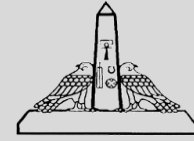


كلية الآداب

حوليات آداب عين شمس المجلد ٤٦ (عدد يوليو – سبتمبر ٢٠١٨)

<http://www.aafu.journals.ekb.eg>

(دورية علمية محكمة)



جامعة عين شمس

أثر العنف ضد المرأة الريفية والحضرية في مكان العمل على ثقافة الإنجاز الأسرى والمهنى لديها بحث ميدانى مقارنة على عينة من العاملات بمدينة أسيوط

سناء محمد على محمد أحمد *

مدرس بقسم علم الاجتماع ، كلية الآداب ، جامعة أسيوط

المستخلص

- هدف البحث : التعرف على أثر العنف الموجه ضد المرأة في مكان العمل على ثقافة الإنجاز الأسرى والمهنى لديها .
- مناهج البحث: المنهج الوصفي التحليلي ، ومنهج المسح الاجتماعي ، المنهج المقارن .
- أدوات البحث: مقياس العنف ضد المرأة العاملة، ومقياس ثقافة الإنجاز الأسرى، ومقياس ثقافة الإنجاز المهنى.
- عينة البحث : تتكون من عينة عشوائية بسيطة قوامها (٦٠٠) مفردة من النساء الريفيات والحضريرات العاملات في مدينة أسيوط.
- نتائج البحث:
 ١. توصلت النتائج إلى أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين مفردات عينة الريف والحضر في مستوى العنف في مكان العمل تعزى إلى السن والحالة الاجتماعية والمستوى التعليمي والدخل الشهري وسنوات الخبرة ومحل الإقامة.
 ٢. توصلت النتائج إلى أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين مفردات عينة الريف والحضر في مستوى ثقافة الإنجاز المهنى والأسرى تعزى إلى السن والحالة الاجتماعية والمستوى التعليمي والدخل الشهري وسنوات الخبرة ومحل الإقامة.
 ٣. كشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين العنف ضد المرأة الريفية في مكان العمل وثقافة الإنجاز الأسرى لديها .
 ٤. كشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين العنف ضد المرأة الريفية في مكان العمل وثقافة الإنجاز المهنى لديها .
 ٥. كشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين العنف ضد المرأة الحضرية في مكان العمل وثقافة الإنجاز الأسرى لديها.
 ٦. كشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين العنف ضد المرأة الحضرية في مكان العمل وثقافة الإنجاز المهنى لديها.

© جميع حقوق الطبع والنشر محفوظة لجمعية كلية الآداب - جامعة عين شمس ٢٠١٨

مقدمة البحث:

لا شك أن خروج المرأة إلى ميدان العمل في العصر الحديث أصبح ظاهرة منتشرة في مختلف دول العالم، فالمرأة باعتبارها تمثل نصف الطاقات البشرية في المجتمع ومربية النصف الآخر، يعد وضعها الاجتماعي سواء داخل الأسرة أو خارجها ذا أهمية بالغة .

حيث تغير دور المرأة جذرياً خلال الربع الأخير من القرن العشرين في مجتمعنا العربى، والمرأة المصرية كغيرها من النساء العربيات امتد إليها هذا التغير أيضاً، بسبب التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية، التي أثرت بشكل واضح على أوضاعها المختلفة، فحصلت المرأة على قسط وافر من حقوقها الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، وهذا من خلال استفادتها من فرص التعليم، كما أن التغيرات التي حدثت في البنية الاقتصادية للمجتمعات سمحت لها بالمشاركة بشكل مكثف في الحياة المنتجة في كل القطاعات. مع العلم أن هذه المشاركة قد أثرت في حياة المرأة بشكل واضح، فبعد أن كانت تقوم بالمسؤوليات الأسرية فقط ، وجدت نفسها مضطرة للقيام بوظيفتين أحدهما على مستوى الأسرة والأخرى على مستوى المؤسسة التي تعمل بها.

لذا تواجه المرأة العاملة وخاصة ربات الأسر منهن كثير من المشكلات الاجتماعية والنفسية لعدم قدرتها على التنسيق بين مسؤولياتها الأسرية ومتطلبات ومهام عملها، ويرجع ذلك لضيق وقتها ونفاذ جهدها وتعدد مسؤولياتها، بما يؤثر على أدوارها الأسرية المختلفة وكذلك أدوارها الوظيفية. حيث تجد المرأة نفسها في صراع، بين معايير المجتمع التي تؤكد على دورها كزوجة وأم، وبين التيارات المعاصرة التي تشجع دورها الإيجابي في الحياة العملية، فأصبحت نتيجة هذا وذاك لها أعباء جديدة فرضها التطور الاجتماعي، والارتفاع المطرد في مستوى المعيشة، وهو ما دفع بها للعمل خارج المنزل للمشاركة في ميزانية الأسرة في بعض الأحيان، ولإثبات وجودها في أحيان أخرى، وقد أثمر هذا الصراع سلبيات عديدة على صحتها النفسية بسبب الدور المزدوج الذي تقوم به (دايلي، ٢٠١٣، ٧). ورغم ذلك مازالت المرأة تكافح وتثابر وتسهم بكل طاقاتها في رعاية بيتها وأفراد أسرتها، فهي الأم والزوجة والأخت والأبنة، وهذا يجعل الدور الذي تقوم به المرأة في بناء المجتمع دوراً لا يمكن إغفاله أو التقليل من أهميته.

كما تواجه المرأة بوجه عام كثير من التحديات والمشاكل ويأتي على قمة هذه التحديات قضية العنف ضد ربة الأسرة العاملة وهي ظاهرة عالمية معقدة تتخطى الحدود الثقافية والجغرافية وتنتشر في كافة أنحاء العالم ومنها مصر، وتتخذ أشكالاً متنوعة، وهذا العنف يصاحب المرأة منذ طفولتها ويزداد حدة في شبابها وقد تظل مستمرة بصور مختلفة حتى في شيخوختها.

فعلى الرغم من أن المرأة في كل مكان وزمان تقوم بدور مهم في المجتمع، فهي تشارك في عمليات التنمية جنباً إلى جنب مع الرجل، كما يقع علي عاتقها مسؤولية تربية الأجيال القادمة وإعداد جيل المستقبل لتحمل المسؤوليات المجتمعية. إلا إنها تتعرض للعنف من قبل الرجل، وقد حظيت قضية العنف ضد المرأة في الأونة الأخيرة باهتمام العديد من الأوساط الإعلامية والإكاديمية والمجتمعية وعلى كافة مستوياتها الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، حتى أصبحت جزء من خطاب الحياة اليومية بين النساء في

المجتمع المصري (سلطان وآخرون، ٢٠١٥، ١٤٤).

فقدت المرأة كانت تخشى أن تتحدث وتصرح بتعرضها لأي شكل من أشكال العنف، حيث كانت تعتبره في إطار العيب، ولكن مع انتشار المشكلة وزيادتها وتعدد أشكالها، وجدت المرأة أن السبيل الوحيد أمامها هو التحدث حول هذه المشكلة ومحاولة البحث عن طرق لحلها، إذ أصبحت مشكلة حقيقية تعاني منها النساء في المجتمع المصري بصفة عامة سواء في المناطق الريفية أو الحضرية.

ومن الواضح أن مشكلة العنف ضد المرأة العاملة بصفة خاصة لم تحظ بالاهتمام المطلوب خصوصاً في دول العالم الثالث ومنها مصر، ففي مصر تتنوع أشكال العنف ضدها، وعلى الرغم من إصدار الكثير من التشريعات والدراسات التي أقرت المساواة بين الرجل والمرأة في الحقوق الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية، إلا أنها مازالت تتعرض للعنف، وتعاني من انتهاك حقوقها الإنسانية من ناحية، وانتهاك القيم الثقافية والاجتماعية والدينية السائدة في مجتمعنا المصري من ناحية أخرى.

وتتعدد صور العنف الموجه ضد المرأة العاملة، فهناك العنف البدني الذي يشير إلى الاعتداء على جسد المرأة بالضرب أو الصفع أو الدفع أو الركل من أجل إيذائها أو إصابتها، بينما يتضمن العنف الجنسي التلامس الجنسي بالإكراه، أو إجبارها على ممارسة الجنس دون موافقتها، أما العنف النفسي فيتضمن السيطرة على المرأة، أو عزلها، أو إذلالها، أو إهانتها أو إخراجها أو تهديدها (Fidan & Bui, 2016, 1081-1082).

ومما لا شك فيه أن مشكلة العنف التي تتعرض لها المرأة العاملة تؤثر على قدرتها على النجاح في تحقيق أهدافها الأسرية والمهنية، وتغوق قدرتها على إنجاز مسؤولياتها وأدوارها المختلفة. لذا جاءت الكثير من الدراسات والبحوث السابقة التي تناولت أثر العنف الأسري ضد المرأة العاملة على أدوارها الوظيفية والتزامها في العمل، ومنها دراسة (Rayner-Thomas, 2013, 1-3) التي أكدت نتائجها على أن العنف الأسري ضد المرأة العاملة يقلل من إنتاجيتها في العمل، ويزيد من تغيبها عن العمل، ويضعف أدائها لأدوارها الوظيفية. وكذلك كشفت نتائج دراسة (Harris-Genge, 2014, 5) عن أثر العنف الأسري ضد المرأة على مكان عملها، من حيث زيادة الأجازات المرضية، والتغيب عن العمل، وانخفاض إنتاجيتها في العمل. كما توصلت نتائج دراسة (Olszowy 2016, 1-2) إلى أن العنف الأسري ضد المرأة العاملة يؤثر بشكل سلبي على أدائها لمسؤولياتها المهنية والتزامها بمواعيد العمل ويضعف إنتاجيتها.

وفي المقابل جاءت العديد من الدراسات والبحوث السابقة التي تناولت العنف ضد المرأة في بيئة العمل، ولكن معظمها يركز على مشكلة العنف الجنسي، ومن هذه الدراسات دراسة (Tijdens et al., 2015, 4-6) التي توصلت نتائجها إلى أن تعرض المرأة المراهقة والبالغة للعنف في بيئة العمل كالتحرش الجنسي والبلطجة في أربعة بلدان هم: هندوراس، وإندونيسيا، ومولدوفا، وبنن، سواء من قبل أرباب العمل أو الزملاء أو العملاء.

وبناء على ما سبق يمكن القول إن العنف الموجه ضد ربة الأسرة العاملة سواء كان من قبل أفراد أسرتها أو من قبل زملائها أو رئيسها في العمل أو من قبل العملاء، يؤثر بشكل سلبي على قدرتها على إنجاز مسؤولياتها وأدوارها سواء داخل الأسرة أو العمل. وقد تناولت الكثير من الدراسات السابقة العوامل المؤثرة في دافعية الإنجاز لدى المرأة العاملة، ومنها دراسة (عليوه، ١٩٩١، ١٥) التي أكدت نتائجها على وجود علاقة ارتباطية موجبة بين المستوى الاقتصادي والتعليمي لدى المرأة ودافعية الإنجاز والمثابرة

والإستجابة للنجاح والفشل لديها، وأن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين النساء العاملات وغير العاملات في أبعاد الدافعية للإنجاز كالمثابرة والتوجه إلى العمل والخوف من الفشل لصالح العاملات. وكشفت نتائج دراسة (إبراهيم، ٢٠٠٥، ١٧) عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الزوجات العاملات بالفئات المهنية المتميزة وغير المتميزة في دافعيتهن لإنجاز مسؤولياتهن المنزلية لصالح الفئات المهنية المتميزة، ووجود علاقة ارتباطية بين الاستقلالية وكلا من إدراك قيمة الوقت والطموح الأسرى. كما توصلت نتائج دراسة (الدويك وخضر، ٢٠١١، ١٤) إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين استخدام المرأة العاملة لبعض الأجهزة المنزلية ومستوى الكفاءة الأدائية والإنتاجية لديها والوعي بموردى الوقت والجهد كأبعاد للدافعية للإنجاز.

وفي ضوء ذلك يلاحظ أن هناك ندرة في الدراسات والبحوث السابقة التي تناولت العلاقة بين العنف ضد المرأة العاملة وثقافة الإنجاز الأسرى والمهني لديها، ولكن معظم هذه الدراسات والبحوث تناولت أثر المتغيرات الديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية على دافعية الإنجاز لدى المرأة العاملة وغير العاملة.

أولاً: إشكالية البحث:

يشكل العنف ضد المرأة انتهاكاً خطيراً لحقوق الإنسان التي أصبحت الآن تعترف بها الحكومات في جميع أنحاء العالم، باعتبارها قضية رئيسية تؤثر بشكل سلبي على أدائها لأدوارها الأسرية ومسئولياتها المهنية والاجتماعية، حيث يترتب عليها تحجيم طاقات المرأة وأدوارها والتقليل من احترامها لذاتها وإصابتها بالأمراض النفسية والعقلية كالإكتئاب والقلق وغيرهم (Bashiru, 2012, 1-3).

وذلك على الرغم من أن المرأة تمثل نصف المجتمع ويقع على عاتقها مهمة تربية النشء، فقد كانت قديماً تكتفي بالإشراف على مجتمعها الصغير، فتواجه العديد من المسؤوليات الاجتماعية المتمثلة في الاهتمام بالبيت والزوج والأولاد وما يترتب عليها من أعباء، إلى أن تغير الأمر وأخذت وضعها في التعليم، واندفعت نحو ميدان العمل الخارجي ومارسست شتى الوظائف، وقد أدى ذلك إلى مواجهتها للعديد من الصعوبات، نتيجة لتعدد أدوارها الأسرية والأدوار الناتجة عن الحياة الوظيفية (حمود، ٢٠١٦، ١٧).

لذا أصبح الاهتمام بدراسة قضايا المرأة العاملة وأوضاعها محل اهتمام الباحثين في شتى المجالات من أجل العمل على تذليل ما تتعرض له في مجال عملها من مشكلات اجتماعية ونفسية وصحية، ولتحقيق تقدم المجتمع وتطوره، فالاهتمام بقضية تنمية المرأة وتمكينها من أداء أدوارها بفعالية، وإتاحة الفرص أمامها للمشاركة في اتخاذ القرار في مختلف مناحي الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، يؤدي إلى انعكاسات إيجابية على حياتها الأسرية والمهنية.

حيث إن هناك الكثير من الضغوط الأسرية والمهنية التي تتعرض لها ربة الأسرة العاملة، مما يؤثر على كفاءتها في التوفيق بين واجباتها الأسرية ومسئوليات وظيفتها. وهذا ما أكدته نتائج دراسة (الكفراوي، ٢٠١٦، ١٥) التي توصلت نتائجها إلى أن المرأة العاملة تواجه ضغوط أسرية تتمثل في أدوارها كزوجة وأم وربة منزل، وتواجه ضغوط مهنية تتمثل في تأخر مواعيد العمل، وقلة الأجور، وعدم ترقى المرأة، وسوء بيئة العمل، وقوانين العمل التي لا تفرق بين المرأة والرجل من حيث الفروق الفردية، ولا تضع

أبنائها وأسررتها في الحسبان. وكما أن العنف الأسرى ضد النساء بوجه عام والعاملات منهن بصفة خاصة يؤثر على إنجازهن لمسئولياتهن الأسرية والوظيفية، فكذلك العنف ضد ربة الأسرة في بيئة العمل يؤثر على أدائها لأدوارها الأسرية والمهنية، ويؤدي إلى فقدانها الثقة بالنفس وإصابتها بالأمراض مما يعوق أدائها لواجباتها داخل أسرتها وخارجها، وأيضاً يجعلها أكثر عرضة للإكتئاب والإحساس بالوحدة والإغتراب، والشعور بالنقص، وضعف الأداء الاجتماعي. وهذا ما أكدته نتائج دراسة (شليصوم، ٢٠١٦، ١٧) التي توصلت إلى أن الضغوط النفسية التي تتعرض لها المرأة العاملة تؤثر على توافقها الزوجي والمهني، والذي تتبدى مظهره في عدم قدرتها على تحمل المسؤوليات الأسرية ومواجهة المشاكل المادية والاجتماعية، ويؤدي أيضاً إلى عجزها عن تحقيق علاقات مرضية بينها وبين مختلف عناصر العمل، ويقلل من مستوى إنتاجيتها في العمل. فلا تزال المرأة هي الضحية الأولى للعنف، فمنذ صدور القرار الدولي الأول لمكافحة العنف ضد المرأة في عام ١٩٩٠م من المجلس الاقتصادي والاجتماعي في هيئة الأمم المتحدة، وتعددت الحملات العالمية المنظمة لمكافحة العنف ضد المرأة، مروراً بالإعلان من أجل القضاء على العنف الموجه إليها عام ١٩٩٣م وحتى يومنا هذا، لم يحد كل ذلك أو يوقف العنف ضدها، بل أشارت أغلب التقارير إلى الزيادة كما وكيفاً في ممارسة العنف ضد المرأة وكان هذا في معظم بلدان العالم، أما في الدول العربية، فإن قضية العنف ضد المرأة منتشرة بغض النظر عن أشكال هذا العنف وأساليبه، فقد يكون هذا العنف الموجه ضدها لفظياً أو بدنياً أو جنسياً سواء كانت داخل الأسرة أو خارجها (علام، ٢٠١٦، ١٦).

