

Doi: 10.34120/jss.v52i3.2951

قدم في: مارس 2021

أجيز في: يوليو 2021

Values of Women's Roles in Egyptian Society: A Descriptive Study

Nayera Mohamed Shousha

Abstract

Objective: The current study aimed to examine women's values in Egyptian society (at home, work, and public life), and to investigate the gender differences in these values across four waves. **Methods:** the empirical data was extracted from the world value survey database. The data was collected from different segments: first wave (N=3000 participants), second wave (N=3051 participants), third wave (N=1523 participants), and fourth wave (N=1200 participants). **Results:** the results showed that there were significant differences in women's values among the four waves. Also, there were significant gender differences in women's values; men strongly agreed that men should have more rights to jobs than women, university is more important for boys, men make better business executives and political leaders than women, and the major job for a woman is to be a housewife. However, women strongly agreed that they should have the same rights as men in society, and men do not have the right to abuse their wives. **Conclusion:** These results were discussed considering cultural and social Egyptian background, and several recommendations were suggested to improve women's status in Egypt.

Keywords: Values, World Value Survey, Egyptian Society, Gender, Waves.

القيم المرتبطة بأدوار النساء في المجتمع المصري: دراسة وصفية

نيرة محمد شوشة(*)

ملخص

هدف الدراسة: سعت الدراسة إلى الكشف عن القيم المرتبطة بأدوار النساء، سواء في المنزل، أو سوق العمل، أو الحياة العامة في المجتمع المصري، في ضوء المسح العالمي للقيم عبر أربعة مسوح زمنية منذ 1999 حتى 2020. وسعت من ناحية أخرى إلى تعرّف الفروق بين النوعين في طبيعة القيم المرتبطة بأدوار النساء في المجتمع المصري. **المنهجية:** اعتمدت الدراسة بيانات مستمدة من المسح العالمي للقيم، الذي طُبّق عبر فترات زمنية متفاوتة. وأجريت على عينات زمنية مختلفة: المسح الأول (3000 مشارك)، و(3051 مشاركاً) في المسح الثاني، و(1523 مشاركاً) في المسح الثالث، و(1200 مشاركاً) في المسح الرابع، ومن شرائح عمرية مختلفة، ومستويات تعليمية وطبقات اجتماعية، متفاوتة. **النتائج:** أظهرت النتائج وجود فروق في القيم المرتبطة بأدوار النساء في المجتمع المصري عبر الزمن سواء في مجال العمل، والتعليم، والمشاركة في الحياة العامة، عبر المسوح الأربعة، كما أظهرت وجود فروق بين النوعين في القيم المرتبطة بأدوار النساء في المجتمع؛ وافق المشاركون من الرجال على أنّ الرجال لهم الحق في الوظائف أكثر من النساء، لا سيما الوظائف التنفيذية، وأنّ للرجال أحقية أكبر في التعليم الجامعي مقارنة بتعليم النساء، وأنّ الدور الأساسي للمرأة هو عملها بصفقتها ربة منزل، وأنّ الرجال أفضل بصفقتهم قادة سياسيين من النساء، في حين كانت النساء أكثر تأييداً لفكرة أن حصول النساء على حقوق مماثلة للرجال في المجتمع متطلب من متطلبات الديمقراطية، وأنّ ضرب الرجل لزوجته ليس أحد حقوقه كونه زوجاً.

المصطلحات الأساسية: القيم، المسح العالمي للقيم، المجتمع المصري، النوع الاجتماعي (الجندر)، الموجات.

(*) أستاذ مساعد، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، معهد الدوحة للدراسات العليا، كلية الآداب،

جامعة القاهرة، Email: nayera.shousha@dohainstitute.edu.qa

الاهتمامات البحثية: الوصمة الاجتماعية- العلاقات السامة- أدوار والقوالب النمطية المرتبطة بالجنس- علم النفس الاجتماعي التنظيمي.

مدخل إلى مشكلة الدراسة

هدفت الدراسة إلى الكشف عن القيم المرتبطة بأدوار النساء، سواء في المنزل، أو سوق العمل، أو الحياة العامة، في المجتمع المصري، في ضوء المسح العالمي للقيم، عبر أربعة مسوح زمنية منذ 1999 حتى 2020، وتعرّف الفروق بين النوعين في طبيعة القيم المرتبطة بأدوار النساء في المجتمع المصري.

تندرج الدراسة ضمن دراسات علم النفس للنوع الاجتماعي (الجندر)؛ الذي يُعنى بدراسة خصال كل من الرجل والمرأة؛ بوصفها معايير للسلوك، تنتقل عبر الأجيال، من خلال عملية التنشئة الاجتماعية، وقد تؤدي في بعض الأحيان إلى عدم المساواة بين النوعين، إذا كانت التنشئة الاجتماعية تدعم الفروق بينهما في القوى والفرص المتاحة. كما يُعنى علم النفس للنوع الاجتماعي بدراسة الأدوار الجندرية، وبالأدوار المنوطة بكل من الرجال والنساء في المنزل، والمجتمع، والعمل، وتتفاوت هذه الخصال والأدوار من مجتمع إلى آخر؛ فبمجرد ولادة الطفل وتحديد جنسه، يبدأ في تعلم هذه المعايير والأدوار المناسبة لجنسه في سياقات مختلفة (المنزل وأماكن العمل والدراسة)، ويحدد نمط تفاعلاته مع الآخرين، وبخاصة مع الجنس المخالف، وينتج التمييز بين النوعين حينما ينتهك الفرد هذه المعايير والأدوار التي تخالف القالب النمطي المرتبط بكل نوع، والتي قد تحول دون حصول الرجل أو المرأة على حقوقه الإنسانية، ومن ثمّ قد تؤثر في صحته النفسية والجسمية (شوشة، 2020؛ WHO, 2012). وترتبط القوالب النمطية المرتبطة بالنوع الاجتماعي ببعض الأدوار الاجتماعية المتوقعة من الرجل والمرأة؛ فنجد أن الأدوار المنوطة بالمرأة ترتبط بالأعمال المنزلية، وتربية الأبناء، والحفاظ بشكل دائم على جمالها ولياقتها البدنية، والالتزام الأخلاقي والطيبة والنقاء، ووصفها بأنّها الجنس الأضعف بدنياً وذهنياً وعاطفياً، فالمرأة مقبولة على أنها أنثى (تتصرف كأنثى). والأنثوية لا بد أن تتسم بالجاذبية، والرعاية، والخضوع، وأي محاولة من المرأة للتصرف على عكس ما هو متوقع منها توصف بأنّها تميل إلى الذكورة، وتتعرض للوصم؛ الأمر الذي قد يحد من مشاركتها في أنشطة في الحياة؛ كالأنشطة الرياضية أو السياسية أو القيادة، وغيرها من الأنشطة التي تُتمطّ على أنّها ذكورية (Wilde, 2015; UNHR, 2014). وبناء عليه تعد القوالب النمطية المرتبطة بالنوع الاجتماعي إحدى أهمّ العقبات التي تؤدي إلى عدم المساواة الجندرية، ومن ثمّ تحول دون حصول النساء على حقوقهن في مختلف المجالات الحياتية (المهنية، الأكاديمية، الأسرية... إلخ). وتبدو قضية المساواة الجندرية على درجة مرتفعة من التعقيد، وتواجه تحديات عدة في كثير من المجتمعات

