



التداعيات الاجتماعية للتحرش الجنسي بالمرأة العاملة
"دراسة ميدانية على عينة من الممرضات بمحافظة بني سويف"

إعداد

د. ريمان عيد محمود خالد

مدرس علم الاجتماع بكلية الآداب - جامعة دمياط

المستخلص:

يهدف البحث الحالي إلى الوقوف على الأسباب التي تؤدي إلى حدوث التحرش الجنسي، ومعرفة الآثار المترتبة على ظاهرة التحرش التي تتعرض لها الممرضات؛ للوصول إلى الإجراءات الفعالة للقضاء على هذه الظاهرة. ويعتبر البحث الحالي من البحوث الوصفية التحليلية؛ حيث اعتمد على أسلوب المسح الاجتماعي بالعينة، واعتمد على أداة الاستبيان الإلكتروني لجمع البيانات الميدانية، وتكونت مفردات البحث من (265) ممرضة بمستشفى بني سويف الجامعي.

وقد أظهرت نتائج البحث أنَّ غالبية المتعرضات للتحرش هنَّ الأصغر سنًا، وغير المتزوجات، وذوات الخبرة القليلة، واللاتي يعملن في أقسام مزدحمة غالبيتها رجال، كما أنَّ غالبية المتعرضات للتحرش لا يلجأن لتقديم شكوى ضد أي متحرش؛ وذلك لصعوبة وجود دليل على الواقعة. ومن أبرز أشكال التحرش التي يتعرضن لها التحرش اللفظي؛ والذي قد يتضمن كلامًا ونظرات ذات إيحاءات جنسية غير مرغوب بها، ومن أهم العوامل المؤدية للتحرش الجنسي بالمرأة العاملة عدم الرقابة على المواقع الإلكترونية، وغياب الوازع الديني، وعدم وجود رقابة أسرية أو تنشئة اجتماعية سوية، بالإضافة إلى جهل المرأة بحقوقها، وعدم وجود قوانين رادعة للمتحرش، بالإضافة إلى الكبت العاطفي، وقلة برامج التوعية، وانتشار البطالة والفقر. وقد تبين من خلال البحث أن من بين الآثار المنعكسة على الممرضات التي سببها التحرش الآثار النفسية؛ وتتمثل في: ضعف القدرة الذهنية والبدنية، والقلق والاكتئاب، الخوف الدائم والانعزال، وأيضًا الآثار الاجتماعية؛ ومنها: التعليقات المهينة تجاه الممرضة وحياتها الأسرية، والتعرض للتلميح من المديرين والزملاء أثناء العمل. أما من الناحية العملية؛ فمن بين الآثار المترتبة على التحرش: طلب الانتقال لقسم آخر، الغياب وعدم الالتزام بمواعيد العمل. ومن أهم الإجراءات المتبعة للتصدي للتحرش الجنسي أثناء العمل: تبليغ الجهات المختصة، توثيق محاولة المتحرش، ثم اتخاذ رد فعل مباشرة برفض السلوك، زيادة وعي المرأة بحقوقها في العمل، عدم المبالغة في إلقاء المسؤولية على المرأة موضع اتهام، السماح بثبيت الأدلة أثناء الحادثة؛ كالتسجيلات الصوتية، والرسائل النصية، القضاء على البطالة والفراغ لدى الشباب.

المصطلحات الأساسية: التحرش الجنسي، المرأة العاملة، الممرضات.



Abstract:

The current research aims to identify the causes that lead to sexual harassment and to know the consequences of the phenomenon of harassment to which nurses are exposed to reach effective measures to eliminate this phenomenon. The current research is considered a descriptive analytical research, as it relied on the social survey method with a sample, and relied on the electronic questionnaire tool to collect field data, and the research items consisted of (265) nurses at Beni Suef University Hospital .

The results of the research showed that the majority of those exposed to harassment are younger, unmarried, with little experience and who work in crowded departments, most of which are men. The majority of those exposed to harassment do not resort to filing a complaint against any harasser due to the difficulty of finding evidence of the incident. The most prominent forms of harassment to which they were exposed are verbal harassment, which may include words and looks with unwanted sexual connotations. One of the most important factors leading to sexual harassment of working women is; These include lack of supervision of websites, absence of religious restraint, lack of family supervision or improper social upbringing, in addition to women's ignorance of their rights, absence of supervision and lack of a deterrent law for harassers, emotional repression, lack of awareness programs, widespread unemployment and poverty. It was found that the effects reflected on nurses caused by harassment; psychological effects are: weak mental and physical ability, anxiety and depression, constant fear and isolation, social effects are: insulting comments towards the nurse and her family life, exposure to innuendo from managers and colleagues during work, and from a practical point of view: trying to transfer to another department, absence and failure to adhere to work hours. Among the most important procedures followed to address sexual harassment at work, the most important of which are: reporting to the competent authorities, documenting the harasser's attempt, then taking a direct response by rejecting the behavior, increasing women's awareness of their rights at work, not exaggerating in placing responsibility on the accused woman, allowing evidence to be established during the incident such as audio recordings and text messages, eliminating unemployment and emptiness among young people.

Key terms: sexual harassment, working women, nurses.



المقدمة:

في ظل التطورات الحديثة، دخلت المرأة العديد من الميادين الاقتصادية غير التقليدية، وهذا يرجع لجعل التشريعات التي تقرّ بمبدأ المساواة في التشغيل أو الدخول للعمل، تمنح أي تمييز يكون على أساس الجنس أو الحالة الاجتماعية أو أي معيار آخر؛ وبالتالي يُعدّ الحق في العمل أهم الحقوق التي تفتح للمرأة الطريق للمضي قُدماً لتحقيق مسارها المهني، وإثبات وجودها في سوق العمل، غير أن صَوْن كرامة المرأة وشرفها وسلامتها المادية والمعنوية؛ خاصة أثناء العمل، لن يتحقّق إلا في ظل وجود نصوص دستورية وقانونية (بن قو، 2019، 79).

وقد أشارت أحدث بيانات الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء إلى أن معدل المساهمة في النشاط قد بلغ نسبة 42.7%؛ حيث انخفضت معدل المساهمة بنسبة 0.2% في عام 2022م، مقارنةً بعام 2021م، وتبلغ مساهمة الإناث في النشاط الاقتصادي 14.9%؛ بما يقارب (5.1) مليون، بينما معدل المساهمة الذكور بلغ نسبة 69.1%؛ بما يقارب 25 مليون فرد. (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، 2023، ص5).

وقد ظهر الكثير من القطاعات التي أفرزت حدوث نقص في إجمالي الوظائف المشغولة بها، ومن أهم تلك القطاعات الصحة، وأنشطة العمل الاجتماعي، والتي فقدت صافي يُقدّر بنحو 26 ألف مشغل خلال عام 2022م (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، 2023، ص29).

لذلك يُعتبَر حقّ العامل في احترام كرامته وشرفه، ومنع الاعتداء على ذلك من الغير من أهم الحقوق التي كُرِّست بمقتضى الإعلان العالمي لحقوق الإنسان بتاريخ 10 ديسمبر ل سنة 1948، وكذلك بمقتضى المادة الأولى منه، بالإضافة إلى تكريس هذا الحق في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية؛ مما يدل على أن هذا الحق له مكانة هامة تستوجب حمايته؛ إذ يعتبر التحرش الجنسي



من الممارسات والظواهر التي تمسُّ كرامة العامل؛ بغض النظر عن جنسه؛ لما فيه من خدشٍ وتهديد لكرامته (عز الدين، 2020، 160).

على الرغم من التقدم العالمي في المساواة بين الجنسين، ما زالت النساء بوجهٍ عام لا تستطيع الوصول إلى أعلى مستويات الأمان والرعاية الصحية عالية الجودة (Amit, Timilsina et al., 2024, p3).

وقد كشفت وسائل الإعلام عن محترفين بارزين في العديد من الأماكن استغلُّوا وضعهم في السلطة والنفوذ للانخراط في التحرش الجنسي، والتمييز في مكان العمل؛ خاصَّةً في مجال الطب، والذي يشمل التحرش فيه أنواعًا عديدة من المهنيين الصحيين؛ بما في ذلك الأطباء، الممرضات وطلاب الطب، والزملاء وحتى المرضى؛ حيث يختلف التدريب على برامج الوقاية من التحرش الجنسي، والتنقيف بين الصناعات، وأماكن العمل، وكلّيات الطب والمستشفيات؛ لذلك لا بدُّ من انخراط الرجال والنساء في الوعي والتعليم من أجل التغيير الثقافي، كما ينبغي مراجعة السياسات والتعليم وقواعد السلوك (Vivian E. von Gruenigen & Beth Y. Karlan, 2018, p228).

ويشكل التمر والتمييز والتحرش الجنسي في مكان العمل تهديدًا لكلِّ من الموظفين والمنظمات، وينتج عنه الاكتئاب، والإرهاق، والقلق، والإجهاد اللاحق للصدمة. ومن ناحيةٍ أخرى، يتسبَّب التحرش الجنسي أيضًا في حدوث عواقب خارجية تلحق الضرر العاطفي أو المالي لأصحاب المصلحة؛ ومنهم الجمهور والمستثمرون والموردون والمساهمون؛ مما يمنحهم أسبابًا للتفكير بشكل سيئ في المنظمة. وعندما يرى أصحاب المصلحة أنَّ المنظمة مسؤولةٌ عن التحرش الجنسي في مكان العمل، قد يقطعون العلاقات معها، ويضطرون إلى المشاركة في نشر سمعتها السلبية؛ لذلك سوف يصبح من الصعب جذب العملاء، وتوليد الاهتمام بالاستثمار، وتحسين الأداء المالي (Xiaoyu, Liao et al., 2023, p1).



وبناءً على ما سبق؛ فإن التحرش الجنسي يُعدُّ من المشكلات الكبيرة في مجال الرعاية الصحية؛ لأنه يتم الإبلاغ عنه بشكل أقل من اللازم في كثيرٍ من الأحيان، ويترتب على هذه السلوكيات داخل بيئة الرعاية الصحية واسعة النطاق تأثيراً ملحوظاً على بيئات مكان العمل، والرفاهية الشخصية، ورعاية المرضى (Rachael, Parke et al., 2023, p10).

أولاً: إشكالية البحث:

التحرش الجنسي ظاهرة شائعة في أماكن العمل، ولكن وفقاً للاتحاد الأوروبي؛ فإن نسبة 40-50% من النساء تعرضن للتحرش الجنسي، أو السلوك الجنسي غير المرغوب فيه في مكان عملهن. وأظهر التقرير الخاص بسلسلة التوريد العالمية أن نسبة 85% من الموظفات كنَّ قلقاتٍ بشأن التحرش الجنسي، وفي مجال تُهيمنُ عليه النساء، تكون الممَرِّضات أكثر عرضةً للتحرش الجنسي في مكان العمل (Kahsay et al., 2020, p2).

وعلى الرغم من أن ظاهرة التحرش الجنسي كثيرة الانتشار في الوقت الحالي، وقد أدت إلى القضاء على المسار المهني للكثير من العاملات؛ إلا أن نسبة التحرش بالنساء في أماكن العمل تكاد تكون منعدمةً في المحاكم، والموجود منها يعالج بشكل سريٍّ؛ حيث تلجأ معظم النساء المتحرَّش بهنَّ في أماكن العمل إلى التستر عن مثل هذه التصرفات الخادشة للحياء، رغم أن القانون واضحٌ وصارمٌ بخصوص التحرشات الجنسيَّة بالنساء العاملات (بن قو، 2019، 84).

وقد أشارت البيانات الواردة من مكتب شكاوى المجلس القومي إلى أن أغلب الشكاوى التي تم استقبالها خلال عام 2020، والتي أُقيمت بسببها الدعاوى الجنائيَّة كانت متعلَّقةً بقضايا العنف الجسدي؛ حيث بلغت نسبتها ما يقارب 95% من إجمالي الدعاوى المقامة؛ بواقع 435 شكوى من إجمالي 457 شكوى. كذلك بلغت نسبة الدعاوى الجنائيَّة المتنوعة 41%، كما جاءت بلغت قضايا العنف الجنسي أربع حالاتٍ (المجلس القومي للمرأة، 2020، ص23)، بينما ارتفع عدد شكاوى الدعاوى



الجنايئة الواردة للمكتب خلال 2021 م إلى حوالى 972 شكوى؛ حيث صُنِّفَت أغلب شكاوى الدعاوى الجنائية مشورة قانونية خاصة بالجرح والجنايات، يليها جرح الضرب، وقد رُصِدَت (19) حالة تحرش جنسي من الدعاوى الجنائية (المجلس القومي للمرأة، 2021، ص9) .

أما بالنسبة لمؤشرات العنف ضد المرأة التي تمَّ رصدها في الشكاوى الواردة خلال الفترة من (يناير - أبريل 2021م)، فقد تم رصد 1100 حالة عنف خلال هذه الفترة؛ بواقع 412 حالة عنف اقتصادي/ مادي، وهو أعلى أنواع العنف المرصودة، يلي ذلك العنف الجسدي الذي بلغ 296 حالة (تعدى بالضرب)، ثم العنف اللفظي في المرتبة الثالثة؛ بواقع 181 حالة (تعدى بالسب والقذف والعنف الجنسي) بواقع 40 حالة (المجلس القومي للمرأة، 2021، ص11).

وفي العقود الأخيرة، أصبح التحرش الجنسي تجاه المهنيين الصحيين؛ خاصَّةً الممرضات، محطَّ اهتمام متزايدٍ في جميع أنحاء العالم؛ تُمثِّلُ النساء فيه أكثر من 70% من القوى العاملة الصحية والاجتماعية على مستوى العالم؛ خاصَّةً في مهنة التمريض (WHO, 2018, P23)، وأفادت بعض الدراسات أنه، مقارنةً بالممرضين الذكور؛ فإن الممرضات أكثر عرضةً للتحرش الجنسي في أماكن العمل من قبل الأشخاص الذين يُقدمون لهم الرعاية وعائلاتهم أو أقاربهم، وحتى زملائهم في العمل؛ غالبًا ما يتم التسامح مع هذا العيب الجنسي؛ باعتباره "شرًّا" ضروريًّا، أو ثمنًا للاحتفاظ بالوظيفة، ولا يتم الإبلاغ عنه في كثير من الحالات (Cheung & Yip, 2017, P196).

في هذا الصدد تتمثل الإشكالية في محاولة الوقوف على الأسباب التي تؤدي إلى حدوث التحرش الجنسي، ومعرفة الآثار المترتبة على ظاهرة التحرش التي تتعرض لها الممرضات؛ للوصول إلى الإجراءات الفعَّالة للقضاء على هذه الظاهرة.



ثانيًا: أهمية البحث:

تتمثل أهمية البحث في جانبين؛ أحدهما نظري، والآخر تطبيقي؛ وذلك على

النحو التالي:

الأهمية النظرية: تبدو الأهمية النظرية لهذا البحث في النقاط الآتية:

- يتناول البحث قضية هامة تؤثر سلبًا على المرأة، ومكانتها الاجتماعية، ومدى وعيها بحقوقها لحماية نفسها من التعرض لظاهرة التحرش.
- يسعى البحث إلى المساعدة في سد ثغرة في الدراسات التي تناولت العوامل التي تؤدي للتحرش بالمرأة العاملة وكيفية مواجهتها.
- يُعَدُّ القطاع الطبي عامّةً، وقطاع التمريض خاصةً، أحد القطاعات الحيوية التي تعتمد على وجود الجنسين من الذكور والإناث، ومن الطبيعي أن يحدث بعض المشكلات؛ ومنها التحرش الجنسي؛ وذلك في ضوء بعض الرؤى النظرية المفسّرة لموضوع البحث.

- يتناول البحث موضوعًا من أحدث الموضوعات التي حظيت باهتمامٍ علميٍّ في - الآونة الأخيرة - لدى الباحثين المهتمين بمشكلات المرأة والعمل التنظيمي؛ لذا فالباحث الراحل يسير الاتجاه المعاصر، وقد يمثل إضافةً بسيطةً إلى التراث البحثي.
- تبين وجود ندرة في الدراسات العربية التي تناولت مشكلة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة؛ خاصة الممرضات العاملات في القطاع الطبي؛ نظرًا لحساسية الموضوع في المجتمعات العربية؛ الأمر الذي يكشف عن أهمية البحث، وضرورة إجراء مزيدٍ من البحوث في المجتمع المصري.

أما الجانب المتعلق بالأهمية التطبيقية؛ فيتمثل في النقاط التالية:

- دراسة ظاهرة التحرش الذي تتعرض له المرأة العاملة، خاصّة الممرضات، يمثل أهمية تطبيقية كبيرة؛ نظرًا للدور الخطير الذي يلعبه التمريض في المجتمع (الجيش الأبيض)؛ وهو ما اتضح خلال جائحة كورونا؛ حيث برز الدور المهم والتضحية للمساعدة في شفاء المصابين؛ وبالتالي تساعد دراسة مشكلات هذه الفئة



على زيادة كفاءتهن وفاعلية المستشفيات، وتقديم الرعاية اللازمة للنهوض بصحة الأفراد في المجتمع.

