

Gender stereotyping and its relationship to the level of performance of public relations employees

Oyoun Saad Gomaa

Prof. Baqir Musa Jassim, Ph.D

E-mail: aalsfar947@gmail.com

E-mail: drbaqer@comc.uobaghdad.edu.iq

Mobile: 00964 7724342804

Mobile: 00964 7706762203

Abstract

This article focuses on the relationship of gender to the effectiveness of both women and men in public relations work. Its aim is to identify the extent to which public relations employees are aware of the concept of gender, and to reveal the role of the institution in determining certain roles for both women and men at work, as well as to find out which employees are most effective in public relations activities within the institution.

The researcher uses public relations employees and officials in Iraqi ministries as a research sample to capture the point of view of both parties on the effectiveness of workers in public relations based on the definition of gender. The sample consists of 396 individuals, including 197 workers in public relations and 199 ministry officials. The researcher chose the survey tool, and designed her research form with two annexes, the first for workers in public relations and the second for ministry officials.

Keywords: Gender; Sex; Gender stereotyping; Public Relations

Received: 2021/04/11

Accepted: 2022/08/13

DOI: <https://doi.org/10.33282>

ISSN: 2617- 9318 (Online)

ISSN: 1995- 8005 (Print)

* Prof. Baqir Musa Jassim, Ph.D. * Department of Public Relations – College Of Mass Communications - University of Baghdad.

التميط الجندي وعلاقته بمستوى اداء العاملين
في العلاقات العامة

أ. د. باقر موسى جاسم

عيون سعد جمعة

* قسم العلاقات العامة - كلية الاعلام - جامعة بغداد * قسم العلاقات العامة - كلية الاعلام - جامعة بغداد

مستخلص

ركز البحث على علاقة الجندر بفاعلية كل من النساء والرجال في عمل العلاقات العامة . وهدف التعرف على مدى ادراك العاملين في العلاقات العامة لمفهوم الجندر، والكشف عن دور المؤسسة في تحديد أدوار معينة لكل من النساء والرجال في العمل، فضلا عن أيضا معرفة أي العاملين اكثر فاعلية في أنشطة العلاقات العامة في المؤسسة . واعتمدت الباحثة العاملين/ت في العلاقات العامة والمسؤولين في الوزارات العراقية عينة لبحثها لمعرفة وجهة نظر كلا الطرفين بمدى فاعلية العاملين في العلاقات العامة وفقا لمعنى الجندر، وبلغت العينة (٣٩٦) فردا منهم (١٩٧) من العاملين/ت في العلاقات العامة و(١٩٩) من المسؤولين. اختارت الباحثة اداة الاستبيان ، وصممت استمارة بحثها بملحقين الاول للعاملين/ت في العلاقات العامة والثاني للمسؤولين

الكلمات المفتاحية: (الجندر ; الجنس ; التتميط الجندي ; العلاقات العامة)

المقدمة Introduction

ان الجندر (النوع الاجتماعي) هو مجموعة من الافكار التي تحدد الادوار والمواقف والصور والتوقعات والسلوكيات لكل من المرأة والرجل في المجتمع، وتؤثر هذه الافكار على ادوار النوعين في المجتمع والاسرة وكل مجالات الحياة .

ويعد الجندر الاساس الذي يحكم المجتمعات ويحكم سلوكيات الذكور والاناث في المجتمع منذ الطفولة، فمن اللحظة التي ينشأ فيها الطفل تبدأ الافكار الجندرية ترسخ في عقله وتصرفاته فالذكر له العاب خاصة تختلف عن العاب الاناث وايضا يلعب الذكر مع رفاقه الذكور والانثى كذلك، وبعدها يأتي دور المدرسة في ترسيخ الافكار الجندرية وكذلك للرفاق ودور العبادة دور في نشر الافكار الجندرية وتنميط المجتمع وفق قواعد جندرية صارمة وبالتالي يصبح الفرد منمطا وفق ما تربي عليه وتلقاه خلال تنشئته الاجتماعية، ويمكن القول ان وجود الفروق الجندرية الى الوقت الحاضر سببه توارث هذه الافكار من جيل الى اخر.

اما فيما يخص مجتمع العمل فترى الباحثة ان للجندر تأثير كبير على اداء العاملين في المؤسسة من النساء والرجال فتحدد المرأة بأعمال خاصة بها وممكن وصفها بأعمال سهلة تتوافق مع قدراتها البدنية وايضا تتلاءم مع الحدود التي وضعها المجتمع لها، وايضا للرجال ادوارا تتلاءم مع بنيتهم والمساحة التي حددها المجتمع لهم، وان هذا ليس صحيحا فلا يوجد معيارا معين يمكن من خلاله قياس ما يمكن ان تفعله المرأة وما لا تستطيع فعله فانه سبحانه وتعالى ساوى بين الذكور والاناث في الخلق، ولم يجعل فروقا غير الفروق البيولوجية التي تميز الذكر عن الانثى، ولكن هذه الفروق ليس لها علاقة بالأدوار التي يمكن ان تشغلها المرأة وكذلك الرجل في المؤسسة وفي المجتمع ككل وبالتالي يجب معالجة هذه القيود التي فرضها المجتمع ومحاولة اصلاحها من اجل تحفيز الابداع لدى كل من الرجال والنساء ومساعدتهم للارتقاء نحو الافضل.

لذا اختارت الباحثة دراسة التنميط الجندي ومدى تأثيره على فاعلية العاملين في العلاقات العامة من النساء والرجال ، ولهذا البحث اهمية كبيرة في معرفة مدى فهم العاملين في العلاقات العامة وايضا المسؤولين في المؤسسة لمعنى الجندر وهل يوجد فرق بين اداء كل من النساء والرجال وفقا لهذا المفهوم ، اضافة الى محاولة التعرف على تقسيم الادوار في العمل لكل منهم وكيف يتم اختيار العاملين في اقسام العلاقات العامة.

