٥- إلى أى مدى تؤدى قوانين العمل وقوانين الهجرة فى حدوث هجرة عضوات هيئة التدريس للعمل بدول الخليج، وبالتالي إلى المساواة والتوازن بين الجنسين؟

### ثالثاً: مفاهيم الدراسة:

يتناول هذا الجزء مفاهيم الدراسة وقد حددها الباحث فى المفاهيم التالية: الجندر والتوازن بين الجنسين.

#### ١- الجندر:

عرف انتونى جندز، الجندر بأنه "يعنى الأفكار والتصورات الاجتماعية لمعنى الرجولة والأنوثة، وهى بالتالى ليست نتاجاً مباشراً للجنس البيولوجى لدى الإنسان.

ومن هنا فإن الفرق بين الجنس والجندر عنصر جوهري في النشاط البشري لأن كثيراً من الفروق بين الذكور والإناث ليست بيولوجية الأصل " (غدنز، ٢٠٠٥: ١٨٦).

وعرفت جون سكوت، الجندر بأنه "يشير إلى تلك السلوكيات التي تحدد الأفراد باعتبارهم ذكوراً أو إناثاً في سياقات اجتماعية وثقافية معينة" (سكوت، ٢٠٠٩: ٣٩٧).

وتعرف أجنس بابجورا، الجندر بأنه "الخصائص والفرص الاجتماعية المرتبطة بكونك ذكراً و أنثى وعلاقات القوة غير المتكافئة بين المرأة والرجل. وهذه الخصائص والفرص والعلاقات تنشأ اجتماعياً وتتعلمها من خلال عمليات التنشئة الاجتماعية وهي ترتبط بالسياق والوقت الذي تظهر فيه، كما أنها عرضة للتغيير. وعن طريق الجندر يمكننا أن نحدد ما نتوقعه من الرجل أو المرأة وما يسمح به لكل منهما وما نقره لهما في سياق معين" (Babugura,2017: 9).

التعريف الإجرائي للجندر هو "الأدوار والمهام الاجتماعية والقيادية التي يضطلع بها عضوات وأعضاء هيئة التدريس داخل كليات الجامعة سواء رؤساء أقسام ووحدات أو وكلاء وعمداء الكليات".

ولذلك فإن واقعية الجندر تعنى واقع المساواة بين الجنسين في الدراسات العليا والدرجات العلمية المختلفة، والترقى في العمل وحرية الاختيار الزواجي لدى المرأة، وحصولها على الميراث، والهجرة الدولية مثل الرجل.

## ٢ - التوازن بين الجنسين:

عرفت أجنس بابجورا التوازن بين الجنسين بأنه "يشير إلى التساوى في الحقوق والمسئوليات والفرص بين النساء والرجال، والفتيات والفتيان. والتوازن لايعنى أن



النساء والرجال سيصبحون متشابهين، إنه يعنى أن حقوقهم ومسئولياتهم وفرصهم لن تعتمد على ما إذا ولدوا ذكوراً أو إناثاً، فهو يتعلق باهتماماتهم واحتياجاتهم وأولوياتهم على قدم المساواة، مع الاعتراف بتنوع مختلف فئات النساء والرجال" (Babugura, op.cit: 10).

ويعرفه مكتب الأمم المتحدة، بأنه " التمثيل المتساوى للمرأة والرجل فى مجال معين مثل التكافؤ بين الجنسين فى القيادة التنظيمية أو التعليم العالى. ويشكل العمل على التوازن بين الجنسين جزءاً أساسياً من المساواة بين الجنسين" (مكتب الأمم المتحدة بفيينا، ٢٠١٨: ٣٨).

وتعرفه منظمة التعاون الاقتصادى والتنمية بأنه "التوزيع المتساوى للفرص والموارد بين النساء والرجال والتمثيل المتكافئ للنساء والرجال" (مجلس الامارات للتوازن بين الجنسين، ٢٠١٧: ٦٠).

التعريف الإجرائى للتوازن بين الجنسين هو "التقارب أو التكافؤ بين النساء والرجال فى الدراسات العليا والترقى العلمى والمناصب القيادية الجامعية، والاختيار الزوجى والحصول على الميراث والهجرة الدولية للعمل".

#### رابعاً: الإطار النظرى والمنهجى:

ويتضمن نظريات الدراسة والدراسات السابقة والإطار المنهجى للدراسة.

#### ١ - نظريات الدراسة:

تعتمد الدراسة على النسوية الليبرالية فى الإدارة، والهابيتوس، ونظرية المخيال الجمعى، ومنظور عمل النوع، ونظرية التشكيل البنائى. وسيحاول الباحث أن يستخلص بعد عرض النظريات ، أهم القضايا النظرية التى سوف يحاول اختبارها فى الواقع للتحقق من صدقها .

### ١- النسوية الليبرالية فى الإدارة:

وتتجلى فى بحوث روزا بيث موس كانتر عن وضع النساء فى المؤسسات الكبرى، وحللت أسباب إقصاء النساء من مراكز التأثير والقوة. وتكمن المشكلة الرئيسية فى القوة والسلطة وليس فى الجندر، كما أن النساء لم تحقق مراكز كثيرة داخل المؤسسات. وأن هذا الخلل سيتناقص مع زيادة عدد النساء العاملات فى المؤسسات العامة مع مرور الزمن. ولذلك تمثل كانتر التيار النسوى المعتدل الذى يركز على تكافؤ الفرص والإنصاف فى أوضاع المرأة فى المؤسسات الحديثة (غدنز، نفس المرجع: ٤٢٢).

### ب- الهاييتوس:

هو مجموعة الاستعدادات التى يكتسبها الفرد عبر تجاربه الشخصية لتتحول مع مرور الوقت إلى أبنية تنظم السلوك، ومنتظمة فى نفس الوقت: أى إلى مبدأ مولد للفعل ونتاجاً له. ومن خصائصه أنه نتاج التفاعل بين الأبنية الداخلية وبين الأبنية الاجتماعية الموضوعية الخارجية (لعرينى، ٢٠١٤: ص- ص ٦٣- ٦٦). والهاييتوس مصدراً للوحدة التى تتحقق فى أفعال وأفكار كل فرد، وللأفراد الذين ينتمون لنفس المجموعات الاجتماعية وخضعوا لتنشئة اجتماعية متماثلة، ولذلك فإن الهاييتوس يفسر ذلك التشابه فى طرق التفكير والاحساس عند أولئك الأفراد بكونهم ينتمون لنفس الطبقة الاجتماعية (ناصر، ٢٠٢٢). وحاول بورديو من خلال الهاييتوس الجمع بين الموضوعية والذاتية فى سياق تكاملى. ولذلك فإنه اندماج لما هو خارجى وتجسيد لما هو داخلى. فهو بذلك يحدد آليات وطرق التفكير وركائز الاختيار لدى الأفراد. كما أن الفعل ليس مجرد تنفيذ أو طاعة عمياء والفاعلين ليسوا آلات ذاتية الحركة يتحركون طبقاً لقوانين لا يفهمونها. فالفاعلون فى أشد

المواقف تعقيداً يتصرفون وفق المبادئ والتصورات التي جرى تمثيلها داخليا لديهم أى ضمن نطاق الهاييتوس (البريدى وآخرون، ٢٠٢٣: ٢٣٤). كما يؤكد بورديو أن الأفراد إذا شعروا بأن حركة معينة مناسبة، فإنهم يستمرون بفعلها والعكس صحيح، مما يعنى أن هذه المشاعر تستمد من المعايير المنغرسه اجتماعياً حول ما هو صائب وما هو خاطئ، وهو ما يتجسد فى الهاييتوس (نفس المرجع: ٢٣٥).

ولعبور الفجوة بين الفاعل والبناء، قام بتفكيك البناء الاجتماعى إلى مجموعة من المجالات: كالمجال السياسى والاجتماعى والثقافى والدينى وغيرها. وكل مجال يحتاج إلى رأسمال نوعى مختلف. والمتفاعلون داخل المجال يمتلكون بالضرورة استعدادات متفاوتة بتفاوت الراسمال النوعى الذى يمتلكونه، وبالتالي فإن علاقات القوة داخل المجال التى تحدد حيازة المكانة داخله ترتبط بهاييتوس الأفراد، فالفرد يتعامل مع مجالات وليس بناء اجتماعى، وتتحدد قدرة الأفراد على حيازة المكانة داخل هذه المجالات المتنوعة بمجموع الخبرات والاستعدادات التى يحملها هاييتوس هؤلاء الأفراد (بدوى، ٢٠٠٩: ١٢). ويعد الراسمال الثقافى أحد أشكال الراسمال النوعى، وينتقل إما عن طريق الأسرة حيث اكتساب أنماط التفكير والاستعدادات ونظم المعنى، ويكتسب قيماً محددة للسلوك. وإما عن طريق نظام التعليم حيث يعمل على تسويغ قيم وثقافة الطبقة المسيطرة بوصفها الثقافة والقيم الموضوعية للمجتمع بأكمله، ويقوم نظام التعليم بتحويل قيم وثقافة الطبقة المسيطرة إلى معرفة، ويكافئ الطلاب الذين ينفذون عمليات إعادة إنتاج هذه القيم والثقافة (نفس المرجع: ١٨).

### ج- نظرية المخيال الجمعي:

يعكس المخيال الجمعي التصورات المشتركة لدى جماعة معينة حيال جماعة أخرى، من شأنه إنتاج المكانة. ويمثل المخيال الجمعي عدسة واسعة الزاوية تمكن الأفراد من التعرف على الصورة الكبيرة التي تشكل الأحداث التنظيمية وتغيرها وتعيد إنتاجها. ولذلك، فإن المخيال الجمعي التنظيمي يعد وقوداً للمنظمات يعمل على خلق رغبة الأفراد في العمل والتعاون والاكتشاف والتعلم والابتكار. كما يلعب دوراً في تشكيل هوية المنظمة، وبالتالي الأساليب القيادية فيها، راسماً بذلك استراتيجيتها الشاملة (البريدى، نفس المرجع: ص - ص ٢٣٣ - ٢٣٤).

### د- منظور عمل الجندر:

في هذا المنظور لا ينظر إلى الجندر على أنه محدد سلفاً أو حتمى، ولكن ينظر إليه على أنه شئ ما يفعله الناس في التفاعلات الاجتماعية- إنه أشبه بفعل أو ممارسة. ويشير عمل الجندر إلى خلق اختلافات بين الرجال والنساء. ومع ذلك لا ينبغي النظر إلى هذه الاختلافات على أنها أساسية أو طبيعية أو بيولوجية، ولكن على أنها تم تأسيسها تاريخياً واجتماعياً وثقافياً. ويمكن النظر إلى كيفية صياغة الجندر باعتباره عملية تعلم، يتعلم فيها أعضاء التنظيم معاييرهم. وبالتالي يمكن اعتبار عمل الجندر بمثابة عملية يتم من خلالها تعلم الجندر التقليدي وبعاد إنتاجها داخل التنظيم، وبالتالي فإن إعادة عمل الجندر هو عملية تعلم وإنتاج الجندر في أساليب جديدة ومختلفة (Haake, 2018: 244). و ينظم المشاركون في التفاعل أنشطتهم المتنوعة والمتعددة لتعكس أو للتعبير عن الجندر وهم يميلون إلى إدراك سلوك الآخرين من وجهة نظر مماثلة (West & Zimmerman, 1987: 127).

### هـ - نظرية التشكل البنائي عند أنتوني جينز:

يرى أن هناك تشابك بين الفعل والبناء، ووجود حركة تشكيل مستمرة تتجه من الفعل إلى الممارسة. وتتشكل النظم والمؤسسات من خلال تكرار الممارسات وفقاً لقواعد محددة، وباستغلال مصادر معينة، وباستمرار هذه الحركة في الزمان والمكان يتغير الوزن النسبي للقواعد والمصادر. وبالتالي يحدث إعادة التشكل من جديد لمكونات الحياة الاجتماعية. ويرى أن البنية باعتبارها سمة تحكم أو تحدد الحياة الاجتماعية لكنها أيضاً سمة تجعل الحياة ممكنة، والبنى تتغلف بالفعل لأنها لا توجد إلا في الفعل، وهو الذى يخلقها ويعيد خلقها ويغيرها (أحمد، ٢٠١٧: ٢٠٧).

