



## دراسة عن التحرش في مكان العمل على الموظفين العُمانيات العاملات بالقطاع الحكومي في سلطنة عمان

يوسف بن علي الزكواني

سلطنة عمان

البريد الإلكتروني: a\_yuosof@yahoo.com

### الملخص

التحرش الجنسي في مكان العمل ظاهرة عالمية، وما فتئت جهود الباحثين تسعى لرصد هذه المشكلة وتوثيق خصائصها، وعلى الرغم من تلك الجهود إلا أنها لا زالت للمزيد منها في العالم العربي، خاصة مع ثقافة تجنب المواضيع الحساسة، فكيف لو لم تكن هنالك دراسة سابقة في هذا المجال في مكان ما أو دولة معينة، وهذه هي الفجوة التي سعت لسدها الدراسة، التي هدفت إلى كشف مدى وجود التحرش في مكان العمل في القطاع الحكومي في سلطنة عمان، واستظهار الأسباب والعوامل المؤدية إليه، والمظاهر ومستوى وعي الموظفين به، وقد بلغت عينة الدراسة 432 موظفة عمانية، تم انتقاؤها عشوائياً من 21 جهة حكومية في محافظة مسقط، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي عبر أداة الاستبانة، وقد تم تحليل النتائج إحصائياً عبر برنامج SPSS. اكتشفت الدراسة أن مستوى التحرش في مكان العمل بالقطاع الحكومي في المحافظة منخفض جداً بمتوسط بلغ 1.40، كما بينت أن أكثر الأسباب المؤدية لوقوع التحرش من وجهة نظر العينة هي الأسلوب المثير في الكلام، والسكوت عن مقدمات التحرش فالملابس الملفتة، واكتشفت الدراسة أن أفضل الوسائل لصد التحرش حسب وجهة نظر الموظفين هي تحذير المتحرش وتهديده ومواجهته بحزم، فتقديم شكوى رسمية فإبلاغ المسؤول الأعلى مباشرة، كما خلصت إلى أن وعي الموظفين عن التحرش منخفض، وأن أفضل الوسائل لتوعية أبنائهن عن التحرش هي بالحديث الشخصي معهم أولاً والاستعانة بالبرامج التلفزيونية ثانياً، وعلى إثر تلك النتائج جميعها تم استخلاص التوصيات والمقترحات لمواجهة التحرش والحد منه في بيئة العمل.

الكلمات المفتاحية: التحرش، مكان العمل، سلطنة عمان.



# A study on Sexual Harassment in Workplace on Omani Female Employees in Government Sector in Sultanate of Oman

Yusuf Ali Al-Zakwani

Sultanate of Oman

Email: a\_yusof@yahoo.com

## ABSTRACT

Sexual harassment in workplace is a global issue that researchers do enormous studies about. However, it still needs more and more study especially in Arabic world which has the culture of avoiding such sensitive topics. The big issue is when we have a place or a country that doesn't have almost any study about sexual harassment in a workplace. This research is trying to fill this gap. This study aims to discover the level of sexual harassment, causes, appearances, factors, and the level of awareness in workplace in the government sector in the Sultanate of Oman. The sample of the study was selected randomly from 21 governmental foundations in Muscat governorate and it reached 432 Omani female employees. The study used descriptive approach through survey method and used SPSS program to analyze data. The study found that the level of sexual harassment is very low by 1.40 and also clarified the most important reasons that indicate sexual harassment in a workplace are: the attractive style of talking with men, being silent on the beginning of harassment and striking clothes. The study also found the best ways to deal with harassment when it happens are: threatening the harasser, make a formal complaint against the harasser, and report to the manager directly. Also, the study showed that the awareness of sample about sexual is low. Moreover, the sample prefer to talk to their children personally and illustrate to them using media programs. According to the previous results, suggestions have been made to face and reduce sexual harassment in workplace.

**Keywords:** Harassment, Workplace, Sultanate of Oman.



## مقدمة

بسم الله الرحمن الرحيم، والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين، سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين، أما بعد: فإن التغيرات العصرية بالحياة المدنية جعلت المجال مفتوحاً على أسوع أبوابه لمشاركة المرأة الرجل في التنمية الشاملة للدول، مما يعد من أبرز مظاهر تلك التغيرات المدنية على المجتمعات العربية عمومًا، والمجتمع العماني خصوصًا، ومن أبرز مظاهر تلك التغيرات هي مشاركة المرأة الرجل في مكان العمل، بحيث أصبحت المرأة جنبًا إلى جنب رفقة الرجل ومنافسة له في المناصب الوظيفية المختلفة، بحيث أصبح هذا هو الواقع الذي لا مناص منه في حياتنا المعاصرة.

إلا أن تلك المشاركة خلقت بدورها واقعًا جديدًا، أفرز العديد من الظواهر الاجتماعية، التي لم تكن موجودة سلفًا، كون عمل المرأة جنبًا إلى جنب مع الرجل جعل المجال متاحًا للتفاعل بينهما بصورتيه الإيجابية والسلبية، مما خلق بعضًا من الظواهر الاجتماعية، التي تستدعي البحث فيها والتأمل والدراسة.

من ذلك المنطلق يأتي هذا البحث ليسلط الضوء على أحد صور ذلك التفاعل السلبي، وهي التحرش في مكان العمل، عبر محاولة جادة لكشف خصائص ذلك السلوك ومعرفة ملابساته وتبيان سماته في الواقع العماني.

لكن التحرش في مكان العمل واسع المجال، فهو يختلف بين مصدره ومن يقع عليه، فتارة يكون من الرجل تجاه المرأة وتارة يكون العكس، والدراسة هنا تضع تركيزها على المرأة كضحية ومستقبلية للتحرش، كما أن مكان العمل قد يعني القطاع الحكومي أو القطاع الخاص، والدراسة هنا تبحث بالقطاع الحكومي لا الخاص، ليكون موضوع الدراسة النهائي "التحرش في مكان العمل على الموظفين العمانيات العاملات بالقطاع الحكومي في سلطنة عمان".

هنالك جملة من الباحثين الذين أخذوا على عاتقهم دراسة هذا السلوك ومحاولة فهمه والإحاطة بسماته، مما مكنهم ولو قليلًا من بناء تصورات جيدة عن واقع التحرش في البيئات التي المدروسة لديهم، حيث كشفت دراسة (فاطمة، 2017، ص 110) أن أغلبية المبحوثات أثر عليهن فعل التحرش في علاقتهن بمن حولهن من الرجال، كما بينت دراسة (العمر، الأثري، الرخيص، 2017، ص 178) أن الكثير ممن يتعرضن للتحرش في مكان العمل يفضلن اللجوء للصمت، وأن هنالك عوامل تدفع الزملاء بالعمل لإيقاع التحرش بزميلاتهم، كالملابس الملفتة والتفاعل المبالغ فيه من قبل الموظفة معهم.

## المبحث الأول: خلفية الدراسة وأهميتها

## 1.1 مشكلة الدراسة:

إن التحرش في مكان العمل ظاهرة عالمية، والإحصاءات المختلفة تعضد هذا الواقع وتؤيده، حيث أشار استفتاء واشنطن بوست عام 2017م إلى أن 54 % من الموظفات تعرضن لشكل من أشكال السلوك الجنسي غير المرغوب به (يانكي، 2019)، ويزداد الأمر خطورة عندما "لا توجد هنالك قوانين صريحة ضد التحرش في ثلث بلدان العالم، تاركة 235 مليون امرأة موظفة بدون هذه الحماية المهمة" (نيوزروم، 2017)، دون أن ننسى أن آثار التحرش في العمل دائمة ومضرة". (المنظمة العالمية للصحف وناشري الأنباء، 2018، ص 6).

ولئن كان العالم الغربي يمتلك ثقافة البحث والدراسة في هذا الموضوع بالذات، فإن عالمنا العربي عمومًا والعُماني خصوصًا يفتقد لمثل ذلك البحث والدراسات، في هذه المشكلة، مما يجعل إدراك الواقع تجاه هذه المشكلة غامضًا غير جلي، يستدعي المحاولة الجادة لكشف خفاياه وملابساته، نتيجة ذلك القصور في الوعي به، خاصة إذا تزامن ذلك مع الآثار السلبية الخطيرة والعميقة لمثل هذه المشكلة عندما تقع.

من هنا تظهر بوضوح المشكلة التي تناقشها هذه الدراسة، وهي: التحرش في مكان العمل، بالقطاع الحكومي تحديدًا.

## 1.2 أهمية الدراسة:



من ناحية الدراسة ذاتها فهي أول دراسة عمانية موثقة ومحللة تحليلياً علمياً حسب علمي تبحث ظاهرة التحرش عموماً، وفي مكان العمل خصوصاً، كما أنها اتخذت من التحرش في مكان العمل مجالاً لها دون بقية المجالات، مما يجعلها ذات إسهام مهم وحيوي لجملة الدراسات العربية، التي تناولت ظاهرة التحرش في مكان العمل بشكل خاص.

أما من ناحية الباحثين الاجتماعيين فهي مصدر حيوي ومهم يُعتمد عليه في الحديث عن هذه الظاهرة، كما أنها منطلق لإجراء دراسات مكملة ومتنوعة على هذا الموضوع، إضافة لكونها دراسة جديدة تضاف لسجل الدراسات الاجتماعية العمانية، دون أن ننسى أنها تسد فجوة بحثية مهمة.

