

Gender Representation in the System of Saudi's Universities

Khaled Ali Alenazy

Assistant professor, Arabic Department, University of Tabuk, Tabuk, Saudi Arabia

Orchid No: 0009-0003-7311-6004

Email: Kalenazy@ut.edu.sa

Received:

January 21, 2025

Revised:

January 21, 2025

Accepted:

August 26, 2025

*Corresponding Author:
Kalenazy@ut.edu.sa

Email:
Kalenazy@ut.edu.sa

Citation:
<https://journals.qou.edu/index.php/jrressstudy>

2023©jrressstudy.
Graduate Studies &
Scientific Research/Al-
Quds Open University,
Palestine, all rights
reserved.

• Open Access



This work is licensed
under a Creative
Commons Attribution 4.0
International License.

Abstract

Objectives: The paper aims to address the problem of women's underrepresentation in leadership positions in Saudis' universities.

Methods: The paper draws on van Dijk's approach (van Dijk, 2008, 2013) to Critical Discourse Analysis (CDA). Van Dijk's approach is based on the perspective that social problems are constituted of cognitive, discursive, and social dimensions. These dimensions are dialectically related and serve to reproduce and maintain unequal power relations. Based on this perspective, this paper conducts a textual analysis of the rules of universities to uncover the cognitive and the discursive dimensions that serve to reproduce women's under-representation in positions of leadership.

Results:

The analysis shows that the text relies on masculine lexicals in order to refer to both women and men as well as to denote titles of leadership's positions. This shows that the text is based on a sexist mental model that is based on the ideological view; male as the norm - female as the deviant.

Conclusions:

The paper argues that these discursive structures function to reproduce the existing power relation system through reinforcing ideological beliefs that serve to naturalize men's dominance.

Keywords: Ideology, gender, gender representation, power relations.

التمثيل الجنوسي في نظام الجامعات السعودية

١ خالد علي مربي العزzi

[أستاذ مساعد، قسم اللغة العربية، كلية التربية والأدب، جامعة تبوك، مدينة تبوك، المملكة العربية السعودية]

المراحل المقدمة : [١ خالد علي مربي العزzi]

الملخص

الأهداف: تهدف هذه الورقة إلى معالجة مشكلة ضعف تمثيل المرأة في الأدوار القيادية في الجامعات السعودية.

المنهجية: توظف الورقة مقاربة (فان دايك) للتحليل النقدي للخطاب (van Dijk, 2008, 2013). تقوم هذه المقاربة على اعتبار أن المشكلات الاجتماعية ثلاثة أبعاد رئيسية: إدراكي، خطابي، اجتماعي. تتعلق هذه الأبعاد فيما بينها؛ لتساهم في إعادة إنتاج موازن قوى غير متكافئة. استناداً إلى هذا المنظور، قامت هذه الورقة بتحليل دليل الجامعات السعودية بغرض الكشف عن البنى الإدراكية والخطابية التي تساهم في إعادة إنتاج مشكلة ضعف تمثيل المرأة في الأدوار القيادية.

النتائج: أظهرت نتائج التحليل اعتماد الدليل على بنى خطابية إيديولوجية تجسدت في اعتماد الدليل على البنى وعناصر الإحالة المذكورة للإشارة إلى كلاً من المرأة والرجل بشكل عام (عضو، رئيس). استخدام هذه البنى يكشف عن تأثر النص بنموذج عقلي إيديولوجي يقوم على الاعتقاد الأيديولوجي الذكوري: "الرجل هو الأصل والمرأة هي الفرع".

الخلاصة: تجادل الورقة بأن استخدام هذه البنى من الممكن أن يساهم في إعادة إنتاج بيئه إدراية يهيمن عليها الرجل وذلك من خلال تعزيز اعتقادات إيديولوجية تساهم في تطبيق هذه الهيمنة.

الكلمات الدالة: الأيديولوجيا، الجنوسية، التمثيل الجنوسي، علاقات القوة.

مقدمة

تحوّل مؤخرًا نظرً كثیرٍ من الدراسات الاجتماعية إلى اللغة بغرض فهم الواقع الاجتماعي وتقسيره، بما في ذلك المشكلات الاجتماعية. نتج هذا التحول عن تشكّل تصور جديد للغة وعلاقتها بالواقع الاجتماعي؛ فاللغة -وفقاً لهذا التصور- لا تعكس الواقع فحسب وإنما تساعد في إنتاجه واستمراره (فوداك وميشيل، 2018). وبالتالي، فإن أية محاولة لفهم الواقع ومعالجة مشكلاته تستدعي البحث في دور اللغة باعتبارها أحد أهم مكوناته.

يعد التمييز أحد أبرز مشكلات الواقع الاجتماعي، ويقصد به استثناء فئة ما على السلطة، ما يتيح لهذه الفئة الحصول على أغلب الموارد المعنوية والمادية (van Dijk, 2013). يعتمد التمييز في استمراره على ممارسات اجتماعية مادّية مختلفة من مثل استخدام القوة، أو التهديد باستخدام القوة، فضلاً عن المنع والحرمان وغيرها. وأن هذه الممارسات السلطوية التقليدية لم تعد تلقى قبولاً كبيراً، بدأ مفهوم السلطة يتذبذب شكلًا جديداً، إذ بدأ بالاعتماد على أساليب سلطوية غير تقليدية، تحديداً: أساليب عقلية أو ذهنية (Lazar, 2007). يقوم هذا الشكل الجديد للسلطة على تشكيل عقول الناس بطريقة تجعل من ممارسات التمييز تتبدّل على أنها "طبيعية" و"عادية"؛ فتخرج بذلك من دائرة المسائلة والنقاش؛ لتسلم من أي تغيير (Fairclough, 2013). يعتمد هذا الأسلوب بشكل رئيس على اللغة، ويتم من خلال استراتيجيات مختلفة، أهمها: طرق تمثيل الأفراد والجماعات؛ فالتمثيل غير المتكافئ للأفراد والجماعات في الخطاب من الممكن أن يساهم في تحديد موقع وأدوار الأفراد والجماعات في الواقع الاجتماعي، فضلاً عن تنظيم العلاقات الاجتماعية فيما بينها (Machin & Mayr, 2012).

من أبرز أنظمة التمييز وأكثرها تعقيداً الجنوسية، يقوم هذا النظام على التمييز ما بين الأفراد على أساس الجنس، ومنه تمييز الرجل على المرأة (أبو ريشة، 2014). نتج عن ذلك واقع اجتماعي يهيمن ويسطّر فيه الرجل؛ ليستأثر بذلك على أبرز الموارد المادية والمعنوية. يتجسد التمييز ضد المرأة في ممارسات عديدة، تبدأ من المنزل من خلال توزيع المهام الأسرية بطريقة غير عادلة، مروراً بالشارع الذي تتعرض المرأة فيه إلى ممارسات تحريش، إلى العمل الذي تتعرض فيه المرأة إلى ممارسات تمييز تتعلق بالتوظيف والترقية، فضلاً عن ضعف تمثيلها في الأدوار القيادية (Van Dijk, 2013). تركّز هذه الدراسة على إحدى هذه الممارسات، تحديداً: ضعف تمثيل المرأة في الأدوار القيادية في التعليم العالي في السعودية.