### - القضايا النظرية المستخلصة من النظريات السابقة :

قام الباحث باستخلاص بعض القضايا النظرية والتي سوف يخضعها للاختبار الميدانى، وقد جاءت هذه القضايا على النحو التالى:

#### ١- تتوحد أفكار وأفعال الجماعة الواحدة :

حيث إن الهابيتوس مصدراً للوحدة التى تتحقق فى أفعال وأفكار كل فرد، وللأفراد الذين ينتمون لنفس المجموعات الاجتماعية وخضعوا لتنشئة اجتماعية متماثلة، ولذلك فإن الهابيتوس يفسر ذلك التشابه فى طرق التفكير عند أولئك الأفراد بكونهم ينتمون لنفس الطبقة الاجتماعية.

#### ٢- الاختيارات لدى الجنسين تعكس مبادئهم وتصوراتهم:

حيث إن الهابيتوس يحدد آليات وطرق التفكير وركائز الاختيار لدى الأفراد. فالفاعلون فى أشد المواقف تعقيداً يتصرفون وفق المبادئ والتصورات التى جرى تمثيلها داخليا لديهم أى ضمن نطاق الهابيتوس. ووفقاً لنظرية التشكل البنائي فإن هناك تشابك بين الفعل والبناء، ووجود حركة تشكيل مستمرة تتجه من الفعل إلى

الممارسة. وتتشكل النظم والمؤسسات من خلال تكرار الممارسات وفقاً لقواعد محددة، وباستغلال مصادر معينة، وباستمرار هذه الحركة في الزمان والمكان يتغير الوزن النسبي للقواعد والمصادر. وبالتالي يحدث إعادة التشكل من جديد لمكونات الحياة الاجتماعية.

### ٣- الرأسمال النوعى يعكس المكانة فى المجال الواحد و يوضح تفاوت

#### الاستعدادات بين الجنسين:

فوفقاً للهابيتوس فإن المتفاعلين داخل المجال يمتلكون بالضرورة استعدادات متفاوتة بتفاوت الرأسمال النوعى الذى يمتلكونه، وبالتالي فإن علاقات القوة داخل المجال التى تحدد حيازة المكانة داخله ترتبط بهابيتوس الأفراد، فالفرد يتعامل مع مجالات وليس بناء اجتماعى، وتتحدد قدرة الأفراد على حيازة المكانة داخل هذه المجالات المتنوعة بمجموع الخبرات والاستعدادات التى يحملها هابيتوس هؤلاء الأفراد. ووفقاً لنظرية المخيال الجمعى يعكس المخيال الجمعى التصورات المشتركة لدى جماعة معينة حيال جماعة أخرى، من شأنه إنتاج المكانة.

### ٤- تقلد المناصب القيادية تعكس وجود استعدادات وخبرات مختلفة

#### لدى الجنسين:

حيث حلت النسوية الليبرالية فى الإدارة أسباب إقصاء النساء من مراكز التأثير والقوة. وتكمن المشكلة الرئيسية فى القوة والسلطة وليس فى الجندر، كما أن النساء لم تحقق مراكز كثيرة داخل المؤسسات. كما يذهب الهابيتوس إلى أنه تتحدد قدرة الأفراد على حيازة المكانة داخل هذه المجالات المتنوعة بمجموع الخبرات والاستعدادات التى يحملها هابيتوس هؤلاء الأفراد. ووفقاً لنظرية المخيال الجمعى، يمثل المخيال الجمعى وقوداً للمنظمات يعمل على خلق رغبة الأفراد فى العمل

والتعاون والاكتشاف والتعلم والابتكار. كما يلعب دوراً في تشكيل هوية المنظمة، وبالتالي الأساليب القيادية فيها، راسماً بذلك استراتيجيتها الشاملة. كما تتفق مع نظرية عمل الجندر من أنه يمكن اعتبار عمل الجندر بمثابة عملية يتم من خلالها تعلم الجندر التقليدي ويعاد إنتاجها داخل التنظيم، وبالتالي فإن إعادة عمل الجندر هو عملية تعلم وإنتاج الجندر في أساليب جديدة ومختلفة.

## ٢- الدراسات السابقة:

راعى الباحث التسلسل الزمني في كل من الدراسات العربية والأجنبية.

### أولاً: الدراسات العربية:

١- باكي وآخرون (٢٠١٧) (تصورات للمساواة بين الجنسين، بيئة العمل، والقضايا الاجتماعية للطبيبات في مستشفى جامعي بالرياض، بالمملكة العربية السعودية).

تهدف الدراسة إلى تقييم التصور بين الزملاء من الأطباء فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين، والقضايا الاجتماعية التي تواجهها الطبيبات. اعتمدت الدراسة على إجراء مسح عبر الأنترنت للأطباء في مستشفى الملك خالد التابعة لجامعة الملك سعود في الرياض، وذلك بتطبيق استبيان على عينة قوامها (٣٥٠) مفردة بحثية، منهم (١٢٩) و (٢٣١) ذكور.

### نتائج الدراسة:

١- كشف المسح أن الغالبية من الأطباء الذكور والإناث أوضحوا أن هناك مساواة بين الجنسين من حيث الرواتب والمزايا وفرص الترقية والدخول في أي مجال من مجالات الطب، ولكن ليس في مجال الجراحة.

٢- أظهر المسح أن هناك عدد أقل بكثير من النساء في مناصب استشارية.

٣-أوضحت الدراسة أن فرص الترقية هي نفسها لكل من الأطباء الذكور والإناث، وأن هناك محاباة من قبل المشرفين الذكور للطبيبات في تقييم الأداء والدرجات والترقيات.

٢- عمر و العبدى (٢٠١٨) (تمكين المرأة في مؤسسات التعليم العالى فى

المملكة العربية السعودية: الواقع والمأمول).

تهتم الدراسة بمستوى تمكين المرأة السعودية فى مؤسسات التعليم العالى، وفى مختلف المستويات الإدارية فى مؤسسات التعليم العالى. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفى التحليلى، والاستبيان الذى تم تطبيقه على ٣٢ مبحوثة.

نتائج الدراسة:

١-كشفت الدراسة انحصار نسبة الإناث فى الدراسات العليا (دبلوم عالى-

الماجستير - الدكتوراة).

٢-أوضحت الدراسة أن النساء شغلن معظمهن وظيفة رئيس قسم بنسبة

٢٨%.

٣-أظهرت الدراسة أن النساء لديهن مهارة قيادية كشرط فى اختيارهن فى

المناصب القيادية.

٣- زوييدة (٢٠٢٠)(أثر عمل المرأة فى تغيير النموذج الزواجى فى

الجزائر: دراسة ميدانية على أستاذات وطالبات الدراسات العليا بجامعة

تلمسان).

اهتمت الدراسة بتأثير عمل المرأة على تأخير سن الزواج، واختيار شريك الحياة،

وحجم الأسرة. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفى التحليلى، والاستبيان كأداة



للدراسة على عينة قوامها (٤٠٠) إمراة من جامعة تلمسان بمستوى تعليمى عالى (أستاذات وطالبات الدراسات العليا).

### نتائج الدراسة:

١-أوضحت الدراسة رغبة الفتاة فى المؤهل العلمى والاكاديمى، بالاضافة إلى مدى السعى لمواصلة التعليم والحصول على الشهادات العليا وارتفاع مستوى طموح النجاحات الشخصية المتمثلة فى الحصول على وظيفة.

٢-كشفت الدراسة إختلاف طريقة اختيار الشريك بين أفراد العينة، مثل فيها الاختيار الشخصى أكبر قيمة حيث اختيار الفتاة الحر القائم على الحب والتجانس العاطفى، والذي تكون فيه الكلمة الأخيرة عادة للفتاة.

٣-أصبحت الفتاة مستقلة تماماً فى اختيار شريك حياتها بعدما كانت فى الماضى تخضع لسيطرة الأسرة بكاملها نتيجة لسيادة الروح التحررية والاستقلالية المادية وخروج المرأة للعمل.

### ثانياً: الدراسات الأجنبية:

٤- كاستانو (٢٠١٩) (الإدارة المبنية على النوع الاجتماعى فى الجامعات

الاسبانية: الفصل الوظيفى بين وكلاء الكليات).

اهتمت الدراسة بتوزيع الإناث من وكلاء العمداء، وفقاً للوظائف المخصصة فى ثمان وأربعين جامعة إسبانية تقدم الدراسات الجامعية والدراسات العليا، حيث تحاول الجامعات تأسيس تقسيمات للعمل بين الجنسين ضمن المناصب القيادية والإدارية. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفى التحليلى، وعلى الاستبيان الذى تم تطبيقه على (١٤٨) وكلية من إجمالى (٣٨٧) فى وظيفة وكلاء بنسبة ٣٨,٢%.

### نتائج الدراسة:

١- تؤكد النتائج التوزيع غير المتكافئ بين الجنسين فى المناصب القيادية خاصة فى مناصب العمداء، حيث إن تلك النساء تحملن مسؤوليات الرعاية للأبناء والتدبير المنزلى.

٢- تمثل النساء تمثيلاً ناقصاً فى المجالات التى تكمن فيها القوة الاستراتيجية، والتى تحدد مستقبل الجامعة، وحيث تتغير معايير النوع فيها.

٥- شيل و تانجير (٢٠٢١) (الاستبعاد العقلى للنساء من حقوق ملكية الميراث: دراسة نساء تريبورى فى الهند).

هدفت الدراسة إلى معرفة دور النوع الاجتماعى فى وراثة الملكية ، وكيفية اقضاء النساء من الحصول على حقهن فى الملكية، وتأثير حصولهن على الملكية على دخلهن ومكانتهن فى الأسر. أجريت الدراسة فى مقاطعتى ويست تريبورى و دهلى. واعتمدت الدراسة على مناقشة الجماعة المركزية والمقابلات كطرق لجمع البيانات.

### نتائج الدراسة:

١- كشفت الدراسة أنه عندما تتعارض القوانين العرفية مع القوانين الدستورية، تدعم تدخلات المحاكم مساواة النوع الاجتماعى فى الوصول إلى حصول النساء على حقهن فى الملكية.

٢- أوضحت الدراسة أن حصول النساء على حقهن يحسن من وضعهن فى الأسرة ويحسن من دخلهن، ويضمن لهن حياة أفضل من خلال توفير الدخل والطعام، ويمكنهن من المشاركة فى اتخاذ القرارات فى أسرهن.

٣- يسهم التعليم فى قدرة المرأة للمطالبة بالميراث فى الأرض وإدارتها، حيث تكون على دراية بالقوانين والحقوق الشرعية وقدرتها على التعامل مع الإجراءات الرسمية فيما يتعلق بمطالبتها بالأرض.

٦- وانج (٢٠٢٢) (مساواة النوع بدون ديمقراطية؟ توسع التعليم العالى والقيم الاستبدادية).

اهتمت الدراسة بتأثير التوسع فى التعليم العالى فى الصين على وجهين من القيم الاستبدادية: الدعم الاستبدادى والنظام الأبوى. اعتمدت الدراسة على المسح الصينى الاجتماعى العام فى السنوات ٢٠١٠، ٢٠١٢، ٢٠١٣، ٢٠١٥.

#### نتائج الدراسة:

١- يقلل التعليم بشكل كبير من وجهات النظر التقليدية لآراء النوع الاجتماعى إلى حد كبير.

٢- يتضح تأثير التعليم العالى فى المناطق التى تستمر فيها الأعراف التقليدية للنوع الاجتماعى.

٣- تنخفض وجهات النظر التقليدية حول النوع الاجتماعى فى أكثر المناطق تمدناً، حيث سادت بها وجهات النظر الليبرالية حول النوع الاجتماعى، بغض النظر عن حال التعليم العالى للأفراد.

#### - رؤية تحليلية للدراسات السابقة:

من استعراض الدراسات السابقة، يود الباحث أن يلفت الانتباه إلى ما يلى:

١- اهتمت الدراسات العربية بتصورات المساواة بين الجنسين كما فى دراسة شهلا باكى (٢٠١٧)، بينما اهتمت دراسة عمر والعبدى (٢٠١٨) بتمكين المرأة السعودية فى مؤسسات التعليم العالى فى مختلف المستويات الإدارية

في مؤسسات التعليم العالى. أما دراسة زوييدة (٢٠٢٠) فقد اهتمت بتأثير التعليم فوق الجامعى وعمل المرأة فى تأخير سن الزواج واختيار شريك الحياة وحجم الأسرة.

