

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire

Ministère de l'Enseignement Supérieur
et de la Recherche Scientifique

Université Akli Mohand Oulhadj - Bouira -

Tasdawit Akli Muḥend Ulḥağ - Tubirett -

Faculté des Sciences Sociales et Humaines



جامعة البويرة

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة أكلي محمد أولحاج

- البويرة -

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

تخصص: علم النفس العمل والتنظيم

قسم: العلوم الاجتماعية

فرع: علم النفس

علاقة التحرش الجنسي بمستوى الدافعية لدى المرأة العاملة

دراسة ميدانية لبعض المؤسسات في ولاية البويرة

مذكرة تخرج مكملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس العمل والتنظيم

تحت إشراف:

الدكتور ع.النور أرزقي

من إعداد الطالبين:

➤ علوان نبيل

➤ مرزوق نعيمة

السنة الجامعية: 2015/2014

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

"إِقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ (1)

خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ (2)

إِقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ (3)

الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ (4)

عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ (5)"

صدق الله العظيم

12 مة شكر وتقدير

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ "ربي أودعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي وعلى والدي"

نحمد الله عز وجل ونشكره ونثني عليه الخير كله على أن وفقنا لنتم هذا العمل وسمل لنا الطريق في طلب العلم،

ونسأله عز وجل أن يجعل هذا خالصا لوجهه الكريم، وأن ينفعنا به وينفع به من بعدنا.

فإعترافنا هنا لأهل الفضل بعد فضل الله، لا يسعنا إلا أن نعترف للأستاذ المشرف الدكتور "عبد النور أرزقي" على

إشرافه وتهجيجه ومساعدته لنا، وكذا صبره وسعة صدره وسدونه في التعامل مع الموافقة.

ولا يفوتنا أن نعبر عن عظيم الشكر إلى كل أساتذة التخصص الذين لو ببخلوا علينا في إهداء النصائح، وإلى كل

الأساتذة الذين درسوا من السنة الأولى إلى السنة الأخيرة.

كما نتقدم بشكر خالص إلى كل من الأستاذة "جديفة" و "شاهوة زاهية" اللواتي قدمنا لنا يد المساعدة

في كل الأوقات. ونتقدم بشكر مسبق إلى سادة أعضاء لجنة التحكيم.

وأخيرا نود أن نتقدم بشكر خالص إلى كل من ساعدنا في إنجاز هذه المذكرة من قريب أو بعيد، وخاصة كل

المؤسسات اللاتي إستقبلتن بقلوب وروح طيبة وسملن لنا الطريق لإتمام هذا العمل.

فشكروا لكم .





إهداء

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ، والصلاة والسلام على الحبيب المصطفى

أهدي هذا العمل إلى التي على بساط الأوجاع ولدتني وبأيدي الآلام ربنتي، وبعيوب الأتعاب رعتني، وبصدر المشقات حمتني، إلى أعلى إنسانة في الكون، إلى أعذب صوت في الدنيا، إلى من قدستها كل الديانات والمعتقدات، "إليك أُمي الحبيبة الغالية على قلبي أطال الله في عمرك يارب".

إلى الذي كان سبب كياني، وهادي رشدي، وفجر سمتي، وطيب منبتي وسند رحلتي، إلى من قال فيه المصطفى "إنني ملكه لأنني ابنته"، إلى رمز فخري وسر نجاحي، "إليك أبي الغالي والقُدوة الحسنة لي أطال الله في عمرك وأدامك فوق رؤوسنا إن شاء الله".

إلى اللذان وهباني الحب والحنان وأصحاب الفضل الكبير عليا، شموع بيتنا إخوتي "مالك و" بلعيد". إلى زوجة أخي "نعيمة".

إلى أخواتي العزيزات على قلبي و اللواتي كانوا لي نعم اللجوء والصدر الحنون والأذان الصاغية "جوهر، مسعودة وزوجها فريد، صليحة وزوجها عبد النور".

إلى أجمل ورده تفتحت في بيتنا والعصفورة التي غردت أحلى النغمات، "إيناس و" سيلين" اللتان أدخلتنا الفرحة إلى قلوبنا.

إلى روح الطيبة الأخت العزيزة والتي تركت فراغا كبيرا في حياتنا إبنة عمي "كريمة" رحمة الله عليها. وإلى "فازية" التي أعتبرها كأختي.

إلى كل عائلتي.

إلى روح جدتاي وجدتي رحمة الله عليهم. إلى جدي الحبيب أطال الله في عمره.

إلى اللواتي تقاسمت معهن أجمل لحظات حياتي بنات أعمامي، إلى إبنة عمتي "صونية".

إلى الذي شاركني العمل وساعدني في تخطي الصعاب "علوان نبيل" وفقه الله وإلى كل عائلته.

إلى كل الاحباب والأصدقاء، خاصة الصديقة الوفية "مادي أسماء" والوفي "بوداود كريم" والحنون

الطيب "أوجيظ| هلال" وإلى كل من لم تسعه مذكرتي ولم تنساه ذاكرتي.

نعيمة



الإهداء :

أهدي ثمرة جهدي إلى أُمي الغالية وإلى أب المثل في الجدية اللذان شجعان في مواصلة الدراسة.
إلى كل أفراد عائلتي إخواني وأخواتي خاصة أختي القريبة إلي والتي كانت سندا لي طيلة مشواري "نادية"
بدون أن أنسي زوجات إخوتي مجيد، كريم.
إلى أقرب وأعز إنسان علمني الجدية أختي "مرزوق نعيمة" بآتم معناها أحترمها وأثق فيها طيلة حياتي
وعائلتها.
إلى كل من قدم لي يد المساعدة من قريب أو من بعيد وأخص بالذكر عائلتي وكذلك زميلتي في الدراسة
"مادي أسماء" وكل زملائي وأخص بالذكر كريم بوداود، كريم شيريقي.
إلى أعز الناس إلي " منال راشف".
إلى كل من لم تسعه مذكرتي ولم تنساه ذاكرتي.
على كل من يؤمن بالتضحية في سبيل العلم أنبل تضحية في الوجود.

نبيل

الفهرس

الموضوع.....	الصفحة
الإهداء	
شكر وتقدير	
مقدمة.....	أ، ب، ج
الإطار النظري	
الفصل الأول: الإطار العام للإشكالية	01.....
1. الإشكالية	02
2. الفرضيات	05
3. أسباب اختيار الموضوع	05
4. أهمية الموضوع	06
5. أهداف الموضوع	06.....
6. تحديد المفاهيم	07
7. الدراسات السابقة	12
الفصل الثاني: التحرش الجنسي	20
-تمهيد	21
1. ماهية التحرش الجنسي	21
2. تاريخ استخدام المصطلح	22
3. أسباب التحرش الجنسي والعوامل المساعدة في انتشاره	23
4. أشكال التحرش الجنسي	26
5. أنواع التحرش الجنسي	29
6. مواصفات المتحرش	29
7. آثار ونتائج التحرش الجنسي	32

35	8. التحرش الجنسي في ظل القانون
36	9. استراتيجيات مواجهة التحرش الجنسي
39	خلاصة
40	الفصل الثالث: الدافعية
41	-تمهيد
41	1. لمحة تاريخية
44	2. تعريف الدافعية
45	3. التشابه بين الدافع وبعض المفاهيم
46	4. خطوات الدافعية
46	5. خصائص الدافعية
48	6. وظائف الدافعية
49	7. تصنيف الدوافع
54	خلاصة
55	الفصل الرابع: المرأة والعمل
56	-تمهيد
56	1. لمحة تاريخية لخروج المرأة لميدان للعمل
59	2. دوافع خروج المرأة للعمل
62	3. نظرة القانون الجزائري لعمل المرأة
66	4. آثار عمل المرأة
68	5. ضوابط عمل المرأة
68	خلاصة
70	الفصل الخامس: الجانب التطبيقي
71	- تمهيد
71	1. الدراسات الاستطلاعية
72	2. الأسس العلمية لأداة القياس

73	3. منهج الدراسة
74	4. مجالات الدراسة
75	5. عينة الدراسة
76	6. أدوات جمع البيانات
78	7. المعالجة الإحصائية
80	خلاصة
81	الفصل السادس: تحليل ومناقشة النتائج
82	1. عرض النتائج وتحليلها
82	1.1. عرض وتحليل البيانات الأولية
88	2.1. عرض وتحليل النتائج حسب المحاور وبنودها
122	2. مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات
124	الاستنتاج العام
125	الاقتراحات
127	خاتمة
129	قائمة المراجع

فهرس الجداول والأشكال:

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	توزيع أفراد العينة حسب السن	82
02	توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية	83
03	توزيع أفراد العينة حسب المنصب	85
04	توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل	86
05	العلاقة مع الزملاء	88
06	العلاقة مع الرئيس	88
07	التعرض للمضايقات في العمل	89
08	اعتبار المضايقات تحرش جنسي	89
09	الرئيس هو مصدر التحرش	90
10	التعرض للتحرش اللفظي	90
11	الصمت تجاه المتحرش	91
12	الصمت اتقاء من الفضيحة	91
13	التعرض للتحرش الجنسي في المكتب	92
14	العلاقة مع المتحرش	93
15	التعرض للضغوطات من المتحرش بها	93
16	تهديد المتحرش بالمرأة المتحرش بها	94
17	الشعور بالسخط اتجاه الرجال بعد تعرض المرأة للتحرش	94
18	الشعور بالملل والانطواء بعد التعرض للتحرش الجنسي	95
19	دفع المرأة بالرجل للتحرش بها	96
20	دفع المرأة بالرجل للتحرش بها عن طريق نوع اللباس والمكياج	96
21	علاقة منصب أو سلطة الرجل بانتشار التحرش	97
22	الرجل والمرأة مسؤولان عن انتشار التحرش	98
23	الزميل هو المتحرش الأكثر في مكان العمل	99
24	الأكثر عرضة للتحرش الجنسي هن المنفذات	100
25	المستوى الاجتماعي لبعض الرجال من أسباب انتشار التحرش	101

فهرس الأشكال والجداول

	الجنسي في أوساط العمل	
102	إدانة المجتمع المرأة المتحرش بها	26
102	التزام الضحية بالصمت خوفا من العار	27
103	اعتبار التحرش الجنسي جريمة	28
104	علم المرأة بالقوانين التي تحمي من التحرش بالوسط المهني	29
105	تمسك المرأة بالقيم من الأمور التي من الممكن أن تحد من هذه الظاهرة	30
105	أكثر اهتمام هو حب العمل	31
106	القيام بالعمل يخفف التوتر الصادر عن عدم فعل أي شيء	32
107	القيام بالعمل يمكنني من تحقيق بعض أهدافي الشخصية	33
107	شعور المرأة بأن عملها لا يليق بها	34
108	الشعور بالراحة وزوال التوتر عند القيام بالعمل	35
108	وجود عوامل أخرى خارجة عن إرادة المرأة تتحكم في سلوكها في العمل	36
109	التفكير في التخلي عن العمل في بعض الأحيان	37
110	القيام بالعمل يشعر المرأة بأنها مقبولة في المجتمع	38
110	القيام بالعمل يجعل المرأة تعبر عن نفسها	39
111	العمل وسيلة للدفاع عن وجود المرأة	40
112	حب المرأة للقيام بالعمل جذاب إلى درجة أنها تنسى كل الأشياء الأخرى	41
112	المهم بالنسبة للمرأة إيجاد طريقة تسمح لها بالتعبير عن نفسها	42
113	نادرا ما تفكر المرأة في المال والترقية	43
114	ميل المرأة إلى تكوين علاقات عمل ودية	44
115	كلما كانت العلاقة جيدة مع الزملاء كلما كانت الرغبة في العمل كبيرة	45
116	ميل المرأة نحوها يعيقها في أداء عملها	46
116	توتر العلاقات وغياب التعاون بين أفراد العمل يؤدي إلى سلوكيات عدوانية	47
117	شعور المرأة بالإحباط في العمل كلما قل التفاعل بينها وبين زملائها	48

فهرس الأشكال والجداول

118	عدم استمتاع المرأة بعملها	49
118	يحقق العمل للمرأة الاحترام	50
119	يوفر العمل للمرأة فرص تحقيق ذاتها	51
120	المهم عند المرأة أن يعرف المشرف أنها تقوم بعملها جيدا	52
120	اعتبار الأمن الوظيفي أهم جانب في عملها	53
121	كلما كانت علاقة المرأة جيدة مع زملائها كلما ارتفع مستوى أدائها	54
122	نتائج الفرضية الأولى	55
122	نتائج الفرضية الثانية	56
فهرس الأشكال		
83	توزيع أفراد العينة حسب السن	01
84	توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية	02
86	توزيع أفراد العينة حسب المنصب	03
87	توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل	04

مقدمة :

ظاهرة التحرش الجنسي بدأت تتنامى وتتطور في كل المجتمعات الغربية والعربية، لذا حظيت في الآونة الأخيرة باهتمام محلي وعالمي كبيرين، حيث أصبحت تشتمل النساء والأطفال في مختلف مراحلهم العمرية، وهي ليست مرتبطة بالدين أو العرف أو المستوى الثقافي والاقتصادي بل تنتشر في مختلف الشرائح والطبقات الاجتماعية، ومع هذا الانتشار الواسع لموجات التحرش الجنسي بمختلف صورته وأشكاله حظيت المرأة بالنصيب الأكبر منه ، وذلك إلى الحد الذي يجعل من الصعب إرجاع هذا إلى سبب واحد ولكن هناك العديد من الأسباب المتشابهة والمختلفة التي أدت إلى تناميها. والمرأة أصبحت غير قادرة على مواجهة المتحرش ولذا تلتزم الصمت، لكن تفاقم المشكلة وزيادتها وتعدد صورها جعلها أمام الأمر الواقع وهو التحدث ومحاولة البحث عن حلول لها. أصبحت مشكلة حقيقية تعاني منها النساء في كل المجتمعات وبشكل يومي سواء في الأماكن العامة كالأسواق والمواصلات والشوارع أو الأماكن الخاصة مثل المؤسسات التعليمية وأماكن العمل والجامعات، والتي تحتاج إلى جهود متعددة وأبحاث مختلفة لمواجهتها.

ينظر للتحرش الجنسي على أنه أحد أشكال التمييز كونه أحد أخطر المشكلات الاجتماعية الحالية لكلا طرفي عملية التحرش القائم بها والواقعة عليه، وبطبيعة الحال نجد أن النساء هن الغالبية العظمى ممن تقع عليهن التحرش برغم أن الدراسات تشير لوجود فئات أخرى مثل المراهقين والأطفال، إلا أن الشائع أن النساء العاملات هن الأكثرية من ضحايا التحرش الجنسي.

من جهة نجد أن التحرش الجنسي في العمل من شأنه أن يرتبط مع عوامل عدة لها علاقة بالعمل كالأداء والرضا عن العمل وأهم عامل هو الدافعية للعمل والتي تعتبر أحد ركائز نجاح العمل والأداء الجيد فالدافعية طاقة تدفع العامل إلى العمل، ولكنه يتأثر بعدة أسباب من شأنها أن تزيد منه أو تخفضه.

ففي هذه الدراسة أردنا أن نعرف ما إذا ما كانت هناك علاقة بين التحرش الجنسي ومستوى الدافعية لدى المرأة العاملة في مؤسسات ولاية البويرة.

وعليه قد اشتملت دراستنا هذه على بايين رئيسيين، وكل باب قسمناه إلى فصول فالباب الأول خصصناه للجانب النظري أما الباب الثاني فللجانب المنهجي والتطبيقي.

الباب الأول: الجانب النظري يحتوي على أربعة فصول وهي:

الفصل الأول: خاص بالإطار العام للإشكالية وهو الطرح الإشكالي للموضوع يحتوي على كل من الإشكالية المنطلق منها في الدراسة وفرضياتها، بالإضافة إلى إيضاح كل من أهمية الدراسة والأسباب التي أدت إلى دراستها مع تقديم أهداف الدراسة، عرض لبعض الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع من زوايا مختلفة وتحديد بعض المفاهيم المرتبطة بمتغيرات الدراسة.

الفصل الثاني: وتم التطرق فيه إلى المتغير الأول وهو التحرش الجنسي تطرقنا فيه إلى تعريفه، وتاريخ استخدام مصطلح التحرش الجنسي، وأهم أسبابه وعوامله ومظاهره وأنواعه ومواصفات المتحرش وتصنيفاته والآثار المترتبة عنه كما تطرقنا إلى تطور قوانينه في الجزائر.

الفصل الثالث: تعرضنا فيه إلى متغير الدافعية فعرضنا مفهومه ونبذة تاريخية عنه، علاقته بالمفاهيم الأخرى، خطواته وخصائصه، ووظائفه كما تعرضنا إلى أهم تصنيفاته.

الفصل الرابع: تطرقنا فيه إلى عمل المرأة عبر التاريخ، ودوافع خروج المرأة للعمل، ونظرة القانون الجزائري لعمل المرأة، وضوابط عمل المرأة، وثم إلى الآثار المترتبة عن عمل المرأة.

أما الباب الثاني والذي يخص الجانب المنهجي والتطبيقي للدراسة الذي ينقسم بدوره إلى فصلين:

الفصل الخامس: تم فيه تحديد الإجراءات المنهجية التي تناولنا بها موضوعنا من دراسة استطلاعية، منهج الدراسة، ومجالات الدراسة وأدوات جمع البيانات والمعالجة الإحصائية.

الفصل السادس: تم فيه تفرغ وتبويب البيانات في جداول، وتحليل البنود مناقشتها. وعرضنا فيه النتائج المتوصلة إليها في ضوء الفرضيات، والاستنتاج العام والاقتراحات.

وفي الأخير أنهينا الدراسة بخاتمة والملاحق، مع إدراج المراجع المعتمد عليها.

الإشكالية:

لقد شهدت ميادين علم النفس عددا كبيرا من الدراسات شملت مواضيع مختلفة، تعددت باختلاف مجالات ومواضيع البحوث. ولعل من بين المواضيع التي حظيت باهتمام المفكرين والفلاسفة منذ القدم موضوع الدافعية، والتي تزايد الاهتمام بدراستها بعد استقلال علم النفس عن العلوم الأخرى، فالبحوث والدراسات عملت على تقييمها وتقويمها، وانبثق عن ذلك نظريات وقوانين أدى إلى ظهور اتجاه خاص في علم النفس يهتم بدراسة هذه العملية، كما أنّ لها أهمية نظرية وتطبيقية، يمكن الاستفادة منها في تقييم السلوك الإنساني وتقويمه. فالدافعية هي طاقة جسمية ومعنوية داخلية محركة لسلوك الفرد متولدة عن تفاعلات نفسية داخلية. هذه الطاقة تنبئها الحوافز، ويثيرها الضغط والتوتر الناتج عن حاجات الفرد المتنوعة وغير المشبعة فتحدث لديه الدافع والاستعداد العام للقيام بسلوك معيّن لإشباع هذه الحاجات.

(نادر أحمد أبو شيخة، 2005، ص09).

يعتبر موضوع الدافعية من المواضيع التي ترتبط بعدة مواضيع والتي من شأنها أن تؤثر على الدافعية، من بين هذه المواضيع موضوع التحرش الجنسي والذي يعتبر أحد العوامل التي من الممكن أن يكون له علاقة بدافعية الفرد إما بالإيجابية أو بالسلبية. إن ظاهرة التحرش الجنسي ظاهرة منتشرة وقديمة، وهي بدأت تتحول في مجتمعات كثيرة إلى مشكلة تبعث على القلق، وتمس الرجل والمرأة على حد سواء، إلا أنّ المرأة هي الضحية الأكثر تعرضا لها بسبب سكوتها عن الأمر. ورغم التطور والتقدم الذي حققته المرأة عامة والجزائرية خاصة في الكثير من المجالات، بدءا بمناصب دنيا بسيطة لتقلدها لمناصب سياسية رفيعة إلى غزوها للجامعات والمعاهد مرورا بتواجدها في المناصب القيادية والمجالس المنتخبة، غير أن هذا لم يجعلها في مأمن من ظاهرة التحرش الجنسي.

تعد هذه الظاهرة كابوس يقف أمام طموح الكثيرات ويعرقل مسيرتهن المهنية بل يهدد حياتهن الخاصة والاجتماعية، ورغم أن القانون جرم هذه الظاهرة إلا أن المادة القانونية التي تحمي الشاهد أمام المحكمة لم تتمكن من توفير الحماية للمرأة العاملة في عملها، ولم تردع الممارسين لها، ويصعب أيضا إثبات التحرش الجنسي بالأدلة والوقائع ولهذا تفضل الكثيرات الصمت عوضا عن المواجهة، ذلك خوفا من الطلاق أو من الفضيحة وتبعاتها التي عادت ما تجرم المرأة وتحملها المسؤولية، إذ أن الضغط الاجتماعي والثقافي الذي يمارسه المجتمع والمحيط يساهم إلى حد كبير في تقاوم المشكلة. فالتحرش الجنسي هو تودد جنسي غير مرغوب فيه يبادر إليه صاحب العمل أو المدير أو أي رجل ذي سلطة على المرأة أو من قبل زميل العمل، يتضمن التحرش ألفاظا جنسية تضايق المرأة أو ملامستها ملامسة جنسية أو دفعها إلى المجامعة.

لقد تعددت الأبحاث والكتابات والدراسات حول ظاهرة التحرش الجنسي خاصة الفرنسية والتي حاولت التطرق إلى أهم جوانب التحرش الجنسي الذي يندرج ضمن التحرش المعنوي، ومن أهم المتطرقين لهذه الظاهرة نجد الباحث «ماري فرونس إيروكوين Marie France Hirigoyen» و «كلود كاتز Claude Katz» الذي يعتبر واحد من المختصين في مثل هذه المواضيع. (لزغد فيروز، 2012، ص4). و قد جاء في دراسة صدرت عن معهد المرأة في العاصمة الإسبانية مدريد، أن مليون و310 آلاف عاملة تعرضت لنوع من أنواع التحرش الجنسي في 2005، أي 15% من مجموع عدد العاملات في إسبانيا الذي يبلغ 8 ملايين و425 ألف عاملة، وأشارت الدراسة إلى أن 40 ألف عاملة غيرت مكان عملها لهذا السبب، أما في إسرائيل كشفت نتائج إحصاء أجرته "سلطة رفع مكانة المرأة"، اشتركت فيه 600 عاملة في الأوساط المختلفة، أن 35% من حالات التحرش الجنسي تنفذ على يد المسؤول المباشر، و21% من الحالات تنفذ على يد مسؤولين كبار في مكان العمل، خاصة في أماكن العمل

الكبيرة والإدارات الجماهيرية. كما ظهر من النتائج أن ثلث النساء اللاتي تعرضن للتحرشات لم يقمن بخطوات للحل بسبب الخوف من التنكيل أو الخجل.

(www.awomensenew.com/vu le 16-11-2014 a 22:46).

تشهد الجزائر كغيرها من الدول انتشارا واسعا لظاهرة التحرش الجنسي، إلا أن الأبحاث حول هذا الموضوع ضئيلة جدا، لأنها تعتبر من الطابوهات المسكوت عنها، ولعل من بين هذه الكتب الضئيلة نجد كتاب المرأة والشغل الذي تطرق فيه "ع.النور أرزقي" إلى طرح المشكلة بطريقة مباشرة في عام 2014. وبالرغم من وجود مركز الإصغاء والمساعدة لضحايا التحرش الجنسي الواقع مقره في الاتحاد العام للعمال الجزائريين، والذي قام أعضاؤه بجهود جبارة من أجل الخروج بالظاهرة إلى العلن، إلا أنه لم يتمكن من الصمود وتم إغلاقه مؤخرا. وفي سنة 2006 تم تعديل القانون الخاص بجريمة التحرش الجنسي، وتم إحصاء 2018 حالة قد تعرضت للتحرش عام 2007، و 107 حالة سنة 2008. (لزغد فيروز، 2012، ص 04).

في جريدة الخبر الجزائري كشف مجلس ثانويات الجزائر بأن 30% من المعلمات والأستاذات يتعرضن للتحرش الجنسي من قبل مديري ومفتشي المواد، دون أن يقمن بالإبلاغ عن ذلك أو إيداع شكوى رسمية لدى المصالح المختصة خوفا من فقدان مناصبهن، ما جعله يطالب المسؤولة الأولى عن القطاع بالتعجيل في تنصيب خلية إصغاء على مستوى المؤسسات التربوية ومديريات التربية لكشف عن هذه الحالات ومعاقبة المتورطين. (جريدة الخبر، أكتوبر 2014، ص 04).

أما في مصر فقد أعدت دراسة عن التحرش الجنسي بالمرأة العاملة المصرية "دراسة نفسية استكشافية" عام 2004 من طرف "طريف شوقي" و "عادل محمد هريدي" ذكرا فيها أن نسبة 68% من العاملات يتعرضن للتحرش الجنسي بنوعيه اللفظي والبدني في العمل. (طريف شوقي وعادل محمد هريدي، 2004، ص 42).

وفي المغرب فقد توصلت "الجمعية الديمقراطية للنساء المغربيات" سنة 2001 إلى أن التحرش الجنسي يؤثر على الحياة المهنية للمرأة بنسبة عالية، بحيث يصيب المرأة بالإحباط واليأس وقتل الطموح والدافعية نحو عملها وهو ما يدمر حياتها المهنية. (حاشي سهيلة، 2008، ص 27).

في هذا الصدد جاءت هذه الدراسة لتسليط الضوء على هذه المشكلة من أجل معرفة علاقة التحرش

الجنسي بمستوى الدافعية لدى المرأة العاملة، وهذا ما دفعنا لطرح التساؤلات التالية:

- هل للتحرش الجنسي علاقة ارتباطية بمستوى الدافعية لدى المرأة العاملة؟
- هل هناك اختلاف بين المرأة العاملة التي تعرضت للتحرش اللفظي وبين التي تعرضت للتحرش غير اللفظي في مستوى الدافعية؟

الفرضيات:

- للتحرش الجنسي علاقة ارتباطية بمستوى الدافعية لدى المرأة العاملة.
- هناك اختلاف بين المرأة العاملة التي تعرضت للتحرش اللفظي وبين التي تعرضت للتحرش غير اللفظي في مستوى الدافعية.

أسباب اختيار الموضوع:

إن اختيارنا لهذا الموضوع لم يكن بمحض الصدفة، إنما بسبب وجود أسباب عديدة دفعتنا إلى التطرق

إليه منها:

أ - الأسباب الذاتية:

- الرغبة الذاتية والملمحة لدراسة هذا الموضوع المسكوت عنه.
- موضوع التحرش الجنسي بالنساء العاملات لم يثر عنه النقاش كثيرا، والمعاناة النفسية التي تعيشها النساء اللواتي تعرضن للتحرش الجنسي.

- الرغبة في معالجة هذا الموضوع بدافع الفضول ولتعرف عليه أكثر والتعريف به لأنه من المواضيع النادرة وغير المعروفة عند أغلبية الناس.

- ارتأينا لدراسة هذا الموضوع لأهمية المرأة العاملة في المجتمع وفي حياة كل واحد منا.

ب- الأسباب الموضوعية:

- رغم الاهتمام العالمي الذي يخص به هذا الموضوع وجملة الندوات والمؤتمرات التي تقام في الدول الغربية والعربية لإزالة الغبار عنه إلا أنّ المرأة لاتزال تعاني من هذه الظاهرة.
- انتشار الظاهرة الخطيرة وبصورة كبيرة، الأمر الذي يستدعي تحليل هذه الظاهرة من كافة جوانبها.
- ندرة الدراسات والبحوث العلمية حول هذا الموضوع خاصة حول هذا الجانب من المجتمع.

أهمية الموضوع:

- تعد ظاهرة التحرش الجنسي بالنساء العاملات من المواضيع المسكوت عنه، فرغم انتشارها الواسع في أوساط العمل فالمشكلة تشكل ظاهرة اجتماعية حساسة. وهي مشكلة لم تحظ بالكثير من الاهتمام .

- معرفة مدى دافعية المرأة العاملة نحو عملها بالرغم من وجود مشكلات تواجهها.

أهداف البحث:

- تسليط الضوء على ظاهرة التحرش والتعرف عليها.
- الكشف عن علاقة التحرش الجنسي بمستوى الدافعية لدى المرأة العاملة المتعرضة لهذه الظاهرة.
- التطرق إلى موضوع هام بالنسبة للمرأة والمنظمة على حد سواء .
- التعرف على الأسباب الخلفية الكاملة وراء ارتفاع ظاهرة التحرش الجنسي ضد النساء العاملات.
- الإسهام في إثراء البحث العلمي.

7- تحديد المفاهيم:

7-1- الخاصة بالتحرش الجنسي:

أ- الاغتصاب:

إذا رجعنا إلى مصدر كلمة اغتصاب (viol) نجده يرجع إلى الكلمتين: سرق (voler) واختطف أو انتزع (Enlever)، وهو مشتق من الفعل " اغتصب " يغتصب، اغتصاباً.

اغتصب المرأة: غصبها، زنى، بها رغماً عنها.

والاغتصاب هو فرض المعاشرة الجنسية بالقوة على فتاة أو امرأة، وتعتبر جريمة يعاقب عليها القانون.

عرف فقهاء القانون جريمة الاغتصاب ب: «اتصال رجل بامرأة اتصالاً جنسياً كاملاً، دون رضاها».

(نهى القاطرجي، 2003، ص 176)

وعرفه "أوليفين" (1974): باختراق جنسي للمرأة رغماً عنها.

كما عرفه " موجان " (1989): باتصال جنسي مع المرأة رغماً عنها، إما باستخدام القوة أو بالحيل أو

الإرهاب، ودوافعه مدها يبدأ من سوء الفهم للوظيفة الجنسية إلى عمق العدائية نحو الإناث. (توفيق عبد

المنعيم، 1994، ص 28-29).

ب - زير النساء:

زير في قواميس اللغة، وهو يعني جمع أزيار، وزيار، وزيرة، أزوار. وهو الذي يخالط النساء ويريد حديثها

لغير شر. (al-almaany.com Vu le:25-01-2015 a 10:00).

ويعرف مصطلح " زير النساء": "لمن يكثر من زيارة النساء، ويحب محادثتهن ومجالستهن، وهذا المعني

نردده كثيرا ونصف به بعض الرجال وفي بعض الأحيان الرجال هم الذين يصفون أنفسهم به".

