

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

Republique algerinne democratique et populaire

Ministère de l'enseignement superieur et de  
la recherche scientifique

Université Akli Mohand Oulhadj – Bouira –

Tasdawit Akli Mohand Ulhadj –Tubirett –

Faculté des sciences sociales et humaines



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة أكلي محمد أولحاج

– البويرة –

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم: العلوم الاجتماعية

فرع: سوسيولوجيا العنف والعقاب

تخصص: علم الاجتماع

# التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة

## دراسة ميدانية في جامعة البويرة

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع سوسيولوجيا العنف والعقاب

إشراف الأستاذ:

– زعاف خالد

إعداد الطالبة:

– عابد فاطمة

السنة الجامعية: 2016–2017

## كلمة شكر

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على أشرف المرسلين، نبينا محمد صلى الله عليه وسلم تسليماً وعلى آله وصحبه ومن تبعهم بإحسان إلى يوم الدين أما بعد:

جدير بنا حقاً أن نتذكر في هذا المقام حديث رسولنا الكريم صلى الله عليه وسلم حين قال: «من صنع إليكم معروفاً، فادعوا له حتى تظنوا أنكم قد كفاتموه».

وعملنا بهذا الحديث الشريف، واعتزافنا منا لكل من ساهم في إنجاز هذا البحث المتواضع، ولكل من مد لنا يد العون ولو بكلمة طيبة.

لقد أكرمنا الله حق كرمه بنصيب من شرفه إنجاز هذا البحث، ولقد بذلنا فيه قصار جهدنا، فاللهم اجعل

عملنا هذا حسنة في سجل من كان له الفضل علينا ونخص بالذكر كلاً من:

- الأستاذ المشرف: زمناه خالد الذي ظل يوجهنا طول مسيرتنا في هذا العمل.  
كما لا ننسى شكر أساتذة لجنة المناقشة لقبولهم مناقشة هذا العمل وجميع الأساتذة الذين اشرفوا على تدريسنا

# إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم والصلاة والسلام على خير المرسلين حبيبنا وسيدنا  
محمد عليه أفضل الصلاة والتسليم.

الحمد لله عز وجل الذي وفقنا لإنجاز هذا العمل.

إليك أمي الغالية رعاك الله وحفظك وشفاك من كل أذى يا من سهرتني على  
راحتي.

يا من قلت فيك فلن أوفيك حقك يا من رباني على الفضيلة والأخلاق يا من  
تكبد عناء الدنيا بجلوها ومرها يا قرّة عيني أنت يا أبي.

إلى أخواتي العزيزات واولادهم صغيرا وكبيرا وأخي العزيز

إلى كل صديقاتي

وإلى كل من هم في ذاكرتي ولم أذكرهم أهدي لهم هذا العمل.

الإهداء

كلمة الشكر

فهرس الجداول

أ	مقدمة .....
	الباب الأول: الإطار النظري للدراسة .....
	<b>الفصل الأول: الإطار المنهجي</b>
05	تمهيد .....
06	1-1 أسباب اختيار الموضوع .....
07	2-1 أهداف الدراسة .....
08	3-1 أهمية الدراسة .....
09	4-1 الإشكالية .....
11	5-1 الفرضيات .....
11	6-1 تحديد المفاهيم .....
14	7-1 المقاربة السوسولوجية .....
16	8-1 الدراسات السابقة .....
25	9-1 صعوبات البحث .....
26	ملخص الفصل .....
	<b>الفصل الثاني: التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة</b>
28	تمهيد .....
29	1-2 تعريف التحرش الجنسي .....
30	2-2 أنواع التحرش الجنسي .....
30	1-2-2 التحرش الملموس .....
31	2-2-2 التحرش الغير ملموس .....
31	3-2 أسباب التحرش الجنسي بالمرأة .....
32	1-3-2 أسباب ودوافع التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة .....

35	4-2 التحرش الجنسي في الجزائر، قراءة إحصائية .....
36	1-4-2 دراسة إحصائية في الجزائر .....
38	ملخص الفصل .....
<b>الفصل الثالث: الجامعة الجزائرية بين الأهداف والواقع</b>	
40	تمهيد .....
41	1-3 مفهوم الجامعة الجزائرية .....
41	2-3 تاريخ الجامعة الجزائرية .....
42	1-2-3 تاريخها من 2001 إلى يومنا هذا .....
42	3-3 مكونات الجامعة الجزائرية .....
43	1-3-3 البنية البشرية .....
43	2-3-3 البنية الأحادية .....
44	4-3 مكانة المرأة في الجامعة الجزائرية .....
45	5-3 التحرش الجنسي داخل الجامعة .....
<b>الفصل الرابع: الباب الثاني الجانب الميداني للدراسة</b>	
48	تمهيد .....
49	1-4 المناهج المستعملة .....
49	1-1-4 المنهج الوصفي .....
49	2-1-4 المنهج الكمي والكيفي .....
50	2-4 تقنيات البحث .....
50	1-2-4 الملاحظة .....
52	2-2-4 المقابلة .....
52	3-2-4 الاستبيان .....
55	3-4 مجالات الدراسة .....
55	1-3-4 المجال المكاني للدراسة .....
68	2-3-4 المجال البشري .....

## فهرس المحتويات

68	..... 3-3-4 المجال الزماني
69	..... ملخص الفصل
	الفصل الخامس: تحليل نتائج الدراسة
71	..... 1-5 البيانات الأولية
71	..... 1-1-5 عرض الجداول المتعلقة بالبيانات الشخصية
78	..... 2-1-5 عرض وتحليل الجداول المتعلقة بالفرضيات.
106	..... 2-5 تحليل النتائج
107	..... 1-2-5 تحليل نتائج الفرضية الأولى
108	..... 2-2-5 تحليل نتائج الفرضية الثانية
109	..... 3-2-5 تحليل نتائج الفرضية الثالثة
110	..... 3-5 الاستنتاج العام للدراسة
111	..... خاتمة

قائمة المراجع

الملاحق

## فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	رقم
71	توزيع المبحوثات حسب الفئة العمرية	01
72	توزيع المبحوثات حسب الحالة المدنية	02
73	توزيع المبحوثات حسب المستوى التعليمي	03
74	توزيع المبحوثات حسب الوسط المعيشي	04
75	توزيع المبحوثات حسب منصب العمل	05
76	توزيع المبحوثات حسب اقدمية المنصب	06
77	توزيع المبحوثات حسب الوضعية الإدارية	07
78	توزيع المبحوثات حسب علاقتهم مع الزملاء في العمل	08
78	توزيع المبحوثات حسب المحادثات في الأمور الشخصية	09
79	توزيع المبحوثات حسب ما يتحدثونه بالتحديد	10
80	توزيع المبحوثات حسب من يتجنب التحدث بالأمور الشخصية	11
80	توزيع المبحوثات حسب من سبق وتحدث في هذه الأمور	12
81	توزيع المبحوثات حسب ردود الأفعال	13
82	توزيع المبحوثات حسب الدعوة الى الغذاء	14
83	توزيع المبحوثات حسب المجاملة	15
83	توزيع المبحوثات حسب اعتبار هذه المجاملات تحرش	16
84	توزيع المبحوثات حسب ما يتعرضن له من تحرش	17
85	توزيع المبحوثات حسب المضايقات	18
85	توزيع المبحوثات حسب اعتبار هذه التصرفات تحرشا	19
86	توزيع المبحوثات حسب حالة ما تعرضن الى مضايقات	20
87	توزيع المبحوثات حسب المنصب	21
88	توزيع المبحوثات حسب المنصب الذي يشغله المتحرش	22
90	توزيع المبحوثات حسب عدد المناصب التي تدرجن اليها	23
91	توزيع المبحوثات حسب الحالة المدنية للمتحرش	24

## فهرس الجداول

92	توزيع المبحوثات حسب الأسلوب المستعمل للتحرش	25
93	توزيع المبحوثات حسب تغير مكان العمل جراء التعرض للتحرش	26
94	توزيع المبحوثات حسب سبب التحرش	27
95	توزيع المبحوثات حسب أسباب أخرى للتحرش بالمرأة	28
96	توزيع المبحوثات حسب تأثير التحرش على المرأة	29
96	توزيع المبحوثات حسب كيف أثر التحرش على المرأة	30
97	توزيع المبحوثات حسب تأثير التحرش على علاقة المرأة مع الرجل	31
97	توزيع المبحوثات حسب مدى تأثير التحرش على علاقتهن بمن حولهن	32
98	توزيع المبحوثات حسب كيفية معاملة المرأة للمتحرش	33
99	توزيع المبحوثات حسب رفضهن في الخروج في مهمة مع الرجل	34
100	توزيع المبحوثات حسب محاولة الانتقام	35
101	توزيع المبحوثات حسب تأثير اللباس على التحرش بالمرأة	36
101	توزيع المبحوثات حسب تأثير الانتقام على المرأة	37
102	توزيع المبحوثات حسب دور المكانة الاجتماعية في التحرش بالمرأة	38
103	توزيع المبحوثات حسب شكوى عن هذه التحرشات	39
104	توزيع المبحوثات حسب تقليل التحرش من الاتصال في إطار العمل	40
105	توزيع المبحوثات حسب تأثير هذه الأفعال في عمل المرأة	41



# مقدمة

## مقدمة:

أصبح مصطلح التحرش الجنسي شائعاً ومتداولاً بكثرة للتعبير عن مساحة واسعة من السلوكيات العدائية ضد المرأة ويعني ذلك انه لم يكن موجوداً من قبل، بل يقصد ذيوعه تبعا لسعة دائرة الاحتكاك اليومي بين الجنسين، والتعبير بحرية عن مثل هذه السلوكيات السلبية، فالتحرش يعنى معنى التعرض بصورة مضببة قصد الإيذاء، غير أن التعبير في استخداماته الحديثة يعني كل ما تتعرض له المرأة، قد تأخذ شكل اللفظ، النظرة، الحركة، اللمس، أو حتى الاعتداء المباشر.

فهو سلوك له مضمون جنسي ضد المرأة يستمد مشروعيته بكل من له علاقة بالتفوق السلطوي، الاجتماعي أو الثقافي في المجتمع، ومع التغير الاجتماعي الذي تمر به المجتمعات العربية بسبب هذا السلوك ظهرت مجموعة من الرؤى والاتجاهات نتج عنها تهميش مكانة المرأة واحلال قيم سلبية أثرت على الشباب المتأرجح في اثبات هويته بين تربية راسخة وأفكار مستنبطة وبين متغيرات معاصرة واعلام غربي سريع سهل التداول وسريع التطبيق، كل هذه المعطيات تدفعنا كباحثين محاولة البحث في قضية التحرش الجنسي ومعرفة اشكاله في الوسط الجامعي ودوافع انتشاره بين أواسط الشباب .

فظاهرة التحرش الجنسي بالنساء العاملات في الجامعات من القضايا المثيرة للاهتمام والدراسة و البحث في غمار هذا الموضوع مطلوب، ذلك لأنها لم تأخذ حظها من التغطية من قبل الباحثون والدارسين من علماء النفس و علماء الاجتماع وحتى المختصين في القانون و الدين وغيرهم من الجهات ذات العلاقة للتعرف على أسبابها ودراسة أبعادها على الفرد والمجتمع ونتائجها، فالمرأة تمثل نصف المجتمع لكنها مازالت تتعرض للتمييز الجنسي والنبذ والقهر الاجتماعي، وتتعرض لشتى أنواع العنف وما التحرش الجنسي إلا عنف اجتماعي ازداد توسعا كلما ارتفعت نسبة اليد العاملة النسوية، إلا أننا ينبغي أن نتعرف ببعض قصور المؤسسات العمومية والخواص، وهما في الامر سويان من حيث أن الظاهرة

موجودة في كل القطاعات وبدرجات متفاوتة وتمثلها معاناة العديد من النساء العاملات على اختلاف أعمارهم ومستواهم الاجتماعي والأرقام غير مكشوفة كون الظاهرة من المسكوت عنها لأنها تمثل العار والفضيحة للأسرة، كون المرأة هي شرف الأسرة بكاملها، ومن جهة أخرى يمكن ربط التحرش الجنسي بعدة أسباب وعوامل اجتماعية وأخلاقية خاصة، وأن الكثير من الحالات التحرش الجنسي ضد المرأة تنتج في العمل من رؤسائها الرجال لما يتمتعون من سلطة ونفوذ وانعدام الرقابة .

وهذا ما حاولنا البرهنة عليه من خلال جمع وتحليل المعطيات التي مست الجانب

النظري والجانب الميداني وقد تطرقنا إلى النقاط التالية:

**الباب الأول: يتضمن الجانب النظري للدراسة والمقسم بدوره الى فصول.**

الفصل الأول: الخاص بالجانب المنهجي للدراسة وهو الطرح الاشكالي للموضوع والمفاهيم والفرضيات بالإضافة الى ايضاح أهمية وأهداف الدراسة السوسيوولوجية أما بالنسبة للفصل الثاني فقد تطرقنا في هذا الفصل في البداية الى أنواع التحرشات الجنسية وصولاً الى أسباب التحرش بالمرأة العاملة، والتحرش الجنسي في الجزائر، قراءة إحصائية في الفصل الثالث فقد خصصنا فصلاً كاملاً حول الجامعة الجزائرية حيث تعرضنا أولاً الى مفهوم الجامعة الجزائرية ثم تاريخ الجامعة الجزائرية ومكوناتها، وعلاقة الجامعة الجزائرية بالتحرش الجنسي وكذا المرأة و الجامعة الجزائرية، التحرش الجنسي داخل الجامعة.

**أما الباب الثاني: يتضمن الجانب الميداني للدراسة وينقسم إلى فصلين.**

الفصل الرابع الخاص بالمناهج المستعملة تقنيات البحث بالإضافة إلى تحديد مجالات الدراسة الفصل الخامس اشتمل على تحليل نتائج الدراسة والبيانات الأولية، تحليل نتائج الفرضيات ثم الاستنتاج العام.

# الفصل الأول: الجانب المنهجي للدراسة

تمهيد

1.1. أسباب اختيار الموضوع

2.1. أهداف الدراسة

3.1. أهمية الدراسة

4.1. الإشكالية

5.1. الفرضيات

6.1. تحديد المفاهيم

7.1. الدراسات السابقة

8.1. صعوبات البحث

ملخص الفصل

## تمهيد:

ان البناء التصوري لكل بحث علمي يفرض على الباحث وضع إطار موضوع الدراسة، يستطيع من خلاله جمع المعلومات اللازمة لتغطية الموضوع، لذلك يعد هذا الفصل من الضروريات التي يعتمد عليها الباحث السوسيولوجي للقيام بأي بحث اجتماعي بحيث يتم التطرق الى أهم أسباب اختيار الموضوع والأهداف والأهمية وابرار أهم اشكالية الدراسة والفرضيات التي يعتمد عليها، وكذا تحديد المفاهيم المعتمدة في الموضوع والمقاربة السوسيولوجية، وابرار أهم الدراسات السابقة التي تطرقت الى نفس الموضوع واخيرا الصعوبات التي واجهت الدراسة.

## 1.1. أسباب اختيار الموضوع :

هناك عدة أسباب دفعتنا الى اختيار هذا الموضوع قصد دراسته والمضي في تحقيق ابعاده العلمية، وهي على نحوين أسباب ذاتية وأخرى موضوعية.

## أ - الأسباب الذاتية:

موضوع التحرش الجنسي بالنساء العاملات أثار الاهتمام وكانت النساء اللواتي يتعرضن للتحرش الجنسي يعشن معاناة نفسية، ولهذا انتبهنا الى هذا الموضوع من خلال جملة المقالات التي كانت تعرض في الصحف، إضافة الى بث مجموعة من الحصص الاذاعية والتلفزيونية، مما أثار في نفسيتنا حب اكتشاف خفايا هذه الظاهرة المسكوت عنها.

## ب - الأسباب الموضوعية:

1-الاهتمام العالمي الذي يختص به هذا الموضوع وجملة الندوات والمؤتمرات التي تقام في الدول الغربية والعربية، علاوة على أنه تم تخصيص يوم عالمي لمناهضة العنف ضد المرأة، يقصد به كل أشكال العنف وعلى رأسه التحرش الجنسي في مواقع العمل، وذلك لفت الانتباه الى بعض القضايا التي تمس المرأة العاملة والتي تشكل نسبة كبيرة تقع تحت طائلة التهديد والمساومة من أجل الحصول على العمل.

2-ارتفاع عدد ضحايا يوم بعد يوم فلا تخلو مؤسسة عمومية كانت أو خاصة لمثل هذه الظواهر التي تزداد انتشارا وتفاقما، وتزيد من حدة معاناة الضحايا كلما تمادى هؤلاء المتحرشون في سلوكهم، مما يضعهن في ضغوطات نفسية ومهنية، وكذلك اهتمام معظم الدول بمثل هذه المواضيع على غرار الجزائر التي لم يتم فيها نشر أي دراسة علمية أو بحث أكاديمي حول الظاهرة .

3-قلة الدراسات العربية بشكل عام والدراسات الجزائرية بشكل خاص التي تخص الموضوع، وأغلب المواضيع التي عولجت لحد اليوم تتعلق بمواضيع العنف ضد المرأة العاملة

بداية من الاسباب ووصولاً الى النتائج، و النظر لأهمية الدراسة في الظرف الحالي الذي تمر فيه المجتمع الجزائري، وفي ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية واقتحام المرأة لسوق الشغل، وظهور ظروف أخرى متعلقة بظروف العمل كبروز عملية عقود ما قبل التشغيل أو العمل بعقود محدودة الأجل، والذي يسمح بتطوير الظاهرة واتساعها في جميع القطاعات كما ان إهمال الظاهرة وعدم الاهتمام بها نتج عنه بروز عدة أبعاد.

4- رغبة منا الى تكريس هذا النوع من البحوث في انتاج ثورة البحث العلمي في الجزائر الذي سيساهم حتما في إرسال مصدر ثري بالمعلومات القيمة الكفيلة بإثراء هذا المحور الدراسي العام، إضافة الى أننا أردنا ان ننفرد بدراسة علمية كاملة متمحورة حول ظاهرة التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة والخروج بنتائج تساعد الباحثون والمهتمين بالموضوع.

5-مراجعة الفكرة السائدة في أذهان الناس والعائلات الجزائرية المحافظة على جهة والمجتمع الجزائري، وعلى ان المرأة المتحرش بها ليست الا ضحية وليست مدانة وأن ما تتعرض له ما هو الا مساومة من بعض الرجال ضعاف النفوس، وأن وضعية المرأة تعود الى مورثات اجتماعية لا غير، كما ان سكوت المرأة هو نتاج من الخوف من الفضيحة، وخوفا من ردود أفعال عائلاتهم والمحيط الاجتماعي في حال الكشف عن مثل هذه الأفعال.

## 2.1. أهداف الدراسة :

لكل دراسة علمية أهداف، وبالنسبة لدراستنا فقد تعددت الأهداف نلخصها فيما يلي:

- 1-تهدف الدراسة الى كشف الحجاب عن ظاهرة مسكوت عنها خاصة في المجتمعات المحافظة كالجزائر، وبداية الكشف عن حجم انتشارها.
- 2-التعرف على أنواع التحرشات التي تتعرض لها المرأة العاملة، والأسباب التي دفعت إلى التحرش بها.



- 3- التعرف على التحرش الجنسي في المجتمع الجزائري .  
4- التعرف على التحرش الجنسي ضد المرأة الجزائرية ومكانة المرأة في الجامعة والمجتمع.

### 3.1. أهمية الدراسة :

#### أ- الجانب العلمي:

تعد ظاهرة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة من المواضيع المسكوت عنها ورغم انتشارها الواسع في أوساط العمل، فالمشكلة تشكل ظاهرة اجتماعية، والتي تتدرج ضمن تخصص علم اجتماع الجريمة، وكل ما يتعلق بالجرائم الجنسية .

✓ أردنا التطرق للموضوع بطريقة علمية للوصول الى معارف وحقائق علمية بعيدة عن التفسير العلمي.

✓ محاولة الكشف على الأنواع والأسباب التي دفعت هؤلاء الأشخاص لممارسة هذه الأفعال ضد المرأة في أماكن العمل بنظرة علمية وموضوعية.

✓ جمع بيانات علمية حول ظاهرة التحرش الجنسي بالنساء العاملات لانعدامها تماما.

✓ التأكد من صحة الفرضيات المطروحة واثباتها من خلال البحث، هل هي خاضعة للصدق أو الكذب .

#### ب/ الجانب العلمي:

✓ مناقشة وتحليل مشكلة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة في الجزائر التي تعاني منه

أغلب النساء دون استثناء ودون اختلاف في المستوى الاجتماعي والحالة المدنية .

✓ الوقوف على العوامل المسببة لانتشار الظاهرة في أماكن العمل .

✓ تزايد ظاهرة التحرش الجنسي في أوساط العمل مما أصبحت تثير مخاوف الجميع.

## 4.1. الإشكالية:

لقد تعددت مجالات البحث حول موضوع التحرش الجنسي وهذا لاتساع رقعته خاصة التحرش الممارس ضد المرأة، فقد تم التطرق لهذه الظاهرة في المدن والاحياء او بالأحرى في الشارع، وأخيرا التحرش في العمل وهو يمارس من طرف اشخاص من داخل او خارج المؤسسة.

فالتحرش الواقع على المرأة ظاهرة ملازمة لكل حياة اجتماعية، ما نريد التركيز عليه في مجالات التحرش المذكورة هو التحرش الممارس ضد المرأة وهي في مركز عملها وهي الحالة التي ظهرت بعد دخول المرأة سوق العمل، فالتطور السريع لإعداد النساء العاملات في العالم كان من خصائص فترة النمو الاقتصادي التي بدأت بعد الحرب العالمية الثانية.

ففي عصر العولمة الليبرالية أصبحت الظروف الاقتصادية و الاجتماعية للعاملات اكثر قساوة خاصة مع انتشار العمل المؤقت ،وفي ظل هذه الظروف أصبحت العاملات تتشبثن بمنصب العمل مهما كان الثمن ،مما أدى الى ظهور العنف المتعلق بالتحرش الجنسي وهذا لا يعتبر جديدا، فقد لاحظ انجلز (engles) منذ زمن طويل قدرة مالك الطاحونة على تحويل طاحونته الى حريم، ولكن في تلك الأيام كان يوجد وعي متنامي بان العديد من النساء في العمل يتحملن التحرش الجنسي والذي يبدا بالصفير وصيحات الاستهجان، وتثبيت صور الفتيات على الجدار والصور الإباحية الحقيقية الى التوجهات الجسدية و الاعتداءات التي يمكن تصنيفها بانها غير لائقة واجرامية.