٢- اهتمت الدراسات الأجنبية بتحليل أسباب قلة تمثيل النساء فى القيادات الجامعية فى الجامعات الاسبانية كما فى كاستانو(٢٠١٩). بينما اهتمت دراسة شيل و تانجير(٢٠٢١) بأسباب إقصاء النساء من حقهن فى الميراث، وتأثير حصولهن على الميراث على دخلهن ومكانتهن فى الأسرة.. كما تهتم دراسة وانج (٢٠٢٢) بالتأثير القوى للتعليم العالى على وجهات النظر التقليدية لأدوار النوع الاجتماعى.

٣- هناك اختلاف فى المنطلق النظرى والمنهجى فى الدراسات العربية والأجنبية. اعتمدت الدراسات العربية على المنهج الوصفى التحليلى. أما الدراسات الأجنبية فقد اعتمدت على المنهج المسحى للبيانات كما فى دراسة وانج (٢٠٢٢). فى حين اعتمدت دراسة كاستانو (٢٠١٩) على منهج المسح الاجتماعى. أما دراسة شيل و تانجير(٢٠٢١) فقد اعتمدت على مناقشة الجماعة المركزية والمقابلات.

والدراسة الراهنة محاولة لتعرف بعضاً من صور المساواة والتوازن بين الجنسين فى جامعة الفيوم، كما فى الدراسات العليا، والترقى العلمى ونقلد المناصب القيادية الجامعية، وحرية الاختيار الزوجى، وحصول المرأة على الميراث، والهجرة النسائية . كما أنها تعتمد على المنهج الأثنروبولوجى بأدواته دليل العمل الميدانى والمقابلة.

## - الإجراءات المنهجية للدراسة:

يتناول هذا الجزء الإجراءات المنهجية للدراسة وتشمل مجالات الدراسة وأسس اختيار مستجوبي ومستجوبات الدراسة و مناهج الدراسة وأدوات جمع المادة الميدانية .

## - مجالات الدراسة:

### ١- المجال الجغرافي:

أجريت الدراسة بأقسام ووحدات الكليات بجامعة الفيوم.

### ٢- المجال البشري:

تم اختيار ٣٥ مستجوب ومستجوبة تم تقسمهم إلى (١٥) من أعضاء هيئة التدريس و(٢٠) من عضوات هيئة التدريس. ويوضح ملحق (١) خصائص المستجوبين و المستجوبات بمجتمع الدراسة.

## - وفيما يلي أسس اختيار المستجوبات :

١- السن: حيث تتوع سن المستجوبات ما بين فوق سن الخمسين وعددهن (٥) مستجوبات، و (٨) مستجوبات فوق سن الأربعين، و (٧) مستجوبات تحت سن الأربعين عاماً. كما تتوع سن المستجوبين ما بين فوق الخمسين وعددهم (٩)، و(٦) مستجوبين فوق سن الأربعين

٢- الحالة التعليمية: كما روعى التنوع حسب الحالة التعليمية للمستجوبات وعددهن (٥) أستاذ، (٥) أستاذ مساعد، و(٥) دكتورة، (٢) ماجستير، و(٣) تمهيدى ماجستير. كما روعى تنوع الحالة التعليمية للمستجوبين، وعددهم (٥) أستاذ، (٤) أستاذ مساعد، و(٦) دكتورة .

٣- **الحالة المهنية:** كما روعى التنوع حسب الحالة المهنية للمستجوبات وعددهن (٢) عميدة، و (٢) وكيلة كلية، و(٤) رئيس قسم علمي، و(١) رئيس وحدة ضمان الجودة، و(١) رئيس وحدة الخريجين، و(١) رئيس وحدة القياس والتقويم، و(٥) مدرس، و (٢) مدرس مساعد، و(٢) معيدة. كما روعى التنوع حسب الحالة المهنية للمستجوبين وعددهم (٢) عميد كلية، و(٣) وكيل، و(٤) رئيس قسم علمي، و(٦) مدرس.

٤- **محل الإقامة:** أغلب مستجوبات الدراسة تقمن بمدينة الفيوم وعددهن (١٣)، و (٥) تقمن بالقاهرة، و(٢) بقري مراكز الفيوم. أما المستجوبين وعددهم (١٣) بمدينة الفيوم ، و(٢) بالقاهرة.

٣- **المجال الزمني:** استمرت الدراسة الميدانية من يناير ٢٠٢٣ حتى يونيو ٢٠٢٣، أى لمدة ستة أشهر.

- **مناهج الدراسة وأدوات جمع المادة الميدانية:**

١- **المنهج الأنثروبولوجي:**

اعتمد الباحث على المنهج الأنثروبولوجي بأدواته المختلفة بجمع مادة متعمقة، ومن أهم تلك الأدوات: دليل العمل الميداني والمقابلة.

- **أدوات جمع المادة الميدانية:**

لا ينفصل المنهج عن الأداة التي تستخدم في جميع المادة العلمية وطرق تفسيرها، وقد اعتمدت الدراسة على الأدوات التالية:

١- **دليل العمل الميداني:**

اعتمد الباحث في إجرائه للمقابلات على دليل العمل الميداني الذي تم إعداده، بالاعتماد على ما يلي:

- الإطلاع على الدراسات السابقة فى موضوع الدراسة - واقعية الجندر والتوازن بين الجنسين- سواء كانت دراسات مباشرة أم غير مباشرة، ومعرفة ما توصلت إليه من نتائج تفيد فى توجيه نظر الباحث لبعض النقاط التى يمكن الاستفادة منها فى إعداد الدليل.

- القيام بدراسة استطلاعية قبل إعداد الدليل، حيث إنه من خلال المقابلات مع المستجوبين والمستجوبات تم وضع أسئلة الدليل فى ضوء موضوع الدراسة، وهذا يساعد على صياغة الدليل من داخل المجتمع وليس من خارج المجتمع.

وقد اشتمل دليل العمل الميدانى على ست موضوعات رئيسة تتضمن كل منها موضوعات فرعية: الموضوع الأول تضمن بيانات أولية. أما الموضوع الثانى الدراسات العليا والمساواة والتوازن بين الجنسين. أما الموضوع الثالث الترقى العلمى وتقلد المناصب القيادية الجامعية والمساواة والتوازن بين الجنسين. أما الموضوع الرابع الاختيار الزوجى والمساواة والتوازن بين الجنسين. أما الموضوع الخامس التعليم وقوانين الميراث والمساواة والتوازن بين الجنسين. أما الموضوع السادس قوانين العمل وقوانين الهجرة والمساواة والتوازن بين الجنسين.

## ٢- المقابلة:

اعتمد الباحث على المقابلة مع مستجوبى ومستجوبات الدراسة لتعرف صور المساواة والتوازن بين الجنسين فى الدراسات العليا والترقى العلمى وتقلد المناصب القيادية الجامعية والاختيار الزوجى والميراث والهجرة النسائية. وقد تمت المقابلات مع خمس وثلاثين مستجوب و مستجوبة كل على حده، واستغرقت مدة المقابلة حوالى خمسة وأربعين دقيقة.

#### رابعاً: الدراسة الميدانية:

انطلقت الدراسة من مجموعة من التساؤلات والقضايا النظرية، وقد تم التوصل إلى النتائج من خلال محاولة الإجابة عنها. وتحليلها وتفسيرها في ضوء القضايا النظرية والواقع الميداني. وقبل التطرق إلى ذلك سوف يحاول الباحث عرض لمحة عن البناء الاجتماعي الذي ينبثق من خلاله واقعية الجندر والتوازن بين الجنسين.

#### مجتمع الدراسة:

أجريت الدراسة في جامعة الفيوم. وتضم ١٩ كلية ومعهدين كما تضم جامعة الفيوم مركز للتعليم المدمج ([www.fayoum.edu.eg](http://www.fayoum.edu.eg)).

وتضم جامعة الفيوم (٢٨٢٦) عضو هيئة تدريس وهيئة معاونة، منهم ١٤٠١ إناث بنسبة ٤٩,٦% ، و ١٤٢٥ ذكور بنسبة ٥٠,٤% (إدارة الكادر الخاص بالجامعة)، كما يتضح من الجدول (١).

#### جدول (١) يوضح أعداد فئات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم.

العدد	الإناث	الذكور	فئات أعضاء هيئة التدريس
٢٩١	٦١	٢٣٠	أستاذ متفرغ
٢٧٨	١٠١	١٧٧	أستاذ
٤١٢	١٨٥	٢٢٧	أستاذ مساعد
٨٢٧	٤٢٣	٤٠٤	مدرس
٤٠٤	٢٣٥	١٦٩	مدرس مساعد
٦١٤	٣٩٦	٢١٨	معيد



يلاحظ من الجدول (١) عدم التكافؤ العددي في درجتى أستاذ متفرغ وأستاذ حيث بلغت نسبة الذكور ٧١,٥% أما الإناث ٢٨,٥%، وهو ما يعكس السيطرة الذكورية لأعضاء هيئة التدريس في الماضي، ويعكس قلة القيادات الجامعية في الماضي من الإناث. وذلك عكس الوقت الحاضر، ففي درجة أستاذ مساعد هناك تقارب نسبي في العدد بنسبة ٥٥% للذكور و ٤٥% للإناث. أما في درجة مدرس فيلاحظ تزايد أعداد الإناث بنسبة ٥١,١٤% أما الذكور ٤٨,٨٦%. كما يلاحظ تزايد أعداد الإناث في درجة مدرس مساعد بنسبة ٥٨,١٦% أما الذكور ٤١,٨٤%. أما في درجة معيد فيلاحظ تفوق عدد الإناث بنسبة ٦٤,٤٩% أما الذكور ٣٥,٥١%. مما يعكس تزايد وتفوق نسبة الإناث عن الذكور، وذلك بسبب تزايد تعيين الهيئة المعاونة من الإناث في درجة معيد، وإلى تزايد نسبة الإناث في الدراسات العليا عن الذكور (وهو ما سيتضح من الجدول (٢) في المحور الأول)، وكذلك لرغبتهم في الحصول على المكانة الاجتماعية وتحقيق الاستقلالية المادية.

وعلى أية حال، بالرغم من عدم التكافؤ في الأعداد في فئتي أستاذ متفرغ وأستاذ حيث بلغت نسبة الذكور ٧١,٥% أما الإناث ٢٨,٥%، فإنها تتوازن مع فئات مدرس ومدرس مساعد ومعيد، حيث تزايدت نسبة الإناث إجمالاً بواقع ٥٧,٢% أما نسبة الذكور فقد بلغت ٤٢,٨%، بما يعكس في النهاية التوازن النسبي للذكور والإناث لأعضاء هيئة التدريس في كافة كليات الجامعة بنسبة ٤٩,٦% للإناث، و بنسبة ٥٠,٤% للذكور.

#### محاوَر الدراسة:

المحور الأول: إلى أى مدى تؤدي الدراسات العليا إلى المساواة والتوازن بين

الجنسين؟

منذ نهاية القرن العشرين تضاعف التحاق الفتيات بالجامعات ثلاث مرات، كما حقق أكثر من نصف دول العالم التكافؤ بين الجنسين في التعليم ( Heymann et al, op.cit, p: 213). وفي هذا الصدد، فقد تزايدت نسبة الإناث إلى ٥٤% من إجمالي طلبة الجامعات المصرية، وتمثل الإناث نسبة ٤٦,٥% من إجمالي الحاصلين على درجتى الماجستير والدكتوراة (المجلس القومى للمرأة، ٢٠٢٠: ٦). وهو ما يتضح من الجدول (٢) يوضح نسبة المقيدين من الذكور والإناث بالدراسات العليا (إدارة الدراسات العليا بالجامعة).

### جدول (٢) يوضح نسبة المقيدين بالدراسات العليا العام الجامعى

٢٠٢٢/٢٠٢١.