من ناحية الوظائف العاملات فالدراسة مدخل إلى لفت انتباه الموظفين لهذه القضية بمكان العمل، وتعريف لهم بمظاهر التحرش المختلفة وأشكاله المتعددة، وتوسيع مداركهم حول كيفية التعامل مع المتحرش، ومراجعة لأنفسهم حول وعيهم بالتحرش ووعي أبنائهم بذلك، ليعرفوا الواقع الحقيقي للتحرش، ويتخذوا من خلاله ما يصد عنهن بواعث التحرش وأسبابه وكيفية الوقاية منه بشكل فعال.

من جانب لمديرين وأصحاب المؤسسات فتكمن أهمية الدراسة أنها تلفت انتباه المديرين إلى هذه القضية في مكان العمل، ولزيادة الاهتمام لسن سياسات مانعة من التحرش بالمؤسسة، ليعرفوا الواقع الفعلي والحقيقي للتحرش داخل المؤسسات.

لا ننسى أهمية الدراسة لصناع القرار ومحمدي القوانين والسياسات، فالدراسة تعكس لهم الواقع الفعلي للتحرش في مكان العمل، ليسوا من القوانين والتشريعات ما يحمي الموظفة من التحرش، ليزيد اهتمامهم بهذه القضية أكثر فأكثر؛ ليصمموا بيئة العمل لتكون أكثر أماناً للموظفات، ليعرفوا حيل المتحرشين ويتصدوا لها بما يناسبها.

### 1.3 أهداف الدراسة:

- 1 ( كشف مستوى وجود التحرش بمكان العمل.
- 2 ( اكتشاف أكثر المظاهر التي يحصل بها التحرش.
- 3 ( معرفة أبرز الأسباب التي تجعل الموظفة ضحيةً للتحرش
- 4 ( معرفة توجه الموظفين حول أفضل الأساليب لمواجهة مواقف التحرش والمتحرشين.
- 5 ( إدراك أكثر الوسائل التي تلقتها الموظفات للتوعية عن هذا الموضوع ومستواها.
- 6 ( معرفة الأساليب التي تفضلها الموظفات لتوعية أبنائهن بهذه الظاهرة.

### 1.4 أسئلة الدراسة:

علمت الدراسة على الإجابة على سؤال رئيسي متمثل في: ما مدى وجود ظاهرة التحرش في بيئة العمل بسلطنة عمان؟ وينبثق منه تساؤلات فرعية عديدة، أهمها:

- 1 ( ما هي أكثر الأسباب المؤدية للتحرش من وجهة نظر عينة الدراسة؟
- 2 ( ما هي أفضل الوسائل لمواجهة المتحرش من وجهة نظر الموظفات؟
- 3 ( ما هي أكثر المصادر التي تلقتها الموظفات للتوعية عن التحرش؟
- 4 ( ما هي الطريقة الأمثل التي تفضلها الموظفات لتوعية أبنائهن عن التحرش؟

### 1.5 حدود الدراسة:

- 1 ( الزماني: من أواسط يوليو – حتى أواسط ديسمبر 2019 م
- 2 ( المكاني: سلطنة عمان، محافظة مسقط.
- 3 ( البشري: العاملات الموظفات بالقطاع الحكومي
- 4 ( الموضوعي: التحرش الجنسي في مكان العمل. الوجود والمظاهر والأسباب والحلول والتوعية.

**1.6 منهج الدراسة:** اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، الذي يُعنى بشرح الظاهرة ووصفها وتحليلها، وإدراك علاقاتها بين المتغيرات، ودراسة مسبباتها والحلول المرادة تجاهها.



## المبحث الثاني: أدبيات الدراسة والدراسات السابقة

## 2.1 تعريف التحرش:

## 2.1.1 لغة:

التحرش لغة مأخوذ من المادة " ( حرش ) أي خدش، وحرش الدابة أي حك ظهرها بعصا أو نحوها لتسرع، وحرش الإنسان والحيوان أي أغراه، وحرش بين القوم: أفسده. (منتصر ، أنيس، الصوالحي، و أحمد، 1973 م، ص 166)

يتعدى ذلك المصدر الثلاثي - حرش - بالتاء لفعل رباعي، فيكون مصدرها أيضاً " تحرش " . تحرش يتحرش تحرشاً فهو متحرش، ومفعوله متحرش به، وفي لسان العرب لابن منظور: "التحرش والتحرش: إغراؤك الإنسان والأسد ليقع بقرنيه، وحرش بينهم: أفسد وأغرى بعضهم ببعض". (منظور، 1999، ص 123) وقد وردت هذه الكلمة في حديث مروي عن رسول الله صلى الله عليه وسلم، حيث قال: " إن الشيطان قد ينس أن يُعبد في جزيرة العرب، ولكن في التحريش بينهم " (النووي، 1999، ص 92، ج 17). أي حملهم على الفتن والحروب. وفي الحديث أيضاً: " أنه نهى عن التحريش بين البهائم ". هو الإغراء وتهيج بعضها على بعض كما يفعل بين الجمال والكلاب والديوك وغيرها. (منظور، 1999، ص 123) بالنظر في المعاني المتعددة التي أوردتها المعاجم اللغوية العربية المختلفة فإن لفظة " التحرش " تعني عموماً التهيج والإثارة والإفساد والاستفزاز والتعرض والإغراء.

## 2.1.2 اصطلاحاً:

التحرش من المصطلحات التي كثرت حولها التعريفات وتعددت، وسلكت مسالك متشابهة حيناً، ومختلفة حيناً آخر بعض الشيء، فبعضها حاولت التركيز على ماهيته، وبعضها ركزت على آثاره، وأخرى على مظاهره وأشكاله وغيرها، وسنسرّد جملة أو بعضاً من تلك التعريفات؛ لتكون مدخلاً لنا لتصوير مفهوم التحرش. من تعريفات التحرش أنه: " أي صيغة من الكلمات غير مرغوب بها أو الأفعال ذات الطابع الجنسي، والتي تنتهك جسد أو خصوصية أو مشاعر شخص ما، وتجعله يشعر بعدم الارتياح، أو التهديد، أو عدم الأمان، أو الخوف، أو عدم الاحترام، أو الترويع، أو الإهانة، أو الإساءة، أو الترهيب، أو الانتهاك " (موقع خريطة التحرش)، وعرف (جيدنز، 2002، ص 218) التحرش أنه: "محاولة فرد تحقيق تقدم في العلاقات الجنسية، لا يرغب فيه الطرف الآخر، وفي هذه المحاولة يصر الطرف الأول حتى وإن اتضح له مقاومة الطرف الآخر لذلك". كما عرفته (الجمعية الديموقراطية لنساء المغرب، 2001 م، ص 39) بأنه: "كل سلوك يتضمن إهانة جنسية مباشرة أو ضمنية، تستهدف الإيقاع بالطرف الآخر، سواء كان ذكراً أو أنثى، رغماً عن إرادته في ممارسة جنسية، مستغلاً بذلك سلطته ونفوذه"، وورد تعريف للتحرش أنه: "سلوك جنسي غير مرغوب فيه، يجعل الشخص المتحرش به يشعر بالإهانة أو التهديد أو الإذلال، وهو قد يكون واضحاً أو غير مباشر، جسدياً أو لفظياً، كما قد يشمل الأشخاص من نفس الجنس وليس شرطاً أن يكون ضد شخص من الجنس الآخر. (موقع الجزيرة، 2014)

هنالك تعريفات كثيرة - كما ذكرت - للتحرش، ولكن بالنظر والتفحص لها يتضح لنا أنها تجمع بين عناصر ثلاثة بالدرجة الأولى:

أ) أن التحرش سلوك ذو طابع جنسي

ب) أنه يتم بغير رضى الطرف الآخر

ج) أنها تسبب الإهانة والاستفزاز والإثارة وأشباهها.

2.1.3 التوافق بين المعنيين: هنالك توافق قوي ودقيق بين المعنيين اللغوي والاصطلاحي للتحرش، فجوهر المعنى اللغوي منبني على إثارة الطرف الآخر، بما يسبب له الإزعاج وإحداث التغيير السيء فيه تجاه الموقف الذي صادفه، ونقله من حالة السكون إلى حالة الاستفزاز والحركة، وكذا يتضمن وجود احتكاك بين الطرفين المتحرش والمتحرش به، وذلك ما يُحدثه التحرش الجنسي في نفس المتحرش به أو الضحية فعلاً حسب المعنى





الاصطلاحي، فإنَّ التحرشَ بمعناه الاصطلاحي يحصلُ من الاحتكاكِ الجسديِّ أو غيره، مما يؤدي إلى نشوء مشاعرٍ نفسيةٍ سلبيةٍ لدى نفس الضحية، مما يُفسدُ عليه نفسه وحبَّه للمكان حتى، أو الشخص الذي صدرَ منه التحرش.

#### 2.1.4 تعريف العام والخاص:

أعرّف التحرشَ تعريفاً عاماً بالقول أنه: "محاولة اختراق خصوصية الجسد بغير رضى"، وإليك شرحاً تفصيلياً لمفردات هذا التعريف وعناصره:

( أ ) محاولة: إنّ كلّ مظاهر التحرش المتنوعة ما هي إلا مقدمات ومحاولات للوصول لما هو أعمق، سواءً نجحت تلك المقدمات أو المحاولات للوصول لتلك الغاية الدنيئة أم لم تنجح، ولذا استخدمتُ هذه اللفظة كدلالة على ذلك في التعريف، وإدراك هذا المعنى مهمٌ للغاية من ناحية التنبيه إلى أنّ مجرد المحاولة داعٍ للتصدي له بحزم وحسم، وعدم ترك الأمر بلا ردة فعل مناسبة وكافية؛ حتى لا يتطور الأمر، فيغدو أكثر من مجرد محاولة.

