

خبرات التحرش الجنسي في أماكن العمل لدى النساء السعوديات العاملات في القطاعين الحكومي والخاص وعلاقتها باضطراب ما بعد الصدمة

د. لطيفة الشعلان

أستاذ علم النفس المشارك

قسم علم النفس، كلية التربية،

جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن،

المملكة العربية السعودية، الرياض

المخلص:

هدف البحث إلى التعرف على نسبة انتشار خبرات التحرش الجنسي بين النساء السعوديات العاملات في القطاعين الحكومي والخاص. كما هدف إلى التعرف على خبرات التحرش الجنسي وفقاً لاختلاف جهة العمل والدخل والعمر والتعليم. كذلك هدف إلى التعرف على أشكال خبرات التحرش الجنسي الأكثر شيوعاً، ومعرفة العلاقة بين خبرات التحرش واضطراب ما بعد الصدمة. تكونت العينة من (٢٤٢٦) امرأة عاملة. وأظهرت النتائج أن نسبة التحرش الجنسي بلغت ٢٣.٥%، أي أن ربع العينة تعرضن للتحرش. وحلّ (الاهتمام الجنسي غير المرغوب فيه) في المرتبة الأولى من بين أشكال التحرش، تلاه (التحرش الجندري)، وأخيراً (الإكراه الجنسي). وفيما يتعلق بقطاعات العمل الأكثر عرضة لمرور النساء العاملات فيه بخبرات التحرش، حلّ قطاع الإعلام والثقافة أولاً، البيع في المحلات التجارية ثانياً، المصرفي ثالثاً، الصحي رابعاً، الخدمات البلدية والخيرية خامساً، الوزارات واللجان العليا ومجلس الشورى سادساً، 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.

الكلمات المفتاحية:

الجندر، الصدمة، المنظمات، التحرش الجندري، الإكراه الجنسي، الاهتمام الجنسي غير المرغوب فيه، العنف ضد المرأة.

خبرات التحرش الجنسي في أماكن العمل لدى النساء السعوديات العاملات في القطاعين الحكومي والخاص وعلاقتها باضطراب ما بعد الصدمة

د. لطيفة الشعلان

أستاذ علم النفس المشارك

قسم علم النفس، كلية التربية،

جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن،

المملكة العربية السعودية، الرياض

مقدمة البحث:

تشكّل مصطلح التحرش الجنسي Sexual Harassment في الدوائر النسوية الأمريكية في منتصف السبعينيات من القرن العشرين الماضي. ثم عُرف قانونيًا بعد ذلك بسنوات قليلة من خلال وثيقة المبادئ التوجيهية التي نشرتها في الولايات المتحدة الأمريكية لجنة تكافؤ فرص العمل (EEOC, 1980).

مع ذلك يعزو بعض الباحثين بدايات تشكل المصطلح إلى ماورد في (الباب السابع) من قانون الحقوق المدنية الأمريكي لعام (١٩٦٤) الذي يحظر التمييز على أساس العرق أو اللون أو الدين أو الأصل القومي أو الجنس. ورغم أن مصطلح التحرش الجنسي لم يرد ذكره صراحة في هذا القانون، إلا أن المحاكم الأمريكية كانت تبحث آنذاك عن سبيل لمعالجة حالات التحرش من خلال النظام القضائي، فوجدت غايتها في هذا القانون الذي يأخذ في الاعتبار التمييز المتصل بنوع الجندر Gender-related discrimination (O'Donohue, Mosco, Bowers & Avina, 2006).

ويشير (Sudoma & Rienenrth, 2012) إلى أن المفهوم القانوني للتحرش تطور داخل مدرستين: الأمريكية التي تعدّه شكلاً من أشكال التمييز القائم على الجندر، والأوروبية التي تعدّه شكلاً من العنف البين شخصي الذي يؤثر في الكرامة الشخصية.

د. لطيفة الشعلان

وقد حددت لجنة تكافؤ فرص العمل (EEOC, 1980) التحرش الجنسي بأنه سلوك جنسي غير مرحب به سواء كان لفظيًا أو بدنيًا، يُستخدم إما صراحةً وإما ضمناً كأحد شروط التوظيف، أو أن يؤثر قبوله أو رفضه في قرار التوظيف. كما حددت بيئة التحرش الجنسي بأنها البيئة التنظيمية التي يحدث فيها السلوك اللفظي أو البدني ذي الطابع الجنسي ويتم فيها طلب الحصول على مزايا جنسية بشكل يؤثر في أداء الفرد لعمله، ويخلق مناخًا وظيفيًا تسوده مشاعر المهانة أو الخوف أو العدوان.

وتجدر الإشارة إلى أن المفهوم القانوني للتحرش يختلف عن مفهومه النفسي. فبينما يركز القانوني على تحديد نوع وشكل السلوك المحظور قانونيًا، فإن المفهوم النفسي يركز على تقييم الخبرة الذاتية للضحية ومدى تأثير التجربة عليها، مع الأخذ في الاعتبار بعض العوامل الموضوعية مثل شدة ودرجة إزمان سلوك التحرش والمناخ التنظيمي الذي يحدث فيه السلوك، وبعض العوامل الفردية مثل التاريخ الذاتي في الإيذاء والسمات الشخصية للضحية (O'Donohue et al., 2006).

مشكلة البحث:

تزايد خلال العقد الأخير بشكل نسبي دخول المرأة السعودية إلى سوق العمل ومساهمتها في القوة العاملة بقطاعها الحكومي والخاص، دون أن يصاحب ذلك اهتمام بدراسة بعض المشكلات المرتبطة بمناخ العمل التنظيمي ذات البعد الجندي وعلى رأسها التحرش الجنسي. ولم تجد الباحثة -في حدود اطلاعها- دراسات سعودية تناولت التحرش الجنسي بالمرأة في أماكن العمل، إذ اقتصر الموجود على نشر نسب واستطلاعات صحافية عن التحرش عامة، وحتى هذه لم تستوف المنهجية العلمية بحيث يمكن الركون إليها. أما الدراسات التي يمكن أن تربط التحرش الجنسي ببعض المتغيرات النفسية، فلم تجد الباحثة - حسب ما توصلت إليه- أي شيء منها على الصعيد العربي إجمالاً.

إن القلة في دراسات التحرش الجنسي بشكل عام ملاحظة رُصدت عالميًا. فمن تحليل تنبعي شمل (٩١٤) قضية وأكثر من (٤٥٠٠) مقالة نشرت في (٢٠) مجلة ما بين كندا وأمريكا خلال ثماني سنوات (١٩٨٦-١٩٩٤) تبين وجود إهمال واضح للموضوع يُعزى إلى الخوف

والتحيز التقليديين، ولم يتركز الاهتمام بالتحرش الجنسي سوى في المجالات المعنية بدراسات الجندر تحديداً (Sev'er, 1996).

وتتفق الدراسات التي أجريت في مناطق مختلفة من العالم على وجود مشكلة التحرش الجنسي بالنساء في أماكن العمل، مهما اختلفت المجتمعات من غربية وشرقية، والثقافات من محافظة وليبرالية. فمن مصر (سامية الساعاتي، ٢٠٠٦، ص ٢٥٥) والسودان (Abdel-hameid & Abdelrhman, 2009) وإثيوبيا (Marsh et al., 2009) والهند (Mushtaq, Sultana & Imtiaz, 2015) والصين (Sui et al., 2014) وتايوان (Wang et al., 2012) وماليزيا (Chee, Ismail & Bee, 2007) إلى دول الاتحاد الأوروبي (European Commission, 1998) وأستراليا (Goodman-Delahunty, 2016) والولايات المتحدة الأمريكية (Stockdale, Logan & Weston, 2009) وإسرائيل (Bronner, Peretz) & Ehrenfeld, 2003، والأقليات العرقية السوداء والآسيوية في الدول الغربية (Woods, Buchanan & Settles, 2009،) (Fielden, Davidson, Woolnough & Hunt, 2010).

وفيما يتعلق بنسبة انتشار التحرش الجنسي بالنساء في أماكن العمل فهي تفوق بشكل كبير نسبة انتشار التحرش بالرجال. فهي في بعض الدراسات (٦٠%) للنساء مقابل (٢٧%) للرجال (Street, Stafford, Mahan, Hendricks, 2008)، وفي دراسات أخرى ما بين (٣٠-٥٠%) للنساء مقابل (١٠%) للرجال (European Commission, 1998).

ويبدو أن هناك خصائص إذا توفرت جميعها أو بعضها جعلت النساء أكثر عرضة للتحرش. فمن تقرير للمفوضية الأوروبية تتبع نتائج (٧٥) بحثاً أجريت حول التحرش الجنسي في أماكن العمل بدول الاتحاد الأوروبي خلال عقد ممتد من (١٩٨٧-١٩٩٧) ظهر أن نسبة التحرش الجنسي في أماكن العمل تزيد وسط النساء العزباوات والمطلقات، وبين النساء الأقل تعليماً والأصغر سناً، أي من تتراوح أعمارهن ما بين (٢٠-٤٠) سنة (European Commission, 1998). مع ذلك فإن النساء في منتصف العمر (٤٥-٥٥) سنة كُن أكثر ميلاً لتقديم الشكاوى عن حالات التحرش الجنسي (Gibson, Gray, Katon, Simpson & Lehavot, 2016).

د. لطيفة الشعلان

وترتفع نسبة التحرش الجنسي بالنساء في بعض المنظمات أكثر من غيرها كالجنديّة والعسكريّة (Street *et al.*, 2008, Sui *et al.*, 2014, Gibson *et al.*, 2016) وشبه العسكريّة مثل الشرطة (Goodman–(Delahunty, Schuller & Martschuk, 2016) والتمريض والمهن الصحيّة (Bronner, Peretz & Ehrenfeld, 2003) وسائقات الحافلات (Wang *et al.*, 2012, Mushtaq, Sultana & Imtiaz, 2015 European Commission, 1998). مع ذلك لاحظت الباحثة الحاليّة من الدراسات السابقة أنه لا تكاد تخلو أي بيئة تنظيميّة من هذه المشكلة، حتى في أوساط الكليات الأكاديميّة (Marsh *et al.*, 2009). ويترتب على التحرش الجنسي جملة من الآثار النفسيّة والعقليّة والجسميّة التي تطال الضحايا على المستوى الشخصي وعلى مستوى المنظمات التي يعملون بها. ففي مراجعة لـ (٤١) دراسة بلغ إجمالي عيناتها (٧٠٠٠٠) مستجيب ظهر ارتباط خبرات التحرش الجنسي في أماكن العمل بانخفاض الرضا الوظيفي وانخفاض الالتزام التنظيمي والانسحاب من العمل وتردي الصحة الجسميّة (Willness, Steel & Lee, 2007). وأكدت كذلك نتائج العديد من الدراسات ارتباط التحرش الجنسي في أماكن العمل بالاكئاب والقلق والضغط النفسي والإفراط في تعاطي الكحول وانخفاض تقدير الذات ومشكلات النوم ومشاعر الذنب والعزلة الاجتماعيّة والأعراض السيكوسوماتيّة (Wislar, Richman, Fendrich & Flaherty, 2002, O'Donohue *et al.*, 2006, Marsh *et al.*, 2009, Ho, 2012). وتقع هذه الآثار السلبية على النساء المتحرش بهن بنسبة تفوق الرجال المتحرش بهم الذين يدركون الخبرة على أنها أقل عدوانية مقارنة بإدراك النساء لها (Murdoch, Polusny, Hodges & Cowper, 2006, European Commission, 1998, Goodman–Delahunty *et al.*, 2016). ويُعدّ اضطراب ما بعد الصدمة (PTSD) أحد أهم الآثار النفسيّة المترتبة على التحرش الجنسي التي جذبت انتباه الباحثين. ففي دراسة سريريّة لعينة من ضحايا التحرش الجنسي الذين حصلوا على تعويضات عن الأضرار الناجمة من خلال النظام القضائي، استوفت أعراض العينة التي تم قياسها معايير DSM–IV لاضطراب ما بعد الصدمة (Holcomb, 2008). وكذلك ظهر من دراسة أُجريت على (٤٠٠) امرأة كانت لهن

قضايا في محاكم أمريكية (Stockdale, Logan & Weston, 2009). وبشكل عام ظهر من دراسات عدة العلاقة الدالة بين التحرش الجنسي واضطراب مابعد الصدمة ((Murdoch, et al., 2006, Ho et al., 2012).

ومن بين عوامل الخطورة التي تزيد من أعراض اضطراب مابعد الصدمة لدى ضحايا التحرش، استراتيجيات التعايش غير التوافقية، وغياب الدعم ولوم الذات ولوم المتحرش. في حين أن استراتيجيات التعايش التوافقية والدعم الموضوعي والشعور بالسيطرة الذاتية على حالة التعافي وإدراك احتمالية أقل للتحرش في المستقبل ارتبطت جميعها بدرجة أقل من أعراض اضطراب مابعد الصدمة (Larsen & Fitzgerald, 2011, Sui et al., 2014).