(ain aala bokara.com / Vu le:20-01-2015 a 19:10)

ج - العنف ضد المرأة:

جاء في المعاجم العربية أن العنف بالضم ضد المرأة، وهو الشدة، القوة، القسوة.

اعتنق الأمر أي أخذه بشدة وبقوة وبقسوة.

لامه أي عتب عليه عنف به أو عليه، اعتنق الشيء أي كرهه والتعنيق هو التعبير عن اللوم والتوبيخ.

(almaany.com / Vu le:22-01-2015 a 10:10).

وهو مشتق من الكلمة اللاتينية violâtes بمعنى " ينتهك أو يتعدى وهي تعني القوة والصرامة والاكراه.

(سهيلة محمود بنات، 2008، ص 20)

وتعود كلمة عنف "Violence" أبستمولوجيا إلى الكلمة اللاتينية "violentia" التي تشير إلى الطابع

الشرس، جموح، وصعب الترويض، وقد جاء في القاموس الفرنسي "le Robert":

1- التأثير على فرد ما أو إرغامه على العمل دون إرادته، وذلك باستعمال القوة أو اللجوء إلى التهديد.

2- العمل الذي من خلاله يمارس العنف.

3- هو القوة القاهرة للأشياء.

4- السمات العنيفة لفعل ما. (محمد خريف، 2008، ص 13).

يعرفه التل وآخرون "بأنه عمل أو تصرف عدائي أو مؤذ أو معيق يرتكب بأية وسيلة في حق المرأة. ويخلق لها معاناة جسدية أو نفسية أو جسمية بطريقة مباشرة، ومن خلال الخداع أو التهديد أو التحرش أو الاكراه أو العقاب أو إجبارها على البقاء، أو إنكار أو إهانة كرامتها الإنسانية أو سلامتها الأخلاقية أو التقليل من شأنها، أو احترامها أو الإنقاص من إمكاناتها الذهنية والجسدية، ويتراوح هذا العنف ما بين الإهانة بالكرامة وحتى القتل. ويشير عبد الوهاب إلى أن العنف ضد المرأة هو ذلك السلوك أو الفعل الموجّه إلى المرأة على وجه الخصوص، سواء كانت زوجا أو أما أو أختا أو ابنة، ويميز بدرجات متفاوتة من التمييز والاضطهاد والقهر والعدوانية، الناجم عن علاقات القوة غير المتكافئة بين الرجل والمرأة. وهكذا فالعنف ضد المرأة هو " أي سلوك عدائي موجّه نحو المرأة بقصد إلحاق الأذى والضرر الجسدي أو النفسي أو المادي أو الاجتماعي أو اللفظي أو الصحي. (سهيلة محمود بنات، 2008، ص 21 - (22).

د - التحرش الجنسي:

هو مشتق من فعل "حرش" بمعنى حرشه، حرشا، خدشه والمفهوم مأخوذ من الكلمة اللاتينية "Harcèlement" ويعني "تعرض لهجمات على نحو قاس". (Dictionnaire, 2014, P 436). وهو شكل خاص من أشكال العنف في ميدان العمل، يتمثل عادة في تكرار الأفعال، أو الاعتداءات الجسدية أو الشفهية، ويمسى كرامة المرأة والرجل في العمل. (Gustave Nicolas Fisher, 2003, P 137). وتعرفه منظمة العمل الدولية: "سلوكا جنسيا غير مرغوب فيه، يكون على أشكال مختلفة تبدأ باللمس لينتهي بالاتصال الجنسي". (أمل سالم العواودة، 2009، ص 71).

وبناء على كل هذه التعاريف نرى بأنه شكل من العنف تتعرض له المرأة، ويشمل سلوكا غير مرغوب فيه من طرف الرجل ضد المرأة، إما بأفعال لفظية أو غير لفظية.

7-2- الخاصة بالمرأة العاملة:

أ- العمل:

عمل عملا أي فعل فعلا عن قصد.

والعامل من يتولى أمور الرجل في ماله، أو ملكه أو عمله، والعملة والعمالة هي أجر ما عمله، أو رزق العامل الذي جعل له على ما قلد من العمل. إن كلمة عمل تطلق على كل من يعمل عملا أو يحترف مهنة، أو يفعل فعلا، وهي تشمل العامل والخادم والموظف وصاحب المهنة والأجير.

هو كلمة جهد وعمل مادي أو معنوي أو مؤلف منهما معا بما يعود على الفرد والجماعة بالنتفع. (محمد خلايفية، 2014، ص 19). أو كل نشاط سواء كان ماديا أو فكريا يؤدي إلى تحقيق نتيجة أو عدم تحقيقها، وقد يكون إيجابيا كتمارسه أنشطة فكرية أو حرفية، وقد يكون سلبيا كالحراسة فالحارس لا يؤدي عملا يدويا أو فكريا لأنه لا ينتج أو ليس له مردود، وكذلك عمليات التفتيش والمراقب.

. (Science Juridique. Allamontada.com/vu le:25-01-2015 à 20:24)

وعرفه "أحمد زكي" بأنه "المجهود الإداري والعقلي أو البدني الذي يبذله أي شخص وذلك رغبة للوصول إلى غاية معينة أو هدف ما.

ب- المرأة:

تطلق عند تعريفها "بالألف واللام (ال) " بمعنى أنثى الرجل-01-25- Vu le:25-01/ (almany.com/ .2015. à 10:00).

أما المرأة العاملة: يعرفها "فاروق بن عطية" بأنها ليست تلك المرأة الماكثة في البيت تدير الأعمال المنزلية وكل ما يتعلق بالمنزل وتربية الأطفال وإنما المرأة التي تعمل خارج البيت. وترى كاميليا عبد الفتاح بأنها المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مقابل عملها. وهي التي تقوم بدورين أساسيين في الحياة دور ربة البيت ودور الموظفة. (كاميليا عبد الفتاح، 1972، ص 110).

7-3- الخاصة بالدافعية:

أ- الدافعية:

يعود الفعل دافع إلى الكلمة اللاتينية، Mover وفي اللغة الإنجليزية Motive يعني يحرك أو يدفع الشيء، وفي اللغة العربية مأخوذ من الفعل الثلاثي "دفع" أي حرك الشيء من مكانه إلى مكان آخرى وفي اتجاه معين. (almany.com/ Vu le:25-01-2015 à 10:00).

تعددت تعاريف الدافعية نذكر منها:

يعرفها موريس رسلين Maurice Reuchlin بأنها عوامل تحرك العضوية، وتدفعها للقيام بالسلوك بسهولة، وذلك تحت تأثير المثبرات سواء كانت داخلية أو خارجية حتى يتحقق الهدف أو التوقف عن النشاط. (Reuchlin, 1990, P 399)، كما عرفه "توق وعدس" بأنها الحالات الداخلية للعضوية التي تحرك السلوك وتوجهه نحو هدف أو غرض معين، وتحافظ على استمراريته حتى يتحقق ذلك الهدف. (يوسف قطامي، 1993، ص 14-16).

ويرى الدكتور علي السلمي بأنها عملية إثارة السلوك والاحتفاظ به في حالة استمراره، كما أنها عملية تنظيم نمط هذا السلوك. (جمال الدين محمد مرسي وآخرون، 2002، ص 342). ويعرفها مصطفى عشوي على أنها حالة من التوتر النفسي والفيزيولوجي، الذي قد يكون شعوريا ولا شعوريا تدفع الفرد للقيام بأعمال ونشاطات وسلوكات لإشباع حاجات معينة للتخفيف من التوتر ولإعادة التوازن للسلوك. (مصطفى عشوي، 1992، ص 83).

نرى بأن الدافعية عبارة عن تلك القوى والدوافع المتواجدة بداخل الفرد، تستثير السلوك وتوجهه نحو هدف معين.

ب- الحافز:

مشتق من حفز والحفز في معجم مقاييس اللغة هو حث الشيء من خلفه، أي حركه ودفعه من الخلف. وعرفه ناصر محمد العديلي بأنها تلك الإمكانيات المتاحة والتي توفرها البيئة المحيطة بالفرد، والتي تمكنه الحصول عليها واستخدامها لتحريك الدوافع نحو سلوك معين وإشباع الحاجات والرغبات أو التوقعات لأداء نشاط معين. (ناصر محمد العديلي، 1993، ص 92). أو هي مجموعة المثيرات التي تستعملها المنظمة للتأثير على دافعية العمال، والتأثير على سلوكهم في العمل للرفع من كفاءتهم ومستوى أدائهم سواء كانت هذه الحوافز مادية أو معنوية. (Werther Davis, 1982,P292).

8- الدراسات السابقة:

8-1 الخاصة بالتحرش الجنسي:

أ- دراسة جيلا برونر وآخرون Gila Boronner et al:

جرت عام 2002 في الولايات المتحدة الأمريكية حيث طبقت على عينة مقدارها 487 عاملة من العاملات بالتمريض. ومن خلال النتائج إتضح أن 91% من عدد العينة مرت على الأقل بنوع أو بشكل واحد على الأقل من أشكال التحرش الجنسي، ونسبة 30% تعرضت لما يزيد على ثلاثة أشكال من أشكال التحرش الجنسي، نسبة 50% أعلن تعرضهن لخمسة أشكال أو مايزيد من أشكال التحرش الجنسي. (محمود فتحي محمد، 2010، ص 09).

ب- دراسة طريف شوقي وعادل محمد الهريدي:

قامت بدراسة تحت عنوان " التحرش الجنسي بالمرأة العاملة، دراسة نفسية استكشافية " في كلية الآداب جامعة القاهرة في أكتوبر 2004. شملت عينة الدراسة 100 من العاملات في الأجهزة الحكومية والقطاع العام من المقيمتات في محافظة القاهرة الكبرى، التي بلغ أعمارهن حوالي 30 عاما وتشكل نسبة المتزوجات منهن 65% مقابل 33% لم يتزوجن بعد. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي أن 68% من العاملات يتعرضن للتحرش الجنسي، 47% يتعرضن للتحرش اللفظي مقابل 22% يتعرضن للتحرش البدني واللفظي معا، أي أن ثلث أفراد عينة البحث فقط هن اللاتي يعملن في بيئات عمل لا ينتشر بها التحرش. وقد أرجعت الدراسة سبب التحرش الجنسي بالمرأة في العمل إلى زيادة أعداد النساء العاملات حيث أنهن يمضين وقتا طويلا في التعامل مع الرجال داخل بيئة العمل، بالإضافة إلى الالتزام بالقيم الدينية لدى بعض الزملاء، فضلا على زيادة معدل الاستثارة الجنسية نتيجة لما تذيعه وسائل

الإعلام المرئية من مشاهد جنسية مثيرة، لذا توقعت الدراسة زيادة تعرض المرأة العاملة للتحرش أثناء العمل سواء من رؤسائها أو من زملائها أو حتى من بعض أفراد الجمهور المتعامل معها.

أوضحت الدراسة أن نصف أفراد العينة 42% يعرفن زميلات تعرضن للتحرش الجنسي واتضح أن المتحرش زميلا في الكثير من الحالات وليس رئيسا كما يتوقع البعض. (طريف شوقي وعادل محمد الهريدي، 2004، ص 25-40).

ج - دراسة جانجا فيتا ياسري (2008) Ganga Vitayasiri:

توصلت الدراسة إلى خوف السيدات العاملات من التبليغ الرسمي عن حالات التحرش الجنسي وذلك خوفا من انتقام المتحرش، وتكتفي بتعرضها لآثار نفسية سيئة مثل: الاكتئاب والتوتر والغضب والأعراض الجسدية كفقدان الوزن. وبالتالي يزداد تغيبهن عن العمل وأشارت الدراسة إلى خسارة الشركات الحكومية لحوالي 189 دولار خلال سنتي 2007 و 2008 نتيجة التغيب عن العمل وانخفاض الإنتاجية وزيادة مطالب التأمين الصحي. (محمود فتحي محمد، 2010، ص 14).

د - دراسة ع.النور أرزقي (2014):

جاءت هذه الدراسة تحت عنوان "التحرش الجنسي في الوسط المهني" في ولاية البويرة الجزائر، إذ حددت نوعية من الفئات العمالية التي تعد أكثر فئة معرضة للتحرش الجنسي في مكان العمل.

شملت الدراسة (08) مؤسسات من الولاية، وتم تطبيق الاستبيان على 120 امرأة عاملة لم تكن الدراسة مقتصرة على فئة معينة من العاملات بل شملت كل الفئات بالتقريب حتى الإطارات.

قد توصلت إلى أن:

- نسبة 80.83% أكدن كونهن موضوع تحرّش يوما ما، مقابل 19.16% وهي نسبة كبيرة.
- أكدت 35% حدوثه في المؤسسة بشكل دائم و40% أحيانا.
- كانت 70% بالنسبة لأماكن حدوث التحرّش في المؤسسة في المكاتب وذلك لكونها آمنة وبعيدة عن الأنظار.

أكدت الدراسة بأن المرأة العاملة تتعرض للتحرّش الجنسي وأنّ التحرّش في الوسط المهني حقيقة لا يمكن نكرانها، ويتنوع التحرّش بتنوع الموقف واستراتيجيات المتحرّش والمهم هو إشباع غريزته وهذا ما يجعلنا نؤكد بأن لا فرق بين ما يحدث في المؤسسة وما يحدث خارجها، بل قد يكون أكثر في الوسط المهني لضمانه نوعا من التستر ولإعطائه للمتحرّش لاسيما إذا ما كان مسؤولا وله نوعا من القوة على المرأة خاصة إذا كانت من مستوى مهني أدنى ولها موقف ضعف ورضوخ.

ومن النتائج الهامة لها إشارتها لدور المجتمع في ظهور التحرّش ودوره في الإنقاص منه. أما دور المرأة فيتراوح بين تغيير مركز العمل أو ترك العمل، فالمرأة تضحي بعملها من أجل الحفاظ على حياتها الشخصية. (ع.النور أرزقي، 2014، ص6-73).

هـ - دراسة الأكاديمية الصينية للعلوم الاجتماعية :

قام بعض الباحثين من الأكاديمية الصينية للعلوم الاجتماعية بدراسة على عينة عشوائية من النساء لمعرفة المضايقات الجنسية التي تعرضت لها من جانب زملائهن الرجال.

من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي:

- 48% منهن تعرضن لكلام ونكات وشتائم جنسية.

• 13% تلقين عروضاً للمعايشة الجنسية مقابل مصالح حقيقية، بينما تعرضن 26% منهن للمس والعناق والتقبيل الساخن في أماكن العمل.

في الدراسة كانت نتيجة التحليل لـ 40 شكوى من التحرش والتي تلقتها عبر الخط الساخن للمرأة وجد أن:

1- جميع مرتكبي التحرش الجنسي من الرجال، 90% منهم في سن الثلاثين ومعظمهم متزوجون، 67%

%منهم يشغلون مناصب قيادية.

2- 77% من اللاتي تعرضن للتحرش من 22 إلى 25 سنة، معظمهن يشغلن مناصب مكتبية.

3- معظم حالات التحرش وقعت في مواقع العمل، بينما القليل منها في أماكن عامة أو في البيت.

4- 25% من تصرفات التحرش وهي عبارة عن اللمس والاحتكاك عن عمد. (سحر صلاح ، ب.

ت.ن، ص6-7).

و - دراسة رقمية الخياري:

الدراسة تحت عنوان "التحرش الجنسي في المغرب"، اهتمت بالثق الاجتماعي والقانوني للتحرش، كما

حاولت تحديد مفهوم التحرش الجنسي في أماكن العمل في معناه العام وتحديد تأثيره على الحياة

الشخصية للمرأة الضحية، وقد تم تطبيق الدراسة على كل من النساء في القطاع الرسمي وبعض الرجال

المسؤولين في المقاولات وبعض البرلمانيين وأيضاً مع طبيب نفسي.

أشارت النتائج إلى أن 50% فقط من المستجوبين هم الذين أصروا على خطورة الظاهرة بينما اعتبر

البعض الآخر أن ظاهرة التحرش في أماكن العمل عادية وطبيعية، وهناك من اعتبرها محدودة في الزمان

والمكان في حين نفى البعض الآخر وجودها تماماً. وأشارت أيضاً النتائج إلى أن 35% من الرجال

المستجوبين ومن بينهم برلمانيون أشاروا إلى أن المرأة تتحمل مسؤولية مهمة في انتشار الظاهرة. توصلت

أيضا إلى أن النساء اللواتي يفضحن المتحرّش قليلة جدا أي بنسبة 15.90% مقابل 84.10% يلزمن الصمت. ترى الباحثة من خلال الدراسة أن النسق الثقافي السائد وغياب القوانين التي تحمي المرأة وغياب الأدلة على التحرش، كلها متغيرات أساسية ترغم المرأة على لزوم الصمت، وأكدت أن التحرش الجنسي يؤثر تأثير سلبي على النساء وتتمثل هذه التأثيرات في الإحباط وغياب الطموح والرغبة في ترك العمل وقد تأخذ شكل الاستقالة أو التسريح من العمل. (سحر صلاح، ب.س.نشر، ص 7-8).

8-2 الخاصة بالدافعية:

دراسة رشاد عبد العزيز وصلاح أبو ناهية:

قام الباحثان بتطبيق اختبار هارمنس لدافع الإنجاز بعد تقنيه على عينة مصرية، حيث يشمل الاختبار على جميع المظاهر المتعلقة بهذا الدافع وهي: مستوى الطموح السلوك المرتبط بقبول المخاطرة، الحراك الاجتماعي، المثابرة، توتر العمل، إدراك الزمن التوجه نحو المستقبل، اختيار الرفيق، سلوك التعرف، سلوك الإنجاز. حيث شملت عينة البحث على 315 طالب وطالبة (203 طالب و 112 طالبة) من كليتي التربية واللغة العربية وكلية الدراسات الإنسانية بجامعة الأزهر، وتراوحت أعمار الذكور من (21-25 سنة) وأعمار الإناث من (22-26 سنة).

وكانت النتائج:

بالنسبة للذكور:

19.51% إدراك الزمن.

16.69% مستوى الطموح.

11.31% المثابرة.

10.58% الإنجاز .

بالنسبة للإناث:

28.14% التفوق.

13.50% عدم الإحساس بالملل.

11.95% التحمل.

09.42% المثابرة.

من خلال النتائج التي أسفرت عليها الدراسة نجد أن هناك تشابها في مضمون العوامل بالنسبة للإناث والذكور في تحقيق دافع الإنجاز. (رشاد عبد العزيز موسي، 1994، ص 174-177).

ب-دراسة علي حسين علي (1987):

دراسة دافعية الإنجاز وبعض الخصائص المعرفية والمزاجية المتعلقة بها لدى الذكور والإناث في المجتمع المصري.

سعت الدراسة إلى التعرف على طبيعة واتجاهات الفروق بين الذكور والإناث فيما يتعلق بالإنجاز باعتباره دافعا (الميل للإنجاز وباعتباره أداء التحصيل الأكاديمي) وباعتباره سمة شخصية مركبة (الشخصية الإنجازية)، وأجريت على عينة من طلاب وطالبات كلية الأدب جامعة المنيا، الذين يدرسون بأقسام الفلسفة وعلم النفس وعلم الاجتماع وكان حجم عينة هذه الدراسة 132 انقسمت إلى 72 مفردة من الذكور و60 مفردة من الإناث.

استعملا اختبار الميل للإنجاز وكانت النتائج:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين (ذكور وإناث) فيما يتعلق بمتغيرات الإنجاز، التحصيل الأكاديمي، الميل للإنجاز، الشخصية الإنجازية.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين في اتجاه تفوق الذكور على الإناث فيما يتعلق بمتغيرات الحاجة للمعرفة وتأكيد الذات.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين في اتجاه تفوق الإناث على الذكور فيما يتعلق بمتغيرات الميل نحو التيقن والجاذبية الاجتماعية والمرونة والطلاقة. (جعفر صباح، 2009، ص 18).

ج- دراسة محمد رمضان 1987:

دراسة علاقة الدافعية للإنجاز بمستوى التحصيل الدراسي لدى عينة مكونة من 120 طالبا بالمرحلة الثانوية، بدولة الإمارات العربية قسم أفراد العينة إلى مجموعتين، الأولى ذات التحصيل المرتفع ممن حصلوا على 80 % فأكثر من معدلاتهم الدراسية، والثانية ذات التحصيل المنخفض ممن حصلوا على 50% فأكثر إلى 60 % من معدلاتهم الدراسية، وكشفت الدراسة عن وجود فروق جوهرية في الدافعية لصالح ذوي مستوى التحصيل المرتفع، فالطلاب مرتفعي التحصيل كانوا أكثر دافعية للإنجاز. (شهرزاد بعوني، 2011، ص 31).

- من خلال ما سبق نلاحظ أن أغلبية من الدراسات اهتمت بالتحرش الجنسي والدافعية، إلا أن النتائج التي توصلت إليها لم تكن دائما متشابهة فهناك اختلافات بينها، ناتجة عن تميز كل مجتمع بخصائصه وطابعه الثقافي السائد فيه، ودرجة التقبل لتغيرات الاجتماعية التي نشهدها يوميا، والتي تؤثر حتما على اتجاهات أفرادها.

الفصل الثاني: التحرش الجنسي

-تمهيد.

1. ماهية التحرش الجنسي.
2. تاريخ استخدام المصطلح.
3. أسباب التحرش الجنسي والعوامل المساعدة في انتشاره.
4. أشكال التحرش الجنسي.
5. أنواع التحرش الجنسي.
6. مواصفات المتحرش.
7. آثار ونتائج التحرش الجنسي.
8. التحرش الجنسي في ظل القانون.
9. استراتيجية مواجهة التحرش الجنسي.

خلاصة.

تمهيد :

إنّ التحرّش الجنسي ظاهرة مرضية تمس كل المجتمعات العربية والغربية على حد سواء، كما قد يتعرض له كلّ فئات المجتمع، وتعد المرأة الأكثر تعرضاً لهذه الظاهرة. والتحرّش الجنسي ضد المرأة العاملة موجود في كل بلدان العالم إلا أنّ حدته تختلف من مجتمع لآخر، كما تتفاوت أشكال مقاومتها ومواجهتها. والملاحظ لا يمنع المرأة لا مركزها الاجتماعي ولا عمرها ولا وضعها الاجتماعي والاقتصادي أو السياسي أو حتى الديني.

في هذا الفصل سوف نركز على معرفة هذه الظاهرة، وسوف نبدأ بإعطاء ماهية التحرّش الجنسي، تاريخه، أسبابه، أنواعه وصولاً إلى التحرّش الجنسي في ظل القانون والاستراتيجيات لمواجهة هذه الظاهرة والتي من شأنها أن تخفف من انتشارها ولو بدرجة قليلة.

1 - ماهية التحرّش الجنسي :**1-1 تعريف التحرش الجنسي:**

هو مضايقة أو فعل غير مرحب به من النوع الجنسي، يتضمن مجموعة من الأفعال من الانتهاكات البسيطة إلى المضايقات الحادة، التي من الممكن أن تتضمن التلطف بتلميحات جنسية أو إباحية وصولاً إلى النشاطات الجنسية، ويعتبر التحرّش الجنسي فعلاً مشيناً بكل المقاييس.

(Ar.m:wpedia.org/vu le:29-12-2014 à 12:52).

عرفه "موريس درابو Maurice Drapeau" بالإعتماد على نقطتين أساسيتين:

هو تصرف غير لفظي، لفظي أو جسدي، يتضمن إيحاءات جنسية، تمييزاً خاصاً للرجل على المرأة غير مرغوب فيه من طرف الآخرين، ملصقات إباحية، نكت جنسية، ملامسات واقتراحات جنسية.

وهو فعل مزعج يقاس على أساس تكراره أو على أساس نتائج هذا الفعل على الشخص اصطلاحا بالوظيفة، المهنة، الصحة، والحياة الشخصية. (Drapeau Maurice ,1991, p 85-86).

كما يعرفه "ع.النور أرزقي": بالمضايقات التي تتعرض لها المرأة العاملة ذات الأبعاد الجنسية، تتضمن مجموعة من الأفعال تتراوح بين المعاكسات البسيطة للمضايقات الحادة، قد تبدأ بالتلفظ بكلمات جنسية أو إباحية وصولاً إلى النشاطات الجنسية ومرورا باللمس، الغمز وما إلى ذلك، ويعتبر التحرش الجنسي فعلا مشينا وهو شكل من أشكال الإيذاء الجسدي والنفسي. (ع.النور أرزقي، 2014، ص62).

أما التشريع الجزائري فقد أعطى مفهوماً للتحرّش الجنسي بالعمل وذلك كالتالي "كل شخص يستغل سلطة وظيفته ومهنته عن طريق إصدار الأوامر للغير أو بالتهديد، أو بالإكراه، أو بممارسة ضغوط عليه قصد إجباره على الاستجابة لرغباته الجنسية، وفي حالة التكرار تضاعف العقوبة". (حسن بوسقيعة، 2005، ص151).

2- تاريخ استخدام المصطلح :

إن مصطلح التحرش الجنسي حديث، ظهر في الولايات المتحدة في سنوات (1970-1980) تمت لفظة *sexuel harassement* رغم ان الظاهرة قديمة، و ترجع في فرنسا الى تطبيق حق الليلة الاولى المعروف ايضا بحق التفخيذ *droit de cuissage* و التي ترغم الازواج على قضاء ليلتهم الاولى أو ليلة دخلتهم. ولم تتمكن النساء من الحصول على تسجيل حقوقهن تشريعيا (احترام كرامتهن ونزاهتهن الجسدية) الا بعد قرون من الكفاح. (هشام عبد الحميد فرج.2005.ص19).

يرى البعض أنّ المصطلح ظهر عام 1975 على يد ثمانية من الناشطات اثناء أحد اجتماعاتهن لتبادل الافكار حول الكتابة على الملصقات التي يتعرضن لها اثناء العمل، واثناء هذا الاجتماع وردت امامهن

خيارات عديدة لوضعها على الملصقات مثل: التخويف الجنسي، الاثره الجنسي والاستغلال الجنسي اثناء العمل. لكن هذه العبارات ظهرت لهن غير مناسبة و غير كافية لتوضيح المضايقات المستمرة، الظاهرة و الخفية التي يتعرضن لها، في هذا الاجتماع ظهر مصطلح "التحرش الجنسي" فقمنا الناشطات بتأسيس معهد السيدات العاملات, و تزامن ذلك مع ظهور التحالف ضد الاكراه الجنسي الذي تاسس عام 1976 على يد الناشطات "كفريدا كلين" Freada Klein و "لين ورلي" Lynn Werli.

يعتقد البعض الاخر ان هذا المصطلح ظهر عام 1973 في تقرير الدكتور "ماري روي" Marie Rowe " الذي رفعته الى رئيسها المباشر في معهد "ماساتشوستن" للتكنولوجيا عن الاشكال المختلفة لقضايا عدم المساواة بين الجنسين، بالرغم من أنها شخصيا تعتقد أنها ليست الأولى التي استعملت هذا المصطلح . (هشام عبد الحميد فرج، 2005، ص 19).

3- أسباب التحرش الجنسي و العوامل المساعدة في انتشاره:

3-1 أسباب التحرش الجنسي:

3-1-1 الرجل:

يتعلق الأمر بعوامل التنشئة الاجتماعية للرجال في علاقاتهم بالنساء، ونظرتهم إلى المرأة على أنها مصدر للمتعة فقط، وليس كيانا وفكر. ما يجعلهم يتعاملون معها في مكان العمل بشكل لا يختلف عما يتعاملون معها في البيت، هذا بالإضافة إلى النقص في الوازع الديني.

3-1-2 الأسرة:

ما تزرعه من عادات ثقافية واجتماعية منذ الصغر حيث أنها لا تقوم بالتعليم وتربية أبنائها كيفية التعامل مع المرأة وكيفية تعامل المرأة مع الرجل.

3-1-3 ثقافة المجتمع:

للأسف في عالمنا العربي هناك أزمة في تصديق المرأة، المجتمع دائما يلقي اللوم عليها، ويعتبرها هي المدانة وأنها هي التي دفعت الرجل للتحرش بها نظرا لسلوكاتها. وهي تجنح إلى الصمت عندما تتعرض لمثل هذه المضايقات خشية أن تصبح منبوذة اجتماعيا.

3-1-4 - الإعلام:

يعد الإعلام من العوامل المهمة لتفشي ظاهرة التحرش الجنسي عموما سواء بالنساء أو الأطفال، حيث أنه يستغل جسد المرأة بصورة مثيرة للاشمئزاز وكيف يمكن أن ندعو إلى الاحتشام في الوقت الذي ينتشر عبر الأثير ومن خلال الفضائيات الكثير من الصور الإباحية وغير الأخلاقية وللأسف حتى اليوم لا نجد في البرامج التي تبثها قنوات عربية التحذيرات التي يتبعها الغرب عند نشر مواد لفئة البالغين.

3-1-5 - المرأة:

أحيانا يكون للمرأة دور، حيث تساهم في التحرش ضدها بسبب ارتدائها للملابس الفاضحة أو طريقة كلامها التي تقسح المجال لضعاف النفوس للتمادي معها. (سحر صلاح، ب-ت-ن، ص 3-4).

ومن الأسباب الأخرى التي تؤدي إلى تفشي ظاهرة التحرش الجنسي، ما يلي:

أ - حساسية الموضوع:

حيث الكثير من ضحايا التحرش يخفن من الفضيحة وتلويث السمعة، فإن أصابع الاتهام ستشار إليها بالدرجة الأولى، لذلك فهن يفتقدن للجرأة والشجاعة في التحدث عن معاناتهن.

ب - فقدان العمل:

فالحديث عما تتعرض له من تحرّش خاصة إذا كان من رئيس العمل سيؤدي حتماً إلى فقدانهن للعمل.

ت - غياب العقاب:

وأن رئيسها المباشر لن يسمع لها خوفاً على سمعة عمله بالتحدث عما تتعرض له من تحرّش جنسي داخل مؤسسة العمل.

ث - صعوبة إثبات فعل التحرش:

كيف تثبت المرأة العاملة أن زميلها أو حتى رئيسها بالعمل يتحرش بها جنسياً. (سحر صالح-ب-ت-ن، ص 2-3).

3-2 العوامل المساعدة في انتشار التحرش الجنسي:

يعود انتشار ظاهرة التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة إلى عدة عوامل، تتمثل فيما يلي:

أ - غياب الأمن العمالي أو البشري، والتركيز على الأمن السياسي، إضافة إلى انعدام المساءلة والهروب من العقاب لكل من يملك سلطة التسيير وسلطة اتخاذ القرار، كما أن ضعف قانون العمل الذي يجرم ظاهرة التحرش الجنسي أو بالأحرى عدم تطبيقه في العديد من المسائل والحالات التي

وصلت إلى المحكمة والتي تم فيها تبرئة الفاعل، أو عدم تطبيق الحكم اللازم عليه رغم ثبوت التهمة عليه.

