

دراسات في العلوم الانسانية

٢٦(٢)، ١٤٤١/١٣٩٨/٢٠١٩-٢٠٢٠، صص ٤٥-٤٦

ISSN: 2538-2160

<http://aijh.modares.ac.ir>

دراسة عوامل وأسباب التحرش الجنسي ضد المرأة في مكان العمل

محمد فرجيه^{١*}، پرويز آزادفلاح^٢، هاجر آذري^٣، كتيبون مصري^٤

١. أستاذ مشارك في جامعة تربيت مدرس، قسم الحقوق الجزائرية

٢. أستاذ مشارك في جامعة تربيت مدرس، فرع علم النفس

٣. أستاذ مساعد في قسم الدراسات النسوية بجامعة تربيت مدرس

٤. طالبة دكتوراه في قسم الدراسات النسوية بجامعة تربيت مدرس

تاريخ الوصول: ١٤٤٠/١٠/٢٠

تاريخ القبول: ١٤٤١/٥/٥

الملخص

يعد التحرش الجنسي تجاه النساء في أماكن العمل ظاهرة جديدة ازداد الاهتمام بها منذ سبعينيات القرن المنصرم. وليس هناك الكثير من النظريات تتطرق لهذه الظاهرة وتدرس أسبابها وعواملها. ما يوجد حول هذا الموضوع هي فقط آراء ووجهات نظر تربط الظاهرة بالخلفيات الاجتماعية والثقافية والتنظيمية والبيئية والشخصية والمعرفية والبنوية لأفراد المجتمع وأبنائه. وأخيرا ظهر نموذج متكامل من هذه العوامل يدرس هذه الظاهرة ويحلل أسبابها. في هذا البحث سنقوم بإجراء مقابلات موسعة مع ٣١ ضحية من ضحايا التحرش الجنسي (ما بين ٢٣ وحتى ٤٧ عاما) تم اختيارهن بالطريقة التسلسلية، كما قام الباحثون ببيان تجارب الضحايا بالتواصل مع فريق العمل الذي شكل لهذه الغاية وذلك لمعرفة تجاربهم مع هذه الظاهرة ثم قمنا بتحليل ظاهرة التحرش وفق النماذج والنظريات السابق ذكرها. أظهرت نتائج البحث أن هناك عوامل طبيعية واجتماعية وثقافية وتنظيمية ومعرفية تساهم في بروز هذه الظاهرة، لكن هذه العوامل ليست هي وحدها التي تخلق ظاهرة التحرش. ومن خلال نموذج تعدد العوامل نستطيع التعرف على العوامل المؤثرة الأخرى في هذه الظاهرة الاجتماعية.

الكلمات المفتاحية: النساء، التحرش الجنسي، النموذج الاجتماعي - الثقافي، النموذج التنظيمي، مكان العمل.

١. المقدمة

لقد تطرقت الكثير من البحوث إلى مواضيع تخص المرأة وواقعها وما قد تتعرض له من عنف، ومتاجرة بالنساء والفتيات والزواج القسري والاستغلال والابتزاز في أماكن العمل. (كرول، بورجس ١٩٩٦م، ٢٠١؛ واتس، زميرمن، ٢٠٠٢م، ١٢٣٢) إن مفردة التحرش الجنسي استخدمت للمرة الأولى أثناء دخول الموجة الثانية من الحركة النسوية إلى العالم الغربي. في تلك الفترة خرجت النساء من البيئة الخاصة بسبب تغيير مفهوم التنمية والمشاركة الإنسانية وطالبت بالمساواة بينها وبين الرجل في الحقوق والواجبات. وشهد الاقتصاد العالمي مرحلة تنظيم الأسواق، وتنامي نسبة القوة البشرية. وإن تطور التكنولوجيا وتغيير أساليب العمل التقليدية أدى إلى حدوث تغيير في نماذج مشاركة الطاقة البشرية في سوق العمل. (بلالي وآخرون، ١٣٩٤ش ٤٠٠). تبعا لذلك دخلت المرأة إلى مجالات كانت حتى ذلك الحين تحت سيطرة الرجل وهيمنته. لهذا شعر الرجال بالخطر وأظهروا ردة فعل من حضور النساء في المجالات التي يرون أنها خاصة بهم وحدهم. إن أحد أهم الخطوات التي اتخذت كدولة فعل على حضور المرأة في المنظمات والأماكن العامة هي ظاهرة التحرش الجنسي وتناميها بشكل ملحوظ ومتزايد.

حذرت مجلة «ريدوك» في عقد السبعينيات من القرن الماضي في مقال نشرتها في صفحاتها، من تنامي ظاهرة التحرش الجنسي ضد النساء. وبسبب هذه الظاهرة المتنامية توقعت المحكمة العليا للولايات المتحدة في تسعينيات القرن المنصرم أن التحرش الجنسي سيكون أحد الهواجس في إدارة المنظمات والمؤسسات في القرن الحادي والعشرين. لكن وبعد ظهور فضائح لمشاهير وقادة سياسيين في عام ٢٠١٦ مازدادت التوقعات بأن تكون ظاهرة التحرش الجنسي أحد الهواجس الرئيسية للمدراء في أماكن العمل. (Martell Sullivan, 1994:5)

هذا وإن ظاهرة التحرش الجنسي موجودة في كل أنحاء العالم وإن مساعي المنظمات الدولية في التوصل إلى قوانين ردية تنم عن الشعور بضرورة معرفة العوامل والأسباب وآليات منع هذه الظاهرة المجتمعية.

١-١. خلفية البحث

إن البحوث والدراسات المنتشرة حول موضوع التحرش ضد النساء في بيئات وأماكن العمل تُرجع أسباب هذه الظاهرة إلى عوامل مختلفة. وتوصل الباحث النيجيري "نواح يوسف" في بحث له أن معظم حالات التحرش التي تتعرض لها النساء تقع من جانب رؤسائهن أو الموظفين الكبار. إن إغراء الموظفين بمهدف بناء علاقة غير مشروعة والإلحاح على بناء صداقة، والضغط على وجود علاقة هي من ضمن التجارب بالنسبة للنساء النيجيريات في أماكن العمل. وتوصل الباحث في بحثه كذلك إلى أن فقدان القوانين الحامية للمرأة وضعف أداء المنظمات الشعبية في خلق نوع من الرفض لدى الشارع والمجتمع تجاه التحرش الجنسي، هي من العوامل التي تشجع على التحرش الجنسي وتزيد منها في المجتمع. (نواح، ٢٠٠٨م، ١٢٢)

في إيران كذلك ورغم عدم وجود حساسية تجاه هذه الظاهرة في أماكن العمل وكذلك فقدان أي قانون صريح لحماية ضحايا التعرض الجنسي إلا أنه وبالتزامن مع ظاهرة العولمة شهدنا تزايد حضور النساء في الحياة العامة وسوق العمل. إن الحصة الضئيلة للنساء في نسبة المناصب العالية والمتوسطة في البلاد يظهر أن البناء الاجتماعي لمجتمعنا لا يزال تقليدياً وإن التطور الحاصل في هذا المجال يسير ببطء وضعف. ويجب البحث عن الأسباب في اختلاف الرؤى وحتى المقاومة الثقافية تجاه عمل المرأة خارج البيت. (جزيني، ١٣٩٤ش: ٩٤). إن التحرش الجنسي ضد المرأة يؤدي إلى زيادة التوتر والاضطراب والكآبة وفقدان الثقة والتشائم تجاه الجنس الآخر والعزلة الاجتماعية وترك العمل والمشاكل الاقتصادي بالنسبة للنساء وبالتالي تراجع نسبة فاعلية المنظمات العاملة في البلد.