بعد ضعف تمثيل المرأة في الأدوار القيادية أحد أبرز ممارسات التمييز؛ إذ يؤدي ذلك إلى ضعف تأثير المرأة على عمليات صنع القرار وتصميم الاستراتيجيات؛ ما قد ينتج عنه واقع اجتماعي يحدد ويرسم معالمه الرجل فقط، وغالباً ما يتم ذلك وفقاً ل حاجاته ورغباته فقط (Alsubaie & Karen, 2017).

في سعيها لمعالجة هذه المشكلة، توظف هذه الورقة مقاربة (فان دايك) للتحليل النقدي للخطاب (van Dijk, 2008, 2013). تقوم هذه المقاربة على ثلاثة مفاهيم أساسية: المجتمع، الخطاب، الإدراك. وفقاً لهذه المقاربة، تتشكل ممارسات التمييز من ثلاثة أبعاد: بعد اجتماعي، وبعد خطابي، وبعد إدراكي. يتجسد البعد الاجتماعي في ممارسات التمييز المختلفة من منع وحرمان، فيما يتمثل البعد الإدراكي في نماذج عقلية (تصورات) تميّز الرجل عن المرأة أو الأبيض عن الأسود، أما البعد الخطابي فيتمظهر من خلال استخدامات لغوية تعبّر عن هذه النماذج العقلية والممارسات الاجتماعية، كما تساهم في تبريرها وتطبيعها. تتعالق تلك الأبعاد وتتضامن فيما بينها، لتساهم في إعادة إنتاج موازين قوى غير متكافئة بين فئات المجتمع المختلفة.

تُركَّز هذه الدراسة على البُعدين الإدراكي والخطابي لمشكلة ضعف تمثيل المرأة في الأدوار القيادية في التعليم العالي في السعودية؛ وذلك لتركيز الدراسات السابقة على البُعد الاجتماعي (البلوي وهالة، 2019، الصومالي وأخرون، 2019 مخلوف، 2020؛ Abalkhail, 2017، Alghofaili, 2019، Alotaibi, 2020). تركيز هذه الدراسة على الجانب الإدراكي واللغوي لا يعني أن مشكلة التمييز ضد المرأة يمكن اختزالها في هذين الجانبين. حل هذه المشكلة ومعالجتها، من دون شك، يستدعي معالجة الممارسات الاجتماعية التي تحول دون تولي المرأة أدواراً قيادية، ولكن فهم هذه المشكلة ومعالجتها بشكلٍ تامٍ يستدعي عدم إغفال الجانبين الإدراكي والخطابي لها. فممارست التمييز الاجتماعية من منع وحرمان ما هي إلا نتاج تصوراتٍ عقليةٍ متحيزةٍ، مثل الاعتقاد بأفضلية الرجل على المرأة (بعد إدراكي)، وممارسات خطابية تُغيّر عن هذا الاعتقاد وتبرره وتعمل على تطبيقه (بعد خطابي)، وبالتالي فإن تعديل أو تغيير التصورات العقلية والبني الخطابية التي تبررها وتُطبعها من الممكن أن يقود إلى ممارسات اجتماعية أكثر إنصافاً وعدلاً) Van Dijk, 1993.

وللكشف عن جانبيها الإدراكي والخطابي ستقوم هذه الدراسة بتحليل طريقة تمثيل كل من المرأة والرجل في دليل نظام الجامعات السعودية؛ بهدف الكشف عن الدور الأيديولوجي لهذا التمثيل، والذي يتمثل في إعادة إنتاج مشكلة ضعف تمثيل المرأة في الأدوار القيادية في التعليم العالي في السعودية. وللإجابة عن هذا السؤال ستحاول هذه الورقة الإجابة عن الأسئلة التالية:

1. ما هي البنى الخطابية الأيديولوجية المستخدمة في دليل نظام الجامعات لتمثيل كلِّ من المرأة والرجل؟
2. ما هو النموذج العقلي الأيديولوجي الذي تقوم عليه تلك البنى الخطابية؟
3. كيف تساهم تلك البنى الخطابية الأيديولوجية في إعادة إنتاج مشكلة ضعف تمثيل المرأة في الأدوار القيادية؟

السياق

شهدت السعودية مؤخرًا تطوراً ملحوظاً فيما يخص أدوار المرأة في الواقع الاجتماعي؛ فقد ارتفعت نسبة النساء العاملات في الأعوام الأخيرة، كما أن المرأة بدأت تشغل بعض المواقع الإدارية العليا التي كانت حكراً على الرجل، مثل منصب: سفيرة، وكيلة وزارة، رئيسة جامعة. هذا التطور -على الرغم من أهميته- إلا أنه اتسم بضعفه كاماً وكيفاً. من حيث الكم: يتضح ضعف هذا التطور من خلال مقارنة معدلات البطالة لدى النساء والرجال، وكذلك عند النظر إلى ترتيب المملكة في مجال تكين المرأة السياسي والاقتصادي في تقرير الفجوة العالمية بين الجنسين (2023). فيما يخص معدلات البطالة: ما زال التفاوت في معدل البطالة لدى النساء والرجال كبيراً؛ ففي العام 2023م بلغت نسبة البطالة لدى النساء 15,50 % مقابل 2,69 % لدى الرجال (Global gender gap report, 2023). فيما يخص تكين المرأة الاقتصادي والسياسي: يكشف ذات التقرير عن حصول المملكة على مراتب متاخرة في هذين المجالين؛ إذ تحتل المرتبة الـ 130 والمرتبة الـ 131 على التوالي، وذلك من أصل 144 دولة، انظر جدول 1.

من حيث الكيف: يتضح ضعف تأثير التطورات الأخيرة من خلال نوع الوظائف التي تشغله النساء؛ فكثير من النساء العاملات يشغلن وظائف ذات دخل محدود لا تتناسب مع مؤهلات أولئك النساء وقدراتهن (Alwahibi, 2024). يُعبّر-أيضاً- على حركة التطوير غياب النموذج المكتمل الذي من الممكن أن تتطلع إليه المرأة العادية وتقتدي به؛ فأغلب النساء اللاتي يشغلن المواقع الإدارية العليا ينتمين لفئة معينة من الناس، تحديداً الفئة المتفيدة. محدودية التمثيل ساهمت في تقديم نموذج ناقص يفتقر، وفقاً للغافيoli (Alghofaili, 2019)، إلى أهم فصول نجاحه، تحديداً: فصل صراع الوصول الذي تعاني منه المرأة العادية. أيضاً، تواجه القيادات النسائية عقبات عديدة تحول دون إحداث تأثير واضح على عمليات صنع القرار، ومن ذلك عدم توسيع سلطة حقيقة للمرأة؛ تؤكد

الصومالي وأخرون (2019، 15) على ذلك بقولها: "وتتفق أيضًا نتائج الدراسة الحالية مع دراسة الخياط (2019) والتي أكدت عدم تمنع القيادات النسائية السعودية العاملة في القطاع العام بقدر كافٍ من الصلاحيات المتناسبة مع مسؤوليتها القيادية؛ مما يحد من فاعليتها".

الجدول (1): تقرير الفجوة العالمية بين الجنسين 2023

الترتيب العام: 131	
المجال	المرتبة
التحصيل العلمي	114
الصحة والبقاء على قيد الحياة	87
المشاركة الاقتصادية	130
التمكين السياسي	131

المراة السعودية وقطاع التعليم العالي

يعد قطاع التعليم من أكثر القطاعات التي تشهد حضوراً قوياً للمرأة إلا أن هذا الحضور لا يوازي حضور الرجل كثافة وكيفاً؛ ففي العام 2020م، بلغ عدد عضوات هيئة التدريس في الجامعات السعودية 28,114 فيما بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس الذكور 37,588 (منصة البيانات المفتوحة، د.ت.). يأتي هذا التفاوت في أعداد العضوات والأعضاء على الرغم من أن أعداد الطالبات الإناث في جميع الدرجات العلمية في نفس العام يفوق عدد الطلاب الذكور حيث بلغ عدد الطالبات (713,851) فيما بلغ عدد الطلاب الذكور (583,575) (المرجع السابق).