( ب ) خصوصية الجسد: لقد منَّ الله علينا بجسد له حرمة وخصوصية، تلك الخصوصية التي تتمثل في وجود مناطق معينة وأجزاء محددة منه، لا يمكن لأيٍّ أحدٍ - مهما كان إلا في بعض الحالات والاستثناءات كالوالدين والطبيب مثلاً - المساس بها أو مجرد الاقتراب منها، وحصول ما يهدف إلى اختراق تلك الخصوصية ولو كانت مجرد محاولة يُعدُّ تحرشاً جنسياً.

محاولة اختراق خصوصية الجسد لا تعني بالضرورة أنّ تلك الخصوصية هي الهدف المقصود، وبمعنى آخر لا يلزم أن يكون التحرش نابعاً من الرغبة الجنسية للتحرش به أو الضحية، بل كثيراً ما يكون وسيلة أو طريقة لتحقيق غاية أخرى، كما ستوضحه قادم الصفحات إن شاء الله.

( ج ) بغير رضى: هذا التقييد لتعريف التحرش مهمٌ؛ إذ أنه يُخرجه عن تسمية ما يقع من المظاهر برضى الطرفين تحرشاً، فمن الممكن أن تقع نفس المظاهر المتعلقة بالتحرش بين طرفين ولكنها لا تُعدُّ تحرشاً بسبب رضاهما، كأن يطلب أحد الطرفين رقم الآخر بغية التواصل الشخصي بينهما ويكون الآخر راضياً بذلك، أو أن يتغزل أحدهما بالآخر تغزلاً لا يستقبله الآخر برضى، وذلك ما يحصل في علاقات الحب بين الجنسين كمثال.

أيضاً يُخرج هذا التقييد التحرش عن بعض المصطلحات التي تتشابه معه في الطابع الجنسي، لكنها لا تُعدُّ تحرشاً، وهو ما سنتناوله بالكلام في قادم صفحات هذا الفصل في فرع مستقل إن شاء الله.

وعليه فإنَّ تعريف التحرش في مكان العمل - بناءً على تعريف هذا - يكون: " محاولة اختراق خصوصية الجسد بغير رضى في مكان العمل"، وهنا تنبيهان:

( أ ) التحرش يصنّف ضمن مكان العمل إذا حصل داخله ولو صدر من فردٍ غير زميلٍ بالعمل؛ إذ أنّ الواقعة حصلت داخل مكان العمل، وأنَّ طبيعة البيئة أو الموقف مؤثرٌ على موقف المتحرش آنذاك.

( ب ) التحرش يصنّف داخل مكان العمل إذا صدر من زميلٍ ولو كان التحرش حدث خارج مكان العمل؛ بناءً على أنّ ذلك الزميل لم يبدُر منه التحرش إلا تجاه زميلته، التي تتشارك معه مكان العمل، وأنَّ دوافع ذلك التحرش لا تخرج غالباً عن مثيرات حصلت داخل بيئة العمل أساساً.

#### 2.2 الدراسات السابقة:

مصر: أجرى مرصد الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للنساء في العمل عام 2009 دراسة حول التحرش الجنسي في مكان العمل، وأجريت الدراسة على 58 موظفة في القطاعين العام والخاص، باستخدام أداة المقابلة، وكان أبرز أهدافها هو كشف أشكال الاستغلال الجنسي الذي يتعرض له الموظفة، وعلاقة البيئة والثقافة الذكورية في ذلك، وأبرزت الدراسة نتائجها مستنتجة أن أغلب الموظفات يتعرضن للتحرش بشكل أو بآخر، كما خلصت إلى عدم فروق ذات دلالة إحصائية بين التحرش والزي أو الحالة الاجتماعية أو العمر أو مستوى التعليم، وأوصت الدراسة بالنهاية إلى ضرورة توعية الموظفات بالإجراءات القانونية حال وقوع التحرش عليهن. (مرصد الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للنساء في العمل، 2009، ص 7)

الكويت: أجرى (العمر وآخرون، 2017) دراسة بعنوان التحرش الجنسي في مكان العمل: دراسة استطلاعية على بعض المؤسسات الحكومية في دولة الكويت، وقد بلغت عينة الدراسة 237 موظفة باستخدام أداة الاستبانة،



وقد هدفت الدراسة إلى كشف مدى وجود التحرش في مكان العمل، وإلى الأسباب الداعية لفعل التحرش تجاههن، وقد خلصت الدراسة إلى أن الملابس المثيرة والانفتاح في الحديث مع زملاء العمل هي أبرز ما يوقع الموظفة ضحيةً للتحرش.

لبنان: أجرى (حجازي، 2015) دراسة حملت عنوان: التحرش الجنسي في مكان العمل: دراسة استطلاعية عن التحرش في لبنان. استخدمت الدراسة أداة الاستبانة، وكان مجموع العينة 100 موظف وموظفة من مؤسسات مختلفة، وكشفت الدراسة أن 23 % من العينة تعرضوا للتحرش، وأن 5 % فقط من الحالات تم التبليغ عنها، وأن سبب عدم التبليغ يرجع للخوف من الطرد من العمل أو تقويت الترقية أو من عدم أخذهم بجديّة، كما أن الشعور بالخلل مانع لديهم من التبليغ، كذلك فإن المستجيبين شعروا بالإهانة، وأنهم يعانون من انخفاض تقدير الذات.

الجزائر: أجرت (إيمان، 2017) دراسة بعنوان: أثر التحرش الجنسي بالمرأة العاملة على استقرارها الوظيفي: دراسة ميدانية على عينة من النساء العاملات بالمؤسسة الاستشفائية الخاصة، واستخدمت الدراسة عدة أدوات، هي: الاستبيان والملاحظة والمقابلة، وبلغت عينة الدراسة 51 موظفة، وقد كان هدف الدراسة التعرف على ظاهرة التحرش الجنسي في مكان العمل والعوامل والأسباب المفضية إليه، وأثره على الاستقرار الوظيفي للموظفات، وقد خلصت الدراسة إلى أن التحرش يؤثر على الحالة النفسية للموظفة المتحرش بها، لكنه لا يؤثر على الاستقرار الوظيفي عندها؛ نظراً لحاجتها للوظيفة بسبب البطالة وسوء الأحوال المعيشية والحاجة الملحة للعمل.

### المبحث الثالث: الجانب الإجرائي للدراسة

#### 3.1 أداة الدراسة:

استخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لتنفيذها، وقد صُممت الاستبانة بناءً على عدة مصادر، أبرزها بعض الدراسات العربية التي تناولت موضوع التحرش في مكان العمل، إضافةً إلى التصميم الشخصي لبعض العبارات والمحاور؛ إثر الخلفية الجيدة الناتجة من الاطلاع وطرح هذا الموضوع وإلقائه في مختلف المدارس الحكومية. اشتملت الأداة على محاور بلغت 8، حوت جميعها على 63 سؤالاً ذا خيارات، مع سؤالين اثنين مفتوحين للمبحوثة للإجابة عليهما أو لا.

شمل المحور الأول البيانات الشخصية المتعلقة بالعمر والدخل الشهري والمستوى التعليمي والمنصب الوظيفي والحالة الاجتماعية، أما المحاور الثلاثة التالية فشملت مظاهر التحرش الثلاثة، التي تضمنتها هذه الدراسة، وهي التحرش اللفظي، الذي احتوى على 8 أسئلة، والتحرش الجسدي الذي تضمن 4 أسئلة، والتحرش الإلكتروني الذي حوى 3 أسئلة.

اختص المحور الخامس برأي الموظفة حول رأيها في الأسباب التي قد تجعلها عرضةً للوقوع ضحيةً للتحرش، متضمناً 12 سؤالاً، وتعلق المحور السادس برأيها حول أفضل الأساليب للتعامل مع المتحرش في بيئة العمل، مشتملاً على 9 أسئلة، كما شملت الاستبانة محورين خاصين أخيرين هما السابع والثامن، وتعلقا بوعي الموظفة بالتحرش ومدى توعية أبنائها به، واشتملا مجتمعين على 12 سؤالاً بالتساوي.

جاءت كل تلك الأسئلة في 8 صفحات، استخدمت فيها مقياس ليكارت في تحديد الإجابة لمحاور المتغيرات الكمية.

#### 3.2 عينة الدراسة:

أخذت الدراسة من الموظفات العمانيات بالقطاع الحكومي بمحافظة مسقط عاصمة سلطنة عُمان هدفاً لها، والبالغ عددهن إجمالاً 25682 موظفة (المركز الوطني للإحصاء والمعلومات، 2018، ص 115)، وحسب معادلة ستيفن ثامبسون فإن الحد الأدنى المقبول للعينة هو 378 مبحوثة من العينة الإجمالية، وقد وزعت 457 استبانة، أي بزيادة 79 استبانة على ذلك الحد الأدنى، تم استبعاد 25 استبانة منها، ليكون العدد الإجمالي للاستبانات هو 432 استبانة، توزعت عشوائياً على 21 مؤسسة حكومية -بعد رفض وتحفظ 8 مؤسسات عن قبول الاستبيان



وتوزيعه، مع ورود بعض الاستبانات إلكترونياً، الأمر الذي يمكنني من القول: إنَّ العينة كانت ممثلةً للمجتمع الأصلي فعلاً.