ووفق بحث معتمد على مقابلات موسعة مع ٣٠ امرأة حول تجاربهن في العمل وظاهرة التحرش الجنسي تبين وجود هذا النوع من التحرش كما توصل اليه البحث إلى فقدان المساواة بين الضحية والجاني أثناء المطالبة بالحقوق، وكذلك هيمنة الحالة الذكورية في المجتمع وفقدان الرقابة في العديد من القطاعات لاسيما القطاعات الخاصة وإلقاء اللوم على النساء العاملات. وقد اعتبر البحث أن هذه الأمور تعدّ عاملاً من عوامل وقوع التحرش الجنسي ضد المرأة في أماكن العمل. (صادقي فسالي، رجب لاريجاني، ١٣٨٩ش: ١١١)

وهناك بحث آخر حول كيفية وقوع التحرش الجنسي ضد النساء في أماكن العمل وفقدان النساء للأمن وتوصل اليه البحث أن بيئة العمل، أساليب الحياة (المنافقة)، والمعتقدات والأنماط الجنسية من شأنها أن تؤثر في وقوع التحرش ضد النساء في أماكن العمل. (مكتوبيان، رباني، ١٣٩٣ش: ٦١)

٢-١. تعريف التحرش الجنسي

من الناحية اللغوية، فإن التحرش الجنسي هو عبارة عن أي نوع من الأذى الجسدي والنفسي والروحي يتعرض له الشخص بسبب جنسه (رجل أو امرأة)؛ لهذا يطلق على هذه الظاهرة في بعض المصادر تسمية الأذى بسبب الجنس^١. وقد قدمت لجنة المساواة في فرص العمل (EEOC) تعريفاً من التحرش الجنسي قد لفت انتباه واستحسان الباحثين والمتخصصين: جاء في هذا التعريف: «التحرش الجنسي هو عبارة عن العلاقة الجنسية غير المرغوب فيها سواء التعامل الكلامي أو الفيزيكي، وقد يترتب عليه إغراء بترقية وظيفية أو تحديد بفقدان المهنة رغم امتلاك المؤهلات اللازمة لتلك الوظيفة والمهنة». لقد اشتمل هذا التعريف على نوعين من السلوك؛ الأول اقتراح العلاقة الجنسية غير المرغوب فيها، والثاني الأذى الكلامي أو الجسدي وقد يكون هذا الأذى تلوحياً أو صراحة بحيث قد يعرض المكانة الوظيفية للشخص للخطر والتهديد.

إن التحرش أو الأذى في الغالب الأعم ينقسم إلى نوعين: أولاً: السلوك الصادر عن دوافع جنسية (تعطي للرجل الجرأة

1. Sex Based Harassment.

على بيان رغباته الجنسية دون رضی من المرأة)، ثانياً: السلوك الصادر بمهدف تحقير المرأة ومس أنوثتها دون أن تكون هناك علاقة للشهوة الجنسية. (تورب، ١٩٩٠م، ١٣٦١) ويطلق على النوع الثاني من هذين السلوكين تسمية التحرش بسبب الجنس. نحاول في هذا البحث أن نقوم بتحليل تجارب التحرش الجنسي لدى ضحايا هذه الظاهرة وذلك وفق النماذج أو النظريات التي تنطرق إلى عوامل وأسباب التحرش الجنسي ضد النساء في بيئات العمل. إن أهم هذه النظريات هي النظرية الطبقية، والنظرية الاجتماعية - الثقافية والنظرية التنظيمية والنظرية المعرفية - الاجتماعية. وسنقوم ببيان تجارب ضحايا التحرش الجنسي وفق هذه النظريات والنماذج.

٢. المنهجية

سنقوم في هذا البحث بتحليل تجارب النساء اللواتي تعرضن للتحرش الجنسي من جانب الرجال في أماكن وبيئات العمل. وفق المنهج النسوي فإن التأكيد دائماً ما يكون على جنسية الأفراد، بمعنى آخر، فإن النساء تريد إدخال علم وتجربة المرأة إلى عجلة الإنتاج العلمي؛ ولذا فإن الطرق التثبينية المستخرجة من العلوم الطبيعية وعلم القياس والمقارنة تبين أنه ليس من المناسب طرح الأسئلة والفرضيات من النظريات واختبارها أمام الشواهد التجريبية وذلك بسبب التجارب المتعددة والكثيرة في هذا المجال. وانطلاقاً من ذلك، فإن البحوث الاجتماعية اتجهت بشكل متزايد نحو الاستفادة من الاستراتيجيات الاستقرائية مثل الأساليب الكيفية. (فليك، ١٣٩١ش: ١٣) ووفق هذا المنهج، فإن التحليل الكيفي بإمكانه أن يستجلي الفروق وعدم المساواة الموجودة في الحياة اليومية للنساء. وهذا هو الهدف الذي تجري في سبيل تحقيقه البحوث والدراسات في مجال المرأة.

٢-١. طريقته البحث

قمنا في هذا البحث بإجراء مقابلات مع ضحايا التحرش الجنسي وحاولنا تحليل الأسباب الكامنة وراء هذه الظاهرة المجتمعية الخطيرة. إن الأسئلة الرئيسية للبحث تدور حول أسباب التحرش الجنسي، وبيان هذه الظاهرة وأسبابها استعنا بالنماذج النظرية الموجودة. نتائج البحث استخرجت من تحليل المحتوى وتنظيم المقابلات الموسعة مع ضحايا التحرش البالغ عددهن ٢٥ امرأة من طهران التي كانت أعمارهن تتراوح بين ٢٣ إلى ٤٧ عاماً. نصف هذا العدد كان من بين المتزوجات والنصف الآخر غير متزوجات. كل مقابلة استغرقت ٦٠ إلى ٧٠ دقيقة. كما تم تشكيل فريق عمل مشترك مكون من ٦ أفراد من نفس الأعمار التي ذكرناها بشهادات ما بين البكالوريوس إلى الدكتوراه يعملن بالقطاعات الخاصة والعامة. وقد تحصلنا على معلومات عن آثار وتبعات التحرش الجنسي بالنسبة للنساء. وقد تم اختيار هذه النساء بالطريقة التسلسلية. ونظراً إلى هذا المنهج المعتمد في المقابلات فإن المستطلعة آرائهن ترد على الأسئلة وفق محتواها وإذا ما واجهن ملاحظة هامة أثناء المقابلة فإنها ستشير إليها وسيقوم الباحثون بتحليل هذه الإجابات.

لقد تم اختيار الضحايا من أجل المقابلة بشكل هادف وكان أحد معايير الاختيار هو أن تكون المرأة قد مرت بتجربة في

التحرش الجنسي. ولتوثيق المعلومات قمنا بتسجيل المقابلات صوتيا وأحيانا قمنا بأخذ المقابلة عبر الكتابة السريعة إذا ما كانت هناك حساسية من جانب الضحايا للحضور بين أعضاء الفريق المشترك. كما قد أكدنا للضحايا أن أسماءهن لم يتم الكشف عنها وأن هوياتهن ستبقى مجهولة وغير معلومة.

٣. تحليل النتائج

إن التحرش الجنسي في بيئات العمل لا يقتصر على عامل واحد كما لا يوجد إطار نظري واحد لبيانه وشرح تفاصيله. (Skaine, 1996:11) هناك خمس نماذج أو نظريات لبيان الأسباب والعوامل المؤثرة في انتشار ظاهرة التحرش الجنسي اتجاه المرأة وهي كالتالي:

- نظرية العوامل الطبيعية^١ (الشخصية والنفسية)
- النظرية الاجتماعية - الثقافية^٢
- النظرية التنظيمية^٣
- النظرية المعرفية - الاجتماعية^٤
- نظرية تعددية العوامل^٥

٣-١. نظرية العوامل الطبيعية وتأثيرها على التحرش الجنسي ضد النساء

وفق هذه النظرية، فإن التحرش الجنسي له عوامل طبيعية، ونظرا إلى أن الرجال لهم هرمونات جنسية أقوى مقارنة مع المرأة فإنهم يظهرون سلوكا أكثر عنفا من المرأة، ويمثل التحرش الجنسي أحد هذه النماذج والحالات. (بينو وآخرون، ٢٠٠٩م، ١٣١) يرى تانكري وهيز استنادا إلى النظرية الطبيعية أن التحرش الجنسي هو الإساءة للمرأة من جانب الرجال والسبب في ذلك يعود للهرمونات الطبيعية والغريزية لدى الرجال. إن سلوك الرجال بصفتهم مزعجين ومسيئين للمرأة له عوامل طبيعية خارج عن إرادة الرجل ومتأثرة بالعوامل الغريزية الذاتية. (تنجري، هيس، ١٩٩٧م، ١١٢)

مرضية هي محاسبة في شركة تجارية تقول تأكيدا لهذا النموذج: «لدينا زبون ثري وقد تحرش بجميع النساء في الشركة، قد يمزج مع إحداهن أو يعرض في أخرى أو يقترح على أخرى... ورغم أنه متزوج ولديه أطفال إلا أنه يقوم بهذه الممارسات لأني سمعته ذات مرة يقول إن حب التنوع مغروس في طبيعة كل رجل!»