أيضاً، على الرغم من أن المرأة بدأت تشغل موزخراً -موقع إدارية قيادية كانت -في السابق- حكراً على الرجل إلا أن نسب تمثيل المرأة في تلك الأدوار ما زال ضعيفاً جدًا (Alghofaili, 2019). حالياً، ترأس النساء مجلس إدارة جامعة واحد تضم طلاباً وطالبات من بين تسع وعشرين جامعة، تحديداً: جامعة طيبة، وينطبق الأمر ذاته على بقية الواقع الإدارية القيادية (وكيلة جامعة، عميدة، وكيلة، رئيسة قسم). في محاولة فهم هذا التمثيل غير المتكافئ للمرأة والرجل في الأدوار القيادية في الجامعات السعودية، قامت بعض الباحثات باستطلاع آراء عضوات هيئة التدريس في بعض الجامعات السعودية (البلوي وأحمد، 2019، الصومالي وأخرون، 2019، مخلوف، 2020؛ Abalkhail, 2017, Alghofaili, 2019, Alotaibi, 2020؛). تکاد تتفق تلك الدراسات على وجود ثلاثة معوقات رئيسية تحول دون تولي المرأة للموقع القيادي العليا، تحديداً: معوقات ثقافية، وتنظيمية، وشخصية. تمثل المعوقات الثقافية في شيوخ صور نمطية سلبية عن المرأة، ومن ذلك النظر إلى المرأة على أنها "عاطفية" وبالتالي تفتقر للقدرة على اتخاذ قرارات منطقية وعقلانية. على المستوى التنظيمي، أوضحت تلك الدراسات أن المرأة تصطدم بمعايير غير مهنية تحابي الرجل فيما يتعلق بالتوظيف والترقية، وعند حصولها على وظيفة أو موقع إداري ما، فإنها لا تُمنح السلطة الكافية لاتخاذ القرار، كما أنها لا تحصل على نفس فرص التدريب التي يحصل عليها الرجل. على المستوى الشخصي، أظهرت نتائج تلك الدراسات أن بعض النساء يعاني من ضعف ثقة في قدراتهن الشخصية، وخوفي من تحمل المسؤولية، فضلاً عن صعوبات تتعلق بالتوقف بين متطلبات الأسرة ومتطلبات العمل. ومن المهم التوخي هنا إلى أن العقبات الشخصية ما هي إلا نتاج للعقبات الثقافية والتنظيمية؛ فالغفيلي (Alghofaili, 2019) تعزو شعور النساء بالدونية إلى نشأة

النساء في بيئة تُعلي من شأن الرجل وتحط من شأن المرأة، كما تبين أبا الخيل (Abalkhail, 2017) أن إقصاء المرأة وعدم إشراكها في اتخاذ القرارات وضعف السلطة الممنوحة لها ساهم في التأثير بشكل سلبي على ثقة بعض النساء بقدراتهن. تختلف هذه الدراسة عن تلك الدراسات في أنها تركز على الجانب اللغوي للتمييز؛ وبالتالي فإنها تحاول أن تسلط الضوء على دور اللغة في إعادة إنتاج ضعف تمثيل المرأة في الأدوار القيادية، ولتحقيق ذلك تستند هذه الدراسة على مبادئ التحليل النقدي للخطاب.

التحليل النقدي للخطاب

يقوم التحليل النقدي للخطاب على مبدأ أساسى يقول بارتباط البنى الخطابية بالبنى الاجتماعية (فوداك وماير، 2018). ويُنظر إلى الخطاب -وفقاً لدراسات التحليل النقدي للخطاب- على أنه ممارسة اجتماعية وليس فقط ممارسة خطابية (van Dijk, 2008). هذا يعني أن تأثير الخطاب يمتدّ إلى النطاق الاجتماعي؛ فالخطاب "... يشكّل المواقف، وأركان المعرفة، والهويات الاجتماعية للأفراد والجماعات والعلاقات ما بين الأفراد والجماعات" (فوداك وماير، 2018, 26). وبالتالي فإن البنى الخطابية ترتبط بالبنى الاجتماعية بعلاقة جدلية؛ يؤثر كل منهما الآخر فكما يشكّل الخطاب الواقع الاجتماعي فإن الخطاب يتأثر بالواقع الاجتماعي ويتشكل من خالله.

عملية التأثر والتأثير بين البنى الخطابية والبنى الاجتماعية، وفقاً لفان دايك (van Dijk, 2008)، لا تتم بشكل مباشر ولكن عبر وسيط، تحديداً: الإدراك. فالخطاب -كما يبين فان دايك- لا ينتج الممارسات والمواقف والهويات الاجتماعية بشكل مباشر، وإنما يساهم أولاً في تشكيل تصور الناس عنها، وعندما ينجح الخطاب في ذلك، تبدأ هذه الممارسات والمواقف والهويات بالتمظهر.

الأيديولوجيا والخطاب

من أبرز البنى الاجتماعية التي تؤثر في الخطاب وتتأثر به: الأيديولوجيا وما ينبع عنها من علاقات قوى غير متكافئة. يُنظر إلى الأيديولوجيا -بشكل عام- على أنها تمثل تصوّراً عاماً عن الواقع الاجتماعي (van Dijk, 2013). هذا التصور لا يعكس بالضرورة حاجات ورغبات الناس الفعلية، وإنما قد يُمثل حاجات ورغبات فئة معينة من الناس، عادة الفئة المتنفذة. سُتستخدم اللغة للتغيير عن تلك الاعتقادات فضلاً عن تبريرها وتطبيعها، مما يجعلها تبدو على أنها عادلة أو طبيعية (Fairclough, 2013). وبذلك تزعزع تلك الاعتقادات عن نفسها صبغة الأيديولوجيا؛ لتصبح جزءاً من معرفة الناس بالواقع؛ توجّه سلوك الأفراد وتنظم علاقتهم/ن الاجتماعية، وقد ينبع عن ذلك أنظمة تمييز مختلفة، وقد يكون للممارسات الخطابية تأثيرات أيديولوجية رئيسية- أي أنها يمكن أن تساعد على إنتاج أو توالد علاقات سلطوية غير متكافئة بين الطبقات الاجتماعية، وبين السيدات والرجال، وبين الأغلبية والأقلية الثقافية والعرقية على سبيل المثال، من خلال أساليب تمثيل الأشياء، وتقدير الأفراد" (فوداك وماير، 2018, 26).

الجنسية

تُعد الجنسية إحدى أبرز أنظمة التمييز. يقوم هذا النظام على التمييز بين الأفراد بناءً على الجنس؛ ليصبح الجنس الذي يولد به الإنسان العامل الذي يحدد قيمة الفرد (Thompson, 2020). الجنسية من الممكن أن تكون موجهة ضد الرجل أو المرأة ولكن الأخيرة أكثر تأثراً بها، فقد عانت المرأة ومازالت تعاني من تمييز جنسي ضدّها، ساهم في إنتاج واقع اجتماعي تمثل موازين القوى فيه لصالح الرجل (المرجع السابق). يقوم التمييز ضد المرأة على مبادئ الأيديولوجيا الذكورية التي تُعلي من شأن الرجل، وتحطّ من شأن المرأة. اعتمدت الأيديولوجيا الذكورية على الربط ما بين الخصائص البيولوجية للمرأة (جنسها) والدور الذي تؤديه في الواقع الاجتماعي (الجنسة) وذلك بغضّ تبرير التمييز الذي تتعرض لها المرأة.