- محاولة الاستفادة من نتائج البحث في توعية المرأة العاملة في مواجهة قضية التحرش؛ خاصة في بيئة العمل لوضع خطط مستقبلية تساعد في تمكين المرأة في سوق العمل بعيداً عن المضايقات.

ثالثاً: أهداف البحث وتساؤلاته:

تتمثل أهداف البحث في هدف رئيس هو: التعرف على واقع التحرش الجنسي بالمرأة العاملة والآثار المترتبة عليه، ويتفرع منه عدة أهداف فرعية كالآتي:

الهدف الأول: تحديد أشكال التحرش الجنسي التي تعرضت لها الممرضات، والأكثر شيوعاً:

ويمكن تحقيق هذا الهدف من خلال الإجابة على التساؤلات الآتية:

- إلى أي مدى تتعرض الممرضات لظاهرة التحرش الجنسي؟

- ما شكل التحرش الذي تعرضت له؟

- أي الأشخاص مرتكبي التحرش الجنسي؟

الهدف الثاني: الكشف عن الأسباب والعوامل التي تؤدي إلى حدوث التحرش

الجنسي:

ويمكن تحقيق هذا الهدف من خلال الإجابة على التساؤلات الآتية:

- ما الموقف الذي تم اتخاذه بعد التعرض للتحرش الجنسي؟

- ما الأسباب التي تؤدي إلى عدم التقدم بشكوى أو التزام الصمت ضد

المتحرش؟

- ما أهم العوامل الرئيسية المسببة لانتشار حالات التحرش الجنسي؟



الهدف الثالث: رصد الآثار الواقعة على الممرضات اللاتي تعرّضن للتحرش الجنسي:

ويمكن تحقيق هذا الهدف من خلال الإجابة على التساؤلات الآتية:

- ما الآثار النفسية الواقعة على الممرضات اللاتي تعرّضن للتحرش الجنسي؟
- ما الآثار الاجتماعية الواقعة على الممرضات اللاتي تعرّضن للتحرش الجنسي؟

- ما الآثار العملية الواقعة على الممرضات اللاتي تعرّضن للتحرش الجنسي؟

الهدف الرابع: التعرف على أهم الآليات المقترحة للحدّ من ظاهرة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة (الممرضة):

- ويمكن تحقيق هذا الهدف من خلال الإجابة على التساؤلات الآتية:
- ما الإجراءات المتبعة عند التعرض للتحرش الجنسي في العمل؟
 - ما الآليات التي يمكن اقتراحها للتغلّب على ظاهرة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة؟

رابعًا: مفاهيم البحث:

مفهوم التحرش الجنسي sexual harassment:

يشير مصطلح التحرش الجنسي لغةً إلى فعل "حرش"؛ ويعني "خدش"؛ والتحرش بالشيء معناه التعرّض له بغرض تهيجه، وبإعتماد على هذا المعنى يكون التحرش بالإنسان هو التعرّض له بوسيلة ما من أجل إثارته ودفعه نحو فعل معين (بن حميدة، 2014، ص 189)، كما يشير مصطلح التحرش إلى فعل حرش؛ بمعنى أفسد، وهي عند الإنسان والحيوان بمعنى أغرى، وتحرّش به: تعرض له ليهيج (المعجم الوجيز، 1999، ص 145).

ويُعرّف التحرش الجنسي اصطلاحًا بأنه: "سلوك جنسي متعمّد من قبل المتحرش وغير مقبول من قبل الضحية، وليس من اللازم أن يكون هذا السلوك واضحًا أو معلنًا؛ بل يمكن تصنيف بعض التعليقات أو المجاملات التي تشمل



التصفير، التحديق، أو الأسئلة الجنسية الشخصية، كذلك اللمسات، والنكات التي تحمل إيحاءات جنسية، والإلحاح في طلب لقاء، أو تصرف غير مرغوب فيه، أو غير مألوف ولائق اجتماعياً" (مومو، 2022، ص178).

ويُعرّف التحرش الجنسي كذلك بأنه: "سلوك غير مرغوب فيه، ومسيء ذو طبيعة جنسية قد يجعل العُمال يشعرون بالإهانة أو التهيب أو عدم الارتياح، كما أنه عبارة عن تقدّمات جنسية غير مرغوب فيها، وطلبات للحصول على خدمات جنسية، وسلوك لفظي أو جسدي آخر ذو طبيعة جنسية، مُوجّه نحو شخص في مكان العمل (Organization IL, 2018, P9).

وقد اتخذ التحرش الجنسي أيضًا أشكالًا عديدة؛ فقد يشمل السلوك اللفظي أو البصري أو غير اللفظي أو الجسدي غير المرغوب فيه، والذي له طبيعة جنسية، أو يستند إلى جنس شخص ما، والشكل الجسدي للتحرش هو اللمس أو المداعبة أو العناق أو التقبيل غير المرغوب فيه، ويشمل الشكل اللفظي للتحرش التعليقات أو النكات ذات الإيحاءات الجنسية أو المسيئة؛ والدعوات غير المناسبة للخروج في مواعيد غرامية؛ والأسئلة المتطفلة والمسيئة حول الحياة الخاصة، والتعليقات المتطفلة والمسيئة حول المظهر الجسدي للمرأة. والأشكال غير اللفظية هي غير اللائقة أو المخيفة أو التحديق أو السخرية؛ وتلقي عرض صور، أو هدايا مسيئة أو صريحة جنسيًا؛ والتعرض غير اللائق؛ وإجبار الشخص على مشاهدة أو النظر إلى مواد إباحية ضد رغباته. والشكل الأخير هو استخدام التحرش الإلكتروني التكنولوجي الذي يواجهه الشخص عند تلقي رسائل بريد إلكتروني، أو رسائل نصية قصيرة غير مرغوب فيها، أو مسيئة أو صريحة جنسيًا؛ والتقدمات غير اللائقة والمسيئة على موقع الويب على الإنترنت، أو في غرفة دردشة على الإنترنت (Shaw E, Hegewisch A, 2018, P15).

ويشير التحرش كذلك إلى سلوك جنسي عدواني متعمّد من قبل المتحرش، كما أنه يُعدّ أحد أشكال العنف ضد المرأة؛ حيث يسبب إيذاءً نفسيًا وجسديًا وأخلاقيًا، وقد



تتعرض له الأنثى في المؤسسات التعليمية أو العمل أو الشارع (الكيلاني، 2018، ص42).

كما يشير التحرش الجنسي إلى السلوك غير المرغوب فيه، وغير المرحب به، وغير المتبادل ذي الطبيعة الجنسية، والذي يسيء إلى الأشخاص المعنيين، وقد يجعلهم يشعرون بالتهديد أو الإذلال أو الإحراج (Lu L, Dong M, Lok GKI, et al., 2020, P981).

وبصفة عامة؛ فإنه يمكن القول إن التحرش الجنسي وفقاً لعلماء الاجتماع: ظاهرة تعبر عن سلوك وذهنيات أفراد المجتمع؛ فهو انحراف ترتبط درجة اتساعه وخطورته بدرجة وعي وأخلاق هؤلاء الأفراد؛ لذلك لا بدّ من التركيز على الدور الذي يُمكن أن تلعبه المساجد في نبذ هذه الظاهرة، والتوعية من مخاطرها وانعكاساتها (عز الدين، 2020، ص181).

ويقصد بالتحرش الجنسي إجرائياً: "نوعٌ من الإساءة أو العنف الموجّه ضد المرأة؛ والذي يأخذ أشكالاً متعددة من التحرش؛ بداية من العبارات اللفظية غير المرغوب بها، وحتى ملامسة الجسد الناتجة عن الرغبة الجنسيّة المكبوتة لدى الفرد، والتي تُسفر عن أفعال تتنافى مع السلوكيات البشرية السويّة والمنضبطة؛ خاصّةً عندما يكون السلوك شرطاً للعمل، تتعرّض له المرأة في أماكن وأوقات مختلفة؛ مما يخلق بيئة عدوانية وغير آمنة".

مفهوم التحرش الجنسي في أماكن العمل Sexual harassment in the

:workplace

يُقصد بالتحرش الجنسي بالمرأة: الوصول إلى علاقات جنسيّة قد تصل إلى حد الاغتصاب، وفيما يتعلق بالمكان أو الزمان والوسيلة؛ هناك من يرى أنّ الظاهرة قد ترتبط بمكان معين دون الآخر؛ فهناك تحرش جنسي داخل مؤسسات العمل، وهناك تحرش يحدث في الشارع أو في وسائل المواصلات، وقد يأخذ أيضاً التحرش الجنسي شكل التحرش الإلكتروني؛ باستعمال وسائل التواصل الاجتماعي؛ وهو التحرش الذي



قد يشمل أغلب صور التحرش؛ من التحرش بالإشارة، وبالكتابة، والقول (بوزنون، 2022، ص282).

كما يشير إلى مجموعة واسعة من أشكال السلوك اللفظي وغير اللفظي التي لا تشمل طلبات جنسية مباشرة، لكنها تنطوي على مواقف واتجاهات مهينة وعدائية تجاه المرأة؛ كاستخدام التهكم والافتراءات والإيماءات، وعرض المواد الإباحية والتهديد والعدوان. أما الإكراه الجنسي، ويمثل الابتزاز الطلبات الجنسية الصريحة مقابل مزايا تتعلق بالعمل؛ كالترقي الوظيفي، أو مزايا مادية وغيرها (الشعلان، 2019، ص ص 28-29).

ويقصد بالتحرش الجنسي للمرأة العاملة (الممرضة) إجراءات: "شكل من أشكال العنف التي تتعرض لها النساء الموظفات في أماكن العمل؛ خاصة الممرضات في القطاع الطبي بالمستشفيات؛ مما يؤثر على صحتها النفسية والوظيفية في مكان عملها، ويجعلها تشعر بسوء الحال وعدم الأمان في مكان عملها؛ مما ينعكس على مستوى أدائها في العمل، وكذلك على معاملاتها مع زملائها، وتوافقها مع بيئة العمل ككل".

مفهوم هيئة التمريض Nursing staff:

يمكن الإشارة إلى مفهوم التمريض بأنه: "الشخص الذي يقوم بتقديم الخدمات التمريضية في المستشفى؛ وهي الخدمات التي تهدف إلى العناية بالمريض والارتقاء بالصحة" (عبد الله، 2022، ص683).

وتُعرف هيئة التمريض إجرائياً بأنها: "مجموعة من الممرضات اللاتي يعملن بمستشفى بني سويف الجامعي، ويقدمن الرعاية (الوقائية والعلاجية) اللازمة للمرضى، ويقمن بمساعدة الأطباء في إجراءات التشخيص والعلاج، وحفظ واتباع التعليمات الطبية".

خامساً: التوجّه النظري:



تعددت النظريات والدراسات التي تناولت ظاهرة التحرش الجنسي للنساء العاملات؛ ويمكن إبرازها كما يلي:

نظرية الحفاظ على الموارد (Conservation of Resources Theory (COR):

كانت بداية ظهور نظرية الحفاظ على الموارد على يد العالم (Hobfoll 1989) ؛ والتي قدمت إطاراً مفيداً لهذه الموارد، وعُرفت بأنها: تلك الكيانات ذات القيمة المركزية في حد ذاتها؛ مثل احترام وكفاءة الذات، أو وسيلة للوصول إلى نهاية قيم مركزية؛ مثل الدعم الاجتماعي، ونظرية الحفاظ في جوهرها نظرية تحفيزية تشرح الكثير من السلوك الإنساني على أساس الحاجة التطورية لاكتساب الموارد والحفاظ عليها من أجل البقاء، وهو أمر أساسي للإنسان (عامر، 2019، ص7).

وبالتالي؛ فإن نظرية الحفاظ على الموارد هي نظرية نفسية الإطار؛ تشير إلى أن الأفراد والمنظمات لديهم الدافع الأساسي لحماية مواردهم الحالية، والحفاظ Conservation عليها واكتساب Acquisition موارد جديدة، وقد حددت النظرية أربعة أنواع من الموارد؛ هي الأشياء، الظروف، الخصائص الشخصية، والطاقات، وتختلف قيمة الموارد بين الأفراد، وترتبط بتجاربهم ومواقفهم الشخصية في الواقع؛ حيث تعد مشاركة المعرفة إحدى وسائل تراكم المعرفة، وخلال عمليات مشاركة المعرفة يُتاح للأفراد فرصة للمشاركة في التعلم المتبادل، واكتساب المزيد من المعرفة. من ناحية أخرى؛ يمكن النظر إلى مشاركة المعرفة على أنها سلوك محفوف بالمخاطر؛ لأنه قد يؤدي إلى فقدان الميزة التنافسية عبر أقرانه من أجل تعزيز مشاركة المعرفة (Tran, 2019, p397)، لذلك يجب على المنظمة الحد من هذا الخطر من خلال مصادر الدعم الاجتماعي، والموارد الوظيفي (Wu&Lee, 2020, p8).

وحيث تمثل ملائمة الفرد للبيئة الانسجام بين أفكار الفرد فيما يتعلق بمستوى الارتباط بين الجوانب التي تُعتبر مهمة القيم والقدرات والمهارات والأهداف والراتب، وبين معتقداتهم وواقعهم في بيئات عملهم أو معيشتهم. ومن ثم؛ فإن الأفراد يعملون



في مؤسسة تتوافق مع قيم وأهداف حياتهم. وفقًا لنظرية COR؛ تعد الموارد الشخصية والنفسية بمثابة دافع مهم يساعد الفرد في تحقيق أهدافه (همام، 2021، ص 269).

ومن ناحية أخرى، يختلف ترتيب أولويات العاملين واهتماماتهم؛ فهناك من يهتم بالراتب، أو بالمسميات الوظيفية، أو بالمناصب، وهناك من يضع في أولوياته الشغف، ويفضل التعلم والابتكار ومواجهة التحديات؛ كل هذه الاهتمامات والأولويات عبارة عن موارد يتمتع بها العاملون، ويسعون إلى حمايتها، وفي حالة فقدانها أو تراجع مستوياتها تبدأ المعاناة من التوتر النفسي؛ ومن هنا ظهرت نظرية الحفاظ على الموارد. ويحدث الإجهاد كإجراء وقائي يدفع العاملين إلى تعظيم الموارد التي يسيطرون عليها، وفي حالة وقوع حتى مشكلة واحدة في أولويات الفرد؛ فإنه يمكن أن تؤدي إلى دوامة هبوط تؤدي إلى انخفاض الإنتاجية، وتراجع الشعور بالرضا باستمرار، مع مستويات أعلى من التوتر، وبالتالي الشعور بالإجهاد المزمن؛ وهو ما سيؤثر سلبًا على الأداء العام. ومن ثم؛ يقع على عاتق الإدارة العليا في المؤسسات المختلفة التأكد من أن كل عامل يتمتع بالموارد التي يحتاج إليها للقيام بعمله بشكل صحيح؛ حيث تبرز أهمية عدم شعور العاملين بالتهديد بأنهم سيفقدون اهتمامهم بالعمل والإنتاج والإبداع (أحمد، 2023، ص 64).

وتفترض النظرية أن يسعى الناس للحصول على الموارد والاحتفاظ بها وحمايتها؛ حيث إن فقدانها يمكن أن يكون له تأثيرات سلبية على احترام الذات والتحفيز والنشاط والكفاءة الذاتية لدى الأفراد، وقد تواجه المنظمات عقبات عندما ترى أن مواردها معرضة للتهديد، وقد تتخبط في بعض السلوكيات لحماية مواردها (Michelle et al., 2024, p2).

ويمكن استخدام نظرية COR لتفسير الظاهرة من خلال الإرهاق العاطفي؛ بسبب التعرض للتمتع والتحرش الجنسي من قبل الموظفين خلال أوقات العمل، والذي يؤدي بالمثل إلى استنزاف الموارد النفسية. بشكل عام، تؤكد نظرية COR أن الأفراد الذين لديهم الموارد الكافية، ولديهم أيضًا القدرة على التعامل مع التحرش الجنسي هم



الأقل عرضة له، أما من يفكرون إلى الموارد؛ فهم أكثر احتماليةً للتعرض للإرهاق العاطفي. لذلك؛ فمن الضروري أن تقوم المنظمات بتوفير الدعم والموارد للأفراد الذين يتعرضون للتحرش الجنسي، لمنع الإرهاق العاطفي، وتعزيز المشاركة.

وبالتالي؛ فإن التعرض للتحرش الجنسي يؤدي إلى آثار سلبية على النساء من خلال رفاهية الموظفين، والرضا الوظيفي، والإرهاق العاطفي، والمشاركة، وكذلك معدل الدوران والغياب وانخفاض الإنتاجية. وبالتالي؛ يهدف البحث إلى التعرف على دور مناخ التحرش الجنسي في زيادة الإرهاق العاطفي، وانخفاض مشاركة الموظفين؛ بسبب استنفاد الموارد، والوصول إلى إجراءات فعّالة من قبل الجهة المسؤولة لمواجهة ظاهرة التحرش في أماكن العمل، وحماية حقوق النساء.