ب- تخوف المرأة من اللجوء إلى القضاء لأنه يعتبر عاراً، ينبغي التكتف عليه بما أنها هي المؤتمنة على شرف العائلة وعلى رأسها الرمزى وذلك لحساسية الموضوع إذ أن الكثيرات من الضحايا يخفن من الفضيحة وتلويث السمعة، خاصة أن أصابع الاتهام تشير إليهن بالدرجة الأولى.

ت- الخوف من فقدان العمل، خاصة أمام الصعوبة في إيجاد منصب عمل آخر وبالتالي تتمسك المرأة بعملها وتتغاضى عن بعض التصرفات حتى لا تفقد عملها، خاصة لدى النساء اللواتي دفعتهن الحاجة للعمل.

ث- صعوبة إثبات المرأة للتحرش الجنسي إذ يعتبر شيئاً شبه مستحيل، بالتالي يزداد تنامي وانتشار الظاهرة أمام ارتياح الفاعلين لعدم وجود دليل يمكنه إدانتهم.

ج- عدم فصل النوع في مكان العمل، مع امتداد ساعات العمل مما يدعم نشأة العلاقات بين الجنسين، وتطورها في اتجاه الحميمية، مما يدعم نشأة الروابط الرومانسية أو شبه الرومانسية.

ح- توفر العديد من العوامل البنائية داخل المنظمات المختلفة الذي يدعم التفاوت في حيازة وممارسة القوة بين الأفراد، مما يترتب عنه توفير البيئة الملائمة للتحرش الجنسي بالنساء.

خ- انتشار الإباحية بشكل رهيب، مما يساهم في انتشار الجرائم الجنسية عامة والتحرش الجنسي خاصة، إما بشكل تقليدي أو تقليد مشهد من المشاهد التي رآها المتعدي أو تأثيرها السلبي عليه، مما يؤدي إلى انحلال أخلاقي استباح به هذه الممارسات. (مديحة أحمد عبادة، 2005، ص

4 - أشكال التحرش الجنسي:

يمكن من خلال مراجعة التراث المرتبط بظاهرة التحرش الجنسي، الوقوف على عدد كبير من المحاولات التصنيفية لأشكال التحرش الجنسي، مع الإشارة إلى أن التحرش يتخذ أشكالاً مختلفة باختلاف السياقات الاجتماعية والتنظيمية والبنى الثقافية التي تحكم هذه السياقات والتنظيمات.

وقد يختلف فعل التحرش باختلاف الفاعل، فهناك تحرش الرئيس بمرؤوسيه، وتحرش الأقران ببعضهم البعض.

وقد تمّ تصنيف أشكال التحرش الجنسي إلى:

- أ - سلوك جنسي غير لفظي: ويتضمن التعبيرات الجنسية العدوانية.
- ب - سلوك جنسي لفظي: يتضمن التعليقات والألفاظ الفكاهية الجنسية.
- ت - سلوك جنسي جسدي: ويتضمن مجموعة من السلوكيات تبدأ بلمس الجسد، القرص، المعانقة إلى الاغتصاب.

يشير " ميشال ديمون Michell Damon " إلى أن فعل التحرش يتضمن مجموعة من السلوكيات وهي:

أ - التعليقات الجنسية الشكلية مثال: الغمز بالعين.

ب - التعليقات الجنسية اللفظية مثل: النكت والألفاظ الجنسية.

ت - اللوك الجنسي المعتمد على اللمس.

أما "ماري فرانس Marie France" فقد صنفت أشكال التحرش وحددتها فيما يلي:

أ - سلوك الإغراء.

ب- الابتزاز الجنسي.

ت- إبداء الاهتمام الجنسي غير المرغوب فيه.

ث- التكلفة الجنسي.

ج- الاعتداء الجنسي المباشر. (مديحة أحمد عبادة، 2007، ص 18).

من أشهر المحاولات التصنيفية لأشكال التحرش الجنسي التي أعدتها لجنة تكافؤ فرص العمل الأمريكية والاتحاد الأمريكي لأساتذة الجامعات، حيث ميزت بين شكلين واسعين للتحرش الجنسي هما:

أ - التحرش الجنسي التعويضي:

هذا الشكل يقوم فيه الفرد باستخدام قوته التنظيمية على مرؤوس لديه لدفعه لكي يشاركه نشاطا جنسيا ويتضمن هذا الشكل وجود علاقة ما بين أطراف التحرش كعلاقة الرئيس بمرؤوسيه، أو علاقة المكانة المتساوية. كما أن هناك سابق تعارف ما بين طرفي التحرش إضافة إلى أنّ موقف الأنثى من التحرش هنا قد يترتب عليه في حالة الاستجابة منح للأنثى تعويض أو مكافأة، قد يترتب عليه العقاب في رفضها

ب - التحرش الجنسي البيئي:

يشير إلى العروض الجنسية الدائمة والمستمرة التي تتعرض لها الأنثى داخل البيئة الاجتماعية التي تعيش فيها، تتضمن التعليقات الجنسية، الاهتمام غير المرغوب، وضمن هذا الشكل نجد أنه قد لا يجمع طرفي العملية التحرش أي علاقة، والأنثى هنا لا تضطر إلى أن تخضع لهذا الفعل طالما هي لا تريد الاستجابة لذلك. (مديحة أحمد عبادة، 2007، ص 20).

5- أنواع التحرّش الجنسي في مواقع العمل :

تتعرض المرأة العاملة للتحرّش الجنسي يتميز بما تحدده الأفعال التي يرتكبها المتحرّش بتنوع كبير على مستوى وجهات النظر المتعلقة. هناك من يميز بين التحرّش الجنسي المباشر وغير المباشر، وآخرون يتناولون الفرق بين الفعل الملموس وغير الملموس، في حين يضع فريق ثالث الحدود بين التحرّش الكلامي والتحرّش الجسدي.

يظهر التحرّش الجنسي المباشر أو الملموس في الكلام الذي يلمح بصورة واضحة إلى ممارسة الجنس أو الحركات مثل النظر والابتسام واللمس، أما التحرّش الجنسي غير المباشر وغير الملموس فتترجمه أمور أخرى مثل الدعابة، الكلام البذيء وكذلك تقديم صور فوتوغرافية والنكت وغيرها. (حاشي سهيلة، 2008، ص 213).

كما أن التحرّش يتحدد في ثلاثة مواقف مختلفة:

- التحرّش الجنسي الذي يتميز باللمس يشمل المداعبة والملامسة والاعتصاب أحيانا.
- التحرّش الذي يستعمل الحركات ويشمل النظرات والابتسام وتقديم صور فوتوغرافية.
- التحرّش الجنسي بالكلام الذي يتم بكل بساطة بواسطة الأقوال سواء مباشرة أو عن طريق التلميح غير المباشر مثل: النكت والدعابة. (حاشي سهيلة، 2008، ص 213).

6- مواصفات المتحرّش :

6-1 العلاقة بين المتحرّش والضحية:

يحدث التحرّش الجنسي في ظروف وأحوال متعددة، ويأخذ صوراً مختلفة، لكن غالباً ما يكون المتحرّش في موقع سلطة أو قوة على الضحية، أي يكون هناك تباين بينهما في السلم الوظيفي، أو علاقة التعليم (المدرس وطالبته) أو الوضع السياسي، الاجتماعي أو فارق السن لصالح المتحرّش، لكن هذا لا يمنع من التالي:

- أن يكون المتحرّش أي شخص، فقد يكون زميلاً في العمل، مشرفاً، مسؤولاً، مسيراً، صاحب العمل، زبونا، زميلاً في الدراسة، أستاذاً أو إدارياً.
- في معظم الحالات تكون الضحية أنثى، لكن هذا لا يمنع أن يكون الضحية رجل (ذكر).
- في معظم الحالات يكون المتحرّش ذكر، لكن هذا لا يعني أو لا يمنع أن يقع التحرّش من الأنثى على الذكر.
- لا يشترط أن يكون المتحرّش من جنس مختلف عن الضحية، فقد يكون كلاهما ذكر أو كلاهما أنثى، لكن هذا الأمر جد نادر.
- نسبة قليلة من الرجال الذين يمارسون التحرّش ضد النساء، ومع ذلك فالتحرّش الواحد يمارس التحرّش ضد العديد من النساء.
- لا يشترط أن تكون الضحية هي التي تعرضت مباشرة للتحرّش، بل يمكن أن تكون شاهدت واقعة التحرّش تجاه أي ضحية غيرها وتأثرت بها.
- الرغبة والإثارة الجنسية ليست دائماً هي الهدف من التحرّش، لكن سلوك المتحرّش هو تعبير عن السلطة على الضحية أو الرغبة في السيطرة عليها، ذلك بالرغم من أن المتحرّش عادة يحاول أن يقنع نفسه ويقنع الضحية بأن سلوكه بهدف العاطفة والحب والرغبة الجنسية.

- عادة يختار المتحرّش ضحية ذات خصائص خاصة مثل: الصغيرة في السن، السلبية (أي التي تقتد إلى الحزم)، والتي يكون مستواها التعليمي منخفض، التي تتسم بقدر كبير من السداجة ويقل احترامها لذاتها. لكن هذا لا يمنع من أن تكون أي امرأة عرضة للتحرش الجنسي.
- عادة ما يبدأ المتحرش بسلوك بسيط مثل: الذكر الجنسية ليري رد فعل الضحية عليها، فإذا رأى رد فعل عنيف من الضحية فعليا لا يتمادى لاحقا في التحرش مع هذا المرأة، أما إذا كان رد فعلها ضعيف، او لم يكون لها رد فعل نهائيا فانه سيتمادى في سلوك اشد سواء في هذه المرة او في المرات اللاحقة حيث ستصبح هدف له.

التمادي او التوقف عن التحرش لا يعني او يتعلق بمراعاة شعور الضحية ولا يهتم به، بل انه عند مواجهته بفعل التحرش الجنسي فانه يذكر انه مهتم. ويدعي ان الضحية هي التي دعتة الى هذا الفعل وكان بموافقة ومباركة منها. (هشام عبد الحميد فرج، 2011، ص 32 - 34).

6 - 2 - تصنيف المتحرشين:

صنف " دسيش Deich " و آخرون سنة 1990 المتحرشين الى نوعين رئيسيين هما :

أ - المتحرش العام:

هو الذي يشتهر بالسلوكيات الجنسية والاغرائية الصارخة تجاه مرؤوسيه وطلابه وزملائه، أي أن تصرفاته تكون واضحة ومعلومة للمحيطين به.

ب - المتحرش الخاص:

هو الذي يتمتع بضبط النفس ويظهر بصورة محترمة أمام الناس لكنه عندما ينفرد بالضحية تتغير سلوكياته بالكامل.

- كما صنف " لانجلين "Langelan" 1993 : المتحرّشين الى ثلاثة أنواع هم :

أ - المتحرّش المفترس:

هو الذي يحصل على الإثارة الجنسية من إهانة الآخرين، سلوكيات هذا المتحرّش تتضمن الابتزاز الجنسي، فقد يتحرّش بالضحية لمجرد رؤية رد فعل الضحية، لكن إذا لم تقاوم الضحية يتمادى ليصل إلى اغتصابها.

ب - المتحرّش المهيم:

هو أكثر الأنواع انتشارا وشيوعا، يمارس التحرّش لأنه يعزز الأنا لديه.

ج - المتحرش الاستراتيجي:

يهدف إلى الحفاظ على امتياز في وظيفة معينة أو موقع معين، على سبيل المثال يتحرّش الرجل بالنساء اللواتي تلتحقن بمهنة معينة مقتصرة على الرجال، وذلك لإرهابهن ومنعهن من الدخول في الوظيفة، ومنع منافستها للرجال. (هشام عبد الحميد فرج، 2011، ص 34).

7- آثار ونتائج التحرّش الجنسي :

للتحرّش الجنسي آثار ونتائج خطيرة تعود على المرأة وذلك من الناحية النفسية، البدنية، الاجتماعية والاقتصادية حيث يؤثر ذلك سلبا على عمل المرأة.

7-1 الآثار النفسية:

تكون هذه الآثار صعبة جدا على نفسية الضحية، وتمثل لها قمة انسحاق الأدمية والكرامة والإحساس بالقهر وباعتداء الآخر عليها، من ثم تصاب بالاكئاب والانسحاب من الحياة خاصة العملية، وقد تظهر

آثار الأزمة في صورة عدوانية تنعكس في الرغبة في الانتقام والتشفي من الآخر، فقدان للثقة والشعور بالدونية على من وقع عليه الفعل فحسب، بل يمتد إلى الرزق ومصادره، لذا فإن التحرش الجنسي يشكل نوعا من أنواع القهر على من يقع عليه، إذ غالبا ما يقع من القوي على الضعيف وغالبا ما يشكل أسوأ أنواع الاستغلال وأبشعه في مصدر رزق الإنسان وقوته .

7-2 آثاره على الأسرة:

إذ له أثر بالغ الخطورة على الأسرة حيث يخلق حالة من الخوف والقلق الشديد من قبل أفراد الأسرة في ظل الحوادث المتكررة من تحرّشات وانتهاكات، الأمر الذي يؤثر بالسلب على الأسرة بل قد يؤدي ذلك لبعض الآباء لرفض استكمال الفتاة لتعليمها الجماعي خاصة إذا كان هذا التعليم سوف يؤدي إلى غياب الفتاة عن البيت والموافقة على أي شخص يتقدم للفتاة بصرف النظر عن مدى رغبة الفتاة في الزواج أو لا، ويؤدي أيضا إلى زيادة سلوك العنف في الأسرة وقد يؤدي إلى خطر أكبر وهو الوقوع في زنا المحارم بسبب كثرة الإغواء الذي تتعرض له الفتاة.

7-3 الآثار الاجتماعية والاقتصادية:

يؤدي التحرش الجنسي إلى تفكك المجتمع وزيادة العنف فيه، والجرائم بين أفرادها، أما عن الاقتصاد مما لا شك فيه أن المرأة تساهم في قوى بشرية تساعد على زيادة الدخل القومي للدولة، زيادة مستوى معيشة الأسرة وذلك من خلال عملها، في حين أن التحرش بها يؤثر على حجم إنتاجيتها في العمل بالتالي يؤثر على اقتصاد الدولة ككل واقتصاد المؤسسة كجزء .

7-4 الآثار السياسية والأمنية في المجتمع:

إن آثار التحرش الجنسي لا تقتصر على البعد النفسي والاجتماعي والاقتصادي فقط بل تمتد لتشمل الجانب السياسي والأمني إذ يصيب المجتمع بحالة من حالات الفوضى وعدم الاستقرار، الأمر الذي يؤدي إلى ظهور مشكلات أخرى مثل الإرهاب، التطرف الديني، الأمر الذي يزعزع الأمن الداخلي والخارجي للدولة حيث يسمح للدول العظمى بالتدخل في الشؤون الداخلية بحجة حماية حقوق الإنسان، تزايد الحركات الاحتجاجية والمظاهرات في المجتمع الأمر الذي يؤدي إلى انهيار شرعية النظام والحكم. (صالح عبد الرحمن الشيخ، 2009، ص 42-44).

كما يؤثر في نفسية المرأة وبالتالي في المردودية المهنية مما يؤثر على ترقيتها المهنية، ويمكن أن نلخص تلك الآثار في:

- الشعور بالخوف المستمر والكآبة والإحباط.
- التشتت وعدم التركيز في الحياة الأسرية والعملية.
- الانطواء والعزلة والشعور بالقلق والتوتر.
- عدم الثقة بنفسها وبالأخرين خاصة الرجال.
- نفور المرأة المتزوجة من الجنس وعزوف العازبة عن الزواج.
- سرعة الغضب والتهجم على الآخرين كلامياً والعصبية المفرطة.
- الأرق وعدم الرغبة في الأكل والكلام.
- الشعور بالانتهاك البدني والتعب المستمر والرغبة في النوم.
- الاضطراب في تأدية العمل واضطراب علاقتها الاجتماعية مع الآخرين.
- عدم الانضباط ونقص المردودية والفعالية داخل العمل.

- التغيب المستمر بسبب أمراض متعددة.
- الرغبة في ترك العمل.
- أغلبهن يتعرضن لضغوطات نفسية وقد تؤدي في أغلب الأحيان إلى الانهيار العصبي.
- تكرار الكوابيس.
- الشعور بالذنب.
- الطلاق في بعض الأحيان.
- الرغبة في الانتحار. (سمية صالح، 2004، ص05).

8- التحرّش الجنسي في ظل القانون :

8-1 في التشريع الجزائري:

أصدرت الجزائر تشريعات تجرم فيها التحرّش الجنسي، وذلك نتيجة لطلب العديد من الجمعيات والمنظمات الخاصة بالدفاع عن حقوق الإنسان عامة، و كذلك كرد فعل قانوني نتيجة لتنامي هذه الظاهرة وانتشارها في المجتمع الجزائري خاصة في مواقع العمل، مما أدى إلى إصدار تشريعات تجرم التحرّش الجنسي، وجاءت هذه القوانين كرد عن النداءات العديدة التي تقدمت بها الجمعيات النسائية، وبعض المنظمات الناشطة في مجال حقوق الإنسان والمرأة، إذ تم التطرق إلى جريمة التحرّش الجنسي لأول مرة في التشريع الجزائري، وذلك في قانون العقوبات الجديد طبقاً للقانون رقم 15 /04 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004 المعدل والمتمم للأمر رقم 156/66 المؤرخ في 08 جوان 1966 الصادر بالجريدة الرسمية رقم 71 لسنة 2004. (الجريدة الرسمية، 2004، ص9).

نقرأ في المادة 341 مكرر: يعد مرتكبا لجريمة التحرش الجنسي ويعاقب بالحبس من شهرين إلى سنة وبغرامة 50000 إلى 100000 دج كل شخص يستغل سلطة وظيفته أو مهنته عن طريق إصدار الأوامر للغير أو بالتهديد أو بالإكراه، أو بممارسة ضغوط عليه قصد إجباره على الاستجابة لرغباته الجنسية، في حالة العودة تضاعف العقوبة. (حسن بوسقيعة، 2005، ص32).

جاءت العديد من البنود التي نصت على عدم تمييز بين الجنسين أي المساواة بينهما، وكان من بين أشكال التمييز ضد المرأة التمييز في مؤسسات العمل وهذا ما يسمى في التشريع الجزائري كباقي الدول اسم "التحرّش الجنسي بالعمل".

ورغم وجود كل هذه القوانين التي تجرم التحرش الجنسي، إلا أن المرأة العاملة لا تزال تعاني من هذه الجريمة، وذلك لصعوبة إيجاد دليل أو شاهد لإثبات أن الضحية تعرضت للتحرش من قبل المجني عليه.

9 - استراتيجيات مواجهة التحرش الجنسي :

هناك العديد من الاستراتيجيات والأساليب التي تلجأ إليها ضحية التحرش الجنسي لمواجهة هذا الفعل المتعدي على حرمتها الجسدية والمعنوية، وفيما يلي بيان لأكثر الأساليب شيوعا، وهي:

9-1 قد يتبنى البعض سياسة سلبية مفادها " لا تهتمي ولا تخبري أحدا ":

بطبيعة الحال إنّ هذا المسلك المتقاعس يشجع المتحرش على تكرار تحرشه، وعليه يجد تقاديه والإفصاح عن ذلك.

2-9 التقليل من شأن ما حدث:

محاولة إعادة تفسيره بصورة لا تثير الضيق، "فهو لم يقصد التحرش بي" أو "إنه ليس في حالته الطبيعية"، أو التظاهر بأن الموقف لم يحدث، وليس له أثر، وهو ما يبسر عليها التقبل بل التعايش مع ما حدث.

3-9 لوم الذات على ما حدث:

فهي السبب وليس هو، ففي الدراسة أجرتها كل من "جوتك" و "جينسن" عام 1982، تبين أن 25% من الضحايا أرجعن سبب التحرش بهن إلى سلوكهن، وهذا ما دعاهن إلى عدم الإبلاغ.

4-9 عدم فعل شيء والاكتفاء بالتجنب:

هو تصرف التجنب وتكمن هذه الاستراتيجية في ترك المسافة واللامبالاة والبرودة والاستخفاف، محاولة تجنب المتحرش قدر الإمكان ومحاولة إقناع المتحرش أنه من الأفضل المحافظة والإبقاء على علاقة العمل فقط من أجل العمل الجيد معا.

5-9 الصد بدون مواجهة:

حيث تطلب منه أن يدعها وشأنها أو تختلق عذرا لتغادر المكان ترجئ الرد عليه حين يطلب مواعدها أو تأخذ الموقف كدعابة أو التسوية والإرجاء عليه لليأس ويتركها في حالها.

6-9 الاستجابة المؤكدة للذات:

حيث تعبر عن رفضها واستيائها بشكل مباشر وتخبره أنه غير مرغوب فيه، وتطلب منه بحزم أن يكف عن أفعاله تلك وتهدهدته بأنها ستبلغ الأمر للرؤساء إذ لم يتوقف.

7-9 التقدم بشكوى إلى المشرف أو الرئيس الأعلى:

أي أن على الضحية أن تتبنى سياسة صارمة ضد المتحرّش، والسعي نحو المساندة المؤسسية سواء بشكل رسمي أو غير رسمي.

8-9 بناء رأي عام مساند:

حيث تخبر الضحية الزملاء والزميلات بما حدث ليعرفوا بأمر المتحرّش، وتطلب مشورته ومساندته وبذلك تكون جبهة مدعمة لها على مواجهة المتحرّش.

- هذا فيما يتعلق بالأساليب قد تلجأ إليها ضحية التحرش، كما نرى أن بعضها يتسم بالسلبية التي تشجع المتحرّش على الاستمرار وإعادة المحاولة، وبعضها الآخر والذي يأمل أن يكون هو الغالب يتسم بالإيجابية مما يعمل على تقليص احتمالات التعرض للتحرش، والجدير بالذكر على المنظمات أن تمارس هي الأخرى دورا للحد من هذه الظاهرة، ذلك بأن يكون لها سياسة واضحة لمواجهة التحرش.

خلاصة :

من خلال ما تطرقنا إليه في هذا الفصل يمكن القول بأنّ التحرش الجنسي ظاهرة خطيرة وآفة العصر وأزمة المرأة العاملة في كلّ الدول، ورغم وجود قوانين رادعة لهذه الظاهرة إلا أنّ الامتناع عن الشكوى أصبح حاجزا أمام الجميع، وذلك لأنّ الحديث في مثل هذه المواضيع الاجتماعية حساس جدا بالنسبة للمرأة، هذا ما أدى إلى خمول (جمود) الظاهرة التي بدأت تتصاعد في منحنى بياني ستفضي في النهاية إلى أزمة حقيقية. لذلك يجب طرح مثل هذه المواضيع بصورة مختلفة وواضحة عن صورته النمطية وذلك

لأنّ التحرّش لا يكون فقط بالاعتداء المباشر، إنّما عن طريق اللفظ أو النظرة وحتّى عن طريق الإغراء، لذا يجب أن نقوم بالتوعية بها والعمل على مواجهتها.

الفصل الثالث: الدافعية

-تمهيد.

1. لمحة تاريخية.

2. تعريف الدافعية.

3. التشابه بين الدافع وبعض المفاهيم.

4. خطوات الدافعية.

5. خصائص الدافعية.

6. وظائف الدافعية.

7. تصنيف الدوافع.

خلاصة.

تمهيد:

يعتبر موضوع الدوافع من أهم الموضوعات، المهتمين بهذا الموضوع يتناولونه من زوايا مختلفة وكل باحث يتطرق له من حيث اختصاصه. فإذا تمعنا في مقولة ميكيليالي عن الدوافع نعرف أهمية هذا الموضوع وشاعته، ورغم البحوث والدراسات العديدة لا يزال ليومنا هذا يحظى بالكثير من العناية . ويستنتج المتتبع للبحوث التي تجري في مؤسسات العمل المختلفة أن لموضوع الدوافع النصيب الأكبر من الاهتمام من قبل الباحثين في مجال السلوك التنظيمي، ويرجع السبب إلى أنّ هؤلاء الباحثين لا يمكنهم إهمال المتطلبات السلوكية للمنظمة، ويكمن وراء مظاهر وأنماط السلوك الإنساني مختلف قوى دافعية ومحركة وموجهة لها، يطلق عليها الدافعية، من هنا تعتبر الدافعية أحد العوامل النفسية الداخلية التي تؤثر في السلوك الإنساني، ذات علاقة وطيدة بالكفاية الإنتاجية.

شغلت الدافعية حيزا كبيرا من تفكير واهتمام علماء النفس والإدارة، وبالتالي ظهر العديد من النظريات التي حاولت تفسيرها وتحديد معالمها الرئيسية، فيمكن تقسيمها إلى قسمين رئيسيين وهما نظريات المحتوي ونظريات عملية الدافعية.

1- لمحة تاريخية:

بالرجوع إلى تاريخ الفكر الإنساني نجد أن مصطلح الدوافع كان يثير العديد من التساؤلات أهمها :لماذا يسلك الإنسان هذا السلوك؟ وكانت الإجابة عليها في الكثير من كتابات القدامى بمثابة البدايات الأولى لشرح مفهوم الدوافع خاصة كتابات الفلاسفة اليونانيين الذين اتخذوا موقفين هما:

الموقف الأول: يرى أنّ دافع السلوك الإنساني هو البحث عن اللذة وتجنب الألم، ونادى به ثرسيماش (Thrasymache).

الموقف الثاني: هو موقف كل من أرسطو Aristote وأفلاطون Platon وسقراط Socrate، الذين يرون بأنّ الفكر هو المحدد الأول للسلوك الإنسان، إلا أن أرسطو (384،322 ق.م) الذي تبين أفكاره سابقه صاغها بطريقة علمية، حيث بين أن السلوك يكون حسب الهدف، وقد يكون عشوائياً أو إرادياً.

ولقد ساعدت الافتراضات الفلسفية في تفسير السلوك الإنساني في ظهور الكثير من النظريات المعاصرة. وللتطور العلمي وظهور الطباعة التي سهلت نشر العديد من الأبحاث والدراسات وظهور الاكتشافات الكثيرة في القرن (17)، والتي من أهمها أن الإنسان مادة يمكن دراستها حسب القوانين الطبيعية، وبالتالي السلوك الإنساني ظاهرة طبيعية يمكن تفسيرها والتنبؤ بها، لهذا ظهر التفسير الميكانيكي للسلوك خاصة تحت تأثير أفكار ديكارت Descartes (1596، 1650) الذي أكد أنّ هناك أفعال آلية عند الإنسان يشترك فيها مع الحيوان، إلا أن له أفعال إرادية يستحيل التنبؤ بها. ثم ظهر التفسير الفيزيائي للسلوك على يد طوماس هوبز Tomas Hobbes (1588، 1675) الذي فسّر السلوك من المنظور الفيزيولوجي، فحسبه: البحث عن اللذة هو ارتفاع جريان الدم والألم هو تباطؤ سير الدم بهذا ففتح المجال للتفسير الفيزيولوجي حيث يرى كل من wikolasse، tinberges، k.loranz، c.bernard، W.r cannon، kspencer . (أحمد دوقة، 2002، ص148).

تحرك الدوافع العضوية لخفض التوتر والحفاظ على التوازن الحيوي وذلك بحفظ النسب العادية للماء والسكر والبروتين، الكالسيوم والهرمونات، والدسم، في الدم، وأكد الكثير من التجارب على الحيوانات أنه يمكن إحداث تغيرات فيزيولوجية في العضوية، بحيث تكون لها حالة التوتر التي توجه السلوك وتدفعه للحركة لخفضه. ثم ظهرت أفكار جون لوك Johan Lock (1632، 1764) مؤسس المدرسة الترابطية، الذي بين أن للإنسان سلوك يرغب في معرفة نتائجه، ويحاول الوصول إلى أقصى لذة بالاعتماد على معارفه وتجاربه. ونفس الأفكار تبناها كل من كندلوك a.condilloc (1715، 1750) وهوم Hume.D (1711،

(1776). كما ظهر التيار العقلاني الذي نادى به كانت (E. Kant) الذي يفترض أن الفكر يحتوي على مفاهيم تمكن الإنسان من تفسير التجارب الحسية، وتمكنه من إحساس وإدراك العالم، وهي تلعب دورا في سلوكياته. وظهرت في نهاية القرن (19) مفاهيم مختلفة حول الدوافع كونت ما يعرف بعلم نفس الدوافع، ومن هذه المفاهيم ما جاءت بها السلوكية التي حاولت تفسير السلوك من خلال ملاحظة الشروط التي يجري فيها، خاصة بعد أعمال كل من **Waston**، **سكينر Skinner**، **ثور نديك Thorndike**، **بافلوف Pavlov**. (أحمد دوقة، 2002، ص149).

وجاء بعد ذلك التحليل النفسي خاصة أعمال فرويد **S.Freud**، يونغ **Jung**، أدلير **Adler**، مورنر **Morner**، التي بينت أن الدوافع لاشعورية، و أنها المحدد الأول للسلوك الإنساني، وتؤكد على أن الإنسان غير واع بأسباب سلوكه، وبين التيار المعرفي خلال السنوات (1930، 1940) أن العضوية لها دوافع تحرك السلوك للحصول بأقصى سرعة على الموضوع المرغوب فيه، ودراسات كل من **دوهرل Dohler** و**تولمان Tolman** اللذين أدخلوا مصطلحات جديدة لتفسير الدوافع كالقيم والتوقعات، ولقد كانت قاعدة لكثير من الدراسات المعرفية كدراسة (لوين **K.Lewin 1936**) ودراسة (روتر **Rotter 1954**) ودراسة (وينر **Weiner 1986**)، وحاول التيار المعرفي خلال السنوات (1950 - 1970) تفسير السلوك الاجتماعي للإنسان، حيث أعمال **Festinger** أنه عند حدوث اختلاف بين اتجاهات الإنسان وسلوكياته، فأن للدوافع دورا في القضاء على الاختلال، فإما للدوافع دورا في القضاء على ذلك الاختلال، فإما أن يسلك سلوكا يتلاءم مع اتجاهاته، وإما أن تكون له دوافع تغير اتجاهاته حسب سلوكياته، وأكدت الابحاث في مجال الدوافع الاجتماعية أنه يمكن تفسير السلوك الإنساني حسب المحتوى الاجتماعي، وأوضحت أعمال **G.Terde** أن سلوكيات الغير تحدد سلوك الفرد وكذلك أعمال **Guérin 1986** الذي واصل الملاحظات التجريبية التي قام بها **Triplett** حول تأثير سلوكيات الغير لا تأثر فقط على سلوك الفرد

بل على إدراك هذا الأخير لسلوك الغير و تأويله له، هو الذي يحدد دوافع سلوكه. (Vallerand.r et Thill.E, 1993, P 15-16).