1. Biological Theory
2. Sociocultural Theory
3. Organizational Theory
4. Cognitive- social Theory
5. Multi Factor Theory

٣-٢. النظرية الاجتماعية الثقافية والتحرش الجنسي

وفق هذه النظرية، فإن العوامل الاجتماعية والثقافية دائما ما تجعل الناس طبقات في المجتمع. أحد هذه المظاهر هو امتلاك الرجل للسلطة وتفوقه عليها في الحياة الاجتماعية ما يؤدي إلى قيام الرجل بالتحرش الجنسي تجاه المرأة. في الواقع، فإن المكانة والتفوق الاجتماعي يمهّد للتحرش الجنسي ضد المرأة.

في النموذج أو النظرية الاجتماعية - الثقافية، فإن التحرش الجنسي هو أصل الوصول إلى السلطة، والأدوار المتوقعة بناء على الجنس وتقسيم العمل وفق الجنس وحتى تحول الوظائف إلى وظائف نسائية ووظائف للرجال تتم وفق السلطة والمكانة التي يمتلكها الفرد. في المفهوم التقليدي، فإن الكثير من المشاغل هي مشاغل خاصة بالرجال وإن النساء لا يحقّ لهنّ أن تدخل فيها. وبناء على هذه النظرية، فإن الأدوار والمناصب المتاحة للمرأة تعين من ضمن المشاغل الدونية اجتماعيا وعادة ما تكون فاقدة للدخل المناسب الذي هو بدوره يؤثر على القدرة الاجتماعية والاقتصادية للأفراد.

تقول فاطمة البالغة من العمر ٤٢ عاما والعاملة في مؤسسة حكومية هامة: «عندما عرف رئيس المعهد الذي أعمل فيه أنني سأعين رئيسة للعلاقات العامة في المعهد حزن كثيرا وغادر الاجتماع الذي عقد حول الموضوع. لم يكن يريد أن تكون امرأة ضمن المدراء العاملين تحت إدارته. وبسبب هذه الرؤية لم أستطع أن أترقى أعلى من مكانة البكالوريوس رغم أنني حاصلة على شهادة الدكتوراه.»

وفق نظرية السيطرة على السلطة لجان هاغان، فإن العلاقات التي يتعلمها الفرد في المجتمع هي أساليب لترسيخ الاقتدار والسلطة على الآخرين وينقل هذا معه إلى بيته وعائلته. نظرا إلى أن علاقات الأفراد في بيئات العمل تختلف بسبب الجنس يمر الرجال والنساء بتجارب وأدوار مختلفة. [...] وبسبب انعكاسات الفروق الجنسية في بيئة العمل، فإن الرجال يرضخون للسلطة الفوقية أقل مقارنة مع النساء. (ويليامز، مك شين، ١٣٩٥ش: ٢٦٨).

إن وجود السلطة والاقتدار يؤدي إلى رقابة ورصد أكثر بالنسبة للأدوار الجنسية للنساء، على سبيل المثال في وظيفة مثل هندسة البناء يتوقع من المرأة أن تحافظ على أنوثتها وأن لا تصعد على البناءات التي يجري تشييدها بشكل دائم ولا تتدخل في الرقابة على أداء فريقها ولا تعطي الأوامر، أو في الحد الأدنى تختلط كثيرا عندما تقوم بهذه الأعمال. بعبارة أخرى على النساء أن تعي أنها تختلف عن نظرائها من الرجال. وهذا الأمر يؤدي مرحليا إلى تراجع نسبة النساء وإقصائهم من الحياة العامة. وعليه فإن التوقعات في الأدوار بالنسبة للنساء قد تقود إلى التحرش بسبب الجنس و سواء التحرش الفيزيكي أو الكلامي والنفسي - الروحي ضد المرأة.

جلناز. ح مهندسة إعمار قد سمعت هذه الجملة عدة مرات من زملائها : ما للنساء والبناء! تقول: «أحيانا عندما أضع على مبنى مرتدية خوذي يستفزني العمال ناهيك عن المهندسين الرجال! لهذا أضطر لارتداء ملابس فضفاضة وأرتدي مقنعة طويلة.»

تقول عطية . م رئيسة قسم التسويق في شركة أدوات البناء: «مع الأسف يتم توظيف النساء الجميلات والشابات فقط

لكي تقوم بالدعاية لأدوات البناء، هناك الكثير من الزبائن ومن أجل التواصل مع المسوقة الفلانية يقومون بإبرام عقد مع الشركة ورئيس الشركة يرحب بهذه الممارسات. إما أن تقبلي بهذا الواقع وإما أن تفقدي وظيفتك.»

وتقول سعيدة البالغة من العمر ٣٨ عاما: «لقد ورثنا من أبنائنا الراحل محطة وقود وقد قررت أن أقوم أنا بإدارتها والإشراف عليها. مرت ستة شهور منذ تسلمت إدارة مكتب المحطة لكن لا يزال العمال هناك غير قادرين على هضم هذا الواقع وأن يكون مديرهم امرأة. عندما أنادي أحدا منهم لا يرد. فاضطرت أن أتعامل معهم كما يتعامل الرجال وأغبر من نبرة كلامي وأستفيد من الأساليب الكلامية التي يستخدمها الرجال. لم يكن أمامي حل سوى ذلك. ومع ذلك لا يزالون لا يستمعون إلى كلامي وأضطر أن أستعين بالمشرف على العملاء حتى لا أوجه لهم الأوامر مباشرة.»

٣-٣. النظرية التنظيمية والتحرش الجنسي في أماكن العمل

إن أحد أهم النظريات في تحليل العوامل المؤثرة على التحرش الجنسي في أماكن العمل هي نظرية توزيع السلطة التنظيمية وبناء المنظمة والإمكانيات غير المتعادلة وفق نوعية الجنس في الأدوار التنظيمية. رغم قبول النساء للمسؤوليات المشابهة لمسؤوليات الرجال إلا أن عليهم دائما أن يثبتن القدرة على الإدارة كما عليهن أن يلجأن إلى مظهرهن وشكلهن لتعزيز هذه المكانة والحفاظ عليها.

تقول سميرا البالغة ٣١ عاما وهي خبيرة في إيجار الشقق والعقارات: «دائما ما تكون البيئة في هذه المشاغل بيئة رجالية وعلي أن أتشبه بالرجال، حتى الزبائن هنا يقومون بالتحرش بي أحيانا، إذا لم أستخدم أدوات التجميل فإن المسؤول يلومني ويقول إنك بمظهرك غير المزيّن تقصين الزبائن وإذا ما تحملت فإن الزبائن سيكتفون، لهذا فإن سلوكي أصبحت مثل سلوك الرجال! عنيفة وقاسية...». وفق هذه النظرية، فإن السلطة التنظيمية تشير إلى بناء السلطة داخل مؤسسة وهي التي تحدد من يمتلك القوة والمكانة. (كلولند، كرس، ١٩٩٣م، ٥١) في هذه النظرية يكون صاحب السلطة على سبيل المثال المدير أو الزملاء أو أحيانا الموظفين الأصغر مكانا يقومون بإرسال صور جنسية أو نكت ركيكة لكي يظهروا للنساء بأنهم ليسوا فقط أقوى من حيث السلطة التنظيمية وإنما أقوى كذلك من حيث القوة والسلطة الاجتماعية وذلك من أجل تحقيق النساء والإساءة إليهن. إن استغلال السلطة هو مفهوم رئيس في معرفة عوامل التحرش الجنسي. (بويويج، وارن، ٢٠١٠م، ٤٧)

تقول نيكي البالغة من العمر ٣٥ عاما والتي تعمل في شركة خاصة: «هم رجال ماذا أستطيع أن أفعل؟! يأتون فيجلسون ساعتين في مكتب الرئيس ويقومون بذكر النكت البذيئة. في إحدى المرات اعترضت على هذا الوضع عند الرئيس فرد علي أن أغلق أذني بدل ذلك.» وتذكر نيكي أن الرجال يأتون إلى مكتب الرئيس أكثر من النساء وأيدت ذلك سيما. م. رئيسة لإحدى المؤسسات الحكومية، تقول في هذا الصدد: «الرجال دائما ما يكونون في تواصل وتنظيم فيما بينهم لاسيما إذا ما توصلوا إلى منصب أو مقام يحاولون أن يشكّلوا قائمة من الأهداف المشتركة مع مدراءهم، في هذا الصدد، نجد اللوبي النسائي أضعف وحتى إذا كنّا يعملنا بجد ونشاط، فإن احتمالية عزهن تبقى عالية لأنهن لا يلبين كثيرا من مطالب المدراء ورغباتهم.»