ولهذا السبب ترَكَتْ جهود الحركة النسوية على فك الارتباط الذي تعقده الأيديولوجيا الذكورية ما بين مفهومي الجنس [sex] والجنسة [gender] (Lazar, 2007). يشير الجنس -وفقاً للنظرية النسوية- إلى تكوين الشخص الفيزيولوجي؛ فالأنثى تملك أعضاء تتassالية تختلف عن الأعضاء التراسالية للذكر فيما تشير الجنسة إلى أدوار كل من الذكر والأنثى في الواقع الاجتماعي (Jule, 2017). هذه الأدوار لا يحددها بالضرورة التكوين الفيزيولوجي للمرأة والرجل، وإنما قد تكون نتاجاً لتصورٍ أيدلوجي معين يهدف لخدمة مصالح الرجل وضمان استمرار هيمنته (Cameron, 1998). وبالتالي، فإن الجنسة عبارة عن مرَّجع اجتماعي يتم تشكيله وبناؤه في الخطاب (Lazar, 2007) ومن هنا تحول نظر كثير من الدراسات النسوية إلى اللغة بهدف دراسة دور اللغة في إعادة إنتاج التمييز ضد المرأة.

وقد كشفت الدراسات في هذا المجال عن تباين كبير في طريقة تمثيل المرأة والرجل في الخطاب، ومن أهمها - عربياً - دراسة أبو ريشة (2014) التي نظرت في المواد التالية (أنثى، امرأة، ذكر، رجل) في بعض المعاجم العربية مثل: (لسان العرب)، ووجدت أن المعاني المرتبطة بماذا (ذكر، رجل) معانٍ إيجابية فيما ترتبط بماذا (أنثى، امرأة) معانٍ سلبية، تقول أبو ريشة (المراجع السابق، 13): "ونجد أن المذكر ينفرد بصفات الشدة والقوّة والكمال والشهامة والصعوبة وصنع القرار (ماضياً في الأمور)، والجودة والفحولة، في حين تتفرد الأنثى باللين والسهولة، فإذا وصف بها الذكر بات كهماً بعيداً عن الشدة متختناً".

وفي نفس الإطار، أوضح الغذامي (2006, 29) أن استثنار الرجل بالمجال الخطابي وحرمان المرأة من الوصول إليه، ساهم في تصوير الرجل للمرأة بطريقة تخدم حاجاته ورغباته، "وازح الرجل يرسم المرأة وينشقها في صور خيالية تواترت عليها الأزمنة حتى ترسخت، وكأنما هي الشيء الطبيعي. وفي هذه الصور جرى تضخيم الجانب الجنسي في المرأة إلى أن تحولت إلى مجرد جسد شبيق ليس له من وظيفة سوى إثارة الرجل وإغرائه..." لتتحول بذلك المرأة من "(كائن طبيعي) مطلق الدلالة، وتم الوجود، من حيث الأصل"، إلى "(كائن ثقافي) جرى استلابها وبخس حقوقها لتكون ذات دلالة محددة ونمطية" (المراجع السابق، 16).

هذا التمثيل غير المتكافئ للمرأة والرجل لا تساهم فيه فقط معاني اللغة بل تؤدي مبانيها دوراً هاماً في إنتاج هذه التمثيلات، فضلاً عن تبريرها وتطبيقها. وتعُد دراسة سبندر (Spender, 1985) عن دور بنى اللغة في إنتاج وإعادة إنتاج الأيديولوجيا من أبرز الدراسات في هذا المجال؛ إذ أظهرت سبندر أن البنى اللغوية في اللغة الإنجليزية جاءت لتعكس وتعزز الاعتقاد الأيدلوجي الذكوري: الذكر هو الأصل والمرأة هي الفرع. يتجسد هذا الاعتقاد في استخدام الضمائر والألفاظ المذكورة كألفاظ عامة وشاملة للإحالات إلى ما هو مجرد وحيادي. من أمثلة ذلك استخدام الضمائر المذكورة في اللغة الإنجليزية: *He,Him,His* كألفاظ عامة تشمل كلاً من المرأة والرجل كما في المثال التالي:

A person shall be qualified for election if *he* is a citizen of ...

يكون الشخص مؤهلاً لترشيح نفسه لانتخابات إذا كان

في المثال السابق، تم استخدام الضمير المذكر *he* للإحالات إلى من يمكنه أو يمكنها الترشح للانتخابات. هذا الاستخدام -تبين سبندر- ليس بريئاً وإنما يتضمن اعتقاداً أيدلوجياً يقول: بأن الرجل هو الأصل والمرأة هي الفرع؛ فالمرأة لا تحضر مستقلة عن الرجل، وإنما تأتي مشمولة بالضمير المذكر، كما أن استخدام الضمير المذكر بهذه الطريقة يساهم في تعزيز حضور الرجل، فيما يكرس إقصاء وتغييب المرأة.

واقع بنى اللغة الإنجليزية ينسحب -أيضاً- على بنى اللغة العربية، بل إن الأمر في العربية -كما تقول أبو ريشة (2014)- أكثر تعقيداً منه في اللغة الإنجليزية. فالأسماء في اللغة العربية ليست محايدة كما هي في الانجليزية، فهناك صيغة للمذكر (مواطن) وصيغة أخرى

للمؤنث (مواطنة) بينما في الإنجليزية توجد صيغة واحدة فقط (citizen) تستخدم للإشارة إلى كل من الأنثى أو الذكر . أيضًا في العربية تتغير عناصر الإحالة أو الألفاظ التابعة (الأفعال، الضمائر، أسماء الإشارة، الأسماء الموصولة) بتغيير نوع الاسم؛ فنقول:

- المواطن الذي يرشح نفسه...
- المواطنة التي ترشح نفسها...

هذا يجعل من استخدام لغة شمولية في اللغة العربية أصعب منه في اللغة الإنجليزية، فإذا ما أردنا استخدام لغة شمولية في المثال الوارد سابقًا في اللغة العربية فعلينا إجراء التعديلات التالية:

- يكون أو تكون الرجل أو المرأة مؤهلاً أو مؤهلة لترشيح نفسه أو نفسها للانتخابات إذا كان أو كانت ...

يلاحظ في المثال السابق أن استخدام جملة شمولية في اللغة العربية استدعي استخدام صيغ مذكرة ومؤنثة في الأفعال (يكون، تكون، كان، كانت) وكذلك في الأسماء (الرجل، المرأة) وكذلك في الضمائر (نفسه، نفسها) ما حول الجملة إلى أشبه ما يكون بجملتين متدمجتين. في المقابل -في اللغة الإنجليزية- كل ما علينا فعله من أجل استخدام لغة شمولية استبدال الضمير المذكر *He* بضمير الجمع المحايد *They* لتصبح الجملة شمولية

A person shall be qualified for election if *they are* a citizen of ...

