

المرأة والتحرش الجنسي في بيئة العمل: دراسة استطلاعية على القطاع المصرفي في المملكة العربية السعودية

نوال علي الشهري

وحيد أحمد الهندي

جامعة الملك سعود

المملكة العربية السعودية

الملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى واقع التحرش الجنسي في بيئة العمل بالقطاع المصرفي، وذلك من خلال التعرف إلى أشكال وأسباب التحرش الجنسي في بيئة العمل المختلط، والأساليب التي تتبعها المرأة في حال تعرضها للتحرش الجنسي، بالإضافة إلى التعرف إلى الآثار التي يُخلفها التحرش الجنسي على المرأة. وأخيراً التعرف إلى الإجراءات التي تتخذها إدارة المنظمة عند تلقيها لبلاغ ضد متحرش. وقد أُجريت الدراسة على عينة بلغت (206) موظفة في القطاع المصرفي، واعتمدت الاستبانة أداة لجمع البيانات. وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج منها؛ أن (88.8٪) من أفراد العينة اتفقن على أن سكوت المرأة عن التحرش الجنسي الذي تتعرض له من أهم الأسباب التي تجعلها هدفاً للمتحرشين، و(91.2٪) من أفراد العينة اتفقن على أن صُدَّ المتحرش من أكثر السلوكيات التي ستنبئها المرأة في حال تعرضها للتحرش الجنسي، و(69.4٪) من أفراد العينة اتفقن على أن التوتر وعدم الاستقرار من أبرز الآثار الناجمة عن عملية التحرش الجنسي، كما أسفرت الدراسة عن عدم وضوح الإجراءات التي تتبعها الإدارة في حال حدوث تحرش جنسي في بيئة العمل بالنسبة لأفراد العينة.

مصطلحات علمية

التحرش الجنسي بالمرأة
العاملة، معوقات عمل المرأة.

- تم تسلم البحث في أبريل 2014، وأجيز للنشر في أغسطس 2014.
- يتقدم الباحثان بالشكر والتقدير إلى مركز البحوث بكلية إدارة الأعمال وعمادة البحث العلمي بجامعة الملك سعود على دعمهما المادي لهذا البحث.

مقدمة

تزايد

الاهتمام العالمي بقضية تنمية المرأة وتمكينها من أداء أدوارها بفاعلية من خلال عقد سلسلة من الندوات والمؤتمرات التي أكدت ضرورة دعم دور المرأة؛ انطلاقاً من أهمية مكانتها في المجتمع. ونجد أن هذه النظرة لدور المرأة وأهميته تطور مع تطور مفهوم التنمية، والاهتمام المتزايد بعناصرها، وأبعادها، والجهات المشاركة فيها، وهو ما أدى إلى ازدياد الاهتمام بمنح المرأة مساحة أكبر للمشاركة في العملية التنموية بشكل فعال، وقد ترتب على ذلك بذل جميع الجهود الرامية إلى زيادة مستوى تعليمها وفرص عملها.

لقد بذلت كثير من الدول الجهود لفتح جميع مجالات العمل أمام المرأة ومساواتها بشقيقتها الرجل في ذلك، وقد تمكنت المرأة من تحقيق كثير من الإنجازات والمكاسب على المستوى الشخصي والمجتمعي والدولي. واستطاعت أن تثبت نفسها في كثير من مجالات العمل، إلا أنها بالرغم من تلك النجاحات ما زالت تعاني كثيراً من المشكلات التي يمكن أن ننظر لها على أنها ضريبة لنجاحها وخروجها من المنزل للعمل. ولأن هذه المشكلات تؤثر في إنتاجيتها، وهو ما سينعكس سلباً على المنظمة، اهتمت الأبحاث والدراسات ببحث ما قد يواجه المرأة العاملة من مشكلات؛ كتلك الضغوط النفسية والبدنية الناتجة عن صعوبة التوفيق بين حياتها الأسرية وعملها، وصراعات بيئة العمل التي قد تصل إلى حد

محاولة التحرش الجنسي بها من زملاء العمل. وبالرغم من أن هذه المشكلات نالت نصيبها من البحث والدراسة، فإن قضية التحرش الجنسي بالمرأة العاملة لم تحظ باهتمام كافٍ، وبخاصة في الثقافة العربية؛ لأن مسألة التحرش الجنسي بشكل عام تُعد من المسائل الحساسة التي يصعب الحديث عنها في المجتمعات المحافظة.

مشكلة الدراسة

تتمحور مشكلة الدراسة الراهنة حول ظاهرة التحرش الجنسي في بيئة العمل، التي تتميز بكونها ظاهرة اجتماعية ذات ماضٍ طويل وتاريخ قصير؛ فبالنظر إلى تاريخ قضايا التحرش الجنسي الذي تتعرض له المرأة العاملة في بيئة العمل نجد أنه لم يتم تداولها في المحاكم الأمريكية على سبيل المثال إلا في عام 1970 (فرج وهريدي، 2004)، بالرغم من أن هذه الظاهرة عانت منها المرأة وما زالت تعاني منذ أن قررت الخروج إلى العمل. ولعل الشكوى التي نُشرت في مجلة نيويورك الأسبوعية عام 1938 لمجموعة من الخادِمات تعرّضن لتحرشاتٍ في أثناء أداء أعمالهن دليل على قِدم معاناة المرأة العاملة مع التحرش الجنسي (فرج وهريدي، 2004). وقد صُنفت مشكلة التحرش الجنسي في بيئة العمل باعتبارها أحد أخطر مصادر ضغوط العمل التي تعترض طريق المرأة العاملة وتحول دون أداء مهامها على أكمل وجه؛ نتيجة ما تسببه من أضرارٍ نفسية، واجتماعية واقتصادية للضحية والمنظمة على حدٍّ سواء، فجزء قضايا التحرش الجنسي في

الغربية في الآونة الأخيرة لقضايا التحرش الجنسي في بيئة العمل إلى تشجيع البعض على إجراء دراساتٍ استطلاعية لمعرفة مدى انتشار هذه الظاهرة في عالمنا العربي، فكان من نتائجها تعرّض (74٪) من النساء العاملات في جمهورية العراق عام 2009 و (89٪) من النساء العاملات في جمهورية مصر العربية عام 2007 للتحرش الجنسي في بيئة العمل (المعموري، 2013؛ شعراوي، 2010). وفي المملكة العربية السعودية أوضحت إحدى الدراسات التي أُجريت على القطاع الصحي إلى تعرّض (68.6٪) من العاملات في القطاع الصحي للتحرش الجنسي في بيئة العمل (فال، 2013). وتجدر الإشارة إلى أن المملكة العربية السعودية احتلت في استطلاع وكالة رويترز العالمية عام 2010 المرتبة الثالثة في قضايا التحرش الجنسي من بين (24) دولة شملتها الدراسة، إذ أظهر الاستطلاع أن ما نسبته (16٪) من النساء العاملات السعوديات تعرّضن للتحرش الجنسي في بيئة العمل، متقدمة بذلك على كثير من الدول الغربية كبريطانيا وأستراليا التي لم تتجاوز معدلات التحرش الجنسي بها (4٪) (Reuters, 2010)، وهو ما يدعو للتساؤل عن واقع التحرش الجنسي في بيئة العمل بالمملكة العربية السعودية ممثلة بالقطاع المصرفي.

أسئلة الدراسة

تحاول الدراسة الإجابة عن السؤال الرئيس الآتي:

بيئة العمل تكبدت شركة ميتسوبيشي الأمريكية خسائر تُقدر بأربعة وثلاثين مليون دولار تعويضاً لـ (350) امرأة عاملة تعرّضن لتحرشاتٍ جنسية في بيئة عمل الشركة (EEOC, 1998). لقد نالت مشكلة التحرش الجنسي الذي تعاني منه المرأة في بيئة العمل اهتماماً مكثفاً من العلماء والباحثين وصانعي السياسات في العالم الغربي، لاسيما وأنها تحولت إلى ظاهرة متسارعة النمو تؤرق المجتمع الدولي؛ نظراً لارتفاع أعداد النساء العاملات وإمضاهن وقتاً طويلاً نسبياً في التفاعل مع زملائهن الرجال في بيئة العمل. لقد أظهرت الدراسات تعرّض (60٪) من النساء الأمريكيات العاملات في الخدمة العسكرية و(61.4٪) من النساء العاملات في كندا للتحرش الجنسي في بيئة العمل، وبشكل عام قدّر كثير من الأبحاث التي أُجريت في مجال التحرش الجنسي في بيئة العمل إلى أن ما بين (40٪-68٪) من النساء العاملات تعرّضن إلى تحرشٍ جنسي في محيط العمل. وقد أسهمت نتائج مثل هذه الدراسات في سنّ كثير من القوانين الساعية إلى توفير بيئة عملٍ للمرأة آمنة ومساوية للرجل (Mahan et al., 2008؛ عبادة، 2007؛ فرج وهريدي، 2004). وبالحديث عن ظاهرة التحرش الجنسي في بيئة العمل العربية نجد أن الأمر يكتنفه كثير من الغموض وعدم الشفافية، فموضوعات التحرش الجنسي بشكل عام تُعد حساسة في المجتمعات العربية، وهو ما يجعل الخوض فيها أمراً صعباً، وذلك قد يُفسر قلة البحوث العلمية العربية في هذا الجانب. وقد أدت إثارة وسائل الإعلام

المتحرش المبلغ عنه، وأخيراً، التعرف إلى علاقة متغيري العمر والحالة الاجتماعية بأشكال التحرش الجنسي.

أهمية الدراسة

علمياً، تُعد الدراسة من أوائل الدراسات التي تحاول التعرف إلى واقع التحرش الجنسي في بيئة العمل المصرفي بالمملكة العربية السعودية؛ ومن ثم فهي تُعد إضافة علمية للمكتبة العربية عامة والمكتبة السعودية خاصة؛ إذ إنها من الدراسات العربية القليلة التي تتناول قضية التحرش الجنسي من الجانب الإداري، ذلك لأن معظم الدراسات تناولتها من جانب اجتماعي أو من جانب نفسي. كما أنها تُعد نقطة انطلاق لباحثين آخرين لإجراء دراسات أكثر عمقاً في مجال التحرش الجنسي في بيئة العمل.

عملياً، تسعى الدراسة للتعرف إلى واقع التحرش الجنسي في بيئة العمل المصرفي، ومن ثم فهي تنقل ما يحصل في الواقع بعد التعرف إلى ما يحصل في الدول الأخرى، وتقترح توصيات تساعد متخذ القرار على معالجة هذا الموضوع المهم.

الإطار النظري والدراسات السابقة

مفهوم التحرش الجنسي في بيئة العمل

بالحديث عن التحرش الجنسي في بيئة العمل نجد أن سلوكياته التي تُعد أحد أشكال التمييز على أساس الجنس ظهرت بسبب اختلاط الرجل بالمرأة؛ لأن بعضاً

ما واقع التحرش الجنسي في بيئة العمل المصرفي؟ وينبثق من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية:

- 1 - ما أشكال التحرش الجنسي الذي قد تتعرض له المرأة العاملة في بيئة العمل؟
- 2 - ما أسباب تعرض المرأة العاملة في بيئة العمل للتحرش الجنسي؟
- 3 - ما الأساليب التي تتبعها المرأة العاملة عند تعرضها للتحرش الجنسي؟
- 4 - ما آثار التحرش الجنسي على المرأة العاملة؟
- 5 - ما الأسلوب المتبع من إدارة المنظمة في التعامل مع المتحرش المبلغ عنه؟
- 6 - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات المبحوثات لأشكال التحرش الجنسي تُعزى لمتغيري العمر والحالة الاجتماعية؟

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى التعرف إلى واقع التحرش الجنسي في بيئة العمل المصرفي، وذلك من خلال التعرف إلى أشكال التحرش الجنسي الذي قد تتعرض له المرأة العاملة في بيئة العمل، وأسباب تعرضها للتحرش الجنسي، والأساليب التي ستتبعها عند تعرضها للتحرش الجنسي، بالإضافة إلى التعرف إلى آثار التحرش الجنسي على المرأة العاملة، والأسلوب المتبع من إدارة المنظمة في التعامل مع

كما عُرِف التحرش الجنسي قانونياً بواسطة مناصري الحقوق المتساوية (Equal Rights Advocates) بأنه سلوك ذو طبيعة جنسية غير مرحب به قد يكون لفظياً، أو بصرياً، أو جسدياً. وهذا السلوك حاد ومتفشٍ ويؤثر في ظروف العمل أو يخلق بيئة عملٍ عدائية (Cates&Machin, 2012).

ومما سبق يمكننا أن نعرف التحرش الجنسي في بيئة العمل بأنه أي سلوك لفظي أو غير لفظي (بصري أو جسدي) ذي صبغة جنسية يصدر من طرف زميل أو زميلة في العمل تجاه طرف آخر (زميل أو زميلة) يرفض هذا السلوك ولا يرغبه.