الإجمالى	دكتوراة		ماجستير		دبلوم		الكلية
	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	
٢٣١٤	٢٣	١٩	٨٧	٢٩	١٦١٢	٥٤٤	تربية عام
١٩٥	٥٣	٣١	٦٣	٣٢	٦	١٠	آثار
---	---	---	---	---	---	---	الهندسة
٢١٠	٣٧	٣٧	٩٦	٤٠	---	---	زراعة
٤٢	٣	٢	٧	٤	١٢	١٤	سياحة وفنادق
٢٢٩	٢٠	١٦	٧٩	٨٦	٧	٢١	حاسبات ومعلومات
٢٩٢	١٠	١	٢٧	١٢	١٧١	٧١	العلوم
١٠٩	٢٦	٢٩	٣٢	٢٢	---	---	الطب
٤٢	---	---	٣٥	٧	---	---	التربية النوعية
١٠٩	١٥	٧	٢٧	٤	٤٨	٨	آداب
١١٢	١٦	٦	٦٧	٨	١٢	٣	الخدمة الاجتماعية

٥١	٧	٥	٢٠	١١	٤	٤	دار العلوم
١٦٣	١٥	----	٤١	----	١٠٧	---	التربية للطفولة المبكرة
١٧١	١	٣	٦	٣	١٠٦	٥٢	معهد حوض النيل
١٥	---	---	٧	٢	٣	٣	صيدلة
٢٣	---	---	١٧	٦	---	---	طب أسنان
٩١	---	---	٧٤	١٠	٤	٣	كلية التمريض
٤١٦٨	٢٢٦	١٥٦	٦٨٥	٢٧٦	٢٠٩٢	٧٣٣	الإجمالي

يتضح من الجدول (٢) أن عدد الطلاب المقيدون بالدراسات العليا عن العام الجامعي ٢٠٢١-٢٠٢٢، هو ٤١٨٦ طالب وطالبة، منهم عدد (١١٦٥) ذكور بنسبة ٢٨%، و عدد (٣٠٠٣) إناث بنسبة ٧٢%. ولذلك يتضح تفوق عدد الإناث عن عدد الذكور، وقد نجم عن إرتفاع نسبة الإناث فى الدراسات العليا خاصة ما يمكن تسميته بالتعليم الأنثوى. وهو ما يتضح من أقوال المستجوبين (٩، ١٠، ١٣) والمستجوبات (٦، ٨).

يقول المستجوب (٩)(٥٣سنة- أستاذ- رئيس قسم - متزوج):

"كل كلية تربية بنات أى قسم تلاقى فيه معيد أو اثنين بالكثير والباقي كلو معيدات يعنى الدبلوم المهني ٢٦٠ منهم ١٠ طلاب بس وال ٢٥٠ بنات".

يقول المستجوب (١٠)(٣٣سنة- مدرس بكلية الآداب- متزوج):

"عندنا فى قسم تاريخ طلاب الدراسات العليا بدرس ليهم ٢١ منهم ولدين وال ١٩ بنات، مفيش نسبة".

يقول المستجوب (١٣)(٣٧- مدرس بكلية الطب- متزوج):

"مفيش شك أن عدد الطالبات فى الدراسات العليا كبير، النسبة الثلثين بنات والثلث ولاد مفيش تكافؤ".

تقول المستجوبة (٦) (٤٩ سنة- رئيس قسم- متزوجة):

"بدرس مادة عامة بالكلية لجميع الشعب الدبلوم التربوي، عدد الطلاب كان حوالي ١٣٥٠ منهم حوالي ١٥٠ طالب طيب والباقي بنات".

تقول المستجوبة (٨) (٤٧ سنة- رئيس قسم- متزوجة):

"هنا في كلية الخدمة الاجتماعية عدد طالبات الدراسات العليا عندنا في قسم التخطيط يفوق عدد الطلاب، السنة دي كان عدد الطلاب ٤٥ منهم ٩ ذكور والباقي إناث".

وعلى أية حال، يتضح من أقوال المستجوبين والمستجوبات، زيادة عدد طالبات الدراسات العليا عن عدد الطلاب. وتختلف تلك النتيجة عما توصلت إليه دراسة حمود آل عمر و بدر العبدى من أنه "كشفت الدراسة انحصار نسبة الإناث في الدراسات العليا (دبلوم عالي- الماجستير- الدكتوراة)" (عمر و العبدى، نفس المرجع: ٥٥).

وينجم عن زيادة عدد النساء الحاصلات على درجات علمية مرتفعة، زيادة مشاركة النساء في القوى العاملة (Doran et al, 2019: 170). كما يسهم التعليم العالي بشكل كبير في تطوير نتائج سوق العمل أكثر مساواة، علاوة على أنه يلعب دوراً مهماً في سد الفجوة بين الجنسين في العمل (Meliscin et al, 2021: 31-). ويتفق ذلك مع أقوال المستجوبين (٣، ١٢، ١٥)، وأقوال المستجوبات (١)، (٨، ١٧).

يقول المستجوب (٣) (٥٣ سنة- وكيل كلية- متزوج):

" القسم كله ستات، احنا ٢٣ عضو هيئة تدريس، احنا ٧ أعضاء والباقي ١٦ عضوة هيئة تدريس، مفيش معيد تم تعيينه من حوالي عشرين سنة ، كلهم معيدات".

يقول المستجوب (١٢)(٣٥سنة- مدرس- متزوج):

" قسم الصحة النفسية عندنا ١٤ واحد، ٤ ذكور والباقي عضوات هيئة تدريس وهيئة معاونة، طبعاً الحال ده تلاقيه فى كليات وأقسام كثيرة، مبقتش القضية مساواة لا دى بقت تفوق النساء على الرجال".

يقول المستجوب (١٥)(٣٣سنة- مدرس- متزوج):

"هى المرأة زيها زيّ وأحسن كمان، يعنى خدت ماجستير ودكتوراة، وليها مكتب زيّ، وبتنافسنى".

تقول المستجوبة (١)(٥١سنة- عميدة كلية- متزوجة):

"التعليم خانى اتساويت بالرجال وخاننى ليه شأن ومكانة مرموقة فى المجتمع، وعلى المستوى الشخصى كمان أهلى وأصحابى ومعارفى بياخدوا رأيى. التعليم مش بس ساوى المرأة بالرجل، إنما ادى المرأة فرصة كبيرة فى إثبات نفسها".

تقول المستجوبة (٩)(٤٢سنة- أستاذ مساعد- متزوجة):

"التعليم أساسى لأن الست مش بتكون ضعيفة قدام الرجل، وكمان بيدى مجال لعمل المرأة والمساواة بينها وبين الرجل".

تقول المستجوبة (١٧)(٢٨سنة- مدرس مساعد- متزوجة):

"التعليم خانى زى الرجل وحاسة بمكانتى وسط الناس، يعنى بشتغل وبتساوى مع الرجل فى الشغل، التعليم خانى المرأة تتطق وتقول أنا موجودة".

وبناءً على ما سبق، اتضح من المقابلات مع المستجوبين و المستجوبات، أن التعليم الجامعى وخاصة الدراسات العليا ساوى المرأة بالرجل بل وتفوقت عليه، من حيث عدد المقيدى بالدراسات العليا، وكذلك تزايد وتفوق نسب الإناث فى وظائف معيد ومدرس مساعد ومدرس فى كثير من الأقسام العلمية والكليات، كما اكتسبت

المرأة المكانة الاجتماعية من خلال العمل الجامعي، وبذلك لا ترتبط الدراسات العليا ولا الوظائف الجامعية بالجنس. كما يمكن القول أنه مع الزيادة العددية للنساء في العمل الجامعي ظهر ما يمكن تسميته بالمؤسسات الأنثوية. وتتفق تلك النتيجة مع القضية النظرية الرأسمال النوعي يعكس المكانة في المجال الواحد و يوضح تفاوت الاستعدادات بين الجنسين، فوفقاً للهابيتوس فإن المتفاعلين داخل المجال يمتلكون بالضرورة استعدادات متفاوتة بتفاوت الراسمال النوعي الذي يمتلكونه، وبالتالي فإن علاقات القوة داخل المجال التي تحدد حياة المكانة داخله ترتبط بهابيتوس الأفراد، فالفرد يتعامل مع مجالات وليس بناء اجتماعي، وتتحدد قدرة الأفراد على حياة المكانة داخل هذه المجالات المتنوعة بمجموع الخبرات والاستعدادات التي يحملها هابيتوس هؤلاء الأفراد. ووفقاً لنظرية المخيال الجمعي، يعكس المخيال الجمعي التصورات المشتركة لدى جماعة معينة حيال جماعة أخرى، من شأنه إنتاج المكانة. وتتفق تلك النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة سين وانج من أن "التعليم العالي للمرأة يقلل بشكل كبير من وجهات النظر التقليدية لأدوار النوع الاجتماعي إلى حد كبير" (Wang, 2022: 274). كما تتفق مع ما توصلت إليه دراسة بن صديق زوبيدة من أنه "أوضحت الدراسة رغبة الفتاة في المؤهل العلمي والاكاديمي، بالإضافة إلى مدى السعي لمواصلة التعليم والحصول على الشهادات العليا وارتفاع مستوى طموح النجاحات الشخصية المتمثلة في الحصول على وظيفة" (زوبيدة، ٢٠٢٠: ٤٥٥).

## المحور الثاني: إلى أى مدى يؤدي الترقى العلمى وتقلد المناصب القيادية الجامعية إلى المساواة والتوازن بين الجنسين؟

يمثل العمل أحد حقوق الإنسان الأساسية، وأداة لتحقيق المساواة بين الجنسين، ويمكن المرأة من المشاركة فى صنع القرار. وتم حظر التمييز ضد المرأة فى العمل وفقاً لميثاق الأمم المتحدة، والإعلان العالمى لحقوق الإنسان، وإتفاقيات منظمة العمل الدولية (حراز، ٢٠٢٢: ٣-٧). كما ساوى الدستور المصرى الجديد ٢٠١٤ بين الجنسين، فأعطى للمرأة حقها فى تولى الوظائف العامة ووظائف الإدارة العليا فى الدولة دون تمييز. كما عمل القانون ٨١ لسنة ٢٠١٦ على تحقيق المساواة بين الجنسين فى الالتحاق بالوظائف العامة عن طريق جعل امتحانات التوظيف وسيلة الالتحاق الرئيسية فى الوظائف العامة (أحمد، ٢٠٢١: ٣٩٨).

وتضم جامعة الفيوم حوالى (٢٣٦) منصب قيادى، بدءاً من رئيس قسم علمى ووكلاء الكلية وعمداء الكليات ونواب رئيس الجامعة وصولاً إلى منصب رئيس الجامعة ([www.fayoum.edu.eg](http://www.fayoum.edu.eg)). ويوضح الجدول (٢) نسب المناصب القيادية الجامعية والتي تبدأ من رؤساء الأقسام وكلاء وعمداء الكليات.

### جدول (٣) يوضح المناصب القيادية للذكور والإناث بجامعة الفيوم.

فئة المنصب القيادى	عدد الذكور	عدد الإناث	الإجمالى
رئيس قسم	٨٨	٦٠	١٤٨
وكيل كلية	٣٨	٢٥	٦٣
عميد كلية	١٦	٥	٢١
نائب رئيس جامعة	٣	٠	٣
رئيس جامعة	١	٠	١

يلاحظ من الجدول (٣) حدوث تكافؤ نسبي في منصب رئيس القسم العلمي بنسبة ٥٩,٤% للذكور، و ٤٠,٦% للإناث، ولكن تتزايد نسبة الذكور عن الإناث في منصب وكيل الكلية بنسبة ٦٠,٤% للذكور و ٣٩,٦% للإناث، وكذلك في منصب عميد بنسبة ٧٦% للذكور و ٢٤% للإناث. ويعكس ذلك معيارى الكفاءة وسرعة الترقى لدى الذكور عن الإناث. ومما يضعف تمثيل الإناث في المناصب القيادية أن بعض الكليات تضم أقساماً علمية كثيرة ومتنوعة مثل كلية الزراعة بها ١٢ قسم علمى يحتل عدد (٩) من الذكور منصب رئيس قسم، وكذلك كلية دار العلوم يوجد بها سبع أقسام يحتل الذكور كل مناصب رؤساء الأقسام، وكذلك كلية الطب البشرى بها ٣٢ تخصص علمى يحتل الذكور ٢٠ منصب رئيس قسم وتحتل الإناث ١٢ تخصص، وكذلك كلية تربية رياضية تضم ١٠ أقسام يحتل الذكور عدد (٩) منصب رئيس قسم. كما لاحظ الباحث الكثرة العددية للإناث بكليات التربية العام والخدمة الاجتماعية والسياحة والفنادق والطب البشرى والتمريض والعلوم والآداب والتربية والطفولة المبكرة. ويتضح كل ما سبق، من التمثيل الاجمالي فى تقلد المناصب القيادية الجامعية بنسبة ٦١.٨% للذكور و نسبة ٣٨,٢% للإناث. وبصفة عامة، يمثل الترقى فى الدرجات العلمية أحد الأساليب للمساواة بين الجنسين فى العمل ، وبالتالي تقلد المناصب القيادية الجامعية، وخلق نوع من التوازن بين الجنسين فى المناصب القيادية، خاصة أن الفرص المتاحة للمرأة لممارسة دورها القيادى أخذت فى التطور بشكل ملحوظ. ويتضح ذلك من أقوال المستجوبين (٢، ٨، ١٤) و المستجوبات (٢، ٤، ٥). يقول المستجوب (٢)(٥٧ سنة- عميد كلية- متزوج):



"الترقية العلمية والمناصب بتكون على أساس الكفاءة العلمية سواء راجل أو ست،  
وبعدن الراجل بيكون أكفا وأسرع من زميلته".