والأنظمة الاقتصادية؛ فعلى الرغم من أنَّ كلاً من النساء والرجال قادرون على تحمل المسؤولية المشتركة للمنزل والعمل، فإن هذا يبدو مطلباً صعب المنال في الثقافات ذات القيم الأبوية والذكورية masculine orientation؛ وهي تلك المجتمعات التي تُعلي من القيم الذكورية القائمة على افتراض أن الشجاعة والفعالية والتنافسية ترتبط بالرجال، والرعاية والعلاقات الاجتماعية ترتبط بالنساء؛ ومن ثم تؤثر على تكافؤ الفرص بين النوعين في الترقى والدخل والتعليم، وتنتمي الثقافة المصرية لهذه المجتمعات (شوشة، Hofstede, 2011: 2020)، التي تنظر إلى أن مسؤوليات المنزل ورعاية الأطفال ليست من الأدوار الجندرية المنوطة بالرجال (Week, 2012). ويمكن القول: إن المساواة الجندرية لا ترتبط بالتمكين الاقتصادي للمرأة فقط، بل هي واجب أخلاقي؛ يرتبط بالعدالة والمساواة في مختلف مجالات الحياة السياسية والاجتماعية والثقافية؛ ومن ثم بتحقيق السعادة والهناء الشخصي للمجتمع بشكل كلي. ووفقاً لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OECD؛ التي تضم 37 بلداً حول العالم، أقرت أن زيادة مستويات التعليم للفتيات، أسهمت في زيادة النمو الاقتصادي في بلدان منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية خلال الـ 50 سنة الماضية. وعلى الرغم من ذلك، فإن تزايد المساواة الجندرية في التعليم لا يعني بالضرورة حصول النساء على فرص مساوية للرجال في سوق العمل. فما زالت البنات الأقل تحاقاً بالتعليم الثانوي، مقارنة بالأبناء في جنوب إفريقيا وشرقها وجنوب آسيا، في حين تعد هذه المشكلة أقل في بلدان منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية؛ إذ إن التعليم فيها إجباري إلى سن 15 - 16 سنة. في حين يأتي تعليم الأولاد الذكور - في الدول النامية - لدى الأسر الفقيرة في المقام الأول، حينما لا تتوافر الإمكانيات الاقتصادية لتعليم جميع الأبناء، وتفضل تلك الأسر الزواج المبكر لبناتهن (Jalilvand, 2000; Week, 2012). وينعكس تعليم كل من الإناث والذكور إيجابياً على زيادة فرصهم وتوسيع خياراتهم المستقبلية؛ ومع ذلك يمكن القول: إن تعليم الإناث ذو طابع تنموي خاص؛ كونه يحقق مكاسب إضافية، من قبيل التمكين للمرأة والأسرة، وإطلاق قدراتها الإبداعية الكامنة بفعل السيطرة الذكورية والأبوية، التي تنظر إلى المرأة على أنها غير قادرة وغير مؤهلة لترك بصماتها في الحياة بمختلف مجالاتها. وعلى الرغم من التغيرات الاجتماعية التي حدثت في أحوال النساء، ما زالت هناك فجوة في التعليم والعمل بين الرجال والنساء. ما زال الرجال يختارون التخصصات المنمطة ذكورياً (كالهندسة والعلوم)، في حين ما زالت الفتيات يجبرن أو يخترن التخصصات المنمطة أنثوياً؛ نتيجة القوالب النمطية التي أُشِيت عليها، أو خوفاً من أنها لن تجد من يوظفها إذا ما تخصصت في التخصصات المنمطة ذكورياً، وأنها لن تستطيع منافسة الرجل في سوق العمل (الجريري، والبرغوثي،

(2010). وعلى الرغم من اقتحام النساء سوق العمل بقوة في الآونة الأخيرة؛ ما زلن يكسبن أقل من الرجال، وما زالت هناك مجالات، يُستبعد النساء منها؛ مثل المجالات الإدارية العليا، ويتسق هذا مع ما تواجهه النساء من تحديات كبيرة في التقدم في السلم الوظيفي؛ إما بسبب الأعباء الأسرية المنوطة بهن من قبل المجتمع، وإما بما يوضع أمامهن من عراقيل داخل العمل (Week, 2012). ويبدو هذا متفقاً مع ما تقرضه المجتمعات العربية من التزامات مادية واجتماعية على الشباب من الذكور؛ فالشباب، وفقاً للمجتمع العربي، ينبغي له أن يعمل في وظيفة تُدرعليه دخلاً جيداً، وتوفر له مركزاً اجتماعياً مرموقاً، وتؤمن لأسرته حياة جيدة، بينما لا تفرض المجتمعات العربية على النساء هذه القيود؛ ومن ثم نجد الاهتمام المتزايد بتعليم الذكور مقارنة بالإناث (سعد، 2010). ومن مظاهر التمييز الجندري التي تتعرض لها النساء في المجتمع المصري العنف الزوجي، وهو يعد أكثر أنواع العنف شيوعاً ضد النساء، كما اتضح أيضاً تعرض النساء العاملات للعنف في أماكن العمل، وأبرز مظاهره التحرش الجنسي (سعد، 2012). وفي ضوء الطرح السابق يمكننا تبين جوانب أهمية الدراسة على النحو التالي:

1 - أهمية دراسة قضايا المساواة بين النوعين في المجتمع المصري؛ بوصفها أحد الأسس اللازمة لتحقيق أهداف التنمية المستدامة الشاملة لعام 2030 في المجتمع المصري.

2 - ندرة الاهتمام بدراسات النوع الاجتماعي من منظور نفسي وبشكل خاص دراسة أوضاع النساء في المجتمع المصري في جميع المجالات (الأكاديمية، والمهنية، والاجتماعية).

3 - محاولة التتبع الزمني لأوضاع النساء في المجتمع المصري منذ سنة 1999 حتى 2020، لتعرّف أهم التغيرات في أدوار النساء، ومعرفة مدى التقدم الذي أحرزته النساء المصريات في الحصول على حقوقهن، وبخاصة في مجالي التعليم والعمل.

4 - كما أن دراسة مظاهر عدم المساواة الجندرية في مجالات التعليم، وسوق العمل، والحياة العامة تُعدّ خطوة أولى نحو تحقيق المساواة بين النوعين.

5 - يُعد موضوع تمكين المرأة إحدى أهم القضايا التي تحتل مكانة مرتفعة لدى الدولة المصرية في الآونة الأخيرة، إلا أنه ما زال هناك بعض التحديات التي تؤثر بالسلب على قدرة المرأة المصرية على المشاركة الفعالة في المجتمع، ومن هذه المعوقات: انخفاض مشاركة المرأة في سوق العمل، ارتفاع نسب البطالة بين النساء، تأثير العبء المزدوج على نوعية حياة المرأة وكفاءتها في العمل.

وبناء عليه؛ تهدف الدراسة إلى رصد القيم المرتبطة بأدوار النساء عبر فترات زمنية متفاوتة وفقاً لمسح القيم العالمي، وتعرّف التغيير الحادث في تلك الأدوار في المجتمع المصري. وفي ضوء ما سبق تتبلور مشكلة الدراسة الحالية في تساؤلين:

1 - ما طبيعة الفروق في القيم المرتبطة بأدوار النساء في المجتمع المصري عبر الزمن (في الفترة ما بين 1999-2020)؟

2 - هل توجد فروق بين الجنسين في القيم المرتبطة بأدوار النساء في المجتمع المصري عبر الزمن؟

مفاهيم الدراسة والإطار النظري: تتطوي الدراسة على عدد من المفاهيم المرتبطة بالجنس، وسوف نعرض لها بشيء من التفصيل على النحو الآتي:

أولاً: مفهوم النوع الاجتماعي (الجنس) Gender: ترجع نشأة مفهوم الجنس؛ أي النوع الاجتماعي " إلى الباحثة آن أوكلي Ann Oakley، التي تناولت مفهومي الجنس Sex والجنس؛ فأوضحت أن الجنس يعني التقسيم البيولوجي بين الذكر والأنثى، في حين يشير النوع إلى التقسيمات غير المتكافئة اجتماعياً إلى الذكورة والأنوثة؛ إذ يُشير إلى الأساس الاجتماعي للفروق بين الرجال والنساء، والصور النمطية الثقافية للرجولة والأنوثة (رودمان وجليك، 2017)، ويُعرف أيضاً بوصفه الوجه الاجتماعي والثقافي للانتماء الجنسي البيولوجي؛ بمعنى أنه يتأثر بجنس الفرد، سواء كان ذكراً أم أنثى، وبالقيم والمعايير المرتبطة بكل جنس، ووفقاً لهذا يعد الجنس إحدى الآليات التي تنظم الحياة الاجتماعية (بيضون، 2007). كما أشارت "أوكلي" إلى أن النوع الاجتماعي يعد أمراً ثقافياً؛ فهو يعود إلى التصنيف الاجتماعي للرجال والنساء، وهو أمر يُحدد تاريخياً وثقافياً، وأن هذا المفهوم ليس ذا أصل بيولوجي (كمال، 2016). ويرتبط الجنس بمصطلحي (الرجولية والأنثوية Femininity And Masculinity) (Allen, 2000) و Guez &). ويمكن أن نعرف الرجولية بأنها تصور عن السلوكيات المرتبطة بالنشاط والأدائية (التوكيدية، والسيطرة)، في حين تُعرف الأنثوية بأنها السلوكيات التعبيرية (الرعاية، والحساسية تجاه الآخرين) (Kazdin, 2000).