لذا جاء هذا البحث للتعرف على أثر العنف الموجه ضد المرأة في مكان العمل على ثقافة الإنجاز الأسرى والمهني لديها، وذلك لأن تمكين النساء من العيش في بيئة خالية من العنف من الأمور الأساسية لتنمية مجتمعات آمنة ومنتجة، كما أن خلق الظروف الآمنة للنساء ولكافة أفراد المجتمع تعد من المبادئ الأساسية التي يتضمنها القانون الدولي والاتفاقيات الدولية التي صدقت مصر عليها. فالمرأة تمثل نصف الطاقات المنتجة في كل المجتمعات الإنسانية سواء كانت عاملة أو ربة منزل، ولا بد من توفير لها المناخ المناسب للعيش الآمن في جو من الاحترام والتقدير والمودة، وتوفير لها الدعم والمساندة النفسية والاجتماعية والاقتصادية، وحمايتها من كل أشكال العنف والذل والتمييز الذي تتعرض له في كثير من دول العالم ومنها مصر.

ثانياً: تساؤلات البحث:

يرتكز البحث الحالي على تساؤل رئيس مؤداه: "ما أثر العنف الموجه ضد المرأة الريفية والحضرية في مكان العمل على ثقافة الإنجاز الأسرى والمهني لديها؟"، وينبثق عن هذا التساؤل الرئيس التساؤلات الفرعية الآتية:

١. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العنف ضد المرأة الريفية في مكان العمل وثقافة الإنجاز الأسرى لديها؟
٢. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العنف ضد المرأة الريفية في مكان العمل وثقافة الإنجاز المهني لديها؟
٣. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العنف ضد المرأة الحضرية في مكان العمل وثقافة الإنجاز الأسرى لديها؟

٤. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العنف ضد المرأة الحضرية في مكان العمل وثقافة الإنجاز المهني لديها؟

ثالثاً: أهداف البحث:

١. التعرف على أثر العنف ضد المرأة الريفية في مكان العمل على ثقافة الإنجاز الأسرى لديها.
٢. الكشف عن أثر العنف ضد المرأة الريفية في مكان العمل على ثقافة الإنجاز المهني لديها.
٣. التعرف على أثر العنف ضد المرأة الحضرية في مكان العمل على ثقافة الإنجاز الأسرى لديها.
٤. الكشف عن أثر العنف ضد المرأة الحضرية في مكان العمل على ثقافة الإنجاز المهني لديها.

رابعاً: أهمية البحث:

(١) أهمية علمية:

- يسهم هذا البحث ولو ببعض الجهد في إثراء المعرفة العلمية في مجال علم الاجتماع العام ببحوث واقعية ومجتمعية، مما قد ينتج عنه الفهم العميق لأثر العنف ضد المرأة العاملة على ثقافة الإنجاز الأسرى والمهني لديها.
- يقدم هذا البحث بعض التوصيات والمقترحات التي يمكن أن تستفيد منها البحوث والدراسات اللاحقة المرتبطة بموضوع البحث الراهن، وتكون بداية لبحوث جديدة في هذا المجال.
- ندرة البحوث والدراسات التي تناولت العنف الموجه ضد ربة الأسرة الريفية والحضرية في مكان العمل وعلاقته بثقافة الإنجاز الأسرى والمهني لديها، على حسب حدود علم الباحثة واطلاعها، وبذلك فهي تعتبر إضافة في مجال التخصص.
- يسهم هذا البحث في توجية اهتمام الباحثين في نفس مجال البحث الراهن نحو ضرورة رصد أشكال العنف الموجه ضد المرأة العاملة من قبل رؤسائها وزملائها والآخرين في مكان عملها.
- يسهم هذا البحث في توجية اهتمام الباحثين نحو ضرورة رصد وبحث أهم العوامل المؤثرة في إنجاز المرأة الريفية والحضرية لأدوارها الأسرية ومسئولياتها المهنية.

(٢) أهمية تطبيقية:

- يسهم هذا البحث في إعداد مقياس عن أبعاد العنف الموجه ضد المرأة في مكان العمل، يمكن للباحثين، والمؤسسات الحكومية والأهلية الاستفادة منه فيما بعد.
- يسهم هذا البحث في إعداد مقياس عن ثقافة الإنجاز الأسرى، ومقياس عن ثقافة الإنجاز المهني، يمكن للباحثين، والمؤسسات الحكومية والأهلية الاستفادة منهما فيما بعد.
- يمكن من خلال نتائج هذا البحث توجية اهتمام المسؤولين في الدولة نحو ضرورة وضع تشريعات صارمة تسهم في مكافحة كل صور العنف الموجه ضد المرأة الريفية والحضرية سواء كانت في الأسرة أو العمل.

- كما يمكن من خلال نتائج هذا البحث توجيه اهتمام المنظمات الحكومية وغير الحكومية في الدولة نحو ضرورة وضع استراتيجيات لتوعية النساء العاملات بحقوقهن القانونية في العمل، وأساليب مكافحة العنف الموجه ضدهن .

خامساً: فروض البحث:

يرتكز هذا البحث على فرض رئيس وهو: (لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العنف ضد المرأة الريفية والحضرية في مكان العمل وثقافة الإنجاز الأسرى والمهني لديها)، وينبثق عن هذا الفرض الرئيس الفروض الفرعية الآتية:

١. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة العاملات الريفيات والحضريات في مستوى العنف الموجه ضدهن في مكان العمل تعزى إلى السن والحالة الاجتماعية والمستوى التعليمي والدخل الشهري وسنوات الخبرة ومكان الإقامة.

٢. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة العاملات الريفيات والحضريات في مستوى ثقافة الإنجاز الأسرى والمهني لديهن تعزى إلى السن والحالة الاجتماعية والمستوى التعليمي والدخل الشهري وسنوات الخبرة ومكان الإقامة.

٣. لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العنف ضد المرأة الريفية والحضرية في مكان العمل وثقافة الإنجاز الأسرى لديها.

٤. لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العنف ضد المرأة الريفية والحضرية في مكان العمل وثقافة الإنجاز المهني لديها.

سادساً: مناهج البحث:

اعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي التحليلي، باعتباره المنهج المناسب لمتغيرات البحث، وأهدافه، وفروضه، وذلك للكشف عن أثر العنف الموجه ضد المرأة في مكان العمل على ثقافة الإنجاز الأسرى والمهني لديها، وإلقاء الضوء على جوانب مشكلة البحث وأبعادها المختلفة، وتحديد العلاقات التي توجد بين المتغيرات والعوامل التي تتحكم فيها، لاستخلاص النتائج وتعميمها، ويتضح ذلك بشكل واضح في الإطار النظري والميداني للبحث. كما اعتمد هذا البحث على منهج المسح الاجتماعي بطريقة العينة، لدراسة عدد محدود من ربوات الأسر الريفيات والحضريات العاملات بالمؤسسات الحكومية في مدينة أسيوط، وكذلك اعتمد البحث الحالي على المنهج المقارن، وذلك من خلال عقد بعض المقارنات بين ربوات الأسر الريفيات والحضريات فيما يتعلق بمستوى العنف الموجه ضدهن من ناحية، ومستوى ثقافة الإنجاز الأسرى والمهني لديهن من ناحية أخرى.

سابعاً: أدوات البحث:

قامت الباحثة بتصميم مقياس عن العنف الموجه ضد المرأة في مكان العمل وقد تضمن (٢٤) فقرة، كما صممت مقياس عن ثقافة الإنجاز الأسرى تكون من (٣٤) فقرة، ومقياس عن ثقافة الإنجاز المهني تكون من (٤٠) فقرة، وللتحقق من صلاحية المقاييس تم عرضهم على مجموعة من السادة المحكمين في علم الاجتماع وعلم النفس، للتأكد من سلامة صياغة الفقرات، وما إذا كانت الفقرات تخدم الفروض الموضوعية لتحقيق الهدف من البحث، وتم تحديد الصيغة النهائية للمفردات، وترتيب الفقرات بطريقة منطقية، وحذف العبارات التي ليس لها أهمية، للإفادة القصوى من المقاييس، وتم حساب ثبات المقاييس

من خلال تطبيقهم على عينة استطلاعية قدرها ١٠٠ مفردة من النساء العاملات الريفيات والحضريات، وقد تراوحت قيم معاملات ثبات مقياس العنف ضد المرأة في مكان العمل باستخدام معامل ألفا كرونباخ بين (٠,٧٧٧) و(٠,٨٥٤)، أما معاملات الثبات المحسوبة بطريقة التجزئة النصفية فقد تراوحت قيمها بين (٠,٧٠٩) و(٠,٧٩٨)، وبلغت نسبة ثبات مقياس ثقافة الإنجاز الأسرى باستخدام معامل ألفا كرونباخ (٠,٧٨٤)، أما قيمة معامل الثبات المحسوبة بطريقة التجزئة النصفية فقد بلغت (٠,٧٧٦). بينما بلغت نسبة ثبات مقياس ثقافة الإنجاز المهني باستخدام معامل ألفا كرونباخ (٠,٨١٧)، أما قيمة معامل الثبات المحسوبة بطريقة التجزئة النصفية فقد بلغت (٠,٧٩٦)، وجميعها نسب ثبات مرتفعة، وتشير إلى أن هذه المقاييس تتمتع بنسبة صدق مقبولة إلى حد ما، كما تم حساب معامل صدق الاتساق الداخلي لهذه المقاييس باستخدام معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية عليه، واتضح أن جميع قيم معاملات الارتباط كانت دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١) مما يدل على الاتساق الداخلي لهذه المقاييس.

ثامناً: أساليب التحليل الإحصائي:

١. التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لوصف خصائص عينة البحث .
٢. اختبار ت (T) وهو اختبار خاص بدراسة دلالة الفروق بين متوسطي مجموعتين (وفي البحث الحالي تم استخدامه في دراسة الفروق تبعاً لمتغير مكان الإقامة).
٣. اختبار ف (F) وهو اختبار خاص بتحليل التباين لدراسة الفروق بين متوسطات أكثر من مجموعتين (وفي البحث الحالي تم استخدامه في دراسة الفروق تبعاً لمتغير السن ، والمستوى التعليمي ، والحالة الاجتماعية ، والدخل الشهري للأسرة، وسنوات الخبرة).
٤. اختبار توكي لدراسة اتجاه الفروق الثنائية بين متوسطات استجابات عينة البحث بعد إجراء تحليل التباين الأحادي.
٥. معامل ارتباط بيرسون لتحديد نوع العلاقة واتجاهها بين متغير العنف ضد المرأة في مكان العمل ومتغير ثقافة الإنجاز الأسرى والمهني لديها.

تاسعاً: عينة البحث:

تم اختيار عينة عشوائية بسيطة قوامها (٦٠٠) مفردة من ربات الأسر الريفيات والحضريات العاملات اللاتي يشغلن الوظائف الإدارية في المؤسسات الحكومية المختلفة بمدينة أسيوط كمجمع المصالح الحكومية ، ومجمع المحاكم بأسيوط، ومستشفى جامعة أسيوط ، والديوان العام لمحافظة أسيوط، وذلك ليطبق عليهم مقياس البحث الراهن من خلال المقابلات الشخصية، وتحددت العينة في (٣٠٠) مفردة من الموظفين المقيمين في الريف، و(٣٠٠) مفردة من الموظفين المقيمين في الحضر، واللاتي يتراوح أعمارهن ما بين من (٢٠ - ٦٠ عاماً) ، ولديهن أبناء سواء كن متزوجات أو مطلقات أو أرامل.

عاشراً: مفاهيم البحث:

(١) العنف ضد المرأة:

عرف العنف ضد النساء في إعلان الأمم المتحدة لعام ١٩٩٣ م بأنه "أي فعل تدفع إليه عصبية الجنس ويترتب عليه أذى للمرأة سواء من الناحية الجسدية، أو الجنسية، أو

النفسية، بما في ذلك التهديد بأفعال من هذا القبيل أو الإكراه أو الحرمان التعسفي من الحرية، سواء في الحياة العامة أو الخاصة (Bouhours & Broadhurst, 2015, 1311-1312).

كما عرف (حسب النبي، ٢٠١٥، ١٦) العنف ضد المرأة بأنه أي اعتداء جنسي يتسبب في إحداث إيذاء أو ألم جسدي لها، أو إيذاء نفسي للمرأة ويشمل أيضاً التهديد بهذا الاعتداء أو الضغط أو الحرمان التعسفي للحرية.

٢) العنف ضد المرأة في مكان العمل:

وفيما يتعلق بالعنف ضد المرأة في مكان العمل فعرفه (Savoie, 2014, 15-16) بأنه يشير إلى المواقف التي تتعرض فيها المرأة العاملة صراحة أو ضمناً للإيذاء الجنسي أو البدني أو النفسي.

كما عرفه (سعد، ٢٠١٥، ٩) بأنه أي فعل أو قول أو سلوك يؤذي الموظفة جسدياً كالضرب، أو نفسياً كالصراخ والشتيم وضغط التكتلات الجماعية، أو جنسياً كالترش الجنسي من قبل زميلها الموظف أو مديرها في العمل. وعرفه (Semordzie et al., 2017, 2-3) بأنه هو إلحاق الضرر البدني أو النفسي أو الجنسي بالفرد في مكان العمل مما يقلل من إنتاجيته وشعوره بالرضا والأمان ويخفض درجة التزامه في العمل.

أما إجرائياً يعرف البحث الراهن العنف ضد المرأة الريفية والحضرية في مكان العمل بأنه أي سلوك أو قول من شأنه إيذاء المرأة أو إلحاق الضرر بها في مكان عملها سواء جنسياً أو بدنياً أو نفسياً، ويتم ذلك بصورة مباشرة أو غير مباشرة سواء من قبل زملائها أو رؤسائها الذكور في العمل.

٣) ثقافة الإنجاز :

يعرف مفهوم الثقافة لغوياً بأنه مشتق من الفعل الثلاثي ثقف، و يعني الحذق، والفتنة، والذكاء، والفهم وسرعة التعلم (الجوهري، ٢٠٠٩، ١٤٨) أما اصطلاحاً عرف إدوارد تايلور مفهوم الثقافة بأنه يشير إلى الكيان المركب والذي ينتقل اجتماعياً ويتكون من المعرفة، والمعتقدات، والفنون، والأخلاق، والقانون، والعادات التي يكتسبها الإنسان من حيث هو عضو في مجتمع ما (مارشال، ٢٠٠٧، ٤٥٦-٤٥٧).

كما عرفها (فيربول، ٢٠١١، ٦٦) بأنها كل العادات والمعتقدات والمعارف والفنون والقانون والأشياء المعنوية والتقاليد التي إكتسبها الإنسان بصفته عضواً من أعضاء المجتمع.

وعرفها (بينيت وآخرون، ٢٠١٠، ٢٢٥) بأنها مجموعة من السمات المشتركة التي تجمع أفراد مجتمع معين وتشمل المعتقدات والأفكار والفنون والتقاليد والعادات والأخلاق.

وفي المقابل يعرف مفهوم الإنجاز لغوياً بأنه يعني "تجز الشيء تجزاً تم وقضى، يقال نجز الوعد أي أتمه وقضاه" (الجوهري، ٢٠٠٩، ١١١٨).

أما اصطلاحاً عرف (ماكلياند وزملائه) مفهوم الإنجاز بأنه استعداد يتميز بالثبات النسبي للسعي نحو التحصيل والنجاح، وهذا الاستعداد يظل كامناً في الفرد حتى يستثار بمثيرات أو مؤثرات أو علامات في موقف الإنجاز، فهو سلوك يعكس مشاعر يختص بعضها بالأمل في النجاح، ويتعلق بعضها الآخر بالخوف من الفشل (شبلي، ٢٠١١، ٨).