يقول المستجوب (٨)(٥٤) سنة- رئيس قسم- متزوج):

" بص أنا رئيس قسم ليه عشان اترقيت و المرأة كمان بقيت رئيس قسم ، فالترقية  
بتعمل مساواة، لكن فيه خبرة وفي مستوى عالى فى الدرجة العلمية، دلوقتى أنت  
أستاذ مساعد وماسك رئيس قسم لو زميلتك اترقت وخذت أستاذ بتمسك رئيس قسم  
الصباح، فالجامعة أستاذ".

يقول المستجوب (١٤)(٣٦) سنة - مدرس بكلية الصيدلة- متزوج):

" الترقية بندى للراجل أو الست مكانة ووضع واحد فهى أستاذ مساعد وأنت زيه،  
ودا بيتوقف على النشاط العلمى ومين يوصل الأول".

تقول المستجوبة (٢)(٥٣) سنة- عميدة كلية التمريض- متزوجة):

"الترقية دلوقتى مش مقتصرة على الرجالة فقط لا، الترقية والمنصب مرتبطين  
بالأقدمية فى حصولك على الدرجة العلمية والخبرة، فتلاقى دلوقتى نساء كثيرة جداً  
فى أماكن أحسن من الرجل لأنها أقدم منه وترقت قبله، فبالتالى الترقى مش بس  
عمل تساوى بين الرجل والمرأة، إنما بيميز بين المرأة والرجل من حيث الخبرة  
والمهنية والإنجاز فى العمل".

تقول المستجوبة (٤)(٥٦) سنة- وكيل كلية- متزوجة):

"طبعاً الترقى خلا فيه مساواة بين المرأة والرجل فبتلاقى مدرس مساعد رجل وامرأة  
ومدرس رجل وامرأة، وأستاذ مساعد وأستاذ، وعميد وعميدة فى مجلس الجامعة،  
ووكيل ووكيلة، فأصبح فى كل مجال وفى كل درجة علمية ومنصب رجال وإنث  
وده فى حد ذاته مساواة".

تقول المستجوبة (٥)(٥٧) سنة- رئيس قسم- متزوجة):  
"ترقية المرأة لأى درجة علمية ووصولها لرئيس قسم أو وكيل كلية أو عميدة ده إنجاز كبير للمرأة ومش بس مساواة دا تفوق للمرأة، لأنها بدأت تتنافس على المناصب القيادية خاصة، ويتعد جنب زميلها فى المناقشات العلمية".  
وبناءً على ما سبق، أظهرت المقابلات مع المستجوبين و المستجوبات أن الترقى العلمى وتقلد المناصب القيادية الجامعية لا يرتبط بالجنس أكثر من إرتباطه بالأقدمية والكفاءة فى الحصول على الدرجة العلمية، كما ساعدت الترقية على المساواة بين الجنسين وإن بدت نسبة الإناث أقل من الرجال فى درجتى أستاذ وأستاذ مساعد، حيث إن الذكور أسرع فى الترقى من الإناث، حيث تتحمل المرأة عبء العمل الأثقل من الرجل. وهو ما ينعكس أيضاً فى ضعف تمثيل الإناث فى المناصب القيادية على مستوى جامعة الفيوم ، خاصة منصبى عمداء ووكلاء الكليات، حيث تتزايد نسبة الذكور عن الإناث فى منصب وكيل الكلية بنسبة ٦٠,٤% للذكور و ٣٩,٦% للإناث، وكذلك فى منصب عميد بنسبة ٧٦% للذكور و ٢٤% للإناث. وتتفق تلك النتيجة مع القضية النظرية تقلد المناصب القيادية تعكس وجود استعدادات وخبرات لدى الجنسين ، حيث حللت النسوية الليبرالية فى الإدارة أسباب إقصاء النساء من مراكز التأثير والقوة. وتكمن المشكلة الرئيسية فى القوة والسلطة وليس فى الجنس، كما أن النساء لم تحقق مراكز كثيرة داخل المؤسسات. كما يذهب الهاييتوس إلى أن علاقات القوة داخل المجال التى تحدد حياة المكانة داخله، ترتبط بهاييتوس الأفراد، وتتحدد قدرة الأفراد على حياة المكانة داخل هذه المجالات المتنوعة بمجموع الخبرات والاستعدادات التى يحملها هاييتوس هؤلاء الأفراد. ووفقاً لنظرية المخيال الجمعى يمثل المخيال الجمعى وقوداً

للمنظمات يعمل على خلق رغبة الأفراد في العمل والتعاون والاكتشاف والتعلم والابتكار. كما يلعب دوراً في تشكيل هوية المنظمة، وبالتالي الأساليب القيادية فيها، راسماً بذلك استراتيجيتها الشاملة. كما تتفق مع نظرية عمل الجندر من أنه يمكن اعتبار عمل الجندر بمثابة عملية يتم من خلالها تعلم الجندر التقليدي ويعاد إنتاجها داخل التنظيم، وبالتالي فإن إعادة عمل الجندر هو عملية تعلم وإنتاج الجندر في أساليب جديدة ومختلفة. كما تتفق مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة سيسيليا كاستانو من أنه " تؤكد النتائج التوزيع غير المتكافئ بين الجنسين في المناصب القيادية خاصة في مناصب العمداء، حيث إن تلك النساء تتحملن مسؤوليات الرعاية للأبناء والتدبير المنزلي" (Castano et al, op.cit: 967).

**المحور الثالث: إلى أي مدى يؤدي حرية الاختيار الزوجي لدى عضوات هيئة**

**التدريس وطالبات الدراسات العليا إلى المساواة والتوازن بين الجنسين؟**

يعد الاختيار الزوجي من الموضوعات الهامة التي شغلت اهتمام علماء الاجتماع والأنثروبولوجيا، حيث يعد اختيار الشريك الخطوة الأولى لتكوين الأسرة، كما يعد من أهم القرارات التي يتخذها الرجل أو المرأة في حياتهما، حيث الاختيار للحياة السعيدة أو غير السعيدة. وتختلف أساليب الاختيار الزوجي باختلاف الثقافات، بل وداخل الثقافة الفرعية الواحدة. ويصنف الاختيار الزوجي في ضوء أسلوبين: الأسلوب العائلي، والأسلوب الشخصي أو الذاتي في الاختيار أو الزواج الحر، وفيه يختار الشاب أو الفتاة قرار الاختيار بمفرده دون الرجوع لعائلته (حسين، ٢٠١٩: ١٣٢). وعلى أية حال، يعكس أسلوب اختيار شريك الحياة معايير كل جماعة أو طبقة اجتماعية.

وباتت الفتاة ترفض الزواج بطريق تقليدية، وإنما عن طريق التعارف الشخصي، ويرجع ذلك إلى مستواها التعليمي في المقام الأول، ثم العمل الذي يمنحها استقلالية الاختيار. ويعد رأى الوالدين استشارياً وليس إلزامياً، ويظهر هذا الشكل من الاختيار للزواج في البيئات الأعلى مستوى اجتماعياً واقتصادياً (البديري، ٢٠٢١: ٧٤٣).

ومن خلال المقابلات التي تمت مع طالبات الدراسات العليا ومن الهيئة المعاونة من المعيدات والمدرسات المساعدات، وكذلك المدرسات والأساتذة الكبار من عضوات هيئة التدريس، تم تصنيف إجاباتهن في مسألة الاختيار الزواجي، إلى مايلي:

#### ١- الاختيار الشخصي في الزواج، كما يتضح من المستجوبات (١٤، ١٧، ١٨)

تقول المستجوبة (١٤) (٣٦ سنة - مدرس بكلية الطب - متزوجة):  
"والدي ادانى حرية الاختيار إلى أبعد الحدود، وكان ديمًا يقول كلكم واحد سواء ولد أو بنت أنتوا ناس متعلمين، وانتمو مسئولين عن اختياركم، فسأب لي حرية الاختيار مش في الجواز بس في كل حاجة".

تقول المستجوبة (١٧) (٢٨ سنة - مدرس مساعد - متزوجة):  
"أنا اتجوزت زميلي بناءً على اختياري وتعارفي على جوزي قبل الجواز، وعرضت الموضوع على بابا وماما، والصراحة كان سعيد بيه جداً، وبعدين أنا بختار شخص مسئول ليه نظرة مستقبلية، شخص هيكملني".

تقول المستجوبة (١٨) (٢٦ سنة - معيدة - متزوجة):  
"أنا اتجوزت بناءً على اختياري، دلوقتى مفيش حاجة اسمها إرغام بنت على الجواز من شخص مش عايزاه، كان من نفس المنطقة اللي ساكنة فيها طبيب صيدلي وتعرفت عليه، وحصل الجواز".

ويعضد تلك الإجابات رؤية بعض المستجوبات من الأساتذة:

تقول المستجوبة (٤)(٥٦ سنة- أستاذ- متزوجة):

"البنات دلوقتى هى اللي بتختار العريس اللي بيعجبها، لما اتقدم عريس لبنتى خدت رأيها وقعدتها معاه وهى اللي تختار الكويس ليها، عكس زمان كان العريس اللي بيتقدم البنات تتجوزه عطلول".

تقول المستجوبة (٥)(٥٧ سنة- رئيس قسم- متزوجة):

"دلوقتى البنات بتحبب العريس للبيت وبتقول يا بابا أنا عايزه اتجوز ده، مفيش بقى حاجات زمان حد بيروح ويتقدم وكده هما اللي بيحببوا العريس".

٢- اختيار الأهل للزواج القائم على التشاور، كما يتضح من المستجوبات

(١٦، ١٩، ٢٠)

تقول المستجوبة (١٦)(٣٣ سنة- مدرس- متزوجة):

"بالنسبة لى أهلى كانوا متفاهمين معايا جداً ومغصبوش على خالص، بس جوازى تم بشكل طبيعى يعنى واحد اتقدم وكان مناسب، أهلى وافقوا عليه وأنا كمان وافقت، فالموضوع هم الأهل متفاهمين ولا لى".

تقول المستجوبة (١٩)(٢٥ سنة- معيدة- متزوجة):

"أهلى عرضوا على العريس اللي متقدملى وقعدت معاه ولما حسيته إنه شخص كويس ومناسب لى وافقت عليه، لأنه هيقدر يسعدنى".

تقول المستجوبة (٢٠)(٢٤ سنة- معيدة- متزوجة):

"موضوع الجواز ده الأهل ببيقوا رقم واحد فى الاختيار، أه أدونى مساحة فى الاختيار ٥٠%، خدوا رأيي وقعدت أكثر من مرة معاه، ولما استريححت نفسياً تم الجواز".