الإطار المنهجي Methodological Frame

اولاً: مشكلة البحث The Problem

والجندر (النوع الاجتماعي) والتنميط الجندي من ابرز المشكلات التي واجهتها المجتمعات منذ القدم، ويعني الفروق المجتمعية والادوار التي خلقها المجتمع للأفراد سواء كانوا ذكورا ام اناث فمنهم من صنف هذه الفروق على اساس الجنس اي الفروق البيولوجية، والاخر من يراها انها انبثقت من رحم المجتمع ولا علاقة لها بالجنس ابداء، وبشكل عام ان المجتمعات العربية تحاول تعظيم دور الرجال على النساء في كل نواحي الحياة سواء كانت في الاسرة او المدرسة او حتى اماكن العمل، وينشئ مفهوم الجندر مع الطفل منذ نعومة اظافره حتى البلوغ، فيصبح متقوالب وسط قوالب جندرية مغروسة في داخله ولا يمكنه التخلص منها لانها هي السائدة في المجتمع، فيحدد لكل من الذكور والاناث ادوارا معينة في المجتمع لا يمكن تجاوزها، فتحدد المرأة بأدوار الانجاب والامومة وتربية الاطفال والطبخ والاهتمام بالبيت وان عملت خارج البيت تعطى لها اعمال تناسب جنسها فهناك نظرة خاطئة للانثى بأنها كائن ضعيف لا تستطيع القيام بكل المهام الموجودة في مجتمع العمل اضافة الى وجود العوائق الجندرية التي تُقيدها والتي تتمثل بعادات المجتمع وتقاليد والبيئة التي نشأت فيها وبيئة مكان العمل، اما الرجال فتحدد لهم ادوار العمل خارج البيت وتحمل المسؤوليات والمهام الخارجية لان المجتمع يعتقد بقوة الذكور التي فاقت قوة الاناث وان العادات والتقاليد التي جندرت المجتمع ترى ان الرجل له مساحة اكبر للعمل دون تقييد، وفي حقيقة الامر لا يوجد مبرر او منطلق يمكن من خلاله القول ان هناك فرق في الاداء والبنية بين الذكور والاناث غير وجود الفروق البيولوجية وهي فطرة من الله سبحانه وتعالى ووجودها لا يعني ان الرجل اقوى بدنيا وعقليا من المرأة او العكس، وعجزت المجتمعات عن تخطي هذه الافكار وبقيت فكرة هيمنة الرجال على كل نواحي الحياة، وبذلك حاولت الباحثة معرفة مدى تطبيق التنميط الجندي بين العاملين في العلاقات العامة في هذه المؤسسات على اعتبار ان قسم العلاقات يعتبر واجهة مؤسسة وله مهام عديدة اضافة الى دوره في التواصل الخارجي مع المؤسسات الاخرى، وبذلك يحاولون انتقاء من يعملون فيه فهل يتم اختيارهم على اساس جندي ام على اساس الكفاءة والعمل والمهارات.

وبناء على ماسبق يمكن صياغة مشكلة البحث بتساؤل رئيس يتمثل ب:

هل هناك علاقة بين التنميط الجندي ومستوى اداء العاملين في العلاقات العامة؟

وينبثق عن هذا التساؤل الرئيس مجموعة تساؤلات فرعية هي :

- ▶ ما مديات معرفة العاملين في العلاقات العامة لمفهوم الجندر (النوع الاجتماعي)؟
- ▶ هل يؤثر التقسيم الجندي على توزيع الادوار في المؤسسة ؟
- ▶ اي العاملين وفقا للجندر (رجالاً ونساءً) اكثر فاعلية في أنشطة العلاقات العامة في المؤسسة؟

ثانياً: أهمية البحث The Importance

تركز أهمية البحث بالنسبة للمجتمع بأنه يدرس الفروق التي ولدت من رحم المجتمع بين كل من الذكور والاناث خاصة في العمل، والتي تؤثر على فاعليتهم واداءهم، وبالتالي تأتي بتأثير سلبي على الفرد في كل مجالات الحياة، وتؤثر على انتاجيته ومهاراته لانه مقيدا بقوالب جندرية نمطية لا يستطيع الخروج عنها، لذلك حاولت الباحثة التعرف على مدى وجود الجندر في اقسام العلاقات العامة في الوزارات العراقية .

اما من ناحية الاهمية العملية فيعد البحث اضافة علمية جديدة في مجال الاعلام، بأعتبره يربط بين علم الاجتماع وهو الجندر والآخر الاعلام، فقسم العلاقات العامة جزء من تخصص الاعلام ولم تجد الباحثة دراسة علمية تربط بين هذين المتغيرين خاصة، وان المواضيع الخاصة بدراسة الجندر حديثة وبدأت بالظهور في الاونة الاخيرة في المجتمعات خاصة وان مجتمعاتنا تطبق الجندرية بصورة كبيرة، وتحاول فرض هيمنة الرجال في كل مجالات الحياة لذلك حاولت تغطية هذا الموضوع بجوانبه المختلفة لمعرفة مدى تطبيق الجندر في اقسام العلاقات العامة ومدى علاقته بأداء وفاعلية العاملين فيها .

ثالثاً: أهداف البحث The Aims

في ضوء تحديدنا مشكلة البحث وأهميته يمكن تحديد أبرز الأهداف وفقاً لما يأتي :

- ▶ التعرف على مدى معرفة العاملين في العلاقات العامة لمفهوم الجندر .
- ▶ معرفة اذا كان للتميط الجندي تأثير على توزيع الادوار في المؤسسة .
- ▶ التعرف على من هم اكثر كفاءة وفاعلية في عمل العلاقات العامة النساء ام الرجال .