كما عرفه (Singh, 2011,165) بأنه الأداء الجيد والسعي نحو النجاح والتميز والخوف من الفشل، وبذل الجهد في مواجهة الصعوبات . وعرفه (خليفة، ٢٠١٢، ٦٣-٦٤) بأنه استعداد الفرد لتحمل المسؤولية والسعي نحو التفوق لتحقيق أهداف معينة والمثابرة للتغلب على العقبات والمشاكل التي تواجهه، والشعور بأهمية الزمن والتخطيط للمستقبل بغية الوصول إلى النجاح والتفوق، ومنافسة الآخرين في ضوء مستوى معين للامتياز المحدد وفق المعايير الاجتماعية. كما عرفه (حنان، ٢٠١٤، ١٢) بأنه ذلك الطموح الذي يدفع الفرد للمثابرة من أجل بذل الجهد من خلال سلوكيات إنجازية مهنية تدل على إقباله على العمل رغم وجود توترات داخله.

وعرفه (شقور، ٢٠١٥، ٤٧) بأنه هو النجاحات والأهداف التي يحققها الفرد بناءً على مواهبه وقدراته، رغماً عن الصعوبات والتحديات التي تواجهه في الحياة.

٤) ثقافة الإنجاز الأسرى:

يعرف البحث الراهن ثقافة الإنجاز الأسرى لدى المرأة بأنها مجموعة العادات السلوكية والمعتقدات والقيم التي تمتلكها المرأة، وتساعد على النجاح في حل المشكلات ، وأداء الواجبات والمسئوليات الأسرية بسرعة وإتقان .

٥) ثقافة الإنجاز المهني:

عرف (Valiulis et al., 2008, 13-14) الإنجاز المهني بأنه حرص الفرد على الإلتقان في أداء مهامه الوظيفية من أجل الترقى إلى مناصب أعلى، أو الحصول على تمييز أو تفضيل آخر في العمل.

كما عرف (Ogunleye & Osekita , 2016, 239) بأنه رغبة الموظف في تحقيق النجاح والتفوق والأداء الوظيفي الفعال، والسعي إلى الوصول إلى الأهداف المهنية الصعبة، وزيادة الكفاءة والإنتاجية في العمل.

أما إجرائياً يعرف البحث الراهن ثقافة الإنجاز المهني لدى المرأة بأنها مجموعة العادات السلوكية والمعتقدات والقيم التي تمتلكها المرأة، وتساعد على النجاح والتميز في أداء مسئولياتها الوظيفية، والترقى في العمل.

أحد عشر: الدراسات السابقة:

وباستقراء التراث البحثي المرتبط بالظاهرة موضوع الدراسة، أمكن تقسيم هذه البحوث وفقاً للمحاور التالية:

١) دراسات حول العنف الموجه ضد المرأة العاملة:

ظهرت العديد من الدراسات والأبحاث التي قدم فيها الباحثون عرضاً وتحليلاً لمشكلة العنف ضد النساء في بيئة العمل، ومن أمثلة الدراسات في هذا الصدد دراسة (Zandonda, 2010, 12-14) التي استهدفت التعرف على أشكال التحرش الجنسي ضد المرأة في ندولا، زامبيا، وطبقت هذه الدراسة على ١٦٠ موظفة من العاملات في المنظمات الحكومية والخاصة، واعتمدت على المنهج الوصفي وأداة الاستبيان. وكشفت أهم نتائجها عن انتشار مشكلة التحرش الجنسي بمختلف أشكالها بين النساء العاملات مما يعرضهن إلى أضرار تؤثر على صحتهن النفسية والجسدية.

كما استهدفت دراسة (Hejase , 2015,107) التعرف على مدى وعى الموظفين وأرباب العمل بظاهرة التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة في لبنان، واعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي وأداة الاستبيان، وطبقت على عينة عشوائية قوامها (١٠٠) مفردة من الموظفين الذكور والإناث العاملين في الفنادق والمطاعم والنوادي الليلية والجامعات والبنوك. وكشفت أهم نتائجها عن انتشار مشكلة التحرش الجنسي ضد العاملين من الجنسين ذكوراً وإناثاً، وأن هناك بعض الحالات يكون المتحرش فيها من الجنس نفسه، ويرجع ذلك إلى غياب الوعي القانوني لدى العاملين لمواجهة هذه الظاهرة السلبية. وسعت دراسة (سعد، ٢٠١٥، ٣-٤) إلى التعرف على أشكال العنف الموجه ضد المرأة في المؤسسات الحكومية والخاصة بمدينة جنين، واعتمدت هذه الدراسة على منهج المسح الاجتماعي بالعينة ومقياس العنف ضد المرأة، وطبقت على عينة عشوائية قوامها ٢٦٦ موظفاً وموظفة. ومن أهم نتائجها أن الإيماءات والإشارات الجنسية وضغط التكتلات الجماعية والنبذ والتحقير هم أكثر أنواع العنف انتشاراً ضد المرأة في مكان العمل .

٢) دراسات حول دافعية الإنجاز لدى المرأة:

جاءت العديد من الدراسات والأبحاث التي قدم فيها الباحثون عرضاً وتحليلاً للعوامل المؤثرة في الدافعية للإنجاز لدى المرأة، ومن أمثلة الدراسات في هذا الصدد دراسة (Farmer & Fyans , 1983,358) التي استهدفت التعرف على العلاقة بين بعض المتغيرات البيئية والنفسية والدوافع المهنية والإنجازية للنساء المتزوجات، واعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي ومقياس الدافعية للإنجاز، وطبقت على عينة قوامها ١٦٢ مفردة، ومن أهم نتائجها أن هناك متغيرات نفسية وبيئية تؤثر على الدافع الوظيفي والإنجازي للنساء المتزوجات ومنها تقدير الذات والدعم الأسري والتواصل الاجتماعي. وسعت دراسة (محمد، ٢٠١١، ١٥) إلى التعرف على العلاقة بين إدارة المرأة المعيلة العاملة وغير العاملة لأزماتها الأسرية ودافعية الإنجاز لديها، وطبقت هذه الدراسة على عينة قوامها (٢٠٠) امرأة معيلة من مدينة القاهرة ومن ريف محافظة القليوبية، واعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وأداة الاستبيان ومقياس إدارة الأزمات الأسرية ومقياس دافعية الإنجاز، ومن أهم نتائجها أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين ربات الأسر المعيلات في كل من الريف والحضر وبين بعض أبعاد دافعية الإنجاز لديهن، كما توجد علاقة ارتباطية موجبة بين إدارة المرأة المعيلة للأزمات الأسرية وبين دافعيته للإنجاز.

واستهدفت دراسة (Kamal , 2013 ,1223-1224) التعرف على مستوى الدافعية للإنجاز لدى الموظفين الذكور والإناث في باكستان، وطبقت الدراسة على عينة عشوائية قوامها ٢٠٥ موظفة وموظف، واعتمدت على المنهج الوصفي ومقياس الدافعية للإنجاز، ومن أهم نتائجها أن الموظفين الذكور لديهم دافعية للإنجاز أكثر من الموظفات الإناث.

٣) دراسات حول أثر العنف الموجه ضد المرأة العاملة على ثقافة الإنجاز لديها:

جاءت العديد من الدراسات والأبحاث التي قدم فيها الباحثون عرضاً وتحليلاً للعلاقة بين العنف ضد المرأة العاملة في مجال الرعاية الصحية ودافعيته لتحقيق أهدافها في الأسرة والعمل، ومن أمثلة هذه الدراسات دراسة (El-Gilany et al.,2010 ,591) التي استهدفت التعرف على أثر العنف الموجه ضد العاملات في مجال الرعاية الصحية الأولية على مستوى أدائهن في العمل، واعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي وأداة

الاستبيان، وطبقت على عينة قوامها (1,091) ممرضة في مجال الرعاية الصحية بالمملكة العربية السعودية، وكشفت أهم نتائجها عن أن التحرش الجنسي الموجه ضد عاملات الرعاية الصحية الأولية يؤدي إلى شعورهن بالاكتئاب، ويقلل من مستوى جودة أدائهن للخدمات المقدمة للمرضى .

وسعت دراسة (AbuAlRub & Al-Asmar , 2011, 65) إلى التعرف على أثر العنف الموجه ضد الممرضات الأردنيات في مكان العمل، واعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وأداة الاستبيان، وطبقت على عينة قوامها 420 ممرضة أردنية. وكشفت أهم نتائجها عن انتشار العنف البدني بين الممرضات في المستشفيات الأردنية، مما يؤثر سلباً على مستوى وجودة الخدمات الصحية التي تقدم للمرضى .

واستهدفت دراسة (Abou-Elwafa et al.,2015, 848) التعرف على الآثار الناجمة عن العنف ضد الممرضات في مكان العمل بالمستشفيات الجامعية بجامعة المنصورة ، واعتمدت هذه الدراسة على منهج المسح الاجتماعي وأداة الاستبيان، وطبقت على عينة قوامها 275 ممرضة. وتوصلت أهم نتائجها إلى أن الممرضات يتعرضن للعنف في مكان العمل مما يؤثر سلباً على أدائهن للأدوار الوظيفية .

كما استهدفت دراسة (Hanson et al.,2015,2-3) التعرف على أثر العنف الموجه ضد العاملات في مجال العناية الصحية المنزلية على مستوى أدائهن في العمل، واعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي وأداة الاستبيان بالبريد الإلكتروني والهاتف، وطبقت على عينة قوامها (1,219) عاملة في مجال العناية الصحية المنزلية في ولاية أوريغون بالولايات المتحدة الأمريكية. وتوصلت أهم نتائجها إلى أن هناك عنف لفظي وجنسي موجه ضد العاملات في مجال العناية الصحية المنزلية مما يؤثر سلباً على أدائهن للخدمات الصحية.

الإطار النظري للبحث:

أولاً: العنف ضد المرأة الريفية والحضرية في مكان العمل:

مما لا شك فيه أن العنف ليس ظاهرة حديثة بل موجودة منذ بداية النشاط البشري على سطح الأرض، إلا أن أشكاله تعددت وكثرت مظاهره في الأونة الأخيرة بشكل واضح في جميع المجتمعات، مما دفع الكثير من المفكرين في أوائل القرن التاسع عشر إلى الاهتمام بدراسة العنف ومظاهره وأنماطه، وباتت هناك الكثير من المحاولات الجادة لإنشاء علم خاص بدراسة العنف (عصفور، 2012، 772).

حيث تعد قضية العنف قضية معقدة ومتشعبة تحتاج إلى الكثير من الدراسات والبحوث الميدانية النفسية والتربوية والاجتماعية والأمنية والقانونية، فهي قضية سلوكية عامة تجاوزت حد الفروق بين الثقافات واتخذت صور متباينة بين مختلف البيئات (حسن، 2009، 2).

كما أن العنف من الظواهر الاجتماعية المركبة التي لا تعتمد على عامل واحد، بل هو وليد مجموعة من العوامل لأنه ظاهرة فردية واجتماعية، فالعنف يعبر عن الضعف والخلل والتناقض في سياق الشخصية الإنسانية التي تصطنع هذا السلوك ، متوهمة أنه سيوفر لها المتطلبات والحاجات أو يحقق لها الأهداف، لكننا نجد أن الحقيقة عكس ذلك، فعندما نستخدم القوة والعنف في العلاقات الاجتماعية تحت أي مبرر كان، فإن ذلك يعد

خروج عن المؤلف وانتهاك للمعايير الاجتماعية (علام، ٢٠١٦، ١٥). وقد زاد في السنوات القليلة الأخيرة الاهتمام بالقضايا المرتبطة بظاهرة العنف في ميدان العمل من جانب الهيئات الدولية، وذلك للتعرف على الأسباب الرئيسة والنتائج، وتأثير هذه الظاهرة على سلوكيات العاملين في ظل المتغيرات والاتجاهات الحديثة (عويس، ٢٠١٢، ٥).

حيث عانت المرأة العاملة في مختلف شعوب العالم ومنها مصر من الإيذاء البدني والنفسي والجنسي في ميدان العمل، لذا جاءت العديد من الدراسات التي تناولت ظاهرة العنف ضد المرأة العاملة ومنها دراسة (Mclaughlin et al., 2013, 625) التي كشفت نتائجها عن انتشار ظاهرة العنف الجنسي بين النساء في ميدان العمل من قبل رؤسائهن، مما يعرضهن للمشاكل الصحية والنفسية. وتوصلت نتائج دراسة (محمد، ٢٠١٢، ٣٣٥) إلى أن النساء العاملات يتعرضن لأشكال العنف المختلفة، ويعد العنف اللفظي والبدني أكثر أنواع العنف انتشاراً، وتعد الخبرة والمؤهل العلمي أموراً غير كافية لحماية المرأة من ممارسة العنف ضدها. كما أكدت نتائج دراسة (Castico, 2015, 35) على انتشار مشكلة التحرش الجنسي ضد النساء في ميدان العمل في زنجبار.

ومما لا شك فيه أن المرأة المصرية تميل في أغلب الأحيان إلى إنكار وجود عنف واقع عليها، وهذا نابع من القيم والعادات والتقاليد المتوارثة في مجتمعنا سواء كان ريفي أو حضري. وهذا ما أكدته نتائج دراسة (اسماعيل، ٢٠١٦، ١٥) التي توصلت إلى أن أغلب العاملات اللاتي يتعرضن للتحرش الجنسي قد اتخذن أساليب سلبية في مواجهة القائم بالتحرش سواء بالصمت وعدم الكلام معه، أو بالتساهل في التعامل مع المتحرش بشكل حاسم.

وهناك صور عديدة للعنف ضد المرأة الريفية والحضرية في بيئة العمل، ومن أهمها العنف الجنسي والذي يشير إلى أي سلوك لفظي أو بدني غير مرغوب فيه ذي طابع جنسي لانتهاك كرامة شخص ما (Hejase, 2015, 107). أي أنه كل فعل أو قول يمس كرامة المرأة ويخدش خصوصية جسدها من خلال محاولة لمس أي عضو من أعضاء جسدها، أو إجبارها على القيام بأعمال جنسية. أما العنف النفسي فيشير إلى أي فعل مؤذى لِنفسية المعنفه و لعواطفها بدون أن تكون له أي آثار جسدية، إلا إن الآلام الناتجة عنه تكون في الغالب أكثر استمرارية لكونه يحطم شخصية الإنسان ويزعزع ثقته بنفسه، ويؤثر على حاجاته في المستقبل (هادي وعبد النبي، ٢٠١٣، ٢٨٨). أي أنه يشمل كل إساءة تترك أثر سئ في نفس المرأة، ومن أشكاله السب والشتم، والتهميش والتجاهل، والترهيب والتخويف، والنظرات المخيفة، والصوت المرتفع، والنقد المستمر، والإهانة، والإحراج أمام الآخرين، وإهمال مشاعرها، وعدم أخذ رأيها. بينما يشير العنف البدني إلى أي اعتداء أو إساءة موجهة لجسد المرأة، ومن أشكاله الضرب، أو الصفع، أو الركل، أو إلقاءها بالأجسام الصلبة، أو الشد والسحب...إلخ، مما ينتج عنه الجروح أو الكسور أو الإعاقة أو القتل، حسب الطريقة المستعملة في العنف.

ثانياً: ثقافة الإنجاز الأسرى والمهني:

تعد ثقافة الإنجاز من التوجهات التي تدعم الاستجابة للتغيرات المستمرة، والتطورات المتسارعة التي أصبحت سمة من سمات العصر، لما يبني عليها من تحقيق استقرار الأسرة وتقدم المجتمع. حيث يلاحظ أن العوامل التي تؤدي إلي رقي وتقدم المجتمعات ليست ما تملكه من ثروات طبيعية، ولكن ما تملكه من دافعية للإنجاز لدى

أفراد هذه المجتمعات، وقد تجسمت مكانة دافعية الإنجاز في حياتنا فيما خلص إليه ماكلياند إلى ارتباط دافعية الإنجاز العالية بالنمو الاقتصادي والإزدهار الحضارى لدى مجتمعات عدة وفي أزمان متباينة. كما أكد ماكلياند على أن تباين المجتمعات المتحضرة عن النامية يكمن في مدي القيمة التي تمنحها لدوافع الإنجاز، ولهذا فهي تتجه دائماً وبسرعة للتطور الاقتصادي والاجتماعي والصناعي، بينما تعول المجتمعات الأقل نمواً على دوافع القوة والإنتماء، ولهذا فهي تبعد دائماً عن التطور (سالم وآخرون، ٢٠١٢، ٨٥).