ثانياً: مفهوم القوالب النمطية Gender Stereotypes: تمثل القوالب النمطية المكون المعرفي للاتجاهات التعصبية (عبد الله، 1989؛ Castillo-Mayén & Montes-Berges, 2014)، وتُعني المعتقدات والأفكار والتصورات التي توجد لدى الأشخاص عن بعض الأشخاص الآخرين أعضاء جماعة معينة؛ وبمعنى آخر فإنَّ القالب النمطي يتمثل في المعتقد البسيط

الَّذِي يستند إلى حجج غير مناسبة، على الأقل، جزئياً، ويعتق بتأكيد معقول لدى العديد من الأشخاص (عبد الله، 1989). ويمكن القول: إنَّ القوالب النمطية الاجتماعية: نتاج لعمليات التصنيف التي يقوم بها الأفراد للآخرين، وتوصف القوالب النمطية بالقيم الصخرية الصلبة "Rock-Solid Values" التي تحدد قواعد السلوك الاجتماعي، ومعايير المناسبة والمقبولة، وتحدد آليات التفاعل الاجتماعي التي قد تؤدي إلى تكوين الاتجاهات التعصبية (Dontsov & Kabalevskaya, 2013). وتنقسم القوالب النمطية المرتبطة بالجنس إلى بُعدين، هما: الاجتماعية والتعبيرية (وهو يرتبط بالنساء)، مُقابل التوجه نحو تحقيق الأهداف والنشاط والأدائية أو العملية (ويرتبط بالرجال)، بالإضافة إلى ارتباط القوالب النمطية ببعض الملامح الأخرى، بصفتها سمات الشخصية، والمظهر البدني (الجسمي)، والخصائص البيولوجية، والأدوار الجندرية، والأدوار المهنية (Burgess & Borgida, 1999). وينطوي بعد النشاط والأدائية على (الاستقلالية، التوكيدية، كفاءة الذات، التوجه نحو تحقيق الإنجاز)، في حين ينطوي بعد التعبيرية والاجتماعية على (العاطفية، الدفء، التوجه نحو الآخرين) (Castillo-Mayén & Montes-Berges, 2014; Conway & Vartanian, 2000). أو تقسم إلى بعدي الاستقلالية (كقالب نمطي ذكوري) مقابل الاعتمادية (كقالب نمطي أنثوي) (Cuddy, Crotty, Chong & Norton, 2010). ونخلص إلى القول: إنَّ هذه التمييزات التي تنشأ وتُدعم من خلال الثقافة، تؤثر على مخرجات الحياة، بوصفها فرصاً للترقي والعمل، وتقييم الأداء الوظيفي والأكاديمي، حتَّى في بعض الظواهر السلبية؛ مثل: تعرض النساء للتحرش الجنسي (Cuddy et al., 2010).

ثالثاً: مفهوم الأدوار الجندرية Gender Roles: يرتبط مفهوم الأدوار النمطية المرتبطة بالجنس بمفهوم القوالب النمطية للجنس؛ إذ يُسهم التمييز بين مفهومي الجنس والجنس في تأكيد الأدوار التي سيقوم الرجال والنساء بها عبر حياتهم، ومَا هو متوقع منهم تبعاً لجنسهم، والجنس يعد مفهوماً دينامياً. والأدوار الجندرية مفهوم واسع يتباين من ثقافة إلى أخرى، ومن جماعة اجتماعية إلى أخرى، داخل الثقافة نفسها، وفقاً للعرق والطبقة الاجتماعية والحالة الاقتصادية والعمر، ونظراً لأنَّ الثقافة مفهوم دينامي متغير والظروف الاجتماعية الاقتصادية متغيرة عبر الوقت، فإنَّ الجنس يعد مفهوماً دينامياً؛ إذ قد تؤدي الأحداث الكارثية؛ كالحروب أو المجاعات، إلى تغيير جذري وسريع في أدوار المرأة والرجل (Allen, 2000 & Guez). وهذا ما كشفته دراسة "توينج" عن ارتفاع سمات الفعالية لدى النساء الأمريكيات، خلال سنوات الحرب العالمية الثانية، وذلك عندما انتقلن إلى العمل ليحلَّ محل الرجال الذين ذهبوا إلى الحرب، ثم تناقصت

مرة أخرى بعد أن عاد أغلبهن إلى أداء أدوارهن بوصفهن زوجات وربات منزل فقط، في حين ظلت سمات الفعالية لدى الرجال ثابتة على امتداد العقود، ولم تتأثر بأي تغيرات اجتماعية (رودمان وجليك، 2017؛ Twenge, 2001). وتعرف "باسو" الدور الجندي بأنه تقييم المجتمع للسلوك؛ بوصفه رجولياً أو أنثوياً؛ مثل الطبخ، ورعاية المنزل والأطفال تعد أدواراً أنثوية، بينما الصيد وإصلاح الأجهزة الفاسدة بالمنزل تعد أدواراً رجولية في غالبية المجتمعات (Guez & Allen, 2000; Matsumoto & Juang, 2013).

رابعاً: مفهوم عدم المساواة الجندرية *Gender inequalities*: وفقاً لمنظمة اليونسكو UNESCO لسنة 2011؛ فإن المساواة الجندرية تعني أن الرجل والمرأة يتمتعان بالحقوق نفسها، ولديهما فرص متكافئة للمساهمة في التنمية السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية. والمساواة الجندرية تعني تساوي الرجل والمرأة في الأدوار المختلفة التي يؤديانها. وتعد المساواة الجندرية في المجتمع الهدف الخامس من الأهداف التي طرحتها الأمم المتحدة للتنمية المستدامة سنة 2016، ولا تعد المساواة الجندرية حقاً أساسياً من حقوق الإنسان فقط، بل هي ضرورية لتحقيق السلام والرخاء والتنمية أيضاً (Esteves, 2018). وتنتج عدم المساواة الجندرية من تشيئة الأولاد والبنات اجتماعياً للتصرف بطرق معينة، ولعب أدوار مختلفة في المجتمع؛ فيتم تشجيعهم على الامتثال للمعايير الثقافية الراسخة، من خلال مكافأتهم أو معاقبتهم على سلوكهم. في بعض الأحيان، تكون الأماكن التي تشغلها النساء في المجتمع أساسية، من خلال ادعاءات الميول الفطرية بأنهن غير قادرات، أو ليس لديهن المؤهلات للقيام ببعض الأعمال المنمطة ذكورياً. كذلك هناك بعض القوانين التي تكرر حقوق المرأة في نيل الفرص، ومساواتها بالرجال، وجعلها معتمدة على الرجل في شتى جوانب حياتها، وجعلها عرضة للانتهاكات من قبله. ويظهر عدم المساواة الجندرية في جوانب عديدة؛ كالأسرة والعمل والمشاركة في الحياة السياسية والاجتماعية؛ فعلى سبيل المثال تسهم وسائل الإعلام في تعزيز عدم المساواة، وعلاقات عدم توازن القوى بين النساء والرجال، وتعزيز تعليم الأبناء مقارنة بالبنات، ومشاركتهم في صنع القرارات والقيادة، ومن ثمَّ زيادة العنف ضد المرأة (Njogu, Orchardson-Mazrui, 2013).

ويمكن تفسير عدم المساواة الجندرية في ضوء نظرية الدور الاجتماعي؛ وتفترض أنَّ الأدوار تولد مطالب محددة يتعين على الأفراد تضمينها في سلوكيات وسمات محددة، ومن ذلك مثلاً أنَّ دور المرأة في الرعاية الطويلة المدى للطفل يتطلب السمات والسلوكيات المتعلقة بالتشئة؛ ومن ثمَّ يميل الناس إلى ربط النساء ببعض السمات الاجتماعية؛ مثل