أشكال وأنواع التحرش الجنسي في بيئة العمل

لاشك أن معرفة أشكال التحرش الجنسي وأنواعه أمرٌ ضروري؛ إذ يُعد الخطوة الأولى في منع حدوث التحرش. وقد أشارت الدراسات إلى أن للتحرش الجنسي في بيئة العمل أشكالاً وأنواعاً متباينة ومتعددة؛ وذلك بحسب طبيعة الثقافة التنظيمية التي تؤثر بدورها في طبيعة فعل التحرش الجنسي (خليل، 2011)، ومن أشهر أنواع التحرش الجنسي في بيئة العمل ما يلي (Global Compliance, n.d.):

الإكراه الجنسي (Sexual Coercion)

ويُعرف أيضاً بالمقايضة أو إعطاء شيء نظير شيء آخر (Quid Pro Quo Harassment)، ويُعد هذا المبدأ تمثيلاً

من الرجال قد يتعامل مع زميلته المرأة على أنها أقل منه، وأن كونها امرأة يحط من قدرها وكرامتها؛ فهو ينظر لها نظرة دونية، ويتحرش بها جنسياً؛ ليشبع رغباته، ونتيجة لما سببته تلك السلوكيات من آثار سلبية على العامل والعمل تم الاعتراف بالتحرش الجنسي بوصفه سلوكاً يُعاقب عليه القانون الاتحادي في الولايات المتحدة الأمريكية، فورد في الباب السابع من قانون الحقوق المدنية عام 1964 أول تعريف للتحرش الجنسي يُقر بأن التقدم الجنسي غير المرحب به، وطلب المجاملات الجنسية والتصرفات أو الاتصالات اللفظية والجسدية الأخرى ذات الطبيعة الجنسية تُشكل تحرشاً جنسياً حينما:

- 1 - يكون الخضوع لتلك التصرفات شرطاً أو بنداً لتوظيف الفرد؛ سواء كان ذلك بالتصريح أو التلميح.
- 2 - يُستخدم خضوع الفرد لتلك التصرفات أو رفضها بوصفها أساساً لقرارات التوظيف التي تؤثر فيه.
- 3 - يكون لتلك التصرفات هدف أو أثر مؤداه تدخل غير معقول في أداء الفرد لعمله، أو يخلق بيئة مستفزة أو عدائية في مكان العمل (Swartz, 2009).

وقد عُرِفَت المفوضية الأوروبية التحرش الجنسي في بيئة العمل بأنه سلوك غير مرغوب فيه ذو طابع جنسي، أو أي سلوك آخر يقوم على أساس الجنس ويؤثر في كرامة المرأة أو الرجل في بيئة العمل، وقد يكون هذا السلوك لفظياً، أو غير لفظي، أو جسدياً (Timmerman & Bajema, 1997)،

لاستغلال السلطة من أجل فرض هيمنة جنسية على شخصٍ أضعف أو أقل قوة، كالاستسلام لسلوك جنسي مقابل التعيين في وظيفة، الحصول على العلاوات أو الترقيات، أو لعدم الفصل من الوظيفة، ويعني ذلك أن احتفاظ المرأة بوظيفتها قد يتوقف على موافقتها على السلوك الجنسي غير المرغوب فيه من جانبها (Reinken, 2010; Global Compliance, n.d.; EEOC, n.d.).

الإزعاج الجنسي (Sexual Annoyance)

ويُعرف أيضاً ببيئة العمل العدائية (Hostile Work Environment)، وتشير إلى بيئة العمل التي تنتشر فيها سلوكيات التحرش الجنسي انتشاراً شديداً ومخيفاً، وقد يكون المتحرش في هذه البيئة زميلاً أو رئيساً يستهدف المرأة العاملة في هذه البيئة، وليس بالضرورة أن يكون هذا التحرش الجنسي واضحاً ومعلنًا، بل قد يتضمن تعليقات وتلميحات غير مرغوب فيها كالأسئلة الجنسية والشخصية، والعروض الجنسية، والتحديق، والتصفير (Reinken, 2010; Global Compliance, n.d.; EEOC, n.d.). وتجدر الإشارة إلى أنه من المهم التفريق ما بين أنواع سلوك التحرش الجنسي، حيث يمكن تصنيفها إلى (EEOC, n.d.):

1 - التحرش الجنسي اللفظي (Verbal Sexual Harassment): وهو التحرش الجنسي الشفوي، الذي يتضمن التعليقات الجنسية، والنكات

الجنسية، والتلميحات الجنسية، وطرح الأسئلة الشخصية والجنسية، والقصاص الجنسية.

2 - التحرش الجنسي غير اللفظي (Non-Verbal Sexual Harassment): وهو التحرش الجنسي الرمزي، الذي يتضمن التعابير والإيماءات بالوجه؛ كالعغمز، والتحديق، والقيام بحركات جنسية بواسطة اليد أو الجسد.

3 - التحرش الجنسي البصري (Visual Sexual Harassment): وهو التحرش الجنسي الذي يتضمن التعليق أو العرض للصور الفوتوغرافية والرسومات الجنسية، وإرسال الرسائل الجنسية.

4 - التحرش الجنسي الجسدي (Physical Sexual Harassment): وهو التحرش الجنسي الفعلي، الذي يتضمن لمساً أو تربيتاً أو قرص اليد أو جزء من الجسد أو التقبيل أو المعانقة.

أسباب التحرش الجنسي في بيئة العمل

ما سبق عرضه من أشكال وأنواع للتحرش الجنسي في بيئة العمل يدعو للتساؤل عن الأسباب التي تقود إلى ظهور مثل تلك السلوكيات في بيئة العمل، ومن خلال مراجعة أدبيات الدراسة وجد أن اختلاط الجنسين في مكان العمل من أهم الأسباب التي قادت إلى ذلك، بالإضافة إلى

أن ذلك يُشير إلى بداية تمرد النساء في هذه المجتمعات. إن الرجل ذا الثقافة الذكورية يعتقد بأن تفوق المرأة عليه في التعليم والعمل سيفقده السلطة عليها، وبخاصة إن كانت تعمل معه في المنظمة نفسها، وهو ما أدى إلى استهداف النساء ومحاولة مضايقتهن بعدة صور وأشكال، بهدف إعادتهن إلى المنزل ومنعهن من الخروج للتعلم والعمل، وذلك قد يُفسر خوف النساء من الإفصاح عما يتعرّضن له من تحرش جنسي، فالمجتمع ذو الثقافة الذكورية دائماً ما يوجّه اللوم للضحية؛ وترى هذه الثقافة أن المرأة هي السبب بشكل غير مباشر في تعرّضها لمثل تلك السلوكيات؛ لتمردها على المجتمع بخروجها من المنزل ومزاحمة الرجل في العمل، وهذا ما أكدته دراسة أجريت على القطاع الصحي بمدينة كولكاتا في الهند. لقد أيدت العينة ثقافة الصمت لما يتعرّضن له من تحرش جنسي في بيئة العمل؛ نتيجة ما قد يتعرّضن له من لوم وفقدان للسمعة في مجتمع تُسيطر عليه الثقافة الذكورية (Chaudhuri, 2006). والمجتمعات الشرقية بشكل عام تسودها الثقافة الذكورية، وإن كانت تختلف هذه الثقافة في عمقها وشدتها من مجتمع لآخر، وهو ما قد يُفسر تجاهل قضايا التحرش الجنسي في تلك المجتمعات وعدم الخوض فيها.

2 - الإدراك الثقافي للتحرش الجنسي:

يتباين اعتبار ما يُعد سلوكاً تحرشياً من مجتمع لآخر؛ فأدبيات الدراسة صنفت سلوكيات التحرش الجنسي إلى

أسباب تتعلق بثقافة المجتمع، وأسباب تتعلق بالأنظمة والقوانين، وأسباب تنظيمية، وسيتم تناولها على النحو المفصل الآتي:

ثقافة المجتمع

تُشير الأدبيات إلى أن ثقافة المجتمع والبيئة المحيطة بالأفراد والمنظمة لها دور كبير في التأثير على سلوكيات الأفراد داخل المنظمة، وبخاصة أن المنظمات اليوم منظمات مفتوحة تؤثر وتتأثر بالبيئة المحيطة. ويمكن القول بأن للثقافة الذكورية السائدة في بعض دول العالم دور كبير في ظهور سلوكيات التحرش الجنسي في أماكن العمل المختلط، إضافة إلى أن ثقافة المجتمعات فيما يتعلق بالتحرش الجنسي أيضاً لها دور في انتشار تلك السلوكيات إلى حد ما، وسيتم توضيح الثقافة الذكورية والإدراك الثقافي للتحرش الجنسي على النحو الآتي:

1 - الثقافة الذكورية: لا يُقصد بالثقافة الذكورية تلك التي تختص بالرجل فقط، وإنما هي ثقافة مجتمع كامل، تقوم على أساس التمييز بين الرجل والمرأة، يُشارك في تبنيها الرجال والنساء على حد سواء، فنرى المرأة في المجتمعات التي تطفى عليها الثقافة الذكورية ترفض وتُنكر مسألة المطالبة بحقوقها، وترى أن سلطة الرجل عليها أمر مقبول وطبيعي (الصالح، 2011)؛ ولذلك نجد أن تعليم المرأة وخروجها للعمل بوصفه حقاً من الحقوق المشروعة لها لاقى صعوبات في المجتمعات ذات الثقافة الذكورية التي ترى

وتقاليد الأسرة والكنيسة، كما أشارت الدراسة إلى أن ردود أفعال أفراد العينة الآسيوية تجاه ما كُتب من سيناريوهات جنسية كانت متسامحة بدرجة كبيرة، خلافاً لردود أفعال العينة الكندية والآسيوية المقيمة في كندا لفترة طويلة، والتي كانت أقل تسامحاً وأكثر وعياً وإدراكاً لسلوكيات التحرش الجنسي. وقد أكدت الدراسة ضرورة وضع تعريف عالمي واضح للتحرش الجنسي في بيئة العمل وتحديد سلوكياته بدقة؛ فعمل المرأة آخذ في التوسع، إضافة إلى أن المنظمات اليوم تضم أعضاء من مختلف الدول، وكل منهم لديه ثقافة تختلف عن الآخر، فما يُعد مقبولاً في ثقافة قد يكون مرفوضاً في أخرى (Zimbroff, 2007).

غياب الأنظمة والقوانين الرادعة للتحرش الجنسي

أثبتت أدبيات الدراسة أن غياب الأنظمة والقوانين الصارمة تشجع على تفشي ظاهرة التحرش الجنسي في بيئة العمل وغياب ثقافة الاحترام؛ فإدارة المنظمة عندما تتجاهل إقرار القوانين اللازمة للحد من سلوكيات التحرش الجنسي في بيئة العمل، فإنها بذلك لا تلقي بالاً لشكاوى الضحايا وتسهم في خلق بيئة عمل عدائية ومزعجة، وهو ما سيؤثر سلباً على المنظمة وموظفيها والمجتمع إجمالاً مستقبلاً. ولاشك أن غياب الأنظمة والقوانين سينمّي لدى الضحية الخوف من الإفصاح عما تتعرض له؛ لغياب القانون

لفظي وغير لفظي وبصري وجسدي. وبالعودة إلى ثقافة المجتمعات حول التحرش الجنسي نجد أن هناك مجتمعات ترى بأن مفهوم التحرش الجنسي ينحصر فقط في التعدي الجسدي، وغير ذلك من سلوك يُعد سلوكاً طبيعياً لا يرقى لمستوى التحرش الجنسي، وبالمقابل نجد أن هناك مجتمعات ترى أن مفهوم التحرش الجنسي يتسع ليشمل جميع السلوكيات اللفظية وغير اللفظية والبصرية والجسدية، كما توجد مجتمعات ترى أن مفهوم التحرش الجنسي يشمل بعضاً من هذه السلوكيات وليس جميعها، وهو ما يُفسر تباين نسب التحرش الجنسي من مجتمع لآخر. ففي دراسة أجريت عام 2007 حول الفروق الثقافية فيما يتعلق بالتحرش الجنسي وجد أن ثقافة التحرش الجنسي في دول أمريكا الجنوبية كالبرازيل هي ثقافة متسامحة تميل إلى تفسير سلوكيات التحرش الجنسي على أنها سلوكيات توددية وغير ضارة ما لم تصل إلى حد الاغتصاب. وقد أشارت الدراسة إلى أن ذلك عائد إلى ثقافة المجتمع البرازيلي، حيث تشعر المرأة البرازيلية بأنها تابعة للرجل وأن ما يصدر منه من تصرفات يُعد مقبولاً وطبيعياً. وفي دول أوروبا الشمالية ترتفع نسبة التقارير المتعلقة بالتحرش الجنسي مقارنة بدول أوروبا الجنوبية. وقد أرجعت الدراسة ذلك إلى ارتفاع مستوى الإدراك والفهم تجاه تلك المشكلة التمييزية؛ إذ سعت دول أوروبا الشمالية إلى تطبيق معايير قانونية، بعكس دول أوروبا الجنوبية التي تتأثر بثقافة

لسلوكيات التحرش الجنسي؛ لأن هذه الوظائف يُهيمن عليها الرجال وتقل بها نسبة النساء (Timmerman & Bajema, 1997). كما أشارت إحدى الدراسات إلى أن النساء العاملات في المصانع أكثر عرضة للتحرشات الجنسية مقارنة بغيرهن؛ وذلك عائد إلى أن نسبة الرجال في المصانع تكون عادة أكبر من نسبة النساء، إضافة إلى أن بيئة العمل في المصانع تُشجع على التحرش، حيث إنه غالباً ما تكون البيئة معزولة ومغلقة (Blackstone et al., 2012).