هذه البنى اللغوية -وفقاً للنظرية النسوية- ليست خالية من أي حمولات أيديولوجية خفية، وذلك من خلال تعزيز وتكييف اعتقدات أيديولوجية ذكورية، وصور نمطية عن المرأة والرجل، كاعتقاد أنّ الرجل هو الأصل والمرأة هي الفرع. هذه الاعتقدات تساهمن بدورها في تنظيم أدوار وموقع الأفراد بما في ذلك العلاقات ما بين هؤلاء الأفراد؛ وفي هذا الإطار، تؤكد كلينمان (Kleinman, 2002: 302) على ذلك بقولها: إن حجب وتغييب جماعة من الناس على المستوى اللغوي يسهل أمر استลاب وهضم حقوقها في الواقع الاجتماعي.

وإذا ما تأملنا الواقع، نجد أن ثمة ارتباطًا ما بين هذه البنى اللغوية والبني الاجتماعية؛ فحضور الرجل وإقصاء المرأة في الخطاب يقابله دور فعال ومكانة عالية للرجل، فيما تؤدي المرأة دوراً ثانوياً ولا تحظى بنفس مكانة الرجل؛ وهذا ما تؤكد عليه العيسى (Al Easa, 1996: 5,6) بقولها: "في العربية، هذه الأننظمة [اللغوية] تحيل إلى المكانة الاجتماعية لكل من الرجل والمرأة في المجتمع، الذكورية -على سبيل المثال- أرفع شأنًا، والأئنة تقرّبًا غير حاضرة". البنى اللغوية إذن لا تعكس الواقع فحسب، وإنما تساهمن في إعادة إنتاجه من خلال تمرير وتثبيت اعتقدات أيديولوجية تتوافق مع ذلك الواقع.

منهج الدراسة

تبني هذه الدراسة منهج فان دايك (Van Dijk, 2008, 2013) للتحليل النقدي للخطاب. يقوم هذا المنهج على أن للأيديولوجيا ثلاثة أبعاد: إدراكي، وخطابي، واجتماعي. يوضح فان دايك (2013) أن الأيديولوجيا في أصلها عبارة عن اعتقدات أو تصورات عقلية (بعد إدراكي) وذلك قبل أن تتحول إلى ممارسات خطابية أو ممارسات اجتماعية؛ فممارست التحرش اللفظي أو البدني -مثلاً- تصدر من شخص يعتقد بأن "المرأة كائن جنسي"، وممارسات منع وحرمان المرأة من الوظائف والترقية تصدر من يعتقد أو تعتقد بـ"عدمأهلية أو قدرة المرأة". تتمظهر هذه الاعتقدات خطابياً، على سبيل المثال، من خلال التركيز على جسد المرأة عند الحديث عنها أو من خلال الانتقاد من قدراتها أو السخرية بها.

تأثير الأيديولوجيا على ممارساتنا الخطابية وغير الخطابية يتم من خلال ما وصفه فان دايك (Van Dijk, 2008) بالنماذج العقلية. يبيّن فان دايك أننا نعتمد في فهمنا وتفسيرنا للأحداث من حولنا على النماذج العقلية التي تتشكل في أذهاننا عن تلك الأحداث. فعند الاستماع إلى قصة ما، أو القراءة عن شيء ما، أو المشاركة في حدث ما، فإن نموذجاً عقلياً يتشكل في ذهن الفرد ليساعده أو يساعده على فهم هذا الحدث وتفسيره. يتشكل هذا النموذج من خلال خبراتنا السابقة، ومعارفنا العامة؛ فإذا كنا نقرأ مقالاً عن حرب العراق فإننا نستدعي ما نعرفه بشكلٍ عام عن الحرب وعن العراق والسياسات الخارجية والمصالح وغيرها من أجل بناء نموذج عقلي يساعدنا على فهم هذا المقال .(Van Dijk, 2008, 2013)

محظى النماذج العقلية لا يتشكل فقط من خلال الخبرات والمعارف العامة ولكن أيضًا من خلال الاعتقادات الأيديولوجية. فالذكوري الذي يقرأ مقالاً عن أدوار المرأة القيادية قد يستدعي اعتقاداته الأيديولوجية عن المرأة في بناء وتشكيل النموذج العقلي الذي يساعد على فهم هذا المقال؛ وبالتالي سيتشكل لديه نموذج عقلي أيديولوجي جنوسي.

يقترح فان دايك (Van Dijk, 2013) أن النموذج العقلي الأيديولوجي يتافق في تركيبته مع تركيبة الجماعة الأيديولوجية، وبالتالي فإنه يضم العناصر التالية: العضوية (من ينتمي لنا ومن لا ينتمي لنا؟)، وما هي الأنشطة التي نمارسها والأنشطة غير المسموح لنا بممارستها؟ وما هي أهداف الجماعة وقيمها ومواردها؟ وما هي علاقتنا بغيرنا؟ وبالتالي فإن النموذج العقلي الأيديولوجي يقوم على تصوير وتمثيل الأحداث من وجهة نظر الجماعة الأيديولوجية، وهذا قد يؤثر على مضمون الحديث (ما الذي نتكلم عنه؟) وعلى شكل الحديث (كيف نتكلم؟). فالذكوري -على سبيل المثال- من الممكن أن:

(1) يتحدث عن المرأة بطريقة سلبية لأن ينعتها بصفات ذميمة أو بطريقة تخدم مصالحه، "تظهر المرأة مضحية، مطيعة، رقيقة، جميلة، ناكرة للذات، ويظهر الرجل قوياً، شهماً، ذكيًّا، قياديًّا، مبادراً مع أن الشهامة أو القوة أو الرقة وغيرها صفات إنسانية ممكن أن تتحلى بها النساء والرجال على حد سواء" (الندواني، 2007).

(2) وعندما يتحدث إليها قد يتحدث إليها بطريقة دونية، وقد يظهر ذلك من خلال العلامات اللغوية وغير اللغوية (النظرات، المسافة التي يتخذها من المرأة وغير ذلك).

وبالتالي، فإن أهم ما يميز الخطاب الأيديولوجي أنه يقوم على أساس الاستقطاب: نحن مقابلهم، وتغلب عليه استراتيجية تقوم على تعزيز الجوانب الإيجابية لأفراد جماعتنا وتعزيز الجوانب السلبية لأفراد الجماعات الأخرى. فضلاً عن نفي الجوانب السلبية عن أفراد جماعتنا، ونفي الجوانب الإيجابية عن أفراد الجماعات الأخرى، يلخصها فان دايك على النحو التالي:

- تعزيز الجوانب الإيجابية للجماعة التي ننتمي لها، والجوانب السلبية للجماعة التي لا ننتمي إليها.
- نفي الجوانب السلبية عن أفراد جماعتنا، والجوانب الإيجابية عن أفراد الجماعات الأخرى.

يمكن استخدام هذه الاستراتيجية ليس فقط من خلال معاني اللغة بل من خلال مبانيها أيضًا، ومن ذلك استخدام البنية المذكورة كبني عامة وشاملة، فمن شأن ذلك أن يساهم في تعزيز صور نمطية سلبية عن المرأة؛ تابعة للرجل أو أقل شأنًا منه.