المساعدة والرعاية الطبية؛ لتأخذ شكلاً من الصور النمطية الثابتة المنوطة بدور المرأة، في مقابل إسناد بعض الصور النمطية الثابتة بشأن الرجال، باعتبارهم أكثر تنافسية وإصراراً وعدوانية (مثال أنه رجل يمكن الاعتماد عليه بقوة)، وتسند إليه الأعمال خارج المنزل، وهي الأدوار التي تتطلب -غالباً- المزيد من الشجاعة الجسدية ومهارات القيادة (رودمان وجليك، 2017). كما أننا نجد أن أدوار الذكور عادة ما تحوز مكانة أكبر، مقارنة بأدوار الإناث التي تقتصر على الأعمال المنزلية ورعاية الأطفال، التي ينظر إليها على أنها من العمل التقليدي للمرأة والإلزامي (رودمان وجليك، 2017). كذلك يمكن أن يعزى عدم المساواة الجندرية إلى ما افترضه نموذج نقص المطابقة (ما بين المؤشرات الوصفية والمؤشرات التوصيفية) Lack of Fit Model، ويستند هذا النموذج إلى افتراض أساسي، وهو نقص المطابقة ما بين المؤشرات الوصفية Descriptions التي توجد لدى كل نوع، وهي مؤشرات مرغوب فيها، وقد توجد عند النوعين، ولكن قد ترتبط بعض هذه المؤشرات بدرجة أكبر لدى نوع معين مقارنة بالنوع الآخر، والمؤشرات التوصيفية الإلزامية Prescriptions؛ التي يتوقع أن يمتلكها كل نوع (Burgess & Borgida, 1999)؛ شوشة، 2020) وتستوجب نوعاً من الالتزام بها، وأي انتهاك لها يعد مخالفة اجتماعية (بيوضون، 2007). ووفقاً لهذا النموذج؛ فإن النساء المرشحات للعمل قد ينظر إليهن على أنهن لسن كفاءاً لأنماط معينة من الوظائف؛ لأن النجاح في هذه الوظائف مرتبط بسمات ذكورية لا يمتلكونها. ففي كثير من الأحيان تؤثر القوالب النمطية المرتبطة بالجنس على نواتج الأداء؛ إذ قد ينسب نجاح المرأة في المهن المنمطة ذكورياً إلى الجهد الذي بذلته، مقارنة بأن نجاح الرجل ينسب إلى مهارته وقدراته، وأن فشله قد ينسب إلى عدم بذله الجهد الكافي (Burgess & Borgida, 1999؛ شوشة، 2020).

الدراسات السابقة

نعرض فيما يلي نتائج الدراسات التي اعتمدت على المسح العالمي للقيم؛ بهدف دراسة الاتجاهات نحو عمل المرأة وتعليمها. حلل "فورتين Fortin" (2005) البيانات عن سنوات 1990، 1995، 1999 لدراسة العلاقة بين الاتجاهات المرتبطة بالجنس وعمل المرأة، في 25 دولة من دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية. وكشفت نتائج دراسته عن وجود اتجاهات سلبية في توظيف المرأة، وفروق جوهرية موجبة بين دخل الرجل ودخل المرأة. أجرى "فيسمان Fisman وأونيل O'Neill" (2006)؛ دراسة حول الفروق بين النوعين في الاتجاهات نحو دور الحظ، مقابل العمل الجاد في تحقيق النجاح، باستخدام المسح

العالمي للقيم. كشفت النتائج أنَّ نجاح المرأة في العمل يرجع إلى الحظ، وأوضحت الدراسة أنَّ النساء أنفسهن لديهن اتجاهات سلبية نحو المنافسة، وأشارت الدراسة إلى أنَّ الفجوة بين النوعين تزداد في الدول النامية مقارنة بالدول المتقدمة.

وفي دراسة أجراها "سعد" (2010) بهدف الوقوف على الفروق بين الذكور والإناث في قيم العمل في المجتمع المصري. اعتمدت الدراسة على بيانات المسح العالمي للقيم خلال الفترة الزمنية من 2005-2008، وذلك على عينة تضم (2556 من الذكور، و2804 من الإناث). أسفرت الدراسة عن أن الذكور في أماكن العمل أكثر تحملاً للمسؤولية وملاءمة للوظيفة من حيث قدرات الفرد، وحصولهم على فرص توظيف جيدة، ومراكز إدارية مقارنة بالإناث، في حين أشارت الإناث إلى ضرورة وجود ساعات عمل ملائمة لهن، وتوفير الأمان في أماكن العمل.

وكشفت دراسة أخرى أجراها "سعد" (2012) المظاهر المختلفة للعنف التي تتعرض لها المرأة المصرية في أماكن العمل، وذلك على عينة تضم (185) من النساء العاملات، بمدى عمري (25-55 سنة). كشفت النتائج أن المرأة المصرية تتعرض -بشكل عام- للعديد من مظاهر العنف في أماكن العمل، يأتي في الصدارة العنف اللفظي، والتهديد بالعنف، ثم التحرش الجنسي، والعنف المرتبط بالنوع.

وأجرى كيرتز-كوستس Kurtz-Costes وكوبنج Copping وروالي Rowley وكينلو Kinlaw (2014) دراسة هدفت إلى تعرّف الفروق بين الأعمار المختلفة في القوالب النمطية الأكاديمية، فيما يتعلق بالفروق بين الجنسين في دراسة الرياضة والعلوم والدراسات الأدبية. افترضت الدراسة أنَّ الأطفال الأكبر سناً تتزايد لديهم القوالب النمطية، مقارنة بالأصغر سناً؛ وهي أنَّ الأولاد أكثر تفضيلاً لدراسة الرياضة والعلوم مقابل تفضيل البنات لدراسة الأدب. وأجريت الدراسة على عينة تضم (463) طفلاً ومراهقاً من مستويات تعليمية متفاوتة. كشفت الدراسة عن تزايد التمييزات الخاصة حول تفضيل الأولاد لدراسة الرياضة والعلوم، وتفضيل البنات لدراسة الأدب، وبخاصة مع التقدم في العمر.

أجرى فازلي Fazeli وجلومكاني Golmakani وتاجبور Taghipour وتاجي Taghi (2015) دراسة على (712) مشاركاً، هدفت إلى دراسة القوالب النمطية المرتبطة بالدور الجندي للمرأة، وفقاً للعمر والمؤهل الدراسي. كشفت الدراسة عن تزايد الاتجاهات

نحو تحقيق المساواة والعدالة بين الجنسين في الأعمار الصغيرة، مقارنة بالأعمار الأكبر سناً، كما كشفت عن وجود علاقة بين المستوى التعليمي والاتجاهات نحو الدور الجندري؛ إذ وجد أن المستويات العليا من التعليم كشفت عن اتجاه نحو تحقيق المساواة.

وأعد تقرير الفجوة الجندرية The mobile gender gap report لسنة 2018، بشأن مشاركة المرأة في الحياة السياسية والاقتصادية ومجالات القيادة، في 149 بلداً من بلدان العالم. وجد أن 17 بلداً تقلدت فيها المرأة منصب رئيس ولاية، و18% مناصب وزارية، و24% مناصب برلمانية، و34% مناصب إدارية، وأقل من 7% في كل من: مصر، والسعودية، واليمن، وباكستان. وفي نحو 29 بلداً تقضي المرأة في الأعمال المنزلية والأنشطة الأخرى غير مدفوعة الأجر وقتاً مضاعفاً مقارنة بالرجال، وما يقارب 20% من النساء أميات في نحو 44 بلداً (Women, 2018). وبناء على ما سبق أمكن صياغة فرضي الدراسة على النحو الآتي:

- 1 - توجد فروق في القيم المرتبطة بأدوار النساء في المجتمع المصري عبر الزمن (في الفترة من 1999-2020).
- 2 - توجد فروق بين النوعين في القيم المرتبطة بأدوار النساء في المجتمع المصري عبر الزمن.

منهج الدراسة

تستند الدراسة إلى بيانات مستمدة من المسح العالمي للقيم، الذي صمم لدراسة القيم التي ترتبط بمدى واسع من الموضوعات ذات الطبيعة الاجتماعية والاقتصادية والدينية والسياسية عبر الثقافات المختلفة، وعلى فترات زمنية مختلفة، امتدت عبر أربعة مسوح في الفترات (1999-2004، 2005-2009، 2010-2014، 2017-2020). وتتبع الدراسة المنهج الوصفي، وذلك من خلال تطبيق مجموعة من الإجراءات المنهجية نعرض لها على النحو الآتي:

1 - عينة الدراسة

توزعت عينة الدراسة على أربعة مسوح زمنية، بواقع (3000 مشارك) في المسح الأول، و (3051 مشاركاً) في المسح الثاني، و (1523 مشاركاً) في المسح الثالث، و (1200

مشارك) في المسح الرابع، وسُجِّبَت العينة من المجتمع المصري. ويبين جدول 1 خصائص عينة الدراسة، وهي على النحو الآتي:

جدول 1

خصائص عينة الدراسة

المتغير	الموجة	المسح الأول 2004 - 1999	المسح الثاني 2009 - 2005	المسح الثالث 2014 - 2010	المسح الرابع 2020 - 2017
العمر		37.89±14.94	41.02±14.50	40.62±15.26	39.70±13.45
	ذكور	% 51.3	% 38.3	% 32.2	% 51.8
	إناث	% 48.7	% 61.7	% 67.8	% 48.3
التعليم	منخفض	%50.5	%48.2	%49.8	%52.1
	متوسط	%38.3	%38.6	%35.4	%21
	مرتفع	%11.1	%13.1	%14.8	0
	غير معلوم				%26.9
الحالة الاجتماعية	متزوج	%67.6	%76	%71.5	%69.4
	مطلق	%1.1	%0.9	%0.7	%2.7
	منفصل	%0.4	%0.5	%0.7	%1.4
	أرمل	%6.8	%11.6	%11.8	%8.1
	أعزب	%24	%10.9	%15.3	%18.4
الطبقة الاجتماعية	مرتفعة	%0.9	%0.9	%1.1	0
	متوسطة	%82	%77.6	%74.5	%78.1
	منخفضة	%17	%21.5	%24.5	%21.9
المهنة	يعمل	%45.7	%34.6	%32	%49.8
	متقاعد	%5.4	%6.2	%4.1	%4
	ربة منزل	%31.7	%49.6	%54.4	%36.7
	لا يعمل	%17.1	%9.6	%9.5	%9.5

نتائج الدراسة

النتائج الخاصة بالفرض الأول توجد فروق في القيم المرتبطة بأدوار النساء في المجتمع المصري عبر الزمن (في الفترة ما بين 1999-2020)، وذلك على النحو التالي:

أ - القيم الخاصة بأدوار النساء في مجال العمل

كشفت النتائج عن وجود فروق جوهرية بين المسوح الأربعة في نسبة موافقة المشاركين على أن الرجال لهم الحق في الحصول على وظائف أكثر من النساء، حيث تزايدت نسبة الموافقة في المسح الثاني (88.1%)، يليه المسح الأول (89.6%)، ثم المسح الثالث (85.4%)، بينما انخفضت نسبة الموافق في المسح الرابع (67.5%). كما أسفرت النتائج عن وجود فروق جوهرية عبر المسوح الثاني، والثالث والرابع في نسب موافقة المشاركين، على أن الرجال أفضل في الوظائف التنفيذية مقارنة بالنساء⁽¹⁾، إذ تزايدت نسبة الموافقة في المسح الثاني (62.2%) يليها الثالث (48.3%) وانخفضت الموافقة في المسح الرابع (37.4%). كما وجدت فروق دالة بين المسوح الأربعة في مدى موافقة المشاركين بوجود مساواة بين النوعين في مجال العمل؛ إذ أقر المشاركون بانخفاض المساواة بين النوعين في العمل في المسحين الأول والرابع (89.6%)، ثم المسح الثاني (88.1%)، يليه المسح الثالث (85.4%).

ب - القيم الخاصة بأدوار النساء في مجال التعليم

كشفت النتائج عن وجود فروق جوهرية بين المسوح الأربعة حول مدى موافقة المشاركين على أهمية التعليم الجامعي للرجال مقارنة بالنساء؛ إذ تزايدت نسبة الموافقة في المسح الثاني (72.1%)، يليها المسح الثاني (72.1%)، وانخفضت نسبة الموافقين في المسحين الثالث (21.8%) والرابع (14.7%). كذلك أظهرت النتائج عن وجود فروق جوهرية بين المسوح الأربعة في أن هناك مساواة بين النوعين في التعليم، إذ تزايدت نسبة موافقة المشاركين في المسح الرابع (44.8%) وانخفضت نسبة الموافقة في المسح الثالث (29.3%).

(1) لم يتم إدراج التساؤل حول أفضلية الرجال في الوظائف التنفيذية مقارنة بالنساء في المسح الأول.

ج - القيم الخاصة بأدوار النساء في الحياة العامة

أوضحت النتائج وجود فروق جوهرية بين المسوح الأربعة في مدى موافقة المشاركين عن كون المرأة ربة منزل فهو أمر مُرضٍ؛ حيث حصلت المسح الثاني (66.6%) على أعلى نسبة موافقة تليها المسح الثالث (45.4%)، ويأتي المسح الأول (32.5%) الأقل موافقة يليها المسح الرابع (39.7%). كذلك أظهرت النتائج وجود فروق جوهرية بين المسوح الثلاثة، في أن النساء لديهن الحقوق نفسها في المجتمع كالرجال؛ إذ أقر المشاركون بالمسح الثاني (52%) أن المساواة بين النوعين في الحقوق أحد متطلبات الديمقراطية يليها المسح الرابع (30.6%)، وحصل المسح الثالث (22.5%) على الأقل تأييداً أن حصول النساء والرجال على الحقوق نفسها في المجتمع بوصفها مطلباً للديموقراطية. كما وجدت فروق جوهرية بين المسحين الثالث والرابع، في مدى موافقة المشاركين أن زيادة دخل النساء يعد مشكلة إذا كانت أكثر من الرجال⁽¹⁾؛ حيث تزايدت نسبة الموافقة من المشاركين بالمسح الثالث (44.1%) ثم الرابع (32.1%). كما تبين وجود فروق جوهرية بين المسوح الأربعة حول وجود مساواة بين النوعين في المشاركة السياسية؛ في اتجاه تزايد رفض المشاركين بالمسح الثاني (72.1%) عن وجود المساواة يليها المسح الثالث (55.6%) ثم الأول (54.6%)، وجاءت المسح الرابع (46.6%) الأقل رفضاً لوجود مساواة بين النوعين في المشاركة السياسية. كذلك وجدت فروق جوهرية بين المسحين الثالث والرابع في اتجاه تزايد رفض المشاركين في المسح الرابع (53%) عن أن ضرب الرجل لزوجته أحد حقوقه⁽²⁾ ويروونه أنه ليس مبرراً، مقارنة بالمسح الثالث (36.8%). وكشفت النتائج أيضاً عن وجود فروق دالة بين المسوح الأربع؛ إذ أيد بشدة المشاركون بالمسح الثالث (55.6%) أن الرجال قادة سياسيين أفضل من النساء، يليها المسح الأول (54.6%) ثم الرابع (46.6%)، وجاء المسح الثاني (24.6%) الأقل تأييداً.

(1) لم يتم إدراج هذا التساؤل في المسحين الأول والثاني.

(2) لم يتم إدراج هذا التساؤل في المسحين الأول والثاني.

نتائج الفرض الثاني ومؤداه: توجد فروق بين النوعين في القيم المرتبطة بأدوار النساء في المجتمع المصري عبر الزمن. وهو ما يتضح من خلال ما يأتي:

أ- القيم الخاصة بأدوار النساء في مجال العمل: وهي ما توضحها جداول (2، 3، 4).

جدول 2

الفروق بين النوعين في أن الرجال لهم الحق في الحصول على وظائف أكثر من النساء

المسح	الجنس	درجة موافقة الذكور			درجة موافقة الإناث			كا ²
		موافق	محايد	غير موافق	موافق	محايد	غير موافق	
الأول		92.9	6.5	0.6	86.1	13.7	0.2	**45.496
الثاني		92.9	4.9	2.2	85.1	8.6	6.3	**44.131
الثالث		87.8	4.3	8.0	84.3	7.3	8.4	5.211
الرابع		71.9	21	4	62.9	23.1	5.4	**21.692

**دال عند 0.001.

يتضح من نتائج الجدول السابق وجود فروق جوهرية بين النوعين في المسوح الأربعة في أن الرجال لهم الحق في الحصول على وظائف أكثر من النساء؛ إذ كان المشاركون من الذكور الأكثر موافقة، مقارنة بالإناث في المسوح الثلاثة الأولى ولا سيما المسحين الأول والثاني.

جدول 3

الفروق بين النوعين في أن الرجال أفضل في الوظائف التنفيذية من النساء

المسح	الجنس	درجة موافقة الذكور			درجة موافقة الإناث			كا ²
		موافق بشدة	موافق	غير موافق بشدة	موافق بشدة	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة	
الثاني		67.2	21.6	10.1	59.1	23.7	13.3	**34.478
الثالث		60.2	29	10.2	42.7	33.8	18.6	**55.703
الرابع		44.3	39.4	13.5	29.9	35.4	25.6	**60.424

**دال عند 0.001.

يتبين من نتائج الجدول السابق وجود فروق جوهرية بين النوعين، في أن الرجال أفضل في القيام بالوظائف التنفيذية من النساء؛ إذ يرى المشاركون من الذكور في

المسوح الثلاثة أن الرجال أفضل من النساء في الوظائف ذات الطبيعة التنفيذية،
بخاصة في المسح الثاني، واحتل المسح الرابع المرتبة الأخيرة.