2- تعريف الدافعية:

لم يكن مصطلح الدوافع محط اهتمام الفلاسفة وعلماء النفس والفيزيولوجيين فقط، بل الاقتصاديون كذلك، وعلى رأسهم كل من فيبر M.Weber، سينا D.Sinna، ماكيلاند Dc.Mchllandg، يرو أن دوافع الأفراد كثيرة وتحرك النمو والتطور الاقتصادي. (Sillamy.N, 1980,P773).

يعرفها علي السلمي على أنها عملية إثارة السلوك والاحتفاظ به في حالة استمراره، كما أنها عملية تنظيم نمط هذا السلوك. (جمال الدين محمد مرسي وآخرون، 2002، ص 342).

وعرفها عزت عبد العظيم الطويل بأنها حالة داخلية كامنة، قد تكون عضوية أو نفسية تؤدي إلى سلوك معين في ظروف معينة، لتصل في النهاية إلى هدف منشود، أي أن نهاية الدافع تحقيق الهدف. (عزت عبد العظيم الطويل، 1999، ص 166). كما يعرفها مصطفى عشوي بحالة من التوتر النفسي والفيزيولوجي، الذي قد يكون شعوريا ولا شعوريا تدفع الفرد للقيام بأعمال ونشاطات وسلوكات لإشباع حاجات معينة للتخفيف من التوتر، وإعادة التوازن للسلوك. (مصطفى عشوي، 1992).

فكل التعريفات السابقة ترى بأن الدافعية عبارة عن تلك القوى الداخلية التي تحرك السلوك نحو هدف معين، محاولة الاحتفاظ به في حالة استمراره، وبذلك إعادة التوازن للسلوك، أو التخفيف من التوتر.

3 - التشابه بين الدافع وبعض المفاهيم:

تستخدم كلمة الدافع في الحياة بمعان أشمل وأوسع من معناها السيكولوجي، فتشمل بذلك الحاجات والحوافز، البواعث، الرغبات، الغرائز، لكن في الحقيقة تجد اختلافات بينها ولو بسيطة.

-**فالحاجة** : هي حالة من النقص والافتقار أو الاضطراب الجسمي والنفسي، وعدم إشباعها يثير لدى الفرد نوعاً من التوتر والضيق لا يزول حتى يتم إشباع الحاجة، وتتوقف كثير من خصائص الشخصية على حاجات الفرد ومدى إشباعها. (لوكيا الهاشمي، 2006، ص 166).

-**أما الحافز** : فهو تلك الإمكانيات المتاحة والتي توفرها البيئة المحيطة بالفرد، والتي تمكنه الحصول عليها واستخدامها لتحريك الدوافع نحو سلوك معين وإشباع الحاجات والرغبات أو التوقعات لأداء نشاط معين. (ناصر العديلي، 1993، ص 92).

-**أما الباعث** : فهو موقف اجتماعي أو مادي خارجي يستجيب له الدافع، فالطعام مثلاً يستجيب

له دافع الجوع، ولا قيمة للباعث دون وجود دافع. (ناصر العديلي، 1993، ص 92).

-**أما الرغبة** : فهي الميل نحو شخص أو شيء معين لا تنشأ من حالة نقص أو افتقار، كما هو الحال بالنسبة للحاجة، بل تنشأ من تكبير الفرد فيها أو إدراك الأشياء المرغوبة، فالحاجة تستهدف تجنب الألم والتوتر، في حين أن الرغبة تستهدف التماس اللذة. (ناصر العديلي، 1993، ص 92).

-**أما الغريزة** : فهي استعداد فطري، وهي ميل إلى استقبال بطريقة اختيارية لعدد من المحفزات ، وإثارة

انفعالية عند استقبال المحفز وتنشيط نزعة البحث عن الهدف. (لوكيا الهاشمي، 2006، ص 197).

4- خطوات الدافعية:

إنّ الدافعية عملية متعددة الخطوات وهي:

أولاً: تؤدي إثارة الحاجة إلى حالة من عدم التوازن (أي التوتر) داخل الفرد الذي يحاول تخفيفه عن طريق السلوك.

ثانياً: يبحث ويختار استراتيجيات لإشباع تلك الحاجات.

ثالثاً: ينشغل في سلوك موجه نحو هدف، أو في عمل ما لتحقيق الاستراتيجية المختارة، وتتدخل القدرة وهي خاصية فردية هامة بين اختيار السلوك والسلوك الفعلي، وذلك لوجود احتمال بأن يكون للأفراد، القدرة، أو المهارات، أو التجربة أو الأساس المعرفي لتحقيق هدف مختار محدد.

رابعاً: يجرى تقويم للأداء بواسطة الفرد (أو الآخرين) يتعلق بنجاح أدائه في تحقيق الهدف، وعادة ما يتم تقويم الأداء الموجه نحو إشباع حاجة تنمية الشعور بالاعتزاز بالعمل من قبل الشخص نفسه، أما السلوك الموجه نحو إشباع حاجة مالية (مثل علاوة الجدارة) من جهة أخرى يتم تقويمه بواسطة شخص آخر (المشرف مثلاً). (أندرودي سيزلاقي وآخرون، 1991، ص 89).

5- خصائص الدافعية:

تتمثل خصائص الدوافع فيما يلي:

-الدافعية تحرك السلوك:

الدوافع تحرك السلوك، فعندما يلاحظ عند الفرد تغير من عدم النشاط إلى النشاط يقال له أنه له دافع.

-توجّه السلوك:

الدوافع لا تعطي فقط الطاقة الضرورية للقيام بالسلوك، إنما توجهه نحو هدف أو جهة معينة، أو اختيار بديل من بدائل السلوك.

-تحدد شدة السلوك:

وهي خاصية مهمة من خصائص الدوافع، لأنها قوية كلما كان هناك إلهام للقيام بالسلوك للوصول للهدف.

-تحدد استمرار السلوك:

الدوافع تؤثر على دوام السلوك، فكلما كانت قوية تجعل السلوك يستمر ويصل إلى هدفه.

-توقف السلوك:

أكدت دراسة هوسطن Houston (1985) أن الدوافع يمكن أن تضعف السلوك وتوقفه.

-ذات جانب انفعالي:

تتصل الدوافع بالوجدان وبالحالة النفسية، ولقد أعطى إزارد IZARD (1978) قيمة كبرى للانفعال في الدوافع. (Vallerand.R et Thill, 1993,P.P 19.20). ويلاحظ أنه لتعقد الدوافع فإن هذه الخصائص تتداخل فيما بينها وتؤثر على بعضها البعض ولا تظهر مستقلة.

6- وظائف الدافعية:

إن الدوافع تعمل أساسا على تجميع الطاقة والقوة اللازمة لممارسة مختلف الأنشطة، الشيء الذي ينشط سلوك فرد ويدفع به للقيام بتصرف معين، بغية التخلص من القلق والتخفيف من حالات التوتر، ومحاولة إعادة الاتزان للجسم.

1- يعمل الدافع على تحديد مجال السلوك الإنساني الذي يوجه إليه الفرد اهتماماته من أجل تحقيق بعض الأهداف، فالسلوك بدون وجود دافع يصبح عشوائيا وغير موجه.

فهناك الكثير من العمال الذين يصابون بالحيرة والارتباك، إن لم تحدد لهم اختصاصاتهم والأعمال التي يجب القيام بها.

2- تحريك وتنشيط السلوك بعد أن يكون في مرحلة من الاستقرار أو الاتزان النسبي، فالدافع تحرك السلوك أو تكون هي نفسها دلالات تنشط العضوية لإرضاء بعض الحاجات الأساسية.

3- توجيه السلوك نحو وجهة معينة دون أخرى فالدوافع بهذا المعنى اختيارية أي أنها تساعد الفرد على اختيار الوسائل لتحقيق الحاجات عن طريق وضعه على اتصال مع بعض المثيرات المهمة لأجل بقاءه بذلك سلوك إقدام وعن طريق إبعاد الإنسان عن المواقف تهدد بقاءه مسببة بذلك سلوك إحجام.

4- المحافظة على استدامة السلوك طالما بقي الإنسان مدفوعا أو طالما بقيت الحاجة قائمة. فالدوافع بالإضافة إلا أنها تحرك السلوك تعمل أيضا على المحافظة عليه نشيطا حتى تشبع الحاجة. (محمد حسن

محمد حمادات ، 2008 ، ص253).

5- يتميز الدافع بأنه المتغير الذي يحث الفرد على تكرار السلوك الناجح الإيجابي، والتخلي عن السلوك السلبي الذي يعاقب عليه بسبب عمليات التعزيز، إذ أن أكثر انشغالات الكائن الحي هو الحصول على الثواب في شكله المادي والمعنوي وتجنب الفشل واللوم.

عدة وظائف للدوافع يمكن إيجازها في وظيفة تتمثل في إثارة سلسلة من **Hunt** هانت وقد حدد

الأفعال واستمرارها وإيقافها، وأخرى تظهر في تحديد المسار الذي يأخذه السلوك، والأخيرة هي تقويم الأحداث البيئية من زاوية أهداف الفرد. (أندرودي سيزلاقي وآخرون، 1991، ص 56).

7- تصنيف الدوافع:

يصعب وضع تصنيف واحد للدوافع لتعقدها وتعقد صلتها بالسلوك، ويمكن إرجاع ذلك إلى أسباب عدة هي:

- إن الدوافع تقوم بفعل معين ليس ملموسا و إنما يعرف بالاستدلال **Inférence**.

- قد يكون لدى الفرد عدد من الحاجات، أو التوقعات التي تتغير بصورة مستمرة، و قد تتضارب بعضها مع بعض أحيانا.

- يختلف الأفراد في تحقيق أهدافهم و إشباع حاجاتهم، بسبب تعدد الطرق التي يمكن استخدامها.

- إن إشباع حاجة معينة قد تؤدي إلى زيادة في إلحاح تلك الحاجة، فالشخص الذي يحصل على زيادة في الراتب مثلا يظهر بحاجة إلى زيادة أكبر من الدخل المالي.

-السلوك الموجه نحو الهدف Gool-oriented Behavoir لا يؤدي بالضرورة إلى إشباع الحاجة، حيث أن كثرة التعارضات و التقاطعات Interruption تجعل من الصعب تخفيض حالة عدم التوازن الداخلية لدى الفرد. (كامل محمد المغربي، 2004، ص 121).

وعلى هذا صنفنا الدوافع على الأسس التالية:

-على أساس فطري و مكتسب.

-على أساس شعوري و لا شعوري.

7-1 - الدوافع الفطرية:

ويطلق كذلك عليها اسم العضوية أو الفيزيولوجية أو أولية، ويقصد بالفطري ما يولد الإنسان مزودا به ولا يحتاج إلى تعلمه لأنه ينتقل عن طريق الوراثة. (السماطوي نبيل محمد توفيق، 1986، ص 105).

ومن سمات الدوافع الفطرية الفيزيولوجية ما يلي:

1-الدوافع الفطرية شائعة و عامة بين جميع أفراد النوع الواحد ،حيث أن الجميع يشعر بها و يحسها ، و توجد هذه الدوافع ايضا عند الحيوانات و هي ذات وظيفة بيولوجية هامة ،لأنها المسؤولة عن بقاء الكائن العضوي الحي.

2-الدوافع الفطرية ليست مكتسبة أو متعلمة، فهي موجودة لدينا منذ الولادة.

3-الدوافع الفطرية لا تحدث إلا نتيجة اضطراب أو خلل في الاتزان العضوي و الكيميائي للجسم. (عزت عبد العظيم الطويل، 1999، ص 168).

7-1-1- أنواع الدوافع الفطرية:

تتعدد وتتوزع الدوافع الفطرية وتظهر فيما يلي:

-دوافع تتكفل بالحفاظ على بقاء الفرد و تسمى الدوافع البيولوجية ، و التي يجب إشباعها بصورة فورية نسبية و إلا كان مصيره الموت و هي : الحاجة إلى الهواء، الجوع ، العطش ، الحاجة إلى الإخراج ، الحاجة للمحافظة على درجة الجسم ووقايتها من الأخطار .

-دوافع تتكفل بالحفاظ على النوع و هي الجنس، و دوافع الأمومة.

-دوافع دفاعية ترتبط بالحفاظ على الذات و هي دوافع الحب ، القتال.

- دوافع تمكن الإنسان من اكتشاف بيئته و التعامل معها، و هي دوافع الاستطلاع. (السمالوطي نبيل

محمد توفيق، 1986، ص 106).

7-2- الدوافع المكتسبة:

ويطلق عليها كذلك اسم الدوافع الاجتماعية، حيث لا يمكن اعتبار الدوافع المكتسبة دوافع فيزيولوجية (فطرية)، حيث أنها ليست مرتبطة بالنمو، ولكنها بكل بساطة دوافع اكتسبها الفرد بالتعلم أثناء مروره بعملية التنشئة الاجتماعية، أو التطبع الاجتماعي، إن الدوافع الاجتماعية نتاج عوامل ثقافية وحضارية وخبرات جديدة موقفية من الحياة المعاشة، وقد أوضحت الدراسات الحديثة في علم النفس، وفي علم الأنثروبولوجيا أن مثل هذه الدوافع الاجتماعية تتأثر بالعوامل الاجتماعية، وأنها عملية اكتسابية تكتسب بالتعلم وليس بالفطرة. (عزت عبد العظيم الطويل، 1999، ص 173).

7-2-1 - أنواع الدوافع المكتسبة:

وهي تتمثل في عدة أنواع منها:

-دوافع اجتماعية لا بد لكل إنسان سوي أن يكتسبها من خبراته اليومية، بغض النظر عن اختلاف المجتمعات و الثقافات، و هي دوافع إلى الاجتماع، و الحاجة إلى الانتماء و الحاجة إلى إنشاء صداقات، و إلى المشاركة الوجدانية.

-دوافع اجتماعية حضارية تختلف باختلاف المجتمعات، بحيث تعمل بعض المجتمعات على دعمها في حين لا تشجع مجتمعات أخرى على ذلك ، و هي الحاجة إلى السيطرة و الحاجة إلى التملك و الحاجة للعدوان.

-دوافع اجتماعية فردية تختلف باختلاف الأفراد الذين ينتمون إلى حضارة و مجتمع واحد ، و هي الحاجة للنشاط الرياضي و الاجتماعي، و الحاجة للنشاط الأدبي و العلمي ، و الحاجة إلى قيادة السيارة. (السماطوي نبيل محمد توفيق، 1986، ص 108).

7-3 - الدوافع الشعورية:

يشعر بها الفرد ويكون على وعي بها، وهي ناتجة عن نشاط عقلي، لأن الفرد يقوم باختيار الدافع الذي يسعى إلى تحقيقه، والمعروف أن الدوافع الأولية هي التي تشبع أولاً. (Tournier.J, 1977, P 22).

7-4 - الدوافع اللاشعورية:

ونعني بالدوافع اللاشعورية كل دافع لا نشعر به، لا نحس به من خلال سلوكنا، وتكون صادرة من لا شعوره أو عقله الباطني مثل حالات الحب والكراهية لشخص ما دون سبب ظاهري، حيث أن هناك سلوكا يحدث جبرا وغصبا عن إرادتنا ولا دخل لنا فيه، وليس معنى ذلك أن يحدث مثل هذا السلوك مصادفة أو بشكل عشوائي، ولكنه سلوك مقصود وحتمي لأنه لا شيء يحدث من فراغ وتتسم الدوافع في حياتنا الواقعية ببعض الخصائص أو الأمارات البارزة ومنها:

-قلتات اللسان أثناء الكلام.

-زلات القلم.

-عملية النسيان كنسيان أسماء الأصدقاء ، بعض الذكريات... إلخ. (عبد الله راشدات ونعيم الجفيني، د - ت، ص 177).

من خلال كل هذا يتبين لنا بأنّ الدوافع هناك ما هو فطري لا يحتاج إلا تعلم أو اكتساب ومنها، ما هو مكتسب يكتسبه الفرد نتيجة لخبرته اليومية التي اكتسبها من اتصاله وتفاعله لامع البيئة التي يعيش فيها، كحب التعاون والاحترام، وهناك نوع من الدوافع قد يكون شعوريا أو لا شعوريا، فالدوافع الشعورية هي التي ندركها ونعيها عند القيام بها، والدوافع اللاشعورية هي التي لا يشعر بها الفرد ولا يدركها. (عزت عبد العظيم الطويل، 1999، ص 177).

الخلاصة:

إن الدافعية هي القوي والطاقات الكامنة التي تحرك هدف ما، كما أن الدافعية تختلف عن الحافز، الباعث، الحاجة، الغريزة.

وللدافعية أثر بالغ على حياة الفرد فالعامل مثلا إذا كانت دافعيته مرتفعة ستدفعه نحو تقديم أفضل ما لديه، وبذلك يرتفع مستوى أداء منظّمته ، أما إذا كانت دافعيته منخفضة فإن هذا سيؤثر على أدائه ومن ثم منظّمته، وعليه فالمنظمات بحاجة إلى التركيز على دافعية ممّا لها حتى تحافظ على استمراريّتها.

الفصل الرابع: المرأة والعمل

-تمهيد.

1. لمحة تاريخية لخروج المرأة لميدان العمل.

2. دوافع خروج المرأة للعمل.

3. نظرة القانون الجزائري لعمل المرأة.

4. آثار عمل المرأة.

5. ضوابط عمل المرأة.

خلاصة

تمهيد:

للمرأة دور هام في المجتمع فهي الأم، الأخت، الزوجة، البنت والزميلة في العمل أو الدراسة، تعتبر إحدى ركائز المجتمع منتجا كانت أم مستهلكا، فدور المرأة أصبح في كل المجالات، فبعد ما كان دورها مركزا فقط على البيت والتربية وكانت تعيش في عالم ثابت ترث فيه أدوارها الاجتماعية عن أمها، فتغير الوضع وازدادت أدوارها ومسؤوليتها وصارت تشارك إلى حد ما في الحياة العامة، وتراجع جزئيا سلطان العادات والتقاليد الذي كان يحدد دورها ومركزها الاجتماعيين. وأصبحت المرأة متعلمة في شتى المجالات والميادين مما أدى إلى اعتبارها مصدرا هاما وأساسيا في زيادة دخل الأسرة ورفع مستوى المعيشة فيه وحتى الرفع من مستوى المجتمع الحضاري .

سننتقل في هذا الفصل إلى لمحة تاريخية حول تطور خروج المرأة للعمل، والدوافع التي ساعدت في خروجها وفي الأخير سننتقل إلى آثار عملها.

1-لمحة تاريخية لخروج المرأة لميدان العمل:**1-1 في العالم**

اختلف وضع المرأة من مجتمع لآخر عبر التاريخ، وقد لعبت الثورة الصناعية دورا كبيرا في إحداث التغيرات الاجتماعية التي أدت إلى نهضة المرأة، وكان لظهور الرأسمالية أثارا كبيرة على المرأة في مختلف الطبقات الاقتصادية، ففي الطبقة العليا زادت الثورة الجديدة من وقت الفراغ لدى المرأة، بينما قاست زوجات الطبقة العاملة كثيرا. فالضرورة الاقتصادية جعلت المرأة تعمل في البيت وخارجه وقد أعطاه عملها بعض المزايا.

أ - في أوروبا:

بدأت الحركة النسائية في أوروبا سنة 1604 قبل الثورة الصناعية، ارتفع صوت (ماري دي جورناي Marie de Gournay) في فرنسا تطالب في المساواة بين الرجال والنساء، ولم تحظ ثورتها بنصيب كبير من الاهتمام حتى جاء (هالباش و كوندورا Halbach et Condorat) وطلب بمنح المرأة حقوق متنوعة وضرورة مساواتها بالرجل وهذا بعد قرن ونصف تقريبا .

ب - في ألمانيا :

ظلت الفكرة السائدة قبل عام 1914 وهو أن نشاط المرأة طبيعي أي المنزل والأطفال والكنيسة حتى جاءت الحرب فجذبت النساء إلى أعمال كثيرة، ومن هنا طالبن بحقوقهن وركزن الاهتمام على حماية الطفل والمرأة. ولهذا اختلفت الحركة في ألمانيا عنها في إنجلترا وأمريكا حيث اهتمت النساء هناك بالمساواة بالرجل، ولكن ما إن بزغت بذور النازية حتى اتجه الرأي إلى تأنيث المرأة مرة أخرى ودفعها إلى المنزل، فخرجها للعمل في نظر النازية يعني أن هناك نقص في الأطفال وطرد الرجل من العمل، وقد قال هتلر عن المرأة " إن عالمها هو رجلها وأسرتها وأطفالها ومنزلها ولا نشعر بأنه من الصواب أن تقتحم المرأة المجال الرئيسي للرجل" ولهذا انسحبت المرأة من كل شيء حتى من التعليم العالي.

ج - في روسيا:

ارتفعت مكانة المرأة فيما ثم نزلت إلى الأعماق ثم أخذت مكانتها الحالية ترتفع من جديد. فالمرأة الروسية الحديثة لم تظهر قبل ثورة ديسمبر 1825 وخلال سنوات الاعداد للثورة الجديدة أخذت النساء نصيبهن الكامل من المسؤولية ولم يطالبن بأية ميزة من أجل كونهن نساء، فقمن بما يطلب منهن دون أي تساؤلات فكن جاسوسات عمليات الاعداد للثورة بنفس حماس الرجل وبسبب هذا الإحساس المتبادل من الثقة والاحترام يمكن أن نفهم أن الحركة النسائية في روسيا لم تكن تهتم بمحاربة الرجل بقدر ما عملت من أجل خطة وبرنامج أوسع من ذلك،

ولذلك فقد كان من الطبيعي عدم التمييز والتفرقة حين نجحت الثورة وكانت من الطبيعي أيضا أن تكون هناك مساواة تامة بين الرجل والمرأة في الدولة الجديدة.

أ- قد قاما الثورة البلشفية سنة 1917 بمساواة تامة بين الجنسين، هذه المساواة سياسية تامة هذا لا يعني أن الروسية حصلت على شهادة الانتخاب. وهكذا امتدت المرأة في الحياة الجديدة في روسيا وقد منحت الزمالة والحرية، ولكن المميزات الجديدة جلبت عليهن مسؤوليات جديدة، فالمساواة تعني المساواة والمرأة لا تعفي من أجل جنسها وإنما قدراتها الجسمية هي التي تحدد المستوى. (كاميليا ابراهيم عبد الفتاح، 1984، ص53).

د - في أمريكا:

لقد كانت المعركة طويلة الأمد، فبالرغم من مناداة (توماس جيفرسون G - Thomas) بالديمقراطية فإنه رأى من الأفضل إبعاد المرأة من النشاط السياسي، ولم يكن للمرأة الحق بممارسة أي نشاط إلا الأمومة ودور الزوجة وليس غريبا أن نعرف أن أكثر المعارضة النسائية جاء من النساء أنفسهن .

وقد أدى خروج المرأة لميدان العمل إلى تحقيقها بعض المكاسب في مختلف البلدان التي أمكنها من مزاوله هذا النوع من النشاط فقد ارتفعت مكانة المرأة عاليا في الخمسين سنة الأخيرة في معظم الدول. (كاميليا عبد الفتاح ابراهيم، 1984، ص54).

1-2 في الجزائر:

حظيت المرأة بمركز جديد وجيد بالنسبة لأخواتها في العديد من بلدان العالم العربي لاسيما في دول الخليج العربي، وقد لعبت الثورة التحريرية دورا هاما في كسر الطوق المفروض عليها، وطبيعي أن السياسة الفرنسية

كانت عامل رده بالنسبة لدور المرأة والعمل، فقد كان المعمرون الفرنسيون يميزون كبقية دول العالم الرأسمالي بين عمل المرأة وعمل الرجل، ولهذا كانت تواجه صعوبات ليست قليلة في عملها.

إنّ سجل البطولات في الجزائر زاخر ببطولة المرأة سواء في حمل السلاح أو في مساعدة الثوار أو في مجال الصحة أو التعليم وغيرها، وقد أثبتت أنها أهلة لكل عمل لا يتطلب مجهودات عضلية الصفة التي تميزت بها عن الرجل. وبعد الاستقلال مباشرة دخلت جميع ميادين العمل الذي تطلبت ضرورة بناء جزائر حضارية متطورة، تعتمد أساسا على سواعد أبنائها، وأخذت تتعاضد مكانتها في جميع الميادين الاقتصادية والثقافية والاجتماعية والسياسية وحتى العسكرية. (رحالي حجيّة، 2014، ص43).

2-دوافع خروج المرأة للعمل:

لا شك أن لخروج المرأة للعمل أسباب كثيرة ومن أهم الدوافع ما يلي:

2-1 - الدافع الإقتصادي:

إن الحاجة المادية تدفع المرأة إلى العمل، بالإضافة إلى مسؤولياتها كربة بيت أم تساعد زوجها في تحمل تكاليف وأعباء المعيشة أو لتعيل نفسها وعائلتها. ويعد عمل المرأة اليوم ظاهرة حضارية وان خروجها لم يعرقل أداءها لدورها الأساسي كربة بيت أو كزوجة، بل أضاف إلى دورها دورا هاما وهو الاستفادة من إمكانياتها الفكرية والمادية لمواجهة متطلبات الحياة اليومية التي هي في تزايد مستمر، وكذلك الخوف من المستقبل وعدم الثقة بالمعيل الحالي للعائلة، وللحصول على الراتب التقاعدي الذي يعطي للعائلة في نهاية سنّها القانوني. (حيدر لخضر سليمان، 2008، ص54).

بينت الدراسات أنّ من بين دوافع خروج المرأة للعمل الحاجة الاقتصادية وهي حاجتها الملحة لكسب قوتها أو حاجة الأسرة للاعتماد على دخل المرأة، فالظروف الاقتصادية والمعيشية التي تعيشها المرأة. والأسرة هي التي

أجبرت المرأة على العمل، ففي دراسة "هيريير -Hayer" توصل إلى أن النساء من الطبقة الدنيا يعملن من أجل المادة أكثر من العاملات من الطبقة الوسطى اللاتي غالبا ما يذكرن أن الاستمتاع بالعمل هو الدافع إليه.

ولذلك يذكر "تايلور - Taylor" أن دوافع العمل تميل إلى أن ترتبط بالمال، فالناس قد رسخ في اعتقادهم أن المال هو المدخل إلى السعادة ولذا فإنهم عندما يحسون بأن هناك نقصا في حياتهم، فإنهم بطبيعة الحال يطالبون بمال أكثر. (كاميليا إبراهيم عبد الفتاح، 1987، ص 87).

2-2 الدافع الاجتماعي:

تقع على المرأة مسؤوليات وأعباء عائلية إضافة إلى مسؤولياتها في العمل وممارستها للأنشطة الاجتماعية والثقافية، واستطاعت أن توفق بين أداء واجباتها في العمل بالإضافة إلى مسؤولياتها في الأسرة. فالأسرة هي وحدة اجتماعية التي يقع عليها عبئ تغيير العادات والتقاليد التي لا تتلاءم مع الوضع الحالي.

إن الدوافع الاجتماعية تؤدي دورا مهما في تحفيز المرأة ودفعها نحو العمل، ومن ذلك إيمان المرأة بأهمية العمل في حياة الإنسان أو شعورها بوجود وقت فراغ لديها يمكن أن تقضيه في العمل، كما تنتظر بعض العاملات إلى المساواة مع غيرها في العمل ويطمح البعض الآخر إلى الحصول على مركز اجتماعي أعلى لتحقيق الذات، وكذلك رغبتها في الالتقاء مع الآخرين أو الظهور بالمظهر اللائق أمامهم، كما أن لتشجيع الزوج لزوجته للخروج للعمل أهمية وكذلك التقدم الاجتماعي الناتج عن التطورات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية. (حيدر لخضر سليمان، 2008، ص 56).

2-3 الدافع السياسي:

يعتبر العمل للمرأة حق سياسي تسعى من خلاله للوصول إلى السلطة، ف"ماري ريان جندوق - Marie.R.J" هاجمت فكرة التبعية الاقتصادية للنساء وطالبت بحق المرأة في العمل، فالنساء في نظرها يجب أن يقتحمن كل

الوظائف الصناعية والسياسية من أجل أن لا تبقى في وضعية هامشية، لأنه بخروجها للعمل يمكنها أن تتشارك في القرار السياسي للدولة. (Laura Faraday, 1998, p08).

إن طبيعة الظروف السياسية التي تمر بها البلدان والأنظمة الحاكمة يؤثر تأثيرا مباشرا على نظم العمل وعلى عمليات الاختيار والتعيين، ولها دور بارز في التأثير في طبيعة عمل المرأة ففي المجتمعات التي تؤمن بتعدد الأحزاب تشغل أغلب الوظائف عن طريق الانتخاب. (حيدر خضر سليمان، 2008، ص 57).

2-4 الدافع الذاتي:

يقول "فرناند زفيج -F.Zwieg" أن المرأة التي تخرج إلى العمل تحت إلحاح الضغط الانفعالي لشعورها بالوحدة أكثر من خروجها تحت ضغط الحاجة الاقتصادية، ويعد الدافع الذاتي من الدوافع الرئيسية والمهمة التي تسهم في اشتغال المرأة خارج المنزل، وأهمية هذه الدوافع بالنسبة للمرأة العاملة إذ لم يكن خروجها إلى العمل من دون أهداف وغايات تطمح لتحقيقها، وإن اندفاع المرأة نحو العمل وممارسته في شتى الوظائف على أساس وجود حاجة اقتصادية أو الترقى لمركز أعلى أو لزيادة الوعي السياسي أو لتعزيز مكانتها الاجتماعية وكذلك لتعزيز شخصيتها وصحتها النفسية وتطوير قدراتها الشخصية والتعليمية. (حيدر خضر سليمان، 2008، ص 58).