وفي حياتنا المعاصرة اليوم تزداد معاناة المرأة العاملة، سواء كانت فتاة ام متزوجة بسبب ظاهرة التحرش الجنسي، والذي تتلون مظاهره بين التحرش الشفهي من إطلاق النكت والتعليقات المشينة، والتلميحات الجسدية والالاحاح في طلب لقاء، وطرح أسئلة جنسية

وطرأت موحية الى ذلك، ثم تتصاعد حتى تصل الى اللمس والقرص، وهو من ألوان إهانة المرأة واذلالها وهو من صور الأذى.

لقد تعددت الأبحاث و الكتابات حول هذا الموضوع خاصة الفرنسية، والتي حاولت التطرق الى اهم جوانب التحرش الجنسي الذي يندرج ضمن التحرش المعنوي، ومن اهم المتطرقين لهذا نجد ماري فرونس ايروقوين (Marie-France hirigoyen) وكلود كاتز (Klaude Katz) الذي يعتبر واحدا من المختصين في مثل هذه المواضيع، سيلفي كرومر (Sylvie Cromer) دون اغفال "الجمعية الأوروبية ضد العنف الممارس على النساء في العمل" والتي كان لها دور كبير في الكشف عن الموضوع.<sup>1</sup>

اما في الجزائر فقد ظل موضوع التحرش الجنسي واحدا من الطابوهات المسكوت عنها، فلم تصدر كتب صريحة عن الموضوع، كما لم يتم الاهتمام به من طرف احد العلماء، او الباحثين، وبالرغم من وجود مركز للإصغاء والمساعدة، لضحايا التحرش الجنسي الواقع مقره بالاتحاد العام للعمال الجزائريين، والذي كان يقوم اعضاءه بجهود جبارة من اجل الخروج بالظاهرة الى العلن، الا انه لم يتم يتمكن من الصمود، وتم اغلاقه مؤخرا لكن هذا لا يعني ان موضوع التحرش الجنسي لم يثر، فبعد تعديل القانون الخاص بجريمة التحرش الجنسي سنة 2006 تم إحصاء 159 حالة او بالأحرى جريمة تحرش جنسي سنة 2006، 218 حالة سنة 2007، و103 حالة سنة 2008 وهذا على المستوى الوطني.<sup>2</sup>

وتزيد من هذه الدراسة التعرض لمدى استغلال الفرق الموجود بين الرجل والمرأة وهو الجنس من طرف مالكي السلطة في مساومة المرأة في مكان عملها، لهذا سنحاول معرفة

<sup>1</sup> - هي جمعية مختصة في التحرش الجنسي بفرنسا، والتي قامت بدراسة عامة عن التحرش سنة 1995.

<sup>2</sup> - إحصائيات مقدمة من طرف وزارة العدل في نوفمبر 2009، وهي حالات تم إصدار الحكم فيها.

أنواع و أسباب التحرش الجنسي الذي تتعرض له المرأة، أي النوع الأكثر ممارسة على المرأة في مكان عملها .

- ✓ هل التحرش اللفظي له علاقة بالهيكل الإداري للمرأة العاملة؟
- ✓ هل التحرش الجسدي له علاقة بالمظهر الخارجي للمرأة العاملة؟
- ✓ هل التحرش المعنوي له علاقة بالمكانة الاجتماعية للمرأة العاملة؟

### 5.1. الفرضيات :

- ✓ التحرش اللفظي مرتبط بالهيكل الإداري للمرأة العاملة.
- ✓ التحرش الجنسي مرتبط بالمظهر الخارجي للمرأة العاملة.
- ✓ التحرش المعنوي مرتبط بالمكانة الاجتماعية للمرأة العاملة.

### 6.1. تحديد المفاهيم :

#### أ- التحرش الجنسي :

حسب التحليل الذي قام به موريس درابو فهو يعرف التحرش الجنسي على نقطتين أساسيتين "هو تصرف غير لفظي أو جسدي، يتضمن إيحاءات جنسية تميزا خاص للرجل على المرأة، غير مرغوب فيه من طرف الآخرين ملصقات إباحية، نكت جنسية، ملامسات، اقتراحات جنسية وهو فعل مزعج يقاس على أساس تكراره أو على أساس نتائج هذا الفعل على اصطلاحا بالوظيفة المهنية الصحية والحياة الشخصية .

#### التعريف الإجرائي :

التحرش الجنسي هو شكل من اشكال العنف الجسدي أو المادي أو الأخلاقي أو النفسي يلحق ضررا بالكرامة والشرف وحرية المرأة، وتتلون مظاهره بين التحرش الشفهي من اطلاق النكت والتعليقات المشينة والتلميحات الجسدية والإلحاح في طلب إلقاء النظرات

والحركات الموحية الى ذلك، ثم تتصاعد حتى اللمس والتحسس وطلب المتعة الجنسية وحتى الاعتداء.

### ب- التحرش اللفظي :

وهو التعليقات والدعابات والحركات والأصوات والاقتراحات الجنسية وهمسات بطريقة خادشة للحياء مع إصدار<sup>(1)</sup> أصوات جنسية وهو كذلك السؤال عن التخييلات الجنسية أو التفصيلات الجنسية ، او الماضي الجنسي مع إصدار تعليقات جنسية حول ملابس أو شكل أحدهم .

### التعريف الاجرائي:

يسمى المغازلة ويات بشكل ظاهرة ذات ابعاد نفسية و تربوية متعددة تعبر عن صاحبها، كما انها تعكس صورة الاخلاق و الصفات التي اكتسبها، وهذا التحرش لا يضر صاحبه فقط بل يشكل وصمة خزي و عار لمن لا ينبذ هذه السلوكيات.

### ج- التحرش الجسدي:

هو الاعتداءات الجسدية التي يتعرض لها المتحرش به من طرف المتحرش، وهو فعل غير مرحب به، وهنا يقوم المتحرش باستخدام يديه واصابعه والتحسس والإحتكاك بأجزاء جسم الانثى الأكثر إثارة، وقد يؤدي هذا التحرش في بعض الأحيان الى ظاهرة أخرى وهي الاغتصاب.

(1)- معجم الوجيز، مجمع اللغة العربية، القاهرة، 199، ص145.

## د- التحرش المعنوي :

بالمعنى الدقيق بأنه كل التصرفات العدوانية أو التعسفية التي تترجم سلوكيات أو إجراءات مكتوبة أو حركات أو تعابير<sup>(1)</sup> لفظية تهدف لمس بشخصية وكرامة الفرد وسلامته الجسمية والنفسية وعموما ما يأخذ التحرش المعنوي شكل السخرية والتنقيص من الكفاءة المهنية أو الغزل عن محيط العمل وقد يصل الى اهتمام الضحية بالمرض النفسي مما يعرض هذه الأخيرة الى مشاكل خطيرة هي في غنى عنها تؤدي أحيانا الى تدمير الشخصية.

## هـ- المكانة الاجتماعية :

هي وضع فرد معين في التركيب الاجتماعي لجماعة معينة فالأم مثلا لها مكانات وأدوار اجتماعية متعددة هي زوجة وأم وربة بيت.

كما تعرف أيضا أنها المركز الذي يشغله الفرد في النظام الاجتماعي وهذا المركز تحدده عدة متغيرات أهمها عمل الفرد وثروته وشرفه وقوته؛ ودرجة الاحترام والتقدير التي يحصل عليها من الآخرين.

## التعريف الاجرائي :

هي درجة من الاحترام والتقدير التي تحظى به المعلم والتي تعتمد على طبيعة لأدوار التي يحتلها في المدرسة والمجتمع وايضا في العملية التربوية.<sup>(2)</sup>

(1)- معجم مجاني للطالب، دار المجاني، ط6، بيروت، 2007، ص161.

(2)- الهمشري عمر، التنشئة الاجتماعية للطفل، دار الصفاء، عمان، 2003.

## د- مفهوم المرأة العاملة :

هي المرأة التي تعمل خارج المنزل، وتحصل على أجر مادي مقابل العمل وهي تقوم بدورين أساسيين في الحياة دور ربة البيت ودور الموظفة. (1)

كما تعرف بأنها ليست تلك المرأة الماكثة في البيت التي تدبر الأعمال المنزلية وكل ما يتعلق بالمنزل وتربية الأطفال وانما تتعلق بالمرأة التي تعمل خارج البيت. (2)

## المفهوم الإجرائي :

المرأة العاملة في هذا البحث هي تلك المرأة التي تقوم بعمل أو نشاط مهني في مجتمع خارج منزلها والتي تبتعد عن أسرتها مدة زمنية معينة وذلك حسب طبيعة عملها قصد الحصول على أجر شهري واثبات مكانتها في المجتمع.

## 7.1. المقاربة السوسيولوجية :

تعد النظرية قلبا فكريا منظما يبدأ بمجموعة من التخيلات العقلية والتي تسمى "بالفروض العلمية" حيث تقوم بربط علاقة مجموعة من المتغيرات وتساعد الباحث على تفسير العلاقة بين هذه المتغيرات تفسيرا منهجيا. (3)

فالنظرية هي مرحلة ضرورية لا يمكن الاستغناء عنها حيث تساعد الباحث على تنظيم الوقائع وبناء الفرضيات والوصول الى نتائج حتى وان كانت هذه النظرية محدودة او

(1)- كاميليا ابراهيم عبد الفتاح، سيكولوجيا المرأة العاملة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1984، ص110

(2)- Farouk ben atia, le travail féminin en Algérie, ed société d'édition et de diffusion, Algérie, 1970, p36 .

(3)- المعجم الأساسي، المنظمة العربية للتربية و الثقافة و العلوم، تونس، 1998، ص206.

غير دقيقة<sup>(1)</sup>، وقد حاولنا في دراستنا هذه الاعتماد على النظريات الأكثر علاقة بموضوع بحثنا والتي تخدمه أفضل .

### أ- البنائية الوظيفية :

تعد البنائية الوظيفية من النظريات السوسولوجية الأكثر رواجاً واستعمالاً خاصة في المجتمعات الغربية ، ومن بينها الولايات المتحدة الأمريكية .

وتعرف هذه النظرية على أنها مجموعة من التصورات التي ترى أن البناء الاجتماعي هو مجموعة من الوحدات أو الأنساق ذات الوظائف المختلفة ، إلا أنه رغم اختلاف هذا تعمل كل وحدة أو نسق ضمن الكل من أجل ضمان التوازن والاستقرار لهذا البناء، ولكي نميز بين النشاطات التي تساعد على بقاء النظام الاجتماعي والمحافظة عليه والنشاطات التي تسبب اختلافه واضطرابه ، يجب علينا النظر الى الوظائف البناءة التي تتماشى مع النظام وتحقق أهدافه وطموحاته ، والوظائف الهدامة التي تتناقض معه وتحول دون تحقيق أهدافه إلا أن هناك وظائف بناءة ظاهرة وكامنة.<sup>(2)</sup>

وتفسر هذه النظرية تفسيراً واضحاً الممارسات العنيفة المستخدمة ضد النساء من قبل الرجال، وهذا التفسير يرجع الى العوامل البنيوية والوظائف المحيطة بالرجال الذين يمارسون هذه التصرفات ضد المرأة علماً بأن هذه العوامل تقسم الى عوامل داخلية كالظروف والمعطيات السياسية المحيطة بهم والمشكلات الانسانية والاجتماعية ، فضلاً على حالة الصراع الاجتماعي، وعوامل بنيوية خارجية ( حالة التفسخ الاجتماعي والخلفي التي تجلبها لهم وسائل الاعلام الجماهيرية خاصة الفضائيات ، وحالات التحلل والتفكك الاجتماعي نتيجة الاحتكاك والتفاعل مع الحضارات الاجنبية الاخرى)، أما العوامل الوظيفية المسؤولة

(1) - GRAWITZ, Méthodes des sciences social , dallg , ed11, paris , 2001, p476 .

(2) - ديمكن ميشال، معجم علم الاجتماع، ترجمة احسان محمد الحسن، ط2، دار الطباعة و النشر، بيروت، 1986، ص102.



عن استخدام التحرش ضد النساء فهي العوامل المتمخضة عن وجود العوامل البنيوية التي تسبب نتائج سلبية وطفوها على السطح . (1)

### 8.1. الدراسات السابقة :

#### أ- الدراسات الأجنبية :

1-دراسة جوصلينهاندي (TocclynHandy): (2) عن التحرش في مدينة نيوزيلاندية صغيرة ، دراسة وصفية لثلاثة منظمات يهتم بعرض عبارات وتجارب النساء مع التحرش الجنسي من ثلاث منظمات مختلفة في مدينة نيوزيلاندية صغيرة وتدور تساؤلات حول ثلاث موضوعات رئيسية :

#### التساؤل الأول:

دار حول مدى تأثير كل من المنظمة والبيئة المحلية على طبيعة التحرش الجنسي وذلك من خلال تحدي أوصاف المستجيبين في الكلام وكان هناك مبرر لاختيارهم مدينة صغيرة حيث أن العلاقة بين المنظمات والمجتمع في المدن الصغيرة علاقة قوية وعدد المنظمات يكون محدودا في وجه عامة وفي الغالب يشترك السكان المحليون في تصورات وإدراكات مشتركة خاصة بهم، ويميلون الى التفاعل في مجموعات مختلفة من السياقات خارج بيئة العمل وبالتالي الحدود بين محيطات ومواقع العمل وغير العمل تكون أقل وضوحا في المجتمعات الصغيرة.

#### التساؤل الثاني:

عن تأثير البيئات والثقافات التنظيمية المختلفة عن التعابير للتحرش الجنسي وتفسيره.

(1) - احسان محمد الحسن، مرجع سابق، ص167.

(2) Handy (j) , sxuaL harassment in small town new zélande Aqualitative of there constrasting.

## التساؤل الثالث:

هو الكشف عن الابعاد الاجتماعية والجماعية لاستراتيجيات مكافحة ومواجهة التحرش الجنسي، أما بالنسبة لعينة الدراسة فقد تم اختيار ثلاث منظمات ذات سمات وخصائص تنظيمية مختلفة، فالمنظمة الاولى خاصة بأعمال وتجهيز اللحوم وهو قطاع يسيطر عليه الذكور، أما القطاع الثاني فهو محل تجاري للبيع بالقطع وتسيطر عليه خدمات النساء، أما القطاع الثالث فهو مكتب لرفع أحد البنوك كان عبارة عن منظمة خدمات تسيطر عليها النساء، وعلى الرغم من أن البحث تناول بشكل رئيسي تأثيرات البيئة وسبق تنظيمي على تجارب النساء مع التحرش الجنسي، إلا أنه لم يتم تنفيذ ذلك في محل ومكان العمل ذاته لحماية الافراد المشاركين في المقابلات الخاصة بالبحث، وصعوبة الحصول على موافقة الجهات الرسمية لتنفيذ البحث ، أما عن الأدوات المستخدمة في البحث فهي اجراء مقابلة اللواتي وافقن على إجرائها وتمت مقابلة 13 امرأة من أعوان وتجهيز اللحوم ، 4 عاملات في مساعدة العملاء والزبائن كل الوقت من المحل، 6 من هيئة الأفراد العاملين في البنوك ، واستمرت المدة بين ساعة و90 دقيقة، وتمت بواسطة التسجيل، أما عن التحليل فقد تم على ثلاث مراحل، في البداية تم فحص كل قضية امرأة على حدا، ثم البحث عن الأنماط والنماذج والعينات المشتركة في بيانات وأوصاف ومواصفات النساء مع تحديد 6 قضايا رئيسية كتأثيرات توزيع النوع على التحرش الجنسي في المنظمات الثلاث.

طبيعة العلاقات المهنية للنساء مع التحرش وقضايا أخرى، أما النتائج التي خلصت اليها الدراسة فهي:

بالنسبة للمنظمة الاولى تم استخلاص ثلاث اتجاهات:

الاول: كان يوجد التحرش الجنسي الفردي والعلني الظاهر والذي فيه يطلب الرجال اتصالات جنسية مع نساء معينات.

الثاني: كان يوجد الارهاب البيئي العام والذي كان يمارس ويقترف جماعيا بواسطة موظفين رجال وكان أحيانا جنسيا في مضمونه.

الثالث: كان يوجد سياق بنائي يتم فيه النظر الى الإدارة والاتجاهات والهيئات التنظيمية بواسطة المشاركات في الدراسة على أنها متواطئة.

وبالتالي وجدت المبحوثات صعوبة في تنمية استراتيجيات مكافحة هذا التحرش، وتؤكد هذه الدراسة بعض الدراسات السابقة. دراسة الجنس في مكان العمل: ضبط تنظيمي، تحرش جنسي والسعي وراء المتعة. (1)

تطرح هذه الدراسة عددا من التساؤلات لتفرق بها بين التحرش الجنسي والرضا الجنسي أو الجنس القائم على الرضا وأهمها كيف يميز العاملون والعاملات بين العروض الجنسية المرغوب فيها وغير المرغوب فيها.

### ماهي عواقب ونتائج السلوك الجنسي الرضائي بالنسبة لمهن الرجال والنساء؟

#### لماذا بعض المنظمات توافق على العلاقات الجنسية الرضائية والبعض الآخر منعها؟

توضح هذه الدراسة أن التحرش الجنسي يكون غير مقبول ليس لأنه في حد ذاته جنسي ولكن لأن تأثيراته تضر بهن، وعمل النساء أو فرصهن التعليمية وتشير هذه الدراسة الى أنه في المحيط الثقافي يتم قبول التحرش الجنسي بوجه عام كجزء من الوظيفة، ويطلق العاملون والعاملات لقب التحرش الجنسي على تلك المواقف التي تتجاوز محل العمل وتتضمن العنف أو التحدث بعد ساعات العمل كما في حالة السلوك المطاردة، وبناء على ذلك في سياقات ثقافة العمل يكون الخضوع للتحرش جزءا من الوظيفة، كما يشير هذا

(1)- CHRISTINE(1) wiliam and others, sexuality in work place organisation control, sexual, harassment, and the pursuit of phsure, annual review of sociology, 1999, vol 25.

البحث الى قوة الذكورية في ممارسة التحرش الجنسي مقابل الضعف النسائي والتخاذل في مواجهة هذا السلوك.

## 2-دراسة التحرش الجنسي في فرنسا :<sup>(1)</sup>

وهي دراسة قامت بها الجمعية الأوروبية ضد العنف الممارس على النساء في العمل (AVFT) بمساعدة وزارة العمل ولوائح حقوق المرأة تحت اشراف سيلفي كرومر Sylvie (Gommer) وتهدف هذه الدراسة الى توضيح انعكاسات التحرش الجنسي على الصحة والحياة والخاصة المهنية والخاصة للنساء كما تركز على استراتيجيات الدفاع المنتهجة من طرف الموظفين، وقد اعتمدت هذه الدراسة على أرشيف الجمعية والذي يحوي من جهة المكالمات والرسائل المتعلقة بالعنف في العمل ، ومن جهة أخرى الملفات المتعلقة ببداية التحقيقات للجامعة اضافة الى شهادات للوسط الخاص والوسط المهني المتمثل في مفتشي العمل، أطباء، العمل، الزملاء والمحامين المتمثلين النقابيين بالإضافة الى أشخاص دافعوا عن عدة ملفات أمام محاكم مختلفة ، وفي أوقات مختلفة من جهة أخرى وبفضل عمليتين أقيمتا من طرف الصحافة ثم اجراء اتصالات مع مديريات الموارد البشرية ، حيث قبلت واحدة فقط اجراء مقابلة وبشرط حدد المجال الزمني للدراسة في الفترة الممتدة من 1985 الى 1990، تم خلالها تحليل 124 حالة ، 112 ملف خاص بالجمعية ،46 استمارة ، 28 مقابلة للنساء و15 محادثة تمت في المحيط المهني مع مفتشي وأطباء العمل.

لقد خلصت الدراسة الى أن القطاع الخاص والمؤسسات الصغيرة (أقل من 50 عامل) هي الأكثر غالبية لحالات التحرش الجنسي.

✓ المتحرشون هم مسؤولون في الأغلبية.

✓ أغلبية النساء ضحايا التحرش الجنسي تتراوح أعمارهم بين 25 و40 سنة.

(1)- IE harcèlement sexuel en France ,la levée d'un labou 1985- 1990, laa docu mentationfraincise, fraincise, paris 1995

✓ انعكاسات التحرش الجنسي على الضحايا جد خطيرة حيث يتم الاعتداء على كل أدوار الضحية وحتى الهوية، كما تتغير نظرة المرأة للعمل الى سلبية سواء اتجاه المسؤولين أو ال زملاء.

انعكاسات التحرش الجنسي على صحة النساء تكون وخيمة سواء تعلق الامر بالناحية الجسدية أو المنوية، حيث تم 42 توافق مرضي، 3 حالات استشفاء و 8 إيقافات عن العمل بسبب حدة الصدمة، بالإضافة الى عدة اضطرابات في النوم، كوابيس، آلام الرأس، ومشاكل جنسية.

#### ب- الدراسات العربية:

##### 1-دراسة " التحرش الجنسي في المغرب "(1):

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على مختلف معاني ومدلولات التحرش الجنسي في المغرب، وتحديد نوعية النساء اللواتي يتعرضن للظاهرة وأي الفئات تعد الأكثر عرضة للتحرش الجنسي.

انتهت هذه الدراسة الى عدد من النتائج أهمها أن التحرش الجنسي يلقي على المرأة التي تتعرض لهذا الفعل وصنفت هذه التدايعات الى:

أثر التحرش الجنسي على الحياة المهنية للمرأة ، حيث يؤثر عليها بشكل كبير، لم ينجم عنه وقوع المرأة تحت التهديد والابتزاز وقد يترتب على ذلك تعرضها للفصل من العمل أو القيام بتقديم استقالتها ، بالإضافة الى أن التحرش الجنسي يصيب المرأة بالإحباط والبأس وقتل الطموح ، سواء التكيف مع بيئة العمل وهو ما يدمر الحياة المهنية للمرأة أثر التحرش الجنسي على الحياة المهنية العائلية للمرأة حيث يعرض الضحية العائلية لتأثيرات شديدة

(1)- رقية الجباري، التحرش الجنسي في المغرب، دراسة سيكولوجية وقانونية، دار القتل، المغرب، بدون سنة النشر.

سلبية ، لأنه يصيب المرأة باضطرابات نفسية يفقدها الثقة في الرجال، وقد يقوم فعل التحرش الموجه ضد المرأة المتزوجة بطلاقها وهذا يعد هدام للحياة العائلية .