2 - جنس المشرف: أشارت أدبيات الدراسة إلى أن جنس المشرف له دور كبير في حدوث سلوكيات التحرش الجنسي؛ فالنساء العاملات تحت إشراف امرأة أقل عرضة للتحرش الجنسي من النساء اللاتي يعملن تحت إشراف رجل؛ وذلك عائد إلى استغلال الرجل لسلطته ونفوذه بالتحرش في النساء العاملات تحت سلطته (Blackstone et al., 2012; Timmerman & Bajema, 1997).

3 - ثقافة المنظمة: تقوم ثقافة المنظمة بدور كبير في تفشي ظاهرة التحرش الجنسي في بيئة العمل؛ فقد أفادت الدراسات بأن حالات التحرش الجنسي ترتفع في المنظمات التي يمكن وصفها بأنها بيئات العمل الجنسي؛ حيث تكون أشكال السلوك الجنسي الصريح جزءاً من الثقافة التنظيمية، في إحدى الدراسات التي أجريت في هولندا أوضحت أن نسبة التحرش الجنسي كانت أعلى في المنظمات التي تتميز بقلة احتشام موظفاتها؛ سواءً

الذي يحميها؛ إذ أشارت دراسة أجريت عام 1994 في فيلادلفيا إلى أن ما نسبته (58٪) من النساء العاملات في أحد المصانع تعرّضن للتحرش الجنسي، و(6٪) فقط منهن تقدمن ببلاغ رسمي لإدارة المصنع، في حين فضلت البقية معالجة الأمر بأنفسهن؛ نظراً لغياب الأنظمة والقوانين الصارمة وفقدان ثقتهم بإدارة المصنع (Lee, 2012; Hunt et al., 2007; Bails, 1994).

العوامل التنظيمية

أشارت أدبيات الدراسة إلى أن هناك عوامل تنظيمية عادة ما تكون مشجعة على حدوث التحرش الجنسي في بيئة العمل من أهمها: نسبة النساء إلى الرجال في بيئة العمل، وجنس المشرف على العاملات، وثقافة المنظمة.

1 - نسبة النساء إلى الرجال في بيئة العمل: إن عدم مراعاة المنظمة لعدد النساء في بيئة العمل مقارنة بعدد الرجال قد يسهم في حدوث سلوكيات التحرش الجنسي في بيئة العمل، فأدبيات الدراسة أشارت إلى أن وجود المرأة في منظمات ذات مهن يُهيمن على غالبيتها الرجال يجعلها عرضة بشكل أكبر لسلوكيات التحرش الجنسي، خلافاً لما كانت تعمل في منظمة تُهيمن عليها النساء؛ حيث يعملن على حماية أنفسهن من تلك السلوكيات. وقد أشارت عدة دراسات إلى أن المرأة العاملة في بعض القطاعات مثل القطاع العسكري والرعاية الصحية والمحلات التجارية والمواصلات هي أكثر عرضة

والمحيطين بها (محمد، 2012) (Farooqi & (2012
 (Malik, 2011; Hunt *et al.*, 2007). لقد
 توصلت إحدى الدراسات التي أُجريت على
 العاملين بالرعاية الصحية في المملكة
 المتحدة إلى أن ما نسبته (59٪) ممن
 تعرّضن للتحرش الجنسي أفدن بأن ما
 تعرّضن له من تحرشاتٍ جنسية في محيط
 العمل أثر سلباً في علاقتهن بالأصدقاء
 والأهل، وأكدت دراسة أخرى بأن ما نسبته
 (24٪) ممن تعرّضن للتحرش الجنسي
 توترت علاقتهن الشخصية، في حين
 (14٪) شعرن بالعداء تجاه الآخرين، وابتعد
 (9٪) عن الاتصال مع الآخرين
 (Timmerman & Bajema, 1997).

أثر التحرش الجنسي على المنظمة

كلفت قضايا التحرش الجنسي
 كثيراً من المنظمات خسائر فادحة، ففي
 الولايات المتحدة الأمريكية قُدر متوسط
 تكاليف العنف ضد المرأة في مكان العمل
 الذي يُعد التحرش الجنسي أحد أشكاله
 بـ (1.6) مليون يوم عمل مفقود (خليل،
 2011)، كما قام مجموعة باحثين من جامعة
 كوينز في كندا باستعراض (110) دراسات
 تناولت الآثار المترتبة على العدوان
 والتحرش الجنسي في أماكن العمل على
 مدى (21) سنة. وتوصلت النتائج إلى أن
 أبرز الآثار هي: انخفاض معدل الرضا
 الوظيفي لدى العاملات اللاتي يتعرّضن
 لتلك السلوكيات، كما أن رضا زميل العمل
 أو المشرف على الضحية يتوقف على مدى
 استجابتها لتلك السلوكيات الصادرة من
 جانبهم. كذلك أسهم العنف والتحرش

في المظهر (كارتداء الملابس الفاتنة
 والمبالغة في الزينة) أو السلوك (كالتودد
 والمجاملة لزميل العمل)، بالإضافة إلى
 انتشار التعامل غير الرسمي بين الموظفين
 والموظفات (كالحديث في موضوعات ليس
 لها علاقة بالعمل، وإطلاق النكات في أثناء
 فترات الاستراحة) (Timmerman &
 Bajema, 1997).

الآثار المترتبة على التحرش الجنسي في بيئة العمل

أثبت كثير من أدبيات الدراسة أن
 وجود التحرش الجنسي في بيئة العمل له
 كثير من الآثار السلبية النفسية، الاجتماعية
 والاقتصادية لا على الضحية فقط وإنما
 أيضاً على المنظمة والمجتمع بوجه عام.

أثر التحرش الجنسي على الضحية

لا شك أن تعرض المرأة العاملة
 للتحرش الجنسي يُخلف لديها كثير من
 الآثار النفسية والعضوية سواءً على المدى
 القصير أو الطويل، فمن خلال مراجعة
 أدبيات الدراسة اتضح أن النساء اللواتي
 تعرّضن للتحرش الجنسي في بيئة العمل
 أو الحياة العامة قد يُعانين من فقدان الثقة
 بالنفس واحترام الذات، والتشكيك
 بالآخرين، والخوف، والحزن، والضغط،
 والاكتئاب، والصداع، والانسحاب والعزلة،
 وعدم القدرة على التركيز، وهذا بدوره
 يؤدي إلى انخفاض الإنتاجية لدى المرأة
 العاملة وهو ما يؤثر سلباً في المنظمة،
 إضافة إلى تأثيره السلبي على حياة المرأة

واقع التحرش الجنسي في بيئة العمل بالمملكة العربية السعودية

تُعد ظاهرة التحرش الجنسي ظاهرة عالمية لا تقتصر على مجتمع دون آخر، وإن كانت تتفاوت في حدة الانتشار، والمملكة العربية السعودية باعتبارها جزءاً من هذا العالم تُعاني من هذه الظاهرة، حيث يدل على ذلك إشارة وزارة العدل السعودية إلى أن إجمالي قضايا التحرش الجنسي بالنساء والأحداث الواردة للمحاكم في أنحاء المملكة عام 2012 بلغ (3214) قضية، حيث تنصدر مدينة الرياض قائمة المدن السعودية بـ(700) قضية، وبفارق (60٪) عن مدينة جدة التي أتت ثانياً بـ(300) قضية تحرش جنسي، بالإضافة إلى أن تقريراً صادراً من وزارة الداخلية السعودية عام 2010 أشار إلى ازدياد قضايا الاعتداء على العرض بنسبة (25٪)، والاغتصاب بنسبة (75٪) (الشربي، 2012: 17)، مع الأخذ بعين الاعتبار بأن هذه الأرقام والنسب لا تعكس الواقع الفعلي لحالات التحرش الجنسي في مجتمع محافظ كالمملكة العربية السعودية؛ لعدد من الأسباب أهمها صعوبة إثبات حادثة التحرش الجنسي، إضافة إلى الثقافة الذكورية التي تهيمن على المجتمع وترى أن المرأة هي السبب الأول في ما يحدث لها، ما يجعل المرأة تُفضل الصمت عن الحديث عن ما تتعرض له، وهو ما يؤدي إلى التستر على كثير من الحالات خوفاً من الفضيحة وتلويث السمعة، ولذلك تُعد دراسة ظاهرة التحرش الجنسي في المجتمعات المحافظة بشكل عام من أصعب الدراسات.

الجنسي في أماكن العمل في ارتفاع معدلات الانسحاب من العمل، وانخفاض معدلات الالتزام بالعمل (Bryner, 2008). ولاشك أن جميع ما سبق من آثار يكلف المنظمة أموالاً باهظة؛ نتيجة انخفاض جودة العمل، والكفاءة الإنتاجية، إضافة إلى تحمل المنظمة تكاليف إحلال عمالة جديدة وتدريبها، إلى جانب ما تكلفه الدعاوى القانونية والتعويضات المادية للضحايا، وذلك بالطبع سينعكس سلباً في العلاقات بين الأفراد داخل المنظمة، وكذلك صورة المنظمة الذهنية لدى عملائها وهو ما يؤدي إلى فقدانهم في الأجل الطويل (محمد، 2012؛ خليل، 2011) (Hunt et al., 2007).

أثر التحرش الجنسي على المجتمع

تأثير التحرش الجنسي لا يقتصر على الضحية فقط؛ فهي جزء أساسي من المجتمع وأي انعكاسات سلبية عليها تؤثر في المجتمع بوجه عام، كما أن أي تأثير سلبي على المنظمات جزاء تلك السلوكيات يعم المجتمع كذلك. إن وجود مثل تلك السلوكيات غير السوية وتفشيها في المنظمات يؤدي إلى انتشار الفوضى واضطراب الأمن في المجتمع؛ فخصائر المنظمات المالية، وانخفاض الإنتاجية وجودة العمل، وانسحاب العاملين، وسوء السمعة لدى العملاء سيُسهم بلا شك في انخفاض اقتصاد الدولة من حيث ارتفاع معدلات البطالة، والفقر، والسرقات، والتعدي على الآخرين، والانتقام، وجميع ذلك سيقود حتماً إلى اضطراب المجتمع وعدم استقراره أمنياً (محمد، 2008) (Hunt et al., 2007).

بالأحكام التعزيرية الخاضعة لرأي القاضي؛ وذلك لعدم وجود حدّ واضح وصريح في مصادر التشريع (القرآن الكريم والسنة النبوية) على هذا السلوك اللاأخلاقي الذي يُعد أحد أبواب الاغتصاب (شناق، 2012).

وبالحديث عن التحرش الجنسي في بيئة العمل السعودي نجد أن زيادة مشاركة المرأة في العمل وغياب القوانين وعدم تطبيقها أدّى إلى تنامي ظاهرة التحرش الجنسي. فمن المعلوم أن المملكة العربية السعودية تدرك أهمية مشاركة المرأة في التنمية مشاركة فعّالة، يتضح ذلك من خلال خططها التنموية، إذ أفسحت مجال العمل لها، وعملت على تهيئة الظروف والسبل التي تدعم وتشجع مشاركتها في إطار الشريعة الإسلامية. وتشير الإحصائيات إلى أن إجمالي عدد النساء السعوديات العاملات في القطاع العام حتى عام 2013 بلغ (426962) عاملة، (69٪) منهن يعملن في القطاع التعليمي المتميز ببيئة عمل نسائية مغلقة، و(9٪) منهن في القطاع الصحي المتميز ببيئة عمل مختلط (وزارة الخدمة المدنية، 2014)، ويضم القطاع الخاص الذي تتفاوت به نسبة الاختلاط بين الجنسين حسب طبيعة ونوع العمل (215840) عاملة، في حين يقدر عدد العاطلات عن العمل بـ(358870) عاطلة (وزارة العمل، 2013). وتسعى المملكة العربية السعودية إلى رفع نسبة إسهام المرأة السعودية في القطاع الخاص وفتح مزيد من مجالات العمل أمامها، وكان أول هذه المجالات هو تأنيث المحلات النسائية

وقد حظيت قضايا التحرش الجنسي في المملكة العربية السعودية مؤخراً باهتمام بالغ من قبل الأوساط الإعلامية والاجتماعية؛ لاسيما مع تكرار حوادث التحرش الجنسي بالنساء والأطفال في الأماكن العامة. وتُعد حادثة التحرش الجماعي التي وقعت في أحد المجمعات التجارية وحادثة الطفلة التي تعرضت للتحرش في إحدى العمارات السكنية بالمنطقة الشرقية (الشميري، 2014؛ اليوم، 2013) من أبرز حوادث التحرش الجنسي التي أثارت المجتمع السعودي، وأعادت إليه الجدل حول ضرورة سنّ قوانين واضحة ورادعة للتحرش الجنسي وتطبيقها. وتجدر الإشارة إلى أن مركز الملك عبدالعزيز للحوار الوطني أنجز دراسة كان هدفها معرفة العوامل المؤدية إلى التحرش الجنسي في السعودية، وقد أُجريت على عينة بلغ حجمها (992) مفردة، وتوصلت إلى أن ضعف الوازع الديني أحد الأسباب الرئيسية لحالات التحرش الجنسي في المجتمع السعودي؛ وذلك بنسبة (91.9٪)، يليها تعمد الإثارة من قبل الفتيات وإبداء الزينة بنسبة (85.5٪)، بالإضافة إلى غياب الأنظمة المتعلقة بالتحرش الجنسي وغياب الوعي بالأنظمة العقابية؛ وذلك بنسبة (73.3٪ / 79.7٪) على التوالي (مركز الملك عبدالعزيز للحوار الوطني، 2014).