حيث يشير الإنجاز إلى الرغبة في تحقيق النجاح والتميز وأداء المهام الصعبة، والميل إلى التنافس والتحدى مع الآخرين، فإذا كان الفرد لديه درجة أكبر من الدافعية للإنجاز، سيكون لديه مستوى أعلى من الطموح الذي سيؤدى به إلى تحقيق نجاح أكبر (Kala & Shirlin, 2017, 57-58). ويعد دافع الإنجاز عاملاً مهماً في توجيه سلوك الفرد تجاه تحقيق ذاته، وتأكيداها، فيشعر الفرد بتحقيق ذاته من خلال ما ينجزه، وفيما يحققه من أهداف، وبما يسعى إليه من حياة أفضل (الدجنى وشاهين، ٢٠١٦، ١٠٩).

وقد عرف (هنرى موراي) الدافعية للإنجاز بأنها الرغبة في إنجاز شيء ما صعب، ومعالجة الأفكار وتنظيمها في وقت قصير وبطريقة مستقلة، إضافة إلى الرغبة في التفوق والتميز (سالم وآخرون، ٢٠١٢، ٨٣). أى هي مجموعة القوى والجهود التي يبذلها الفرد من أجل التغلب على الصعوبات ، وأداء المهام والأعمال والواجبات بسرعة وإتقان بقدر الإمكان.

كما عرف (ماكلياند) الدافعية للإنجاز بأنها المنافسة من أجل تحقيق النجاح والامتياز والتفوق، بحيث يمكن للشخص أن يقيس مدى امتيازه وتفوقه بالمقارنة مع إنجازه السابق، أو بتحديد مدى دقته في أداء عمله مع إنجازات الآخرين (خليفة، ٢٠١٢، ١١-١٢). وينظر (أتكسون) لدافعية الإنجاز على أنها استعداد الفرد للمجاهدة أو السعي في سبيل تحقيق هدف معين وفقاً لمستوى محدد للامتياز أو الجودة (سالم وآخرون، ٢٠١٢، ٨٥).

أما فيما يتعلق بمفهوم ثقافة الإنجاز فيرى (جبران، ٢٠١٠، ٥) أنها تشير إلى عدد من المظاهر السلوكية مثل السعي الجاد لبذل الجهد والتحصيل، ومواجهه الصعاب، والسعي نحو التفوق والمثابرة من أجل الوصول إلى الأهداف المرجوه ، بناءً على التخطيط الدقيق، وإتقان الأعمال والمهام فى ضوء معايير الجودة فى الأداء. فهي المكون الأساسى فى سعى الفرد تجاه تحقيق ذاته حيث يشعر الإنسان بتحقيق ذاته من خلال ما ينجز، وفيما ينجز ، وفيما يحققه من أهداف ، فالإنجاز هو التقدم والارتقاء من خلال النجاحات الشخصية (حيدر، ٢٠١٠، ٢).

وفى ضوء ما سبق يمكن القول إن ثقافة الإنجاز هي تعبير اجتماعي عن العادات السلوكية والقيم والمعتقدات والمعايير والأخلاق التي تمثلها الفرد خلال تنشئته الاجتماعية من جهة، والتي تحكم معايير الامتياز والنجاح في المجتمع من جهة أخرى. فثقافة الإنجاز تظهر فى سلوك الفرد عند تعامله مع الحياة الاجتماعية، وفى سعيه نحو التفوق والمثابرة فى تحقيق أهدافه الفردية والاجتماعية ، وحرصه على التغلب على العقبات، وإنجاز المهمات بالسرعة والجودة الممكنة، مما يشعر الفرد بتحقيق ذاته من خلال ما يحققه من نجاحات شخصية وأسرية ومجتمعية.

ثالثاً: العنف ضد المرأة في مكان العمل وثقافة الإنجاز الأسرى والمهني لديها:

تعد أهم عملية استثمارية تقوم بها أي دولة في العالم هي تنمية مواردها البشرية، والمرأة تشكل نصف الموارد البشرية التي يعتمد عليها في تنفيذ برامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ولا يمكن تحقيق تنمية بدون إسهام كل عناصر التنمية، ومن ثم يصبح النهوض بأوضاع المرأة، وتمكينها من المشاركة في عملية التنمية، مطلباً رئيساً في توجهات المجتمع التنموي، ولذلك يشكل واقع المرأة في أي مجتمع معياراً فعلياً على درجة النمو الحقيقية لهذا المجتمع وارتقائه (عبد العزيز، ٢٠١٦، ١٦).

حيث يشكل دور المرأة أهمية كبيرة في شتى المجالات الحياتية، فهي تمثل نصف المجتمع ولديها طاقات وقدرات كثيرة، وبالتالي حرمان المجتمع من طاقاتها يعتبر تبديد وهدر لهذه القدرات من ناحية، وتبديد لفرص التنمية المجتمعية الشاملة من ناحية أخرى، فمع التطور الاقتصادي والاجتماعي والعلمي، أصبحت مشاركة المرأة للرجل في العمل هي سمة العصر الحديث، وأصبح لها في شتى الميادين أدواراً هامة لا يمكن تهميشها أو استبعادها.

حيث إن عمل المرأة لا يشبع فقط الاحتياجات المادية لها، ولكنه يشبع أيضاً احتياجاتها الشخصية مثل الاستقلالية وتأكيد الذات، ومن خلال التدرج الوظيفي الذي يجعلها مرتبطة بالعمل تقوم بتنمية مهاراتها في محاولة لإثبات ذاتها (حمود، ٢٠١٦، ١٧). وعلى الرغم من ذلك تواجه المرأة العاملة الريفية والحضرية الكثير من المشاكل سواء داخل الأسرة أو خارجها، مما يؤثر بشكل سلبي على صحتها البدنية والنفسية من ناحية، ويعرقل التزامها بأداء مسؤولياتها الأسرية والوظيفية من ناحية أخرى. فالتوفيق بين مستلزمات العمل ومتطلباته، ومتطلبات المنزل وشؤونه ليس بالأمر الهين واليسير، فأصبحت بذلك فريسة للاضطرابات النفسية كالضغط النفسي، والقلق والاكتئاب، والإحباط، وعدم تقدير الذات، وفقدان المزاج والعصبية... الخ (شكري وآخرون، ٢٠٠٩، ١٣٠). وهذا ما أكدته دراسات عديدة ومنها دراسة (محمد، ٢٠٠٤، ٤٣) التي توصلت نتائجها إلى أن هناك علاقة ارتباطية سالبة بين الضغوط المهنية والأسرية التي تتعرض لها المرأة الريفية والحضرية ودافعيتها للإنجاز.

وقد جاءت مشكلة العنف ضد المرأة العاملة لتزيد من الضغوط الحياتية عليها، فأصبحت المرأة تواجه العنف بكل أشكاله ليس فقط داخل الأسرة ولكن أيضاً في بيئة العمل، مما يؤثر ذلك على قدرتها على إنجاز أدوارها وواجباتها ومسئولياتها سواء داخل الأسرة أو العمل. فالمرأة العاملة في مختلف دول العالم ومنها مصر أصبحت تعاني من استخدام القوة أو الضغط عليها استخداماً غير مشروع أو غير مطابقاً للقانون مما يؤثر على إرادتها وصحتها، والقوة هنا لا تعني القوة الجسدية فقط، بل تشمل إلحاق الأذى والضرر النفسي بها أو الاعتداء الجنسي عليها.

وهذا ما دفع العديد من الدراسات والبحوث إلى تناول ظاهرة العنف في بيئة العمل وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى العاملين وخاصة المرأة، ومن أمثلة هذه الدراسات دراسة (Courcy et al., 2016, 22) التي توصلت إلى أن العنف النفسي الموجه ضد العاملين من الجنسين في مكان العمل يؤثر على مستوى أدائهم الوظيفي والتزامهم في العمل. كما أكدت دراسة (Arenas et al., 2015, 2) على أن هناك علاقة ارتباطية عكسية بين انتشار البلطجة في مكان العمل بين الموظفين الإيطاليين والإسبانيين والشعور بالرضا الوظيفي والرفاهية النفسية في العمل.

كما اهتمت دراسات أخرى بالتركيز على العنف الموجه ضد المرأة العاملة بوجه خاص، التي يقع على عاتقها الكثير من المسؤوليات المفروضة عليها من قبل النسق الثقافي والاجتماعي للمجتمع سواء داخل الأسرة أو خارجها فهي الأم والزوجة والأخت والأبنة التي تسهم بكل طاقتها في رعاية أفراد أسرتها، وتعمل جاهدة للحفاظ عليهم وتحمل جميع الصعوبات من أجلهم ، كما أنها هي أيضاً العاملة التي تسهم بكل طاقتها وقدراتها الإنتاجية في المجالات المهنية المختلفة. ولكن معظم هذه الدراسات تركز على العنف الجنسي ضدها في بيئة العمل، ومنها دراسة (كمال الدين، ٢٠١٧، ١٥) التي كشفت نتائجها عن انتشار مشكلة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة في القطاع الخاص والحكومي، سواء من قبل زملاء العمل أو رئيس العمل نفسه، وترجع أسباب انتشاره إلى سلبية المرأة وتجنبها الحديث عنه أو الإبلاغ عن تعرضها للتحرش، وهذا من شأنه يعمل على انتشار هذه الظاهرة والتمادي فيها. وقد ترتب على هذا العنف الموجه ضد المرأة الريفية أو الحضرية من قبل زملائها أو رؤسائها في مكان العمل، الكثير من المشاكل الصحية والنفسية، سواء كان عنف بدني أو جنسي أو نفسي، مما أثر على قدرتها على تحقيق ذاتها من ناحية ، وقدرتها على إنجاز أهدافها المهنية والأسرية من ناحية أخرى. وهذا ما أكدته نتائج دراسات عديدة ومنها دراسة (محمد، ٢٠٠٨، ١٨٩-١٩٢) التي كشفت نتائجها عن أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين ربات الأسر الريفيات والحضريات لصالح الحضريات في العنف الموجه لهن وفي دافعيتهن للإنجاز، ووجود علاقة ارتباطية عكسية بين العنف الموجه لهن وبين دافعيتهن للإنجاز. كما أكدت نتائج دراسة (52-53)، (Ahmad et al., 2015) على انتشار العنف بين الممرضات في مكان عملهن سواء لفظياً أو جسدياً أو نفسياً، مما يؤدي إلى انخفاض مستوى أدائهن للخدمات الصحية المقدمة للمرضى، وشعورهن بعدم الرضا الوظيفي.

وفي ضوء ما سبق يمكن القول إن العنف ضد المرأة بوجه عام ظاهرة اجتماعية سلبية منتشرة في مختلف دول العالم بدرجات متفاوتة ، وتوضح معالم هذه الظاهرة بأشكالها المختلفة في الدول العربية ومنها مصر، حيث إن انتشار الثقافة الذكورية وما يصاحبها من تمييز ضد المرأة داخل الأسرة وخارجها، يجعل المرأة الريفية والحضرية تتعرض لكثير من المشاكل الصحية والنفسية والاجتماعية والاقتصادية التي تؤثر سلباً على أدائها لأدوارها وواجباتها الأسرية والمجتمعية. وعلى الرغم من تغير أوضاع المرأة المصرية ووصولها إلى مكانة مرموقة في مجال التعليم والعمل والسياسة، ومساواتها بالرجل في كثير من مجالات الحياة، إلا إنها مازالت تعاني من النظرة الدونية المهمشة من قبل الرجل سواء داخل الأسرة أو خارجها ، مما يعرضها للعنف اللفظي والبدني والجنسي الذي قد يعوق قدرتها على إنجاز أهدافها الأسرية ومسئولياتها المهنية .

تحليل نتائج البحث وتفسيرها:

(١) الفرض الأول:

ينص الفرض الأول علي أنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مفردات عينة الريف والحضر في مستوى العنف ضد المرأة في مكان العمل تعزى إلى السن والحالة الاجتماعية والمستوى التعليمي والدخل الشهري للأسرة وسنوات الخبرة ومكان الإقامة". وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار "ت" للعينات المستقلة وذلك بالنسبة

لمتغير (مكان الإقامة)، واختبار تحليل التباين الأحادي وذلك بالنسبة للمتغيرات (السن، المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية، الدخل الشهري، سنوات الخبرة)، وفيما يلي عرضاً للنتائج الخاصة بهذا الفرض وفقاً لكل متغير على حدة:

أ. الفروق في مستوى العنف ضد المرأة في مكان العمل وفقاً لمتغير السن:

للكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير السن تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعرفة الفروق في المتوسطات الحسابية كما في الجدول (١):

جدول (١) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث على مقياس العنف ضد المرأة في مكان العمل وفقاً لمتغير السن

الأبعاد	فئات السن	ريف			حضر		
		العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
عنف جنسي	٣٠-٢٠	٦٢	٢٠,٩٤	٢,٧١	٧٧	٢٧,٢٣	٣,٦٢
	٤٠-٣٠	٨٦	١٤,٥٧	٥,٣٤	٩١	٢٦,٠٠	٤,٣٦
	٥٠-٤٠	٩٨	٢٩,٠١	٦,٦٠	٨٣	١١,٠٠	٥,٦٥
	٦٠-٥٠	٥٤	٣٠,٩٨	١,٣٤	٤٩	١٠,٠٠	٢,٢٢
عنف نفسي	٣٠-٢٠	٦٢	٢٥,٠٥	٢,٦٩	٧٧	٢٨,٩٦	٣,٢٤
	٤٠-٣٠	٨٦	٢٤,٠٠	٢,٣٤	٩١	٣١,٠٠	٣,٢٢
	٥٠-٤٠	٩٨	٢٥,٨٢	٣,٤٨	٨٣	١٢,٠٠	٤,٤١
	٦٠-٥٠	٥٤	٢٥,٧٢	١,٧٣	٤٩	١٢,٠٠	٢,٤٨
عنف بدني	٣٠-٢٠	٦٢	١٦,٦٩	٣,٣٤	٧٧	١٨,٨٣	٤,١٧
	٤٠-٣٠	٨٦	١٦,٠٩	٤,٥٢	٩١	١٦,٠٠	٥,٣٦
	٥٠-٤٠	٩٨	٢٩,٠٢	٧,١٩	٨٣	١١,٠٠	٧,٧٥
	٦٠-٥٠	٥٤	٣١,٨٩	١,٥١	٤٩	١٢,٠٠	٢,٤٨
درجة كالية للعنف	٣٠-٢٠	٦٢	٦٢,٦٨	٧,١٨	٧٧	٧٥,٠٣	٨,٠٣
	٤٠-٣٠	٨٦	٥٤,٦٦	١١,٧٧	٩١	٧٣,٠٠	١٠,٩٤
	٥٠-٤٠	٩٨	٨٣,٨٥	١٦,٨٠	٨٣	٣٤,٠٠	١٦,١٢
	٦٠-٥٠	٥٤	٨٨,٥٩	٣,٥٨	٤٩	٣٤,٠٠	٣,٠٢

ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات الحسابية ذات دلالة إحصائية تم تطبيق تحليل التباين الأحادي، وجاءت نتائجها كما هو موضح في الجدول (٢) الآتي:

جدول (٢) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات استجابات عينة البحث على مقياس العنف ضد المرأة في مكان العمل وفقاً لمتغير السن

العينة	الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة "ف"	الدلالة الإحصائية
ريف	عنف جنسي	بين المجموعات	٢٢٦٣,٢	٣	٧٥٤,٤	**٣١,٠	٠,٠١
		الخطأ	٧١٩٦,٨	٢٩٦	٢٤,٣		
		كلي	٩٤٦٠,٠	٢٩٩			
	عنف نفسي	بين المجموعات	١٧٥,٣	٣	٥٨,٤	**٧,٧	٠,٠١
		الخطأ	٢٢٣٨,٤	٢٩٦	٧,٦		
		كلي	٢٤١٣,٧	٢٩٩			
	عنف بدني	بين المجموعات	٣٣٦٣,٢	٣	١١٢١,١	**٤٤,٠	٠,٠١
		الخطأ	٧٥٤٣,٧	٢٩٦	٢٥,٥		
		كلي	١٠٩٠٦,٩	٢٩٩			
	درجة كلية للعنف	بين المجموعات	١٥٨٥٩,٠	٣	٥٢٨٦,٣	**٣٦,٤	٠,٠١
		الخطأ	٤٢٩٦٢,٥	٢٩٦	١٤٥,١		
		كلي	٥٨٨٢١,٥	٢٩٩			
حضر	عنف جنسي	بين المجموعات	١٤٨٦٨,٤	٣	٤٩٥٦,١	**٥٧,٩	٠,٠١
		الخطأ	٢٥٣١٧,٨	٢٩٦	٨٥,٥		
		كلي	٤٠١٨٦,١	٢٩٩			
	عنف نفسي	بين المجموعات	٢٤٢٩٨,٠	٣	٨٠٩٩,٣	**٣٩,٨	٠,٠١
		الخطأ	٦٠٢٠٠,٩	٢٩٦	٢٠٣,٤		
		كلي	٨٤٤٩٨,٩	٢٩٩			
	عنف بدني	بين المجموعات	٢٩٦١,٤	٣	٩٨٧,١	**٩,٧	٠,٠١
		الخطأ	٣٠١٤٤,٨	٢٩٦	١٠١,٨		
		كلي	٣٣١٠٦,٢	٢٩٩			
	درجة كلية للعنف	بين المجموعات	١١٨٠٢١,٢	٣	٣٩٣٤٠,٤	**١١,٦	٠,٠١
		الخطأ	١٠٠١١٤٩,٩	٢٩٦	٣٣٨٢,٣		
		كلي	١١١٩١٧١,١	٢٩٩			

ويتضح من الجدول السابق وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١ بين متوسطات استجابات عينة البحث في مستوى العنف الموجه ضد المرأة في مكان العمل (عنف جنسي، عنف نفسي، عنف بدني، الدرجة الكلية للعنف ضد المرأة) وفقاً لمتغير السن وذلك بالنسبة إلى عينة الريف وعينة الحضر. وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة (الحري، ٢٠٠٨، ٢) التي كشفت عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات نوع العنف (النفسى - الجسدى - اللفظى) الموجه ضد المرأة تبعاً لمتغير العمر عند أفراد العينة. وللتعرف على دلالة الفروق الثنائية في أبعاد العنف ضد المرأة العاملة ذات الدلالة الإحصائية وفقاً لمتغير السن، تم استخدام اختبار توكي للمقارنات الثنائية، وقد أوضح بالنسبة لعينة الريف أن الفروق في العنف الجنسي والعنف البدني والدرجة الكلية للعنف ضد المرأة في مكان العمل كانت لصالح فئة السن من (٥٠-٦٠)، أما الفروق في العنف النفسي فقد كانت لصالح فئة السن من (٤٠-٥٠). أما بالنسبة لعينة الحضر فقد كانت الفروق في العنف الجنسي والعنف البدني والدرجة الكلية للعنف ضد المرأة في مكان العمل لصالح فئة السن من (٢٠-٣٠)، وكانت الفروق في العنف النفسي لصالح فئة السن من (٣٠-٤٠).