### جدول 1: توزيع الاستمارات على عينة البحث

م	ماهية الجهة الحكومية	العدد	النسبة
1	وزارة الخدمة المدنية	15	3%
2	وزارة النفط والغاز	17	4%
3	وزارة الصحة	16	4%
4	وزارة النقل	22	5%
5	وزارة الإسكان	18	4%
6	وزارة التنمية الاجتماعية	31	7%
7	وزارة العدل	30	7%
8	وزارة التراث	14	3%
9	وزارة التربية والتعليم	19	4%
10	وزارة التعليم العالي	14	3%
11	وزارة التجارة والصناعة	22	5%
12	وزارة الزراعة	14	3%
13	وزارة البلديات	19	4%
14	وزارة الإعلام	47	10%
15	وزارة البيئة	12	3%
16	وزارة السياحة	13	3%
17	صندوق تقاعد موظفي الخدمة	20	4%
18	اللجنة الوطنية للشباب	12	3%
19	المديرية العامة للتشجير	9	2%
20	المديرية العامة لشؤون الأشخاص ذوي الإعاقة	30	7%
21	مجلس الشؤون الإدارية للقضاء	14	3%
22	إلكتروني	49	11%
	المجموع	457	100%

### 3.3 الصدق والثبات:

#### 3.3.1 الصدق الظاهري:

تمَّ عرضُ الاستبانة موضوع البحث على مجموعة من المحكِّمين متعددي الاختصاصات، شملت علم الاجتماع والعمل الاجتماعي وعلم النفس، وقد أشار البعض منهم إلى ملاحظاتٍ تتعلق بصيغ بعض العبارات وطريقة التعبير عنها؛ للتأكد من قدرتها على قياس ما وُضعت لأجله الأداة، لتصل بالختام إلى شكلها النهائي الذي بُنيت عليه الدراسة.

3.3.2 الصدق الداخلي: تمَّ التأكدُ كذلك من مدى ارتباط كلِّ فقرةٍ من الفقرات بالمحور الذي تنتمي إليه، وقد تمَّ التأكدُ من معامل الثبات لكل تلك المحاور، حيث تمتعت بمعاملات ثباتٍ عالية، كما هو موضح في الجدول التالي.





## جدول 2: درجات معامل الثبات لمحاوَر الدراسة

م	اسم المحور	مقياس الثبات	المستوى
1	التحرش اللفظي	0.864	عالي
2	التحرش الجسدي	0.808	عالي
3	التحرش الإلكتروني	0.744	عالي
4	العوامل والأسباب	0.892	عالي
5	طريقة التعامل	0.663	مقبول
6	وعي الموظفين	0.791	عالي
7	توعية الأبناء	0.710	عالي

3.3.3 معامل الثبات: تمَّ حسابُ ثباتِ الأداةِ عن طريقِ معاملِ الثباتِ لألفا كرونباخ (Alpha Cronbach)، وقد بلغَ الثباتُ الكليُّ للأداة 0.841.

## 3.4 التحليل الإحصائي:

تمَّ استخدامُ برنامجِ المعالجة الإحصائية للحزمة الاجتماعية SPSS، و استُخدِمَ من خلاله المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وكذلك اختبارُ التباين الأحادي One Way Anova لاكتشاف مدى وجود فروقٍ دلاليةٍ من عدمها فيما يتعلقُ بمتغيراتِ الدراسة، وكذلك تمَّ استخدامُ معاملِ الارتباطِ بيرسون Pearson لاكتشاف وجود علاقةٍ بين متغيراتِ الدراسة من عدمها أم لا.

## 3.5 خصائص المبحوثين

## 3.5.1 العمر:

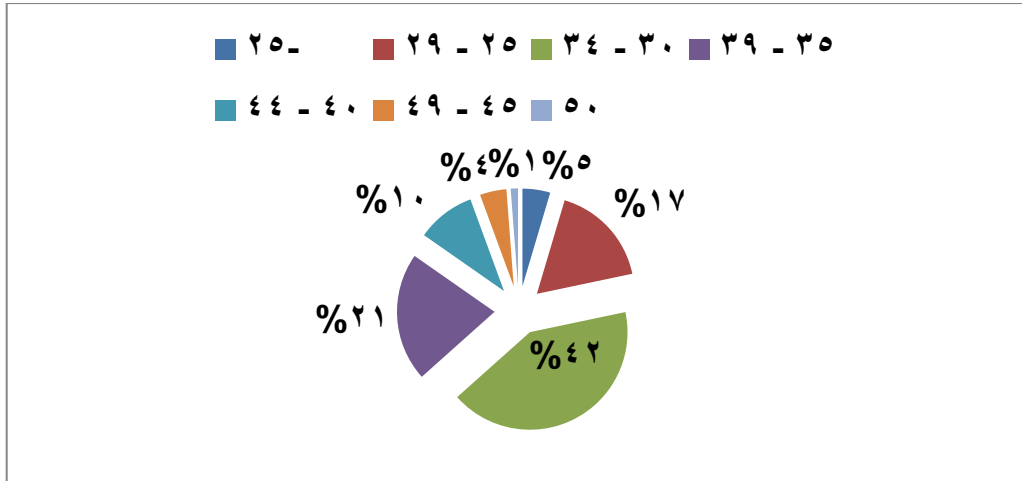
## جدول 3: تصنيف المبحوثات بحسب العمر

العمر	التكرار	النسبة
25 -	20	4.6
25 - 29	74	17.1
30 - 34	180	41.7
35 - 39	92	21.3
40 - 44	42	9.7
45 - 49	19	4.4
+ 50	5	1.2
المجموع	432	100.0

. الوصف: من خلال الجدول المرفق يتبين لنا أنَّ أعلى فئة عمرية من الموظفين المشاركات بالدراسة كانت فئة 30 - 34 بنسبة 41.7 % ( 180 مشاركة )، ثم تلتها فئة 35 - 39 بنسبة 21.3 % ( 92 مشاركة )، وفئة 25 - 29 ثانياً بنسبة 17.1 %، أما من ناحية أقل الفئات العمرية مشاركة بالبحث فكانت فئة الأكثر من 50 عاماً بواقع 1.2 % فقط ( 5 مبحوثات )، وبعدها فئة 45 - 49 سنة بنسبة 4.4 % ( 19 مبحوثة ).



رسم توضيحي 1: تصنيف المبحوثات بحسب العمر



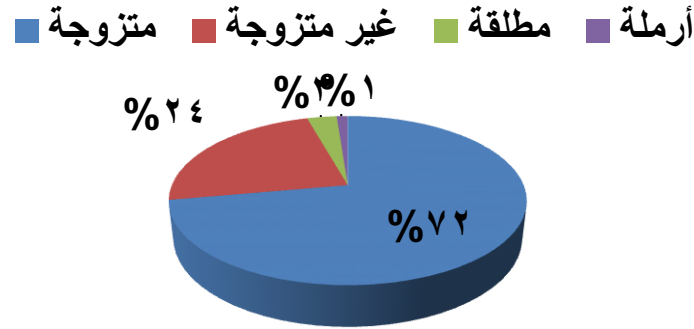
## 3.5.2 الحالة الاجتماعية:

جدول 4: تصنيف المبحوثات بحسب الحالة الاجتماعية

النسبة	التكرار	الحالة الاجتماعية
72.2	312	متزوجة
23.4	101	غير متزوجة
3.2	14	مطلقة
1.2	5	أرملة
100.0	432	المجموع

الوصف: تقع أغلب المبحوثات حسب الجدول في فئة المتزوجات بنسبة هي الأكبر بلغت 72.2 % ( 312 مبحوثة)، تلتها غير المتزوجات من الموظفات بنسبة 23.4 % ( 101 مبحوثة )، فالمطلقات ثالثاً بنسبة 3.2 % ( 14 مبحوثة )، بينما مثلت الأرامل النسبة الأقل بواقع 1.2 % من المبحوثات ( 5 مبحوثات فقط ).

رسم توضيحي 2: تصنيف المبحوثات بحسب الحالة الاجتماعية



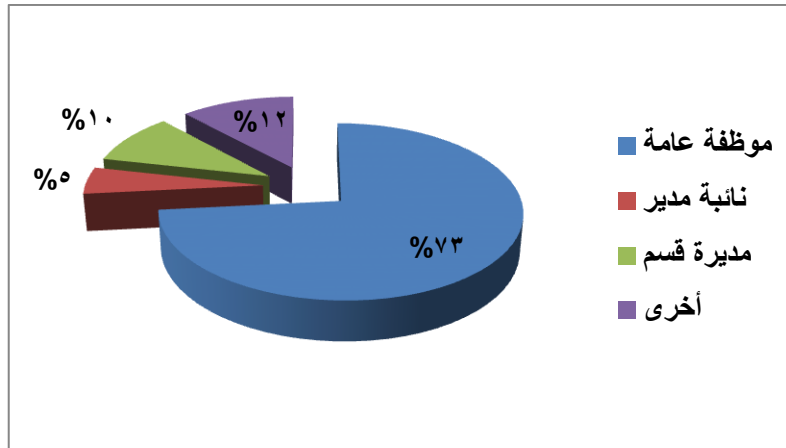
## 3.5.3 المستوى الوظيفي:

جدول 5: تصنيف المبحوثات بحسب المنصب الوظيفي

النسبة	التكرار	
73.4	317	موظفة عامة
5.1	22	نائبة مدير
9.7	42	مديرة قسم
11.8	51	أخرى
100.0	432	المجموع

. الوصف: تقع أغلب الموظفات محلّ الدراسة ضمن فئة الموظفات العامات بنسبة 73.4 %، يتلوهُنَّ في ذلك تصنيف " أخرى " بنسبة 11 %، بينما جاءت فئة المديرات والنائبات في الفئة الأدنى بنسبة 9.7 % و 5.1 % على التوالي.