أثر التحرش الجنسي على صحة المرأة حيث تتعرض ضحايا الجنس الى هزات عصبية خطيرة وقد أشارت بعض حالات الدراسة الى أنهم تابعن الفترات طويلة العلاج النفسي لعدة سنوات من جراء تعرضهن لأفعال التحرش الجنسي.

## 2-التحرش الجنسي في مصر:

لقد قام كل من الدكتور ظريف شوقي أستاذ علم النفس بجامعة القاهرة الدكتور عادل محمد هديدي أستاذ بجامعة المنوفية لهذه الدراسة التي أقيمت في مصر، وقد تناولت موضوع التحرش الجنسي بالمرأة العاملة داخل عملها وسر التصرف المشين من طرف زميلها أو رئيسها، حيث أشارت الدراسة الى أنه من بين 100 امرأة يوجد 68 تعرضن فعلا للتحرش الجنسي داخل محيط العمل، سواء كان هذا التحرش لفظيا أو بدنيا كما أكدت الدراسة أن 27 من الضحايا وافقن على التحرش الجنسي ظنا منهن أنه نوع من الدعابة طالما أن الأمر لم يتعد أكثر من هذا.

أما التساؤلات المطروحة فكانت:

- ✓ لماذا التحرش الجنسي بالمرأة خاصة؟
- ✓ ماهي نظرة المرأة لهذا الفعل الذي يخدش حياتها؟ وما هو دور فعلها؟
- ✓ كيف وصفت الدراسة الرجل المتهم بالتحرش الجنسي؟
- ✓ ما لأثار التي تخلف بالضحية؟ وكيف أثر عليها بالمستقبل؟

## 3-دراسة بانيت في مصر: (1)

يتبين أن نسبة 40% من النساء المصريات أفدن أنهن تعرضن للتحرش الجنسي من خلال اللمس، وأشارت الدراسة التي جرت على عينة من 1082 استمارة الى أن التحرش لا يقتصر فقط على عمر أو طبقة اجتماعية معينة، ولكنه يعوق تقدم المرأة ديموغرافيا مؤكدة أن أبرز الأشكال الشائعة للتحرش الجنسي هو اللمس بنسبة 40% يليه التحرش بالألفاظ البذيئة بنسبة 30% بحسب تقرير لصحيفة المصري نشرته أخيرا.

وأكدت الدراسة التي أجريت في عدة محافظات، منها القاهرة والاسكندرية والجيزة أن نسبة التحرش الجنسي كانت للفتيات اللاتي يذهبن للمدرسة سيرا على الأقدام أو المواصلات ثم النساء أثناء توجههن من والى العمل في موقع عملهن، موضحة أن النسبة المئوية الاعلى لأشكال التحرش الجنسي الأكثر شهرة هي المضايقة الشفهية والتي تتضمن كلمات قاسية وقحة تصف أجزاء جسد المرأة.

وقالت الدراسة حتى النساء الأكبر سنا يواجهن أشكالا مختلفة من التحرش الجنسي بنسبة عالية، مما يعني ان مظهر البنت أو عمرها الصغير ليس ممكن إثارة الرجل للتحرش بالنساء كما يعتقد الكثيرون، وأوضحت ان شكل رد الفعل الشفوي اتجاه التحرش والمتمثل في النظر أو القول حصل على 13,2% من نسبة المشاركات، بينما بلغت نسبة من أثنى السلامة ولم يتخذن أي رد فعل تجاه مضايقتهن 29,2% وكانت نسبة من طلبن المساعدة من السلطات 2% فقط، مقابل 22% تحرش بدني ولفظي معا، أي أن أفراد العينة هن اللاتي يعملن في بيئات عمل غير مناسبة.

(1)- محمود عوض، استفحال ظاهرة التحرش الجنسي في مصر، الشرق الأوسط، 2009، تم استرجاعها بتاريخ 10.05.2009، من الموقع news.bbc.co.u.k .

أفضل أساليب لمواجهة التحرش الجنسي تتمثل في بناء استراتيجية متعددة الأبعاد تبدأ بالتحرش الذي يجب توعيته بأن التي يتحرش بها زميلته في العمل، ويجب أن يتعلم جيدا أن الذين ينهانا عن هذا الفعل الحرام، وكلما زاد معدل تدين المرأة العاملة يظهر في التزامها بزي محتشم وسلوك معتدل مع الزملاء وبالتالي ينخفض معدل تعرضها للتحرش الجنسي وأيضا تدجين الرئيس أو الزميل في العمل يقلل من احتمال تورطه في هذه الجريمة.

أما عن ردود أفعال المرأة العاملة في الثقافة المصرية ازاء هذه الظاهرة، تتسم بالظاهر السلبي للأسباب الايجابية كالشكوى أو المواجهة وهو ما يتفق مع ما هو متوقع نظريا من جهة ومع ما هو متوفر من نتائج دراسات غربية سابقة من جهة أخرى. (1)

#### 4-دراسة رشا محمد حسن 2008:

استهدفت الدراسة التوصل الى تفسير حول ظاهرة التحرش الجنسي وطبقت الدراسة على عينة مكونة من 2000 مفردة من النساء المصريات والأجنبيات، وتوصلت الدراسة أن النساء الأكثر عرضة للتحرش الجنسي وهن من الفئة العمرية من 19 الى 25 سنة وكذلك المظهر العام للنساء في التحرش الجنسي.

#### 5-دراسة التحرش ضد النساء في الجزائر: (2)

موضوع الدراسة التي قام بها الدكتور جمال معتوق تحت عنوان " وجوه من العنف ضد النساء خارج بيوتهن" دراسة ميدانية لممارسة العنف ضد النساء في الشوارع البلدية رسالة ماجستير للسنة الجامعية 1992 / 1993 وقد شملت الدراسة 419 فردا ينقسمون

(1)- ظريف شوقي و محمد فرج و عادل محمد الهريدي، التحرش الجنسي بالمرأة العاملة دراسة نفسية استكشافية على عينة من العاملات المصريات، بحث منشور بمجلة كلية الأدب، جامعة بن يوسف، العدد 07، تم استرجاعها من الموقع، [www.musanadah.com](http://www.musanadah.com)

(2)-جمال معتوق، وجوه من العنف ضد النساء خارج بيوتهن، دراسة ميدانية بمدينة البلدية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة البلدية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، 1993.



الى 6 عينات حيث اكتشف من خلال هذه الدراسة بان ظاهرة العنف ضد النساء جذور راسبة في أعماق التاريخ ، والذي فسره بالدور السلبي المرجعي الذي لعبته ومازالت تلعبه بعض المؤسسات التنشؤوية كالأسرة والمدرسة ودور العبادة ووسائل الأعلام....الخ في تقديم صورة المرأة والإساءة اليها والتبخيل المفرط للذكور وكبت رغباتها المختلفة، بالإضافة للتقاليد والقيم والعادات السائدة في المجتمع التي تلعب هي الأخرى دورا أساسيا في تكريس مبدأ اللامساواة بين الذكر والانثى ، إضافة للتغيير الاجتماعي الذي عرفته الجزائر والذي اعتبره من التغيرات الأساسية في انتشار العنف ضد المرأة ، وطرح التساؤلات التالية :

✓ هل فعلا هناك عنف موجه ضد النساء من طرف الذكور؟

✓ من هي الفئة من الذكور التي تمارس العنف ضد المرأة؟

أما النتائج التي توصل اليها هي أن هذه الظاهرة موجودة فعلا في مجتمعنا وهذا رغم ادعاءات البعض التي مفادها أن القول بأن هناك ممارسة عنف ضد المرأة هو كذب حيث أن من بين 146 مبحوث هناك 81 مبحوثة قد تعرضت فعلا لممارسة العنف في الشارع وتقدر نسبتهن ب 20,25% فيما يخص نوعية العنف الأكثر انتشارا في مجتمعنا المضايقة والشتم تأتي في الرتبة الأولى بنسبة 8,75%، أما الضرب أي العنف الجسدي فإنه يأتي في الرتبة الرابعة بنسبة 02%، التنشئة الاجتماعية لها علاقة مباشرة بانتشار هذه الظاهرة.

## النتائج العامة التي توصلت اليها الدراسة:

اتضح ان التحرش الجنسي زميل في الكثير من الحالات كما يتوقع البعض وفيما يتصل بالتعرض التحرش الجنسي بنوعية اللفظي والبدني في العمل فإن النسب التي أظهرتها نتائج البحث تعتبر مرتفعة نسبيا حيث أن 68 من أفراد العينة عانينا منه 46 تحرش لفظي.

## 9.1. صعوبات الدراسة:

كان انجاز هذه الدراسة محفوفًا بجملّة من الصعوبات المتنوعة طارحت الكثير من الإشكاليات في طريق المضي بالدراسة في صورتها المبدئية الاولى الجانب النظري ومع هذا فقد تم تحقيقها في وسط هذه الظروف وخرجت نتائجها رغم ما كان يعترضها من معوقات صادفت انجاز جزئها الميداني ويمكن تلخيص هذه الصعوبات فيما يلي:

1- قلة الدراسات المتعلقة بظاهرة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة مما دفعنا الى اللجوء الى استخدام الانترنت كمرجع موثوق من خلال الموضوعات المطروحة والمناقشة من اساتذة جامعيين ودكاترة مختصين وباحثين في المجال، إضافة إلى لجؤنا الى مصادر أجنبية

2- قلة الكتب في المكتبات المتعلقة بالتحرش الجنسي.

3- حساسية الموضوع فالكثير من الضحايا تخاف من الفضيحة وتكوين السمعة الخاصة أن الضحية في نظر المجتمع مدانة وبالتالي تفقد الجرأة في التحدث معنا.

4- عدم الإجابة عن الكثير من الأسئلة المتعلقة بالموضوع وهذا ما جعل لنا صعوبة في تحليل الجداول.

5- خوف بعض الضحايا من فقدان عملهن في حال الإفصاح عن التحرش الجنسي.

6- إثبات حدوث التحرش الجنسي فأغلب المبحوثات لا تملك الدليل على ما تقوله جعل موضوع التحرش الجنسي بعيدا كل البعد لصورته الحقيقية ما إذا كانت هي المسؤولة.

7- الاضطرار الى تمديد فترة استرجاع الاستثمارات من أجل الحصول على إجابات كافية لدراسة الموضوع.

## الفصل الثاني:

# التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة

تمهيد

1.2. تعريف التحرش الجنسي

2.2. أنواع التحرش الجنسي

1.1.2. التحرش الملموس

2.1.2. التحرش الملموس

3.2. أسباب التحرش الجنسي للمرأة

1.2.2. أسباب ودوافع التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة.

3.2. التحرش الجنسي في الجزائر.

1.3.2. دراسة إحصائية في الجزائر.

ملخص الفصل.

## تمهيد:

التحرش الجنسي مشكلة كبيرة على كافة المستويات والأصعدة انتشرت في البلاد انتشار النار في الهشيم لا فرق بين المدن والأرياف، لا فرق بين كبيرة وصغيرة ولا بين محجبة أو متزوجة كلهن يتعرض له، حتى باتت تؤرق المهتمين بها والمدركين لخطورتها لإيجاد علاج لها ولكن الكثيرين منهم يعالج نتائج الظاهرة فقط بناء على رؤيته القاصرة، وقليل منهم من يتطرق الى أسبابها ويتعمق في تحليلها والتعرف على انواعها والاحصائيات التي تطرقت إليها الجزائر.

## 1.2. تعريف التحرش الجنسي:

## أ- التعريف اللغوي:

يرجع الأصل اللغوي لمفهوم التحرش الجنسي الى فعل حرش وهو يعني خدش أو التحريش بمعنى الإغواء، والتحرش بالشيء معناه التعرض له بغرض تهيجه، ويكون التحرش نتاجا لاستغلال السلطة الممارسة على المرأة العاملة على النحو التالي :

- ✓ توجه متكرر شفهيًا، كتابيًا، سلوكيًا وبكل الطرق ذو طابع جنسي .
- ✓ توجه معيب أو مهين موجه لشخص على خلفية جنسية أو ميول جنسي .

تهديدات هدفها إلزام الشخص على القيام بتصرف ذو طابع جنسي ويحمل في طياته كل مضايقة وإزعاج تحمل ملاحظات جنسية أو كل إشارة أو تلميح أو طلب صريح، ويأخذ شكل وسيلة ضغط من أجل التخويف والضغط على أي امرأة عاملة.<sup>(1)</sup>

## ب- التعريف الاصطلاحي:

التحرش الجنسي هو تعدي حدود العلاقة بين الأقوى والأضعف، أو بين العاملة ورب العمل، فالطالب قد يتحرش بزميلته، والموظف قد يتحرش بشريكته، والمدير بسكرتيرته، وهناك تعريف آخر يتمثل في أن التحرش الجنسي هو إيذاء الإنسان على المستوى النفسي والجسدي من خلال العلاقات الجنسية، أو الكلمات الجنسية ويكون بعدم إرادة الانسان أو بإرادته تحت الضغط .

(1)- سمية صالح، أوقفو التحرش الجنسي، الصادر عن الجمعية الوطنية للمرأة العاملة التابعة للإتحاد العام للعمال الجزائريين، مطبعة سي العربي، الجزائر، 2004، ص2.

ج- التعريف السلوكي: (1) لكي يعتبر السلوك نوع من أنواع التحرش لا بد أن يتضمن ما يلي:

- ✓ أن يكون جنسي في طبيعته أو قائما على أساس الجنس .
- ✓ أن يكون غير مرغوب فيه أو غير مرحب به من المجني عليها، ولم تطلبه المجني عليها من الجاني .

د- المفهوم القانوني:

يعطي التشريع الجزائري مفهوماً للتحرش الجنسي بالعمل وذلك كالتالي:

- ✓ 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 وفي حالة العود تضاعف العقوبة . (2)
- ✓ تعتبر جريمة التحرش الجنسي جديدة على قانون العقوبات الجزائري أدخلت حديثاً بموجب القانون رقم 04/15 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004 المادة 341 مكرر، التي تعاقب مرتكب التحرش الجنسي بالحبس من شهرين إلى سنة ، وغرامة مالية من 50,000 دينار إلى 100,000 دينار .

## 2.2. أنواع التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة :

يتميز التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة بتنوع كبير كما تحدده الأفعال التي يرتكبها المتحرش به، فثمة من يميز بين التحرش الجنسي المباشر وغير المباشر وآخرون يطلقون

(1) - د. هشام عبد الحميد فرح، التحرش الجنسي و جرائم العرض، مطابع دار الوثائق، ط1، القاهرة، 2011، ص 20.

(2) - حسين بوسقيعة، قانون العقوبات الجزائري، منشورات بيرتي، الجزائر، 2005، ص151.

عليه تسمية الفعل الملموس وغير الملموس، في حين يضع فريق ثالث الحدود بين التحرش الكلامي والتحرش الجسدي .

التحرش الجنسي المباشر أو الملموس: في الكلام الذي يلمح بصورة واضحة الى ممارسة الجنس، أو يشير الى ذلك بالحركات مثل النظر أو الابتسامة أو اللمس أو التقرب. أما التحرش الجنسي غير المباشر وغير الملموس: فتترجمه أمور أخرى مثل الدعابة والكلام، وكذا النكت والهدايا ودعوة المرأة للخروج، أو تناول وجبة معه، والمدح باستعمال العبارات والتعليقات الشهوانية.<sup>(1)</sup>

فالتحرش الجنسي في العمل نابع عن التمييز بين الجنسين ويسبب احتقار الشخص لكرامته، وشرفه ويفسد العلاقات في العمل فالتحرش الجنسي ضد المرأة يتخذ عدة أشكال وغالبا ما يبدأ بالإغراء، وخلق أوقات للخلو معها بحجة العمل، وكثيرا ما يستغل المتحرش الكلام عن الحياة الزوجية الصعبة الغير ناجحة ورغبته في الانفصال وذلك لاستقطاب الجنس الآخر، ويستمر الحال الى غاية عرضه عليها اقامة علاقات غير شرعية والسبب في أغلب الأحيان اتهام زوجته بعدم الاهتمام والاشباع الجنسي، واذا كان مطلقا فيلجأ في الغالب مباشرة لطلب ممارسة الجنس دون مقدمات، أما العازب فيصدر تعليقات جنسية حول ملابس الجسم أو شكل أحدهم والسؤال عن التخييلات الجنسية أو التفصيلات الجنسية أو الماضي الجنسي.

### 3.2. أسباب ودوافع التحرش الجنسي بالمرأة العاملة:

تعددت الأسباب المؤدية والمساعدة على التحرش الجنسي وهذا باختلاف آراء الباحثين ولذلك سنعرض بعض الأسباب وهي كالآتي:

(1)- سهيلة حاشي، التحرش الجنسي بالنساء العاملات في أماكن العمل، ماجستير، تخصص علم الاجتماع التربوي، جامعة الجزائر 02، 2008، ص213.



سوء استعمال السلطة، فالتحرش الجنسي ليس جنسيا في دوافعه دوماً إذ أن ممارسي التحرش الجنسي في الغالب لديهم سلطة على الشخص أو على المرأة التي يمارسون عليها التحرش، فيستغلونها أمام ضعف المرأة أحيانا.

تزايد ظاهرة دخول النساء في المهن المخصصة للرجال، وذلك بقصد ابعاد المرأة عن منافسة الرجل في المهن التي يعتقد أنها تخصه هو دون النساء، فيكون التحرش الجنسي ضرباً من ضروب طرد النساء من الدخول إلى المهن أكثر من كونه نشاطاً جنسياً لذاته.<sup>(1)</sup> ضعف الوازع الديني بين الناس حيث أصبحت بعض القيم خرقاً بالية ومورثات قديمة في المجتمع.

الأسباب التي ترجع للمرأة بحد ذاتها، وهي طريقة اللباس وطريقة الكلام حيث ترتدي المرأة أحيانا بعض الملابس الصارخة والفاضحة التي تعرض مفاتها خاصة أمام ذوي النفوس الضعيفة، مما يؤدي إلى التحرش بها ظناً منهم أنها ستتصاع لأوامرهم كما أن طريقة الكلام تعتبر سبباً أساسياً في هذه الظاهرة، لأنها تكون أحيانا جذابة فكل شخص ينجذب لشيء محدد لدى المرأة .

ضعف القوانين سيما في الدول العربية، مما يجعل مرتكبي هذه الجريمة غير آبهين بما سيحصل فيما بعد خاصة وأن الاجراءات القانونية تأخذ وقتاً ولا يمنع أن يكون التحرش الجنسي واقع بدافع الرغبة الجنسية، وبالتالي لا يمكن استبعاد الرغبة الجنسية في ارتكاب هذه الظاهرة حيث تبقى هي الدافع الواضح .<sup>(2)</sup>

(1) - عبد الرحمن محمد العيسوي، سبل مكافحة الجريمة، دار الفكر الجامعي، دون مكان النشر، 2006، ص 208.  
(2) - محمد علي قطب، الجرائم المستحدثة و طرق مواجهتها قراءة في المشهد القانوني و الأمني و علاقته بالشرعية الإسلامية، دار الفجر و التوزيع، ط1، 2009، ص 72.

غياب الجرأة والشجاعة لدى بعض النساء فتلتزم السكوت الذي يلم حول هذه القضية، والذي يكون لعدة أسباب يستغلها المتحرش لمعرفة المسبقة أحيانا أن هذه المرأة لن تقوم بالإبلاغ عن هذه التحرشات.

صعوبة الحصول على دليل يبين أن ظاهرة التحرش الجنسي قد وقعت فعلا، مما يؤدي بالمتحرشين الى ممارسة فعلهم دون خوف أو تردد..... ويبقى لكل فرد دوافعه الخاصة به التي أدت به الى ممارسات هذا الفعل (التحرش الجنسي).

### الاعلام :

حيث انه يستغل جسد المرأة بصورة مثيرة للاشمئزاز وهناك عوامل أدت الى انتشار ظاهرة التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة، ويعود انتشار ظاهرة التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة الى عدة اسباب وتتمثل فيما يلي:

افتقار الدول العربية لأمن البشر والتركيز على الأمن السياسي، اضافة الى انعدام المساءلة والهروب من العقاب لكل من يملك سلطة التسيير وسلطة اتخاذ القرار، كما ان ضعف قانون العمل الذي يجرم ظاهرة التحرش الجنسي، أو بالأحرى عدم تطبيقه في العديد من المسائل والحالات التي وصلت الى المحكمة، والتي تم فيها تبرئة الفاعل أو عدم تطبيق الحكم اللازم عليه رغم ثبوت التهمة عليه.

تخوف المرأة من اللجوء الى القضاء لأنه يعتبر كعار ينبغي التكتف عليه بما أنها شرف العائلة وعلى رأسها الرمزى، وذلك لحساسية الموضوع، اذ أن الكثيرات من ضحايا التحرش الجنسي يخفف من الفضيحة وتلويث السمعة، خاصة أن أصابع الاتهام تشير اليهن بالدرجة الأولى.

الخوف من فقدان العمل خاصة أمام الصعوبة في إيجاد منصب عمل، بالتالي تتمسك المرأة بعملها وتتغاضى عن بعض التصرفات حتى لا تفقد عملها، خاصة لدى النساء اللواتي دفعتن الى الحاجة للعمل.

صعوبة اثبات المرأة للتحرش الجنسي اذ تعتبر شيئاً شبه مستحيل بالتالي يزداد تنامي وانتشار الظاهرة أمام ارتياح الفاعلين لعدم وجود دليل يمكنه ادانتهم.

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.

توفر العديد من العوامل البنائية داخل المنظمات المختلفة يدعم التفاوت في حياة وممارسة القوة بين الأفراد، مما يترتب عنه توفير بنية ملائمة للتحرش الجنسي بالنساء، ومن هذه العوامل البنائية طبيعة التدرج الهيراركي الوظيفي، نسبة النساء الى الرجال داخل المؤسسة. (1)

انتشار الاباحية بشكل رهيب في مجتمعاتنا العربية، مما ساهم في انتشار الجرائم الجنسية عامة والتحرش الجنسي خاصة، اما بشكل تقليدي أي تقليد مشهد من المشاهد التي رآها المعتدي أو تأثيرها بالسلب عليه مما أدى به الى انحلال أخلاقي استباح به هذه الممارسات.