وهذا يشير إلى أن عينة النساء الريفيات العاملات في الفئة العمرية من (٤٠-٦٠) يتعرضن للعنف، وقد يرجع ذلك إلى معاناة النساء الريفيات في هذه الفئة العمرية من الصراع بين واجباتهن والتزاماتهن الأسرية والوظيفية، بجانب نقص الوعي لديهن بأساليب مكافحة العنف الممارس ضدهن من قبل الزملاء والرؤساء في العمل. بينما يلاحظ أن النساء الحضريات العاملات في الفئة العمرية من (٢٠-٤٠) يتعرضن للعنف، وقد يرجع ذلك إلى معاناة المرأة الحضرية في هذه الفئة العمرية من عدم القدرة على تحقيق الموازنة بين أدوارها الأسرية ومسئولياتها في العمل، وخاصة أنها أقل خبرة في الحياة الزوجية والمهنية مقارنة بالفئات العمرية الأخرى، مما يجعلها تضطر إلى التقصير في أداء مهام عملها من أجل رعاية أفراد أسرتها وذلك يعرضها للعنف من قبل رؤسائها وزملائها في العمل.

ب. الفروق في مستوى العنف ضد المرأة في مكان العمل وفقاً لمتغير الحالة الاجتماعية:
للكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعرفة الفروق في المتوسطات الحسابية كما في الجدول (٣):

جدول (٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة البحث على مقياس العنف ضد

المرأة في مكان العمل وفقاً لمتغير الحالة الاجتماعية

الأبعاد	الحالة الاجتماعية	ريف			حضر		
		العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
عنف جنسي	متزوجة	١٩٣	٢٠,٤١	٧,٦٣	١٩٨	٢٣,٨٠	٦,١٧
	مطلقة	٢٩	٢٨,٤١	٧,٦٠	٤٤	١٢,١٨	٤,٤٤
	أرملة	٧٨	٢٩,٥٤	٥,٤٥	٥٨	١٠,٦٤	٢,١١
عنف نفسي	متزوجة	١٩٣	٢٤,٦٥	٢,٨٥	١٩٨	٢٦,٨٥	٧,٠٣
	مطلقة	٢٩	٢٦,١٧	٣,٤٠	٤٤	١٣,٧٣	٥,٥٣
	أرملة	٧٨	٢٥,٨٨	٢,٣١	٥٨	١٢,٣٣	٢,٥٠
عنف بدني	متزوجة	١٩٣	١٩,٥٤	٧,٣٨	١٩٨	١٦,٢٤	٢,٨٣

١,٤٥	١١,٦٤	٤٤	٧,٥٩	٢٩,٢١	٢٩	مطلقة	درجة كلية للعنف
٠,٧٥	١١,٧١	٥٨	٥,٣٨	٣٠,٣٥	٧٨	أرملة	
١٥,٥٠	٦٦,٨٩	١٩٨	١٦,٥٧	٦٤,٦٠	١٩٣	متزوجة	
١١,٣٤	٣٧,٥٥	٤٤	١٨,١٣	٨٣,٧٩	٢٩	مطلقة	
٥,١٢	٣٤,٦٧	٥٨	١٢,٢٣	٨٥,٧٧	٧٨	أرملة	

ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات الحسابية ذات دلالة إحصائية تم تطبيق تحليل التباين الأحادي، وجاءت نتائجها كما هو موضح في الجدول (٤) الآتي:
جدول (٤) يوضح نتائج اختبار "تحليل التباين الأحادي" للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات استجابات

عينة البحث على مقياس العنف ضد المرأة في مكان العمل وفقاً لمتغير الحالة الاجتماعية

العينة	الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة "ف"	الدلالة الإحصائية	
ريف	عنف جنسي	بين المجموعات	٥٣٨٧,٠	٣	١٧٩٥,٧	*٢١,٢	٠,٠١	
		الخطأ	٢٥٠٧٣,١	٢٩٦	٨٤,٧	*		
		كلي	٣٠٤٦٠,٠	٢٩٩				
	عنف نفسي	بين المجموعات	١١٩,٨	١١٩,٨	٢	٥٩,٩	**٧,٨	٠,٠١
		الخطأ	٢٢٩٣,٨	٢٢٩٣,٨	٢٩٧	٧,٧		
		كلي	٢٤١٣,٧	٢٤١٣,٧	٢٩٩			
	عنف بدني	بين المجموعات	٧٦١٤,٥	٧٦١٤,٥	٣	٢٥٣٨,٢	**٨,٩	٠,٠١
		الخطأ	٨٤٢٩٢,٤	٨٤٢٩٢,٤	٢٩٦	٢٨٤,٨		
		كلي	٩١٩٠٦,٩	٩١٩٠٦,٩	٢٩٩			
	درجة كلية للعنف	بين المجموعات	٢٩٣٨٦,٦	٢٩٣٨٦,٦	٣	٩٧٩٥,٥	*٣٩,٠	٠,٠١
		الخطأ	٧٤٤٣٤,٩	٧٤٤٣٤,٩	٢٩٦	٢٥١,٥	*	
		كلي	١٠٣٨٢١,٥	١٠٣٨٢١,٥	٢٩٩			
عنف جنسي	بين المجموعات	١٠٥٧٦,٩	١٠٥٧٦,٩	٣	٣٥٢٥,٦	**٩,٦	٠,٠١	
	الخطأ	١٠٨٦٠٩,٣	١٠٨٦٠٩,٣	٢٩٦	٣٦٦,٩			
	كلي	١١٩١٨٦,١	١١٩١٨٦,١	٢٩٩				
عنف نفسي	بين المجموعات	١٣٠٨٨,٠	١٣٠٨٨,٠	٣	٤٣٦٢,٧	*١١,٦	٠,٠١	
	الخطأ	١١١٤١١,٠	١١١٤١١,٠	٢٩٦	٣٧٦,٤	*		
	كلي	١٢٤٤٩٨,٩	١٢٤٤٩٨,٩	٢٩٩				
عنف بدني	بين المجموعات	١٤٠٣,٦	١٤٠٣,٦	٣	٤٦٧,٩	*١١,٨	٠,٠١	

		٣٩,٥	٢٩٦	١١٧٠,٢,٦	الخطأ كلي		
			٢٩٩	١٣١٠,٦,٢	بين المجموعات	درجة كلية للغنف	
٠,٠١	*٢٥,١*	٢١٦٠,٨,٩	٣	٦٤٨٢٦,٧	الخطأ		
		٨٥٩,٣	٢٩٦	٢٥٤٣٤٤,٥	كلي		
			٢٩٩	٣١٩١٧١,١			

ويتضح من الجدول السابق وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١ بين متوسطات استجابات عينة البحث في مستوى الغنف الموجه ضد المرأة في مكان العمل (غنف جنسي، غنف نفسي، غنف بدني، الدرجة الكلية للغنف ضد المرأة) وفقاً لمتغير الحالة الاجتماعية، وذلك بالنسبة إلى عينة الريف وعينة الحضر. وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة (الحربي، ٢٠٠٨، ٢) التي كشفت عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات نوع الغنف (النفسى - الجسدى - اللفظى) الموجه ضد المرأة تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية.

وللتعرف على دلالة الفروق الثنائية في أبعاد الغنف ضد المرأة العاملة ذات الدلالة الإحصائية وفقاً لمتغير الحالة الاجتماعية، تم استخدام اختبار توكي للمقارنات الثنائية، وقد أوضح بالنسبة لعينة الريف أن الفروق في الغنف الجنسي والغنف البدني والدرجة الكلية للغنف ضد المرأة في مكان العمل كانت لصالح الأرامل، أما الفروق في الغنف النفسي فكانت لصالح المطلقات. أما بالنسبة لعينة الحضر فقد كانت الفروق في الغنف الجنسي والغنف النفسي والغنف البدني والدرجة الكلية للغنف ضد المرأة في مكان العمل لصالح المتزوجات.

وهذا يشير إلى أن النساء الريفيات العاملات من الأرامل والمطلقات أكثر تعرضاً للغنف في مكان العمل، وقد يرجع ذلك إلى أن هذه الفئة تتحمل الكثير من الأعباء المنزلية والأسرية بمفردها، وتتعرض لضغوط ثقافية واجتماعية ونفسية من قبل الأهل والمجتمع في ظل هيمنة الثقافة الريفية الذكورية مما يدفعهن في كثير من الأحيان إلى التقصير في الالتزام بالمهام الوظيفية من ناحية أو الوقوع ضحية للغنف الجنسي والنفسى والبدني الممارس ضدهن من قبل الرؤساء والزملاء الذكور في العمل من ناحية أخرى. بينما يلاحظ أن النساء الحضريات العاملات من المتزوجات أكثر تعرضاً للغنف في مكان العمل، وقد يرجع ذلك إلى نقص الوعي لديهن بحقوقهن القانونية في العمل، وأساليب مكافحة الغنف الممارس ضدهن، وعدم قدرتهن على التوفيق بين المسئوليات الأسرية والمهام المهنية مما يجعلهن يتعرضن للغنف بكل أشكاله من قبل الرؤساء والزملاء الذكور في العمل.

ج. الفروق في مستوى الغنف ضد المرأة في مكان العمل وفقاً لمتغير المستوى

التعليمي:

للكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير المستوى التعليمي تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعرفة الفروق في المتوسطات الحسابية كما في الجدول (٥):

جدول (٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة البحث على مقياس العنف ضد

المرأة في مكان العمل وفقاً لمتغير المستوى التعليمي

الأبعاد	المستوى التعليمي	ريف			حضر		
		العدد	المتوسط	الانحراف	العدد	المتوسط	الانحراف
عنف جنسي	تعليم متوسط	٧١	٣١,٥٥	٣,٤٠	٧٢	١٣,١٩	٦,٠٧
	تعليم فوق المتوسط	١٢٢	٢٣,٨٧	٨,٢١	٨٩	١٨,١٢	٧,٧٤
	تعليم جامعي	٨٨	١٨,٢٣	٥,٨٦	٩٦	٢٢,٨٦	٧,٦٠
	تعليم فوق الجامعي	١٩	١٦,٣٧	٥,١٠	٤٣	٢٥,٧٧	٠,٤٣
عنف نفسي	تعليم متوسط	٧١	٢٧,٧٩	١,٩٥	٧٢	١٥,٤٣	٧,٣٦
	تعليم فوق المتوسط	١٢٢	٢٤,٩٩	٢,١٤	٨٩	٢٠,٤٥	٩,٠٤
	تعليم جامعي	٨٨	٢٣,٤٧	٢,٧٨	٩٦	٢٥,٠١	٨,١٠
	تعليم فوق الجامعي	١٩	٢٣,٦٣	٢,٦٩	٤٣	٣٠,٣٠	١,٢٨
عنف بدني	تعليم متوسط	٧١	٣١,٨٢	٣,٢٨	٧٢	١٢,٤٢	١,٧٥
	تعليم فوق المتوسط	١٢٢	٢٤,٢٩	٨,٣٣	٨٩	١٣,٩٩	٣,٢٩
	تعليم جامعي	٨٨	١٦,٧٠	٥,٠٠	٩٦	١٦,٢٥	٣,٤٣
	تعليم فوق الجامعي	١٩	١٥,٤٢	٤,٠٧	٤٣	١٦,٤٧	٠,٨٦
درجة كلية للعنف	تعليم متوسط	٧١	٩١,١٥	٧,٤٤	٧٢	٤١,٠٤	١٥,١١
	تعليم فوق المتوسط	١٢٢	٧٣,١٥	١٧,٦٥	٨٩	٥٢,٥٦	١٩,٧٨
	تعليم جامعي	٨٨	٥٨,٤٠	١١,٤٣	٩٦	٦٤,١٣	١٨,٧٢
	تعليم فوق الجامعي	١٩	٥٥,٤٢	١٠,٩٢	٤٣	٧٢,٥٣	٠,٨٦

ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات الحسابية ذات دلالة إحصائية تم تطبيق تحليل التباين الأحادي، وجاءت نتائجها كما هو موضح في الجدول (٦) الآتي:

جدول (٦) يوضح نتائج اختبار "تحليل التباين الأحادي" للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات استجابات

عينة البحث على مقياس العنف ضد المرأة في مكان العمل وفقاً للمستوى التعليمي

العينة	الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة "ف"	الدلالة الإحصائية
ريف	عنف جنسي	بين المجموعات	٨٠٢٨,٧	٣	٢٦٧٦,٢	**٦٣,٧	٠,٠١
		الخطأ	١٢٤٣١,٤	٢٩٦	٤٢,٠		
		كلي	٢٠٤٦٠,٠	٢٩٩			
	عنف نفسي	بين المجموعات	٧٩٠,٥	٣	٢٦٣,٥	**٤٨,١	٠,٠١
		الخطأ	١٦٢٣,١	٢٩٦	٥,٥		
		كلي	٢٤١٣,٧	٢٩٩			
عنف بدني	بين المجموعات	١٠٢٧٦,٤	٣	٣٤٢٥,٥	**٨٧,٢	٠,٠١	
	الخطأ	١١٦٣٠,٥	٢٩٦	٣٩,٣			
	كلي	٢١٩٠٦,٩	٢٩٩				

٠,٠١	**٨٥,٤	١٥٩٠٥,١	٣	٤٧٧١٥,٢	بين المجموعات	درجة كلية للعنف	حضر
		١٨٦,٢	٢٩٦	٥٥١٠٦,٤	الخطأ		
			٢٩٩	١٠٢٨٢١,٥	كلي		
٠,٠١	**٤٢,٨	١٩٣٥,٤	٣	٥٨٠٦,٣	بين المجموعات	عنف جنسي	حضر
		٤٥,٢	٢٩٦	١٣٣٧٩,٨	الخطأ		
			٢٩٩	١٩١٨٦,١	كلي		
٠,٠١	**٤٠,٧	٢٣٨٣,٧	٣	٧١٥١,٢	بين المجموعات	عنف نفسي	حضر
		٥٨,٦	٢٩٦	١٧٣٤٧,٧	الخطأ		
			٢٩٩	٢٤٤٩٨,٩	كلي		
٠,٠١	**٣٣,٤	٢٦١,٧	٣	٧٨٥,٠	بين المجموعات	عنف بدني	حضر
		٧,٨	٢٩٦	٢٣٢١,٢	الخطأ		
			٢٩٩	٣١٠٦,٢	كلي		
٠,٠١	**٤١,٤	١١٧٣٩,٠	٣	٣٥٢١٧,١	بين المجموعات	درجة كلية للعنف	حضر
		٢٨٣,٦	٢٩٦	٨٣٩٥٤,٠	الخطأ		
			٢٩٩	١١٩١٧١,١	كلي		

ويتضح من الجدول السابق وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١ بين متوسطات استجابات عينة البحث في مستوى العنف ضد المرأة (عنف جنسي، عنف نفسي، عنف بدني، الدرجة الكلية للعنف ضد المرأة) وفقاً لمتغير المستوى التعليمي وذلك بالنسبة إلى عينة الريف وعينة الحضر. وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة (سعد، ٢٠١٥، ٢) التي توصلت إلى عدم وجود فروق في مستوى العنف الممارس ضد المرأة في أماكن العمل في مدينة جنين ترجع إلى المؤهل العلمي.