وبالنظر إلى أحكام التحرش الجنسي في المملكة العربية السعودية نجد أنه لا توجد عقوبة قضائية منصوص عليها ضد التحرش بحد ذاته، حيث إنه ملحق

التي تواجهها المرأة العاملة في القطاع الخاص إلى أن التحرش الجنسي يُمثل أحد أخطر العقبات التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الخاص. لقد تعرض (74.9٪) من العاملات للتحرش الجنسي غير اللفظي، و(64.4٪) تعرّضن للتحرش الجنسي اللفظي، و(53.7٪) من المتحرشين كانوا مديري الضحايا (مركز باحثات لدراسات المرأة، 2012). كذلك أشارت استبانة شملت (1000) عاملة سعودية في بيئة عمل مختلط وهدفت للتعرف إلى الصعوبات التي تواجهها المرأة السعودية في عملها مع الرجل إلى تعرض (21٪) منهن للملاطفة من قبل رؤسائهن في العمل، و(35٪) منهن للملاطفة من قبل زملائهن في العمل، و(28٪) منهن لقاءات خارج العمل، وعانت (24٪) منهن من الاتصالات المتأخرة ليلاً (قران، 2009).

وبالرغم من قلة المعلومات الدقيقة والمتاحة حول ظاهرة التحرش الجنسي في بيئة العمل بالمملكة العربية السعودية، فإن جميع ما سبق مؤشر على وجود هذه الظاهرة في المجتمع، وتتضح بجلاء في عددٍ من المنظمات العامة والخاصة، وهو ما يؤكد ضرورة المعالجة المنبثقة من الدراسة العلمية للظاهرة.

الدراسات السابقة

قدم كل من Ige and Adeleke (2012) دراسة تطبيقية على المنظمات النيجيرية هدفت إلى معرفة الكيفية التي تؤثر بها الثقافة على مستوى الكشف

في الأسواق العامة، إضافة إلى السماح بعمل النساء في المصانع بما يتلاءم مع طبيعتهن، وهو ما تتطلب ضرورة العمل على تقنين وصياغة لوائح صريحة وواضحة تتعلق بالتحرش الجنسي في بيئة العمل على مستوى الدولة، وهو الأمر الذي دفع مجلس الشورى السعودي إلى إعداد مسودة لنظام التحرش الجنسي. وقد أُعيد للدراسة؛ ليُدرج ضمن نظام الحماية من الإيذاء المُقدم من وزارة الشؤون الاجتماعية (البيشي، 2012). وبالنظر إلى نظام الحماية من الإيذاء الصادر بتاريخ 1434/10/24 هـ نجد أنه لم يتطرق إلى مكافحة التحرش الجنسي تفصيلاً، إضافة إلى اشتراطه وجود علاقة بين الجاني والضحية تحت اعتبارات (الولاية، السلطة، المسؤولية، الكفالة، الإعالة، الوصاية، والتبعية المعيشية)، وقد أدى ذلك إلى انحصار تطبيق النظام على نطاق ضيق وغالباً يرتبط بالجانب الأسري، ومن ثم فإن الحاجة إلى سنّ قانون مفصل وواضح لمكافحة التحرش الجنسي في الأماكن العامة والعمل ما زالت قائمة (وزارة الشؤون الاجتماعية، 2013).

وتجدر الإشارة إلى أن جمعية حقوق الإنسان السعودية أشارت إلى تقدم عدد من النساء العاملات بشكاوى تحرش جنسي ضد زملائهن في العمل والعملاء (الاقتصادية، 2007)، كما توصلت إحدى الدراسات التي أجريت على (410) عاملة في القطاع الخاص بمدينة الرياض وكان من أهدافها التعرف إلى العقبات والمضايقات

عشوائية بلغ حجمها (239) مفردة. وتوصلت الدراسة إلى عددٍ من النتائج من أهمها: أن نمط السلوك القيادي التحويلي يرتبط بمستويات تحرش متدنية في بيئة العمل؛ إذ إن القائد التحويلي يعمل على توفير مناخ يسوده الاحترام المتبادل بين جميع العاملين ويضع أنظمة رادعة للمتحرشين، في حين أن نمط السلوك القيادي الفوضوي يرتبط بمستويات تحرش أعلى في بيئة العمل؛ إذ إن القائد الفوضوي سياسته عدم التدخل، ومن ثم هو لا يهتم بتوفير بيئة عمل ذات مناخ محترم. كذلك توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة إيجابية ما بين التحرش في بيئة العمل وارتفاع معدل الدوران الطوعي في العمل، لذلك أوصت الدراسة منظمات الأعمال الصغيرة بضرورة التنبيه إلى علاقة السلوك القيادي بالتحرش في بيئة العمل، والسعي إلى خلق بيئة عمل ممتعة ومنتهجة؛ بحيث يشعر العاملون بأنهم يُعاملون باحترام من الآخرين، وهو ما سيُسهم في الاحتفاظ بهم.

كما أجرى كل من Farooqi and Malik (2011) دراسة هدفت إلى إثبات العلاقة ما بين التحرش في بيئة العمل وأعراض ما بعد الصدمة لدى طبيبات وممرضات نظام الرعاية الصحية الباكستانية اللاتي تعرّضن للتحرش الجنسي في بيئة عملهن. تم توزيع الاستبانة على عينة غير عشوائية بلغ حجمها (200) مفردة موزعة على الوجه الآتي: (100) طبية منزلية و(100) ممرضة. وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة إيجابية ما بين التحرش في

والإفصاح عن التحرش الجنسي، وكيف يتم معاقبة المتحرشين. استخدمت الدراسة الاستبانة والمقابلة أدوات لجمع البيانات، وتمّ توزيع الاستبانة على عينة عشوائية بلغ حجمها (150) مفردة من القطاعين العام والخاص، و توصلت الدراسة إلى عددٍ من النتائج من أهمها: (93٪) من أفراد العينة أفادوا بأن مفهوم التحرش الجنسي هو التعدي الجسدي على الضحية (كالتقبيل، اللمس، الاغتصاب)، وتعرض (73٪) من أفراد العينة للتحرش الجنسي في أماكن العمل، وأفاد (57٪) من أفراد العينة بأن المجتمع الأفريقي يُوصم بالعار النساء اللاتي بلغن عن حالات التحرش الجنسي، كما أفاد (8) من أصل (10) بأن الإدارة في العمل لم تتخذ أي إجراء ضد المتحرش. وأشارت الدراسة إلى أن التحرش الجنسي في مكان العمل يضعف الروح المعنوية للضحية ويسبب كثيرا من الآثار النفسية على المدى الطويل، وبخاصة أن الثقافة الأفريقية لا تُعاقب المتحرش وتوصم الضحية بالعار. وأخيراً، أوصت الدراسة بوجوب اعتراف المحكمة العليا في نيجيريا بالتحرش الجنسي في أماكن العمل بوصفه انتهاكاً لحقوق الإنسان وتقديم تعريف شامل له.

وأجرى Lee (2012) دراسة هدفت إلى معرفة أثر السلوك القيادي على وقوع التحرش بكل أشكاله وأنواعه في بيئة عمل المنظمات الصغيرة التي تضم أقل من (500) موظف/ موظفة في الولايات المتحدة الأمريكية، ووزعت استبانة على عينة

العمل، بالإضافة إلى إقامة حملات وطنية لمكافحة مختلف أشكال العنف ضد المرأة.

وقدم محمود (2010) دراسة هدفت إلى معرفة أشكال العنف (النفسي، والجسدي، والجنسي) الموجه ضد المرأة العاملة في بيئة العمل. طبقت الدراسة على عينة بلغ حجمها (100) مفردة من الموظفين العاملات في جامعتي بغداد وديالى بالعراق، وباستخدام الاستبانة توصلت الدراسة إلى عددٍ من النتائج من أهمها: أن (53.84٪) من العينة أشرن إلى أنهن كثيراً ما يتعرضن إلى الإعجاب بأناقتهن من قبل زملائهن، و(56.92٪) من العينة أشرن إلى أنه كثيراً ما يتم إطراء جمالهن من قبل زملائهن، و(50.76٪) من العينة سبق أن تم توجيه الطلب لهن للقائهن خارج أوقات العمل، و(33.84٪) من العينة أشرن إلى أنهن كثيراً ما كن يتعرضن للنظر من قبل زملائهن في أماكن حساسة من أجسادهن، و(4.61٪) من العينة أشرن إلى أنهن أحياناً يتعرضن للمس أيديهن بطريقة متعمدة، كما أشارت الدراسة إلى أن (26٪) من العينة شعرن بالضغط بسبب العمل، و(21٪) من العينة فكرن في ترك العمل. وأوصت الدراسة بضرورة محاربة العنف من خلال أجهزة الدولة ومؤسسات المجتمع المدني، إضافة إلى العمل على توعية المرأة بحقوقها الإنسانية.

كذلك قدم Vijayasiri (2008) دراسة هدفت إلى إيضاح الكيفية التي يمكن بها للثقافة التنظيمية أن تؤثر على قرار الضحية في تقديم شكوى ضد من يتحرش

بيئة العمل وأعراض ما بعد الصدمة (كالقلق، الاكتئاب، الصداع)، إضافة إلى أن الممرضات أكثر عرضة للتحرش مقارنة بالطبيبات، وأرجعت الدراسة هذا الفرق إلى الاختلاف في مستوى التعليم والواجبات الوظيفية. وأوصت الدراسة بضرورة منع التحرش بجميع أشكاله في بيئة العمل، إضافة إلى التدخل في الوقت المناسب لتعزيز الحالة النفسية لضحايا التحرش العاملات في نظام الرعاية الصحية الباكستانية.

وقدم كل من محافظة والعوادة (2011) دراسة هدفت إلى كشف أنواع العنف الموجه للمرأة العاملة في المجتمع الأردني والتحرشات الجنسية التي تواجهها في بيئة العمل. طبقت الدراسة على عينة قصدية بلغ حجمها (450) مفردة. وباستخدام الاستبانة توصلت الدراسة إلى عددٍ من النتائج من أهمها: (20.8٪) من عينة الدراسة تعرّضن للمضايقات والتحرشات الجنسية، ويعد التعليق على اللباس وإبداء الإعجاب به من أكثر أشكال التحرشات الجنسية شيوعاً بين العاملات وذلك بنسبة (45.6٪)، وأشارت (28.2٪) منهن إلى تعرّضهن للمصافحة بشكل متعمد، كما أن (25.6٪) منهن تعرّضن للنظرات الجنسية. أيضاً توصلت الدراسة إلى عدم وجود علاقة بين عمر المرأة والتحرشات الجنسية، بينما هناك علاقة بين الحالة الاجتماعية وتعرض المرأة للتحرش الجنسي. وقد أوصت الدراسة بضرورة تفعيل القوانين والتشريعات التي تحمي المرأة من العنف الموجه لها في

النتائج من أهمها: (46٪) من العاملات تعرّضن للتحرش الجنسي اللفظي، في حين أن (22٪) من العاملات تعرّضن للتحرش الجنسي اللفظي والجسدي معاً، وقد تصدر مدح قوام الضحية قائمة التحرشات الجنسية اللفظية الأكثر شيوعاً بنسبة (29٪)، في حين تصدر لمس يد الضحية بطريقة متعمدة قائمة التحرشات الجنسية الجسدية الأكثر شيوعاً بنسبة (21٪). وأوضحت الدراسة أن (76٪) من أفراد العينة فضلن الصمت على ما يتعرّضن له من تحرش مقابل (18٪) تقدمن بشكوى رسمية ضد المتحرش، كما أوضحت الدراسة بأن كره الذهاب إلى العمل من أبرز آثار التحرش الجنسي على الضحية بنسبة (53٪). وقدمت الدراسة عدداً من التوصيات من أهمها تصميم برامج لتدريب المرأة العاملة وتطبيقها على مواجهة التحرش الجنسي في بيئة العمل.