النظرية التنظيمية Organizational theory:

إن الدور القوي الذي يلعبه السياق في الحياة الاجتماعية يعني الحاجة إلى منظور نظري للتحرش الجنسي، يأخذ في الاعتبار أسسه التنظيمية. وعلى الرغم من أنّ الأفراد يمارسون التحرش الجنسي؛ فإنهم يفعلون ذلك في سياق المنظمات، التي تم تكليفها بعبءٍ مشترك من المسؤولية ليس فقط من قبل علماء الاجتماع، ولكن أيضًا من قبل الضحايا والمحاكم (Chamberlain et al., 2008, p264).

وتنشأ المنظمات ضمن بيئة اجتماعية ثقافية أوسع؛ بما في ذلك النظام الأبوي والتنشئة الاجتماعية الشاملة للجنسين، والتي تُجهّز الأفراد للتقدم، وتلقي التحرش الجنسي في العمل. يشير الرجال إلى التوقعات الاجتماعية الثقافية في تحديد الأدوار التي يشعرون أنها مناسبة للنساء، وكيفية التعامل معها في مكان العمل. وعلى نحو مماثل، قد تشير النساء اللاتي يتعرضن للتحرش الجنسي إلى المعايير السائدة، ومكانتهن في البنية الاجتماعية الأبوية في تقرير ما إذا كان ينبغي لهنّ الاستجابة وكيفية الاستجابة (Hearn, J., & Parkin, W., 2001, p245).

وعلى الرغم من أن الحقائق الاجتماعية الثقافية حيوية لفهم الخلفية الاجتماعية للتحرش الجنسي؛ فإن السمات التنظيمية هي عوامل حاسمة في تحديد حدوثه وشكله،



وتساعد الأبوية والتنشئة الاجتماعية بين الجنسين في تفسير الأسس الثقافية التي يقوم عليها التحرش الجنسي، واستجابات الضحايا، ولكن السياق التنظيمي يحكم ما إذا كان التحرش الجنسي يحدث بالفعل في مكان عمل معين، وكيف يحدث (Chamberlain et al., 2008, p268).

كما يمكن تفسير ظاهرة التحرش الجنسي في ضوء النظرية من خلال مجموعة قضايا مرتبطة بالمنظمة؛ مثل السلطة، والتفاوت في المكانة الاجتماعية، والتي تميز البيئات التنظيمية، وتزيد احتمالية حدوث تحرش جنسي. وتعد القضية الرئيسة في هذه المشكلة هي ممارسة السلطة؛ هذا النوع من الهياكل أو التوجيه يمنح بعض الأفراد السلطة، ويجعل الأقل قُوّة نافعين للسلطة. ولسوء الحظ، في هذا النمط، يُفضّل الرجال أكثر من النساء؛ بسبب اعتقاد جامد مفاده أن الرجال مُوجّهين نحو الهدف، وأقوياء، وعدوانيون؛ وبالتالي يمكن القول إن التحرش الجنسي هو نتيجة هيكل هرمي في المنظمات يُخصّص سلطة غير متساوية للناس؛ مما يسهل الاعتداء الجنسي داخل هذا النظام (حمزة، 2017، ص227).

النظرية النسوية Feminist Theory:

خلال أوائل سبعينيات القرن العشرين، بدأت الجماعات النسوية؛ مثل المنظمة الوطنية للمرأة، ومعهد المرأة العاملة بحماس في رفع مستوى الوعي بمشاكل الاهتمام الجنسي غير المرغوب فيه في العمل. ووفقاً للمنظور النسوي؛ يرتبط التحرش الجنسي بأيدولوجية الذكور الجنسيّة المتمثّلة في هيمنة الذكور وتفوقهم في المجتمع. لذلك؛ تنتظر نظريات النسويات إلى التحرش الجنسي باعتباره نتاجاً لنظام جنساني يحافظ عليه شكل مهيمن ومعياري من الذكورة (Pallavi, 2017, p33).

وقد ربطت اتجاهات النظرية النسوية والدراسات التي اعتمدت على رؤى هذه الاتجاهات بين الجندر والتفاوت في حياة القوة بين الرجل والمرأة، في تعريفها لمفهوم التحرش الجنسي؛ وذلك من خلال بيان أن أفعال التحرش الجنسي ما هي إلا خطوة إضافية على طريق العنف الجسدي والمعنوي الموجّه ضد المرأة؛ وذلك من خلال بيان



أن الهدف من التحرش الجنسي قد لا يكون دائماً جنسياً، بقدر ما هو تأكيد لسلطة الشخص المتحرش، واعتبار المرأة موضوعاً "شيئاً" له (مومو، 2022، 188).

ويعتمد المنظور النسوي على مناقشة علاقة القوة بين الرجال والنساء، ويؤكد على الطبيعة الذكورية في أماكن العمل، والتي تؤكد ببساطة على سوء السلوك الفردي بدلاً من البحث بشكل أعمق في الطبيعة الأبوية لمكان العمل وهي محكوم عليها بالفشل. ومع ذلك؛ فإن رؤية المنظور النسوي يؤدي إلى ثقافة الضحية؛ مما يمنع النساء من وضع استراتيجيات للتعامل مع المشكلة. ونخلص من ذلك إلى أن فكرة التحرش الجنسي هي شيء يشترك فيه الجميع؛ من أفراد إلى سياسيين، وهو "إساءة استخدام السلطة بدلاً من تجربة شخصية فوضوية" (Harriet, 2003, p478).

كما يرى المنظور النسوي أن السلطة الذكورية ممثلة في السلطة الأبوية؛ وبهذا يتضح أن هذه الثقافة قد تجعل المرأة أكثر عرضة من الرجال للسلوك الجنسي في مكان العمل؛ حيث يشمل تعزيز دور المرأة كضحية، وتصوير الرجال على أنهم مفترسون جنسيون؛ لذلك قد تكون هناك مواقف تكون فيها المرأة مهددة بشكل خاص؛ وبالتالي فإن الفرضية النسوية الأساسية التي يقوم عليها التحرش الجنسي عبارة عن علاقات القوة غير المتكافئة وهي علاقة سلبية. أما مكان العمل فهو يطور بيئة جنسية قد تكون أيضاً ضارة لكل من النساء والرجال الذين لا يتوافقون إلى القاعدة الأبوية لسلوك الذكور (Harriet, 2003, p479).

ويُفهم التحرش على أنه السلوك الذي يتضمن التأكيد على التعليقات الجنسية غير الملائمة، وغير المرغوب فيها، أو التقدم الجسدي في البيئات الاجتماعية أو المهنية؛ حيث يعكس النظام الأبوي الهيكلي وصول المرأة إلى المؤسسات الاجتماعية ومواقعها في داخلها؛ بينما تعكس الأبوية الأيديولوجية الأعراف، المعتقدات والقيم حول مكانة المرأة، وأدوارها في المجتمع (E. Grech et al., 2023, p3).

لذلك يُفسر الاتجاه النسوي ظاهرة التحرش في القطاع الطبي بأنه "منحاز للذكور"؛ ولذلك فهي أبوية؛ حيث تم تأنيث مهنة الطب مؤخراً؛ يعني أن النساء يعملن



بشكلٍ أوثق مع الرجال كزملاء وعلى قدم المساواة، وبالرغم من نجاح النساء في الدراسات الطبية، إلا أن التحيزات وعدم المساواة لا تزال موجودة بين الجنسين، ومتفشية في بيئات العمل الطبي. وتتخذ هذه الأمور شكل تجاهل النساء والتمييز ضدهنّ، ومعاملتهم بشكل مختلف عن الزملاء من الرجال. ولذلك لا بدّ من الاهتمام بمشكلة عدم المساواة بين الجنسين، وأنها قد تتسبب في زيادة خطر العنف بينهما، أو وقوع أي شكل من أشكال التحرش الجنسي؛ ولذلك فمن الضروري تعزيز بيئة آمنة لأعضاء القوى العاملة في المستقبل، مع منع العواقب النفسية الخطيرة التي قد تنشأ بعد ذلك نتيجةً للتعرض للاعتداء الجنسي أو التحرش، ويهدف البحث إلى التعرف على ما إذا كانت النساء اللاتي تعرضن للتحرش يشعرن بالدعم الكافي؛ حيث إن الإبلاغ عن الحوادث أمرٌ ضروريٌّ في تحديد حجم المشكلة، والتي تعطي مؤشراً للوضع فيما يتعلق بعدم المساواة بين الجنسين، والتحرش الجنسي، وتحديد أوجه القصور في نظام الدعم.

سادساً: الدراسات السابقة:

باستعراض التراث البحثي المرتبط بموضوع البحث، وجدت الباحثة العديد من الدراسات على النحو التالي:

أظهرت دراسة (Fonny Hutagalung & Zahari Ishak (2012 أن أكثر من نصف العينة من الموظفات يتعرضن للتحرش الجنسي، وهذا الوضع يعطي آثاراً سلبية تجاه الضحايا في المنظمة. كما أن عمر الموظفات من 26 إلى 39 سنة يقع في الفئة متزوجة، ومدة خدمتها أقل من 5 سنوات، كنّ أكثر عرضةً للتحرش الجنسي لوجود عنصر الخبرة. كما أظهرت وجود علاقة سلبية بين التحرش الجنسي والرضا الوظيفي، وعلاقة إيجابية معنوية بين تجربة التحرش الجنسي وضغوط العمل؛ لذلك يجب وضع نظام مناسب للتعامل مع حالات التحرش الجنسي في مكان العمل لمنع المرأة من أن تكون ضحية. بالإضافة إلى ذلك، يجب الاهتمام بإجراءات التحقيق مع الضحية



والمترش الإجراء التأديبي الذي يُمكن اتخاذه، بالإضافة إلى أي إجراء علاجي للضحية؛ مثل تقديم المشورة لأي من الأفراد المعنيين أو كليهما.

كما بينت دراسة الطارق (2014) أن المرأة الموظفة في المؤسسات الحكومية في أمانة العاصمة صنعاء تتعرض للتحرش الجنسي. وقد اتضح من خلال الدراسة أنَّ التحرش الجنسي في المؤسسات الحكومية في أمانة العاصمة صنعاء عالي المستوى، كما أن التحرش اللفظي أكثر أنواع التحرش الجنسي شيوعاً. وقد أشارت الدراسة إلى وجود فروق إحصائية ذات دلالة معنوية بين العزبات والمتزوجات في مستوى التحرش اللفظي لمصلحة العزبات، في حين لا توجد فروق دالة في مجالي التحرش الجسدي والتحرش غير اللفظي.

وأيضاً أشارت دراسة القيسي؛ الصرايرة (2015) إلى أن هناك ستة أشكال من التحرشات الجنسية الممارسة في الحرم الجامعي؛ وهي: التحرش الجسدي، التحرش الشفهي، التحرش بالإيماءات والحركات، التحرش البصري، التحرش بالبريد الإلكتروني، التحرش عبر النقال، كما بينت النتائج وجود علاقة بين التحرشات الجنسية الممارسة الممارسة في الحرم الجامعي، وكلٍّ من النوع الاجتماعي، والعوامل الاجتماعية، وقد أشارت الدراسة إلى وجود علاقة بين أسباب التحرشات الجنسية الممارسة في الحرم الجامعي، وكلٍّ من المتغيرات التالية: النوع الاجتماعي، الكلية، المستوى الدراسي. كما أظهرت الدراسة أن أكثر الأسباب الدافعة للتحرشات الجنسية هي أسباب عاطفية وعوامل اقتصادية واجتماعية للمترش؛ كاستفحال البطالة.

واستنتجت دراسة العمر؛ وآخرين (2017) أنَّ معظم النساء ممَّن يتعرضن لظاهرة التحرش الجنسي يفضلن التزام الصمت، ويتضح أن هناك عوامل تدفع الزملاء للتحرش الجنسي في بيئة العمل؛ مثل ارتداء الملابس غير المحتشمة بكافة صورها؛ لأنها تثير الغرائز عند الطرف الآخر، وأيضاً تفاعل المرأة مع الرجل بصورة إيجابية مطلقة تحدثاً، أو مناقشة في بيئة العمل. وتتباين هذه الظاهرة بين أفراد العينة بنسب مئوية متفاوتة. وتميل الإحصائيات للتأكيد على أنَّ ما يسمعون من الزملاء، ويروونه



عن مواقف للتحرش الجنسي مطابقة للواقع؛ وبهذا تبنت الدراسة عدّة مقترحات وتوصيات لعلاج ظاهرة التحرش الجنسي للمرأة والحد منها.

وأيضاً أكدت نتائج دراسة الشعلان (2019) أن نسبة التحرش الجنسي بلغت ٢٣,٥%، أي إن ربع العينة تعرّض للتحرش، وجاء الاهتمام الجنسي غير المرغوب فيه في المرتبة الأولى من بين أشكال التحرش، يليه التحرش الجندري، وأخيراً الإكراه الجنسي. وفيما يتعلق بقطاعات العمل الأكثر عرضة لمرور النساء العاملات فيه بخبرات التحرش؛ حلّ قطاع الإعلام والثقافة، والبيع في المحلات التجارية، القطاع المصرفي والصحي، الخدمات البلدية والخيرية، الوزارات واللجان العليا ومجلس الشورى، وأخيراً قطاع التربية والتعليم. كما ظهر أنه كلما ارتفع الدخل والعمر والتعليم، انخفضت خبرات التحرش، وكلما ارتفعت درجات خبرات التحرش، ارتفعت درجة اضطراب ما بعد الصدمة، وأنه يمكن التنبؤ بالاضطراب من خبرات التحرش.

ومن جانبٍ آخر أوضحت نتائج دراسة محروق (2020) أن التحرش الجنسي يُعدّ من أكثر الجرائم السرية المسكوت عنها، والتي يذهب ضحيتها يومياً عدّد من النساء العاملات، والتي عادةً ما يتخلف عنها آثار نفسية مدمرة يعجز الطبيب الشرعي عن إثباتها؛ مما يساهم في انتشار هذا النوع من الجرائم لعجز النساء العاملات عن إثبات ما تعرضن له من تحرشات جنسية.

وقد أوضحت نتائج دراسة القحطاني (2021) وجود مستوى متوسّط من الوعي بنظام مكافحة التحرش في بيئة العمل، وقد أسفر ذلك عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة؛ تشير إلى اختلاف الوعي باختلاف مُتغير العمر والحالة الاجتماعية والمؤهل التعليمي، وأنّ من أهم الحلول لرفع مستوى الوعي الدورات والتثقيف المستمر في بيئة العمل، وأن تكون بنود هذا النظام واضحة لجميع العاملات في القطاع الصحي، وأيضاً المراجعين وغيرهم، وتُعدّ ضوابط الحماية من اللائحة المنظمة للتعليمات السلوكية في بيئة العمل.



وقد أكدت دراسة (Gjergji Cici et al (2021) أن التحرش الجنسي في مكان العمل يمنع الموظفين من توظيف رأس مالهن البشري على النحو الأمثل؛ لذلك تُعدّ إزالة هذا الاحتكاك، أو تقليله من الأمور التي تؤدي إلى تحسين الإنتاجية. وعلى وجه التحديد، فإن استخدام صناعة الصناديق التي يهيمن عليها الذكور كأرضية اختبار لدينا، وقد زادت إنتاجية مديرات صناديق الاستثمار المشتركة من الإناث بشكل ملحوظ، وتشير التغييرات التنظيمية في العديد من شركات الصناديق أيضًا إلى تقليل التهديد الجنسي والتحرش، وتحسين الإنتاجية.

وأبرزت دراسة (Justine E. Tinkler et al. (2022) التي جاءت تزامنًا مع بزوغ حركة #MeToo التي اهتمت بمشكلة التحرش الجنسي – أن التدريب على سياسة منع التحرش يؤثر على دافعية الرجال للعمل مع النساء، ثم تقييم دوافعهم للعمل مع شريكة العمل في مهمة صنع القرار. لقد وجدنا أن التدريب على السياسات لم يؤثر على ما إذا كان المشاركون قد اختاروا شريكًا أنثى أم ذكرًا. ومع ذلك، وجدنا أن التدريب على السياسات يقوده الذكور؛ حيث قام المشاركون بتقييم الشريكات على أنهنّ مختلفات عنهنّ، وأن حالة القيادة خففت من تأثير السياسات على القلق الذي أعرب عنه الرجال حول العمل مع شريكة؛ وبالتالي يؤثر على الحد من التحرش الجنسي، وعدم المساواة بين الجنسين.

وقد توصّلت دراسة (Rachael, Parke et al. (2023) إلى أن مرتكبي التحرش الجنسي في الغالب من المرضى؛ حيث لم تبلغ المستجيبات من الممرضات المعتدى عليهنّ في أغلب الأحيان عن هذه السلوكيات؛ لأنهم لم يشعروا بالثقة في ذلك لحل المشكلة أو معالجتها. لذلك يُعدّ تحديد المدى الحقيقي لسلوكيات التنمر، والتمييز، والتحرش الجنسي داخل مجتمع التمريض في وحدة العناية المركزة في أستراليا ونيوزيلندا أمرًا صعبًا؛ ومع ذلك، تتطلب هذه السلوكيات الاعتراف والإبلاغ والحل الفعال، بدلًا من التطبيع داخل مهن الرعاية الصحية، وإعدادات مكان العمل من أجل دعم طاقم التمريض في وحدة العناية المركزة والاحتفاظ به.