رسم توضيحي 3: تصنيف المبحوثات بحسب المنصب الوظيفي



## 3.5.4 الدخل الشهري:

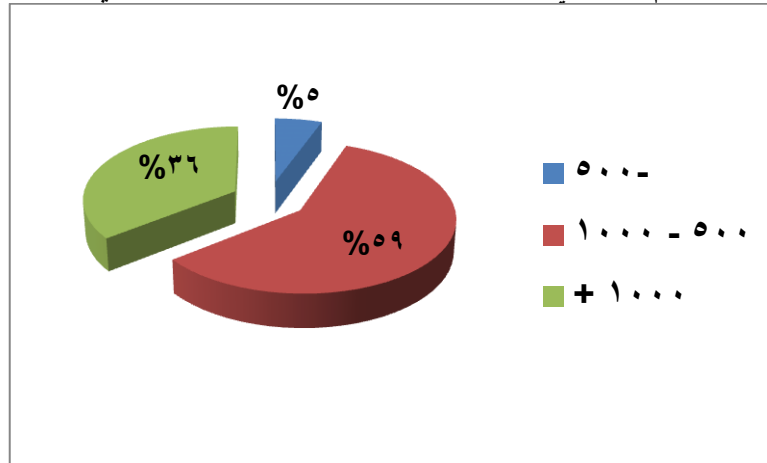
جدول 6: تصنيف المبحوثات بحسب الدخل الشهري



النسبة	التكرار	الدخل الشهري
5.6	24	-500
58.8	254	500 - 1000
35.6	154	1000 +
100.0	432	المجموع

. الوصف: يشير الجدول إلى أن 58.8 % من المبحوثات هُنَّ ذوات دخل يتراوح بين الـ 500 ريال والأقل من 1000، بينما تستلم 35.6 % منهن راتباً يفوق الـ 1000 ريال، ولا تستلم سوى 5.6 % من الموظفات المبحوثات أقل من 500 ريال.

رسم توضيحي 4: تصنيف المبحوثات بحسب الدخل الشهري



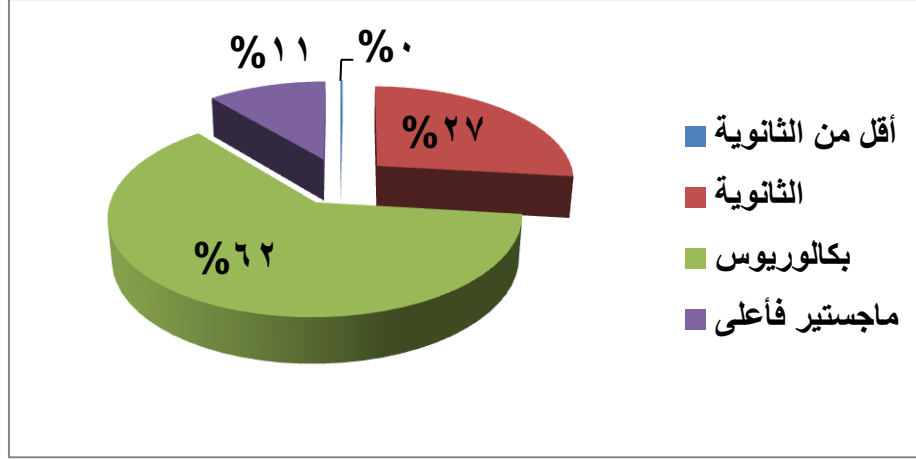
## 3.5.5 المستوى الدراسي:

جدول 7: تصنيف المبحوثات بحسب المستوى التعليمي

النسبة	التكرار	الشهادة الدراسية
.2	1	أقل من الثانوية
26.6	115	الثانوية
62.0	268	بكالوريوس
11.1	48	ماجستير فأعلى
100.0	432	المجموع

. الوصف: يتضح هنا أن غالبية المبحوثات هُنَّ من ذوات شهادة البكالوريوس بنسبة 62 %، ويتلوهن ذوات الشهادة الثانوية بنسبة 26.6 %، لتأتي ذوات شهادة الماجستير فأكثراً ثالثاً بنسبة 11.1 %.

رسم توضيحي 5: تصنيف المبحوثات بحسب المستوى التعليمي



#### 4 الخاتمة

في خاتمة هذا العرض الموجز الذي ارتشفت فيه من معين نصب المحتوى والمتناول لموضوع الاستنباط واخلص إلى جملة من النتائج والتوصيات، فأما النتائج فدونكم أهمها إجمالاً

#### 4.1 النتائج

##### 4.1.1 أشكال التحرش الجنسي ومظاهره:

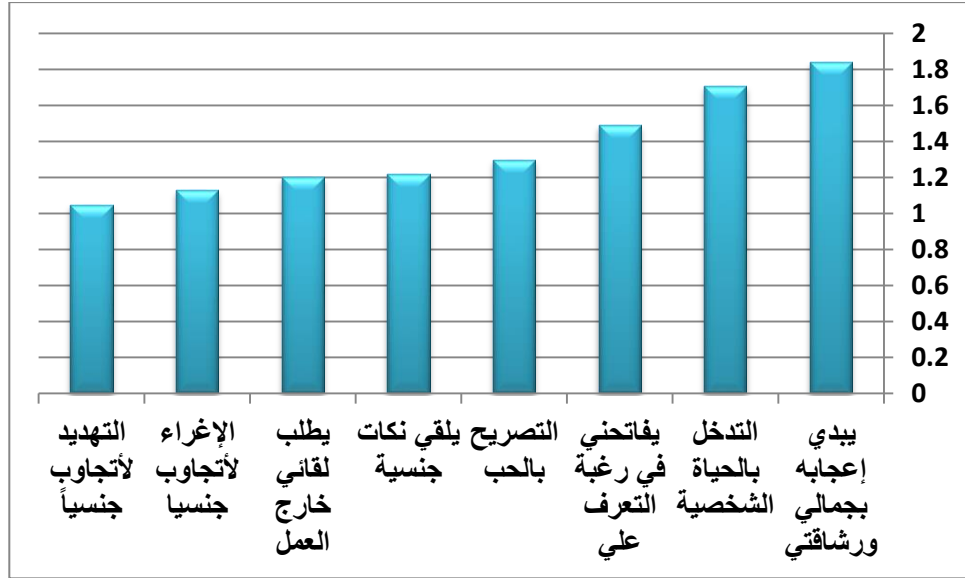
جدول 8: الترتيب التنازلي لمظاهر التحرش اللفظي

م	المظهر	المتوسط	الانحراف	المستوى
1	ييدي إعجابه بجمالي ورشاقتي	1.84	1.180	منخفض
2	التدخل بالحياة الشخصية	1.71	1.069	منخفض جداً
3	يفاتحني في رغبة التعرف علي	1.49	.951	منخفض جداً
4	التصريح بالحب	1.30	.805	منخفض جداً
5	يلقي نكات جنسية	1.22	.716	منخفض جداً
6	يطلب لقائي خارج العمل	1.20	.664	منخفض جداً
7	الإغراء لأتجاوب جنسيا	1.13	.547	منخفض جداً
8	التهديد لأتجاوب جنسياً	1.05	.367	منخفض جداً

. الوصف: من خلال الجدول السالف يتبين لنا أن إبداء الإعجاب بالجمال والرشاقة يتصدر قائمة المظاهر المتعلقة بالتحرش اللفظي بمتوسط يبلغ 1.84، جاء بعده مظهر التدخل في الحياة الشخصية بمتوسط هو 1.71 ثم المفاتحة أو الرغبة في التعرف بمتوسط بلغ مقداره 1.49، في الجانب المقابل فإن التهديد والإغراء احتلا المرتبتين الأخيرين من المظاهر هذه بمتوسط 1.05 بالنسبة للأول، ومتوسط 1.13 للثاني.

رسم توضيحي 6: الترتيب التنازلي لمظاهر التحرش اللفظي





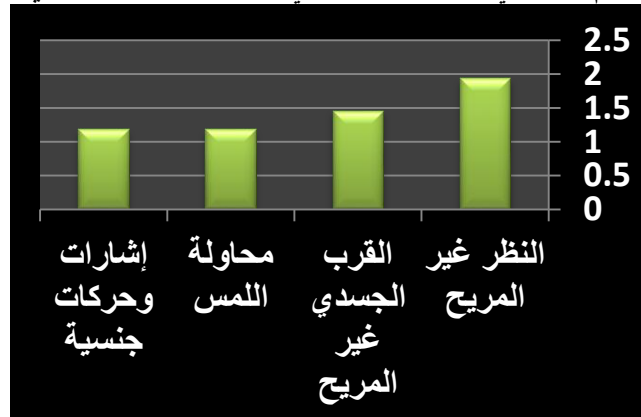
## 4.1.2 التحرش الجسدي:

جدول 9: الترتيب التنازلي لمظاهر التحرش الجسدي

م	المظهر	المتوسط	الانحراف	المستوى
1	النظر غير المريح	1.94	1.270	منخفض
2	القرب الجسدي غير المريح	1.46	.905	منخفض جداً
3	محاولة اللمس	1.19	.656	منخفض جداً
4	إشارات وحركات جنسية	1.19	.625	منخفض جداً

. الوصف: يعتلي النظر غير المريح قائمة مظاهر التحرش الجسدي حصولاً وحدثاً، إذ حاز على المتوسط الأعلى من بين كل المظاهر الأخرى بدرجة بلغت 1.94، وجاء بعده في المرتبة الثانية القرب الجسدي غير المريح بمتوسط هو 1.46، أما في المرتبة الأخيرة فقد جاء استخدام الإشارات والحركات الجنسية بمتوسط بلغ 1.19، ومثله في نفس الدرجة تماماً مظهر محاولة اللمس.