دليل نظام الجامعات السعودية

ستقوم هذه الدراسة بتحليل دليل الجامعات السعودية الصادر بموجب المرسوم الملكي رقم (م/27) وتاريخ 02/03/1441، الطبعة الأولى. يشتمل نظام الجامعات على أربعة عشر فصلاً يشتمل كل فصل على مجموعة من المواد التي تشرح وتفسر كثيرةً من لواائح هذا النظام الجديد. تشمل تلك الفصول: التعريفات والأهداف، مجلس شؤون الجامعات، مجالس الأمانة، مجلس الجامعة، المجلس العلمي، مجالس الكليات أو المعاهد، مجالس الأقسام، رئيس الجامعة ونوابه، العمداء ووكلاهم، رؤساء الأقسام، الاعتماد الأكاديمي، المجالس الاستشارية، النظام المالي للجامعة، أحكام عامة.

تكمّن أهمية دليل الجامعات السعودية في كونه صادرًا عن جهة رسمية، تحديداً: وزارة التعليم العالي، وغالباً ما ينظر إلى هذه الجهات على أنها "موضوعية" و "حيادية" وبالتالي لا يصدر عنها ما يمكن أن يعزز أو يكرس تصورات أيديولوجية. أيضاً، تكمّن أهمية هذا الدليل في كونه يغذي الأدلة الخاصة بالجامعات السعودية، فالهدف من هذا الدليل -كما ورد في كلمة وزير التعليم العالي ورئيس مجلس الجامعات آنذاك- هو "تنظيم عمل الجامعات السعودية". وهذا قد يؤدي إلى تأثير البنى الخطابية في الأدلة الخاصة بالجامعات بالبنى الخطابية الواردة في دليل الجامعات السعودية، ما قد يساهم في تعزيز وتكرار التصورات الأيديولوجية على نطاق أوسع، وبالتالي إعادة إنتاج بيئة إدارية يسيطر ويهيمن عليها الرجل في الجامعة السعودية كافة.

النتائج

اعتمد الدليل بشكلٍ حصري على البنى المذكورة في إحالته لكل من المرأة والرجل، ويمكن تقسيم استخدام الدليل للبنى المذكورة إلى قسمين: يتمثل القسم الأول في استخدام الألفاظ المذكورة للإحالات إلى مجموعة وظيفية تشمل رجالاً ونساءً كما في لفظة "أعضاء هيئة التدريس"، فيما يتمثل القسم الثاني في استخدام الألفاظ المذكورة للإحالات إلى أدوار قيادية مثل: "رئيس، وكيل، أمين". فيما يلي أمثلة لكل شكل من هذه الأشكال.

أولاً: استخدام الألفاظ المذكورة للإحالات إلى مجموعة وظيفية تشمل رجالاً ونساءً

في المادة الأولى المعروفة بـ "التعريفات" يقدم الدليل شرحاً لمجموعة من الألفاظ المستخدمة في الدليل، ومنها: "أعضاء هيئة التدريس". ويلاحظ هنا استخدام الدليل لجمع اللفظ المذكر: عضو، كما أن تعريف النظام لـ "أعضاء هيئة التدريس" يخلو أيضاً من أية ألفاظ مؤنثة، فقد تم تعريف "أعضاء هيئة التدريس" بأنه يشمل كلاً من الأساتذة والأساتذة المشاركين والأساتذة المساعدين، وبعد في حكم "أعضاء هيئة التدريس المحاضرين والمعيدين".

ثانياً: استخدام الألفاظ المذكورة للإحالات إلى كل من المرأة والرجل.

اقتصار الدليل على الألفاظ المذكورة لم يشمل فقط المجموعات الوظيفية التي تضم رجالاً ونساءً بل شمل أيضاً الأدوار القيادية المختلفة مثل: (رئيس جامعة، أمين، عميد، وكيل، رئيس قسم)، وقد جاء ذلك في جميع فصول الدليل، وقد اخترنا منها ما ورد في الفصل السابع والثامن والتاسع والمعروفة كما يلي: مجالس الأقسام، رئيس الجامعة ونوابه، العمداء ووكلاهم.

تتناول هذه الفصول هيأكل الجامعة الأساسية (مجالس الأقسام، رئيس الجامعة ونوابه، العمداء ووكلاهم). ويلاحظ عدم الالتزام بصياغة موحدة لهذه الهياكل، فقد تم صياغة عنوان الفصل السابع باستخدام اسم المكان: "مجلس" كما في "مجالس الأقسام"، فيما جاءت صياغة عنوان الفصل الثامن والتاسع من خلال استخدام اسم الفاعل المذكر: رئيس وعميد؛ فجاء الفصل الثامن بعنوان: "رئيس

الجامعة ونوابه" فيما جاء الفصل التاسع بعنوان "العمداء" وقد كان بالإمكان توحيد الصياغة من خلال استخدام اسم المكان، وذلك لوصف جميع تلك الهياكل لتكون كالتالي: مجلس القسم، مجلس الجامعة ومجلس العمادة أو الكلية لتسليم بذلك من أي تحيز. وتكمّن أهمية مواد هذه الفصول في أنها تكشف عن تشكيل الهياكل الرئيسية في الجامعة بما في ذلك رئاستها، عضويتها، مهامها ومسؤولياتها، فيما يلي أمثلة من كل فصل.

أمثلة من هذه المواد:

المادة السابعة والعشرون في الفصل السابع: مجالس الأقسام تكشف عن تشكيل مجلس القسم، فتقول:

1. يكون لكل قسم علمي من أقسام الكلية أو المعهد مجلسٌ يتتألف من رئيس القسم رئيساً، وعضويةً أعضاء هيئة التدريس فيه"
2. المادة الثلاثون في الفصل الثامن: "رئيس الجامعة ونوابه" توضح آلية تعيين من يمكنه أو يمكنها شغل موقع رئاسة الجامعة، فتقول:
3. "يكلف رئيس الجامعة بأمر من رئيس مجلس الوزراء، بناءً على توصية رئيس مجلس شؤون الجامعات بعد ترشيح مجلس الأمناء ، ويكون التعاقد معه على نظام العمل لمدة ثلاثة سنوات قابلة للتجديد".
4. المادة الخامسة والثلاثون من الفصل التاسع: "العمداء ووكلافهم" توضح الكيفية التي يتم من خلالها تكليف عميد/ة الكلية أو العمادة أو المعهد، فتقول:
5. "يكلف عميد الكلية أو العمادة أو المعهد بقرار من رئيس الجامعة ويكون تكليفه لمدة سنتين قابلة للتجديد وفق القواعد التي يقرّها مجلس أمناء الجامعة".
6. يلاحظ في الأمثلة السابقة أن الدليل يستخدم فقط الألفاظ المذكورة للإحالة إلى من يمكنه أو يمكنها شغل هذه الأدوار القيادية.