رابعاً: نوع البحث ومنهجه Research Type and its Methodology

يعرف منهج البحث بأنه «الطريقة او الاسلوب الذي ينتجه العالم في بحثه او دراسة مشكلته والوصول الى حلول لها والى بعض النتائج» (العيوي و العيسوي، ١٩٩٧، صفحة ١٣)

واستخدمت الباحثة المنهج المسحي وهو اكثر المناهج مناسب للدراسة وصنفت هذه الدراسة على انها وصفية، وتم اعتماد اداة الاستبيان كأداة للدراسة الميدانية وتعرف بأنها «وهي ادى ادوات البحث العلمي تتألف من مجموعة من الاسئلة معدة بدقة ترسل الى عدد كبير من افراد المجتمع الذين يكونون العينة الخاصة بالبحث» (ابراهيم، ٢٠٠٠، صفحة ١٦٦).

خامساً: مجتمع البحث وعينته Research Community and Sample

يشمل مجتمع البحث العاملين في اقسام العلاقات العامة في المؤسسات الحكومية وايضا المسؤولين في هذه المؤسسات، لمعرفة وجهة نظرهم حول التنميط الجندي ومدى فاعلية العاملين في العلاقات العامة في المؤسسة ،وبعد تصنيف الوزارات الى ثلاثة تصنيفات حددت الباحثة مجتمع البحث بالوزارات السيادية والخدمية والامنية لتحقيق اهداف الدراسة ، فالوزارات السيادية تتمثل بوزارة النفط، اما الوزارات الامنية تتمثل بوزارة الدفاع ، وايضا الوزارات الخدمية والمتمثلة ب وزارة الصحة، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ،وزارة الموارد المائية ،وزارة الزراعة، وزارة العلوم والتكنولوجيا ، وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ، وزارة الاعمار والاسكان ، اذ تم اختيار هذه الوزارات بأستخدام العينة العمدية ، وذلك كونها تمثل عينة تتوضح فيها ممارسة العلاقات العامة في ضوء الملاحظة الميدانية للباحثة ، ويمثل هذا المجتمع المجموع الاكبر الذي تستهدفه الباحثة ، ويمكن تعميم نتائج الدراسة على كل مفرداته .

وقد اعتمدت الباحثة نظام الحصر الشامل لجميع العاملين في اقسام العلاقات العامة في هذه الوزارات ،اذ بلغت عينة المبحوثين العاملين في اقسام العلاقات العامة (٢٠٠) مبحوثا . اما في ما يخص عينة المسؤولين فقد اعتمدت الباحثة على العينة الغير عشوائية - عينة الصدفة وذلك بتوزيع استمارة البحث على المسؤولين المتواجدين والمتعاونين مع الباحثة في الوزارات والمؤسسات ذاتها والتي اخضعت للبحث والدراسة اذ بلغت عينة البحث الخاصة بالمسؤولين (٢٠٠) مبحوثا .

سادساً: طرق البحث وأداته Research Methods and Tools

اعتمدت الباحثة اداة الاستبانة للوصول الى البيانات الميدانية الخاصة بالبحث ، وتعد الاستبانة هي الاداة المناسبة لمعرفة مستوى الفاعلية للعاملين في العلاقات العامة على اساس الجندر، وتم اعداد مجموعة من الاسئلة تصب في موضوع الدراسة وتوزيعها على العينة البحث لاستخراج النتائج من خلال اجابات المبحوثين.

وقد قامت الباحثة بتصميم استمارتي استبيان الاولى لعينة العاملين في العلاقات العامة ،والثانية لعينة المسؤولين في المؤسسة لمعرفة وجهة نظرهم تجاه الجندر ، ومدى فاعلية العاملين في العلاقات العامة من الرجال والنساء وتم عرضها على مجموعة من الخبراء منهم في قسم العلاقات العامة واخرين متخصصون في علم الاجتماع وعلم النفس وتم التوصل الى الصورة النهائية للاستبانتين وبلغت الاسئلة (٣١) سؤالاً لعينة العاملين و (١٨) سؤالاً لعينة المسؤولين وتم توزيعها على المبحوثين في الوزارات العراقية.

الإطار النظري Theoretical Frame

أولاً: مفهوم الجندر وتعريفه The Concept of Gender and its Definition

لا توجد جماعتان إنسانيتان مرتا بقدر من المفاضلة الاجتماعية التي مرت بها العلاقة بين الرجل والمرأة، ولو نلاحظ ان اول سؤال يطرحه الناس عادة عن المولود الذي يأتي اذا كان ولدا او بنتا ، والمعنى في ذلك ان الجندر متأصل في التصنيفات البيولوجية، اضافة الى ان هناك العديد من التصورات والافكار الثقافية التي اجتازت التمييز البيولوجي، واعتمدت على السلوكيات والادوار والمهن والسمات التي حددها المجتمع لكل من الذكور والاناث واصبحوا يتعاملون مع بعضهم على انهم رجل وامرأة كل منهم له ادوار مجتمعية لايتعدهاها . (رودمان و جليك، ٢٠١٨، صفحة ٣٥)

وان الجندر كمفهوم يشير الى « العلاقات المتداخلة بين الرجل والمرأة داخل الاسرة وفي المجتمع، وهي علاقات محكومة بأسباب اقتصادية اجتماعية ومن ثم ثقافية وسياسية لها تأثيرها في قيمة العمل في الادوار التي يمارسها كل من الرجل والمرأة، الانتاجية والانجابية والمجتمعية» (الخفاف، ٢٠١٨، صفحة ١٢٨)