رسم توضيحي 7: الترتيب التنازلي لمظاهر التحرش الجسدي





## 4.1.3 التحرش الإلكتروني:

جدول 10: الترتيب التنازلي لمظاهر التحرش الإلكتروني

م	المظهر	المتوسط	الانحراف	المستوى
1	طلب الرقم الشخصي	1.74	1.182	منخفض جداً
2	الملاحقة بالرسائل	1.47	.931	منخفض جداً
3	ابتزاز بالشبكة والصور	1.11	.518	منخفض جداً

. التعليق: من خلال الجدول يتضح أنَّ طلب الرقم الشخصي للموظفة تصدَّر قائمة مظاهر التحرش الإلكتروني، حيث بلغ متوسطه 1.74، تلاه الملاحقة بالرسائل بمتوسط وصل لـ 1.47، وفي المرتبة الأخيرة جاء الابتزاز كأدنى مظهر من المظاهر بمتوسط بلغ 1.11.

رسم توضيحي 8: الترتيب التنازلي لمظاهر التحرش الإلكتروني



## 4.1.4 مقارنة كل المظاهر والأشكال:

أ) المقارنة بين المظاهر كلها: بالجمع بين كل مظاهر التحرش الثلاث ولمعرفة أعلاها وأدناها قمنا بترتيب جميع المظاهر للأشكال جميعها بناءً على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ليظهر لنا الجدول هذا الترتيب:

جدول 11: الترتيب التنازلي لمظاهر جميع الأشكال

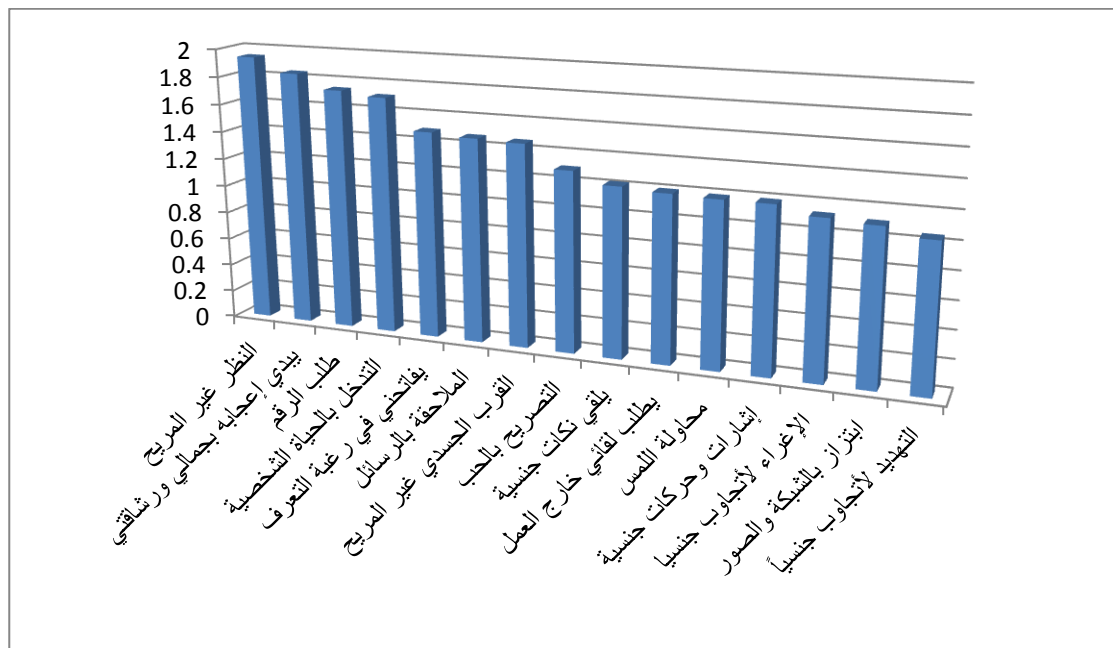
م	المظهر	نوعه	المتوسط	الانحراف	المستوى
1	النظر غير المريح	جسدي	1.94	1.270	منخفض
2	بيدي إعجابه بجمالي ورشاقتي	لفظي	1.84	1.180	منخفض
3	طلب الرقم الشخصي	إلكتروني	1.74	1.182	منخفض جداً
4	التدخل بالحياة الشخصية	لفظي	1.71	1.069	منخفض جداً



5	يفاتحني في رغبة التعرف علي	لفظي	1.49	.951	منخفض جداً
6	الملاحقة بالرسائل	إلكتروني	1.47	.931	منخفض جداً
7	القرب الجسدي غير المريح	جسدي	1.46	.905	منخفض جداً
8	التصريح بالحب	لفظي	1.30	.805	منخفض جداً
9	يلقي نكات جنسية	لفظي	1.22	.716	منخفض جداً
10	يطلب لقائي خارج العمل	لفظي	1.20	.664	منخفض جداً
11	محاولة اللمس	جسدي	1.19	.656	منخفض جداً
12	إشارات وحركات جنسية	جسدي	1.19	.625	منخفض جداً
13	الإغراء لأتجاوب جنسيا	لفظي	1.13	.547	منخفض جداً
14	ابتزاز بالشبكة والصور	إلكتروني	1.11	.518	منخفض جداً
15	التهديد لأتجاوب جنسياً	لفظي	1.05	.367	منخفض جداً
16	المتوسط العام للمظاهر		1.40	.606	منخفض جداً

. التعليق: من خلال الجدول يظهر لنا أكثر المظاهر حدوثاً ووروداً، حيث جاء " النظر غير المريح " كأعلى مظهر بمتوسط بلغ 1.94، ثم تلاه إبداء الإعجاب بالجمال بمتوسط مقداره 1.84، ف " طلب الرقم الشخصي " ومتوسطه 1.74، بينما في المراتب الدنيا جاء مظهر " التهديد لأتجاوب جنسياً " الأخير بين كل تلك المظاهر، بمتوسط قوامه 1.05 فقط، وقبله جاء الابتزاز، وكان متوسطه 1.11، أما المتوسط العام لجميع المظاهر فلم يبلغ سوى 1.40، بتقدير "منخفض جداً".

رسم توضيحي 9: الترتيب التنازلي لمظاهر جميع الأشكال





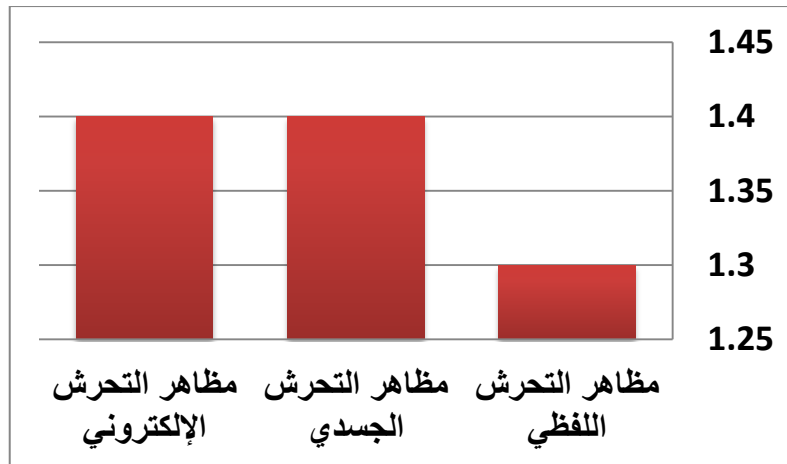
ب) المقارنة بين الأشكال الثلاثة:

جدول 12: المقارنة بين أشكال التحرش الثلاثة

م	المحور	المتوسط	الانحراف	الوصف
1	مظاهر التحرش اللفظي	1.36	0.592	منخفض جداً
2	مظاهر التحرش الجسدي	1.44	0.718	منخفض جداً
3	مظاهر التحرش الإلكتروني	1.44	0.747	منخفض جداً

. التعليق: في هذا الجدول نلاحظ التقارب الكبير بين أشكال التحرش الجنسي الثلاثة، حيث حاز التحرش الإلكتروني والجسدي على نفس المتوسط الحسابي بمقدار 1.44، ولم يبعد متوسط التحرش اللفظي عنهما إلا بمقدار ضئيل مقداره 1.36.

رسم توضيحي 10: المقارنة بين أشكال التحرش الثلاث



## 4.1.5 مظاهر أخرى:

ذكرت الموظفات المبحوثات جملة من المظاهر الأخرى، التي لم ترد في الاستبانة أداة البحث، من ما يتوافق مع معنى التحرش وماهيته أو قد يوصل إليه، حيث السعي لانتهاك الخصوصية بغير رضى، مما يتسبب في ردة فعل مزعجة للطرف الآخر، وأبرز المظاهر المذكورة كانت حسب الجدول التالي:

جدول 13: المظاهر الأخرى للتحرش وأنواعها

م	المظهر	نوعه
1	مدح ما تلبس بعض الموظفات من الحلي مدحاً مزعجاً	لفظي
2	اللاحق بالسيارة لمعرفة مكان الإقامة	جسدي



## مجلة الفنون والآداب وعلوم الانسانيات والاجتماع

Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences

www.jalhss.com

Volume (63) January 2021

العدد (63) يناير 2021



لفظي	المدح الكثير أمام الغير	3
لفظي	السؤال عن أمور لهدف التحدث فقط	4
جسدي	تعمد الوجود بنفس المكان المقصود في نفس الوقت	5
لفظي	الكلمات غير اللائقة في بعض المناسبات	6
جسدي	الجلوس في المكتب أمامي لفترات طويلة بدون سبب	7
إلكتروني	استخدام كاميرات العمل لمراقبة الموظفين	8
إلكتروني	أحياناً أتكلّم مع الموظف بحسن نية، ولكن للأسف الموظف يعتقد أنني معجبة به، ويبدأ بالمضايقات عبر هاتف العمل	9
إلكتروني	وضع أرقام الهواتف على زجاج السيارة	10
لفظي	محاولة معرفة معلومات شخصية عبر موظفات أخريات	11
لفظي	سرد تفاصيل عن حياته الزوجية ومشاكله بها؛ لفتح حديث مع الموظفات	12
جسدي	يطلب حضور لي لمكتبه بدون وجود سبب مقنع	13
جسدي	استغلال وجودي في المكتب لوحدي	14
جسدي	مراقبة التغيرات الجسمية	15