وقدم العضايلة (1998) دراسة هدفت إلى التعرف على بعض المشكلات الإدارية التي تواجه الموظفة في القطاع الحكومي الأردني. وقد أجريت الدراسة على عينة عشوائية بلغت (381) مفردة، وباستخدام الاستبانة توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها: وجود مشكلة التحرش والمعاكسات في بيئة العمل الحكومي بنسبة لم تتجاوز (20٪)، وكان التحرش بالنظرات بسوء القصد من أبرز أنواع التحرش وذلك بنسبة (21٪)، في حين لا يزيد التحرش بالاقتراب الجسدي على (9٪). كما توصلت الدراسة إلى أن التحرش يترك عدداً من الآثار السلبية على

بها. واستعانت الدراسة ببيانات دراسة مسحية أجريت على عينة من أعضاء القوات المسلحة الأمريكية عام (2002) بلغ حجمها (10309) من الإناث العاملات في القوات المسلحة. توصلت الدراسة إلى عددٍ من النتائج منها: (61٪) من أفراد العينة تعرّضن لنوع واحد على الأقل من أنواع التحرش الجنسي خلال (12) شهراً، ويُعد التمييز في التعامل على أساس الجنس، والقصاص والنكات الجنسية من أكثر سلوكيات التحرش الجنسي شيوعاً بنسبة (34٪، 32٪) على التوالي، وأشارت (5٪) من أفراد العينة إلى تلقيهن لعروض وتعامل خاص نتيجة استجابتهن للمتحرش، في حين تعرضت (3٪) للتهديد بالانتقام نتيجة رفضهن وعدم استجابتهن له. وفيما إذا كان الجيش يأخذ الشكاوى المقدمة من الضحية على محمل الجد أفادت (70٪) بالموافقة على ذلك، ولكن (53٪) منهن أبدين مخاوفهن من الانتقام فيما لو تقدمن بشكوى ضد المتحرش؛ نتيجة عدم ثقتهن بالمنظمة والإجراءات التي ستتخذ تجاه المتحرش. وأوصت الدراسة بضرورة عمل برامج تدريبية تهدف إلى معالجة المخاوف لدى الضحية.

كذلك أجرى كل من فرج وهريدي (2004) دراسة نفسية استكشافية على عينة بلغ حجمها (100) عاملة مصرية في الأجهزة الحكومية والقطاع العام بجمهورية مصر العربية، وكان من أهدافها التعرف إلى تصورات النساء العاملات المصريات حول سلوك التحرش الجنسي. وباستخدام الاستبانة توصلت الدراسة إلى عددٍ من

بتركيزها على دراسة هذه الظاهرة في القطاع المصرفي القطاع الرائد في استقطاب عناصر نسائية للعمل به.

منهجية الدراسة

اعتماداً على طبيعة هذه الدراسة والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي.

مجتمع وعينة الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع المصارف السعودية في المملكة العربية السعودية والبالغ عددها اثني عشر مصرفاً، حيث يبلغ عدد الموظفين بها (4294) موظفة (مؤسسة النقد، 2013)، وبناءً على معادلات تحديد حجم العينة فإن الحد الأدنى المناسب لحجم العينة هو (353) مفردة، وقد تم اختيار عينة ممثلة للمجتمع، حيث تم توزيع (477) استبانة على المبحوثات بناءً على عدد الفروع النسائية في مناطق المملكة؛ لضمان الحصول على استجابة أكبر، كان العائد منها (218) استبانة والصالح للتحليل الإحصائي (206) استبانة حسب ما يوضحه الجدول (1).

الضحية، حيث أكدت (66%) من العاملات بشعورهنّ بالإيذاء النفسي من التحرش في بيئة العمل، كما تعتقد (81%) منهن أن التحرش يؤدي إلى تأخر إنجاز الأعمال. أيضاً كشفت الدراسة عن أثر متغيري العمر والخبرة في التحرش والمعاكسات بالموظفات في بيئة العمل. وقدمت الدراسة عدداً من التوصيات منها: الاهتمام بشكل أكبر بموضوع التحرش في الوظيفة العامة، ووضع العقوبات الرادعة لكل من يحاول التحرش، وهو في موقع المسؤولية بعد التثبت من فعل التحرش.

من خلال استعراض الدراسات السابقة يتضح أن قضية التحرش الجنسي في بيئة العمل لا تقتصر على ثقافة دون أخرى وإنما هي قضية عالمية لاقت اهتماماً عالياً نتيجة ما سببته من أضرارٍ سلبية للضحية، ومنظمات الأعمال، والمجتمع بوجه عام. كما يظهر أن الدراسات الأجنبية تناولت قضية التحرش الجنسي في بيئة العمل بصورة أعمق من الدراسات العربية؛ وذلك عائد إلى حداثة توجه البحث العلمي لهذه الظاهرة. وتوظف هذه الدراسة معطيات الدراسات السابقة وتختلف عنها

جدول 1

توزيع استبانات الدراسة حسب الفروع النسائية للمصارف

المنطقة	عدد الفروع النسائية	عدد الاستبانات الموزعة	العائد الصالح للتحليل
الرياض	141	170	158
الغربية	114	130	16
الشرقية	94	94	21
أخرى	83	83	11
المجموع	432	477	206

أداة الدراسة

صدق أداة الدراسة

لضمان صدق محتوى أداة الدراسة عُرضت الاستبانة في صورتها الأولية على عددٍ من المحكمين في مجال الإدارة، وُعُدلت وفقاً لملاحظاتهم، ثم طُبقت على عينة استطلاعية، إذ وزعت (40) استبانة عاد منها (27) استبانة فقط - لم تدخل في الدراسة الرئيسة -؛ وذلك من أجل معرفة مدى قبول موظفات القطاع المصرفي لموضوع الدراسة، بالإضافة إلى الاطلاع على آرائهن ومقترحاتهن حول لغة ووضوح محتوى أداة الدراسة، وقد تم الاستفادة مما ورد من ملاحظات واقتراحات.

ثبات أداة الدراسة

تم حساب معامل الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ. وقد بلغت قيمته في الدراسة الاستطلاعية (0.76)، وهو معامل ثبات مقبول ومناسب لأغراض البحث العلمي، وبلغت قيمته في الدراسة الرئيسة (0.95)، وهو مؤشر على قوة وثبات أداة الدراسة.

محددات الدراسة

كانت هناك مجموعة من المحددات للدراسة ومنها:

- ندرة الدراسات العلمية المنشورة عن موضوع التحرش الجنسي في بيئة العمل في المملكة العربية السعودية على وجه العموم وبيئة القطاع المصرفي على وجه الخصوص.
- حساسية الموضوع وامتناع كثير من

بالإضافة لمصادر البيانات الثانوية التي تم استخدامها لتغطية الجانب النظري من الدراسة، تم الاستعانة باستبانة (فال، 2013) التي اشتملت على خمسة أبعاد وهي: أشكال التحرش الجنسي، الأسباب التي تجعل من الموظفة هدفاً للمتحرشين، الأساليب التي تتبعها الضحية عند تعرضها للتحرش الجنسي، الآثار الناجمة عن عملية التحرش الجنسي، وطرق التعامل مع المتحرش المبلغ عنه. واستخدمت مقياس ليكرت الخماسي (موافقة بشدة، موافقة، غير متأكدة، لا أوافق، لا أوافق بشدة) لجميع أبعاد الاستبانة، وطُبقت على عينة من الكادر الصحي. وقد تم إجراء بعض التعديلات عليها؛ لتخدم أهداف الدراسة الحالية، وذلك من أجل تغطية الجانب الميداني في البيئة المصرفية. وقد تكونت استبانة الدراسة الحالية في صورتها النهائية من جزأين: اشتمل الجزء الأول على البيانات الشخصية لمفردات العينة وهي: العمر، الجنسية، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، مسمى الوظيفة، ومدينة الإقامة. واشتمل الجزء الثاني على أبعاد المقياس، وهي: أشكال التحرش الجنسي، الأسباب التي يُتوقع أنها تجعل من المرأة العاملة هدفاً للمتحرشين، الأساليب التي تتبعها المرأة العاملة عند تعرضها للتحرش الجنسي، الآثار الناجمة عن عملية التحرش الجنسي على الضحية، وتعامل إدارة المصرف مع المتحرش المبلغ عنه. وتم استخدام مقياس ليكرت الثلاثي (دائماً، بعض الأحيان، أبداً) للبعد الأول، و(موافقة، محايدة، غير موافقة) لبقية الأبعاد.

وموظفة واحدة فقط تُشكّل ما نسبته (0.5٪) غير سعودية، ويُعد ذلك مؤشراً على ارتفاع نسبة السعودة والتزام القطاع المصرفي بتوظيف الكوادر النسائية السعودية المؤهلة. كما يتضح أنعاملات في القطاع المصرفي ممن هن بعمر (25 إلى أقل من 30 سنة) يُشكّلن الفئة الأكبر من عينة الدراسة، إذ يُمثّلن ما نسبته (46.1٪)، في حين توزعت النسبة المتبقية بشكلٍ متفاوت على الفئات العمرية الأخرى.

مسؤولي الموارد البشرية عن توزيع الاستبانات.

- تردد بعض موظفات المصارف في المشاركة وتعبئة الاستبانات.

تحليل نتائج الدراسة ومناقشتها

أولاً: خصائص عينة الدراسة

يتضح من الجدول (2) أن ما نسبته (99.5٪) من عينة الدراسة هن سعوديات،

جدول 2

الخصائص الشخصية لعينة الدراسة

المتغيرات	الفئات	التكرار	النسبة (%)
الجنسية	سعودية	205	99.5
	غير سعودية	1	0.5
العمر	أقل من 25 سنة	23	11.2
	25 إلى أقل من 30 سنة	95	46.1
	30 إلى أقل من 35 سنة	73	35.4
	35 سنة فأكثر	15	7.3
المؤهل العلمي	ثانوي أو أقل	6	2.9
	دبلوم	24	11.7
	جامعي	167	81.1
	ماجستير	8	3.9
	دكتوراه	1	0.5
الحالة الاجتماعية	عزباء	121	58.7
	متزوجة	69	33.5
	مطلقة	16	7.8
مدينة الإقامة	منطقة الرياض	158	76.7
	المنطقة الشرقية	21	10.2
	المنطقة الغربية	16	7.8
	أخرى	11	5.3

* حجم العينة (n) = 206

المطلقات فهن الفئة الأقل من عينة الدراسة حيث مثلن ما نسبته (7.8٪). كذلك يتضح من الجدول (2) أن ما نسبته (76.7٪) من العاملات في القطاع المصرفي يعملن في منطقة الرياض، ويُشكّلن الفئة الأكبر من عينة الدراسة وهذا أمر طبيعي بحكم أنها العاصمة السياسية ومركز الأعمال.

ثانياً: التحليل الإحصائي الوصفي لأبعاد الدراسة

البعد الأول: أشكال التحرش الجنسي

كذلك يتضح من الجدول (2) أن العاملات في القطاع المصرفي ممن يحملن مؤهلاً جامعيًا هن الفئة الأكبر من عينة الدراسة بنسبة (81.1٪)، في حين توزعت النسبة المتبقية على حملة الشهادات المختلفة التي حددتها الدراسة، ويُشير ذلك إلى أن المستوى التعليمي لمعظم أفراد العينة مستوى عالٍ يؤهلن للإجابة عن أسئلة الدراسة. أيضاً يتضح من الجدول (2) أن ما نسبته (58.7٪) من العاملات في القطاع المصرفي ممن شملتهن الدراسة عزباوات، وهن الفئة الأكبر من عينة الدراسة، أما

جدول 3

إجابات عينة الدراسة حول أشكال التحرش الجنسي (اللفظي، وغير اللفظي، والجسدي)

م	العبارات	دائماً		بعض الأحيان		أبداً		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
		ك	(%)	ك	(%)	ك	(%)		
محور التحرش الجنسي اللفظي									
1	يقوم المتحرش بالتعليق على مظهره.	62	30.1	35	17	109	52.9	1.77	0.88
2	يقوم المتحرش بالتعليق على قوامك.	47	22.8	31	15	128	62.1	1.61	0.84
3	يقوم المتحرش بمناداتك بطريقة لطيفة وتوددية ك (يا قمر، يا حلو، يا عسل...الخ).	66	32	27	13,1	113	54.9	1.77	0.91
4	يقوم المتحرش بالاتصال بك هاتفياً بكثرة في أوقات الدوام لغير حاجة.	75	36.4	28	13,6	103	50	1.86	0.92
5	يقوم المتحرش بإرسال رسائل خادشة للحياء عبر البريد الإلكتروني.	20	9.7	19	9,2	167	81.1	1.28	0.63
6	يقوم المتحرش بإرسال رسائل خادشة للحياء عبر الهاتف الجوال.	28	13.6	15	7,3	163	79.1	1.34	0.71
7	يخبرك المتحرش بقصص غير أخلاقية عن الزملاء الآخرين.	31	15.1	34	16,5	141	68.4	1.47	0.74
8	يخبرك المتحرش بنكات خادشة للحياء.	40	19.4	22	10,7	144	69.9	1.50	0.80
9	يقوم المتحرش بتحويل مناقشات العمل إلى موضوعات غير أخلاقية.	40	19.4	31	15	135	65.5	1.54	0.80
10	يقوم المتحرش بالتلفظ بالفاظ بذيئة.	35	17	31	15	140	68	1.50	0.77
	المتوسط العام للتحرش الجنسي اللفظي	44	21.4	27	13.1	135	65.5	1.56	0.80

تابع / جدول 3
إجابات عينة الدراسة حول أشكال التحرش الجنسي (اللفظي، وغير اللفظي، والجسدي)