جدول 4

الفروق بين النوعين في أن هناك مساواة بين الذكور والإناث في مجال العمل

المسح	الجنس	درجة موافقة الذكور			درجة موافقة الإناث			كا ²
		منخفض	متوسط	مرتفع	منخفض	متوسط	مرتفع	
الأول		92.9	6.5	0.6	86.1	13.7	0.2	**45.496
الثاني		92.9	4.9	2.2	85.1	8.6	6.3	**44.131
الثالث		87.8	4.3	8.0	84.3	7.3	8.4	5.211
الرابع		92.9	4.0	3.1	86	5.4	8.6	**18.781

**دال عند 0.001.

يكشف الجدول السابق عن وجود فروق جوهرية بين النوعين في المسوح: الأول والثاني والرابع في اتجاه الذكور؛ إذ أقر الذكور بانخفاض المساواة بين النوعين في مجال العمل.

ب - القيم الخاصة بأدوار النساء في مجال التعليم؛ وهي ما يوضحها جدول (6،5).

جدول 5

مدى موافقة المشاركين على أن التعليم الجامعي أهم للأنباء مقارنة بتعليم الأبناء

المسح	الجنس	درجة موافقة الذكور				درجة موافقة الإناث				كا ²
		موافق بشدة	موافق	غير موافق بشدة	غير موافق	موافق بشدة	موافق	غير موافق	غير موافق بشدة	
الأول		20.6	18.6	31.1	29.7	9.7	12.7	34.5	43.1	**114.670
الثاني		77.4	17	5	0.7	68.7	21.8	7.2	2.2	**31.980
الثالث		26.5	14.1	34.7	24.7	19.6	17.5	31.4	31.6	**16.287
الرابع		17.8	18.1	28.8	35.3	11.3	13.4	20.1	55.1	**47.081

**دال عند 0.001.

يتضح من نتائج الجدول السابق وجود فروق جوهرية بين النوعين لصالح الذكور؛ إذ تتزايد موافقة الذكور على أن التعليم الجامعي أهم بالنسبة للأولاد مقارنة بتعليم الفتيات، وخاصة في المسح الثاني، وجاء المسح الرابع في المرتبة الأخيرة.

جدول 6

مدى موافقة المشاركين على أن هناك مساواة بين النوعين في التعليم

الجنس	المسح	درجة موافقة الذكور			درجة موافقة الإناث			كا ²
		منخفض بشدة	مرتفع	مرتفع بشدة	منخفض بشدة	مرتفع	مرتفع بشدة	
الأول		20.6	18.6	31.1	29.7	9.7	12.7	114.670**
الثاني		30.4	16.4	27.5	25.7	21	11.2	89.340**
الثالث		26.5	14.1	34.7	24.7	19.6	17.5	16.287**
الرابع		17.8	18.1	28.8	35.3	11.3	13.4	47.081**

**دال عند 0.001.

تكشف النتائج السابقة عن وجود فروق جوهرية بين النوعين لصالح الإناث؛ إذ تزايدت نسبة الإناث اللواتي يرّين وجود مساواة بين النوعين في التعليم مقارنة بالذكور بخاصة في المسح الرابع، وجاء المسح الثالث في المرتبة الأخيرة.

ج - القيم الخاصة بأدوار النساء في الحياة العامة

تكشف النتائج عن وجود فروق بين النوعين في المسوح الأول والثالث والرابع لصالح الذكور؛ إذ يعتقد المشاركون من الذكور في المسوح الأربعة أن المرأة ربة منزل فهو دورها وهو عمل مُرضٍ، لا سيما المشاركين بالمسح الثالث (49.4% من الذكور مقابل 43.6% من الإناث) وجاء المسح الأول (34% من الذكور مقابل 30.8% من الإناث) في المرتبة الأخيرة. وأسفرت النتائج عن وجود فروق دالة بين النوعين في المسح الثاني والرابع في اتجاه الإناث؛ حيث ترى المشاركات من الإناث (في المسح الثاني 55.9%، و34.7% في المسح الرابع) أن حصول النساء على نفس الحقوق في المجتمع كالرجال متطلبٌ أساسي للديموقراطية. بينما أظهرت النتائج انتفاء الفروق بين النوعين عبر المسحين الثالث والرابع، في أن زيادة دخل النساء يعد مشكلة إذا كان أكثر من الرجال. في حين وجدت فروق جوهرية بين النوعين في المسوح الأربعة في اتجاه الذكور؛ إذ انخفض اعتقاد الذكور بوجود مساواة بين النوعين في المشاركة السياسية مقارنة بالإناث، ولا سيما في المسح الثاني (77.4% من الذكور مقارنة 68.7% من الإناث)، وجاء المسح الرابع (53.5% من الذكور مقابل 39.1% من الإناث) في المرتبة الأخيرة. وفيما يتعلق بالفروق بين النوعين حول ضرب الرجل لزوجته

كأحد حقوقه؛ كشفت النتائج عن وجود فروق دالة بين النوعين في المسح الرابع في اتجاه الإناث؛ حيث اعتقدت الإناث أن ضرب الرجل لزوجته ليس له مبرر ولا يعد أحد حقوقه (60% من الإناث مقابل 46.4 من الذكور). وفيما يتعلق بكفاءة الرجال كقادة سياسيون مقارنة بالنساء؛ تكشف النتائج عن وجود فروق جوهرية بين النوعين في المسح الأربعة في اتجاه الذكور؛ حيث يتزايد اعتقاد الذكور بأن الرجال أفضل بصفتهم قادة سياسيين من النساء بخاصة في المسح الأول (64.6% من الذكور مقابل 43.9% من الإناث)، وجاء المسح الثاني (30.4% من الذكور مقابل 21% من الإناث) في المرتبة الأخيرة.

مناقشة النتائج

حاولت الدراسة الإجابة عن تساؤلين رئيسيين يمثلان فحص طبيعة الفروق في القيم المرتبطة بأدوار النساء في المجتمع المصري عبر الزمن (في الفترة ما بين 1999-2020)، والوقوف على الفروق بين الجنسين في القيم المرتبطة بأدوار النساء في المجتمع المصري عبر الزمن. وقد بينت نتائج الدراسة-بشكل عام-تحقق فروض الدراسة التي صيغت للإجابة عن هذه المشكلات، وسوف نوضح ذلك بالتفصيل على النحو الآتي:

فيما يتعلق بالفرض الأول، وبالفروق في القيم المرتبطة بأدوار النساء في المجتمع المصري عبر الزمن (في الفترة ما بين 1999-2020)، بينت النتائج تحقق هذا الفرض، سواء فيما يتعلق بالقيم الخاصة بأدوار النساء في مجال العمل، مجال التعليم، أو الحياة العامة. وتتفق هذه النتيجة مع التراث النظري والبحثي السابق، الذي أوضح وجود اتجاهات سلبية فيما يتعلق بتوظيف المرأة، وأن الأولوية في الوظائف العليا تكون للرجال (Fortin, 2005). ويرجع نجاح المرأة في عملها -بالدرجة الأولى- إلى الحظ (Fisman, O'Neil, 2006). وتشجيع الأبناء على دراسة العلوم والرياضة مقابل تشجيع البنات على دراسة الأدب؛ ما يعني عدم وجود مساواة جندرية في التعليم، وأن هناك مجالات للتعليم منمطة ذكورياً، وهي تلك المجالات التي تهتم بالعلم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات (Science, Technology, Engineering, and Mathematics (STEM)، وأن نسبة ضئيلة جداً من النساء هن المشتغلات في تلك المجالات مقارنة بنسبة العاملين من الرجال، وقد قُدرت نسبة المشتغلات من النساء في هذه المجالات بنحو (28.4%)، في حين يبدو أن أغلب العاملين في مجالات الإنسانيات والتربية من النساء؛ إذ وجد أن (56.8%) من النساء يعملن في الإنسانيات،

و(75.9%) يعملن في التربية، وفقاً لإحصائية سنة 2014 التي أجريت في الولايات المتحدة الأمريكية (Kerkhoven, et al., 2016). ونخلص إلى أن النتائج التي كشفت عنها الدراسة الراهنة تتسق مع القوالب النمطية المرتبطة بأدوار النساء والرجال في المجتمع، وتنتقل عبر عمليات التنشئة الاجتماعية من جيل إلى آخر؛ وترى أن أدوار الرجال داخل المجتمع تلقى الاهتمام والمكانة الكبرى مقارنة بأدوار النساء؛ إذ تأتي الأعمال المنزلية ورعاية الأسرة والأطفال في مرتبة الأدوار الجندرية المرتبطة بالنساء، في حين تأتي الأدوار المرتبطة بالكفاءة والقيادة والفعالية في مرتبة الأدوار الجندرية المرتبطة بالرجال (رودمان وجليك، 2017؛ Siyanova et al., 2015)، ولهذا لا عجب إذا توصلت الدراسة الراهنة إلى أن للرجال الحق في الوظائف أكثر، مقارنة بتوظيف المرأة، وخاصة إذا كانت وظائف تنفيذية، وأن الرجال أكثر كفاءة بصفتهم قادة سياسيين من النساء، وأنه لا توجد مساواة بين النوعين في المشاركة السياسية، ولا سيما في الموجة الأولى، ولكن الملاحظ أن هذه النسب تغيرت بشكل ملحوظ في الموجة الرابعة (2017-2020)، وهذا يشير إلى أن التغيرات الاجتماعية التي طرأت على الأدوار الجندرية، أسهمت بشكل ما في أن المشاركين بالموجة الرابعة كانوا الأقل تأييداً لهذه القيم المرتبطة بأدوار النساء.