تقول سيما عن تجربتها السابقة: «كنت رئيسة لوحدة مهمة لكن وبسبب الضغط الكلامي النفسي الذي يخلقه لي المدير السابق اضطرت إلى الانتقال إلى مكان آخر.»

٣-٤. النظرية المعرفية - الاجتماعية والتحرش الجنسي

تستخدم هذه النظرية في الغالب لدراسة العوامل التي تؤثر على الاعتداء الجنسي بالعنف. إن أقسام هذه النظرية تشمل المحتوى وبنية الذاكرة البعيدة المدى مثل المعتقدات والأفكار. وفق هذه النظرية، فإن الرجال الذين يقومون بالتحرش الجنسي باستمرار يهتمون كثيراً بمفاهيم جنسية وسلطوية. وهذا الأمر يقع بشكل لا شعوري وكلما وصل الرجل إلى السلطة مال إلى التحرش الجنسي والقضايا الجنسية. (بينا و آخرون، ٢٠٠٩م، ١٣٣)

تقول نيلوفر البالغة ٣٥ عاماً: «كان مديري المباشر شاباً متخرجاً حديثاً من الجامعة وكان أصغر مني من حيث التجربة والخبرة والشهادة لكنه وكونه رجلاً استطاع أن يكسب ثقة مدراء المنظمة التي أعمل فيها. وقد أصبحت مديرة في إحدى الوحدات لفترة قصيرة لكن سرعان ما تم عزلي. وعندما ذهبت للمسؤول أستطلع سبب الأمر قال بكل صراحة: لا أريد أن أعمل مع امرأة، بهذه البساطة! وكان هذا الرجل نفسه زميلاً لي من عهد قريب لكنه ما إن أصبح مديراً قام بعزلي مباشرة». إن المعرفة الحاصلة من الأنماط الجنسية في العديد من الحالات تخلق دوافع معادية للمرأة في بيئة العمل.

٣-٥. نظرية تعدد العوامل في التحرش الجنسي

ما قمنا بمناقشته حتى الآن هي النظريات الأحادية حول عوامل وأسباب بروز ظاهرة التحرش ضد النساء في أماكن العمل. لكن بالطبع هذه الظاهرة ليست نتيجة لعامل واحد وإنما تساهم جميع العوامل والأسباب التي مررنا عليها في بروزها وخلقها. وأحد النظريات القديمة حول موضوع التحرش الجنسي والتي تؤمن بوجود عوامل وأسباب متعدد وراء ظاهرة التحرش هي نظرية "فينكلهور". فقد ركزت هذه النظرية على استغلال القاصرات جنسياً وقد ظهرت هذه النظرية عام ١٩٨٤م وناقشت مسألة السلطة في مستويات مختلفة. لقد اهتم فينكلهور في هذه النظرية بقائمة من العوامل الفردية المتعلقة بالضحية والجاني وخلفياتهم العائلية وكذلك العوامل الثقافية والاجتماعية المؤثرة في وقوع التحرش الجنسي ضد المرأة. كما تنطرق النظرية إلى بيان الجوانب الداخلية والخارجية في ظاهرة التحرش الجنسي للأطفال والقاصرات. ولهذه النظرية إمكانية أكبر في القدرة على التمييز مقارنة مع النظريات الطبيعية والمعرفية والاجتماعية - الثقافية.

إن العوامل الأربعة التي يقرها فينكلهور هي: دافع الجاني، الموانع الداخلية والأخلاقية (كسراحيات الفردية والاجتماعية للقيام بالتحرش)، الموانع الخارجية أو التنظيمية أو الرقابة البيئية، مقاومة الضحية أي الظروف الخاصة للضحية كاستغلال الجهل أو إرغامه على كتمان العلاقة السرية. (وارد، ٢٠١٤م، ١٣١)

وأحدى النظريات الأخرى ضمن نظريات تعددية العوامل هي نظرية العوامل^١ "وارد وسي كارت". تحاول هذه النظرية دمج النظريات السابقة. يتم تعريف عوامل مختلفة في هذه النظرية يقوم التحرش والاستغلال الجنسي على أساسها. في هذه النظرية يقدم أصحابها خمسة عوامل علّية لبيان عوامل ومقدمات التحرش الجنسي:

١- وجود مشكلة جنسية: وفق هذا العامل، فإن الذين يقومون بالتحرش الجنسي هم الذين يعانون من وجود مشكلة جنسية.

٢- عامل الانحراف الجنسي: في هذا العامل لا يبالي الجاني بالرغبة الجنسية لدى الضحية أثناء محاولاته بناء علاقة جنسية.

٣- عامل الخلل العاطفي: في هذا العامل يواجه المتحرش جنسيا خللا في القدرة على السيطرة على مشاعره ورغباته تجاه الحاجة الجنسية (يمكن هنا أن نشير إلى الأفراد الذين يقومون من خلال النظر أو السلوكيات الغريبة جلب انتباه الجنس الآخر في بيئة العمل).

٤- عامل الفهم المضاد للواقع والذي يشمل المعتقدات والأفكار التي يعتمد عليها المتحرش للدفاع عن تصرفاته وسلوكه. فهؤلاء في العادة لهم طريقة حياة خاصة (العديد من الأشخاص الذين لهم سلوك ضد المرأة يمكن تصنيفهم ضمن هذه الفئة، هؤلاء الأفراد الذين يتصفون بأفكار ثقافية معاندة يحاولون إيجاد أسباب وتبريرات علمية أو أيديولوجية لتعليل سلوكهم ويبينون للآخرين أسباب التحرش الكلامي أو تحقير المرأة).

٥- عامل الأدوات غير الناجعة المتعددة والتي تشمل العوامل السابق ذكرها مثل الخلل الجنسي والانحراف الجنسي والنقص أو الخلل العاطفي والسلوكيات غير الاجتماعية. ولا يتم التأكيد في هذا العامل على جانب واحد من العوامل المذكورة. ومع ذلك، فإن الظروف التي يعيشها كل شخص لها دور هام في تسريع دافع التحرش والاستغلال الجنسي. على سبيل المثال الذي يعاني من فقر عاطفي عندما يكون في ظرف متوتر، يحصل على دافع أكبر للتحرش الجنسي. (وارد، سيجرت، ١٩٩٥م، ٣٢٠)

٤. مناقشة النتائج

ناقشنا في هذا البحث العوامل المؤثرة على التحرش الجنسي ضد النساء في أماكن العمل وذلك وفق خمسة نماذج أو نظريات. إن المحور الأساسي في العامل الطبيعي هو أن الغرائز الطبيعية لدى الرجل تقوده للقيام بالتحرش والسلوك الجنسية العنيفة. في هذا النموذج يتم بيان كيفية أن يصبح طلب اللذة والنظر إلى النساء كأداة جنسية عاملا لظهور التحرش الجنسي في بيئة ومكان العمل. يقسم مارك لنك نكهال^٢، أستاذ بجامعة تكساس، المتحرشين الجنسيين إلى ثلاثة أنواع. ولكل من هؤلاء

1. Pathways Theory

2. Mark L. Lengnick Hall

الأنواع عوامل طبيعية كامنة وراء أفعالهم وممارساتهم الجنسية:

- المتحرش العنيد: هو شخص يبحث عن فرصة للتحرش وإذا توفرت هذه الفرصة فمن المستحيل أن لا يقوم بالتحرش.
- المتحرش مستغل الفرصة: لا يسعى بشكل فاعل في الحصول على فرصة للتحرش الجنسي بزميلته لكنه لا يتخلى عن الفرص التي تكون أمامه في هذا الصدد.

- المتحرش غير المدرك: هذا الشخص لا يعرف أي شيء عن تأثير تحرشه على الآخرين وهو يستمر بسلوكه دون وعي وإدراك. إن الرجال الذين يتحرشون ويؤذون النساء في أماكن العمل من خلال السلوك التمييزية أو المفردات الجنسية يدعون في الكثير من الحالات أنهم لم يكونوا على علم بتأثير تصرفاتهم وسلوكهم.