ويُشكل اضطراب مابعد الصدمة أهمية خاصة لتشابكه مع الصحة العامة وجودة الحياة. ففي مراجعة طالت (٦٢) دراسة تبين الارتباط الإيجابي الدالّ بين هذا الاضطراب والأعراض المرضية الفيزيولوجية للقلب والجهاز التنفسي والجهاز الهضمي والعظام والعضلات والزيادة العامة في وتيرة وشدة الألم الجسدي (Pacella, Hruska & Delahanty, 2013).

تأسيسًا على ما تقدم، تتحدد مشكلة البحث في الأسئلة التالية:

١. ما نسبة انتشار خبرات التحرش الجنسي بشكل عام بين النساء السعوديات العاملات في القطاعين الحكومي والخاص؟
٢. ما أشكال خبرات التحرش الجنسي (التحرش الجندري، الاهتمام الجنسي غير المرغوب فيه، الإكراه الجنسي) الأكثر شيوعًا بين النساء السعوديات العاملات في القطاعين الحكومي والخاص؟
٣. هل تختلف خبرات التحرش الجنسي بين النساء السعوديات العاملات في القطاعين الحكومي والخاص وفقًا لاختلاف جهة العمل؟
٤. هل تختلف خبرات التحرش الجنسي بين النساء السعوديات العاملات في القطاعين الحكومي والخاص وفقًا لاختلاف الدخل الشخصي؟
٥. هل تختلف خبرات التحرش الجنسي بين النساء السعوديات العاملات في القطاعين الحكومي والخاص وفقًا لاختلاف الفئة العمرية؟
٦. هل تختلف خبرات التحرش الجنسي بين النساء السعوديات العاملات في القطاعين الحكومي والخاص وفقًا لاختلاف المستوى التعليمي؟

د. لطيفة الشعلان

٧. هل توجد علاقة بين خبرات التحرش الجنسي وأعراض اضطراب ما بعد الصدمة لدى النساء السعوديات العاملات في القطاعين الحكومي والخاص؟ وهل يمكن التنبؤ بأعراض اضطراب ما بعد الصدمة من خبرات التحرش الجنسي لدى النساء السعوديات العاملات في القطاعين الحكومي والخاص؟

أهداف البحث:

- يهدف البحث الحالي إلى التعرف على:
- نسبة انتشار خبرات التحرش الجنسي بشكل عام بين النساء السعوديات العاملات في القطاعين الحكومي والخاص.
- أشكال خبرات التحرش الجنسي (التحرش الجندري، الاهتمام الجنسي غير المرغوب فيه، الإكراه الجنسي) الأكثر شيوعاً بين النساء السعوديات العاملات في القطاعين الحكومي والخاص.
- خبرات التحرش الجنسي بين النساء السعوديات العاملات في القطاعين الحكومي والخاص وفقاً لاختلاف جهة العمل، والدخل الشخصي، والفئة العمرية، والمستوى التعليمي.
- العلاقة بين خبرات التحرش الجنسي وأعراض اضطراب ما بعد الصدمة لدى النساء السعوديات العاملات في القطاعين الحكومي والخاص، وإمكانية التنبؤ بأعراض اضطراب ما بعد الصدمة من خبرات التحرش الجنسي.

أهمية البحث:

- يكتسب البحث أهميته من حساسية موضوعه التي تجعل الباحثين العرب خاصة يتحاشون دراسته، خاصة إذا كان المنهج تطبيقياً، يتطلب جمع بيانات مباشرة من النساء. فالبحث الحالي -في حدود اطلاع الباحثة- الأول من نوعه الذي يبحث في نسبة انتشار خبرات التحرش الجنسي، وأشكال التحرش الأكثر شيوعاً بين النساء السعوديات العاملات على مستوى المملكة العربية السعودية.

- كذلك تتبع أهمية البحث من شموله لأربعة حقول مختلفة في الدراسات الإنسانية، هي الحقل الأساس والرئيس لعلم النفس، وعلم الاجتماع، والإدارة التنظيمية، والدراسات النسوية.
- كما يستمد البحث أهميته من كونه قام بتقديم وتقنين SEQ-W الذي يُعدّ من أهم الأدوات على مستوى العالم لقياس التحرش الجنسي في أماكن العمل، كونه استنباطاً فريداً دمج بين المفهومين القانوني والسيكولوجي للتحرش الجنسي، ولم ينفرد بأحد المفهومين دون الآخر.
- ويستمد البحث أهميته كذلك فيما سيوفره للباحثين والمؤسسات الرسمية وغير الرسمية، من نسب إحصائية وبيانات تفصيلية غير متوفرة حالياً -في حدود اطلاع الباحثة- عن التحرش الجنسي في أماكن العمل في السعودية، متضمناً ذلك أكثر القطاعات التي تتعرض فيها العاملات للتحرش، وتأثير عمر العاملة ومستوى تعليمها ودخلها الشخصي في حدوث خبرات التحرش.
- وأخيراً، يكتسب البحث أهميته من كونه يدرس العلاقة بين خبرات التحرش الجنسي لدى النساء العاملات وواحد من أهم الاضطرابات المصنفة في DSM-5 وهو اضطراب ما بعد الصدمة، الذي يلقي بتبعاته الثقيلة على صحة المرأة النفسية وجودة حياتها وإنتاجيتها الوظيفية.

مصطلحات البحث:

التحرش الجنسي في أماكن العمل Workplace Sexual Harassment

بناء سلوكي يتكون من ثلاثة أبعاد مترابطة لكنها متميزة من الناحية المفاهيمية هي: (١) التحرش الجندي Gender Harassment ، ويشير إلى مجموعة واسعة من أشكال السلوك اللفظي وغير اللفظي التي لا تشمل طلبات جنسية مباشرة لكنها تتطوي على مواقف واتجاهات مهينة وعدائية تجاه المرأة، كاستخدام النعوت الجنسية والتهمك والافتراءات والايماءات وعرض أو توزيع المواد الإباحية والتهديد والعدوان. (٢) الاهتمام الجنسي غير المرغوب فيه Unwanted Sexual Attention ويشمل مجموعة واسعة من السلوك المتكرر اللفظي وغير اللفظي ذي الطابع الجنسي كالتحديق والملامسة والملاطفة وعروض

د. لطيفة الشعلان

المرافقة. (٣) الإكراه الجنسي Sexual Coercion ويمثل الابتزاز والطلبات الجنسية الصريحة مقابل مزايا تتعلق بالعمل كالتقني الوظيفي Fitzgerald, Gelfand & (Drasgow, 1995).

وتُعرّف به الباحثة إجرائيًا أنه: الدرجة الكلية التي تحصل عليها المستجيبة على استبيان SEQ-W المستخدم في هذا البحث.

اضطراب ما بعد الصدمة (PTSD) Post-Traumatic Stress Disorder:

تُعرّف النسخة الخامسة من الدليل التشخيصي والإحصائي للاضطرابات النفسية (DSM-5, 2013, P 271-272) اضطراب ما بعد الصدمة أنه كرب اكلينيكي دالّ وخلل في الوظيفة الاجتماعية أو المهنية أو غيرها غير معزول إلى حالة طبية أو آثار فيسيولوجية لبعض المواد كالأدوية والكحول. وتبدأ أعراضه خلال الأشهر الثلاثة الأولى من التعرض للموت، أو التهديد بالموت، أو الإصابة الخطيرة، أو العنف الجنسي، من خلال واحد أو أكثر من الطرائق التالية: (أ) التعرض مباشرة للحدث الصادم، (ب) الشاهد شخصيًا على الحدث الصادم حينما وقع للأخرين، (ج) العلم أن الحدث الصادم (يجب أن يكون عنيفًا أو مفاجئًا) وقع لأحد أفراد الأسرة أو الأصدقاء المقربين، (د) التعرض المتكرر للتفاصيل المنفرة للحدث الصادم (على سبيل المثال تعرض ضباط الشرطة المتكرر لتفاصيل إساءة معاملة الأطفال). ويشتمل اضطراب ما بعد الصدمة على (٢٠) عرضًا لا يقل زمن استمرارها عن شهر، وتنقسم إلى عدد من الأبعاد، من بينها:

بُعد الاقتحام: ويتميز بواحد أو أكثر من الأعراض التالية التي تبدأ بعد الحادثة: (١) الذكريات المؤلمة المتكررة وغير الطوعية للصدمة، (٢) الأحلام المؤلمة المتكررة التي يرتبط فيها محتوى الحلم أو تأثيره بالصدمة، (٣) لحظات الاسترجاع التي يشعر الفرد خلالها أو يتصرف كما لو كانت الصدمة تقع مجددًا، (٤) ضائقة نفسية شديدة أو طويلة الأمد عند التعرض لإشارات ترمز إلى الصدمة، (٥) ردود الفعل الفسيولوجية عند التعرض لإشارات ترمز إلى الصدمة.

بُعد التغييرات في الاستثارة والتفاعل: وتبدأ أو تتفاقم بعد وقوع الصدمة، كما يتضح من إثنتين أو أكثر من الأعراض التالية: (١) نوبات الغضب بدون وجود إثارة أو استنزاف يعبر

عنها بالعدوان اللفظي أو البدني (٢) سلوك التهور أو تدمير الذات، (٣) اليقظة المفرطة، (٤) الاستجابة المبالغ فيها، (٥) ضعف التركيز، (٦) اضطراب النوم. وتُعرّف الباحثة اضطراب مابعد الصدمة إجرائيًا أنه: الدرجة الكلية التي تحصل عليها المستجيبة على استبيان TSQ المستخدم في هذا البحث.

الاتجاهات النظرية المفسرة للتحرش الجنسي في أماكن العمل:

تتعدد الاتجاهات النظرية الهادفة لفهم التحرش الجنسي، ويمكن إجمال أبرزها في (٤) اتجاهات على النحو التالي:

١- الاتجاه التنظيمي Organizational Approach:

يذهب هذا الاتجاه إلى أن المناخ التنظيمي والتسلسل الهرمي في السلطة داخل المنظمات يوفر فرصة للبعض للإشباع الجنسي من خلال التحرش. وبما أن المرأة تحتل في العادة مواقع تنظيمية أدنى من الرجل فإنها تكون في الغالب هي الضحية. ويتأثر سلوك التحرش في السياق التنظيمي بعوامل منها نسبة النساء إلى الرجال في المنظمة، ووجود قانون لمعاقبة التحرش، وإجراءات ذات جدوى لتقديم الشكوى (O'Donohue, Downs & Yeater 1998). ومع أن التحرش الجنسي قد يتوقف على إلقاء التعليقات وعرض المواد ذات المحتوى الجنسي دون طلب مزايا مباشرة، إلا أنه يبقى قادرًا حتى في هذه الصورة على خلق مناخ تنظيمي يتميز بالعدائية (EEOC, 1980).

٢- الاتجاه النسوي Feminist Approach:

تُعدّ السلطة والجنس جوهرًا للاتجاه النسوي لتفسير التحرش الجنسي. ويستند الاتجاه النسوي إلى أن التحرش الجنسي هو انعكاس للأدوار الاجتماعية التقليدية للذكر والأنثى التي تجعل ميزان القوة لصالح الذكورة. وهذا يعني أن النظام الأبوي الذي تقوم فيه المنفعة الاجتماعية على سيطرة الرجل يلعب دورًا في حدوث التحرش. كما أن التنشئة الاجتماعية في الأنظمة الأبوية تعود النساء على التسامح مع سلوك المتحرش خوفًا من عواقب المجابهة، مما يرسخ تفاوت القوة بين النساء والرجال، واستمرار هذه المعادلة وتدويرها باستمرار (O'Donohue et al., 1998).

ويقوم هذا الاتجاه على أن منشأ التحرش الجنسي هو هيمنة الذكور على الوظائف، أو التفاوت في امتلاك واستغلال القوة بين النساء والرجال داخل المنظمات. ومع أن أغلب

د. لطيفة الشعلان

النساء في مواقع تنظيمية أدنى من الرجال مما يجعلهن أهدافاً للتحرش من قبل الرؤساء، إلا أن النظرية النسوية تذهب إلى أنه حتى النساء في مواقع السلطة قد يصبحن أهدافاً كذلك، إذ يكون التحرش الجنسي في هذه الحالة بمثابة المعادل الذكوري لامتكهن للسلطة المؤسسية أو التنظيمية، والفارق أنهن سيكن أكثر ميلاً لتسمية ماتعرضن له على أنه تحرش جنسي، وللتقدم بالشكاوى، مقارنة بخيار الصمت الذي قد تلتزمه النساء الأدنى في التدرج التنظيمي (McLaughlin, Uggen & Blackstone, 2012). وتميل النساء ذوات العقيدة النسوية إلى اعتبار التحرش الجنسي سلوكاً عدوانياً أكثر من سواهن (O'Donohue *et al.*, 2006). من جهة أخرى فدافع التحرش ليس جنسياً على الدوام بل قد يكون شكلاً من العنف المادي والمعنوي ضد المرأة، أو الرغبة في بسط السيادة عليها واعتبارها (شيئاً)، أو الرغبة في إهانتها وتحقيرها (Padavic & Orcutt, 1997). ومن ذلك أن النساء السود أدركن تحرش الرجل الأبيض بهن بشكل أسوأ من إدراكهن لتحرش الرجل الأسود، وذلك لأن التحرش مثل إهانة مزدوجة للجنس والعرق معاً (Woods, Buchanan & Settles, 2009).