لقد بينت دراسة "كليجر" أن هناك عددا كبيرا من الأمهات يعملن من أجل لذة العمل وما يحققه من إشاعات نفسية أكثر من أولئك اللاتي يعملن لأسباب اقتصادية، كما أكدت الأمهات أنهن كن سعيدات بعملهن كما انعكست هذه السعادة على تحسين العلاقات بالمنزل. (كاميليا إبراهيم عبد الفتاح، 1987، ص 90).

2-5 الدافع التعليمي:

يعتبر التعليم من أهم العوامل التي تساعد المرأة في حصولها على عمل، واعتبر هذا الأخير كتكملة للمشوار الذي قطعه في حياتها التعليمية، ومنه فقد أصبح التعليم اليوم هو الذي يساهم في توفير اليد العاملة ويعطي فرص للتوظيف، لقد كان لانتشار التعليم على نطاق أوسع أثر مباشر في قلب المعايير التي كانت سائدة من قبل، فاندفعت المرأة إلى المشاركة في مختلف الميادين، تقول "سيمون بوفوار - Simon Beauvoir" «بفضل التعليم استطاعت المرأة أن تحقق النجاح في الالتحاق بالعمل خارج المنزل، حيث سمح لها أن تؤكد إنسانيتها وتحصل على شهادات عملية فتحت لها أبواب المهن الأساسية». (Jack .Havel ,santdate,p 130).

فالتعليم يؤثر على عمل المرأة إذ يعمل ارتفاع المستوى التعليمي على زيادة تطلعات المرأة المتعلقة بالمخرجات، وارتفاع المستوى التعليمي يعني امتلاك المرأة لرصيد من المعرفة مما يساعدها في المشكلات بشكل موضوعي، ومن ثم إمكانية اتخاذ القرار المناسب في العمل وبعدها عن المخاطرة، وفي الوقت نفسه تكون قراراتها مبنية على أسس علمية بعيدة عن التحيز الذاتي والمصالح الشخصية والحاجات الفردية، فمستوى التعليم يؤثر على إمكانياتها على تحليل المواقف والمشكلات التي قد تواجهها في العمل. (حيدر خضر سليمان، 2008، ص 56).

3-نظرة القانون الجزائري لعمل المرأة:

3-1 ميثاق الجزائر 1964:

يتمثل من مجموعة من النصوص المصادق عليها من طرف المؤتمر الأول لحزب جبهة التحرير الوطني انعقد في 16-21 أبريل 1964 بالجزائر العاصمة، حول المرأة العاملة وجاء فيه: المساواة بين الرجل والمرأة يجب أن يكون أمرا واقعا وينبغي للمرأة أن تكون قادرة على المشاركة الفعلية في النشاط السياسي والاجتماعي في بناء الاشتراكية بالنضال في حقوق الحزب والمنظمات القومية والنهوض بالمسؤوليات فيها، كذلك يجب أن تكون قادرة

على وضع طاقاتها في خدمة البلاد بالمشاركة في النشاط الاقتصادي بحيث تضمن ترقيتها بواسطة العمل. بالتالي فقد ركز ميثاق الجزائر 1964 على مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي والاجتماعي والسياسي. (مصطفى عوفي، 1993، ص 106-107).

أ - ميثاق الجزائر 1976:

إن الميثاق الوطني بصفة المصدر الأساسي لسياسة الأمة وقوانين الدولة المصادق عليها بعد إستفتاء 26 يونيو 1976، يؤكد على حقوق المرأة السياسية وفتح المجال لها للتعليم والعمل، حيث يؤكد على أن المرأة احتياطي قيم لقوة العمل في البلاد. كما يركز على تشجيع الدولة على توليها مراكز عمل يتجاوب مع مؤهلاتها وقدراتها. (الميثاق الوطني الجزائري، 1976، ص 144-145).

3-2 الدستور:

أ - دستور 1963:

جاء في المادة 12 أن كل الأفراد من كل الجنسين له نفس الحقوق والواجبات. كما تضمنت الأحكام والمواد 10-22 الأسس الدستورية لحقوق وحرريات الإنسان والمواطن بصفة عامة وحقوق وحرريات المرأة بصفة خاصة، فمثلا المادة 10 من اهداف الجمهورية الجزائرية مقاومة كل نوع من التمييز القائم على أساس من الجنس والدين. (عمار مانع، 2004، ص 101).

ب - دستور 1976:

ركز على النظرة الشمولية لحرريات الإنسان والمواطن، الاقتصادية، الاجتماعية، المدنية، السياسية، حيث نصت المادة (06) على احترام السلامة المعنوية وكرامتها وتوفير الحماية والأمن من أي تمييز لشغل منصب العمل

غير منصب قائم على أهليتهم واستحقاقهم. كما نصت المادة (39) على أن الحريات الأساسية وحقوق الإنسان والمواطن مضمون، كما أن كل المواطنين متساوين في الحقوق والواجبات ويلغى كل تمييز قائم على أحكام مسبقة تتعلق بالجنس أو العرف أو الحرفة. كما أكد على أهمية ضمان الحقوق السياسية والاقتصادية والثقافية والاجتماعية. (نور الدين بن الشيخ، 2004، ص 101).

ج - دستور 1989:

إلى جانب هذه الضمانات الممنوحة للمرأة في دستور (1976) اشتمل دستور (1989) على مسيرة عملية التأسيس الدستوري الشاملة لكافة حريات المرأة والرجل فعرف بدستور التعددية السياسية.

د - دستور 1996:

جاء ليؤسس حقوق المرأة وحرياتها الأساسية ضمن الفصل الرابع منه والمتعلق بحقوق وحريات الإنسان والمواطن في الجزائر وتكييف هذه العملية مع آخر تطورات النظام القانوني الدولي لحقوق الإنسان والمواطن فنصت المادة (29) أن كل المواطنين سواسية أمام القانون ولا يمكن أن يتدرج بأي تمييز يعود سببه إلى المولد أو العرق أو الجنس أو الرأي أو أي شرط أو ظرف آخر شخصي أو اجتماعي. وتنص المادة (55) " لكل المواطنين الحق في العمل". (عمار مانع، 2004، ص 94).

هـ - دستور 2008:

جاء تعميقا وتتويجا لعملية ترقية وتطوير حقوق المرأة السياسية بصورة خاصة، إذ طور حقوقها السياسية بأبعاد وأفاق جديدة تفسح المجال للممارسة السياسية ضمن الممارسة الديمقراطية الانتخابية وتكييف المنظومة القانونية الوطنية لكافة أشكال التمييز ضد المرأة كقانون الأسرة، قانون الأحوال الشخصية.

3- 3 قانون الأسرة :

أكد قانون الأسرة الصادر بموجب قانون رقم (84-11) المؤرخ في 09 يونيو 1984 المعدل والمتمم بالأمر رقم (05-02) المؤرخ في 27 أفريل 2005 بأن الأسرة تعتمد في حياتها على الترابط والتكافل وحسن المعاشرة والتربية الحسنة وحسن الخلق، فحسب المادة (02) الأسرة في الخلية الأساسية للمجتمع وتتكون من أشخاص تجمع بينهم صلة الزوجية وصلة القرابة.

وفي المادة (04) أن الزواج عقد رضائي يتم بين الرجل والمرأة على الوجه الشرعي، من أهدافه تكوين أسرة أساسها المودة والرحمة والتعاون وإحسان الزوجين والمحافظة على الأنساب.

حسب المادة (37) من قانون الأسرة "يجب على الزوج اتجاه زوجته النفقة الشرعية حسب وسعه".

وحدد الواجبات الزوجية في المادة (39)، بالإضافة أن المشرع منح الحق للزوجين في المادة (19) للزوجين أن يشترط في عقد الزواج أو في عقد رسمي لاحق كل الشروط التي يريانها ضرورية ولاسيما شرط عدم تعدد الزوجات وعمل المرأة ما لم تتنافى في هذه الشروط مع أحكام هذا القانون. (مولود ديدان 2011 ص: 06-13).

4- آثار عمل المرأة

يترك عمل المرأة آثار متعددة منها ما هو ايجابي ومنه ما هم سلبي، علي نفسها وأولادها والعلاقة الأسرية والزوجية وعلى المجتمع، وحسب "الناقولا جهاد ذياب" هناك آثار على نفسها وعلى زوجها.

4-1 آثار عمل المرأة على نفسها:

4-1-1 الآثار الفيزيولوجية:

من مظاهر تأثير العمل على المرأة شعورها الدائم بالتعب والإرهاق جراء قيامها بكافة الأعمال المنزلية، بالإضافة إلى الساعات الطويلة التي تقضيها في العمل، بغض النظر عن نوع العمل أو الجهد الفكري والعضلي وانشغالها الدائم بالأولاد والزوج.

5-1-2 الآثار النفسية:

اغلب النساء العاملات من سماتهن الخوف القلق المرتبط بالبيت والعمل في ضوء تعدد الأدوار ومحاولة التوفيق وإثبات القدرة، ما يجعلها تعاني التوتر الدائم وعدم الاستقرار الذي ينعكس علي صحتها (براهيمي براهيم، 2014، ص 254). أكدت دراسة " كاميليا عبد الفتاح " أنّ العمل ساعد المرأة على القيام بأدوار مختلفة مما جعلها أكثر استقراراً من الناحية النفسية، حيث استطاعت أن تبين للجميع أنها تستطيع أن تقوم بدور ايجابي وفعال من الجانب المهني والجانب المنزلي وأصبح لها ازدواجية في الأدوار، لكن هذا قد يؤدي إلى ان يتخلل المرأة العاملة حالة من التوتر والقلق التي تصيبها بسبب التفكير في إمكانية التوفيق بين المنزل والعمل، فالبعض منهن يفكر في الانقطاع عن العمل والمكوث في البيت بسبب عدم القدرة في التوفيق ما بين دورها المنزلي والمهني. (كاميليا عبد الفتاح، 1972، ص، 186).

4-2 الآثار الاجتماعية:

تعاني المرأة العاملة عدة آثار في هذا المجال منها مشكل صراع الأدوار، الحد من العلاقات الاجتماعية، التوفيق بين العمل والبيت، التعرض للتحرش الجنسي والعنف.

4-2-1 الآثار العائدة على الأولاد:

لا يحتاج الطفل فقط إلى من يوفر له أمور وحاجيات الأكل والنظافة والنوم، وهو الدور الذي يمكن أن تؤديه أي خادمة أو حاضنة ولكن الطفل خاصة الصغير يحتاج إلى الحنان وعاطفة الأمومة التي لا يمكن لأحد أن يعطيها له. (Mustafa Boutefnouchet, son date, P159).

وازواجية أدوار الأم تسبب مشكلات للأبناء والامهات معا كالفطام المبكر وفقدان الأولاد الصغار للحب والحنان والرعاية اللازمة، التعامل مع الأبناء بعصبية وانفعال، ظهور المشكلات السلوكية والدراسية لدى الأبناء سواء أكان من بعيد أم من مكان قريب. (الناقولا جهاد نيا، 2011، ص 255).

4-2-2 الآثار العائدة على الزوج:

جاء تأكيد الإسلام على حقوق الزوج بصورة حاسمة واضحة للغاية في التأكيد على وجوب طاعته و عدم إهمال حقه بحال من الأحوال من قبل المرأة فقد تعرض لها أسباب أو تدفعها مغرورات فتهمل في حقه أو تقصير في طاعته. (عدلي علي أبو طاحون، 2000، ص 83).

ويعتبر العمل من الأسباب الرئيسية في انشغال المرأة عن أداء واجباتها تجاه زوجها وإعطائه حقه كاملا، ومن هنا تترتب بعض الآثار السلبية التي من شأنها أن تؤثر على العلاقة الزوجية بالسلب وفي بعض الأحيان تصل الحالة إلى الطلاق. ومن هذه الآثار: غيرة الزوج، المعاناة النفسية للزوج، الخلافات الزوجية، إهمال الاحتياجات الزوجية، التنافس مع الزوج على سلطة الأسرة، اختلاف وجهات النظر حول طرق إنفاق الدخل، تداخل الأدوار والمسؤوليات، عدم الاستقرار الزوجي والطلاق. (براهيمي ابراهيم، 2014، ص 255-256).

5- ضوابط عمل المرأة:

إن الله سبحانه و تعالى جعل المحل العادي للمرأة بيتها، وكلف غيرها أن ينفق عليها، و لم يحرم عليها أن تعمل ولا أن تتعلم وأن تمتلك ولا أن تشارك برأي، على العكس من ذلك، ففي عصر النبي (ﷺ) كانت عائشة (رضي الله عنها) تاجرة محترفة، ومعنى ذلك أنّ العمل ليس حراما على المرأة، إنما هو مشروط ضمن حدود كعدم التبرج وخلوة الأجانب بها و اختلاطها بمن لا يحل لها. قال تعالى: "وقرن في بيوتكن ولا تبرجن تبرج الجاهلية الأولى" (الأحزاب، 33).

فالإسلام لم يحرم عمل المرأة بشكل عام، بل جعل لذلك ضوابط عدة:

- 1- كأن يكون العمل موافق لطبيعتها وأنوثتها، ويقارب فطرتها اللطيفة والرقيقة، ويمنعها من الاختلاط بالرجال، كالعامل مع الأطفال وتدريس النساء وتطبيب المريضات ونحو ذلك.
- 2- أن لا يعارض عملها الوظيفة الأساسية في بيتها نحو زوجها وأطفالها، وذلك بأن لا يأخذ العمل كل وقتها بل يكون وقت العمل محدودا فلا يؤثر على بقية وظائفها.
- 3- أن يكون خروجها للعمل بعد إذن وليها كوالديها أو زوجها.
- 4- خلو العمل من المحرمات كالتبرج والسفور وغيرهما. (بوبكر عائشة، 2007، ص 24).

خلاصة:

إن المرأة في كل المجتمعات حكمتها قوة التقاليد في خروجها للعمل ولكن مع التغيرات العالمية ومع العولمة التي جعلت من العالم قرية صغيرة انتشرت الأفكار التطورية بسرعة كبيرة في مختلف الدول كل حسب المراحل التاريخية التي مرت بها ودرجة التطور التكنولوجي الذي وصلت له، ولكن النتيجة الواحدة هي تقبل المجتمعات خروج المرأة للعمل خارج المنزل.

تعتبر الجزائر من بين هذه الدول التي أصبحت ترى في عمل المرأة ضرورة للحصول على دخل إضافي للأسرة، تساهم به في تحسينها اقتصاديا، وحتى القانون كان مع خروج المرأة للعمل فسنت لها قوانين خاصة بها من أجل حمايتها.

الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية

-تمهيد.

1. الدراسة الاستطلاعية.
2. الأسس العلمية لأداة القياس.
3. منهج الدراسة.
4. مجالات الدراسة.
5. مجتمع الدراسة.
6. أدوات جمع البيانات.
7. المعالجة الإحصائية

خلاصة

تمهيد:

لاختبار الفرضيات لا بدّ من القيام ببحث ميداني يتطلب إتباع خطوات وإجراءات منظمة قصد الوصول إلى حلّ للمشكلة أو تفسير ظاهرة أو إيجاد علاقات بين المتغيرات.

في هذا الفصل تمّ التطرق إلى الإجراءات المنهجية للدراسة، حيث انطلقت من الدّراسة الاستطلاعية تمّ فيها بناء الأداة وكذلك التعرّف على الدّقة العلمية لها، مروراً بالدّراسة الأساسية من خلال التطرّق إلى المنهج المتبع وكذا مجالات الدّراسة الزماني. المكاني. البشري، إضافة إلى عرض أدوات الدّراسة وكذا أساليب المعالجة الإحصائية.

1- الدّراسة الاستطلاعية:

تعدّ الدّراسة الاستطلاعية من الإجراءات الميدانية التي تسمح للباحث بالتقرب من ميدان البحث و التعرّف على الظروف و الإمكانيات المتوفرة، كما تساعد على ضبط متغيرات البحث و تقنين أدوات جمع البيانات، من أجل القيام بالدراسة الاستطلاعية و الدّراسة الأساسية اتصلنا بشركة لإنتاج المياه المعدنية و المشروبات غير الكحولية "مون جرجرة" بأرافو بلدية الشرفة ولاية البويرة. في نهاية شهر أفريل أين قمنا بطلب الترخيص للدخول إلى الشركة لإجراء الدّراسة، و بعد حصولنا على الترخيص توجهنا إليها كذلك في نفس الشهر، حيث تمت الدّراسة الاستطلاعية وذلك بالتطبيق الأولي لأداة جمع البيانات المتمثلة في استبيان خاص بالتحرّش الجنسي والدافعية وهو من إعدادنا، حيث تمّ توزيع 20 نسخة على 20 عاملة من مختلف الأعمار والمنصب.

لا حظنا أثناء قيامنا بالدراسة الاستطلاعية أنّ العوامل في بداية الأمر لم يتقبلن الفكرة لكن بتوضيح الهدف من الدراسة ومن تطبيق الاستبيان بدأ التجاوب معنا بنسبة كبيرة. كما تمّ من خلال هذه الدراسة التأكد من الدقة العلمية لأداة الدراسة.

2- الأسس العلمية لأداة القياس:

حتى يمكننا المراهنة على الأداة في جمع بيانات يوثق بها ينبغي أن تتوفر على درجة عالية من الثبات و الصدق.

2-1- الثبات:

يعني استقرار الدرجة التي جمعها بالنسبة لسمة معيّنة. و يمكن تعريفه على أنه: مدى التوافق أو الخلو من الخطأ بين الدرجات التي يتحصل عليها بتطبيق الأداة على نفس الشخص مرتين أو أكثر لقياس سمة معيّنة، (أحمد محمد الطيّب، 1991، ص 292). و من أجل التأكد من ثبات الاستبيان تمّ تطبيقه على عينة استطلاعية قوامها (20) عاملة من شركة إنتاج المياه المعدنية و المشروبات غير الكحولية "مون جرجرة" بأرافو ولاية البويرة باستخدام طريقة التجزئة النصفية، تمّ تقسيم الاستبيان إلى نصفين، نصف البنود الزوجية و نصف البنود الفردية، ثمّ حساب معامل الارتباط بين نصفي الاستبيان، ثمّ تصحيحه باستخدام معادلة سبيرمان براون، فكان معامل الثبات للاستبيان 0.70، و هو معامل ثبات مقبول في الدراسات الإنسانية و يفى بأغراض البحث الحالي.

3- منهج الدراسة:

تختلف مناهج البحث باختلاف المواضيع للوصول الى الحقيقة، للكشف عن هذه الحقيقة لا بدّ من إتباع منهج علمي. والمنهج هو: " الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسة مشكلة ما لاكتشاف الحقيقة، مع العلم أنه لا يوجد منهج واحد مشترك بين كلّ العلوم، فهناك مناهج عدّة، يختلف استعمالها باختلاف الظاهرة المدروسة، فيقال أنّ طبيعة الظاهرة هي التي تحدد نوعيّة المنهج المستخدم." (موريس أنجرس، 2004، ص 98).

كما يعرفه " عبد الرحمان بدري" حسب أنّه " فن التنظيم الصحيح لسلسلة من الأفكار العديدة من أجل البرهنة عليها حيث نكون بها عارفين<<. (عمار بوحوش، 2006، ص 58)، اعتمدنا المنهج الوصفي الذي يدرس الظاهرة كما في الواقع ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها تعبيراً كمياً وكيفياً، ويعرفه " جودت عزت عطوي" بأنه: نوع من أساليب البحث، يدرس الظواهر الطبيعية، الاجتماعية، الاقتصادية والسياسية الراهنة، دراسة توضح خصائص الظاهرة ودراسة كمية توضح حجمها وتغيرها ودرجات ارتباطها مع الظواهر الأخرى. (جودت عزت عطوي، 2007، ص 172).

يهدف إلى: " وصف الظواهر في زمن الحاضر ويقوم بوصف ما هو موجود، ويهتم بتحديد الظروف والعلاقات القائمة بين الوقائع والظاهرة." (جمال معتوق، 2009، ص 120).

اعتمدنا على هذا المنهج لوصف ظاهرة التحرش الجنسي ومعرفة أسبابه، لنحاول في الأخير معرفة نتيجة ذلك، كما اعتمدنا على المنهج الكمي: الذي يهدف إلى: " قياس الظاهرة مستعينا بالإحصاء، بهدف الوصول إلى المعرفة المبنية على أسس رقمية من المجتمع محل الدراسة، باستعمال الجداول والمعدلات الإحصائية". يسمح بوضع النتائج في إطار كمي، قصد تحليلها تحليلًا سيكولوجيًا مبنيًا على المعطيات النظرية، التي تم جمعها.

4- مجالات الدراسة: ينقسم مجال الدراسة إلى ثلاثة أقسام و هي المجال المكاني أي المنطقة التي تمّ

فيها البحث و المجال البشري أي الأفراد الذين يمثلون مجتمع البحث و المجال الزمني أي المدّة التي

استغرقتها البحث الميداني و هي موضحة كالتالي:

4-1- المجال المكاني:

قمنا بإجراء بحثنا في أربع مؤسسات لولاية البويرة ثلاث منها عمومية وواحدة خاصة.

- مؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري البويرة OPGI.
- مديرية البيئة بالبويرة.
- ثانوية ناصر الدين المشدالي بمشداله.
- شركة إنتاج المياه المعدنية والمشروبات غير الكحولية "Mont Djurdjura" بأرافو بالشرفة.

4-2 المجال البشري:

تمّ إجراء الدراسة على عينة قوامها 54 عاملة، وتمّ اختيارها بطريقة قصدية.

4-3 المجال الزمني:

كانت البداية بتوزيع الاستبيان في شركة المياه "مون جرجرة" ثم على ثانوية "نصر الدين المشدالي " ثم

على عاملات "دار البيئة" وعلى مؤسسة "OPGI" وكانت في بداية شهر ماي الى 12 منه.

5- عينة الدراسة:

5-1 مجتمع الدراسة: يسميه البعض "المجتمع الإحصائي" والبعض الآخر "العينة الأصلية" لكن مهما كانت التسمية فمجتمع الدراسة هو المجتمع الذي يسحب الباحث منه عينة بحثه، قد يكون هذا المجتمع محدودا أو غير محدد. (محمد بوعلاق، 2009، ص 15)، إضافة إلى ذلك يمكن القول أنّ المجتمع الإحصائي هو مجموعة منتهية أو غير منتهية من الأفراد، يشتركون في خصائص محدودة ومعينة من قبل الباحث، ويتمثل مجتمع الدراسة الحالية في المجموع الكلي للعمليات في المؤسسات الأربعة لولاية البويرة وعليه فإنّ عدد أفراد مجتمع البحث يصل إلى 120 عاملة.

5-2 تحديد عينة الدراسة:

تعد العينة أحد الدعائم الأساسية للبحث الميداني، و استخدامها يوفر الكثير من الجهد و الوقت، لأنها لا تدرس جميع وحدات مجتمع البحث، بل تدرس جزءا صغيرا منه بعد اختيار عشوائي أو غير عشوائي، و هذا من أجل الحصول على بيانات أكثر موضوعية و أصدق تعبيراً على مجتمع الدراسة و الاعتماد على العينة تمثل تقنية من تقنيات البحث الميداني، و هو قابل للتمثيل و الدراسة، و العينة هي: "جزء من المجتمع أو مجموعة جزئية من المفردات الداخلة في تركيب المجتمع الذي يجرى عليه البحث، و هي تلك التي تختار بشكل يجعلها ممثلة للمجتمع الأصلي." (أحمد زكي بدوي، ب.س.ن، ص 364).

لجاناً في بحثنا هذا إلى العينة المقصودة: "وهي التي يتم فيها اختيار عدد قليل من المفردات بطريقة تراعي فيها صفة التمثيل المطلوبة."

والعينة القصدية هي التي يختارها الباحث عن قصد لأنه يرى أنها تحقق أهداف دراسته بشكل أفضل وبالتالي فإنه ينتقي عناصر العينة لأنه يعرف مسبقاً أنهم لأقدر على تقديم معلومات عن مشكلة بحثه.

(فوزي غرايبة، 2011، ص 45). ويرجع سبب اختيارنا لهذا النوع من العينة لطبيعة موضوعنا الذي يمس العاملات اللواتي تعرضن للتحرش الجنسي في مكان العمل، ومعرفة مستوى الدافعية لديهن.

5-3 حجم العينة:

بلغ عدد أفراد العينة 54 عاملة من أربع مؤسسات بولاية البويرة. حيث وزع 100 نسخة من أداة القياس لكن بعد استرجاعنا لهذه النسخ، وجدنا أنه لم يتم استرجاع كل الاستبيانات وكذلك لم يتم الإجابة على كل البنود، فمنهن من امتنعن عن الإجابة عليها ومنهن من أجبن أنهن لم يتعرضن للتحرش الجنسي، وعلى هذا الأساس فإن عينة بحثنا تتضمن 54 عاملة.

6- أدوات جمع البيانات:

إنّ الاقتراب الميداني جد مهم بالنسبة للدراسات الميدانية، حيث يمد الباحث بالحقائق والمعلومات عن الواقع الاجتماعي، فيمر كل بحث من البحوث الاجتماعية بالمراحل الاستطلاعية.

ولقد اعتمدنا في هذه الدراسة على:

6-1- مصادر جمع المادة التطبيقية:

من خلال ما تمّ جمعه في المادة العلمية قمنا ببناء استبيان موجه للعاملات. وبما أن موضوع التحرش الجنسي يعد من الطابوهات، فقد سبب لنا إحراجا كبيرا عند مقابلتنا لأفراد العينة أثناء البحث الاستطلاعي. فارتأينا أن أنسب تقنية لجمع البيانات هي الاستبيان لتكون المبحوثة في وضعية أكثر أريحية، ونترك لها هامش من الحرية في الإجابة على أسئلتنا، عليه اعتمدنا عليه كتقنية لجمع المعلومات.

6-2-1- الاستبيان في صورته الأولى:

في بناء هذا الاستبيان قمنا بالاطلاع على الاستبيانات الأخرى التي قد درست هذا الموضوع، وذلك لتزويدنا بأهم البنود التي لها علاقة، من هذه الاستبيانات استبيان الأستاذ "عبد النور أرزقي" حول التحرش الجنسي في الوسط المهني ومقياس من مذكرة "جفال مقران" حول أنماط الدافعية وعلاقتها بالرضا عن العمل، ومقياس من مذكرة الأستاذة "كريمة طويل" تحت عنوان الدافعية والرضا الوظيفي وتأثيرهما على أداء الإطارات. ومن خلال هذه الاستبيانات قمنا ببناء هذا الاستبيان وقسمنا بنود الاستبيان إلى قسمين رئيسيين هما:

- البيانات العامة (السن، الحالة العائلية، المنصب والأقدمية في العمل).

القسم الأول: التحرش الجنسي

وهذا بدوره ينقسم إلى 03 محاور هي:

1- علاقة المرأة في العمل وعدد البنود "2"

2- خاص بالمرأة التي تعرضت للتحرش وعدد البنود "11".

3- خاص بآراء النساء العاملات حول التحرش وعدد البنود "11".

والقسم الثاني: الدافعية:

وهذا بدوره يتكون من محور واحد وهو يتكون من 24 بند يقيس مستوى الدافعية لدى المرأة العاملة.

6-2-2- صدق المحكمين:

تمّ عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين من أساتذة قسم علم النفس وعلوم التربية بجامعة البويرة بغرض الإدلاء بأرائهم فيما يخصّ عبارات الاستمارة، وكذا مدى مناسبة العبارات للمحور الذي تنتمي إليه، وفي الأخير تمّ تعديل بعض العبارات وحذف بعضها الآخر، لتصبح الأداة مكوّنة من 48 عبارة موزعة على أربعة محاور.

قائمة الأساتذة المحكمين:

اسم الأستاذ	التخصص	الرتبة العلمية
-د/ع.النور أرزقي	علم النفس	أستاذ محاضر (أ)
- لخضربن حامد	علوم التربية	أستاذ مساعد (أ)
- د/عفيفة جديدي	علوم التربية	أستاذ محاضر (ب)
- كريمة طويل	علم النفس	أستاذ مساعد (أ)
- د/جاب الله	علم الاجتماع	أستاذ محاضر (ب)
- حلوان زوينة	علم النفس	أستاذ مساعد (أ)
-زاهية شاشوة	علم الاجتماع	أستاذ مساعد (أ)

6-2-3- الاستبيان في صورته النهائية:

بعد عرض ذلك قمنا بالتعديلات والتغيرات اللازمة، ويمكننا ذكر أهم هذه التعديلات كآتي:

- حذف بعض البنود.

- إدماج استبيان الدافعية مع استبيان التحرش الجنسي.

- تعديل وتغيير صياغة بعض العبارات وتعديلها.

6-2-5- طريقة التصحيح :

هي كآتي:

في البنود الإيجابية:

نعم ← 1 نقطة

لا ← 0

في البنود السلبية:

نعم ← 0

لا ← 1 نقطة

7- المعالجة الإحصائية:

نعتمد في دراستنا على SPSS الذي هو برنامج الحزم الإحصائية تساعد الباحث على معالجة

البيانات باستخدام الحاسوب.

واستعملنا في الدراسة:

- النسب المئوية.

- معامل الارتباط بيرسون.

- اختبار (ت) لعينتين مستقلتين غير متساويتين متجانستين.

خلاصة:

من خلال ما تمّ عرضه في هذا الفصل أوضحنا أهم الإجراءات الميدانية التي قمنا بها من أجل التحقق من صدق الفروض، نكون قد أزلنا الغموض عن بعض العناصر التي وردت في الفصل، كما تأكد من شروط صحة الاستبيان المتمثل في الصدق والثبات، والتي كانت درجتهم عالية تسمح بالوثوق بالنتائج التي تتوصل إليها.

1- عرض النتائج وتحليلها:

بعد قيامنا بتوزيع الاستبيان على العينة، وحصولنا على إجاباتهم فيما يتعلق ببند كل محور من محاور الاستبيان، قمنا بعملية تفرغ استجابات الأفراد في جداول إحصائية، لغرض تحليل واستخلاص النتائج ومناقشتها في ضوء الفرضيات.