المناقشة

تهدف هذه الدراسة إلى الإجابة عن ثلاثة أسئلة وتمثل فيما يلي:

1. ما هي البنى الخطابية الأيديولوجية المستخدمة في دليل نظام الجامعات لتمثيل كل من المرأة والرجل؟
2. ما هو النموذج العقلي الأيديولوجي الذي تقوم عليه تلك الاستخدامات؟
3. كيف تساهم تلك البنى الخطابية الأيديولوجية في إعادة إنتاج مشكلة ضعف تمثيل المرأة في الأدوار القيادية؟

وإذا ما نظرنا إلى نتائج الدراسة نجد أن النص اعتمد بشكلٍ رئيسٍ على بنى مذكرة للإحالة إلى كلٍ من المرأة والرجل. وهذا الاستخدام، كما ذكرنا سابقاً، لا يخلو من حمولات أيديولوجية حتى وإن بدا غير ذلك بل إنَّ سمة "العادية" و "الطبيعية" التي اكتسبها تجعل منه أكثر فاعليةً وتأثيراً من البنى الأيديولوجية الظاهرة. يمكن وصف البنى الخطابية بأنها أيديولوجية إذا ما قامت على نموذج أو تصور عقلي أيديولوجي، والنماذج العقلي الأيديولوجي هو الذي يعتمد في تمثيله للأفراد والجماعات على مبادئ الجماعة الأيديولوجية أو أهدافها أو أنشطتها، أو علاقتها بغيرها أو مواردها (Van Dijk, 2013). وإذا ما تأملنا نتائج التحليل نجد أن الدليل اعتمد على أحد مبادئ الأيديولوجيا الذكورية في تمثيله للمرأة والرجل، تحديداً: الرجل هو الأصل والمرأة هي الفرع؛ فمن يحضر في الخطاب هو الأصل ومن يغيب ويحضر تحت عباءة الرجل وفي ظله هو الفرع. وبالتالي يكون الدليل قد وظَّف بنى أيديولوجية لتمثيل المرأة والرجل؛ فاستخدام هذه البنى يساهم في تعزيز صورة إيجابية عن الرجل وصورة سلبية عن المرأة. وبالتالي نستطيع أن نقول أن البنى الخطابية للدليل تأثرت بنموذج عقلي أيديولوجي.

فيما يخص السؤال الثالث: كيف تساهم تلك البنى الأيديولوجية في إعادة إنتاج مشكلة ضعف تمثيل المرأة في الأدوار القيادية في الجامعات السعودية؟ ننطلق في إجابتنا عن هذا السؤال من مبدأ أساسى تقوم عليه دراسات التحليل النقدي للخطاب، تحديداً: أن النصوص تبعت وعواقب اجتماعية؛ فالبنى الخطابية ترتبط بالبنى الاجتماعية. هذه البنى الخطابية لا تعكس الواقع فحسب وإنما تساهمن في إعادة إنتاجه. وبالتالي قد تساهمن البنى الخطابية إما في إعادة إنتاج تلك البنى الاجتماعية أو تغييرها. فإذا كان استخدام البنى المذكورة للإحالة إلى كل من المرأة والرجل يتضمن الاعتقاد القائل بأن الرجل هو الأصل والمرأة هي الفرع، فإن الاستمرار في استخدام تلك البنى يساهمن في تعزيز ذلك الاعتقاد فضلاً عن تبريره وتطبيقه؛ ليتحول بذلك من مجرد اعتقاد أيديولوجي إلى جزء من المعرفة العامة.

هذا الاعتقاد من شأنه أن يساهمن في تصميم وتنظيم العلاقة ما بين المرأة والرجل بطريقة غير عادلة. فيما أن العلاقة ما بين الأصل والفرع علاقة تراتبية يتبع فيها الفرع الأصل؛ فإن هذا التمثيل من الممكن أن يساهمن في تصميم وتنظيم علاقة تراتبية بين المرأة والرجل، بحيث تكون المرأة تابعة للرجل. قد يساهمن استخدام هذه البنى -أيضاً- في تحديد وتنظيم أدوار كل من المرأة والرجل في الواقع الاجتماعي؛ فالرجل هنا هو من يحضر وبالتالي هو الفاعل الرئيس وهذا يجعل منه الأقدر والأكثر لشغل هذه المواقع، "إن استثنار الرجل بصناعة الرموز ومعانيها منحه القدرة على تصميم اللغة والواقع الاجتماعي والمعرفة بطريقة تجعل منه الفاعل الرئيس وبذلك استطاع الرجل -أيضاً- أن يشرعن استحقاقه وأولويته" (Spender, 1985, 142). تبين سبدر أن استخدام الألفاظ المذكورة للإحالة إلى ما هو عام ومجرد يضع المرأة في حيرة من أمرها فيما يخص مرجع الإحالة؛ فلا تستطيع أن تتأكد مما إذا كانت البنى المذكورة تحيل إليها أم لا؟ بينما لا يواجه الرجل هذه المشكلة.

إن البنى اللغوية ليست مجرد أوعية خالية ومجردة من المعاني. هذه البنى تعبّر عن اعتقادات أيديولوجية كما تساهمن تلك البنى في تبرير وتطبيع الاعتقادات الأيديولوجية بطريقة خفية وغامضة. هذه الاعتقادات قد تساهمن -دورها- في التأثير على تصور الأفراد عن أنفسهم/ن وعن واقعهم/ن الاجتماعي. وبالتالي فإن استخدام البنى المذكورة للإحالة إلى كل من المرأة والرجل من الممكن أن يساهمن في إعادة إنتاج بيئة إدارية يهيمن وسيطر عليها الرجل وتؤدي فيها المرأة دوراً ثانوياً. بناء عليه، توصي هذه الدراسة بأهمية استخدام لغة شمولية في دليل نظام الجامعات السعودية، وذلك يعني عدم الاقتصار على اللفظ المذكر للإشارة إلى المجموعة الوظيفية، وإنما يكون أيضاً استخدام اللفظ المؤنث فيقال: (عضوات وأعضاء هيئة التدريس). أيضاً، من المهم عند الإشارة إلى الأدوار القيادية إضافة عالمة المؤنث، فيقال: رئيس/ة، عميد/ة، وكيل/ة، أمين/ة وهكذا.

الخاتمة

وظفت هذه الورقة نموذج فان دايك (Van Dijk, 2008, 2013) من أجل الوصول إلى فهم شامل لمشكلة ضعف تمثيل المرأة في الأدوار القيادية في الجامعات السعودية. يبين (فان دايك) أن المشكلات الاجتماعية ذات أبعاد ثلاثة (إدراكية عقلية، اجتماعية، خطابية)، وأن فهم تلك المشكلات ومعالجتها يتطلب فهم دور جميع هذه الأبعاد في إعادة إنتاج تلك المشكلات. ركزت هذه الدراسة على دور البعدين الإدراكي والخطابي في إعادة إنتاج مشكلة ضعف تمثيل المرأة في الأدوار القيادية، وذلك من خلال تحليل دليل نظام الجامعات السعودية. أظهرت نتائج الدراسة اعتماد الدليل على نموذج عقلي أيديولوجي جنوسي يقوم على الاعتقاد الأيديولوجي الذكوري: "الرجل هو الأصل والمرأة هي الفرع". ظهر تأثير هذا النموذج لغوياً من خلال اعتماد الدليل على بنى مذكورة للإشارة إلى النساء والرجل عموماً كما في لفظ (أعضاء هيئة التدريس) وكذلك اعتماد الدليل على البنى المذكورة للإشارة إلى الأدوار والوظائف العليا مثل (رئيس، وكيل، عميد، أمين وغيرها).

قد تؤدي هذه الاستخدامات أدواراً أيدиولوجية تتمثل في: (1) تنظيم علاقة المرأة بالرجل بطريقة غير متكافئة، تمثل المرأة بوصفها فرعاً وتابعاً للرجل من الممكن أن يساهم في تنظيم علاقة تراتبية بين المرأة والرجل بحيث تكون تابعة ومنقادة. من الممكن أن يساهم هذا الاستخدام، أيضاً، (2) تحديد أدوار المرأة والرجل بحيث تؤدي المرأة أدواراً ثانوية، فيما يؤدي الرجل أدواراً رئيسية، فاستخدام البنى المذكورة للإشارة إلى الوظائف الإدارية العليا من شأنه أن يعزز الاعتقاد بأن الرجل فقط هو الأكفاء والأقدر على شغل هذه المواقع.