فيما يتعلق بالفرض الثاني الخاص بتعرّف الفروق بين الجنسين في القيم المرتبطة بأدوار النساء في المجتمع المصري عبر الزمن، إذ وافق المشاركون من الرجال على أن الرجال لهم الحق في الوظائف أكثر من النساء، ولا سيما الوظائف التنفيذية، وأن للرجال أحقية أكبر في التعليم الجامعي مقارنة بتعليم النساء، وأن الدور الأساسي للمرأة هو عملها ربة منزل، وأن الرجال أفضل بصفتهم قادة سياسيين من النساء، في حين كانت النساء أكثر تأييداً لحصول النساء على حقوق مماثلة للرجال في المجتمع بوصف ذلك مطلباً من متطلبات الديمقراطية، وأن ضرب الرجل لزوجته ليس أحد حقوقه بصفته زوجاً. ويمكن عزو هذه النتيجة إلى عمليات التنشئة الاجتماعية التي ما زالت تُنشئ كلاً من الأبناء والبنات على أن البنات لن يستطعن منافسة الرجال في سوق العمل وإجبارهن على تخصصات دراسية، لا تتطلب جهداً كبيراً أو كفاءة (الجريري، والبرغوثي، 2010). وهذا ما يتفق مع وجود مجالات يحظر على المرأة اقتحامها؛ كالمجالات الإدارية العليا (Week, 2012). ويمكن القول إن هناك عدداً من التفسيرات التي يمكن أن نعزو إليها نتائج هذه الدراسة. فعدم المساواة الجندرية تنبثق، سواء في مجال العمل، والتعليم، والحياة العامة، عن تنشئة الأبناء

والبنات اجتماعياً على الامتثال للمعايير والأدوار الجندرية المنوطة بكل نوع. وتتبدى مظاهر عدم المساواة في مجالات شتى؛ كتأكيد ضرورة تعليم الأبناء ومشاركتهم في صنع القرار والحياة السياسية. كما تسهم الممارسات الثقافية في تفضيل الأولاد في مجالات التعليم الجامعي وما فوق الجامعي، ومجالات العمل مقارنة بالبنات، كما تشجع تلك الممارسات على تقييد الفرص المتاحة أمام الفتيات في الحياة، وتشجعهن على الزواج المبكر وسرعة الإنجاب (Njogu, Orchardson-Mazrui, 2013). كما أن عدم المساواة الجندرية تنتشر في المجتمعات ذات التوجه الجمعي التي تُعلي من القيم الذكورية؛ وهي تلك المجتمعات التي تتمركز حول الجماعة، وتتأقل معتقداتها وتقاليدها عبر الأجيال، وتضع الرجال فيها في مكانة عليا، وتميل تلك المجتمعات إلى عدم تكافؤ الفرص بين النوعين في المشاركة المجتمعية (Hofstede, 2011).

كما يمكن عزو نتائج الدراسة إلى الافتراض الذي قدمته نظرية الدور الاجتماعي عن وجود بعض الصور النمطية الثابتة حول الرجال؛ مثل أنه يمكن الاعتماد عليه، وإسناد المهام غير المنزلية له، التي تتطلب شجاعة وجرأة وقيادة، وهو ما يتوافر في الرجال كصورة نمطية، في حين يتوقع من النساء القيام بالأعمال المنزلية ورعاية الآخرين (رودمان وجليك، 2017؛ كمال، 2016). لذلك نجد المجتمع يشجع الرجال على المهن التي تتوافق مع صورهم النمطية، فالرجال مديرون وقادة ونشطاء سياسيون، وأطباء ومهندسون، بينما يشجع المجتمع النساء على المهن التي تتلاءم مع طبيعتهن الأنثوية المنمطة؛ كالتمريض والتدريس والأعمال المكتبية والإدارية (Siyanova-Chanturia, et al., 2015). ومن زاوية أخرى، يضع المجتمع المصري على الرجل مسؤوليات الأعباء الأسرية (كحماية الأسرة والإنفاق عليهم) خارج المنزل، في حين يضع على المرأة مسؤوليات الأعباء الأسرية (كرعاية الأطفال والاهتمام بنظافة المنزل) داخل المنزل (سعد، 2010)، هذا من ناحية، كما أن ثقافة العمل وظروفه ولاسيما في القطاعات الخاصة التي تتطلب العمل لأوقات متأخرة ولساعات طويلة قد تتعارض مع الأدوار الاجتماعية الأخرى للمرأة التي تُفرض عليها من قبل المجتمع، بما يترتب عليه عزوف القطاع الخاص عن توظيف النساء بنسب كبيرة (مركز البحوث الاجتماعية، 2009). ويمكن أن تُفسر النتائج أيضاً من خلال نموذج نقص المطابقة الذي يفترض أن أحد متطلبات الأداء المرتفع توافر سمات معينة، ولأن هذه السمات لا تتوافر في النساء لنجاحهن في أي مهمة أو وظيفة، نتيجة وجود توقعات سلبية، وصور نمطية معينة حول طبيعة النساء لا تؤهلن لهذه المهام أو الوظائف؛ ومن ثم ينشأ على التمييز الجندري وعدم المساواة الجندرية؛ ووفقاً لهذا النموذج؛ فإن الفكرة

العامّة هي أنّه عند التفكير في نجاح أي مهمة أو وظيفة، فإننا نفكر في الرجل اعتقاداً بأنّه ليس لدى النساء المتطلبات اللازمة لشغل هذه الوظيفة؛ ومن ثمّ التوقعات السلبية حول أدائها (شوشة، 2020؛ Burgess & Borgida, 1999؛ Heilman, 2012؛ وفي هذا السياق يبرهن "إيجلي وكارو" سنة 2003 على أنّ النساء يخسرن في المواقف القيادية من ناحيتين؛ أولاً: أنهن يُدرّكن أنّهن يفتقدن سمات القوة التي يفترض أنها مطلوبة لمثل هذه المواقف، ويوصف الرجال بأنهم أقرب إلى أن يكونوا مديرين ناجحين، وذلك بالقياس إلى الإناث، ويوصف الرجال بأنهم أكثر كفاءة وقوة من النساء (شنايدر، 2018، 21).

الخاتمة

ننتهي إلى وجود تغير جذري في القيم المرتبطة بأدوار النساء في المجتمع المصري عبر المسوح الزمنية الأربعة، وجاء المسح الرابع والأخير (2017-2020) يبشر بحدوث تغيير جذري في آراء المشاركين حول مشاركة المرأة في سوق العمل أو حقها في التعليم، أو مشاركتها في الحياة العامة، وهذا ما يواكب التغيرات التي حدثت في المجتمع المصري على جميع المستويات (الاجتماعية والاقتصادية والثقافية) عقب ثورة 25 يناير، التي انعكست بدورها في تغيير بعض القيم والتقاليد والنظم الاجتماعية، أعقبتها تغيرات في الأدوار الاجتماعية المرتبطة بالمرأة في المجتمع. وتتفق النتائج التي توصلت إليها الدراسة مع التوجه المتفائل في دراسات علم النفس للنوع الاجتماعي، التي تشير إلى أن المرأة حققت إنجازاً كبيراً في سعيها نحو تحقيق المساواة القائمة على أساس النوع؛ فبعد أن كان يُحرم على المرأة الخروج من المنزل ولا تمتلك أية حقوق سياسية أو اقتصادية أصبحت اليوم قادرة على تخطي تلك العقبات وشغل مناصب ذات سلطة قيادية، وخوض مجالات التعليم التي كان مُحرمًا عليها خوضها، وأصبحت تشارك في الحياة العامة، حتى إذا لم تحصل على مقادير متساوية من القوة والمكانة بعد مع الرجل.