1-1 عرض وتحليل البيانات الأولية:

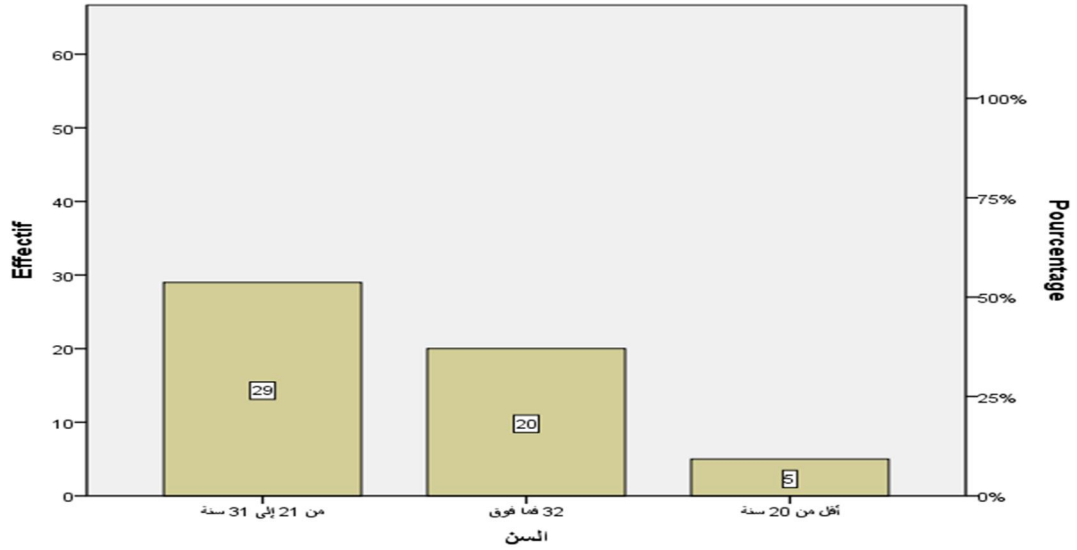
- السن:

الجدول رقم 1: توزيع أفراد العينة حسب السن

النسبة %	التكرار	السن
9.25%	05	20 سنة أو أقل
55.56%	30	من 21 إلى 31 سنة
35.19%	19	من 32 فما فوق
/	54	المجموع

يتبين لنا من خلال الجدول أن الفئة العمرية من 21 إلى 31 سنة قد جاءت في المرتبة الأولى بنسبة تفوق النصف أي ب (55.56%) وهذا منطقي ويتلاءم مع طبيعة الموضوع، حيث أن هذه الفئة شابة ومن المنطقي أن تتعرض للمضايقات الجنسية مثلما أثبتت بعض الدراسات السابقة، ثم تليها الفئة العمرية من 32 سنة فما فوق بنسبة (35.19%). وفي الأخير نجد الفئة العمرية الصغيرة أي 20 سنة أو أقل بنسبة قليلة أي (9.25%).

لكن رغم ذلك فإنّ الظاهرة مست كل الفئات العمرية حتى اللواتي على عتبة التقاعد أو لنقل على أبواب اليأس الجنسي. من هنا يمكننا القول أنّ ظاهرة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة قد مست كل فئات المجتمع بدءا بفئة الأقل من 20 سنة وصولا إلى سن أكثر من 32 سنة وذلك راجع إلى سلوكيات المرأة المتمثلة في نوع اللباس والمكياج (التجميل). ويظهر ذلك من خلال المنحنى البياني أدناه رقم (1)



-منحنى بياني رقم (01) يمثل توزيع أفراد العينة حسب السن

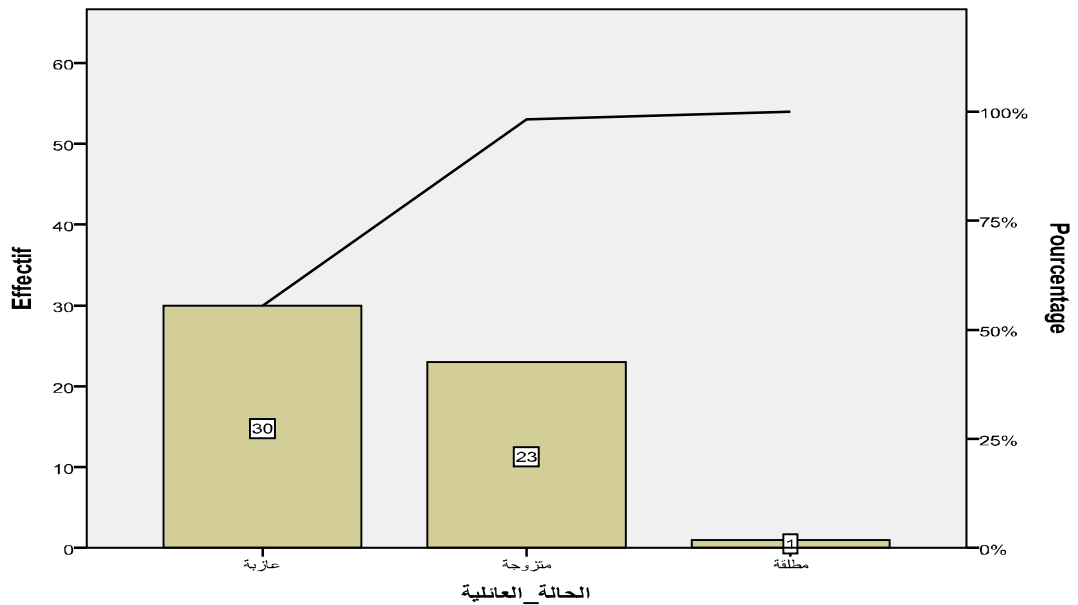
- الحالة العائلية:

الجدول رقم (02): توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية

النسبة %	التكرار	الحالة العائلية
55.56%	30	عزباء
42.59%	23	متزوجة
1.85%	01	مطلقة

أرملة	-	-
المجموع	/	54

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية أفراد العينة عازبات بنسبة (55.56%)، تليها المتزوجات بنسبة (42.59%) ثم المطلقات بنسبة (1.85%) في حين لم تكن هناك نساء أفراد العينة أرامل. ولاشك أنّ هذا التنوع في توزيع العينة وفقا للحالة العائلية يوضح لنا أنّ كل الفئات الاجتماعية تتعرض لهذا السلوك، ولا يحمي المرأة زواجها، أو أن تكون داخل أسرة تعطيها الأمان وتدافع عنها حين تتعرض للسلوكيات النافية للأداب، وتبقى نسبة العازبات الأكثر تعرضا لهذه الظاهرة قد ويعود ذلك إلى أنهن لسن مرتبطات ومتحررات من قيود الزواج فبالتالي هن الأسهل اصطيدا لكونهن يسعين للارتباط وبناء الحياة الزوجية، كما يدخل في هذا التفسير احتمال رغبة بعض النساء التأكيد على تعرضهن لمثل هذه التحرشات للتأكد على أنهن مرغوبات. والفئة الأخرى هن المتزوجات والتي يرى البعض أنهن الأسهل لاسيما في حالة عدم التمتع بالسعادة الزوجية والإشباع الجنسي الطبيعي. والمنحنى البياني رقم (2) يوضح لنا ذلك.



منحنى بياني رقم (02) توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية

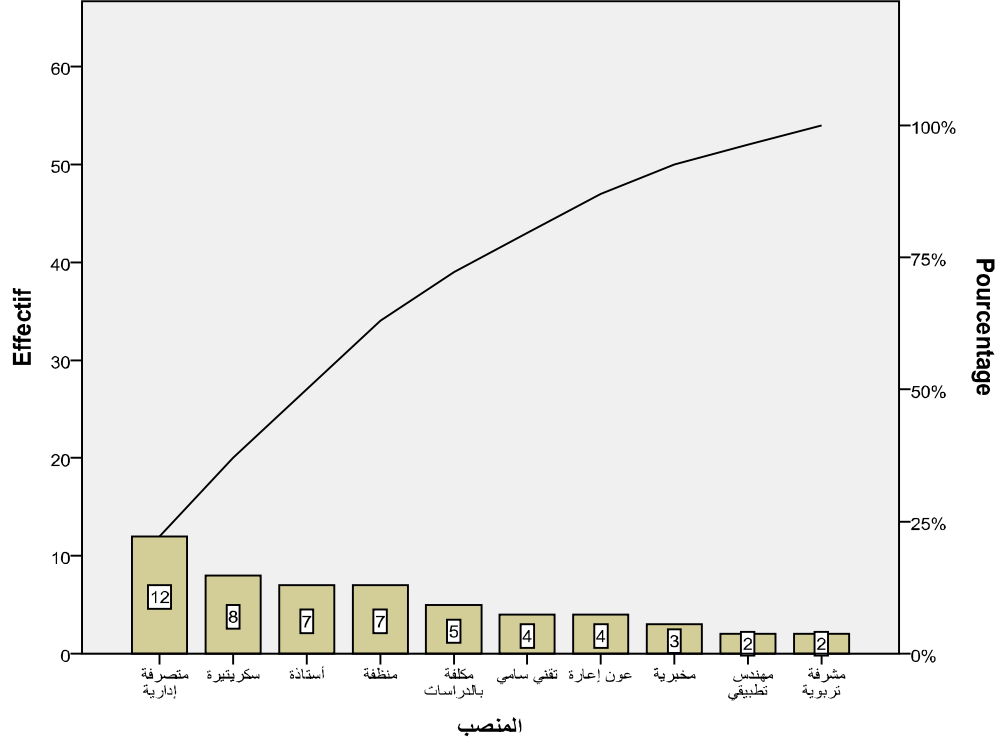
- المنصب:

جدول رقم (03): توزيع أفراد العينة حسب المنصب

النسبة %	التكرار	المنصب
7.41%	04	عون إعارة
9.26%	05	مكلفة بالدراسات
12.96%	07	منظفة
3.70%	02	مهندس تطبيقي
7.47%	04	تقني سامي
22.22%	12	متصرفة إدارية
14.82%	08	سكرتيرة
12.96%	07	أستاذة
5.56%	03	مخبرية
3.70%	02	مشرفة تربوية
/	54	المجموع

من خلال الجدول يتوضح لنا أنّ أكبر نسبة رجعت للإداريات بنسبة 22.22%، ومنه يمكن القول عدم اقتصار الظاهرة على فئة عمالية دون غيرها بل مست كل الفئات حتى الإطارات وذات المناصب العليا، فهي لا تعني فقط الفئات الضعيفة مثلما يعتقد الكثير فالتحرش الجنسي ظاهرة لا تحمي فئة دون أخرى إنما تمس الجميع. وتشير الإحصائيات إلى أن العاملات الإداريات هن الأكثر تعرضاً لتحرش وذلك راجع إلى طبيعة عملهن في مكاتب منفردة وقلّة الحركة في الرواق يشجع على بروز الظاهرة حيث

ينشغل أغلبهم في عملهم مما يولد لدى المتحرش رغبة في استغلال هذه الوظيفة. ونوضح ذلك من خلال المنحنى البياني رقم(3).



منحنى بياني رقم(03) توزيع أفراد العينة حسب المنصب.

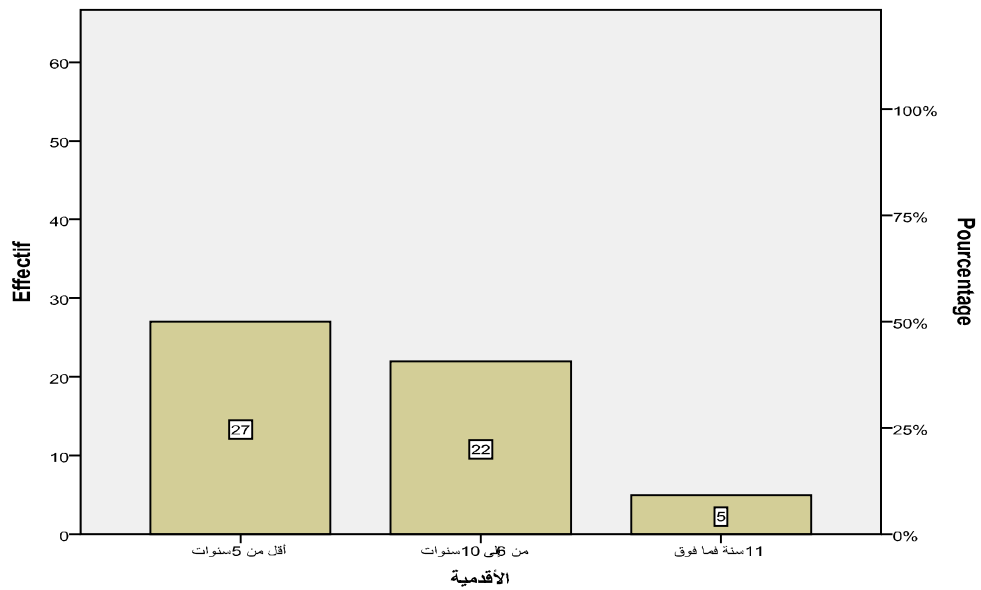
- الأقدمية:

جدول رقم(04): توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل

النسبة %	التكرار	الأقدمية
53.70%	29	5 سنوات أو أقل
37.04%	20	6 إلى 10 سنوات
9.26%	05	11 سنة فما فوق
/	54	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أفراد العينة اللواتي لهن الأقدمية 5 سنوات أو أقل هن الأكثر عرضة للتحرش الجنسي بنسبة تقدر ب (53.70%) ثم تليها نسبة اللواتي لهن أقدمية 6 سنوات إلى 10 سنوات بنسبة تقدر ب (37.04%) ثم اللواتي لهن أقدمية 11 سنة فما فوق بنسبة (9.26%).

ومنه يتضح لنا أن العاملات اللواتي لهن أقدمية قليلة هن الأكثر عرضة للتحرش بسبب سرعة قراءتهن من طرف المتحرش من جهة ومن جهة أخرى لعدم معرفتهن الجيدة للمتحرش والذي يبدو لهن مساعدا لهن في الأول، ليصير متحرشا فيما بعد، ومن جهة أخرى طريقة كلامهن وهيئتهن ولباسهن مما عجل في تعرضهن للظاهرة المدروسة أو من الممكن خوفهن من فقدان عملهن لاسيما إذا ما كانت جديدة في العمل. ونستدل لبيان ذلك بالمنحنى البياني رقم(4) الموضح أدناه.



منحنى بياني رقم(04) توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل.

1-2 عرض وتحليل النتائج حسب المحاور وبنودها:

المحور الأول:

البند الأول:

الجدول رقم(5): العلاقة مع الزملاء

النسبة	التكرار	البند 01
%51.9	28	نعم
%48.1	26	لا
/	54	المجموع

نلاحظ أن نسبة (51.9%) منهم أجبن بنعم أي أنهم تربطهن علاقة زمالة مع زملائهم في العمل،

بينما بلا بلغت نسبة (48.1%) أي أنهم لا تربطهن علاقة زمالة مع زملائهم.

البند الثاني:

الجدول رقم(6): العلاقة مع الرئيس

النسبة	التكرار	البند 2
%20.4	11	نعم
%79.6	43	لا
/	54	المجموع

نلاحظ أن (79.6%) من أفراد العينة أجبن بلا أي أنهم لا تربطهم علاقة صداقة مع الرئيس وأن ما تربطهم به علاقة عمل فقط بنسبة (20.4%)، وهذا لأن العاملات يولين أهمية للعمل وليس لصاحب العمل.

المحور الثاني:

البند الثالث:

الجدول رقم(7): التعرض للمضايقات في العمل

النسبة	التكرار	البند 3
100%	54	نعم
-	-	لا
/	54	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أنّ أفراد العينة تعرضن للمضايقات في عملهن بنسبة 100% والتي قمنا باستجوابهن، الأمر الذي يؤكد أن المرأة العاملة تتعرض لمضايقات في أماكن عملها.

البند الرابع:

الجدول رقم(8): اعتبار المضايقات تحرش جنسي

النسبة	التكرار	البند 4
100%	54	نعم
-	-	لا
/	54	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة (100%) من أفراد العينة أجبن ب "نعم" في هذه الدراسة والتي قمن باستجوابهن، تعرضن للتحرش الجنسي في الوسط المهني.

البند الخامس:

الجدول رقم(9): الرئيس هو مصدر التحرش

البند 5	التكرار	النسبة
نعم	18	%33.3
لا	36	%66.6
المجموع	54	/

من خلال الجدول نلاحظ أنّ نسبة أفراد العينة اللواتي أجبن ب «نعم» أي تعرضن للتحرش من قبل رئيسهن المباشر، هي (33.3%)، ونسبة (66.7%) من أفراد العينة أجبن ب "لا" أيأن الرئيس ليس مصدر هذا التحرش كما يعتقد البعض بل شخص آخر. نستطيع نفي الاعتقاد السائد بأنّ الرئيس هو المتحرش الأول بسبب منصبه العالي، وهذا ما توصلت إليه دراسة "طريف شوقي ومجد الهريدي".

البند السادس:

الجدول رقم(10): التعرض للتحرش اللفظي

البند6	التكرار	النسبة
نعم	33	%61.1
لا	21	%38.9

/	54	المجموع
---	----	---------

من خلال الجدول نجد أن نسبة (61.1%) من أفراد العينة أجبن ب "نعم" أي تعرضن للتحرش لفظي، ونسبة (38.9%) أجبن ب "لا" أي تعرضن لتحرش غير لفظي وذلك إما بنظارات أو لماسات أو احتكاكات جنسية والتي تحققت في دراسة "طريف شوقي". وبذلك احتل التحرش اللفظي المرتبة الأولى بعده التحرش غير اللفظي.

البند السابع:

الجدول رقم (11): الصمت تجاه المتحرش

النسبة	التكرار	البند 7
70.4%	38	نعم
29.6%	16	لا
/	54	المجموع

من خلال الجدول نجد نسبة (70.4%) أي ما يعادل 38 عينة من مجموع استجابات أفراد العينة أجبن بنعم أي أنهن كن صامتات ولم يشأن مواجهة المتحرش، ونسبة (29.6%) أجبن بأنهن لم يصمتن تجاه المتحرش بهن. أي أن المرأة العاملة عند تعرضها للتحرش الجنسي تصمت تجاه المتحرش بها لأن مجتمعنا يفرض عليها ذلك.

البند الثامن:

الجدول رقم(12): الصمت إتقاء من الفضيحة

النسبة	التكرار	البند8
%55.6	30	نعم
%44.4	24	لا
/	54	المجموع

من خلال الجدول يتضح لنا أن أفراد العينة اللواتي لم يفعلن شيء تجاه المتحرش وكانت ردة فعلهن الصمت بسبب اتقاء الفضيحة بنسبة (55.6%) من مجموع أفراد العينة، في حين اخترن (44.4%) منهن إجابة بلا أي أن السبب وراء سكوتهن لم يكن بسبب اتقاء الفضيحة إنما لأسباب أخرى مثل خوفهن خسارة مكانتهن الاجتماعية وسط الزملاء في العمل أو الخوف من الطرد من العمل، أو ربما بسبب قبولهن لهذا الفعل.

البند التاسع:

الجدول رقم(13): التعرض للتحرش الجنسي في المكتب

النسبة	التكرار	البند
%51.9	28	نعم
%48.1	26	لا
/	54	المجموع

من خلال الجدول نجد أن نسبة (51.9%) من أفراد العينة أجبنا بنعم أي أنهم تعرضوا للتحرش في المكتب وذلك ربما بسبب كون المكاتب آمنة ومنفردة وبعيدة عن الأبنية وقلة الحركة في الرواق مما يسهل على المتحرش باستغلال كل هذه الظروف، ونسبة (48.1%) من أفراد العينة أجبنا بلا أي تعرضوا للتحرش الجنسي في أماكن أخرى كأروقة المؤسسة أو المطعم أو حتى في حافلات النقل الخاصة بالمؤسسة، ومنه نستنتج أن المتحرش يستعمل المكتب في تحرشه بالمرأة حتى يحافظ على سمعته أمام العمال.

البند العاشر:

الجدول رقم (14): العلاقة مع المتحرش

النسبة	التكرار	البند 10
38.9%	21	نعم
61.1%	33	لا
/	54	المجموع

نجد أن نسبة (61.1%) من أفراد العينة أجبنا بلا أي أن علاقاتهم مع المتحرش ليست مضطربة أي من الممكن أن تكون عادية أو منقطعة بتاتا، ونسبة (38.9%) من أفراد العينة أجبنا بنعم أي علاقاتهم مع المتحرش مضطربة، أي أن أفراد العينة لا يولون أهمية كبيرة للمتحرش بل يهتمون بالعمل فقط.

البند الحادي عشر:

الجدول رقم(15): التعرض للضغوطات من طرف المتحرش

النسبة	التكرار	البند 11
55.6%	30	نعم
44.4%	24	لا
/	54	المجموع

وجد أن نسبة (55.6%) أي ما يعادل 30 عينة من مجموع استجابات أفراد العينة أجبن بلا اي أنهم لم يتعرضن للضغوطات بعد عدم تجاوبهن معه، أما نسبة (44.4%) من أفراد العينة أجبن بنعم أي أنهم تعرضن للضغوطات بعد عدم تجاوبهن مع المتحرش، وذلك لأن التي لم يتعرضن للضغوطات كانت نتيجة ردهن القوي تجاه المتحرش على عكس أفراد العينة الأخريات.

البند الثاني عشر:

الجدول رقم(16): تهديد المتحرش المرأة المتحرش بها

النسبة	التكرار	البند 12
35.2%	19	نعم
64.8%	35	لا
/	54	المجموع

من خلال البند السابق سألنا اللواتي أجبن عليه بنعم، هل هذه الضغوطات كانت تهديد أم لا، فكانت إجابتهن تقدر بنسبة (64.8%) منهن أجبن لا أي لم تكن الضغوطات تهديدا إنما ربما المساومة

أم ضغط آخر، في حين نسبة (35.2%) من أفراد العينة أجبن بنعم أي هذه الضغوطات كانت تهديد من قبل المتحرش بسبب عدم تجاوبهن معه.

البند الثالث عشر:

الجدول رقم(17): الشعور بالسخط تجاه الرجال بعد تعرض المرأة للتحرش الجنسي

النسبة	التكرار	البند13
50%	27	نعم
50%	27	لا
/	54	المجموع

من خلال هذا البند أن نسبة (50%) من أفراد العينة أجبن ب «نعم» أي أنهم يشعرون بالسخط تجاه الرجال بعد تعرضهن للتحرش الجنسي، وكانت النصف الآخر من أفراد العينة أجبن ب "لا" أي (50%) قلن أنهم لا يشعرون بالسخط تجاه الرجال، وهذا يؤكد على أن التحرش الجنسي بالمرأة في عملها يؤثر على نفسياتها ويترك آثارا سلبية تتحملها المرأة العاملة.

البند الرابع عشر:

الجدول رقم(18): الشعور بالملل والانطواء بعد التعرض للتحرش الجنسي

النسبة	التكرار	البند14
64.8%	35	نعم
35.2%	19	لا

/	54	المجموع
---	----	---------

نجد أن نسبة (64.8%) من أفراد العينة أجبن ب "نعم" أي أن حالتهم النفسية بعد تعرضهم للتحرش كانت الشعور بالملل والانطواء، فأما نسبة (35.2%) من أفراد العينة أجبن ب "لا" أي انهن لا يشعرن بالملل والانطواء، وهذا يدل على أن التحرش الجنسي يؤدي إلى تقلب الحالة النفسية فبدلاً من أن تكون المرأة منفتحة واجتماعية تصبح منعزلة لشعورها بالتبذل الأمر الذي يؤدي إلى تدهور حالتها الشخصية والمهنية.

البند الخامس عشر:

الجدول رقم (19): دفع المرأة بالرجل للتحرش بها

النسبة	التكرار	البند 15
64.8%	35	نعم
35.2%	19	لا
/	54	المجموع

نجد في هذا البند أن نسبة (64.8%) من أفراد العينة أجبن بنعم أي أنهم يظنون أن المرأة هي التي تدفع الرجال للتحرش بها، في حين رفضن الأخريات وأجبن بلا أي ان المرأة ليست السبب إنما الرجل وحده السبب وكانت النسبة تقدر (35.2%)، وهذا يؤكد على أن المرأة هي فعلاً سبب تحرش الرجل بها.

البند السادس عشر:

الجدول رقم(20): دفع المرأة بالرجل للتحرش بها عن طريق نوع اللباس والمكياج

النسبة	التكرار	البند 16
%57.4	31	نعم
%53.6	23	لا
/	54	المجموع

ونجد أفراد العينة اللواتي أجبن بنعم في السؤال السابق أنهن أجبن في هذا البند على أن البعض منهن أجبن بنعم بنسبة (57.4%) أي أن المرأة تقوم بدفع الرجل للتحرش الجنسي عن طريق نوع لباسهن ومكياجهن، في حين نسبة (53.6%) أجبن ب "لا" ويرون أن المرأة تدفع الرجل للتحرش بها ليس عن طريق لباسها أو مكياجها إنما عن طريق أفعال أجري كالسلوك والكلام والحركات، مما يجعلهن عرضة للتحرش الجنسي داخل مكان العمل.

البند السابع عشر:

الجدول رقم(21): علاقة منصب أو سلطة الرجل بانتشار التحرش

النسبة	التكرار	البند 17
%74.1	40	نعم
%25.9	14	لا
/	54	المجموع

وجد أن نسبة (74.1%) من أفراد العينة أجبن ب "نعم" على البند أي أنهم يظن أن منصب أو سلطة الرجال لها علاقة في انتشار الظاهرة في حين البعض الآخر منهن رفضن هذا وأجبن ب "لا" وكانت النسبة تقدر ب (25.9%) أي أن لا علاقة لمنصب أو سلطة الرجل في انتشار الظاهرة، إنما هناك من يكون لا سلطة له فيكون متحرش أي تعود إلى الرجل بذاته، وهذا يدل على أن مكانة الرجل اجتماعيا ليس لها علاقة بالتحرش الجنسي ضد المرأة إنما يعود السبب إلى شخصية المتحرش.

البند الثامن عشر:

الجدول رقم (22): الرجل والمرأة مسؤولان في انتشار ظاهرة التحرش

النسبة	التكرار	البند 18
72.2%	39	نعم
27.8%	15	لا
/	54	المجموع

وجد أن نسبة (72.2%) من أفراد العينة أجبن بنعم على البند أي أن المسؤول الأكثر في انتشار التحرش هو الرجل والمرأة معاً، في حين البعض الآخر رفضن ذلك وأجبن ب "لا" بنسبة تقدر (27.8%) أي أن المسؤول يمكن أن يكون الرجل وحده، أو المرأة وليس الاثنان معاً، وهذا يثبت على أن المرأة والرجل هما سببا التحرش؛ فالمرأة تتسبب في التحرش

بسبب سلوكياتها (نوع اللباس، المكياج، طريقة كلامها)، والرجل لشخصيته (الأخلاق) التي يتمتع بها.

البند التاسع عشر:

الجدول رقم(23): الزميل هو المتحرش الأكثر في مكان العمل

النسبة	التكرار	البند 19
46.3%	25	نعم
53.7%	29	لا
/	54	المجموع

من خلال الإحصائيات توصلن إلى أن (53.7%) من أفراد العينة أجبن ب "لا" أي أن ليس الزميل هو المتحرش الأكثر في مكان العمل، في حين نسبة (46.3%) منهن أجبن ب "نعم" أي أن الزميل هو الأكثر تحرشا في مكان العمل.

ومنه يمكن القول أنّ البعض يرى أنه يمكن أن يكون شخص آخر أو المسؤول كالمدير أو المسؤول أو حتى الحارس يمكن أن يتحرش بالمرأة في حين البعض يعتقد أن الزميل هو الأكثر تحرشا في مكان العمل ربما لأنه القريب يعرف كل صغيرة وكبيرة على المرأة.

البند العشرين:

الجدول رقم(24): الأكثر عرضة للتحرش الجنسي هن المنفذات

النسبة	التكرار	البند 20
46.3%	25	نعم
53.7%	29	لا
/	54	المجموع

وجد من خلال ما توصلن إليه أن نسبة (53.7%) من أفراد العينة أجبن ب "لا" في حين أن الأخريات أجبن ب "نعم" بنسبة تقدر (46.3%). معناه أن اللواتي أجبن ب "لا" أي أن النساء المنفذات لسن الأكثر عرضة للتحرش إنما من الممكن أن تكون إطار أو إدارية أو حتى أستاذة أي أن التحرش يمس كل الفئات عمالية على حد سوى، في حين البعض الآخر أجبن ب "نعم" أي أن المنفذات هن الأكثر عرضة للتحرش وهذا راجع إلى عدم قدرتهن على المواجهة خوفا من فقدان عملهن أو أن منصبهن أدني من المتحرش.

البند الواحد والعشرين:

الجدول رقم(25): المستوى الاجتماعي لبعض الرجال من أسباب انتشار التحرش

الجنسي في أوساط العمل

النسبة	التكرار	البند 21
51.9%	26	نعم
58.1%	28	لا
/	54	المجموع

من خلال الإحصائيات توصلن إلى أن نسبة (51.9%) أي ما يعادل (39) عينة من مجموع أفراد العينة أجبن ب "نعم" أي السبب الرئيسي في انتشار الظاهرة هو المستوى الاجتماعي المتدني لبعض الرجال، في البعض الآخر رفضن ذلك فأجبن ب "لا" بنسبة تقدر ب (58.1%)، وعليه فالمستوى الاجتماعي للرجل أو غياب الوازع الديني لديه يلعب دورا كبيرا في سلوكاته، كما أن للمرأة نصيب في انتشار هذه الظاهرة فسلوكاتها لها الدور الأعظم في جلب المتحرش بها.

البند الثاني والعشرين:

الجدول رقم(26): إدانة المجتمع المرأة المتحرش بها

النسبة	التكرار	البند 22
72.2%	39	نعم
27.8%	15	لا
/	54	المجموع

وجد أن (72.2%) من أفراد العينة أجبن "نعم" بمعنى أن المجتمع يدين المرأة الضحية وهي نسبة كبيرة جدا بمعنى أن مجتمعنا يرى أن المرأة هي السبب في هذه الظاهرة ولهذا يعتبرها مدانة وهو مجتمع لا يرحم كما قالت إحدى المتحرشات بها، أما من جهة أخرى نجد نسبة (27.8%) أجبن ب "لا" أي المجتمع لا يدين المرأة الضحية ويعتبرها ضحية من قبل الرجل، فمجتمعنا رجالي وبذلك له كامل الحقوق ومكانته لا يشوبها شيء، في حين يسلب كافة حقوق المرأة وإن كانت مظلومة.