وبناءً على ما سبق، أوضحت المقابلات مع المستجوبات أن الفتيات تم تصنيفهن وفقاً لنمط الاختيار الشخصي في الزواج ممن تقمن في مدينة الفيوم أو مدينة القاهرة، ونمط اختيار الأهل للزواج القائم على التشاور مع الفتاة ممن تقمن في قرى ومراكز الفيوم. وفي كلا النمطين من الاختيار الزواجي فإن للفتاة حرية الاختيار ممن تتزوج، وأنه لا توجد سلطة أبوية في مسألة الزواج خاصة لدى المتعلقات واللاتى تعملن في وظائف مرموقة. مما يعكس في النهاية مساواة المرأة والتوازن بين الجنسين في مسألة الاختيار الزواجي، وإن لم تكن مساواة مطلقة ولكن نمط الاختيار الشخصي أو نمط التشاور مع الأهل، منح الفتاة حرية الاختيار في مسألة الزواج. وتتفق تلك النتيجة مع القضية النظرية الاختيارات لدى الجنسين تعكس مبادئهم وتصوراتهم، حيث إن الهاييتوس يحدد آليات وطرق التفكير وركائز الاختيار لدى الأفراد. فالفاعلون في أشد المواقف تعقيداً يتصرفون وفق المبادئ والتصورات التي جرى تمثيلها داخلياً لديهم أي ضمن نطاق الهاييتوس. ووفقاً لنظرية التشكل البنائي فإن هناك تشابك بين الفعل والبناء، ووجود حركة تشكيل مستمرة تتجه من الفعل إلى الممارسة. وتتشكل النظم والمؤسسات من خلال تكرار الممارسات وفقاً لقواعد محددة، وباستغلال مصادر معينة، وباستمرار هذه الحركة في الزمان والمكان يتغير الوزن النسبي للقواعد والمصادر. وبالتالي يحدث إعادة التشكل من جديد لمكونات الحياة الاجتماعية. كما تتفق مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة بن صديق زوييدة من أنه "كشفت الدراسة إختلاف طريقة اختيار الشريك بين أفراد العينة، مثل فيها الاختيار الشخصي أكبر قيمة حيث اختيار الفتاة الحر القائم على الحب والتجانس العاطفي، والذي تكون فيه الكلمة الأخيرة عادة للفتاة، وذلك بسبب تعليم وعمل للفتاة، كما أصبحت الفتاة مستقلة تماماً في اختيار شريك حياتها بعدما

كانت في الماضي تخضع لسيطرة الأسرة بكاملها" (زوييدة، نفس المرجع: ٤٦٢-٤٦٣).

**المحور الرابع: إلى مدى يسهم التعليم الجامعي وقوانين الميراث في حصول المرأة على الميراث، وبالتالي المساواة والتوازن بين الجنسين؟**

إن التمايز في الميراث لا يحكمه الجندر، حيث يؤكد الإسلام أن الأثر حقاً للوارث ذكراً أو أنثى، مهماً كان حال الوارث. فالتمايز في توزيع الميراث بين الجنسين ليس بسبب تفضيل الذكر، ولكنه يسير على العدل لأن المرأة غير مطالبة بالإنتفاق على الرجل، ولذلك يفرض للرجل حظاً أكبر من الميراث (الرواشدة، ٢٠١٦: ٥١٣). كما أن هناك حالات تتميز فيها المرأة عن الرجل أو تتساوى معه في الميراث "وَلَكُمْ نِصْفُ مَا تَرَكَ أَزْوَاجُكُمْ إِنْ لَمْ يَكُنْ لَهُنَّ وَلَدٌ ۖ فَإِنْ كَانَ لَهُنَّ وَلَدٌ فَلَكُمْ الرُّبْعُ مِمَّا تَرَكَنَّ ۖ مِنْ بَعْدِ وَصِيَّةٍ يُوصِيَنَّ بِهَا أَوْ دَيْنٍ ۗ وَلَهُنَّ الرُّبْعُ مِمَّا تَرَكَنَّ إِنْ لَمْ يَكُنْ لَكُنَّ وَلَدٌ ۖ فَإِنْ كَانَ لَكُنَّ وَلَدٌ فَلَهُنَّ الثُّمُنُ مِمَّا تَرَكَنَّ ۗ مَنْ بَعْدَ وَصِيَّةٍ تُوصُونَ بِهَا أَوْ دَيْنٍ ۗ وَإِنْ كَانَ رَجُلٌ يُورَثُ كَلَالَةً أَوْ امْرَأَةٌ وَلَهُ أَخٌ أَوْ أُخْتٌ فَلِكُلِّ وَاحِدٍ مِّنْهُمَا السُّدُسُ ۖ فَإِنْ كَانُوا أَكْثَرَ مِنْ ذَلِكَ فَهُمْ شُرَكَاءُ فِي الثُّلُثِ ۗ مِنْ بَعْدِ وَصِيَّةٍ يُوصَىٰ بِهَا أَوْ دَيْنٍ غَيْرِ مُضَارٍّ ۗ وَصِيَّةً مِّنَ اللَّهِ ۗ وَاللَّهُ عَلِيمٌ حَلِيمٌ" (سورة النساء، الآية ١٢).

علاوة على ماسبق، يسهم التعليم الجامعي بصفة عامة والدراسات العليا بصفة خاصة إلى حد كبير في الحد من الموروثات الثقافية التي تحول دون حصول المرأة على الميراث، كما يخلق مساحة كبيرة للتفاهم بين الورثة. ويتضح ذلك من أقوال معظم المستجوبات، ومنهم (٦، ١٣).

نقول المستجوبة (٦) (٤٩ سنة - رئيس قسم - متزوجة):

"احنا ثلاث بنات وأخ، وكلنا الحمد لله متعلمين تعليم جامعي، وتم تقسيم التركة بعد إعلان الوراثة، وعملنا شرط قسمة عند محامى، وكل وحدة أخذت حقه بالضبط".

تقول المستجوبة (١٣)(٤١) سنة- دكتورة- متروجة):

"والدى توفى وساب لنا بيت كبير فيه أربع أدوار ودور أرضى محلات، وساب أرض زراعية، واحنا بنتين وولدين، أخواتنا مظلومش حد، وكل واحد خد حقه، محدش بيصيب حاجة لحد ومحدش بيظلم حد".

كما سنت الدولة تشريعات سلحت بها المرأة لأخذ حقه فى الميراث، حيث تم تعديل قانون المواريث ٧٧ لسنة ١٩٤٣، ويضيف التعديل إلى القانون المادة ٤٩ التى تنص على "معاقبة كل من امتنع عن تسليم الوارث نصيبه الشرعى بالحبس مدة لا تقل عن ستة أشهر وغرامة قد تصل إلى مائة ألف جنية، كما تعاقب كل من حجب أو امتنع عن تسليم مستند يثبت ميراثاً بالحبس ثلاثة أشهر، وبغرامة لا تقل عن عشرة آلاف جنية" (رضوان، ٢٠٢١). ويتضح ذلك من أقوال المستجوبات، ومنهن (٧، ١٠).

تقول المستجوبة (٧)(٤٥) سنة- أستاذ مساعد- متروجة):

"أخويا الكبير مش متعلم ومراته كانت عايزة تستولى على حقى فى الميراث وخصوصاً الأرض الزراعية والبيت، طبعاً طالبتوا بحقى أكثر من مرة، مفيش فايدة، رحى للمحامى رفع عليه قضية امتناع تسليم حصة ميراث، ولما راح البندر، جانى وقالى هاتى القياس وخذت حقى أرض وبيت، وبعدين اتنازلت عن القضية".

تقول المستجوبة (١٠)(٤٣) سنة- أستاذ مساعد- متروجة):



"اتفقنا أنا وأخواتي على الميراث في الأول وعملنا إعلان وراثته، وحصرننا التركة وعملنا شرط قسمة، وبعد ما أخويا الكبير أخذ حقه في شقة الفيوم و في الذهب، اتغير تماماً عند تسليم الأرض، رحنا أنا وأخويا الأصغر ورفعنا قضية، وتدخل أعمامنا وجبنا المحامى وتم تسليم نصيب كل واحد في الأرض الزراعية".

وبناءً على ما سبق، أظهرت المقابلات مع المستجوبات أن التعليم الجامعى بصفة عامة والدراسات العليا بصفة خاصة، أسهم فى حصول المرأة على حقها فى الميراث، كما لعبت قوانين الميراث دوراً كبيراً فى حصول المرأة على حقها فى الميراث فى حالة امتناع أحد الورثة، والتصدى للسلطة الذكورية. وبذلك حدثت المساواة فى الحصول على الميراث والتوازن بين الجنسين. وتتفق تلك النتيجة مع القضية النظرية تتوحد أفكار وأفعال الجماعة الواحدة ، حيث إن الهابيتوس مصدراً للوحدة التى تتحقق فى أفعال وأفكار كل فرد، وللأفراد الذين ينتمون لنفس المجموعات الاجتماعية وخضعوا لتنشئة اجتماعية متماثلة، ولذلك فإن الهابيتوس يفسر ذلك التشابه فى طرق التفكير عند أولئك الأفراد بكونهم ينتمون لنفس الطبقة الاجتماعية. كما تتفق مع النتيجة التى توصلت إليها دراسة أشيم شيل و هيمراج ب. تانجير من أنه " كشفت الدراسة أنه عندما تتعارض القوانين العرفية مع القوانين الدستورية، تدعم تدخلات المحاكم مساواة النوع الاجتماعى فى الوصول إلى حصول النساء على حقهن فى الملكية. كما يسهم التعليم فى قدرة المرأة للمطالبة بالميراث فى الأرض وإدارتها، حيث تكون على دراية بالقوانين والحقوق الشرعية وقدرتها على التعامل مع الإجراءات الرسمية فيما يتعلق بمطالبتها بالأرض" (Shil & Tangir, op.cit: 329-335).

المحور الخامس: إلى أى مدى تؤدى قوانين العمل وقوانين الهجرة فى حدوث هجرة عضوات هيئة التدريس للعمل بدول الخليج، وبالتالي إلى المساواة والتوازن بين الجنسين؟

أصبحت الهجرة النسائية من الظواهر المرئية التى تُفهم فى ضوء بناء اجتماعى، حيث إن فعل الهجرة ينطلق من خلال قرارها وخطابها وتجربتها فى الهجرة عبر مسارها الشخصى والعائلى (كيم، ٢٠١٨: ١٤٦). وفى هذا الصدد، ترى مونيكاً بويد أن تأثير وضع المرأة والمساواة بين الجنسين على ميلها للهجرة يتم فى ضوء ثلاث مستويات: المجتمع الأكبر والأسرة والفرد. فعلى مستوى المجتمع، تعكس السياسات والمعتقدات والممارسات القائمة، السلوك المناسب للمرأة فى بلدان المنشأ، وأن المجتمع غالباً ما يستجيب لمطالب العمل الخاصة بتحديد النوع الاجتماعى من قبل بلدان المقصد، حيث إضفاء الطابع الجنسى على النساء غير المتزوجات بمثابة رادع للنساء المهاجرات بمفردهن دون أفراد الأسرة. وعلى مستوى الأسرة، توفر العائلات البيئات التى تتشكل فيها دوافع الهجرة وقيمها، حيث تعد العائلات مواقع تشكل وضع المرأة وميلها للهجرة. وعلى مستوى الفرد، تؤثر الخصائص الفردية للنساء على ميول الهجرة وتضم العمر والعرق والأصول الحضرية والريفية، والحالة الاجتماعية والحالة الإنتاجية، والدور فى الأسرة (الزوجة، الأبنه، الأم)، والمنصب فى الأسرة (رئيس، مروض)، والحالة التعليمية والمهارات والوضع الطبقي. وتحمل هذه الخصائص بصمة المعاملة المجتمعية والعائلية للمرأة (Boyed, op.cit: 4).

وفقاً لجولى S. Jooly و ريفييز H. Reeves و بيير N. Piper، توفر الهجرة فرصة للنساء لتحسين حياتهن وكسر السقف الزجاجى الذى تفرضه الطبيعة

المرتكزة على النوع الاجتماعي للمجتمع. وتمكن الهجرة النساء اقتصادياً، وتؤدي إلى زيادة استقلالهن، وتحسن احترامها لذاتها، ورفاهيتها العامة. وتعد الهجرة غير محايدة للنوع الاجتماعي، ومما لا شك فيه أن خبرة الهجرة تستند على الجنسين (Ncube & Mkwanzani, 2020: 66).

ومن عوامل الهجرة النسائية، تحسين الحصول على التعليم في بلدان المنشأ، وزيادة فرص التوظيف في بلدان المقصد خاصة في قطاع الخدمات (كالصحة والتعليم) (Ferrant et al, 2014: 2). وتعد الهجرة بالنسبة لبعض النساء أداة لزيادة الحراك الاجتماعي والاستقلال الاقتصادي والاستقلال النسبي، في الدول التي تؤيد فرص توظيف النساء ولديها مستويات أقل من التمييز على أساس الجنس في مكان العمل (Ibid: 6).