وللتعرف على دلالة الفروق الثنائية في أبعاد العنف ضد المرأة العاملة ذات الدلالة الإحصائية وفقاً لمتغير المستوى التعليمي، تم استخدام اختبار توكي للمقارنات الثنائية، وقد أوضح بالنسبة لعينة الريف أن الفروق في العنف الجنسي والعنف النفسي والعنف البدني والدرجة الكلية للعنف ضد المرأة لصالح ذوات التعليم المتوسط.

وقد يرجع ذلك إلى أن هذه الفئة من ذوات التعليم المتوسط تتعرض للكثير من الضغوط المهنية مقارنة بذوات التعليم العالي، حيث يلقي على عاتقها الكثير من المسؤوليات المهنية نظراً لقلّة وعيها بقوانين العمل. أما بالنسبة لعينة الحضر فقد كانت الفروق في العنف الجنسي والعنف النفسي والعنف البدني والدرجة الكلية للعنف ضد المرأة لصالح ذوات التعليم فوق الجامعي، وذلك على الرغم من أن هذه الفئة من الحاصلات على تعليم فوق الجامعي من المفترض أن يكون لديهن معرفة ووعي بقوانين العمل، وما يترتب عليه من حقوق وواجبات وظيفية، تمكنهن من الدفاع عن حقوقهن، ومواجهة العنف الممارس ضدهن، ولكن نظراً لانشغال هذه الفئة باستكمال دراستها العلمية، تضطر إلى التقصير في الالتزام بأداء المهام والمسؤوليات الوظيفية على أكمل وجه مما يعرضها للعنف من قبل الرؤساء والزملاء الذكور في العمل.

د. الفروق في مستوى العنف ضد المرأة في مكان العمل وفقاً لمتغير الدخل الشهري:

للكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير الدخل الشهري تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعرفة الفروق في المتوسطات الحسابية كما في الجدول (٧):

جدول (٧) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة البحث على مقياس العنف ضد المرأة

في مكان العمل وفقاً لمتغير الدخل الشهري

الأبعاد	الدخل الشهري	ريف			حضر		
		العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
عنف جنسي	دخل منخفض	١٦٩	٢٣,٤٠	٨,٠١	١٤٦	٢٢,٣٤	٧,٣٩
	دخل متوسط	١٠١	٢٥,٠٩	٨,٠٦	١١٣	١٩,٣١	٧,٦٩
	دخل مرتفع	٣٠	١٩,٢٧	٩,١٢	٤١	١٠,٣٢	٠,٤٧
عنف نفسي	دخل منخفض	١٦٩	٢٥,٣٩	٢,٨٤	١٤٦	٢٤,٤٨	٨,٠٨
	دخل متوسط	١٠١	٢٤,٨٩	٢,٧٩	١١٣	٢٢,٧٣	٩,٤٤
	دخل مرتفع	٣٠	٢٤,٣٧	٢,٩٣	٤١	١٢,٠٠	٠,٠٠
عنف بدني	دخل منخفض	١٦٩	٢٢,٧٦	٨,٢٩	١٤٦	١٦,٠٤	٣,٥٣
	دخل متوسط	١٠١	٢٥,١٠	٨,٨٥	١١٣	١٤,٠٤	٢,٣٢
	دخل مرتفع	٣٠	٢٠,١٣	٨,٠٠	٤١	١١,٦٨	٠,٤٧
درجة كلية للعنف	دخل منخفض	١٦٩	٧١,٥٥	١٨,٠٤	١٤٦	٦٢,٨٦	١٨,٦٣
	دخل متوسط	١٠١	٧٥,٠٨	١٨,٥٨	١١٣	٥٦,٠٨	١٩,٤١
	دخل مرتفع	٣٠	٦٣,٧٧	١٩,١٢	٤١	٣٤,٠٠	٠,٠٠

ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات الحسابية ذات دلالة إحصائية تم تطبيق تحليل التباين الأحادي، وجاءت نتائجها كما هو موضح في الجدول (٨) الآتي:

جدول (٨) يوضح نتائج اختبار "تحليل التباين الأحادي" للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات استجابات

عينة البحث على مقياس العنف ضد المرأة في مكان العمل وفقاً لمتغير الدخل الشهري

العينة	الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع	قيمة "ف"	الدلالة الإحصائية
ريف	عنف جنسي	بين	٧٩٣,٣	٢	٣٩٦,٧	٦,٠**	٠,٠١
		الخطأ	١٩٦٦٦,٧	٢٩٧	٦٦,٢		
		كلي	٢٠٤٦٠,٠	٢٩٩			
ريف	عنف نفسي	بين	٣٤,٧	٢	١٧,٣	٢,٢	غير دالة
		الخطأ	٢٣٧٩,٠	٢٩٧	٨,٠		
		كلي	٢٤١٣,٧	٢٩٩			
ريف	عنف	بين	٦٧٧,٤	٢	٣٣٨,٧	٤,٧**	٠,٠١

		الخطأ			بدني
		٧١,٥	٢٩٧	٢١٢٢٩,٥	
٠,٠٥	*٤,٥		٢٩٩	٢١٩٠٦,٩	كلي
		١٥١٢,٥	٢	٣٠٢٥,٠	بين
		٣٣٦,٠	٢٩٧	٩٩٧٩٦,٦	الخطأ
			٢٩٩	١٠٢٨٢١,٥	كلي
٠,٠١	**٤٧,٣	٢٣١٧,٣	٢	٤٦٣٤,٦	بين
		٤٩,٠	٢٩٧	١٤٥٥١,٦	الخطأ
			٢٩٩	١٩١٨٦,١	كلي
٠,٠١	**٣٨,٦	٢٥٢٧,٢	٢	٥٠٥٤,٤	بين
		٦٥,٥	٢٩٧	١٩٤٤٤,٥	الخطأ
			٢٩٩	٢٤٤٩٨,٩	كلي
٠,٠١	**٤٢,١	٣٤٢,٨	٢	٦٨٥,٧	بين
		٨,٢	٢٩٧	٢٤٢٠,٥	الخطأ
			٢٩٩	٣١٠٦,٢	كلي
٠,٠١	**٤٢,٨	١٣٣٣٤,٤	٢	٢٦٦٦٨,٩	بين
		٣١١,٥	٢٩٧	٩٢٥٠٢,٣	الخطأ
			٢٩٩	١١٩١٧١,١	كلي

يتضح من الجدول السابق وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ بين متوسطات استجابات عينة البحث في الدرجة الكلية للعنف ضد المرأة في مكان العمل وفقاً لمتغير الدخل الشهري، بينما لا توجد فروق دالة إحصائية بينهم في مستوى العنف النفسي وفقاً لمتغير الدخل الشهري، وذلك بالنسبة إلى عينة الريف. أما بالنسبة إلى عينة الحضر فيلاحظ وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١ بين متوسطات استجابات عينة البحث في الدرجة الكلية للعنف ضد المرأة في مكان العمل وفقاً لمتغير الدخل الشهري. وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة (الحربى، ٢٠٠٨، ٢) التي كشفت عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات نوع العنف (النفسي - الجسدي - اللفظي) الموجه ضد المرأة تبعاً لمتغير المستوى الاقتصادي لأفراد العينة.

وللتعرف على دلالة الفروق الثنائية في أبعاد العنف ضد المرأة العاملة ذات الدلالة الإحصائية وفقاً لمتغير الدخل الشهري، تم استخدام اختبار توكي للمقارنات الثنائية، وقد أوضح بالنسبة لعينة الريف أن الفروق في العنف الجنسي والعنف البدني والدرجة الكلية للعنف ضد المرأة في مكان العمل لصالح ذوات الدخل المتوسط. أما بالنسبة لعينة الحضر فقد كانت الفروق في العنف الجنسي والعنف النفسي والعنف البدني والدرجة الكلية للعنف ضد المرأة لصالح ذوات الدخل المنخفض.

وهذا يشير إلى أن عينة النساء الريفيات من ذوات الدخل المتوسط، وعينة النساء الحضريات من ذوات الدخل المنخفض يتعرضن للعنف في مكان العمل مقارنة بعينة النساء الريفيات والحضريات من ذوات الدخل المرتفع اللاتي لا يتعرضن للعنف في مكان العمل. وقد يرجع ذلك إلى معاناة هؤلاء النساء من العوز المادي وارتفاع الأسعار وغلاء المعيشة، مما يجعلهن غير قادرات على التوفيق بين الواجبات والمتطلبات المعيشية للأسرة والمهام الوظيفية، وذلك يعرضهن للعنف من قبل الرؤساء والزملاء الذكور في العمل.

٥. الفروق في مستوى العنف ضد المرأة في مكان العمل وفقاً لمتغير سنوات الخبرة:

للكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير الدخل الشهري تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعرفة الفروق في المتوسطات الحسابية كما في الجدول (٩):

جدول (٩) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة البحث على مقياس العنف ضد المرأة في مكان العمل وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

الأبعاد	سنوات الخبرة	ريف		حضر			
		العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
عنف جنسي	أقل من ٥ سنوات	٣٤	٢١,٢١	٢,٧٦	٥٦	٢٧,٤٥	٢,٢٢
	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	٨٣	١٦,٠٦	٤,٨١	٦٨	٢٦,٢١	٠,٨٢
	من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة	٧٥	٢٣,٤٨	٩,١٦	٨٨	١٨,٥٠	٧,٥٤
	من ١٥ إلى أقل من ٢٠ سنة	٧٧	٢٩,٧٠	٥,٧٤	٦١	١٠,٦٤	٠,٤٨
	من ٢٠ سنة فأكثر	٣١	٣١,١٣	١,٤٦	٢٧	١٠,٠٠	٠,١٢
عنف نفسي	أقل من ٥ سنوات	٣٤	٢٤,٨٢	٣,٠٦	٥٦	٢٩,٢٩	١,٧٩
	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	٨٣	٢٤,١١	٢,٤٦	٦٨	٣٠,١٠	١,٣٧
	من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة	٧٥	٢٥,٣٢	٢,٩٩	٨٨	٢١,٥٠	٩,٥٥
	من ١٥ إلى أقل من ٢٠ سنة	٧٧	٢٥,٩٥	٣,٠٣	٦١	١٢,٠٠	٠,٢٢
	من ٢٠ سنة فأكثر	٣١	٢٥,٦١	١,٨٢	٢٧	١٢,٠٠	٠,٣٦
عنف بدني	أقل من ٥ سنوات	٣٤	١٧,٠٣	٤,٢٠	٥٦	١٩,٠٧	١,٥١
	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	٨٣	١٥,٦٧	٣,٢٤	٦٨	١٦,٦٨	١,٠٧
	من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة	٧٥	٢٣,٧٢	٨,٥٨	٨٨	١٣,٥٠	٢,٥١
	من ١٥ إلى أقل من ٢٠ سنة	٧٧	٣٠,٤٥	٥,٩٤	٦١	١١,٣٦	٠,٤٨
	من ٢٠ سنة فأكثر	٣١	٣١,٦٥	١,٣٦	٢٧	١٢,٠٠	٠,١٣
درجة كلية للعنف	أقل من ٥ سنوات	٣٤	٦٣,٠٦	٨,١٧	٥٦	٧٥,٨٠	٤,١٥
	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	٨٣	٥٥,٨٤	٩,٤٥	٦٨	٧٢,٩٩	١,١٠
	من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة	٧٥	٧٢,٥٢	١٩,٨٦	٨٨	٥٣,٥٠	١٩,٦١
	من ١٥ إلى أقل من ٢٠ سنة	٧٧	٨٦,١٠	١٤,٣٣	٦١	٣٤,٠٠	١,٢٠
	من ٢٠ سنة فأكثر	٣١	٨٨,٣٩	٣,٨٨	٢٧	٣٤,٠٠	٠,٧٨

ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات الحسابية ذات دلالة إحصائية تم تطبيق تحليل التباين الأحادي، وجاءت نتائجه كما هو موضح في الجدول (١٠) الآتي:

جدول (١٠) يوضح نتائج اختبار "تحليل التباين الأحادي" للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات استجابات

عينة البحث على مقياس العنف ضد المرأة في مكان العمل وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

العينة	الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة "ف"	الدلالة الإحصائية
ريف	عنف جنسي	بين المجموعات	٩٥٣٧,٤	٤	٢٣٨٤,٤	**٣٣,٧	٠,٠١
		الخطأ	٢٠٩٢٢,٦	٢٩٦	٧٠,٧		
		كلى	٣٠٤٦٠,٠	٢٩٩			
	عنف نفسي	بين المجموعات	١٥١,٢	٤	٣٧,٨	**٤,٩	٠,٠١
		الخطأ	٢٢٦٢,٤	٢٩٦	٧,٦		
		كلى	٢٤١٣,٧	٢٩٩			
	عنف بدني	بين المجموعات	١٢٢٧٦,٤	٤	٣٠٦٩,١	**١٥,٢	٠,٠١
		الخطأ	٥٩٦٣٠,٥	٢٩٦	٢٠١,٥		
		كلى	٧١٩٠٦,٩	٢٩٩			
	درجة كلبية للعنف	بين المجموعات	٤٨٠٤٥,٤	٤	١٢٠١١,٤	**٢٨,٥	٠,٠١
		الخطأ	١٢٤٧٧٦,١	٢٩٦	٤٢١,٥		
		كلى	١٧٢٨٢١,٥	٢٩٩			
حضر	عنف جنسي	بين المجموعات	١٣٩٠٧,١	٤	٣٤٧٦,٨	**١٨,٦	٠,٠١
		الخطأ	٥٥٢٧٩,٠	٢٩٦	١٨٦,٨		
		كلى	٦٩١٨٦,١	٢٩٩			
	عنف نفسي	بين المجموعات	١٦٢٥٥,٢	٤	٤٠٦٣,٨	**٢٠,٧	٠,٠١
		الخطأ	٥٨٢٤٣,٧	٢٩٦	١٩٦,٨		
		كلى	٧٤٤٩٨,٩	٢٩٩			
	عنف بدني	بين المجموعات	٢٣٣٩,٥	٤	٥٨٤,٩	**١٦,١	٠,٠١
		الخطأ	١٠٧٦٦,٧	٢٩٦	٣٦,٤		
		كلى	١٣١٠٦,٢	٢٩٩			
	درجة كلبية للعنف	بين المجموعات	٨٤٦٨٣,٣	٤	٢١١٧٠,٨	**٥٤,٧	٠,٠١
		الخطأ	١١٤٤٨٧,٨	٢٩٦	٣٨٦,٨		
		كلى	١٩٩١٧١,١	٢٩٩			

ويتضح من الجدول السابق وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١ بين متوسطات استجابات عينة البحث في مستوى العنف ضد المرأة في مكان العمل وفقاً لمتغير سنوات الخبرة وذلك بالنسبة إلى عينة الريف وعينة الحضر. وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة (سعد، ٢٠١٥، ٢) التي أكدت على عدم وجود فروق في مستوى العنف الممارس ضد المرأة في أماكن العمل في مدينة جنين ترجع إلى متغير سنوات الخبرة. وللتعرف على دلالة الفروق الثنائية في أبعاد العنف ضد المرأة ذات الدلالة الإحصائية وفقاً لمتغير سنوات الخبرة، تم استخدام اختبار توكي للمقارنات الثنائية، وقد أوضح بالنسبة لعينة الريف أن الفروق في العنف الجنسي والعنف البدني والدرجة الكلية للعنف ضد المرأة في مكان العمل كانت لصالح التي تعمل في الفترة من (٢٠ سنة فأكثر)، أما الفروق في العنف النفسي فكانت لصالح التي تعمل في الفترة من (١٥ - ٢٠ سنة). وقد يرجع ذلك إلى أن معظم عينة النساء الريفيات اللاتي يعملن في الفترة من (١٥- ٢٠ سنة فأكثر) يتركزن في الفئة العمرية من (٤٠-٦٠ سنة)، وقد أكد البحث الحالي أنهن

يتحملن الكثير من الأعباء والمسئوليات داخل الأسرة الريفية وفي مجال العمل مما يعرضهن للعنف من قبل الرؤساء والزملاء في العمل. أما بالنسبة لعينة الحضر فقد كانت الفروق في العنف الجنسي والعنف البدني والدرجة الكلية للعنف ضد المرأة لصالح التي تعمل في الفترة (أقل من ٥ سنوات)، أما الفروق في العنف النفسي كانت لصالح التي تعمل في الفترة من (٥ - ١٠ سنوات)، وقد يرجع ذلك إلى أن معظم عينة النساء الحضرية اللاتي يعملن في الفترة من (أقل من ٥ سنوات - ١٠ سنوات) يتركزن في الفئة العمرية من (٢٠ - ٤٠ سنة)، وقد أكد البحث الحالي أنهن تعرضن للعنف الجنسي والنفسي والبدني في مكان العمل نظراً لقلة سنوات الخبرة لديهن، وانخفاض مستوى الوعي بحقوقهن القانونية في العمل.