اي ان الجندر هو المفهوم الذي يفسر ويوضح العلاقات بين المرأة والرجل على اساس ثقافي وديني وسياسي واجتماعي، ويلفت الانتباه الى الفروقات بين الرجال والنساء بوصفها اختلافات من صنع البشر انفسهم عبر التاريخ الطويل للإنسان. (الجبوري، ٢٠٠٨، صفحة ٢١)

وعرفت منظمة الصحة العالمية الجندر بأنه « المصطلح الذي يفيد استعماله في وصف الخصائص التي يحملها الرجل والمرأة كصفات مركبة اجتماعية لا علاقة لها بالاختلافات العضوية». (الكرديستاني و محمد، ٢٠٠٤)

اما الجنس يعرف بأنه « الفروق البيولوجية الطبيعية بين الذكر والانثى، فهي تولد مع الانسان ولا يمكن تغييرها فهي وجدت لأداء وظائف معينة». (القاطرجي، ٢٠١٤، صفحة ٢٥٢) وهناك عاملان يؤثران تأثيرا مباشرا بالجندر (النوع الاجتماعي) وهما: (العقباني، ٢٠١٦، صفحة ١)

اختلاف الزمان والمكان : فتختلف الادوار المرتبطة بكلا الجنسين مع مرور الزمن فلم تبقى المرأة حكرا للإنجاب وتربية الاطفال، وانما ساهمت بتطور الزمن في جميع مجالات العمل التي كانت في الاساس للرجل فقط وتطور معها تفكيرها وطريقة معيشتها بتطور المجتمعات تقنيا وفكريا وعلميا وحتى المكان له تأثير كبير على النوع الاجتماعي، ففي بعض البلدان تجد ان المرأة مهمشة ولا يوجد تساوي بينها وبين الرجل وفي البلدان

التميط الجندي

الآخري نجد ان الرجل مهمش بالنسبة للمرأة ونجد ايضا في بلدان ان هناك تساوي تام بين ادوار الرجل والمرأة في المجتمع .

التحول الثقافي المجتمعي : فيتأثر الجندر بالاختلافات الثقافية بين المجتمعات وطريقة التنشئة السائدة لهم، فمنهم من يتقبل ثقافتهم المساواة بين الرجال والنساء ومنهم من يحاولون وضع فروق بين الذكور والاناث حتى في طريقة تربيتهم وكل ذلك يعود الى مقدار التطور والثقافة المجتمعية السائدة.

ثانيا : مفهوم التمييط الجندي وتعريفه: The Concept of Gender Stereotyping and its Definition

يعرف التمييط الجندي بأنه « تعميم مبالغ به لصفات وطبائع واختلافات مجموعة معينة بناء على نوعهم الاجتماعي ». (غريبة ، الوحيدى، و هشام، ٢٠١٩، صفحة ٢) وتتم عملية التمييط الجندي بتعميم مجموعة من الصور والسمات والافوصاف التي تخص ادوار المرأة والرجل في المجتمع ،وللتنشئة الاجتماعية التي تتمثل في الاسرة والمدرسة والاصدقاء وسائل الاعلام دور اساسي في تكوين هذه النمطية التي ترسخ في اذهان الناس في المجتمع . (السعيدى، ٢٠١٧، صفحة ٣٨)

وهناك عدة دراسات في معرفة تأثير الصورة النمطية على كل من الذكور والاناث ،منها دراسة اجريت في احدى الجامعات الامريكية على عينة من الطلبة والطالبات باستخدام استبيان، بعنوان الخصائص الشخصية وتوصلت الدراسة الى الصفات النمطية بين الذكور والاناث وهي كالاتي :

الذكور	الاناث
مستقلين	عاطفية
عدواني	مبدعة او مبتكرة
مسيطر او متسلط	سهلة الشعور بالأذى
يؤكد ذاته	تحتاج الى الموافقة والقبول من الغير
انفعالية او ثائرة او مثارة	لديه استعداد ميكانيكي

وان هذه الصفات ظهرت وفقا لثقافة معينة لا تشمل السلوك والنشاط فقط ،ولكنها تشمل الاتجاهات العقلية . (العيسوي ع.، ٢٠٠٤، صفحة ٢٧).

ويبدأ تمييط الافراد منذ الطفولة فتتطور هويتهم الجندرية منذ السنة الثالثة من عمرهم ،اي مرحلة ما قبل الدراسة فيتعلمون الافكار الشائعة، و يبدأون بالتفريق بين الولد والبنت مثلا عن طريق مظهر الشعر، فالشعر القصير للولد والطويل للبنت، اضافة الى ان الصوت العالي للذكر والخافت للانثى، وينتقل ذلك الى اللعب فتختار الانثى الالعاب

التمهيط الجنوري

الخاصة بالبنت كالدمية وادوات المطبخ، اما الذكر فألعابه الدب والسيارات والعباب الاسلحة، كما ان التمهيط الجنوري يصل الى وسائل الاعلام وما تعرضه للاطفال والكبار من مضامين، وحتى في الملبس تم تمهيط المجتمعات جنوريا، فهناك لباس خاص للانثى وغيرها للذكر، ولا يستطيع احد منهم ان يلبس من الاخر كل هذه عوامل ساعدت على تمهيط الافراد جنوريا منذ مرحلة الطفولة. (ابو الحاج، ٢٠١٢، صفحة ١)

ثالثا: اهمية ادراج الجنر والتمهيط الجنوري في الدراسات الانسانية

The importance of gender inclusion and Gender Stereotyping in human studies
ولادراج الجنر (النوع الاجتماعي) في الدراسات الانسانية اهمية كبيرة في المجتمع لفهم ادوار الرجل والمرأة وتتمثل الاهمية في الآتي: (صندوق الامم المتحدة الانمائي للمرأة، ٢٠٠١، صفحة ١٠)

- ▶ زيادة مشاركة النساء في المجتمع والمساواة بين الرجل والمرأة .
- ▶ ازالة السلطة الابوية في المجتمع والاسرة وبناء علاقات تفاعلية يسودها الاحترام والتعاون وتبادل الرأي.
- ▶ التشجيع على التعليم وفتح افاق واسعة امام الفتيات للنهوض وشغل الادوار في المجتمع.
- ▶ التساوي في الفرص للمشاركة في العمل السياسي بين الرجل والمرأة.
- ▶ تغيير القوانين والممارسات الادارية التي تميز المرأة عن الرجل والتي تعيق تطورها وتسلب حقوقها.