ومما ساعد على الهجرة النسائية في مصر للعمل بدول الخليج بصفة عامة والمملكة العربية السعودية بصفة خاصة، أنه تم إلغاء قرار وزير الداخلية رقم ٣٩٣٧ لسنة ١٩٩٦ بشأن سفر الزوجة والذي كان يحتم ضرورة موافقة الزوج كشرط لاستخراج وثيقة السفر والسماح بالخروج من البلاد (المجلس القومي للمرأة، ٢٠١٤: ١١). وكذلك القانون رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ الذي ينظم هجرة العمالة سواءً رجل أم امرأة، وذلك وفقاً للمادتين (١٨، ١٩). حيث تنص مادة (١٨) للمنظمات الدولية أن تزاوُل عمليات إلحاق المصريين للعمل بالخارج، إذا كان التعاقد مع جهات حكومية أو هيئات عامة عربية أو أجنبية. ووفقاً للمادة (١٩) تتولى الوزارة المختصة بالتعاون مع وزارة الخارجية متابعة تنفيذ الاتفاقيات الدولية والتعاقدات المتعلقة بالعمالة المصرية في الخارج، وبحث تسوية المنازعات الناشئة عن تنفيذ هذه الاتفاقيات والتعاقدات (قانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣). وعلى أية حال، تعد الهجرة

النسائية نوعاً من الاستثمار فى رأس المال البشرى، حيث الحصول على مقابل أعلى من العمل (كيم، نفس المرجع: ١٥١). ويتضح ذلك من المقابلات مع المستجوبات (١، ٢، ٥، ٩، ١١)، وتم تصنيفهن إلى هجرة الزوجين بعقد عمل لكليهما كما فى المستجوبة (١)، هجرة الزوجة بعقد عمل والزوج هاجر معها على سبيل المرافق كما فى (٢، ٥)، هاجرت الزوجة بمفردها ومعها أبنائها بدون الزوج كما فى المستجوبة (٩)، هاجرت بدون زواج وبدون مُحرم كما فى المستجوبة (١١).

تقول المستجوبة (١) (٥١ سنة- أستاذ- متزوجة):

"سافرت أنا وجوزى السعودية سنة ٢٠٠٤ وكل واحد فينا كان ليه تعاقد، مع جامعة الإمام محمد بن سعود، وكنت فى كلية بنات وزوجى متعاقد فى كلية بنين، وسفرنا عشان نحسن أحوالنا المادية يعنى الحمد لله العملية دلوقتى مستورة".

تقول المستجوبة (٢) (٥٣ سنة- أستاذ- متزوجة):

" جوزى محاسب فى بنك ، وجانى التعاقد فى جامعة الملك خالد فى أبها، وكان معنا طفلين، فلما قولت له إنه فيه سفر لى وكده مما نعش ووافق واتعاقدت".

تقول المستجوبة (٩) (٤٢ سنة- أستاذ مساعد- متزوجة):

"سافرت جامعة الحدود الشمالية، وجوزى سافر معايا فى البداية لكن طبيعة شغله إنه مهندس فى شركة تبع القوات المسلحة، رفضوا يحددوا ليه، وهو الصراحة لم يمانع من إنى أسافر ومعايا الأطفال، هو متفهم جداً".

تقول المستجوبة (١١) (٤٩ سنة- أستاذ مساعد - مطلقة):

"سافرت جامعة أم القرى ، ولما جانى التعاقد بابا وماما وافقوا على السفر ورحبوا بكده، لأنى كنت منفصلة عن جوزى".

وبناءً على ما سبق، كشفت المقابلات مع المستجوبات أن قبول الزوج أو الأسرة الأبوية لمسألة الهجرة، علاوة على قوانين العمل وقوانين الهجرة التي سنتها الحكومة المصرية، من العوامل المشجعة على الهجرة النسائية إلى دول الخليج بين عضوات هيئة التدريس. مما أدى إلى حدوث مساواة بين الجنسين، وأن الهجرة لم تعد مرتبطة بالجنس وإنما تركز على الجنسين. وتتفق تلك النتيجة مع القضية النظرية تتوحد أفكار وأفعال الجماعة الواحدة، حيث إن الهابيتوس مصدراً للوحدة التي تتحقق في أفعال وأفكار كل فرد، وللأفراد الذين ينتمون لنفس المجموعات الاجتماعية وخضعوا لتنشئة اجتماعية متماثلة، ولذلك فإن الهابيتوس يفسر ذلك التشابه في طرق التفكير عند أولئك الأفراد بكونهم ينتمون لنفس الطبقة الاجتماعية. كما تتفق مع ما توصلت إليه مونيكا بويد من أنه "يعد وضع المرأة بالنسبة للرجل ومستوى المساواة بين الجنسين داخل المجتمعات المرسل، وداخل الأسر من العوامل الحاسمة التي تحفز أو تؤخر هجرة النساء مقارنة بالرجال" (Boyed, op.cit: 3).

#### - أهم النتائج والاستخلاصات والتوصيات:

١- كشفت الدراسة أنه بالرغم من عدم التكافؤ في الأعداد في فئتي أستاذ متفرغ وأستاذ حيث بلغت نسبة الذكور ٧١,٥% أما الإناث ٢٨,٥%، فإنها تتوازن مع فئات مدرس ومدرس مساعد ومعيد، حيث تزايدت نسبة الإناث إجمالاً بواقع ٥٧,٢% أما نسبة الذكور فقد بلغت ٤٢,٨%، بما يعكس في النهاية التوازن النسبي للذكور والإناث لأعضاء هيئة التدريس في كافة كليات الجامعة الجامعة بنسبة ٤٩,٦% للإناث، و بنسبة ٥١,٤% للذكور.

٢- اتضح من المقابلات مع المستجوبين و المستجوبات، أن التعليم الجامعي وخاصة الدراسات العليا ساوى المرأة بالرجل بل وتفوقت عليه، من حيث عدد

المقيدين بالدراسات العليا، وكذلك تزايد وتفوق نسب الإناث في وظائف معيد ومدرس مساعد ومدرس في كثير من الأقسام العلمية والكليات، كما اكتسبت المرأة المكانة الاجتماعية من خلال العمل الجامعي. وبذلك لا ترتبط الدراسات العليا ولا الوظائف الجامعية بالجنس. كما يمكن القول أنه مع الزيادة العددية للنساء في العمل الجامعي ظهر ما يمكن تسميته بالمؤسسات الأنثوية.

٣- أظهرت المقابلات مع المستجوبين و المستجوبات أن الترقى العلمى وتقلد المناصب القيادية لا يرتبط بالجنس أكثر من إرتباطه بالأقدمية والكفاءة فى الحصول على الدرجة العلمية، كما ساعدت الترقية على المساواة بين الجنسين وإن بدت نسبة الإناث أقل من الرجال فى درجتى أستاذ وأستاذ مساعد، حيث إن الذكور أسرع فى الترقى من الإناث، حيث تتحمل المرأة عبء العمل الأسرى الأثقل من الرجل. وهو ما ينعكس أيضاً فى ضعف تمثيل الإناث فى المناصب القيادية على مستوى جامعة الفيوم ، خاصة منصبى عمداء ووكلاء الكليات.

٤- أوضحت المقابلات مع المستجوبات أن الفتيات تم تصنيفهن وفقاً لنمط الاختيار الشخصى فى الزواج ممن تقمن فى مدينة الفيوم أو مدينة القاهرة، ونمط اختيار الأهل للزواج القائم على التشاور مع الفتاة ممن تقمن فى قرى ومراكز الفيوم. وفى كلا النمطين من الاختيار الزواجى فإن للفتاة حرية الاختيار ممن تتزوج، وأنه لا توجد سلطة أبوية فى مسألة الزواج خاصة لدى المتعلمات واللاتى تعملن فى وظائف مرموقة. مما يعكس فى النهاية مساواة المرأة والتوازن بين الجنسين فى مسألة الاختيار الزواجى، وإن لم تكن مساواة

مطلقة ولكن نمط الاختيار الشخصي أو نمط التشاور مع الأهل، منح الفتاة حرية الاختيار في مسألة الزواج.

٥- أظهرت المقابلات مع المستجوبات أن التعليم الجامعي بصفة عامة والدراسات العليا بصفة خاصة، أسهم في حصول المرأة على حقها في الميراث، كما لعبت قوانين الميراث دوراً كبيراً في حصول المرأة على حقها في الميراث في حالة امتناع أحد الورثة، والتصدى للسلطة الذكورية. وبذلك حدثت المساواة في الحصول على الميراث والتوازن بين الجنسين.

٦- كشفت المقابلات مع المستجوبات أن قبول الزوج أو الأسرة الأبوية لمسألة الهجرة، علاوة على قوانين العمل وقوانين الهجرة التي سنتها الحكومة المصرية، من العوامل المشجعة على الهجرة النسائية للعمل إلى دول الخليج بين عضوات هيئة التدريس. مما أدى إلى حدوث مساواة بين الجنسين، وأن الهجرة لم تعد مرتبطة بالجنس، وإنما تركز على الجنسين.

#### - توصيات الدراسة:

١- ضرورة الاهتمام بالتعليم الجامعي لدى الجنسين بصفة عامة والدراسات العليا بصفة خاصة، حيث إن نسبة التعليم الجامعي منخفضة قياساً إلى عدد السكان الإجمالي، كما أنه عامل قوى للمساواة بين الجنسين في الحقوق.

٢- عمل ندوات ومؤتمرات لنشر الصورة الصحيحة لواقع المرأة من أنها تتساوى مع الرجل في كثير من المجالات.

٣- ضرورة أن تسن الدولة المزيد من القوانين التي تساعد في حماية المرأة، و في الحصول على كافة حقوقها .

٤- تخصيص برامج تليفزيونية دينية وإعلامية لتصحيح صورة المرأة لدى الريفيين، وأنها تتساوى مع الرجل، حيث إنها تمثل نصف المجتمع.



## قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- الدوريات والمجلات:

- ١- أحمد، ثروت عبدالعال. (٢٠٢١). حق المرأة فى تولى الوظائف العامة. مجلة الثقافة والتنمية. ١٦٥ : ٣٧٧ - ٤٥٠.
- ٢- البريدى، عبدالله وآخرون. (٢٠٢٣). إعادة ربط الفكر الإدارى العربى بالعلوم الاجتماعية: المفاهيم السوسيوثقافية نموذجاً. المجلة العربية للإدارة. ٤٣ (١): ٢٢٥ - ٢٤٢.
- ٣- الرواشدة، محمد أحمد. (٢٠١٦). حق المرأة فى التملك وموارده: دراسة فقهية قانونية موازنة. حوليات آداب عين شمس. ٤٤ : ٤٩٩ - ٥٢٧.
- ٤- آل عمر، حمود و العبدى، بدر. (٢٠١٨). تمكين المرأة فى مؤسسات التعليم العالى فى التعليم العالى فى المملكة العربية السعودية: الواقع والمأمول. مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية. ٢١ - ٢٢ : ٤٣ - ٦٣.
- ٥- بدوى، أحمد موسى. (٢٠٠٩). ما بين الفعل والبناء الاجتماعى: بحث فى نظرية الممارسة لدى بيير بورديو. إضافات. ٨ : ٩ - ٢١.
- ٦- حراز، عبدالمغيث. (٢٠٢٢). حظر التمييز ضد المرأة فى سوق الشغل من خلال المواثيق الدولية والتشريعات الوطنية. مجلة قانون وأعمال. ١٢ : ١ - ٧٤.
- ٧- حسين، محمد جلال. (٢٠١٩). معايير الاختيار الزواجى لدى عينة من الشباب المصرى وعلاقتها ببعض المتغيرات: دراسة ميدانية فى الأنثروبولوجيا الاجتماعية. مجلة أنثروبولوجيا. ٥ (١٠): ١٣٠ - ١٦٢.

٨- زوييدة، بن صديق.(٢٠٢٠). أثر عمل المرأة فى تغيير النموذج الزواجى فى الجزائر: دراسة ميدانية على أستاذات وطالبات الدراسات العليا بجامعة تلمسان. المجلة الاكاديمية للبحوث والعلوم الاجتماعية. ١ (٢) : ٤٤٥ - ٤٧٢.