في ما يتعلق بالمتحرش المستغل للفرصة والمتحرش غير المدرك (أي النوع الثاني والثالث) فهناك إمكانية أكثر للامتناع عن التحرش الجنسي، لكن نجد أن شدة المتحرش العنيد وإرادته هي أكثر من النوعين الثاني والثالث. وخلافا للنموذج أو النظرية الطبيعية نجد أن النظرية الاجتماعية - الثقافية لظاهرة التحرش الجنسي تتحدث عن عوامل تتكون في أذهان أفراد المجتمع بصورة نمطية وغير واعية وأحيانا تكون ضمن القوانين العرفية السائدة على المجتمع. لا تحصر هذه النظرية عوامل وأسباب التحرش الجنسي في بيئة العمل بل تبحث عن الأسباب في مجالات سياسية واجتماعية أوسع.

إن النتيجة المنطقية لعدم المساواة الجنسية والاتجاهات الجنسية هي التحرش الجنسي. يرى أصحاب هذه النظرية أن هدف المتحرش ليس فقط تلبية حاجته الجنسية وهو ما رأيناه في النموذج والعامل الطبيعي بل إن الهدف هنا أيضا هو السيطرة على المرأة باعتبارها كائن غريب تطاول على تخصص الرجال (الأماكن العامة)، وعلى هذا الأساس نجد أن سبب التحرش قد يكون شعور الرجل بالخطورة على مكانته وموقعه من المرأة. وهذا الشعور يقوده للقيام بالتحرش الجنسي ومحاولة إجبار المرأة على قبول سلطته والتسليم أمام أمر الواقع. (بروان، ١٩٩٥م، ٧)

يمكن دراسة مكونات السلطة الفردية في المجالات التنظيمية والاجتماعية عبر ثلاثة اتجاهات هي: سلوكية وبنائية وشبكية، وقد تطرقنا في البحث الراهن إلى الاتجاه السلوكي. في المكون السلوكي والجوانب الفردية للسلطة فإننا نذكر مصادر سلطة المدراء هي مشروعاتهم ومنصبهم وباقي مصادر السلطة (المرجعية، الجزاء، العقاب) تقع في المراتب التالية. إن مثالا شبكة من العلاقات مع أفراد المنظمة بمن فيهم المدير والطواقم الأخرى والقدرة على كسب المعلومة والمعرفة وسائر العوامل التنظيمية مثل بيئة المنظمة وموقعها لها علاقة دالة مع مصادر السلطة لدى الأفراد (صفرى، ١٣٨٩ش: ٤١؛ طهماسي، طاهري واحمدى، ١٣٩٣ش: ١٤٥؛ قاسمي، حسين قلي زاده، نوغانى دخت بهمنى، ١٣٩٧ش: ١٣٩)

في النظرية الاجتماعية - الثقافية يكون عامل السلطة سببا في أن تقل حساسية المرأة تجاه التحرش الجنسي ولا يتم كشف الكثير من التحرشات الجنسية الصادرة عن مركز السلطة لدى الرجال ولا يتم الحديث عنها أصلا. فبسبب قبول النساء لبناء السلطة تضطر على قبول المكانة الدنيا بالنسبة للرجال وهذا كاف ليكون عاملا لدفع الرجال للتحرش والاستغلال الجنسي. في هذه الحالة يكون عامل التحرش الجنسي هو نوعاً من إدارة العلاقات بين الرجل والمرأة. إن الأعراف التي تحدد الوظائف وفق الجنسية أي أنها تبين نوعية الأعمال الوظيفية التي تختص بها النساء وتلك التي تخص الرجال وهذه الأعراف تضع الرجل

في مرتبة أعلى من المرأة. ومن خلال الإرعاب والتخويف والإرهاب والتحقير والحذف السريع للمرأة من الموقع الوظيفي تعزز سلطة الرجل وتقوى. في هذا النوع من النظام تتجسد مشاغل المرأة بتلك المشاغل المنزلية المعروفة وهي مشاغل صادرة على أنماط تقليدية تعتمد على الجنس والنوع في رسم حدودها وتعريف معالمها، وتكون هذه الأنماط الجنسية لا تهتم بالتخصص والمهارة بقدر ما تركز على خصوصية المرأة الذاتية، أي أنها تقبل هذه الوظائف بالتأكيد على الخصائص الجنسية للمرأة. من هذه المشاغل يمكن الإشارة إلى أعمال كالتعليم، والتمريض، والطهي، والخدمات والسيكرتيرية، والحياكة، والتجميل... وهي وظائف تنسجم في الغالب مع أحاسيس المرأة وعواطفها ويسمح لهن العمل والانخراط فيها. (نوروزي، ١٣٨٣ش: ١٦٩) هذا الموقف التبعي للمرأة تمهد الظروف لتقبل التحرش الجنسي والأذى من جانب الرجل كما أنها بحذ ذاتها تكون عاملاً للأذى والإزعاج.

في المقابلات التي أجريناها ضمن إجراءات هذا البحث تبين أيضاً وجود توقعات بالنسبة لأدوار المرأة. فقد يتم توقع وجود سلوكيات خاصة من المرأة ضمن عملها مثل الصمت والحياء والهدوء والعزلة والسلطة القليلة... وعليه يمكن القول إن الأدوار الجنسية والتوقعات بالنسبة للأدوار من جانب المرأة هي مقدمة للتحرش الجنسي. (كوتيك، ١٩٨٥م، ٩٨) وكلما زادت نسبة اعتقاد الأفراد بالأدوار الجنسية - أي أن تكون خيارات المرأة وفرص التطور في بيئة العمل أقل - كلما زادت نسبة احتمالية التعرض للتحرش وكذلك تراجع الحساسية بالنسبة للعلاقات القائمة على الجنس في أماكن العمل. (هرا، اكسپوزيتو، ٢٠١٤م، ٤٦)

إن النموذج التالي الذي بحثناه في هذه الدراسة هو نموذج أو النظرية التنظيمية ودورها في شدة التحرش الجنسي. يشير هذا النموذج إلى عدم المساواة في توزيع السلطة الموجودة في الإطار والبنية التي تقوم عليها المؤسسات ومراكز العمل والتوظيف. خلال هذا البحث وبعد مقابلات مفصلة مع ٢٥ ضحية من ضحايا التحرش الجنسي، تبين أن الرجال وبسبب امتلاكهم للمرجعية وأدوات الجزاء والعقاب فإنهم يبادرون بالتحرش الجنسي مستغلين هذه الإمكانيات والسلطة لديهم في إسكات المرأة أمام التحرش سواء الجسدي أو الكلامي والنفسي. وعندما نتحدث عن التحرش المتبادل (الطلب الجنسي) فإننا نقصد الاستفادة من أدوات السلطة والقدرة في الجزاء كالترقية الوظيفية أو التهديد بتقليل الراتب وأحياناً الفصل عن العمل في حال مقاومة التحرش الجنسي والاعتراض عليه.

تؤكد نيلوفر وهي مهندسة: «عندما رفضت مقترح الصداقة مع الرئيس لم يمتنع عن التوقيع على عقدي فحسب بل أمر أن أنقل إلى مكان أسوأ بظروف عمل صعبة».

في تقسيم آخر، فإن السلطة التنظيمية القائمة على الجنس هي سلطة تعطى للرجل فقط بسبب جنسه وفي الغالب يكون عددهم أكثر وسلطتهم أقوى. في هذا المجال نجد أن النساء اللواتي تفتقر للسلطة تتعرض أكثر للتحرش الجنسي. وأظهرت البحوث أن الدرجة التنظيمية للنساء (بهدف الترقية التنظيمية) ليس لها تأثير على تغيير السلطة الجنسية وفي العديد من المشاغل تعاني النساء من التحرش الجنسي. (ولش، ١٩٩٤م، ١٩)

لكن وبناء على النظرية التنظيمية، فإن الرجال يدخلون سريعا إلى مراتب السلطة التنظيمية ويعطيهم ذلك إمكانية لعرض طلباتهم ورغباتهم الجنسية على النساء. وفي المقابل ترضخ النساء لهذه الطلبات بسبب وجود السلطة التنظيمية وخوفا من تبعات التمرد على هذه السلطة كفقْدان المهنة أو أنها تلتزم الصمت أمام التحقير والإهانة التي تتعرض لها. ما تؤكد عليه نظرية السلطة - والتهديد هو أن النساء هي أحد العوامل التهديدية بالنسبة للرجال في المناصب التنظيمية العالية. (مكالين وآخرون، ٢٠١٢م، ٦١٢)

في المقابلات التي أجريناها مع ٢٥ ضحية من ضحايا التعرض الجنسي والتواصل مع ٦ أخريات ضمن فريق العمل المشترك تبين أن ٨٠ % من هذه النساء أي قرابة ٢٤ امرأة منهنّ تحاول التهازل والمساخنة أمام التحرش الذي يصدر من مدراءهن وزملائهن لأنه لو فعلن غير ذلك فعليهن التخلي عن العمل وفقدان الوظيفة.