رابعا: علاقة النظرة الجنورية بالعمل: The relationship of a gender perspective to work:

ان اقرار وجود فروق بين الرجل والمرأة ليس عيبا ولا قدحا في الحق، فلكل نوع دوره ورسالته في الحياة، وان وجود هذه الفروق تعطي امتيازاً لصاحبها ولكن ما يوجد من فروق بين الجنسين بالاعضاء والوظائف البيولوجية لا يبرر المبالغة في ايجاد فروق فادحة (سيكولوجية او نفسية او اجتماعية) بين النساء والرجال، ولا يمكن عكسها في مجالات العمل والانتاج والوظيفة والمجالات الدراسية فأن وجودها يأتي من التنشئة الاجتماعية التي يتربى عليها الاطفال (الفتى والفتاة) منذ الصغر في اطار مجال ثقافي معين، ونتيجة لذلك لا ينحاز عن الناس عن هذه الادوار وبقيت ثابتة سواء في العمل او القيادة وكل مجالات الحياة . (العيسوي ع.، ٢٠٠٤، الصفحات ٥١-٥٢)

١. نقلا عن: سيما عدنان ابو رموز، (النوع الاجتماعي) الجنر، ماجستير دراسات اسلامية معاصرة، (القدس بحث منشور. ٢٠٠٥) ص ٦

وان توفر العلاقات المهنية والاجتماعية الطيبة بين المرأة والرجل يحقق انتاجية اكبر في العمل اضافة الى وجود روح التعاون والمحبة والتألف بين الجنسين، لذلك من واجب كل شخص خلق علاقات انسانية داخل مجتمع العمل والتنحي عن التعامل بفوارق جندرية كأن يتعاملون مع بعضهم على انها امرأة او انه رجل . (الحسن، علم اجتماع المرأة، ٢٠٠٨، صفحة ٩٠)

وفي الدراسات التي تمت بما يهتم المرأة والرجل وجد ان للمرأة ادوار عديدة في المجتمع، وتشارك الرجل في جميع المهن فدورها الاساسي هو الانجاب الذي يتمثل بالولادة والرعاية واعداد الطعام، اما دورها الانتاجي فيتمثل بأنتاج السلع والخدمات والتجارة في العمل سواء كانت امرأة او الرجل مقابل اجر، ولكن يختلف التقسيم في العمل وفقا لمنظور جندي اما الدور المجتمعي فيتمثل بالتنظيم الاجتماعي اثناء المناسبات والاحتفالات والاعمال التطوعية، وهذا الدور ضروري للتنمية المجتمعية والتطورات التي تحصل للأفراد وتفكيرهم خاصة من الناحية الثقافية والروحية . (العقباني، ٢٠١٦، صفحة ١)

وهناك الكثير من التحديات والمشكلات التي تواجه قضية المساواة بين الجندر في العمل والمجتمع ككل تتمثل في ان هناك بعض المهن والوظائف خاصة بالذكور والآخرى بالاناث فقط فليس هناك مساواة تامة ،اضافة الى انه في الوظائف الحكومية قانونيا لا يكون هناك فرق في الاجور، وقد يسمح للمرأة اشغال اي منصب في العمل ولكن في القطاع الخاص يمكن ان تكون اجور اعلى لصالح المرأة لانها خاضعة لمزاج اصحاب العمل واعتباراتهم الخاصة بهم، كما يجد الباحثين ان في بعض المجتمعات يرون ان المرأة دورها هو تربية الاطفال والتفرغ لهم، ويجدون ان وصول المرأة للمناصب القيادية قليل جدا نتيجة الفروق الجندرية التي نشأها المجتمع دون اسباب واقعية . (حركة البناء الوطني، ٢٠١٥، صفحة ٢)

وان شعور المرأة بقدرتها على التوفيق بين الادوار التقليدية المناطة بها والادوار المهنية وتقسيم وقتها يزيد من وعيها الثقافي والاجتماعي، ويساعدها في التطلع على المجتمعات وممارسة جميع الادوار المهنية مساواة بالرجل، وان ثقة المرأة بذاتها يساعدها في العمل حتى في الادوار القيادية داخل المجتمع ويزيد من مشاركتها السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية. (صالح، ٢٠١٥، صفحة ٧٩)

وان مشاركة النساء للرجال في العمل خارج البيت غير صورة تقسيم العمل داخل الاسرة، كما ضاعفت الادوار الاجتماعية الوظيفية للمرأة في المجتمع، فبعدما كانت تتخصص بأدارة شؤون البيت والرجل يهتم بكسب موارد العيش للاسرة، فالان فأصبحت المرأة تعمل داخل البيت وخارجه واصبحت هناك تشارك بين الرجل والمرأة في الاعمال

المنزلية وخارج البيت ايضا، وخاصة المرأة صارت تشغل دورين اجتماعيين متكاملين وهما دور المسؤولة عن المنزل والآخر دور الموظفة او العاملة خارج البيت، وساعدت هذه الادوار في رفع مكانة المرأة وعززت شخصيتها وجعلتها تحتل مكانها الطبيعي في المجتمع . (الحسن، ١٩٩٩، الصفحات ١١٠-١١١)