. التعليق: تظهر هذه المظاهر كيف أنّ التحرش الجنسي أمره واسع ومظاهره ذات صعوبة في الحصر نوعاً ما، وأنّ المتحرش لديه من الحيل والمكر والأساليب الخادعة الكثير. كما يؤكد من خلال هذه المظاهر أنّ التحرش الجنسي يندرج ضمن مكان العمل ولو حصل خارجة - كما علقنا على تعريفه في بداية الكتاب - طالما أنّ مصدر ذلك التحرش هو موظف أيضاً؛ باعتبار أن زميلته داخل العمل هي المستهدفة من تحرشه ذاك، وباعتبار أن سبب التحرش غالباً ما يكون صادراً من داخل العمل نفسه أيضاً، والمظاهر التي تنطبق عليها هذا المعنى ما أوردته بعض الموظفات من الملاحقة بالسيارة لمعرفة مكان البيت أو وضع أرقام على زجاج السيارة.

### 4.2 عوامل وقوع التحرش:

#### جدول 14: الترتيب التنازلي لأسباب وقوع التحرش

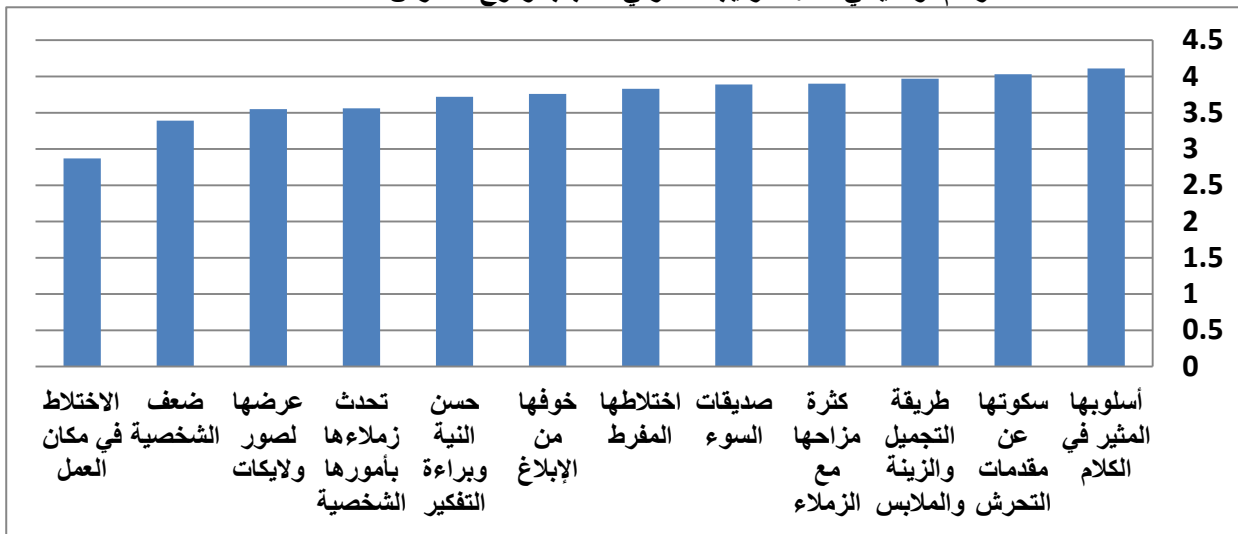
م	السبب	المتوسط	الانحراف	المستوى
1	أسلوبها المثير في الكلام	4.11	1.116	عالٍ
2	سكوتها عن مقدمات التحرش	4.03	1.087	عالٍ
3	طريقة التجميل والزينة والملابس	3.97	1.137	عالٍ
4	كثرة مزاحها مع الزملاء	3.90	1.180	عالٍ
5	صديقات السوء	3.89	1.144	عالٍ
6	اختلاطها المفرط	3.83	1.204	عالٍ
7	خوفها من الإبلاغ	3.76	1.172	عالٍ
8	حسن النية وبراءة التفكير	3.72	1.134	عالٍ
9	تحدث زملاءها بأمورها الشخصية	3.56	1.217	عالٍ
10	عرضها لصور ولايكات	3.55	1.249	عالٍ
11	ضعف الشخصية	3.39	1.246	متوسط
12	الاختلاط في مكان العمل	2.87	1.318	متوسط





. الوصف: من خلال الجدول يظهر لك عزيزي القارئ أنّ " أسلوبها المثير في الكلام " يتصدر قائمة العوامل، التي تراها الموظفات الأبرز لوقوع الموظفة ضحيةً للتحرش، بمتوسط بلغ 4.11، ف " سكوتها عن مقدمات التحرش " عاملاً ثانياً، ومتوسطه كان 4، ثم " طريقة التجميل والزينة والملابس الملفتة " بمتوسط بلغ 3.97، أما من ناحية أقل العوامل والأسباب التي تجعل الموظفة ضحيةً للتحرش فكان " الاختلاط في مكان العمل " بمتوسط هو 2.87، وقبله " ضعف الشخصية " بمتوسط يبلغ 3.39.

رسم توضيحي 11: الترتيب التنازلي لأسباب وقوع التحرش



4.3 أساليب مواجهة التحرش:

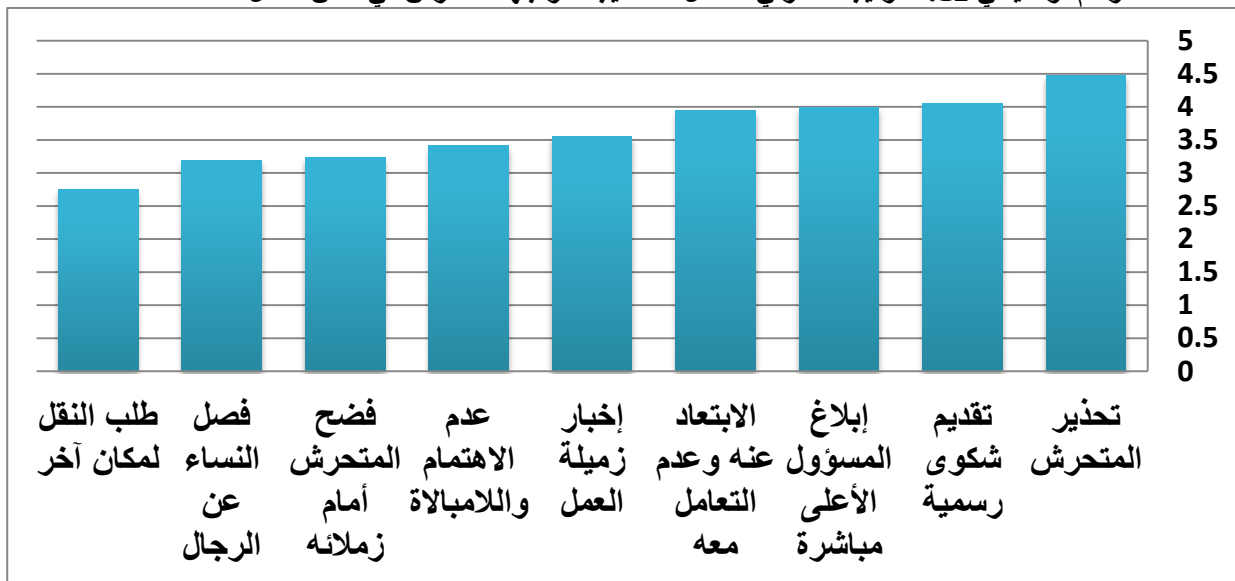
جدول 15: الترتيب التنازلي لأفضل الأساليب لمواجهة التحرش في مكان العمل

م	الأسلوب	المتوسط	الانحراف	المستوى
1	تحذير المتحرش	4.48	.929	عالي جداً
2	تقديم شكوى رسمية	4.05	1.139	عالي
3	إبلاغ المسؤول الأعلى مباشرة	3.99	1.138	عالي
4	الابتعاد عنه وعدم التعامل معه	3.94	1.316	عالي
5	إخبار زميلة العمل	3.55	1.343	عالي
6	عدم الاهتمام واللامبالاة	3.41	1.411	عالي
7	فضح المتحرش أمام زملائه	3.23	1.345	متوسط
8	فصل النساء عن الرجال	3.19	1.317	متوسط
9	طلب النقل لمكان آخر	2.75	1.351	متوسط



. التعليق: من خلال الجدول يتضح أنَّ " تحذير المتحرش ومواجهته بغضبٍ وتهديده " جاء في المرتبة الأولى بمتوسط بلغ 4.48، ثم جاء في المرتبة الثانية " تقديم شكوى رسمية " ومتوسطه 4.05، تلاه ثالثاً " إبلاغ المسؤول الأعلى مباشرة " بمتوسط مقداره 3.99، أما في المراتب الدنيا فقد جاء " طلب النقل لمكان آخر " في المرتبة الأخيرة بمتوسط هو 2.75، وقبله " فصل النساء عن الرجال " ومتوسطه كان 3.19.