وبناء على ما سبق ذكره يتبين لنا أن هذه العوامل ساعدت على انتشار الظاهرة، ووقفت حاجزا أمام معرفة احصائيات دقيقة عن هذه الظاهرة ومع هذا لا يمكن تبرئة المرأة

(1) - مديحة أحمد عبادة و آخرون، مرجع سابق، ص 21.

من هذه الظاهرة أو هذا الانتشار السريع خاصة اننا نرى بعض النساء تلحقن بأنفسهن الى هذه الظاهرة، سواء باستعمال جمالهن أو لباسهن.

#### 4.2. التحرش الجنسي في الجزائر :

##### أ- دراسة إحصائية:

نظرا للنقص الذي سجله المختصون والمناضلون في مجال حقوق المرأة ومكافحة كل أشكال العنف ضدها بخصوص المادة القانونية التي تجرم التحرش الجنسي في أماكن العمل، والتي لا تحمي المشاهد قامت مجموعة من جمعيات المجتمع المدني مؤخرا باقتراح قانون اطار لتجريم كل أشكال العنف ضد المرأة ، بما في ذلك التحرش الجنسي جاء هذا القانون حسب رئيسة جمعية المرأة ، استنادا الى الدستور الجزائري الذي يكفل تساوي الحقوق بين المواطنين رجالا ونساء وقد عملت الجمعيات التي نظمت أياما دراسية وموائد مستديرة وندوات ودورات تكوينية على الاستعانة بالقانونيين والخبراء لدراسة كل القوانين الموجودة في التشريع الجزائري والخاصة بمحاربة كل أشكال العنف والعمل على اعداد قانون اطار يضمن سهولة العمل للمحامين والقضاة والمناضلين في مجال حقوق الانسان ، وكذا العمل على مناقشة واثراء النقص الموجود في هذه القوانين واستدراكه عن طريق اقتراح قوانين جديدة، وقد تبين هذا الاقتراح الذي يعد الأول من نوعه في العالم العربي من طرف مجموعة من البرلمانيات، حيث تم جمع 46 توقيع في البرلمان المنتهية عهده وتم ايداعه على مستوى مكتب المجلس الذي تبناه وصادق عليه وتم تقديمه لوزارة العدل ليعود في شكل مشروع قانون ليناقدش في البرلمان قبل اقراره .

وتؤكد لحرش في هذا الإطار أن الجمعيات التي أعدت هذا القانون ستتابع المشروع مع البرلمان الجديد وستعيد طرح الفكرة اذا اقتضى الأمر ذلك لأن استصدار قانون يجرم كل أشكال العنف بشكل نهائي أمر جد مهم في ظل ارتفاع نسبة العنف ضد المرأة في

المجتمع بشكل مخيف جدا ، حيث تشكل الجرائم الجنسية من التحرش والاعتداء نسبة معتبرة من أشكال العنف المسجلة ضد النساء ، وفي هذا الصدد قالت نفيسة لحرش أن القانون السابق ناقص وغير كاف لأنه يعترف فقط بالتحرش الجنسي في أماكن العمل بينما يمكن لفعل التحرش ان يكون في الطريق والمدرسة وحتى في البيت ، والمادة التي تجرم التحرش الجنسي لا توفر حماية كافية للشهود والمرأة الضحية ، وخاصة ان فعل التحرش عادة ما يأتي من طرف المسؤول الأول في العمل وهو ذو نفوذ على الضحية وقد يزور الشاهدات ويمارس ضغطا وتهديدا على الضحية التي تتحول الى مذنبه مدانة من طرف المحيط والمجتمع ، اذ قررت أن تدافع عن حقها .

وأكدت مصلحة الطب الشرعي بالمركز الاستشفائي الجامعي "ابن رشد" في عنابة أن التحرش الجنسي أخذ منحى خطير خلال السنوات الأربعة الأخيرة ، حيث اصبحت المرأة تعاني ظروفًا قاسية في العمل وداخل الأسرة وبلغت الأرقام تؤكد بعض الإحصائيات أن الأساليب اللفظية تمثل 70% من الوسائل المعتمدة في التحرش الجنسي على النساء في العمل، في حين تحتل السلوكيات الغير لفظية مثل النظرات المريبة 10% وحسب مختصين في علم الاجتماع بجامعة باجي مختار بعنابة فان المتحرش جنسيا يعتمد على مثل هذه الاساليب ليصل الى مرحلة الضغط المتمثل في زيادة الأعباء المهنية على الضحية بالإضافة الى انتقاد سلوكياتها وابرار العيوب المهنية مثل التأخر عن موعد العمل، عدم الانضباط، وأخيرا الطرد من العمل الى الشارع، وهذا في الاطار تفقد الضحية الثقة بنفسها مما يفقدها التوازن ومن ثم الشعور بالخجل والذنب في آن واحد، وعليه تصبح المرأة منطوية تعيش العزلة التي تساهم في تدهور صحتها وانهايار معنوياتها مع القلق المتزايد ثم تصاب بانهايار عصبي، والجدير بالذكر أن الدراسة العلمية التي أجراها المختصون في علم الاجتماع تؤكد أن المتحرش جنسيا يكون عادة من فئة الرجال البالغين من 40 الى 60 سنة، وهم عادة يحتلون مناصب عليا تمنحهم السلطة النفوذ على النساء خاصة اللواتي

يبلغن من العمر 18 الى 35 سنة وعادة ما تعيش هذه السلوكيات في الجامعة حيث يجبر بعض الأساتذة الطالبات بالتنازل عن شرفهن مقابل نقطة في مادة معينة تكون الضحية قد رسبت فيها، بالإضافة الى المؤسسات الطبية والادارات العمومية وحتى الشركات الكبرى، وحسب أساتذة علم الاجتماع فإن ظاهرة التحرش من الطابوهات فالقضية لازالت طي الكتمان وهذا لأن المجتمع الجزائري تحكمه بعض التقاليد والأعراف منها قانون الصمت لحساسية الموضوع وتعلقه بشرف المرأة والأسرة في آن واحد، فالمرأة تبقى ضحية التحرش الجنسي في كلتا الحالتين فإن تقدمت بشكوى من التحرش الجنسي من مديرها قد تتهم بالمجون والتساهل مع مديرها، والجانب الثاني أن العائلة تلتزم الصمت وتعاقب المرأة وقد توقفها عن الدراسة والعمل لأنها ترفض عادة أن تقدم شكوى أو تقف أمام المحاكم باعتقادهم أن مسائل العائلة لا تناقش أمام القانون وقد أكد مختصو علم الاجتماع أنه من الضروري وضع قانون يحمي المرأة من التحرش الجنسي في العمل، بالإضافة الى فتح قنوات الحوار وإزالة جدار الصمت لأن التكفل الجديد بالمرأة قد يحقق نجاحات كبيرة في سوق العمل. (1)

وقدمت مديرية الأمن الوطني خلال السنوات الأخيرة بعض الاحصائيات التي تظهر حجم الظاهرة في عام 2008 في سجل قضايا التحرش الجنسي وجود 227 حالة وفي عام 2010 سجلت 102 حالة، وعام 2011. 120 حالة كما أشارت دراسات ميدانية قامت بها طالبات الجامعة يتعرضن للتحرش من طرف الأساتذة وهي أرقام ترفع العديد من المتتبعين الى دق ناقوس الخطر والبحث عن الأسباب التي تجعل المرأة عرضة لمثل هذه الممارسات التي تعكس بصدق مدى التناقض الموجود بين مكانة المرأة ودورها في الحياة، لهذا لا توجد احصائيات دقيقة أو دراسات ميدانية تظهر حجم انتشار ظاهرة التحرش الجنسي ضد النساء العاملات.

(1) - جريدة الفجر، سميرة عوام.

## خلاصة القول:

في هذا الفصل تم التعرف على مفهوم التحرش الجنسي وتعريفه ومن ثم ذكر أنواع التحرش الجنسي (المباشر وغير مباشر) وأسباب التحرش الجنسي ودوافعه والعوامل التي أدت إليه ومع ذكر بعض الاحصائيات والدراسات في الجزائر، وتم استعراض بعض القوانين التي تجرم هذه الظاهرة، ونظرة علماء الاجتماع الى هذه الظاهرة ودراساتها.

## الفصل الثالث:

# الجامعة الجزائرية بين الأهداف والواقع

تمهيد

1.3. مفهوم الجامعة الجزائرية

2.3. تاريخ الجامعة الجزائرية

1.2.3. تاريخها من 2001 الى يومنا هذا

3.3. مكونات الجامعة الجزائرية

1.3.3. البنية البشرية

2.3.3. البنية الأحادية

4.3. مكانة المرأة في الجامعة الجزائرية

5.3. التحرش الجنسي داخل الجامعة

ملخص الفصل



## تمهيد:

الجامعة هي مؤسسة رسمية تؤثر وتتأثر بالجو الاجتماعي المحيط بها، فهي من جهة صنع المجتمع ومن جهة أخرى هي أداة لصنع قياداته الفكرية والفنية والمهنية والسياسية والمتمثلة في إطاراتها والتي تسعى الجامعة جاهدة إلى تكوينهم بما يتوافق وحاجات المجتمع ومتطلبات التنمية لذا تحرص كل الدول على رعاية وتطوير جامعاتها وتوفير كل ما تحتاجه ايماناً منها بالأهمية الكبيرة لهذا القطاع.

هذه الأهمية، ونظراً للدور الفعال الذي تلعبه الجامعة باعتبارها مؤسسة علمية وتربوية وثقافية سنحاول في هذا الفصل إلقاء الضوء على الجامعة ومفهومها وتاريخها وأيضاً عن مكونات الجامعة الجزائرية ومكانة المرأة في الجامعة والتحرش الجنسي داخل الجامعة.

## 1.3. مفهوم الجامعة الجزائرية:

حسب المرسوم 03-579 المؤرخ في 23 أوت 2004 المتضمن القانون الأساسي النموذجي في الجامعة تعتبر الجامعة الجزائرية مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي<sup>1</sup>، وهي مؤسسة ذات طابع اجتماعي تتبادل التأثير والتأثر معه.

## التعريف الإجرائي:

هي مؤسسة رسمية ذات طابع علمي، تتمثل وظائفها الرئيسية في: نشر العلم والمعرفة عن طريق التعليم، وتتركز وظيفتها الثانية على إجراء البحوث الأساسية والتطبيقية، يقوم بها أساتذة وباحثين مدربين ومكونين تكوينا عاليا، أما وظيفتها الثالثة فهي خدمة المجتمع من خلال تقديم الاستشارات العلمية والخبرات لمختلف قطاعات المجتمع، وتزويد هذه القطاعات بإطارات بشرية متخصصة وبتحويل البحوث العلمية إلى سلع وخدمات شدّ حاجات المجتمع أو القطاعات التنموية الأخرى<sup>2</sup>.

## 2.3. تاريخ الجامعة الجزائرية:

إن الجامعة وما تتصف به من خصائص تنظيمية وأهداف ومهام توجيهية مختلفة تعتبر اليوم ذلك الامتداد الطبيعي والمنطقي لمؤسسات التعليم المتخصصة، والتي ظلت تتطور على مرّ السنين كحاضنة أساسية للمعارف الإنسانية من حيث الإنتاج والتطبيق وبالرغم من أن الجامعة كمؤسسة تعليمية لإنتاج المعرفة المعقدة، التنظيم حديثة النشأة نسبيا، فإن جذورها

<sup>1</sup> - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وارة التعليم العالي والبحث العلمي، المرسوم رقم 579/03 يتضمن القانون الأساسي النموذجي للجامعة، 2004.

<sup>2</sup> - مقاربات سوسيوولوجية للمجتمع الجزائري، مجلة التواصل، جامعة عنابة، عدد 06، جوان 2000.

التاريخية ضاربة في القدم وتعود إلى مدارس الحكمة في الصين القديمة أو ما يماثلها في الحضارات القديمة في الهند ومصر وغيرها<sup>1</sup>.

وتميّزت الجامعة بإدخال إصلاحات على نظام الدراسة الجامعية حيث استحدثت نظام LMD (ليسانس، ماستر، دكتوراه) الذي يمثل هيكلًا تعليميًا مستوحى مما هو سائر في الدول الأوروبية وأخذ هذا النظام مكانته في بلادنا تدريجياً ابتداءً من السنة الجامعية 2004-2005<sup>2</sup>. يعتمد نظام LMD في هيكلته على ثلاث مراحل تكوينية تتّوج كل منها بشهادة جامعية وهي:

ليسانس: شهادة البكالوريا + ثلاث سنوات.

ماستر: شهادة البكالوريا + 5 سنوات.

دكتوراه: شهادة ماستر + 3 سنوات.

وفي كل مرحلة من هذه المراحل تنظم المسارات الدراسية في شكل وحدات تعليم تجمع في سداسيات لكل مرحلة، وتتميّز وحدة التعليم بكونها قابلة للاحتفاظ والتحويل وهذا يعني أن الحصول عليها يكون نهائياً ويمكن استعماله في مسار تكويني آخر<sup>3</sup>.

وتجدر الإشارة إلى أن هذه المرحلة تتميّز بإدخال نظام (LMD) في بعض التخصصات إضافة إلى الاحتفاظ بالتعليم الكلاسيكي في تخصصات أخرى.

### 3.3. مكونات الجامعة الجزائرية:

تتكون الجامعة الجزائرية من ثلاث أبنية وهي:

<sup>1</sup> - أندريّة أيمار وجانيت أوبوايه، تاريخ الحضارات العام، الشرق واليونان القديمة، ترجمة فريدم وآخرون، المجلد الأول، بيروت، 1986، ص 89.

<sup>2</sup> - وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر، 2000، دون دار نشر، ص 12.

<sup>3</sup> - نفس المرجع السابق.

أ- البنية البشرية: وتتكون من:

1- العمال الإداريون: إذا كل مؤسسة تحتاج إلى تنظيم إداري يقوم على أساس هرمي الذي يضبط علاقات الرئيس بالمرؤوسين داخل إطار التنظيم لتحقيق أهداف المؤسسة، ويختص العمال الإداريون بتسيير الناحيتين الإدارية والمالية، ولا علاقة لهم بالأمور التربوية.

2- العمال البسطاء: وهم الذين يزاولون الاعمال البسيطة الخدمية.

3- الأساتذة: يمثلون الفئة العاملة بالتدريس، يقومون بتنفيذ العملية التربوية وهم قسمان:

قسم يباشر العملية التعليمية، والآخر يشرف على حسن سيرها مثل عمداء الكليات، رؤساء الأقسام... إلخ وتعتبر هذه الأخيرة جزء من العمال الإداريون من حيث ما يوكل إليها من أعمال من حيث كونها قانونيا ورسميا، أما الفئة الأولى فتقوم بالعمل التعليمي، ولها احتكاك أكبر مع الطلبة من جهة ومع العمال من جهة أخرى لأن وظيفتهم تتطلب التنسيق بين عملهم كمدرسين وبين ما تتطلبه الدارة من التعليمات.<sup>1</sup>

4- الطلبة: وتعتبر أهم فئة من البنية البشرية للجامعة إلى جانب المدرسين وتمثل أكبر فئة من حيث الكم، ولها علاقة دائمة مع العاملين الأساتذة.

ب- البنية الأحادية: وتتمثل في الهياكل والابنية والمنشآت الموجودة للقيام بعدة وظائف أهمها: الوظيفة التعليمية الإدارية، البحثية، والثقافية.<sup>2</sup>

ولكون الجامعة مؤسسة ذات طبيعة إدارية وتعليمية، فهي تحتاج إلى قاعات المحاضرات وأقسام ومكتبات ومخابر كما هي بحاجة إلى مكاتب ومختلف اللوازم الضرورية لإجراء العملية الإدارية.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - جامعة جيجل: مجلة الجامعة، مجلة دورية إخبارية تصدرها جامعة جيجل، 2008.

<sup>2</sup> - نفس المرجع السابق.

<sup>3</sup> - عبد الله ركيبي، التعليم العالي في الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، 1987، حوليات جامعة الجزائر، العدد 01.

## 4.3. مكانة المرأة في الجامعة الجزائرية:

إن تحديد مكانة المرأة في الجامعة يكشف ربطها أو تصورهما وفق الخصائص المميزة لطبيعة العائلة الجزائرية، التي نشأت فيها والتي من خلالها اكتسبت مختلف السلوكيات والقيم والأدوار، فمكانة المرأة في الجامعة تختلف باختلاف المجتمعات عبر تطورها التاريخي والاجتماعي ومختلف التحولات الاجتماعية التي تستمدها، وكانت المرأة الجزائرية في المجتمع التقليدي محرومة من دورها داخل الأسرة وعدم خروجها إلى العمل واتخاذ قراراتها بنفسها وغياب حقوقها وكانت تابعة لسلطة الرجل.

ويقتصر دورها في إنجاب وتربية الأطفال، وعاشت المرأة الجزائرية القهر بمختلف أنواعه، هذه كانت وضعيتها في المجتمع التقليدي أما في المجتمع المعاصر فاختلقت المكانة الاجتماعية للمرأة الجزائرية، فعلى المستوى الاجتماعي أصبح لها دور ومكانة من خلال مشاركتها في اتخاذ بعض القرارات.<sup>1</sup>

وبهذا استطاعت المرأة الجزائرية بواسطة التعليم أن تدخل إلى عالم الشغل والعمل في الجامعة وفي مختلف مجالات الحياة الاجتماعية مما جعلها تحتل مكانة اجتماعية في الجامعة وبفضل الأدوار التي لعبتها في مراحل عدّة من التطور التاريخي للمجتمع في جميع المجالات دفع بها إلى الاهتمام بعالم الشغل واقتحامه بجدارة وفي جميع الميادين، وهذا ما مكّنها من اختراق كل العقبات، فالمرأة بواسطة عملها وانسجامها داخل الجامعة تحررت من القهر الاجتماعي الذي طالما هدّد حياتها.

وعلى هذا الأساس تقلّص الفارق بين مختلف الطبقات التي كانت تمثل المجتمع الجزائري على التطور التاريخي نتيجة تفاعل مختلف الفئات المكونة للمجتمع، وهذا ما أدى بدوره إلى ارتفاع نسبة النساء العاملات سواء يقطن في الريف أو المدينة على غرار ظروفهن

<sup>1</sup> - عبد المنعم محمد حسين، الأسرة ومنهجها التربوي، تنشئة الأبناء وفي عالم متغير، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة،

الاجتماعية، وسواء كن متزوجات فوضع المرأة الاجتماعي قد أثر عليه عملها خارج وداخل المنزل فخرج المرأة إلى ميدان العمل وكان له دور رئيسي في تغيير نظرة المرأة إلى الحياة وخاصة الجامعة تعتبر مؤسسة عمومية تضم الفئات المثقفة وبالتالي حدوث تغييرات ودفع المرأة إلى المطالبة بحقوقها.<sup>1</sup>

### 5.3. التحرش الجنسي في الجامعة:

التحرش الجنسي يحدث في جميع الأماكن وهو موجود في كل مكان ولا ينتشر فقط في الشوارع بل هو موجود أيضا داخل الحرم الجامعي في جميع أنحاء العالم حيث يعمل النساء والرجال لمكافحة هذه الظاهرة والحد منها:

وجمع المعلومات من داخل الحرم الجامعي ليس بالأمر السهل ولقد تقاومت هذه الظاهرة وذلك لعدم الإبلاغ عن حالات التحرش لان معظم التحرشات التي ترتكب في الجامعة تكون لفظية ومعنوية ولا يلتمس لها أي دليل وهذه التحرشات تحدث بصورة يومية وتكون سواء من العمال ضد العاملات او من قبل الأستاذ للطالبات او من قبل الطلاب للعاملات او من قبل الطلاب للطالبات ومعظم هؤلاء لا يبلغون عن هذا التحرش باعتبار الامر ليس خطيرا بالشكل الكافي وكذلك الحرج واضطراب المشاعر وعدم التيقن من إيقاع العقاب على المتحرشين<sup>2</sup>

ويعتبر هذا النوع من التحرش من أخطرها الذي يقع من الإداري على الزميلة لأنه سيكون سلوك متكرر على العديد من العاملات كما سيكون له تأثير وتوابع تدميرية خطيرة لشخصية العاملة ونجده منتشرا في مجمل جامعات العالم عامة اما الجزائر فقد كشفت دراسة حديثة بان التحرش الجنسي لم يعد حكرا على أماكن العمل فقد انتقلت عدواه الى الجامعات الجزائرية في دراسة أعدها المركز الجزائري للدراسات الانثروبولوجية و الاجتماعية الكائن

<sup>1</sup> - المرأة الجزائرية على عتبة الألفية الجديدة، رسالة الاسرة، العدد واحد، مارس 2004، ص 06.

<sup>2</sup> - محمد صغير بغلي، تشريع العمل في الجزائر، جار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2002، ص 113.

بجامعة الغرب وهران وظهرت ان 27 % من الاستاذات تم التحرش بهن من قبل أساتذة و موظفين اداريين<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> - مصطفى فتحي، التحرش يغزو الجامعات والمعاهد الجزائرية، صدر في 13-12-2008، [www.yaya.com](http://www.yaya.com).

## الفصل الرابع:

# الجانب الميداني للدراسة

تمهيد

1.4. المناهج المستعملة

1.1.4. المنهج الوصفي

2.1.4. المنهج الكمي والكيفي

2.4. تقنيات البحث

1.2.4. الملاحظة

2.2.4. المقابلة

3.2.4. الاستبيان

3.4. مجالات الدراسة

1.3.4. المجال المكاني

2.3.4. المجال البشري

3.3.4. المجال الزمني

ملخص الفصل



## تمهيد:

بعد التطرق إلى الجانب النظري، يتم تدعيم البحث بالجانب الميداني الذي يعتبر من أهم أسس الدراسة العلمية نظرا لكونها هي من تسمح بالتوصل إلى الإجابة على تساؤلات الدراسة والتحقيق من الفرضيات.

وهذا الفصل يتعرض إلى نوع المنهج الذي تصب فيه الدراسة بعدها يتم التطرق إلى تقنيات البحث التي تم الاعتماد عنها في الدراسة ثم إبراز المجال المكاني والزماني البشري والجغرافي في الدراسة وهذه المجالات متكونة من التعرف بجامعة البويرة ومجتمع البحث وعينة الدراسة والدراسات الاستطلاعية التي قمنا بها في هذا البحث.