تقول فاطمة وهي موظفة حكومية بشهادة دكتوراه: «إذا أردت أن تقاومي فعليك الرحيل، قالها لي المسؤولون عدّة مرات. وأنا بدوري كنت في حاجة لوظيفتي. لذا لم يبق أمامي سوى الصبر وقبول أمر الواقع». تعتقد النساء اللواتي أجرينا معهنّ مقابلات في وصف بيئات عملهنّ أنهنّ وبسبب كونهنّ نساء يحرمن من الاقتراب من مراكز السلطة بسبب بعدهن عن شبكات التواصل والصداقة التي يشكلها الرجال فيما بينهم. تقول إلهة وهي موظفة بشهادة الدكتوراه لأكثر من ٢٠ عاماً إنها لا تزال مثابة من يحمل البكالوريوس لأنها ومنذ خمس سنوات رفضت بشدة اقتراح مديرها ببناء علاقة صداقة لهذا حرمت من دائرة التكريم والجزاء التنظيمي. «خمس سنوات سابقة اقترح عليّ المدير العام في المؤسسة التي أعمل فيها بناء علاقة صداقة رغم أنه كان متزوجا لكنني رفضت هذا الاقتراح ومع الأسف وقعت بيننا حرب ضروس كنت أنا الخاسرة فيها، ورغم أنه من تقدم بهذا المقترح المحجل واصل عمله كمدير لكنني لم أستطع الترقية رغم امتلاكني لشهادة الدكتوراه».

وفي النظرية المعرفية الاجتماعية يتمتع الرجال الذين يقومون بالتحرش الجنسي بذاكرة بعيدة المدى وأرضية اعتقادية ودراية اجتماعية عالية بالنسبة للتحرش الجنسي. إن الأنماط الجنسية وتوزيع الأدوار بناء عليها لدى وعي المتحرشين فإن النساء دائما ما يعانين من فقدان القدرة كما أن دورهن الجنسي هو المستهدف في ذاكرة المتحرش.

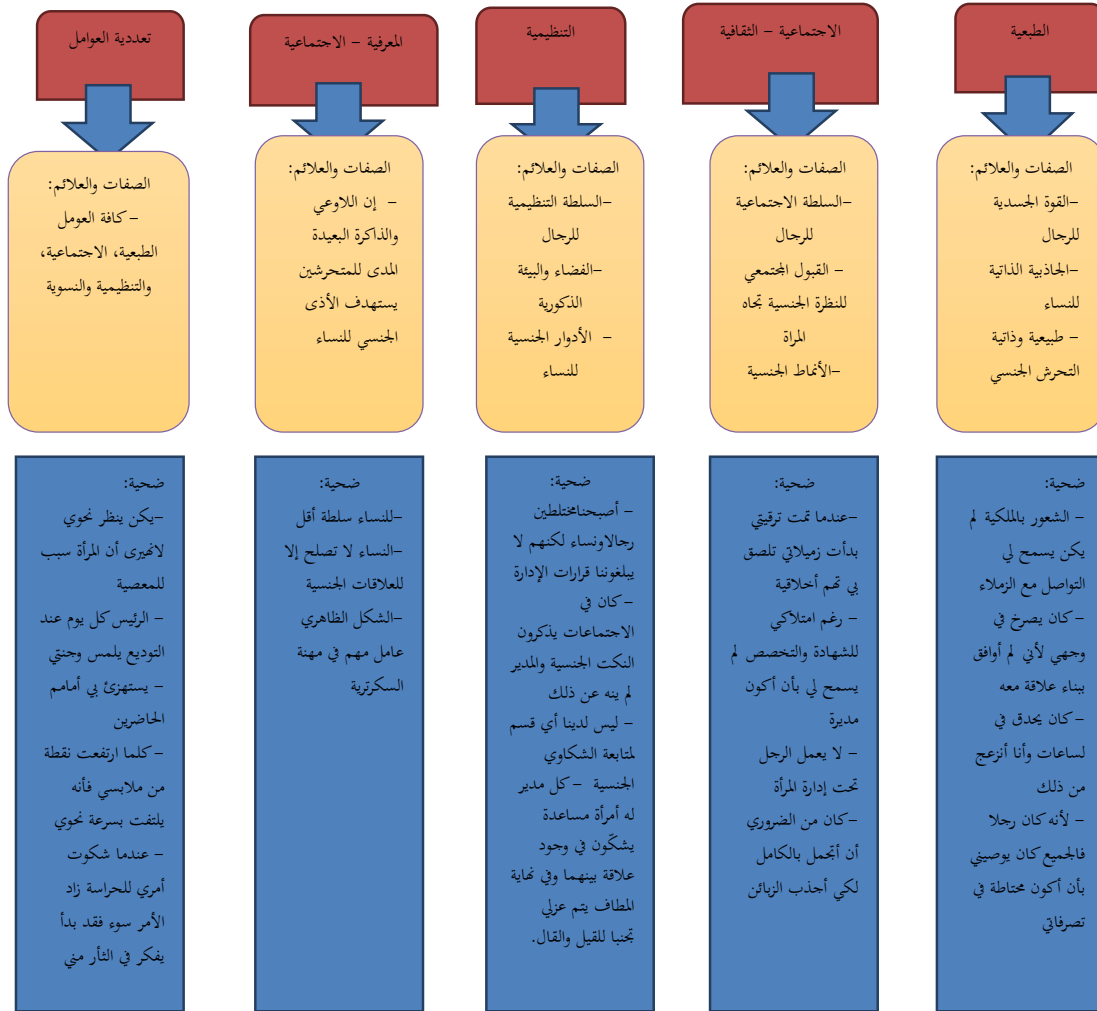
أظهرت نتائج المقابلات أن النظريات الموجودة في هذا الموضوع كل منها يحلل جانبا من عوامل بروز ظاهرة التحرش الجنسي في بيئات وأماكن العمل. وعليه فإن جميع هذه العوامل الأربعة، الطبيعية، الاجتماعية - الثقافية، التنظيمية والمعرفية كلها تستطيع أن تكون عاملا من عوامل وقوع التحرش الجنسي ضد المرأة. وعلى هذا الأساس، فإن النموذج المتعدد العوامل يعدّ النموذج الأمثل في تحليل ظاهرة التحرش الجنسي. وبناء على نظرية تعددية العوامل لفنكلهور، فإن لظاهرة التحرش الجنسي هناك أربعة عوامل رئيسية هي: (١) الدافع: المتحرش يلجأ إلى هذا السلوك بدافع من السلطة أو الرغبة في السيطرة على المرأة أو اللذة الجنسية. (٢) عجز المتحرش عن السيطرة على انفعالاته والوقوف عن الحدود والموانع الأخلاقية الراضية لممارسة التحرش الجنسي. (٣) عدم اهتمام المتحرش بالموانع الخارجية والقوانين الصريحة المانعة للتحرش الجنسي. (٤) لا مبالاة التحرش بمقاومة الضحية وعدم رغبتها في بناء علاقة جنسية. وفي هذه الحالات تكون مكانة الضحية التنظيمية فاقدة لأي أهمية واعتبار. (وارد، ٢٠١٤م، ١٣١)

٥. نتائج البحث

في هذا المجال أكدت نتائج البحث ما يلي:

- (١) الرجال أو النساء المتحرشات يقومون بممارسة التحرش بنية إلحاق الأذى بالضحية وقد يكون هذا التحرش جنسياً أو غير جنسي فهو يأتي بهدف طرد الآخر من دائرة السلطة.
 - (٢) إن المتحرشين بالنساء في هذه المقابلات كانوا جميعهم من المتزوجين لكنهم لم يكونوا يبالون بالموانع العرفية والشرعية والعديد منهم اقترحوا على النساء المتزوجات العلاقة والصدقة.
 - (٣) العديد من المؤسسات والشركات الحكومية وغير الحكومية ليس لها قانون يمنع التحرش الجنسي وحتى إذا كان هناك قانون فإن المتحرشين لا يبالون به.
 - (٤) عدم رغبة الضحايا في لمس اليد، التقبيل، الضغط من أجل بناء علاقة خارج بيئة العمل .. هي من أشكال الأذى الذي يلحق بالضحية.
- ما جاء في تحليل العوامل المؤثرة في التحرش الجنسي ضد النساء في أماكن العمل قد تمت خلاصته في " الشكل رقم ١). قسم من هذا الشكل يتعلق بملخص من تجارب الضحايا التي أجريت معهن مقابلات مفصلة وهي تجارب تؤكد صحة النظريات المذكورة في هذا البحث. وعلى الرغم من أن التجربة الطبيعية للنساء في العادة تؤكد على بعد تبينها واحد لكن التحرش الجنسي هو ظاهرة قلما تمت دراستها بطريقة العوامل المتعددة. وبسبب عدم المعرفة الكافية بالعوامل المؤثرة فيها أهملت الحلول الوقائية لهذه الظاهرة المجتمعية أو أنها ترتبط بحلول عقابية جزائية. في حين أن الأسباب الثقافية والاجتماعية والتنظيمية والمعرفية لا تزال موجودة بقوة وراء بروز هذه الظاهرة.