كما بينت دراسة (Xiaoyu & Liao (2023) أن من بين الآثار المترتبة على التحرش الجنسي في مكان العمل تأثير التصورات الإدارية، والعوامل الطقسية، والعوامل الثقافية على الطقوس بنتائج أكثر فعالية من حيث الوقاية؛ من خلال تقديم نموذج قادر على منع وإدارة التهديدات الجنسية في مكان العمل الذي يقع فيه التحرش؛ من خلال استكشاف وسائل الوقاية؛ والتي من بينها استراتيجيات الإدارة للعواقب الخارجية/ تهديدات السمعة.

واستكشفت دراسة (Aimei, Mao et al. (2023 تجارب التعرض للتحرش الجنسي بين طلاب التمريض في منطقة شرق آسيا لمعرفة العوامل الأساسية التي تؤثر على تصور طلاب التمريض للجنس والاستجابة للتحرش؛ حيث أكدت النتائج أن معظم الطلاب لم يتعرضوا أو يسمعون عن التحرش الجنسي. وأعرب الطلاب عن عدم اليقين بشأن ما يُشكّل تحرشًا جنسيًا؛ ويرجع ذلك أساسًا إلى عدم التعرض لمعلومات حول التحرش الجنسي الذي كان يقع في معضلة بين ممارسة الفضائل المهنية في مجال التمريض، وكشف سوء سلوك المشتبه بهم مرتكبي الجرائم؛ مما يؤدي إلى اتخاذ أساليب سلبية تتمثل في التجاهل والتجنب كاستراتيجيات المواجهة الأساسية. على النقيض من ذلك، دعا معلمو التمريض إلى اتباع نهج استباقي، كاستراتيجيات مواجهة، لمعالجة التحرش الجنسي. كما أنه يجب على مؤسسات الرعاية الصحية ومدارس التمريض تطوير بعض التدخلات لتعزيز قدرات طلاب التمريض على الحزم في مواجهة التحرش الجنسي.

وأظهرت نتائج دراسة (Syed, Javaid Iqba et al. (2024 ارتفاع معدل انتشار التحرش الجنسي بين الطبيبات، مع وقوع حوادث أثناء التدريب في المقام الأول؛ خاصة المتعلقة بالزملاء والمرضى وأسرههم. في حين لم يكن للتحرش الجنسي علاقة كبيرة بالإرهاق؛ إلا أن هذه الدراسة تشير إلى الحاجة إلى تدخلات لإنشاء مكان عمل طبي.



وقد أشارت دراسة (Svava, Dogg Jonsdottir et al. (2024 إلى الارتباط بين العنف الجنسي في مكان العمل والمشكلات الصحية لدى النساء، وقد كشفت النتائج أنَّ معظم النساء اللاتي أبلغن عن تعرّضهن للتحرش في مكان العمل يعانين من المشكلات الصحية؛ مثل الاكتئاب، القلق، الرهاب الاجتماعي، إيذاء النفس، محاولات الانتحار، النوم الشديد، والأعراض الجسدية. كما كشفت الدراسة وجود اختلافات مرتبطة بالعمر في انتشار النتائج الصحية بين النساء الممرضات؛ حيث أبلغت النساء الأصغر سنًا عن القلق أو الاكتئاب، والنساء الأكبر سنًا عن مشاكل النوم بعد العنف الجنسي في مكان العمل. كما كشفت عن الآثار السلبية للعنف الجنسي في مكان العمل على حياة المرأة العملية التي لديها أعلى تكرار للغياب؛ لذلك من الضروري سرعة التدخل لمعالجة ومنع التحرش الجنسي بجميع أشكاله داخل مكان العمل.

كما أكدت دراسة (Amit, Timilsina et al. (2024 أنَّ التعرض للتحرش الجنسي يقع من مقدمي الرعاية الصحية الذكور، ولذلك فإن تنفيذ سياسات مكافحة التحرش الجنسي هو أمرٌ ضروريٌّ لضمان بيئة آمنة ومحترمة. تعبئة المجتمع والبرامج القائمة على مجموعات الأقران، يمكن اختباره لزيادة استفادة النساء ذوات الإعاقة البصرية من خدمات الرعاية الصحية ذات الصلة.

من العرض السابق نجد تنوع الدراسات والبحوث التي تناولت، وأكدت على أهمية تناول ظاهرة التحرش الجنسي، والتي تؤثر سلبًا على الاستقرار الوظيفي للمرأة العاملة؛ حيث تناولت الدراسات تأثيره على فئات مهنية متعددة (الإداريين، الأطباء، الطلاب، هيئة التمريض، العاملين بالقطاعات المختلفة)، وتناولتها بثقافات مختلفة؛ كما أثّرت الدراسات السابقة معرفة الباحث بالعديد من الجوانب النظرية للبحث؛ الأمر الذي يكشف عن ضرورة وجود المزيد من الدراسات عن ظاهرة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة؛ خاصّةً في مجال التمريض في القطاع الصحي، وفي المجتمع المصري عمومًا؛ حيث يعتبر القطاع الصحي أحد القطاعات الحيوية من حيث عمل الذكور والإناث.



سابعاً: الإطار المنهجي للبحث:

- **مجالات البحث:** يتحدد المجال الجغرافي لهذا البحث داخل حدود مدينة بني سويف؛ حيث تتواجد مستشفى جامعة بني سويف، والتي تضم العديد من العيادات في معظم التخصصات، ولا يقتصر دورها على النواحي التعليمية والعلاجية فقط؛ بل يمتد دورها أيضاً إلى خدمة المجتمع وتنمية البيئة؛ حيث تحمل المستشفى الجامعي على عاتقها مسئولية تدريب الكوادر الطبية والتمريضية بوزارة الصحة في جميع المجالات الطبية، كما يتحدد المجال البشري في كادر التمريض؛ خاصةً الممرضات بمستشفى بني سويف الجامعي، أما بالنسبة للمجال الزمني؛ فيقع في الفترة من (2024/11/27) وحتى (2025/1/4).

- **نوع البحث:** يعتبر هذا البحث من البحوث الوصفية التحليلية؛ لاعتباره الأنسب مع طبيعة الظاهرة موضوع البحث؛ حيث يستهدف وصف قضية التحرش الجنسي بالمرضات العاملات، وخصائصهن، وأهم أشكال التحرش التي يتعرضن لها، وأهم العوامل التي تؤدي للتحرش الجنسي، والكشف عن النتائج للوصول إلى آليات للحد من الظاهرة موضوع البحث.

- **المنهج المستخدم:** اعتمد البحث على استخدام منهج المسح الاجتماعي بالعينة؛ وذلك لجمع الحقائق والمعلومات المرتبطة بسلبيات التحرش الجنسي بالمرأة العاملة؛ حيث يهدف لدراسة المجتمع ومشكلاته من خلال التعبير النوعي لوصف الظاهرة، وتوضيح خصائصها، والتعبير الكمي لتوضيح حجم الظاهرة؛ الأمر الذي يساعد الباحث على رسم صورة متكاملة عن واقع التمريض للعاملات بالمستشفيات.

- **مجتمع البحث:** يتمثل مجتمع البحث في جميع الممرضات العاملات بمستشفى بني سويف الجامعي؛ حيث بلغ عدد التمريض وفقاً لسجلات شئون العاملين بمستشفى الجامعة 1510؛ 654 من الذكور، 856 من الإناث بمدينة بني سويف.



- **عينة البحث:** وقد تمّ اختيار عينة عشوائية بسيطة؛ تكونت من 265 من الممرضات بمستشفى بني سويف الجامعي من التمريض العالي، وفنيي التمريض، وتم استخراج العينة من خلال معادلة روبرت ماسون:

$$n = \frac{M}{\left[\left(S^2 \times (M - 1) \right) \div pq \right] + 1}$$

وتشير **M** إلى حجم المجتمع و **S** إلى الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة (0.95)؛ أي قسمة (1.96) على نسبة الخطأ (0.05) و **P** نسبة توافر الخاصية؛ وهي (0.50) و **Q** النسبة المتبقية من الخاصية؛ وهي (0.50). ومن خلال تطبيق معادلة روبرت ماسون على إجمالي مجتمع البحث البالغ 856 ممرضة بمستشفى بني سويف الجامعي، فقد تم تحديد حجم العينة العشوائية، وعددها 265 ممرضة بمستشفى بني سويف الجامعي بمدينة بني سويف.

- **أدوات جمع البيانات:** يعتبر الاستبيان أداة أساسية لجمع البيانات؛ والتي يعتمد عليها البحث الراهن؛ حيث تم استخدام الاستبيان الإلكتروني **Google Form**؛ نظراً لحساسية موضوع البحث؛ حيث لا يتطلب الإفصاح عن هويتهن؛ مما يسرع من استجاباتهن للإجابة على تساؤلات الاستبيان.

وتتضمن أداة الاستبيان عدّة محاور؛ وهي كما يلي:

المحور الأول: ويتعلق بتحديد أشكال التحرش الجنسي التي تتعرض لها الممرضات والأكثر شيوعاً.

المحور الثاني: يتمثل في الأسباب والعوامل التي تؤدي إلى حدوث التحرش الجنسي.

المحور الثالث: يحتوي على الآثار الواقعة على الممرضات اللاتي تعرضنّ للتحرش الجنسي.

المحور الرابع: يتضمن الآليات المقترحة للحدّ من ظاهرة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة (الممرضة).



وتحتوي هذه المحاور على عددٍ من الأسئلة المتعلقة بأهداف البحث، بجانب البيانات الأولية لعينة البحث.

وقد تم تصميم الاستبيان في شكل مقياس ليكرت ثلاثي، وكانت (موافق، محايد، غير موافق)؛ لذلك أُعطي الأوزان الآتية: موافق = 3، ومحايد = 2، وغير موافق = 1، وتم تحديد درجة موافقة العينة؛ لما يتضمنه موضوع البحث من تساؤلات عن طريق حساب المتوسط المرجح لمقياس ليكرت ثلاثي من خلال تحديد اتجاه العينة = أكبر درجة - أقل درجة / أكبر درجة، أي $3 - 1/3 = 0,66$ ؛ أي إن المسافة بين كل اتجاه أو استجابة هي (0, 66)؛ ومن ثم تم تحديد معايير للمتوسط المرجح كالتالي:

بيان للاستجابات (1 - 3)

1.66 - 1	منخفضة
2.32 - 1.67	متوسطة
3 - 2.33	مرتفع

1. الصدق:

للتحقق من صدق الاستبانة تم الاعتماد على طريقتين هما:

□ الصدق الظاهري (صدق المحكمين) Face Validity :

حيث تم عرض الاستبانة على عدد من المحكمين الخبراء والمتخصصين في المجال، وطلب منهم إبداء آرائهم في الاستبانة من حيث: مدى ارتباط كل عبارة بالبعد المنتمية إليه، ومدى وضوح العبارات وسلامة صياغتها اللغوية، وملاءمتها لتحقيق الهدف الذي وُضعت من أجله، اقتراح طرق تحسينها؛ وذلك بال حذف أو الإضافة أو إعادة الصياغة، وقد قدم المحكمون ملاحظات قيمة أفادت الدراسة، وأثرت الاستبانة، وساعدت على إخراجها بصورة جيدة؛ حيث حظيت عبارات الاستبانة بنسب اتفاق أعلى من 80%، مع بعض التعديلات التي تم إجراؤها على النسخة النهائية من الاستبانة.



□ الاتساق الداخلي Internal Consistency:

تم كذلك التأكد من اتساق وتجانس الأبعاد الفرعية للاستبانة باستخدام معامل الارتباط في حساب معاملات الارتباط بين درجة كل محور من محاور الاستبانة؛ فكانت معاملات الارتباط كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (1): معاملات الارتباط بين درجة كل محور من محاور الاستبانة

المحاور	الأول	الثاني	الثالث	الرابع
التعرف على أشكال التحرش الجنسي التي تعرضت لها الممرضات والأكثر شيوعًا.	–			
الكشف عن الأسباب والعوامل التي تؤدي إلى حدوث التحرش الجنسي	0.784**	–		
الوقوف على الآثار المترتبة على النساء (الممرضات) اللاتي تعرضن للتحرش الجنسي.	0.695**	0.825**	–	
محاولة الوصول إلى الجهود المقترحة لمواجهة ظاهرة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة.	0.754**	0.769**	0.728**	–

** دالة عند مستوى دلالة 0.01

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجات محاور الاستبانة معاملات ارتباط موجبة ودالة إحصائيًا عند مستوى ثقة (0.01)؛ وهو ما يؤكد اتساق وتجانس محاور الاستبانة فيما بينها وتماسكها مع بعضها البعض.

2. الثبات:

1 – طريقة ألفا لكرونباخ:

تم التحقق من ثبات درجات محاور الاستبانة وأبعادها الفرعية باستخدام معامل ثبات ألفا كرونباخ Alpha Cronbach؛ فكانت معاملات الثبات كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (2): معاملات ثبات ألفا كرونباخ لدرجات محاور الاستبانة

معامل الثبات	المحاور
0.762	التعرف على أشكال التحرش الجنسي التي تعرضت لها الممرضات والأكثر شيوعاً.
0.804	الكشف عن الأسباب والعوامل التي تؤدي إلى حدوث التحرش الجنسي.
0.798	الوقوف على الآثار المترتبة على النساء (الممرضات) اللاتي تعرضن للتحرش الجنسي.
0.784	محاولة الوصول إلى الجهود المقترحة لمواجهة ظاهرة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة.

يتضح من الجدول السابق أن الاستبانة ومحاورها الفرعية معاملات ثبات مرتفعة ومقبولة إحصائياً. ويتضح أيضاً مما سبق أن للاستبانة مؤشرات إحصائية جيدة (الثبات)، ويتأكد من ذلك صلاحية استخدامها في الدراسة الحالية.

2- طريقة التجزئة النصفية:

قامت الباحثة بتطبيق الاستبانة على عينة التحقق من الكفاءة السيكمترية، وتم تصحيحها، ثم تجزئتها إلى قسمين؛ القسم الأول اشتمل على المفردات الفردية، والثاني على المفردات الزوجية، وذلك لكل ممرضة على حدة، وكانت قيمة معامل سبيرمان - براون، ومعامل جتمان العامة للتجزئة النصفية مرتفعة؛ حيث تدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات، وبيان ذلك في الجدول (3):

جدول (3): معاملات ثبات الاستبانة بطريقة التجزئة النصفية

معامل الثبات	سبيرمان - براون	جتمان	المحاور
0.763	0.879		التعرف على أشكال التحرش الجنسي التي تعرضت لها الممرضات والأكثر شيوعاً.
0.866	0.939		الكشف عن الأسباب والعوامل التي تؤدي إلى حدوث التحرش الجنسي.
0.802	0.984		الوقوف على الآثار المترتبة على النساء (الممرضات) اللاتي تعرضن للتحرش الجنسي.
0.739	0.826		محاولة الوصول إلى الجهود المقترحة لمواجهة ظاهرة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة.



يتضح من الجدول السابق أنَّ معاملات ثبات الاستبانة الخاصة بكل بعد من أبعاده بطريقة التجزئة النصفية سبيرمان - براون متقاربة مع مثيلتها طريقة جتمان؛ مما يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات.

تحليل البيانات وتفسيرها:

تم الاعتماد في تحليل البيانات الكمية على استخدام برنامج (Spss) لحساب التكرارات، والنسب المئوية، وكا^٢، كما تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، ومعامل الارتباط بيرسون، معامل ثبات ألفا كرونباخ Alpha Cronbach، بالإضافة إلى مُعامل سبيرمان - براون، ومعامل جتمان العامة للتجزئة النصفية، ثم قامت الباحثة بتفسير نتائج البحث في ضوء كل من أهداف البحث وتساؤلاته، والإطار النظري للبحث، ونتائج الدراسات السابقة.