التوصيات

تنتهي الدراسة إلى عددٍ من التوصيات والبحوث المستقبلية، نعرض لها على النحو الآتي:

- 1 - دراسة الفروق عبر الثقافية بين النوعين في القيم المرتبطة بأدوار النساء في المجتمعات العربية.

- 2 - تعزيز المشاركة السياسية والاجتماعية للمرأة في المجتمع لمواكبة التغيرات الاجتماعية التي حدثت على أدوار المرأة الجندرية على مستوى العالم، لا سيما أن نسب النساء تصل إلى ما يزيد على 50% من سكان العالم.
- 3 - تناول بعض الظواهر التي تواجه المرأة العربية في أماكن العمل؛ كالتحرش الجنسي، والتمييز الجندري في الترقيات والحوافز وغيرها.
- 4 - توصية وسائل الإعلام (المسموعة والمقروءة) بتقديم صورة المرأة بشكل يشجع الأسر والفتيات على افتتاح مجالات التعليم والعمل النمطية ذكورياً، وذلك بتقديم نماذج لسيدات بارزات في هذه المجالات.
- 5 - محاولة الأخذ في الاعتبار بعض المتغيرات الديموغرافية؛ كالسن والحالة الاجتماعية والمهنة عند دراسة القيم المرتبطة بأدوار النساء في المجتمع.
- 6 - دراسة مدى تأثير التغيرات التي حققتها المرأة على بعض المتغيرات الاجتماعية؛ كتأخر سن الزواج، وانتشار حالات الطلاق.

المراجع

- بيضون، عزة. (2007). *الرجولة وتغير أحوال النساء: "دراسة ميدانية"*. لبنان: المركز الثقافي العربي.
- الجريري، اعتدال؛ والبرغوثي، فداء. (2010). *المرأة والتعليم*. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني.
- رودمان، لوري؛ وجليك، بيتر. (2017). *علم النفس الاجتماعي للجندر: كيف تشكل الهيمنة والحميمية العلاقات بين النوعين*. (ترجمة: راقية الدويك). القاهرة: المركز القومي للترجمة.
- سعد، محمد. (2010). *قيم العمل لدى الشباب العربي: "دراسة عبر ثقافية"*. مجلة دراسات عربية، رابطة الأخصائيين النفسيين المصرية، 9(2)، 301-338.
- سعد، محمد. (2012). *العنف ضد المرأة في أماكن العمل: دراسة وصفية*. مجلة دراسات عربية، رابطة الأخصائيين النفسيين المصرية، 11(2)، 335-364.
- شنايدر، دايفيد. (2018). *سيكولوجية التنميط: الأسس النفسية لعملية التنميط*. (ترجمة: محمد سعد، منال زكريا، عبير أنور). القاهرة: المركز القومي للترجمة.
- شوشة، نيرة. (2020). *القوالب النمطية (الرجولية والأنثوية) في المجتمع المصري، حوليات مركز البحوث والدراسات النفسية، جامعة القاهرة، 16(2)، 226-337.*
- عبد الله، معتز. (1989). *الاتجاهات التعصبية، الكويت، سلسلة عالم المعرفة، عدد 137.*

كمال، هالة. (2016). *محاضرات تعليمية في دراسات النوع: كتاب توثيقي*، القاهرة: مؤسسة المرأة والذاكرة.
مركز البحوث الاجتماعية. (2009). *البرنامج البحثي حول المرأة والعمل: أوراق سياسات*. القاهرة،
الجامعة الأمريكية بمصر.

Burgess, D., & Borgida, E. (1999). Who women are who women should be: Descriptive and prescriptive gender stereotyping in sex discrimination. *Psychology, Public Policy, & law*, 5 (3), 665.

Castillo-Mayén, R., & Montes-Berges, B. (2014). Análisis de los estereotipos de género actuales [Analysis of current gender stereotypes]. *Análisis de Psicología*, 30 (3), 1044–1060.

Conway, M., & Vartanian, L. R. (2000). A status account of gender stereotypes: Beyond communality and agency. *Sex Roles*, 43 (3-4), 181-199.

Cuddy, A. J., Crotty, S., Chong, J., & Norton, M. I. (2010). *Men as cultural ideals: How culture shapes gender stereotypes*. Boston, MA: Harvard Business School.

Dontsov, A. I., & Kabalevskaia, A. I. (2013). Gender stereotypes among road users. *Psychology in Russia*, 6 (3), 150. 893-905.

Esteves, M. (2018). Gender equality in education: A challenge for policy makers. *PEOPLE: International Journal of Social Sciences*, 4 (2).

Fazeli, E., Golmakani, N., Taghipour, A., & Shakeri, M. T. (2015). The Relationship between Demographic Factors and Gender Role Attitudes in Women Referring to Mashhad Health Care Centers in 2014. *Journal of Midwifery & Reproductive Health*, 3 (1), 276-284.

Fisman, R., & O'Neill, M. (2006). *Gender and workplace perceptions around the world: evidence from the World Values Survey*. Columbia University Graduate School of Business. mimeo.

Fortin, N. M. (2005). Gender role attitudes and the labour-market outcomes of women across oecd countries. *Oxford Review of Economic Policy*, 21 (3), 416-438.

Guez, W., & Allen, J. (2000). *Module 5: gender sensitivity*. Zambia: UNESCO.

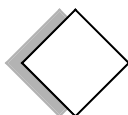
Heilman, M. E. (2012). Gender stereotypes and workplace bias. *Research in Organizational Behavior*, 32, 113-135.

Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing cultures: The Hofstede model in context. *Online Readings in Psychology & Culture*, 2(1), 8.

Jalilvand, M. (2000). Married women, work, and values. *Monthly Lab. Rev.*, 123, 26.

Kazdin, A. E (2000). *Encyclopedia of psychology* (Vol. 3, pp. 10517-106). Washington, DC: American Psychological Association.

- Kerkhoven, A. H., Russo, P., Land-Zandstra, A. M., Saxena, A., & Rodenburg, F. J. (2016). Gender stereotypes in science education resources: A visual content analysis. *PloS one*, 11 (11), e0165037.
- Kurtz-Costes, B., Copping, K. E., Rowley, S. J., & Kinlaw, C. R. (2014). Gender and age differences in awareness and endorsement of gender stereotypes about academic abilities. *European Journal of Psychology of Education*, 29 (4), 603-618.
- Matsumoto, D. & Juang, L. (2013). *Culture & Psychology*. United States of America: Linda Schreiber Ganster.
- Njogu, K., & Orchardson-Mazrui, E. (2013). *Gender inequality and women's rights in the Great Lakes: Can culture contribute to women's empowerment*. New York: UNICEF.
- Siyanova-Chanturia, A., Warren, P., Pesciarelli, F., & Cacciari, C. (2015). Gender stereotypes across the ages: On-line processing in school-age children, young and older adults. *Frontiers in Psychology*, 6, 1388.
- Twenge, J. M. (2001). Changes in women's assertiveness in response to status and roles: A cross-temporal meta-analysis, 1931–1993. *Journal of Personality & Social Psychology*, 81(1), 133.
- UNHR. (2014). *Gender stereotypes, Stereotyping, and women's rights*, United Nations human rights: office of the high commissioner.
- Week, O. E. C. D. (2012). Gender equality in education, employment and entrepreneurship: Final report to the MCM 2012. Better Policies for better lives. Paris, 23-24.
- Wilde, K. (2015). *Women in Sport: Gender stereotypes in the past and present*. Retrieved February 4, 2015.
- Women, G. C. (2018). *The mobile gender gap report 2018*. GSMA, London.
- World Health Organization. (2012). *Gender, equity and human rights at the core of the health response*. Available from 9102012.



للاستشهاد

شوشة، نيرة محمد. (2024). القيم المرتبطة بأدوار النساء في المجتمع المصري: دراسة وصفية. *مجلة العلوم الاجتماعية*، 52(3)، 153-177.

To Cite:

Shousha. N. M. (2024). Values of women's roles in Egyptian society: A descriptive study. *Journal of the Social Sciences*, 52(3), 153-177.