٣- الاتجاه عبر الثقافي Cross-Cultural Approach

يستند هذا الاتجاه كما يستعرضه (Luthar & Luthar, 2007) إلى التباين الجوهري في القيم والثقافات الإنسانية الذي يؤدي إلى الاختلاف في نسب التحرش الجنسي، فضلاً عن الاختلاف بين النساء في مدى التسامح مع سلوك التحرش.

وحسب هذا النموذج تنقسم الثقافات إلى: الثقافات الفردية مقابل الثقافات الجماعية، والثقافات المحافظة مقابل الثقافات المستقلة، وثقافات التسلسل الهرمي في السلطة مقابل ثقافات المساواة في السلطة.

وتمنح الثقافات الفردية قيمة أعلى للفرد ومصالحه مقابل المؤسسات الاجتماعية ومصالحها، ويحدث العكس في الثقافات الجماعية التي تطلب من الفرد أن يبدي الولاء لتشكيلات اجتماعية متنوعة، تتدرج من الأسرة إلى العشيرة إلى السلطة المؤسسية. من جهة أخرى فإن الثقافات المحافظة هي التي تجنح إلى الحفاظ على الوضع الراهن والتقليدي، بينما الثقافات المستقلة هي التي تعطي قيمة الاستقلالية الفكرية لدى الأفراد، وعمادها الفضول والإبداع. ويترتب على ماسبق، أن الثقافات الفردية والثقافات المستقلة تسمح لأعضائها بأن ينظروا

إلى التحرش الجنسي باعتباره تهديدًا شخصيًا لرفاههم مما يمكنهم من اتخاذ الإجراءات المناسبة ضد هذا السلوك لكسر دائرة القمع.

أما ثقافات التسلسل الهرمي فهي التي تقوم على شرعية التوزيع غير المتكافئ للسلطة الاجتماعية والأدوار والموارد. في حين تكون ثقافات المساواة في السلطة مرتكزة على قيم العدالة الاجتماعية والحرية والمسؤولية وتجاوز المصلحة الأنانية. وبناء على ذلك فإن الثقافات التي يسود فيها نظام التسلسل الهرمي في السلطة أكثر احتمالية لحدوث سلوك التحرش الجنسي، والتسامح مع المتحرش، بسبب الخضوع والإخلاص لمبدأ التسلسل الهرمي في السلطة، وللرغبة في الحفاظ على النظام الاجتماعي.

وتضرب (Trishala, 2016) مثالاً بالثقافة الهندية، فالنساء يفضلن الصمت على التقدم بشكوى للجهات القضائية، بسبب الوصمة الاجتماعية وإجراءات المحاكمة الطويلة والمذلة وخشية من نشوء ردود أفعال من سدنة النظام الاجتماعي تتسبب في معاناة أكبر لهن.

لكن لفت نظر الباحثة الحالية أن الدراسات في دول الشمال الأوربي كذلك أثبتت التناقض بين الأعداد الكبيرة لحالات التحرش الجنسي وانخفاض معدل الشكاوى المسجلة في المنظمات، وحتى هذه الشكاوى عادة ما تُحل بطريقة غير رسمية ولا يليها اتخاذ أي إجراءات (European Commission, 1998). كما أن ثلاثة أرباع نساء الأقليات العرقية في المملكة المتحدة لا يبلغن عن حوادث التحرش، خوفًا من التأثيرات التنظيمية السلبية، أو فقدان الوظائف (Fielden et al., 2010).

٤- الاتجاه النفسي Psychological Approach:

هذا الاتجاه ديناميكي ويقوم على حلقة من التغذية الراجعة بين ثلاثة عناصر: دافع الشخص المتحرش، وسلوكه، واستجابة الضحية. وبناء عليه فإن المتحرش هو صانع القرار الذي يختار الهدف (التحرش بامرأة معينة مثلاً)، ويحدد شكل السلوك الذي سيقوم به في اتجاه هذا الهدف. وتقوم التغذية الراجعة بناء على أن سلوك المتحرش يؤثر في استجابة الهدف (المرأة)، كما أن استجابة المرأة بدورها سوف تؤثر في سلوك المتحرش الحالي واللاحق. فالنموذج النفسي يركز على المتحرش نفسه وعلى دافعه الذي يلعب دورًا حاسمًا، وعلى أن التحرش الجنسي سلوك عدواني له طبيعة جنسية، يتم مع توقع إحداث أذى أو ضرر

د. لطيفة الشعلان

لشخص آخر، أو من أجل إجباره على الامتثال لتحقيق هدف شخصي ذي قيمة لدى المعتدي (O'Leary-Kelly, Paetzold & Griffin, 2000).

منهج البحث:

أخذت الباحثة بالمنهج الوصفي الذي يُعدّ أكثر المناهج اتساقاً مع مشكلة هذا البحث وأهدافه.

مجتمع البحث:

تُشكّل جميع النساء السعوديات العاملات في القطاعين الحكومي والخاص بالمناطق الإدارية الـ (١٣) المكونة للمملكة العربية السعودية المجتمع الأصلي للبحث.

عينة البحث:

تكونت العينة من (٢٤٢٦) امرأة سعودية يعملن خلال الفترة الواقعة بين شهري مارس وديسمبر من عام (٢٠١٧) في القطاعين الحكومي والخاص في (٤) مناطق إدارية رئيسية، تمثل وسط وغرب وشرق وجنوب المملكة العربية السعودية. ولم تتمكن الباحثة من الحصول على عينة تمثل شمال المملكة. وجاء القسم الأكبر من العينة (٥٠.٢١%) من منطقة الرياض لأنها ثاني أكبر المناطق من حيث عدد السكان، ولكونها تشمل العاصمة، ومقار الوزارات والهيئات واللجان العليا، وبها قطاع تجاري وبنكي نشط، وتقطنها شريحة كبيرة من النساء العاملات. تلتها منطقة مكة المكرمة بنسبة (٢٤.٤٠%) ثم المنطقة الشرقية بنسبة (١٩.٧٤%) وأخيراً منطقة عسير بنسبة (٥.٦٥%). اعتمدت الباحثة على العينة المتاحة أو جميع من قبلن التعاون والاستجابة معها في المناطق الأربع، وذلك لحساسية الموضوع التي تحول دون اختيار العينة بإحدى الطرائق الشائعة. وهذه هي الطريقة التي وصفها (مديحة عبادة، وخالد أبو دوح، ٢٠٠٧) بأنها توفيقية ما بين المنهج العلمي والصعوبات الاجتماعية في بحث موضوع يرتبط بالجنس في سياق ثقافي تقليدي.

أدوات البحث:

١- استبيان خبرات التحرش الجنسي

The Sexual Harassment Experiences Questionnaire (SEQ-W)

يُعدّ الاستبيان الأمريكي SEQ-W الذي طوره (Fitzgerald *et al.*, 1995) أداة موثوقة وفعالة لقياس التحرش الجنسي في أماكن العمل، صُمم ليتسق في آن واحد مع التحديد

القانوني والتحديد النفسي للتحرش الجنسي. ويمثل SEQ-W نسخة معدلة ومختصرة من الاستبيان الأصلي SEQ الذي صدر في الثمانينات (Fitzgerald *et al.*,1988). يقوم استبيان SEQ-W على نموذج مفاهيمي ثلاثي الأبعاد، ويتكون من (١٧) عبارة تتوزع على (٣) أبعاد هي: التحرش الجندري، والاهتمام الجنسي غير المرغوب فيه، والإكراه الجنسي. وتم في استبيان SEQ-W حذف عبارات من استبيان SEQ مثل العبارات التي تطابق التحديد القانوني للاغتصاب، والعبارات متعددة الأبعاد، كما تم إدخال عبارات جديدة. وكشف استبيان SEQ-W عن كفاءة وموثوقية، إذ تحقق مصمموه من معايير السيكومترية، في بيئته الأصلية بتطبيقه على (٤٤٨) امرأة يعملن في وظائف اختصاصية عالية ووظائف فنية ووظائف كتابية وعمالية. وكان معامل Alpha للمقاييس الفرعية على النحو التالي: 86. للتحرش الجندري، 75. للاهتمام الجنسي غير المرغوب فيه، 87. للإكراه الجنسي. كما كان معامل Alpha للاستبيان ككل 89. كما دعمت النتائج الصدق التنبؤي للاستبيان predictive validity وصدق البناء construct validity.

قامت الباحثة بترجمة الاستبيان إلى اللغة العربية. ومراعاة لتحقيق أقصى درجة ممكنة من دقة الترجمة في ظل الفروق الثقافية والحضارية، ولحساسية موضوع الاستبيان وجدته في البيئة العربية، قدمت الباحثة النسخة المترجمة إلى متخصص في علم النفس يجيد الإنجليزية إجادة تامة، تولى ترجمتها عكسيًا إلى اللغة الإنجليزية، دون أن يعود إلى الاستبيان الأصلي. عرضت الباحثة بعد ذلك النسخ الثلاث من الاستبيان: (الأصلية، والمترجمة إلى اللغة العربية، والمترجمة عكسيًا من اللغة العربية إلى اللغة الإنجليزية) على (٧) محكمين آخرين يجيدون الإنجليزية إجادة تامة (٥ مختصين في علم النفس، ومختصان في علم الاجتماع) وكان المطلوب منهم التأكد من جودة الترجمة وتناظر النسخ الثلاث، وكذلك التحكيم المفهومي بمعنى صلاحية الاستبيان لقياس خبرات التحرش الجنسي. تلقت الباحثة إجابة (٥) من المحكمين، وفقدت تجاوب الإثنين الآخرين. أجمع الغالبية منهم، أي (٤) من المحكمين، على تناظر النسخ الثلاث وعدم وجود فوارق مؤثرة على المعنى، وانفرد المحكم الخامس بملاحظة تخص عبارة واحدة مندرجة تحت بُعد الاهتمام الجنسي غير المرغوب فيه، ولم تأخذ الباحثة بملاحظته. وفي التحكيم المفهومي، أجمع المحكمون الخمسة على صلاحية الاستبيان لقياس خبرات التحرش الجنسي، واتفق الغالبية منهم، أي (٣) محكمين،

د. لطيفة الشعلان

على حذف إحدى العبارات، ورأت الباحثة وجهة ذلك، فأصبح الاستبيان مشكلاً من (١٦) عبارة تتوزع على الأبعاد الثلاثة كالتالي: التحرش الجندري (٤) عبارات، والاهتمام الجنسي غير المرغوب فيه (٧) عبارات، والإكراه الجنسي (٥) عبارات. وتتم الإجابة عن جميع العبارات وفقاً لمقياس Likert الخماسي (أبداً، نادراً، أحياناً، كثيراً، دائماً)، وتأخذ الاستجابات السابقة الأوزان الآتية على التوالي: (صفر، ١، ٢، ٣، ٤).

قامت الباحثة الحالية بحساب معاملات الثبات والصدق لاستبيان SEQ-W، من خلال تطبيقه على عينة استطلاعية قوامها (٢٠٠) عاملة سعودية في القطاعين الحكومي والخاص، فكانت نتائج ثباته وصدقه على النحو التالي:

أولاً: التحقق من ثبات استبيان SEQ-W:

تم التحقق من ثبات عبارات استبيان SEQ-W بطريقتين هما: حساب Alpha-Cronbach للاستبيان (بعدد

عبارات الاستبيان)، وفي كل مرة يتم حذف درجات إحدى العبارات من الدرجة الكلية للاستبيان. وحساب

معاملات الارتباط بين درجات العبارة والدرجات الكلية للاستبيان.

كما تم التحقق من الثبات الكلي لاستبيان SEQ-W بطريقتين هما: معامل Alpha-Cronbach، وطريقة

القسم النصفية لـ Spearman-Brown.

ثانياً: التحقق من صدق استبيان SEQ-W:

تم التحقق من صدق العبارات لاستبيان SEQ-W عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة

والدرجة الكلية للاستبيان في حال حذف درجة العبارة من الدرجة الكلية للاستبيان باعتبار أن بقية عبارات

الاستبيان محكاً للبند. وجدول (١) يوضح معاملات ثبات وصدق استبيان SEQ-W.

كما تم التحقق من صدق أبعاد الاستبيان عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة البعد والدرجة الكلية

خبرات التحرش الجنسي في أماكن العمل لدى النساء السعوديات العاملات في القطاعين الحكومي والخاص

للاستبيان، فُوجِد أن معاملات الارتباط: ٠.٨٧٣ (التحرش الجندري)، ٠.٩٦٥ (الاهتمام الجنسي غير المرغوب فيه)، ٠.٨٥١ (الإكراه الجنسي)، وهي معاملات مرتفعة ودالة إحصائيًا (عند مستوى ٠.٠١) مما يدل على صدق أبعاد استبيان SEQ-W.

جدول (١)

معاملات ثبات وصدق عبارات استبيان SEQ-W (ن = ٢٠٠)

| معامل ارتباط درجة العبارة بالدرجة الكلية للاستبيان عند حذف درجة العبارة (صدق) | معامل ارتباط درجة العبارة بالدرجة الكلية للاستبيان (ثبات) | معامل Alpha-Cronbach | العبارة |
|---|---|----------------------|---------|
| **٠.٧٣ | **٠.٧٧ | ٠.٩٤٤ | ١ |
| **٠.٧١ | **٠.٧٥ | ٠.٩٤٥ | ٢ |
| **٠.٦٨ | **٠.٧٢ | ٠.٩٤٥ | ٣ |
| **٠.٦٨ | **٠.٧٢ | ٠.٩٤٥ | ٤ |
| **٠.٨٤ | **٠.٨٦ | ٠.٩٤٢ | ٥ |
| **٠.٧٩ | **٠.٨٣ | ٠.٩٤٣ | ٦ |
| **٠.٧٦ | **٠.٨٠ | ٠.٩٤٤ | ٧ |
| **٠.٧٨ | **٠.٨٢ | ٠.٩٤٣ | ٨ |
| **٠.٧٦ | **٠.٨٠ | ٠.٩٤٤ | ٩ |
| **٠.٦٦ | **٠.٦٩ | ٠.٩٤٦ | ١٠ |
| **٠.٦٨ | **٠.٧٢ | ٠.٩٤٦ | ١١ |
| **٠.٦٦ | **٠.٧٠ | ٠.٩٤٦ | ١٢ |
| **٠.٧٣ | **٠.٧٦ | ٠.٩٤٥ | ١٣ |
| **٠.٦١ | **٠.٦٦ | ٠.٩٤٧ | ١٤ |
| **٠.٦٣ | **٠.٦٨ | ٠.٩٤٦ | ١٥ |
| **٠.٧٢ | **٠.٧٦ | ٠.٩٤٥ | ١٦ |
| معامل Alpha-Cronbach العام الكلي للاستبيان = ٠.٩٤٨ | | | |
| معامل الثبات بطريقة القسمة النصفية لـ Spearman-Brown = ٠.٩٥٥ | | | |

د. لطيفة الشعلان

** دال عند مستوى (٠.٠١)

يتضح من جدول (١) ما يلي:

- إن جميع معاملات Alpha-Cronbach في حالة غياب العبارة أقل من أو يساوي معامل Alpha-Cronbach العام للاستبيان في حالة وجودها، أي أن تدخل أي عبارة لا يؤدي إلى انخفاض معامل الثبات الكلي للاستبيان، وهذا يشير إلى أن كل عبارة تسهم بدرجة معقولة في الثبات الكلي للاستبيان.
- إن جميع معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للاستبيان (في حالة وجود درجة العبارة في الدرجة الكلية للاستبيان) دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) مما يشير إلى الاتساق الداخلي وثبات جميع عبارات استبيان SEQ-W.
- إن جميع معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للاستبيان (في حالة حذف درجة العبارة من الدرجة الكلية للاستبيان) دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) مما يشير إلى صدق جميع عبارات استبيان SEQ-W.
- إن معامل الثبات الكلي للاستبيان بطريقتي (معامل Alpha-Cronbach، طريقة القسمة النصفية لـ Spearman-Brown) مرتفع، مما يدل على الثبات الكلي لاستبيان SEQ-W.

ومن الإجراءات السابقة تؤكد للباحثة ثبات وصدق استبيان SEQ-W الذي تتكون صورته النهائية من (١٦) عبارة. وتشير الدرجة العالية على الاستبيان إلى ارتفاع خبرات التحرش الجنسي لدى المستجيب، بينما تشير الدرجة المنخفضة إلى انخفاض خبرات التحرش الجنسي لديها. وأقصى درجة يمكن أن تحصل عليها المستجيب على جميع عبارات الاستبيان هي (٦٤) درجة، بينما (الصفر) هو أقل درجة يمكن الحصول عليها.

٢- استبيان فحص الصدمة

Trauma Screening Questionnaire TSQ

استبيان بريطاني قصير صممه (Brewin *et al.*, 2002) لضحايا الصدمات بشكل عام، يتكون من (١٠) بنود مشتقة من معايير DSM-IV2 وعلى الأخص بُعد الاقتحام ويُعد التغييرات في الاستثارة والتفاعل. ويُجاب عن بنود الاستبيان إما بنعم ووزنها (درجة) واحدة وإما بلا ووزنها (صفر). ويعطي الاستبيان درجة مجمعة واحدة لشدة اضطراب ما بعد

الصدمة، وأقصى درجة يمكن الحصول عليها (١٠) درجات، فإذا حصل المفحوص على (٦) درجات أو أكثر يُشخص بأن لديه اضطراب ما بعد الصدمة، أما إذا حصل على أقل من (٦) درجات فهو لا يعاني من اضطراب ما بعد الصدمة. وكشف استبيان TSQ في نسخته الأصلية عن قدرة تنبؤية وعن حساسية ونوعية Sensitivity & Specificity مرتفعة، في تقييم اضطراب ما بعد الصدمة في العينة البريطانية، التي تكونت من (٤١) مسافرًا على أحد قطارين اصطدما ببعضهما في لندن عام (١٩٩٩)، وكان هناك معدلًا عاليًا في الإصابات والوفيات، و(١٥٧) فردًا من ضحايا جرائم العنف، أخذوا من قواعد بيانات المستشفيات والشرطة. وقد تُرجم المقياس إلى عدة لغات عالمية وأثبت كفاءة عالية، فكان معامل Alpha 0.85. في النسخة الهولندية، وبلغت الحساسية (٨٧%) والنوعية (٦٩%) والقيمة التنبؤية الإيجابية PPV (٦٦%) والقيمة التنبؤية السالبة NPV (٨٩%) والدقة الإجمالية (٧٦%) في تقييم اضطراب ما بعد الصدمة في العينة الهولندية (Dekkers, Olf & Naring, 2010).

ترجمت الباحثة الحالية استبيان TSQ إلى اللغة العربية، ثم عرضت المقياس الأصلي باللغة الإنجليزية، والنسخة المترجمة إلى اللغة العربية على (٧) مختصين في علم النفس يجيدون الإنجليزية إجادة تامة، وكان المطلوب منهم تحكيم المقياس لغويًا من ناحية دقة الترجمة، وكذلك تحكيمه مفهوميًا من ناحية صلاحيته لقياس اضطراب ما بعد الصدمة. تلقت الباحثة إجابة (٥) من المحكمين وفقدت تجاوب الإثنين الآخرين. ولم تكن هناك ملاحظات تُذكر على الترجمة، كما أجمع الخمسة على صلاحيته لقياس اضطراب ما بعد الصدمة. بعد ذلك قامت الباحثة بالتحقق من ثباته وصدقه متبعة الخطوات نفسها التي اتبعتها عند التحقق من الخصائص السيكومترية لاستبيان SEQ-W السابق عرضها، مع استبدال معامل Alpha-Cronbach بمعامل Kuder-Richardson20 لأن درجات هذا الاستبيان (٠،١) فكانت نتائج ثبات وصدق TSQ على النحو التالي:

د. لطيفة الشعلان

جدول (٢)

معاملات ثبات وصدق بنود استبيان TSQ (ن = ٢٠٠)

| السؤال | معامل Kuder-Richardson20 | معامل الارتباط درجة البند بالدرجة الكلية للاستبيان (ثبات) | معامل الارتباط درجة البند بالدرجة الكلية للاستبيان عند حذف درجة البند (صدق) |
|---|--------------------------|---|---|
| ١ | ٠.٨٧٨ | **٠.٧١ | **٠.٦٢ |
| ٢ | ٠.٨٨٤ | **٠.٦١ | **٠.٥٣ |
| ٣ | ٠.٨٧٦ | **٠.٧٣ | **٠.٦٦ |
| ٤ | ٠.٨٧٦ | **٠.٧٣ | **٠.٦٤ |
| ٥ | ٠.٨٧٣ | **٠.٧٦ | **٠.٦٩ |
| ٦ | ٠.٨٨١ | **٠.٦٥ | **٠.٥٦ |
| ٧ | ٠.٨٧٥ | **٠.٧٤ | **٠.٦٦ |
| ٨ | ٠.٨٧٦ | **٠.٧٢ | **٠.٦٤ |
| ٩ | ٠.٨٨١ | **٠.٦٧ | **٠.٥٧ |
| ١٠ | ٠.٨٧٤ | **٠.٧٥ | **٠.٦٧ |
| معامل Kuder-Richardson20 العام الكلي للاستبيان = ٠.٨٨٨ | | | |
| معامل الثبات بطريقة القسمة النصفية ل Spearman-Brown = ٠.٨٩٥ | | | |

** دال عند مستوى (٠.٠١)

يتضح من جدول (٢) ما يلي:

- إن جميع معاملات Kuder-Richardson20 في حالة غياب البند أقل من أو يساوي معامل Kuder-Richardson20 العام للاستبيان في حالة وجوده، أي أن تدخل أي بند لا يؤدي إلى انخفاض معامل الثبات الكلي للاستبيان، وهذا يشير إلى أن كل بند يسهم بدرجة معقولة في الثبات الكلي للاستبيان.
- إن جميع معاملات الارتباط بين درجة كل بند والدرجة الكلية للاستبيان (في حالة وجود درجة البند في الدرجة الكلية للاستبيان) دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) مما يشير إلى الاتساق الداخلي وثبات جميع بنود استبيان TSQ.

- إن جميع معاملات الارتباط بين درجة كل بند والدرجة الكلية للاستبيان (في حالة حذف درجة البند من الدرجة الكلية للاستبيان) دالة إحصائيًا عند مستوى (٠.٠١) مما يشير إلى صدق جميع بنود استبيان TSQ.
- إن معامل الثبات الكلي للاستبيان بطريقتي (معامل Kuder-Richardson 20، طريقة القسمة النصفية لـ Spearman-Brown) مرتفع مما يدل على الثبات الكلي لاستبيان TSQ.

ومن الإجراءات السابقة تؤكد للباحثة ثبات وصدق استبيان TSQ الذي تتكون صورته النهائية من (١٠) بنود.

الأساليب الإحصائية:

تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية للإجابة عن أسئلة البحث: معامل الارتباط لبيرسون Pearson Correlation Coefficient، والتكرارات والنسب المئوية واختبار مربع كاي Chi-square، وتحليل التباين في اتجاه واحد One-way ANOVA متبوعًا باختبار أقل فرق دال LSD، وتحليل الانحدار البسيط Simple Regression .

نتائج البحث:

السؤالان الأول والثاني:

للإجابة عن السؤالين، الأول ونصه: "ما نسبة انتشار خبرات التحرش الجنسي بشكل عام بين النساء السعوديات العاملات في القطاعين الحكومي والخاص؟"، والثاني ونصه: "ما أشكال خبرات التحرش الجنسي (التحرش الجندري، الاهتمام الجنسي غير المرغوب فيه، الإكراه الجنسي) الأكثر شيوعًا بين النساء السعوديات العاملات في القطاعين الحكومي والخاص؟" تم استخدام التكرارات والنسب المئوية واختبار مربع كاي، للإجابة عن السؤالين، فكانت النتائج كما في جدول (٣):

د. لطيفة الشعلان

جدول (٣)

التكرارات والنسب المئوية ونتائج اختبار مربع كاي (كا^٢) لبحث الفروق بين تكرارات استجابات أفراد العينة على استبيان SEQ-W (ن=٢٤٢٦)

| م | أبعاد خبرات التحرش الجنسي | | الاستجابات | | | | | قيمة كا ^٢ ودلالاتها | مجموع الاستجابات | |
|---|------------------------------------|---------|------------|--------|---------|--------|--------|--------------------------------|------------------|-------------------------|
| | التكرار | النسبة | أبداً | نادراً | أحياناً | كثيراً | دائماً | | كثيراً ودائماً | أحياناً وكثيراً ودائماً |
| ١ | التحرش الجندري | التكرار | ١٤٤٧ | ٣٧٩ | ٣٤٩ | ١٨٦ | ٦٥ | **٢٥١٦.٤٤ | ٢٥١ | ٦٠٠ |
| | | النسبة | ٥٩.٦ | ١٥.٦ | ١٤.٤ | ٧.٧ | ٢.٧ | | ١٠.٣ | ٢٤.٧ |
| ٢ | الاهتمام الجنسي غير المرغوب فيه | التكرار | ١٣٠.٩ | ٤٣٨ | ٣١٧ | ٢٧٦ | ٨٦ | **١٨٨٠.٢٤ | ٣٦٢ | ٦٧٩ |
| | | النسبة | ٥٤.٠ | ١٨.١ | ١٣.١ | ١١.٤ | ٣.٥ | | ١٤.٩ | ٢٨.٠ |
| ٣ | الإكراه الجنسي | التكرار | ١٦٧٩ | ٢٧٦ | ٢٢٣ | ١٦٦ | ٨٢ | **٣٧١٤.٢٠ | ٢٤٨ | ٤٧١ |
| | | النسبة | ٦٩.٢ | ١١.٤ | ٩.٢ | ٦.٨ | ٣.٤ | | ١٠.٢ | ١٩.٤ |
| | الدرجة الكلية لخبرات التحرش الجنسي | التكرار | ١٤٥٢ | ٤٠٤ | ٣٤٢ | ١٧٩ | ٤٩ | **٢٥٦٧.٦٦ | ٢٢٨ | ٥٧٠ |
| | | النسبة | ٥٩.٩ | ١٦.٧ | ١٤.١ | ٧.٤ | ٢.٠ | | ٩.٤ | ٢٣.٥ |

** دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)

يتضح من جدول (٣) ما يلي:

- وجود فرق دال إحصائياً (عند مستوى ٠.٠١) بين عدد النساء العاملات اللاتي عايشن خبرات التحرش الجنسي في عينة البحث على استبيان SEQ-W في اتجاه الاستجابة (أبداً). أي أن النسبة الغالبة من العينة لم يتعرضن للتحرش الجنسي.
- إن نسبة انتشار التحرش الجنسي بشكل عام سواء تراوح التحرش ما بين (أحياناً أو كثيراً أو دائماً) بلغت (٢٣.٥%) من إجمالي العينة، مما يعني أن امرأة من بين كل (٤) نساء عاملات تعرضت للتحرش الجنسي سواء تراوح ما بين (أحياناً أو كثيراً أو دائماً) في حين إن نسبة من تعرضن للتحرش سواء تراوح ما بين (كثيراً أو دائماً) بلغت (٩.٤%) من إجمالي العينة، أي أن امرأة من بين كل (١٠) نساء عاملات تقريباً تعرضت للتحرش الجنسي بشكل عام سواء كثيراً أو دائماً.
- وبالنسبة للسؤال الثاني تشير النتائج إلى أن (الاهتمام الجنسي غير المرغوب فيه) احتل الصدارة من بين أشكال التحرش إذ نسبة من تعرضن له سواء تراوح ما بين

خبرات التحرش الجنسي في أماكن العمل لدى النساء السعوديات العاملات في القطاعين الحكومي والخاص

(أحيانًا أو كثيرًا أو دائمًا) بلغت (٢٨%) من إجمالي العينة. في حين أن (التحرش الجندي) احتل المرتبة الثانية، إذ نسبة من تعرضن له سواء تراوح مابين (أحيانًا أو كثيرًا أو دائمًا) بلغت (٢٤.٧%) من إجمالي العينة. أما (الإكراه الجنسي) فاحتل المرتبة الأخيرة إذ أن نسبة من تعرضن له سواء تراوح مابين (أحيانًا أو كثيرًا أو دائمًا) بلغت (١٩.٤%) من إجمالي العينة.

السؤال الثالث:

للإجابة عن السؤال الثالث ونصه: "هل تختلف خبرات التحرش الجنسي بين النساء السعوديات العاملات في القطاعين الحكومي والخاص وفقًا لاختلاف جهة العمل؟" تم استخدام تحليل التباين في اتجاه واحد، متبوعًا باختبار أقل فرق دال، فكانت النتائج كما في جدول (٤):

جدول (٤)

نتائج تحليل التباين في اتجاه واحد عند دراسة اختلاف خبرات التحرش الجنسي بين العاملات وفقًا لاختلاف جهة العمل، ونتائج اختبار أقل فرق دال LSD للمقارنات المتعددة لتحديد اتجاه الفروق الدالة إحصائيًا عند دراسة اختلاف خبرات التحرش الجنسي وفقًا لاختلاف جهة العمل (ن=٢٤٢٦)

| مصدر التباين | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة (ف) | مستوى الدلالة | | | | |
|----------------|--|--------------|----------------|----------|---------------|--------|--------|------|------|
| بين المجموعات | ١٥٩٤٢.٨٥ | ٦ | ٢٦٥٧.١٤ | ١١.٦٥ | ٠.٠١ | | | | |
| داخل المجموعات | ٥٥١٧٨١.٤٦ | ٢٤١٩ | ٢٢٨.١٠ | | | | | | |
| جهة العمل | | | | | | | | | |
| م | جهة العمل | العدد | المتوسط | ١ | ٢ | ٣ | ٤ | ٥ | ٦ |
| ١ | قطاع البيع في المحلات التجارية | ٤٧٦ | ١٧.٠٣ | - | | | | | |
| ٢ | القطاع الصحي | ٩٢٢ | ١٤.٠٢ | **٣.٠٢ | | | | | |
| ٣ | قطاع البنوك | ١٧٩ | ١٥.٣١ | ١.٧٢ | ١.٢٩ | | | | |
| ٤ | قطاع الإعلام | ١١٦ | ١٩.٩٨ | ٢.٩٥ | **٥.٩٧ | **٤.٦٨ | | | |
| ٥ | قطاع التعليم العام والجامعي | ٥٣٦ | ١٠.٦٠ | **٦.٤٤ | **٣.٤٢ | **٤.٧١ | **٩.٣٩ | | |
| ٦ | قطاع الخدمات البلدية والخيرية والإنسانية | ٦٤ | ١٢.٩٤ | ٤.١٠ | ١.٠٨ | ٢.٣٧ | **٧.٠٥ | ٢.٣٤ | - |
| ٧ | قطاع الوزارات والهيئات واللجان العليا ومجلس الشورى | ١٣٣ | ١١.٥٠ | **٥.٥٣ | ٢.٥١ | *٣.٨٠ | **٨.٤٨ | ٠.٩١ | ١.٤٣ |

** دال عند مستوى ٠.٠١

* دال عند مستوى ٠.٠٥

يتضح من جدول (٤) مايلي:

د. لطيفة الشعلان

- وجود اختلاف دالّ إحصائيًا (عند مستوى ٠.٠١) في خبرات التحرش الجنسي بين النساء العاملات وفقًا لاختلاف جهة العمل.
- إن متوسط درجات النساء العاملات بـ (قطاع البيع في المحلات التجارية) في خبرات التحرش الجنسي أعلى بدلالة إحصائية (عند مستوى ٠.٠١) من نظيره لدى النساء العاملات بكل من: (القطاع الصحي، قطاع التعليم العام والجامعي، قطاع الخدمات البلدية والخيرية والانسانية، قطاع الوزارات والهيئات واللجان العليا ومجلس الشورى).
- إن متوسط درجات النساء العاملات بكل من: (قطاع التعليم العام والجامعي، قطاع الخدمات البلدية والخيرية والانسانية، قطاع الوزارات والهيئات واللجان العليا ومجلس الشورى) في خبرات التحرش الجنسي متقاربة وليس بينها فروق دالة إحصائية، وهذه المتوسطات أقل بدلالة إحصائية من نظائرها لدى النساء العاملات بـ (قطاع الإعلام).
- نتائج السؤال تشير بوجه عام إلى أن النساء العاملات بكل من: (قطاع البيع في المحلات التجارية، قطاع الإعلام، قطاع البنوك) أكثر عرضة لخبرات التحرش الجنسي بالمقارنة مع النساء العاملات بكل من: (قطاع التعليم العام والجامعي، قطاع الخدمات البلدية والخيرية والانسانية، قطاع الوزارات والهيئات واللجان العليا ومجلس الشورى).

السؤال الرابع:

للإجابة عن السؤال الرابع ونصه: "هل تختلف خبرات التحرش الجنسي بين النساء العاملات في القطاعين الحكومي والخاص وفقًا لاختلاف الدخل الشخصي؟" تم استخدام تحليل التباين في اتجاه واحد، متبوعًا باختبار أقل فرق دالّ، فكانت النتائج كما في جدول (٥):

جدول (٥)

نتائج تحليل التباين في اتجاه واحد عند دراسة اختلاف خبرات التحرش الجنسي بين العاملات وفقاً لاختلاف الدخل الشخصي، ونتائج اختبار أقل فرق دال LSD للمقارنات المتعددة لتحديد اتجاه الفروق الدالة إحصائياً عند دراسة اختلاف خبرات التحرش الجنسي وفقاً لاختلاف الدخل الشخصي (ن=٢٤٢٦)

| مصدر التباين | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة (ف) | مستوى الدلالة |
|----------------|----------------|--------------|----------------|----------|---------------|
| بين المجموعات | ١٦٢٣٨.٤٦ | ٤ | ٤٠٥٩.٦١ | ١٧.٨٢ | ٠.٠١ |
| داخل المجموعات | ٥٥١٤٨٥.٨٦ | ٢٤٢١ | ٢٢٧.٧٩ | | |

| م | الدخل الشخصي | العدد | المتوسط | الدخل الشخصي | | | |
|---|--------------------------------|-------|---------|--------------|-------|------|------|
| | | | | ١ | ٢ | ٣ | ٤ |
| ١ | أقل من ٥٠٠٠ ريال | ٥٨٩ | ١٨.٤٦ | - | | | |
| ٢ | من ٥٠٠٠ إلى أقل من ١٠٠٠٠ ريال | ٨١٣ | ١٣.٤٢ | **٥.٠٣ | - | | |
| ٣ | من ١٠٠٠٠ إلى أقل من ١٥٠٠٠ ريال | ٥١٠ | ١٢.٣٩ | **٦.٠٧ | ١.٠٤ | - | |
| ٤ | من ١٥٠٠٠ إلى أقل من ٢٠٠٠٠ ريال | ٢٥٥ | ١٢.٤٦ | **٥.٩٩ | ٠.٩٦ | ٠.٠٨ | - |
| ٥ | من ٢٠٠٠٠ ريال فأكثر | ٢٥٩ | ١٠.٩٩ | **٧.٤٧ | *٢.٤٣ | ١.٤٠ | ١.٤٧ |

* دال عند مستوى ٠.٠٥ ** دال عند مستوى ٠.٠١

يتضح من جدول (٥) مايلي:

- وجود اختلاف دال إحصائياً (عند مستوى ٠.٠١) في خبرات التحرش الجنسي بين النساء العاملات وفقاً لاختلاف الدخل الشخصي.
- إن متوسط درجات ذوات الدخل الشخصي (أقل من ٥٠٠٠ ريال) في خبرات التحرش الجنسي أعلى بدلالة إحصائية (عند مستوى ٠.٠١) من متوسط درجات جميع ذوات الدخل الشخصي الأخرى: (من ٥٠٠٠ ريال فأكثر). كما أن متوسط ذوات الدخل الشخصي (من ٥٠٠٠ إلى أقل من ١٠٠٠٠ ريال) في خبرات التحرش الجنسي أعلى بدلالة إحصائية من نظيره لدى ذوات الدخل (من ٢٠٠٠٠ ريال فأكثر).
- نتائج السؤال تشير بوجه عام إلى أنه كلما ارتفع الدخل الشخصي انخفضت خبرات التحرش الجنسي، والعكس صحيح أي انه كلما انخفض الدخل الشخصي ارتفعت خبرات التحرش الجنسي.

د. لطيفة الشعلان

السؤال الخامس:

للإجابة عن السؤال الخامس ونصه: "هل تختلف خبرات التحرش الجنسي بين النساء العاملات في القطاعين الحكومي والخاص وفقاً لاختلاف الفئة العمرية؟" تم استخدام تحليل التباين في اتجاه واحد، متبوعاً باختبار أقل فرق دال، فكانت النتائج كما في جدول (٦):

جدول (٦)

نتائج تحليل التباين في اتجاه واحد عند دراسة اختلاف خبرات التحرش الجنسي بين العاملات وفقاً لاختلاف الفئة العمرية، ونتائج اختبار أقل فرق دال LSD للمقارنات المتعددة لتحديد اتجاه الفروق الدالة إحصائياً عند دراسة اختلاف خبرات التحرش الجنسي وفقاً لاختلاف الفئة العمرية (ن=٢٤٢٦)

| مصدر التباين | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة (ف) | مستوى الدلالة | | | | | |
|----------------|-----------------|--------------|----------------|----------|---------------|--------|--------|--------|--------|------|
| بين المجموعات | ١٢٨٧٢.٣٢ | ٧ | ١٨٣٨.٩٠ | ٨.٠١ | ٠.٠١ | | | | | |
| داخل المجموعات | ٥٥٤٨٥٢.٠٠ | ٢٤١٨ | ٢٢٩.٤٧ | | | | | | | |
| العمر | | | | | | | | | | |
| م | العمر | العدد | المتوسط | ١ | ٢ | ٣ | ٤ | ٥ | ٦ | ٧ |
| ١ | أقل من ٢٠ سنة | ٤٤ | ٢٢.١٤ | - | | | | | | |
| ٢ | ٢٠-أقل من ٢٥ | ٤٩٩ | ١٥.٧٣ | **٦.٤١ | | | | | | |
| ٣ | ٢٥-أقل من ٣٠ | ٧١٤ | ١٤.٣٠ | **٧.٨٤ | ١.٤٣ | | | | | |
| العمر | | | | | | | | | | |
| م | العمر | العدد | المتوسط | ١ | ٢ | ٣ | ٤ | ٥ | ٦ | ٧ |
| ٤ | ٣٠-أقل من ٣٥ | ٥٣٦ | ١٤.٠١ | **٨.١٣ | ١.٧١ | ٠.٢٩ | - | | | |
| ٥ | ٣٥-أقل من ٤٠ | ٢٩٥ | ١٤.٧٦ | **٧.٣٨ | ٠.٩٧ | ٠.٤٦ | ٠.٧٤ | | | |
| ٦ | ٤٠-أقل من ٤٥ | ١٤٣ | ١١.٨٠ | **١٠.٣٤ | **٣.٩٣ | ٢.٥٠ | ٢.٢١ | ٢.٩٦ | | |
| ٧ | ٤٥-أقل من ٥٠ | ١٠٧ | ٩.١٨ | **١٢.٩٦ | **٦.٥٥ | **٥.١٢ | **٤.٨٣ | **٥.٥٨ | ٢.٦٢ | - |
| ٨ | من ٥٠ سنة فأكثر | ٨٨ | ٦.٤١ | **١٥.٧٣ | **٩.٣٢ | **٧.٨٩ | **٧.٦٠ | **٨.٣٥ | **٥.٣٩ | ٢.٧٧ |

** دال عند مستوى ٠.٠١

يتضح من جدول (٦) مايلي:

- وجود اختلاف دال إحصائياً (عند مستوى ٠.٠١) في خبرات التحرش الجنسي بين النساء العاملات وفقاً لاختلاف الفئة العمرية.
- إن متوسط درجات نوات الأعمار (أقل من ٢٠ سنة) في خبرات التحرش الجنسي أعلى بدلالة إحصائية (عند مستوى ٠.٠١) من متوسط درجات نوات بقية الفئات العمرية: (٢٠-أقل من ٢٥، ٢٥-أقل من ٣٠، ٣٠-أقل من ٣٥، ٣٥-أقل من ٤٠، ٤٠-أقل من ٤٥، ٤٥-أقل من ٥٠، ٥٠-أقل من ٥٥، ٥٥-أقل من ٦٠، ٦٠-أقل من ٦٥، ٦٥-أقل من ٧٠، ٧٠-أقل من ٧٥، ٧٥-أقل من ٨٠، ٨٠-أقل من ٨٥، ٨٥-أقل من ٩٠، ٩٠-أقل من ٩٥، ٩٥-أقل من ١٠٠).

خبرات التحرش الجنسي في أماكن العمل لدى النساء السعوديات العاملات في القطاعين الحكومي والخاص

٤٠، ٤٠-أقل من ٤٥، ٤٥-أقل من ٥٠، من ٥٠ سنة فأكثر). كما أن متوسط ذوات الأعمار (٢٠-أقل من ٢٥) في خبرات التحرش الجنسي أعلى بدلالة إحصائية من نظائره لدى ذوات الأعمار (٤٠-أقل من ٤٥، ٤٥-أقل من ٥٠، من ٥٠ سنة فأكثر).

- إن متوسط درجات ذوات الأعمار (٢٥-أقل من ٣٠، ٣٠-أقل من ٣٥، ٣٥-أقل من ٤٠) في خبرات التحرش الجنسي متقاربة وليس بينها فروق دالة إحصائية، وهذه المتوسطات أعلى بدلالة إحصائية من نظائرها لدى ذوات الفئة العمرية الأكبر (٤٥-أقل من ٥٠، من ٥٠ سنة فأكثر).
- نتائج السؤال تشير بوجه عام إلى أنه كلما ارتفعت الفئة العمرية انخفضت خبرات التحرش الجنسي، والعكس صحيح، أي أنه كلما انخفضت الفئة العمرية ارتفعت خبرات التحرش الجنسي.

السؤال السادس:

للإجابة عن السؤال السادس ونصه: "هل تختلف خبرات التحرش الجنسي بين النساء العاملات في القطاعين الحكومي والخاص وفقاً لاختلاف المستوى التعليمي؟" تم استخدام تحليل التباين في اتجاه واحد، متبوعاً باختبار أقل فرق دال، فكانت النتائج كما في جدول (٧):

جدول (٧)

نتائج تحليل التباين في اتجاه واحد عند دراسة اختلاف خبرات التحرش الجنسي بين العاملات وفقاً لاختلاف المستوى التعليمي، ونتائج اختبار أقل فرق دال LSD للمقارنات المتعددة لتحديد اتجاه الفروق الدالة إحصائياً عند دراسة اختلاف خبرات التحرش الجنسي وفقاً لاختلاف المستوى التعليمي

| مصدر التباين | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة (ف) | مستوى الدلالة |
|------------------|----------------------------------|--------------|----------------|----------|---------------|
| بين المجموعات | ١١٦٥٥.٨٨ | ٢ | ٥٨٢٧.٩٤ | ٢٥.٤٠ | ٠.٠١ |
| داخل المجموعات | ٥٥٦٠٦٨.٤٤ | ٢٤٢٣ | ٢٢٩.٥٠ | | |
| المستوى التعليمي | | | | | |
| م | المستوى التعليمي | العدد | المتوسط | ١ | ٢ |
| ١ | الثانوية العامة فأدنى | ٢٤٠ | ١٩.٧٢ | - | |
| ٢ | الشهادة الجامعية | ١٥٨٥ | ١٤.١٩ | ٠٠٥.٥٣ | - |
| ٣ | دراسات عليا (ماجستير أو دكتوراه) | ٦٠١ | ١١.٥٠ | ٠٠٨.٢٢ | ٠٠٢.٦٩ |

** دال عند مستوى ٠.٠١

يتضح من جدول (٧) مايلي:

د. لطيفة الشعلان

- وجود اختلاف دالّ إحصائيًا (عند مستوى ٠.٠١) في خبرات التحرش الجنسي بين النساء العاملات وفقًا لاختلاف المستوى التعليمي.
- إن متوسط درجات الحاصلات على (الثانوية العامة فأدنى) في خبرات التحرش الجنسي أعلى بدلالة إحصائية (عند مستوى ٠.٠١) من متوسط درجات الحاصلات على كل من: (الشهادة الجامعية، الماجستير أو الدكتوراه). كما أن متوسط الحاصلات على (الشهادة الجامعية) في خبرات التحرش الجنسي أعلى بدلالة إحصائية من نظيره لدى الحاصلات على (الماجستير أو الدكتوراه).
- نتائج السؤال تشير بوجه عام إلى أنه كلما ارتفع المستوى التعليمي انخفضت خبرات التحرش الجنسي، والعكس صحيح أي أنه كلما انخفض المستوى التعليمي ارتفعت خبرات التحرش الجنسي لدى العاملات.

السؤال السابع:

للإجابة عن السؤال السابع ونصه: "هل توجد علاقة بين خبرات التحرش الجنسي وأعراض اضطراب ما بعد الصدمة لدى النساء السعوديات العاملات في القطاعين الحكومي والخاص؟ وهل يمكن التنبؤ بأعراض اضطراب ما بعد الصدمة من خبرات التحرش الجنسي لدى النساء السعوديات العاملات في القطاعين الحكومي والخاص؟" تم استخدام معامل ارتباط بيرسون وتحليل الانحدار البسيط، فكانت النتائج كالتالي:

- أشارت النتائج إلى أن معامل الارتباط بين خبرات التحرش الجنسي وأعراض اضطراب ما بعد الصدمة = ٠.٢٧٧ وهو دالّ إحصائيًا (عند مستوى ٠.٠١)، ويشير إلى وجود علاقة موجبة دالة إحصائية بين خبرات التحرش الجنسي وأعراض اضطراب ما بعد الصدمة لدى العاملات. وفيما يلي نتائج تحليل الانحدار البسيط في جدول (٨):

خبرات التحرش الجنسي في أماكن العمل لدى النساء السعوديات العاملات في القطاعين الحكومي والخاص

جدول (٨)

نتائج تحليل تباين الانحدار البسيط عند التنبؤ بأعراض اضطراب ما بعد الصدمة من خبرات التحرش الجنسي لدى العاملات (ن=٥٧٠)^(١)، ومعاملات الانحدار البسيط عند التنبؤ بأعراض اضطراب ما بعد الصدمة من خبرات التحرش الجنسي لدى العاملات السعوديات

| مصدر التباين | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة (ف) | مستوى الدلالة | معامل التحديد R ² |
|----------------------|------------------|-------------------------------|----------------|----------|---------------|------------------------------|
| المنسوب إلى الانحدار | ٣٤٦.١٣ | ١ | ٣٤٦.١٣ | ٤٧.٠٢ | ٠.٠١ | ٠.٠٧٦ |
| الخطأ | ٤١٨١.١٨ | ٥٦٨ | ٧.٣٦ | | | |
| المتغيرات المستقلة | المعامل البائي B | الخطأ المعياري للمعامل البائي | بيتا β | قيمة (ت) | مستوى الدلالة | |
| الثابت | ٣.٨٨ | ٠.٥٠ | | ٧.٧٦ | ٠.٠١ | |
| خبرات التحرش الجنسي | ٠.٠٩ | ٠.٠١ | ٠.٢٨ | ٦.٨٦ | ٠.٠١ | |

يتضح من جدول (٨) مايلي:

- وجود تأثير دالّ إحصائيًا (عند مستوى ٠.٠١) لخبرات التحرش الجنسي على أعراض اضطراب ما بعد الصدمة. وتشير قيمة معامل التحديد (أو معامل الارتباط المتعدد) التي تساوي ٠.٠٧٦ إلى أن خبرات التحرش الجنسي تقسر ما نسبته ٧.٦% من التباين الكلي في درجات أعراض اضطراب ما بعد الصدمة، وهي كمية متوسطة من التباين المُفسر بواسطة خبرات التحرش الجنسي لدى العاملات.
- وجود تأثير موجب دالّ إحصائيًا (عند مستوى ٠.٠١) لخبرات التحرش الجنسي على أعراض اضطراب ما بعد الصدمة. ومن الجدول نفسه يمكن صياغة معادلة الانحدار التي تعين على التنبؤ بأعراض اضطراب ما بعد الصدمة من خبرات التحرش الجنسي في الصور التالية: أعراض اضطراب ما بعد الصدمة = ٠.٠٩ + (خبرات التحرش الجنسي) + ٣.٨٨
- نتائج السؤال تشير بوجه عام إلى أنه كلما ارتفعت درجات خبرات التحرش الجنسي ارتفعت الدرجة التي تشير إلى أعراض اضطراب ما بعد الصدمة لدى النساء العاملات، وأنه يمكن التنبؤ بأعراض اضطراب ما بعد الصدمة كما تقاس باستبيان (TSQ) من خبرات التحرش الجنسي.

(١) عند الإجابة عن هذا السؤال تم استبعاد استجابات المستجيبات اللاتي لم يمررن بخبرات تحرش جنسي.

د. لطيفة الشعلان

مناقشة النتائج وتفسيرها:

يتضح من نتيجة السؤال (الأول) أن امرأة من بين كل (٤) نساء عاملات في السعودية أو ربع العينة تقريباً تعرضن للتحرش الجنسي. وهذه النتيجة تتفق مع نتائج الدراسات السابقة التي أجريت في دول مختلفة من العالم، وأثبتت وجود مشكلة التحرش الجنسي في أماكن العمل، على سبيل المثال Chee, Ismail & Bee, 2007, Marsh *et al.*, 2009, Wang *et al.*, 2012, Goodman-Delahunty *et al.*, 2016). ويمكن فهم النتيجة الحالية في ضوء فجوة الجندر الضخمة في السعودية في القوة العاملة داخل المؤسسات والقطاعات المختلفة. وكما أظهرت الدراسات فإن أدنى معدلات التحرش تُرصد في أماكن العمل التي تتصف نسبياً بالمساواة بين الجنسين (European Commission, 1998)، بينما يزداد التحرش مع هيمنة الرجال ونسب النساء المتدنية في مؤسسات العمل، وعدم تمكينهن من مواقع القيادة وصنع القرار (O'Donohue *et al.*, 1998).

ففي السعودية لا تتجاوز مشاركة المرأة في قوة العمل بالقطاعات الحكومي والخاص (٣٣,٦%) مقابل (٦٦,٤%) للرجل، بإجمالي عدد عاملات بلغ (مليون) عاملة فقط في كلا القطاعين (الهيئة العامة للإحصاء، ٢٠١٧، ص ١٧). وحسب تقرير (World Economic Forum, 2017, pp. 287-286) لفجوة الجندر على مستوى العالم، حصلت السعودية في (الفرص والمشاركة الاقتصادية) للمرأة على ترتيب (١٤٢) من أصل (١٤٤) دولة. وكان تفصيل هذا المؤشر كالتالي: السعودية في المرتبة (١٤٠) في (مشاركة المرأة في القوة العاملة)، و(١٠٧) في (المساواة في الأجور للعمل المماثل) حيث تتقاضى الموظفة السعودية راتباً يمثل (٥٦%) من إجمالي راتب الرجل، و(١٣٨) في (مستوى الدخل)، و(١٢٣) في (نسبة المشرعين وكبار المسؤولين والمديرين)، و(١٢٠) في (نسبة العمال الاختصاصيين والتقنيين). هذه المواقع المتأخرة التي تحتلها المرأة السعودية العاملة تعمق فجوة الجندر، وتسهم بشكل كبير في اختلال السلطة لصالح الذكور. ويتضح هذا الاختلال في مؤشر الفقر المؤنث كذلك، إذ توجد مابين (١٢٠) و(١٦٠) امرأة فقيرة مقابل (١٠٠) رجل فقير (مركز إيفاد للدراسات والاستشارات، ٢٠١٤، ص ١٠٤).

كما يمكن فهم نتيجة السؤال (الأول) في ضوء أن الثقافة السعودية هي ثقافة أبوية بامتياز، قائمة على سلطة الرجل، وفي الأنظمة الأبوية عامة تخشى النساء من مجابهة سلوك المتحرش، مما قد يُسهم في حدوث وتكرار حالات التحرش (O'Donohue et al., 1998). وهناك سبب آخر يرتبط بهذا في رأي الباحثة وهو عدم وجود قانون سعودي حتى الآن لمكافحة التحرش، يضبط الجرم ويحدد العقوبات ويمكن رفع دعاوى قضائية بناء عليه. إضافة إلى عدم وضوح الإجراءات الجزائية الخاصة بكل مؤسسة التي يتم اتخاذها في حال وقوع حالات التحرش. واقع افتقاد العقوبات أو حتى ضبايبتها إن وجدت يُسهم في خلق مناخ تنظيمي يشجع على التحرش حيث لا يخشى الأفراد من الوقوع تحت طائلة العقاب. وقد ذكر (O'Donohue et al., 1998) أن سلوك التحرش في المنظمات يتأثر بوجود إجراءات واضحة ومثمرة لمسار الشكاوى.

ويمكن فهم نتيجة السؤال (الأول) كذلك في ضوء التفسير السوسولوجي لـ (Luthar & Luthar, 2007). فالثقافة السعودية كباقي ثقافات المجتمعات العربية وكثير من المجتمعات المشرقية والآسيوية، هي ثقافة جماعية (نقيض الفردية)، وثقافة محافظة (نقيض المستقلة)، وثقافة تتصف بهرمية السلطة (نقيض السلطة المتكافئة). هذه الخصائص الثلاث قد تقود الأفراد عامة والنساء خاصة، إلى الرضوخ وعدم تحدي السلطة، والخضوع للأعراف والممارسات السائدة في المؤسسات الاجتماعية، بما فيها مؤسسات العمل التي يسيطر الرجال عليها نفوذهم. مع كل ماسبق، تلفت الباحثة النظر إلى أن نتيجة السؤال (الأول) بشكل خاص وعامة نتائج البحث، تُفهم في ضوء عدد من المحددات، هي المحدد المكاني المعين بالمناطق الإدارية الأربع في المملكة العربية السعودية، وهي منطقة الرياض، ومنطقة مكة المكرمة، والمنطقة الشرقية، ومنطقة عسير. والمحدد الزمني المعين بفترة التطبيق الواقعة بين أوائل شهر مارس من عام (٢٠١٧) وحتى أواخر شهر ديسمبر من العام نفسه. والمحدد البشري المتصل بالعينة التي أتت للباحثة من النساء السعوديات العاملات في القطاعين الحكومي والخاص. فضلاً عن المحدد المتمثل في الأداة التي استخدمتها الباحثة لجمع البيانات عن التحرش الجنسي وهي استبيان SEQ-W. ولا بد كذلك من أخذ نتيجة هذا السؤال في ضوء طريقة جمع البيانات، كما قدمتها الباحثة بتفصيل، في جزء سابق من هذا البحث.

د. لطيفة الشعلان

وفيما يتصل بنتيجة السؤال (الثاني) فأشارت إلى وقوع (الاهتمام الجنسي غير المرغوب فيه) في المرتبة الأولى من بين أشكال التحرش الجنسي، تلاه (التحرش الجندي)، وأخيراً (الإكراه الجنسي)، مما يعني تدرج أشكال التحرش في أماكن العمل من الشكل الأكثر خفية وتمويهاً للتحرش (الاهتمام غير المرغوب فيه) وصولاً إلى الشكل الأكثر سفوراً وعدوانية (الإكراه الجنسي). فممارسات مثل التحديق، ومحاولات انشاء علاقة، والدعوات المتكررة رغم رفضها لتناول العشاء والمرطبات، التي ترد جميعها ضمن بُعد (الاهتمام الجنسي غير المرغوب فيه) ستكون أكثر احتمالية للوقوع في بيئات العمل في السعودية، بشكل يفوق الممارسات القائمة على تقديم الرشى ومحاولات الابتزاز والتهديد التي تقع ضمن بُعد (الإكراه الجنسي). إضافة إلى أن ممارسات (الإكراه الجنسي) أسهل في رصدها وإثباتها من ممارسات (الاهتمام الجنسي غير المرغوب فيه) التي يمكن انكارها أو التملص منها، ومن ثم تزداد احتمالية الإتيان بها.

أما نتيجة السؤال (الثالث) فقد أظهرت أن قطاعات (الإعلام) و (البيع في المحلات التجارية) و(البنوك) احتلت المراتب الثلاثة الأولى على التوالي، إذ كُنَّ العاملات فيها أكثر عرضة لخبرات التحرش الجنسي مقارنة مع العاملات في القطاعات الأخرى. وهذه النتيجة تتفق بشكل عام مع نتائج الدراسات السابقة التي أثبتت أن التحرش الجنسي يكثر بحسب اختلاف المجتمعات والثقافات، في قطاعات معينة دون الأخرى، كالمنظمات العسكرية والشرطية وقطاع المهن الصحية والمطاعم وقيادة الحافلات وسيارات الأجرة والبيع في المحلات (Street *et al.*, 2008, European Commission, 1998, Wang *et al.*, 2016, Sui *et al.*, 2012, *al.*). كما أن نتيجة السؤال (الثالث) أظهرت من جانب آخر أن قطاعي (الوزارات والهيئات ومجلس الشورى) و(التعليم العام والجامعي) احتلا المرتبتين الأخيرتين على التوالي، فكانت العاملات فيهما هُنَّ الأقل عرضة لخبرات التحرش الجنسي. وتبدو هذه النتيجة على اختلاف مع نتيجة (Marsh *et al.*, 2009) التي أظهرت انتشار التحرش الجنسي بين أعضاء هيئة التدريس والموظفات في الكليات.

وتفسر الباحثة نتيجة السؤال (الثالث) في ضوء الفجوة بين الجنسين في القوة العاملة في قطاعات (الإعلام) و(البيع في المحلات التجارية) و (البنوك)، وسيطرة الذكور فيها على

الوظائف والمواقع القيادية، مما جعلها تنصدر القطاعات الأكثر عرضة لتعرض عاملاتها للتحرش. وذلك على العكس من قطاع التعليم العام والجامعي، الذي تنخفض فيه فجوة الجندر، فنسب النساء متوازية إلى حد ما مع نسب الرجال في مؤسسات التعليم وإدارتها. وكذلك على العكس من مجلس الشورى والهيئات والوزارات، حيث تمتعت النساء بعضوية كاملة في مجلس الشورى، وبلغن بعض المناصب القيادية في الوزارات على مستوى وكيلات ومديرات عموم، مما منحهن التمكين وإن كان نسبياً. وهذا جميعه جعل قطاعي (التعليم العام والجامعي) و(الوزارات والهيئات ومجلس الشورى) من أقل القطاعات التي تتعرض العاملات فيها إلى التحرش الجنسي.

وبالنسبة لقطاع (الإعلام) تحديداً فهو من بين أقدم القطاعات تاريخياً التي شهدت عمل المرأة السعودية في مناخ تتخفف فيه قيود الفصل بين الجنسين، وما رافق ذلك من قبولية اجتماعية للنساء المنتميات لهذا الحقل، ربما تكون عززت من حصولهن على الترتيب الأول في التعرض لخبرات التحرش الجنسي.

أما قطاع (البيع في المحلات التجارية) فهو أحد مجالات التوظيف الحديثة نسبياً التي دخلتها المرأة السعودية بعد سجلات طويلة وممانعة اجتماعية. وكان قد صدر قبل عقد ونصف تقريباً قرار من مجلس الوزراء يقضي بتعزيز فرص عمل النساء، ويتضمن في أحد بنوده قصر العمل في محلات المستلزمات النسائية على المرأة السعودية. وسار القرار ضمن مراحل متدرجة باشرتها وزارة العمل وتزايدت بمرور الوقت أعداد النساء العاملات في هذا المجال، وتبوعت أنشطة المحلات التي يعملن بها. مع ذلك استمرت صورة نمطية معينة مُعززة من الحملات المناوئة في منصات التواصل الاجتماعي ترافق العاملات السعوديات في هذه الوظائف، وتجعل بعضهن أهدافاً مثالية للتحرش.

لكن نتيجة السؤال (الثالث) ترتبط بما أفضت إليه نتائج الأسئلة (الرابع) و(الخامس) و(السادس) من أنه كلما قلّ دخل العاملة السعودية وعمرها ومستوى تعليمها، ارتفعت خبرات التحرش الجنسي التي تتعرض لها. وهذه النتائج تتفق مع نتيجة تقرير المفوضية الأوروبية (European Commission, 1998) حول نتائج البحوث في (11) من دول أوروبا الشمالية، التي أثبتت ازدياد نسبة التحرش الجنسي بين العاملات الأصغر سناً والأقل دخلاً وتعليماً.

د. لطيفة الشعلان

فالعاملات السعوديات في قطاعي (الوزارات والهيئات ومجلس الشورى) و (التعليم العام والجامعي) اللواتي وقعن في ذيل القائمة بالنسبة للتعرض لخبرات التحرش الجنسي، هُن الأعلى تعليمًا والأكثر دخلاً مقارنةً بالعاملات في القطاعات الثلاثة الأولى التي احتلت الصدارة في التعرض لخبرات التحرش (الاعلام، البيع في المحلات، قطاع البنوك). فنسبة (٣٤.٤٢%) من الموظفات السعوديات في القطاع الخاص (يدخل ضمنه بعض القطاعات التي حازت المراتب الأولى في خبرات التحرش) لا يحملن سوى مؤهلات تتراوح ما بين دبلوم بعد الثانوية وأقل (الهيئة العامة للإحصاء، ٢٠١٧، ص ٢٦). كما أن (٦٧,٧٨%) من المشتغلين من كلا الجنسين في القطاع الخاص تتراوح أجورهم ما بين (١٥٠٠) إلى أقل من (٥٠٠٠) ريال فقط (المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، ٢٠١٧). وبشكل عام فأجور النساء في القطاع الخاص بالسعودية تقلّ عن أجور الرجال، ووتيرة الفجوة تسارعت بين (٢٠١٤) و(٢٠١٦) من (٣,٤%) إلى (١٠%) (حوارات تنموية، ٢٠١٧، ص ٦).

وترى الباحثة أن نتيجة الأسئلة من (الرابع) إلى (السادس) تدلّ أن اختيار النساء الأقل تعليمًا والأصغر سنًا والأدنى وظيفيًا من قبل المتحرشين هو اختيار انتقائي لفئة من النساء الأرجح أن تلوذ بالصمت. وذلك لأسباب منها عدم مقدرة هؤلاء النساء على إيقاف سلوك المتحرش، أو التقدم بشكوى إلى المؤسسة، إما لنقص الخبرة وعدم الثقة بأنفسهن، وإما خوفًا من الأضرار على الصعيد التنظيمي كالفصل التعسفي أو الحرمان من بعض المميزات الوظيفية، إن كان المتحرش هو الرئيس المباشر أو غير المباشر. يُعزز هذا الافتراض أن النساء الأعلى في التعليم والسلم الوظيفي على دراية أكثر بأن الخبرة التي يتعرضن لها هي تحرش جنسي وليست شيئًا آخر يمكن التسامح معه (McLaughlin *et al.*, 2012). كما أنهن يدركن الجوانب العدوانية في خبرة التحرش (O'Donohue *et al.*, 2006). بالتالي يرى المتحرش أن هؤلاء النساء قويات وواثقات وبإمكانهن مجابهة سلوكه مما يجعله يخشى العواقب، بعكس فئة النساء الأقل تعليمًا والأصغر سنًا.

مع ذلك لا يمكن اغفال فرضية أخرى حين النظر لنتائج الأسئلة من (الرابع) إلى (السادس)، وهي أن التحرش أحيانًا لا يكون مدفوعًا بالحاجة الجنسية، إنما بالرغبة الواعية أو غير الواعية إلى تعنيف هؤلاء النساء المستضعفات، وإلحاق الأذى بهن، لأي سبب يتعلق بسمات المتحرشين الشخصية، أو عقائدهم الأيديولوجية تجاه المرأة العاملة، أو خصائص مؤسسات

العمل. وقد ذكر (Padavic & Orcutt, 1997) أن التحرش الجنسي قد يكون مدفوعاً بالرغبة في إيقاع العنف والإهانة بالمرأة، أكثر من كونه مدفوعاً بالرغبة الجنسية. ويمكن تصور ذلك في بيئات العمل التقليدية كالبيئات العربية عامة حيث يشكل خروج المرأة للعمل تحدياً واستقراراً لبعض الذكور.

وتبدو نتائج السؤال (السابع) التي أشارت إلى أنه كلما ارتفعت درجات خبرات التحرش الجنسي ارتفعت درجة اضطراب ما بعد الصدمة، متفقة مع نتائج عدد من الدراسات السابقة (Murdoch, et al., 2006,) Holcomb & Holcomb, 2008, Stockdale et al., (2009, Ho et al., 2012). وتشير الباحثة في سياق نتائج هذا السؤال، إلى أن استبيان خبرات التحرش الجنسي (SEQ-W) المطبق في البحث، لم يتضمن السؤال عن تاريخ وقوع حادثة أو حوادث التحرش الجنسي، مما يجعل ذلك أحد المحددات في البحث الحالي. فضلاً عن محدد آخر هو الأداة نفسها التي استخدمتها الباحثة لتقييم اضطراب ما بعد الصدمة، وهي استبيان TSQ.