رسم توضيحي 12: الترتيب التنازلي لأفضل الأساليب لمواجهة التحرش في مكان العمل



## 4.4 التحرش ووعي الموظفين به:

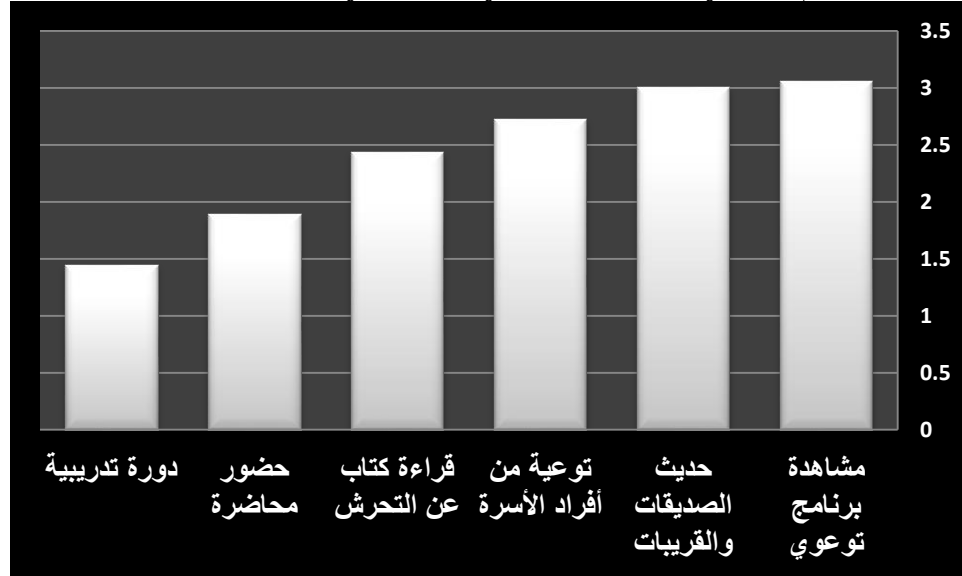
جدول 16: الترتيب التنازلي لوسائل وعي الموظفين بالتحرش

م	وسيلة التوعية	المتوسط	الانحراف	المستوى
1	مشاهدة برنامج توعوي	3.06	1.314	متوسط
2	حديث الصديقات والقريبات	3.01	1.309	متوسط
3	توعية من أفراد الأسرة	2.73	1.476	متوسط
4	قراءة كتاب عن التحرش	2.44	1.406	منخفض
5	حضور محاضرة	1.89	1.231	منخفض
6	دورة تدريبية	1.45	1.014	منخفض جداً
7	المستوى العام	2.43	0.908	منخفض



. التعليق: نلاحظ أنَّ " مشاهدة برنامج توعوي " احتلَّ المرتبة الأعلى بمتوسط 3.06، فـ " حديث الصديقات والقريبات " ثانياً ومتوسطه كان 3.01، بينما احتلَّ " حضور دورة تدريبية " الأخير بين الخيارات بمتوسط بلغ 1.45، وقبله " حضور محاضرة " بـ 1.89.

رسم توضيحي 13: الترتيب التنازلي لوسائل وعي الموظفين بالتحرش



4.5 التحرش وتوعية الموظفين لأبنائهم:

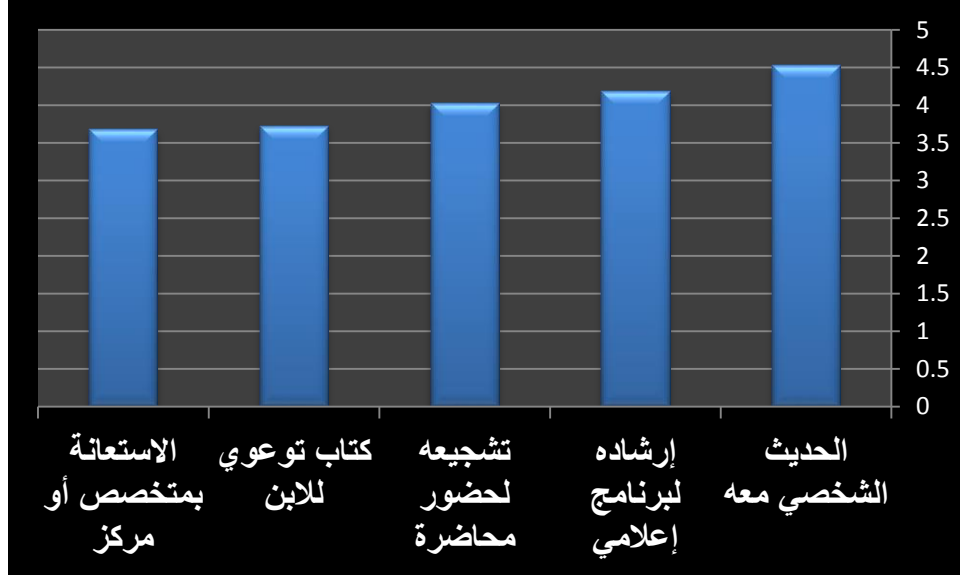
جدول 17: الترتيب التنازلي لوسائل توعية الموظفين لأبنائهم

م	الوسيلة	المتوسط	الانحراف	المستوى
1	الحديث الشخصي معه	4.54	.784	عالي جداً
2	إرشاده لبرنامج إعلامي	4.19	.862	عالي
3	تشجيعه لحضور محاضرة	4.03	.969	عالي
4	كتاب توعوي للابن	3.73	1.018	عالي
5	الاستعانة بمتخصص أو مركز	3.68	1.111	عالي

. التعليق: جاء " الحديث الشخصي معه " في المرتبة الأولى من الوسائل المفضلة لدى الموظفين، بمتوسط مقداره 4.54، وجاء " إرشاده لبرنامج إعلامي " ثانياً بمتوسط 4.19، أما في المراتب الدنيا فقد جاء " الاستعانة بمتخصص أو مركز " في المرتبة الأخيرة، ومتوسطه 3.68، ولم يسبقه سوى " كتاب توعوي " بمتوسط 3.73.



## رسم توضيحي 14: الترتيب التنازلي لوسائل توعية الموظفين لأبنائهن عن التحرش



## 5 التوصيات

أما التوصيات فكانت للموظفات أن يتحلين بالرزانة التي تجنبهن وقوع التحرش عليهن، وأن يضعن من الحواجز ما يكفي لتجنب ذلك، وأن لا يتهاون مع مقدمات التحرش ما لو حصلت، وأن يدركن الجانب القانوني المتعلق بالتحرش، أما بخصوص المؤسسات فأوصت بضمان السياسات التي تكفل وجود إجراءات شفافة للاستماع لشكاوى الموظفات، وأن تعتمد إجراءات صارمة تجاه من يثبت منه وقوع التحرش، أما بالنسبة لصناع القرار فأوصت بوجود تنسيق وتعاون مع المؤسسات حول فرض سياسات تصد التحرش في مكان العمل، وأن تكون هنالك وسائل توعية مستمرة مع المؤسسات، دون أن تنسى توصية الباحثين بمواصلة البحث والدراسات في الموضوع، سواء في مكان العمل أو غيره.



## المصادر

1. <https://newsroom.ucla.edu/releases/nearly-235-million-women-worldwide-lack-legal-protections-from-sexual-harassment-at-work>. (2017 10 25). Retrieved 4 14 from newsroom: <https://newsroom.ucla.edu/> 2020
2. الجمعية الديموقراطية لنساء المغرب (2001). *التحرش الجنسي في المغرب*. مطبعة النجاح الجديدة.
3. العمر، د. جاسم، الأثري، د. أحمد و الرخيص، د. عبد اللطيف. (2017) *المرأة والتحرش الجنسي في العمل: دراسة استطلاعية على بعض المؤسسات الحكومية في دولة الكويت*. المجلة التربوية، الصفحات. 178 - 209.
4. المركز الوطني للإحصاء والمعلومات. (2018). *الكتاب الإحصائي السنوي*. مسقط: المركز الوطني للإحصاء والمعلومات.
5. المنظمة العالمية للصحف وناشري الأنباء. (2018). *التحرش الجنسي في الإعلام: دليل عملي لأصحاب العمل والموظفين* / ات. WAN IFRA.
6. النووي، الإمام. (1999). *شرح صحيح مسلم* ( ط. 1). بيروت، لبنان: دار إحياء التراث العربي.
7. إيمان، دحماني. (2017). *أثر التحرش الجنسي بالمرأة العاملة على استقرارها الوظيفي: دراسة ميدانية على عينة من النساء العاملات بالمؤسسة الاستشفائية المتخصصة حمدان - بختة - سعيدي*.
8. جيندز، أنتوني. (2002). *مقدمة نقدية في علم الاجتماع*. القاهرة: مركز الدراسات والبحوث الاجتماعية.
9. حجازي، حسين. (2015 7 29). *التحرش الجنسي في مكان العمل: دراسة استطلاعية عن التحرش في لبنان*. *Journal of Managment Research*، الصفحات. 107 - 121.
10. فاطمة، عابد. (2017). *التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة: دراسة ميدانية في جامعة البويرة*. الجزائر: جامعة ألكلي محند أولحاج.
11. مرصد الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للنساء في العمل. (2009). *التحرش الجنسي في مكان العمل*. مرصد الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للنساء في العمل.
12. ابن منظور. (1999). *لسان العرب* ( ط. 3). بيروت، لبنان: دار إحياء التراث العربي.
13. موقع الجزيرة (2014). ، (10 6 <https://www.aljazeera.net/encyclopedia/encyclopedia-healthmedicine/2014/6/10/%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%AD%D8%B1%D8%B4-%D8%A7%D9%84%D8%AC%D9%86%D8%B3%D9%8A>. Retrieved from الجزيرة نت.