## 1.4. المناهج المستعملة:

يستخدم الباحثون مجموعة من المناهج التي تختلف باختلاف المواضع العينة إلا أن طبيعة الموضوع التي تفرض المنهج الذي يجب استخدامه وعليه سوف نستخدم في دراستنا المنهج الوصفي الذي مكنا من وصف ظاهرة التحرش الجنسي، إذ ورد إبراهيم ابن العزيز الدعليج تعريف المنهج الوصفي على أنه المنهج الذي يعتمد على دراسة الوقائع أو الظاهرة الموجودة في الواقع ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها تعبيراً كيفياً عن طريق وصف الظاهرة بينا وصفا وكمياً<sup>1</sup>.

يعرف المنهج اصطلاحاً على أنه طريقة البحث التي يعتمد عليها الباحث في جمع معلوماته والبيانات المكتسبة أو الحلقية وتصنيفها وتحليلها وتنظيرها<sup>2</sup>، والمنهج المناسب لهذه الدراسة هو المنهج الوصفي الذي يعرف بـ:

الأسلوب الذي يشمل جميع الدراسات التي تهتم بجمع وتلخيص الحقائق الحاضرة والمرتبطة بالطبيعة أو بوضع جماعة من الناس أو عدد من الأشياء أو مجموعة من الظروف أو قضية من الأحداث أو نظام فكري<sup>3</sup>، كما يعرف المنهج على أنه طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي منظم من أجل الوصول إلى أغراض محددة لوضعية اجتماعية أو مشكلة اجتماعية<sup>4</sup>.

ويرى آخرون أن المنهج الوصفي يعتبر طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كماً عن طريق معلومات مقننة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها واخضاعها للدراسة الدقيقة.

<sup>1</sup> - إبراهيم بن عبد العزيز الدعليج، مناهج وطرق البحث العلمي، دار الصفاء للنشر والتوزيع، الأردن، 2001، ص 75.

<sup>2</sup> - حسان محمد الحسن، مناهج البحث العلمي، دار وائل، 2005، ط1، ص 11.

<sup>3</sup> - عمار بوحوش ومحمد محمود ذبيات، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، مؤسسة الرواق، الأردن، 2000.

<sup>4</sup> - مروان عبد المجيد إبراهيم، أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية، مؤسسة الرواق، الأردن، 2000.

لم يلتزم في تنفيذ الدراسة الميدانية بقواعد المنهج العلمي التزاما عقائديا ولكن تم عمل محاولة تكييفه ما بين المنهج العلمي والصعوبات الاجتماعية التي واجهتها في الدراسة، وقد لا يخالف أحد هذا التوجه لأن دراسة الموضوع مرتبطة بالجنس في سياق المجتمع عامة والوسط الجامعي خاصة هي مهمة محفوفة بالعديد من المخاطر الاجتماعية والثقافية وقد ينظر لها البعض على أنها خرق لعادات وتقاليد المجتمع<sup>1</sup>.

#### 2.4. تقنيات البحث:

يستخدم العلماء والباحثون مجموعة من التقنيات والأساليب الاكتشاف وفهم الدوافع والوقائع والنتائج لأن طبيعة الموضوع وخصوصيته تفرض على الباحث تجميع البيانات للأدوات المناسبة لدراسة فقد يتطلب موضوع ما الملاحظة كأداة أساسية وقد يتطلب أخذ المقابلة أو الاستبيان ومن الممكن أن يجمع بين الأدوات الثلاثة بأكملها وقد اعتمدت الدراسة الحالية لجمع البيانات والمعلومات اللازمة لها باللجوء إلى عدد من التقنيات والأدوات المستخدمة في جميع البيانات وهي الملاحظة المقابلة، الاستعارة، الاستبيان حيث يتم الاعتماد في المرحلة الأولى لبناء الاستبيان على كل من الملاحظة والمقابلة وفيما يلي شرح وتفضيل لكل أداة على حدى.

#### 1.2.4. الملاحظة:

تعرف على أنها من أهم الأدوات الرئيسية التي تعتبر مصدر أساسيا للحصول على البيانات والمعلومات اللازمة لموضوع الدراسة وتعتمد على حواس الباحث وقدرته الفائقة على

<sup>1</sup> - عمار بوحوش، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007، ط4، ص

ترجمة ما لاحظته وتلمسه إلى عبارات ذات معاني ودلالات تتبثق منها وضع فروض مبدئية يمكن التحقق من صدقها أو عدمه عن طريق التجريب<sup>1</sup>.

كما تعتبر الملاحظة إحدى أدوات جمع البيانات وتستخدم في البحوث الميدانية لجمع البيانات التي لا يمكن الحصول عليها عن طريق النظرية، كما تستخدم في البيانات التي لا يمكن جمعها عن طريق الملاحظة أو المقابلة أو الوثائق أو السجلات الإدارية أو الإحصاءات الرسمية وتقارير التجريب، ويمكن للباحث تبويب الملاحظة وتسجيل ما يلاحظه من المبحوث سواء كان كلاماً أو سلوكاً<sup>2</sup>.

كما أن الملاحظة هي تقنية مباشرة للتقصي العلمي تسمح لملاحظة ما بطريقة غير موجهة من أجل القيام عادة بسحب كفي يهدف على فهم المواقف والسلوكيات.

وقد اعتمدت دراستنا الحالية على الملاحظة البسيطة كأداة لجمع البيانات ويقصد بها ملاحظة الظواهر كما تحدث تلقائياً في ظروفها العادية دون إخضاعها إلى الضغط العلمي ويدون استخدام أدوات دقيقة للقياس بغية الدقة في الملاحظة والتحليل بموضوعية وفيها يلاحظ الباحث الظاهر المتعلقة بالمحاور المخصصة ضمن الملاحظة<sup>3</sup>.

أما عن نوع الملاحظة البسيطة المعتمدة فقد كانت الملاحظة بدون مشاركة وفيها يلاحظ الباحث عينة بحثه بطريقة غير مباشرة، ودون أن يشارك أعضاء عينه الباحث في عمله، ويلاحظ من بعيد وفي وقت قصير فالملاحظة بهذه الطريقة لا تدوم شهور أو سنين.

<sup>1</sup> فضيل ديليو، أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية (سلسلة العلوم الاجتماعية)، ديوان المطبوعات الجامعية، 2002، الجزائر، ص 153.

<sup>2</sup> رشيد زرواتي، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ديوان المطبوعات الجامعية، 2002، الجزائر، ص 153.

<sup>3</sup> - مديرس انجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ترجمة بوزيد صحراوي، دار القصبية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2004، ص 184.

## 2.2.4. المقابلة:

كما عرفها أنجل شان بأنها مواجهة يقوم بها شخص مع شخص آخر أو أشخاص آخرون هدفها جمع أنواع معينة من المعلومات لاستغلالها في بحث علمي والاستعانة بها على التوجيه والتشخيص والعلاج<sup>1</sup>.

وتعتبر من أهم الوسائل البحثية لجمع المعلومات والبيانات من الميدان الاجتماعي وهي عملية اجتماعية تحدث بين شخصين الباحث أو المقابل « INTERVIEWUER » الذي يستلم المعلومات يصنفها ويجمعها والمبحوث « SESPONDENT » الذي يعطي المعلومات للباحث بعد الإجابة على الأسئلة الموجه إليه من طرف المقابل<sup>2</sup>.

وهي وسيلة لتقصي الحقائق والمعلومات باستعمال طريقة منظمة وتقوم على حديث لفظي شفوي مباشر بين الباحث والمبحوث<sup>3</sup> فهي محادثة موجهة بين الباحث أو اشخاص آخرين بهدف الوصول إلى الحقيقة أو موقف معين يسعى الباحث لتعريف عليه من أجل تحقيق أهداف البحث<sup>4</sup>.

## 3.2.4. الاستبيان:

يعتبر من أكثر الأدوات استعمالا في جميع المعلومات والبيانات خاصة في البحوث السوسيولوجية، فهي وسيلة للدخول في اتصال بالمبحوثين بواسطة طرح الأسئلة عليهم واحدا بواحد بنفس الطريقة يهدف استخلاص اتجاهات وسلوكيات مجموعة كبيرة من الأفراد انطلاقا من الأجوبة المتحصل عليها<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> - جلزي كاران، محاضرات في المنهجية لطلاب علم الاجتماع، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 47.

<sup>2</sup> - احسان محمد الحسن، مرجع سبق ذكره، ص 247.

<sup>3</sup> - صلاح مصطفى نوال، منهجية العلوم الاجتماعية، علم الكتب، القاهرة، 1982، ص 225.

<sup>4</sup> - علي عبد الرزاق جلبي، مناهج البحث الاجتماعي، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2007، ط2، ص 194.

<sup>5</sup> - موريس انجرس، مرجع سبق ذكره، ص 204.

كما يعدّ الاستبيان أداة ملائمة للحصول على بيانات ومعلومات وحقائق مرتبطة بواقع معين ويقدم الاستبيان على شكل عدد من الأسئلة يجاب عنها من قبل عدد من الأفراد المعنيين لموضوع الاستبيان<sup>1</sup>.

وهو عبارة عن نموذج يضم مجموعة من الأسئلة التي تدور حول موضوع ما يتم إرساله إلى المبحوثين بطريقة أو بأخرى ليجيبوا على هذه الأسئلة ثم اعادته إلى الهيئة المشرفة على البحث ويتم ذلك دون مساعدة الباحث للمبحوثين في فهم الأسئلة أو تدوين الإجابة عنها<sup>2</sup>.

وقد ركزنا على هذه الأداة أكثر من غيرها لمدى ملاءمتها لموضوع الدراسة بعد اعتمادنا على الملاحظة والمقابلة على الترتيب حيث تم تحديد وبدقة نوع البيانات التي يهدف الاستبيان لجمعها في الدراسة ويحتوي على 34 سؤال موزعة على محاور التي جاءت على المحور التالي:

**المحور الأول:** ويتضمن البيانات الأولية (السن، الحالة المدنية، المستوى التعليمي، السكن، الأقدمية في المنصب، الوضعية الإدارية) ابتداء من السؤال إلى السؤال 06.

**المحور الثاني:** تضمن البيانات المتعلقة بالفرضية الأولى والذي جاء نصه كالتالي: "الهيكل الإداري للمرأة العاملة ابتداء من السؤال 07 إلى 22.

**المحور الثالث:** وتضمن البيانات المتعلقة بالفرضية الثانية والذي جاء نصه كالتالي: المظهر الخارجي للمرأة له علاقة في التحرش بها ابتداء من السؤال 23 إلى 28.

**المحور الرابع:** يتضمن البيانات المتعلقة بالفرضية الثالثة والذي جاء نصه كالتالي: المكانة الاجتماعية لها دور في التحرش بها ابتداء من السؤال 29 إلى 34.

<sup>1</sup> - زوقان عبيدات كايد عبد الحق وآخرون، البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه، دار الفكر للنشر والتوزيع، الأردن، 2000، ط1، ص 104.

<sup>2</sup> - علي عبد الرزاق جلبي، مرجع سبق ذكره، ص 369.

تم إعداد الاستمارة بناءً على الجانب النظري والتعرف الإجرائي والبيانات المستقاة من الملاحظة والمقابلة وتمت مناقشة محتوى الاستبيان المشرف وقمنا بتوزيع أكثر من 30 استمارة حيث استجابت المبحوثات لأسئلة الاستبيان بشكل عادي لكن هناك من لم تجب على الأسئلة لكون ليس هناك من التحرش بها لكن رغم ذلك أن أغلبية المبحوثات أبجن على الأسئلة ما يدل على أن الاستبيان صادق ويقيس ما وضع لأجله (الهدف منه) وتم النزول الفعلي إلى الميدان يوم 24 ما 2017 وجمع نصف منه يوم 25 ماي 2017 والنصف الآخر يوم 28 ماي 2017.

## 3.4. مجالات الدراسة:

## 1.3.4. المجال المكاني: التعريف بجامعة البويرة

## تعريف بجامعة العقيد آكلي محند أولحاج:

حاولنا فيمن خلال هذا المبحث تقديم جامعة آكلي محند أولحاج من حيث التعريف المهام وكذلك تنظيم الجامعة.

## نشأة الجامعة وتطورها:

أنشأت جامعة آكلي محند أولحاج البويرة بموجب المرسوم التنفيذي 12-241 المؤرخ في 14 رجب عام 1433هـ الموافق لـ 04 يونيو 2012 المتضمن انشاء جامعة البويرة، وهي مؤسسة عمومية ذات طابع علمي وثقافي ومهني تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وعرفت أن كانت ملحقة إلى أن أصبحت جامعة مستقلة ماديا وماليا، حسب المحطات التالية:

- 2002/2001: انشاء ملحقة تابعة لجامعة امحمد بوقرة ببومرداس، تتضمن تخصص العلوم القانونية والإدارية بـ 499 طالبا فقط.
- 2003/2002: فتح تخصص اللغة والأدب العربي.
- 2006/2005: وتم في هذه السنة ترقية الملحقة إلى مركز جامعي مع استحداث تخصص آخر يتمثل في العلوم الاقتصادية، بالإضافة إلى ميدان الحقوق والعلوم الإدارية، وهذا نظرا لعدد الطلبة المتزايد كل سنة، خصوصا مع الارتفاع المحسوس في نسبة النجاح في شهادة البكالوريا.
- 2007/2006: الاعتماد على نظام LMD لأول مرة في تخصص العلوم الإنسانية والاجتماعية، حيث بلغ عدد الطلبة المسجلين آنذاك 4407 طالب موزعين بين النظام الكلاسيكي ونظام LMD.



- 2007/2007 أصبح المركز يحمل رسميا اسم العقيد آكلي محند أولحاج، حيث قدر عدد الطالبة آنذاك بـ 8: تم تفتح ميدان العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية وعلوم التسيير، كما أنه بتاريخ 08/20 طالب من بينهم في النظام الكلاسيكي و 1535 طالب في النظام LMD.
- 2009/2008: فتح ميدان العلوم والتكنولوجيا، وكذا فتح قسم العلوم الأمازيغية.
- 2010/2009: إدراج طور الماستر في نظام التدريس بالمركز الجامعي، وذلك في مجال العلوم الإنسانية والاجتماعية.
- 2011/2010: فتح ميدان الآداب واللغات، بالإضافة إلى قسم علوم التقنيات النشاطات البدنية والرياضية.
- 2012/2011: تم فتح كلية علوم طبيعية والحياة وعلوم الأرض، ضف إلى ذلك تم إدراج طور الماستر في مجال العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
- 2012/06/04: حدث مهم في تاريخ الجامعة إذا تم ترقيتها من مركز جامعي إلى جامعة العقيد آكلي محند أولحاج.
- 2013/2012: إدراج طور الدكتوراه في نظام التدريس بالجامعة في تخصص العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، على إن يدخل حيز التنفيذ ابتداء من المرسوم 2014/2013.
- 2015: معهد التكنولوجيا أصبحت باسم جديد كلية العلوم والعلوم التطبيقية وكذلك رياضيات وعلوم المادة، وهو مجمع مقدر لاستيعاب 1000 مقعد بيداغوجي.

#### مهام الجامعة:

تتمثل مهام جامعة آكلي محند أولحاج حسب ما ورد في المرسوم التنفيذي رقم 03-279 المؤرخ في 24 جمادى الثانية 1424 الموافق لـ 23 أوت 2003، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 06-343 المؤرخ في 04 رمضان 1427 الموافق لـ 27 سبتمبر

2006 المحدد لمهام الجامعة والقواعد الخاصة بتنظيمها وسيرها في مهام التكوين العالي والبحث العلمي والتطوير التكنولوجي فيما يلي:

**الفرع الأول: في مجال التكوين العالي:** يمكن تلخيص مهام الجامعة في هذا المجال فيما يلي:

- تكوين الإطارات الضرورية والتنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد.
- تلقين الطلبة مناهج البحث وترقية التكوين عن طريق البحث، وفي سبيل البحث، وذلك من خلال تنفيذ المناهج ووسائله وأساليبه بما يضمن تقييم الطلبة.
- المساهمة في انتاج ونشر معمم للعلم والمعرفة، وتحصيلها، وتطويرها، وذلك من خلال دعم الطلبة وإرشادهم بتحديد احتياجات الطالب وتوفيرها.
- المشاركة في التكوين المتواصل، وذلك بمتابعة تقدم الطلبة وانجازهم.

**2- في مجال البحث العلمي والتطور التكنولوجي:** تتجلى مهام الجامعة في هذا المجال في

النقاط التالية:

- المساهمة في الجهد الوطني للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي، بتحديد مجالاته، وتوفير الموارد، والمخصصات المالية اللازمة للبحث.
- المشاركة في دعم القدرات العلمية الوطنية.
- المساهمة في ترقية الثقافة الوطنية ونشرها.
- تتمين نتائج البحث، ونشر الإعلام العلمي والتقني.
- المشاركة ضمن الاسرة العلمية، الثقافية، والدولية في تبادل المعارف وإثرائها.
- توفير كل الإمكانيات للطلبة من أجل الوصول إلى أحسن درجة من التكوين النوعي الذي يمكنهم من اقتحام المجال الاقتصادي في أي وقت.
- توطيد العلاقات مع القطاع الاقتصادي.

- تطوير البحث العلمي بإنشاء مخابر بحث في كل الميادين والتخصصات بجامعة العقيد آكلي محند أولحاج بالبويرة.
- توطيد العلاقة مع الجامعات الداخلية والخارجية، من أجل تحسين نوعية ومستوى التكوين، والتعليم وإعداد الرسائل، والبحوث والدراسات.
- تسهيل التعاون، والبحث على الطلبة، والأساتذة، وذلك من خلال وضع شبكة معلوماتية فعالة.

**3- التنشيط الثقافي والفكري:** حيث يعتبر نشر العلم والثقافة من ضمن رسالة الجامعة، من خلال تزويد الطالب بالعلوم النظرية والتطبيقية، ولا يقتصر هذا التنشيط على المجتمع الداخلي للجامعة فقط، بل يتعداه إلى المجتمع الخارجي.

**4- إعداد القوى البشرية:** قد تساهم الجامعة بصورة مباشرة في تنمية الاقتصاد، وإن كان ذلك يتم على المستوى المتوسط أو الطويل إلا إن ما تنتجه هذه الأخيرة من إطارات وكفاءات بالمواصفات والشروط المطلوبة في سوق العمل، وفي مختلف القطاعات، تؤدي إلى رفع مردوديتها إذا تم الاستغلال الأمثل لهذه الطاقات، ومن ثم تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

### تنظيم الجامعة:

تعتبر الجامعة منظمة عمومية إدارية تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، ويتميز الهيكل التنظيمي لجامعة العقيد آكلي محند أولحاج بالبويرة، الملحق رقم (01)، من المستويات الإدارية:

رئاسة الجامعة: يتراأس الجامعة رئيس الجامعة، الذي يعتبر المسؤول عن السير العام بالجامعة، مع احترامه للهيئات الأخرى، حيث يعين من بين الأساتذة ذوي رتبة أستاذ التعليم العالي، وفي

حالة عدم وجودهم من بين الأساتذة المحاضرين، أو الأساتذة الاستشفائيين الجامعيين، ويتولى رئيس الجامعة المهام التالية:

- يمثل الجامعة أمام القضاء، وفي جميع أعمال الحياة المدينة.
- يمارس السلطة السلمية على جميع المستخدمين.
- يبرم كل صفقة، واتفاقية، وعقد، واتفاق في إطار التنظيم المعمول به.
- يسهر على تطبيق التشريع والتنظيم المعمول بهما في مجال التعليم والتدريس.
- يصدر تفويض اعتماد بالتسيير إلى عمداء الكليات، ومديري المعاهد، والملحقات عند الاقتضاء.
- هو الأمر بالصرف الرئيسي لميزانية الجامعة.
- يفوض الامضاء إلى عمداء الكليات، ومديري العاهد والملحقات عند الاقتضاء.
- يعين مستخدمي الجامعة الذين لم تقرر طريقة أخرى لتعيينهم.
- يتخذ كل تدبير من شأنه أن يحسن نشاطات التكوين والبحث للجامعة مع مراعاة صلاحيات الهيئات الأخرى.
- يسهر على احترام النظام الداخلي الذي يعدّ مشروعه ويقدمه إلى مجلس الإدارة ليوافق عليه.
- يمنح الشهادات بتفويض من الوزير الأول المكلف بالتعليم العالي.
- يضمن حفظ الأرشيف والصيانة.

وأخيرا يساعد رئيس الجامعة في تسيير المسائل المشتركة بين رئاسة الجامعة ومكوناتها الأخرى مجلس مديريةية يضم نواب رئيس الجامعة وعمداء الكليات ومديري المعاهد ومديري الملحقات إن وجدت ويندرج تحت رئاسة الجامعة ما يلي:

نيابات رئاسة الجامعة: تضم الجامعة النيابة التالية:

1- نيابة رئيس الجامعة للتكوين العالي في الطورين الأول، والثاني والتكوين المتواصل، والشهادات وكذا التكوين العالي في التدرج: وتتكفل هذه النيابة بما يلي:

- متابعة المسائل المتعلقة بسير التعليم والتكوين التي تنظمها الجامعة.  
- السهر على احترام التنظيم المعمول به مجال التسجيل، وإعادته التسجيل، ومراقبة المعارف، وانتقال طلبة التدرج.

- السهر على انسجام عروض التكوين التي تقدمها الكليات، والمعاهد مع مخطط تنمية الجامعة.

- وضع جميع المعلومات تحت تصرف الطلبة، والتي من شأنها مساعدتهم مع اختيار توجهاتهم.

- القيام بإعداد دعائم إعلامية في مجال المسار التعليمي الذي تضمنه الجامعة، ومناظرات المهنية.

- متابعة برامج البناء، وضمان تنفيذ برامج تجهيز الجامعة بالاتصال مع المصالح المعنية.

- متابعة أنشطة التكوين عن بعد، وترقية أنشطة التكوين المتواصل بالجامعة.

- ضمان مسك القائمة الاسمية وتحيينها.

- السهر على احترام التنظيم، والإجراءات المعمول بها في مجال تسليم الشهادات والمعادلات.

وتشمل على كل من مصلحة التعليم، والتدريب، والتقييم، ومصلحة الشهادات والمعادلات، ومصلحة الشهادات، والمعادلات، ومصلحة التكوين المتواصل.