م	العبارات	دائماً		بعض الأحيان		أبداً		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
		ك	(%)	ك	(%)	ك	(%)		
محور التحرش الجنسي غير اللفظي									
1	يقوم المتحرش بعمل حركات بذئية.	28	13.6	22	10.7	156	75.7	1.38	0.71
2	يقوم المتحرش بتتبع تنقلاتك في مكان العمل.	51	24.8	29	14.1	126	61.1	1.64	0.85
3	يقوم المتحرش بالتحديق بك.	82	39.8	34	16.5	90	43.7	1.96	0.91
4	يعرض عليك المتحرش صوراً غير لائقة بواسطة هاتفه المحمول.	23	11.2	12	5.8	171	83	1.28	0.65
5	يعرض عليك المتحرش صوراً غير لائقة بواسطة جهاز الحاسب الخاص به.	22	10.7	11	5.3	173	84	1.27	0.64
6	يقوم المتحرش بإصدار إحياءات صوتية غير أخلاقية ك(تأوه، تنهد، صوت قبلات...الخ).	41	19.9	19	9.2	146	70.9	1.49	0.81
7	يقوم المتحرش بتقديم هدايا شخصية لك.	33	16	28	13.6	145	70.4	1.46	0.76
8	يقوم المتحرش بوضع يده على أجزاء من جسده بطريقة خادشة للحياء.	25	12.1	12	5.8	169	82	1.30	0.67
9	تصدر من المتحرش تعبيرات وجه غير أخلاقية ك(إخراج اللسان، الغمز، تذبيل العينين...الخ).	45	21.8	20	9.7	141	68.4	1.53	0.83
10	يطلب المتحرش لقاءك خارج مكان العمل.	38	18.4	22	10.7	146	70.9	1.48	0.79
11	يقوم المتحرش بعرض خدماته عليك كتوصيلك للمنزل.	43	20.9	18	8.7	145	70.4	1.50	0.82
	المتوسط العام للتحرش الجنسي غير اللفظي	39	19	21	10	146	71	1.48	0.77
محور التحرش الجنسي الجسدي									
1	يقرب المتحرش منك أكثر من اللازم أثناء أداء العمل.	45	21.8	23	11.2	138	67	1.55	0.83
2	يقوم المتحرش بلمس يدك.	32	15.5	16	7.8	158	76.7	1.39	0.74
3	يقوم المتحرش بلمس جزء من جسدك.	21	10.2	16	7.8	169	82	1.28	0.64
4	يقوم المتحرش بتقبيلك.	13	6.3	6	2.9	187	90.8	1.16	0.51
5	يقوم المتحرش باحتضانك.	15	7.3	5	2.4	186	90.3	1.17	0.54
	المتوسط العام للتحرش الجنسي الجسدي	26	12.6	13	6.4	168	81	1.31	0.65

* حجم العينة (n) = 206

المتحرش يتدرج في سلوكياته التحرشية؛ بحيث إذا وجد قبولاً من جانب المرأة انتقل للسلوك الأكثر حدة إلى أن يصل إلى التحرش الجسدي الكامل، وهذا ما يُفسر شيوع سلوكيات التحرش الجنسي اللفظي؛ حيث إنه يُعد بوابة لأشكال التحرش الجنسي الأخرى. ويتفق ما سبق مع ما توصلت له دراسة كل من (مركز باحثات لدراسات المرأة، 2012؛ محافظة والعوادة، 2011؛ محمود، 2010؛ قزاز، 2009؛ فرج وهريدي، 2004؛ العضاية، 1998).

البعد الثاني: الأسباب التي تجعل من المرأة العاملة هدفاً لهؤلاء المتحرشين

يتضح من الجدول (3) أن سلوكيات التحرش الجنسي اللفظي أكثر شيوعاً من غير اللفظي والجسدي، ويأتي في مقدمة تلك السلوكيات الاتصال بالضحية هاتفياً في أوقات الدوام لغير حاجة بمتوسط حسابي بلغ (1.86). كما يتضح من الجدول (3) أن التحديق بالضحية من أكثر سلوكيات التحرش الجنسي غير اللفظي حدوثاً بمتوسط حسابي بلغ (1.96). وفيما يتعلق بسلوكيات التحرش الجنسي الجسدي، يتضح بأن الاقتراب من الضحية أكثر من اللازم في أثناء أداء العمل من أكثر السلوكيات حدوثاً بمتوسط حسابي بلغ (1.55). ويُلاحظ من الجدول (3) أن

جدول 4

إجابات عينة الدراسة للأسباب التي تجعل من المرأة العاملة هدفاً لهؤلاء المتحرشين

م	العبارات	موافقة		محايدة		غير موافقة		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
		ك	(%)	ك	(%)	ك	(%)		
1	مظهر الموظفة جذاب.	118	57.3	31	15	57	27.7	2.30	0.87
2	استخدام الموظفة لمساحيق التجميل بشكل مبالغ.	132	64.1	26	12.6	48	23.3	2.41	0.84
3	الزيارات غير الضرورية لمكاتب زملاء العمل.	151	73.3	18	8.7	37	18	2.55	0.78
4	التحدث في أمور شخصية مع زملاء العمل.	148	71.8	28	13.6	30	14.6	2.57	0.73
5	ضعف الشخصية.	138	67	27	13.1	41	19.9	2.47	0.81
6	التلهف على الارتباط والزواج.	125	60.7	31	15	50	24.3	2.36	0.85
7	حسن نية الموظفة.	140	68	33	16	33	16	2.52	0.76
8	قلة خبرة الموظفة.	143	69.4	23	11.2	40	19.4	2.50	0.80
9	عدم الاستقرار في الحياة الزوجية بالنسبة للموظفة المتزوجة.	95	46.1	55	26.7	56	27.2	2.19	0.84
10	جهل الموظفة بالإجراءات التي يجب اتباعها في حالات التحرش الجنسي.	148	71.8	30	14.6	28	13.6	2.58	0.72

تابع / جدول 4

إجابات عينة الدراسة للأسباب التي تجعل من المرأة العاملة هدفاً لهؤلاء المتحرشين

م	العبارات	موافقة		محايدة		غير موافقة		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
		ك	(%)	ك	(%)	ك	(%)		
11	نقص التوعية في بيئة العمل فيما يخص التحرش الجنسي.	160	77.7	19	9.2	27	13.1	2.65	0.70
12	تغاضي الإدارة عن حالات التحرش الجنسي.	134	65	33	16	39	18.9	2.46	0.79
13	عدم تطبيق الإدارة للعقوبات على المتحرشين.	140	68	33	16	33	16	2.52	0.76
14	جهل الموظفة بالجهة المسؤولة عن معالجة قضايا التحرش الجنسي.	152	73.8	26	12.6	28	13.6	2.60	0.72
15	عدم كفاية عقوبات التحرش الجنسي في سياسات المنظمة.	138	67	36	17.5	32	15.5	2.51	0.75
16	غياب التشريعات الرادعة لمثل هؤلاء المتحرشين.	150	72.8	27	13.1	29	14.1	2.59	0.73
17	سكوت الضحية وعدم قيامها بأية ردة فعل خوفاً من الفضيحة.	183	88.8	10	4.9	13	3.6	2.83	0.52
18	عدم وجود إجراءات تنظيمية تعالج التحرش الجنسي.	157	76.2	29	14.1	20	9.7	2.67	0.65
	المتوسط العام	142	68.8	29	13.9	35	17.3	2.52	0.76

* حجم العينة (n) = 206

(2006 ودراسة (فرج وهريدي، 2004). كذلك اتفقت المبحوثات على أن انعدام الإجراءات التنظيمية التي تعالج التحرش الجنسي من الأسباب التي تجعل من المرأة هدفاً للمتحرش، حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.67) ويتفق ذلك مع ما توصلت له دراسة (مركز الملك عبد العزيز للحوار الوطني، 2014) ودراسة (Lee, 2012)، ويمكن إرجاع تفسير ذلك إلى اعتقاد الإدارة بأن سلوكيات التحرش الجنسي ليست منتشرة بالقدر الذي يتطلب وضع إجراءات تنظيمية؛ نتيجة لسكوت الضحايا عما يتعرضن له. وتجدر

يتضح من الجدول (4) أن المبحوثات اتفقت على أن السكوت وعدم القيام بأية ردة فعل خوفاً من الفضيحة من أهم الأسباب التي تجعل من المرأة هدفاً للمتحرش؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.83)، وقد يُفسر ذلك بأن المجتمع دائماً ما يضع اللوم على المرأة، وهو ما يُجبرها على السكوت عما تتعرض له، وفي المقابل يتمادى المتحرش بممارسة هذه السلوكيات دون خوف موظفاً ثقافة المجتمع الذكورية السائدة، وهذا يتفق مع ما توصلت إليه بعض الدراسات مثل دراسة (Chaudhuri،

له دراسة (Ige&Adeleke, 2012). كما اتفقت المبحوثات على أن العلاقة غير الرسمية مع زميل العمل والمبالغة في استخدام مساحيق التجميل من الأسباب التي تجعل من المرأة هدفاً للمتحرش، وقد بلغت المتوسطات الحسابية (2.57، 2.41) على التوالي، ويتفق ذلك مع دراسة (Timmerman & Bajema, 1997).

البعد الثالث: الأساليب التي تتبعها المرأة العاملة عندما تتعرض للتحرش الجنسي

الإشارة إلى أن بعض العاملات لديهن اعتقاد بأن التحرش الجنسي هو الاعتداء الجسدي فقط، وهو ما يجعلهن أكثر تسامحاً في التعاطي مع بعض سلوكيات التحرش الجنسي اللفظي وغير اللفظي، ويدل ذلك على قلة وعي المبحوثات بسلوكيات التحرش الجنسي، ويوضح الجدول (4) أيضاً اتفاق المبحوثات على أن نقص الوعي أحد الأسباب التي تجعل من المرأة هدفاً للمتحرش، حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.65)، ويتفق ذلك مع ما توصلت

جدول 5

إجابات عينة الدراسة عن الأساليب التي تتبعها المرأة العاملة عندما تتعرض للتحرش الجنسي

م	العبارات	موافقة		محايدة		غير موافقة		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
		ك	(%)	ك	(%)	ك	(%)		
1	صدّ المتحرش فوراً ووقفه عند حدّه.	188	91.2	8	3.9	10	4.9	2.86	0.46
2	الامتناع عن التعامل مع المتحرش نهائياً.	161	78.2	19	9.2	26	12.6	2.66	0.69
3	التكتم على الموضوع خوفاً من الفضيحة.	66	32	39	18.9	101	49	1.83	0.89
4	إبلاغ الرئيس الأعلى كتابياً.	121	58.7	45	21.8	40	19.4	2.39	0.79
5	تهديد المتحرش بالإبلاغ عنه ورفع الأمر رسمياً.	149	72.3	25	12.1	32	15.5	2.57	0.75
6	التعامل مع الأمر شخصياً وعدم إحداث ضجة بشأنه.	101	49	42	20.4	63	30.6	2.18	0.88
7	إبلاغ الرئيس شفهاً.	102	49.5	42	20.4	62	30.1	2.19	0.87
8	الاكتفاء بإبلاغ الزميلات بما حدث.	49	23.8	34	16.5	123	59.7	1.64	0.84
9	التشهير بالمتحرش عند جميع الزملاء.	62	30.1	45	21.8	99	48.1	1.82	0.87
10	تبليغ أحد أفراد العائلة ليتعامل مع الموضوع.	55	26.7	55	26.7	96	46.6	1.80	0.83
11	رفع بلاغ للجهات الرسمية (مركز الشرطة).	73	35.4	51	24.8	82	39.8	1.96	0.87
12	ترك العمل وتقديم الاستقالة.	33	16	28	13.6	145	70.4	1.46	0.76
13	طلب النقل إلى وحدة أو إدارة أخرى.	80	38.8	40	19.4	86	41.7	1.97	0.90
14	الاستسلام والانقياد للمتحرش.	20	9.7	11	5.3	175	85	1.25	0.62
	المتوسط العام	90	43.7	35	16.7	81	39.5	2.04	0.79

* حجم العينة (n) = 206

البعد الرابع: الآثار الناجمة عن

عملية التحرش الجنسي

يتضح من الجدول (6) موافقة المبحوثات على أن التوتر وعدم الاستقرار، وسوء الحالة النفسية، والشعور بالضيق والاكنتاب من أبرز الآثار التي ستعاني منها الضحية؛ فقد بلغت المتوسطات الحسابية (2.52، 2.51، 2.52) على التوالي، ولا شك أن هذه الآثار قد تنعكس سلباً على العمل؛ وهو ما يؤدي إلى انخفاض إنتاجية الضحية وقد يدفعها إلى ترك العمل أو

يتضح من الجدول (5) اتفاق المبحوثات على أن صدّ المتحرش، والامتناع عن التعامل معه نهائياً، وتهديده في مقدمة الأساليب التي سيتبعنها فيما لو تعرّضن للتحرش الجنسي حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.86، 2.66، 2.57) على التوالي، وهو ما قد يشير إلى ضعف ثقة الموظفات بالمنظمة والإجراءات التي ستتخذ تجاه المتحرش، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصل له كثير من الدراسات ومنها دراسة كل من (Ige & Adeleke, 2012; Chaudhuri, 2006)، ودراسة (فرج وهريدي، 2004).