و. الفروق في مستوى العنف ضد المرأة في مكان العمل وفقاً لمتغير مكان الإقامة (ريف - حضر):

للتعرف على دلالة الفروق في مستوى العنف ضد المرأة في مكان العمل وفقاً لمتغير مكان الإقامة (ريف - حضر) تم استخدام اختبار "ت" للعينات المستقلة، كما هو موضح في الجدول (١١) الآتي :

جدول (١١) نتائج اختبار "ت" للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات استجابات عينة البحث على مقياس العنف ضد المرأة في مكان العمل وفقاً لمتغير مكان الإقامة (ريف - حضر)

الأبعاد	مكان الإقامة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة "ت"	الدلالة الإحصائية
عنف جنسي	ريف	٣٠٠	٢٣,٥٦	٨,٢٧	٥٩٨	**٦,٠٢	٠,٠١
	حضر	٣٠٠	١٩,٥٥	٨,٠١			
عنف نفسي	ريف	٣٠٠	٢٥,١٢	٢,٨٤	٥٩٨	**٥,٤٨	٠,٠١
	حضر	٣٠٠	٢٢,١٢	٩,٠٥			
عنف بدني	ريف	٣٠٠	٢٣,٢٨	٨,٥٦	٥٩٨	**١٦,٢٧	٠,٠١
	حضر	٣٠٠	١٤,٦٩	٣,٢٢			
درجة كلية للعنف	ريف	٣٠٠	٧١,٩٦	١٨,٥٤	٥٩٨	**٩,٩٢	٠,٠١
	حضر	٣٠٠	٥٦,٣٦	١٩,٩٦			

ويتضح من الجدول السابق وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١ بين متوسطات استجابات عينة البحث في مستوى العنف ضد المرأة في مكان العمل (عنف جنسي، عنف نفسي، عنف بدني، الدرجة الكلية للعنف ضد المرأة) وفقاً لمتغير مكان الإقامة (ريف - حضر)، لصالح عينة الريف. وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة (سعد، ٢٠١٥، ٢) التي أكدت على عدم وجود فروق في مستوى العنف الممارس ضد المرأة في أماكن العمل في مدينة جنين ترجع إلى متغير مكان الإقامة (مدينة - ريف - مخيم). وقد يرجع ذلك إلى أن ربة الأسرة العاملة في الريف تتحمل الكثير من الأعباء والمسئوليات المنزلية والأسرية كزوجة وأم وربة منزل بجانب مسئولياتها الوظيفية في ظل الثقافة الريفية الراضية لمساندة الرجل لزوجته في القيام بالأعمال المنزلية والأسرية،

والتي تحدد لكل منهما أدواراً نمطية ، حيث يرى كثير من الأزواج الريفيين أن مساعدتهم لزوجاتهم في أعمال المنزل ينتقص من رجولتهم وإهانة لكرامتهم، وأنه من صميم عمل المرأة نظراً لطبيعتها الأنثوية، وأن المنزل بالنسبة لهم مكان للراحة فقط ، وذلك يجعل المرأة الريفية العاملة تضطر إلى التقصير في عملها من أجل المحافظة على كيان أسرتها مما يعرضها للعنف النفسى والجنسى والبدنى من قبل الرؤساء والزملاء الذكور في العمل، كما أن المرأة الريفية تعاني كثيراً من الضغوط المهنية نظراً لقلّة وعيها بحقوقها القانونية في العمل، وأساليب مكافحة العنف الممارس ضدها مقارنة بالمرأة الحضرية ، بجانب أنها تتخوف كثيراً من الإباحة والتصريح بما تتعرض له من عنف في مكان عملها خوفاً على سمعتها وسمعة أفراد أسرتها من كلام ونظرات الآخرين في المجتمع، الذي ينتقص من قيمتها ومكانتها، ويؤثر على استقرارها الأسرى وعلاقتها بزوجها.

٢) الفرض الثانى:

ينص الفرض الثانى علي أنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مفردات عينة الريف والحضر في مستوى ثقافة الإنجاز الأسرى والمهني تعزى إلى السن والحالة الاجتماعية والمستوى التعليمى والدخل الشهري وسنوات الخبرة ومكان الإقامة". وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار "ت" للعينات المستقلة وذلك بالنسبة لمتغير (مكان الإقامة)، واختبار تحليل التباين الأحادى وذلك بالنسبة للمتغيرات (السن ، المستوى التعليمى، الحالة الاجتماعية، الدخل الشهري، سنوات الخبرة) ، وفيما يلي عرضاً للنتائج المتعلقة بهذا الفرض:

أ. الفروق في مستوى ثقافة الإنجاز لدى المرأة وفقاً لمتغير السن:

للكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير السن تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعرفة الفروق في المتوسطات الحسابية كما في الجدول (١٢):

جدول (١٢) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة البحث على مقياس ثقافة الإنجاز الأسرى والمهني لدى المرأة وفقاً لمتغير السن

الأبعاد	فئات السن	ريف			حضر		
		العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
ثقافة الإنجاز المهني	٣٠-٢٠	٦٢	١٤٨,٤٥	١٤,٤٤	٧٧	١٠٥,١٤	١٩,٥٥
	٤٠-٣٠	٨٦	١٦٠,٥١	٢٠,٥٣	٩١	١١٠,٠٠	١٣,٥١
	٥٠-٤٠	٩٨	٩٥,٩٤	١٩,٥٢	٨٣	١٦٦,٠٠	١,٦٦
	٦٠-٥٠	٥٤	١٠٤,٥٩	٢٨,٤٢	٤٩	١٥٨,٠٠	٣,٥٨
ثقافة الإنجاز الأسرى	٣٠-٢٠	٦٢	١٣٤,٨٧	١٤,٠٢	٧٧	٨٦,١٣	٢٤,٥٨
	٤٠-٣٠	٨٦	١٣٦,٠٠	٣,٣٣	٩١	١٣٤,٠٧	٠,٣٦
	٥٠-٤٠	٩٨	٨٨,٣٦	١٤,٣٨	٨٣	١٢٥,٠٠	٢,٦٣
	٦٠-٥٠	٥٤	٩٦,٢٢	١٨,٦٨	٤٩	١٢٤,١٨	٠,٦٠

ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات الحسابية ذات دلالة إحصائية تم تطبيق تحليل التباين الأحادى، وجاءت نتائجه كما هو موضح في الجدول (١٣) الآتى:

جدول (١٣) نتائج اختبار "تحليل التباين الأحادي" للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات استجابات عينة البحث على مقياس ثقافة الإنجاز الأسرى والمهني لدى المرأة وفقاً لمتغير السن

العينة	الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة "ف"	الدلالة الإحصائية
ريف	ثقافة الإنجاز المهني	بين المجموعات	٤٦٧٦٨,٦	٣	١٥٥٨٩,٥	*٤٦,٩*	٠,٠١
		الخطأ	٩٨٣٠٥,٥	٢٩٦	٣٣٢,١		
		كلي	١٤٥٠٧٤,١	٢٩٩			
	ثقافة الإنجاز الأسرى	بين المجموعات	٩٩٨٦٣,٦	٣	٣٣٢٨٧,٩	*٤٩,١*	٠,٠١
		الخطأ	٢٠٠٥٥٠,٨	٢٩٦	٦٧٧,٥		
		كلي	٣٠٠٤١٤,٤	٢٩٩			
حضر	ثقافة الإنجاز المهني	بين المجموعات	١٨٤٦٥٤,٣	٣	٦١٥٥١,٤	*١٧,٤*	٠,٠١
		الخطأ	١٠٤٥٤٥٥,٤	٢٩٦	٣٥٣١,٩		
		كلي	١٢٣٠١٠٩,٧	٢٩٩			
	ثقافة الإنجاز الأسرى	بين المجموعات	٦٣٥٩٩,٥	٣	٢١١٩٩,٨	*٢٥,٥*	٠,٠١
		الخطأ	٢٤٥٩٣٣,٧	٢٩٦	٨٣٠,٩		
		كلي	٣٠٩٥٣٣,١	٢٩٩			

ويتضح من الجدول السابق وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١ بين متوسطات استجابات عينة البحث في مستوى ثقافة الإنجاز الأسرى والمهني لدى المرأة وفقاً لمتغير السن، وذلك بالنسبة إلى عينة الريف وعينة الحضر. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Heidemeier & Staudinger, 2015, 809) التي أكدت على وجود فروق في مستوى الدافعية للإنجاز في العمل والكفاءة الذاتية لدى العاملين الذكور والإناث ترجع إلى متغير السن.

وللتعرف على دلالة الفروق الثنائية في ثقافة الإنجاز الأسرى والمهني لدى المرأة وفقاً لمتغير السن، تم استخدام اختبار توكي للمقارنات الثنائية، وقد أوضح بالنسبة لعينة الريف أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوي (٠,٠١) بين فئات السن في مستوى ثقافة الإنجاز الأسرى والمهني لدى المرأة لصالح فئتي السن من (٢٠ - ٣٠)، ومن (٣٠ - ٤٠). أما بالنسبة لعينة الحضر فقد كانت الفروق في مستوى ثقافة الإنجاز المهني لدى المرأة لصالح فئة السن من (٤٠ - ٥٠)، بينما الفروق في مستوى ثقافة الإنجاز الأسرى لدى المرأة لصالح فئتي السن من (٤٠ - ٥٠)، ومن (٥٠ - ٦٠).

وهذا يدل على أن النساء الريفيات في الفئة العمرية من (٤٠-٦٠ سنة)، والنساء الحضريات في الفئة العمرية من (٢٠-٤٠ سنة) اللاتي يتعرضن للعنف من قبل الرؤساء والزملاء الذكور في العمل كما بينت نتائج البحث الراهن، هن أقل قدرة على إنجاز المهام والمسؤوليات سواء في الأسرة أو العمل. بينما في المقابل نجد أن النساء الريفيات في الفئة العمرية من (٢٠-٤٠ سنة)، والنساء الحضريات في الفئة العمرية من (٤٠-٦٠ سنة) أكثر طموحاً ومثابرة، وإصراراً على النجاح، وتحقيق الأهداف الأسرية والمهنية بإتقان وفعالية.

ب. الفروق في مستوى ثقافة الإنجاز لدى المرأة وفقاً لمتغير الحالة الاجتماعية:

للكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعرفة الفروق في المتوسطات الحسابية كما في الجدول (١٤):

جدول (١٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة البحث على مقياس ثقافة الإنجاز الأسرى والمهني لدى المرأة وفقاً لمتغير الحالة الاجتماعية

الأبعاد	الحالة الاجتماعية	ريف			حضر		
		العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
ثقافة الإنجاز المهني	متزوجة	١٩٣	١٤٠,١٤	٣١,٩٦	١٩٨	١١٧,٩١	٢٦,٦٩
	مطلقة	٢٩	٩٧,٩٣	٢٤,٠٣	٤٤	١٥٩,٠٥	١٧,٤٣
	أرملة	٧٨	١٠٤,٧٦	٢٩,٣٥	٥٨	١٦٠,٠٣	٧,٩٥
ثقافة الإنجاز الأسرى	متزوجة	١٩٣	١٢٣,٣٧	٢٣,٠٩	١٩٨	١١٣,٨٠	٢٧,٠٨
	مطلقة	٢٩	٩١,٨٣	١٨,٧٧	٤٤	١٢٥,٦٦	٢,٦٩
	أرملة	٧٨	٩٥,٣٨	١٩,٨٣	٥٨	١٢٤,٦٦	١,٤١

ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات الحسابية ذات دلالة إحصائية تم تطبيق تحليل التباين الأحادي، وجاءت نتائجه كما هو موضح في الجدول (١٥) الآتي:

جدول (١٥) يوضح نتائج اختبار "تحليل التباين الأحادي" للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات استجابات عينة البحث على مقياس ثقافة الإنجاز الأسرى والمهني لدى المرأة وفقاً لمتغير الحالة الاجتماعية

العينة	الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة "ف"	الدلالة الإحصائية
ريف	ثقافة الإنجاز المهني	بين المجموعات	٩٦٤١٤,٧	٣	٣٢١٣٨,٢	***٣٤,٠	٠,٠١
		الخطأ	٢٧٩٦٥٩,٥	٢٩٦	٩٤٤,٨		
		كلي	٣٧٦٠٧٤,١	٢٩٩			
ريف	ثقافة الإنجاز الأسرى	بين المجموعات	٥٧٩٤٩,٠	٣	١٩٣١٦,٣	***٣٩,٩	٠,٠١
		الخطأ	١٤٣٤٦٥,٥	٢٩٦	٤٨٤,٧		
		كلي	٢٠١٤١٤,٤	٢٩٩			
حضر	ثقافة الإنجاز المهني	بين المجموعات	٦٧٠٧٩,٥	٣	٢٢٣٥٩,٨	***٢٧,٩	٠,٠١
		الخطأ	٢٣٧٠٣٠,٢	٢٩٦	٨٠٠,٨		
		كلي	٣٠٤١٠٩,٧	٢٩٩			
حضر	ثقافة الإنجاز الأسرى	بين المجموعات	٨٥٩٨,٨	٢	٤٢٩٩,٤	***٨,٨	٠,٠١
		الخطأ	١٤٤٩٣٤,٣	٢٩٧	٤٨٨,٠		
		كلي	١٥٣٥٣٣,١	٢٩٩			

ويتضح من الجدول السابق وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١ بين متوسطات استجابات عينة البحث في مستوى ثقافة الإنجاز الأسرى والمهني لدى المرأة

وفقاً لمتغير الحالة الاجتماعية وذلك بالنسبة إلى عينة الريف وعينة الحضر. وهذه النتيجة تتفق إلى حد ما مع نتائج دراسة (Domenico & Jones, 2006, 1) التي أكدت على أن هناك فروق بين النساء العاملات في مستوى الطموح المهني والترقي الوظيفي ترجع إلى الحالة الاجتماعية.

وللتعرف على دلالة الفروق الثنائية في ثقافة الإنجاز الأسرى والمهني لدى المرأة وفقاً لمتغير الحالة الاجتماعية، تم استخدام اختبار توكي للمقارنات الثنائية، وقد أوضح بالنسبة لعينة الريف أن هناك فروق في مستوى ثقافة الإنجاز الأسرى والمهني لدى المرأة لصالح المتزوجات. أما بالنسبة لعينة الحضر فقد كانت الفروق في مستوى ثقافة الإنجاز الأسرى والمهني لدى المرأة لصالح المطلقات والأرامل. وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Patel et al., 2006, 39) التي أكدت على أن هناك فروق بين النساء العاملات في مستوى الموازنة والتوفيق بين المهام الأسرية والمسئوليات الوظيفية ترجع إلى الحالة الاجتماعية لصالح النساء غير المتزوجات.

وقد يرجع ذلك إلى ما توصلت إليه نتائج البحث الراهن التي أكدت على أن النساء الريفيات الأرامل والمطلقات يتعرضن للعنف في مكان العمل، وذلك يجعلهن أقل قدرة على النجاح والإنجاز في تحقيق الواجبات والمهام الأسرية والمهنية. بينما النساء الحضريات المتزوجات يتعرضن للعنف في مكان العمل، وذلك يجعلهن أقل قدرة على المثابرة والنجاح في إنجاز المسئوليات الأسرية والمهنية.