النتائج العامة للبحث والتوصيات:

أ-النتائج العامة للبحث:

خصائص عينة البحث:

جدول رقم (4) يوضح الخصائص الاجتماعية لعينة البحث من الممرضات

النسبة %	التكرار	البيان	
20.38%	54	أقل من 25 سنة	الفئة العمرية
30.19%	80	من 25-35 سنة	
25.66%	68	من 35-45 سنة	
14.72%	39	من 45-55 سنة	
9.06%	24	55 سنة فأكثر	
100%	265	الإجمالي	
48.3%	128	عزباء	الحالة الاجتماعية
37.74%	100	متزوجة	
9.81%	26	مطلقة	
4.15%	11	أرملة	
100%	265	الإجمالي	
30.19%	80	دبلوم	المؤهل التعليمي
25.66%	68	معهد	
35.47%	94	بكالوريوس	

دراسات عليا (ماجستير – دكتوراه)	23	8.68%	محل الإقامة
الإجمالي	265	100%	
ريف	160	60.38%	
حضر	105	39.62%	المسمى الوظيفي
الإجمالي	265	100%	
أخصائي تمرير	231	87.17%	
مشرفة	34	12.83%	الدخل الشهري
الإجمالي	265	100%	
أقل من 3000 جنيه	34	12.83%	
3000 – 5000 جنيه	90	33.96%	
5000 – 7000 جنيه	98	36.98%	
7000 فأكثر	43	16.23%	سنوات الخبرة
الإجمالي	265	100%	
أقل من 3 سنوات	69	26.04%	
3 – 6 سنوات	90	33.96%	
6 – 9 سنوات	54	20.38%	
9 سنوات فأكثر	52	19.62%	القسم (التخصص)
الإجمالي	265	100%	
طوارئ	36	13.58%	
عظام	43	16.23%	
باطنة	40	15.09%	
عناية مركزة	38	14.34%	
استقبال	30	11.32%	
جراحة	39	14.72%	
أطفال	20	7.55%	
نساء وتوليد	19	7.17%	
الإجمالي	265	100%	

يبين الجدول السابق التوزيع النسبي وفقاً لخصائص عينة البحث للممرضات، وهو كما يلي:

- بالنسبة للفئة العمرية: يتضح أن غالبية مفردات البحث تقعن في الفئة العمرية بين (25-30 سنة) بنسبة 30.19%، تليها الفئة العمرية (35-45 سنة)، وتبلغ نسبتها 25.66%، ثم الفئة العمرية (أقل من 25 سنة) بواقع 20.38%، كما بلغت الفئة



العمرية (45 - 55 سنة)؛ نسبة 14.72%، وأخيراً الفئة العمرية (55 سنة فأكثر) بنسبة 9.06%.

واستناداً لما سبق؛ يتضح أن معظم مفردات البحث من فئة الشباب؛ وهن أصغر سناً مما يؤكد أن الفئة الأصغر سناً هي الأكثر عرضة للتحرش الجنسي.

- **بالنسبة للحالة الاجتماعية:** تبين أن معظم مفردات عينة البحث غير متزوجات بنسبة 48.3%، تليها متزوجات بواقع 37.74%، ثم مطلقات وبلغت النسبة 9.81%، وأخيراً جاءت أرملة بواقع 4.15%.

مما يتبين أن غالبية المبحوثات اللاتي تعرضن للتحرش من الفتيات الغير متزوجات، والتي تصبجن مطمعا للتحرش الجنسي أثناء عملهن، وقد يرجع ذلك إلى خصائص المرحلة التي تمر بها المرأة؛ إذ إن المرأة المتزوجة قد اكتسبت خبرة من الحياة، وبالتالي لا يمكن أن تستجيب للتحرش إلا فيما ندر، في حين أن العازبة مازالت تنتظر مستقبلها، وشريك حياتها، وبالتالي فقد يؤثر فيها الكلام، بالإضافة إلى ذلك أن الغير متزوجة مهتمة بمتابعة الجديد من الملابس وأدوات التجميل؛ وبالتالي فإن مظهرها قد يجعلها فريسة للتحرش أكثر من المتزوجة.

- **بالنسبة للمؤهل التعليمي:** نجد أن أعلى نسبة من المبحوثات حاصلات على مؤهل جامعي (كليات تمريض) تصل إلى 35.47%، يليها الحاصلات على دبلوم تمريض بواقع 30.19%، ثم الحاصلات على معهد فني صحي ونسبتها 25.66%، وجاءت في المرتبة الأخيرة الحاصلات على دراسات عليا (ماجستير - دكتوراه) بنسبة 8.68%.

- **بالنسبة للإقامة:** يتضح أن أعلى نسبة من المبحوثات بلغت 60.38% يقمن في الريف، يليها المقيمات في الحضر بإجمالي 39.62%.

وبهذا يتبين أن غالبية مفردات البحث يقمن في الريف؛ مما يجعل ثقافة وعادات وتقاليد المجتمع الريفي ترفض التقدم بشكوى أو القدرة على التحدث عن المعاناة أو المواقف التي تعرضت لها المبحوثات؛ لإيقاع اللوم المباشر عليهن كونهن المذنبات.



-بالنسبة للمسمى الوظيفي: جاءت في المرتبة الأولى إحصائي تمريض بواقع 87.17%، وبلغ إجمالي مشرفة نسبة 12.83%؛ خاصة أن غالبيةهنّ من التمريض العالي.

-بالنسبة للدخل الشهري: أوضحت نتائج البحث أن غالبيةهنّ يتراوح دخلهن الشهري من (5000-7000 جنيه) بنسبة 36.98%، يليها ممن يحصلن على دخل شهري (3000-5000 جنيه) بنسبة 33.96%، ثم من يحصلن على دخل (7000 جنيه فأكثر)، وتصل إلى 16.23%، وأخيراً من يحصلن على دخل (أقل من 3000 جنيه)؛ ونسبته 12.83%.

ومما سبق تتأكد أهمية الدخل، والتمسك بالعمل لسد الاحتياجات والمتطلبات في ظل ارتفاع الأسعار وغلاء المستوى المعيشي؛ خاصة أن العمل يعد مصدراً أساسياً للدخل لسد المتطلبات المعيشية.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (الشعلان، 2019) أنه كلما ارتفع الدخل والعمر والتعليم انخفضت خبرات التحرش. وكلما ارتفعت درجات خبرات التحرش ارتفعت درجة اضطراب ما بعد الصدمة، وأنه يمكن التنبؤ بالاضطراب من خبرات التحرش.

-بالنسبة لعدد سنوات الخبرة: جاء في الترتيب الأول الفئة من (3-6 سنوات) بنسبة 33.96%، تليها الفئة (أقل من 3 سنوات) بواقع 26.04%، ثم بلغت الفئة (6-9 سنوات) نسبة 20.38%، وأخيراً الفئة (9 سنوات فأكثر) لتصل 19.62%.

-أما بالنسبة للأقسام: فقد وُجدَ أن غالبية مفردات عينة البحث يعملن في أقسام العظام بنسبة 16.23%، يليها الباطنة بنسبة 15.09%، الجراحة بواقع 14.72%، ثم العناية المركزة 14.34%، تليها الطوارئ 13.58%، الاستقبال 11.32%، الأطفال 7.55%، وأخيراً النساء والتوليد 7.17%.

ومما سبق يبدو أن العدد الأكبر في الأقسام التي تحتوي على خليط من الذكور، وبيئة العمل المزدحمة بالطوارئ والعظام تصبح معرضة للتحرش، والاحتكاك بين أهل



المرضى والمرضى أنفسهم؛ وبالتالي فإن ازدحام أماكن العمل والأماكن محدودة الحجم، تزيد من حدوث التحرش بالمرأة العاملة.

ومما سبق يمكن تفسير هذه النتائج في ضوء المنظور النسوي الذي يعتمد على مناقشة علاقة القوة بين الرجال والنساء، ويؤكد على الطبيعة الذكورية في أماكن العمل، والتي تؤكد ببساطة على سوء السلوك الفردي بدلاً من البحث بشكل أعمق في الطبيعة الأبوية لمكان العمل وهو محكوم عليها بالفشل. ومع ذلك؛ فإن رؤية المنظور النسوي يؤدي إلى ثقافة الضحية، مما يمنع النساء من وضع استراتيجيات للتعامل مع المشكلة.

المحور الأول: تحديد أشكال التحرش الجنسي التي تعرضت لها الممرضات والأكثر شيوعاً:

- واقع التعرض للتحرش الجنسي أثناء العمل:

جدول رقم (5) يوضح مدى تعرض الممرضات لظاهرة التحرش الجنسي

رقم العبارة	العبارات	التكرارات والنسب	درجة الاستجابة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التحقق	الترتيب
			موافق بدرجة مرتفعة	موافق بدرجة متوسطة	غير موافق				
1	نعم تعرضت للتحرش الجنسي من قبل.	ك	219	26	20	2.75	0.58	مرتفعة	1
		%	82.6	9.8	7.5				
2	لا لم أتعرض لأي شكل من أشكال التحرش.	ك	26	20	219	1.27	0.63	منخفضة	3
		%	9.8	7.5	82.6				
3	سمعت أن زميلة أو قريبة لي ممرضة للتحرش.	ك	14	226	25	1.96	0.38	متوسطة	2
		%	5.3	85.3	9.4				
الدرجة الكلية لاستجابات عينة البحث									
						1.99	0.53	متوسطة	

يتبين من الجدول السابق وجود فروق لإجمالي متوسطات عينة البحث تجاه متحقق (بدرجة متوسطة)، وقد اتضح اتفاق العينة بدرجة مرتفعة على تعرضهن للتحرش



الجنسي أثناء عملهن، كما انققت العينة بدرجة متوسطة على أنهن على دراية بتعرض زميلة أو قريبة (ممرضة) لظاهرة التحرش الجنسي، بينما رفضت العينة عدم تعرضهن لأي شكل من أشكال التحرش الجنسي.

واستناداً لما سبق يتضح أن معظم الممرضات العاملات بالمستشفى تعرضن لأحد أشكال التحرش الجنسي، كما أكدن على معرفة زميلاتٍ لهن تعرضن للتحرش الجنسي في أماكن أخرى.

وبالتالي تتفق هذه النتيجة مع ما أكدته دراسة (Fonny & Zahari 2012) أن أكثر من نصف العينة من الموظفات يتعرض للتحرش الجنسي؛ وهذا الوضع يعطي آثاراً سلبية تجاه الضحايا في المنظمة.

لذلك نجد أنه على الرغم من أن عمل المرأة يحررها بفعل استقلالها؛ إلا أن التحرش الجنسي يفقدها طعم هذه الحرية ويفقدها كرامتها الشخصية؛ إذ يعتبر هذا الأخير من أهم التحديات أو المعوقات التي تعترضها وتضعف إحساسها بالأمن الأخلاقي. إن الانتماء النقابي للمرأة العاملة له أهمية كبيرة على استقرار وضعها الاجتماعي ومن ثم النفسي؛ من خلال كسرها للصمت الذي كان يطبع التحرش الجنسي في مكان العمل؛ والذي كان يعتبر، بل وما يزال إلى يومنا هذا من بين المواضيع المعقدة التي يصعب عليها مواجهتها.

-تحديد فئة الأشخاص مرتكبي التحرش الجنسي:

جدول رقم (6) يوضح فئة الأشخاص مرتكبي التحرش

رقم العبارة	العبارات	التكرارات والنسب	درجة الاستجابة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التحقق	الترتيب
			موافق بدرجة مرتفعة	موافق بدرجة متوسطة	غير موافق				
1	أهل المريض	ك	217	20	28	2.71	0.65	مرتفعة	2
		%	81.9	7.5	10.6				
2	مديرون	ك	21	19	225	1.23	0.58	منخفضة	4
		%	7.9	7.2	84.9				
3	مرضى	ك	224	20	21	2.77	0.58	مرتفعة	1
		%	84.5	7.5	7.9				
4		ك	18	226	21	1.99	0.38	متوسطة	3

الترتيب	درجة التحقق	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الاستجابة			التكرارات والنسب	العبارات	رقم العبارة
				غير موافق	موافق بدرجة متوسطة	موافق بدرجة مرتفعة			
				7.9	85.3	6.8	%	زملاء عمل	
متوسطة		55	2.18	الدرجة الكلية لاستجابات عينة البحث					

يوضح الجدول السابق وجود فروق لإجمالي متوسطات عينة البحث نحو متحقق (بدرجة متوسطة) لفئة الأشخاص مرتكبي التحرش الجنسي، وتبين اتفاق عينة البحث بدرجة مرتفعة على أن مرتكبي التحرش جاءت النسبة المرتفعة منهم للمرضى، يليها أهل المريض، بينما اتفقت العينة بدرجة متوسطة على أن بعض زملاء العمل يقبلوا على التحرش بهن، في حين اتفقت العينة بدرجة منخفضة على أن المديرين من فئة مرتكبي التحرش الجنسي بالمرضات.

ومما سبق يتأكد أن غالبية المتحرشين بالمرضات كانت من فئة المرضى، وأهل المرضى وهذا يدل على عدم درايتهم بقواعد وقوانين عمل المؤسسة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Rachael, Parke et al., 2023) التي تشير إلى أن مرتكبي التحرش الجنسي في الغالب من المرضى؛ حيث لم تبلغ المستجيبات من الممرضات المعتدى عليهن في أغلب الأحيان عن هذه السلوكيات؛ لأنهم لم يشعروا بالثقة في ذلك لحل المشكلة أو معالجتها، ودراسة (Syed, Javaid Iqba et al., 2024) التي تشير إلى ارتفاع معدل انتشار التحرش الجنسي أثناء التدريب؛ خاصة المتعلقة بالزملاء والمرضى وأسره.

ويمكن تفسير ما سبق في ضوء النظرية النسوية والتي تؤكد على أن التحرش الجنسي هو انعكاس للأدوار الاجتماعية التقليدية للذكر والأنثى التي تجعل ميزان القوة لصالح الذكور؛ وهذا يدل على أن النظام الأبوي الذي تقوم فيه المنفعة الاجتماعية على سيطرة الرجل يلعب دوراً في حدوث التحرش.

لذلك يجب زيادة وعي المرأة العاملة أو ثقافتها القانونية وإدراكها لحقوقها؛ خاصة في ظل غياب هيئات ومراكز خاصة تساعد وتوجهها في حالة تعرضها للتحرش



الجنسي؛ وهو ما يفسر قلة الشكاوى والتبليغات عن حالات التحرش الجنسي، وصعوبة إثبات حالة التحرش أمام القضاء بصفة خاصة؛ نظرًا لتحميلها كطرف ضعيف في علاقة قانونية غير متوازنة عبء إقامة الدليل للحصول على اعتراف وحماية من خلال إدانة الطرف المسئول عن التحرش

- شكل التحرش الذي تم التعرض له:

جدول رقم (7) يوضح شكل التحرش الذي تم التعرض له

رقم العبارة	العبارات	التكرارات والنسب	درجة الاستجابة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التحقق	الترتيب
			موافقة مرتفعة	موافقة متوسطة	غير موافقة				
1	كلام وشتائم ذات إيحاءات جنسية.	ك	217	34	14	2.77	0.53	مرتفعة	3
		%	81.9	12.8	5.3				
2	اللمس والعناق بالإجبار.	ك	14	34	217	1.23	0.53	منخفضة	6
		%	5.3	12.8	81.9				
3	عروض لقاءات مقابل مصلحة.	ك	28	224	13	2.06	0.39	متوسطة	4
		%	10.6	84.5	4.9				
4	الإلحاح في طلب لقاء أو موعد.	ك	218	33	14	2.77	0.53	مرتفعة	3 مكرر
		%	82.3	12.5	5.3				
5	النظر بطريقة اشمئزازية	ك	224	27	14	2.79	0.52	مرتفعة	2
		%	84.5	10.2	5.3				
6	بداية اللمس أو الاحتكاك.	ك	239	12	14	2.85	0.48	مرتفعة	1
		%	90.2	4.5	5.3				
7	اتصالات رسائل نصية غير لائقة.	ك	26	219	20	2.02	0.42	متوسطة	5
		%	9.8	82.6	7.5				
الدرجة الكلية لاستجابات عينة الدراسة									
							2.36	0.49	مرتفعة

يظهر من خلال الجدول السابق وجود فروق تجاه إجمالي المتوسطات نحو أشكال التحرش الجنسي (موافق بدرجة مرتفعة)؛ حيث اتفقت العينة بدرجة مرتفعة على بعض



أشكال التعرض للتحرش الجنسي؛ ومنها: في الترتيب الأول بداية لمس والاحتكاك، يليها النظر بطريقة اشمئزازه، ثم كلام وشتائم ذات إيحاءات جنسية، والإلحاح في طلب موعد أو لقاء، بينما اتفقت العينة بدرجة متوسطة على أنهن تعرضن لأشكال من التحرش الجنسي؛ ومنها: عروض لقاءات مقابل مصلحة، اتصالات ورسائل نصية غير لائقة. على حين رفضت العينة التعرض للمس والعناق بالإجبار.

وبناءً على ما سبق؛ تتعرض الممرضات لأشكال عديدة ومتنوعة من التحرش تبدأ بالتحرش اللفظي؛ والذي قد يتضمن كلام ونظرات ذات إيحاءات جنسية غير مرغوب بها لاختبار ومعرفة أي نوع من النساء مستهدفة لتصبح ضحية للتحرش وصولاً للمسات، وعلى الرغم من عدم وجود حالات تحرش (الجسدي)، أو أي شكل من أشكال درجات التحرش؛ إلا أن أي واقعة تحرش لا بد من حذر ووعي المرأة من إمكانية التعرض لها والتصدي ومواجهتها.

ومن ثم؛ فإن التحرش اللفظي يعد أكثر أشكال التحرش الجنسي الذي يتعرضن له الممرضات؛ وذلك لأن العادات والتقاليد تغطي على الإنسان حتى في مجال العمل؛ فالفرد في مجتمعنا لا يستطيع الاقتراب من الموظفة أكثر من الحدود المسموح بها؛ وبالتالي يمنع الاحتكاك بها إلا فيما ندر من النساء المتحررات، كما يرجع إلى تشديد القوانين بالمستشفى لعدم التخطي لأكثر من ذلك كالتعدي الجسدي؛ وهذا هو ما جعل التحرش الجنسي بالمرأة العاملة (الممرضات) متركزاً على التحرش اللفظي فقط.