ونتيجة السؤال السابع يمكن فهمها في ضوء الصعوبات النفسية والاجتماعية والتنظيمية المترتبة على التحرش الجنسي. وإذا أخذنا في الاعتبار خصائص بيئة العمل، ونمط الثقافة السائدة، أمكننا تصور العلاقة بين المتغيرين. فالمرأة السعودية تعمل في بيئة صعبة، تتصف بتدني مشاركة النساء في القوة العاملة، والفجوة في الأجور وانخفاضها بشكل عام في القطاع الخاص، وهيمنة الرجل على مواقع صناعة القرار. إضافة إلى ضعف الحماية القانونية من خلال افتقاد التشريعات الواضحة لردع المتحرشين. كما أن المرأة العاملة هي نتاج تربية أبوية، ومجتمع قائم على ثقافة محافظة وذات سلطة هرمية، تقوم على الخضوع للرجل بغية المحافظة على النظام الاجتماعي. ومن المرجح كذلك بالنظر في خصائص العينة، افتراض أنها لم تتلق ما يكفي من الدعم الاجتماعي والمؤسسي، ولم تستخدم استراتيجيات تعايش توافقية، وهذه كلها تزيد فرص المعاناة النفسية (Larsen & Fitzgerald, 2011, Sui et al., 2014). وأخيراً، فإن مجموع العوامل السابقة في تفاعلها مع بعضها البعض، سوف تقاوم من تأثير خبرات التحرش الجنسي التي تتعرض لها المرأة العاملة، وتجعلها أكثر قابلية للإصابة باضطراب ما بعد الصدمة.

د. لطيفة الشعلان

التوصيات المقترحة:

توصي الباحثة بأن تعمل الجهات الحكومية ومؤسسات القطاع الخاص على توفير شروط أفضل لعمل النساء من ناحية رفع نسبة المرأة في القوة العاملة، وسد الفجوة في الأجور، وتمكين النساء من المناصب القيادية. كما توصي الباحثة المجلسين التشريعيين (الوزراء والشورى) بالمسارعة في سن وإقرار قانون لمكافحة التحرش. ومن أجل توعية المجتمع بالمسائل المتعلقة بالتحرش، توصي الباحثة الجامعات والجهات الحقوقية والمؤسسات الإعلامية بتنظيم الحملات وورش العمل في هذا الخصوص. كما توصي الباحثة بالاهتمام بتشخيص وعلاج اضطراب مابعد الصدمة لدى النساء ضحايا التحرش الجنسي.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية. (٢٠١٧). تقرير الربع الثالث من ٢٠١٧: توزيع المشتركين على رأس العمل حسب فئات الأجر الشهري. على الرابط <http://www.gosi.gov.sa/portal/web/guest%20/369>

الهيئة العامة للإحصاء. (٢٠١٧). نشرة سوق العمل للربع الثالث من ٢٠١٧. ص ١٧، ٢٦. على الرابط https://www.stats.gov.sa/sites/default/files/labour_market_third_quarter_2017_ar.pdf

حوارات تنموية. (٢٠١٧). الحماية الاجتماعية في سوق العمل: تحفيز فرص العمل اللائق في القطاع الخاص (حلقة حوار). مؤسسة الملك خالد الخيرية، الرياض، ص ٦ على الرابط <http://www.kkf.org.sa/ar/Advocacy/Documents/DD2017/1.pdf>

سامية الساعاتي. (٢٠٠٦). المرأة والمجتمع المعاصر، مكتبة الأسرة، القاهرة، ص ٢٥٥
مديحة عبادة، وخالد أبودوح. (٢٠٠٧). الأبعاد الاجتماعية للتحرش الجنسي في الحياة اليومية: دراسة ميدانية بمحافظة سوهاج. على الرابط https://ncys.ksu.edu.sa/sites/ncys.ksu.edu.sa/files/sexual%20Behavior%20008_5.pdf

مركز إيفاد للدراسات والاستشارات. (٢٠١٤). الفقر المؤنث: سماته وخصائصه في المجتمع السعودي. مؤسسة الملك خالد الخيرية، الرياض، ص ١٠٤.

ثانياً: المراجع الإنجليزية:

- Abdel-hameid, S., & Abdelrhman, W. (2009). Sexual harassment in the workplace. *Ahfad Journal*, 26 (1), 3-24.
- American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (5th ed.)*. Washington, DC: American Psychiatric Association, P 271-272.
- Brewin, C.R., Rose, S., Andrews, B., Green, J., Tata, P., Mcevedy, C., Turner, S., & Foa, E.B. (2002). Brief screening instrument for post-

د. لطيفة الشعلان

- traumatic stress disorder. *The British Journal of Psychiatry*, 181(2), 158-162.
- Bronner, G., Peretz, C., & Ehrenfeld, M. (2003). Sexual harassment of nurses and nursing students. *Journal of Advanced Nursing*, 42 (6), 637-644.
- Chee, L.K., Ismail, M.N., & Bee, C.F. (2007). Factors influencing sexual harassment in the Malaysian workplace. *Asian Academy of Management Journal*, 12(2), 15-31.
- Dekkers, A.M.M., Olff, M., & Naring, G.W.B. (2010). Identifying persons at risk for PTSD after trauma with TSQ in Netherlands. *Community Mental Health Journal*, 46, 20-25.
- EEOC (1980). Guidelines on discrimination because of sex (29 CFR Part 1604): Sexual Harassment (1604.11). Retrieved from <https://www.law.cornell.edu/cfr/text/29/1604.11>
- European Commission. (1998). Sexual harassment in the workplace in the European Union. Retrieved from <http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/shworkpl.pdf>
- Fielden, S.L., Davidson, M.J., Woolnough, H., & Hunt, C. (2010). A Model of Racialized Sexual Harassment of Women in the UK Workplace. *Sex Roles*, 62 (1-2), 20-34.
- Fitzgerald, L.F., Gelfand, M.J., & Drasgow F. (1995). Measuring sexual harassment: Theoretical and psychometric advances. *Basic & Applied Social Psychology*, 17(4), 425-445.
- Fitzgerald, L.F., Shullman, S.L., Bailey, N., Richards, M., Swecker, J., Gold, Y., Ormerod, A.J., & Weitzman, L. (1988). The dimensions and extent of sexual harassment in higher education and the workplace. *Journal of Vocational Behavior*, 32, 152-175.
- Gibson, C.J., Gray, K.E., Katon, J.G., Simpson, T.L., & Lehavot, K. (2016). Sexual Assault, Sexual Harassment, and Physical Victimization during Military Service across Age Cohorts of Women Veterans. *Women's health issues*, 26(2), 225-231.
- Goodman-Delahunty, J., Schuller, R., & Martschuk, N. (2016). Workplace Sexual Harassment in Policing: Perceived Psychological Injuries by Source and Severity. *Psychological Injury & Law*, 9 (3), 241-252.
- Ho, I.K., Dinh, K.T., Bellefontaine, S.A., & Irving, A.L. (2012). Sexual Harassment and Posttraumatic Stress Symptoms among Asian and White Women. *Journal of Aggression, Maltreatment & Trauma*, 21(1), 95-113.

- Holcomb, W.R., & Holcomb, M.G. (2008). A victim typology of sexual harassment. *Psychological reports, 103*(3), 819-826.
- Larsen, S.E., & Fitzgerald, L.F. (2011). PTSD Symptoms and Sexual Harassment: The Role of Attributions and Perceived Control. *Journal of Interpersonal Violence 26*(13), 2555–2567.
- Luthar, H., & Luthar, V. (2007). A theoretical framework explaining cross-cultural sexual harassment: Integrating Hofstede and Schwartz. *Journal of Labor Research, 28* (1), 169-188.
- Marsh, J., Patel, S., Gelaye, B., Goshu, M., Worku, A., Williams, M.A., & Berhane Y. (2009). Prevalence of Workplace Abuse and Sexual Harassment among Female Faculty and Staff. *Journal of occupational health, 51* (4), 314-322.
- McLaughlin, H., Uggen, C., & Blackstone, A. (2012). Sexual Harassment, Workplace Authority, and the Paradox of Power. *American Sociological Review, 77*(4), 625-647.
- Murdoch, M., Polusny, M.A., Hodges, J., & Cowper, D. (2006). The Association between In-Service Sexual Harassment and Post-Traumatic Stress Disorder among Department of Veterans Affairs Disability Applicants. *Military Medicine, 171* (2), 166-173.
- Mushtaq, M., Sultana, S., & Imtiaz, I. (2015). The Trauma of Sexual Harassment and its Mental Health Consequences Among Nurses. *Journal of the College of Physicians & Surgeons Pakistan, 25* (9), 675-679.
- O'Donohue, W., Downs, K., & Yeater, E. (1998). Sexual harassment: A review of the literature. *Aggression & Violent Behaviour, 3* (2), 111-128.
- O'Donohue, W., Mosco, E.A., Bowers, A.H., & Avina, C. (2006). Sexual Harassment as Diagnosable PTSD Trauma. *Psychiatric Times, 23* (1), 50-54, 59-62.
- O'Leary-Kelly, A., Paetzold, R., & Griffin, R. (2000). Sexual harassment as aggressive behaviour: An actor-based perspective. *Academy of Management Review, 25* (2), 372-388.
- Pacella, M.L., Hruska, B., & Delahanty, D.L. (2013). The physical health consequences of PTSD and PTSD symptoms: A meta-analytic review. *Journal of anxiety disorders, 27* (1), 33-46.

د. لطيفة الشعلان

- Padavic, I., & Orcutt, J.D. (1997). Perceptions of Sexual Harassment in the Florida Legal System: A Comparison of Dominance and Spillover Explanations. *Gender & Society*, 11(5), 682-698.
- Sev'er, A. (1996). Mainstream Neglect of Sexual Harassment as a Social Problem. *The Canadian Journal of Sociology*, 21(2), 185-202.
- Stockdale, M.S., Logan, T.K., & Weston, R. (2009). Sexual harassment and posttraumatic stress disorder: damages beyond prior abuse. *Law & Human Behavior*, 33 (5), 405-418.
- Street, A.E., Stafford, J., Mahan, C.M., & Hendricks, A. (2008). Sexual harassment and assault experienced by reservists during military service: Prevalence and health correlates. *Journal of Rehabilitation Research & Development*, 45 (3), 409-419.
- Sudoma, O.V., & Riennerth, J.G. (2012). Meta-Model of Sexual Harassment. *International Journal of Arts & Sciences*, 5(7), 389-408.
- Sui, S.G., King, M.E., Li, L.S., Chen, L.Y., Zhang, Y., & Li, L.J. (2014). Posttraumatic stress disorder among female victims of sexual assault in China: prevalence and psychosocial factors. *Asia-Pacific Psychiatry*, 6 (4), 405-413.
- Trishala, S. (2016). Prevention of Sexual Harassment of Women in the Workplace: Seeking Gender Equality at Work in India. *Journal of International Women's Studies*, 18 (1), 104 -113.
- Wang, L.J., Chen, C.K., Sheng, Y.C., Lu, P.W., Chen, Y.T., Chen, H.J., & Lin, J.S. (2012). Workplace Sexual Harassment in Two General Hospitals in Taiwan: The Incidence, Perception, and Gender Differences. *Journal of Occupational Health*, 54 (1), 56-63.
- Willness, C.R., Steel, P., & Lee, k. (2007). A meta-analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment. *Personnel Psychology*, 60 (1), 127-162.
- Wislar, J.S., Richman, J.A., Fendrich, M.A., & Flaherty, J.A. (2002). Sexual harassment, generalized workplace abuse and drinking outcomes: The role of personality vulnerability. *Journal of Drug Issues*, 32 (4), 1071-1088.
- Woods, K.C., Buchanan, N.T., & Settles, I.H. (2009). Sexual harassment across the color line: Experiences and outcomes of cross- versus intraracial sexual harassment among Black women. *Cultural Diversity & Ethnic Minority Psychology*, 15(1), 67-76.
- World Economic Forum. (2017). The Global Gender Gap Report, (pp.287-286). Retrieved from http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf

Sexual harassment experiences in the workplace among Saudi women workers in the public and private sectors and their relation to the PTSD

Abstract

The research aims to: (1) identify the prevalence of sexual harassment experiences among Saudi female workers, (2) study the experiences according to the difference of work, income, age and education, and (3) identify the most common forms of sexual harassment experiences and the relationship between them and the PTSD. The sample consisted of (2426) female workers. The results showed that the rate of sexual harassment was 23.5%, meaning that a quarter of the sample was harassed. Unwanted sexual attention was ranked first, followed by gender harassment, and finally, sexual coercion.

With regard to the sectors of employment that are most vulnerable to harassment, the media sector came in first, the commercial sector second, the banking sector third, the health sector fourth, the municipal and charitable services sector fifth, ministries, higher committees, and Shura Council sixth, and lastly, the education sector. It was found that the higher the level of income, age and education, the lower the level of sexual harassment experiences. It was also found that the higher the level of sexual harassment experiences, the higher the PTSD, and that the PTSD can be predicted from the experiences of sexual harassment.

Key Words:

Gender, Trauma, Organizations, Gender harassment, Sexual coercion, Unwanted sexual attention, Violence against woman.