خامسا : علاقة التمييط الجندي بأداء العاملين في العلاقات العامة

Gender Stereotyping and its Relationship to the Performance Level of Public Relations Workers

لم تسلم المرأة ولا حتى الرجل من التمييط الجندي في مجتمع عمل العلاقات العامة، ففي البلدان النامية يرى اصحاب القرار ان للمرأة والرجل ادوارا معينة في عمل العلاقات العامة لا يمكن تجاوزها، فالادوار التي تحدد للمرأة تتمثل بالوظيفة الادارية داخل اقسام العلاقات العامة والاتصال بالجمهور الداخلي للمؤسسة، اما الرجال فتتناط بهم ادوار الاتصال بالجمهور الخارجي على اعتبار ان المرأة لا تستطيع التواصل مع هذه الجماهير الخارجية بسبب العادات والتقاليد المجتمعية التي تحيط بها فيكلف الرجل بما هو خارج المؤسسة بسبب النظرة الخاطئة على انه اقدر من المرأة في اداء المهام الخارجية. اما من ناحية اختيار العاملين والعاملات في العلاقات العامة نرى هناك فرق كبير في المعايير التي يتم اعتمادها في اختيارهم بين الدول النامية والمتقدمة فنرى في المجتمعات النامية الاعتماد الكلي على الجمال والمظهر المبالغ به وليس الاداء والكفاءة فيتم اختيار المرأة في العلاقات العامة على اساس اناقته وجمال شكلها وقربها من الادارة العليا بغض النظر عن تحصيلها الدراسي ومدى كفاءتها ومهارتها في اداء اعمال العلاقات العامة بصورة جيدة، اما في المجتمعات المتقدمة فتأتي بالمرتبة الاولى في عمل العلاقات العامة الكفاءة وقوة المهارات الاتصالية لكلا النوعين ثم تأتي الاناقة والمظهر الخارجي بالمرتبة الثانية.

لذلك فان السبيل لتجاوز سلبيات التمييط الجندي يستدعي جهودا متواصلة من قبل المختصين في العلاقات العامة في الدول النامية بأدخال كلا النوعين بشكل متوازن ومتساوي من العاملين في العلاقات العامة بدورات تطويرية لزيادة مهاراتهم وكفاءتهم بالعمل من اجل الارتقاء بالمستوى المطلوب لاداء مهام العلاقات العامة كما ينبغي داخل المؤسسة اضافة الى زيادة مهارات التواصل مع الجمهور الخارجي، واطافة الى ذلك يجب اعتماد مبدأ التحفيز ومبدأ الثواب لكلا النوعين دون تمييز والابتعاد عن المجاملات والعلاقات الشخصية التي ترفع موظفا دون اخر. وترى الباحثة ان المجتمعات النامية وخاصة في المجتمعات العربية، تذهب الى ان الرجل

أكثر كفاءة في أداء مهام العلاقات العامة ، فهو مناسب لكتابة تقارير العلاقات العامة وإدارة المؤتمرات لكون المرأة في هذه المجتمعات لا تستطيع إقامة علاقات مستمرة والتواصل مع المؤسسات الأخرى وموظفيها ، وتتنحصر أدوارها بالتنظيم فقط ، ويعتقدون أن المرأة ليس لديها الجرأة الكافية في إدارة المؤتمرات والظهور أمام الجميع ، وهذه نظرة قاصرة عن المرأة فهناك نساء كثيرات ابدعن في هذه المهام لكن المجتمع يبقى ملتزم بهذه الفوارق التي تقيد من المرأة ومجالات عملها، وهذا ما أثر على حالة التوازن والتوافق بين النساء والرجال في أقسام العلاقات العامة.

ونستطيع أن نسوق خير مثال على التنميط الجندي للمرأة في الاعلانات التي يقوم بإعدادها العاملين في العلاقات العامة، فنرى أنها منمطة جندياً، فالمرأة تظهر بأدوار معينة كالطبخ ورعاية الأطفال والمنزل، أما الرجل فيظهر في الاعلانات بأنه من يقوم بالأعمال الخارجية وقيادة السيارة والسفر وحضور الندوات والاجتماعات ، ولا يوجد معيار ثابت لوضع كل من الرجال والنساء في هذه الأدوار، سوى أن المجتمع يولي كل من الرجل والمرأة بقوالب جاهزة منذ ولادتهم تتناقلها الأجيال حتى أن يصلوا إلى مجتمعات العمل يجدوا هذه القوالب تسبقهم حتى في اختيار الوظيفة التي يعملون بها .

وترى الباحثة أن مجال العلاقات العامة مجالاً إبداعياً ليس مخصصاً لنوع جندي معين ، فكل من النساء والرجال لديهم القدرات والإبداعات التي يستطيعون في ضوءها إخراج عملهم بأجمل ما يكون ، ولكنهم بحاجة إلى وجود فرص متكافئة تفسح لهم المجال للإبداع والابتكار الأفكار، وفتح آفاق جديدة لجعل كل ما تنتجه أقسام العلاقات العامة يليق بمفهومها الصحيح وفلسفتها الدقيقة وبذلك يجب الابتعاد عن الأفكار الجنديرية التي تقيد من نشاطاتهم المختلفة وبالتالي ترتقي المؤسسة بالصورة المطلوبة لتحقيق أهدافها المرسومة.