جدول 6

إجابات عينة الدراسة عن الآثار الناجمة عن عملية التحرش الجنسي

م	العبارات	موافقة		محايدة		غير موافقة		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
		ك	(%)	ك	(%)	ك	(%)		
1	الشعور بالضعف وقلة الحيلة.	107	51.9	28	13.6	71	34.5	2.17	0.92
2	الشعور بالضيق والاكنتاب.	144	69.9	24	11.7	38	18.4	2.51	0.79
3	سوء الحالة النفسية.	144	69.9	26	12.6	36	17.5	2.52	0.78
4	اهتزاز الثقة بالنفس.	100	48.5	40	19.4	66	32	2.17	0.88
5	التوتر وعدم الاستقرار.	143	69.4	28	13.6	35	17	2.52	0.77
6	الخوف من الذهاب للعمل وكراهيته.	125	60.7	35	17	46	22.3	2.38	0.83
7	مراجعة أخصائي اجتماعي أو نفسي.	62	30.1	64	31.1	80	38.8	1.91	0.83
8	العزلة عن الآخرين.	69	33.5	57	27.7	80	38.8	1.95	0.85
9	سوء العلاقة مع الزملاء.	91	44.2	45	21.8	70	34	2.10	0.88
10	لوم النفس على ما حدث.	101	49	37	18	68	33	2.16	0.89
11	عدم الثقة بالآخرين.	130	63.1	28	13.6	48	23.3	2.40	0.84
12	حدوث الخلافات والمشاكل الأسرية.	86	41.7	48	23.3	72	35	2.07	0.88
13	طلب الأسرة منك ترك العمل.	93	45.1	52	25.2	61	29.6	2.16	0.85
14	عدم القدرة على التركيز وضعف الإنتاجية.	122	59.2	36	17.5	48	23.3	2.36	0.84
	المتوسط العام	108	52.4	39	19	59	28.6	2.24	0.84

* حجم العينة (n) = 206

يتضح من الجدول (7) أن المبحوثات اتفقن على أن الإدارة تعمل على تحويل البلاغ للجهات المختصة لاستكمال التحقيق بعد التحقق وإثبات البلاغ، بالإضافة إلى اتفاقهن على لجوء الإدارة لعقوبة الخصم من الراتب في حال ثبوت حادثة التحرش الجنسي في بيئة العمل، وقد بلغ المتوسط الحسابي (2.41، 2.26) على التوالي، وهذا قد يُعطي مؤشراً على جدية إدارات المصارف في التعامل مع قضايا التحرش الجنسي، ويتفق ذلك مع ما توصلت له دراسة (Vijayasiri, 2008).

فصلها من إدارة المصرف، ويتفق ذلك مع ما توصلت له دراسة Farooqi & Malik, (2011)، التي توصلت إلى وجود علاقة إيجابية ما بين التحرش الجنسي في بيئة العمل وأعراض ما بعد الصدمة (كالقلق والاكتئاب)، ودراسة (Lee, 2012) التي توصلت إلى وجود علاقة إيجابية بين التحرش الجنسي في بيئة العمل وارتفاع معدل الدوران الطوعي في العمل.

البعد الخامس: تعامل الإدارة مع المتحرش المبلغ عنه

جدول 7
إجابات عينة الدراسة حول تعامل الإدارة مع المتحرش المبلغ عنه

م	العبارات	موافقة		محايدة		غير موافقة		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
		ك	(%)	ك	(%)	ك	(%)		
1	تحاول الإدارة حل الموضوع بشكل ودي.	65	31.6	36	17.5	105	51	1.81	0.89
2	بعد التحقق وإثبات البلاغ تقوم الإدارة بتحويل البلاغ للجهات المختصة لاستكمال التحقيق.	119	57.8	52	25.2	35	17	2.41	0.76
3	تكتفي الإدارة بنقل الموظف المتحرش لقسم آخر.	68	33	42	20.4	96	46.6	1.86	0.88
4	تكتفي الإدارة بنقل الموظفة المتحرش بها لقسم آخر.	43	20.9	47	22.8	116	56.3	1.65	0.81
5	تفصل الإدارة الموظفة المتحرش بها.	57	27.7	33	16	116	56.3	1.71	0.87
6	تخصم الإدارة من راتب الموظف المتحرش.	107	51.9	45	21.8	54	26.2	2.26	0.85
7	عدم معاقبة المتحرش نظراً لقوة علاقته بالإدارة.	80	38.8	29	14.1	97	47.1	1.92	0.93
8	يتم التشهير بالموظف المتحرش عند زملائه وزميلاته من قبل الإدارة.	93	45.1	50	24.3	63	30.6	2.15	0.86
	المتوسط العام	79	38.3	42	20.3	85	41.4	1.97	0.86

* حجم العينة (n) = 206

ثالثاً: التحليل الإحصائي الاستدلالي

في هذا الجزء من الدراسة سيتم التعرف إلى إمكان وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات المبحوثات لأشكال التحرش الجنسي تُعزى لمتغيري العمر والحالة الاجتماعية، وذلك من خلال إجراء اختبار تحليل التباين الأحادي (One-way ANOVA).

الفروق في تصورات المبحوثات لأشكال التحرش الجنسي من حيث:

1 - العمر

يتضح من الجدول (8) أن قيم مستوى الدلالة كانت أكبر من مستوى المعنوية (0.05)، ومن ثم لا توجد فروق

ذات دلالة إحصائية في بُعد أشكال التحرش الجنسي بمحاورة الثلاثة لدى أفراد العينة تعود لمتغير العمر، ويُعد ذلك مؤشراً طبيعياً؛ إذ إنه يعكس الطبيعة البيولوجية للرجل، الذي ينظر للمرأة بوصفها أنثى تُلبّي الغرائز الجنسية، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت له دراسة (محافظة والعوادة، 2011)، في حين تختلف مع ما توصلت له دراسة (العضايلة، 1998) التي كشفت عن وجود أثر لمتغير العمر على التحرش في بيئة العمل؛ وقد يُعزى سبب الاختلاف في النتيجة إلى اختلاف عينة ومجتمع الدراسة الحالية.

جدول 8

نتائج اختبار (One-way ANOVA) تبعاً لمتغير العمر

مستوى الدلالة	F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.842	0.277	0.122	3	0.367	التحرش الجنسي اللفظي
		0.442	202	89.289	داخل المجموعات
			205	89.657	المجموع
0.982	0.058	0.024	3	0.072	التحرش الجنسي غير اللفظي
		0.412	202	83.235	داخل المجموعات
			205	83.307	المجموع
0.891	0.208	0.068	3	0.204	التحرش الجنسي الجسدي
		0.327	202	66.080	داخل المجموعات
			205	66.284	المجموع
0.952	0.113	0.043	3	0.128	أشكال التحرش الجنسي
		0.378	202	76.424	داخل المجموعات
			205	76.552	المجموع

* حجم العينة (n) = 206

جدول 9

نتائج اختبار (One- way ANOVA) تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	F	مستوى الدلالة
التحرش الجنسي اللفظي	بين المجموعات	2	1.432	3.350	0.037
داخل المجموعات	86.792	203	0.428		
المجموع	89.657	205			
التحرش الجنسي غير اللفظي	بين المجموعات	2	2.445	6.329	0.002
داخل المجموعات	78.417	203	0.386		
المجموع	83.307	205			
التحرش الجنسي الجسدي	بين المجموعات	2	2.049	6.690	0.002
داخل المجموعات	62.185	203	0.306		
المجموع	66.284	205			
أشكال التحرش الجنسي	بين المجموعات	2	1.937	5.410	0.005
داخل المجموعات	72.678	203	0.358		
المجموع	76.552	205			

* حجم العينة (n) = 206

2 - الحالة الاجتماعية

والعواودة، 2011)، في حين يختلف ذلك مع ما توصلت له دراسة (العضايلة، 1998) التي كشفت عن عدم وجود أثر لمتغير الحالة الاجتماعية على التحرش في بيئة العمل؛ وقد يُعزى سبب الاختلاف في النتيجة إلى اختلاف عينة ومجتمع الدراسة الحالية. ويوضح جدول (10) نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) مصدر تلك الفروق.

يتضح من الجدول (9) أن قيم مستوى الدلالة كانت أقل من مستوى المعنوية (0.05)، ومن ثم توجد فروق ذات دلالة إحصائية في بُعد أشكال التحرش الجنسي بمحاورة الثلاثة لدى أفراد العينة تعود لمتغير الحالة الاجتماعية. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت له دراسة (محافظة

جدول 10

نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) لإيجاد مصادر الفروق في أشكال التحرش الجنسي بين المتوسطات

البعد	الحالة الاجتماعية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	عزباء متزوجة مطلقة
التحرش الجنسي اللفظي	عزباء	121	1.522	0.637	
	متزوجة	69	1.542	0.623	
	مطلقة	16	1.969	0.884	*

تابع / جدول 10

نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) لإيجاد مصادر الفروق في أشكال التحرش الجنسي بين المتوسطات

البعد	الحالة الاجتماعية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	عزباء متزوجة مطلقة
التحرش الجنسي غير اللفظي	عزباء	121	1.439	0.597	
	متزوجة	69	1.431	0.596	
	مطلقة	16	2.011	0.878	*
التحرش الجنسي الجسدي	عزباء	121	1.288	0.531	
	متزوجة	69	1.235	0.489	
	مطلقة	16	1.788	0.896	*
أشكال التحرش الجنسي	عزباء	121	1.442	0.577	
	متزوجة	69	1.436	0.560	
	مطلقة	16	1.952	0.873	*

* قيمة مستوى المعنوية = 0.05، حجم العينة (n) = 206

الأعمال السعودية، ألا وهي ظاهرة التحرش الجنسي في بيئة العمل المصرفي بالملكة العربية السعودية. وقد تم بناء نتائج هذه الدراسة على بيانات جُمعت من عينة موظفات يعملن في القطاع المصرفي. وبالرغم من الصعوبات الكبيرة في الحصول على البيانات الميدانية؛ نتيجة حساسية موضوع الدراسة الذي دفع البعض إلى عدم التعاون في الإجابة عن أسئلة الدراسة، يمكن القول بأن ما تم التوصل إليه من نتائج يعكس بُعداً عملياً عن الظاهرة وأبعادها المتعددة في البيئة المصرفية، وهو ما يتطلب اتخاذ الإجراءات اللازمة لمعالجتها. ويمكن حصر نتائج الدراسة فيما يأتي: نقص الوعي لدى المرأة العاملة فيما يتعلق بسلوكيات التحرش الجنسي، وعدم وجود سياسة وقوانين

يوضح الجدول (10) نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) لإيجاد مصدر الفروق بين المتوسطات في أشكال التحرش الجنسي بمحاوَره المختلفة، إذ تبين أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لصالح فئة المطلقات؛ إذ كان متوسطها الحسابي أكبر من بقية المتوسطات كما هو موضح في الجدول، وتبرير ذلك طبيعي؛ لأن المطلقة في المجتمع تُعاني ضغوطاً كثيرة بسبب الطلاق، وهو ما قد يجعلها أكثر ضعفاً وحاجة للمساعدة ومن ثم تكون هدفاً سهلاً للمتحرش، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت له دراسة (محافظة والعاودة، 2011).

الخلاصة والتوصيات

لقد تعاملت هذه الدراسة مع أحد أهم الظواهر الخطيرة والمهمة في منظمات

- 6 - تشجيع العاملات على التبليغ عما يتعرضن له من تحرش جنسي في بيئة العمل.
 - 7 - الإسراع في وضع سياسة وقانون واضح وصريح يتعلق بالتحرش الجنسي ومتابعة تطبيقه في جميع منظمات الأعمال.
 - 8 - العمل على تحديد الجهة المسؤولة في الدولة عن استقبال شكاوى الضحايا والتعامل معها بسرية.
 - 9 - الاستفادة من تجارب الدول الأخرى فيما يتعلق بتعاملها مع ظاهرة التحرش الجنسي.
 - 10 - ضرورة قيام وزارة العمل بعقد مؤتمر عن عمل المرأة دورياً كل ثلاث سنوات تُدعى له الجهات التي توظف المرأة ويتم مناقشة جوانب عمل المرأة المتعددة.
- توصيات للدراسات المستقبلية**
- تعد الموضوعات الآتية ذات أولوية خاصة في البحوث والدراسات المستقبلية:
 - 1 - ظاهرة التحرش الجنسي في منظمات الأعمال المختلفة.
 - 2 - ظاهرة التحرش الجنسي في منظمات الأعمال بالقطاعين العام والخاص.
 - 3 - العلاقة بين جنس المشرف والنمط القيادي والتحرش الجنسي في بيئة العمل.
 - 4 - العلاقة بين التحرش الجنسي وتعدد الجنسيات في المنظمة الواحدة.
 - تتعلق بالتحرش الجنسي في بيئة العمل المختلط، وهو ما يجعل المرأة العاملة في هذه المنظمات عُرضةً للتحرش الجنسي بكل أشكاله وأنواعه، وبالطبع سيُخلف ذلك كثيراً من الآثار سواء على الضحية، أو المنظمة، أو المجتمع إجمالاً. وبناءً على نتائج الدراسة يُمكن التوصية بما يأتي:
 - 1 - العمل على زيادة توعية المرأة فيما يتعلق بظاهرة التحرش الجنسي سواء في بيئة العمل أو الأماكن الأخرى، من خلال وسائل الإعلام التي أصبحت تؤدي اليوم دوراً مهماً في حياة الأفراد والمجتمعات.
 - 2 - توعية طلاب وطالبات التعليم العام والعالي بسلوكيات التحرش الجنسي من خلال إضافة المنهج الملائم (أخلاقيات العمل) ضمن الخطط الدراسية.
 - 3 - العمل على زيادة وعي العاملين والعاملات الجدد، من خلال عقد الندوات التوعوية الدورية المتعلقة بالتحرش الجنسي في بيئة العمل، وتوضيح سياسات وقوانين المنظمة المتعلقة بهذا الشأن، بالإضافة إلى الجهة المسؤولة عن استقبال الشكاوى.
 - 4 - توعية العاملات بضرورة الاحتشام في اللبس في بيئة العمل.
 - 5 - على المنظمات توفير بيئة عمل مكنية للمرأة توفر لها الطمأنينة والاستقرار وتناسب خصوصيتها.