اشتملت الدراسة على توصيات باستخدام لغة شمولية لا تتضمن أي تمييز أو إقصاء كاستخدام اللفظ المؤنث (عضوات) إلى جانب (أعضاء) واستخدام عالمة التأنيث عند الإشارة إلى الأدوار القيادية مثل: رئيس/ة، عميد/ة، وكيل/ة. تسليط هذه الدراسة الضوء على دور اللغة في إعادة إنتاج مشكلة ضعف تمثيل المرأة في الواقع والأدوار القيادية لا يعني أن حل ومعالجة هذه المشكلة من الممكن أن يكون فقط من خلال استخدام ألفاظ وبنى لغوية شمولية. حل ومعالجة مشكلة ضعف تمثيل المرأة في الواقع القيادية يتطلب، أيضاً، سن قوانين واتخاذ إجراءات تساهمن في تعزيز فرص المرأة في تولي أدوار ومواقع إدارية عليا.

المصادر والمراجع العربية

- أبو ريشة، ز. (2014). *اللغة الغائبة: نحو لغة غير جنسوية*. دمشق: دار نينوى.
- البلوي، خ وأحمد، ه. (2019). متطلبات تكين القيادات الإدارية النسائية جامعة تبوك. رسالة التربية وعلم النفس، ع 53، 19 - 42.
- الصومالي، ص، الجفري، ه، وزكي، خ. (2019). التحديات التي تواجه المرأة الأكاديمية لتولى منصبها قيادياً في قطاع التعليم العالي العام: دراسة تطبيقية على جامعة الملك عبد العزيز في محافظة جدة. *المجلة التربوية الدولية المتخصصة*، 9(8)، 40 - 54.
- الغذامي، ع. (2006). *المرأة واللغة*. (ط2). الدار البيضاء: المركز الثقافي العربي.
- فان دايك، ت. (2014). *الخطاب والسلطة* (ترجمة: غيادة العلي). القاهرة: المركز القومي للترجمة.
- فوداك، ر ومارير، م. (2018). مناهج التحليل النقدي للخطاب (ترجمة: حسام أحمد فرج وعزبة شبل محمد). القاهرة: المركز القومي للترجمة.
- مخلوف، أ. (2020). التمكين الإداري لدى القيادات النسائية في جامعة جازان: دراسة ميدانية. مجلة التربية، (2)، 237 - 306 .
- منصة البيانات المفتوحة. د.ت. بيانات الطلاب للعام الأكاديمي 2020-2021. من موقع <https://open.data.gov.sa/ar/home> (تاريخ الاسترجاع: [\(25/05/2024\)](#)
- النداوي، ن. (2007، 22 أكتوبر). اللغة الجنسية في الإعلام. في مركز مساواة المرأة. من موقع <https://www.c-we.org/ar/show.art.asp?aid=112916> (تاريخ الاسترجاع: [\(25/05/2024\)](#)

References

- Abalkhail, J. M. (2017). Women and leadership: Challenges and opportunities in Saudi higher education. *Career Development International*, 22 (2), 165–183.
- Abu Risha, Z. (2014). The Absent Language: Towards a Non-Sexist Language (in Arabic): Dar Ninawa.
- Albalwi, K., & Ahmed, H. (2019). Requirements for Empowering Female Administrative Leaders in Tabuk University (in Arabic): *Journal of Education and psychology* 53, 19-42. Retrieved from <http://search.mandumah.com/Record/765936>
- Al-Easa, N. S. (2009). Sexist Language in Arabic: The Case of Qatar University Academic and Administrative Staff. *Journal of the Documentation and Humanities Research Center* 8,1-19. Retrieved from: <http://hdl.handle.net/10576/8402>
- Alghathami, A. (2006). *The Woman and Language* 2ed, Casablanca (in Arabic): The Arabic Cultural Centre
- Alghofaili, L. (2019). Women leadership in higher education in Saudi Arabia. *International Journal of Social Sciences*, 8 (2), 14–32.
- [Alnadaawi, N. \(2007\). Sexist Langauge in Media \(in Arabic\): In Centre for Women's Equality](https://www.c-we.org/ar/show.art.asp?aid=112916). Retrieved from [\(retrived on 25/5/2024\)](https://www.c-we.org/ar/show.art.asp?aid=112916)
- Alotaibi, F. T. (2020). Saudi Women and Leadership: Empowering Women as Leaders in Higher Education Institutions. *Open Journal of Leadership*, 9, 156-177. Retrieved from <https://doi.org/10.4236/ojl.2020.93010>
- Alsomali, S., & Zaki, K. (2019). The Challenges Faced by Saudi Women in Order to Assume leadership Roles in

- Higher Education: A Practical Study in King Abdualziz University in Jeddah (in Arabic): *The international interdisciplinary journal of education* 9 (8), 40-54. Retrieved from <http://search.mandumah.com/Record/1001129>
- Alsubaie, A., & Karen, J. (2017). An overview of the current state of women's leadership in higher education in Saudi Arabia and a proposal for future research directions. *Administrative Sciences*, 7 (4): 1–15.
- Al-Wahibi, S. (2024). Saudi women at work: progress and obstacles. In *Amwaj.media*. Retrieved from <https://amwaj.media/article/saudi-women-at-work-progress-and-obstacles> (retrieved on 01/12/2024)
- Cameron, D. (1998). The feminist critique of language: A reader. Psychology Press.
- Chew, P. K., & Kelley-Chew, L. K. (2007). Subtly sexist language. *Journal of gender and Law*, 16(3), 643-678.
- Fairclough, N. (2013). *Language and power*. Routledge.
- Jule, A. (2017). *A beginner's guide to language and gender* (Vol. 13). Multilingual Matters.
- Kleinman, S. (2002). Why sexist language matters. *Qualitative Sociology*, 25(2), 299–304.
- Lazar, M. M. (2007). Feminist critical discourse analysis. *Taylor & Francis*, 4(2), 141–164.
- Machin, D., & Mayr, A. (2012). *How to do critical discourse analysis*. Sage Publications Ltd.
- Makhlof, A. (2020). Administrative Empowerment of Female leaders at Jazan University: A Field Study (in Arabic): *Education Journal* 2, 237-306. Available at <http://search.mandumah.com/Record/1116802>
- Open Data Platform. (n.d.). *Student's record in the year 2020-2021*. Retrieved from <https://open.data.gov.sa/ar/home> (retrieved on 25/05/2024)
- Spender, D. (1985). *Man-made language*.
- Thompson, Neil. (2020). Anti-discriminatory practice: equality, diversity and social justice, 6th ed. Basingstoke: Palgrave.
- Van Dijk, T. A. (1993). Principles of critical discourse analysis. *Discourse & Society*, 4 (2), 249–283.
- Van Dijk, T. A. (2008). Discourse and context: A Sociocognitive Approach. Cambridge.
- Van Dijk, T. A. (2013). Ideology and discourse. In *The oxford handbook of political ideologies* (pp. 175–196).
- Van Dijk, T. A. (2014). *Power and Language* (translated by Ghaida Ali) (In Arabic): National Centre for Translation.
- Wodak, R., & Meyer, M. (2018). *Methods of Critical Discourse Analysis* (translated by Husam Ahmed and Azah Shibel) (in Arabic): National Centre for Translation.
- World Economic Forum. (2023). *The Global Gender Gap Report*. Available online: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf