

جامعة النجاح الوطنية  
كلية الدراسات العليا

# العنف ضد المرأة في مكان العمل في المؤسسات الحكومية والخاصة في مدينة جنين

إعداد  
ربا عنان سعد سعد

إشراف  
الدكتور فريد أبو ضهير

قدمت هذه الأطروحة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في دراسات  
المرأة بكلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين

2015م

# العنف ضد المرأة في مكان العمل في المؤسسات الحكومية والخاصة في مدينة جنين

إعداد

ربا عنان سعد سعد

نوقشت هذه الأطروحة بتاريخ 2015/8/19، وأجيزت

أعضاء لجنة المناقشة

التوقيع

1. د. فريد أبو ضهير / مشرفاً ورئيساً

2. د. شادية مخلوف / ممتحناً خارجياً

3. د. جوليا دروبر / ممتحناً داخلياً

.....

.....

Julia...Dr

# الإهداء

إلى أمي الغالية التي شجعتني ووقفت بجاني طول فترة دراستي ...

إلى أبي الغالي الذي دعمني ووقف إلى جانبي....

إلى زوجي الذي دعمني وشجعني....

إلى كل امرأة عاملة غير مُنصَّفة في مكان عملها....

# الشكر والتقدير

بعد حمد الله والثناء عليه، أتقدم بالشكر الجزيل، والثناء العميق، والدعاء  
الأمير للدكتور المشرف فريد أبو ضهير الذي خصني بعناية علمية إرشادية خاصة في  
جميع مراحل البحث، توجيهاً، وصبراً، وتنقيحاً، وتصويماً، إلى أن غدا البحث في  
حلته القشبية هذه، ولعلي أوفيه حقه إن قلت له: لولا الله تعالى، ومن بعد توجيهاته  
العلمية والمنهجية لما كان البحث قائماً على ما عليه من محاولة بحثية منضبطة  
منهجاً ومضموناً.

إلى زوجي الذي دعمني في أثناء فترة دراستي وساعدني في توزيع استبانة البحث.

إلى الزميلة شيماء إبراهيم علي مساعدتها لي في إكمال الرسالة.

إلى الزملاء الطلاب في قسم الإعلام وذلك لمساعدتهم لي في توزيع الاستبانة.

إلى الدكتور عبد الكريم أيوب علي تقديمه مشورته لي في منهجية البحث وقائمة

المراجع.

إلى الأستاذ محمود رباحه لتدقيقه الرسالة لغوياً.

## الإقرار

أنا الموقعة أدناه، مقدمة الرسالة التي تحمل العنوان:

# العنف ضد المرأة في مكان العمل في المؤسسات الحكومية والخاصة في مدينة جنين

أقر بأن ما اشتملت عليه هذه الرسالة إنما هو نتاج جهدي الخاص، باستثناء ما تمت الإشارة إليه حيثما ورد، وأن هذه الرسالة كاملة، أو أي جزء منها لم يقدم من قبل لنيل أي درجة أو لقب علمي أو بحثي لدى أي مؤسسة تعليمية أو بحثية أخرى.

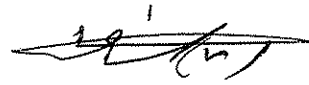
## Declaration

The work provided in this thesis, unless otherwise referenced, is the researcher's own work, and has not been submitted elsewhere for any other degree or qualification.

Student's name:

اسم الطالبة: ربا عنان سعد سعد

Signature:

التوقيع: 

Date:

التاريخ: ١٩/٨/٢٠١٥

## فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
ج	الإهداء
د	الشكر والتقدير
هـ	الإقرار
و	فهرس المحتويات
ح	فهرس الجداول
ي	فهرس الملاحق
ك	الملخص
<b>1</b>	<b>الفصل الأول: مقدمة الدراسة وخلفيتها</b>
2	مقدمة الدراسة
4	مشكلة الدراسة
5	فرضيات الدراسة
6	أهداف الدراسة
7	أهمية الدراسة
8	حدود الدراسة
8	معوقات الدراسة
9	مصطلحات الدراسة
9	متغيرات الدراسة
<b>11</b>	<b>الفصل الثاني: الإطار النظري والعنف ضد المرأة في مكان العمل</b>
12	أولاً: الإطار النظري
16	ثانياً: العنف في مكان العمل تعريفه وأنواعه
22	ثالثاً: عمل المرأة الفلسطينية الظروف والواقع
25	رابعاً: مصادر العنف في مكان العمل وأسبابه
<b>30</b>	<b>الفصل الثالث: استعراض ومناقشة الدراسات السابقة</b>
31	أولاً: استعراض للدراسات السابقة
44	ثانياً: مناقشة الدراسات السابقة
<b>46</b>	<b>الفصل الرابع: الطريقة والإجراءات</b>

الصفحة	الموضوع
47	منهج الدراسة
47	مجتمع الدراسة
48	عينة الدراسة
53	أداة الدراسة
54	صدق الأداة
54	ثبات الأداة
55	المعالجة الإحصائية
55	إجراءات الدراسة الميدانية
56	مفتاح تصحيح أداة الدراسة
<b>57</b>	<b>الفصل الخامس: تحليل نتائج الدراسة ومناقشتها</b>
58	أولاً: إجابات أفراد عينة الدراسة على مجالات الدراسة
76	ثانياً: تحليل فرضيات الدراسة
76	فحص الفرضية الأولى
77	فحص الفرضية الثانية
80	فحص الفرضية الثالثة
82	فحص الفرضية الرابعة
84	فحص الفرضية الخامسة
86	فحص الفرضية السادسة
89	فحص الفرضية السابعة
91	فحص الفرضية الثامنة
93	فحص الفرضية التاسعة
95	فحص الفرضية العاشرة
<b>98</b>	<b>الفصل السادس: النتائج والتوصيات</b>
99	نتائج الدراسة
105	التوصيات
<b>108</b>	<b>قائمة المصادر والمراجع</b>
<b>112</b>	<b>الملاحق</b>
<b>b</b>	<b>Abstract</b>

## فهرس الجداول

الصفحة	الجدول	الرقم
49	توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغيراتها المستقلة	جدول (1)
56	درجة الاستجابة رتبة درجة الاستجابة	جدول (2)
58	مفتاح المتوسطات	جدول (3)
58	متوسط إجابات أفراد عينة الدراسة الموظفين والموظفات على مجال الاتجاه نحو عمل الموظفة موزعة حسب النوع الاجتماعي	جدول (4)
64	متوسط إجابات أفراد عينة الدراسة الموظفين والموظفات على مجال الاتجاه نحو العنف ضد الموظفة موزعة حسب النوع الاجتماعي	جدول (5)
71	متوسط إجابات أفراد عينة الدراسة من الموظفين على مجال علاقة الموظف بالموظفة في مكان العمل	جدول (6)
73	متوسط إجابات أفراد عينة الدراسة من الموظفات عن مجال أشكال العنف ضد الموظفة	جدول (7)
76	نتائج اختبار (t-TEST) لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي	جدول (8)
78	نتائج اختبار (One Way ANOVA) لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي	جدول (9)
80	نتائج اختبار (One Way ANOVA) لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير العمر	جدول (10)
81	المتوسط الحسابي لمتغير العمر في مجال الاتجاه نحو تعنيف المرأة العاملة	جدول (11)
82	نتائج اختبار (One Way ANOVA) لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الخبرة	جدول (12)
83	المتوسط الحسابي لمتغير الخبرة في مجال الاتجاه نحو عمل الموظفة	جدول (13)
85	نتائج اختبار (t-TEST) لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير نوع المؤسسة	جدول (14)

الصفحة	الجدول	الرقم
86	المتوسط الحسابي لمتغير المؤسسة في مجال علاقة الموظف بالموظفة	جدول (15)
87	نتائج اختبار (One Way ANOVA) لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية	جدول (16)
88	المتوسطات الحسابية لمتغير الحالة الاجتماعية في مجال الاتجاه نحو عمل الموظفة	جدول (17)
88	المتوسطات الحسابية لمتغير الحالة الاجتماعية في مجال علاقة الموظف بالموظفة	جدول (18)
90	نتائج اختبار (One Way ANOVA) لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير عدد الأولاد	جدول (19)
91	المتوسطات الحسابية لمتغير عدد الأولاد في مجال الاتجاه نحو عمل الموظفة	جدول (20)
92	نتائج اختبار (One Way ANOVA) لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير المستوى الوظيفي	جدول (21)
94	نتائج اختبار (One Way ANOVA) لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الدخل الشهري	جدول (22)
95	المتوسط الحسابي لمتغير الدخل الشهري في مجال الاتجاه نحو عمل الموظفة	جدول (23)
96	نتائج اختبار (One Way ANOVA) لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير مكان السكن	جدول (24)
97	المتوسط الحسابي لمتغير مكان العمل في مجال الاتجاه نحو علاقة الموظف بالموظفة	جدول (25)

## فهرس الملاحق

الصفحة	الملحق	الرقم
113	استبانة الموظف	ملحق (1)
117	استبانة الموظفة	ملحق (2)
122	أسماء المحكمين	ملحق (3)
123	كتاب تسهيل المهمة	ملحق (4)

## العنف ضد المرأة في مكان العمل في المؤسسات الحكومية والخاصة في مدينة جنين

إعداد

ربا عنان سعد سعد

إشراف

الدكتور فريد أبو ضهير

### الملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على توجهات الموظفين والموظفات ودرجة تقبلهم للعنف وأشكاله في العمل ضد المرأة في المؤسسات الخاصة والحكومية في مدينة جنين، ومعرفة مدى تأثير كل من المتغيرات (سنوات الخبرة، العمر، المستوى التعليمي، والحالة الاجتماعية) في مستوى العنف الحاصل في مكان العمل، في مدينة جنين.

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع الموظفين والموظفات في المؤسسات الخاصة والحكومية، الذين بلغ عددهم (500) موظف وموظفة. وأجريت الدراسة على عينة بلغت (266) موظفاً وموظفةً بطريقة العينة العشوائية. وطبقت الباحثة إجراءات المنهج الوصفي التحليلي الذي يصف الظاهرة حسبما ترد في الواقع وصفاً دقيقاً، ويوضح خصائصها وأسبابها.

ولتحقيق أهداف البحث وزعت الاستبانة على المؤسسات المعنية، بعد أن صممت على أساس مقياس ليكرت رباعي الأبعاد، ثم تم التحقق من صدق الأداة باعتماد طريقة صدق المحكمين، واستخراج ثبات الأداة بشقيها باستخدام معامل كرونباخ ألفا.

وقد توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج، من أهمها:

أن العنف المنتشر ضد المرأة في المؤسسات الخاصة والحكومية هو عنف خفي، يتمثل في النظرة الدونية للمرأة، والإيماءات والإشارات الجنسية تجاه المرأة، فيما كان العنف الجسدي غير منتشر في تلك المؤسسات.

وتبين أن عامل المؤهل العلمي والخبرة والمستوى الوظيفي للمرأة لم يؤثر في مستوى العنف الممارس ضدها في العمل. إذ كانت فئة المتزوجين أكثر رفضاً لمجال علاقة الموظف

بالموظفة في مكان العمل، بنسبة (83%)، كما أن الأسرة التي عدد أولادها سبعة فأكثر كانوا أكثر رفضاً بالنسبة لفقرت مجال الاتجاه نحو عمل الموظفة، بنسبة (83%)، واستنتج أن نسبة أفراد العينة الذين تقل أعمارهم عن عشرين عاماً أكثر رفضاً لفقرت مجال الاتجاه نحو تعنيف المرأة العاملة. وعند قياس أثر عامل الدخل تبين أن أفراد العينة الذين دخلهم أكثر من 4000 شيكل، كانوا أكثر رفضاً لعمل الموظفة، كما تبين أن أفراد المؤسسات الحكومية حصلوا على أعلى نسبة في مجال علاقة الموظف بالموظفة بنسبة (72%) مقارنة بالمؤسسات الخاصة بنسبة (68%) كما تبين في الجدول رقم (15) من نتائج تحليل إجابات أفراد العينة - أن النسب متقاربة وبسيطة، أي أكثر قابلية لتجاوز حدود العلاقة الرسمية.

وبناءً على نتائج الدراسة الموجودة أعلاه، توصي الباحثة بجملة من التوصيات أهمها:

- ضرورة حماية الموظفات من العنف الخفي في المؤسسات، خصوصاً من ضغط التكتلات الجماعية في المؤسسة، ومن نبذ ما تنجزه من أعمال، وتحقيره في بعض الأحيان.
- ضرورة عمل دورات تدريبية، وورش عمل لطاقت المؤسسات الحكومية والخاصة؛ غاية تعزيز روح الفريق وطاقم العمل، والرقى في مستوى التعامل بين الموظف والموظفة.
- ثمة حاجة ماسة إلى وجود نوع من الشفافية لدى المؤسسات من خلال عمل تقييم دوري لأفراد المؤسسة، من أجل أن يتسنى للإدارة الاستماع إلى شكاوى الموظفات ومحاسبة الموظفين.
- الاهتمام بالصحة النفسية للموظفات في المؤسسات، والتعامل مع الجانب النفسي والصحي لآثار العنف الموجه ضدها.
- التركيز على موضوع الوعي الذاتي للمرأة والقضاء على ما يُعرف بـ "تزييف الذات"، والتقليل من شأن كل ما تنجزه الموظفة من أدوار وأعمال داخل المؤسسة، مثل: قلة ثقافتها بنفسها وعدم إيمانها بقدراتها واعتقادها أن زميلها الموظف يتفوق عليها.

## الفصل الأول

# مقدمة الدراسة وخلفيتها

مقدمة الدراسة

مشكلة الدراسة

فرضيات الدراسة

أهداف الدراسة

أهمية الدراسة

حدود الدراسة

معوقات الدراسة

مصطلحات الدراسة

متغيرات الدراسة

## الفصل الأول

### مقدمة الدراسة وخلفيتها

#### مقدمة الدراسة

على الرغم من مساهمة المرأة في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ودخولها سوق العمل الفلسطينية، ووجود القوانين والتشريعات التي تكفل حرية العمل للمرأة، فإنها ما تزال تعاني الظلم وهيمنة المجتمع الذكوري والتمييز النوعي، خصوصاً في سوق العمل. لذلك سوف أتطرق في بحثي هذا إلى العنف ضد المرأة في مكان العمل والذي يعرف على أنه أي فعل عدواني ضد الموظف يخلق بيئة عدائية ولا يقتصر على الإيذاء البدني أو النفسي، بل يشمل التهديد والتحقير (محمد، 2012، ص336) وسوف أقوم بذكر تفاصيل أكثر في الفصل الثالث، حيث أنني تعرضت تجربة عنف شخصية في مكان عملي دعيتي الى عمل دراسات وأبحاث حول الموضوع في مدينة جنين والمقارنة بين العنف في العمل في المؤسسات الخاصة والحكومية، حيث يعد من أهم المبررات التي قمت على أثرها بعمل هذه الدراسة، حيث قمت بتصميم استبانة لكل من الموظف والموظفة من أجل معرفة توجهات كل من الطرفين ووجهات نظر وكيفية إجابة كل منهم على استبانته في مكان العمل.

وبيّن -حسب آخر إحصائية من وكالة صفا- مدير التفتيش في وزارة العمل عبد الكريم ضراغمة أن المرأة في فلسطين تشكل (19%) فقط من مجمل القوة العاملة حتى الآن، وهذه نسبة أقل بكثير من نسبتها في المجتمع، وأن (21%) من النساء العاملات يتقاضين أجوراً أقل من الحد الأدنى للأجور، (وكالة صفا، <http://goo.gl/Dxh7EZ>).

ولذلك، فإن الدراسة هذه تسلط الضوء على شريحة المرأة العاملة في مكان العمل، وذلك لمعرفة أشكال العنف، إن وجدت في المؤسسات الخاصة والعامة في مدينة جنين، الذي عرفته منظمة الصحة العالمية بأنه أي فعل عدواني أو مهين مبني على أساس النوع، ويندرج تحته العنف البدني أو اللفظي أو النفسي أو الجنسي، ويلحق الضرر (منظمة الصحة العالمية، 2002).

ولعلّ العنف ظاهرة عالمية ومحلية في آن واحد؛ فعلى المستوى العالمي تشير الدراسات إلى أن ثلث النساء في أميركا ونيوزيلندا قد تعرضن للاعتداء الجنسي في مرحلة المراهقة (حمود، 2000، ص153). أما على المستوى المحلي، فقد تبين أن (90%) من نساء طولكرم، على سبيل المثال، تعرضن لعنف اجتماعي، في حين تعرضت (88%) لأذى أو لعنف نفسي، و(59%) لعنف جنسي، و (35%) لعنف جسدي (حمود، 2000، ص154).

وتجدر الإشارة إلى أن العنف الجنسي يندرج تحته التحرش والاعتداء الجنسي، الذي يمكننا التفريق بينهما عن طريق توصيفهما بالقول: إنّ الاعتداء الجنسي كل فعلٍ يهدف إلى الإثارة الجنسية أو الحط من جنس المجني عليه، سواء كان ذكراً أو أنثى، ولكن لا يصل إلى حد الاغتصاب (نظرة للدراسات النسوية، <http://goo.gl/a3iTVY>)، في حين يشمل التحرش الجنسي أي فعل غير مرحب به يُشعر صاحبه بعدم الارتياح، أو عدم الأمان، أو الشعور بالتهديد بسبب النظر المتفحص للجسد أو الملاحقة أو التعليقات، أو التحرش عن طريق الانترنت، أو الصور غير المرغوب فيها (نظرة للدراسات النسوية، <http://goo.gl/a3iTVY>).

ويعدّ العنف ضد المرأة-في مكان العمل-أحد أشكال العنف ومظاهره، التي كان لا بد من البحث فيه، وفي مدى انتشاره في المؤسسات الخاصة والحكومية، ومعرفة أسبابه ومظاهره وأشكاله، الأمر الذي قد يجعل المرأة تترك العمل (Chappell, 1998, P3) أو أن تعاني العديد من الآثار المترتبة عليه، كالقلق أو الإحباط، مما يؤدي ذلك إلى تدنّ ملحوظٍ في الإنتاج، كما يؤثر ذلك سلباً في قطاع الاقتصاد والتنمية، فضلاً عن التأثير العميق في نفسية المرأة وعلاقتها الاجتماعية (Nolan, 1999, P34).

كما هو الحال بالنسبة لأشكال العنف ضد المرأة كافةً، فإنّ المرأة لا تجرؤ على المكاشفة عن العنف الممارس ضدها في مكان العمل لأسباب عدة، أهمها: خوفها من فقدان عملها الذي تكسب منه قوتها، أو من أن يؤدي إلى المزيد من العنف، أو من التماذي في الممارسات القمعية ضدها، وكذلك الأبعاد الاجتماعية المترتبة على الكشف عن العنف الذي تتعرض له، والذي قد يعرضها للحرج والضغط الاجتماعية (محمد، 2012، ص338).

## مشكلة الدراسة

يأتي العنف ضد المرأة في مكان العمل بوصفه أحد أشكال العنف المنتشرة عالمياً وعربياً، وفي ظل تضافر الجهود؛ من أجل الحد من أشكال الاضطهاد ضد المرأة كافة. وحسب دراسة جبر التي أجريت شمال الضفة الغربية والتي نصت على أنه بالرغم من وجود رقابة حكومية وقانونية في مؤسسات المجتمع المحلي بشقيها الخاص والحكومي، فإنه ما تزال فكرة عمل المرأة ومشاركتها الرجل فكرة غير محبذة في بعض المؤسسات وبيئات العمل (جبر، 2005، ص3).

وتتمثل مشكلة الدراسة في غياب الأمان الوظيفي، والاجتماعي لدى الموظفات في القطاعين الحكومي والخاص وقد ركزت على هذين القطاعين بالتحديد من باب عملي كموظفة في القطاع الخاص وأردت أن أتناول بشيء من المقارنة القطاع المقابل ألا وهو القطاع الحكومي، لذلك استثنيت القطاعات الأخرى كمؤسسات المجتمع المدني الذي يحكمه قوانين وأجواء عمل خاصة تتعلق بالجهات المانحة والداعمة من الخارج وقطاع التعليم الذي يعتبر مجتمع دراسي منفصل وكبير سوف أقوم بتناوله بشيء من التفاصيل والتركيز في الأبحاث المستقبلية.

وإذ تنتشر الأقاويل حول أشكال متعددة للعنف الذي تتعرض له الموظفة في مكان العمل، دون وجود معلومات موثقة، وبيانات موضحة شكل هذه الظاهرة وحجمها وآثارها. مما يفرض هذا الأمر ضرورة إجراء دراسة كاشفة عنها وعن أسبابها، والأهم، عن آثارها ونتائجها النفسية والاجتماعية على المرأة بشكل خاص، والمجتمع بشكل عام، بهدف الحد منها، وتوفير المناخ الإنساني المناسب للمرأة لكي تسهم في عملية التنمية والنهوض بالمجتمع.

ومن هنا جاءت هذه الدراسة من أجل أن تجيب عن السؤال الآتي:

ما مدى انتشار العنف ضد المرأة في المؤسسات الخاصة والحكومية في مدينة جنين؟

وما أهم أسبابه، ومظاهره؟

## فرضيات الدراسة

في هذه الدراسة، استخدمت الفروض الصفرية لتحديد العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة. وفيما يلي الفرضيات التي وضعت في هذه الدراسة:

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05=\alpha$ ) من حيث أن العنف ضد المرأة في أماكن العمل في مدينة جنين في المؤسسات الخاصة والحكومية من وجهة نظر العاملين فيها، تعزى لمتغير النوع الاجتماعي.
2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05=\alpha$ ) من حيث أن العنف ضد المرأة في أماكن العمل في مدينة جنين في المؤسسات الخاصة والحكومية من وجهة نظر العاملين فيها، تعزى لمتغير المؤهل العلمي.
3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05=\alpha$ ) من حيث أن العنف ضد المرأة في أماكن العمل في مدينة جنين في المؤسسات الخاصة والحكومية من وجهة نظر العاملين فيها، تعزى لمتغير العمر.
4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05=\alpha$ ) من حيث أن العنف ضد المرأة في أماكن العمل في مدينة جنين في المؤسسات الخاصة والحكومية من وجهة نظر العاملين فيها، تعزى لمتغير الخبرة.
5. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05=\alpha$ ) من حيث أن العنف ضد المرأة في أماكن العمل في مدينة جنين في المؤسسات الخاصة والحكومية من وجهة نظر العاملين فيها، تعزى لمتغير نوع المؤسسة.
6. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05=\alpha$ ) من حيث أن العنف ضد المرأة في أماكن العمل في مدينة جنين في المؤسسات الخاصة والحكومية من وجهة نظر العاملين فيها، تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

7. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05=\alpha$ ) من حيث أن العنف ضد المرأة في أماكن العمل في مدينة جنين في المؤسسات الخاصة والحكومية من وجهة نظر العاملين فيها، تعزى لمتغير عدد الأولاد.
8. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05=\alpha$ ) من حيث أن العنف ضد المرأة في أماكن العمل في مدينة جنين في المؤسسات الخاصة والحكومية من وجهة نظر العاملين فيها، تعزى لمتغير المستوى الوظيفي.
9. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05=\alpha$ ) من حيث أن العنف ضد المرأة في أماكن العمل في مدينة جنين في المؤسسات الخاصة والحكومية من وجهة نظر العاملين فيها، تعزى لمتغير الدخل الشهري.
10. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05=\alpha$ ) من حيث أن العنف ضد المرأة في أماكن العمل في مدينة جنين في المؤسسات الخاصة والحكومية من وجهة نظر العاملين فيها، تعزى لمتغير مكان السكن.
- وأقصد بالعاملين بالفرضيات هنا الموظفين والموظفات على حد سواء.

## أهداف الدراسة

- في ظل توافر دراسات كثيرة حول العنف ضد المرأة في الكثير من دول العالم، سواء داخل الأسر، أو في المؤسسات المختلفة، هدفت الدراسة إلى تشخيص المشكلة، والبحث عن حلول لها. من هنا، فإنه يمكن تلخيص الأهداف التي تسعى هذه الدراسة لتحقيقها بما يأتي:
1. معرفة درجة تقبل العنف وممارسته في المؤسسات الخاصة والحكومية في مدينة جنين لكل من الموظفين والموظفات.
  2. معرفة مدى تأثير متغير سنوات الخبرة والعمر والمستوى التعليمي والتنشئة الاجتماعية على مستوى العنف الحاصل في مكان العمل على كل من الموظفين والموظفات.

3. معرفة الأسباب التي تؤدي إلى ممارسة العنف في أماكن العمل.
4. المقارنة بين مستويات العنف في المؤسسات الخاصة والحكومية، وتبيان أيهما أعلى، وتحليل أسباب تلك الفروق.
5. البحث عن حلول مناسبة للحد من العنف الممارس ضد المرأة - إن وجد في المؤسسات-.

### أهمية الدراسة

لعل أهمية الدراسة هذه كامنة في محاولتها الكشف عن مسألة غير معروفة، والمساعدة في حل ظاهرة يلمسها الكثيرون من الموظفين والموظفات في القطاعين العام والخاص في فلسطين، ويكاد يجمع على وجودها ووجود آثارها الجميع، دون تحديد ملامحها وتفصيلها؛ بسبب عدم وجود دراسات علمية محددة، لأنها مشكلة خفية، غير معروفة، وغير ظاهرة على السطح، فلا يسمع عنها صناع القرار، ولا علم لهم بها، ولا يدرون حقيقة ما يحدث للمرأة من تجاوزات وسلوكيات غير مقبولة تجاهها في مكان العمل، من أجل اتخاذ القرارات الرادعة لهم، التي تضمن حقوق المرأة وحريتها.

من هنا، يمكن- الباحثة- توضيح أهمية هذه الدراسة بالمحاور الآتية:

1. محاولة دمج الرجل والمرأة معاً بشكل عام في المجتمع وبين الموظفين والموظفات وسدّ الفجوة بينهما في مكان العمل من أجل الارتقاء بالأداء والإنتاج في مؤسسات المجتمع الفلسطيني، وذلك من خلال اقتراح الحلول التي تعمل على تحقيق بيئة عمل خالية من العنف، من خلال الجمع بينهم في دورات وورشات عمل وتوعية كل من الطرفين بأهمية الآخر في المجتمع ككل، وبالعامل ضمن فريق عمل واحد.
2. تعدّ أول دراسة تسلط الضوء على العنف ضد المرأة في العمل في مدينة جنين، في حدود علم الباحثة، إذ قامت بالاستقصاء عن أي بحث تناول هذه القضية، فكانت النتيجة أنه لا

وجود لبحث يدرس هذه القضية في مدينة جنين، مع ندرة الدراسات النوعية التي تتناول العنف ضد المرأة في مؤسسات مدينة جنين.

3. إفادة الباحثين في مجال العلوم التربوية والاجتماعية عن طريق استخلاص النتائج التي قد تلزمهم في مجال البحث في واقع المرأة العاملة في المؤسسات الخاصة والحكومية في مدينة جنين، والاقتراب أكثر من طبيعة العلاقات داخل تلك المؤسسات، والعمل على الكشف عن الانتهاكات التي قد تمارس ضد الموظفات، وعلى رأسها العنف بأشكاله كافة.

4. إفادة صناع القرار بما يخصّ موضوع العنف ضد المرأة في العمل، من أجل اتخاذ القرارات والتدابير اللازمة التي تحمي الموظفة من العنف الخفيّ، وتحد من آثاره.

#### حدود الدراسة

تحيط بالدراسة هذه حدود عدة، منها:

**الحدود الزمانية:** وهي متمثلة في فترة الدراسة 2013-2014.

**الحدود المكانيّة:** تقتصر الدراسة على المؤسسات الحكومية والخاصة في مدينة جنين.

**الحدود البشرية:** تقتصر الدراسة على الموظفين والموظفات في مؤسسات القطاع العام والخاص في مدينة جنين.

#### معوقات الدراسة

تمثلت معوقات الدراسة في صعوبة الوصول إلى بعض الجهات الرسمية والخاصة، فتعذر على الباحثة توزيع الاستبانات فيها كالمحكمة ومديرية الصحة في مدينة جنين حيث انهم طالبوا بتوفير كتاب رسمي من وزارة الصحة، وهي بمثابة أكبر الصعوبات والمعوقات التي واجهت الباحثة في أثناء سيرورة الدراسة، ومن ثمّ أدى ذلك إلى تقليص مجتمع الدراسة تقليصاً كبيراً، إذ رفض العاملون والعاملات فيها تعبئة الاستبانة.

## مصطلحات الدراسة

اشتملت الدراسة هذه على اصطلاحات علمية عدة، يمكن تعريف كل منها على النحو

الآتي:

**العنف ضد المرأة:** أي فعل أو سلوك يؤدي الموظفة جسدياً كالضرب أو نفسياً كالصراخ والشتيم أو ضغط التكتلات الجماعية أو جنسي كالتحرش الجنسي، من قبل زميلها الموظف أو مديرها.

**مكان العمل:** هو البيئة والمكان الذي يعمل فيها الموظفون والتي هي عبارة عن المكاتب والشركات.

**المؤسسات الحكومية:** المؤسسة التي تتبع إدارتها للسلطة الوطنية الفلسطينية.

**المؤسسات الخاصة:** أي مؤسسة عدد أفرادها عشرة أشخاص فأكثر غير تابعة للحكومة أو للدولة.

**مدينة جنين:** إحدى مدن شمال الضفة الغربية والتي سوف تطبق الدراسة فقط ضمن حدود بلديتها.

وأينما وردت كلمة عنف تقصد بها العنف ضد المرأة.

## متغيرات الدراسة

تشتمل هذه الدراسة على المتغيرات الآتية:

أولاً. **المتغيرات المستقلة:** التي تشمل على النوع الاجتماعي، المؤهل العلمي، العمر، الخبرة، نوع المؤسسة، الحالة الاجتماعية، عدد الأولاد، المستوى الوظيفي، الدخل الشهري ومكان السكن.

ثانياً. **المتغيرات التابعة:** وهي تتمثل بمتغيرات عدة، هي:

العلاقة بين العنف ضد المرأة في مكان العمل في المؤسسات الخاصة والحكومية في مدينة جنين من وجهة نظر العاملين فيها، والعلاقة بين المؤهل العلمي والدخل الشهري، والمستوى الوظيفي، العمر، الخبرة، نوع المؤسسة، الحالة الاجتماعية، عدد الأولاد ومكان السكن ودرجة العنف الممارس ضدها.

## الفصل الثاني

### الإطار النظري

# والعنف ضد المرأة في مكان العمل

أولاً: الإطار النظريّ

ثانياً: العنف في مكان العمل تعريفه وأنواعه

ثالثاً: عمل المرأة الفلسطينية الظروف والواقع

رابعاً: مصادر العنف في مكان العمل وأسبابه

## الفصل الثاني

### الإطار النظريّ والعنف ضد المرأة في مكان العمل

#### أولاً: الإطار النظريّ

ثمة نظريات عدة يمكن أن تستند إليها هذه الدراسة في معالجتها ظاهرة العنف ضد المرأة في المؤسسات الحكومية والخاصة في مدينة جنين، فهناك نظريات تصنف تحت فئة نظريات المايكرو (Micro) والتي هي عبارة عن تفسيرات شخصية تلقي اللوم على المرأة وتبرأ الرجل، وفئة نظريات الماكرو (Macro) والتي تركز على ثقافة المجتمع التي تعطي الشرعية للرجل الذي يمارس العنف في المجتمع، وعلى أن كلاً من أنظمة المجتمع القانونية والسياسية والاقتصادية تساهم في التمييز ضد النساء وفي محاربة تمكين النساء، تدرج ضمنها العديد من النظريات، ومن أهم النظريات التي تدرج تحت فئة المايكرو (Kirk,2009, P5):

1. نظرية متلازمة المرأة التي تتعرض للضرب: وهي النظرية التي تقوم على ممارسة الضرب والعنف من الشريك، والتي غالباً ما تكون ردة فعل المرأة المعنفة هو الصمت وعدم الشكوى والبقاء مع الشريك

2. متلازمة صدمة الاغتصاب: علماء النفس يستخدمون هذه الظاهرة لتفسير ردة فعل النساء بعد التعرض للاغتصاب، حيث يبدين ردود أفعال غير متوقعة ابتداءً من التزام الهدوء والصمت، وعدم الإبلاغ أو الشكوى عن المعتدي.

وقد طوّرت هذه النظريات لأغراض علاجية وقانونية، على الرغم من أنها ليست التفسير المناسب لتفسير ظاهرة العنف ضد المرأة، حيث أنها تصفها بأنها مجرد ضحية غير ذات جدوى، وتضع اللوم عليها في تعرضها للعنف وأنها تسمح للرجل بأن يعتدي عليها، وتتنقذ بعض التصرفات التي تقوم بها النساء مثل نظرها الى الرجل او خروجها خارج المنزل وعن طريق ارتدائها لملابس مكشوفة، فهي تستحق أن تتعرض للعنف في هذه الحالات.

أما أهم النظريات التي تندرج تحت نظرية الماكرو فهي:

1. الشرعية الثقافية لعنف الرجل: وهي النظرية التي تعطي الحق للرجل في ممارسة العنف الرجل ابتداء من دائرة العائلة والمنزل، على اعتبار أن المرأة يجب أن تظل مطيعة لزوجها وأن تمتثل لرغباته الجنسية، وتعطي الحق في ممارسة التحرش الجنسي ضد المرأة خارج المنزل، على اعتبار أن المحيط العام وخارج المنزل هو من حق الرجل وليس من حق المرأة أن تتواجد فيه، وهذه النظرية يتم تعليمها ابتداء من المدرسة، وسائل الإعلام، الألعاب والأسرة.

2. نظرية الأنظمة الاقتصادية التي لا تمكّن النساء: وتقوم هذه الأنظمة على إعطاء الموظفة أجراً أقل من الموظف في مكان العمل، وعلى اعتمادية المرأة على الرجل في دخلها وعند تعرضها لأية حادثة عنف في العمل فإنه لا يمكنها أن تبلغ على أية حادثة تحرش جنسي في مكان العمل خوفاً من أن تفقد عملها.

وهناك نظريات أخرى تأتي لتفسر موضوع العنف ضد المرأة في العمل ومنها:

1. التنشئة الاجتماعية: تبدأ التنشئة الاجتماعية على التمييز بين الرجل والمرأة منذ الولادة، وذلك عن طريق التفريق في المعاملة والألعاب والثواب والعقاب، وإصاق صفة الدونية للبنات (جادوا، 1996، ص224).

والتنشئة الاجتماعية - في أوضح تعريفاتها- هي النظرة الدونية لقدرات المرأة فكثير من المجتمعات العربية، والنظر إلى أن الرجل دائماً أكفأ وأقدر (جبر، 2005، ص32). وثمة دراسات عديدة أثبتت خلاف هذه النظرية، فخلصت إلى أن المرأة العاملة - وبالرغم من المسؤوليات التي تتحملها وتقوم به فإنها- الأقدر والأكفأ على تحمل أعباء أسرتها تحملاً أكفأ وأفضل (حمائل، 2003، ص20)، ويلاحظ أن هذا يتنافى مع نظرية التنشئة الاجتماعية.

ويندرج تحت مفهوم التنشئة الاجتماعية مفهوم آخر يتمحور في أن الرجل هو المسؤول عن إعالة الأسرة والعمل خارج المنزل والمرأة المسؤولة عن الانجاب، وتقسيم الأدوار تعطي

الرجل الأحقية والأولوية في التصرف والتحكم في القرارات المتعلقة بالأسرة، والحق في السيطرة (جادوا، 1996، ص224). ويلاحظ أن هذا المفهوم لا يختلف عن السابق سوى أنه يفصل الأدوار؛ فيمنح الدور المركزي في تنشئة الأسرة للرجل؛ ويعطي الدور الهامشي غير الفاعل للمرأة.

2. نظرية عقدة سندريلا، أو ما يعرف بالخوف الخفي من الاستقلال من طرف الفتاة في مجتمعنا، التي تبيح للطرف المعتدي على المرأة ممارسة العنف ضدها بحكم أنه شيء طبيعي. وهذا سببه طبعاً القيم والتنشئة الاجتماعية التي تبيح للمعتدي أن يمارس العنف ضدها، ومن هنا وجب تغيير هذه الصورة في عقلية المرأة والتوجه إليها قبل الرجل عند معالجة موضوع العنف ضد المرأة؛ لأنّ هذه الصورة أو الفكرة هي التي تبيح للمعتدي أن يعتدي عليها. (جادوا، 1996 ص33).

ولعل ما ذكر آنفاً يعين الباحثة على الربط بين مفهوم عقدة سندريلا والقيم والتنشئة الاجتماعية التي تُبنى عليها المرأة في المجتمع؛ لأنّ عقدة سندريلا تعد نتيجة للقيم والتنشئة الاجتماعية في أيّ مجتمع، الذي يترتب عليها السماح للرجل أن يمارس العنف ضد المرأة، بل - في بعض الحالات - تعطيه الذرائع لما يمارسه من عنف ضدها، ومن هنا، وجب إلغاء هذه الفكرة في العقل الباطني للمرأة، ولا مناص من ترسيخ فكرة أنسنتها وحربتها وأنها غير تابعة للسلطة الذكورية في المجتمع التي تترتب على التنشئة الاجتماعية وعقدة سندريلا، وأنه ليس ثمة حقاً لأي طرف كان أن يمارس العنف ضدها مهما كانت الأسباب، ولا بدّ من التركيز على جانب تنمية الثقة والاعتزاز بالنفس لدى المرأة؛ لكي يمكن الحدّ من حالات العنف ضدها.

والجدير ذكره، أن الباحثة تعتقد أن نظرية التنشئة الاجتماعية تلتقي مع نظرية عقدة سندريلا؛ فنظرية التنشئة الاجتماعية هي تنشئ جيلاً ومجتمعاً ينظر إلى المرأة نظرة دونية، تكسبها سمة الهيمنة، والسيطرة عليها، وتربي المرأة على وفق هذه التنشئة على أن تكون تابعاً للرجل، التي تورث المرأة فكرة أحقية ممارسة العنف تجاهها من قبل الرجل، وفي تقبلها - في كثير من الأحيان - للعنف ضدها، وهذا يرتبط بنظرية عقدة سندريلا التي تبيح للمعتدي ممارسة

العنف وتسمح بسببها للمرأة تقبل العنف من الطرف المعتدي، الذي يقود إلى وجود العنف في المؤسسات في مكان العمل ضد المرأة.

ولقد جاءت العديد من الاتفاقيات التي حمت المرأة ودعت الى القضاء على كافة أشكال التمييز والعنف ضدها منها اتفاقية سيداو (1979)، التي وقعت عليها السلطة الوطنية الفلسطينية ولكنها لم تطبقها وبالتالي لم تنتشر، وأقرت الاتفاقية إلغاء كافة أشكال التمييز ضد المرأة، وكفلت لها الحق في المساواة مع الرجل. كما أنها نصت على أن التنشئة على أساس المساواة تكفل إلغاء كافة أشكال التمييز، حسب ما أقرت اللجنة الدولية للقضاء على التمييز ضد المرأة (جادوا، 1996، ص110).

حيث جاءت المادة (5) بند (أ) لكي تفند وتحارب النظريات التي تظلم المرأة مثل نظرية التنشئة الاجتماعية، حيث نصت على تعديل الانماط الاجتماعية والثقافية لسلوك الرجل والمرأة، بهدف تحقيق القضاء على التحيزات والعادات العرفية وكل الممارسات الأخرى القائمة على فكرة دونية أو تفوق أحد الجنسين، أو على أدوار نمطية للرجل والمرأة (الأمم المتحدة، 1979، ص8)

أما التعريفات الاصطلاحية للدراسة التي استخدمت بتحليل الدراسة فهي:

**العنف:** عرفت منظمة الصحة العالمية العنف بأنه أي فعل عدواني أو مهين مبني على أساس النوع، ويندرج تحته العنف البدني أو اللفظي أو النفسي أو الجنسي، ويلحق الضرر بالأنثى (منظمة الصحة العالمية، 2002). ويشمل مفهوم العنف أي سلوك أو فعل يمارس من طرف قوي ضد الطرف الآخر في ظل علاقة غير متكافئة الأطراف، بوجود مبررات دينية واقتصادية وسياسية وثقافية، وبحكم هذه الأهلية يملك الحق في ممارسة العنف (الطنطاوي، 2005، ص8).

بينما حددته الجمعية العامة للأمم المتحدة بأنه أي فعل يلحق الأذى النفسي أو الجسدي مبني على أساس الجنس، ويضمن ذلك الحرمان التعسفي من الحرية في الحياة الخاصة والعامة، أو التهديد أو الاكراه (مركز التغذية والتنمية الريفية، 2006).

الوعي الذاتي: هو الاتجاه العقلي للإنسان نحو ذاته (جادوا، 1996، ص 202).

المرأة العاملة: هي "التي تعمل خارج المنزل، وتحصل على أجر مقابل عملها، سواء أكانت موظفة قطاع خاص أو عام. وتقوم في الوقت نفسه بأدوارها كزوجة وأم، إلى جانب دورها كموظفة" (حمائل، 2003، ص 10).

العامل: كل شخص يؤدي عملاً لدى صاحب العمل لقاء أجر، ويكون في أثناء أدائه العمل تحت إدارته وإشرافه (ديوان الفتوى والتشريع، <http://goo.gl/fQHI00>)، وتعدّ شريحة العمال من أكبر الشرائح في المجتمع الفلسطيني وأكثرهم تأثراً فيه، على الأصعدة السياسية والاقتصادية والاجتماعية كافة (عدوي، 2008، ص 20).

المؤسسات الحكومية: المؤسسات التابعة إدارياً ومالياً وقانونياً للسلطة الوطنية الفلسطينية (جبر، 2005، ص 15)، مثل المحكمة ومديرية الصحة والمستشفيات الحكومية.

المؤسسات الخاصة: هو المشروعات التجارية والشركات الخاصة ومؤسسات الأعمال، وذلك بغض النظر عن حجمها وملكيته وبنيتها. ويغطي القطاع الخاص نظم الأغذية والزراعة، والغابات، ومصايد الأسماك كافة، بدءاً من الإنتاج وانتهاءً بالاستهلاك، بما في ذلك الخدمات المرتبطة بها من تمويل واستثمار وتأمين وتسويق وتجارة. (منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة، <http://goo.gl/2snQME>).

ثانياً: العنف في مكان العمل تعريفه وأنواعه

### تعريف العنف في مكان العمل

يعدّ موضوع العنف ضد النساء موضوعاً حساساً - بشكل عام - بأشكاله كافة، وتحديدًا في مكان العمل، وثمة ندرة واضحة في عدد الأبحاث التي تناولت هذه القضية؛ بسبب الخصوصية التي تحيط بها بعض المؤسسات والهيئات، لكي لا تسمح للباحثين دراسة وضع العاملين والعاملات فيها، لذلك، يبقى موضوع العنف وأشكاله في هذه المؤسسات غير واضح،

وانطلاقاً من هذا الباب كان لا مناصاً من التركيز على ظاهرة العنف ضد المرأة في مكان العمل والبحث فيها.

ولكننا وجدنا أنّ منظمة الصحة العالمية كانت قد عرّفت العنف ضد المرأة بأنه أيّ فعل عدوانيّ أو مهين مبنيّ على أساس النوع، ويندرج تحته العنف البدنيّ أو اللفظيّ أو النفسيّ أو الجنسيّ، ويُلحق الضرر بالأنثى (منظمة الصحة العالمية، 2002).

ولعلّ تجوالاً إحصائيةً متأنيةً في واقع العنف ضد المرأة في مكان العمل داخل فلسطين تظهر أن المرأة الفلسطينية أيضاً تعاني العنف ضدها؛ ففي منطقة طولكرم تبين أن ما نسبة (90,3%) يتعرضن للعنف الجماعي، و (88,4%) يتعرضن لعنف أو أذى نفسي، و (59%) يتعرضن للعنف الجنسي، و (35,9%) يتعرضن للعنف البدني (حمود، 2000، ص154). ويلحظ أنّ تعريف العنف في مكان العمل جاء محددًا أكثر من تعريف العنف بشكل عام، وأن تعريفاته التي حاولت شرحه تعددت مشاربها ومضموناتها. إلا أن معهد بحوث العنف في مكان العمل كان فصلّ مضمون التعريف السابق بتعريفه إيّاه بأنه أيّ فعل عدواني ضد الموظف يخلق بيئة عمل عدائية، ولا يقتصر على الإيذاء البدني أو النفسي، بل يشمل التهديد والتحقير والمكالمات التلفونية المسيئة والتحرش (محمد، 2012، ص340).

وانطلاقاً من تعريف العنف - الموجود أعلاه في العمل، يمكن - الباحثة- أن تستنتج أنّ لا مؤسسة خاصة أو حكومية تكاد تخلو من أيّ سلوك عدواني أو سلبي ضد الموظفة العاملة التي تعمل خارج المنزل، وتحصل على أجر مقابل عملها، سواء أكانت موظفة قطاع خاص أو عام، وتقوم- في الوقت نفسه- بأدوارها بوصفها زوجة وأم، إلى كونها موظفة (حمائل، 2003، ص14). والجدير تبيانه، أنّ وجود هذا العنف يكون بنسب متفاوتة لا متشابهة -بطبيعة الحال- بسبب الرقابة على هذه المؤسسة أو المتابعة من قبل الإدارة على بيئة العمل.

ولعلّ إدامة النظرة في واقع المرأة - بشكل عام - في المجتمعات الغربية، نجدها نظرة سلبية، تكشف عن درجة معاناتها الكبيرة من العنف ضدها مقارنة مع غيرها في المجتمعات

الأخرى، سواءً كان ذلك في العائلة أو في المجتمع. وتأتي بيئة العمل استكمالاً بالطبع لحققة العنف الموجه ضدها، وهذا يأتي مرتبطاً بنظرية الشرعية الثقافية لعنف الرجل التي تشرّع أي سلوك عنيف للرجل داخل المنزل وخارجه باعتباره صاحب السلطة والهيمنة وطبعاً يلتقي مع نظرية التنشئة الاجتماعية التي تربي الرجل على أن يمارس سلطته على المرأة، وبالتالي تشرّع أي سلوك عنيف تجاه المرأة في مكان العمل.

وتبعاً لنتائج الاستقصاء الذي قامت به مجموعة العمل الدولية المكونة من: وزارة العدل الهولندية، ومعهد الأمم المتحدة لبحوث الجريمة والعدالة، ومكتب منظمة العمل الدولية في الأمم المتحدة، التي بيّنت أن المرأة تعاني من العنف ضدها في بيئة العمل أكثر من الرجل، خاصة في دول مثل أوروبا الغربية وأمريكا اللاتينية ودول العالم الجديد، حيث تزيد عن دول قارتي آسيا وإفريقيا، وكذلك الأمر بالنسبة للتحرش الجنسي ضدها في العمل (ريان، 2008، ص164).

### أنواع العنف وأشكاله

يتخذ العنف ضد المرأة أشكالاً مختلفة، منها الجسدي، ومنها النفسي. ولكن يبدو أن الواقع الفلسطيني يغلف العنف بغلاف واقع الاحتلال الذي يلقي بظلاله الثقيلة على مناحي الحياة المختلفة في فلسطين؛ فالاحتلال، فضلاً عن كونه يسلب حق الانسان في الحياة، فإنه يحيل واقعه السياسي والاجتماعي والاقتصادي جحيماً. وقد ربط بعض الباحثين بين الاحتلال وسلوكيات الإنسان الفلسطيني، ومن ذلك العنف الذي يمثل انعكاساً للحالة النفسية التي تنشأ بوصفها نتيجة طبيعية لمختلف أشكال القمع والإذلال التي يمارسها الاحتلال بحق الإنسان في فلسطين.

والمرأة الفلسطينية حالها حال الرجل فإنها تواجه العنف تارة من إجراءات الاحتلال التعسفية بحق الشعب الفلسطيني عامة، وتارة أخرى من الصعيد المجتمعي المتمثل بالتنشئة الاجتماعية والموروثات الثقافية (وكالة معا، <http://goo.gl/w8rFkM>) فقد تبين من خلال عمل مركز المرأة للإرشاد القانوني والاجتماعي حجم العنف الذي سببه الاحتلال للشعب الفلسطيني المتمثل عن طريق التجويع ومصادرة الأراضي وهدم البيوت والحصار، التي كلها -

دون شك-تؤثر سلباً في الاقتصاد الفلسطيني، وفي دخل العائلة الفلسطيني، التي يؤدي بها إلى العيش تحت خطّ الفقر، حيث إنّ الفقر وتردي الوضع الاقتصادي للعائلات الفلسطينية يعدّان أحد أسباب العنف ضد المرأة، الذي يؤدي- في نهاية المطاف- إلى ازدياد العنف المجتمعي ضد المرأة؛ (وكالة أخبار المرأة، <http://goo.gl/fNSGPn>)، فنظرية الأنظمة الاقتصادية تقوم على عدم تمكين النساء من أجل أن تظل معتمدة في دخلها على الرجل، ولا تقوم بإنصافها داخل العمل من ناحية الراتب والعلاوات ظن بالتالي تؤثر على اقتصاد المجتمع بشكل سلبي وتساهم في موضوع الفقر في المجتمع.

وثمة علاقة وطيدة بين العنف في مكان العمل وممارسات الاحتلال القمعية، حيث إنّ الظروف النفسية والاجتماعية التي تعيشها المرأة الفلسطينية مغلفة بطابع الاحتلال. وهو بشكل مباشر أو غير مباشر مسؤول عن كثير من المشاكل التي يعاني منها شعبنا، ناهيك عن العنف المباشر الذي يمارسه الاحتلال ضد المرأة الفلسطينية والمتمثل بمنعها من التمتع بحقوقها في التنقل والتعليم والعلاج بحرية، بالإضافة إلى استهدافها في مناطق سكنها وعملها (الرأي، <http://goo.gl/aAh1FN>)، لعلّ ما ذكر آنفاً يؤسس إلى حقيقة مفادها: أنّ العنف سلوك اجتماعي متعلم، يكتسبه الفرد نتيجة للموروث الاجتماعي والثقافي في المجتمع (السيد، 2009، ص96).

أضف إلى ذلك، أنّ الكثير من الباحثين يعزّون سبب العنف إلى مستوى الفقر، والبطالة العالية، وجودة الخدمات، والبنية التحتية المتدنية في مجتمعات الأقليات مقارنة مع مجتمعات الأغلبية (بحيى، 2013، ص50).

يختلف مفهوم العنف بأشكاله وأنواعه في مكان العمل من مجتمع إلى آخر، ومن فرد إلى آخر، ومن مؤسسة إلى أخرى؛ فما يُفسّر على أنه سلوك عنيف في مؤسسة ما يُنظر إليه على أنه سلوك طبيعي في مؤسسة أخرى. وهنا تكمن صعوبة البحث في أشكال العنف أو الحديث عنها في العمل (ريان، 2008، ص167). إلا أنّ هناك إجماعاً لدى المنظمات الدولية والحقوقية على مجموعه من النقاط التي تحدد أشكال العنف المختلفة ومظاهره في العمل. فقد

عرّفت منظمة العمل الدولية جملة من السلوكيات واعتبرتها شكلاً من أشكال العنف في العمل، على الأنحاء الآتية:

1. العنف البدنيّ أو الجسديّ: هو الضرب باليد أو بأية وسيلة أخرى. وينتشر هذا النوع في أماكن العمل التي تتطلب مجهوداً عضلياً، كما المعامل والمصانع التي تعمل فيها الموظفة بوصفها يداً عاملة مع الموظف، بالركل والضرب العنيف، والخمش بالأظافر، والوخز، والاحتكاك العدائي، والعض (ريان، 2008، ص167).

2. العنف المعنويّ أو النفسيّ: هو المسّ بكرامة المرأة، وإهانتها، والخطّ من قدرها وقيمتها. ويتضمن إهانتها إهانةً مباشرة عن طريق الكلمات الجارحة، أو الاستهزاء بها وبمؤهلاتها وقدراتها، أو الصراخ عليها أمام الملاء. ومن أنواع العنف النفسي أيضاً التكتل الجماعي؛ أي: الوقوف ضد الموظف وتحقيره ونبذه، أو الاستخفاف بما ينجزه من أعمال، وإهانتته؛ بغية بقاءه مطيعاً وملتزماً على الدوام اتجاه رئيسه في العمل، وهو أحد أشكال العنف النفسيّ (ريان، 2008، ص168) ويشكل السبب والشتم أكثر أشكال العنف اللفظيّ الذي يندرج تحت إطار العنف النفسيّ ذيوماً بنسبة (59%) في الأردن (سليمان، 2006).

3. العنف المرتبط بالأنواع الاجتماعيّ: يرتبط هذا العنف بعلاقة وطيدة مع التنشئة غير السوية وغير العادلة بين الرجل والمرأة منذ الصغر، والقائمة على أساس إعطاء الأفضلية - دائماً - للرجل على حساب المرأة، وإعطائه الحق في ممارسة السلطة منذ الصغر، والأفضلية في التعليم والصحة (كامل و خليل، دون تاريخ، ص23) وتمتد التفرقة الشنيعة تدرجاً إلى أن تصل إلى مكان العمل، وتتخذ مظاهرَ مختلفة كالتمييز في التدريب والترقية وغيرها.

ولوحظت تفرقة أخرى تعانيها الموظفة في بعض الأحيان تتمثل في تفضيل بعض أرباب العمل في القطاع الخاص توظيف النساء المتقدمات ذوات المظهر الحسن، واللائي يتمتعن بدرجة كبيرة من الجاذبية دون الالتفات إلى القدرات الفكرية أو المهنية مما يعد شكلاً من أشكال التمييز ضد النساء، ويلحق الأذى النفسي بهن (حمود، 2000، ص175).

وتعدّ سياسة الترقية والتعيينات التي تفضل ترقية الموظف وتعيينه في مناصب حيوية على حساب تقلدّ الموظفة المهام غير الإشرافية فقط، كما هو الحال، في السودان والإمارات العربية و لبنان، التي تعدّ الأكثر بروزاً فيها؛ إذ تتقلد المرأة ما نسبته (46.9%) من المهام غير الإشرافية، وما نسبته (37.2%) في الأعمال المتعلقة بالخدمات (حمود، 2000، ص175) وهذا يعدّ شكلاً من أشكال العنف، وعملاً مسيئاً للمرأة.

4. العنف الجنسي: هو الاعتداء على جسد المرأة عن طريق لمس أجزاء من جسمها دون إرادتها (الشاعر، 2003، ص335). ويعد هذا النوع أكثر انتشاراً في الأماكن التي تقوم فيها الموظفة على خدمة العملاء والزبائن، إذ إنها تضطر للاحتكاك والتعامل المباشر مع الزبائن. ويرتبط حماية الفرد من العنف الجنسي بصورة مباشرة بأنظمة الدفاع عن حقوق الإنسان التي تكفل حرية الفرد وعدم الاعتداء عليه وعلى خصوصيته (المضاعين، 2011). وتزداد فرصة تعرض المرأة للتحرش الجنسي في حالات العمل والتواصل المباشر مع الجمهور وقطاع الخدمات (ص2756، 2013، Rasmussen).

5. العنف المجتمعي: ويشكل هذا النوع من العنف - الموجه ضد المرأة-نسبة-لا بأس فيها- في المجتمعات العربية، الذي تندرج تحته أشكال العنف المجتمعي كافة، سواءً المباشر أو غير المباشر، ضد المرأة، الذي يؤثر - بدوره- تأثيراً سلبياً في نفسياتها (حمود، 2000، ص173). ويصنّف رفض الرجل فكرة خروج المرأة من المنزل، وعملها ومناقستها له في سوق العمل، والاتهامات والتحريض وعدم تقبل دورها الوظيفي، على أنه أحد أبرز أشكال هذا النوع من العنف المنتشرة في بيئتنا العربية (أبو سيف، 2010). وتتنظر المجتمعات العربية والشرقية باستهجان شديد للمرأة التي تنافس الرجل في سوق العمل؛ انطلاقاً من النظرة الدونية التقليدية التي تقسم الأدوار والمهام تقسيماً جندياً، فتحدد دور المرأة فقط بالدور الإنجابي ورعاية الأولاد وتربيتهم. وترى - الباحثة- أن العنف المجتمعي يعدّ من أشد أنواع العنف الموجه للمرأة وأشدّه خطورة عليها؛ إذ إنه يُشرع لممارسة أنواع العنف

الأخرى، سواء كان جسدياً، أو نفسياً، أو جنسياً، أو رمزياً، كما يشجّع على تكريس هذه الأنواع من العنف ضد المرأة.

لعل ما يميز هذا العنف يجعله أكثر تأثيراً من ناحية سلبياً في أداء المرأة الوظيفية في مكان العمل؛ كونه موصوف بالكثرة و العمل الجماعيّ والمجتمعيّ، واللافرديّة، الأمر الذي يُشكل ضغطاً نفسياً إضافياً على المرأة، مقارنةً بالعنف الفردي الممارس ضدها.

6. العنف الرمزيّ والاستلاب الاعتقاديّ: ويُعتقد بأنّه الأداة الأساس في فرض الهيمنة وبسط السيطرة المطلقة على المرأة، ويأتي - بشكل عام- نتيجة بنية العلاقات المجتمعية التي تحدد طرف السلطة والآخر المتسلط عليه، ويصبح العنف الرمزيّ مفهوماً يشير إلى فرض المسيطرين طريقتهم في التفكير والتعبير بوصفها الطريقة الوحيدة المشروعة؛ لاستمرار حصولهم على هذا التمييز (جادوا، 1996، ص 223).

### ثالثاً: عمل المرأة الفلسطينية الظروف والواقع

المجتمع الفلسطيني جزء لا يتجزأ من المجتمعات العربية، من ثمّ فإنّ الموروث الشعبيّ والعادات والتقاليد الاجتماعية تؤثر فيه تأثيراً كبيراً. ولذلك، فإنّ المرأة الفلسطينية تُعاني اضطهاداً مزدوجاً- كما ذكر في غير مكان من هذه الدراسة- من الاحتلال الإسرائيلي بوصفه الدولة الاحتلالية القامعة، ومن الاضطهاد والتمييز بين النوعين؛ بأنّ من بعض العادات والتقاليد العربية، التي تشكل اللبنة الأساسية في عملية البناء في المجتمع الفلسطيني (مركز المعلومات الفلسطيني وفا، <http://goo.gl/sCYkER>).

على الرغم من الصعوبات التي واجهت وما زالت تواجه المرأة العربية عامة، والفلسطينية خاصة، فإنّها وقفت جنباً إلى جنب مع الرجل في مسيرة النضال الفلسطيني في مواجهة الاحتلال الإسرائيلي، فكانت أول مسيرة نسائية نظمتها المرأة الفلسطينية في أواخر القرن التاسع عشر، وذلك ضد بناء مستوطنة في منطقة العفولة عام 1893. وفي عام 1929 عقد أول مؤتمر نسائي فلسطيني في القدس، انبثقت منه "اللجنة التنفيذية لجمعية السيدات

العربيات". وفي العام نفسه أنشئ الاتحاد النسائي العربي في القدس وآخر في نابلس (مركز المعلومات الفلسطيني وفا، <http://goo.gl/sCYkER>).

وفي أيامنا هذه، استطاعت المرأة الدخول إلى سوق العمل الفلسطيني وتحقيق نسبة عالية من الإنجازات الاقتصادية وغيرها، ومن ثمّ أسهمت في دعم الاقتصاد الفلسطيني، فخففت من نسبة مشاركة الرجل في البناء الاقتصادي الفلسطيني، إذ وما زالت نسبة مشاركته (71.5%) هي نسبة تزيد عن مشاركة المرأة بثلاثة أضعاف، أي بنسبة (19.4%) في عام 2014 (مركز المعلومات الفلسطيني وفا، <http://goo.gl/sCYkER>)، بعد أن كانت مشاركة الرجل تزيد أكثر من أربعة أضعاف مشاركة النساء خلال الفترة 2001-2010 (الجهاز المركزي الإحصائي الفلسطيني، 2011)، حيث بلغت معدلات البطالة بين النساء في فلسطين (الضفة الغربية وقطاع غزة) 38.4% في العام الماضي 2014 مقارنة مع (33.5%) عام 2013. (وكالة صفا، <http://goo.gl/Dxh7EZ>)، مما يعني أنها لم تصل إلى المستوى المطلوب من حيث مستوى المشاركة في سوق العمل الفلسطيني، من حيث تحقيق الحصول على الامتيازات الوظيفية من علاوة وترقية ورواتب مقارنة بالمستوى الذي يتمتع به الموظف في سوق العمل.

ولعله من الجدير إفصاحه، بأنّ الموظفة- في كثير من الأحيان- تمتلك مستوى أكاديمياً أعلى مما يمتلكه زميلها الموظف في مكان العمل، وقدراتٍ تؤهلها لأن ترتقي وظيفياً، وتتقدم مقاماً ومنصباً على الموظف في بعض المناصب والمهام، فأنها لم تحصل -في واقع الحال- على الترقية المناسبة أو الامتيازات نفسها التي يحصل عليها زميلها الموظف في مكان العمل؛ مما يعيق تقدمها في المجال المهني والمستوى الوظيفي، ومن ثمّ حرمانها من فرصة الترقية، وأن تستلم مناصب عليا تمكنها من المشاركة في عملية صنع القرار (جبر، 2005، ص18)، وهذا كله مرتبط بالنظرية الاقتصادية المتعلقة بعدم تمكين النساء، وبنظرية الشرعية الثقافية للرجل التي ترسخ فكرة الدور الإيجابي المتعلق بالمرأة وانحصار دورها في المجتمع بهذا الدور وعدم مساهمتها في بناء المجتمع عن طريق عملها في المؤسسات خارج منزلها.

## نسب وإحصائيات ودلالات

تشير الإحصاءات إلى عدم وجود تكافؤ في الفرص بين الرجل والمرأة، إذ تذكر أن أعلى نسبة مشاركة في القوى العاملة بين النساء لدى الحاصلات على ثلاث عشرة سنة دراسية فأكثر. بالمقابل فإن أعلى نسبة مشاركة بين الرجال لدى الحاصلين على 1-6 سنة دراسية (الجهاز المركزي الإحصائي الفلسطيني، 2011). وهذا يدل دلالة واضحة على انعدام المساواة في الفرص المتاحة من ناحية آلية التوظيف والعمل في المؤسسات الفلسطينية، وعلى عدم تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل، وهذا الأمر يعكس الواقع غير المنصف تجاه المرأة والاستهانة بقدراتها في العمل.

وبناءً على الحقائق السابقة، والأرقام والإحصائيات، فإنه ليس من المستغرب أن تكون مجالات أنشطة الخدمات والزراعة هي أكثر المجالات التي تشغلها المرأة في سوق العمل، مما يعني ذلك، انحصار عملها على المهن التقليدية في الأغلب العام (الجهاز المركزي الإحصائي الفلسطيني، 2011)، فيعدّ قطاعي الخدمات والزراعة هما المشغلان الرئيسان للنساء العاملات في السوق المحلية؛ فتشغل المرأة في قطاع الخدمات بنسبة مقدارها (57.0%) وقطاع الزراعة تشغل ما نسبته و (29.9%) من إجمالي عدد العاملين في القطاعين (وكالة صفا، <http://goo.gl/Dxh7EZ>)، وتجدر الإشارة إلى أنني تطرقت في مجتمع الدراسة إلى المؤسسات الحكومية والخاصة فقط كمكان العمل الذي طبقت عليه الدراسة.

وفي مجال التدريب في مكان العمل، فإن أغلب فرص التدريب والتطوير في المؤسسات يفوز بها الرجال، بسبب سيطرة مفهوم اجتماعي سائد بين العاملين والعاملات، يرى أنه الأقدر -دائماً- على التدريب والتطوير، ثمّ الأقدر على تطبيق ما يمتلكه من خبرات تراكمية على المؤسسة وتحقيق المنفعة القصوى لها. ويتدخل مفهوم صعوبة سفر المرأة خارج البلاد حائلاً دون مشاركتها في الدورات التدريبية الخارجية، وأخذ الموافقة من الزوج أو العائلة في الحسبان عند حرمانها من فرص التدريب في مكان العمل، مما تعكس هذه المفاهيم تأثيراً سلباً في قدرات المرأة، وإمكانية التطوير والارتقاء في العمل.

لعله بات واضحا مما ذكر آنفا، أنّ هذه الحقائق التي توثقها الإحصائيات تؤثر تأثيراً سلبياً في وضع المرأة الفلسطينية العاملة، فتحدّ من الفرص المتاحة أمامها، ويمكن فصل الظروف القاسية عنها، وعدم تكافؤ الفرص عنها، وعدم وجود حماية قانونية لحقوقها من جهة، ووجود ظاهرة العنف ضدها في مكان العمل من جهة أخرى (حمود، 2000، ص156). إن هذا الواقع يؤدي بالمرأة الفلسطينية- في كثير من الأحيان- إلى تقبل الوضع الناجم عن بعض الظروف غير المنصفة بحقها في مكان العمل، حيث يمارس المجتمع الضغوط والقهر ضد المرأة انطلاقاً من فكرة المجتمع الذكوري والسلطة الأبوية على المرأة، وأن قمع المرأة هو حق للرجل، مما قد يؤدي بها - ذلك كله- إلى أن تفقد ثقته بنفسها (حمود، 2000، ص157). ونتيجة لذلك، تتعرض للعنف بأشكاله كافة في مكان العمل؛ سواء كان العنف جسدياً، أو جنسياً، أو نفسياً، ثم قبول المرأة بهذا الواقع على ما عليه من صعوبات، على اعتبار أنه لا بدائل غيره، أو فرص عمل أخرى متوفرة، ولا أمل في تحسن الظروف وتغيير الواقع المعاش.

إن هذا الواقع الذي تعيشه الموظفة يمثل شكلاً خفياً من أشكال العنف الممارس ضدها بأشكاله كافة وأنواعه المختلفة، وهو ما يقودنا إلى المبحث الثاني لكي نتناوله بشيء من التفصيل بوصفه شكلاً من أشكال العنف، وهو العنف خفيّه وظاهره في أماكن العمل.

#### رابعاً: مصادر العنف في مكان العمل وأسبابه

##### مصادر العنف في مكان العمل

ولعلّ دقة الحديث عن مصادر العنف تلزم اقتضاره على المحيط الداخلي للعمل التي تتعامل فيه الموظفة، وتحتك به في بيئة عملها، ولا مجال - هنا- لتناول أيّ مصدر من المصادر الخارجية المسببة للعنف ضد الموظفة، كالعنف من قبل الزبائن في المهن التي تطلب احتكاكاً مباشراً مع الجمهور والزبائن، بل سنقتصر الدراسة - من باب الالتزام المنهجي العلمي- مناقشة المصادر الداخلية ومباحثتها، التي تحدث في داخل مكان العمل، التي يمكن إجمالها في المصادر الآتية:

1. الزملاء في العمل: يعد زملاء العمل، وهم أقرانها في الوظيفة، الذين يتمتعون بالمنصب نفسه أو المؤهل العلمي والمستوى الوظيفي-من أوائل الأشخاص الذين يمارسون العنف ضد الموظفة، سواء أكان لأسباب تعود إلى عامل الغيرة، أو إلى عدم رغبتهم أصلاً في وجودها معهم بوصفها امرأة زميلة لهم في العمل؛ لأنّ بعض الرجال-كما ذكر آنفاً-لا يتقبلون فكرة وجود امرأة زميلة لهم في مكان العمل، بسبب إيمانهم بالنظرة الدونية منهج حياة، وتطبيقهم لها في مكان العمل (جبر، 2005، ص28).

2. الرؤساء: تعد فئة الرؤساء أحد مصادر العنف وذلك إما بسكوتهم عن العنف الممارس ضد الموظفة أو بممارستهم العنف بشكل مباشر على المرأة في مكان العمل، وفي كثير من الأحيان تكون المستويات الإدارية العليا على علم بالعنف الموجود داخل مؤسساتها، وبسكوتها هذا، أو بمشاركتها بالعنف تعدّ القيادة الإدارية العليا أحد مصادره (Moe, 2004, P6).

3. الزبائن: هم الفئة التي تتلقى الخدمات والمنفعة المختلفة من المؤسسة، ومن الممكن أن يصبحوا عدوانيين عند عدم رضاهم أو تلقيهم الخدمة تلقياً لا ينال رضاهم(محمد، 2012، ص340).

ولغاية الالتزام المنهجي الدقيق سنتناول الدراسة بالتحليل التفصيلي كلاً من فئة الزملاء والرؤساء بوصفهما مصدرين رئيسيين من مصادر العنف في المؤسسات.

### أسباب العنف وتباينها

يعود نشوء ظاهرة العنف ضد المرأة في مكان العمل إلى أسباب عدة، تتمثل فيما يأتي:

1. التنشئة الاجتماعية: لعلها هي التنشئة - نفسها التي ذكرت آنفاً في هذه الرسالة-التي تربي الولد صغيراً على أنه هو الأقوى، وأنّ البنت هي الأضعف، وينبغي لها أن تكون تابعة له دائماً، وأن تعتمد كل اعتمادها عليه في مراحل حياتها المختلفة. وهذه النزعة الدونية- فكراً

وسلوكاً-ناتجةً عن التنشئة الاجتماعية، التي تسهم في خلق جيل يستبيح إهانة المرأة ويستمر بإهانتها، بوصفه خلقاً مسموحاً به، الأمر الذي يؤثر في أدائها، ويزيد من شعورها بالخجل من زملائها، ومن الزبائن والعملاء الموجودين في مكان العمل، الأمر الذي يمنعها من الدفاع عن نفسها عند مواجهتها لأي سلوك خطأ موجهٍ ضدها من أي طرف هناك(ريان، 2008، ص170).

2. النظرة الدونية والقيمة المنحطة: التي ترتبط بالتنشئة الاجتماعية ونظرية التعلّم، والتفرقة في المعاملة، والعقاب بين الولد والبنت منذ الصغر، فقد لوحظ أن عقاب البنت يأتي أكبر من عقاب الولد عند التقصير في الواجبات الدينية، أو التدخين، أو الصوت العالي مثلاً (نصير، 2006، ص27) مما يجعل من كبت المرأة وإهانتها في وظيفتها شيئاً طبيعياً يتماشى مع طبيعة المجتمع وتكوينه.

3. الهيمنة الذكورية والنظام الأبوي: هما اللذان يشرعان للرجل أن يقلل من قيمة المرأة، ويثبّط من شأنها، وأن لا يرضى بها منافساً مقنعاً له في أماكن العمل(جبر، 2005، ص31).

4. الغيرة من الأمثلة الناجحة لبعض النساء الرياديات في مختلف المجالات: يرفض الرجل أن يرى المرأة منافساً له في مكان العمل، متكناً في ذلك إلى مصادر التنشئة الاجتماعية والتربية على القيم والعادات الراضية لمنح الموظفة دوراً متساوياً مع الموظف في مكان العمل؛ ولذلك، فهو يرفض أن تحاول سحب البساط من تحت قدميه، وأن تكون بمنصب أعلى منه، أو أن تكون مديرتة في بعض المؤسسات، فيجهد النفس محاولاً عمل الوسائل المختلفة غاية تحطيمها نفسياً وأدائياً، قد يصل الأمر به إلى ممارسة التملق والنفاق الإداري، أو محاولة إيصال معلومات كاذبة أو مضللة للإدارة، ويرجع ذلك - غالباً- إلى عوامل شخصية؛ إذ قد يولد بعض الأشخاص مهيين لارتكاب العنف ضد الآخرين؛ نتيجة التكوين النفسي لهم، والى أثر العوامل الثقافية والتنشئة الاجتماعية وغيرها(ريان، 2008، ص171).

5. العنف المعنوي: فقد تؤدي غيرة الرجل- في بعض الأحيان- إلى محاولاته كبت المرأة وإفشالها وتحطيم معنوياتها بشتى الوسائل الممكنة وغير الممكنة، ويمكن أن يؤدي العنف الممارس ضد المرأة في مكان العمل، وبخاصة المعنوي، إلى إيجاد حالات من الحزن والقلق والإحباط والاضطراب النفسي الذي تعمل على تدمير الجانب العاطفي لدى المرأة، لأنها كثيرة الحساسية والعاطفة(هريش، 2013)، وهذا مرتبط بنظرية نظرية متلازمة المرأة التي تتعرض للضرب ونظرية متلازمة صدمة الاغتصاب، والتي تتحدث عن ردود فعل المرأة بعد أن تتعرض للعنف والتي ما تكون غالباً الهروب والصمت وعدم الشكوى أو التبليغ عند وقوع العنف.

6. غياب العقوبات القانونية أو الإدارية الرادعة، تلك العقوبات الحقيقية والفعالة المطبقة على أرض الواقع. فمثل تلك العقوبات يمكن أن تسهم في ردع الأشخاص الذين يعتقدون أنه لا حسيب أو لا رقيب على أعمالهم بحق المرأة - وبخاصة - في أماكن العمل ( Sharipova, 2014, P9).

7. الأدوار الجندرية: التي تقسم العمل التقليدي بين الجنسين، ويؤمن بعض الرجال إيماناً مطلقاً بأن مكان المرأة الوحيد هو بيتها وأسرتها، وأنه لا مكان لها بينهم في مكان العمل، ولا يجاز لها أن تخرج من بيتها للعمل أو لتحقيق الإنجازات، أو أن تسهم جنباً إلى جنب معه في العملية الإنتاجية والتنمية (محمد، 2012، ص340).

8. شعور الرجل بأنه الأقوى: وهذا السبب مرتبط بالنظرية الثقافية لعنف الرجل، التي تحرم المرأة من الحصول على الفرص المناسبة، والموارد التي يحصل عليها الرجل كـ (التعليم والتمكين والعمل والقدرة على اتخاذ القرارات) مما يسمح للرجل ممارسة سلطته عليها، وهيمنته المطلقة، وأن يشعر - في نهاية الأمر - بأنه الأقوى، وأن تشعر هي بأنها الأضعف (مركز التنمية والتغذية الريفية، 2006، ص33).

وهنا تكمن أهمية دراسة تعدد الأسباب الموجبة للعنف في أماكن العمل وتنوعها، وأهمية البحث فيها بهدف معالجتها، إلا أن خطورة هذه الظاهرة من النواحي الإنسانية والاجتماعية،

وحتى الاقتصادية والتنمية، تكون غير ظاهرة للعيان-في غالب الأحيان-فالعنف ضد المرأة أمر غير مبرر، رغم كل ما يقال في الأسباب والدوافع. ومن هنا، تأتي أهمية الدراسات الاجتماعية والأبحاث العلمية؛ لتكشف مصادره، وتعالج أسبابه، وتسلب الضوء عليه، والى الأسباب التي ينتجها، وتفضح الذرائع الواهية التي يتذرع فيها كثير من الرجال. ومن ثمّ، فإنّ الغاية وراء البحث في معالجتها، ليست - فقط-من أجل تفنيد هذه الأسباب، ولكن - أيضاً- محاولة خلق واقع اجتماعي أكثر وعياً في الأمور التي تُعد من المبادئ الأخلاقية والإنسانية في التعامل بين الرجال والنساء في أماكن العمل بشكل خاص، وفي مختلف مناحي العلاقات الاجتماعية بشكل عام.

# الفصل الثالث

## استعراض ومناقشة

### الدراسات السابقة

أولاً: استعراض الدراسات السابقة

ثانياً: مناقشة الدراسات السابقة

## الفصل الثالث

### استعراض ومناقشة الدراسات السابقة

أولاً: استعراض الدراسات السابقة

#### الدراسات العربية

شاهين (2014) "واقع الإساءة ضد الزوجات في محافظة رام الله والبيرة في ضوء بعض المتغيرات"

نشرت هذه الدراسة في مجلة جامعة القدس المفتوحة للعلوم الإنسانية والأبحاث لمحمد شاهين، 2014، وزعت الدراسة على عينة مقراها (252) زوجة في محافظة رام الله والبيرة، استخدمت الاستبانة كأداة في البحث، استخدمت الدراسة أسلوب المنهج الوصفي المسحي.

كانت هدفت الدراسة إلى الوقوف على واقع الإساءة ضد الزوجات ومجالاتها في محافظة رام الله والبيرة من خلال تحديد نسبة الإساءة الشائعة لدى الزوجات والفروق باختلاف بعض المتغيرات كالعمر وعدد الأبناء والمستوى التعليمي والمستوى الاقتصادي للأسرة، كانت النتائج فيها قد أشارت إلى النساء يتعرضن لنسبة مرتفعة من الإساءة بواقع (55%)، وكان المجال النفسي الأعلى مرتبة فالجنسي ثمّ الجسدي، وأفدت من الدراسة من أن العمر لا يؤثر على مستوى العنف ودرجة الإساءة التي تتعرض لها الزوجة من زوجها، بينما أثر المستوى التعليمي في درجة الإساءة؛ ففي حال ارتفاع المستوى التعليمي تقل درجة الإساءة بين الزوجين، ويلاحظ أنّ الإساءة النفسية كانت الأعلى نسبة فبلغت (60%)، وتلي ذلك نسبة العنف الجنسي؛ حيث كانت نسبته (55%) في حين حصلت الإساءة الجسدية على نسبة (50%). ويرجع انخفاض نسبة الإساءة الجسدية إلى خوف الأزواج من انكشاف أمرهم، وخشيتهم من ظهور الآثار الجسدية، ومن ثمّ التعرف إلى آثار العنف الجسدي من الآخرين.

هريش (2013) "العلاقة بين العنف الموجه ضد الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة الشؤون الاجتماعية الفلسطينية من قبل المنتفعين، والدافعية للاستمرار في مهنة الخدمة الاجتماعية"

دراسة بحثية لخالد هريش وياسمين نزال، وهما باحثان في دائرة الخدمة الاجتماعية كلية الآداب جامعة القدس أبو ديس " منشورة في مجلة جامعة النجاح الوطنية للعلوم الإنسانية"، المجلد 27 (5)، 2013، استخدم المنهج الوصفي التحليلي، بلغ المجتمع الكلي 37 أخصائياً اجتماعياً، اتبع أسلوب العينة العشوائية، بلغ حجم العينة 180 من مجتمع الدراسة التي تم توزيع الاستبيان عليها، تم بناء الاستبيان للاستخدام كأداة للدراسة.

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين العنف الموجه ضد الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في وزارة الشؤون الاجتماعية الفلسطينية من قبل المنتفعين والدافعية للاستمرار في مهنة الخدمة الاجتماعية، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة عكسية بين العنف اللفظي الموجه ضد الأخصائيين ودافعيتهم للاستمرار في العمل. فكلما زادت الدافعية للاستمرار في العمل قل العنف اللفظي، بالإضافة إلى العلاقة العكسية بين تعرضهم للعنف الجسدي وبين الدافعية للاستمرار في عملهم، كلما قل العنف الجسدي زادت الدافعية والرغبة في الاستمرار في العمل. وأوصت الدراسة بضرورة توفير أجواء مناسبة ومريحة للأخصائيين تكفل السلامة لهم من أجل الاستمرار في عملهم في مجال الخدمة الاجتماعية.

يحيى (2013) "العنف ضد النساء في المجتمع الفلسطيني"

دراسة تحليلية لنتائج مسح العنف في المجتمع الفلسطيني، لمحمد يحيى (2013).

تكونت عينة الدراسة من (5811) أسرة فلسطينية، شارك من بينها (3421) في المسح، و(1920) أسرة من قطاع غزة، شارك في المسح (1797) أسرة، واعتمدت الدراسة على المنهج الكمي في جمع البيانات و استخدمت العينة القصدية، واستخدمت أداة المسح الشامل في الدراسة.

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى حجم العنف الممارس ضد النساء في المجتمع الفلسطيني، أهم النتائج الإحصائية للدراسة كانت أن 58.6% و 23.5% من النساء اللواتي سبق لهن الزواج، تعرضت على الأقل لحدث واحد من أحداث العنف النفسي، وعلى الأقل على حدث واحد من أحداث العنف الجسدي، خلال فترة الدراسة، وأفادت أيضاً 11.8% و 55.1% 54.8% من النساء اللواتي سبق لهن الزواج أنها تعرضت لحدث واحد من أحداث العنف الاجتماعي.

وكانت خلصت الدراسة إلى أن النساء اللواتي تزوجن أكثر من مرة يعتبرن الأكثر معاناة من العنف أكثر من النساء اللواتي لم يخضن لتجربة الزواج، وأنه كلما زاد حجم الأسرة زاد العنف ضدها، وأن عامل سيطرة الرجل وتحكمه بقرارات الأسرة يزيد من ممارسة العنف ضد المرأة، وقد أفدت من الدراسة في القول أنّ عمر المرأة لم يرتبط ارتباطاً كبير مع أي نوع من أنواع سوء المعاملة والعنف، إضافة إلى أن نساء المخيمات والمناطق الريفية كن أكثر عرضة من نظيراتهن للعنف من نساء المدن.

### محمد(2012) "العنف ضد المرأة في أماكن العمل"

دراسة وصفية لمحمد سعد محمد، كانت نشرت في مجلة "دراسات عربية في علم النفس"، مجلد11، عدد 2، ابريل 2012.

تعدّ دراسة تفصيلية عن العنف ضد المرأة المصرية العاملة؛ إذ اشتملت عينة الدراسة على(185) امرأة عاملة في المؤسسات الصناعية والخدمية. وقد اعتمدت الدراسة المنهج الكمي في جمع البيانات. استخدم أسلوب العينة القصدية وهدفت الدراسة إلى محاولة معرفة أشكال العنف ضد المرأة في مكان العمل في المؤسسات الصناعية والخدمية في مصر.

وقد توصل البحث إلى جملة من النتائج، أهمها: أن النساء العاملات يتعرضن لأشكال العنف المختلفة، ويعد العنف اللفظي والبدني أكثر أنواع العنف انتشاراً. وتعدّ الخبرة والمؤهل

العلمي أموراً غير كافية لحماية المرأة من ممارسة العنف ضدها. وكان أوصى الباحث بضرورة وضع سياسات اجتماعية تحمي المرأة من أشكال العنف كافة في مكان العمل.

### السيد (2009) بحث "الأبعاد الاجتماعية والثقافية والاقتصادية والنفسية لظاهرة العنف ضد المرأة"

بحث للدكتور خيرى حسان السيد، نشر في حوليات آداب عين شمس، المجلد 37، يونيو 2009. اعتمد المنهج الوصفي، حيث طُبِقَ على عينة مقدارها (150) امرأة من أحياء القاهرة العديدة. استخدم الباحث الاستبانة كأداة للبحث، وقد تناول العنف الأسري بصفة عامة، والعنف ضد المرأة بصفة خاصة، ذلك، بوصفها مشكلة لها آثار نفسية سلبية تهدد كيان الأسرة. وتوصلت الدراسة إلى أن العنف سلوك متعلم اجتماعي. وأن المرأة التي لا تعمل قد يعرضها ذلك إلى أن تصبح أكثر عرضة للعنف بالإضافة إلى أن المعايير الثقافية والعادات المجتمعية تشجع ظاهرة العنف ضد المرأة. وكانت الدراسة قد شددت على ظاهرة التنشئة الاجتماعية التي تفرض على المرأة احترام زوجها احتراماً لا يجعلها ترفض له أي أمر، وأن تطيعه طاعة عمياء، وأن تسكت عن الإساءة التي قد يمارسها عليها باعتباره رمزاً للسلطة الأبوية والذكورية عليها، والى أن الغيرة الشديدة، دور الثقافة والتنشئة في تنمية مفهوم العنف وعدم كفاية الدخل والبطالة أحد أهم أسباب العنف ضد المرأة التي استفدت منها لدراستي.

### ريان (2008) "العنف في مكان العمل: المظاهر والأشكال وسبل العلاج"

للدكتور عادل ريان محمد ريان، أستاذ إدارة الأعمال وعميد كلية التجارة، جامعة أسيوط، 2008.

وهو بحث تم فيه دراسة العنف في أثناء العمل في مؤسسات العالم العربي، و كان اعتمد جملة من الدراسات والإحصائيات من المنظمات الدولية والجمعيات المجتمعية. كما أنه عرض مفهوم العنف في مكان العمل وأشكاله، فقد ركز البحث على أكثر المجالات والقطاعات التي تتعرض فيها المرأة للعنف في مكان العمل، وهي: قطاعات تقديم الرعاية، والتعليم، والتدريب،

كالمرضات، والمدرسات والعاملات، وقطاع التعامل مع المرضى النفسيين، والقطاعات التي تتطلب الفحص وتطبيق النظام، مثل حراسة المنشآت والبوليس، وقطاع التعامل مع النقود، كالعاملين في البنوك، والصرافة.

### عبادة وخالد أبو دوح (2007) "الأبعاد الاجتماعية للتحرش الجنسي في الحياة اليومية"

دراسة ميدانية في محافظة سوهاج لمديحه عبادة وخالد أبو دوح، 2007.

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ووزعت الاستبانة على عينة مقدارها 100 امرأة باستخدام أسلوب العينة العشوائية من مجتمع الدراسي الكلي المقدر بـ 200 امرأة، هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على ظاهرة مهمشة ولا تركيز عليها، هي ظاهرة التحرش الجنسي، محاولة بيان أسبابها المتمثلة في خوف المرأة والسكوت عند تعرضها للتحرش الجنسي، وكون التحرش الجنسي أحد أهم المشكلات الاجتماعية التي تهدد عمليات التفاعل الاجتماعي في المجتمع المصري، وقد أفدت منها في تسليط الضوء على التحرش الجنس داخل مكان العمل، وأن أهم أسبابه هو تخريب فكرة عمل المرأة من خلال ممارسة التحرش بوصفه شكلاً من أشكال العنف داخل العمل ضدها من أجل إجبارها على ترك العمل.

لعلّ أحد أهم عوامل ممارسة التحرش - كما ظهر في هذه الدراسة - عدم فصل النوع في مكان العمل في المؤسسة، وامتداد ساعات العمل، وتفرد العاملين بالقوة والسلطة التي تبيح لهم ممارسة التحرش ضد المرأة في العمل.

### نصير (2006) بحث "أشكال العنف تجاه المرأة: رؤية من خلال المجتمع السعودي"

بحث للدكتور عبد الله نصير، والدكتورة فاطمة علي جاد الله، والدكتورة عائشة أحمد الحسيني، 2006م، اعتمدت الدراسة الميدانية في جمع البيانات الأولية الخاصة بها على أسلوب الاستقصاء.

هدف إلى التعرف إلى أشكال العنف ضد المرأة السعودية، ومعرفة مدى تأثير بعض العوامل، كالدخل السنوي، والعمر، ومدى مزاوله عمل ما، والحالة الاجتماعية-في العنف ضد المرأة السعودية. وقد اشتملت عينة الدراسة (1086) فردًا من المجتمع السعودي. وناقش البحث موضوع العنف ضد المرأة داخل المملكة العربية السعودية، بما في ذلك العنف الأسري والمؤسسي. وقد اعتمد البحث على إتباع أسلوب الدراسة الميدانية من أجل استخلاص النتائج، وكان خلص البحث إلى أن العنف ضد المرأة السعودية لا يقتصر على الأذى الجسدي، بل يتسع ليشمل الأذى الجنسي والنفسي والاقتصادي بغض النظر عن مكان وقوعه، إن كان في المنزل أو مكان العمل. وقد بين البحث أن العنف الاقتصادي هو أكثر أشكال العنف الممارس ضد المرأة، ويرجع ذلك، حسب البحث، إلى انخفاض فرص التعليم المتاحة للمرأة، وفرص التدريب، وحصر النساء بوظائف معينه دون غيرها، واحتكار الرجل لسوق العمل والوظائف باعتباره المعيل الوحيد للأسرة، بينما جاء العنف النفسي في المرتبة الثانية، والجنسي في الثالثة، والجسدي في الرابعة، وكان من أبرز النتائج التحليلية أظهرت نتائج الدراسة الميدانية أن أكثر أشكال العنف ممارسة ضد المرأة هو العنف الاقتصادي بمتوسط قدره (3.76) وأن أكثر صور العنف الاقتصادي تتمثل في قصر بعض الوظائف والتخصصات على الرجال فقط (4.21) وسيطرة الرجل على إدارة دخل الأسرة (4.20)، والفقير (3.74)، والاستيلاء على دخل المرأة (3.74)، والأجور المنخفضة مقارنة بالرجل (3.71).

وقد تباينت أسباب العنف، حيث جاءت موزعة على الترتيب الآتي: الأسباب المجتمعية، فالسلوكية، فالاقتصادية، ثمّ المؤسسية. وكان قد أوصى الباحث ضرورة نشر ثقافة التوعية قبل رفض سلوك العنف - بحد ذاته-الذي - في أغلب الأحيان- لا يكشف عنه.

**سليمان ومجد حماد (2006) دراسة "جهود مكافحة العنف ضد المرأة في الأردن".**

دراسة مقدمة إلى مسابقة مكافحة العنف ضد المرأة لخالد سليمان و مجد حماد 2006 تونس، مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث، تونس، اتبعت أسلوب المنهج التحليلي، والاستبانة كأداة لها.

وهي محاولة تحليلية نقدية للوقوف على تجربة الأردن في التعامل مع ظاهرة العنف ضد المرأة، كنت قد أفدت منها في التعرف إلى أنواع العنف ضد المرأة: العنف الصحي والعنف الاقتصادي واللفظي والاجتماعي، والتركيز على دور التنشئة الاجتماعية وقيم المجتمع وموروثاته التي تساعد على ترسيخ فكرة المرأة الضعيفة، التي تؤسس لظاهرة العنف ضدها، وكانت الدراسة هذه أوصت بتعديل قانون الأحوال الشخصية الأردني، وإقرار قانون العقوبات.

**مركز التنمية والتغذية والتنمية الريفي (2006) دراسة "العنف الأسري ضد المرأة الأسباب والمعالجات".**

دراسة مقدمة لمركز المرأة العربية للتدريب والبحوث للمشاركة بورقة عمل حول العنف ضد المرأة، إعداد مركز التغذية والتنمية الريفية "نارد" السودان، 2006.

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى حجم العنف الأسري ضد المرأة في المجتمع السوداني، وأسباب العنف الأسري ضد المرأة، وإيجاد المعالجات، اتبعت الدراسة منهج الاستبانة بوصفها أداة للدراسة، وخلصت إلى ضرورة الإقرار بظاهرة العنف ضد المرأة، وأنه ينبغي للمؤسسات الخاصة والحكومات والإعلام والمؤسسات الدينية تحمل المسؤولية في مكافحة العنف ضد المرأة، وأنه لا مناص من التطبيق الكامل لاتفاقيات القضاء على التمييز والعنف الدولية ضد المرأة، وقد أفدت منها في التعرف إلى أن أسباب العنف ضد المرأة آتت من عدم حصولها على الفرص نفسها والموارد ذاتها، التي يحصل عليها الرجل كالتعليم والعمل والمساواة والتمكين واتخاذ القرارات، كما أن عدم وجود قوانين رادعة وعقوبات مانعة، وضعف ثقة المرأة بنفسها، وخضوعها للرجل وقراراته-كلها أسباب تؤدي إلى ازدياد ظاهرة العنف ضد المرأة.

**جبر (2005) رسالة ماجستير بعنوان: الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية.**

دراسة بحثية لفهمي خالد جبر، إشراف: الدكتور عبد محمد عساف، رسالة ماجستير غير منشورة، برنامج الإدارة التربوية، كلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية، نابلس،

2005م، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي، هدفت الدراسة إلى التعرف إلى درجة الصعوبات التي تواجهها المرأة الفلسطينية في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية في المجالات الاجتماعية والأسرية، والصعوبات الإدارية والسياسية والقانونية. وكان مجتمع الدراسة تكون من جميع موظفي القطاع العام في منطقة الشمال موزعين على وزارات السلطة الفلسطينية في المحافظات الشمالية، وعدد (10660) موظفة، عينة الدراسة عينة عشوائية طبقية من مجتمع الدراسة بواقع 7%، وبلغ عدد أفرادها (746) موظفة، أجري التحليل الإحصائي على (550) استبانته مثلت 74% من الاستبيانات التي وزعت على أفراد عينة الدراسة كما مثل عددها 5.2% تقريباً من أفراد مجتمع الدراسة

أفادت هذه الدراسة بالتعرف إلى نسبة النساء العاملات في القطاعات المختلفة من الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، وعرضت صورة واضحة عن الواقع الإداري للمرأة العاملة، فوجدتها تعاني صعوبات جمة، بدءاً من عدم تقديرها لذاتها، ونظرتها الدونية لدورها وعملها، مروراً بالتمييز بينها وبين الموظف في العمل، وذهاب إلى عدم وجود تطوير للقدرات والمهارات للموظفين الإداريين، ثم صعوبة التحاق المرأة بالورشات التدريبية والدورات التوعوية. وكانت خلصت الدراسة إلى أن أهم الصعوبات التي تواجهها المرأة العاملة في محافظات شمال الضفة الغربية في القطاع العام - كانت مرتبة ترتيباً تنازلياً - على النحو الآتي: الصعوبات القانونية، فالصعوبات السياسية، فالصعوبات الاجتماعية والأسرية، ثم الصعوبات الإدارية. وتعتقد الباحثة أن السبب في ذلك يعود إلى شعور المرأة في الوزارات كافة بعدم إنصاف القانون لقضاياهن، وعدم مساواتهن مع الموظف في القطاعات مثل ضريبة الدخل والإيجار وعلاوة الأبناء وتعليم الأولاد.

### الطنطاوي وآخرون (2005) "العنف الموجه ضد المرأة في مملكة البحرين"

للدكتور آمال الطنطاوي ومنى فضل وعبد النبي العكري، مركز البحرين للدراسات والبحوث، 2005، اعتمدت الدراسة المنهج التحليل الوصفي ركزت على أداتي دراسة الحالات، واستطلاع الرأي، وذلك استناداً على الوقائع المقدمة من قبل النساء المتعرضات

للعنف، ومراكز الشرطة، واختصاصيين وعاملين في حقل الصحة البدنية والنفسية والمراكز الاجتماعية والمحاكم ومرافق التعليم والمنظمات الأهلية، وتمت معاينة الأسباب والأشكال والتجليات لضحايا العنف، كما اعتمدت على أسلوب التحليل الكمي والكيفي للبيانات، ومنها تحليل الخطاب ومضمون البيانات التي تم جمعها، وقد شكل "استبيان الحالات" أداة رئيسية لجمع البيانات، علاوة على بعض المقابلات الشخصية المتعمقة التي جرت مع نساء معنّفات.

هدفت الدراسة إلى معرفة أشكال العنف ضد المرأة في البحرين بمستوياته الخاصة والعامة كافة، وإلى التركيز على العنف المنزلي، وفي مكان العمل، وإلى أسباب العنف على المرأة، وانعكاسه على المجتمع والمرأة، وخلصت إلى أن الزوج هو أكثر الفئات ممارسة للعنف ضد المرأة، وحصلت الشتائم على أعلى النسب في صور العنف الممارس ضد المرأة فالتحقير ثمّ الخصام، وقد أفدت منها في الحصول على نتائج العنف ضد المرأة المتمثلة في فقدان ثقها بنفسها والشعور بالإحباط والقلق وأنها لا تقوى على العمل.

وضحت جداول التحليل الإحصائي أن الشتم كان أكثر صور العنف الممارس بنسبة (12.1%) يليه التحقير (11.6%) ثم الخصام (9.3%) وتقاربت نسب الطرد، الضرب المبرح، والحرمان من المصروف، يليها الهجر، التجاهل.

**الشاعر (2003) دراسة "العنف العائلي ضد المرأة، أسبابه والتدابير الشرعية للحدّ منه"**

دراسة نشرت في "مجلة النجاح للعلوم الإنسانية" للدكتور ناصر الدين الشاعر، المجلد 17، العدد 2، 2003. كانت ركزت على المرأة الفلسطينية، حيث تناولت إحصائيات العنف ضد المرأة - بشكل عام - عالمياً ومدى انتشاره، وكونه مشكلة عالمية، وليست محلية فقط. واعتمدت على المنهج التحليلي؛ لمناقشة التقارير الصادرة من الجمعيات والمؤسسات الحقوقية والبحثية وتحليلها، وقراءة أرقامها قراءة تحليلية.

وخلصت الدراسة إلى أن أهم أسباب العنف المنزلي ضد المرأة يكمن في تبني نظرية التنشئة الاجتماعية والسلطة الأبوية في مجتمعاتنا العربية، التي تعطي الذريعة للرجل من اجل

ممارسة القوة والسلطة ضد المرأة، يُضاف إلى ذلك غياب الوازع الديني والخلقي للذين يعدّان من أهم الأسباب المنتجة للعنف ضد المرأة.

### حمائل (2003) دراسة ماجستير بعنوان "اتجاهات طلبة الجامعات الفلسطينية نحو عمل المرأة"

لسعيد حمائل، دراسة ماجستير غير منشورة في برنامج الإدارة التربوية، تحت إشراف د. حسني المصري وعبد الناصر القدومي، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، 2003.

تكونت عينة الدراسة من (934) طالباً وطالبةً مشكلة ما نسبته (7.71) من أفراد المجتمع الكلي وقد استخدمت طريقة العينة العشوائية. واستخدمت الاستبانة أداة لقياس الاتجاهات لدى الطلبة.

من أهم النتائج الإحصائية كانت ان اتجاهات طلبة الجامعات الفلسطينية نحو عمل المرأة ايجابية حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة على الاتجاهات الكلية إلى (65.61%)، وهنالك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة في اتجاهات طلبة الجامعات الفلسطينية نحو عمل المرأة تعزى لمتغيرات الجنس، عمل الأم، وعمل الأب، ومكان الإقامة، وعدد أفراد الأسرة والمستوى الدراسي، والمعدل الأكاديمي، بينما لم تكن الفروق دالة إحصائياً تبعاً لمتغير الكلية.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى اتجاهات طلبة الجامعات الفلسطينية نحو عمل المرأة، إضافة إلى تحديد الفروق في اتجاهات الطلبة في الجامعات الفلسطينية نحو عمل المرأة تبعاً لمتغيرات النوع والكلية وعمل الأم والأب، ومكان السكن. وقد تبين أن اتجاهات طلبة الجامعات الفلسطينية نحو عمل المرأة ايجابية. من أهم نتائج هذه الدراسة أنها توصلت إلى تبلور واضح حول رأي فئة من فئات المجتمع المهمة، ألا وهي فئة الشباب، حول تأثير متغيرات التنشئة الاجتماعية والبيئة التي قدموا منها في نظرهم لعمل المرأة، ومن ثمّ علاقة هذه النظرة- إن كانت سلبية أو ايجابية-بتفسير مدى تقبل دور المرأة الإنتاجي، وكذلك ظاهرة العنف ضدها في مكان العمل.

جادوا (1996) كتاب "الوعي بالذات في مواجهة العنف ضد المرأة" (رؤية تربوية عربية)

للدكتورة سلوى غريب جادوا، قسم أصول التربية، كلية التربية بالسويس، جامعة قناة السويس، 1996.

هدفت المرجع هذا إلى التركيز على مكانة المرأة العربية، ورؤية المجتمع الشرقي لها. وتطرق إلى أنواع العنف، منه العنف الرمزي، وتعرض إلى مفهوم الوعي الذاتي. وكان اعتمد في ذلك على المنهج التحليلي الاجتماعي.

وتوصلت الباحثة إلى ضرورة التركيز على جانب الدعم النفسي والوعي بالذات بالنسبة للمرأة من أجل حمايتها من العنف الممارس عليها. وتطرقت إلى أنواع العنف وأشكاله ومصادره. وقد كان لهذا المرجع أثر واضح في دراستنا؛ لا سيما في جوانب التحليل النفسي والمجتمعي؛ لأسباب العنف الذي تتعرض له المرأة بشكل عام، وفي أماكن العمل بشكل خاص، وفي الطرق، والحلول الواجب إتباعها من أجل الحدّ منه.

#### الدراسات الأجنبية

**Rasmussen (2013) Threats and physical violence in the work place,**  
**Rasmussen and Annie Hogh and Laris, 2013.**

استخدمت الدراسة التحليل الوصفي ، والاستبانة كأداة للبحث وتم اختيار العينة عن طريق المسح الشامل، تم اختيار مكان العمل الذي يتكون من 18 موظف على الأقل كمكان لتطبيق الاستبانة في البحث

هدفت دراسة التهديدات والعنف الجسدي في مكان العمل، لراس موسن وأنبي هوك، لارس " إلى معرفة التهديدات والعنف الجسدي في مكان العمل في مجال قطاع الخدمات للجمهور، مثل دور المسنين، والسجون، والتأهيل المجتمعي، والقطاعات الخيرية، والمدارس الخاصة، حيث تبين أن أكثر مستويات العنف والتهديد كان في قطاع المدارس الخاصة

ومؤسسات التأهيل المجتمعي. وعملت الدراسة على تقسيم أشكال التهديد إلى مكتوب، أو عنف جسدي، أو عن طريق الهاتف، أو التوبيخ، أو الخطر غير المباشر الذي يكون موجهاً للعائلة.

وقد تبين من الاستبانة التي وزعت على عينة الدراسة أن سلوك العنف منتشر انتشاراً كبيراً في قطاع المؤسسات الخدمية، وأن السبب في ذلك يعود إلى أن بيئة العمل تشجع على وجود أجواء تؤدي إلى العنف ضد الموظفين، وتوفرها في قطاع المؤسسات الخدمية. ويضاف إلى ذلك أن العاملين في المؤسسات الخيرية كانوا أكثر الناس رفضاً للعنف، مقارنة بالموظفين في المدارس الخاصة، الذين أبدوا تقبلهم لفكرة أن العنف في العمل حقيقة وواقع ينبغي لنا التعايش معه.

### **Chappell and Vittorio Di Martino (2006) Violence at Work by Duncan Chappell.**

دراسة "العنف في العمل"، لدنكان شابل، وفيتريو دي مارتينو، تناولت موضوع العنف وأشكاله كافة، وذكرت بعض الإحصائيات في الولايات المتحدة وأوروبا حول العنف وقد تطرقت الدراسة إلى جانب مهم، هو موضوع التباين في الأسباب المؤدية إلى العنف، مثل بيئة العمل، وظروف العمل، والتفاعل بين المدير والموظفين، والاحتكاك الحاصل بين الزبون والموظف في المؤسسة، خاصة الخدمية منها، التي تؤثر في ارتفاع نسبة العنف في مكان العمل. وتطرقت الدراسة إلى التكلفة المادية للعنف على الأفراد من خلال ترك العمل وانقطاع الفرد عن وظيفته.

### **Sharipova and A. Hohg and V. Borg (2004) Individual & Organizational Risk Factors of Work-Related Violence in the Danish Elder Care.**

استهدفت الدراسة "عوامل الخطر لدى الأفراد والمنظمات في العمل المتعلق بالعنف في قسم كبار السن" إلى معرفة أهم الآثار الناتجة عن تعرض فئة العاملين في قسم رعاية كبار السن

للعنف. وقد استخدمت الاستبانة لمعرفة إجابة (8134) عاملاً، حيث أظهرت النتائج جملة أسباب، منها صغر سن العاملين، والعمل في الدوام الليلي، وانخفاض القدرات القيادية لدى الشخصية المُعَنَّفَة من أهم الأسباب التي تؤدي إلى زيادة نسبة العنف في العمل. وقد أوصت الدراسة إلى ضرورة تحسين بيئة العمل وظروفه، ووضع السياسات الكفيلة في الحد من العنف الممارس ضد العاملين الاجتماعيين.

### **Moe and Myrtle Bell (2004) The Effects of Battering and Violence on Women's Work and Employability.**

أهم ما يميز هذه الدراسة عن سابقتها هو أنها تعالج قضية تأثير عنف الأزواج على الزوجات على عمل الزوجات / النساء وإمكانية حصولهن على الوظائف حيث أنها تخصصت في الحديث عن أثر العنف على عمل الزوجات من ناحية الأذى النفسي والجسدي والعزلة، والتي من المحتمل أن تصل إلى الإدمان على الكحول والمخدرات.

وقد خلصت الدراسة إلى أن الشعور بالخوف وسكوت المرأة من أهم أسباب ممارسة العنف ضد المرأة.

وأوصت الدراسة إلى التركيز على معالجة الجانب النفسي للمرأة المُعَنَّفَة عن طريق التركيز على أهمية رفع ثقافتها بنفسها.

### **Nolan (1999) Violence in Mental Health Care: The Experiences of Mental Health Nurses and Psychiatrists.**

اهتمت الدراسة بفئة الأطباء النفسيين والممرضات في القطاع الصحي في بعض المناطق في المملكة المتحدة. وقد تبين من خلال تطبيق الاستبانة البريدية أن فئة الممرضات كانت الأكثر تعرضاً للعنف خلال فترة العام الماضي قبل تطبيقها، وتليها فئة الأطباء النفسيين، وقد كانت فئة الممرضات أكثر تعرضاً للدعم النفسي من فئة الأطباء النفسيين، مع أن نسبة كبيرة من الفئتين لم تتلقَ أي دعم نفسي مع أنهم شعروا بحاجتهم الماسة له.

## ثانياً: مناقشة الدراسات السابقة

لوحظ أن ثمة كثرة واضحة في الدراسات العلمية التي تناولت قضية العنف ضد المرأة بوصفها ظاهرة عامة، وبعضها تتناولها بوصفها ممارسة ضد المرأة في أماكن العمل على وجه الخصوص، ولكنه يغلب على هذه الدراسات بأنها لم تعالج هذه القضية معالجة تفصيلية، بل نلاحظ أنها أشارت إليها إشارات عامة، دون تركيز كاشفٍ عن أسباب العنف أو آثاره أو أشكاله. وفوق ذلك كله، وجدت الباحثة أن أياً من تلك الدراسات السابقة لم تدرس واقع العنف ضد المرأة في فلسطين في المؤسسات العامة والخاصة، وهو ما يميز هذه الدراسة عن سابقتها؛ انفرادها مضموناً.

لعله بدا واضحاً أنّ الدراسات السابقة والتي سأقوم بذكرها قد تناولت قضية العنف ضد المرأة في مكان العمل من منظور يختلف عن المنظور الذي تناوله هذه الدراسة؛ ففيما ركز الشاعر (2003) والسيد (2009) على العنف الأسري تناولاً عاماً، ومفهوم التنشئة الاجتماعية والسلطة الذكورية التي تتيح للرجل ممارسة العنف ضد المرأة، كما أشارا - بالإضافة إلى ذلك- إلى غياب الوازع الديني والأخلاقي، وركز محمد (2012) وريان (2008) على أشكال العنف ضد المرأة المصرية العاملة في المؤسسات الصناعية والخدمية، وأظهرا بجلاء أن أكثر القطاعات العامة تتعرض فيها المرأة العاملة للعنف هي قطاع الخدمات، التي تتطلب احتكاكاً مباشراً مع الزبون، واحتفلت جادوا (1996) وجبر (2005) بمناقشة مفهوم تزييف الوعي الذاتي للمرأة، واستخلصتا أن المرأة نفسها تستخف بوعيها الذاتي، وتحقر ما تتجزه من أعمال، كما بحث نصير (2006) أشكال العنف تجاه المرأة السعودية، وقرر البحث أن العنف الاقتصادي على المرأة السعودية يأتي بمقدمة الأسباب؛ بسبب انخفاض التعليم والفرص المتاحة للمرأة، فيما يأتي العنف النفسي في المرتبة الثانية ثم الجنسي.

والجدير ذكره أن القليل من الدراسات السابقة قد عالجت المشكلة معالجة مباشرة، أي أنّها تحدثت عن العنف وأشكاله في مكان العمل وعن أهم أسبابه، وكثفت الحديث عن أكثر المجالات التي تتعرض فيها المرأة للعنف في مكان العمل، وزادت الحديث عن آثاره النفسية

عليها، ولكنّ أغلب الدراسات السابقة عالجت هذه المضامين معالجة سطحية دون ذكر التفاصيل الخاصة بهذه القضية الحيوية؛ حيث أنني تناولت وجهتي نظر كلا من الرجل والمرأة في مكان العمل من خلال تصميم استباننتين وتوزيعهما، ومن جانب آخر تناولت كلاً من المؤسسات الخاصة والحكومية وقيمت بالمقارنة بينهما.

ولم تعطِ الدراسات السابقة رأياً رصيناً في هذه المحاور سوى أنها نقلت انطباعها العام في هذه المحاور، والتعامل معها على أنها مجرد فكرة بسيطة، فنصفها بأنها كانت مدخلاً للعنف وتوطئة للحديث أشكاله. ولوحظ أنّ الدراسات الأجنبية جاءت أكثر تفصيلاً من ناحية التركيز على بعض القطاعات الخاصة؛ لمعرفة أيها أكثر عرضة المرأة فيها للعنف، وتميزت كذلك، بأن نتائجها عن أسباب ظاهرة العنف ضد المرأة في المؤسسات الخاصة كانت أكثر دقة؛ لذلك، التقت هذه الدراسة في كثير من الجوانب مع الدراسة الأجنبية لمؤلفها (Moe 2004) إذ تناولت الآثار النفسية والصحية التي تشعر بها المرأة العاملة المُعنفَة، التي قد تصل إلى حدّ العزلة عن محيطها في العمل، كما قدّمت رؤية وطرقاً لمعالجة هذه الآثار النفسية من خلال تبيان أهمية دور المرأة في المؤسسة، وإعطاء القيمة الباهرة لما تنجزه من أعمال، ودعت المرأة إلى زيادة ثقّتها بنفسها.

## الفصل الرابع

# الطريقة والإجراءات

منهج الدراسة

مجتمع الدراسة

عينة الدراسة

أداة الدراسة

صدق الأداة

ثبات الأداة

المعالجة الإحصائية

إجراءات الدراسة الميدانية

مفتاح تصحيح أداة الدراسة

## الفصل الرابع

### الطريقة والإجراءات

يتناول هذا الفصل عرضاً شارحاً لطبيعة منهج الدراسة وإجراءاتها، ووصفاً لمجتمعها، وتوضيحاً مبيناً لأداتها، وصدق أداتها، وثباتها، ومتغيراتها، وتبيناً للمعالجة الإحصائية.

#### منهج الدراسة

سارت الدراسة هذه على خطوات المنهج الوصفي الميداني؛ نظراً إلى كونه المنهج الأكثر ملاءمةً لهذا النوع من الدراسات الاجتماعية. وهو يقوم على دراسة الظاهرة دراسة واقعية، ووصفها كما هي دون زيادة أو نقصان، ويكون ذلك من خلال التعبير الكيفي الذي يوضح خصائص الظاهرة أو الكمي الذي يصف حجم الظاهرة بالأرقام (الشاعر، 2012، ص339)، وقد تم تصميم استبانة لجمع المعلومات ومن ثم تحليلها استناداً إلى هذا المنهج البحثي، والسبب في استخدام الاستبانة هو سهولة الإجابة عليها من حرج أو تردد من قبل المبحوثين الذين قد يجدوا الحرج في الإجابة عن أسئلة المقابلة مثلاً.

#### مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين والعاملات في مؤسسات القطاع العام والخاص في مدينة جنين، باستثناء قطاع التربية والتعليم، وزعت الاستبانة على الموظفين والموظفات على حد سواء في المؤسسات الخاصة والحكومية والتي تقدر بـ 500 موظف وموظفة من خلال الزيارات الميدانية للمؤسسات من قبلي ومن قبل طلاب متطوعين من كلية الإعلام في جامعة النجاح تطوعوا لمساعدتي في توزيع الاستبيان. ولكن بعد أن امتنع عدد من الموظفين والموظفات في بعض المؤسسات، مثل المحكمة، ووزارة الصحة في مدينة جنين، عن تعبئة الاستبانة، فقد انخفضت العينة الفعلية (valid sample) وأصبحت 266 موظفاً وموظفة، مع العلم أن الباحثة سعت لاستخدام المسح الشامل، ولكن بسبب عدم استجابة عينة الدراسة

للاستبانات تم استخدام أسلوب العينة العشوائية في الدراسة، التي تمثلت في مفردات المجتمع التي استجابت للإجابة عن أسئلة الاستبانة.

### عينة الدراسة

قد تكونت العينة من (266) عاملاً وعاملةً في مجتمع الدراسة، موزعين على متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة، واستخدم أسلوب العينة العشوائية لمجتمع الدراسة في المؤسسات الحكومية والخاصة ذات الهيكل الإداري.

والجدول التالي يبين توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغيراتها المستقلة، بالإضافة الى وصف العينة.

جدول (1): توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغيراتها المستقلة

المتغير	التصنيف	التكرار	النسبة المئوية %
النوع الاجتماعي	موظف	186	69.9
	موظفة	80	30.1
	المجموع	266	100.0
المؤهل العلمي	توجيهي أو اقل	45	16.9
	دبلوم أو بكالوريوس	192	72.2
	ماجستير	23	8.6
	دكتوراه	6	2.3
	المجموع	266	100.0
العمر بالسنوات	اقل من 20	8	3.0
	من 20-29	94	35.3
	من 30-40	82	30.8
	أكثر من 40	82	30.8
	المجموع	266	100.0
الخبرة العملية بالسنوات	اقل من 3	43	16.2
	من 3-6	77	28.9
	من 7-10	42	15.8
	أكثر من 10	104	39.1
	المجموع	266	100.0
نوع المؤسسة	خاصة	140	52.6
	حكومية	126	47.4
	المجموع	266	100.0
الحالة الاجتماعية	أعزب	62	23.3
	متزوج	194	72.9
	أرمل	3	1.1
	مطلق	7	2.6
	المجموع	266	100.0

المتغير	التصنيف	التكرار	النسبة المئوية %
عدد الأبناء	لا أبناء	79	29.7
	أقل من 3	73	27.4
	من 4-6	91	34.2
	7 فأكثر	23	8.6
	المجموع	266	100.0
المستوى الوظيفي	موظف	182	68.4
	مدير	27	10.2
	نائب مدير	8	3.0
	رئيس القسم	49	18.4
	المجموع	266	100.0
مستوى الدخل بالشيقل	أقل من 2000	50	18.8
	من 2000-2999	99	37.2
	من 3000-4000	82	30.8
	أكثر من 4000	35	13.2
	المجموع	266	100.0
مكان السكن	مدينة	133	50.0
	قرية	111	41.7
	مخيم	22	8.3
	المجموع	266	100.0
مكان العمل الحالي	مدينة	172	64.7
	قرية	77	28.9
	مخيم	17	6.4
	المجموع	266	100.0

يظهر الجدول رقم (1) أن عدد الموظفين هو أكبر من عدد الموظفات في عينة الدراسة، حيث يشكل الموظفون (69.9%) من مجتمع البحث، فيما شكلت الموظفات (30.1%) من مجتمع البحث، ولعل ذلك يرجع إلى الطبيعة الذكورية السائدة في مكان العمل، حيث ما زالت المرأة لم

تحصل على فرص متساوية مع الموظف في العمل، على الرغم من دخولها سوق العمل وانخراطها في المؤسسات الحكومية والخاصة.

ويُظهر الجدول رقم(1) أيضاً أن حملة الدبلوم والبيكالوريوس تشكل النسبة العظمى من أفراد العينة ما نسبته (72.2%) يليها حملة التوجيهي بنسبة(16.9%)، ثم حملة الماجستير والدكتوراه ما نسبته(8.6% و 2.3%) على التوالي. وهو أمر منطقي؛ إذ إنّ غالبية- الموظفين هم موظفون عاديون، والموظف العادي لا يحمل شهادات عليا - في غالب الأحيان - ويمتاز حملة الشهادات العليا، كالماجستير والدكتوراه، بامتلاكهم مستوى فكرياً وثقافياً متقدماً عن بقية زملائهم من ذوي التعليم المتوسط أو الجامعي أو من ذوي حملة شهادة التوجيهي. فمن المتوقع أن يكونوا ذوي نظرة منفتحة، وبخاصة فيما يتعلق بقضايا المرأة ومسألة انخراطها في العمل، وعلاقة الموظف بالموظفة.

كما يتبين من الجدول رقم (1) أن الفئة العمرية من 20-29 سنة هي الفئة الأكبر وجوداً في عينة الدراسة، ما نسبته(35.3%)، تليها فئة 30-40 سنة، وفئة أكثر من 40 سنة ما نسبته (30.8%) لكلا الفئتين، تليها أقل من 20 سنة، ما نسبته(3.0%). إن نسبة الفئة العمرية من 20-29 سنة التي مثلت الأعلى في الإجابة عن استبانة الدراسة - تشير إلى أن الذين تقدموا للعمل في المؤسسات هم من الخريجين الجدد من الجامعات.

كما يظهر في الجدول رقم (1) أن الخبرة العملية أكثر من 10 سنوات تشكل النسبة العظمى، ما نسبته(39.1%) تليها من 3-6 سنوات، ما نسبته (28.9%)، تليها أقل من 3 سنوات، ما نسبته(16.2%)، وأقلها نسبة الخبرة العملية ما بين 7-10 سنوات، ما نسبته(15.8%).

يُنْبئ الجدول رقم (1) أن العاملين في المؤسسات الخاصة يشكلون النسبة الأكبر من أفراد العينة ما نسبته(52.6%)، والمؤسسات الحكومية ما نسبته (47.4%). ولعل السبب في ذلك، يرجع إلى أن المؤسسات الخاصة كانت أكثر تعاوناً وتجاوباً مع الباحثة في أثناء تطبيق

الاستبانة، لذلك، فثمة عدد من المؤسسات الحكومية تمتلك بعض المحاذير والإجراءات المعقدة التي لم تسمح بسببها لموظفيها الإجابة عن أسئلة الاستبانة.

يشكل الأفراد المتزوجون حسب الجدول رقم (1) النسبة الأكبر من الأفراد العاملين الموظفين في المؤسسات في العينة، وكانت نسبتهم (72.9%) يليه فئة العزاب الذين نسبتهم (23.3%) ومن بعدهم المطلقون والأرامل الذين نسبتهم على التوالي (2.6% و 1.1%). ويعتبر المتزوجون الفئة الذين تقع على عاتقهم إعالة أسرهم، وهم يشكلون النسبة الأكبر من أفراد العينة الذين يشغلون الوظائف في المؤسسات الخاصة والحكومية.

ولعل الجدول رقم (1) أوضح أن الأفراد الذين عدد أبنائهم من 4-6 يشكلون ما نسبته (34.2%)، يلي ذلك أولئك الذين لا أبناء لهم ما نسبته (29.7%)، أما من لديهم أقل من 3 أبناء فقد بلغت نسبتهم (27.4%)، ومن لديهم 7 أبناء فأكثر بلغت نسبتهم (8.6%).

وتدلّ الإحصائيات المدونة في الجدول رقم (1) على أن النسبة بين 4-6 هي النسبة الأكبر لدى أفراد العينة المشاركة في الاستبانة، وعلى أن أغلبية أفراد العينة هم متزوجون، وعلى أن المجتمع الفلسطيني مجتمع فتي، وأنه ما زال يفضل الأسرة الكبيرة على الأسرة الصغيرة.

ويبين الجدول رقم (1) أن النسبة الأكبر من أفراد العينة هم من الموظفين، الذين تبلغ نسبتهم (68.4%)، يليها رئيس قسم، فالمدير ثم نائب المدير الذين بلغت نسبتهم من العينة على التوالي (18.4%، و 10.2%، و 3%). وتعتبر فئة الموظفين المستوى الأول من الهيكل الإداري، حيث إن الغالبية العظمى من الموظفين هم موظفون عاديون، حيث يكون عدد المدراء - في العادة - أقل من عدد الموظفين، كما هو معلوم.

يشكل الدخل المتوسط ما بين 2000-3000 النسبة الأعلى في العينة، ما نسبته (37.2%) كما يظهر في جدول رقم (1)، وهو أمر طبيعي؛ إذ يبين الجدول أن الموظفين هم النسبة الأكبر من المستويات الإدارية؛ لذلك فإن رواتب الموظفين في مدينة جنين، كما في باقي المؤسسات، لا يتجاوز 3000 شيكل لموظفي المستوى المنخفض، ويليه في مستوى الدخل الفئة

من 3000-4000 شيكل ما نسبته (30.8%)، ويليها أقل من 2000 شيكل، وأكثر من 4000 شيكل، ما نسبته على التوالي (18.8% و 13.2%).

يشكل الموظفون في مجتمع البحث الذين يسكنون في المدينة النسبة الأكبر حسب ما يظهر من الجدول رقم (1) ما نسبته (50%)، يليها سكان القرية والمخيم على التوالي ما نسبته (41.7% و 8.3%). حيث تبين لنا من نتائج الدراسة، ثمة ارتباط واضح بين مكان السكن ومشاركة المرأة في العمل، وكذلك في دورها؛ حيث حصل سكان المدينة على أقل متوسط حسابي (2.39) لصالح سكان المخيم الذين حصلوا على أعلى متوسط حسابي (2.56)؛ لأن أكثر أفراد العينة يقطنون بالمدينة، تمثل المدينة المكان الذي تعمل فيه النسبة الأعلى من المبحوثين، الذين بلغت نسبتهم (64.7%) كما يظهر من الجدول رقم (1)، ويليها القرية والمخيم على التوالي ما نسبته (28.9%، و 6.4%). حيث يفضل الكثيرون العمل في مكان السكن نفسها، وعدم التنقل، وذلك لسهولة الوصول إلى العمل. وثمة سبب رئيس آخر، وهو أن معظم مؤسسات المجتمع المحلي، سواء الخاصة أو الحكومية، تتمركز في المدن، وتقام المشاريع-التي تستقطب الجمهور-في المدينة أكثر منها في القرية. لذلك، حصلت المدينة على أعلى النسب من حيث مكان العمل الحالي.

#### أداة الدراسة

بُنيت أداة للدراسة (الاستبانة) لجمع البيانات المتعلقة بموضوع الدراسة؛ لمعرفة نسبة العنف الممارس في أماكن العمل، وأسبابه، ومظاهره، في كل من المؤسسات الخاصة والحكومية التي تم تحديدها وفق المعيار المذكور آنفاً.

قامت الباحثة ببناء أداة الدراسة من خلال الاطلاع على الأدب التربوي المتعلق بالعنف ضد المرأة في مكان العمل، والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة مثل دراسة العنف ضد المرأة العربية في المنطقة العربي، ودراسة الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية، حيث تكونت الأداة بصورتها الأولية من (27) فقرة.

وصُممت استبانتان لكل من الموظف والمرأة فيها أسئلة مشتركة ومختلفة، على أساس مقياس ليكرت رباعي الأبعاد؛ وبُنيت الفقرات فأعطيت الأوزان الآتية:

- دائماً: خمس درجات
- أحياناً: أربع درجات
- مطلقاً: ثلاث درجات
- لا رأي لي: درجتان

### صدق الأداة

أعدت أداة الدراسة بصورتها الأولية وتم التحقق من مصداقيتها عن طريق عرضها على عدد من المحكمين ذوي الخبرة والاختصاص؛ بهدف التأكد من صدق محتوى الفقرات المكونة للاستبانة، ومدى ملاءمتها لأهداف الدراسة ومتغيراتها، وقد أخذَ - بعين الاعتبار - ما قدمه المشرف، ولجنة التحكيم، من اقتراحات تحسينية وتعديلات بنائية على الأداة من حيث: مجالاتها والفقرات الخاصة بكل مجال، حتى ظهرت بصورتها النهائية.

كما وُزعت الاستبانة على عينة (عشرين موظف وموظفة) قبل توزيعها على مجتمع الدراسة؛ لفحص إجابات العينة، وتعديل بعض الإشكالات البسيطة بما يتلاءم مع فهم المبحوثين لما تقصده الباحثة من عبارات ومفاهيم، فعدلت - الباحثة - بعض الصياغات اللغوية لبعض العبارات ليصبح فهم المقصود منها أوضح من ذي قبل، وقد شملت العينة الذين شاركوا بالدراسة الاستطلاعية في نتائج البحث ولكن بعد ان قمت بتعديل الاستبيان والإجابة عليه مرة أخرى بعد التعديل.

### ثبات الأداة

استُخدم معامل الثبات في هذه الدراسة معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) وهو مقياس لمعدل ثبات الاختبار للاستبانة. والمقصود بالثبات هو إذا طبقنا الاستبانة في

الظروف نفسها على نفس مجتمع الدراسة، فإننا سنحصل على النتائج نفسها، وليس - بالضرورة - القول أننا سنحصل على نتائج متطابقة 100% (عوض، 2012، ص 190).

استُخرج معامل ثبات الأداة باستخدام معادلة (كرونباخ ألفا)، حيث بلغت قيمة معامل الثبات (0.889%)، وهو معامل ثبات يفي بأغراض هذه الدراسة.

### المعالجة الإحصائية

من أجل معالجة البيانات استُخدم البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وذلك باستخدام المعالجات الإحصائية الآتية:

1. المتوسطات الحسابية، والنسب المئوية.

2. اختبار (t-test) لمجموعة العينات المستقلة.

3. تحليل التباين الأحادي.

4. معادلة كرونباخ ألفا.

### إجراءات الدراسة الميدانية

بعد التحقق من صدق الأداة وثباتها قامت الباحثة لغاية جمع البيانات بالإجراءات الآتية:

1. تحديد عنوان الدراسة بالتعاون مع المشرف، وبمصادقة لجنة الدراسات العليا في الجامعة عليها.

2. إعداد أداة الدراسة (الاستبانة).

3. أخذ الموافقة على توزيع الاستبانة من المشرف والجامعة، حيث دربت عدداً من الطلبة على جمع البيانات، وكيفية ملء المبحوث الاستبانة بحضور الباحثين الميدانيين للتأكد من أنّ الإجابة عن جميع الأسئلة دقيقة.

4. جمع الاستبانات وإدخال البيانات باستخدام برنامج الحزم الإحصائية (SPSS).

5. استخراج التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية واختبار الفرضيات.

### مفتاح تصحيح أداة الدراسة

استخدم مقياس ليكرت الرباعي من أجل تصحيح البيانات وتفسيرها كما يلي:

جدول (2): درجة الاستجابة رتبة درجة الاستجابة.

لا رأي لي	مطلقاً	أحياناً	دائماً	درجة الاستجابة
1	2	3	4	درجة الاستجابة
1.80-1.01	2.60-1.81	3.40-2.61	4.20-3.41	المتوسط الحسابي

## الفصل الخامس

# تحليل نتائج الدراسة ومناقشتها

أولاً: إجابات أفراد عينة الدراسة على مجالات الدراسة

ثانياً: تحليل فرضيات الدراسة

## الفصل الخامس

### تحليل نتائج الدراسة ومناقشتها

أولاً: إجابات أفراد عينة الدراسة على مجالات الدراسة

سنقوم بهذا الفصل باستعراض فرضيات الدراسة وتحليلها وتبيان أهم نتائجها ومن أجل ذلك استُخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة في أداة الدراسة، وقد اعتمد المفتاح الآتي:

جدول(3): مفتاح المتوسطات

المتوسط الحسابي	4-3	1.9- 2.9	1.8 - 0
الدرجة	عالية	متوسطة	منخفضة

والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (4): متوسط إجابات أفراد عينة الدراسة الموظفين والموظفات عن مجال الاتجاه نحو عمل الموظفة موزعة حسب النوع الاجتماعي

الرقم	الفقرة	النوع الاجتماعي	العدد	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الانحراف المعياري
1	أرى أن مهمة المرأة تقتصر على البيت والأسرة	موظف	186	2.9247	83%	0.73868
		موظفة	80	2.1000	6%	0.43864
		المتوسط		2.6767	76%	0.76280
2	أشعر أن المرأة تصلح لنوع معين من المهام خارج البيت، كالتعليم والتمريض.	موظف	186	3.3065	94%	0.66386
		موظفة	80	2.4250	69%	0.63195
		المتوسط		3.0414	86%	0.76859
3	وجود زميلات لي في العمل يسهل سير العمل.	موظف	186	3.0753	88%	0.84132
		موظفة	80	2.4875	71%	0.69344
		المتوسط		2.8985	82%	0.84286

الرقم	الفقرة	النوع الاجتماعي	العدد	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الانحراف المعياري
4	تمتلك المرأة الخبرة نفسها والمؤهلات ذاتها التي يمتلكها الرجل.	موظف	186	3.0538	87%	0.71834
		موظفة	80	2.5125	71%	0.74619
		المتوسط		2.8910	82%	0.76686
5	قدرات المرأة غير محدودة، ومن السهل أن تتطور.	موظف	186	3.1344	89%	0.73389
		موظفة	80	2.4375	69%	0.82437
		المتوسط		2.8647	81%	0.82530
6	قدرة المرأة على استيعاب الأوامر والتوجيهات عالية، وتقوم بتنفيذها بدقة وكفاءة.	موظف	186	2.8226	80%	0.65407
		موظفة	80	2.3625	67%	0.90349
		المتوسط		2.9248	83%	0.76596
7	المرأة نادراً ما ترتكب الأخطاء في العمل.	موظف	186	3.0753	88%	0.89124
		موظفة	80	3.0125	86%	0.87863
		المتوسط		2.6842	76%	0.88628
8	أُعيد توظيف النساء في مؤسسات مثل مؤسستي.	موظف	186	2.7473	78%	0.86093
		موظفة	80	2.5250	72%	0.84156
		المتوسط		3.0564	87%	0.85966
9	المؤسسة التي تعمل فيها نساء تقل فيها المشاكل المهنية.	موظف	186	2.7903	80%	0.78782
		موظفة	80	2.4000	68%	0.78917
		المتوسط		2.6805	76%	0.80692
10	المؤسسة التي تعمل فيها النساء تقل فيها المشاكل الاجتماعية.	موظف	186	3.0022	85%	0.40067
		موظفة	80	2.4600	70%	0.40864
		المتوسط		2.6729	76%	0.47318
	<b>الدرجة الكلية</b>			<b>2.8391</b>	<b>81%</b>	<b>0.47318</b>

يظهر من الجدول (4) أن فقرات مجال "الاتجاه نحو عمل الموظفة" تراوحت متوسطاتها الحسابية بين "عالية ومتوسطة". أما الفقرات التي حصلت على أعلى متوسطات

حسابية فهي الفقرة الثامنة التي مفادها: "أويد توظيف النساء في مؤسسات مثل مؤسستي" وبلغ متوسطها الحسابي (3.0564) ودرجتها (عالية) بنسبة (87%)، في حين بلغ المتوسط الحسابي لإجابات الموظفين عن هذه الفقرة (2.7473) بنسبة (78%) وهي درجة (متوسطة) فيما بلغ المتوسط لإجابات الموظفات (2.5250) بنسبة (72%)، هذا يعطي دلالة واضحة على أن الرجال أكثر تأييداً لتوظيف النساء في مؤسسات مثل مؤسسته. ولعل ذلك يرجع إلى أن أصحاب المؤسسات يستغلون النساء في المؤسسات، ويوكلون لهن المهام مع عدم إعطائهن الراتب أو الترقية التي يستحقونها، في حين يرفض الموظف العمل في المهام نفسها بالراتب نفسه، وتدل أيضاً على أن فكرة عمل المرأة - بشكل عام - غير مرفوضة لدى الموظفين في المؤسسات - من وجهة نظر الموظف - ومن المحتمل أن يكون السبب وراء ذلك هو تظاهر الموظف بقبول عمل المرأة في مؤسسته، وكون الموظف راغباً في أن تكون في مجال العمل في مؤسسته بسبب العنصر النسائي "المرغوب فيه" لدى كثير من الرجال.

ثم الفقرة الثانية التي مفادها: "أشعر أن المرأة تصلح لنوع معين من المهام خارج البيت، كالتعليم والتمريض" ومتوسطها الحسابي الكلي بلغ (3.0414) ودرجتها (عالية) بنسبة (86%)، في حين كان المتوسط الحسابي لإجابات الموظفين عن العبارة نفسها بلغ (3.3065) بنسبة (94%) التي تعتبر عالية، كذلك مقارنة بالموظفات التي بلغ (2.4250) بنسبة (69%)<sup>(1)</sup> حيث يدل على أن صورة المرأة التقليدية، ومحدودية الخيارات المتاحة لها في العمل والمهن ما زالت قائمة في الواقع، وموجودة في أذهان الرجال في مكان العمل. وأن تأثير نظرية التنشئة الاجتماعية في عقلية أفراد المجتمع الفلسطيني ما زالت فاعلة، ومرتسخة في ذهنية أفراد المجتمع الذكوري، مما يشكل أحد أكبر العوائق في وجه نجاح المرأة في سوق العمل؛ لأنّ النظرة العامة للمرأة ما زالت تعتبرها تجيد العمل في جانب أو في مجال دون الآخر، كالتعليم والتمريض، ولا تجيد أو لا تبدع في العمل في غيرهما من المجالات أو الأدوار في سوق العمل.

<sup>1</sup> على الرغم من أن نسبة (69%) منخفضة إحصائياً مقارنة بإجابات الموظفين إلا أنه يمثل نسبة كبيرة فعلياً وذو دلالة مهمة.

الفقرة السادسة التي مفادها: "قدرة المرأة على استيعاب الأوامر والتوجيهات عالية، وتقوم بتنفيذها بدقة وكفاءة" وبلغ متوسطها الحسابي (2.9248) ودرجتها (متوسطة) بنسبة (83%)، في حين كان المتوسط الحسابي لإجابات الموظفين (2.8226) ودرجتها (متوسطة) بنسبة (80%)، فيما بلغت لدى الموظفات (2.3625) بنسبة (67%)، وهذا له دلالة واضحة على أن المرأة ما زالت لا تؤمن بقدرتها على العمل كما زميلها الموظف، ولا بكفاءتها لتنفيذ الأوامر والأعمال بدقة، وتتنظر على أنه أقدر منها، وأكثرها في كثير من المهام. أما بالنسبة إلى الموظف فتمثل إجاباته هذه اعترافاً منه على أن المرأة تمتلك قدرات عالية كما الرجل، وأنها تستطيع أن تكون منتجة وفعالة، ولديها وعي كبير لطبيعة عملها، وأنها تنفذ المطلوب منها من التعليمات والتوجيهات في مكان العمل بكفاءة واقتدار عاليين. وهذا يعتبر دليل قوي وبرهان ساطع على أن أي تصرف أو سلوك عنيف ضدها في العمل بحجة التقصير أو الإهمال أو عدم استيعاب أو تنفيذ التعليمات غير مبرر أو غير صحيح.

الفقرة السادسة لها علاقة بالفقرة الثالثة التي مفادها: "وجود زميلات لي يسهل سير العمل" حيث كان متوسط إجابات الموظفين (3.0753) بنسبة (88%) والموظفات (2.4875) بنسبة (71%)، والفقرة الخامسة التي مفادها: "قدرات المرأة غير محدودة ومن السهل أن تتطور" حيث كانت متوسط إجابات الموظفين (3.1344) بنسبة (89%) والموظفات (2.4375) بنسبة (69%)، التي من المحتمل أن تكون إجابات الموظفين مجرد مجاملة للباحثة، ومن أجل أن يظهر الموظف بأبهى صورة له مع المرأة في جو العمل، أو أن الأعمال الموكلة للمرأة التي تكون فوق طاقتها -في كثير من الأحيان- يجعل سير العمل في المؤسسة أيسر أداء وأسهل تنفيذاً، في حين تعكس إجابات الموظفات قلة الثقة بالنفس وبالإمكانات التي لديها، وهو ما يُعرف بـ "تزييف الوعي الذاتي للمرأة" وهو الاتجاه العقلي للإنسان لدى ذاته (جادوا، 1996، ص202) وهذا له صلة بالتنشئة الاجتماعية والطبيعة المجتمعية، التي ترسخ هذا المفهوم في عقول المرأة منذ الصغر، ومن ثمّ، تسيطر عليها النظرة الدونية والحنمية بأن قدرات الموظف أكبر، وأنه أنجح منها في الحياة العملية على الدوام، مهما كانت تمتلك من قدرات، وإن تفوقت عليه بالقدرات والإمكانات التي لديها.

تجدد الإشارة إلى أن الرجال في كثير من الأحيان يؤيدون مسائل تتعلق بعمل المرأة بدرجة أكبر من النساء، وهي نتيجة بالفعل ملفتة للنظر.

أما الفقرات التي حصلت على أدنى متوسطات حسابية فهي:

الفقرة العاشرة التي تنص على: "المؤسسة التي تعمل فيها النساء تقل فيها المشاكل الاجتماعية"، وبلغ متوسطها الحسابي (2.6729) ودرجتها (متوسطة)، في حين كانت إجابة الموظفين على الفقرة (3.0022) بنسبة (85%)، فيما بلغت (2.4600) للموظفات وبنسبة (70%) وهي درجة عالية تؤيد الفكرة السابقة التي وردت في أن المرأة في مكان العمل هي عنصر فعال، منتج، كما الموظف. ولا يوجد صحة للفكرة القائلة أنها هي السبب في العديد من المشاكل في بيئة العمل، ومن ضمنها المشاكل الاجتماعية التي قد تطالها أو تطال زملاءها في العمل. وبنسبة للنساء فإن هذه النسبة ممكن تفسيرها إلى رؤية المرأة لزميلتها في مكان العمل، أي أنها تنتظر إلى وجود المرأة يعد سبباً إلى وجود مشاكل في العمل بغض النظر عن المسبب، وبالتالي سوف يكون هنالك وجود للمشاكل الاجتماعية، وإيمان البعض من النساء بأنهن يتسببن دائماً في المشاكل الاجتماعية في أماكن العمل.

ثم الفقرة الأولى التي مفادها: "أرى أن مهمة المرأة تقتصر على البيت والأسرة"، وبلغ متوسطها الحسابي (2.6767) ودرجتها (متوسطة)، في حين كانت إجابة الموظفين عليها بمتوسط حسابي (2.9247) بنسبة (83%) وهذه النتيجة لها علاقة بآلية بنظرية التنشئة الاجتماعية التي تربى الأفراد عليها، وترسخ فكرة نمطية الوظائف والمهن التقليدية للمرأة، وهي درجة تقترب من العالية ولكنها ما تزال تصنف أنها (متوسطة) وهذا يدل على أن فكرة الدور التقليدي والإنجابي المنوط بهما ما تزال موجوداً في عقول الرجال، وما زالت تؤثر في طبيعة العلاقة مع المرأة في مكان العمل من جهة، مع الإقرار والاعتراف، من جهة أخرى، بأن المرأة هي عنصر فعال قادر على استيعاب المهام، وتنفيذها، والقيام بالمسؤوليات في العمل كما الموظف، من وجهة نظر الموظف طبعاً.

فيما بلغ المتوسط الحسابي للموظفات (2.1000) بنسبة (6%)، ودلالة ذلك هي أن المرأة لديها الوعي والرغبة في الخروج من الإطار التقليدي المنوط بها، والخروج من المنزل لممارسة دورها في بناء المجتمع كما الأسرة، والعمل في المؤسسات، لكي تكون عنصراً فعالاً فيه من وجهة نظر المرأة. وهنا يظهر الفارق بين وجهتي النظر، فيرى أغلبية الرجال أن مهمة المرأة تقتصر على البيت والأسرة، ترى الأغلبية من النساء أنهن قادرات على مشاركة الموظف في أداء المهام بكفاءة واقتدار، والإسهام في بناء اقتصاد المجتمع، وأن تكون فاعلة من صناعات القرار قرار كما الموظف.

أما الدرجة الكلية لمجال الاتجاه نحو عمل المرأة فقد بلغ متوسطها الحسابي (2.8391) ودرجة تقييمها (متوسطة).

وإذا لخصنا نتائج الجدول السابق نرى أن إجابات أفراد العينة، كما ظهرت في الفقرة الثانية، تتجه إلى أن المهام التي تصلح للمرأة محصورة فقط في مجال المهن التقليدية كالتمريض والتدريس. وكلمة "معين" في الفقرة جاءت للتحديد، وهذا يثبت أنه ما زالت فكرة تولي المرأة للمهن غير التقليدية، أو توليها المناصب الإدارية العليا، موضوع غير مقبول، لا بل مثير للجدل من وجهة نظر الرجال، على الرغم أن الرجال يؤيدون انخراط المرأة في العمل في مؤسساتهم. وهذا ما كشفته الفقرة الثامنة، حيث يرى الرجال أن المشاكل الاجتماعية تقل في المؤسسات التي تعمل بها المرأة، في حين أن المرأة ترى أن دورها لا يقتصر على البيت والأسرة، وترغب في العمل خارج المنزل، ولا تؤمن بمحدودية الأدوار الموكلة إليها في العمل، كإقتصار دورها على بعض المهن كالتمريض والتدريس، وهذا يأتي مخالفاً لوجهة نظر الرجال كما وضح آنفاً، في حين أن النساء المستطلعة آراؤهم لا يرون أن المشاكل الاجتماعية تقل في المؤسسات التي تعمل بها المرأة على عكس وجهة نظر الرجال؛ لأن المرأة على اطلاع واع لما يحدث إن كان لها شخصياً، أو لزميلاتها في المؤسسات التي تتعرض فيها للمشاكل الاجتماعية، أو اعتقاد بعضهن أن وجود النساء في المؤسسة يسبب مشاكل اجتماعية.

ولعل التناقض في إجابات الرجال على فقرات الاستبانة يدل على وجود نوع من النفاق فيها، أو محاولة التظاهر بالمواقف الإيجابية أمام استبانة تقيّم وجهة نظرهم تجاه عمل المرأة، فمن جهة لا يريدون الظهور كمعارضين لعمل المرأة أو مشاركتها لبعضهم في المهام في المؤسسات، ومن جهة أخرى لا يريدون أن تعمل في مناصب أو مهام غير المهام التقليدية المحصورة لها، في التمريض والتدريس، لا بل إن بعضهم يعارضون فكرة خروجها من المنزل، مع إقرارهم أن دورها يقتصر على الأسرة والمنزل.

وهذا يشير إلى أنه هنالك تناقض واضح في إجابات الرجال أفراد العينة في تحديد صورة المرأة العاملة، وتفاوت وجهات نظرهم بين القبول لعملها في المؤسسات والرفض لحرية عملها في الأعمال كافة، ورفضهم للخروج من البيت، وهذا يشير إلى أن عمل المرأة ما يزال مسألة مثيرة للجدل في الرأي العام الفلسطيني، وبها حاجة ماسة إلى مزيد متابعة بحثية ميدانية. ودراسات اجتماعية تحليلية أخرى.

**جدول (5): متوسط إجابات أفراد عينة الدراسة الموظفين والموظفات عن مجال الاتجاه نحو تعنيف الموظفة موزعة حسب النوع الاجتماعي**

الرقم	الفقرة	النوع الاجتماعي	العدد	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الانحراف المعياري
1	أرى أنه يجب التسامح مع المرأة عند تقصيرها في العمل.	موظف	186	2.8280	80%	0.69163
		موظفة	80	2.2375	63%	0.73336
		المتوسط		2.6504	75%	0.75357
2	أقوم بإعطاء الموظفة فرصة ثانية عند الخطأ في العمل.	موظف	186	3.1183	89%	0.74760
		موظفة	80	2.1625	61%	0.68332
		المتوسط		2.8308	80%	0.84983
3	تعدّ زميلتي أحد أهم المنافسين لي في العمل.	موظف	186	2.5376	72%	0.77193
		موظفة	80	2.2875	65%	0.71501
		المتوسط		2.4624	70%	0.76263

الرقم	الفقرة	النوع الاجتماعي	العدد	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الانحراف المعياري
4	استخدم العنف ضد المرأة في مكان عملي باستمرار، وليس فقط عند التقصير في العمل.	موظف	186	2.8978	%82	0.89158
		موظفة	80	2.1625	%61	0.62528
		المتوسط		2.6767	%76	0.88637
5	رؤساء العمل على علم باستخدام العنف ضد المرأة في العمل.	موظف	186	2.8763	%82	0.81921
		موظفة	80	2.2875	%65	0.85970
		المتوسط		2.6992	%77	0.872950
6	المرأة ليست دائما هي السبب في تعطيل العمل وإعاقة الإنجاز.	موظف	186	2.8817	%82	0.82330
		موظفة	80	2.1125	%60	0.63632
		المتوسط		2.6504	%75	0.84783
7	ثمة حالات محدودة من العنف يمكن احتواؤها في المؤسسة التي أعمل فيها.	موظف	186	2.8817	%82	0.81006
		موظفة	80	2.2875	%65	0.84485
		المتوسط		2.7030	%77	0.86338
8	المرأة تنجز في العمل بالمقدار نفسها لذي ينجزه الرجل.	موظف	186	3.0914	%88	0.76210
		موظفة	80	2.2875	%65	0.82973
		المتوسط		2.8496	%81	0.86436
9	المرأة لديها انتماء للمؤسسة التي تعمل بها كما الرجل.	موظف	186	3.2366	%92	0.82394
		موظفة	80	2.4750	%70	1.09052
		المتوسط		3.0075	%85	0.97513
	الدرجة الكلية	موظف	186	2.9277	%83	0.43244
		موظفة	80	2.2556	%64	0.56473
		المتوسط		2.7256	%77	0.56657

يظهر من الجدول (5) أن الفقرات التي حصلت على أعلى متوسطات حسابية في مجال

"الاتجاه نحو العنف ضد الموظفة" هي:

الفقرة التاسعة التي مفادها أن: "المرأة لديها انتماء للمؤسسة التي تعمل بها كما الموظف " ومتوسطها الحسابي (3.0075) ودرجتها (عالية)، والمتوسط الحسابي لإجابات الموظفين كان (3.2366) نسبة (92%) بدرجة عالية، وهذا يعطي انطباعاً إيجابياً يشير إلى وجود درجة من تقبل وجود المرأة في مكان العمل، كما يعدّ إقراراً واعترافاً من الموظف بأنّ المرأة العاملة أثبتت كفاءتها في العمل، من خلال ما تتجزه من أعمال، ومن عدم تقصيرها في العمل، وإصرارها على الالتزام فيه، تماماً كما الموظف يستطيع أن يقوم بالمهام والوظائف، فيما المتوسط الحسابي لإجابات الموظفات (2.4750) بنسبة (70%) بدرجة متوسطة، ودلالة ذلك بالنسبة لوجهة نظر المرأة، ربما عائد إلى الضغوط الاجتماعية والعنف الممارس ضدها والى وجهة نظر المجتمع تجاه عملها، كل هذه العوامل تجعلها تفكر في ترك العمل، ويجعل انتماءها أقل من الموظف.

ثم الفقرة الثامنة التي مفادها أن "المرأة تنجز في العمل بالمقدار نفسه الذي ينجزه الموظف " وبلغ متوسطها الحسابي (2.8496) ودرجتها (متوسطة)، وكان متوسط إجابات الموظفين (3.0914) بنسبة (88%)، وهي درجة (عالية)، وهذا يثبت أن النظرة الدونية للمرأة والتحقير المقصود، ونبذ ما تتجزه من مهام هو أمرٌ غير صحيح مطلقاً دون قيد ولا شرط، وأنها تمتلك قدرات وإمكانات كما الموظف، لذلك فإنها تنجز مهامها الموكلة إليها كما ينجزها الموظف دون خلل، بل - في بعض الأحيان - تنجزه بصورة أفضل، وتحتمل أكثر مما يتحمل الموظف في العمل من ضغط ومهام ومسؤوليات في العمل وفي المنزل أيضاً، فيما كان المتوسط الحسابي لإجابات الموظفات (2.2875) بنسبة (65%) بدرجة متوسطة، وهذا له دلالة واضحة على أن المرأة من وجهة نظرها ممكن أن تنجز أكثر من الموظف في العمل، أو أنها تنجز أقل لقلّة الصلاحيات والإمكانات المُعطاة لها في العمل، مقارنة بالصلاحيات والإمكانات والحوافز المعطاة لزميلها الموظف في العمل، وليس لتقصير من ناحيتها أو عجز قدراتها وقلّة إمكاناتها، أو قلّة ثقته بنفسها، وما لديها من إمكانات مقارنة بالموظف ، الذي يمكن تفسيره بنظرية عقدة سندريلا، التي، أشرنا إليها آنفاً، تجعل المرأة تستخف بقدراتها وإمكاناتها مقابل قدرات الموظف.

الفقرة الثامنة لها علاقة بالفقرة السادسة التي تنص على أن: "المرأة ليست دائماً هي السبب في تعطيل العمل، وإعاقة الإنجاز" حيث كانت إجابات الموظفين (2.8817) نسبة (82%) والموظفات (2.1125) بنسبة (60%)، ولقد كانت إجابات الموظفين الرجال متوافقة مع الإجابة عن الفقرة الثامنة، مما يعطي فكرة إيجابية نحو عمل المرأة وإنجازها من وجهة نظر الموظف، وأنها ليست هي المعيق للتقدم وللإنجاز في العمل، في حين كانت إجابات الموظفات متوافقة مع الفقرة الثامنة حيث حصلت على متوسط حسابي أقل من الموظف، فكانت أقل تأييداً للفقرة السادسة، لعل هذا مرتبطاً بتفسير الفقرة الثامنة - الذي ذكر آنفاً- المتمثل في قلة ثقته بنفسها، أو قلة الإمكانيات والفرص المتاحة لها مقارنة الموظف.

ثم الفقرة الثانية التي تنص على أن "أقوم بإعطاء الموظفة فرصة ثانية عند الخطأ في العمل" وبلغ متوسطها (2.8308) ودرجتها (متوسطة)، وكان المتوسط الحسابي لإجابات الموظفين (3.0914) بنسبة (89%) بدرجة (عالية)، الفقرة الثانية لها علاقة بالفقرة الأولى التي مفادها: "أرى أنه يجب التسامح مع المرأة عند تقصيرها في العمل" فقد حصلت إجابات الموظفين على متوسط حسابي (2.8280) بنسبة (80%) فيما حصلت إجابات الموظفات على متوسط (2.2375) بنسبة (63%) وهذا يعد مؤشراً إيجابياً على أن المرأة لا تعاقب أو لا يستعجل بإصدار الأحكام والعقوبات ضدها، بل تعطى فرصة ثانية، ويمكن النظر إلى إجابات الرجال إلى أنها جاءت مجاملة لا غير، أو انزياح مقصود عن الواقع المعيش، في حين كان المتوسط الحسابي للفقرة الثانية لإجابات الموظفات (2.1625) بنسبة (61%) بدرجة متوسطة، وهذا يدل على أن المرأة أقل تأييداً من زميلاتها النساء ولا تُعطى الفرصة الثانية عند الخطأ في العمل، بل يستعجل في معاقبتها، وهذا الفرق في الإجابات عن هذه الفقرة بين الموظفين والموظفات لافتاً للنظر ومثيراً للجدل والنقاش، فالموظف يُعطي فرصه للمرأة عند الخطأ في العمل، مقابل أن تستعجل المرأة في معاقبة زميلتها، ولا تعطئها الفرصة الثانية عند الخطأ كما يفعل الموظف.

أما الفقرة التي حصلت على أدنى متوسطات حسابية فهي: الفقرة الثالثة التي مفادها: "تعتبر زميلتي أحد أهم المنافسين لي في العمل" وبلغ متوسطها (2.4624) ودرجتها (متوسطة)،

وكان المتوسط الحسابي لإجابات الموظفين (2.5376) بنسبة (72%) بدرجة (متوسطة)، وهي بالمجمل تعد الأقل متوسطاً بين المتوسطات الحسابية، ولكنها بوصفها درجة يمكن تصنيفها ضمن الدرجة المتوسطة. وهذا من جهة يدل على التذمر من منافسة المرأة ومن وجودها في العمل ومن قدراتها ومن إنجازاتها، أو يدل على مدحها بأنها ذات مستوى عالٍ من الأداء، وقادرة على المنافسة، لا بل يعبر عن إعجاب الموظف بقدراتها، فيما كان المتوسط الحسابي لإجابات الموظفات (2.2875) بنسبة (65%) بدرجة (متوسطة)، وإذا نُظر إلى مجمل المتوسطات الحسابية لإجابات الموظفات على باقي الفقرات رُوي أن المتوسط الحسابي للفقرة الثالثة لا يعتبر الأقل من بين جميع المتوسطات، وهذا إن دل على أمر ما فإنه يدل على أن المرأة تنظر لزميلتها المرأة في العمل على أنها نذ منافس لها من الناحية العملية والمهنية، وهذا يمكن تفسيره بأن المرأة تعرف قدرات زميلتها المرأة، وأن بعض النماذج من النساء في العمل يرون وجود زميلة لها في العمل على أنه يشكل خطراً مهدداً وجودها في المؤسسة.

الفقرة الثالثة لها علاقة بالفقرة الرابعة التي تنص على أن: "أستخدم العنف في مكان عملي باستمرار وليس فقط عند التقصير بالعمل" حيث كانت إجابات الموظفين (2.8978) بنسبة (82%) وإجابات الموظفات (2.1625) بنسبة (61%) حيث يمكن أن تكون لها علاقة بفكرة أن الموظف يعتبر المرأة أحد أهم المنافسين له في العمل، لذلك، فإن العنف ضدها ليس عند التقصير في العمل، في حين لعل إجابات الموظفات على الفقرة الثالثة جاءت أقل من الموظفين، ويرجع ذلك، إلى أن ممارسات العنف ضدها ترى لها مسوغاً ومبرراً، أو أنها لا تُصنف جميع ممارسات العنف من قبل الرجال على أنها عنف حسب رأيها وتعريفها.

وقد جاءت الفقرة الرابعة تناقض الفقرة السابعة التي مفادها: "ثمة حالات محدودة من العنف يمكن احتواؤها في المؤسسة التي أعمل بها" إلا أن المتوسط الحسابي لإجابات الموظفين بلغ (2.8817) بنسبة (82%) والمتوسط الحسابي لإجابات الموظفات بلغ (2.2875) بنسبة (65%)، في حين أن إجابات الموظفين جاءت مؤيدة الفقرة السابعة التي تؤكد أن حالات العنف محدودة وغير منتشرة في المؤسسات، بينما جاءت إجابات الذكور كذلك، عالية وتؤيد الفقرة

الرابعة التي تحدثت عن استخدام العنف في مكان العمل استخداماً مستمراً، وليس فقط عند التقصير في العمل، وهذا يدل على حالة التخبط والتناقض في إجابات الموظفين عن الاستبانة كما استنتج أنفا.

في حين كانت إجابات الموظفات على الفقرة السابعة متقاربة مع الفقرة الرابعة؛ فجاء المتوسط الحسابي للفقرة السابعة (2.2875) متقارباً مع المتوسط الحسابي للفقرة الرابعة (2.1625) وهذا يدل على وجود حالة الثبات في الفكر والرأي لدى الإناث عند الإجابة عن فقرات الاستبانة خلاف الموظفين الرجال، ويمكن تفسيره بأن حالة الاستلاب الاعتقادي، وتزييف الوعي بالذات، وإعطاء المبررات للموظفين الرجال عند ممارسة العنف ضدها في مكان العمل. أما الدرجة الكلية لمجال الاتجاه نحو العنف ضد المرأة العاملة فقد بلغ متوسطها الحسابي (2.7256) ودرجة تقييمها (متوسطة).

يظهر من نتائج تحليل إجابات الجدول الثاني أن أفراد العينة الرجال يعترفون بانتماء المرأة لمكان العمل أو المؤسسة التي تعمل بها كما الموظف، وهو ما حصل على أعلى نسبة (92%) كما يظهر في الفقرة التاسعة، وهذا مرتبط بنتيجة الفقرة الثامنة التي ما زالت تعدّ من أعلى النتائج التي حصلت على نسبة (88%) باعتراف الرجال أن كمية انجاز المرأة للعمل مساوية لما ينجزونه في المؤسسة نفسها، وبالنسبة للفقرة التي حصلت على أدنى نسبة، هي الفقرة الثالثة بنسبة كلية (70%) والتي تنص على أن المرأة تشكل منافساً للموظف في مكان العمل، لعل إجابات الرجال لم تكن موضوعية وجاءت في سياق مجاملة زميلاتهم، باعتبار أن كلمة منافس تعبّر عن الند أو الخصم، فعلى الرغم من وجود الانتماء في العمل لدى المرأة، و من أنها تتجز العمل نفسه الذي ينجزه الموظف، فإنّه ما يزال يستهين بقدرات المرأة، وكفاءتها في مكان العمل، ولا يراها تشكل منافساً حقيقياً له.

وهذا يشير إلى أن هناك نوعاً من الاضطراب في التعامل مع المرأة العاملة في مكان العمل، حيث تفاوتت آراء أفراد عينة الدراسة الرجال بين ممارسة وقبول العنف، ورفضهم

للعنف ضد المرأة العاملة. وربما يكون أحد الأسباب الرئيسية تجيب عنه الفقرة الثالثة حيث لا يرى معظم الرجال أن المرأة العاملة تشكل منافساً.

فيما حصلت الفقرة الخامسة التي تنص على أن: "رؤساء العمل على علم باستخدام العنف في العمل ضد المرأة" على (2.8763) بنسبة (82%) من إجابات الموظفين، وعلى (2.2875) بنسبة (65%) من إجابات الموظفين، بالنسبة للموظفين فإن هذا يدل على إقرار من الموظف بأنه ثمة عنف ضد المرأة، وأن رؤساء العمل على علم به ولا سياسات رادعة أو قوانين معاقبة مرتكب العنف ضد المرأة، أما بالنسبة للموظفات فإن المتوسط الحسابي يعتبر أقل من متوسط الرجال الحسابي، لعل ذلك راجع إلى أن المرأة لا تفصح ولا تشتكي لرئيسها في العمل، وذلك خوفاً من اضطرارها لترك العمل أو لعدم إنصافها؛ أو لأن رئيسها في العمل قد يكون هو من يمارس العنف ضدها أصلاً، لذلك كان متوسط إجاباتها أقل من الموظف عن الفقرة الخامسة.

جدول (6): متوسط إجابات أفراد عينة الدراسة من الموظفين على مجال علاقة الموظف بالموظفة في مكان العمل

الدرجة	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفقرة	
متوسطة	67%	2.3684	0.81471	أشعر أنه من المهم التحيز للمرأة في العمل بسبب ضعفها.	1
متوسطة	63%	2.2331	0.79515	لا أمانع في أن تكون علاقتي بزميلتي أكثر من مجرد زمالة (علاقة شخصية).	2
متوسطة	69%	2.4286	0.90937	أتعلم التعامل بشكل جدي وصارم مع النساء في العمل.	3
متوسطة	71%	2.4962	0.83439	ألاحظ أن بعض زملائي في العمل يتجاوزون حدود الزمالة في التعامل مع زميلاتهن.	4
متوسطة	67%	2.3496	0.90800	ألاحظ تعرض زميلاتي أحيانا للتحرش من بعض الزملاء.	5
متوسطة	61%	2.1654	0.77878	أسعى لأن تكون علاقتي ببعض زميلاتي علاقة خاصة، تتجاوز حدود العمل، ونلتقي خارج المؤسسة.	6
متوسطة	70%	2.4709	0.49702	الدرجة الكلية	

يظهر من الجدول (6) أن جميع إجابات أفراد العينة الرجال عن مجال (علاقة الموظف بالموظفة في مكان العمل) كانت درجاتها (متوسطة) بينما أن الفقرة التي حصلت على أعلى متوسط حسابي هي:

الفقرة الرابعة التي مفادها: "ألاحظ أن بعض زملائي في العمل يتجاوزون حدود الزمالة في التعامل مع زميلاتهن" ومتوسطها (2.4962) بنسبة (71%)، وهذا يدل على حدوث تجاوزات في العلاقة بين الموظف والمرأة داخل مؤسسة العمل من وجهة نظر الموظف، ومن

بعدها حصلت الفقرة الثالثة التي تنص على أن: "أُتعمد التعامل بشكل جدي وصارم مع النساء في العمل" ومتوسطها (2.4286) بنسبة (69%).

أما الفقرات التي حصلت على أدنى متوسطات حسابية فهي:

الفقرة السادسة التي تنص على أن "أسعى لأن تكون علاقتي ببعض زميلاتي علاقة خاصة، تتجاوز حدود العمل، ونلتقي خارج المؤسسة" ومتوسطها (2.1654) ودرجتها (متوسطة) بنسبة (61%)، جاءت النتيجة متوسطة، وليست منخفضة. وهذا يدل على أن الرجال لديهم ميل، ولو نسبي، لأن يقيموا علاقات مع النساء خارج أماكن العمل.

هذا مؤشر سلبي لسلوك الرجال، وإن لم يحصل على نتيجة عالية، ولكن أيضاً لم يحصل على نتيجة منخفضة، ثم الفقرة الثانية التي تنص على أن "لا أمانع في أن تكون علاقتي بزميلتي أكثر من مجرد زمالة (علاقة شخصية)" ومتوسطها (2.2331) ودرجتها (متوسطة) بنسبة (63%)، وهذا يأتي متوافقاً مع الفقرة الرابعة ومكماً لها ومكماً للفقرة السادسة حيث تعد الدرجة متوسطة، وليست منخفضة، وهذا يعدّ مؤشراً سلبياً كذلك إلى سلوك الرجال في المؤسسات تجاه علاقتهم بالمرأة، ويعطي مؤشراً سلبياً إلى طبيعة العلاقة بينهم في العمل.

وقد يكون الهدف من وراء التحرش داخل المؤسسات في العمل، هو تخريب فكرة عمل المرأة وتدميرها، من أجل إجبارها على ترك العمل، و يعزز - أيضاً - من فكرة سيادة الرجل وسيطرته (عبادة، 2007، ص42).

وقد حصلت الفقرة الأولى التي مفادها: "أشعر أنه من المهم التحيز للمرأة في العمل بسبب ضعفها" وكذلك، حصلت الفقرة الخامسة التي تنص أن: "ألاحظ تعرض زميلاتي أحيانا للتحرش من بعض الزملاء" على نسبة متقاربة من المتوسط الحسابي (2.3684) و(2.3496) على التوالي بدرجة متوسطة.

ويمكن تفسير الفقرة الخامسة بوصفها نتيجة للفقرة الأولى، فقد ذكرت في نتيجة الفقرة الأولى أن المرأة كيان ضعيف يُستغل ويُتحرش به من زملائها الرجال.

أما الدرجة الكلية لمجال (علاقة الموظف بالموظفة في مكان العمل) فقد بلغ متوسطها الحسابي (2.4709) ودرجتها (متوسطة)

ويمكن الاستنتاج من متوسط إجابات الموظفين عن مجال علاقة الموظف بالموظفة في العمل، الذي كانت درجته الكلية (متوسطة) أن العلاقة بين الموظف وزميلته الموظفة ليست علاقة صحية قائمة على الاحترام، وقد استنتجت هذه النتيجة من بعض العبارات المباشرة التي تدل على ذلك عن طريق عبارة رقم 4 والتي حصلت على نسبة 71% والتي تدل على تجاوز حدود العلاقة الرسمية أو علاقة الزمالة من قبل الموظفين مع الموظفات في العمل.

جدول (7): متوسط إجابات أفراد عينة الدراسة من الموظفات عن مجال أشكال العنف ضد الموظفة

الدرجة	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفقرة	
متوسطة	75%	2.6579	0.86410	صُرخ عليّ ووجهت الشتائم لي من زملائي في العمل. بسبب عدم تنفيذي طلباتهم.	1
منخفضة	42%	1.4962	0.52139	تعرضت للدفع وللإمساك بعنف من زملائي في العمل.	2
منخفضة	1%	0.3496	0.99800	تعرضت للضرب من مديري في العمل.	3
عالية	87%	3.0677	0.87907	عانيت من النبذ والتحقير لجميع ما أنجزه من عمل، وإلى ضغط التكتلات الجماعية في العمل التي أقصيت منها، وهوربت عن طريقها.	4
منخفضة	35%	1.2254	1.25348	تُركت رسائل تهديد لي من مديري في العمل عند رفض تنفيذي لطلب ليس من مجال عملي.	5
عالية	89%	3.1284	0.79546	عانيت من الإيماءات والإشارات الجنسية في مكان العمل كالغمز من مديري في العمل.	6
منخفضة		1.9875	0.88525	الدرجة الكلية	

يظهر من الجدول رقم (7) أن إجابات أفراد العينة عن مجال (أشكال العنف ضد الموظفة) كانت متباينة جداً؛ إذ تراوحت بين (منخفضة وعالية) فكانت الفقرات التي حصلت على أعلى متوسط حسابي هي:

الفقرة السادسة التي مفادها: "عانيت من الإيماءات والإشارات الجنسية في مكان العمل كالغمز من مديري العمل" ومتوسطها (3.1284) ودرجتها (عالية) بنسبة (89%)، وهذا إن دل على أمر فإنه يدل على وجود تلميحات وإشارات جنسية تعاني منه المرأة في مؤسسات العمل كما هو مذكور في الفقرة السادسة، ويمكن تفسيره بالخوف والخجل من كشف أمره، أو من الشكوى في حال تعرض الموظفة لأحد أشكال العنف الجنسي، مما يؤدي ذلك إلى استمرار هذا الشكل من العنف، لا بل إلى تمادي المعتدي - أيضاً- دونما أن يشعر بالمراقبة أو وجود العقوبة المانعة الرادعة.

وجاءت الفقرة الرابعة التي تنص على: "عانيت من النبذ والتحقير لجميع ما أنجزه من عمل، وإلى ضغط التكتلات الجماعية في العمل التي تم أقصيت منها، وحرقت عن طريقها" على ثاني أعلى نسبة في الجدول ضمن إجابات المرأة العاملة، بمتوسط (3.0677) بنسبة (87%)، وهذا يكشف عن نوع جديد يظهر في المؤسسات التي تعمل فيها المرأة، وهو يندرج تحت إطار العنف النفسي، يقوم المعنف بممارسة الضغط الجماعي على الموظفة؛ لدفعها أو إرغامها على القيام بتصرف معين في بيئة العمل لخدمة مصلحة فرد ما أو جماعة ما، مما يضطرها إلى ترك العمل وتقديم الاستقالة، أو التنازل عن مبدأ من مبادئها، أو ممارسة التحقير والنبذ لجميع ما تنجزه في مكان العمل.

وقد جاءت الفقرة الأولى التي تنص على أنه: "صُرّخ عليّ، ووجهت الشتائم لي من زملائي في العمل بسبب عدم تنفيذي طلباتهم". على ثالث أعلى متوسط حسابي (2.6579) بدرجة متوسطة بنسبة (75%)، ويُستنتج مما ذكر أن العنف النفسي يأتي ضمن أعلى أشكال العنف انتشاراً في العمل ضد المرأة.

أما الفقرات التي حصلت على أدنى متوسطات حسابية فهي:

الفقرة الثالثة التي تنص على أنني: "تعرضت للضرب من مديري في العمل" ومتوسطها (0.3496) ودرجتها (منخفضة) بنسبة (1%)، وهذا يعطي مؤشراً مهماً على أن العنف الجسدي غير منتشر في المؤسسات، وأن المرأة لا تعاني آثار العنف الجسدي في مكان العمل، وهو أمر منطقي، حيث من غير المعقول استخدام العنف الجسدي في مكان العمل. ولكن العنف المستخدم هو الأخطر أثراً ونتيجة، ليس فقط لآثاره المدمرة على نفسية المرأة، ولكن أيضاً لأنه خفي، وليس من السهل إثباته، لذلك، لا تقوم النساء بتقديم شكوى ضد مرتكبيه، بل تلجأ - غالباً - إلى أساليب سلبية في التعامل معه، مثل الصمت أو الهروب من بيئة العمل.

وجاء المتوسط الحسابي للفقرة الخامسة التي تنص على أنه: "تُركت رسائل تهديد لي من مديري في العمل عند رفض تنفيذي لطلب ليس من مجال عملي" (1.2254) ودرجتها (منخفضة) بنسبة (35%)، وهذا يعطي دلالة واضحة على أن أحد أشكال العنف النفسي التهديد ضد المرأة في العمل غير موجود في المؤسسات، مما يُؤشر إلى الهيئة التي يأتي من خلالها نوع العنف الموجود بالواقع ضد المرأة، الذي يظهر من إجابات النساء، وهو أمر طبيعي، حيث إن مثل هذه الوسائل هي وسائل مباشرة وواضحة، ومن شأنها أن تدين منفذها في حال قُدمت شكوى ضده. ولذلك، فليس من المنطقي أن يُقدم الرجال على مثل هذا السلوك في أماكن العمل.

وقد حصلت الفقرة الثانية التي تنص على أنني: "تعرضت للدفع وللايمسك بعنف من زملائي في العمل" على متوسط حسابي (1.4962) بدرجة منخفضة بنسبة (45%)، وهذا يؤكد ما توصلت إليه الفقرة الأنفة التحليل، عدم انتشار العنف الجسدي في المؤسسات ضد المرأة في مكان العمل، فقد تنسب إلى زيادة الوعي والثقافة لدى الموظفين الرجال، أو خشية الموظفين من ظهور الآثار الجسدية، ومن ثمّ، التعرف إلى آثار العنف الجسدي من الآخرين (شاهين، 2013، ص32).

وكان بلغ المتوسط الحسابي الكلي لمجال أشكال العنف ضد الموظفة (1.9875) ودرجته (منخفضة).

على الرغم من أن درجة المتوسط الحسابي الكلي لمجال أشكال العنف ضد الموظفة كانت منخفضة، فإنه لوحظ وجود فقرات حازت على درجات عالية وأخرى منخفضة، وهذا يشير إلى أن ثمة توجه معين يدعم ممارسة العنف ضد الموظفة المنتشرة في المجتمع الفلسطيني، كالتلميحات الجنسية وضغط التكتلات الجماعية والنبذ والتحقير لما تقوم به المرأة، وكذلك، عن طريق توجيه الصراخ والشتم ضد المرأة، وأشكال أخرى تكاد تكون معدومة الوجود كالعنف الجسدي؛ لأن العنف المباشر سوف يفضح صاحبه، ويجلب المحاسبة والمسائلة والفضيحة لمرتكبه.

### ثانياً: تحليل فرضيات الدراسة

#### فحص الفرضية الأولى

التي تنص على أنه (لا فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية  $\alpha=0.05$ ) من حيث العنف ضد الموظفة في مكان العمل في المؤسسات الخاصة والحكومية في مدينة جنين، من وجهة نظر العاملين فيها - تعزى لمتغير النوع الاجتماعي؟

جدول (8): نتائج اختبار (t-TEST) لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي

المجال	الجنس	عدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة (ت) المحسوبة	مستوى الدلالة
مجال الاتجاه نحو عمل الموظفة الجدول (14)	موظف	186	3.0022	0.40067	264	10.06	0.23
	موظفة	80	2.4600	0.40864			
مجال الاتجاه نحو تعنيف الموظفة الجدول (15)	موظف	186	2.9277	0.43244	264	10.56	0.54
	موظفة	80	2.2556	0.56473			
المجال الكلي	موظف	186	2.8180	0.29689	264	9.39	0.29
	موظفة	80	2.3541	0.49970			

يُلاحظ من الجدول رقم (8) أن قيم الدلالة للفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة (الموظف والموظفة) حول العنف ضد المرأة في مكان العمل في المؤسسات الخاصة والحكومية في مدينة جنين من وجهة نظر العاملين فيها - كانت أكبر من  $(\alpha=0.05)$ ، عند مجال الاتجاه نحو عمل الموظفة، ومجال الاتجاه نحو تعنيف الموظفة، والمجال الكلي.

**النتيجة:** تقبل الفرضية الصفرية المتعلقة بمتغير الجنس عند مجال الاتجاه نحو عمل الموظفة، ومجال الاتجاه نحو تعنيف الموظفة، والمجال الكلي، وترفض عند مجال علاقة الموظف بالموظفة في مكان العمل.

أي أنه لا تأثير لمتغير النوع الاجتماعي، ولإجابات كل من الموظفين والموظفات عن كل من فقرات مجالات الاتجاه، نحو تعنيف الموظفة، ومجال الاتجاه نحو عمل الموظفة، وعلى العنف ضد الموظفة في مكان العمل.

#### فحص الفرضية الثانية

التي تنص على أنه (لا فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية  $(\alpha=0.05)$  من حيث العنف ضد الموظفة في مكان العمل في المؤسسات الخاصة والحكومية في مدينة جنين من وجهة نظر العاملين فيها - تعزى لمتغير المؤهل العلمي).

ولفحص الفرضية أجري اختبار (One Way ANOVA) من أجل استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدلالات الإحصائية؛ من أجل معرفة الفروق بين الإجابات التي وضعها أفراد العينة الدراسية، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (9): نتائج اختبار (One Way ANOVA) لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

مستوى الدلالة	قيمة F	داخل المجموعات			بين المجموعات			المجالات
		متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	
0.056	2.546	0.220	262	57.653	0.560	3	1.681	مجال الاتجاه نحو عمل الموظفة
0.430	0.922	0.321	262	84.176	0.296	3	0.889	مجال الاتجاه نحو تعنيف الموظفة
0.054	2.576	0.243	262	63.586	0.625	3	1.875	مجال علاقة الموظف بالموظفة في مكان العمل
0.275	1.300	0.181	262	47.365	0.235	3	0.705	المجال الكلي

ويُقصد بدرجات الحرية بين المجموعات: عدد المجموعات-1، بينما درجات الحرية داخل المجموعات: عدد أفراد العينة- عدد المجموعات، بينما متوسط المربعات بين المجموعات: مجموع المربعات تقسيم درجات الحرية بين المجموعات، بينما داخل المجموعات: مجموع المربعات تقسيم درجات الحرية داخل المجموعات، بينما قيمة F عن طريق قسمة مجموع المربعات بين المجموعات على مجموع المربعات داخل المجموعات (عوض، 2012، ص192).

والجدير ذكره، إن مصطلح درجات الحرية يستخدم بكثرة ضمن سياق الحديث عن نموذج الانحدار الخطي وتحليل التباين، حيث يكون لدينا مجموعة من المتجهات العشوائية مقيدة

بالوقوع ضمن فضاء جزئي خطي، و يكون عدد درجات الحرية هو عدد أبعاد ذلك الفضاء الجزئي الخطي. درجات الحرية تستخدم أيضا في حساب مربعات أطوال تلك المتجهات، وفي حساب خصائص توزيع كأي تريبيع.

يُلاحظ من الجدول السابق أن قيم الدلالة للفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول العنف ضد المرأة في مكان العمل في المؤسسات الخاصة والحكومية في مدينة جنين من وجهة نظر العاملين فيها - كانت أكبر من  $(\alpha=0.05)$ ، عند جميع مجالات الدراسة والدرجة الكلية.

**النتيجة: تقبل الفرضية الصفرية المتعلقة بمتغير المؤهل الدراسي عند جميع مجالات**

**الدراسة.**

يشير الجدول السابق إلى أن أفراد العينة (الموظفين والموظفات) لم تتأثر وجهات نظرهم، ولم تظهر عليها فروق ذات دلالة إحصائية، على الرغم من اختلاف مؤهلاتهم العلمية. أي: أنه لا تأثير لمتغير المؤهل الدراسي على العنف ضد الموظفة في مكان العمل في المؤسسات الخاصة والحكومية، وربما يعود السبب في ذلك إلى عاملين:

**الأول:** هو أن مفاهيم النوع الاجتماعي وأهمية دور النساء في المجتمع لا تتعلم في المراحل الأكاديمية المختلفة، أضف إلى ذلك تأثير التنشئة الاجتماعية والقيم والموروث الثقافي. لذلك فمن يحمل الشهادة الثانوية العامة، أو من يحمل شهادة الدكتوراه، فإنه لم يُتلقن هذه المفاهيم والسلوكيات بل إن الباني الحقيقي لهذه المفاهيم والسلوكيات هي البيئة الاجتماعية التي تربى عليها الفرد. ومن ثمّ، فإن جميع أفراد العينة يعتبرون من البيئة الاجتماعية نفسها.

**الثاني:** أن ظروف العمل الداخلية وقوانينه هي نفسها التي يعمل تحتها ومن خلالها - جميع أفراد العينة، ولذلك، فإن جميع أفراد العينة - بغض النظر عن مؤهلاتهم العلمية - يعيشون ظروف العمل نفسها تقريبا. لهذا، فإن إجاباتهم لم تتأثر بالمؤهل العلمي لكل فرد منهم، وهذا يأتي متفقا مع الفرضية الصفرية التي تنص على أن لا فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة

( $0.05=\alpha$ ) من حيث العنف ضد الموظفة في أماكن العمل في مدينة جنين في المؤسسات الخاصة والحكومية من وجهة نظر العاملين، التي تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

### فحص الفرضية الثالثة

التي تنص على أنه (لا فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $\alpha=0.05$ ) من حيث العنف ضد المرأة في مكان العمل في المؤسسات الخاصة والحكومية في مدينة جنين من وجهة نظر العاملين فيها - تعزى لمتغير العمر)

ولفحص الفرضية أُجري اختبار (One Way ANOVA) من أجل استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدلالات الإحصائية؛ من أجل معرفة الفروق بين الإجابات التي وضعها أفراد العينة الدراسية، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (10): نتائج اختبار (One Way ANOVA) لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير العمر

مستوى الدلالة	قيمة F	داخل المجموعات			بين المجموعات			المجالات
		متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	
0.7250	7.555	0.208	262	54.609	1.575	3	4.724	مجال الاتجاه نحو عمل الموظفة.
0.003	4.649	0.308	262	80.765	1.433	3	4.300	مجال الاتجاه نحو تعنيف الموظفة
0.374	1.043	0.247	262	64.689	0.258	3	0.773	مجال علاقة الموظف بالموظفة في مكان العمل.
0.004	4.549	0.174	262	45.691	0.793	3	2.380	المجال الكلي.

نلاحظ من الجدول رقم (10) أن قيم الدلالة للفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول العنف ضد الموظفة في مكان العمل في المؤسسات الخاصة والحكومية في مدينة جنين من وجهة نظر العاملين فيها كانت أكبر من ( $\alpha=0.05$ )، عند مجال الاتجاه نحو عمل الموظفة وعند مجال علاقة الموظف بالموظفة في مكان العمل، بينما كانت أصغر من ( $\alpha=0.05$ )، عند مجال الاتجاه نحو تعنيف المرأة العاملة والمجال الكلي.

**النتيجة:** تقبل الفرضية الصفرية المتعلقة بمتغير العمر عند مجال الاتجاه نحو عمل الموظفة، وعند مجال علاقة الموظف بالموظفة في مكان العمل، وترفض عند مجال الاتجاه نحو تعنيف الموظفة.

ترجع الباحثة سبب عدم تأثر استجابات أفراد العينة بمتغير العمر إلى ظروف العمل الموحدة والمتشابهة لدى الجميع، وإلى طبيعة الحياة العملية المتوافقة لديهم جميعاً.

أما فيما يتعلق بمجال الاتجاه نحو تعنيف الموظفة، فلمعرفة لصالح أي مرحلة عمرية كانت التغير الأكبر، فقد استُخرجت المتوسطات الحسابية كما في الجدول (11):

**جدول (11): المتوسط الحسابي لمتغير العمر في مجال الاتجاه نحو تعنيف المرأة العاملة**

العمر (للذكور)	العدد	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الانحراف المعياري
أقل من 20	8	2.9167	%83	0.55317
من 20 - 29	94	2.6135	%74	0.59774
من 30-40	82	2.6612	%76	0.54877
أكثر من 40	82	2.8997	%82	0.50921
المجموع	266	2.7256	%77	0.56657

يُلاحظ من الجدول رقم (11) أن الفئة العمرية (أقل من 20 سنة) حصلت على أعلى متوسط حسابي بلغ (2.91) بنسبة (83%)، تليها الفئة العمرية (أكثر من 40 سنة) بمتوسط (2.899) بنسبة (82) في مجال الاتجاه نحو تعنيف الموظفة، ولعل ذلك يرجع إلى تدني الخبرة، وعدم النضج الفكري والشخصي والعقلي بشكل كافٍ، وعدم وجود الوعي.

## فحص الفرضية الرابعة

التي تنص على أنه (لا فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية  $\alpha=0.05$ ) من حيث العنف ضد الموظفة في مكان العمل في المؤسسات الخاصة والحكومية في مدينة جنين من وجهة نظر العاملين فيها - تعزى لمتغير الخبرة)

ولفحص الفرضية أُجري اختبار (One Way ANOVA) من أجل استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدلالات الإحصائية من أجل معرفة الفروق بين الإجابات التي وضعها أفراد العينة الدراسية، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (12): نتائج اختبار (One Way ANOVA) لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الخبرة

مستوى الدلالة	قيمة F	داخل المجموعات			بين المجموعات			المجالات
		متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	
0.035	2.903	0.219	262	57.425	0.636	3	1.909	مجال الاتجاه نحو عمل الموظفة.
0.418	0.949	0.321	262	84.151	0.305	3	0.914	مجال التعريف للموظفة.
0.685	0.496	0.248	262	65.092	0.123	3	0.370	مجال علاقة الموظف بالموظفة في مكان العمل.
0.225	1.465	0.180	262	47.278	0.264	3	0.793	المجال الكلي.

يُلاحظ من الجدول رقم (12) أن قيم الدلالة للفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول العنف ضد الموظفة في مكان العمل في المؤسسات الخاصة والحكومية في مدينة جنين من وجهة نظر العاملين فيها - كانت أكبر من  $(\alpha=0.05)$ ، عند جميع المجالات والدرجة والكلية، ما عدا عند مجال الاتجاه نحو عمل الموظفة كانت أصغر من  $(\alpha=0.05)$ .

**النتيجة:** تقبل الفرضية الصفرية المتعلقة بمتغير الخبرة عند جميع المجالات، و الدرجة والكلية، ما عدا عند مجال الاتجاه نحو عمل الموظفة، أي أن متغير الخبرة لا يؤثر في جميع المجالات.

أما فيما يتعلق مجال الاتجاه نحو عمل الموظفة فلمعرفة لصالح أي فئة كان التغير الأكبر فقد استخرجت المتوسطات الحسابية كما في الجدول التالي:

**جدول (13): المتوسط الحسابي لمتغير الخبرة في مجال الاتجاه نحو عمل الموظفة**

الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الانحراف المعياري
أقل من 3	43	2.6953	77%	0.46749
من 3 - 6	77	2.7831	79%	0.49561
من 7 - 10	42	2.8905	82%	0.45736
أكثر من 10	104	2.9192	83%	0.45155
المجموع	266	2.8391	81%	0.47318

يُلاحظ من الجدول رقم (13) أن استجابات أفراد العينة حول مجال الاتجاه نحو عمل الموظفة كانت تتغير تغيراً تصاعدياً مع ازدياد سنوات الخبرة؛ فقد وصلت إلى أعلى مستوى عند سنوات الخبرة (أكثر من 10) التي كان متوسطها (2.919) بنسبة (83%)، كما تبين سابقاً أن الفقرة التي مفادها: "أرى أن مهمة المرأة تقتصر على البيت والأسرة"، والفقرة التي مفادها: "أشعر أن المرأة تصلح لعدد معين من المهام خارج البيت كالتعليم والتمريض" قد حصلت على أعلى متوسط حسابي عند حساب المتوسط الحسابي لإجابات الموظفين، هذا يعني أن الموظفين الذين خبرتهم أكثر من 10 سنوات كانوا أكثر رفضاً بالنسبة لمجال الاتجاه نحو عمل الموظفة،

لعل الفترة التي أمضوها بالعمل جعلتهم يرون أن المرأة تشكل نذاً لهم، ومنافساً لهم يسعون لإقصائها، أو أنهم يرون أنفسهم لديهم الحجة القوية لممارسة سلطتهم على المرأة.

كما أنه لا تأثير لمتغير خبرة المرأة على العنف الممارس ضدها، حيث إن مستوى الدلالة كان (0.418) وهي أكبر من ( $\alpha=0.05$ ) أي أنه لا فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير خبرة المرأة. أي أنه لا تأثير لمتغير الخبرة في تقبل الموظفة للعنف الموجه ضدها من الموظفين، ولا تأثير لمتغير الخبرة في حمايتها من العنف ضدها أو منعه، ولعل ذلك يرجع لطبيعة التنشئة الاجتماعية للرجل والمرأة منذ الصغر، أو إلى تبرير النساء للعنف الموجه ضدهن في العمل على أنه شيء طبيعي، وأنه من حق الرجل أن يمارس العنف ضدها في حال أخطأت أو لمجرد أنه رجل، وهذا يدخل ضمن إطار مفهوم "تزييف الوعي الذاتي".

#### فحص الفرضية الخامسة

التي تنص على أنه (لا فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $\alpha=0.05$ ) من حيث العنف ضد المرأة في مكان العمل في المؤسسات الخاصة والحكومية في مدينة جنين من وجهة نظر العاملين فيها - تعزى لمتغير نوع المؤسسة).

جدول (14): نتائج اختبار (t-TEST) لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير نوع المؤسسة

المجال	نوع المؤسسة	عدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة (ت) المحسوبة	مستوى الدلالة
مجال الاتجاه نحو عمل الموظفة.	خاصة	140	2.8093	0.50932	264	1.08	0.28
	حكومية	126	2.8722	0.42907			
مجال الاتجاه نحو تعنيف الموظفة.	خاصة	140	2.6714	0.61205	264	1.64	0.10
	حكومية	126	2.7857	0.50697	264		
مجال علاقة الموظف بالموظفة في مكان العمل.	خاصة	140	2.4054	.52305	264	2.28	0.02
	حكومية	126	2.5437	.45753	264		
المجال الكلي.	خاصة	140	2.6287	.46151	264	2.02	0.04
	حكومية	126	2.7339	.37663	264		

يُلاحظ من الجدول رقم (14) أن قيم الدلالة للفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول العنف ضد الموظفة في مكان العمل في المؤسسات الخاصة والحكومية في مدينة جنين من وجهة نظر العاملين فيها - كانت أكبر من  $(\alpha=0.05)$ ، عند مجال الاتجاه نحو عمل الموظفة، ومجال الاتجاه نحو تعنيف الموظفة، بينما كانت أصغر من  $(\alpha=0.05)$  عند مجال علاقة الموظف بالموظفة في مكان العمل، والمجال الكلي.

النتيجة: تقبل الفرضية الصفرية المتعلقة بمتغير نوع المؤسسة عند مجال الاتجاه نحو عمل الموظفة، ومجال الاتجاه نحو تعنيف الموظفة، وترفض عند مجال علاقة الموظف بالموظفة في مكان العمل، و المجال الكلي.

أما فيما يتعلق بمجال علاقة الموظف بالموظفة في مكان العمل فلمعرفة لصالح أي فئة كان التغير الأكبر - فقد استُخرجت المتوسطات الحسابية كما في الجدول رقم (15):

جدول (15): المتوسط الحسابي لمتغير المؤسسة في مجال علاقة الموظف بالموظفة

المؤسسة	العدد	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الانحراف المعياري
خاصة	140	2.4054	%68	0.52305
حكومية	126	2.5437	%72	0.45753
المجموع	266	2.4709	%70	0.49702

يظهر من الجدول رقم (15) أن المؤسسات الحكومية حصلت على أعلى متوسط حسابي بلغ (2.543) بنسبة (72%)، في مجال علاقة الموظف بالموظفة، وهذا يشير أن موظفي المؤسسات الحكومية لديهم درجة رفض أكبر لمتغير مجال العلاقات بين الموظف والموظفة في مكان العمل، لعل السبب في ذلك عائد إلى أن كادر المؤسسات الحكومية لا يتغير، ويظل الموظف والموظفة لسنوات طويلة قائمان في مكان عمليهما مدة طويلة، ولذلك، لا تجديد أو تغيير في أفكار الموظفين أو عقولهم تجاه فكرة اندماج المرأة في العمل، خلاف المؤسسات الخاصة التي يتغير طاقمها الإداري والعاملين فيها باستمرار، كذلك، يعود، سبب ذلك، إلى كون المؤسسات الخاصة لديها قوانين إدارية خاصة، وعقوبات وسياسات تحكمها، ربما تكون رادعه أكثر من السياسات الموجودة في المؤسسات الحكومية، التي تمتلك السياسات العامة نفسها والقرارات الخاصة، كونها خاضعة للسلطة أو الجهة الرسمية التي هي الدولة، مما يشكل رادعاً لدى أفراد عينة المؤسسات الخاصة، ويجعلهم يترددون في ممارسة العنف ضد المرأة؛ امتثالاً للسياسات النافذة في مؤسساتهم (احمد حمدان. جنين. 2014\41).

#### فحص الفرضية السادسة

التي تنص على أنه (لا فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية  $(\alpha=0.05)$  من حيث العنف ضد الموظفة في مكان العمل في المؤسسات الخاصة والحكومية في مدينة جنين من وجهة نظر العاملين فيها - تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية).

ولفحص الفرضية أُجري اختبار (One Way ANOVA) من أجل استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدلالات الإحصائية من أجل معرفة الفروق بين الإجابات التي وضعها أفراد العينة الدراسية، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (16): نتائج اختبار (One Way ANOVA) لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية

مستوى الدلالة	قيمة F	داخل المجموعات			بين المجموعات			المجالات
		متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	
0.000	6.301	0.211	262	55.340	1.331	3	3.993	مجال الاتجاه نحو عمل الموظفة.
0.47	7.877	0.298	262	78.028	2.346	3	7.037	مجال الاتجاه نحو تعنيف الموظفة
0.004	4.491	0.238	262	89.018	62.260	3	3.202	مجال علاقة الموظف بالموظفة في مكان العمل.
0.23	8.413	0.167	262	43.847	1.408	3	4.224	المجال الكلي.

يُلاحظ من الجدول رقم (16) أن قيم الدلالة للفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول العنف ضد الموظفة في مكان العمل في المؤسسات الخاصة والحكومية في مدينة جنين من وجهة نظر العاملين فيها - كانت أكبر من  $(\alpha=0.05)$ ، عند مجال الاتجاه نحو تعنيف الموظفة، والمجال الكلي، بينما كانت أصغر من  $(\alpha=0.05)$  عند مجال الاتجاه نحو عمل الموظفة، ومجال علاقة الموظف بالموظفة في مكان العمل.

النتيجة: تقبل الفرضية الصفرية المتعلقة بمتغير الحالة الاجتماعية عند مجال الاتجاه نحو عمل الموظفة، والمجال الكلي، وترفض عند مجال الاتجاه نحو عمل الموظفة، ومجال علاقة الموظف بالموظفة في مكان العمل.

أما فيما يتعلق بمجال الاتجاه نحو عمل الموظفة فلمعرفة لصالح أي فئة كان التغيير الأكبر فقد استُخرجت المتوسطات الحسابية كما في الجدول رقم (17):

جدول (17): المتوسطات الحسابية لمتغير الحالة الاجتماعية في مجال الاتجاه نحو عمل الموظفة

الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	العدد	الحالة الاجتماعية
0.44394	%76	2.6887	62	أعزب
0.45932	%83	2.9077	194	متزوج
0.72111	%65	2.3000	3	أرمل
0.50990	%71	2.5000	7	مطلق
0.47318	%81	2.8391	266	المجموع

يظهر من الجدول رقم (17) أن الحالة الاجتماعية (متزوج) حصلت على أعلى متوسط حسابي (2.907) بنسبة (83%)، وهذا يشير إلى أن المتزوجين كانوا أكثر رفضاً لمجال الاتجاه نحو عمل الموظفة، لعل ذلك يرجع إلى تصدر فكرة أن المرأة المتزوجة يجب أن تتركس كامل وقتها لبيتها، تمضي كامل يومها في تربية أولادها، وأن الموظف المتزوج يظن أن عمل المرأة سوف يكون على حسابه، وأن من نتائجه إهمال تربية أولادها، والتقصير في واجباتها المنزلية، ومن هنا، تأتي فكرة رفض الموظف عمل الموظفة.

أما فيما يتعلق بمجال علاقة الموظف بالموظفة في مكان العمل فلمعرفة لصالح أي فئة كان التغيير الأكبر فقد استُخرجت المتوسطات الحسابية كما في الجدول رقم (18):

جدول (18): المتوسطات الحسابية لمتغير الحالة الاجتماعية في مجال علاقة الموظف بالموظفة

الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	العدد	الحالة الاجتماعية
0.52468	%70	2.4516	62	أعزب
0.45613	%83	2.907	194	متزوج
1.08253	%46	1.6250	3	أرمل
0.70341	%60	2.1250	7	مطلق
0.49702	%70	2.4709	266	المجموع

يظهر من الجدول رقم (18) أن الحالة الاجتماعية (متزوج) حصلت على أعلى متوسط حسابي (2.907) بنسبة (83%) وهذا يشير إلى أن المتزوجين كانوا أكثر رفضاً لفقرات مجال علاقة الموظف بالموظفة في مكان العمل، فالموظف المتزوج مسؤول عن أسرته، وعلى الإنفاق - إنفاقاً رئيسياً- على عائلته؛ لذلك، فإنه ينظر للمرأة بوصفها منافسةً لهفي مكان العمل، وبيئته، ومن ثمّ، فإن حساسية الموظف المتزوج تنصدر المتوسط الحسابي تجاه عملها.

### فحص الفرضية السابعة

التي تنص على أنه (لا فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية  $\alpha=0.05$ ) من حيث العنف ضد الموظفة في مكان العمل في المؤسسات الخاصة والحكومية في مدينة جنين من وجهة نظر العاملين فيها - تعزى لمتغير عدد الأولاد).

ولفحص الفرضية أُجري اختبار (One Way ANOVA) من أجل استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدلالات الإحصائية من أجل معرفة الفروق بين الإجابات التي وضعها أفراد العينة الدراسية، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (19): نتائج اختبار (One Way ANOVA) لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير عدد الأولاد

مستوى الدلالة	قيمة F	داخل المجموعات			بين المجموعات			المجالات
		متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	
0.024	3.213	0.218	262	57.228	0.702	3	2.105	مجال الاتجاه نحو عمل الموظفة.
0.288	1.262	0.320	262	83.853	0.404	3	1.212	مجال الاتجاه نحو تعنيف الموظفة.
0.577	0.661	0.248	262	64.970	0.164	3	0.492	مجال علاقة الموظف بالموظفة في مكان العمل.
0.271	1.312	0.181	262	47.359	0.237	3	0.712	المجال الكلي.

يُلاحظ من الجدول رقم (19) أن قيم الدلالة للفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول العنف ضد الموظفة في مكان العمل في المؤسسات الخاصة والحكومية في مدينة جنين من وجهة نظر العاملين فيها - كانت أكبر من  $(\alpha=0.05)$ ، عند جميع المجالات والدرجة والكلية.

النتيجة: تقبل الفرضية الصفرية المتعلقة بمتغير عدد الأولاد عند جميع المجالات والدرجة والكلية.

أما فيما يتعلق مجال الاتجاه نحو عمل الموظفة فلمعرفة لصالح أي فئة كان التغير الأكبر فقد استُخرجت المتوسطات الحسابية كما في الجدول (20):

جدول (20): المتوسطات الحسابية لمتغير عدد الأولاد في مجال الاتجاه نحو عمل الموظفة

عدد الأولاد	العدد	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الانحراف المعياري
لا أولاد	79	2.7076	%77	0.48669
أقل من 3	73	2.9192	%83	0.43610
من 4-6	91	2.8648	%81	0.48862
7 فأكثر	23	2.9348	%84	0.40295
المجموع	266	2.8391	%81	0.47318

يظهر من الجدول رقم (20) أن عدد الأولاد (7 فأكثر) حصل على أعلى متوسط حسابي بلغ (2.93) بنسبة (84%) ومن ثم، فإن الأسر التي يبلغ عدد أولادها (7 فأكثر) كانت أكثر رفضاً لفقرات مجال عمل الموظفة، و تأتي هذه النتيجة منسجمة مع ما ذكر آنفاً-أن الموظف المتزوج المسؤول عن إعالة أسرته ينظر للموظفة على أنها منافس له ولقوت أولاده، ويزداد ظهوراً - هذا الموقف الراض-في الأسرة المكونة من 9 أفراد.

#### فحص الفرضية الثامنة

التي تنص على أنه (لا فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية  $\alpha=0.05$ ) من حيث العنف ضد الموظفة في مكان العمل في المؤسسات الخاصة والحكومية في مدينة جنين من وجهة نظر العاملين فيها - تعزى لمتغير المستوى الوظيفي).

ولفحص الفرضية أجري اختبار (One Way ANOVA) من أجل استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدلالات الإحصائية من أجل معرفة الفروق بين الإجابات التي وضعها أفراد العينة الدراسية، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (21): نتائج اختبار (One Way ANOVA) لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير المستوى الوظيفي

مستوى الدلالة	قيمة F	داخل المجموعات			بين المجموعات			المجالات
		متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	
0.487	0.815	0.224	262	58.785	0.183	3	0.549	مجال الاتجاه نحو عمل الموظفة.
0.098	2.122	0.317	262	83.047	0.673	3	2.018	مجال الاتجاه نحو تعنيف الموظفة.
0.884	0.217	0.249	262	65.299	0.054	3	0.162	مجال علاقة الموظف بالموظفة في مكان العمل.
0.51	0.825	0.228	262	57.930	0.685	3	2.700	مجال أشكال العنف ضد الموظفة
0.290	1.255	0.181	262	47.390	0.227	3	0.681	المجال الكلي.

يُلاحظ من الجدول رقم (21) أن قيم الدلالة للفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول العنف ضد الموظفة في مكان العمل في المؤسسات الخاصة والحكومية في مدينة جنين من وجهة نظر العاملين فيها - كانت أكبر من  $(\alpha=0.05)$ ، عند جميع المجالات والدرجة والكلية.

النتيجة: تقبل الفرضية الصفرية المتعلقة بمتغير المستوى الوظيفي عند جميع المجالات والدرجة والكلية، وأيضاً لا تأثير للمستوى الوظيفي للمرأة في تقبل أو رفض العنف الموجه ضدها من الموظف، وهذا مؤشر إلى أن المستوى الوظيفي لا يعطيها أمناً، ولا يحميها من العنف في مكان العمل، حيث إن مستوى الدلالة 0098 ومستوى الدلالة كان أكبر

من ( $\alpha=0.05$ ) أي أنه لا فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المستوى الوظيفي للمرأة، ومن المحتمل، أن يرجع - ذلك - إلى أن النظرة الدونية التي تلاحق المرأة دائماً، وإلى أنها كائن ضعيف عند تعرضها للعنف، كذلك، فإنه لا يؤثر متغير المستوى الوظيفي للموظف في درجة العنف تجاه المرأة في مكان العمل في المؤسسات الخاصة والحكومية، حيث إن التنشئة الاجتماعية تتيح للموظف مهما كان مستواه الوظيفي في أن يمارس سلطته الذكورية، وأن يمارس العنف ضد المرأة، أضف إلى ذلك، عدم وجود قوانين تعاقبه، أو تحمي المرأة منه، وفوق ذلك كله، إنه ممارسة خفية في المؤسسات مما يشكل عاملاً إضافياً آخر، لممارسة العنف ضدها.

### فحص الفرضية التاسعة

التي تنص على أنه (لا فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $\alpha=0.05$ ) من حيث العنف ضد الموظفة في مكان العمل في المؤسسات الخاصة والحكومية في مدينة جنين من وجهة نظر العاملين فيها - تعزى لمتغير الدخل الشهري).

ولفحص الفرضية أُجري اختبار (One Way ANOVA) من أجل استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدلالات الإحصائية من أجل معرفة الفروق بين الإجابات التي وضعها أفراد العينة الدراسية، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (22): نتائج اختبار (One Way ANOVA) لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الدخل الشهري

مستوى الدلالة	قيمة F	داخل المجموعات			بين المجموعات			المجالات
		متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	
0.003	4.884	0.214	262	56.191	1.047	3	3.142	مجال الاتجاه نحو عمل الموظفة
0.069	2.393	0.316	262	82.796	0.756	3	2.269	مجال الاتجاه نحو تعنيف الموظفة
0.459	0.867	0.247	262	64.818	0.215	3	0.644	مجال علاقة الموظف بالموظفة في مكان العمل.
0.50	0.825	0.208	262	56.92	0.201	3	0.597	مجال أشكال العنف الموظفة
0.020	3.328	0.177	262	46.306	0.588	3	1.765	المجال الكلي.

يُلاحظ من الجدول رقم (22) أن قيم الدلالة للفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول العنف ضد الموظفة في مكان العمل في المؤسسات الخاصة والحكومية في مدينة جنين من وجهة نظر العاملين فيها - كانت أكبر من ( $\alpha=0.05$ )، عند جميع المجالات، ما عدا عند مجال الاتجاه نحو عمل المرأة، والمجال الكلي كانت أصغر من ( $\alpha=0.05$ ).

النتيجة: تقبل الفرضية الصفرية المتعلقة بمتغير الدخل الشهري، عند جميع المجالات، ما عدا مجال الاتجاه نحو عمل الموظفة، والدرجة الكلية.

أما فيما يتعلق مجال الاتجاه نحو عمل الموظفة فلمعرفة لصالح أي فئة كان التغير الأكبر فقد استخرجت المتوسطات الحسابية كما في الجدول(23):

جدول (23): المتوسط الحسابي لمتغير الدخل الشهري في مجال الاتجاه نحو عمل الموظفة

الدخل الشهري بالشيقل	العدد	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الانحراف المعياري
أقل من 2000	50	2.7580	%79	0.52063
من 2000-2999	99	2.7364	%78	0.49393
من 3000-4000	82	2.9488	%84	0.40192
أكثر من 4000	35	2.9886	%85	0.41711
المجموع	266	2.8391	%81	0.47318

يظهر من الجدول رقم (23) أنّ ثمة علاقةً طرديةً تصاعديّةً بين الدخل الشهري وبين الاتجاه نحو عمل الموظفة؛ إذ بلغت أعلى درجة للدخل الشهري (4000 شيقل) بنسبة (85%) وكانت أكثر رفضاً لمجال عمل الموظفة، ومن جانب آخر بلغ مستوى الدلالة لدخل الموظفة (0.069) أي أن مستوى الدلالة كان أكبر من ( $\alpha=0.05$ ) مما يعني أنه لا فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير مستوى الدخل الموظفة. ويشير كل ذلك إلى أنه لا تأثير لمتغير مستوى الدخل للمرأة في تقبلها للعنف الموجه ضدها من الرجال، وهذا يمكن إعادة سببه - كما ذكر آنفاً - إلى عدم وجود قوانين تحمي المرأة من العنف، وتردعه عنه، وأنه مهما كان دخلها الشهري، فإن الموظف يرى لنفسه الحق في ممارسة العنف ضدها، بأثر من السلطة الذكورية التي منحتها إياها التنشئة والمجتمع الذكوري.

#### فحص الفرضية العاشرة

التي تنص على أنه (لا فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $\alpha=0.05$ ) من حيث العنف ضد الموظفة في مكان العمل في المؤسسات الخاصة والحكومية في مدينة جنين من وجهة نظر العاملين فيها - تعزى لمتغير مكان السكن).

ولفحص الفرضية أُجري اختبار (One Way ANOVA) من أجل استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدلالات الإحصائية من أجل معرفة الفروق بين الإجابات التي وضعها أفراد العينة الدراسية، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (24): نتائج اختبار (One Way ANOVA) لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير مكان السكن

مستوى الدلالة	قيمة F	داخل المجموعات			بين المجموعات			المجالات
		متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	
0.552	0.595	0.225	263	59.066	0.134	2	0.267	مجال الاتجاه نحو عمل الموظفة.
0.888	0.118	0.323	263	84.988	0.038	2	0.077	مجال الاتجاه نحو تعنيف الموظفة
0.029	3.593	0.242	263	63.721	0.870	2	1.741	مجال علاقة الموظف بالموظفة في مكان العمل.
0.50	0.825	0.223	262	59.00	0.129	3	0.199	مجال أشكال العنف ضد الموظفة
0.885	0.122	0.183	263	48.026	0.022	2	0.045	المجال الكلي.

يُلاحظ من الجدول رقم(24) أن قيم الدلالة للفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول العنف ضد الموظفة في مكان العمل في المؤسسات الخاصة والحكومية في مدينة جنين من وجهة نظر العاملين فيها - كانت أكبر من ( $\alpha=0.05$ )، في جميع المجالات، ما عدا مجال علاقة الموظف بالموظفة في مكان العمل؛ إذ كانت أصغر من ( $\alpha=0.05$ ).

**النتيجة:** تقبل الفرضية الصفرية المتعلقة بمتغير مكان السكن في جميع المجالات ما عدا مجال علاقة الموظف بالموظفة في مكان العمل.

أما فيما يتعلق مجال الاتجاه نحو علاقة الموظف بالموظفة في مكان العمل، فلمعرفة لصالح أي فئة كان التغير الأكبر، فقد استُخرجت المتوسطات الحسابية كما في الجدول الآتي:

**جدول (25): المتوسط الحسابي لمتغير مكان العمل في مجال الاتجاه نحو علاقة الموظف بالموظفة**

مكان السكن	العدد	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الانحراف المعياري
مدينة	133	2.3900	%68	0.52383
قرية	111	2.5495	%72	0.44825
مخيم	22	2.5625	%73	0.50702
المجموع	266	2.4709	%70	0.49702

يظهر من الجدول ذي الرقم(25) أن أعلى متوسط حسابي كان لصالح مكان السكن (مخيم) بنسبة (73%)، وهذا يشير إلى أن مجال علاقة الموظف بالموظفة كان لدى سكان (مخيم) أكثر سلبية.

## الفصل السادس

# النتائج والتوصيات

نتائج الدراسة

التوصيات

## الفصل السادس

### النتائج والتوصيات

#### نتائج الدراسة

خلصت الدراسة إلى أن الإيماءات والإشارات الجنسية، ثم ضغط التكتلات الجماعية، والنبذ والتحقير - هما أكثر أنواع العنف انتشاراً ضد المرأة في مكان العمل، من خلال الأسالة المباشرة التي تتعلق بالعنف بالاستبيان بالبحث التي تمت الإجابة عليها من قبل المبحوثين ، وهو ما يأتي متوافقاً مع نظرية الشرعية الثقافية لعنف الموظف وهي النظرية التي تعطي الحق للموظف في ممارسة العنف الموظف ابتداء من دائرة العائلة والمنزل، وأن المحيط العام وخارج المنزل هو من حق الموظف وليس من حق المرأة أن تتواجد فيه وأن أشكال العنف الأخرى كالعنف المباشر والضرب أو التهديد غير منتشر في المؤسسات العامة والحكومية، بسبب أن العنف المباشر سيفضح صاحبه، ويعرضه للمساءلة والمحاسبة، وهذا ما يتعارض مع ما جاءت به الدراسة الأجنبية للكاتب (Nolan 1999)، التي تحدثت عن العنف الجسدي، خصوصاً لدى القطاع الصحي، وعند فئة الممرضات، بأنه الأكثر انتشاراً، وهي الفئة الأكثر تلقياً للدعم النفسي ما بعد العنف.

لعله بدا واضحاً مما سبق تبيانه أنّ متغير المؤهل العلمي لكل من الموظف والموظفة لم يشكل - على حدٍ سواء - أيّ تأثير في درجة العنف ضد الموظفة في العمل، وهو بمعنى آخر، لم يحم التحصيل العلمي الموظفة من العنف الخفيّ، ولم يشكل المؤهل العلمي أي رادع أو حامي لها من العنف الموجه ضدها من الرجال في أماكن العمل. وفي الوقت نفسه، لم يؤثر المؤهل العلمي للموظف إيجاباً في مدى ممارسة العنف ضد الموظفة في العمل، ولعل ذلك كله، يعود إلى سببين:

أولاً: أن قوانين المؤسسة وتشريعاتها تحتم على الموظف نمطاً معيناً، وسلوكاً معيناً للتعامل مع زميلته المرأة في العمل، وهو ما يتفق مع نظرية الشرعية الثقافية لعنف الرجل التي تعطي الحق

في ممارسة التحرش الجنسي وممارسة العنف ضد المرأة خارج المنزل، على اعتبار أن المحيط العام وخارج المنزل هو من حق الرجل وليس من حق المرأة أن تتواجد فيه، وهذه النظرية يتم تعليمها ابتداء من المدرسة، وسائل الإعلام، الألعاب والأسرة

ثانياً: أن الرجل الشرقي لا يتأثر نمط تفكيره كثيراً بالمستوى التعليمي بل لا يزال يتأثر بنظام السلطة الأبوية التي تعني السلطة والتحكم، حيث تظل البيئة المجتمعية والتربية هما الأساسان الفاعلان في تكوين شخصيته، وطريقة تفكيره، وهذا يحقق هدف رقم 3، وتتسجم هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة محمد (2012)، التي خلصت إلى أن عامل المؤهل العلمي لا يسهم في التخفيف من مستوى العنف الممارس ضد الموظفة في مكان العمل للجنسين.

ولعله بدا واضحاً، أن الفئة العمرية الأقل من عشرين سنة، والأكثر من أربعين عاماً هي الفئة الأكثر سلبية من حيث الإجابة على مجال الاتجاه نحو تعنيف الموظفة ومن الممكن أن تكون هذه الفئة العمرية الأكثر تأثراً بنظرية التنشئة الاجتماعية، وتتوافق هذه الخلاصة التحليلية مع النتيجة التي توصل إليها السيد (2009) في بحثه الذي رأى أن العنف هو سلوك متعلم اجتماعياً، يتأثر بنسبة كبيرة بنظرية التنشئة الاجتماعية والنظرة الذكورية للمرأة.

لقد رشحت الدراسة عن رأي تظهر أن ثمة علاقة طردية بين سنوات الخبرة والرفض نحو مجال الاتجاه لعمل الموظفة في المؤسسات، ولكونها زميلاً منافساً للموظف، واستطاعت الدراسة هذه أن تحدد سنوات الخبرة التي يرفض أصحابها عمل المرأة بعشرة سنوات فأكثر وهذا يأتي منافياً لما جاءت به دراسة محمد (2012)، التي خلصت إلى أن خبرة الموظف لا تؤثر في درجة العنف الممارس ضد زميلته المرأة في العمل، وهذا خلاف ما خلصت إليه الدراسة هذه في أنه كلما زادت خبرة الموظف زاد التأثير السلبي في طبيعة علاقته مع زميلته المرأة في مكان العمل.

يبدو من نتائج الدراسة هذه أن موظفي المؤسسات الحكومية لديهم درجة رفض أكبر لمجال علاقة الموظف بالموظفة في مكان العمل، وقد يرجع ذلك إلى ثبات كادر المؤسسات

الحكومية في الوظيفة العمومية، وإن حدث تغييراً ما في الكادر فإنه تغير بطيء، ويظل فيها الموظف لسنوات قائماً في مكان عمله؛ مما يعني ذلك، عدم التجديد أو التغيير في أفكار الموظفين، ولا في عقولهم تجاه فكرة اندماج المرأة في العمل، على تقابل مع المؤسسات الخاصة التي يتغير طاقمها الإداري والعاملين فيها على الدوام، وإلى انضمام، ولو بشكل نسبي ومتفاوت، طاقم المؤسسات الخاصة في دورات التأهيل والتدريب، وبخاصة الدورات التي تعنى بالاتصال والتواصل والعمل الجماعي، وروح الفريق الواحد داخل المؤسسة، وإلى تأثير بعض المؤسسات ذات التمويل والكادر الأجنبي في طبيعة السياسة، وفي طبيعة العاملين فيها، خصوصاً فيما يخص قضايا النوع الاجتماعي.

ولعل هذه النتيجة المعللة في هذه الدراسة يؤسس - إلى حد ما - إلى ما ذكرته دراسة جبر (2005) التي ناقشت الصعوبات التي تواجهها المرأة العاملة في المؤسسات الحكومية، المتمثلة بعدم تقديرها لذاتها، والتميز بينها وبين الموظف في العمل، وعدم الاهتمام في تطوير قدراتها في العمل، وهذا يتنافى رأياً مع أتت به الدراسة الأجنبية للكاتب (Laris 2013) التي بينت أن الطاقم في المؤسسات الخاصة، وتحديدًا في المؤسسات الخدمية التي تتطلب - عادة - احتكاكاً كثيراً مع الزبون - الأكثر تعرضاً للعنف في مكان العمل. ولعل الدراسة هذه لم تأت مطابقة نتيجة مع الدراسة الأجنبية؛ لأنّ عينة المؤسسات الخاصة في الدراسة هذه لم تنطرق إلى المؤسسات الخدمية التي يكون فيها احتكاك الموظف أو الموظفة مع الزبون شديداً، وذلك بسبب صغر عدد العاملين في مثل هذه المؤسسات في مدينة جنين.

بانت الدراسة هذه عن نتيجة متميزة مضموناً متمثلة بأن الموظف المتزوج هو أكثر رفضاً لمجال علاقة الموظف بالموظفة من خلال جدول رقم (18)، ويمكن تفسير هذه النتيجة استناداً لنظرية التنشئة الاجتماعية، لأنّ الموظف المتزوج ينظر إلى المرأة العاملة على أنها نداءً ومنافساً له ولقوت أولاده، وينبغي لها أن تكون في مكانها الطبيعي، الذي هو منزلها؛ من أجل ممارسة دورها التقليدي والإنجابي في تربية الأولاد والأعمال المنزلية. لذلك كان الرجال المتزوجون أكثر أفراد العينة رفضاً لعمل المرأة، وإلى مجال علاقة الموظف والموظفة في

العمل. وهذا يأتي متوافقاً مع دراسة الشاعر(2003)، التي أشارت إلى أن التنشئة الاجتماعية والسلطة الأبوية هما أهم أسباب ممارسة العنف العائلي ضد المرأة. وهذا يؤثر - بشكل أو بآخر- في أنواع العنف كافة خارج المنزل أيضاً، وهو ما يحقق هدف رقم 3.

ولعل هذا التباين في مجال العلاقة مع المرأة يعطي انطباعاً بأن الموظف المتزوج يرفض إنشاء أي علاقة شخصية أو خاصة خارج إطار العمل. ويرجع هذا - بالأساس- إلى أنه يرفض علاقة الزمالة مع الموظفة، مثلها مثل زميله الموظف.

وربما تأتي هذه النظرة في سياق متصل مع البنية الثقافية الأبوية للمجتمع والتي تتمثل ببنية المؤسسات المختلفة في المجتمع الأسرة والعائلة، التربية والتعليم، العمل وسوق العمل، القانون والقضاء الخ...) والتي تتمثل بمعاملة المرأة من منطلق سلطوي وتحكمي، وهو ما يتفق ونظرية الشرعية الثقافية لعنف الرجل، كما بينت هذه الدراسة أن أكثر أنواع العنف انتشاراً هو العنف الخفي المتمثل في ضغط التكتلات الجماعية، ونبذ ما تتجزه المرأة من أعمال، وتحقيره وتقليل شأنه أمام ما ينجزه الموظف.

استباننت الدراسة هذه دور الأسرة في نشوء ظاهرة العنف الموجه ضد المرأة في مكان العمل؛ فالرجل في الأسرة الكبيرة، التي يتكون أفرادها من (7) أولاد فأكثر، يصنّف في مقدمة من يرفضون عمل المرأة في المؤسسات الخاصة والحكومية، وينسجم هذا البيان في هذه الدراسة مع النتيجة السابقة التي خلصت إلى أن الحالة الزوجية تؤثر في نظرة الموظف تجاه عمل الموظفة، وطبيعة العلاقة معها في سوق العمل، فظهر أن الموظف المتزوج هو أكثر الفئات رفضاً لعملها. ولعل ذلك، كما ذكر، يرجع إلى أنه في الأسر الكبيرة تزداد الضغوط على رب الأسرة، من أجل توفير قوت أولاده، وتوفير المتطلبات الضرورية لهم.

كما توصلت الدراسة هذه إلى أنه لا يؤثر التباين في المستويات الوظيفية في نظرة الموظف للموظفة في مكان العمل، وقد يرجع إلى السبب - الذي ذكر - عند مناقشة دور المؤهل العلمي في الحدّ من ظاهرة العنف، فخلصت الدراسة هذه إلى أن التباين في المستويات الوظيفية

أو التعليمية لا يؤثر في نظرة الموظف للموظفة؛ بسبب طبيعة القوانين النافذة، والتعليمات المعمول بها في المؤسسات، التي ترسم حدود العلاقة بين الموظف والموظفة، أو ربما لم يكن أفراد العينة - باختلاف مستوياتهم الوظيفية- مباشرين أو صريحين في أثناء الإجابة عن هذه الفقرة من الاستبانة، وبخاصة الفئة الوظيفية العليا، وطبقة المديرين، ورؤساء الأقسام؛ خوفاً من أن تسبب لهم الإجابات الصريحة بعض الحرج أو المشاكل في المؤسسة، أو خوفاً من مساءلة الإدارة لهم. وأما الموظفات ومتغير المستوى الوظيفي فإنه لم يؤثر - كذلك- في درجة العنف الممارس ضدها، فلم يحميها منه، ولم يردعها عنه، ولعل ذلك يأتي متصلاً لما ذكر عن التنشئة الاجتماعية والقيم المجتمعية، وفوق ما ذكر، عدم وجود قوانين تحميها، مما منح الموظف فرص تنفيذ هذه الظاهرة في مكان العمل ضد الموظفة.

تشير نتائج الدراسة هذه إلى أن مستوى الدخل للموظف يتناسب طردياً مع مجال الاتجاه نحو عمل الموظفة، ففئة الرجال التي كان دخلها أكثر من 4000 شيقل كانت أكثر رفضاً لمجال الاتجاه نحو عمل الموظفة ولعل هذا يرجع إلى أن الموظف ذا الدخل العالي ينظر إلى المرأة بوصفها خطراً على دخله، وعلى أنها منافسة له في هذا الدخل، ويريد أن يبقى متمتعاً بالأفضلية في الدخل والعمل، لذلك يريد أن يقصي المرأة من مكان عمله؛ لكي يبقىها في بيتها.

كما أبانت الدراسة هذه أن ثمة تأثيراً كبيراً لبيئة السكن، فظهر أن الأفراد الذين يقطنون في المخيمات كانوا أكثر رفضاً لمجال الاتجاه نحو علاقة الموظف بالموظفة في مكان العمل، تلاهم سكان القرى، تلاهم سكان المدينة، ومن الممكن أن يكون السبب بأن المدن أكثر انفتاحاً وتوسعاً وقبولاً لدور المرأة في العمل، وتلتقي هذه النتيجة ما مع ذكره بحث الطنطاوي (2005) الذي استنتجت فيه أن نساء المخيمات، ثم القرى أكثر تعرضاً للعنف النفسي والجسدي ثم الجنسي.

كما تبين من إجابات المرأة عن الاستبانة فإن العنف الجسدي غير منتشر في المؤسسات الخاصة والحكومية، في نفس الوقت تصدر العنف الجنسي المتمثل بالتهديد والإيذاءات الجنسية ومن ثم العنف النفسي المتمثل بضغط التكتلات الجماعية في مقدمة أشكال وصور العنف الذي

تتعرض له المرأة في العمل، كما تم ذكره سابقاً وبذلك يُستنتج أن العنف ضد المرأة خفي في المؤسسات الخاصة والحكومية، ويتمثل في النظرة الدونية للمرأة، وفي تحديد المهام الموكلة لها بمهام معينة ومحدودة، وهو ما يأتي متوافقاً مع دراسة شاهين (2013).

ومن الممكن أن يكون أسباب تصدر العنف النفسي والتكتلات الجماعية، وعدم انتشار العنف الجسدي، إلى أن المؤسسات التي طُبقت الدراسة عليها لا تعمل فيها المرأة بشكل منفرد، أو لا تتطلب احتكاكاً مباشراً مع الجمهور، أو يلزمها العمل على مدار الساعة أو في أماكن معزولة، ومن ثمّ، فإن الموظف لن يُقدم على ممارسة العنف ضد المرأة أمام الآخرين؛ لأن ذلك سيؤدي إلى تعرضه للحساب والمسائلة والفضيحة وانكشاف أمره.

جدير ذكره إلى لا يمكن تعميم النتائج لان نصف مجتمع الدراسة لم يجب على الاستبيان.

وكانت انطلقت الدراسة هذه من معرفة الباحثة بوجود العنف ضد المرأة في مكان العمل في المؤسسات؛ لأنّ سياسات المؤسسات الخاصة والحكومية لا تتصف المرأة، ولا تحميها من ممارسته ضدها، وهذا ما أتى متوافقاً مع نتائج الدراسة هذه التي بيّنت أن العنف النفسي المتمثل بالنبذ والتحقير لما تنجزه المرأة من عمل حصل على نسبة (87%)، وحصلت والإيماءات الجنسية على (89%) وحصل الصراخ والشتم عند عدم تنفيذها لما يطلب منها من أوامر على (75%)، إلا أن المبحوثين الذين طُبقت الاستبانة عليهم كانوا مترددين في الإجابة عن أسئلة الاستبانة، وبخاصة الرجال الذين لوحظ وجود تناقض في إجاباتهم وتردد، ولوحظ - وأحياناً - أنّ إجاباتهم كانت تأتي في سياق مجاملة العنصر النسائي، ورغبة منهم في وجود زميلة له في العمل، لأسباب عدة، قد تكون رغبته في أن تكون له زميلة امرأة في مكان العمل، أو خشية من أن يتهموا بأنهم يؤيدون أو يمارسون العنف ضد المرأة في العمل، ولذلك، توصي الباحثة ضرورة إجراء المزيد من الدراسات المتعمقة حول موضوع الدراسة هذه، وإتباع منهجية الملاحظة لتجميع معلومات أكثر دقة حول موضوع العنف ضد المرأة في العمل، ولذلك تبقى التنشئة الاجتماعية هي المحددة أو الراسمة لطبيعة العلاقة بين الموظف والموظفة في المجتمع

بشكل عام، وفي مكان العمل بشكل خاص؛ لأن الموظف ما تزال تسيطر عليه النظرة الذكورية، الداعية إلى السيطرة والهيمنة على المرأة، وتبقى المرأة تشعر بالضعف وعدم الثقة بنفسها وبقدراتها، مما يسمح باستمرار الوضع على ما هو عليه، وباستمرار تحقيرها والحط من قدراتها المماثلة أداءً وإنجازاً للموظف.

ولم تجب الموظفات على السؤال الذي يحدد كيفية تعامل المرأة في حال تعرضها للعنف وحول كيفية مقاومتها لأي ممارسات ممكن أن تعد عنيفة داخل المجتمع وهذا ممكن ربطه بنظرية الأنظمة الاقتصادية التي لا تمكن النساء والتي تتحدث عن خشية المرأة من الشكوى في حال تعرضها للعنف خشية من أن تفقد عملها على الرغم من أنها تُعطي الموظفة أجراً أقل من الموظف، بالإضافة إلى ربط عدم الإجابة عن هذا السؤال بنظرية متلازمة المرأة التي تتعرض للضرب والتي تتحدث عن أن المرأة غالباً ما تكون ردة فعلها هو الصمت والهروب عند تعرضها للعنف من قبل الشريك.

## التوصيات

وبناءً على نتائج الدراسة فقد أوصت الباحثة بجملة من التوصيات أهمها:

1. التركيز على مفهوم وعي المرأة بالذات، خصوصاً المرأة العاملة، الأمر الذي يقع على عاتق مؤسسات المجتمع المحلي، التي تُعنى بقضايا وحقوق المرأة العاملة، لكي تتفادى قبول أو استسلام، في حال تعرضت لأي شكل من أشكال العنف في العمل في المؤسسات الخاصة والحكومية، ابتداءً من العنف الجسدي، ومروراً بالعنف النفسي، أو الجنسي، وانتهاءً بضغط التكتلات الجماعية والنبذ والتحقير من قيمة عملها، ومن دورها في المؤسسات، لأنّ معالجة الموضوع تبدأ في معالجة الشق النفسي، ورفع درجة الوعي لدى النساء من أجل مواجهة أي عنف محتمل.

2. تطبيق العقوبات الرادعة والقوانين التي تعاقب المسيء في حالة وقوع الإساءة في العمل تجاه المرأة، حيث نصت اتفاقية سيداو المادة 2 البند (ج) على إقرار الحماية القانونية لحقوق

المرأة على قدم المساواة مع الرجل وضمان الحماية الفعالة للمرأة، عن طريق المحاكم الوطنية ذات الاختصاص والمؤسسات العامة الأخرى، من أي عمل تمييزي، والبند (و) على اتخاذ جميع التدابير المناسبة بما في ذلك التشريع لتعديل أو إلغاء القوانين والأنظمة والأعراف والممارسات القائمة التي تشكل تمييزاً ضد المرأة (الأمم المتحدة، 1979)، ولكن هذه التدابير لم تقرر ولم تطبق إلى الآن.

3. ضرورة حماية المرأة العاملة من العنف الخفي في المؤسسات، خصوصاً من ضغط التكتلات الجماعية في المؤسسة، ومن النبذ والتحقير لما تنجزه من أعمال، عن طريق وجود قوانين رادعه وعقوبات لمن يمارس العنف وعن طريق تشكيل مجلس ضبط لكل من يمارس العنف في المؤسسة، وعن طريق تشجيع المرأة للتوجه بشكوى في حال شعورها بممارسة الضغط عليها من زملائها للإدارة، ومن خلال ترسيخ أهمية الدور الفاعل للمرأة في المؤسسة لدى زملائها وطاقم العمل.

4. عمل دورات خاصة، وورش عمل لطاقم المؤسسات الحكومية والخاصة من أجل تعزيز روح الفريق وطاقم العمل، وتوعية الموظف من أجل تحسين علاقته بزميلته في العمل، ومن أجل الرقي وتخطي بعض الممارسات التي قد تصنف تحت إطار العنف، والتحذير من أي تجاوزات قد تحصل تجاه المرأة، وتصنف تحت إطار العنف، أو من أجل معالجة أي مشكلات تطرأ من حين لآخر.

5. وضع آلية عمل تقييم دوري لأفراد المؤسسة في إطار تحقيق الشفافية لدى المؤسسات، حتى يتسنى للإدارة الاستماع إلى شكاوى الموظفين ومحاسبة الموظفين، وتفعيل أنظمة المحاسبة والعقوبات بحق كل من يتجاوز الأنظمة المعمول بها، والقيم الأخلاقية السائدة في المجتمع، وبخاصة انتهاك حقوق الإنسان في الكرامة والتقدير.

6. الاهتمام بالصحة النفسية للموظفات في المؤسسات، وذلك لأنهن من طاقم فريق العمل والبناء في أي مؤسسة، وهذا من شأنه أن ينعكس إيجابياً على إنتاجية أي مؤسسة وفعاليتها.

7. معالجة المرأة صحياً ونفسياً من آثار العنف الموجه ضدها، وبخاصة التركيز على موضوع الوعي الذاتي للمرأة، والقضاء على ما يُعرف بـ"تزييف الذات" والتقليل من شأن كل ما تنجزه المرأة من أدوار وأعمال داخل المؤسسة، حيث إن المرأة تتعرض باستمرار للأشكال الخفية للعنف، وما يترتب على ذلك من تأثيرات سلبية في نفسياتها، فإنها تحتاج إلى معالجة تلك الآثار، وتمكينها من ممارسة حياتها بشكل طبيعي.

8. التقليل من ساعات العمل، ومحاولة الفصل بين النوع في مكان العمل إن أمكن، وذلك من أجل التقليل من حالات التحرش والعنف الجنسي قدر الإمكان.

## قائمة المصادر والمراجع

### المراجع العربية

الأمم المتحدة. اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. 1979م.

جادوا، سلوى غريب: الوعي بالذات في مواجهة العنف ضد المرأة. دمشق: جامعة قنّاة السويس، كلية التربية. 1996.

جبر، فهمي خالد: الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة النجاح الوطنية، كلية الدراسات العليا قسم التربية. نابلس. فلسطين. 2005.

حمائل، سعيد: اتجاهات طلبه الجامعات الفلسطينية نحو عمل المرأة. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة النجاح الوطنية، كلية الدراسات العليا تخصص الإدارة التربوية. نابلس. فلسطين. 2003.

حمود، رفيقة سالم: العنف ضد المرأة العربية في المنطقة العربية. البحرين. 2000.

الرأي: مطالبات الاحتلال بنيل العنف ضد المرأة الفلسطينية. <http://alray.ps> تاريخ المشاهدة 2015/4/28.

ريان، عادل ريان محمد: العنف في مكان العمل المظاهر والأشكال وسبل العلاج. مصر: جامعة أسيوط. كلية التجارة. 2008. موقع المنظومة تاريخ المشاهدة 2013\9\10.

السلطة الوطنية الفلسطينية، ديوان الفتوى والتشريع. قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000. رام الله. فلسطين. 2000. [www.dft.gov.ps](http://www.dft.gov.ps) تاريخ المشاهدة 2013/9/27.

سليمان، خالد، ومجد حماد: جهود مكافحة العنف ضد المرأة في الأردن. مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث (كوثر). تونس. 2006.

السيد، خيرى حسان: بحث الأبعاد الاجتماعية والثقافية والاقتصادية والنفسية لظاهرة العنف ضد المرأة، المجلد 37. مصر: جامعة عين شمس. 2009.

الشاعر، ناصر الدين: *العنف العائلي ضد المرأة أسبابه والتدابير الشرعية للحد منه*، مجلة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية). 2. مج 17. 2003م/330-370.

شاهين، محمد أحمد: *واقع الإساءة ضد الزوجات في محافظة رام الله والبيرة في ضوء بعض المتغيرات*. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية. 5. مج 2. 2014م/13-381.

الطنطاوي، آمال، ومنى فضل و عبد النبي العكري: *العنف الموجه ضد المرأة في مملكة البحرين*. البحرين: مركز البحرين للدراسات والبحوث. 2005.

عبادة، مديحة، وخالد أبو دوح: *الأبعاد الاجتماعية للتحرش الجنسي في الحياة اليومية*. سوهاج: كلية الآداب. 2007.

عدوي، منار حلمي: *أحكام تعويض إصابات العمل في ظل قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000*. جامعة النجاح الوطنية. نابلس. 2008.

عوض، عدنان: *إحصاء تطبيقي*. ط1. عمان: جامعة القدس المفتوحة. 2012.

محمد، محمد سعد: *العنف ضد المرأة في أماكن العمل*، مجلة دراسات عربية في علم النفس. 2. مج 11. 2012م/335-364.

مركز التنمية والتغذية الريفية. *العنف الأسري ضد المرأة الأسباب والمعالجات*. السودان. 2006.

مقابلة شخصية: احمد أنور مفلح حمدان، مدير الشركة العالمية المتحدة للتأمين، 1\4\2014.

منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة. القطاع الخاص. <http://www.fao.org>، تاريخ  
المشاهدة 2013/9/21.

نصير، عبد الله، وفاطمة علي جاد الله وعائشة احمد الحسيني: أشكال العنف تجاه المرأة: رؤية  
من خلال المجتمع السعودي. هيئة الأمم المتحدة. 2006.

نظرة للدراسات النسوية: الممارسات المختلفة من العنف الجنسي ضد النساء.  
<http://goo.gl/a3iTVY>. 2014. تاريخ المشاهدة 2015/2/26.

هريش، خالد، وياسمين نزال: العلاقة بين العنف الموجه ضد الأخصائيين الاجتماعيين في  
وزارة الشؤون الاجتماعية الفلسطينية من قبل المنتفعين والدافعية للاستمرار في مهنة  
الخدمة الاجتماعية، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية). 5. مج 27. 2013م/  
1032-1012.

وفا: واقع المرأة في فلسطين. [www.wafainfo.ps](http://www.wafainfo.ps) تاريخ المشاهدة 2015/3/11.

وكالة أخبار المرأة: لمن أعطت عمرها "مها أبو دية"؟ باقية في الذاكرة  
الجماعية. [www.wonews.net](http://www.wonews.net)، تاريخ النشر 2015/1/25، تاريخ المشاهدة  
2015/4/28.

وكالة صفا: فجوة التمييز تلاحق المرأة في الحق بالعمل. [www.safa.ps](http://www.safa.ps)، تاريخ النشر  
2015/3/7 الساعة 9:27، تاريخ المشاهدة 2015/3/10.

وكالة معا: وزارة شؤون المرأة تبحث آليات مناهضة العنف ضد النساء.  
[www.maannnews.net](http://www.maannnews.net)، تاريخ النشر 2015/1/28، تاريخ المشاهدة 2015/4/28.

يحيى، محمد الحاج. العنف ضد النساء في المجتمع الفلسطيني. مفتاح، فلسطين، 2013.

Chappell, Duncan & Vittorio Di Martino: **Violence at Work**. 3<sup>rd</sup> Edition.

Geneva. International Labour Office. 2006.

Kirk, Gwyn, and Rey Margo: **Women's Lives: Multicultural Perspectives**. 5<sup>th</sup> Edition. [www.amazon.com](http://www.amazon.com). 2009.

Moe, Angela M, and Myrtle P. Bell: **Abject Economics: The Effects of Battering and Violence on Women's Work & Employability**. Western Michigan University: Sage Publications. 2004.

Nolan, Peter, and others: *Violence in Mental Health Care: The Experiences of Mental Health Nurses & Psychiatrists*, **Journal of Advanced Nursing**, 4. Vol30. 1999\934-941.

Rasmussen, Charlotte, Annie Hogh And Lars Peter Andersen: *Threats & Physical Violence in the Workplace: A Comparative Study of Four Areas of Human Service Work*. **Journal of Interpersonal Violence**, 13. Vol28. 2013\2749-2769.

Sharipova, MR and Annie. Hohg and Vilhelm. Borg: *Individual & Organizational Risk Factors of Work-Related Violence in the Danish Elder Care*, **Scandinavian Journal of Caring Science**, 2, 2004/ 40-332.

الملاحق

## ملحق (1): استبانة الموظف

### استبانة

حول العنف ضد المرأة في مكان العمل في المؤسسات الخاصة والحكومية في مدينة  
جنين وجهة نظر العاملين فيها

عزيزي الموظف

تحية وبعد،

تهدف هذه الاستبانة إلى التعرف على درجة العنف ضد المرأة في مكان العمل والتي  
تقوم بها الطالبة: ربا عنان سعد في إطار برنامج الماجستير في دراسات المرأة في جامعة  
النجاح الوطنية.

أرجو التكرم بالإجابة على الأسئلة بوضع علامة (X) في الحقل الذي تراه مناسباً بأمانة  
ودقة، علماً بأن المعلومات الواردة فيها ستكون سرية، وسوف تستخدم لأغراض البحث العلمي  
فقط.

شاكرين لكم حسن تعاونكم

مع وافر الاحترام والتقدير

الباحثة ربا سعد

جامعة النجاح الوطنية

2014/2/17

## الجزء الأول: البيانات الشخصية

### 1. المؤهل العلمي:

- ( ) ( )  
توجيهي أو اقل ( )  
ماجستير ( )  
دبلوم او بكالوريوس ( )  
دكتوراه ( )

### 2. العمر (بالسنوات):

- ( ) ( )  
اقل من 20 ( )  
20-29 ( )  
30-40 ( )  
أكثر من 40 ( )

### 3. الخبرة العملية (بالسنوات):

- ( ) ( )  
اقل من 3 ( )  
3-6 ( )  
7-10 ( )  
أكثر من 10 ( )

### 4. نوع المؤسسة:

- ( ) ( )  
خاصة ( )  
حكومية ( )

### 5. الحالة الاجتماعية:

- ( ) ( )  
أعزب ( )  
متزوج ( )  
أرمل ( )  
مطلق ( )

### 6. عدد الأولاد:

- ( ) ( )  
لا أولاد ( )  
3 اقل من ( )  
4-6 ( )  
7 فأكثر ( )

### 7. المستوى الوظيفي:

- ( ) ( )  
موظف ( )  
مدير ( )  
نائب مدير ( )  
رئيس قسم ( )

### 8. مستوى الدخل (شيكل):

- ( ) ( )  
اقل من 2000 ( )  
2000-2999 ( )  
3000-4000 ( )  
أكثر من 4000 ( )

### 9. مكان السكن:

- ( ) ( ) ( )  
مدينة ( )  
قرية ( )  
مخيم ( )

الجزء الثاني: ضع إشارة (X) في المربع المناسب:

الرقم	الفقرة	دائماً	أحياناً	مطلقاً	لا رأي لي
<b>المجال الأول: اتجاه الموظف نحو عمل الموظفة</b>					
11	أرى أن مهمة المرأة تقتصر على البيت والأسرة				
12	اشعر أن المرأة تصلح لعدد معين من المهام خارج البيت كالتعليم والتمريض				
13	وجود زميلات لي في العمل يسهل سير العمل				
14	تمتلك المرأة نفس الخبرة والمؤهلات التي يمتلكها الرجل				
15	قدرات المرأة غير محدودة ومن السهل أن تتطور				
16	قدرة المرأة على استيعاب الأوامر والتوجيهات عالية وتقوم بتنفيذها بدقة وكفاءة				
17	المرأة نادراً ما ترتكب الأخطاء في العمل				
18	أؤيد توظيف النساء في مؤسسات كالمؤسسة التي اعمل بها				
19	المؤسسة التي تعمل فيها نساء تقل فيها المشاكل المهنية				
20	المؤسسة التي تعمل فيها النساء تقل فيها المشاكل الاجتماعية				
<b>المجال الثاني: اتجاه الموظف نحو تعنيف الموظفة</b>					
21	أرى انه يجب التسامح مع المرأة عند تقصيرها في العمل				
22	أقوم بإعطاء الموظفة فرصة ثانيه عند الخطأ في العمل				
23	تعنبر زميلتي احد أهم المنافسين لي في العمل				
24	استخدم العنف ضد المرأة في مكان العمل باستمرار، وليس فقط عند التقصير في العمل.				

الرقم	الفقرة	دائماً	أحياناً	مطلقاً	لا رأي لي
25	رؤساء العمل على علم باستخدام العنف ضد المرأة في العمل.				
26	المرأة ليست دائماً هي السبب بفي تعطيل العمل وإعاقة الإنجاز.				
27	ثمة حالات محدودة من العنف يمكن احتواؤها في المؤسسة التي أعمل فيها.				
28	المرأة تنجز في العمل بالمقدار نفسه الذي ينجزه الرجل.				
29	المرأة لديها انتماء للمؤسسة التي تعمل بها كما الرجل.				
<b>المجال الثالث: علاقة الموظف بالموظفة في مكان العمل</b>					
30	أشعر أنه من المهم التحيز للمرأة في العمل بسبب ضعفها.				
31	لا أمانع في أن تكون علاقتي بزميلتي أكثر من مجرد زمالة (علاقة شخصية)				
32	أتعهد التعامل بشكل جدي وصارم مع النساء في العمل.				
33	ألاحظ أن بعض زملائي في العمل يتجاوزون حدود الزمالة في التعامل مع زميلاتهن.				
34	ألاحظ تعرض زميلاتي أحياناً للتحرش من قبل بعض الزملاء.				
35	أسعى لأن تكون علاقتي ببعض زميلاتي علاقة خاصة، تتجاوز حدود العمل، ونلتقي خارج المؤسسة				

شكراً لتعاونكم

## ملحق (2): استبانة المرأة

### استبانة

حول العنف ضد المرأة في مكان العمل في المؤسسات الخاصة والحكومية في مدينة جنين

من وجهة نظر العاملين فيها

عزيزتي الموظفة

تحية وبعد،

تهدف هذه الاستبانة إلى التعرف على درجة العنف ضد المرأة في مكان العمل والتي تقوم بها الطالبة: ربا عنان سعد في إطار برنامج الماجستير في دراسات المرأة في جامعة النجاح الوطنية.

أرجو التكرم بالإجابة على الأسئلة بوضع علامة (X) في الحقل الذي ترينه مناسباً بأمانة ودقة، علماً بأن المعلومات الواردة فيها ستكون سرية، وسوف تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

شاكرين لكم حسن تعاونكم

مع وافر الاحترام والتقدير

الباحثة ربا سعد

جامعة النجاح الوطنية

2014/2/17

## الجزء الأول: البيانات الشخصية

### 1. المؤهل العلمي:

- ( ) ( )  
توجيهي أو اقل ( )  
ماجستير ( )  
دبلوم او بكالوريوس ( )  
دكتوراه ( )

### 2. العمر (بالسنوات):

- ( ) ( )  
اقل من 20 ( )  
20-29 ( )  
30-40 ( )  
أكثر من 40 ( )

### 3. الخبرة العملية (بالسنوات):

- ( ) ( )  
اقل من 3 ( )  
3-6 ( )  
7-10 ( )  
أكثر من 10 ( )

### 4. نوع المؤسسة:

- ( ) ( )  
خاصة ( )  
حكومية ( )

### 5. الحالة الاجتماعية:

- ( ) ( )  
عزباء ( )  
متزوجة ( )  
أرملة ( )  
مطلقة ( )

### 6. عدد الأولاد:

- ( ) ( )  
لا أولاد ( )  
3 اقل من ( )  
4-6 ( )  
7 فأكثر ( )

### 7. المستوى الوظيفي:

- ( ) ( )  
موظفة ( )  
مديرة ( )  
نايئة مدير ( )  
رئيسة قسم ( )

### 8. مستوى الدخل (شيكل):

- ( ) ( )  
اقل من 2000 ( )  
2000-2999 ( )  
3000-4000 ( )  
أكثر من 4000 ( )

### 9. مكان السكن:

- ( ) ( ) ( )  
مدينة ( )  
قرية ( )  
مخيم ( )

الجزء الثاني: ضع إشارة (X) في المربع المناسب:

الرقم	الفقرة	دائماً	أحياناً	مطلقاً	لا رأي لي
<b>المجال الأول: مدى انتشار ظاهرة العنف</b>					
11	تعرضت لعنف جنسي من أي عمل أو قول يتضمنان إيحاء جنسياً				
12	تعرضت لعنف جسدي من أي فعل عنيف يتضمن الإيذاء، كالدفع أو الضرب				
13	تعرضت لعنف نفسي كالإهانة والتجريح والسخرية والحط من القيمة والقدر				
14	شاهدت زميلات لي يتعرضن للعنف أثناء عملهن بغض النظر عن نوع العنف				
15	العنف المستخدم في مكان عملي لا يقتصر على المرأة، بل يشمل الرجال والنساء				
16	يستخدم العنف ضد المرأة في مكان عملي باستمرار، وليس فقط عند التقصير في العمل				
17	رؤساء العمل على علم باستخدام العنف ضد المرأة في العمل				
18	يتم رفع شكاوى لرؤساء العمل ضد من يستخدم العنف بحق النساء				
19	تسود أجواء من الشفافية والمحاسبة في مكان عملي، مما يحميني من الإساءة				
20	يوجد حالات محدودة من العنف ويمكن احتواؤها في المؤسسة التي اعمل بها				
21	تم طرح نكات جارحه أمامي من قبل زملائي، تحط من قدرات المرأة وقيمتها				
<b>المجال الثاني: الاتجاه نحو عمل المرأة</b>					
22	أرى أن مهمة المرأة تقتصر على البيت والأسرة				
23	اشعر أن المرأة تصلح لعدد معين من المهام				

				خارج البيت كالتعليم والتمريض	
				وجود زميلات لي في العمل يسهل سير العمل	24
				تمتلك المرأة نفس الخبرة والمؤهلات التي يمتلكها الرجل	25
				قدرات المرأة غير محدودة ومن السهل أن تتطور	26
				قدرة المرأة على استيعاب الأوامر والتوجيهات عالية وتقوم بتنفيذها بدقة وكفاءة	27
				المرأة نادراً ما ترتكب الأخطاء في العمل	28
				أُريد توظيف النساء في مؤسسات كالمؤسسة التي اعمل بها	29
				المؤسسة التي تعمل فيها نساء تقل فيها المشاكل المهنية	30
				المؤسسة التي تعمل فيها النساء تقل فيها المشاكل الاجتماعية	31
<b>المجال الثالث: أشكال العنف على المرأة في العمل</b>					
				تم الصراخ وتوجيه الشتائم لي من قبل زملائي في العمل بسبب عدم تنفيذي طلباتهم	32
				تعرضت للذم وتم إمساكي بعنف من قبل زملائي في العمل	33
				تعرضت للضرب من مديري في العمل	34
				عانيت من النبذ والتحقير لجميع ما أنجزه من عمل والى ضغط التكتلات الجماعية في العمل التي تم إقصائي ومحاربتني عن طريقها	35
				تم ترك رسائل تهديد لي من قبل مديري في العمل عند رفض تنفيذي لطلب ليس في مجال عملي	36
				عانيت من الإيماءات والإشارات الجنسية في مكان العمل كالغمز من قبل مديري في العمل	37

المجال الرابع: مجال الاتجاه نحو تعنيف المرأة العاملة					
				أرى أنه يجب التسامح مع المرأة عند تقصيرها في العمل.	38
				أقوم بإعطاء الموظفة فرصة ثانية عند الخطأ في العمل.	39
				تعدّ زميلتي أحد أهم المنافسين لي في العمل.	40
				استخدم العنف ضد المرأة في مكان عملي باستمرار، وليس فقط عند التقصير في العمل.	41
				رؤساء العمل على علم باستخدام العنف ضد المرأة في العمل.	42
				المرأة ليست دائما هي السبب في تعطيل العمل وإعاقة الإنجاز.	43
				ثمّة حالات محدودة من العنف يمكن احتواؤها في المؤسسة التي أعمل فيها.	44
				المرأة تنجز في العمل بالمقدار نفسه الذي ينجزه الرجل.	45
				المرأة لديها انتماء للمؤسسة التي تعمل بها كما الرجل.	46

أقاوم العنف الذي أتعرض له من خلال (رتب الخيارات حسب الأهمية بحيث يكون رقم 1 هو الأكثر أهمية، والرقم 5 هو الأقل أهمية)

- ( ) رفع شكوى للمسؤول الأعلى
- ( ) الرد على العنف والإساءة بالمثل
- ( ) تحريض الموظفين والموظفات على الشخص الذي يمارس العنف
- ( ) اللجوء إلى جهات عليا في الدولة
- ( ) وسائل أخرى (حددي.....)

وشكرا لتعاونكم

ملحق (3): أسماء المحكمين

الرقم	اسم المحكم	مجال العمل	مكان العمل
1.	د. حسين احمد	محاضر في كلية الآداب قسم الجغرافيا	جامعة النجاح الوطنية
2.	د. جوليا دروبر	محاضرة في كلية العلوم الانسانية	جامعة النجاح الوطنية
3.	د. ناصر الدين الشاعر	محاضر في كلية الشريعة	جامعة النجاح الوطنية

مع العلم أن مشرف الرسالة الدكتور فريد أبو زهير قام بمتابعة تفاصيل صياغة الاستبانة والتحكيم، ووضع التعديلات على الاستبانة لكي تصبح في صيغتها النهائية.

ملحق(4): كتاب تسهيل المهمة

An-Najah  
National University  
Faculty of Graduate Studies  
Dean's Office



جامعة  
النجاح الوطنية  
كلية الدراسات العليا  
مكتب العميد

التاريخ: 2014/2/20

لمن يهمه الأمر

تحية طيبة وبعد ،،،

الموضوع: تسهيل مهمة الطالبة/ ربا عنان سعد سعد، رقم تسجيل (11155028)  
تخصص ماجستير دراسات المرأة

الطالبة/ ربا عنان سعد سعد، رقم تسجيل 11155028 ماجستير دراسات المرأة في كلية الدراسات العليا، في كلية الدراسات العليا، وهي يصدد اعداد الاطروحة الخاصة بها والتي عنوانها:  
(العنف ضد المرأة في مكان العمل في المؤسسات الحكومية والخاصة في مدينة جنين)

يرجى من حضرتكم تسهيل مهمتها في الحصول على احصائية بعدد الموظفين في مؤسستكم وتوزيع استبانة في مؤسستكم.

يرجى من حضرتكم تسهيل مهمته في جمع البيانات وانمام مشروع البحث.

شاكرين لكم حسن تعاونكم.

مع وافر الاحترام ،،،

عميد كلية الدراسات العليا

  
د. محمد ابو جعفر



فلسطين، نابلس، ص ب 7-707 هاتف: /2345115، 2345114، 2345113، (09)972\* فاكسيل: (09)2342907، (972)972\*  
Nablus, P. O. Box (7) \*Tel. 972 9 2345113, 2345114, 2345115 هاتف داخلي (S) 3200  
\* Facsimile 972 92342907 \*www.najah.edu - email fgs@najah.edu

**Al-Najah National University  
Facility of Graduates Studies**

**Violence Against Women in the Workplace in  
the Governmental and Private Sector in Jenin  
City**

**By  
Ruba Anan Sa'ed Sa'ed**

**Supervision  
Dr. Farid Abu Dheir**

**This Thesis is Submitted in Partial Fulfillment of the  
Requirements for The Degree of Master of Study of Women in the  
Facility of Graduates Studies, Al-Najah National University,  
Nablus, Palestine.**

**2015**

**Violence Against Woman at Workplace in Governmental and Private Sector in Jenin City**

**By**  
**Ruba Anan Sa'ed Sa'ed**  
**Supervision**  
**Dr. Farid Abu Dheir**

**Abstract**

The study aims to know the level of the violence and its forms in work against woman in the private and public associations in Jenin city and to know the effect of those variables (years of experience, age, the educational level and marital status) in the level of the occurred violence in career positions in Jenin city.

The community of the study consists of all the employees (males and females) in the private and public associations, which they are (500).

The study is conducted on a sample of (266) employees in the sample method. The researcher applied the procedures of the descriptive analytic method which describes the phenomenon as it happens in reality precisely and it clarifies its qualities and reasons.

And to achieve the aims of the research, the prepared questionnaire was distributed in the aimed associations after it was designed according to LEKART (four dimensions) and after it was checked of the instrument credibility depending on the credibility of arbitrators and finding the steadiness of the instrument in its two parts by using Cronbach's alpha.

The researcher concluded these main results:

The widespread violence against woman in the private and public associations is invisible. It is in the inferior look towards woman, in the gestures and sexual signals against woman. The physical violence isn't spread in those associations.

The variables of the education, experience and the level of the career don't affect the level of the violence occurred against woman in the work.

Married people were more acceptable for the violence against woman in the work than non – married ones (83%). The family which has seven or more were more acceptable for the violence (83%) which concluded that the percentage of the number of sample who is less than 20 years were practicing violence against woman in the associations.

When the researcher measured the effect of the income factor, it was clear that the individuals of the sample whose their salaries less than 4000 shekels, were refusing to women work, that indicates that they are more acceptable for the violence against woman. It was also clear that the individuals of the public associations got the highest percentage in the field of the relationship between man and woman (72%) compared with the private associations (68%) as it was shown in (table 15) from the results of analyzing the answers of the sample – the percentages are nearly equal and simple, which is more acceptable to exceed the formal relation, and it is more acceptable to practice the violence against woman.

According to the results of the study, the researcher recommend these important things:

- 1- It is important to protect the woman who works in the associations from the invisible violence especially from the pressure of the collective blocks in the association, and contempt her achievements and sometimes insulting her.
- 2- It is important to hold training courses for the staff of the public and private associations to enhance the team soul and group work and to elaborate the level of relation between man and woman.
- 3- It is important to have a kind of credibility in the associations by evaluating the work of the individuals regularly and to listen more for the complaints of the female employees.
- 4- It is important to care about the psychological health in associations and to deal with the psychological side of the effects of the violence against woman.
- 5- It is important to focus on the self-awareness for the woman and to vanish "faking self – pretending" and to elaborate the achievements of woman inside the association. And to vanish the attitude which says the man is better than woman. The woman also has to be confident of herself and her role and her achievements.