2- نيابة رئاسة الجامعة للتكوين العالي في الطور الثالث والتأهيل الجامعي والبحث العلمي، والتكوين العالي فيما بعد التدرج:

وتعمل هذه النيابة على ضمان:

- متسير المجلس العلمي للجامعة والحفاظ على أرشفه.
- جمع ونشر المعلومات الخاصة بأنشطة البحث التي تنجزها الجامعة.
- متابعة المسائل المرتبطة بسير التكوين لما بعد التدرج المتخصص، والتأهيل الجامعي، والسهر على تطبيق التنظيم المعمول به في هذا المجال.
- متابعة أنشطة البحث لوحدات ومخابر البحث، وإعداد الحصيلة بالتنسيق مع الكليات والمعاهد.
- القيام بكل نشاط من شأنه تثمين نتائج البحث.
- ضمان سير المجلس العلمي للجامعة والحفاظ على أرشفه.
- جمع ونشر المعلومات الخاصة بأنشطة البحث التي تنجزها الجامعة.

وتشمل على المصالح التالية:

- مصلحة التكوين لما بعد التدرج، وما بعدا لتدرج المتخصص، مصلحة التكوين لما بعد التدرج وما بعد التدرج المتخصص، مصلحة التأهيل الجامعي، ومصلحة متابعة أنشطة البحث وتثمين نتائجه.

3- نيابة رئاسة الجامعة للعلاقات الخارجية، والتعاون، والتنشيط، والاتصال، والتظاهرات العلمية:

تتكفل بما يلي:

- ترقية علاقات الجامعة مع محيطها الاجتماعي والاقتصادي والمبادرة ببرامج الشراكة.
- المبادرة بكل نشاط من أجل ترقية التبادل ما بين الجامعات والتعاون في مجالي التعليم والبحث.
- القيام بأعمال التنشيط والاتصال.

- ضمان متابعة برامج تحسين المستوى وتحديد المعلومات للأساتذة والسهر على انسجامه.

وتشمل هذه النيابة المصلحتين الآتيتين:

مصلحة التعاون والتبادل ما بين الجامعات والشراكة ومصلحة التنشيط والاتصال والتظاهرات العلمية.

#### 4- نيابة رئاسة الجامعة للتنمية والاستشراف، والتوجيه:

وتقوم بالأعمال التالية:

- جمع العناصر الضرورية لإعداد مشاريع مخططات تنمية الجامعة.
- القيام بكل دراسة استشرافي حول توقعات تطور التعداد الطلابي للجامعة، واقتراح كل إجراء من أجل التكفل بهم، لا سيما في مجال تطور التأطير البيداغوجي والإداري.
- مسك البطاقيّة الإحصائية للجامعة وتحيينها دوريا.
- القيام بإعداد دعائم في مجال المسار التعليمي الذي تضمنه الجامعة ومنافذها المهنية.
- وضع تحت تصرف تحت تصرف الطلبة كل معلومة من شأنها مساعدتهم على اختيار توجيههم.
- متابعة برامج البناء، وضمان تنفيذ برامج تجهيز الجامعة بالاتصال مع المصالح المعنية.

تشمل هذه النيابة على المصالح التالية:

- مصلحة الإحصاء والاستشراف، مصلحة التوجيه، والاعلام، ومصلحة متابعة برامج البناء، تجهيز الجامعة.

الأمانة العامة لجامعة العقيد آكلي محند أولحاج:

يظهر الهيكل التنظيمي للأمانة العامة للجامعة اشتمالها على عدة درجات فرعية، كما يظهر رقم (2) كما أنه تتكفل بالمهام التالية:

- ضمان تسيير المسار المهني لمستخدمي الجامعة مع احترام صلاحيات الكلية وهذا المجال.

- تجهيز مشروع ميزانية الجامعة، ومتابعة تنفيذها.

- ضمان متابعة تمويل أنشطة المخابر ووحدات البحث.

- السهر على السير الحسن للمصالح المشتركة للجامعة.

- وضع برامج الأنشطة الثقافية والرياضية للجامعة وترقيتها.

- ضمان متابعة وتنسيق مخططات الأمن الداخلي للجامعة بالتنسيق مع المكتب الوزاري للأمن الداخلي.

- ضمان مكتب تنظيم الجامعة وتسييره.

وتتكون الأمانة العامة التي يلحق بها مكتب التنظيم العام، ومكتب الأمن الداخلي للديريات الفرعية من:

1- المديرية الفرعية للمستخدمين والتكوين: وتقوم هذه المديرية بـ:

- تسيير المسار المهني للمستخدمين التابعة لمديرية الجامعة، والمصالح المشتركة، وكذا الذين يتولى مدير الجامعة تعيينهم.

- إعداد وتنفيذ مخططات التكوين وتحسين المستوى وتجديد معلومات المستخدمين والغداريين والتقنيين وأعاون المصالح للجامعة.

- ضمان تسيير تعداد مستخدمي الجامعة مع ضمان التوزيع المنسجم بين الكليات، والمعاهد، والملحقات.

- تنسيق، وإعداد مخططات تسيير الموارد البشرية.



وتشمل هذه المديرية الفرعية على المصالح التالية:

- مصلحة مستخدمي الأساتذة، مصلحة الموظفين الإداريين، والتقنيين، واعوان المصالح، ومصلحة التكوين، وتحسين المستوى، وتجديد المعلومات.
- 2-المديرية الفرعية للمالية والمحاسبة: وتتكفل بما يلي:
  - تحضير مشروع ميزانية الجامعة على أساس اقتراحات عمداء الكليات ومديري المعاهد والملحقات.
  - تحضير تقيض الاعتماد إلى عمداء الكليات ومديري المعاهد والملحقات وضمان مراقبة تنفيذها.
  - متابعة تمويل أنشطة البحث التي تضمنها المخابر والوحدات.
  - تحسين محاسبة الجامعة.

وتشمل على المصالح الآتية:

- مصلحة الميزانية والمحاسبة.
- مصلحة مراقبة التسيير والصفقات.
- 3-المديرية الفرعية للوسائل والصيانة: وتتمثل مهامها في:
  - ضمان تزويد الهيئات التابعة لمديرية الجامعة والمصالح المشتركة بوسائل السير.
  - ضمان صيانة الممتلكات المنقولة وغير المنقولة لمديرية الجامعة والمصالح المشتركة.
  - مسك سجلات الجرد.
  - ضمان الحفاظ على أرشيف الجامعة وصيانتها.
  - ضمان تسيير حظيرة السيارات لمديرية الجامعة.

وتشمل هذه المديرية الفرعية المصالح الآتية:

مصلحة الوسائل والجرد، مصلحة النظافة والصيانة ومصلحة الأرشيف.

#### 4-المديرية الفرعية للأنشطة العلمية والثقافية والرياضية:

تهتم هذه المديرية الفرعية بما يلي:

- ترقية وتنمية الأنشطة العلمية والثقافية في الجامعة لفائدة الطلبة.
- تنظيم الأنشطة الترفيهية.
- دعم الأنشطة الرياضية في إطار الرياضة الجامعية.
- القيام بأنشطة اجتماعية لفائدة مستخدمي الجامعة.

تتضمن هذه المديرية الفرعية مصلحة هما:

- مصلحة الأنشطة العلمية والثقافية ومصلحة الأنشطة الرياضية والترفيهية.

#### 5-المصالح المشتركة: تتكون المصالح المشتركة مما يلي:

- مركز التعليم المكلف باللغات: يتكفل مركز التعليم المكثف للغات بما يلي:
- ضمان الدعم التقني للدروس التمهينية، وتحسين المستوى وتجديد المعلومات في اللغات التي تنظمها الكليات والمعاهد.
- السهر على سير الأجهزة المتخصصة في تعليم اللغات وصيانتها.

ويشمل الفرعين الآتيين: فرع البرمجة وفرع النظافة والصيانة.

- مركز الأنظمة وشبكات الإعلام والاتصال والتعليم التلفاز والتعليم عن بعد: يعمل مركز الأنظمة وشبكات الإعلام والاتصال والتعليم المتلفز والتعليم عن بعد على:
- استغلال هياكل الشبكات وإدارتها وتسييرها.
- استغلال تطبيقات الإعلام الآلي لتسيير البيداغوجية وتطويرها.
- ضمان الدعم التقني للتصميم وإنتاج الدروس عن طريق الإعلام الآلي.
- تكوين وتأطير المتدخلين في التعليم عن بعد.
- البهو التكنولوجي: يتكفل البهو التكنولوجي بما يلي:

- ضمان الدعم التقني للكليات أو المعاهد في تنظيم وسير الاعمال الموجهة والتطبيقية في العلوم التكنولوجية.

- تسيير وصيانة التجهيزات الضرورية لسير الاعمال التطبيقية أو الموجهة.

ثالثا: المكتبة المركزية للجامعة: يشمل الرصيد الوثائقي للمكتبة المركزية على مطبوعات بأربع وثائق، العربية، الامازيغية، الفرنسية والانجليزية المقتناة، والمهداة، وهي خاصة بمختلف الميادين، والتخصصات الموجودة بالجامعة، وقد أدرجت كل هذه المطبوعات في السجل الجرد والفهرس البيبوغرافي الآلي، وتحتوي المكتبة على 25000 عنوان من الكتب باللغات المذكورة سابقا، وأكثر من 85000 نسخة.

وقد حدّد القرار الوزاري المؤرخ في 08 رجب 1425 هـ الموافق لـ 24 أوت 2004 والصادرة بالجريدة الرسمية بتاريخ 11 شعبان 1425 الموافق لـ 26 سبتمبر 2004 بتحديد التنظيم الإداري لمديرية الجامعة والكلية والمعهد وملحقة الجامعة ومصالحها المشتركة، وحدد مهام المكتبة المركزية المتمثلة في:

- اقتراح برامج المراجع والتوثيق الجامعي بالاتصال مع المكتبات، الكليات والمعاهد.
- مسك الرسائل والمذكرات لما بعد التدرج.
- تنظيم الرصيد الوثائقي للمكتبة المركزية باستعمال أحدث طرق المعالجة والترتيب.
- مساعدة مسؤولي مكتبات الكليات والمعاهد في تسيير الهياكل الموضوعة تحت سلطتهم.
- صيانة الرصيد الوثائقي للمكتبة المركزية باستعمال أحدث طرق المعالجة والترتيب.
- مساعدة مسؤولي مكتبات الكليات والمعاهد في تسيير الهياكل الموضوعة تحت سلطتهم.
- صيانة الرصيد الوثائقي للمكتبة المركزية والتحسين المستمر لعملية الجرد.

- وضع ا لشروط الملائمة لاستعمال الرصيد الوثائقي من قبل الطلبة، والأساتذة، ومساعدتهم في بحوثهم البليوغرافية وتشمل المكتبة المركزية أربع مصالح رئيسية هي:
- مصلحة الاقتناء - مصلحة المعالجة - مصلحة البحث البليوغرافي - مصلحة التوجيه.

رابعا: الكليات: تتكون جامعة البويرة من 06 كليات ومعهدين تعتمد على نظام LMD وتتمثل في:

### 1. الكليات:

- كلية الأدب: تتفرع إلى:
  - كلية الأدب / لغة عربية
  - كلية الأدب / لغة أمازيغية
  - كلية الأدب / لغة فرنسية
- كلية الحقوق.
- كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية: وتنقسم إلى:
  - كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية / علوم اجتماعية
  - كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية / علوم انسانية
  - كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية / علوم إسلامية

### 2- المعاهد:

- معهد التقنيات النشاطات البدنية والرياضية
- معهد التكنولوجيا

المجال البشري: المجتمع والعينة

مجتمع البحث: تم إجراء دراستنا هذه جامعة آكلي محمد أولحاج بالبويرة بحيث قمنا بتوزيع مجموعة من الأسئلة على مجموعة من العاملات بالجامعة (معهد العلوم الإنسانية والاجتماعية،

الشريعة، معهد الأدب العربي، مكتبة العلوم الاجتماعية والإنسانية، المكتبة المركزية) وهذه الأسئلة كانت عن طريق استمارة الاستبيان.

#### 2.3.4. المجال البشري:

##### عينة البحث:

تم اختيار عينة عشوائية من مجتمع الدراسة موزعة على العائلات بالجامعة قوامها أكثر من 30 عاملة وتم توزيع الاستبيانات على أفراد العينة وعلى العائلات من جميع الكليات والمكتبات (أدب عربي، علوم إنسانية، علوم اجتماعية، شريعة، مكتبات، المكتبة المركزية)، وتم اخضاعها لعملية التحليل الإحصائي والسوسيولوجي بالاستعانة بالبرمجة الإحصائية للعلوم الاجتماعية. (SPSS.V15)<sup>1</sup>، بحيث تم توزيع 36 استمارة واسترجاع 30 منها فقط.

#### 3.3.4. المجال الزمني:

يتمثل في المدة الزمنية التي استغرقتها هذه الدراسة في جانبها النظري والتطبيقي، بحيث كانت الدراسة النظرية في بداية شهر جانفي وتليها الجانب التطبيقي حتى نهاية شهر جوان من الموسم الجامعي 2016-2017، وفي هذه المدة قمنا بالدراسة الاستطلاعية بالاعتماد على توزيع الاستبيان على العائلات بالجامعة، لنقوم بعدها بالدراسة الميدانية والتي استطعنا من خلالها جمع 30 استمارة والتي كانت قد اجابت عليها العائلات.

<sup>1</sup> - حسن المسني، منهج البحث التربوي، دار الكندي، الأردن، 1999، ط1، ص 93.

## خلاصة:

تمّ التطرّق في هذا الفصل إلى أهم العناصر الأساسية التي يبني عليها الجانب الميداني لأي دراسة وهي الخطوات المنهجية التي اعتمدها الدراسة الحالية، بدءاً بالمنهج المناسب لهذه الدراسة ألا وهو المنهج الوصفي الذي هو أسلوب أو طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي منظم من أجل الحصول على أغراض محددة لوضعية اجتماعية أو ظاهرة اجتماعية ما، كما قمنا بتحديد مجموعة من التقنيات والملاحظة والمقابلة والاستبيان، وهذا بغية الوصول إلى نتائج متعلقة بالموضوع، كما تمّ في هذا الفصل تحديد مجالات الدراسة الزمنية والمكانية والبشرية وتحديد العينة.

## الفصل الخامس:

### تحليل نتائج الدراسة

1.5. البيانات الأولية

1.1.5. عرض الجداول المتعلقة بالبيانات الشخصية

2.1.5. عرض وتحليل الجداول المتعلقة بالفرضيات

2.5. تحليل النتائج

1.2.5. تحليل نتائج الفرضية الأولى

2.2.5. تحليل نتائج الفرضية الثانية

3.2.5. تحليل نتائج الفرضية الثالثة

3.5. الاستنتاج العام للدراسة

الجدول رقم (01): توزيع المبحوثات حسب الفئة العمرية

النسبة %	التكرار	السن
6,7%	2	[24 -20 ]
30%	09	[29 -25]
36.6%	11	[34 -30]
20%	06	[40 -35]
7,6%	02	[44 -40]
100%	30	المجموع

يلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 36.7% من المبحوثات التي يتراوح سنهم ما بين

30 إلى 34 سنة، تأتي بعدها نسبة 9% من المبحوثات يتراوح سنهم ما بين 25 إلى 29 سنة، فيما

تساوت نسب المبحوثات التي قدرت ب 6.7% والتي تمثل الذين يتراوح سنهم ما بين 20 إلى 24

سنة، كما تمثل أيضا المبحوثات التي يتراوح سنهم ما بين 35 إلى 40 سنة، تليها نسبة 6% والتي

تمثل الذين يتراوح سنهم بين 40 و44.

ومن خلال هذه القراءة الإحصائية للجدول نستنتج أن أغلبية المبحوثات يتراوح سنهم بين 30

و34 سنة، وهم في السن الطبيعية للعمل.



جدول رقم(02): توزيع المبحوثات حسب حالتهم المدنية

النسبة %	التكرار	الحالة المدنية
56.7%	17	عزباء
36.7%	11	متزوجة
6.7%	02	مطلقة
<b>100%</b>	<b>30</b>	<b>المجموع</b>

من خلال قراءتنا للجدول يتضح لنا بأن أعلى نسبة تتمركز حول فئة العازبات بنسبة 56.7%،

أما نسبة المتزوجات فقدرت بـ 30% والمطلقات بـ 6.7%.

ونستنتج من جلال الجدول أن: أغلب أفراد عينتنا هم عازبات فهذه الخاصية تجعلهم محل اهتمام

من قبل زملائهم في العمل.

جدول رقم(03): توزيع المبحوثات حسب المستوى التعليمي

النسبة %	التكرار	المستوى التعليمي
16.7%	05	ثانوي
83.3%	25	جامعي
100%	30	المجموع

من خلال القراءة الإحصائية للجدول يتبين أن أكبر نسبة سجلت هي 83.3%، وجاءت ممثلة للمبحوثات ذوي المستوى التعليمي الجامعي، تليها بعد ذلك نسبة 16.7% من أفراد العينة مستواهم التعليمي ثانوي.

منه نستنتج أن: أغلبية المبحوثات هم ذوي المستوى التعليمي جامعي.

جدول رقم(04): توزيع المبحوثات حسب الوسط المعيشي

النسبة%	التكرار	الوسط المعيشي
26.7%	08	ريفي
70%	21	حضري
3.3%	01	شبه حضري
100%	30	المجموع

يلاحظ انطلاقاً من الجدول أن غالبية المبحوثات ينتمين إلى وسط اجتماعي حضري بنسبة 70%، تليها في المرتبة الثانية نسبة المبحوثات الذين أصلهم الجغرافي ريفي وقدرت نسبتهم بـ 26.7%، أما الذين يقطنون المناطق الشبه حضارية قدرت نسبتهم بـ 3.33%.

ومنه نستنتج أن: أغلب أفراد عينتنا ينتمون إلى الوسط الجغرافي الحضري، وهذا الوسط الذي يتميز بكثافة سكانية عالية، كما يتميز سكان هذا الوسط يتميز بتفكير أكثر تحرراً عن باقي الأوساط الأخرى، لذا نجد النساء في هذا الوسط أكثر خروجاً للعمل، وبالتالي تكون أماكن العمل مختلطة من حيث الجنس.

الجدول رقم (05): توزيع المبحوثات حسب منصب العمل.

النسبة%	التكرار	المنصب
13.3%	04	أستاذة مؤقتة
13.3%	04	عون إدارة
3.3%	01	عون مكتبة
6.7%	02	رئيس المصلحة
6.7%	02	عون اعارة
13.3%	04	متصرف
16.6%	5	كاتبة
6.7%	02	سكرتيرة
9.9%	03	منشط ثقافي
9.9%	03	عون حفظ البيانات
100%	30	المجموع

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن: معظم المبحوثات بنسبة 16.6% يشغلون منصب كاتبة،

ثم تتساوى نسب 13.3% من المبحوثات التي تشغلن منصب أستاذة مؤقتة و عون إدارة و متصرف

ثم تتساوى أيضا نسب 9.9% من المبحوثات التي يشغلن منصب منشط ثقافي و عون حفظ البيانات

ثم تتساوى نسب 6.7% من المبحوثات يشغلن منصب رئيسة مصلحة أو عون إعارة، سكريترية، وفي الأخير نجد نسبة 3.33% من المبحوثات يشغلن منصب عون مكتبة.

من خلال هذه القراءة نستنتج ان اغلبية المبحوثات منصب عملهن هو كاتبة.

**جدول رقم(06): توزيع المبحوثات حسب الأقدمية في المنصب**

النسبة%	التكرار	الأقدمية في المنصب
43.3%	13	أقل من 3 سنوات
30%	09	[05 - 03]
23.3%	07	[09 - 05]
3.3%	01	أكثر من 09
100%	30	المجموع

نلاحظ من خلال نتائج الجدول أن غالبية المبحوثات تتراوح أقدميتهم أقل من 3 سنوات بنسبة

43.3% تليها نسبة 30% من المبحوثات تتراوح اقدميتهم من 3 ال 5 سنوات ونجد في المرتبة

الثالثة المبحوثات التي اقدميتهن من 5 الى 9 سنوات بنسبة قدرت بـ 23.3% وفي المرتبة الأخيرة

تأتي نسبة 3.33% من المبحوثات تفوق اقدميتهن 9 سنوات.

من خلال هذه القراءة نستنتج ان غالبية المبحوثات تتراوح اقدميتهن في المنصب 3 سنوات.

## جدول رقم(07): توزيع المبحوثات حسب الوضعية الادارية

النسبة%	التكرار	الأقدمية في المنصب
16.7%	05	مؤقتة
73.3%	22	دائمة
10%	03	عقود ما قبل التشغيل
100%	30	المجموع

ومن خلال نتائج الجدول نلاحظ ان غالبية المبحوثات وضعيتهن الدائمة بنسبة 73.3%

تليها نسبة 16.7% من المبحوثات التي وضعيتهن الإدارية المؤقتة ثم في الأخير نسبة 10% من

المبحوثات التي وضعيتهن الإدارية في إطار عقود ما قبل التشغيل ومن خلال هذه القراءة نستنتج

أن أغلبية المبحوثات وضعيتهن الإدارية دائمة.

الجدول رقم (08): توزيع المبحوثات حسب علاقتهن مع زملائهن في العمل

العلاقة	التكرار	النسبة%
جيدة	13	43,3%
حسنة	10	33,3%
سيئة	7	23,3%
المجموع	30	100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 43,3 % من المبحوثات علاقتهن جيدة مع الرجال الذين يعملون معهن تليها نسبة 33,3 % من المبحوثات التي علاقتهن حسنة مع الرجال الذين يعملون معهن، وفي الأخير 23,3 % من المبحوثات التي علاقتهن سيئة مع الزملاء الذين يعملون معهن.

ومن خلال هذه القراءة الاحصائية نستنتج أن أغلبية المبحوثات علاقتهن جيدة مع زملائهن في العمل.

الجدول رقم (09): توزيع المبحوثات حسب المحادثة في الأمور الشخصية

المحادثة	التكرار	النسبة
لا	56,7	17%
نعم	43,3	13%
المجموع	100	30%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 56,7 % من المبحوثات اللاتي لا يتكلمن مع الزملاء في الأمور الشخصية تليها نسبة 43,3 % من المبحوثات يتكلمن مع زملائهن في الأمور الشخصية.

ومن خلال هذه القراءة الإحصائية نستنتج أن أغلبية المبحوثات لا يتكلمن في أمورهن الشخصية مع الزملاء في العمل.

**الجدول رقم (10): توزيع المبحوثات حسب ما يتحدثونه بالتحديد مع الزملاء**

النسبة	التكرار	ما يتحدثونه بالتحديد
53,3%	16	لم يتعرّضن للتحرّش
3,3%	1	أمور خاصة
6,7%	2	الاحوال الشخصية
13,3%	4	الاحوال العاطفية
23,3%	7	الأمور العائلية
100,0%	30	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 53,3 % من المبحوثات لم يتحدثن تليها نسبة 23,3 % من المبحوثات تحدثن في الأمور العائلية ثم تليها نسبة 13,3 % من المبحوثات تحدثن عن الأحوال العاطفية تليها نسبة 6,7% من المبحوثات يتحدثن عن الأمور الشخصية، وفي الأخير نسبة 3,33 % من المبحوثات يتحدثن عن الأمور الخاصة.