ومن النتائج السابقة تتفق مع ما بينته نتائج دراسة الطارق (2014) أن التحرش اللفظي أكثر أنواع التحرش الجنسي شيوعاً.

وبالتالي؛ فإن أشكال التحرش الذي تتعرض لهن الممرضات العاملات بالمستشفى، قد يأخذ صوراً مختلفة عن صورته المعتادة؛ فلا يكون بالضرورة بالاعتداء المباشر، ولكن يمكن أن يكون عن طريق النظرة أو الحكة بالتلامس أو لفظياً وشفهياً.



المحور الثاني: الأسباب والعوامل التي تؤدي إلى حدوث التحرش الجنسي:

تنوعت العوامل والأسباب التي تؤدي إلى انتشار ظاهرة التحرش الجنسي؛ منها ما هو مرتبط بالجانب الاجتماعي، ومنها ما هو مرتبط بالجانب الاقتصادي، ومنها ما هو مرتبط بالجانب الأخلاقي؛ وهو ما يتبين من خلال نتائج الجداول التالية:

- الموقف الذي تم اتخاذه بعد التعرض للتحرش الجنسي

جدول رقم (8) يوضح موقف الممرضات إزاء تعرضهن للتحرش الجنسي أثناء العمل

رقم العبار ة	العبارات	التكرارا ت والنسب	درجة الاستجابة			المتوس ط الحسابي	الانحرا ف المعياري	درجة التحقق	الترتي ب
			موافق بدرجة متوس ط	موافق بدرجة متوس ط	غير مواف ق				
1	نعم تقدمت بشكوى رسمية ضد المتحرش .	ك	19	20	226	1.22	0.56	منخفض ة	2
			7.2	7.5	85.3				
2	لا لم أقدم شكوى رسمية ضد المتحرش .	ك	26	225	14	2.05	0.39	متوسطة	1
			9.8	84.9	5.3				
الدرجة الكلية لاستجابات عينة البحث									
						1.64	0.48	منخفضة	

يتبين من تحليل بيانات الجدول السابق أن الدرجة الكلية لاستجابات عينة البحث (منخفضة) نحو رد الفعل الذي تم اتخاذه أثناء التعرض للتحرش الجنسي؛ حيث جاء في الترتيب الأول اتفاق العينة (بدرجة متوسطة) على عدم التقدم بشكوى رسمية ضد المتحرش، يليه في الترتيب الثاني رفضهن التقدم بشكوى رسمية ضد المتحرش. واستناداً لما سبق؛ يمكن تفسير النتيجة السابقة في ضوء بعض نتائج الدراسات السابقة مثل دراسة العمر؛ وآخرون (2017) التي تشير إلى أن معظم النساء اللاتي يتعرضن لظاهرة التحرش الجنسي يفضلن التزام الصمت، ودراسة (Aimei, Mao et (2023 التي أكدت على اتخاذ أساليب سلبية؛ تتمثل في التجاهل والتجنب كاستراتيجيات المواجهة الأساسية.



ويمكن تفسير ما سبق في ضوء النظرية النسوية التي تشير إلى أن التنشئة الاجتماعية في الأنظمة الأبوية تعوّد النساء على التسامح مع سلوك المتحرش؛ خوفاً من المواجهة؛ مما يرسخ تفاوت القوة بين النساء والرجال، واستمرار التمييز الذكوري؛ حيث يقوم هذا الاتجاه على أن التحرش الجنسي قائم على هيمنة الذكور على الوظائف، أو التفاوت في امتلاك واستغلال القوة بين النساء والرجال داخل المنظمات.

-الأسباب التي أدت بعدم التقدم بشكوى ضد المتحرش:

جدول رقم (9) يوضح الأسباب التي أدت بعدم التقدم بشكوى ضد المتحرش

الترتيب	درجة التحقق	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الاستجابة			التكرارات والنسب	العبارات	رقم العبارة
				موافق بدرجة متوسطة	موافق بدرجة مرتفعة	غير موافق			
5	متوسطة	0.36	2.02	14	231	20	ك	الخوف على ترك العمل.	1
				5.3	87.2	7.5	%		
1	مرتفعة	0.51	2.80	13	28	224	ك	الخوف من نظرة المجتمع لضعف مكانة المرأة.	2
				4.9	10.6	84.5	%		
6	متوسطة	0.39	2.00	20	224	21	ك	عدم وجود أدلة قوية بالحادثة.	3
				7.5	84.5	7.9	%		
1 مكرر	مرتفعة	0.51	2.80	13	27	225	ك	الخوف من الفضائح.	4
				4.9	10.2	84.9	%		
2	مرتفعة	0.53	2.77	14	33	218	ك	الصمت خوفاً من ردة فعل المجتمع.	5
				5.3	12.5	82.3	%		
3	مرتفعة	0.67	2.71	32	14	219	ك	تهديد المتحرش بإيذائي.	6
				12.1	5.3	82.6	%		
4	متوسطة	0.35	2.03	12	232	21	ك	عدم الثقة بإنصاف القانون لي.	7
				4.5	87.5	7.9	%		
مرتفعة		0.47	2.45	الدرجة الكلية لاستجابات عينة الدراسة					



تبين من الجدول السابق وجود فروق في إجمالي المتوسطات (بدرجة تحقق مرتفعة) نحو أسباب عدم التقدم بشكوى؛ حيث اتفقت العينة بدرجة مرتفعة على أسباب عدم التقدم بشكوى ضد المتحرش، وجاء في الترتيب الأول الخوف من الفضائح وتلوث السمعة، والخوف من نظرة المجتمع لضعف مكانة المرأة، كذلك بسبب التعرض لتهديد المتحرش بإيذائهنّ؛ مما يجعلهنّ يفقدن القدرة على التحدث عن معاناتهنّ، كما اتفقت عينة البحث بدرجة متوسطة على: صعوبة إثبات واقعة التحرش، ثم إن المتحرش لن يعاقب على الواقعة والخوف على فقدان العمل .

ومما سبق نجد أن هذه النتائج تتفق مع نتائج دراسة القيسي؛ الصرايرة (2015) التي تشير إلى أن أكثر الأسباب الدافعة للتحرشات الجنسية أسباب عاطفية، وعوامل اقتصادية واجتماعية للمتحرش كاستفحال البطالة، بينما تختلف مع دراسة العمر؛ وآخرين، (2017)؛ والتي تشير إلى أن هناك عوامل تدفع الزملاء للتحرش الجنسي في بيئة العمل؛ مثل ارتداء الملابس غير المحتشمة بكافة صورها؛ لأنها تنير الغرائز عند الطرف الآخر، وأيضاً تفاعل المرأة مع الرجل بصورة إيجابية مطلقة تحدثاً أو مناقشة في بيئة العمل.

ويمكن تفسير ذلك في ضوء النظرية التنظيمية؛ والتي تشير إلى أن السمات التنظيمية هي عوامل حاسمة في تحديد حدوث التحرش الجنسي؛ حيث تساعد الأبوية والتنشئة الاجتماعية بين الجنسين في تفسير الأسس الثقافية التي يقوم عليها التحرش الجنسي واستجابات الضحايا، ولكن السياق التنظيمي يحكم ما إذا كان التحرش الجنسي يحدث بالفعل في مكان عمل معين، وكيف يحدث.

ويتضح من خلال ما سبق أن حساسية موضوع التحرش والخوف من الفضائح؛ تجعلها المتحرش بها ترفض التقدم بشكوى ضد المتحرش بأي شكل من الأشكال؛ وبالتالي تلتزم الصمت؛ مما يصعب تحديد حجم الظاهرة بأرقام وإحصائيات، والتي لا تمثل إلا جانباً بسيطاً من المعاناة والمشكلات التي تواجهها المرأة العاملة.



وبناءً عليه؛ يصعب تحديد حجم التحرش على الرغم من تمادي المتحرش، ووجود الفعل وذلك بسبب صمتهن، وعدم تقديم شكوى؛ وبالتالي عدم وجود دليل يسهل التعرف عليه؛ وذلك بسبب الصعوبات التي تواجه المتعرضة للتحرش، واتهامها بعدم وجود دليل على الواقعة.

– أهم الأسباب والعوامل الرئيسية التي تؤدي لتفاقم ظاهرة التحرش الجنسي:

جدول رقم (10) يوضح أهم الأسباب والعوامل الرئيسية التي تؤدي لتفاقم ظاهرة التحرش الجنسي

رقم العبار	العبارات	التكرارات والنسب	درجة الاستجابة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التحقق	الترتيب
			موافق بدرجة مرتفع	موافق بدرجة متوسط	غير موافق				
1	غياب الرقابة وعدم وجود قانون رادع للمتحرش.	ك	21	226	18	2.01	0.38	متوسط	5
		%	7.9	85.3	6.8				
2	غياب السوازع الديني.	ك	225	26	14	2.80	0.52	مرتفعة	2
		%	84.9	9.8	5.3				
3	عدم وجود رقابة أسرية أو تنشئة اجتماعية سوية.	ك	226	14	25	2.76	0.61	مرتفعة	3
		%	85.3	5.3	9.4				
4	كبت عاطفي.	ك	21	226	18	2.01	0.38	متوسط	5 مكرر
		%	7.9	85.3	6.8				
5	عدم الرقابة على المواقع الإلكترونية.	ك	225	27	13	2.80	0.51	مرتفعة	1
		%	84.9	10.2	4.9				
6	انتشار البطالة والفقر.	ك	19	225	21	1.99	0.39	متوسط	7
		%	7.2	84.9	7.9				
7	قلة برامج التوعية.	ك	19	220	26	1.97	0.41	متوسط	8
		%	7.2	83	9.8				
8	جهل المرأة بحقوقها.	ك	33	204	28	2.02	0.48	متوسط	4
		%	12.5	77	10.5				
9		ك	12	27	226	1.19	0.50		

رقم العبارة	العبارات	التكرارات والنسب	درجة الاستجابة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التحقق	الترتيب
			موافقة مرتفعة	موافقة متوسطة	غير موافقة				
	عدم الاحتشام بالملايس.	%	4.5	10.2	85.3			منخفضة	
10	التمادي في أسلوب تعامل المرأة مع الرجل في بيئة العمل	ك	14	34	217	1.23	0.53	منخفضة	6
		%	5.3	12.8	81.9				
الدرجة الكلية لاستجابات عينة الدراسة									
						2.08	0.47	متوسطة	

يتضح من الجدول السابق وجود فروق في إجمالي المتوسطات (موافق بدرجة متوسطة)؛ حيث اتفقت العينة بدرجة مرتفعة على أهم العوامل المؤدية للتحرش الجنسي بالمرأة العاملة؛ ومنها عدم الرقابة على المواقع الإلكترونية، وغياب الوازع الديني، عدم وجود رقابة أسرية أو تنشئة اجتماعية غير سوية، بينما اتفقت العينة على بعض المؤشرات بدرجة متوسطة؛ ومنها: جهل المرأة بحقوقها، وغياب الرقابة، وعدم وجود قانون رادع للمتحرش، كبت عاطفي، قلة برامج التوعية، انتشار البطالة والفقر. على حين رفضن أن عدم الاحتشام بالملابس، والتمادي في أسلوب التعامل المرأة مع الرجل في بيئة العمل من الأسباب التي تؤدي لحدوث التحرش الجنسي.

ويتأكد مما سبق دور وتأثير وسائل الإعلام بصفة عامة؛ خاصةً وسائل التواصل الاجتماعي، والمواقع الإلكترونية في انتشار التحرش، وتشويه النظرة إلى المرأة، والتي تساعد على استغلال المرأة بشكل غير صحيح؛ مما يجعل وسائل الإعلام تفتقر إلى أسلوب معالجة أوضاع ومشكلات قضايا المرأة، وكذلك عدم وجود رقابة في التنشئة الاجتماعية والنظرة الدونية للمرأة من قبل الرجل بأنها مصدر جسدي فقط؛ مما يدفع للتحرش بهن في مكان العمل، بالإضافة لنقص الوازع الديني، كذلك نظرات اللوم الواقعة على المرأة المذنبة مما يسبب بالتحرش بهن.



وتأكيداً لما سبق تشير النظرية التنظيمية إلى أن المنظمات تنشأ ضمن بيئة اجتماعية ثقافية أوسع؛ بما في ذلك النظام الأبوي والتنشئة الاجتماعية الشاملة للجنسين، والتي تجهز الأفراد للتقدم وتلقي التحرش الجنسي في العمل، كما يشير الرجال إلى التوقعات الاجتماعية الثقافية في تحديد الأدوار التي يشعرون أنها مناسبة للنساء، وكيفية التعامل معها في مكان العمل. وعلى نحو مماثل؛ قد تشير النساء اللاتي يتعرضن للتحرش الجنسي إلى المعايير السائدة ومكانتهن في البنية الاجتماعية الأبوية في تقرير ما إذا كان ينبغي لهنّ الاستجابة، وكيفية هذه الاستجابة.

لذلك؛ فإن تجاهل الاهتمام بمناقشة المشكلات التي تواجهها المرأة في العمل؛ مثل المضايقات الجنسية والتي تجعلها تشعر أن هذا السلوك مهينٌ، ويشكل مشكلة خاصة بالسلامة فيما يتعلق بعملها في المؤسسة، ويصبح دليلاً على التمييز إذا توافر للمرأة من الأسباب ما يكفي لاعتقادها بأن معارضتها لمثل تلك المضايقات سوف يجرمها من بعض المزايا في نطاق عملها؛ بما في ذلك فرص الالتحاق بالعمل أو الترقى، أو إذا أدى السلوك المشار إليه إلى خلق جو عدائي في مكان العمل.

المحور الثالث: رصد الآثار الواقعة على الممرضات اللاتي تعرضن للتحرش الجنسي:

يؤثر التحرش الجنسي على المرأة العاملة بطريقة سلبية؛ خاصة أنه يعتبر شكل من أشكال العنف ضد المرأة، وسوف نلقي الضوء على أهم الآثار المنعكسة على المرأة العاملة؛ خاصةً الممرضات، والتي سببها التعرض للتحرش الجنسي أثناء أداء عملهن؛ وهي كالتالي:

-الآثار النفسية:

جدول رقم (11) الآثار النفسية الواقعة على الممرضات اللاتي تعرضن للتحرش الجنسي

رقم العبارة	العبارات	التكرارات والنسب	درجة الاستجابة			الانحراف المعياري	درجة التحقق	الترتيب
			موافق بدرجة مرتفعة	موافق بدرجة متوسطة	غير موافق			
1	القلق والاكتئاب.	ك	232	19	14	0.50	مرتفعة	2
		%	87.5	7.2	5.3			

الترتيب	درجة التحقق	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الاستجابة			التكرارات والنسب	العبارات	رقم العبارة
				غير موافق	موافق بدرجة متوسطة	موافق بدرجة مرتفعة			
5	منخفضة	0.58	1.23	225	19	21	ك	التفكير ومحاولة الإقدام على الانتحار.	2
				84.9	7.2	7.9	%		
1	مرتفعة	0.43	2.85	7	26	232	ك	ضعف القدرة الذهنية والبدنية.	3
				2.6	9.8	87.5	%		
4	متوسطة	0.36	2.03	13	231	21	ك	الانعزال والوحدة.	4
				4.9	87.2	7.9	%		
3	مرتفعة	0.57	2.75	19	27	219	ك	الخوف الدائم والتشتت.	5
				7.2	10.2	82.6	%		
مرتفعة		0.49	2.34	الدرجة الكلية لاستجابات عينة البحث					

يتضح من بيانات الجدول السابق وجود فروق تجاه إجمالي المتوسطات (بدرجة مرتفعة) نحو متغيرات الآثار النفسية الواقعة على الممرضات اللاتي تعرضن للتحرش الجنسي؛ حيث أظهرت اتفاق العينة بدرجة مرتفعة على أن الآثار المنعكسة على الممرضات التي سببها التحرش؛ هي: ضعف القدرة الذهنية والبدنية، والقلق والاكتئاب، الخوف الدائم والتشتت. ومن جانب آخر اتفقت العينة بدرجة متوسطة على أن الانعزال والوحدة من الآثار التي تركت أثراً، على حين رفضن التفكير، ومحاولة الإقدام على الانتحار.

وتتفق هذه النتائج مع نتائج الدراسات السابقة؛ حيث أظهرت دراسة محروق (2020) أن التحرش الجنسي يُعدُّ من أكثر الجرائم السرية المسكوت عنها، والتي يذهب ضحيتها يومياً النساء العاملات، والتي عادة ما ينتج عنها آثار نفسية مدمرة يعجز الطبيب الشرعي عن إثباتها؛ مما يسهم في انتشار هذا النوع من الجرائم لعجز النساء العاملات عن إثبات ما تعرضن له من تحرشات جنسية، كما أكدت دراسة (2024) Svava, Dogg Jonsdottir et al.، على أن معظم النساء اللاتي أبلغت عن تعرضهن للتحرش في مكان العمل يعانين من المشكلات الصحية؛ مثل الاكتئاب،



القلق، الرهاب الاجتماعي، إذاء النفس، محاولات الانتحار، النوم الشديد والأعراض الجسدية.