الشكل رقم ١/ النظريات والنماذج حول التحرش الجنسي ضد النساء في أماكن العمل



المصادر

- ١- بلالي اسماعيل، سباح مونس، محبى سيده فاطمه. (١٣٩٤ش). «دخول النساء إلى المشاغل الذكورية: الأسباب والتبعات، دراسة في آراء الخبراء»، فصلية المرأة والتنمية والسياسة، الدورة ١٣، العدد ٣.
- ٢- جزنى، نسرين. (١٣٩٤ش). إدارة المصادر الإنسانية، ط٢، طهران، نشرتي
- ٣- صادقي فسايى سهيلا، رجب لاريجاني مهسا. (١٣٨٩ش). «دراسة ظاهرة التحرش الجنسي في أماكن العمل على ضوء

- علم الاجتماع المعرفي»، فصلية المرأة والتنمية والسياسة، الدورة ٨، رقم ٣.
- ٤- صفري، شهریانو. (١٣٨٩ش). «دراسة عوامل مصادر السلطة لدى المدراء وعلاقة ذلك بالبيئة المؤسسية من وجهة نظر معلمي المدارس»، فصلية الجديد في علم النفس الصناعي/ التنظيمي، رقم: ٣.
- ٥- طهماسبی عبدالرضا، طاهري عبدالمحمد، احمدي عبادالله. (١٣٩٣ش). علاقة استفادة المدراء من أنواع السلطة ودورها في التأثير والالتزام التنظيمي للمعلمين»، فصلية الجديد في الإدارة التعليمية، رقم: ٣.
- ٦- فليک، اووه. (١٣٩١ش). محطات في البحث کیفي، ترجمه هادی جلیلی، تهران؛ نشر نی
- ٧- قاسمی، زهرا، حسین قلی زاده، رضوان، محسن نوغانی دخت بهمینی (١٣٩٧ش). «العوامل المؤثرة في توزيع السلطة في الشبكة التنظيمية بالتأكيد على اتجاه تحليل الشبكة»، بحوث إدارة المصادر الإنسانية، الدورة الثامنة العدد الأول.
- ٨- مکتوبیان، مریم و علی ربانی (١٣٩٣ش). «کیفیه التحرش الجنسی فی بیئة العمل: استخدام الطریقه کیفیه لدراسة الشعور بفقدان الأمن لدى النساء فی العمل»، بحوث استراتيجیة فی الأمن والنظام الاجتماعی، العام الثالث، العدد لأول، ربيع وصیف ٩٣.
- ٩- نوروزی، لادن (١٣٨٣ش). «الفروق الجنسية فی الإطار الوظيفي»، بحوث نسائیة، الدورة الثانية، العدد الأول.
- ١٠- ویلیامز، فرانک بی، مک شین، ماری لین دی. (١٣٩٥). نظریات علم الاجرام، ترجمه حمیدرضا ملک محمدی، ط٦، نشر میزان.

English:

- 11- Williams, Frank P., McShane, and Marie Lynn D., (2016). *Criminological Theories*, Hamid Reza Malek Mohammadi's translation, 6th Edition, Publication Scale.
- 12- Browne, K. R., (1997). « An Evolutionary Perspective on Sexual Harassment: Seeking Roots in Biology rather than Ideology. *Journal of Contemporary Legal Issues*, Vol. 8.
- 13- Cleveland, J.N. & Kerst, M. E., (1993). « Sexual Harassment and Perceptions of Power: an Under-articulated Relationship ». *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 42.
- 14- Crowell, N. A., & Burgess, A. W., (1996). *Understanding Violence against Women*. National Research Council, Washington : National Academy Press.
- 15- Gutek, B., (1985). *Sex and the Workplace: Impact of Sexual Behavior and Harassment on Women, Men and Organization*, Sanfrancisco: CA: Jssy-Bass.
- 16- Herrera, Carmen ; M. Herrera, Antonio, Exposito, Francisca (2014). « Stop Harassment! Men's Reactions to Victims Confrontation », *The European Journal of Psychology Applied to Legal Context*. Vol. 6
- 17- Martell. Kathriyn, George Sullivan (1994). « Stretgies for Managers to Recognize and Remedy Sexual Harassment », *Industerial Management*: May/June1994, 36:3.

- 18- McLaughlin. Heather, Uggen. Cristopher, Blackstone Amy (2012). « Sexual Harassment Workplace Authority and The Paradox of Power, American Sociological Review, Vol:77(4).
- 19- Noah, Yusuf (2008), Experience of Sexual Harassment at Work by Female Employee in Nigerian Work Environment », University of Ilorin, Publisher: *Intrenational NGO Journal*, Vol. 3(7).
- 20- Pina. Afroditi, Gannon. Theresa A., Saunders. Benjamin (2009). An Overview of the Literature on Sexual Harassment: Perpetrator, Theory, and Treatment Issues, *Aggression and Violent Behavior*, Vol. 14.
- 21- Popovich. Paula.M, Warren.Michael .A.V., (2010). « The Role of Power in Sexual Harassment as a Counterproductive Behavior in Organizations », *Human Resource Management Review*, Vol. 20.
- 22- Skaine, Rosemarie (1996). *Power and Gender: Issues in Sexual Dominance and Harassment*. Mc Farland & Company: publishers Jefferson, North California and London.
- 23- Tangri, S.S. & Hayes, S.M., (1997). Theories of Sexual Harassment. In William O'Donohue (ed.), *Sexual Harassment: Theory, Research, and Treatment* , Boston: Allyn and Bacon.
- 24- Thorpe, Joshua F., (1990). Gender-Based Harassment and the Hostile Work Environment, *Duke Law Journal*, Vol.39, No.6.
- 25- Watts, C., & Zimmerman, C., (2002). Violence against Women: Global Scope and Magnitude. *The Lancet*, 359(9313).
- 26- Ward, Tony (2014). « The Explanation of Sexual Offending: From Single Factor Theories to Integrative Pluralism », *Journal of Sexual Aggression*, Vol. 20(2).
- 27- Ward, T., Hudson, S., Siegert, R., (1995). Attachment Styles and Intimacy Deficits in Sexual Offenders: A Theoretical Framework, *Sexual Abuse: A Journal of Research and Treatment*, Vol. 7(4).
- 28- Welsh. Sandy (1994). Culture of Harassment: the Organizational Context of Sexual Harassment and the Creation of Resistance, Submitted to the Faculty of University Graduate School in partial fulfillment of the requirements for the degree Doctor of Philosophy in the department of Sociology, Indiana University.

References:

Persian:

- [1] Bilali Ismail, Sayyah Mounes, Mohebbi Somayi Fatemeh (2015). « Women Entry to Men's Jobs: The Reasons and Consequences of Qualitative Analysis of Expert Opinions », *Quarterly Journal of Improvement and Periodicals*, Vol: 13, No: 3, Fall 2015.
- [2] Jazani, Nasrin (2015). *Human Resource Management*, 2nd Edition, Tehran: Ney

Publication.