البند الثالث والعشرين:

الجدول رقم(27): التزام الضحية بالصمت خوفا من العار

النسبة	التكرار	البند 23
66.7%	36	نعم
33.33%	18	لا
/	54	المجموع

توصلنا من خلال الإحصائيات أن نسبة (66.7%) من مجموع أفراد العينة أجبن "نعم" أي أن المرأة الضحية تلتزم الصمت خوفاً من العار، في حين الأخريات أجبن بـ "لا" أي أن المرأة تلتزم الصمت لأسباب أخرى قد تكون خوفاً من المواجهة أو رغبتها في ذلك، فالمرأة تخاف من العار بسبب المجتمع الذي فرض عليها عدم مواجهة الرجل المتحرش بها فمكانته لن تتزعزع وسط المجتمع في حين أن مكانتها ستتزعزع.

البند الرابع والعشرين:

الجدول رقم (28): اعتبار التحرش الجنسي جريمة

النسبة	التكرار	البند 24
90.7%	49	نعم
9.7%	05	لا
/	54	المجموع

وجد أن معظم أفراد العينة أجبن بـ "نعم" أي بنسبة تقدر (90.7%) وهي ليست نسبة قليلة بالمقارنة مع النسبة الأخرى والتي تقدر (9.3%) وهي نسبة اللواتي أجبن بـ "لا".

أي معظم النساء يعتبرن التحرش الجنسي جريمة لأنه انتهاك للمرأة وشرفها، في حين الأخريات لم يعتبرنها كذلك إنما يرون أنه سلوك غير مهذب ومن رجل مريض كما قالت إحدى أفراد العينة.

البند الخامس والعشرين:

الجدول رقم(29): علم المرأة بالقوانين التي تحمي من التحرش بالوسط المهني

النسبة	التكرار	البند25
%47	20	نعم
%63	34	لا
/	54	المجموع

وجد نسبة (63%) أجبن ب "لا" على البند بمعنى ليس لهن علم بالقوانين التي تحمي المرأة من التحرش في الوسط المهني ولعل هذا من الأسباب الذي جعل المرأة تخاف من المواجهة من جهة، وممارسة الرجل المتحرش لهذا السلوك دون خوف، أما نسبة (47%) كان لهن علم بهذه القوانين.

منه يمكن القول أنّ النساء اللواتي لهن علم بالقوانين التي تحميهن من التحرش هن الأكثر حماية لأنهن يعلمن بأن القانون يحميهن، في حين الفئة الأخرى تكون خائفة من المواجهة وصد المتحرش وتقديم شكوى ضده.

البند السادس والعشرين:

الجدول رقم(30): تمسك المرأة بالقيم من الأمور التي من الممكن أن تحد من هذه

الظاهرة

النسبة	التكرار	البند26
%64.7	29	نعم
%46.3	25	لا

/	54	المجموع
---	----	---------

وجد أن معظم أفراد العينة أجبن ب "نعم" في البند بنسبة (64.7%) أي أن تمسك المرأة بالقيم هي من الأدوار التي من الممكن أن تحد من هذه الظاهرة، في حين كانت نسبة (46.3%) أجبن ب "لا" أي هناك أمور أخرى من الممكن أن تحد من هذه الظاهرة كمنع الاختلاط أو صرامة الإدارة، وللحد من هذه الظاهرة يجب على المرأة والرجل احترام بعضهم البعض من خلال إعطائهم أولوية للعمل وليس لأمر أخرى كالتحرش الجنسي ويتحقق هذا من خلال ارتفاع أخلاق كلا منهما.

المحور الرابع:

البند السابع والعشرين:

الجدول رقم(31): أكثر اهتمام هو حبي للعمل

النسبة	التكرار	البند 27
79.6%	43	نعم
20.4%	11	لا
/	54	المجموع

من خلال الإحصائيات توصلنا إلى نسبة (79.6%) من مجموع أفراد العينة أجبن ب "نعم" أي أن ما يهمهم أكثر هو حبهم للعمل أكثر من أي شيء، أما نسبة (20.4%) أجبن ب "لا" أي أن عملهم ليس مهما لهم.

إذا اعتمادا على أجوبة أفراد العينة فإن معظمهم يتمتعن بدافعية عالية للعمل فالبرغم من تعرضهن للتحرش الجنسي في مكان العمل إلا أن هذا لا يؤثر على إنجازهم لعملهن، كما أنهن لا يولين اهتماما بالتحرش الذي يتعرضن له.

البند الثامن والعشرين:

الجدول رقم(32): القيام بعملية يخفف التوتر الصادر عن عدم فعل أي شيء

النسبة	التكرار	البند 28
75.9%	41	نعم
24.1%	13	لا
/	54	المجموع

نجد أن نسبة (75.9%) من مجموع أفراد العينة أجبن على البند ب "نعم" أي القيام بالعمل يخفف من التوتر الصادر من عدم فعل أي شيء والعمل وسيلة للراحة وتخفيف التوتر.

أما البعض الآخر أجبن ب "لا" معناه أن العمل لا يخفف من التوتر الصادر عن عدم القيام أي شيء مما يعني أن العمل هو مصدر التوتر وكثرة المشاكل وفعل أي شيء يزيد من حدته وكانت بنسبة (24.1%)، أي أن غالبية أفراد العينة يقدرن العمل ومعنى العمل عندهن هو الراحة وخفض التوتر الموجود عندهن، على عكس الفئة الأخرى من أفراد العينة التي يعني لها العمل مصدر لضيقها وتوترها.

البند التاسع والعشرين:

الجدول رقم(33): القيام بالعمل يمكنني من تحقيق بعض أهدافي الشخصية

النسبة	التكرار	البند29
%75.9	41	نعم
%24.1	13	لا
/	54	المجموع

من خلال الإحصائيات توصلنا إلى أن نسبة (75.9%) من مجموع أفراد العينة أجبن على البند ب "نعم" وأن العمل يمكنهم من تحقيق بعض أهدافهم الشخصية، في حين أن نسبة (24.1%) وهي نسبة اللواتي أجبن ب "لا"، أفراد العينة كما سبق الإشارة يختلف عندهم معنى العمل فمنهم من تعتبره أداة لتحقيق أهدافها الشخصية كالحوافز، الترقية، السلطة.

البند الثلاثون:

الجدول رقم(34): شعور المرأة بأن العمل لا يليق بها.

النسبة	التكرار	البند30
%57.4	31	نعم
%42.6	23	لا
/	54	المجموع

وجد أن معظم أفراد العينة أجبن "نعم" وهي نسبة ليست قليلة إذ قدرت ب (57.4%) ومعناه أن عملهم ليس مناسباً لهم في حين أن الفئة الأخرى أجبن ب "لا" بنسبة قدرت ب (42.6%)، بمعنى أن غالبية أفراد العينة راضين عن عملهم وبذلك يتمتعون بالدافعية للعمل على عكس أفراد العينة الأخرى غير الراضين عن عملهم ومنه فدافعتهم أقل من الفئة الأولى.

البند الواحد والثلاثون:

الجدول رقم(35): الشعور بالراحة وزوال التوتر عند القيام بعمل

النسبة	التكرار	البند
72.2%	39	نعم
27.8%	15	لا
/	54	المجموع

وجد أن نسبة كبيرة من أفراد العينة أجبن "نعم" تقدر ب (72.2%) معناه أنهم يشعرون بالراحة وزوال التوتر عند القيام بالعمل، أما نسبة (27.8%) أجبن ب "لا" أي القيام بالعمل لا يزيل من التوتر، وهذا يعكس زيادة الدافعية للعمل لدى أفراد العينة بمجرد قيامهم بعملهم على عكس الفئة الأخرى من أفراد العينة وهي قليلة التي تعتبر أن القيام بالعمل لا يزيل التوتر وبذلك يتسبب لهم بالضيق والانزعاج.

البند الثاني والثلاثون:

الجدول رقم(36): وجود عوامل أخرى خارجة عن إرادة المرأة تتحكم في سلوكها في

العمل

النسبة	التكرار	البند 32
%33.3	18	نعم
%66.7	36	لا
/	54	المجموع

من خلال الإحصائيات أجبن (66.7%) من مجموع أفراد العينة ب "لا" معناه لا توجد عوامل خارجة عن إرادتها تتحكم في سلوكها في العمل في حين (33.3%) أجبن "نعم" على البند بمعنى أن هناك عوامل خارجة عن إرادتهم تتحكم في سلوكهم في العمل، بمعنى أن أفراد العينة القدرة على التحكم في تصرفاتها داخل مكان العمل وبذلك تستطيع وقف أي شيء يؤثر على دافعيتها للعمل.

البند الثالث والثلاثون:

الجدول رقم(37): في بعض الأحيان أفكر في التخلي عن العمل.

النسبة	التكرار	البند 33
%46.3	25	نعم
%53.7	29	لا
/	54	المجموع

نسبة

أجبن ب "لا" أي أنهم لا يفكرون في التخلي عن العمل، ونسبة (46.3%) أكدوا على ذلك وأجبن "نعم"

أي هن غير راضيات في عملهن ويفكرن في التخلي عن العمل، ومن هنا يتضح أن غالبية أفراد العينة يتمتعن بدافعية قوية للعمل التي تجعلهن يتمسكن بالعمل بالرغم من وجود أي عراقيل تبعث فيهن كره العمل والتفكير في تركه.

البند الرابع والثلاثون:

الجدول رقم(38): القيام بعملية يشعر المرأة بأنها مقبول في المجتمع.

النسبة	التكرار	البند 34
72.2%	39	نعم
27.8%	15	لا
/	54	المجموع

من خلال الإحصائيات توصلنا إلى أن (72.2%) من مجموع أفراد العينة أجبن "نعم" بمعناه أن القيام بالعمل يشعرهن بأنهن مقبولات في المجتمع، في حين نسبة (27.8%) أجبن "لا" أي العمل لا يشعرهن بأنهن مقبولات في المجتمع، ويتضح من هذا أن غالبية أفراد العينة لهن ثقة عالية بأنفسهن وذلك راجع لأدائهن العالي المنبثق من دافعتين للعمل، في حين أن بعض أفراد العينة يعتبرن أنفسهن بأنهن غير مقبولات في المجتمع بسبب عملهن وذلك راجع إلى سلوكياتها.

البند الخامس والثلاثون:

الجدول رقم(39): القيام بالعمل يجعل المرأة تعبر عن نفسها

النسبة	التكرار	البند35
%74.1	40	نعم
%25.9	14	لا
/	54	المجموع

إن معظم أفراد العينة أجبن "نعم" بنسبة تقدر (74.1%) وهن اللواتي اعتبرن أن العمل يجعلهن يعبرن عن أنفسهن، في حين نسبة (25.9%) أجبن "لا" أي أن العمل لا يجعلهن يعبرن عن أنفسهن، فغالبية أفراد العينة يقدرن العمل ويعتبرنه المصدر الرئيسي لتحقيق ذواتهن، على عكس بعض أفراد العينة اللواتي ينظرن للعمل على أنه لا يعبر عن ذواتهن.

البند السادس والثلاثون:

الجدول رقم(40): العمل وسيلة للدفاع عن وجود المرأة

النسبة	التكرار	البند36
%79.6	43	نعم
%20.4	11	لا
/	54	المجموع

في هذا البند أجبن نسبة (79.6%) أي ما يعادل 43 عينة من مجموع أفراد العينة أجبن "نعم" وهي نسبة كبيرة جدا معناه أن العمل وسيلة للدفاع عن وجودهن، في حين (20.4%) نفين ذلك واعتبرن أن العمل ليس وسيلة للدفاع عن وجودهن، و من هنا يتضح ان غالبية أفراد العينة يعتبرن أن العمل يحقق لهن نواتهن و تحقيق الذات هي من الاحتياجات التي أعدها ماسلو والتي تحتل القمة في هرم ماسلو ضمن نظرية الدافعية، على عكس بعض أفراد العينة اللواتي لم يشبعن حاجاتهن الأساسية كحاجات الأمن (الاستقرار الاقتصادي، الاجتماعي...) فبعد تجاوزهن لحاجات الأمن سينتقلن لحاجات تحقيق الذات.

البند السابع والثلاثون:

الجدول رقم(41): حب المرأة للقيام بعمل جذاب إلى درجة أنها تنسي كل الأشياء الأخرى

النسبة	التكرار	البند 37
29.6%	16	نعم
70.4%	32	لا
/	54	المجموع

في هذا البند كانت نسبة (70.4%) للواتي أجبن ب "لا" أي أنهن لا يحبن القيام بعمل جذاب إلى درجة أنهن ينسين كل الأشياء الأخرى، أما (29.6%) من مجموع أفراد العينة قلن "نعم" بمعنى أنهن قبلن وكن مع ذلك، فيتضح أن غالبية أفراد العينة ترغبن في تقديم ما هو أفضل فقط في العمل وهذا راجع لدافعيتهم العالية للعمل، على عكس بعض أفراد العينة اللواتي لا يهتمون بتقديم ما هو أفضل في عملهن وهذا راجع بطبيعة الحال إلى انخفاض مستوى دافعيتهم للعمل.

البند الثامن والثلاثون:

الجدول رقم(42): المهم بالنسبة للمرأة إيجاد طريقة تسمح لي بالتعبير عن نفسها

النسبة	التكرار	البند38
%29.6	16	نعم
%70.4	38	لا
/	54	المجموع

أجبن أفراد العينة ب "نعم" بنسبة تقدر (70.4%) مما يعادل 38 عينة من مجموع أفراد العينة بأن المهم بالنسبة لهن هو إيجاد طريقة تسمح لهن بالتعبير عن أنفسهن، أما (29.6%) أجبن ب "لا"، فيتضح أن غالبية أفراد العينة تعتبر العمل وسيلة للتعبير عن ذاتها فتبرز بذلك كل طاقاتها وإمكانياتها في العمل على عكس بعض أفراد العينة اللواتي لا يعتبرن العمل أداة للتعبير عن أنفسهن.

البند التاسع والثلاثون:

الجدول رقم(43): نادرا ما أفكر المرأة في المال والترقية.

النسبة	التكرار	البند39
%31.5	17	نعم
%68.5	37	لا
/	54	المجموع

من خلال الإحصائيات توصلنا إلى أن نسبة كبيرة من أفراد العينة أجبن "لا" بنسبة (68.5%) يرون أن ليس من النادر التكبير في الترقية والمال إنما دائما والمهم هو الترقية والزيادة في أجورهن، أما نسبة (31.5%) أجبن بـ "نعم" إذ يرون أنهن نادرا ما يفكرن في المال والترقية أي العمل هو المهم أو ربما لمعرفتهن بأنهن لن يحصلن على الترقية.

البند الأربعون:

الجدول رقم(44): ميل المرأة إلى تكوين علاقات عمل ودية

النسبة	التكرار	البند40
59.3%	32	نعم
40.7%	22	لا
/	54	المجموع

من خلال الجدول نجد في هذا البند أن (59.3%) من مجموع أفراد العينة أجبن بـ "نعم" ويرون أنهم يملن إلى تكوين علاقات ودية في العمل، أما (40.7%) أجبن "لا" على البند، فيتضح أن أفراد العينة يتمتعن بالطاقة الإيجابية للعمل المنبثقة من دافعيتهن له والتي بدورها جعلتهن يرغبن في تكوين علاقات اجتماعية في العمل المتمثلة في الصداقة والزمالة التي من شأنها تعزيز الثقة بين الأفراد وبذلك يكون التقاهم والانسجام في العمل.

منه يمكن القول أنّ معظم أفراد العينة يقمن بتكوين علاقات في العمل من أجل تحسين العمل وفتح مجال الاتصال والتواصل فيما بينهم، وفئة أخرى يكتفين بأداء عملها في جوها الخاص.

البند الواحد والأربعون:

الجدول رقم(44): كلما كانت علاقاتي جيدة مع زملائي، كلما كانت رغبتني في العمل كبيرة

النسبة	التكرار	البند 41
%75.9	41	نعم
%24.1	13	لا
/	54	المجموع

وجد أن نسبة (75.9%) أجبن ب"نعم" أي أن رغبتهن للعمل تزداد كلما كانت علاقتهن مع زملائهن جيدة وهو تحفيز للعمل والأداء الجيد، أما نسبة(24.1%) أجبن ب "لا" أي أن رغبتهن في العمل لا ترتبط بعلاقتهن الجيدة مع زملائهن في العمل، فيتضح أن غالبية أفراد العينة ترتبط رغبتهن بالعمل بنوعية علاقتهن مع زملائهن فكلما كانت جيدة ازدادت رغبتهن للعمل فالجو الجماعي الممتاز يدفع الأفراد إلى إبراز كل الطاقات و القوى الكامنة للفرد وبمجرد استثمار هذه الطاقات في العمل يرتفع أداء الأفراد على عكس الجو الجماعي المليء بالكراهية الذي يخلق في نفوس الافراد عدم الرغبة في التقدم و التطور.

البند الثاني والأربعون:

الجدول رقم(46): ميل المسؤول نحوي المرأة يعيقها في أداء عملي

النسبة	التكرار	البند 42
%68.5	37	نعم
%31.5	17	لا

/	54	المجموع
---	----	---------

من خلال الجدول نجد أن البعض من أفراد العينة يرون أن ميل المسؤول نحوهم بشكل سلبي أو مفرط يعيقهم في عملهم وذلك بنسبة (68.5%) في حين الآخر لا يعتبرهن معيق لعملهن.

أي من خلال النتائج يمكن القول أنّ فئة منهم يعتبرن أن الميل المفرط إليهن يعيقهم في عملهن إذ يعتبرهن تحرشاً أو سلوك غير مهذب تجاه المرأة الأمر الذي يؤثر على دافعيتهما للعمل.

البند الثالث والأربعون:

الجدول رقم(47): توتر العلاقات وغياب التعاون بينها وبين أفراد العمل يؤدي إلى سلوكيات

عدوانية

النسبة	التكرار	البند 43
11.1%	6	نعم
88.9%	48	لا
/	54	المجموع

نجد أن البعض من أفراد العينة أجبن ب "لا" وذلك بنسبة تقدر (88.9%) أي لا يعتبرن ان توتر العلاقات وغياب التعاون بين أفراد العمل يؤدي إلى سلوكيات عدوانية، ونسبة (11.1%) أجبن "نعم"، فيتضح ان غالبية أفراد العينة يعتبرن أن عدم التعاون فيما بينهم لا يؤدي بهن إلى اتخاذ سلوكيات عدوانية، على عكس بعض أفراد العينة يعتبرن أن عدم التعاون فيما يجعلهم عدوانيين في سلوكياتهم مع زملاء العمل.

البند الرابع والأربعون:

الجدول رقم(48): شعور المرأة بالإحباط في العمل كلما قل التفاعل بينها وبين زملائها

النسبة	التكرار	البند 44
55.6%	30	نعم
44.4%	24	لا
/	54	المجموع

من خلال الاحصائيات أجبن بعض أفراد العينة ب "نعم" أي نسبة (55.6%) أنهم يشعرون بالإحباط في العمل كلما قل التفاعل بينهم وبين زملائهم، أما البعض الآخر نسبة (44.4%) أجبن "لا"، فيتضح أن أفراد العينة يولون اهتماما للتفاعل الاجتماعي فيما بين الأفراد داخل مكان العمل، على عكس البعض من أفراد العينة التي لا تولي اهتماما بالتفاعل الاجتماعي داخل مكان العمل.

البند الخامس والأربعون:

الجدول رقم(49): عدم استمتاع المرأة بعملها

النسبة	التكرار	البند 45
42.6%	23	نعم
57.4%	31	لا
/	54	المجموع

خلال

من

الاحصائيات نجد نسبة (57.4%) أجبن ب "لا" أي أنهم لا يستمتعون بعملهم، أما نسبة

(42.6%) فكانت نسبة اللواتي أجبن ب "نعم" أي أنهن يستمتعن بعملهن، فيتضح أن غالبية أفراد العينة لا يستمتعن بعملهن وهذا راجع لانخفاض دافعيتهن للعمل، على عكس بعض أفراد العينة اللواتي يستمتعن بعملهن.

البند السادس والأربعون:

الجدول رقم(50): يحقق العمل للمرأة الاحترام

النسبة	التكرار	البند 46
72.2%	39	نعم
27.8%	15	لا
/	54	المجموع

وجد ان نسبة (72.2%) من مجموع أفراد العينة أجبن "نعم" اي ما يعادل 39مبحوثة من مجموع أفراد العينة أجبن ان العمل يحقق لهن الاحترام في حين الاخرى أجبن ب "لا" وهي نسبة تقدر ب (27.8%)فيتضح ان غالبية أفراد العينة يعتبرن أن العمل يحقق لهن الاحترام، على عكس بعض أفراد العينة اللواتي يعتبرن أن العمل لا يحقق لهن الاحترام.

البند السابع والأربعون:

الجدول رقم(51): يوفر العمل للمرأة فرص تحقيق ذاتها

النسبة	التكرار	البند 47
%83.3	45	نعم
%16.7	9	لا
/	54	المجموع

من خلال الاحصائيات نجد ان نسبة (83.3%) أجبن "نعم" أي أن العمل يوفر لهن فرص تحقيق ذواتهن، أما نسبة (16.7%) أجبن ب "لا" اي ان العمل لا يوفر لهن فرص تحقيق ذواته، فيتضح أن غالبية أفراد العينة يقدرن العمل ويعتبرهن وسيلة لتحقيق ذواتهن، على عكس البعض من أفراد العينة اللواتي يعتبرن أن العمل وسيلة لإشباع حاجاتهم الاقتصادية والاجتماعية فقط.

البند الثامن والأربعون:

الجدول رقم(52): المهم عند المرأة أن يعرف المشرف أنها تقوم بعملها جيدا

النسبة	التكرار	البند 48
%59.3	32	نعم
%40.7	22	لا
/	54	المجموع

من خلال الاحصائيات نجد ان نسبة (59.3%) من مجموع أفراد العينة أجبن "نعم" معناه أن المهم عندهم هو أن يعرف المشرف انهم يقمن بعملهن جيدا ولا يعتبرن الأمور الأخرى لها أهمية، أما نسبة (40.7%) أجبن "لا"، فيتضح أن غالبية أفراد العينة يولين اهتماما لمعرفة المشرف بأدائهن الجيد، على عكس بعض أفراد العينة اللواتي لا يولين اهتماما لمعرفة المشرف بأدائهن مما يجعلنا نستنتج أنهن يركزن فقط على العمل دون التفكير في الأمور الأخرى التي تعيق عملهن.

البند التاسع والأربعون:

الجدول رقم(53): اعتبار الأمن الوظيفي أهم جانب في عملها

النسبة	التكرار	البند 49
81.5%	44	نعم
18.5%	10	لا
/	54	المجموع

نجد ان معظم أفراد العينة جبن "نعم" بنسبة (81.5%) وهي نسبة كبيرة، إذ يعتبرن أن الأمن الوظيفي أهم جانب في عملهن، أما نسبة (18.5%) أجبن "لا" أي أنهن لا يعتبرن الأمن الوظيفي أهم جانب في العمل، فيتضح أن غالبية أفراد العينة يعتبرن الأمن الوظيفي جانب مهم في عملهن، على عكس بعض أفراد العينة لا يعتبرن الأمن الوظيفي جانب مهم في عملهن.

البند الخمسون:

الجدول رقم(54): كلما كانت علاقة المرأة جيدة مع زملائها جيدة ارتفع مستوى أدائها

النسبة	التكرار	البند50
%70.4	38	نعم
%29.6	16	لا
/	54	المجموع

وجد أن معظم أفراد العينة أجبن "نعم" أي ما يقارب (70.4%) يعتبرن أن العلاقة مع زملائهن هي التي يرفعن من مستوى أدائهن، في حين نجد نسبة (29.6%) أجبن "لا" أي ألا يعتبرن العلاقة مع زملائهن مهمة من أجل الرفع من مستوى أدائهن، فيتضح أن غالبية أفراد العينة يعتبرن أن العلاقة مع زملائهن مهمة حيث انها تدفعهم للزيادة في العمل وإتقانه.

مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات:

الفرضية الأولى:

بعد تطبيق معامل بيرسون "RP" للارتباط حول علاقة التحرش الجنسي بمستوى الدافعية لدى

المرأة العاملة، توصلنا إلى النتائج الموضحة في الجدول أدناه:

المتغيرين	حجم العينة	قيمة معامل بيرسون	طبيعة العلاقة
التحرش الجنسي	54	-0.15	ضعيفة وسالبة (عكسية)
الدافعية			

نلاحظ أنّ قيمة معامل بيرسون تقدر بـ "-0.15" هي قيمة ضعيفة وسالبة (عكسية)، ما يعني وجود

علاقة ارتباطية ضعيفة وعكسية بين التحرش الجنسي ومستوى الدافعية لدى المرأة العاملة أي كلما مورس

تحرش جنسي ضد المرأة العاملة كلما قلت دافعيته نحو العمل.

وبذلك يمكن القول أنّ الفرضية التي مفادها أنّ هناك علاقة ارتباطية بين التحرش الجنسي ومستوى

الدافعية لدى المرأة العاملة تحققت.

الفرضية الثانية:

النوع	النتائج	العينة	المتوسط الحسابي	"ت" المحسوبة
تحرش لفظي		33	14.88	-0.13
تحرش غير لفظي		21	16.09	"ت" المحسوبة
				2.02

حساب قيمة "F" والتي قدرت ب(1.00) ومقارنتها مع قيمة النسبة الفائية المجدولة عند مستوى دلالة 0.05 والتي تقدر ب(2.42) بأن قيمة "ف" المحسوبة أقل من قيمة "ف" المجدولة ما يعني وجود تجانس بين العينتين، تدل إذا يمكن تطبيق "ت" لعينتين مستقلتين غير متساويتين ومتجانستين.

وبعد تطبيق اختبار "ت" لاحظنا بأن قيمة "ت" المحسوبة المقدرة ب (-0.30) أقل من قيمة "ت" المجدولة عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية 52 والمقدرة ب(2.70) مما يدفعنا إلى رفض الفرضية البديلة التي مفادها أن هناك اختلاف بين النساء العاملات اللواتي تعرضن للتحرش اللفظي واللواتي تعرضن للتحرش غير اللفظي في مستوى الدافعية، ومنه نقبل الفرضية الصفرية التي تنفي وجود اختلاف بينهما في مستوى الدافعية، وهي عند مستوى دلالة 0.01 نجد القيمة المجدولة أكبر

الاستنتاج العام

الاستنتاج العام:

كان الهدف من دراستنا التعرف على علاقة التحرش الجنسي بمستوى الدافعية لدى المرأة العاملة، وبعد قيامنا باستخلاص نتائج الفرضية الأولى والفرضية الثانية توصلنا إلى استنتاج عام للدراسة، وهو عبارة عن حوصلة لمجمل ما قمنا به من خطوات في البحث، ومن أهم النتائج التي توصلنا إليها:

- أن معظم أفراد العينة من فئة عمرية شابة، تتراوح ما بين 21 سنة إلى 31 سنة.
- تعتبر الحالة العائلية للعاملة سببا في تعرضها للتحرش الجنسي من قبل زملائها في العمل، حيث أن معظم المتحرشات بهن عازبات.
- المناصب الإدارية هي الأكثر عرضة للتحرش الجنسي، وذلك لأنهن يعمل داخل مكاتب منفردة عن الآخرين مما يسهل على المتحرش ممارسة هذا السلوك.
- غالبية المتحرشات يتجنبن المتحرش، وكان رد فعلهن الصمت وعدم المواجهة وذلك لاتقاء الفضيحة.
- معظم المتحرشات بهن لم يقدمن شكوى ضد المتحرش وذلك للحفاظ على سمعتها.
- العاملات لديهن اهتمام أكبر بالعمل رغم وجود المتحرشين.
- لم يعتبرن التحرش الجنسي سببا لترك عملهن.
- لا يؤثر نوع التحرش سواء كان لفظيا أو غير لفظي على مستوى الدافعية.

الإقتراحات:

- أن تأخذ المؤسسة بعين الاعتبار مدى خطورة ظاهرة التحرش الجنسي على دافعية وأداء المرأة خاصة وعلى نجاح المؤسسة عامة.
- تحلي المرأة العاملة بالشجاعة والثقة بالنفس لمواجهة المتحرش بها وفضحه.
- اعتبار التحرش جريمة يعاقب عليها القانون.
- التزام المرأة بالأخلاق الحميدة، والتزامها في نوع لباسها ومكياجها وسلوكها مع زملائها في العمل ورؤسائها.
- توعية وتحسيس العاملات بخطورة هذه الظاهرة، وأن السكوت عنها يؤثر عليها بالسلب على حياتها النفسية والمهنية.
- سن قوانين إدارية صارمة في حق المتحرش ومعاقبته على ذلك. ويجب على الرؤساء وضع سياسات واضحة للتعامل مع المتحرش بحزم، وتعريف العاملين بها، والعمل على ترسيخ بيئة عمل آمنة وخالية من التحرش.
- عقد ندوات تثقيفية للعاملات والعاملين لتنمية قيمة الزمالة بينهم.
- فتح خلية للاستماع إلى المتحرشات بهن وتشجيعهن لتقديم شكوى ضدهم لمعاقبتهن.
- تنظيم ندوات تحسيسية لمحاربة التحرش الجنسي في أوساط العمل واعتباره سلوك ذو أبعاد متعددة وخطيرة على الفرد والمؤسسة والمجتمع ككل.
- ضرورة تدريب المرأة العاملة على أن تكون أكثر مواجهة وتتخذ وتصد.
- وضع استراتيجيات متعددة الأبعاد تبدأ بالمتحرش الذي يجب توعيته بدلالات سلوك المرأة الزميلة حتى لا يسيء فهمه، كأن يعرف أن ارتدائها ملابس أنيقة لا يعني محاولة استثارة دوافعه

الإقتراحات

الجنسية. أما الضحية فيجب أن تضع ضوابط للعلاقة مع الزملاء في إطار العمل فقط دون التطرق إلى المسائل الشخصية معهم وأن تحرص على الفصل بين الزمالة والصدقة، وتركز فقط مع زملائها يحددها إطار العمل.

- على المجتمع أن يسعى لنشر ثقافة مواجهة التحرش، وتوعية الأبناء بأهمية عمل المرأة.

الخاتمة

خاتمة :

من خلال الدراسة التي قمنا بها من أجل معرفة إذا ما كانت ظاهرة التحرش الجنسي مرتبطة بمستوى الدافعية لدى المرأة العاملة، يتضح لنا أنّ ظاهرة التحرش الجنسي بالمرأة موجودة منذ عصور إلا أنّ الدول العربية لم تهتم بها كثيرا لأنها تدخل في الطابوهات، ولكن هذه الظاهرة في تطور إلى الأسوأ، وأنّ عدم البحث فيها يؤد بها لتصبح أزمة حقيقية تعاني منها الدول وسيصعب إيجاد حلول لها، وهذا ظهر لنا من خلال الأرقام والإحصائيات التي تعد مؤشرا حقيقيا على انتشارها بكثرة.