وبالرغم من أن المرأة مارست العلاقات العامة بشكل ممتاز في المجتمعات المتقدمة وبشكل ملفت للنظر، إلا أننا نرى أنها لم تكن بذلك التمييز في المجتمعات النامية مما أثر سلباً على صورتها الذهنية لدى المسؤولين عن أقسام العلاقات العامة والمدراء والقيادات الإدارية بشكل عام ، وأصبحت تشكل واجهة للجذب في مناصب أو وظائف وعينة محددة كالسكرتارية والاعلانات ومندوبات التسويق وغيرها مما له صلة مباشرة أو غير مباشرة بممارسة العلاقات العامة.

الإطار الميداني (الدراسة التحليلية)

أولاً: عرض نتائج الدراسة وتفسيرها

جدول (1) التوزيع النسبي وقيمة كاي لاجابات المبحوثين حول مدى فهمهم لمعنى الجندر

ت	البدائل	التكرار	النسبة	قيمة كاي المحسوبة	درجة الحرية	قيمة كاي الجدولية	الدلالة
1	كل ما يخص المرأة في المجتمع	95	48.2%	26.51	2	5.99	دال لصالح كل ما يخص المرأة في المجتمع
2	النوع الاجتماعي الرجل والمرأة	66	33.5%				
3	كل ما يخص الرجل في المجتمع	36	18.3%				
	المجموع	197	100%				

يوضح الجدول (1) اجابات المبحوثين حول مدى فهمهم لمعنى الجندر فحاز البديل (كل ما يخص المرأة في المجتمع) على عدد تكرارات بلغ (95) ونسبة مئوية (48,2%) وهو الاعلى، اما البديل (النوع الاجتماعي الرجل والمرأة) حاز على عدد تكرارات بلغ (66) ونسبة مئوية (33,5%)، واخيرا حاز البديل (كل ما يخص الرجل في المجتمع) على عدد تكرارات بلغ (36) ونسبة مئوية (18,3%).

وتم استخراج قيمة كاي لإيجاد الفرق بين اجابات المبحوثين البالغة (15,62) وتمت مقارنتها مع قيمة كاي الجدولية البالغة (99,5) عند درجة حرية (2) ووجد ان قيمة كاي المحسوبة اعلى من قيمة كاي الجدولية لذا هناك فرق دال احصائيا لصالح كل ما يخص المرأة في المجتمع. ويدل ذلك على ان المبحوثين ليس لديهم دراية كافية بمعنى الجندر الصحيح.

جدول (2) التوزيع النسبي وقيمة كاي لاجابات المبحوثين حول تحديد المؤسسة ادوارا معينة لكل من النساء والرجال في العمل

ت	البدائل	التكرار	النسبة	قيمة كاي المحسوبة	درجة الحرية	قيمة كاي الجدولية	الدلالة
1	نعم	120	60.9%	155.26	3	7.81	دال لصالح نعم
2	بصورة متوسطة	50	25.4%				
3	لا اعلم	20	10.2%				
4	كلا	7	3.5%				
	المجموع	197	100%				

التنميط الجندي

يوضح الجدول (٢) اجابات المبحوثين حول تحديد المؤسسة ادوارا معينة لكل من النساء والرجال في العمل فحاز البديل (نعم) على عدد تكرارات بلغ (١٢٠) ونسبة مئوية (٦٠,٩٪) ، اما البديل (بصورة متوسطة) حاز على عدد تكرارات بلغ (٥٠) ونسبة مئوية (٢٥,٤٪) ، وحاز البديل (لااعلم) على عدد تكرارات بلغ (٢٠) ونسبة مئوية (١٠,٢٪) ، واخيرا حاز البديل (كلا) على عدد تكرارات بلغ (٧) ونسبة مئوية (٣,٥٪) .

وتم استخراج قيمة كاي لإيجاد الفرق بين اجابات المبحوثين البالغة (١٥٥,٢٦) وتمت مقارنتها مع قيمة كاي الجدولية البالغة (٧,٨١) عند درجة حرية (٣) ووجد ان قيمة كاي المحسوبة اعلى من قيمة كاي الجدولية لذا هناك فرق دال احصائيا لصالح نعم . مما يعني ان المبحوثين يعتقدون بأن المؤسسة تحدد ادوارا معينة لكل من النساء والرجال في العمل .

جدول (3) التوزيع النسبي وقيمة كاي لاجابات المبحوثين حول أيهما اكثر فاعلية في أنشطة العلاقات العامة في المؤسسة

ت	البدائل	التكرار	النسبة	قيمة كاي المحسوبة	درجة الحرية	قيمة كاي الجدولية	الدلالة
1	الرجال العاملون	91	46.2%	33.70	2	5.99	دال لصالح الرجال العاملون
2	كلاهما	78	39.6%				
3	النساء العاملات	28	14.2%				
	المجموع	197	100%				

يوضح الجدول (3) اجابات المبحوثين حول أيهما اكثر فاعلية في أنشطة العلاقات العامة في المؤسسة فحاز البديل (الرجال العاملون) على عدد تكرارات بلغ (٩١) ونسبة مئوية (٤٦,٢٪) ، اما البديل (كلاهما) حاز على عدد تكرارات بلغ (٧٨) ونسبة مئوية (٣٩,٦٪) ، واخيرا حاز البديل (النساء العاملات) على عدد تكرارات بلغ (٢٨) ونسبة مئوية (١٤,٢٪) .

وتم استخراج قيمة كاي لإيجاد الفرق بين اجابات المبحوثين البالغة (٣٣,٧٠) وتمت مقارنتها مع قيمة كاي الجدولية البالغة (٥,٩٩) عند درجة حرية (٢) ووجد ان قيمة كاي المحسوبة اعلى من قيمة كاي الجدولية لذا هناك فرق دال احصائيا لصالح الرجال العاملون . مما يدل على ان المبحوثين يعتقدون ان الرجال اكثر فاعلية في أنشطة العلاقات العامة في المؤسسة.