- [3] Sadeghi Fasaei Soheila, Rajab Larijani Mahsa (2010). « Sociological Study of Women's Sexual Abuse in the Workplace », *Quarterly of Women in Development and Politics*, Vol. 8, No.3.
- [4] Safari, Shahrbanoo (2010). « Surveying Managers' Power Sources and its Relationship with Organizational Atmosphere from the Viewpoint of School Teachers », *Journal of Industrial / Organizational Psychology*, Issue: 3.
- [5] Tahmasebi Abdolreza, Taheri Abdolmohammad, Ahmadi Abdollah (2014). « Relationship between Principal Use of Power with Effectiveness and Organizational Commitment of Teachers », *New Approach to Education Management*, Issue: 3
- [6] Filck, Ave(2011), An Introduction to Qualitative Research, translated by Hadi Jalili, Tehran: Ney Publication.
- [7] Ghasemi, Zahra, Hossein Gholizadeh, Rezwan, Mohsen Noghani Dokht Bahmani (2018). « Factors Affecting Power Distribution in Organizational Network with Emphasis on Network Analysis Approach », *Human Resource Management Research*, Volume 8, Number 1.
- [8] Maktoubian, Maryam, Ali Rabbani (2014). « How to Sexualise Women in the Workplace: Applying Qualitative Data Base Theory to Investigate Women's Feeling Insecure in the Workplace », *Strategic Research in Social Security and Order*, Volume 3, Issue 1. Spring and Summer 93.
- [9] Norouzi, Laden (2004). « Gender Differences in Job Structure », *Journal of Women's Research*, Vol. 2, No.1.
- [10] Williams, Frank P., McShane, Marie Lynn D. (2016), Theories of Criminology, translated by Hamid Reza Malek Mohammadi, sixth edition, Mizan Publication.

English:

- [11] Williams, Frank P., McShane, and Marie Lynn D., (2016). *Criminological Theories*, Hamid Reza Malek Mohammadi's translation, 6th Edition, Publication Scale.
- [12] Browne, K. R., (1997). « An Evolutionary Perspective on Sexual Harassment: Seeking Roots in Biology rather than Ideology. *Journal of Contemporary Legal Issues*, Vol. 8.
- [13] Cleveland, J.N. & Kerst, M. E., (1993). « Sexual Harassment and Perceptions of Power: an Under-articulated Relationship ». *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 42.
- [14] Crowell, N. A., & Burgess, A. W., (1996). *Understanding Violence against Women*. National Research Council, Washington : National Academy Press.
- [15] Gutek, B., (1985). *Sex and the Workplace: Impact of Sexual Behavior and Harassment on Women, Men and Organization*, Sanfrancisco: CA: Jseey-Bass.

- [16] Herrera, Carmen ; M. Herrera, Antonio, Exposito, Francisca (2014). « Stop Harassment! Men's Reactions to Victims Confrontation », *The European Journal of Psychology Applied to Legal Context*. Vol. 6
- [17] Martell. Kathriyn, George Sullivan (1994). « Stretgies for Managers to Recognize and Remedy Sexual Harassment », *Industerial Management*: May/June1994, 36:3.
- [18] Mclaughlin. Heather, Uggen. Cristopher, Blackstone Amy (2012). « Sexual Harassment Workplace Authority and The Paradox of Power, *American Sociological Review*, Vol:77(4).
- [19] Noah, Yusuf (2008), Experience of Sexual Harassment at Work by Female Employee in Nigerian Work Environment », University of Ilorin, Publisher: *Intrenational NGO Journal*, Vol. 3(7).
- [20] Pina. Afroditi, Gannon. Theresa A., Saunders. Benjamin (2009). An Overview of the Literature on Sexual Harassment: Perpetrator, Theory, and Treatment Issues, *Aggression and Violent Behavior*, Vol. 14.
- [21] Popovich. Paula.M, Warren.Michael .A.V., (2010). « The Role of Power in Sexual Harassment as a Counterproductive Behavior in Organizations », *Human Resource Management Review*, Vol. 20.
- [22] Skaine, Rosemarie (1996). *Power and Gender: Issues in Sexual Dominance and Harassment*. Mc Farland & Company: publishers Jefferson, North California and London.
- [23] Tangri, S.S. & Hayes, S.M., (1997). Theories of Sexual Harassment. In William O'Donohue (ed.), *Sexual Harassment: Theory, Research, and Treatment* , Boston: Allyn and Bacon.
- [24] Thorpe, Joshua F., (1990). Gender-Based Harassment and the Hostile Work Environment, *Duke Law Journal*, Vol.39, No.6.
- [25] Watts, C., & Zimmerman, C., (2002). Violence against Women: Global Scope and Magnitude. *The Lancet*, 359(9313).
- [26] Ward, Tony (2014). « The Explanation of Sexual Offending: From Single Factor Theories to Integrative Pluralism », *Journal of Sexual Aggression*, Vol. 20(2).
- [27] Ward, T., Hudson, S., Siegert, R., (1995). Attachment Styles and Intimacy Deficits in Sexual Offenders: A Theoretical Framework, *Sexual Abuse:A Journal of Research and Treatment*, Vol. 7(4).
- [28] Welsh. Sandy (1994). Culture of Harassment: the Organizational Context of Sexual Harassment and the Creation of Resistance, Submitted to the Faculty of University Graduate School in partial fulfillment of the requirements for the degree Doctor of Philosophy in the department of Sociology, Indiana University.

Analysis of Factors Affecting on Sexual Harassment at Workplace

Mohammad Farajiha^{1*}, Parviz Azadfallah², Hajar Azari³, Katayoun Mesri⁴

1. Associate Professor, Department of Criminology, Tarbiat Modares University
2. Associate Professor, Department of Psychology, Tarbiat Modares University
3. Assistant Professor, Department of Women's Studies, Tarbiat Modares University
4. PhD Student of Women's Studies, Tarbiat Modarres University

Abstract

Attention to sexual harassment at workplace is a new phenomenon which has been the focus of researchers since the 1970s. There are many models and theories to explain sexual causes, most of which have socio-cultural, biological and personality roots, as well as organizational and cognitive origins. Recently, a multi-factor model has combined all factors to investigate this phenomenon. In this article, we have conducted in-depth interviews with 31 sexual harassment victims (with age groups ranging from 23 to 47). Applying the Snowball Method, the study found what the members of the focus group described their experiences and it analyzed the sexual harassment based on patterns and theories. In response to causes of sexual harassment, the findings of this study show that biological, social, cultural, organizational, and cognitive factors are effective but not sufficient in themselves and a multifactorial pattern can be used to explain the influential variables of this phenomenon.

Keywords: Women ; Sexual Harassment; Socio-cultural Theory ; Organizational Theory; Work Environment.

* Corresponding Author's E-mail: farajihay@modares.ac.ir

تحلیل عوامل موثر بر آزار جنسی زنان در محیط کار

محمد فرجیها^{۱*}، پرویز آزاد فلاح^۲، هاجر آذری^۳، کنایون مصری^۴

۱. دانشیار گروه جرم شناسی و حقوق جزا، دانشگاه تربیت مدرس ،

۲. دانشیار گروه روانشناسی، دانشگاه تربیت مدرس

۳. استادیار گروه مطالعات زنان ، دانشگاه تربیت مدرس

۴. دانشجوی دکتری گروه مطالعات زنان دانشگاه تربیت مدرس

توجه به بحث آزار جنسی زنان در محیط کار، پدیده جدیدی است که از دهه ۱۹۷۰ مورد توجه پژوهشگران قرار گرفت. در تبیین علل آزار جنسی، الگوها و نظریه‌های زیادی موجود نیست، بیشتر دیدگاه‌ها، ریشه‌های اجتماعی- فرهنگی، زیستی و شخصیتی، سازمانی و ساختاری و شناختی دارد. به تازگی نیز الگوی چند عاملی با تجمیع تمامی عوامل به بررسی این پدیده می‌پردازد. در این مقاله طی مصاحبه عمیق با ۳۱ نفر از زنان ۲۳ تا ۴۷ سال که تجربه آزار جنسی در محیط کار داشته و از طریق روش گلوله برفی معرفی و گزینش شده‌اند و نیز اعضای گروه کانونی، تجربه زیسته زنان را بیان نموده؛ به تحلیل آزار جنسی بر اساس الگوها و نظریه‌های فوق می‌پردازیم. در پاسخ به این که چه عواملی منجر به بروز آزار جنسی می‌شود، یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که عوامل زیستی، اجتماعی، فرهنگی، سازمانی و شناختی در بروز آزار جنسی زنان موثر است اما به تنهایی کافی نیست و الگوی چند عاملی می‌تواند متغیرهای تاثیرگذار بر این پدیده را بهتر تبیین کند.

کلیدواژه‌ها: زنان، آزار جنسی، اجتماعی- فرهنگی، سازمانی، محیط کار