المراجع

- أمل سالم العواودة ومحمد عبدالكريم محافظة، 2011، العوامل المؤثرة على العنف ضد المرأة العاملة في المجتمع الأردني: دراسة تطبيقية، *مجلة العلوم الاجتماعية*، الكويت، المجلد 39، العدد 1: 91-241.
- الحكم على متحرشي مجمع الظهران، 29 نوفمبر، 2013، اليوم، متاح على: <http://www.alyaum.com/News/art/106031.html> < %20http://www.alyaum.com/News/art/106031.html [4 يناير، 2014].
- داليا قزاز، 7 فبراير، 2009، الاختلاط... وقانون التحرش. عكاظ، العدد 11029: 25.
- زكي محمد شناق، 2012، *النظام الجنائي السعودي - القسم العام: نظرية الجريمة والعقوبة*، الطبعة الأولى، الرياض: مكتبة الشقري.
- شعراوي خليفة شعراوي، 2010، التحرش الجنسي بالمرأة العاملة، مؤتمر نساء غاضبات، (29 - 31 مارس، 2010)، جمهورية مصر العربية.
- طريف شوقي فرج وعادل محمد هريدي، 2004، التحرش الجنسي بالمرأة العاملة. *مجلة كلية الآداب، جامعة بني سويف*، العدد 7.
- عادل ريان محمد، 2008، العنف في مكان العمل: المظاهر، الأشكال، وسبل العلاج. *المجلة العلمية، كلية التجارة، جامعة أسيوط*، العدد 44: 162 - 178.
- عبدالسلام الثميري، 10 يناير، 2014، قانون التحرش المنتظر، *الاقتصادية*، العدد 7396، متاح على: http://www.aleqt.com/2014/01/10/article_815106.html [11 يناير، 2014].
- علي محمد العضايلة، 1998، *المشكلات الإدارية التي تواجه المرأة الموظفة في القطاع العام الأردني: دراسة ميدانية*، مجلة أبحاث اليرموك، المجلد 14، العدد 4: 123-140.
- ماجد الشربي، 5 فبراير، 2012، الرياض الأولى في قضايا التحرش بالنساء.. وأبو عريش الأقل، *الشرق*، العدد 337: 17.
- محمد البيشي، 11 أبريل، 2012، "الشورى" يستبدل قانون "التحرش الجنسي" بنظام للحماية من الإيذاء، *الاقتصادية*، العدد 6757: 12.
- محمد سعد محمد، 2012، العنف ضد المرأة في أماكن العمل، دراسات عربية في علم النفس، المجلد 11، العدد 2: 335 - 364.
- محمود فتحي محمد، 2010، *العوامل المؤدية إلى ظاهرة التحرش الجنسي ودور الخدمة الاجتماعية في التعامل معها*، رسالة دكتوراه غير منشورة، مصر: جامعة الفيوم.
- مديحة أحمد عبادة، 2007، *الأبعاد الاجتماعية للتحرش الجنسي في الحياة اليومية*، مصر: مركز قضايا المرأة.
- مركز باحثات لدراسات المرأة، 2012، *واقع النساء العاملات في القطاع الأهلي*

دراسة ماجستير غير منشورة، الرياض: جامعة الملك سعود.

هاشم عبدالله الصالح، 11 مارس، 2011، الثقافة الذكورية واليوم العالمي للمرأة، الاقتصادية، متاح على:

< http://www.aleqt.com/2011/03/11/article_513320.html > [27 يناير، 2013].

وزارة الخدمة المدنية، 2014، النشرة الإحصائية العدد الأول (محرم 1435)، متاح على: < <http://www.mcs.gov.sa/Statistics/Pages/StatisticalBulletin.aspx> > . [11 يناير، 2014].

وزارة الشؤون الاجتماعية، 2013، نظام الحماية من الإيذاء، متاح على: < <http://mosa.gov.sa/portal/modules/smartsection/item.php?itemid=13> > . [11 يناير، 2014].

وزارة العمل، 2013، الكتاب الإحصائي السنوي لعام 2012، متاح على: < <http://portal.mol.gov.sa/ar/Statistics/Pages/default.aspx?m=2> > . [29 مارس، 2013].

وكالة أخبار المرأة، 2012، التحرش الجنسي... ظاهرة تتسم بالعالمية، متاح على: < <http://wonews.net/ar/> > [26 يناير، 2013].

يُسرَى عبدالوهاب محمود، 2010، العنف الموجه ضد النساء العاملات في بيئة العمل، مركز أبحاث الطفولة والأمومة، المجلد 5: 162 - 174.

(الخاص) في مدينة الرياض، الرياض: مطابع الحميضي.

مركز الملك عبدالعزيز للحوار الوطني، 2014، التحرش الجنسي في المجتمع السعودي، متاح على:

< http://www.kacnd.org/news_descr.asp?newsid=1043 > [11 يناير، 2014].

منى عطية خليل، 2011، التخطيط لمواجهة التمييز النوعي للمرأة كمدخل لتحقيق الأمن الاجتماعي، دراسة علمية غير منشورة، مصر: جامعة حلوان.

مؤسسة النقد السعودي، 2013، التقرير السنوي الثامن والأربعون، متاح على: < <http://www.sama.gov.sa/ReportsStatistics/Pages/AnnualReport.aspx> > . [26 يناير، 2013].

موظفات يتقدمن لحقوق الإنسان بشكاوى تحرش جنسي من زملائهن والعملاء، 23 أكتوبر، 2007، الاقتصادية، العدد 5125، متاح على: < http://www.aleqt.com/2007/10/23/article_112994.html > . [23 مارس، 2013].

نبراس عبدالحسين المعموري، 19 مارس، 2013، ظاهرة التحرش الجنسي في العراق، الناس، متاح على:

< <http://www.alnaspaper.com/inp/view.asp?ID=16340> > .

[29 مارس، 2013].

نوف محمد فال، 2013، التحرش الجنسي بالمرأة العاملة بمستشفيات مدينة الرياض،

- Bails, Constance T.1994. Females Reactions to Sexual Harassment in the Workplace and the Impact of Race. *Unpublished doctoral dissertation*, Philadelphia: Temple University.
- Blackstone, Amy; McLaughlin, Heather; Uggen, Christopher.2012. Sexual Harassment, Workplace Authority, and the Paradox of Power. *American Sociological Review*, 77(4): 625-647.
- Bryner, Jeanna. 2008. *Workplace Bullying 'Epidemic' Worse Than Sexual Harassment*. Available: < <http://www.livescience.com/2361-workplace-bullying-epidemic-worse-sexual-harassment.html> > . [2013, February 24].
- Cates, Steven V.; Machin, Lynn. 2012. The State of Sexual Harassment in America: What is the Status of Sexual Harassment in the US Workplace Today?. *The Journal of Global Business Management*, 8 (1): 133-138.
- Chaudhuri, P. 2006. Sexual Harassment in the Workplace: Experiences of Women in the Health Sector. *Health and Population Innovation Fellowship Programme Working Paper*, No. 1. New Delhi: Population Council.
- Cochran, W.G. 1977. *Sampling Techniques*. (3rded). New York: Wiley & Sons.
- Equal Rights Advocates. (n.d.). *Know Your Rights: Sexual Harassment At Work*. Available: < <http://www.equalrights.org/publications/kyr/shwork.asp> > . [2013, February 20].
- Farooqi, Yasmin; Malik, Sadia. 2011. Workplace Harassment and Post-traumatic Stress Symptoms among Pakistani Female Doctors and Nurses. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3 (6): 56-69.
- Global Compliance.(n.d.). *The Most Common Forms of Sexual Harassment in the Workplace*. Available: < <http://www.globalcompliance.com/Resources/Sexual-Harassment-Training-Materials/The-Most-Common-Forms-of-Sexual-Harassment.aspx> > . [2013, February 20].
- Hunt,Carrie; Davidson,Marilyn; Fielden,Sandra; Hoel,Helge.2007. *Sexual Harassment in The Workplace*. Manchester: the centre for equality & diversity at work.
- Ige, A.; Adeleke, I..2012. *Evaluating the Role of Culture on Sexual Harassment: The Case of Nigerian Organisations*.Available: < <http://ilera2012.wharton.upenn.edu/ReferedPapers/IgeAY%20AdelekeIA%20ILERA.pdf> > . [2013, February, 20].
- Lee, Junghyun.2012. The Effects of Leadership Behavior on Workplace

- Harassment, Employee Outcomes, and Organizational Effectiveness in Small Businesses. *Unpublished doctoral dissertation*, Washington DC: George Washington University.
- Mahan, Clare M.; Stafford, Jane; Street, Amy E.; Hendricks, Ann. 2008. Sexual Harassment and Assault Experienced By Reservists During Military Service: Prevalence and Health Correlates. *Journal of Rehabilitation Research & Development*. 45(3): 409-420.
- Reinken, Michelle A..2010. Victimized Students: A Study of Sexual Harassment Liability in Higher Education. *Unpublished doctoral dissertation*, Minnesota: Capella University.
- Reuters. 2010, August 12. *Indians Most Likely to Report Sexual Harassment at Work - poll*. Available: <<http://in.reuters.com/article/2010/08/12/idINIndia-50803120100812>> . [2013, January 25].
- Swartz, James.2009.Sexual Harassment: A History and Implications for Higher Education. *Journal of Philosophy and History of Education*, 59: 150-155.
- Timmerman, Greetje; Bajema, Cristien. 1997. *Sexual Harassment in The Workplace in The European Union*. European Commission, Employment and Social Affairs.
- U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC). 1998, November 6. *Mitsubishi Motor Manufacturing and EEOC Reach Voluntary Agreement to settle Harassment suit*. Available: <<http://www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/release/6-11-98.cfm>> . [2013, February 1].
- U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC). (n.d.). *Sexual Harassment*. Available: <http://www.eeoc.gov/laws/types/sexual_harassment.cfm> . [2013, February 20].
- ViJayasiri, Ganga.2008. Reporting Sexual Harassment: The Importance Of Organizational Culture and Trust. *Gender Issues*, 25 (1): 43-61.
- Zimbhoff, Jennifer.2007. Cultural Differences in perceptions of and Responses to Sexual harassment. *Duke Journal of Gender Law & Policy*, 14: 1311- 1341.

ABSTRACT

Sexual Harassment Against Women in the Workplace: An Exploratory Study in the Banking Sector in Saudi Arabia

Nawal A. Alshehri

Waheed A. Alhindi

King Saud University

This study aimed to identify the current status of sexual harassment in the workplace in the banking sector by identifying: (1) the forms and causes of it in mixed work environment, (2) the procedures women should follow in case they were harassed, (3) the impact of the sexual harassment on women, and (4) the actions taken by the organization's administration against the harasser when receiving harassment report. The descriptive analytical method was used by designing a questionnaire distributed to a sample of (206) women working in the banking sector. The findings include the following: (88.8%) of the sample agreed that the silence of woman who had been harassed was the main reason that would make them target of harasser; (91.2%) of the sample agreed that repelling the harasser immediately was the behavior that would be taken by women if they happened to be in such a case; and (69.9%) of the sample agreed that feeling down and depressed was the most prominent effect of the harassment. The study also reported a lack of clarity about the procedures followed by the administration in the case of sexual harassment in the workplace.

وحيد بن أحمد الهندي (دكتوراه في الإدارة العامة، تخصص
تطوير تنظيمي ومشروعات مقارنة من جامعة ولاية فلوريدا،
الولايات المتحدة الأمريكية، 1988)، أستاذ مشارك، قسم الإدارة،
كلية إدارة الأعمال، جامعة الملك سعود. له اهتمامات بحثية في
التطوير التنظيمي، والمشروعات العامة، والتخصيص، واستخدام
التقنية في الخدمات الحكومية.

نوال علي الشهري: طالبة دراسات عليا، قسم الإدارة العامة، كلية
إدارة الأعمال، جامعة الملك سعود 2014. لها اهتمامات بحثية في
عمل المرأة والسلوك التنظيمي، والقيادة.