

# واقع التحرش بالمرأة السعودية العاملة في القطاع الصحي الخاص

سارة بنت فهد بن محمد القحطاني

قسم الدراسات الاجتماعية - كلية الآداب - جامعة الملك سعود

**الملخص:** تناولت هذه الدراسة التحرش بالمرأة السعودية العاملة في القطاع الصحي الخاص ، وقد هدفت الدراسة الى معرفة واقع وحجم هذا النوع من التحرش، ومدى وعي المرأة السعودية العاملة في القطاع الصحي الخاص بنظام مكافحة التحرش في بيئة العمل ، والتعرف على أنواع التحرش و الأسباب المؤدية اليه، والآثار الناجمة عن هربالإضافة إلى الإجراءات المتخذة في حال التعرض للتحرش، ومعرفة الفروق ذات الدلالة الإحصائية في مستوى وعي عينة الدراسة بنظام مكافحة التحرش في بيئة العمل لدى المرأة العاملة في القطاع الصحي الخاص باختلاف متغيرات الدراسة (العمر، المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية، الراتب الشهري، المسمى الوظيفي، الخبرة الوظيفية، القطاع الصحي منطقة العمل)، واستخدمت الدراسة منهج المسح الاجتماعي الشامل، و قامت الباحثة باختيار عينة الدراسة من العاملات في المستشفيات والمستوصفات الخاصه ، وبلغ حجم عينة الدراسة (209) مفردة ، تم تطبيق استبانة تم تصميمها لهذا الغرض، وقد تم إخضاعها لاختبارات الصدق والثبات باستخدام أساليب المعالجات الإحصائية، وقد توصلت الدراسة في نتائجها الى وجود مستوى متوسط من الوعي بنظام مكافحة التحرش في بيئة العمل ، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة نحو الوعي باختلاف متغير العمر، والحالة الاجتماعية و، المؤهل التعليمي، تبين 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 ، تنفيذ ضوابط الحماية من لائحة التعديبات السلوكية في بيئة العمل .

**كلمات مفتاحية:** التحرش، المرأة، التحرش بالمرأة العاملة،القطاع الصحي الخاص ، بيئة العمل، نظام مكافحة التحرش.

## **The Reality of Saudi Female Harassment at the Private Health Sector**

**Abstract** This study dealt with women harassment at the private health sector. The study aimed to measure the extent of awareness of Saudi women working in the private health sector of the anti-harassment law, and to identify the types of harassment and the leading causes of it, its types, its effects, and what type of action taken in the event of harassment. The statistical significant differences in the level of awareness among the study sample of the anti-harassment system in the work environment for women working in the private health sector with different study variables was studied (i.e. age, educational level, marital status, monthly salary, job

title, job experience, type of health sector, work area).The study used a comprehensive social survey approach.The researcher selected the study sample from Saudi female working in hospitals and clinics in the private health sector.The size of the study sample reached (209). A questionnaire designed for this purpose was administered, it was subjected to validity and reliability tests.The study found in its results the presence of a medium level of awareness of the anti-harassment law in the work environment, and the presence of statistically significant differences in the opinions of the study sample according to age, marital status and educational qualification, it was found that one of the most important solutions is to raise awareness through courses and continuous education in the work environment and that the provisions of this system are clear to all workers in the health sector as well as auditors, patients and others, implementing protection controls from the list of behavioral violations in work environment.

**Key words:** women harassment, Anti-harassment laws, awareness, the private health sector

## مقدمة:

يشهد المجتمع السعودي في الوقت الحاضر نهضة حضارية وتوسع في كل المجالات، وقد أصبحت المرأة السعودية عنصراً فاعلاً في سوق العمل، ولم يعد العمل خارج المنزل حكراً على الرجل فقط، فقد ساعدت إسهامات المرأة في العمل والإنتاج في دعم اقتصادي لعدد من الأسر، وأضافت قوة اقتصادية لتحقيق التنمية الشاملة. ولما أصبحت المرأة جزءاً فاعلاً إلى جانب الرجل في جميع أنشطة الحياة الاقتصادية والاجتماعية والتربوية، فإن ذلك يعرضها إلى الاحتكاك بشكل يومي بالرجل، الأمر الذي قد يعرضها للمضايقات من جانبه، وقد يصل الأمر للتحرش بها.

ولما كانت الحماية الزجرية من أهم الأدوات الأكثر توفيراً وحفاظاً على المكتسبات، والمراكز القانونية، وحماية حقوق الإنسان من جميع أشكال الاعتداءات التي قد تطال الشخص في حرته وكرامته وعرضه وماله، وإيماناً من التشريع السعودي بأهمية التدخل التشريعي من خلال تجريم كل فعل أو سلوك مشين قد يمس أو يحط من كرامة المرأة، فقد تم سن نظام لمكافحة التحرش يهدف إلى مكافحة جريمة التحرش، والحيلولة دون وقوعها، وتطبيق العقوبة على

مرتكبيها، وحماية المجني عليه، وذلك صيانة لخصوصية الفرد وكرامته وحرية الشخصية التي كفلتها أحكام الشريعة الإسلامية والأنظمة.

## مشكلة الدراسة

بعد أن حققت المرأة إثبات وجودها وفعاليتها في العديد من مجالات العمل، إلا أنها لازالت تعاني من المشكلات التي جاءت كضريبة لتلك النجاحات، ومن أهمها التحرش بالمرأة في بيئة العمل. وقد أكدت نتائج الدراسات التي أجريت على المرأة العاملة في مناطق مختلفة وأماكن عمل مختلفة تعرضها للتحرش في بيئة العمل، حيث أفادت دراسة والتر (Walter, 2003) إلى انتشار ظاهرة التحرش في أماكن العمل، وأوضحت دراسة عبدالعزيز (2008م) التي طبقت على النساء العاملات في مصر أن (89%) من العاملات عينة الدراسة تعرضن لشكل من أشكال التحرش، والتحرش بالمرأة العاملة يمكن أن يعيق مشاركتها في سوق العمل (المجلة العربية للإدارة، 2017م)، وهذا ما أشارت إليه نتائج دراسة جنجا (Ganga, 2008) أن خوف السيدات العاملات من التبليغ الرسمي عن حالات التحرش خوفا من انتقام المتحرش بهن، مما يعرضهن لآثار نفسية سيئة مثل الاكتئاب، والتوتر، والغضب، والأعراض الجسدية مثل فقدان الوزن، مما يؤثر على تغييبن عن العمل وانخفاض الإنتاجية، وأكدت نتائج دراسة خليل (2011م) أن نصف عينة الدراسة تعرضت لجرمة التحرش في العمل، الذي بدوره أثر سلبا على الحالة النفسية للمرأة العاملة، وعلى مستوى تقديرها لذاتها، وأدى للإعياء النفسي، وأجمعت نتائج دراسة حمزة (2017م) أن التحرش يؤثر على المرأة السعودية العاملة المتحرش بها شخصيا ومهنيا ومن هذه الآثار فقدان سمعتهم المهنية، وفرص العمل، واضطراب علاقاتهم الاجتماعية مع أصدقائهن وأسرهن، وضعف إنتاجية العمل. وتكمن خطورة الموقف عندما لا تلجأ المرأة العاملة بعد تعرضها لجرمة التحرش للقضاء، الأمر الذي قد يعود سببه لعدم ثقة المرأة في قدرة النظام القانوني القائم على حمايتها (عبد العزيز، 2008م)، وهو ما يستوجب وجود قوانين صارمة وراذعة للمتحرش لفعل جرمته (حمزة، 2017م)، كما يستوجب معرفة درجة وعي المرأة العاملة بهذه القوانين واستخدامها. وأشار دحماني (2017م) إلى أن التحرش الجنسي بالمرأة العاملة قد أثر على صحتها النفسية، ولم يؤثر على الناحية الوظيفية بسبب حاجة المرأة للعمل بسبب ظروفها الاقتصادية، وأن الاستقرار الوظيفي للمرأة العاملة يتأثر سلبا بفعل التحرش الجنسي الذي تتعرض له وسط عملها، من هذا المنطلق أتت هذه الدراسة لمعرفة درجة وعي المرأة السعودية العاملة بالقطاع الصحي الخاص بقانون مكافحة التحرش في بيئة العمل.

من هنا تبلورت مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي:

ما مدى وعي المرأة السعودية العاملة في القطاع الصحي الخاص بنظام مكافحة التحرش في بيئة العمل.

## أهمية الدراسة:

### من الناحية العلمية:

- تتمثل أهمية هذه الدراسة في تناولها لقضية خطيرة تؤثر سلباً على كيان المرأة وصحتها ومكانتها الاجتماعية، ومدى وعيها بالأنظمة الحقوقية لحماية نفسها.
- تعتبر الدراسة الأولى على- حد علم الباحثة- التي ستلقي الضوء على درجة وعي المرأة السعودية العاملة في القطاع الصحي الخاص بمدينة الرياض بنظام مكافحة التحرش.
- يؤمل أن تثري هذه الدراسة المكتبة العربية لتسد النقص في الدراسات التي تتناول الأسباب المؤدية للتحرش في بيئة العمل والحد منه.
- تزامنت هذه الدراسة مع رؤية المملكة العربية السعودية ( 2030م) التي تطمح لتحول المملكة ووضعها في مصاف الدول المتقدمة بأيدي وسواعد سعودية، وما يرافق ذلك من تغير وتحول في أوضاع المرأة السعودية.

### من الناحية العملية:

- المساهمة في وضع خطط مستقبلية لتمكين المرأة في سوق العمل بعيداً عن المضايقات التي قد تحد من وجودها في سوق العمل.
- يمكن أن يستفاد من نتائج الدراسة بما ستوفره من قاعدة بيانات وإحصاءات في إجراء الدراسات العلمية وفي الأبحاث الأكاديمية أي أنه يمكن أن يشار إليها كدراسة سابقة.
- نظراً لصدور المرسوم الملكي (م/ 96) والقاضي بمكافحة التحرش الذي أقره مجلس الوزراء في رمضان عام (1439هـ) الموافق من شهر مايو عام (2018م)، الذي يعد قراراً جديداً نسبياً، ونظراً لمحدودية الدراسات التي تمت في هذا المجال على حد علم الباحثة، فإنه يؤمل أن تفيد الدراسة في توعية المرأة السعودية العاملة في المؤسسات المختلفة الحكومية منها والخاصة ومعرفة المقترحات التي يمكن أن تخرج بها الدراسة لزيادة وعي المرأة السعودية العاملة بنظام مكافحة التحرش في بيئة العمل.

## أهداف الدراسة

التعرف على مدى وعي المرأة السعودية العاملة في القطاع الصحي الخاص بنظام مكافحة التحرش في بيئة العمل.  
(١) التعرف على الإجراء الذي تتبعه المرأة السعودية العاملة في القطاع الصحي الخاص في حال تعرضها للتحرش في بيئة العمل.

(٢) التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية في مستوى وعي عينة الدراسة بنظام مكافحة التحرش في بيئة العمل لدى المرأة العاملة في القطاع الصحي الخاص باختلاف متغيرات الدراسة (العمر، المستوى التعليمي، نوع المنشأة) (مستشفى - مستوصف).

### تساؤلات الدراسة:

- (١) ما درجة وعي المرأة السعودية العاملة في القطاع الصحي الخاص بنظام مكافحة التحرش في بيئة العمل؟
- (٢) ما الإجراء الذي تتبعه المرأة السعودية العاملة في القطاع الصحي الخاص في حال تعرضها للتحرش في بيئة العمل؟
- (٣) ما الفروق ذات الدلالة الإحصائية في مستوى وعي عينة الدراسة بنظام مكافحة التحرش في بيئة العمل لدى المرأة العاملة في القطاع الصحي الخاص باختلاف متغيرات الدراسة (العمر، المستوى التعليمي نوع المنشأة) (مستشفى - مستوصف)

### الإطار النظري: التحرش الجنسي بالمرأة في بيئة عمال لقطاع الصحي

يسهم وعي المرأة بحقوقها وواجباتها في تحسين أوضاعها في مجتمعها، إذ لا بد أن تعي المرأة أن جهلها، وجهل مجتمعها بحقوقها هو الذي أسهم في زيادة الممارسات السلبية التي تعاني منها.

إن مسؤولية وعي المرأة بحقوقها وواجباتها إنما هي واجب عليها بالدرجة الأولى، حتى لا تستغل وتستغفل من لدن من يريد أن يمنحها حقوقاً لا تتناسب مع طبيعتها ودورها الذي أراد لها خالقها، فيزيدون من بلائها ومعاناتها (تلمساني، 2011: 41).

وقد أشارت دراسة العواودة (2009) التي أجريت على القطاع الصحي في الأردن أن (60%) من عينة الدراسة كن غير متأكدات من وجود قانون يمنع التحرش، حيث أشارت الدراسة إلى (59.5%) من عينة الدراسة تعرضن للتحرش.

وقد أشارت نتائج دراسة (الفوزان، 2012) أن النساء السعوديات لديهن جهل كبير في حقوقهن، وعدم معرفتهن بالطريقة المناسبة للمطالبة بها، وأوصت بتكثيف حملات التوعية والتثقيف بحقوق المرأة من خلال المساجد

والجوامع والمدارس والجامعات، ووسائل الإعلام المختلفة المرئية و المسموعة والمقروءة، والملتقيات والندوات والمحاضرات، وأكد (حمزة، 2017: 237) أن إدراك وفهم المرأة لما هو تحرش أمر مهم في منع الاعتداء عليها. كما بينت نتائج دراسة باندي وراي (Pandey and Rai, 2018) أن 87 % من عينة الدراسة لم يحصلن على تدريب كافي للتعامل مع التحرش و 62 % أكدن وجود لبس وعدم وعي في معنى التحرش الجنسي، كما 32.7 % ممن تم التحرش بهن عبرن عن الشعور بالإهانة والدونية والغضب والإحباط وقلّة الحيلة والإعياء بسبب عدم قدرتهن على التعامل مع الموقف.

مما سبق ترى الباحثة أن الجهل وعدم معرفة كيفية التعامل مع الآخر وعدم احترامه وما يتمتع به من حقوق وواجبات يعد عاملاً هاماً من عوامل التحرش، وقد يكون الجهل من طرف المرأة أو الطرف الآخر.

### التحرش الجنسي في القطاع الصحي في المملكة العربية السعودية:

يعتبر القطاع الصحي أحد القطاعات الحيوية في المملكة العربية السعودية والذي يعتمد على الجنسين في مزاولته العمل، كما يعتبر من أكبر القطاعات من حيث عمل الذكور والإناث، ومن الطبيعي أن تحدث المشكلات ومن ضمنها مشكلة التحرش الجنسي.

لقد واصلت خطة التنمية العاشرة اهتمامها بزيادة وتفعيل دور القطاع الخاص في التنمية، وذلك من خلال "زيادة إسهامات القطاع الخاص، ورفع إنتاجيته لتحقيق أهدافه التنموية (خطة التنمية العاشرة، 2015-2019: 18).

لقد بلغ عدد النساء المشاركات في قوة العمل السعودية (1,396,816) نسمة، وهو عدد لا يستهان به حيث تحتاج المرأة العاملة إلى تعديل في النظام والقوانين بما يلي احتياجاتها، وأن عدد السعوديات الإناث اللواتي يعملن في القطاع الخاص بلغ (529,645) نسمة، وأن مشاركة المرأة في قطاع الصحة بلغت (68,966) نسمة. (الموقع الإلكتروني للهيئة العامة للإحصاء، المملكة العربية السعودية).

### الدراسات السابقة:

دراسة العواودة (2007) بعنوان " العنف ضد المرأة العاملة في القطاع الصحي: دراسة ميدانية على

العاملات في مستشفيات محافظة العاصمة"

هدفت التعرف على أنواع وحجم العنف الواقع على المرأة العاملة في مستشفيات محافظة العاصمة عمان،

وقد تم استخدام المنهج المسحي الاجتماعي، وقد تكونت عينة الدراسة من ( 265) عاملة في المجال الصحي،

وجاءت أبرز النتائج أن (55.8%) من عينة الدراسة تعرضن للتحرش، ويعد التحرش اللفظي الأكثر انتشاراً، وأن جميع العاملات تعرضن للتحرش بكافة مراحلهن العمرية، وأن العاملات غير المتزوجات أكثر عرضة للتحرش من المتزوجات.

دراسة البديانة (2011) بعنوان " أنماط العنف الواقعة على المرأة العاملة في القطاع الصحي في المملكة الأردنية الهاشمية"

هدفت التعرف على أنماط العنف التي تتعرض له المرأة العاملة في القطاع الصحي، باختلاف متغيرات الحالة الاجتماعية، والمستوى التعليمي، ومكان الإقامة، وقد تم استخدام منهج المسح الاجتماعي، وقد تكونت عينة الدراسة من (620) عاملة في القطاع الصحي، وجاءت أبرز النتائج أن (75%) من العاملات عينة الدراسة تعرضن للعنف الجنسي في مكان العمل تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية مطلقة، ومتغير درجة التعليم ثانوي.

دراسة نايف وأخرون (Naif and Others, 2013) بعنوان "انتشار التحرش والتمييز بين المقيمين في ثلاثة مستشفيات تدريبية بالمملكة العربية السعودية". هدفت الدراسة إلى تقييم مدى انتشار التحرش والتمييز بين المقيمين في المستشفيات الأكاديمية للرعاية الجامعية في المملكة العربية السعودية، وقد تم استخدام المنهج المسحي، وقد تكونت عينة الدراسة من (213) طبيب مقيم في مستشفيات الحرس الوطني في الرياض وجدة والإحساء، وجاءت أبرز النتائج تعرض الأطباء المقيمين في المستشفى لأنواع عديدة من التحرش أولها التحرش اللفظي أهمها التعليقات الغير مرغوب فيها، وجاءت بعدها التحرش غير اللفظي، وأبدى (47) من عينة الدراسة تغيير المستشفى أو المهنة بسبب المضايقات الجنسية التي تعرضوا لها، وكان الرؤساء المباشرين هم أكثر المتحرشين من غيرهم.

دراسة الشهري (2015) بعنوان "المرأة والتحرش الجنسي في بيئة العمل: دراسة استطلاعية على القطاع المصرفي في المملكة العربية السعودية"، هدفت التعرف على واقع التحرش الجنسي في بيئة العمل المختلطة، والتعرف على الأساليب التي تتبعها المرأة في حال تعرضها للتحرش الجنسي، وقد تم استخدام منهج المسح الاجتماعي وقد تكونت عينة الدراسة من (360) عاملة في القطاع المصرفي، وجاءت أبرز النتائج أنه لا يوجد وضوح في الإجراءات التي تتبعها الإدارة في حال حدوث تحرش جنسي في بيئة العمل، وأن انعدام الإجراءات التنظيمية التي تعالج التحرش من أهم الأسباب التي تجعل المرأة هدفاً للمتحرش.

دراسة الشمري (2016) بعنوان "اتجاه طالبات جامعة الملك سعود نحو بعض العوامل المؤدية للتحرش الجنسي بالنساء"، هدفت التعرف على اتجاه طالبات جامعة الملك سعود نحو بعض العوامل المؤدية للتحرش



الجنسي بالطالبات، وقد تم استخدام منهج المسح الاجتماعي، وقد تكونت عينة الدراسة من ( 400 ) طالبة في الكليات الأدبية والعلمية، وقد جاءت أبرز النتائج وجود عوامل وأسباب تسهم في وجود ظاهرة التحرش منها عوامل التنشئة الاجتماعية منها ضعف مراقبة الأهل، وعوامل اقتصادية مثل ابتزاز المتحرش الضحية لكسب المال، وعوامل العولمة مثل مشاهدة مقاطع إباحية، كما جاء في نتائج الدراسة أن عدم كفاية الأنظمة والتشريعات في الحد من ظاهرة التحرش تعود إلى عدم إبلاغ الفتاة للجهات الأمنية خوفا من الفضيحة.

وعلى مستوى الدراسات الأجنبية فقد هدفت دراسة ليانج جين وانج (Liang-Jen Wang, 2011) بعنوان " التحرش الجنسي في مكان العمل في مستشفيات عامين في تايوان: الوقوع والإدراك والاختلافات بين الجنسين. هدفت الدراسة لفحص التحرش الجنسي بين العاملين في مستشفى تايوان ، وقد تم استخدام المنهج الوصفي، وقد بلغت عينة الدراسة (536) من العاملين في المستشفى، وجاءت أبرز النتائج أن أغلبية التحرش هو من نوع التحرش اللفظي منها النكات الجنسية، وعرض الفيديوهات الإباحية من قبل زملاء العمل. دراسة فرحانة (Farhana and others, 2014) بعنوان " المضايقات الجنسية للمرأة العاملة في مكان العمل: مشكلة مشتعلة"

هدفت الدراسة التعرف على ظروف عمل المرأة في كل من القطاع الرسمي وغير الرسمي في مؤسسة مدينة خولنا في بنغلاديش، وقد تم استخدام المنهج النوعي والمقابلة كأداة، وقد بلغت عينة الدراسة (120) من النساء العاملات في القطاع الرسمي وغير الرسمي في مؤسسات مدينة خولنا، وقد جاءت أبرز النتائج أن النساء يتعرضن للتحرش الجنسي في أماكن عملهن، وأن أعلى نسبة للعمر هي ( 20 - 24 ) سنة، وأن النساء يكدن على ضرورة وجود قانون واتخاذ إجراءات مناسبة للحد من التحرش الجنسي بالنساء في أماكن عملهن.

3. دراسة باندي وراي (2018م) (Pandey and Rai,2018) بعنوان إدراك وخبرة التحرش الجنسي

بين الممرضات في مستشفى المستوى الثالث

(Perception and experience of sexual harassment among nurses in a tertiary level hospital)

كانت الدراسة عن التحرش الجنسي في نيبال وشملت ( 223 ) ممرضة يعملن في مستشفى في العاصمة كتمندو . وقد جمعت البيانات بواسطة استبيان، واتضح أن التحرش مسألة في غاية الأهمية تمس أمن وسلامة الممرضات حسب تعبيرهن. تراوحت أعمار المستهدفات بالدراسة بين 20 - 29 سنة، منهن 75% متزوجات، 1,1% % يحملن مؤهل البكالوريوس، و 83% يصنفن ممرضات ممارسات. كشفت النتائج ان 85,2% مررن بتجربة

العمل بنظام المناوبات في أوقات مختلفة، وأن 87,9 % لم يحصلن على تدريب كافي للتعامل مع التحرش. و62% أكدن ان المقصود بالتحرش هو كل سلوك غير مرحب به من الضحية، ويتضمن الرغبة الجنسية عند المتحرش بصرف النظر عن طريقة التعبير عنه. كما ان 63,7 % ممن تم التحرش بهن عبرن عن الشعور بالإهانة والدونية والغضب والإحباط وقلة الحيلة والإعياء بسبب عدم قدرتهن على التعامل مع الموقف. أيضا فإن 74,4 % عبرن عن رغبة قوية في سن قانون صارم لحمايةهن من التحرش لأن 49,3 % يرين التحرش مسألة يجب عدم اهمالها. كما أن 59,6 % يعتقدن أن الإناث هن أكثر ضحايا التحرش. وقد أشار 18,5 % من العينة أنهن تعرضن للتحرش، منهن 53,8 % تم التحرش بهن من قبل الأطباء والزوار، وأن 28 % بلغن عن واقعة التحرش. وهناك 90 % رأين ضرورة وجود خطة قوية لمواجهة التحرش في المستشفى. اما الأكثر تعرضا للتحرش فقد كن العاملات في المناوبات الليلية 29,8 % وغير المتزوجات 21,8 % وذوات الأجسام الرشيقه 21,3 % وذوات الحديث الودي 33,3 % والجميلات 29,8 % بمحمل العينة رأين ضرورة وجود إجراءات إدارية داخلية تقي من التحرش.

#### التعليق على الدراسات السابقة:

- اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة الشهري (2015)، ودراسة الشمري (2016)، ودراسة دحماني (2017)، ، دراسة الحربي (2017)، ودراسة نايف (2013)، ودراسة (Liang-Jen Wang, 2011)، ودراسة (Farhana and others, 2014)، ودراسة (Pandey and Rai, 2018)، ودراسة (AdetutuAina-Pelemo, 2019)، ودراسة (Emma Adam, 2019)، ودراسة (Audrey Duba, 2020)، في موضوع الدراسة الذي تناول التحرش وعلاقته بالمرأة العاملة.
- اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة الحربي (2017)، ودراسة نايف (2013) في تناولها التحرش الجنسي بين النساء العاملات في القطاع الصحي في المملكة العربية السعودية، مع اختلاف مكان إجراء الدراسة، حيث تناولت دراسة الحربي (2017) المستشفى الحكومي الجامعي السعودي، ودراسة نايف وآخرون (2013) تناولت ثلاث مستشفيات مستشفيات الحرس الوطني الحكومية بالمملكة، بينما تستهدف الدراسة الحالية القطاع الصحي الخاص.
- اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة الدحماني (2017)، ودراسة (Liang-Jen Wang, 2011)، ودراسة (Pandey and Rai, 2018)، ودراسة (Emma adam, 2019)، ودراسة (Audrey Duba, 2020) في تناول مكان إجراء الدراسة وهو النساء العاملات في القطاع الصحي والطبي.

- اختلفت الدراسة الحالية في مكان عينة الدراسة مع كل من دراسة الشهري ( 2015) التي تناولت العاملات في القطاع المصرفي، ودراسة الشمري ( 2016) التي تناولت طالبات جامعة الملك سعود العاملات في المحلات التجارية.

### منهجية الدراسة وأدواتها:

**منهج الدراسة :** تم استخدام منهج المسح الاجتماعي كأحد مناهج البحوث الوصفية لمناسبتها لأهداف الدراسة.

**مجتمع الدراسة:** العاملات السعوديات في مستشفيات ومستوصفات القطاع الخاص في مدينة الرياض. **عينة الدراسة:** تم تقسيم الرياض الى خمسة مناطق شمال وجنوب وشرق وغرب، وتم اختيار مستشفى ومستوصف خاص بشكل عشوائي من كل منطقة، وبعدها تم تطبيق أسلوب الحصر الشامل لجميع العاملات السعوديات في المستشفيات والمستوصفات المختارة. وبلغ عدد الاستمارات العائدة المكتملة والصالحة للتحليل (209) استمارة.

**أداة الدراسة:** تم إعداد استبانة لجمع البيانات اللازمة للدراسة بعد الرجوع إلى الأدبيات والدراسات السابقة.

**صدق أداة الدراسة :** تم عرض أداة الدراسة على ( 11) من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات والمستشارين القانونيين، حيث قاموا بمراجعة فقرات الأداة وإبداء الرأي حول مدى وضوحها وانتمائها وقياس ما صممت لأجله، وفي ضوء مقترحاتهم تم تعديل بعض الفقرات وحذف البعض الآخر.

**الاتساق الداخلي :** تم استخدام معامل (ارتباط بيرسون) حيث جاءت النتائج أن جميع عبارات الدراسة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) مع مجموع المحور الذي تنتمي إليه.

**ثبات أداة الدراسة:** تم استخدام معادلة (ألفا كرونباخ) للتأكد من ثبات الأداة، حيث بلغت قيمة الثبات للأداة (0.883)، وهي قيمة ثبات مرتفعة توضح صلاحية أداة الدراسة للتطبيق الميداني.

(1) **المعالجة الإحصائية:** استخدمت المعالجات الإحصائية المناسبة لتساؤلات الدراسة باستخدام برنامج (SPSS) وكانت الأساليب الإحصائية المتبعة هي: المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، واختبار (T-test) واختبار (كولجروف سميرونوف)، (اختبار كروسكال واليس) لمعرفة الفروق بين وجهة نظر أفراد العينة وفقاً لمتغيرات الدراسة.

## خصائص مفردات الدراسة:

تقوم الدراسة على عدد من المتغيرات المستقلة المتعلقة بالمعلومات الشخصية (البيانات الأولية) لمفردات الدراسة، وفي ضوء هذه المتغيرات يمكن تحديد خصائص المفردات كما يلي:

### جدول رقم (1)

#### توزيع مفردات الدراسة حسب العمر

النسبة	التكرار	العمر
25.4	53	أقل من 25 سنة
43.1	90	من 25 سنة إلى أقل من 30 سنة
23.0	48	من 30 سنة إلى أقل من 35 سنة
6.2	13	من 35 سنة إلى أقل من 40 سنة
2.4	5	من 40 سنة إلى أقل من 45 سنة
%100	209	المجموع

يتضح من بيانات الجدول رقم (1) أن غالبية مفردات الدراسة كانوا من الفئة العمرية 25 - أقل من 30 سنة حيث بلغت نسبتهم (43.1%)، تلاهن وبفارق ملحوظ من هن أقل من 25 سنة ثم من هن 30 إلى أقل من 35 سنة وبنسبة (25.4%)، و (23%) على التوالي. أما أقل الفئات العمرية في عينة الدراسة فكان من أعمارهن بين 40 إلى أقل من 45 سنة وبنسبة (2.4%)، ومن الملاحظ أن هذه النتيجة تدل على أن غالبية المبحوثات (68.5%) كانت أعمارهن أقل من 30 سنة .

### جدول رقم (2)

#### توزيع مفردات الدراسة حسب المستوى التعليمي

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
1.4	3	متوسط
26.8	56	ثانوي
11.5	24	دبلوم بعد الثانوية
57.9	121	بكالوريوس
2.4	5	ماجستير
%100	209	المجموع

يتضح من بيانات الجدول رقم (2) أن غالبية عينة الدراسة من حملة مؤهل البكالوريوس، حيث بلغت نسبتهم 57,9%، تلاهم وبفارق ملحوظ حملة مؤهل الثانوي والدبلوم بعد الثانوية بنسبة ( 26.8%)، و(11.5%) على التوالي، أما أقل الفئات التعليمية كن ممن يحملن مؤهل المتوسط حيث بلغت نسبتهم (1.4%)

### جدول رقم (3)

توزيع المبحوثات حسب متغير نوع المنشأة الصحية التي تعملها

النسبة	التكرار	نوع المنشأة الصحية التي تعملين بها
59.8	125	مستشفى خاص
40.2	84	مستوصف خاص
%100	209	المجموع

يتضح من بيانات الجدول رقم (3) أن غالبية عينة الدراسة يعملن في مستشفى خاص، وبلغت نسبتهم (59.8%) في حين أن أقل فئات عينة الدراسة يعملن في مستوصف خاص، حيث بلغت نسبتهم (40.2%).

نتائج الدراسة ومناقشتها:

إجابة السؤال الأول: ما درجة وعي المرأة السعودية العاملة في القطاع الصحي الخاص بنظام مكافحة

التحرش في بيئة العمل؟

إجابة السؤال الأول: درجة وعي المرأة السعودية العاملة في القطاع الصحي الخاص بنظام مكافحة التحرش

في بيئة العمل.

للتعرف على درجة وعي المرأة السعودية العاملة في القطاع الصحي الخاص بنظام مكافحة التحرش في بيئة العمل، قامت الباحثة بحساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لعبارات محور درجة وعي المرأة السعودية العاملة في القطاع الصحي الخاص بنظام مكافحة التحرش في بيئة العمل، وجاءت النتائج كما يوضحه الجدول التالي:

### جدول رقم (4)

استجابات أفراد الدراسة على عبارات محور درجة وعي المرأة السعودية العاملة في القطاع الصحي الخاص بنظام مكافحة

التحرش في بيئة العمل مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

الرتبة	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي*	درجة الموافقة					التكرار %	العبرة	م
				موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة			
1	موافق	1.072	3.80	46	121	9	21	12	ك	يحق لكل شخص الإبلاغ عن حالات التحرش	2

الرتبة	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي*	درجة الموافقة					التكرار	العبرة	م
				موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	%		
				22.0	57.9	4.3	10.0	5.7	%		
2	موافق	1.024	3.76	37	130	5	29	8	ك	التحرش جريمة يعاقب عليها القانون السعودي	1
				17.7	62.2	2.4	13.9	3.8	%		
3	موافق	1.209	3.72	57	93	21	20	18	ك	يعاقب من قام بالتحرش في بيئة العمل سواء كان ذلك داخل المنشأة أو خارجها	15
				27.3	44.5	10.0	9.6	8.6	%		
4	موافق	1.102	3.71	55	81	39	26	8	ك	يعاقب المتحرش بالسجن والغرامة إذا كان له سلطة على الجاني عليه	14
				26.3	38.8	18.7	12.4	3.8	%		
5	موافق	1.032	3.68	40	103	32	27	7	ك	يتم مضاعفة العقوبة عند تكرار جريمة التحرش	9
				19.1	49.3	15.3	12.9	3.3	%		
5م	موافق	1.211	3.68	60	79	28	28	14	ك	يجب تجنب الخلوة مع الجنس الآخر وضابط ذلك الاجتماع بمكان مفتوح	10
				28.7	37.8	13.4	13.4	6.7	%		
6	موافق	1.105	3.67	49	88	37	25	10	ك	يعاقب المتحرش بالسجن والغرامة إذا كان ذلك في مكان العمل	12
				23.4	42.1	17.7	12.0	4.8	%		
7	موافق	1.168	3.61	50	83	33	31	12	ك	عدم معرفة المتحرش بنظام العقوبات لا يعفيه من العقاب	4
				23.9	39.7	15.8	14.8	5.7	%		
8	موافق	1.249	3.49	53	62	47	29	18	ك	يحق للنيابة العامة تحريك الدعوى الجزائية على المتحرش دون تقديم شكوى من الضحية	5
				25.4	29.7	22.5	13.9	8.6	%		
9	محايد	1.353	2.88	28	54	32	54	41	ك	تنازل الضحية في حالات التحرش يحول دون استكمال إجراءات معاقبة المجرم	3
				13.4	25.8	15.3	25.8	19.6	%		
10	غير موافق	1.341	2.53	25	31	28	70	55	ك	ينص النظام على معاقبة المتحرش دون التشهير به	7
				12.0	14.8	13.4	33.5	26.3	%		
11	غير موافق	1.338	2.48	25	31	17	82	54	ك	ينص نظام مكافحة التحرش على وجود آلية لتلقي الشكاوى والبلاغات داخل مقر العمل	6
				12.0	14.8	8.1	39.2	25.8	%		
12	غير موافق	1.315	2.39	21	32	15	81	60	ك	يعاقب المتحرش بالسجن لمدة لا تزيد عن سنتين في المرة الأولى من ارتكابه لجريمة التحرش	8
				10.0	15.3	7.2	38.8	28.7	%		
13	غير موافق	1.392	2.38	21	35	25	49	79	ك	يمكن استقبال بلاغات التحرش من أي شخص يعمل داخل المنشأة أو له علاقة بها حتى وإن لم يكن له طرفاً فيها	13
				10.0	16.7	12.0	23.4	37.8	%		
14	غير موافق	1.430	2.30	26	27	16	54	86	ك	يعاقب المتحرش بالسجن والغرامة كون الخصمين من جنس واحد	11
				12.4	12.9	7.7	25.8	41.1	%		
محايد				0.651	3.21	المتوسط العام					

يتضح من بيانات الجدول رقم (4) ما يلي:

أولاً: عينة الدراسة من العاملات في القطاع الصحي الخاص لديهن مستوى متوسط من الوعي بنظام مكافحة التحرش في بيئة العمل، حيث بلغ متوسط موافقتهم على محور درجة وعي المرأة السعودية العاملة في القطاع الصحي الخاص بنظام مكافحة التحرش في بيئة العمل (3.21 من 5.00)، وهو المتوسط الذي يقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس الخماسي من (2.61-3.40)، والتي تبين أن خيار موافقة أفراد الدراسة نحو درجة وعي المرأة السعودية العاملة في القطاع الصحي الخاص بنظام مكافحة التحرش في بيئة العمل تشير إلى (محايد) في أداة الدراسة. ثانياً: يتبين من الجدول السابق أن هناك تباين في مستوى وعي المرأة السعودية العاملة في القطاع الصحي الخاص بنظام مكافحة التحرش في بيئة العمل، بمتوسطات حسابية تراوحت ما بين (2.30 إلى 3.80)، وهي متوسطات تقع في الفئة الثالثة والرابعة من فئات الدراسة، والتي توضح أن استجابات أفراد الدراسة نحو درجة وعي المرأة السعودية العاملة في القطاع الصحي الخاص بنظام مكافحة التحرش في بيئة العمل تشير إلى (محايد/ موافق). ثالثاً: تبين أن عينة الدراسة من العاملات في القطاع الصحي لديهن مستوى عالي من الوعي بنظام مكافحة التحرش في بيئة العمل فيما يتعلق بعدد (9) من العبارات، وقد قامت الباحثة بترتيب هذه العبارات حسب درجة الموافقة على النحو التالي:

جاءت العبارة رقم (2) وهي (يحق لكل شخص الإبلاغ عن حالات التحرش)، في المرتبة (الأولى) من حيث الموافقة عليها بمتوسط حسابي مقداره (3.80 من 5.00).

جاءت العبارة رقم (1) وهي (التحرش جريمة يعاقب عليها القانون السعودي)، في المرتبة (الثانية) من حيث الموافقة عليها بمتوسط حسابي مقداره (3.76 من 5.00).

جاءت العبارة رقم (15) وهي (يعاقب من قام بالتحرش في بيئة العمل سواءً كان ذلك داخل المنشأة أو خارجها)، في المرتبة (الثالثة) من حيث الموافقة عليها بمتوسط حسابي مقداره (3.72 من 5.00).

جاءت العبارة رقم (14) وهي (يعاقب المتحرش بالسجن والغرامة إذا كان له سلطة على المجني عليه) في المرتبة (الرابعة) من حيث الموافقة عليها بمتوسط حسابي مقداره (3.71 من 5.00).

جاءت العبارة رقم (9) وهي (يتم مضاعفة العقوبة عند تكرار جريمة التحرش) والعبارة رقم (10) وهي (يجب تجنب الخلوة مع الجنس الآخر وضابط ذلك الاجتماع بمكان مفتوح)، في المرتبة (الرابعة) من حيث الموافقة عليها بمتوسط حسابي مقداره (3.98 من 5.00).

جاءت العبارة رقم (9) وهي (يتم مضاعفة العقوبة عند تكرار جريمة التحرش) والعبارة رقم (10) وهي (يجب تجنب الخلوة مع الجنس الآخر وضابط ذلك الاجتماع بمكان مفتوح)، في المرتبة (الخامسة) من حيث الموافقة عليها بمتوسط حسابي مقداره (3.68 من 5.00).

جاءت العبارة رقم (12) وهي (يعاقب المتحرش بالسجن والغرامة إذا كان ذلك في مكان العمل )، في المرتبة (السادسة) من حيث الموافقة عليها بمتوسط حسابي مقداره (3.67 من 5.00).

جاءت العبارة رقم (4) وهي (عدم معرفة المتحرش بنظام العقوبات لا يعفيه من العقاب)، في المرتبة (السابعة) من حيث الموافقة عليها بمتوسط حسابي مقداره (3.61 من 5.00).

جاءت العبارة رقم (5) وهي (يحق للنيابة العامة تحريك الدعوى الجزائية على المتحرش دون تقديم شكوى من الضحية)، في المرتبة (الثامنة) من حيث الموافقة عليها بمتوسط حسابي مقداره (3.49 من 5.00).

رابعاً: تبين أن عينة الدراسة من العاملات في القطاع الصحي لديهن مستوى متوسط من الوعي بنظام مكافحة التحرش في بيئة العمل فيما يتعلق بعدد (واحدة) من العبارات، وهي العبارة رقم (3) وهي (تنازل الضحية في حالات للتحرش يحول دون استكمال إجراءات معاقبة الجرم )، حيث جاءت في المرتبة (التاسعة) من حيث الموافقة عليها بمتوسط حسابي مقداره (2.88 من 5.00).

خامساً: تبين أن عينة الدراسة من العاملات في القطاع الصحي لديهن مستوى منخفض من الوعي بنظام مكافحة التحرش في بيئة العمل فيما يتعلق بعدد (5) من العبارات، وقد قامت الباحثة بترتيب هذه العبارات حسب درجة الموافقة على النحو التالي:

جاءت العبارة رقم (7) وهي (ينص النظام على معاقبة المتحرش دون التشهير به )، في المرتبة (العاشر) من حيث الموافقة عليها بمتوسط حسابي مقداره (2.53 من 5.00). (تم تعديل الفقرة أثناء القيام بالدراسة)

جاءت العبارة رقم (6) وهي (ينص نظام مكافحة التحرش على وجود آلية لتلقي الشكاوى والبلاغات داخل مقر العمل)، في المرتبة (الحادية عشر) من حيث الموافقة عليها بمتوسط حسابي مقداره (3.952.48 من 5.00).

جاءت العبارة رقم (8) وهي (يعاقب المتحرش بالسجن لمدة لا تزيد عن سنتين في المرة الأولى من ارتكابه لجرمة التحرش)، في المرتبة (الثانية عشر) من حيث الموافقة عليها بمتوسط حسابي مقداره (2.39 من 5.00).

جاءت العبارة رقم (13) وهي (يمكن استقبال بلاغات التحرش من أي شخص يعمل داخل المنشأة أو له علاقة بها حتى وإن لم يكن له طرفاً فيها )، في المرتبة (الثالثة عشر) من حيث الموافقة عليها بمتوسط حسابي مقداره (2.38 من 5.00).

جاءت العبارة رقم (11) وهي (يعاقب المتحرش بالسجن والغرامة كون الخصمين من جنس واحد)، في المرتبة (الرابعة عشر) من حيث الموافقة عليها بمتوسط حسابي مقداره (2.30 من 5.00).

إجابة السؤال الثاني: الإجراءات التي تتبعها المرأة السعودية العاملة في القطاع الصحي الخاص في حال تعرضها للتحرش في بيئة العمل.



للتعرف على الإجراءات التي تتبعها المرأة السعودية العاملة في القطاع الصحي الخاص في حال تعرضها للتحرش في بيئة العمل ، قامت الباحثة بحساب التكرارات والنسب المئوية لعبارات محور الإجراءات التي تتبعها المرأة السعودية العاملة في القطاع الصحي الخاص في حال تعرضها للتحرش في بيئة العمل ، وجاءت النتائج كما يوضحه الجدول التالي :

#### جدول رقم (5)

استجابات أفراد الدراسة على عبارات محور الإجراءات التي تتبعها المرأة السعودية العاملة في القطاع الصحي الخاص في حال تعرضها للتحرش في بيئة العمل مرتبة تنازلياً حسب نسب الموافقة

الرتبة	الاستجابة		التكرار	العبارة	م
	لا	نعم	%		
1	10	199	ك	تبليغ الجهات المختصة	2
	4.8	95.2	%		
2	11	198	ك	عمل حظر (بلوك) للمتحرش لمنعه من ارسال رسائل التحرش	13
	5.3	94.7	%		
م2	11	198	ك	اتخاذ ردة فعل مباشرة برفض سلوك المتحرش	4
	5.3	94.7	%		
3	13	196	ك	تجنب التواجد في الأماكن الخالية إن كان المتحرش متواجداً فيها	5
	6.2	93.8	%		
4	17	192	ك	تنبيه الزميلات وإبلاغهن للابتعاد عن المتحرش	10
	8.1	91.9	%		
5	19	190	ك	إبلاغ المسؤول المباشر في العمل عند التعرض للتحرش	1
	9.1	90.9	%		
6	20	189	ك	توثيق محاولة التحرش لتقديمها للجهات المختصة.	3
	9.6	90.4	%		
م6	20	189	ك	الملاحقة القانونية للمتحرش في الجهات القضائية	11
	9.6	90.4	%		
7	38	171	ك	محاولة الاستغاثة بأحد	8
	18.2	81.8	%		
م7	38	171	ك	إبلاغ الزوج أو ولي الأمر بالحادثة	12
	18.2	81.8	%		
8	66	143	ك	مواجهة المتحرش أمام الجميع	9
	31.6	68.4	%		
9	134	75	ك	تجاهل الموقف خوفاً من تداعياته كفقدان الوظيفة.	7
	64.1	35.9	%		
10	137	72	ك	الصمت خوفاً من ردة فعل الزوج أو الأب أو الأخ	6
	65.6	34.4	%		

يتضح من بيانات الجدول رقم (5) ما يلي:

أولاً: تبين أن عينة الدراسة من العاملات في القطاع الصحي الخاص موافقات على غالبية الإجراءات التي تتبعها المرأة السعودية العاملة في القطاع الصحي الخاص في حال تعرضها للتحرش في بيئة العمل.

ثانياً: تبين أن هناك تباين في آراء أفراد الدراسة نحو الإجراءات التي تتبعها المرأة السعودية العاملة في القطاع الصحي الخاص في حال تعرضها للتحرش في بيئة العمل بنسب موافقة متباينة على هذه الإجراءات.

ثالثاً: تبين أن أفراد الدراسة موافقات على (11) من العبارات التي تقيس الإجراءات التي تتبعها المرأة السعودية

العاملة في القطاع الصحي الخاص في حال تعرضها للتحرش في بيئة العمل ، قامت الباحثة بترتيب هذه العبارات حسب نسبة الموافقة على النحو التالي:

جاءت العبارة رقم (2) وهي (تبليغ الجهات المختصة)، في المرتبة (الأولى) من حيث الموافقة عليها بنسبة مئوية مقدارها (95.2%).

جاءت العبارة رقم (13) وهي (عمل حظر (بلوك) للمتحرش لمنعه من ارسال رسائل التحرش ) والعبارة رقم (4) وهي (اتخاذ ردة فعل مباشرة برفض سلوك المتحرش )، في المرتبة (الثانية) من حيث الموافقة عليها بنسبة مئوية مقدارها (94.7%).

جاءت العبارة رقم (5) وهي (تجنب التواجد في الأماكن الخالية إن كان المتحرش متواجداً فيها )، في المرتبة (الثالثة) من حيث الموافقة عليها بنسبة مئوية مقدارها (93.8%).

جاءت العبارة رقم (10) وهي (تنبيه الزميلات وابلغهن للابتعاد عن المتحرش)، في المرتبة (الرابعة) من حيث الموافقة عليها بنسبة مئوية مقدارها (91.9%).

جاءت العبارة رقم (1) وهي (إبلاغ المسؤول المباشر في العمل عند التعرض للتحرش)، في المرتبة (الخامسة) من حيث الموافقة عليها بنسبة مئوية مقدارها (90.9%).

جاءت العبارة رقم (3) وهي (توثيق محاولة التحرش لتقديمها للجهات المختصة ) والعبارة رقم (11) وهي (الملاحقة القانونية للمتحرش في الجهات القضائية)، في المرتبة (السادسة) من حيث الموافقة عليها بنسبة مئوية مقدارها (90.4%).

جاءت العبارة رقم (8) وهي (محاولة الاستغاثة بأحد ) والعبارة رقم (12) وهي (إبلاغ الزوج أو ولي الأمر بالحادثة)، في المرتبة (السابعة) من حيث الموافقة عليها بنسبة مئوية مقدارها (81.8%).

جاءت العبارة رقم (9) وهي (مواجهة المتحرش أمام الجميع)، في المرتبة (الثامنة) من حيث الموافقة عليها بنسبة مئوية مقدارها (68.4%).

رابعاً: تبين أن أفراد الدراسة غير موافقات على ( 2 ) من العبارات التي تقيس الإجراءات التي تتبعها المرأة السعودية العاملة في القطاع الصحي الخاص في حال تعرضها للتحرش في بيئة العمل ، قامت الباحثة بترتيب هذه العبارات حسب درجة الموافقة على النحو التالي:

جاءت العبارة رقم ( 7 ) وهي (تجاهل الموقف خوفاً من تداعياته كفقدان الوظيفة )، في المرتبة (التاسعة) من حيث الموافقة عليها بنسبة مئوية مقدارها (64.1%) لغير الموافقات.

جاءت العبارة رقم ( 6 ) وهي (الصمت خوفاً من ردة فعل الزوج أو الأب أو الأخ )، في المرتبة (العاشرة) من حيث الموافقة عليها بنسبة مئوية مقدارها (65.6%) لغير الموافقات.

٤) إجابة السؤال الثالث: الفروق ذات الدلالة الإحصائية في مستوى وعي عينة الدراسة بنظام مكافحة التحرش في بيئة العمل لدى المرأة العاملة في القطاع الصحي الخاص باختلاف متغيرات الدراسة (العمر، المستوى التعليمي، نوع المنشأة (مستشفى - مستوصف)

قبل اختيار الأساليب الإحصائية الملائمة للمعالجة الإحصائية لبيانات الدراسة، قامت الباحثة بالتأكد من اعتدالية توزيع منحني البيانات بالنسبة لمتغيرات (العمر، المستوى التعليمي، نوع المنشأة الصحية (مستشفى - مستوصف)، ومدى خضوعه للتوزيع الطبيعي لتحديد نوع الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة، من خلال اختبار (كولموجروف سميرونوف) (Kolmogorov-Smirnov test) وجاءت النتائج كما يلي:

#### جدول (6)

اختبار كولموجروف سميرونوف لمتغيرات الدراسة للعينة قيد البحث

م	المتغيرات	اختبار كولموجروف سميرونوف	
		قيمة الاختبار	مستوى الدلالة
1	العمر	0.255	*0.00
2	المستوى التعليمي	0.363	*0.00
3	نوع المنشأة الصحية	0.081	0.193

يتضح من بيانات الجدول رقم (6) أن قيم اختبار كولموجروف سميرونوف لمتغيرات (العمر، المستوى التعليمي، بلغ (0.255، 0.363) بمستويات دلالة أقل من 0.05، مما يشير إلى عدم اعتدالية توزيع العينة بالنسبة لمتغيرات (العمر، المستوى التعليمي، و باقي المتغيرات) وبالتالي استخدام الاختبارات اللامعلمية.

في حين أن قيمة اختبار كولموجروف لمتغير نوع المنشأة الصحية (مستشفى - مستوصف)، بلغت 0.081، بقيمة مستوى دلالة بلغ (0.193)، وهي قيمة أكبر من (0.05)، وبالتالي غير دالة إحصائياً، مما يشير إلى اعتدالية

توزيع منحني البيانات بالنسبة لمتغير نوع المنشأة الصحية (مستشفى-مستوصف)، وبالتالي استخدام اختبار (ت) المعلمي.

### أولاً: الفروق باختلاف متغير العمر:

للتعرف على ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير العمر ، قامت الباحثة باستخدام اختبار كروسكال واليس (Kruskal Wallis)، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

#### الجدول رقم (7)

نتيجة اختبار كروسكال واليس (Kruskal Wallis) للفروق إجابات عينة الدراسة باختلاف متغير العمر

مستوى الدلالة	درجة الحرية	مربع كاي	متوسط الرتب	العدد	العمر	محاور الدراسة
*0.013 دالة	4	4.990	81.31	53	أقل من 25 سنة	الوعي بنظام مكافحة التحرش في بيئة العمل لدى المرأة العاملة في القطاع الصحي الخاص
			68.92	90	من 25 سنة إلى أقل من 30 سنة	
			133.81	48	من 30 سنة إلى أقل من 35 سنة	
			127.26	13	من 35 سنة إلى أقل من 40 سنة	
			131.50	5	من 40 سنة إلى أقل من 45 سنة	

\* فروق دالة عند مستوى دلالة (0.05).

يتضح من بيانات الجدول رقم (7) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة نحو (الوعي بنظام مكافحة التحرش في بيئة العمل لدى المرأة العاملة في القطاع الصحي الخاص) باختلاف متغير العمر، لصالح عينة الدراسة من اللاتي أعمارهن من 30 إلى أقل من 35 سنة، واللاتي أعمارهن من 35 سنة إلى أقل من 40 سنة، واللاتي أعمارهن من 40 سنة إلى أقل من 45 سنة.

### ثانياً: الفروق باختلاف متغير المستوى التعليمي:

للتعرف على ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير المستوى التعليمي، قامت الباحثة باستخدام اختبار كروسكال واليس (Kruskal Wallis)، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

#### الجدول رقم (8)

نتيجة اختبار كروسكال واليس (Kruskal Wallis) للفروق إجابات عينة الدراسة باختلاف متغير المستوى

#### التعليمي

مستوى الدلالة	درجة الحرية	مربع كاي	متوسط الرتب	العدد	المستوى التعليمي	محاور الدراسة
---------------	-------------	----------	-------------	-------	------------------	---------------

*0.006 دالة	4	1.562	93.50	3	متوسط	الوعي بنظام مكافحة التحرش في بيئة العمل لدى المرأة العاملة في القطاع الصحي الخاص
			104.04	56	ثانوي	
			108.79	24	دبلوم بعد الثانوية	
			132.81	121	بكالوريوس	
			149.50	5	ماجستير	

\* فروق دالة عند مستوى دلالة (0.05).

يتضح من بيانات الجدول رقم (8) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء مفردات الدراسة نحو ( الوعي بنظام مكافحة التحرش في بيئة العمل لدى المرأة العاملة في القطاع الصحي الخاص ) باختلاف متغير المستوى التعليمي، لصالح عينة الدراسة من حملة مؤهل البكالوريوس، وعينة الدراسة من حملة مؤهل الماجستير.

الفروق باختلاف متغير نوع المنشأة الصحية (مستشفى، مستوصف):

للتعرف على ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تعزى لمتغير نوع المنشأة الصحية، قامت الباحثة باستخدام اختبار (ت)، للعينات المستقلة (Independent Sample T-Test) وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

#### جدول رقم (9)

اختبار (ت) (Independent Sample T-Test) للفروق في آراء المبحوثات باختلاف نوع المنشأة

مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة (ت)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	نوع المنشأة	محاور الدراسة
*0.012 دالة	207	2.009-	0.72141	3.3936	125	مستشفى خاص	الوعي بنظام مكافحة التحرش في بيئة العمل لدى المرأة العاملة في القطاع الصحي الخاص
			0.50119	3.0637	84	مستوصف خاص	

\* فروق دالة عند مستوى دلالة (0.05).

يتضح من بيانات الجدول رقم (9) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة نحو (الوعي بنظام مكافحة التحرش في بيئة العمل لدى المرأة العاملة في القطاع الصحي الخاص) باختلاف متغير نوع المنشأة الصحية لصالح عينة الدراسة من العاملات في المستشفيات الخاصة.

## توصيات الدراسة:

بناءً على النتائج التي توصلت إليها الدراسة، توصي الدراسة بما يلي:

- أظهرت نتائج الدراسة وجود مستوى متوسط من الوعي بنظام مكافحة التحرش الجنسي في بيئة العمل. لذا يجب العمل تبني برامج التوعية بنظام مكافحة التحرش في بيئة العمل وخاصة في الجوانب التالية:
  - تعريف العاملات بوجود طريق وأساليب متعددة لتلقي الشكاوى والبلاغات في حالة تعرض إحداهن للتحرش الجنسي في بيئة العمل داخل مقر العمل
  - ضرورة حث العاملات على الإبلاغ عن حالات التحرش التي قد تتعرض لهن إحداهن من خلال التي تعرضت للتحرش أو أي شخص في مقر العمل وإن لم يكن له علاقة بالضحية مما يضمن حفظ حقوقها في التقاضي.
  - العمل على توعية أفراد المجتمع بما يترتب على ظاهرة التحرش من مخاطر اجتماعية وأخلاقية وسلوكية من خلال مؤسسات الإعلام والمؤسسات الدينية والاجتماعية للتصدي لهذه الجريمة والحد منها.
  - تشجيع العاملات في القطاع الصحي على الإبلاغ عن أي حالة تحرش تتعرض لها إحداهن أو زميلاتهن في بيئة العمل واتخاذ الإجراءات النظامية نحو هذه الجريمة.
  - تقديم الدعم النفسي للعاملات التي تعرضت للتحرش وتوعيتهن بأنها سلوكيات فردية لا تعبر عن مجمل سلوكيات الأفراد المحيطين بها.
  - العمل على توعية العاملات في القطاع الصحي من خلال وسائل الإعلام المختلفة بطريق وأساليب التعامل مع المتحرشين في حال تعرض إحداهن للتحرش الجنسي في بيئة العمل.
  - العمل على التوعية بنظام مكافحة التحرش في بيئة العمل وأن تكون بنود هذا النظام واضحة لجميع العاملات في القطاع الصحي وأيضاً المراجعين والمرضى وغيرهم مما يساهم في التوعية بمخاطر وعقوبات هذه الجريمة والحد منها.

## المراجع

- البداينة، سهام. (2011). أنماط العنف الواقعة على المرأة العاملة في القطاع الصحي في المملكة الأردنية الهاشمية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الآداب، جامعة مؤتة، الأردن.
- أبو الدوح، خالد. (2007). الأبعاد الاجتماعية للتحرش الجنسي في الحياة اليومية، مركز قضايا المرأة، مصر.
- تلمساني، أفنان. (2011). أهمية وأثر وعي المرأة بحقوقها وواجباتها، ورقة عمل مقدمة في ملتقى المرأة السعودية "مالها وما عليها"، الرياض، مركز باحثات لدراسات المرأة.
- خطة التنمية العاشرة (2015-2019)، وزارة الإقتصاد والتخطيط، المملكة العربية السعودية.
- حمزة، أحمد عبد الكريم. (2017). التحرش الجنسي بالمرأة: دراسة استطلاعية على المجتمع السعودي، مجلة الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس، العدد 50، (219-286).
- الشمري، مضايي غازي. (2016). اتجاه طالبات جامعة الملك سعود نحو بعض العوامل المؤدية للتحرش الجنسي بالنساء، رسالة ماجستير، كلية الآداب، جامعة الملك سعود.
- الشهري، نوال. (2015). المرأة والتحرش الجنسي في بيئة العمل دراسة ميدانية على القطاع المصرفي في المملكة العربية السعودية، المجلة العربية للعلوم الإدارية، مجلد 3 العدد 22، 389-424.
- الفوزان، عبد العزيز. (2012). حقوق المرأة في الأنظمة السعودية، بحث منشور في مؤتمر بعنوان المرأة في السيرة النبوية والمرأة المعاصرة: المملكة العربية السعودية نموذجا، القصيم، جامعة القصيم.
- العواودة، أمل. (2009). العنف ضد المرأة العاملة في القطاع الصحي: دراسة ميدانية على العاملات في مستشفيات محافظة العاصمة، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الآداب، الجامعة الأردنية، الأردن.
- مختاري، إكرام. (2015). جريمة التحرش الجنسي من منظور القانون الجنائي المغربي: دراسة مقارنة، مجلة المنارة للدراسات القانونية والإدارية، المغرب، عدد (9)، (245-270).
- د.ا. (2017). التمكين الاقتصادي للمرأة في بعض الدول العربية، المجلة العربية للإدارة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مجلد (37)، عدد (3)، (209-210).
- مركز الأبحاث الواعدة في البحوث الاجتماعية. (2014). وعي المرأة السعودية بحقوقها الثقافية من منظور نماذج العمل الاجتماعي، الرياض.

دحماني، إيمان. (2017). أثر التحرش الجنسي بالمرأة العاملة على استقرارها الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، الجزائر.  
الرويلي، نوره مفلح. (2008). العوامل المؤثرة بوعي الشابة السعودية بحقوقها، رسالة ماجستير، كلية الآداب، جامعة الملك سعود، الرياض.

[Emma A. Adams](#), Perceptions on the sexual harassment of female nurses in a state hospital in Sri Lanka: a qualitative study, [Global Health Action](#) 12(1):1560587.

Farhana Sultana, Taufiq-E-Ahmed Shovo and Kaniz Fatima Mohsin (2014). Sexual Harassment of Working Women in Work Place: A Burning Issue. Int. J. Bus. Soc. Sci. Res. 1(3): 129-133.

Ganga Vijayasiri , (2008) Reporting Sexual Harassment: The Importance of Organizational Culture and Trust, unpublished PH.dissertation, Department of Sociology, University of Illinois.

[Liang-Jen Wang](#), (2011). Workplace Sexual Harassment in Two General Hospitals in Taiwan: The Incidence, Perception, and Gender Differences, [Journal of Occupational Health](#) 54(1):56-63

Naïf, Fnais; [Al-Nasser](#), Muhammad; [Zamakhshary](#), Muhammad; [Abuznadah](#), [Wesam](#).(2013). Prevalence of harassment and discrimination among residents in three training hospitals in Saudi Arabia, [Annals of Saudi medicine](#), 33(2):134-9

Pandey, Apsara and Rai, Lalita. (2018). Perception and experience of sexual harassment among nurses in a tertiary level hospital, Kathmandu. BMJ journals, volume 24 issue suppl 2



Walter W.Hudson (2003). Sexual Harassment of Social Work Students Ahilia Journal of Women and Social Work, Journal of Vocational Behavior, Vol (4), NO(7).

### ثانيا: المواقع الالكترونية

- الموقع الرسمي لهيئة الخبراء بمجلس الوزراء، تم استرجاعه في 2019/11/5 على الرابط التالي:

<https://laws.boe.gov.sa/BoeLaws/Laws/LawDetails/f9de1b7f-7526-4c44-b9f3-a9f8015cf5b6/1>

الموقع الالكتروني للهيئة العامة للإحصاء، المملكة العربية السعودية، تم استرجاعه 2020/7/20 على الرابط

<https://www.stats.gov.sa/ar>