ومما سبق يتأكد أن من أهم الآثار التي تستمر مع حالات البحث: الخوف والقلق الدائم والشعور بالذنب واللوم؛ مما يجعل الآثار النفسية من أهم الآثار التي تركتها الظاهرة على الضحية، يليها الآثار الفيزيكية اللاتي يعانين منها مثل الانعزال والوحدة.

-الآثار الاجتماعية:

جدول رقم (12) الآثار الاجتماعية الواقعة على الممرضات اللاتي تعرض للتحرش الجنسي

رقم العبارة	العبارات	التكرارات والنسب	درجة الاستجابة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التحقق	الترتيب
			موافق بدرجة مرتفعة	موافق بدرجة متوسطة	غير موافق				
1	التعرض للتلميح من مديري وزملائي أثناء العمل.	ك	28	218	19	2.03	0.42	متوسطة	3
		%	10.6	82.3	7.2				
2	أعرض لنشر الشائعات عني.	ك	225	27	13	2.80	0.51	مرتفعة	1
		%	48.9	10.2	4.9				
3	تعليقات مهينة تجاه شخصي وحياتي الأسرية.	ك	225	20	20	2.77	0.57	مرتفعة	2
		%	84.9	7.5	7.5				
4	اللوم الدائم تجاه أسرتي واتهامي الدائم بعدم الحذر	ك	26	219	20	2.02	0.42	متوسطة	4
		%	9.8	82.6	7.5				
الدرجة الكلية لاستجابات عينة الدراسة									
						2.41	0.48	مرتفعة	

أما عن الآثار من الناحية الاجتماعية؛ فقد وجدت فروق إجمالي المتوسطات نحو تحقق (بدرجة مرتفعة)، فقد بينت اتفاق العينة بدرجة مرتفعة عن وجود بعض الآثار المترتبة على التحرش بالمرضات؛ ومنها: أعرض لنشر الشائعات عني، تعليقات



مهينة تجاه شخصي وحياتي الأسرية، على حين اتفقت العينة بدرجة متوسطة على أن التعرض للتلميح من مديري وزملائي أثناء العمل، واللوم الدائم تجاه أسرتي واتهامي الدائم بعدم الحذر.

وبالتالي أكدت مفردات البحث على اضطراب العلاقة بين المبحوثة والأسرة، والنظر لها كموضوع اتهام؛ خاصةً أن ثقافة وعادات المجتمع المصري كأى مجتمع عربي بشكل عام تلقي اللوم على المرأة في حال تعرضها لأي شكل من أشكال التحرش. لذلك وجب ضرورة وضع وتنفيذ سياسات وتدابير وقائية، من خلال وعي وتثقيف المرأة ليس للمرأة فقط؛ بل والرجل بخطورة ظاهرة التحرش في بيئة العمل.

- الآثار العملية:

جدول رقم (13) الآثار العملية الواقعة على الممرضات اللاتي تعرضن للتحرش الجنسي

رقم العبارة	العبارات	التكرارات والنسب	درجة الاستجابة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التحقق	الترتيب
			موافق بدرجة مرتفعة	موافق بدرجة متوسطة	غير موافق				
1	أفكر جديًا في ترك العمل.	ك	20	219	26	1.98	0.42	متوسطة	5
		%	7.5	82.6	9.8				
2	أشعر بالتوتر الدائم في العمل.	ك	225	26	14	2.80	0.52	مرتفعة	3
		%	84.9	9.8	5.3				
3	الغياب وعدم الالتزام بمواعيد العمل.	ك	25	226	14	2.04	0.38	متوسطة	4
		%	9.4	85.3	5.3				
4	محاولة الانتقال لقسم آخر	ك	232	26	7	2.85	0.43	مرتفعة	1
		%	87.5	9.8	2.6				
5	الخوف الدائم من مواجهة المتحرش مرة أخرى.	ك	225	27	13	2.80	0.51	مرتفعة	2
		%	84.9	10.2	4.9				
الدرجة الكلية لاستجابات عينة الدراسة									
						2.49	0.45	مرتفعة	



تشير بيانات الجدول السابق إلى وجود فروق تجاه إجمالي المتوسطات بدرجة (مرتفعة) نحو الآثار العملية التي تؤثر على عينة البحث التي تعرضت للتحرش الجنسي، وقد اتفقت العينة بدرجة مرتفعة على وجود بعض الآثار المترتبة عليها من الناحية العملية؛ وهي: محاولة الانتقال لقسم آخر، الخوف الدائم من مواجهة المتحرش مرة أخرى، الشعور بالتوتر الدائم في العمل. بينما اتفقت العينة بدرجة متوسطة على وجود بعض الآثار المترتبة عليها من الناحية العملية؛ ومنها: الغياب وعدم الالتزام بمواعيد العمل، أفكر جدياً في ترك العمل.

ومما سبق يتضح أن التعرض للتحرش لا يؤثر على المرأة ذاتها فقط، ولكن شعورها بالتشتت والتغيب عن العمل يؤثر على عمل المنظمة وقلة أدائها؛ حيث إن التشتت والتوتر والتغيب المستمر عن العمل بإمكانه أن يؤدي إلى قلة إنتاجية المنظمة وفقدان الموظفين الأكفاء؛ كما أنه يؤدي إلى انخفاض أداء المرأة، وتطوير مهاراتها، وإهدار طاقتها الإنتاجية؛ وبالتالي ينعكس سلباً على جهة العمل.

كذلك يؤدي انتشار حالات التحرش في مكان العمل إلى تشويه سمعة المؤسسة (المستشفى)؛ وبالتالي الخوف من فقدان هيئة التمريض؛ خاصة الأكفاء منهم؛ حيث تسهم المرأة كقوى بشرية تساعد في تنمية المجتمع وزيادة الدخل القومي من خلال عملها في المجالات المختلفة .

وتتفق هذه النتيجة مع ما أكدته دراسة (Gjergji Cici et al., 2021) أن التحرش الجنسي في مكان العمل يمنع الموظفين من توظيف رأس ماله البشري على النحو الأمثل؛ لذلك يعد إزالة هذا الاحتكاك، أو تقليله طريقاً إلى تحسين الإنتاجية.

ويمكن تفسير النتائج السابقة في ضوء نظرية الحفاظ على الموارد؛ بأن حدوث الإجهاد كإجراء وقائي يدفع العاملين إلى تعظيم الموارد التي يسيطرون عليها. وفي حالة وقوع مشكلة واحدة في أولويات الفرد؛ فإنه يمكن أن تؤدي إلى دوامة هبوط تؤدي بدورها إلى انخفاض الإنتاجية، وتراجع الشعور بالرضا باستمرار، مع ارتفاع مستويات التوتر؛ وبالتالي الشعور بالإجهاد المزمن هو ما سيؤثر سلباً على الأداء العام؛ ومن



ثم، يقع على عاتق الإدارة العليا في المؤسسات المختلفة التأكد من أن كل عامل يتمتع بالموارد التي يحتاج إليها للقيام بعمله بشكل صحيح.

المحور الرابع: أهم الآليات المقترحة للحد من ظاهرة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة (الممرضة):

إن انتشار وتزايد ظاهرة التحرش وتنامي خطورتها على القوة البشرية؛ خاصةً على المرأة العاملة؛ والتي تعد الأداة الرئيسة في تنمية المجتمع، يوجب محاولة إيجاد آليات وحلول للحد من هذه الظاهرة؛ وذلك من خلال وضع استراتيجية للتصدي لهذه الظاهرة؛ وهي كالتالي:

- الإجراءات المتبعة عند التعرض للتحرش الجنسي في العمل:

جدول رقم (14) يبين الإجراءات المتبعة عند التعرض للتحرش الجنسي في العمل

رقم العبار	العبارات	التكرارات والنسب	درجة الاستجابة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التحقق	الترتيب
			موافق بدرجة مرتفع	موافق بدرجة متوسط	غير موافق				
1	الاكتفاء بتحذير المتحرش	ك	20	26	219	1.25	0.58	منخفض	7
		%	7.5	9.8	82.6				
2	توثيق محاولة المتحرش	ك	225	26	14	2.80	0.52	مرتفعة	3
		%	84.9	9.8	5.3				
3	اتخاذ رد فعل مباشرة برفض السلوك	ك	225	20	20	2.77	0.57	مرتفعة	4
		%	84.9	7.5	7.5				
4	محاولة الاستعانة بأحد الزملاء	ك	20	225	20	2.00	0.39	متوسطة	6
		%	7.5	84.9	7.5				
5	مواجهة المتحرش أمام الجميع	ك	39	212	14	2.09	0.44	متوسطة	5
		%	14.7	80	5.3				
6	أبلغ المسنول	ك	225	27	13	2.80	0.51	مرتفعة	2
		%	84.9	10.2	4.9				

رقم العبارة	العبارات	التكرارات والنسب	درجة الاستجابة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التحقق	الترتيب
			موافقة بدرجة مرتفعة	موافقة بدرجة متوسطة	غير موافقة				
	في العمل عند التعرض.								
7	تبليغ الجهات المختصة.	ك	232	20	13	2.83	0.49	مرتفعة	1
		%	87.5	7.5	4.9				
الدرجة الكلية لاستجابات عينة الدراسة									
						2.36	0.50	مرتفعة	

توضح بيانات الجدول السابق وجود فروق تجاه إجمالي المتوسطات متحققة بدرجة (مرتفعة) لأهم الإجراءات المتبعة عند التعرض للتحرش الجنسي في العمل، وظهر اتفاق العينة على تحقق بعض الإجراءات المتبعة للتصدي للتحرش الجنسي أثناء العمل؛ وأهمها: تبليغ الجهات المختصة، يليه إبلاغ المسئول في العمل عند التعرض، توثيق محاولة المتحرش، ثم اتخاذ رد فعل مباشرة برفض السلوك. على حين اتفقت العينة بدرجة متوسطة على بعض الإجراءات؛ ومنها: مواجهة المتحرش أمام الجميع، محاولة الاستعانة بأحد الزملاء، بينما رفضت الصمت، الاكتفاء بتحذير المتحرش أثناء التعرض للتحرش الجنسي في العمل.

وتتفق النتيجة السابقة مع نتيجة دراسة (Fonny & Zahari, 2012) التي تشير إلى ضرورة وضع نظام مناسب للتعامل مع حالات التحرش الجنسي في مكان العمل لمنع المرأة من أن تكون ضحية. بالإضافة إلى ذلك، يجب الاهتمام بإجراءات التحقيق مع الضحية والمتحرش فيما يخص الإجراءات التأديبي الذي يمكن اتخاذه، بالإضافة إلى أي إجراء علاجي للضحية؛ مثل تقديم المشورة لأي من الأفراد المعنيين أو كليهما.

-الآليات التي يمكن اقتراحها للتغلب على ظاهرة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة:

جدول رقم (15) يوضح الآليات التي يمكن اقتراحها للتغلب على ظاهرة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة

رقم العبارة	العبارات	التكرارات والنسب	درجة الاستجابة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التحقق	الترتيب
			موافق بدرجة مرتفع	موافق بدرجة متوسط	غير موافق				
1	التزام المرأة أو الفتاة بالاحتشام في ملابسها، وطريقة تعاملها مع الآخرين.	ك %	27	225	13	2.05	0.39	متوسط	7
			10.2	84.9	4.9				
2	زيادة وعي المرأة بحقوقها في العمل.	ك %	232	20	13	2.83	0.49	مرتفعة	1
			87.5	7.5	4.9				
3	عدم المبالغة في إلقاء المسئولية على المرأة موضوع الاثهام.	ك %	225	26	14	2.80	0.52	مرتفعة	2
			84.9	9.8	5.3				
4	وضع سياسة قانونية وعقابية صارمة للمتحرش.	ك %	35	205	25	2.04	0.48	متوسط	9
			13.2	77.4	9.4				
5	وجود رقابة داخلية وقانونية لمختلف مؤسسات وقطاعات العمل.	ك %	35	217	13	2.08	0.42	متوسط	6
			13.2	81.9	4.9				
6	زيادة التوعية عن خطورة الظاهرة من خلال وسائل الإعلام وأماكن العبادة.	ك %	34	211	20	2.05	0.45	متوسط	8
			12.8	79.6	7.5				

رقم العبار ة	العبارات	التكرار ات والنسب	درجة الاستجابة			المتوس ط الحسابي	الانحرا ف المعياري	درجة التحقق	الترتي ب
			موافق بدرجة مرتفع ة	موافق بدرجة متوسط ة	غير مواف ق				
7	تشجيع المرأة على عدم التردد عن البلاغ وتقديم شكوى ضد المتهرش.	ك	218	20	27	2.72	0.64	مرتفعة	5
		%	82.3	7.5	10.2				
8	السماح بإثبات الأدلة أثناء الحادثة كالتسجيلا ت الصوتية والرسائل النصية.	ك	220	26	19	2.76	0.57	مرتفعة	4
		%	83	9.8	7.2				
9	القضاء على البطالة والفراغ لدى الشباب.	ك	219	33	13	2.78	0.52	مرتفعة	3
		%	82.6	12.5	4.9				
10	زيادة رقابة الأسرة لتخريج جيل ناضج مثقف متزن نفسيًا وذهنيًا.	ك	220	26	19	2.76	0.57	مرتفعة	4 مكرر
		%	83	9.8	7.2				
الدرجة الكلية لاستجابات عينة البحث									
						2.49	0.51	مرتفعة	

يلاحظ من بيانات الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية متحققة بدرجة مرتفعة نحو الآليات التي يمكن اقتراحها للتغلب على ظاهرة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة، وظهر اتفاق العينة على تحقق بعض المؤشرات؛ ومن أهمها: زيادة وعي المرأة بحقوقها في العمل، عدم المبالغة في إلقاء المسؤولية على المرأة موضع الاتهام، السماح بإثبات الأدلة أثناء الحادثة؛ كالتسجيلات الصوتية، والرسائل النصية، القضاء على البطالة والفراغ لدى الشباب، زيادة رقابة الأسرة لتخريج جيل ناضج مثقف متزن نفسياً وذهنياً، تشجيع المرأة في عدم التردد عن البلاغ وتقديم شكوى ضد المتحرش، على حين اتفقت



العينة بدرجة متوسطة على بعض المؤشرات ومنها: وضع سياسة قانونية وعقابية صارمة للمتحرش، وجود رقابة داخلية وقانونية لمختلف مؤسسات وقطاعات العمل، زيادة التوعية بخطورة الظاهرة من خلال وسائل الإعلام، وأماكن العبادة، التزام المرأة أو الفتاة بالاحتشام في ملابسها وطريقة تعاملها مع الآخرين.

وتتفق هذه النتائج مع بعض الدراسات السابقة التي أكدت على ذلك ومنها:

-دراسة القحطاني (2021) والتي تشير إلى أن من أهم الحلول رفع مستوى الوعي من خلال الدورات، والتثقيف المستمر في بيئة العمل، وأن تكون بنود هذا النظام واضحة لجميع العاملات في القطاع الصحي، وأيضاً المراجعين والمرضى وغيرهم، إعادة ضوابط الحماية من لائحة التعديات السلوكية في بيئة العمل.

-دراسة (Justine E. Tinkler et al., 2022) والتي تشير إلى أن التدريب على سياسة منع التحرش تؤثر على دافعية الرجال للعمل مع النساء، ثم تقييم دوافعهم للعمل مع شريكة العمل في مهمة صنع القرار.

-دراسة Amit, Timilsina et al., (2024) والتي توصي بتنفيذ سياسات مكافحة التحرش الجنسي الذي هو ضروري لضمان بيئة آمنة ومحترمة.

ويمكن تفسير ما سبق في ضوء نظرية الحفاظ على الموارد والتي تشير إلى أن الأفراد والمنظمات لديهم الدافع الأساسي لحماية مواردهم الحالية، والحفاظ Conservation عليها، واكتساب Acquisition موارد جديدة، وقد حددت النظرية أربعة أنواع من الموارد؛ هي الأشياء، الظروف، الخصائص الشخصية، والطاقات، وتختلف قيمة الموارد بين الأفراد وترتبط بتجاربهم ومواقفهم الشخصية في الواقع؛ حيث تعد مشاركة المعرفة إحدى وسائل تراكم المعرفة؛ وخلال عمليات مشاركة المعرفة يُتاح للأفراد فرصة المشاركة في التعلم المتبادل، واكتساب المزيد من المعرفة.