ثانيا : نتائج الدراسة: The Results

لقد توصلت الباحثة في ضوء هذه الدراسة الى مجموعة من النتائج يمكن توضيحها على النحو الاتي:

- ▶ اظهرت اجابات المبحوثين ان غالبية العينة تفهم معنى الجندر على انه كل ما يخص المرأة في المجتمع فحازت على نسبة (48.2%) وهذا يدل على ان العاملين في العلاقات العامة ليس لديهم دراية بالمعنى الصحيح للجندر الذي هو النوع الاجتماعي نساء ورجال .
- ▶ يرى العاملون في العلاقات العامة ان هناك فرق بين أداء كل من النساء والرجال في عملهم داخل المؤسسة فحاز البديل نعم على نسبة (51.3%) مما يعني تواجد الجندر في اجابات المبحوثين.
- ▶ اظهرت اجابات المبحوثين ان المؤسسة تحدد ادوارا معينة لكل من النساء والرجال في العمل فحاز البديل نعم على نسبة (60.9%) مما يدل على ان هناك اماكن معينة في الهيكل الوظيفي تحدها المؤسسة وفقا للتقسيمات والافكار الجندرية السائدة في المجتمع .
- ▶ اظهرت اجابات المبحوثين ان الرجل اكثر فاعلية في عمل العلاقات العامة فهو الاكثر قدرة على الحوار والمناقشة ومواجهة الازمات واكثر كفاءة في العمل واكثر فاعلية في اداء أنشطة العلاقات العامة وهذا مؤشرا على سيادة الافكار الجندرية لدى المؤسسات والعاملين فيها فهم يؤيدون قدرات الرجل ومهاراته وفاعليته في عمله اكثر من المرأة وهذا يعني وجود تمييز جندي لصالح الذكور في مجتمع العمل .
- ▶ يؤثر المحيط الاجتماعي الذي يعيش فيه الافراد نساءً ورجال على الطريقة التي يتعاملون بها فيما بينهم في مجتمع العمل فحاز على نسبة (35.0%) مما يعني ان كل مكان ومحيط اجتماعي يختلف افراده في التعامل من غيره من الاماكن فالتعامل بين العاملين الساكنين في محيط اجتماعي محافظ جدا تختلف عن التعامل بين العاملين في الاماكن الاخرى .
- ▶ يعتقد المبحوثون ان المرأة تناسبها بعض الاعمال في العلاقات العامة فحازت على نسبة (61,4%) مما يعني هناك افكار مجندرة حول فاعلية المرأة في عمل العلاقات العامة فهم يعتقدون انها لا تستطيع اداء كل مهام العلاقات العامة مع انه لا يوجد مبرر لعدم استلامها وظيفة معينة في العلاقات العامة.

Bibliography

- احسان محمد الحسن. (١٩٩٩). موسوعة علم الاجتماع. بيروت: الدار العربية للموسوعات.
- احسان محمد الحسن. (٢٠٠٨). علم اجتماع المرأة (المجلد ١). عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
- احمد غربية، فاطمة الوحيدى، و اية هشام. (٢٠١٩). الذكورية. ويكي الجندر.
- باسمة العقباني. (٩ حزيران، ٢٠١٦). النوع الاجتماعي الدلالة والمصطلح. تاريخ الاسترداد ١٠ آذار، ٢٠٢٠، من مساواة لدراسات المرأة: <http://musawasyr.org/?p=1893>
- حركة البناء الوطني. (٢٠١٥). جلسة الجندر من وجهة نظر الرجال. سوريا: syrian nation builders.
- رنين جبار سلمان السعيدى. (٢٠١٧). التمييط الجندي في الاعلانات التلفزيونية لقناة mbc مصر: (رسالة ماجستير). بغداد، جامعة بغداد، كلية الاعلام: قسم العلاقات العامة.
- صندوق الامم المتحدة الانمائي للمرأة. (٢٠٠١). التنمية والنوع الاجتماعي. عمان: المكتب الاقليمي للدول العربية.
- عبد الرحمن محمد العيسوي. (٢٠٠٤). سيكولوجية النساء (المجلد ١). بيروت: الدار الحقوقية.
- عبد الفتاح محمد العيسوي، و عبد الرحمن محمد العيسوي. (١٩٩٧). مناهج البحث العلمي في الفكر الاسلامي والفكر الحديث. مصر: دار الراتب الجامعية.
- عبد علي الخفاف. (٢٠١٨). علم الجندر «النوع الاجتماعي». بيروت: دار الفارابي.
- لوري رودمان، و بيتر جليك. (٢٠١٨). علم النفس الاجتماعي للجندر. القاهرة: المركز القومي للترجمة.
- مثنى امين الكردستاني، و كاميليا حلمي محمد. (٢٠٠٤). الجندر المنشأ. المدلول. الاثر. عمان: جمعية العفاف الخيرية.
- محمد وليد صالح. (٢٠١٥). العلاقات العامة والتمكين السياسي للمرأة. عمان: دار امجد للنشر والتوزيع.
- مروان عبد المجيد ابراهيم. (٢٠٠٠). اسس البحث العلمي لاعداد الرسائل الجامعية. عمان: مؤسسة الوراق.
- نبيل ابو الحاج. (13 حزيران، 2012). الادوار الجندرية واثرها في التنشئة الاجتماعية. تم الاسترداد من الرأي: <https://bit.ly/3D1fAVJ>
- نظلة احمد الجبوري. (٢٠٠٨). مفهوم الجندر ودوره في تمكين المرأة العراقية. بغداد: الدائرة الاعلامية لمجلس النواب.
- نهى عدنان القاطرجي. (٢٠١٤). المرأة في منظومة الامم المتحدة رؤية اسلامية. دار الكتب.