ومن خلال هذه القراءة الإحصائية نستنتج أن معظم المبحوثات لا يتحدثن مع الزملاء في العمل عن الأمور الشخصية.



الجدول رقم(11): حسب التجنب

النسبة	التكرار	
60%	18	انت
40%	12	هو
<b>100%</b>	<b>30</b>	<b>المجموع</b>

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ان نسبة 60% من المبحوثات هن من يتجنبن التحدث مع الزملاء في الأمور الشخصية تليها نسبة 40 % من الزملاء هم من يتجنب والتحدث في الأمور الشخصية من خلال القراءة الاحصائية نستنتج ان المبحوثات هن من يتجنبن التحدث مع الرجال في الأمور الشخصية في معظم الأحيان.

الجدول رقم (12): توزيع المبحوثات حسب من سبق في التحدث

النسبة	التكرار	
53,3%	16	لا
46,7%	14	نعم
<b>100%</b>	<b>30</b>	<b>المجموع</b>

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ان نسبة 53.3 من المبحوثات التي لم يسبق لهن التحدث في امورهن الشخصية مع الزملاء في مكان العمل تليها نسبة 46.7 من المبحوثات التي سبق لهن

التكلم في الأمور الشخصية مع الزملاء من خلال هذه القراءة الإحصائية نستنتج أن أغلبية المبحوثات يتجنبن التحدث في أمورهن الخاصة مع الزملاء في مكان العمل .

### الجدول رقم (13): توزيع المبحوثات حسب ردود افعالهن

النسبة %	التكرار	ردود الأفعال
46,7 %	14	حدثته
53,3 %	16	غيرتي الموضوع
100 %	30	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ان نسبة 53,3 من المبحوثات كانت ردة فعلهن تغيير الموضوع وعدم مناقشة الزميل في هذه الأمور تليها نسبة 46,7 من المبحوثات التي حدثن زملائهن في مواضيع خارج مواضيع العمل من خلال هذه القراءة الإحصائية نستنتج ان معظم المبحوثات هن من يتجنبن الزملاء في العمل لتفادي الكلام الخارج عن العمل.

## الجدول رقم (14): حسب الدعوة الى الغذاء

النسبة	التكرار	
6,7%	2	دائما
36,7%	11	أحيانا
56,7%	17	أبدا
100,0%	30	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ان نسبة 56,7% من المبحوثات التي لم يدعوهن للغذاء ابدا تليها نسبة 36,7% من المبحوثات التي دعوهن الى الغذاء أحيانا وفي الأخير نجد 6,7% من المبحوثات التي دعوهن الى الغذاء من خلال هذه الدراسة الإحصائية للجدول نستنتج ان اغلبية المبحوثات لم يتم دعوتهن الى الغذاء أبدا من قبل زملائهن.

## الجدول رقم 15: توزيع المبحوثات حسب قبول الدعوة

النسبة %	التكرار	
66,7%	20	لا
33,3%	10	نعم
100%	30	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ان نسبة 66,7% من المبحوثات التي لم يدعوهن الزملاء في العمل الى تناول الغذاء معهم تليها نسبة 33,3% من المبحوثات التي سبق وان دعاهن زملائهن في العمل الى تناول الغذاء.

من خلال هذه القراءة الإحصائية نستنتج ان معظم المبحوثات لم يسبق دعوتهن الى الغداء .

### الجدول رقم 16: توزيع المبحوثات حسب مجاملاتهن

النسبة %	التكرار	
33,3%	10	نعم
66,7%	20	لا
100,0%	30	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ان نسبة 66,7 من المبحوثات التي لا يجاملهن زملائهن في العمل تليها نسبة 33,3 من المبحوثات التي يجاملهن زملائهن في العمل.

من خلال هذه الدراسة الإحصائية نستنتج لن اغلبية المبحوثات لا يتعرضن للمجاملات من قبل زملائهن في العمل.

الجدول رقم 17: توزيع المبحوثات حسب ما تعرضن له من تحرش

النسبة %	التكرار	ما تعرضن له من تحرش
30%	9	احترام متبادل
3,3%	1	اغراءات
6,7%	2	تجاوز الحدود
3,3%	1	خروج عن موضوع العمل
3,3%	1	كلام رومانسي
6,7%	2	كلام غير لائق
6,7%	2	لأنه خارج عن أمور العمل
33,3%	10	لأنه ليس تحرش
6,7%	2	مجاملات محرجة
100%	30	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول لعلاه ان نسبة 33,3 من المبحوثات لم يتعرضن للتحرش الزملاء تليها نسبة 30,3 من المبحوثات يتبادلن الاحترام مع الزملاء تتساوى نسب 6,7 من المبحوثات تجاوز معهن الزملاء الحدود وكلام غير لائق وخارج عن أمور العمل ومجاملات محرجة وفي الأخير نسبة 3,33 من المبحوثات تعرضن للإغراءات خروج عن موضوع العمل وكلام رومانسي من خلال هذه القراءة الإحصائية نستنتج ان اغلبية المبحوثات لم يتعرضن الى التحرش من قبل زملائهن.

## الجدول رقم 18 حسب المضايقات التي تعرضن لها

النسبة %	التكرار	المضايقات
66,7 %	20	لا
33,3 %	10	نعم
100,0 %	30	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ان نسبة 66,7 من المبحوثات لم يتعرضن للمضايقات تليها نسبة 33,3 % من المبحوثات تعرضن للمضايقات من قبل الزملاء.

من خلال هذه القراءة الإحصائية نستنتج ان اغلبية المبحوثات لم يتعرضن للمضايقات من قبل زملائهن في العمل.

## الجدول رقم 19 : توزيع المبحوثات حسب اعتبار هذه التصرفات تحرشا ام لا

النسبة %	التكرار	التصرفات
40 %	12	نعم
60 %	18	لا
100 %	30	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ان نسبة 60,00 من المبحوثات لا يعتبرن هذه المضايقات تحرشا جنسيا تليها نسبة 40,00 من المبحوثات التي يعتبرن هذه المضايقات تحرشا جنسيا .

من خلال هذه القراءة الإحصائية نستنتج ان اغلبية المبحوثات لا يعتبرن هذه المضايقات تحرشا جنسيا لأنهن لم يتعرضن لها أصلا .

الجدول رقم (20): توزيع المبحوثات حسب نوع التحرش

النسبة %	التكرار	نوع التحرش
66,7 %	20	لم يتعرضن للتحرش
3,3 %	1	تصرفات تضايقي
3,3 %	1	التقرب ولمس اليد
10 %	3	النظرات المغرية والتقرب
3,3 %	1	تصرفات تضايقي
10 %	3	تصرفات غير لائقة
3,3 %	1	لمس اليد
<b>100 %</b>	<b>30</b>	<b>المجموع</b>

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ان نسبة 66,7 من المبحوثات التي لم يتعرضن لاي تحرش تليها نسبة 10,00 من المبحوثات التي تعرضن للنظرات المغرية و التقرب والتصرفات الغير لائقة من قبل الزميل و في الأخير نسبة 13,33% من المبحوثات التي تعرضن الى تصرفات تضايقهن و التقرب ولمس يدهن .

من خلال هذه القراءة الإحصائية نستنتج ان اغلبية المبحوثات لم يتعرضن للتحرش .

الجدول رقم 21: توزيع المبحوثات حسب المنصب

النسبة %	التكرار	منصب
93,3 %	28	لا
3,3 %	1	نعم
96,7 %	29	لا
3,3 %	1	نعم
<b>100 %</b>	<b>30</b>	<b>المجموع</b>

نلاحظ من خلال الجدول ان نسبة 96,7 من المبحوثات لا يعتبرن المنصب الذي يشغلنه هو سببا للتحرش بها تليها نسبة 3,33 من المبحوثات يعتبرن المنصب الذي يشغلنه هو سببا للتحرش بها.

من خلال القراءة الاخصائية نستنتج ان معظم المبحوثات لا يعتبرن ان منصبهن هو سببا للتحرش بهن.



الجدول رقم (22) : توزيع المبحوثات حسب المنصب الذي يشغله المتحرش

النسبة	التكرار	منصب المتحرش
% 63,3	19	لم يتعرضن لتحرش
% 13,3	4	زميل
% 3,3	1	زميل في العمل
% 3,3	1	ليس هناك تحرش
% 16,7	5	مسؤول
<b>% 100</b>	<b>30</b>	<b>المجموع</b>

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 63,3 % من المبحوثات لم يتعرضن لتحرش تليها 16,7 % من المبحوثات تعرضن للتحرش من طرف مسؤول تليها نسبة 16,6 % من المبحوثات تعرضن للتحرش من طرف زميل في العمل.

ومن خلال هذه القراءة الإحصائية نستنتج ان اغلبيه المبحوثات لم يتعرضن للتحرش أصلا.

الجدول رقم (24): توزيع المبحوثات حسب المرتبة

المرتبة	التكرار	النسبة %
لا	14	46,7 %
نعم	16	53,3 %
<b>المجموع</b>	<b>30</b>	<b>100 %</b>

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ان نسبة 53,3 % من المبحوثات يرون أنهم لو كن أعلى مرتبة من المتحرش لتغنيهن عن هذه المضايقات تليها نسبة 46,7 % من المبحوثات لا يرون انهن لو كن اعلى مرتبة من المتحرش لمل تعرضن الى مثل هذه المضايقات.

ومن خلال هذه القراءة الإحصائية نجد ان اغلبية المبحوثات يرون انهن لو كن اعلى مرتبة من المتحرش لما تعرضن الى مثل هذه المضايقات.

الجدول رقم (25) يمثل عدد المناصب التي تدرجن اليها المبحوثات

النسبة %	التكرار	المناصب
53,3 %	16	لم يتعرضن للتحرش
40 %	12	لا
6,7 %	2	نعم
<b>100 %</b>	<b>30</b>	<b>المجموع</b>

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ان نسبة 53,3 من المبحوثات لم يتعرضن الى تحرش تليها نسبة 40 من المبحوثات التي لم يتدرجن في حياتهن العملية وفي الأخير نسبة 6,7 من المبحوثات التي تدرجن في حياتهن العملية الى مناصب.

من خلال قراءتنا الإحصائية للجدول يتضح لنا ان اغلبية المبحوثات لم يعطونا إجابات لأنهن لم يتعرضن للتحرش.

الجدول رقم (26): يمثل الحالة المدنية للمتحرش

النسبة	التكرار	الحالة المدنية للمتحرش
10 %	3	أعزب
23,3 %	7	متزوج
33,3 %	10	المجموع
66,7 %	20	لم يتعرضن للتحرش
<b>100 %</b>	<b>30</b>	<b>المجموع</b>

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ان نسبة 23,3 % من المبحوثات تعرضن للتحرش من طرف متزوج، تليها نسبة 10 % من المبحوثات تعرضن للتحرش من طرف أعزب.

من خلال قراءتنا الإحصائية للجدول يتضح لنا ان اغلبية المتحرشين حالتهم المدنية متزوجين.

الجدول رقم (27): يمثل الأسلوب المستعمل للتحرش

النسبة %	التكرار	الأسلوب المستعمل
3,3 %	1	هدية
10 %	3	التقرب
10 %	3	استعطاف
3,3 %	1	صارحكي مباشرة
6,7 %	2	اللمس
33,3 %	10	المجموع
66,7 %	20	Systeme
<b>100 %</b>	<b>30</b>	<b>المجموع</b>

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 10 % من المبحوثات تعرضن للتحرش عن طريق التقرب، و 10 أيضا من المبحوثات تعرضن للتحرش عن طريق الاستعطاف، تليها نسبة 6,7 من المبحوثات تعرضن للتحرش عن طريق اللمس، ثم تتساوى نسب 3,33 % من المبحوثات تعرضن للتحرش عن طريق هدية و المصارحة مباشرة.

ومن خلال هذه القراءة الإحصائية للجدول يتضح لنا ان اغلبية المبحوثات تعرضن للتحرش عن طريق التقرب والاستعطاف.

الجدول رقم (28): يمثل تغيير مكان العمل جراء التعرض للتحرش

النسبة %	التكرار	تغيير مكان العمل
33,3 %	10	نعم
66,7 %	20	ليس هناك تحرش
100 %	30	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ان نسبة 66,7 من المبحوثات لم يتعرضن للتحرش، ثم نسبة 33,3 من المبحوثات تعرضن للتحرش وحاولن تغيير مكان عملهن جراء ذلك.

ومن خلال هذه الدراسة الإحصائية نستنتج أن اغلبية المبحوثات لم يتعرضن للتحرش، والمبحوثات التي تعرضن للتحرش حاولن تغيير مكان عملهن.

الجدول رقم(29): يمثل سبب التحرش

النسبة	التكرار	سبب التحرش
10	3	لا
26,7	8	نعم
36,7	11	لا
63,3	19	نعم
<b>100</b>	<b>30</b>	<b>المجموع</b>

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ان نسبة 26,7 % من المبحوثات من يقلن أن اللباس والجمال هو سبب التحرش بهن، تليها نسبة 10 % من المبحوثات من يقلن ان اللباس والجمال هو ليس سببا للتحرش بهن.

ومن خلال هذه القراءة الإحصائية نستنتج ان معظم المبحوثات التي تعرضن للتحرش سبب التحرش بهن هو لباسهن و جمالهن.

الجدول رقم (30): يمثل أسباب أخرى للتحرش

النسبة %	التكرار	أسباب التحرش
66,7%	20	لم يتعرضن الى تحرش
3,3%	1	البقاء لوحدها في المكتب
3,3%	1	الثقة بالنفس والهيئة
3,3%	1	المظهر الخارجي
3,3%	1	بشاشتي وحسن النية
3,3%	1	جذابة مهتمة بنفسي
3,3%	1	جرأتي
3,3%	1	حسن المظهر
3,3%	1	حسن النية
3,3%	1	رؤية المرأة أنها فريسة
3,3%	1	طريقة تعاملي
100%	30	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ان نسبة 66,7 من المبحوثات التي لم يتعرضن للتحرش، تليها نسب 3,3 من المبحوثات لكل من المبحوثات التي تعرضن للتحرش بسبب البقاء وحدهن في المكتب مع الزميل، الثقة بالنفس والهيئة، المظهر الخارجي، البشاشة وحسن النية، جذابة ومهتمة بنفسها، الجرأة، حسن المظهر رؤية المرأة انها فريسة، طريقة التعامل.



ومن خلال هذه القراءة الإحصائية نستنتج ان اغلبية المبحوثات لم يتعرضن للتحرش والمبحوثات التي تعرضن للتحرش تتساوى نسبهن ولكل منهن سبب للتحرش بها.

**الجدول رقم (31) : يمثل مدى تأثير التحرش على علاقة المرأة مع الزميل**

النسبة %	التكرار	مدى تأثير التحرش
33,3 %	10	نعم
66,7 %	20	لم يتعرضن للتحرش
<b>100 %</b>	<b>30</b>	<b>المجموع</b>

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ان نسبة 66,7 % من المبحوثات لم يتعرضن للتحرش، ثم نسبة 33,3 % من المبحوثات تعرضن للتحرش وأثر هذا التحرش على علاقتهن بمن حولهن من الرجال.

ومن خلال القراءة الإحصائية نستنتج ان المبحوثات التي تعرضن للتحرش اثرعلى علاقتهن بمن حولهن من الرجال لأنها كانت كل الإجابات نعم.

الجدول رقم (32): يمثل كيفية تأثير التحرش على علاقتهن بمن حولهن

النسبة %	التكرار	كيفية تأثير التحرش على المرأة
66,7 %	20	لم يتعرضن للتحرش
3,3 %	1	أصبحت محطة نظر الجميع
3,3 %	1	العلاقة متوترة
3,3 %	1	القلل واللامبالاة
10 %	3	تفاديهم
3,3 %	1	عدم التجانس معهم
10 %	3	عدم التعامل بحرية
100 %	30	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ان نسبة 66,7 % من المبحوثات لم يتعرضن الى تحرش، تليها نسبة 10 % من المبحوثات التي تتفادي الزملاء، ثم أيضا نسبة 10 % من المبحوثات التي لا تتعاملن بحرية، ثم تليها نسب 3,3 % لكل من المبحوثات التي أصبحن محطة انظار للجميع، وعلاقتهن في العمل متوترة، القلل واللامبالاة، عدم التجانس مع الزملاء.

ومن خلال هذه القراءة الإحصائية نستنتج أن أغلبية المبحوثات التي تعرضن الى تحرش أثر عليهن بعدم تعاملهن بحرية في العمل وتفادي الزملاء والقلل و عدم التجانس معهم.

الجدول رقم (33): يمثل كيفية معاملة المرأة للمتحرش

النسبة %	التكرار	كيفية معاملة المرأة للمتحرش
66,7 %	20	لم يتعرضن للتحرش
3,3 %	1	تفاديهن
3,3 %	1	احضار صديقتي
3,3 %	1	بشراسة
3,3 %	1	بفضاعة
10 %	3	تجاهله
3,3 %	1	خروج من المكتب
3,3 %	1	شتم
3,3 %	1	علاقة عمل
<b>100 %</b>	<b>30</b>	<b>المجموع</b>

نلاحظ من خلال الجدول اعلاه أن نسبة 66,7 % من المبحوثات تم يتعرضن للتحرش، ثم نسبة من المبحوثات التي يتجاهلن المتحرش، تليها نسب 3,33 % لكل من المبحوثات التي تتفادى المتحرش، وإحضار صديقتها الى المكتب، ومعاملة المتحرش بشراسة وبفضاعة والخروج من المكتب، الشتم وعلاقة عمل فقط.

ومن خلال قراءتنا الاحصائية للجدول نستنتج ان المبحوثات التي تعرضن للتحرش لكل منهن طريقتها في التعامل مع المتحرش، وتتساوى نسبهن واغلبية المبحوثات يقمن بتجاهل المتحرش.

الجدول رقم (34): يمثل رفض خروج المبحوثات في مهمة مع رجل

النسبة %	التكرار	رفض الخروج في مهمة
23,3 %	7	لا
73,3 %	22	نعم
<b>100 %</b>	<b>30</b>	<b>المجموع</b>

نلاحظ من خلال الجدول اعلاه ان نسبة 73,3% من المبحوثات تم رفضهن للخروج في مهمة مع رجل، تليها نسبة 23,3% من المبحوثات لم يتم رفضهن للخروج في مهمة مع رجل. ومن خلال قراءتنا الاحصائية نستنتج ان اغلبية المبحوثات تم رفضهن للخروج في مهمة مع رجل لان عملهن لا يستدعي ذلك.

الجدول رقم (35) : يمثل محاولة الانتقام

النسبة	التكرار	محاولة الانتقام
63,3 %	20	لم يتعرضن للتحرش
26,7 %	8	لا
10 %	2	نعم
<b>100 %</b>	<b>30</b>	<b>المجموع</b>

نلاحظ من خلال الجدول اعلاه ان نسبة 63,3% من المبحوثات لم يتعرضن للتحرش، تليها نسبة 26,7% من المبحوثات لم يحاولن الانتقام من المتحرش، وفي الاخير نسبة 10% من المبحوثات حاولن الانتقام من المتحرش.

ومن خلال قراءتنا الاحصائية للجدول نستنتج ان اغلبية المبحوثات التي تعرضن للتحرش لم يقمن بالانتقام من المتحرش لان الانتقام لا يأتي بنتيجة.

الجدول رقم (36) : يمثل توزيع المبحوثات مدى تأثير اللباس على التحرش بهن

الملاحظات						السبب
المجموع		لم يؤثر		أثر		
النسبة	تكرار	النسبة	تكرار	النسبة	تكرار	
100,0%	30	66,7%	20	33,3%	10	السبب * هل أثر

نلاحظ خلال الجدول أعلاه نلاحظ ان نسبة 66,7 % من المبحوثات لم يتأثرن بسبب التحرش لانهن لم يتعرضن له اما نسبة 33,3% من المبحوثات تأثرن بسبب التحرش لانهن تعرضن له من طرف الزملاء.

من خلال هذه الدراسة الإحصائية للجدول نستنتج ان اغلبية المبحوثات لم يتأثرن بسبب التحرش لانهن لم يتعرضن له من طرف الزملاء لانه كانت معظم الإجابات بسبب اللباس والجمال تعرضن للتحرش.

الجدول رقم (37) : يمثل توزيع المبحوثات حسب تأثير الانتقام عليهن

الملاحظات						الانتقام * هل أثر
المجموع		لم يؤثر		أثر		
النسبة	تكرار	النسبة	تكرار	النسبة	تكرار	
100,0%	30	66,7%	20	33,3%	10	الانتقام * هل أثر

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ان نسبة 66,7 % من المبحوثات لم يقمن بالانتقام من المتحرش لانهن لم يتعرضن للتحرش تليها نسبة 33,3 % من المبحوثات تأثرن بالتحرش وقمن بالانتقام من المتحرش.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول تبين لنا ان اغلبية المبحوثات لم يتعرضن للتحرش و لم يتلثن به و لم يقمن بالانتقام.

الجدول رقم (38) : يمثل دور المكانة الاجتماعية في التحرش

النسبة %	التكرار	دور المكانة الاجتماعية
70 %	20	لا
30 %	10	نعم
<b>100 %</b>	<b>30</b>	<b>المجموع</b>

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ان نسبة 70 % من المبحوثات لا يعتبرن ان للمكانة الاجتماعية دور في التحرش بهن، ثم نسبة 30% من المبحوثات يعتبرن ان للمكانة الاجتماعية دور في التحرش بهن.

ومن خلال هذه القراءة الإحصائية نستنتج ان اغلبية المبحوثات لا يعتبرن ان للمكانة الاجتماعية دور في التحرش بهن.

الجدول رقم (39): يمثل الشكوى عن التحرشات

النسبة %	التكرار	الشكوى
23,3 %	7	لا
16,7 %	3	نعم
<b>100 %</b>	<b>30</b>	<b>المجموع</b>

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 23,3% من المبحوثات لا يشتكين عن التحرشات، تليها نسبة 16,7% من المبحوثات يقمن بالشكوى عن هذه التحرشات.