وينبغي أن نشير إلى أنّ رغم تطور المرأة والتحاقها بالمدارس والجامعات والمراكز المهنية واتصالها بالعالم الخارجي وعالم الرجال إلا أنها تبقى دائما رهينة التقاليد والعادات، ولا تزال النظرة التقليدية للمرأة على أنّها لا تصلح إلا كربة بيت، فالمرأة العاملة تصبح كأنها متمرده على الوظيفية البيولوجية، وهذا يدخل في النظرة الدونية للمجتمع والذي يعد سببا في انتشار مثل هذه الظواهر التي من شأنها أن تحط من قيمة المرأة في المجتمع، رغم أن المرأة هي جوهر المجتمع ومدرسة، ذلك إذا لقنت ولقحت بتربية جيدة وصالحة، والمرأة قالب النوع الإنساني حتى الإسلام أعطى لها جميع الحقوق مثلها مثل الرجل لقوله تعالى "فاستجاب لهم ربهم إني لا أضيع عمل عامل منكم من رجل أو أنثى بعضكم من بعض" (آل عمران 159).

وتوصلنا إلى أنّ هناك علاقة ارتباطية عكسية وضعيفة بين التحرش الجنسي ومستوى الدافعية لدى المرأة العاملة، وبهذا يمكن القول أنّه كلما مورس تحرش جنسي كلما انخفضت الدافعية لكن بنسبة ضعيفة جدا، ومنه نجد أنّ المرأة العاملة لا يهملها أمر التحرش ولا تعتبره عائقا وذلك بسبب صعوبة الكلام عنه والصد للمتحرش، حفظا على كرامتها وخوفها من فقدان عملها ولهذا لم تتأثر كثيرا دافعيته نحو العمل، إنّما هناك البعض يعتبرن هذه الظاهرة دافعا لها.

الخاتمة

أما فيما يخص نوع التحرش فتوصلنا إلى أنه لا يوجد اختلاف بين النساء اللواتي تعرضن للتحرش اللفظي واللواتي تعرضن للتحرش غير اللفظي في مستوى الدافعية، إنّما التحرش مهما كان نوعه فهو يؤثر على المرأة العاملة.

المراجع

أ- باللغة العربية:

• الكتب:

1- القرآن الكريم.

2- أحمد محمد الطيب: الإحصاء في التربية وعلم النفس، المكتب الجامعي الحديث، الطبع الأولى، مصر، 1991.

3- أندرودي سيزلاقي وماك والاس: السلوك التنظيمي والأداء، ترجمة جعفر أبو القاسم أحمد، معهد الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية، 1991.

4- براهيمى ابراهيم ولعيد قرين "أثر عمل المرأة على التوافق الأسري والزواجى لدى الزوج" في: المرأة والشغل مجموعة من الأساتذة، دار أسيرم للنشر، البويرة الجزائر، 2014.

5- توفيق عبد المنعم توفيق: سيكولوجية الإغتصاب، دار الفكر الجامعي، مصر، 1994.

6- جمال معتوق: منهجية العلوم الاجتماعية والبحث الاجتماعي، ط1، بن مرابط للنشر، الجزائر، 2009.

7- جهاد نياى الناقولا: الآثار الأسرية الناجمة عن خروج المرأة السورية للعمل، منشورات الهيئة العامة، وزارة الثقافة، دمشق سوريا، 2011.

8- جودت عزت عطوي: أساليب البحث العلمي، الطبعة الثانية، دار الثقافة للنشر، الأردن، 2007.

9- حسن بوسقيعة : الوجيز في القانون الجنائي الخاص ، دار الهومة للطباعة والنشر ، الجزائر ، 2005.

المراجع

- 10- حسن بوسقيعة: قانون العقوبات الجزائري، منشورات بيرتي، الجزائر، 2005.
- 11- رحالي حجيبة "المعوقات القيمية والمعيارية للمرأة العاملة «: في المرأة والشغل، مجموعة من أساتذة، دار اسيرم للنشر، البويرة الجزائر، 2014.
- 12- رشاد عبد العزيز موسي: علم النفس الدافعي، دراسات وبحوث، دار النهضة العربية، 1994.
- 13- رمضان محمد القذافي: العلوم السلوكية في مجال الإدارة والإنتاج، ط1، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1995.
- 14- السمالوطي نبيل محمد توفيق: الإسلام وقضايا علم النفس الحديث، ديوان المطبوعات الجامعية، مصر، 1986.
- 15- سهيلة محمود بنات: العنف ضد المرأة، الطبعة الأولى، دار المعتز، عمان-الأردن، 2008.
- 16- شحاتة سليمان: أساليب البحث العلمي، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر، عمان، 2005.
- 17- صالح عبد الرحمان الشيخ : التحرش الجنسي، أسبابه، تداعياته، آليات المواجهة، دراسة حالة المجتمع المصري، كلية العلوم السياسية، جامعة القاهرة، مصر، 2009.
- 18- عبد الله رشدان ونعيم الجعيلي: مدخل التربية والتعليم، ط1، دار الشروق، الأردن، دون تاريخ.
- 19- عبد النور ارزقي، " التحرش الجنسي في الوسط المهني " ، في المرأة والشغل ، مجموعة من الأساتذة ، دار اسيرم للنشر ، البويرة الجزائر ، 2014.
- 20- عدلي علي أبو طاحونة: حقوق المرأة، دراسات دينية وسوسولوجية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2000.
- 21- عزت عبد العظيم الطويل: علم النفس المعاصر، ط3، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1999.

المراجع

- 22- عمار بوحوش : **مناهج البحث العلمي وطرق إعادة البحوث**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006.
- 23- العواودة أمل سالم: **العنف ضد المرأة العاملة في القطاع الصحي**، دار اليازوري العلمية لنشر، عمان، 2009.
- 24- فوزية غرايبة: **أساليب البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والإنسانية**، دار وائل لنشر، عمان، 2011.
- 25- كامل محمد المغربي: **السلوك التنظيمي (مناهج وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم)**، ط3، دار الفكر، الأردن، 2004.
- 26- كاميليا إبراهيم عبد الفتاح: **سيكولوجية المرأة العاملة**، الطبعة الأولى، مكتب القاهرة الحديث، القاهرة، 1972.
- 27- كاميليا إبراهيم عبد الفتاح: **سيكولوجية المرأة العاملة**، دار النهضة العربية، بيروت، 1984.
- 28- لوكيا الهاشمي: **السلوك التنظيمي، الجزء الثاني**، مخبر التطبيقات النفسية والتربوية، جامعة منتوري قسنطينة، 2006.
- 29- محمد بوعلاق: **الموجه في الإحصاء الوصفي والاستدلالي في العلوم النفسية والتربوية والاجتماعية**، دار الأمل، 2009.
- 30- محمد خلايفية "عمل المرأة بين الطوابق الأخلاقية والضرورة الاجتماعية": **المرأة والشغل**، مجموعة من الأساتذة، دار أسيرم للنشر، البويرة - الجزائر، 2014.
- 31- مديحة احمد عبادة : **الأبعاد الاجتماعية للتحرش الجنسي في الحياة اليومية** ، دراسة ميدانية و بمحافظة سوهاج ، مركز قضايا المرأة ، مصر ، 2007.

المراجع

- 32- مصطفى عشوي: أسس علم النفس الصناعي والتنظيمي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1992.
- 33- موريس أنجرس: منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، الطبعة الثانية منقحة، دار القصة للنشر، الجزائر، 2004.
- 34- مولود ديدان: قانون الأسرة، دار بلقيس للنشر، طبعة سبتمبر، الجزائر، ب-سنة-نشر.
- 35- ناصر محمد العديلي: السلوك الإنساني والتنظيم، معهد الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية، 1993.
- 36- نهى القاطرجي: جريمة الإغتصاب في ضوء الشريعة الإسلامية والقانون الوصفي، الطبعة الأولى، دار مجد للنشر والتوزيع، بيروت-لبنان، 2003.
- 37- نور الدين بن الشيخ: قانون العمل والضمان الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية، قسنطينة الجزائر، 2004.
- 38- هشام عبد الحميد فرج: الجريمة الجنسية، الطبعة الأولى، مطابع الولاء الحديثة، مصر، 2005.
- 39- يوسف قطامي: الدافعية للتعلم لدى طلبة الصف العاشر، مجلد دراسات، المجلد أ 20، 1993.
- المعاجم:
- 40- أحمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية -إنجليزي-فرنسي-عربي، مكتبة لبنان، ب-ت-ن.
- 41- أحمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1982.
- 42- مجمع اللغة العربية: معجم الوجيز، وزار التربية والتعليم، مصر، 2000.

المراجع

- 43- Alexandre Yaghi: Dictionnaire francais francais arabe,Ed dar el houda, Ain Melila,Algerie,2014.
- الرسائل :
- 44- حاشي سهيلة :التحرش الجنسي بالنساء العاملات في أماكن العمل ، مذكرة الماجستير في علم الاجتماع التربوي ،جامعة الجزائر 2،2008.
- 45- عائشة بوبكر : العلاقة بين صراع الأدوار والضغط النفسي لدى الزوجة العاملة، دراسة ميدانية في بوحدات صحية لمدينة طولقة، رسالة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة منتوري قسنطينة، 2007.
- 46- عمار مانع: العوامل الإجتماعية والمرأة العاملة في الجزائر،رسالة ماجستير،علم الإجتماع التنمية، جامعة قسنطينة، 2004.
- 47- لزغد فيروز :التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة ،شهادة لنيل الماجستير في علم الاجتماع تنظيم و عمل ، جامعة الجزائر 2،2011-2012.
- 48- محمد خريف: العنف في الوسط المدرسي، أبعاده النفسية والإجتماعية وانعكاساته البيداغوجية، دراسة ميدانية بمؤسسات التعليم المتوسط، رسالة ماجستير، علم النفس الإجتماعي، فرع العمل الإجتماعي والممارسة المهنية، جامعة منتوري، 2008.
- 49- مصطفى عوفي : الأوضاع الاجتماعية وانعكاساتها على وعي المرأة العاملة ، رسالة ماجستير في علم اجتماع التنمية ، جامعة قسنطينة ، 1993 .
- 50- نادر احمد أبو شيخة : الدوافع وفقا لنظرية سلم الحاجات لأبراهام ماسلو كما يراها عاملون في شركات الأدوية الأردنية ، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية ، الجامعة الهاشمية ، الأردن ، ب-س-ن.

المراجع

51- شهرزاد بعوني: الضغط المهني وعلاقته بالدافعية للإنجاز، مذكرة ماجستير، إشراف سعيد زيان، جامعة الجزائر، 2011.

52- جعفر صباح: تقدير الذات وعلاقته بالدافعية للإنجاز، مذكرة ماجستير، جامعو بسكرة، 2009.

• الوثائق والاتفاقيات:

53- محمود فتحي محمد: العوامل المؤدية إلى ظاهرة التحرش الجنسي و دور الخدمة الاجتماعية في التعامل معها ، جامعة الفيوم ،مصر، 2010.

54- الجريدة الرسمية ، العدد 71 ، المؤرخة في 1نوفمبر 2004 .

55- حوات حورية شريف : دليلك إذا تعرضت للتحرش الجنسي ، الطبعة الأولى ، الجمعية المغربية للدفاع عن حقوق الإنسان ، الرباط المغرب ،ب-س-ن .

56- رقية الخياري: التحرش الجنسي في المغرب، دراسة سوسيولوجية وقانونية، دار الفتل، المغرب، ب-س-ن.

57- سحر صلاح: التحرش الجنسي في مجال العمل ، المركز المصري لحقوق المرأة ، وحدة الإعلام والبحوث ،مصر ، ب-س-ن .

58- سمية صالحى : أوقفوا التحرش الجنسي ، الصادر عن اللجنة الوطنية للمرأة العاملة ، التابعة للاتحاد العام للعمال الجزائريين ، مطبعة سي العربي ، الجزائر ، 2004.

59- الميثاق الوطني الجزائري، 1976.

• المواقع الإلكترونية:

1. 43-www.wikipedia.org.com/vu le:29/12/2014 a 12:52.
2. 44-www.awomensnew.com/vu le16/11/2014 a 22:46.
3. 45-www.elkhaber.com/ar/watan/vu le 23/01/2015 à 14 :30.
4. 46-www.almaany.com/vu le 25/01/2015 à 10 :00.

المراجع

• الجرائد والمجلات:

- 57- أحمد دوقة: الأبعاد المعرفية والانفعالية للدافعية في العمل، مجلة العلوم الإنسانية عدد 17، الجزائر، 2002.
- 58- حيدر خضر سليمان: دوافع العمل لدى المرأة العاملة، دراسة ميدانية في جامعة الموصل، مجلة جامعة تكريت للعلوم الإنسانية، العدد(04)، المجلد (14)، جامعة تكريت، مصر، أيار 2008.
- 59- خيرة لعروسي : "30 بالمائة من الملمات يتعرضن للتحرش الجنسي، جريدة الخبر العدد، أكتوبر 2014 .
- 60- طريف شوقي وعادل محمد الهريدي :التحرش الجنسي بالمرأة العاملة ،دراسة نفسية استكشافية على عينة من العاملات المصريات ،مجلة كلية الآداب ، جامعة بني سويف ، مصر، العدد(7) 2004.(
- ب - باللغة الفرنسية :
- 61- Drapeau Maurice:le harcèlement sexuel au travail, Yvon Balais, Québec, 1991.
- 62- Gila Bronner et AL: sexual harassment of nurses and nursing students, journal of Advanced Nursing, vol(42).No (6), 2002.
- 63- Gustave Nicolas F:psychologie des violences social,dunod, Paris, 2003.

- 64- Jack Hvel: le travail a l'extérieur à la promotion de la femmes, la condition de Emme , sant date.
- 65- Laura Faraday: Inventerde droit au travail, Le mouvement social,Ed de l'atelier, N(184) ,1998.
- 66- Mustafa Boutfmouchet: système social,et changement social en Algerie, office des publication universitaires, Alger,sant date.
- 67- Reuchlin M : Psychologie, PUF, Paris, 1990.
- 68- Sillamy.N : Dictionnaire encyclopédique de psychologie,Paris, 1980.
- 69- Tournier.J et Ponchon : Manuel de science économique et humains, Bailliere, Paris, 1977.
- 70- Vallerand.R et Thill.E : Introduction à la psychologie de la motivation, étude vivante , Canada, 1993.

- الاستبيان -

سيدتي :

في إطار إنجاز مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص علم النفس العمل و التنظيم،
نرجو الإجابة على أسئلة الاستمارة بكل موضوعية، ووضع علامة (X) في المكان المناسب.
ونعلمكم أن هذه المعلومات ستكون سرية للغاية لا تستخدم إلا لأغراض علمية .
شكرا على تعاونكم .

المعلومات العامة :

✓ السن :

أقل من 20 سنة 21 - 31 سنة 32 فما فوق

✓ الحالة العائلية :

عازبة متزوجة مطلقة أرملة

✓ المنصب :

✓ الأقدمية :

أقل من 5 سنوات 6 - 10 11 فما فوق

المحور الأول :

1- هل تربطك علاقة زمالة مع زملائك في العمل ؟

نعم ✓

لا ✓

2- هل تربطك علاقة صداقة مع رئيسك في العمل؟

نعم ✓

لا ✓

المحور الثاني :

3- ألم يسبق لك أن تعرضت لمضايقات في عملك؟

نعم ✓

لا ✓

✓ إذا كانت إجابتك "نعم" فهل تعتبرين هذه المضايقات تحرش جنسي؟

نعم ✓

لا ✓

4- هل رئيسك المباشر هو مصدر هذا التحرش؟

نعم ✓

لا ✓

5- هل تعرضت لنوع من التحرش اللفظي؟

نعم ✓

لا ✓

6- هل كان رد فعلك الصمت؟

نعم ✓

لا ✓

• هل سبب صمتك للمتحرش إلقاء من الفضيحة؟

نعم ✓

لا ✓

7- هل تعرضت للتحرش الجنسي في مكتبك؟

نعم ✓

لا ✓

8- بعد تعرضك للتحرش، هل علاقتك مع المتحرش بك مضطربة؟

نعم ✓

لا ✓

9- هل تعرضت للضغوطات من قبل المتحرش بعد عدم تجاوبك له؟

نعم ✓

لا ✓

✓ إذا كانت إجابتك "نعم" هل كانت هذه الضغوطات تهديد؟

نعم ✓

لا ✓

10- بعد تعرضك للتحرش الجنسي، هل تشعرين بالسخط تجاه الرجال؟

نعم ✓

لا ✓

11- هل تشعرين بالملل والإنطواء، بعد تعرضك للتحرش الجنسي؟

نعم ✓

لا ✓

المحور الثالث :

12- ألا تظنين أن المرأة هي التي تدفع بالرجل للتحرش؟

نعم ✓

لا ✓

• إذا كان "نعم" هل تقوم بذلك عن طريق نوع لباسها ومكياجها؟

نعم ✓

لا ✓

13- ألا تظنين أن منصب أو سلطة الرجل علاقة انتشار التحرش؟

نعم ✓

لا ✓

14- هل الرجل والمرأة هما المسؤولان في انتشار هذه الظاهرة؟

نعم ✓

لا ✓

15- في رأيك، هل الزميل هو المتحرش الأكثر في مكان العمل؟

نعم ✓

لا ✓

16- هل المنفذات هن النساء الأكثر عرضة للتحرش الجنسي؟

نعم ✓

لا ✓

17- هل المستوى الإجتماعي المتدني لبعض الرجال من أسباب إنتشار التحرش الجنسي في أوساط

العمل؟

نعم ✓

لا ✓

18- هل يدين المجتمع المرأة المتحرش بها؟

نعم ✓

لا ✓

19- حسب رأيك، هل تلتزم الضحية بالصمت خوفا من العار؟

نعم ✓

لا ✓

20- هل تعتبرين التحرش الجنسي جريمة؟

نعم ✓

لا ✓

21- هل لك علم بالقوانين التي تحمي المرأة من التحرش بالوسط المهني؟

نعم ✓

لا ✓

22- في رأيك هل تمسك المرأة بالقيم من الأمور التي من الممكن أن تحد من هذه الظاهرة؟

نعم ✓

لا ✓

المحور الرابع :

رقم الفقرة	العبارات	نعم	لا
01	الذي يهمني أكثر هو حبي للعمل		
02	القيام بعمل يخفض التوتر الصادر عن عدم فعل أي شيء		
03	القيام بعمل يمكنني من تحقيق بعض أهدافي الشخصية		
04	أشعر بأن عملي لا يليق بي		
05	عند القيام بعمل أشعر بالراحة وزوال التوتر		
06	هناك عوامل أخرى خارجة عن إرادتي تتحكم في سلوكي في العمل		
07	في بعض الأحيان أفكر في التخلي عن العمل		
08	القيام بعمل يشعرني بأنني مقبول في المجتمع		
09	القيام بالعمل يجعلني أعبر عن نفسي		
10	العمل وسيلة للدفاع عن وجودي		
11	أحب القيام بعمل جذاب إلى درجة أنني أنسى كل الأشياء الأخرى		
12	المهم بالنسبة لي إيجاد طريقة تسمح لي بالتعبير عن نفسي		
13	نادرا ما أفكر في المال والترقية		

		أميل إلى تكوين علاقات عمل ودية	14
		كلما كانت علاقتي جيدة مع زملائي، كلما كانت رغبتني في العمل كبيرة.	15
		ميل المسؤول نحوني يعيقني في أداء عملي.	16
		توتر العلاقات وغياب التعاون بين أفراد العمل يؤدي إلى سلوكيات عدوانية.	17
		أشعر بالإحباط في العمل كلما قل التفاعل بيني وزملائي.	18
		لأستمتع بعملتي.	19
		يحقق لي عملي الإحترام .	20
		يوفر لي عملي فرص تحقيق ذاتي.	21
		المهم عندي أن يعرف المشرف أنني أقوم بعملتي جيدا.	22
		أعتبر الأمن الوظيفي أهم جانب في عملي.	23
		كلما كانت علاقتي مع الزملاء جيدة كلما إرتفع مستوى أدائي .	24

- نتائج الرزنامة الإحصائية SPSS للعلوم الاجتماعية -

FREQUENCIES VARIABLES=السن_الحالة_العائلية_المنصب الأقدمية

/ORDER=ANALYSIS.

Effectifs

[Ensemble_de_données1] C:\Users\la petite fiche\Desktop\Statistique
Questionneur.sav

Statistiques

		السن	الحالة_العائلية	المنصب	الأقدمية
N	Valide	54	54	54	54
	Manquante	0	0	0	0

Tableau de fréquences

السن

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أقل من 20 سنة	5	9,3	9,3	9,3
	من 21 إلى 31 سنة	29	53,7	53,7	63,0
	32 فما فوق	20	37,0	37,0	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

الحالة_العائلية

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	عازبة	30	55,6	55,6	55,6
	متزوجة	24	44,4	44,4	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

المنصب

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أستاذ	13	24,1	24,1	24,1
	إداري	33	61,1	61,1	85,2
	منفذ	8	14,8	14,8	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

الأقدمية

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide أقل من 5 سنوات	27	50,0	50,0	50,0
من 6 إلى 10 سنوات	22	40,7	40,7	90,7
11 سنة فما فوق	5	9,3	9,3	100,0
Total	54	100,0	100,0	

Corrélations

Corrélations

	التحرش	الدافعية
التحرش	1	-,156
Corrélation de Pearson		,260
Sig. (bilatérale)		
N	54	54
الدافعية	-,156	1
Corrélation de Pearson		,260
Sig. (bilatérale)		
N	54	54

Tableau de fréquences

هل تربطك علاقة زمالة مع زملائك

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide لا	26	48,1	48,1	48,1
نعم	28	51,9	51,9	100,0
Total	54	100,0	100,0	

هل تربطك علاقة صداقة مع رئيسك في العمل

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide لا	43	79,6	79,6	79,6
نعم	11	20,4	20,4	100,0
Total	54	100,0	100,0	

ألم يسبق لك أن تعرضت للمضايقات في عملك

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide نعم	54	100,0	100,0	100,0

إذا كانت إجابتك نعم فهل تعتبرين هذه المضايقات تحرش

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide نعم	54	100,0	100,0	100,0

هل رئيسك المباشر مصدر هذا التحرش

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide لا	36	66,7	66,7	66,7
نعم	18	33,3	33,3	100,0
Total	54	100,0	100,0	

هل تعرضت لتحرش لفظي

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide لا	21	38,9	38,9	38,9
نعم	33	61,1	61,1	100,0
Total	54	100,0	100,0	

هل كان رد فعلك الصمت

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide لا	16	29,6	29,6	29,6
نعم	38	70,4	70,4	100,0
Total	54	100,0	100,0	

هل سبب صمتك للمتحرش إتقاء من الفضيحة

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	24	44,4	44,4	44,4
	نعم	30	55,6	55,6	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

هل تعرضت للمتحرش الجنسي في مكتبك

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	26	48,1	48,1	48,1
	نعم	28	51,9	51,9	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

بعد تعرضك للمتحرش هل علاقتك مع المتحرش بك مظربية

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	33	61,1	61,1	61,1
	نعم	21	38,9	38,9	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

هل تعرضت للضغوطات من قبل المتحرش بعد عدم تجاوبك له

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	30	55,6	55,6	55,6
	نعم	24	44,4	44,4	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

إذا كانت إجابتك نعم هل كانت هذه الضغوطات تهديد

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	35	64,8	64,8	64,8
	نعم	19	35,2	35,2	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

بعد تعرضك للتحرش هل تشعرين بالسخط تجاه الرجال

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	27	50,0	50,0	50,0
	نعم	27	50,0	50,0	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

هل تشعرين بالملل والإطواء بعد تعرضك للتحرش الجنسي

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	19	35,2	35,2	35,2
	نعم	35	64,8	64,8	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

ألا تظنين أن المرأة هي التي تدفع بالرجل للتحرش

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	19	35,2	35,2	35,2
	نعم	35	64,8	64,8	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

إذا كان نعم هل تقوم بذلك عن طريق نوع لباسها ومكياجها

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	23	42,6	42,6	42,6
	نعم	31	57,4	57,4	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

ألا تظنين أن منصب أو سلطة الرجل علاقة في أنتشار التحرش

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	14	25,9	25,9	25,9
	نعم	40	74,1	74,1	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

هل الرجل والمرأة هما المسؤولان في أنتشار هذه الظاهرة

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	15	27,8	27,8	27,8

نعم	39	72,2	72,2	100,0
Total	54	100,0	100,0	

في رأيك هل الزميل هو المتحرش الأكثر في مكان العمل

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide لا	29	53,7	53,7	53,7
نعم	25	46,3	46,3	100,0
Total	54	100,0	100,0	

هل المنفذات هن النساء الأكثر عرضة للتحرش الجنسي

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide لا	29	53,7	53,7	53,7
نعم	25	46,3	46,3	100,0
Total	54	100,0	100,0	

هل المستوى الاجتماعي المتدني للرجل سبب في انتشار التحرش الجنسي في أوساط العمل

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide لا	26	48,1	48,1	48,1
نعم	28	51,9	51,9	100,0
Total	54	100,0	100,0	

هل يدين المجتمع المرأة المتحرش بها

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide لا	15	27,8	27,8	27,8
نعم	39	72,2	72,2	100,0
Total	54	100,0	100,0	

حسب رأيك هل تلتزم الضحية الصمت خوفا من العار

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide لا	18	33,3	33,3	33,3
نعم	36	66,7	66,7	100,0
Total	54	100,0	100,0	

هل تعتبرين التحرش الجنسي جريمة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	5	9,3	9,3	9,3
نعم	49	90,7	90,7	100,0
Total	54	100,0	100,0	

هل لك علم بالقوانين التي تحمي المرأة من التحرش بالوسط المهني

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	34	63,0	63,0	63,0
نعم	20	37,0	37,0	100,0
Total	54	100,0	100,0	

في رأيك هل تمسك المرأة بالقيم من الأمور التي من الممكن أن تحد من هذه الظاهرة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	25	46,3	46,3	46,3
نعم	29	53,7	53,7	100,0
Total	54	100,0	100,0	

الذي يهمني أكثر حبي للعمل

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	11	20,4	20,4	20,4
نعم	43	79,6	79,6	100,0
Total	54	100,0	100,0	

القيام بعمل يخفف التوتر الصادر عن عدم فعل أي شيء

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	13	24,1	24,1	24,1
غير موافق	41	75,9	75,9	100,0
Total	54	100,0	100,0	

القيام بعملِي يمكنني من تحقيق بعض أهدافي الشخصية

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	13	24,1	24,1	24,1
	نعم	41	75,9	75,9	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

أشعر بأن عملي لا يلبق بي

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	23	42,6	42,6	42,6
	نعم	31	57,4	57,4	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

عند القيام بعملِي أشعر بالراحة وزوال التوتر

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	15	27,8	27,8	27,8
	نعم	38	70,4	70,4	98,1
	2,00	1	1,9	1,9	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

هناك عوامل أخرى خارجة عن إرادتي تتحكم في سلوكي في العمل

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	36	66,7	66,7	66,7
	نعم	18	33,3	33,3	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

في بعض الأحيان أفكر في التخلي عن العمل

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	29	53,7	53,7	53,7
	نعم	25	46,3	46,3	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

القيام بعملِي يشعُرني بأنني مقبول في المجتمع

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	15	27,8	27,8	27,8
	نعم	39	72,2	72,2	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

القيام بالعمل يجعلني أعبر عن نفسي

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	14	25,9	25,9	25,9
	نعم	40	74,1	74,1	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

العمل وسيلة للدفاع عن وجودي

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	11	20,4	20,4	20,4
	نعم	43	79,6	79,6	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

أحب القيام بعمل جذاب إلى درجة أنني أنسى كل الأشياء الأخرى

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	38	70,4	70,4	70,4
	نعم	16	29,6	29,6	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

المهم بالنسبة لي إيجاد طريقة تسمح لي بالتعبير عن نفسي

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	23	42,6	42,6	42,6
	نعم	31	57,4	57,4	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

نادرا ما أفكر في المال والترقية

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide لا	37	68,5	68,5	68,5
نعم	17	31,5	31,5	100,0
Total	54	100,0	100,0	

أميل إلى تكوين علاقات عمل ودية

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide لا	22	40,7	40,7	40,7
نعم	32	59,3	59,3	100,0
Total	54	100,0	100,0	

كلما كانت علاقاتي جيدة مع زملائي كلما كانت رغبتني في العمل كبيرة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide لا	13	24,1	24,1	24,1
نعم	41	75,9	75,9	100,0
Total	54	100,0	100,0	

ميل المسؤول نحو يعيقتني في أداء عملي

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide لا	17	31,5	31,5	31,5
نعم	37	68,5	68,5	100,0
Total	54	100,0	100,0	

توتر العلاقات وغياب التعاون بين أفراد العمل يؤدي إلى سلوكيات عدوانية

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide لا	48	88,9	88,9	88,9
نعم	6	11,1	11,1	100,0
Total	54	100,0	100,0	

أشعر بالإحباط في العمل كلما قل التفاعل بيني وزملائي

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	24	44,4	44,4	44,4
	نعم	30	55,6	55,6	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

لا أستمتع بعملتي

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	23	42,6	42,6	42,6
	نعم	31	57,4	57,4	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

يحقق لي عملي الإحترام

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	15	27,8	27,8	27,8
	نعم	39	72,2	72,2	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

يوفر لي عملي فرص تحقيق الذات

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	9	16,7	16,7	16,7
	نعم	45	83,3	83,3	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

المهم عندي أن يعرف المشرف أنني أقوم بعملتي جيدا

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	22	40,7	40,7	40,7
	نعم	32	59,3	59,3	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

أعتبر_الأمن_الوظيفي_أهم_جانب_في_عملي

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide لا	10	18,5	18,5	18,5
نعم	44	81,5	81,5	100,0
Total	54	100,0	100,0	

كلما_كانت_علاقتي_مع_الزملاء_جيدة_كلما_ارتفع_مستوى_أدائي

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide لا	16	29,6	29,6	29,6
نعم	38	70,4	70,4	100,0
Total	54	100,0	100,0	