وخلاصة ما سبق نجد أن تعرض المرأة للتحرش وخاصة في مكان عملها، يؤدي إلى تدميرها، وضعف أداء عملها؛ وخاصة الجانب الفكري، لذلك تؤكد النتائج أن عدم معرفة المبحوثات بوجود قوانين رادعة تعمل على حمايتها، بالإضافة إلى غياب الوعي



وقلة الخبرة تجعلها أيضاً أقل قدرة على المواجهة؛ خاصةً أن غالبية أشكال التحرش الجنسي الذي تعرضن لها في العمل؛ كالتحرش اللفظي، أو النظرات ذات الإيحاءات الجنسية يصعب إثباتها؛ ولذلك تلتزم الحالات الصمت حتى لا تتسبب في تشويه سمعتها، وكثرة الأحاديث واتهامها في سلوكياتها وأخلاقها؛ سواء من زملاء العمل، أو الأسرة، أو المجتمع.

لذلك يتوجب توفير بيئة آمنة مناسبة للعمل تحميها من التعرض للتحرش الجنسي بكافة أشكاله؛ سواء اللفظي أو الجسدي؛ حتى لا يؤثر على إنتاجيتها، أو أدائها في العمل؛ خاصةً أن تمكين المرأة هو الأداة الأساسية للتنمية الشاملة في القطاع الطبي بصفة خاصة، والمجتمع بصفة عامة، ولا يتحقق إلا بوجود بيئة عمل مناسبة وسليمة.

النتائج العامة:

-كشفت نتائج البحث عن ارتفاع المستوى التعليمي لمفردات العينة؛ إلا أن غالبية المتعرضات للتحرش هنَّ الأصغر سنّاً وغير المتزوجات، وذوات الخبرة القليلة واللاتي يعملن في أقسام مزدحمة غالبيتها رجال.

-أظهرت النتائج أن معظم الممرضات العاملات بالمستشفى تعرضن لأحد أشكال التحرش الجنسي، وأن غالبية المتعرضات للتحرش لا يلجأن لتقديم شكوى ضد أي متحرش؛ وذلك لصعوبة وجود دليل على الواقعة.

-أن غالبية المتحرشين بالممرضات كانت من فئة المرضى وأهل المرضى؛ وهذا يدلُّ على عدم درايتهم بقواعد وقوانين عمل المؤسسة.

-توصلت نتائج البحث إلى تعرض الممرضات لأشكال عديدة ومتنوعة من التحرش؛ تبدأ بالتحرش اللفظي والذي قد يتضمن كلاماً ونظرات ذات إيحاءات جنسية غير مرغوب بها، يليها لمس يديها، خاصةً أنهن يعتقدن أن التحرش الجنسي يقتصر على التعدي الجسدي (الاغتصاب)؛ وهو ما يجعلهنَّ أكثر تحملاً وصمّاً تجاه عدد من السلوكيات التي تعتبر تحرشاً من وجهة نظر محوِّثات أخريات.



-أبرزت النتائج أهم العوامل المؤدية للتحرش الجنسي بالمرأة العاملة؛ ومنها: عدم الرقابة على المواقع الإلكترونية، وغياب الوازع الديني، عدم وجود رقابة أسرية أو تنشئة اجتماعية سوية، بالإضافة إلى جهل المرأة بحقوقها، وغياب الرقابة وعدم وجود قانون رادع للمتحرش، الكبت العاطفي، قلة برامج التوعية، انتشار البطالة والفقر.

-تبين أن الآثار المنعكسة على الممرضات التي سببها التحرش؛ هي: الآثار النفسية؛ ومنها: ضعف القدرة الذهنية والبدنية، والقلق والاكتئاب، الخوف الدائم والانعزال، الآثار الاجتماعية؛ ومنها: التعرض لنشر الشائعات عنها، تعليقات مهينة تجاه الممرضة وحياتها الأسرية، التعرض للتلميح من المديرين والزملاء أثناء العمل، وإلقاء اللوم دائماً تجاه أسرتي، واتهامي الدائم بعدم الحذر، ومن الناحية العملية: محاولة الانتقال لقسم آخر، الخوف الدائم من مواجهة المتحرش مرة أخرى، الغياب وعدم الالتزام بمواعيد العمل.

-أوضحت نتائج البحث أهم الإجراءات المتبعة للتصدي للتحرش الجنسي أثناء العمل؛ وهي: تبليغ الجهات المختصة، إبلاغ المسؤول في العمل عند التعرض، توثيق محاولة التحرش، ثم اتخاذ رد فعل مباشرة برفض السلوك .

-توصلت نتائج البحث لأهم الآليات التي تساعد في التغلب على ظاهرة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة؛ ومن أهمها: زيادة وعي المرأة بحقوقها في العمل، عدم المبالغة في إلقاء المسؤولية على المرأة موضع الاتهام، السماح بإثبات الأدلة أثناء الحادثة؛ كالتسجيلات الصوتية والرسائل النصية، القضاء على البطالة والفراغ لدى الشباب، زيادة رقابة الأسرة لتخريج جيل ناضج مثقف متزن نفسياً وذهنياً، تشجيع المرأة على عدم التردد عن البلاغ وتقديم شكوى ضد المتحرش، وجود رقابة داخلية وقانونية لمختلف مؤسسات وقطاعات العمل، زيادة التوعية عن خطورة الظاهرة من خلال وسائل الإعلام وأماكن العبادة.



توصيات البحث:

ومن خلال ما أظهرته نتائج البحث، يمكن وضع مجموعة من التوصيات لمحاولة الحد من مخاطر انتشار ظاهرة التحرش الجنسي وكيفية التصدي للحد منه، وهي كالآتي:

- ضرورة سن تشريعات وإجراءات وآليات وقائية تحد من تحول السلوكيات ذات الإيحاءات الجنسية؛ والتي تعتبر عادية من وجهة نظر البعض، ومن الممكن التماهي بها، وتحولها إلى جرائم أكثر خطورة؛ مثل الاغتصاب، والتعدي الجسدي، ومعاينة مرتكبيه.

- يجب وضع أقصى عقوبة للمتحرش ومن يسانده؛ خاصةً في الوقت الراهن؛ وذلك لأهمية دور المرأة العاملة في القطاع الطبي، وجميع مجالات العمل وتنمية المجتمع.

- تكثيف دور وسائل الإعلام؛ وخاصة وسائل التواصل الاجتماعي بالتأكيد على خطورة التحرش الجنسي؛ خاصةً بالمرأة العاملة، وكيفية التصدي له؛ من خلال تقديم تجارب واقعية تتحدث عن خطورته وكيفية التصدي له.

- التأكيد على توعية ضحايا التحرش بعدم الصمت والتردد في تقديم الشكوى ضد مرتكبي التحرش، وتفعيل دورها الإيجابي في التصدي والمواجهة لهذه الظاهرة

- ضرورة إنشاء خط ساخن لاستقبال اتصال النساء اللاتي تعرضن للتحرش بجميع أشكاله؛ من خلال مركز مدعم بإخصائيين نفسيين واجتماعيين ومستشارين ومحامين؛ حتى تستطيع المرأة؛ خاصةً العاملة، التحدث عن معاناتها، خاصةً أن الصمت عن ذكر بالواقعة يجعل الأمر أكثر تعقيداً.

- توفير إطار قانوني شامل للتعامل مع العنف ضد النساء والفتيات، مصحوباً بآلية إنفاذ قوية وحملة مخصصة للتوعية به. ونتيجة لغياب قانون شامل مخصص لمكافحة



العنف ضد المرأة، يظل هناك قصور وعدم دقة في الإحصاءات والمعلومات، وأعداد حالات العنف المبلغ عنها قضائياً.

- هناك حاجة لتكثيف الجهود لرفع الوعي القانوني لدى النساء والفتيات المصريات حول جميع القوانين القائمة بالفعل؛ والتي تحميهنّ من أي شكل من أشكال العنف ضدهن؛ خاصّةً في القطاع الطبي.

- السماح بتقديم إثبات الشكوى المقدمة من الضحية من خلال التسجيلات الصوتية والنصية والمرئية؛ لتسهيل عملية الإثبات في حالة عدم وجود دليل للواقعة، أو شهود دون أن يمس الضرر بحق المتهم؛ مما يشجعها على التقدم بالشكوى وعدم التزام الصمت، حتى لا يقع عليها اللوم .

- التأكيد على أهمية الوازع الديني والتنشئة الاجتماعية والأسرية لاستخراج أجيال قادرة على تحمل المسؤولية، وأجيال صالحة اجتماعياً وأخلاقياً وسلوكياً.

- الاهتمام بتقديم المرأة كنموذج وكيان مهم في المجتمع، بدلاً من تقديمها؛ كجسد، أو تشويه صورتها؛ من خلال تشديد الرقابة على الأفلام والمسلسلات، أو أي برنامج يشوه دور وصورة المرأة .

قائمة المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- أحمد، إسراء (2023). ضغوط العمل وروح الإبداع. حلقة مفرغة من التأثيرات العكسية، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، مجلس الوزراء، مجلة أفاق اجتماعية، ع5.
- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (سبتمبر 2023). النشرة السنوية المجمعة، بحث القوى العاملة "تقرير تحليلي 2022"، مصر.



- الشعلان، لطيفة (2019). خبرات التحرش الجنسي في أماكن العمل لدى النساء السعوديات العاملات في القطاعين الحكومي والخاص، وعلاقتها باضطراب ما بعد الصدمة. مجلة الإرشاد النفسي، ع 58.
- الطارق، علي سعيد أحمد (2014). التحرش الجنسي بالمرأة الموظفة في المؤسسات الحكومية في أمانة العاصمة صنعاء وعلاقته ببعض المتغيرات. مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، مج12، ع4.
- العمر، جاسم إبراهيم؛ وآخرون (2017). المرأة والتحرش الجنسي في العمل (دراسة استطلاعية على بعض المؤسسات الحكومية في دولة الكويت. المجلة التربوية، كلية التربية، ع 50.
- القحطاني، سارة بنت فهد بن محمد (2021). واقع التحرش بالمرأة السعودية العاملة في القطاع الصحي الخاص. مجلة الخدمة الاجتماعية، ع 68 .
- القيسي، سليم؛ الصرايرة، نائلة (2015). التحرشات الجنسية المرتكبة والممارسة في الجامعات الأردنية (مؤتة، الأردنية، اليرموك). حوليات آداب عين شمس، مج43.
- الكيلاني، رانيا محمود (2018). التحرش الجنسي من الواقع الاجتماعي إلى الفضاء الافتراضي. مكتبة روابط للمنشر والتوزيع. القاهرة.
- المجلس القومي للمرأة (2020). التقرير السنوي لمكتب شكاوى المرأة لعام 2020، الإدارة العامة لشئون مكتب شكاوى المرأة، مصر .
- المجلس القومي للمرأة (2021). تقارير مكتب شكاوى المرأة "التقرير الربع سنوي لعام 2021"، الإدارة العامة لشئون مكتب شكاوى المرأة، مصر .
- المعجم الوجيز، معجم اللغة العربية، القاهرة، 1999 .



- بن حميدة، هند (2014). التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة. مجلة الحوار الثقافي، جامعة عبد الحميد بن باديس، ع20 .
- بن قو، آمال. (2019). حقوق العاملات والحماية من المضايقات الجنسية في أماكن العمل التشريع الجزائري كنموذج. مجلة أكاديمية شمال أوربا المحكمة للدراسات والبحوث، مج 2، ع 5 .
- بوزنون، سعيدة. (2022). التحرش الجنسي بالمرأة العاملة من الإباحة إلى التجريم "الجريمة المسكوت عليها". مجلة العلوم الإنسانية، مج 33 ، ع 4.
- حمزة، أحمد محمد عبد الكريم (2017). التحرش الجنسي بالمرأة، دراسة استطلاعية على المجتمع السعودي، مجلة الإرشاد النفسي، ع 50.
- عامر، ابتسام محمود (2019). فاعلية برنامج تدريبي لتنمية الموارد الشخصية في ضوء نظرية المحافظة على الموارد (COR) وأثره على تحسين الجهد الأكاديمي لدى طالبات الجامعة، دراسة تجريبية، حويلات آداب عين شمس، مج47.
- عبد الله، محمد حمزة أمين (2022). ضغوط العمل والصمت التنظيمي "دراسة ميدانية"، مجلة الدراسات الإنسانية والأدبية، جامعة كفر الشيخ، ع27.
- عز الدين، زوبة (2020). حول انعدام أحكام حماية المرأة العاملة من التحرش الجنسي في قانون العمل الجزائري: دراسة مقارنة. مجلة قانون العمل والتشغيل، مج 5، ع 1.
- محروق، كريمة (2020). التحرش الجنسي بالمرأة العاملة بين التجريم والعقاب. مجلة العلوم الإنسانية، مج 31، ع 1.
- مومو، نادية. (2022). حماية المرأة من التحرش الجنسي في مكان العمل. الملتقى الوطني: حماية الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في الاتفاقيات



والمواثيق الدولية والاقليمية، الجزائر: جامعة الجزائر، يوسف بن خدة - كلية الحقوق ومركز جيل للبحث العلمي.

- همام، أشرف يوسف سليم (2021). الدور الوسيط لملاءمة الفرد البيئة في العالقة بين القيادة التحويلية وعمليات مشاركة المعرفة، مجلة البحوث المالية والتجارية، جامعة بورسعيد، مج22، ع3.

ثانيًا: المراجع الأجنبية:

- Aimei , Mao et(2023). Nursing students' experiences of sexual harassment – A qualitative study from feminist identity perspective, journal of Nurse Education in Practice, 73. www.elsevier.com/locate/issn/14715953.
- Amit, Timilsina et al (2024). Exploring the healthcare access challenges faced by visually impaired young women in Nepal: Navigating sexual harassment and stigma within healthcare settings, journal of Dialogues in Health, 4, pp1-7.
- Chamberlain et al., (2008), Sexual Harassment in Organizational Context, Work and Occupations, 35(3).
- Cheung, T., & Yip, P. S. (2017). Workplace violence towards nurses in Hong Kong: prevalence and correlates. BMC Public Health, 17(1).
- E. Grech et al(2023). Gender inequality and sexual harassment: A reality in medical school in 2022?—a Malta single-center study, Ethics, Medicine and Public Health 27. www.sciencedirect.com
- Fonny Hutagalung & Zahari Ishak (2012). Sexual harassment: a predictor to job satisfaction and work stress among women employees, International Congress on Interdisciplinary Business and Social Science , 65, pp 723 – 730.
- Gjergji Cici et al(2021). #Me Too meets the mutual fund industry: productivity effects of sexual harassment, journal of Finance Research Letters, 40, pp1-7. www.elsevier.com/locate/frl.
- Hearn, J., & Parkin, W. (2001). Gender, sexuality and violence in organizations: The unspoken forms of organizational violations. London.

-
- Justine E. Tinkler et al(2022). Sexual harassment training and men's motivation to work with women. Social Science Research.107. pp 1-13. www.elsevier.com/locate/ssresearch
 - Kahsay, W, G, et al., (2020), Sexual harassment against female nurses: a systematic review, <https://doi.org/10.1186/s12912-020-00450-w>.
 - Lu L, Dong M, Lok GKI, et al(2020), Worldwide prevalence of sexual harassment towards nurses: A comprehensive meta-analysis of observational studies. J Adv NurS;76:980–990. <https://doi.org/10.1111/jan.14296>
 - Michelle Russen &et al(2024). Coworker support in a sexual harassment climate: A conservation of resources perspective, International Journal of Hospitality Management, (119) .103710.
 - Organization IL, (2018), Gender-based violence in global supply chains: Resource Kit In: Module 3: Global supply chains and gender-based violence in the world of work .
 - Pallavi, Kapila, (2017), Theoretical Perspectives to Sexual Harassment of Women at Workplace, International Journal of Humanities and Applied Social Science, 6(9).
 - Rachael, Parke et al(2023). Bullying, discrimination, and sexual harassment among intensive care unit nurses in Australia and New Zealand: An online survey, journal of Australian Critical Care, 36, pp10-18. www.elsevier.com/locate/aucc
 - Shaw E, Hegewisch A, Hess C. (2018), Sexual harassment and assault at work: understanding the costs. Instit Women's Policy Res Publication, 376.
 - Svava, Dogg Jonsdottir et al. (2024).Sexual violence in the workplace and associated health outcomes: a nationwide, cross-sectional analysis of women in Iceland, Centre of Public Health Sciences, Faculty of Medicine, University of Iceland, Vol 9 ,
 - Syed, Javaid Iqba et al (2024), Association of burnout and harassment among cardiology trainees: Pakistan's perspective, journal of Current Problems in Cardiology, 49, pp1-9. www.elsevier.com/locate/cpcardiol



- Tran, H. P(2019), "How authentic leadership promotes individual knowledge sharing: Viewing from the lens of COR theory", Management & Marketing Challenges for the Knowledge Society, 14 (4): 386-401
- WHO. (2018). Nursing and midwifery. World Health Organization. [https:// doi.org/10.1002/ajim.22097](https://doi.org/10.1002/ajim.22097).
- Wu, W., and Lee, Y(2020), “Do work Engagement and transformational leadership facilitate knowledge sharing? A perspective of conservation of resources theory ”, International Journal of Environmental Research Public Health, 17: 1 – 17
- Xiaoyu, Liao et al(2023). Sexual harassment in the workplace: Rituals as Prevention and Management Strategies in COVID-19 Crisis, journal of Heliyon, 9, pp1-14. www.cell.com/heliyon.