ومن خلال هذه القراءة الاحصائية للجدول نستنتج ان اغلبية المبحوثات لا يشتكين عن مثل هذه التحرشات لأنهن يخفن عدم تصديقهن ولا يوجد جدوى من الشكوى.



الجدول رقم (40): يمثل تقليل التحرش من الاتصال في اطار العمل

النسبة %	التكرار	تقليل التحرش من الاتصال في العمل
6,7 %	2	لا
26,7 %	8	نعم
<b>100,0 %</b>	<b>30</b>	<b>المجموع</b>

نلاحظ من خلال الجدول اعلاه ان نسبة 26,7% من المبحوثات التي تعرضن للتحرش يقلل هذا من اتصالاتهن في إطار العمل، تليها نسبة 6,7% من المبحوثات لم يقلل هذا التحرش من اتصالاتهن في العمل.

ومن خلال هذه القراءة الاحصائية نستنتج ان اغلبية المبحوثات التي تعرضن للتحرش يقلل التحرش من اتصالاتهن في العمل.

## الجدول رقم (41) : يمثل تأثير هذه الاعمال على عمل المرأة

النسبة %	التكرار	التأثير
33,3 %	10	نعم
66,7 %	20	لا
<b>100 %</b>	<b>30</b>	<b>المجموع</b>

نلاحظ من خلال الجدول اعلاه ان نسبة 66,7% من المبحوثات لم يتعرضن للتحرش، تليها

نسبة 33,3% من المبحوثات التي تعرضن للتحرش واثرت هذه الافعال على عملهن

ومن خلال هذه القراءة الاحصائية نستنتج أن أغلبية المبحوثات التي تعرضن للتحرش اثرت

على عملهن هذه الافعال لأنهن يتضايقن ويتوترن ويشعرن بالقلق الدائم وعدم الارتياح وأحيانا حتى

التوقف عن العمل.

## نتائج متعلقة بعينة الدراسة :

- ✓ كشفت الدراسة ان اعلى نسبة من المبحوثات كانت من الفئة العمرية من 30الى 34 سنة بنسبة 36,7%
- ✓ بينت الدراسة ان اغلبية المبحوثات عازبات بنسبة 56,7 % اما المتزوجات 30% و المطلقات 6,7 %
- ✓ كشفت الدراسة ان اغلبية المبحوثات ذو مستوى جامعي بنسبة 83,3% و 16,7% ذو مستوى ثانوي.
- ✓ بينت الدراسة ان اغلبية المبحوثات ينتمين الى وسط اجتماعي حضري بنسبة 70 % و 26,7% ينتمين الى وسط اجتماعي ريفي و 3,33% ينتمين الى وسط اجتماعي شبه حضري .
- ✓ بينت الدراسة ان اغلبية المبحوثات لهن اقدمية في المنصب اقل من ثلاث سنوات بنسبة 43,3% ثم تليها نسبة 30% من المبحوثات تتراوح اقدميتهن من 3 الى 5 سنوات .
- ✓ أظهرت الدراسة ان 73,3% من المبحوثات وضعيتهن الإدارية دائمة ثم تليها نسبة 16,7% من المبحوثات وضعيتهن الإدارية مؤقتة .

## نتائج متعلقة بالفرضية الأولى: التحرش اللفظي و علاقته بالهيكل الإداري للمرأة العاملة

- ✓ اثبتت الدراسة ان اغلبية المبحوثات بنسبة 43,3 % علاقتهن مع الزملاء جيدة .
- ✓ بينت الدراسة ان اغلبية المبحوثات لا يتكلمن مع الزملاء في الامور الشخصية بنسبة 56,7%
- ✓ كشفت الدراسة ان اغلبية المبحوثات يتحدثن مع تازملاء في الأمور الخاصة بنسبة 56,6 %
- ✓ كما اثبتت الدراسة ان المبحوثات هن من يتجنبن التحدث في الأمور الشخصية وذلك بنسبة 60 %
- ✓ وبينت الدراسة أيضا ان اغلبية المبحوثات كانت ردة فعلهن مع الزملاء تغيير الموضوع وعدم الخروج عن موضوع العمل بنسبة 53,3 %
- ✓ اثبتت الدراسة ان معظم المبحوثات لم يدعوهن الزملاء الى الغداء ابدا بنسبة 56,7 %
- ✓ أظهرت الدراسة ان اغلبية المبحوثات بنسبة 66,7 % اللاتي لم يجاملهن زملائهن في العمل ولم يتعرضن أصلا الى التحرش.
- ✓ كما كشفت الدراسة ان معظم المبحوثات بنسبة 66,7 % من المبحوثات لا يعتبرن هذه المجاملات تحرشا.
- ✓ و اثبتت الدراسة ان اغلبية المبحوثات لا يعتبرن المنصب الذي يشغلنه هو سببا للتحرش بها بنسبة 96,7%

نتائج خاصة بالفرضية الثانية: اما فيما يخص الفرضية الثانية التحرش الجسدي له علاقة بالمظهر الخارجي للمرأة .

✓ أظهرت الدراسة ان نسبة 26,7% من المبحوثات من يقلن ان اللباس و الجمال هو السبب في التحرش بهن في المقابل 10% من المبحوثات يقلن ان اللباس والجمال ليس سببا للتحرش بهن لان هناك أسباب أخرى بنسبة 3,33% لكل من المبحوثات تعرضن للتحرش بسبب البقاء وحدهن في المكتب الزميل ، الثقة بالنفس و الهيئة ،المظهر الخارجي ،البشاشة وحسن النية ،جذابة ومهتمة بنفسها ،الجرأة،وحسن المظهر ،ورؤية الرجل للمرأة انها فريسة وطريقة معاملتها .

✓ واطهرت الدراسة ان نسبة 66,7% من المبحوثات لم يتعرضن للتحرش ، ثم نسبة 33,3% من المبحوثات تعرضن للتحرش واثر هذا التحرش على علاقتهن بمن حولهن من الرجال.

✓ اثبتت الدراسة ان نسبة 66,7% لم يتعرضن للتحرش ، و نسبة 10% من المبحوثات اللاتي لا يتعاملن بحرية ونسبة 3,3% لكل من المبحوثات اصبحن محطة انظار الجميع ،وعلاقتهن في العمل متوترة ،القلق و اللامبالاة ،عدم التجانس مع الزملاء .

✓ اثبتت الدراسة ان نسبة 66,7% من المبحوثات لم يتعرضن للتحرش ونسبة 10% من المبحوثات اللاتي يتجاهلن المتحرش .

✓ أظهرت الدراسة ان نسبة 26,7% من المبحوثات لم يحاولن الانتقام من المتحرش في المقابل نسبة 10% من المبحوثات حاولن الانتقام من المتحرش.

نتائج متعلقة بالفرضية الثالثة: اما فيما يتعلق بالفرضية الثالثة: التحرش المعنوي له علاقة بالمكانة الاجتماعية للمرأة العاملة.

✓ أظهرت الدراسة ان نسبة 70% من المبحوثات لا يعتبرن ان للمكانة الاجتماعية دور في التحرش بهن، ونسبة 30% من المبحوثات يعتبرن ان لمكانتهن الاجتماعية دور في التحرش بهن.

✓ اثبتت الدراسة ان نسبة 23،3% من المبحوثات اللاتي تعرضن للتحرش ولم يقمن بالشكوى لأنهن يخفن عدم تصديقهن، في المقابل نسبة 6،7% من المبحوثات قمن بالشكوى عن هذه التحرشات للكف عن مثل هذه التصرفات والتزام الزميل لحدوده.

✓ اثبتت الدراسة ان نسبة 26،7% من المبحوثات يقلل هذا التحرش من اتصالهن في إطار العمل، في المقابل نسبة 6،7% من المبحوثات لم يقلل هذا التحرش من اتصالهن في إطار العمل.

✓ كشفت الدراسة ان نسبة 33،3% من المبحوثات اللاتي تعرضن للتحرش واثرت هذه الحرشات على عملهن.

## الاستنتاج العام للدراسة :

لقد كشفت لنا البيانات التي حصلنا عليها من الدراسة الميدانية بعد تفريغنا للبيانات و تحليلها توصلنا الى :

✓ توصلت الدراسة الى ان اغلبية المبحوثات لا يعتبرن المنصب الذي يشغلنه هو سببا للتحرش بهن ، واغلب المبحوثات لم يتعرضن للتحرش بنسبة 66,7% ، ونسبة 33,3% من المبحوثات اللاتي تعرضن للتحرش اثرت هذه التحرشات على عملهن.

✓ نستنتج من هذه الدراسة ان اغلب المبحوثات لم يشتكين على هذه التحرشات.

✓ نستنتج من هذه الدراسة ان اغلبية افراد العينة لم يقمن بالانتقام من المتحرش.

✓ نستنتج من هذه الدراسة ان اغلبية المبحوثات لا يعتبرن ان للمكانة الاجتماعية دور في التحرش بهن.

✓ نستنتج من هذه الدراسة ان اغلبية المبحوثات لا يخرجن في مهمة مع الرجال.

✓ نستنتج من هذه الدراسة ان اغلبية المبحوثات تعرضن للتحرش من طرف المتزوجين.

✓ نستنتج من هذه المبحوثات ان اغلبية المبحوثات اثرت هذه التحرشات على من حولهن من الرجال.

خاتمة



## خاتمة:

من خلال الدراسة التي قمنا بها يتضح لنا ان ظاهرة التحرش الجنسي ظاهرة حديثة و المعنى من ذلك انها ليست حديثة الوقوع بل هي حديثة الدراسة وهذا لقله دراستها في المجتمع الجزائري حيث يتردد الكثير في دراستها لأنها تدخل ضمن الطابوهات ونظن انه حان الوقت لكسر حاجز الصمت إذ أن الأرقام و الاحصائيات المتوصل اليها تعطي لنا مؤشرا واقعيا وموضوعيا لحجم ظاهرة التحرش الجنسي وهذا بدوره يعطي مشروعية علمية لدراسة هذه في الجزائر كما يجب التعامل معها باعتبارها فعلا و سلوكا اجتماعيا يحدث في سياق العلاقات التفاعلية بين الموظفين خلال الحياة اليومية وهنا يجب التأكد اننا لا نضع حواجز ما بين التحرش الجنسي كفعل اجتماعي وبين البناء الاجتماعي وما يتضمنه من نظم بل على العكس فكل الجانبين يرتبط بالآخر ارتباطا وثيقا.

لا تزال النظرة التقليدية السائدة بان المرأة لا لا تصلح الا كربة بيت فالمرأة العاملة تصبح كأنها متمرده على وظيفتها البيولوجية وهذا ما يدخل في نظرة المجتمع الدونية فنقص الوعي التضامني في المجتمع يصبح سببا في انتشار هذه الظاهرة (التحرش الجنسي بالمرأة العاملة) وتناميها خاصة مع غياب القيم والمعايير الضابطة لهذا السلوك زيادة الى حالة اغتراب في القوانين المجتمعية التي تكون السبب في نشر بعض السلوكيات بين الأفراد. كما أن الخوف من العار والفضيحة التي يسببها شيوع خبر تعرض امرأة عاملة للتحرش الجنسي يزيد في انتشارها في مجتمع تسوده قيم تنظر الى المرأة على أنها المدانة الأولى إذا ما تعلق الأمر بقضية أخلاقية ولعل المشكل الكبير الذي يجهله البعض هو أن ظاهرة التحرش الجنسي في العمل تجر الى ظاهرة أخرى أكبر وأوسع وهي ظاهرة التحرش المعنوي التي تكون مخلفاته وعواقبه أعظم فأمام رفض المرأة أو البعض من النساء التنازل يتخذ التحرش سياسة أخرى من اجل محاربة المرأة ودفعها الى ترك العمل وهي التحرش المعنوي.

# قائمة المراجع

الكتب:

- 1- إبراهيم بن عبد العزيز الدعليج، مناهج وطرق البحث العلمي، دار الصفاء للنشر والتوزيع، الأردن، 2001.
- 2- إحسان محمد الحسن، مناهج البحث العلمي، دار وائل، 2005، ط1.
- 3- أندريه أيمار جانيت وأبويه، تاريخ الحضارات العام، الشرق واليونان القديمة، ترجمة فريدم وآخرون، المجلد الأول، بيروت، 1986.
- 4- جلازي كاران، محاضرات في المنهجية لطلاب علم الاجتماع، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- 5- حسن المسني، منهج البحث التربوي، دار الكندي، الأردن، 1999، ط1.
- 6- حسين بوسقيعة، قانون العقوبات الجزائري، منشورات بيرتي، الجزائر، 2005.
- 7- د. هشام عبد الحميد فرج، التحرش الجنسي وجرائم العرض، مطابع دار الوثائق، ط1، القاهرة، 2011.
- 8- ديمكن ميشال، معجم علم الاجتماع، ترجمة احسان محمد الحسن، ط2، دار الطباعة للنشر، بيروت، 1986.
- 9- رشيد زرواتي، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ديوان المطبوعات الجامعية، 2002، الجزائر.
- 10- رقية الحباري، التحرش الجنسي في المغرب، دراسة سوسولوجية وقانونية، دار القتل، المغرب، بدون سنة نشر.
- 11- زوقان عبيدات كايد عبد الحق وآخرون، البحث العلمي ومفهومه وأدواته وأساليبه، دار الفكر للنشر والتوزيع، الأردن، 2000، ط1.
- 12- صلاح مصطفى قوال، منهجية العلوم الاجتماعية، علم الكتب، القاهرة، 1982.

- 13- عبد الرحمن محمد العيسوي، سبل مكافحة الجريمة، دار الفكر الجامعي،  
دون مكان النشر، 2006.
- 14- عبد المنعم محمد حسين، الأسرة ومنهجها التربوي، تنشئة الأبناء وفي عالم  
متغير، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة، 1985.
- 15- علي عبد الرزاق جليبي، مناهج البحث الاجتماعي، دار المعرفة الجامعية،  
مصر، 2007، ط2.
- 16- عمار بوحوش ومحمد محمود ذبيات، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد  
البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، مؤسسة الرواق، الأردن، 2000.
- 17- عمار بوحوش، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان  
المطبوعات الجامعية، مؤسسة الرواق، الأردن، 2000
- 18- فضيل ديبليو، أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية (سلسلة العلوم  
الاجتماعية، ديوان المطبوعات الجامعية، 2002، الجزائر.
- 19- كاميليا إبراهيم عبد الفتاح، سيكولوجيا المرأة العاملة، دار النهضة العربية  
للطباعة والنشر، بيروت، 1984.
- 20- محمد صغير بغلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع،  
الجزائر، 2002.
- 21- محمد علي قطب، الجرائم المستحدثة وطرق مواجهتها، قراءة في المشهد  
القانوني والأمني وعلاقته بالشرعية الإسلامية، دار الفجر والتوزيع، ط1، 2009.
- 22- مروان عبد المجيد إبراهيم، أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية،  
مؤسسة الرواق، الأردن، 2000.
- 23- الهشري عمر، التنشئة الاجتماعية للطفل، دار الصفاء، عمان، 2003.

الأطروحات:

- 24- جمال معتوق، وجوه من العنف ضد النساء خارج بيوتهن، دراسة ميدانية البليدة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة البليدة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، 1993.
- 25- سمية صالح، أوقفو التحرش الجنسي الصادر عن الجمعية الوطنية للمرأة والعاملة التابعة للاتحاد العام للعمال الجزائريين، مطبعة سي العربي، الجزائر، 2004.
- 26- سهيلة حاشي، التحرش الجنسي بالنساء العاملات في أماكن العمل، ماجستير، تخصص علم الاجتماع التربوي، جامعة الجزائر 2، 2008.

الفهارس والمعاجم:

- 27- المعجم الأساسي، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، تونس، 1998.
- 28- معجم الوجيز، مجمع اللغة العربية، القاهرة، 1999.
- 29- معجم مجاني للطالب، دار المجاني، ط6، بيروت، 2007.

المجلات والجرائد:

- 30- إحصائيات مقدمة من طرف وزارة العدل في نوفمبر 2009 تم إصدار الحكم فيها.
- 31- جامعة جيجل، مجلة الجامعة، مجلة دورية إخبارية تصدرها جامعة جيجل، العدد 48، 2008.
- 32- جمعية مختصة في التحرش الجنسي بفرنسا التي قامت بدراسة عامة عن التحرش سنة 1995.

- 33- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، المرسوم رقم 579/03 يتضمن القانون الأساسي النموذجي للجامعة، 2004.
- 34- عبد الله ركيبي، التعليم العالي في الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، 1987، حوليات جامعة الجزائر، العدد 01.
- 35- مديس أنجرس، دار القصة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2004.
- 36- المرأة الجزائرية على عتبة الالفية الجديدة، رسالة الاسرة، العدد 01، مارس، 2004.
- 37- مقاربات سيولوجية للمجتمع الجزائري، مجلة التواصل، جامعة عنابة، عدد 06، جوان 2000.
- 38- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر، العدد 06، 2000.

المواقع الالكترونية:

- 39- ظريف شوقي ومحمد فرج وعادل محمد الهريدي، التحرش الجنسي بالمرأة العاملة، دراسة نفسية استكشافية على عينة من العاملات المصريات، بحث منشور بمجلة كلية الأدب، جامعة بن يوسف، العدد 07 تم استرجاعها من الموقع [www.musandah.com](http://www.musandah.com)
- 40- مصطفى فتحي، التحرش يغزو الجامعة والمعاهد الجزائرية، صدر في 13-12-2008، [www.yaya.com](http://www.yaya.com)

المراجع باللغة الأجنبية:

- 41- Christine wiliam and othrs, sescuality in work place organisation control, secual harassment and the pursuit of phsure annual review of sociology, 1999, vol 25.
- 42- Farouk ben atia, le travail féminin en algerie, ed. société d'édition et de diffusion, algerie, 1970, p36.
- 43- Grawitz méthides des sciences social, dallg. Ed 11, paris 2001.
- 44- Handy sxwai harassment in small twon new zélande on qualitative of there constrasting.

الملاحق



## الاستمارة:

### المحور الأول:

- البيانات الأولية:

- 1- السن: [24-20]  [29-25]  [34-30]   
[40-35]  [44-40]  [45 فأكثر]
- 2- الحالة المدنية: عزباء  مطلقة  متزوجة  أرملة
- 3- المستوى التعليمي: لا تقرأ ولا تكتب  ابتدائي  متوسط   
ثانوي  جامعي
- 4- السكن: الريفي  حضري  شبيه حضري
- 5- ما المنصب الذي تشغله حالياً؟
- .....

6- الاقدمية في المنصب: أقل من ثلاثة سنوات

من ثلاثة سنوات الى خمسة سنوات

من خمسة سنوات الى 9 سنوات

من 9 سنوات فما فوق

ما هي وضعيتك الإدارية: مؤقتة  دائمة

عقود ما قبل التشغيل

## المحور الثاني:

7- كم عدد الرجال الذين تتعاملين معهم بصفة دائمة؟

.....

8- كيف هي علاقتك بهم في العمل؟  جيدة  حسنة  سيئة

9- هل تتحدثين معهم في مواضيع غير مواضيع العمل؟  نعم  لا

..... اذا كان لا ، لماذا؟

.....

10- هل يتحدثون معك عن امورهم الشخصية؟  نعم  لا

..... اذا كان نعم عن ماذا يحدثوك بالتحديد؟

.....

اذا كان لا فمن يتجنب ذلك؟ انت من لا يرغب في ذلك  ام هو

11- هل سبق وان سألت أحدهم عن امورك الشخصية؟ نعم  لا

إذا كان نعم ماذا كانت ردة فعلك؟ حدثته  غيرت الموضوع  أخرى

12- هل يدعونك الى الغذاء معهم؟ دائما    دا

13- هل سبق وان دعاك أحدهم؟  نعم  لا

14- هل يجاملونك؟

نعم

لا

إذا كان نعم هل تصنيفها في التحرش بك؟

نعم

لا

في كلتا الحالتين،

لماذا؟

15- هل سبق وان تعرضت لمضايقات من طرفهم؟ نعم

لا

في حالة "نعم" هل تعتبرين هذه المضايقات تحرشاً جنسياً؟ نعم

لا

في حالة نعم، وضح.....

16- في نظرك، هل المنصب الذي تشغليه له علاقة بتعرضك لمثل هذه المضايقات؟

نعم

لا

إذا كان نعم بين لماذا؟

17- ما موقع المتحرش بك في الهيكل الإداري للمؤسسة التي تعملين بها؟

18- هل في نظرك لو كنت أعلى مرتبة منه كان هذا المنصب سيغنيك من مثل هذه

المضايقات؟

نعم

لا

19- هل سبق وان تدرجت في عدة مناصب في حياتك العملية؟

إذا كان نعم في أي هذه المناصب تعرضت للتحرش الجنسي؟

.....  
    20- ما الحالة المدنية للمتحرش بك؟ أعزب

التقرب  هدية 21- ما هو الأسلوب المستعمل؟  
 الاستعطاف  صارحك مباشرة  اللمس

لا  نعم 22- هل حاولت تغيير مكان عملك من جراء ذلك؟ نعم

**المحور الثالث:**

لا  نعم 23- هل لباسك وجمالك هو السبب في التحرش بك؟  
 أسباب أخرى

24- في نظرك، ماهي أسباب التحرش بك؟

.....  
 لا  نعم 25- هل اثر التحرش بك على علاقتك بمن حولك من رجال؟

إذا كان نعم كيف اثر عليك؟

.....  
26- كيف تتعاملين معه وانتما وحدكما؟

.....  
  27- هل سبق وان رفضت الخروج في مهمة ميدانية مع رجل؟ نعم

إذا كان نعم بررت ذلك لمسئولك؟.

.....

28- هل حاولت يوماً ان تنتقمي منه؟ نعم  لا

..... اذا كان نعم كيف ذلك؟

اذا لا، لماذا؟

.....

.....

#### المحور الرابع:

29- هل لمكانتك الاجتماعية دور في التحرش بك؟ نعم  لا

30- هل سبق وان اشتكيت عن مثل هذه التحرشات؟ نعم  لا

في كلتا الاجابتين، لماذا؟

.....

31- هل يقلل هذا التحرش من الاتصال في إطار العمل؟ نعم  لا

32- هل تؤثر مثل هذه الأفعال على عملك؟ نعم  لا

اذا كان نعم، كيف ذلك؟

.....

33- في نظرك ما هي الحلول التي بالامكان تسخيرها للحد من هذه الظاهرة؟

.....

.....

.....

34- اذا كان ممكنا ان تروي لنا؟ كيف بدا التحرش بك وكيف انتهى

.....ذلك؟

.....

.....

.....

.....