٩- كيم، صبيحة.(٢٠١٨). نظريات الهجرة وعلاقتها بالجنس: نحو مقارنة جديدة. آفاق فكرية. ١٤ (٨): ١٤٦ - ١٦١.

١٠- لعربى، صلاح الدين.(٢٠١٤). مفهوم الهايبتوس عند بيير بورديو. مجلة العلوم الاجتماعية. ٩: ٦٣ - ٧١.

#### - الرسائل العلمية:

١١- أحفيظ، نرجس و لامية، بسعود.(٢٠٢٠). التبادل الإشهارى للمرأة فى ضوء مقارنة الجنس: دراسة تحليلية على عينة من إشهارات قناة MBC دراما. رسالة ماجستير. جامعة محمد خيضر بسكرة. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. قسم العلوم الإنسانية.

#### - الانترنت:

١٢- القانون رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ بإصدار قانون العمل، فى: <https://manpower.gov.eg>

١٣- رضوان، علا.(٢٠٢١). ميراث البنات، كيف تصدرت مصر الحديثة لجريمة الامتناع عن تسليم الإرث. فى. [www.youm7.com](http://www.youm7.com)

١٤- [www.fayoum.edu.eg](http://www.fayoum.edu.eg)

#### - النشرات:

١٥- المجلس القومى للمرأة.(٢٠١٤). التقرير الوطنى لجمهورية مصر العربية بيكين + ٢٠.

- ١٦- المجلس القومي للمرأة.(٢٠٢٠). تقرير جمهورية العربية عن التقدم المحرز فى تنفيذ منهاج عمل بيجين عن الفترة من ٢٠١٤ حتى مارس ٢٠١٩.
- ١٧- ايبيلورغ- فويتيك، كاترين.(٢٠١٣). المرأة والعمل الاقتصادى: مكاسب الاقتصاد الكلى من المساواة بين الجنسين. صندوق النقد الدولى.
- ١٨- إدارة الدراسات العليا، جامعة الفيوم.
- ١٩- مجلس الإمارات للتوازن بين الجنسين.(٢٠١٧). دليل التوازن بين الجنسين: خطوات عملية للمؤسسات فى الإمارات العربية المتحدة.
- ٢٠- مكتب الأمم المتحدة بفيينا.(٢٠١٨). استراتيجية المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (٢٠١٨ - ٢٠٢١). فيينا.

#### الكتب المترجمة:

- ٢١- سكوت، جون.(٢٠٠٩). علم الاجتماع: المفاهيم الأساسية. ترجمة محمد عثمان. الشبكة العربية للأبحاث والنشر. بيروت.
- ٢٢- غدنز، أنتونى.(٢٠٠٥). علم الاجتماع. ترجمة فايز الصياغ. المنظمة العربية للترجمة. مؤسسة ترجمان. ط ١. بيروت.

#### ثانياً: المراجع الأجنبية:

##### -Books:

- 23- Babugura, A.(2017). Gender equality: A cornerstone for a green economy. South African Institute of International Affairs.
- 24- Boyed, M.(2006). Women in international migration: The context of exist and entry for empowerment and exploitation. Commission on the status of women. United Nations.
- 25-Ferrant, G& et al. (2014). The role of discriminatory social institutions, in female south- south migration. OECD development Centre.

26- Heymann, J& et al. (2023). Equality within our life times: how laws and policies can close – or widen- gender gaps in economics worldwide. University of California.

27- Ncube,A & Mkwanzazi,F.(2020). Gendered labour migration in South Africa: A capability approach lens (65- 90). In. Fiona- Katharina Seigar (Ed) et al. Migration at work: aspirations, imaginaries & structure of mobility. Leuven University press.

**-periodicals:**

28- Baqi, S& et al.(2017). Perceptions of gender equality, work environment, support and social issues for women doctors at a university hospital in Riyadh, Kingdom of Saudi Arabia. Plose one. 12 (10): 1-18.

29- Castano, C & et al. (2019). Gendered management in Spanish universities: Functional segregation among vice- rectors. Gender and Education. 31(8): 965- 985.

30- Doran, E.L.(2019). Gender in the labor market: The role of equal opportunity and family- friendly policies. The Russell Sage Foundation Journal of Social Science. 5(5): 168- 197.

31- Haak, U .(2018). For gender equality in police leadership. Police practice and Research. 19(3): 241- 252.

32- Kumar, A& Meera. (2023). Indian women's in the twenty first century: some troubles and barriers. Journal of Pharmaceutical Negative Results. 14(2): 330-339.

33- Meliscin, F& et al. (2021). Women's empowerment in the period of the rapid expansion of higher education in Turkey: developments and paradoxes of gender equality in labour market. Higher Education. 81: 31-50.

34- Shil, A & Tangir, H.P. (2021). Exclusion of tribal women from property: A study of Tripuri women of India. Cast: A global Journal on Social Exclusion. 2(2): 327- 340.

35- Wang, S .(2022). Gender equality without democracy? Higher education expansion and authoritarian value. Governance. 35: 259- 279.

36- West, C & Zimmerman, U. (1987). Doing gender. Gender and Society. 1(2):125-151.

## الملاحق

### ملحق (١)

جدول (١) يوضح خصائص المستجوبين بمجتمع الدراسة.

م	السن	الحالة التعليمية	الحالة المهنية
١-	٥٩	أستاذ	عميد كلية العلوم
٢-	٥٧	أستاذ	عميد كلية الآداب
٣-	٥٣	أستاذ	وكيل خدمة البيئة بكلية التربية
٤-	٥٧	أستاذ	وكيل كلية شئون التعليم والطلاب بخدمة اجتماعية
٥-	٥٥	أستاذ	وكيل كلية شئون طلاب آداب الفيوم
٦-	٥١	أستاذ	رئيس قسم المناهج
٧-	٥٢	أستاذ	رئيس قسم تكنولوجيا التعليم بتربية نوعية
٨-	٥٤	أستاذ	رئيس قسم النبات بكلية العلوم
٩-	٥٣	أستاذ	رئيس قسم علم النفوس بكلية التربية
١٠-	٣٣	دكتورة	مدرس بكلية الآداب
١١-	٣٩	دكتورة	مدرس بقسم أصول التربية

مدرس بقسم الصحة النفسية	دكتورة	٣٥	-١٢
مدرس بقسم الكيمياء الحيوية كلية الطب	دكتورة	٣٧	-١٣
مدرس بقسم الشريعة	دكتورة	٣٦	-١٤
مدرس بكلية الصيدلة	دكتورة	٣٣	-١٥

جدول (٢) يوضح خصائص المستجوبات بمجتمع الدراسة.

م	السن	الحالة التعليمية	الحالة المهنية
-١	٥١	أستاذ	عميدة كلية التربية النوعية
-٢	٥٣	أستاذ	عميدة كلية التمريض
-٣	٥٤	أستاذ	وكيل كلية الصيدلية
-٤	٥٦	أستاذ	وكيل كلية الآداب
-٥	٥٧	أستاذ	رئيس قسم الكيمياء بكلية العلوم
-٦	٤٩	أستاذ مساعد	رئيس قسم التربية المقارنة
-٧	٤٥	أستاذ مساعد	رئيس قسم دراسات الطفولة
-٨	٤٧	أستاذ مساعد	رئيس قسم التخطيط والتنمية بكلية الخدمة الاجتماعية
-٩	٤٢	أستاذ مساعد	رئيس وحدة ضمان الجودة
-١٠	٤٣	أستاذ مساعد	رئيس وحدة الخريجين

رئيس وحدة القياس والتقويم بكلية التربية للطفولة	أستاذ مساعد	٤٩	-١١
مدرس بقسم علم النفس بكلية الآداب	دكتورة	٣٧	-١٢
مدرس بكلية الآداب قسم اللغة الفرنسية	دكتورة	٤١	-١٣
مدرس بكلية الطب	دكتورة	٣٦	-١٤
مدرس بكلية الخدمة	دكتورة	٤١	-١٥
مدرس بكلية التربية	دكتورة	٣٣	-١٦
مدرس مساعد بكلية الآداب	ماجستير	٢٨	-١٧
معيدة بكلية رياض الأطفال	تمهيدى ماجستير	٢٦	-١٨
معيدة بكلية التربية	تمهيدى ماجستير	٢٥	١٩
معيدة بكلية الآداب	تمهيدى ماجستير	٢٤	٢٠

## دليل العمل الميداني

أولاً: البيانات الأولية:

- ١- العمر .
- ٢- الحالة التعليمية.
- ٣- الحالة المهنية.
- ٤- الحالة الاجتماعية.

ثانياً: الدراسات العليا والمساواة والتوازن بين الجنسين:

- ٥- إلى أى مدى لعبت الدراسات العليا دوراً فى مساواتك مع زميلك فى العمل؟
- ٦- إلى أى مدى لعبت الدراسات العليا دوراً فى حدوث المكانة الاجتماعية؟
- ٧- إلى أى مدى لعبت الدراسات العليا دوراً فى الزيادة العددية للإناث؟

ثالثاً: الترقى العلمى وتقلد المناصب القيادية الجامعية والمساواة والتوازن بين الجنسين :

- ٨- إلى أى مدى حدثت مساواة فى العمل مع الرجل؟
- ٩- إلى أى مدى أدى الترقى العلمى إلى تقلد المناصب القيادية الجامعية و المساواة بين الرجل والمرأة؟
- ١٠- إلى أى مدى أدى الترقى وتقلد المناصب القيادية الجامعية فى العمل إلى استقلال المرأة؟

رابعاً: الاختيار الزوجى والمساواة والتوازن بين الجنسين :

- ١١- إلى أى مدى يفرض الأب رأيه عليك فى الزواج؟
- ١٢- إلى أى مدى يتم أخذ رأيك فى مسألة الاختيار الزوجى؟
- ١٣- إلى أى مدى كانت لك حرية فى مسألة الاختيار الزوجى؟
- ١٤- إلى أى مدى لعب التعليم دوراً فى الاختيار الزوجى؟
- ١٥- إلى أى مدى لعب العمل دوراً فى الاختيار الزوجى؟
- ١٦- إلى أى مدى تم مساواتك مع الرجل فى الاختيار الزوجى؟

خامساً: التعليم الجامعى و قوانين الميراث والمساواة والتوازن بين الجنسين :



١٧- إلى أى مدى تعرضت لظلم فى عدم أخذ حقك فى الميراث من أشقائك؟

١٨- إلى أى مدى أدى التعليم الجامعى إلى حصولك على حقك فى الميراث من أشقائك؟

١٩- إلى أى مدى أدت قوانين الميراث إلى حصولك على الميراث؟

سادساً: **قوانين العمل وقوانين الهجرة والمساواة والتوازن بين الجنسين:**

٢٠- إلى أى مدى ساعدتك قوانين العمل على السفر إلى إحدى الدول العربية؟

٢١- إلى أى مدى ساعدتك قوانين الهجرة على السفر إلى إحدى الدول العربية؟

٢٢- إلى مدى ساعدك القسم والكلية على السفر إلى إحدى الدول العربية؟

٢٣- إلى أى مدى ساعدك الزوج أو الأب على الهجرة إلى إحدى الدول العربية؟

### Abstract

- The study aims to identify some forms of gender equality and balance (male and female faculty members) at Fayoum University, as in postgraduate studies in particular, university work, academic advancement and holding university leadership positions, freedom of marital choice, women's access to inheritance, and women's migration. The study relies on the anthropological approach, with its tools, the field work guide, and the interview with (20) respondents and (15) respondents.

The study concluded that postgraduate studies in general led to gender equality or balance in the various academic degrees among faculty members, and even the percentage of females in postgraduate studies exceeded that of males in many university faculties, in particular. The study also revealed the numerical increase of female faculty members in many university faculties, which led to the emergence of what might be called female institutions. The study showed that academic advancement and university leadership positions are not related to gender more than they are related to seniority and scientific competence. The study also revealed the contribution of university education in general, postgraduate studies and women's work in the freedom of marital choice, and therefore there is no effect of patriarchy. In addition, inheritance laws played a role in women's obtaining their right to inheritance, which led to equality and balance between the sexes in terms of obtaining the right to inheritance. The study also showed that the husband and the paternal family of the woman, in addition to the migration and labor laws, are among the factors for the occurrence of female migration, and thus equality between the two sexes, which confirms that migration is not linked to gender.