ج. الفروق في مستوى ثقافة الإنجاز لدى المرأة وفقاً لمتغير المستوى التعليمي:

للكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير المستوى التعليمي تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعرفة الفروق في المتوسطات الحسابية كما في الجدول (16):

جدول (١٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة البحث على مقياس ثقافة الإنجاز الأسرى والمهني لدى المرأة وفقاً لمتغير المستوى التعليمي

الأبعاد	المستوى التعليمي	ريف			حضر		
		العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
ثقافة الإنجاز المهني	تعليم متوسط	٧١	٩٣,٥٩	١٥,٤٢	٧٢	١٥٤,٠٨	١٩,٠١
	تعليم فوق	١٢٢	١١٩,٩٨	٣٥,٣٣	٨٩	١٣٦,٦٢	٣١,٢٥
	تعليم جامعي	٨٨	١٥٨,٧٣	١١,٨٩	٩٦	١٢٣,٣٥	٣٠,٢٥
ثقافة الإنجاز الأسرى	تعليم فوق	١٩	١٤٧,٧٩	٢٦,٨٩	٤٣	١٠٥,٣٧	٤,٦٩
	تعليم متوسط	٧١	٩٢,١٥	١٦,٩٣	٧٢	١٢٦,٣١	٣,٩٢
	تعليم فوق	١٢٢	١٠٦,٢٨	٢٥,٩١	٨٩	١٢١,٠٨	١٨,١٢
	تعليم جامعي	٨٨	١٣٥,٩٣	٧,٤٧	٩٦	١٠٠,٤٩	٢٨,٣٣
تعليم فوق	١٩	١٢٨,٥٣	١٩,٨٣	٤٣	١٣٤,٣٠	٤,١٠	

ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات الحسابية ذات دلالة إحصائية تم تطبيق تحليل التباين الأحادي، وجاءت نتائجه كما هو موضح في الجدول (١٧) الآتي:

جدول (١٧) يوضح نتائج اختبار "تحليل التباين الأحادي" للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات استجابات عينة البحث على مقياس ثقافة الإنجاز الأسرى والمهني لدى المرأة وفقاً لمتغير المستوى التعليمي

العينة	الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة "ف"	الدلالة الإحصائية
ريف	ثقافة الإنجاز المهني	بين المجموعات	١٨٢٠٥٣,٤	٣	٦٠٦٨٤,٥	**٩٣,١	٠,٠١
		الخطأ	١٩٣٠٢٠,٧	٢٩٦	٦٥٢,١		
		كلي	٣٧٥٠٧٤,١	٢٩٩			
	ثقافة الإنجاز الأسرى	بين المجموعات	٨٧٢١٨,٣	٣	٢٩٠٧٢,٨	**٧٦,٠	٠,٠١
		الخطأ	١١٣١٩٦,١	٢٩٦	٣٨٢,٤		
		كلي	٢٠٠٤١٤,٤	٢٩٩			
حضر	ثقافة الإنجاز المهني	بين المجموعات	٧٤٦٧٣,٢	٣	٢٤٨٩١,١	**٣٦,٩	٠,٠١
		الخطأ	١٩٩٤٣٦,٥	٢٩٦	٦٧٣,٨		
		كلي	٢٧٤١٠٩,٧	٢٩٩			
	ثقافة الإنجاز الأسرى	بين المجموعات	٤٦٦٣٤,٣	٣	١٥٥٤٤,٨	**٤٣,٠	٠,٠١
		الخطأ	١٠٦٨٩٨,٨	٢٩٦	٣٦١,١		
		كلي	١٥٣٥٣٣,١	٢٩٩			

ويتضح من الجدول السابق وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١ بين متوسطات استجابات عينة البحث في مستوى ثقافة الإنجاز الأسرى والمهني لدى المرأة وفقاً لمتغير المستوى التعليمي وذلك بالنسبة إلى عينة الريف وعينة الحضر. وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسة (غندور، ٢٠٠٨، ١) التي أكدت على وجود علاقة ارتباطية طردية بين ارتفاع المستوى التعليمي للمرأة العاملة ودرجة طموحها وكفاءتها وإنجازها. وتتفق هذه النتيجة أيضاً مع نتائج دراسة (Iglos, 2016, 6) التي أكدت على وجود علاقة ارتباطية طردية بين مستوى الطموح والإنجاز لدى النساء العاملات والرضا الوظيفي ومستوى التحصيل التعليمي لديهن.

وللتعرف على دلالة الفروق الثنائية في ثقافة الإنجاز الأسرى والمهني لدى المرأة وفقاً لمتغير المستوى التعليمي، تم استخدام اختبار توكي للمقارنات الثنائية، وقد بين بالنسبة لعينة الريف أن هناك فروق في مستوى ثقافة الإنجاز الأسرى والمهني لصالح النساء ذوات التعليم الجامعي. أما بالنسبة لعينة الحضر فقد كانت الفروق في مستوى ثقافة الإنجاز المهني لصالح النساء ذوات التعليم المتوسط، بينما الفروق في مستوى ثقافة الإنجاز الأسرى لصالح النساء ذوات التعليم فوق الجامعي.

وذلك يدل على أن التعليم يسهم في زيادة قدرة المرأة الريفية والحضرية على النجاح والإنجاز في تحقيق المهام والمسؤوليات الأسرية والمهنية. وقد يرجع ذلك إلى ما توصلت إليه نتائج البحث الراهن، التي أكدت على أن النساء الريفيات ذوات التعليم

المتوسط أكثر تعرضاً للعنف في مكان العمل مقارنة بالنساء ذوات التعليم الجامعي، مما يؤثر على قدرتهن على النجاح والإنجاز في الأسرة والعمل. كما بين أن النساء الحضريات ذوات التعليم المتوسط أكثر قدرة على النجاح والإنجاز في العمل، بينما في المقابل أكد على أن النساء الحضريات ذوات التعليم فوق الجامعي اللاتي يتعرضن للعنف بكل أشكاله أكثر مثابرة وإصراراً على النجاح، والإنجاز في تحقيق الواجبات والمهام الأسرية.

د. الفروق في مستوى ثقافة الإنجاز لدى المرأة وفقاً لمتغير الدخل الشهري:

للكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعرفة الفروق في المتوسطات الحسابية كما في الجدول (١٨) الآتي:

جدول (١٨) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة البحث على مقياس ثقافة الإنجاز

الأبعاد	الدخل الشهري	ريف			حضر		
		العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
ثقافة الإنجاز المهني	دخل منخفض	١٦٩	١٢٦,٠٥	٣٥,٢١	١٤٦	١٢٤,٧٧	٣١,٧٣
	دخل متوسط	١٠١	١٢٣,١٨	٣٤,٩٥	١١٣	١٣١,٢٢	٢٧,٧٨
	دخل مرتفع	٣٠	١٤٣,٨٠	٣٤,٤٩	٤١	١٦٠,٥٤	٣,٧٧
ثقافة الإنجاز الأسرى	دخل منخفض	١٦٩	١١٣,٦٦	٢٦,٧١	١٤٦	١٠٦,٦٠	٢٧,٨٩
	دخل متوسط	١٠١	١٠٩,٤٧	٢٤,٩٩	١١٣	١٢٩,٤٣	٦,٨٩
	دخل مرتفع	٣٠	١٢١,٦٠	٢٢,٣٧	٤١	١٢٤,٤٤	٠,٥٠

ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات الحسابية ذات دلالة إحصائية تم تطبيق تحليل التباين الأحادي، وجاءت نتائجه كما هو موضح في الجدول (١٩) الآتي:

جدول (١٩) يوضح نتائج اختبار "تحليل التباين الأحادي" للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات استجابات

عينة البحث على مقياس ثقافة الإنجاز الأسرى والمهني لدى المرأة وفقاً لمتغير الدخل الشهري

العينة	الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة "ف"	الدلالة الإحصائية
ريف	ثقافة الإنجاز المهني	بين المجموعات	١٠٠٨٨,٠١	٢	٥٠٤٤,٠	*٤,١	٠,٠٥
		الخطأ	٣٦٤٩٨٦,١	٢٩٧	١٢٢٨,٩		
		كلي	٣٧٥٠٧٤,١	٢٩٩			
	ثقافة الإنجاز الأسرى	بين المجموعات	٣٥٥٤,٣٣٣	٢	١٧٧٧,٢	٢,٧	غير دالة
		الخطأ	١٩٦٨٦٠,١	٢٩٧	٦٦٢,٨		
		كلي	٢٠٠٤١٤,٤	٢٩٩			

٠,٠١	**١٢,٢	١٠٠٣٠,٧	٣	٣٠٠٩٢	بين المجموعات	ثقافة	حضر
		٨٢١,٠	٢٩٦	٢٤٣٠١٧,٧	الخطأ	الإنجاز	
			٢٩٩	٢٧٣١٠٩,٧	كلي	المهني	
٠,٠١	**٢٠,٤	٨١٣٢,٨	٣	٢٤٣٩٨,٣١	بين المجموعات	ثقافة	
		٣٩٩,١	٢٩٦	١١٨١٣٤,٨	الخطأ	الإنجاز	
			٢٩٩	١٤٢٥٣٣,١	كلي	الأسرى	

ويتضح من الجدول السابق وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ بين متوسطات استجابات عينة البحث في مستوى ثقافة الإنجاز الأسرى والمهني لدى المرأة وفقاً لمتغير الدخل الشهري وذلك بالنسبة إلى عينة الحضر، أما بالنسبة إلى عينة الريف فيلاحظ وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠٥ في مستوى ثقافة الإنجاز المهني لدى المرأة وفقاً لمتغير الدخل الشهري، وعدم وجود فروق دالة إحصائياً في مستوى ثقافة الإنجاز الأسرى لدى المرأة وفقاً لمتغير الدخل الشهري. وتتفق هذه النتيجة إلى حد ما مع نتائج دراسة (6 , 2016, Igloso) التي أكدت على وجود علاقة ارتباطية طردية بين مستوى الدخل الشهري للنساء العاملات ومستوى الطموح والإنجاز والرضا الوظيفي لديهن.

وللتعرف على دلالة الفروق الثنائية في ثقافة الإنجاز الأسرى والمهني لدى المرأة وفقاً لمتغير الدخل الشهري، تم استخدام اختبار توكي للمقارنات الثنائية، وقد أوضح بالنسبة لعينة الريف أن هناك فروق في مستوى ثقافة الإنجاز المهني لصالح النساء ذوات الدخل المرتفع. أما بالنسبة لعينة الحضر فقد كانت الفروق في مستوى ثقافة الإنجاز المهني لصالح النساء ذوات الدخل المرتفع، بينما كانت الفروق في مستوى ثقافة الإنجاز الأسرى لصالح النساء ذوات الدخل المتوسط.

وقد يدل ذلك على أن ارتفاع مستوى دخل المرأة الريفية والحضرية أسهم في زيادة قدرتها على النجاح في تحقيق الأهداف والمهام المهنية بكفاءة وتميز، بينما في المقابل نجد أن النساء الحضريات ذوات الدخل المتوسط أكثر نجاحاً في تحقيق الأهداف والمسؤوليات الأسرية. وقد يرجع ذلك إلى ما توصلت إليه نتائج البحث الحالي، الذي أكد على أن النساء الريفيات ذوات الدخل المتوسط أكثر تعرضاً للعنف مما يجعلهن أقل قدرة على المثابرة والنجاح في الأسرة والعمل. بينما نجد أن النساء الحضريات ذوات الدخل المنخفض أكثر تعرضاً للعنف مما يجعلهن أقل قدرة على النجاح والإنجاز في الأسرة والعمل.

ه. الفروق في مستوى ثقافة الإنجاز لدى المرأة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة:

للكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعرفة الفروق في المتوسطات الحسابية كما في الجدول (20) الآتي:

جدول (٢٠) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة البحث على مقياس ثقافة الإنجاز الأسرى والمهني لدى المرأة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

الأبعاد	سنوات الخبرة	ريف			حضر		
		العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
ثقافة الإنجاز المهني	أقل من ٥ سنوات	٣٤	١٤٧,١٢	١٣,٨١	٥٦	١٠٨,٢٠	٢٢,٢١
	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	٨٣	١٥٩,٨٣	١٣,٨٥	٦٨	١٠٣,٥٧	٥,٦١
	من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة	٧٥	١١٩,٦٣	٣٦,٨٥	٨٨	١٣٩,٨٦	٢٩,٢٧
	من ١٥ إلى أقل من ٢٠ سنة	٧٧	١٠١,٤٨	٢٧,٢٠	٦١	١٦٣,١١	٣,٨٧
ثقافة الإنجاز الأسرى	من ٢٠ سنة فأكثر	٣١	٩٦,٩٠	١٨,٩٨	٢٧	١٥٨,٠٠	٠,٥٦
	أقل من ٥ سنوات	٣٤	١٣٤,٧٩	١٣,٠٦	٥٦	٨٧,٩٨	٢٦,٣٣
	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	٨٣	١٣٥,٠٧	١٠,٢٥	٦٨	١١٧,٦٩	٢٦,٦٤
	من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة	٧٥	١٠٨,٧٣	٢٥,٦٤	٨٨	١٢٩,٥٧	٤,٦١
	من ١٥ إلى أقل من ٢٠ سنة	٧٧	٩٢,٩٤	١٩,٨٦	٦١	١٢٤,٧٠	٠,٦٢
	من ٢٠ سنة فأكثر	٣١	٩٠,٥٨	٩,٩٩	٢٧	١٢٤,١٩	٠,٤٠

ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات الحسابية ذات دلالة إحصائية تم تطبيق تحليل التباين الأحادي، وجاءت نتائجه كما هو موضح في الجدول (٢١) الآتي:

جدول (٢١) يوضح نتائج اختبار "تحليل التباين الأحادي" للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات استجابات

عينة البحث على مقياس ثقافة الإنجاز الأسرى والمهني لدى المرأة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

العينة	الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة "ف"	الدلالة الإحصائية
ريف	ثقافة الإنجاز المهني	بين المجموعات	١٨٥٥٢٣,٥	٤	٤٦٣٨٠,٩	**٥٥,٠	٠,٠١
		الخطأ	٢٤٩٥٥٠,٦	٢٩٦	٨٤٣,١		
		كلي	٤٣٥٠٧٤,١	٢٩٩			
	ثقافة الإنجاز الأسرى	بين المجموعات	١٠٤٥٣٢,٤	٤	٢٦١٣٣,١	**٤٤,٠	٠,٠١
		الخطأ	١٧٥٨٨٢,٠	٢٩٦	٥٩٤,٢		
		كلي	٢٨٠٤١٤,٤	٢٩٩			
حضر	ثقافة الإنجاز المهني	بين المجموعات	١٦٩٤٢٥,٧	٤	٤٢٣٥٦,٤	**٦٧,٩	٠,٠١
		الخطأ	١٨٤٦٨٤,٠	٢٩٦	٦٢٣,٩		
		كلي	٣٥٤١٠٩,٧	٢٩٩			
	ثقافة الإنجاز الأسرى	بين المجموعات	٦٥٩٧٩,٣	٤	١٦٤٩٤,٨	**٣٥,٥	٠,٠١
		الخطأ	١٣٧٥٥٣,٩	٢٩٦	٤٦٤,٧		
		كلي	٢٠٣٥٣٣,١	٢٩٩			

ويتضح من الجدول السابق وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١ بين متوسطات استجابات عينة البحث في مستوى ثقافة الإنجاز الأسرى والمهني لدى المرأة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة وذلك بالنسبة إلى عينة الريف وعينة الحضر. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Igloso,2016, 6) التي أكدت على وجود علاقة ارتباطية طردية بين مستوى الطموح والإنجاز والرضا الوظيفي لدى النساء العاملات وسنوات الخبرة لديهن في العمل.

وللتعرف على دلالة الفروق الثنائية في ثقافة الإنجاز الأسرى والمهني لدى المرأة، وفقاً لمتغير سنوات الخبرة، تم استخدام اختبار توكي للمقارنات الثنائية، وقد بينت بالنسبة لعينة الريف أن هناك فروق في مستوى ثقافة الإنجاز الأسرى والمهني لصالح المرأة التي تعمل في الفترة من (أقل من ٥ سنوات) ومن (٥ إلى أقل من ١٠ سنوات). أما بالنسبة لعينة الحضر فقد كانت الفروق في مستوى ثقافة الإنجاز الأسرى والمهني لصالح المرأة التي تعمل في الفترة من (١٥ - ٢٠ سنة) ومن (٢٠ سنة فأكثر).

وقد يرجع ذلك إلى ما توصلت إليه نتائج البحث الحالي، الذي أكد على أن النساء الريفيات اللاتي يعملن في الفترة من (١٥ - ٢٠ سنة فأكثر). والنساء الحضريات اللاتي يعملن في الفترة من (أقل من ٥ سنوات - ١٠ سنوات) أكثر تعرضاً للعنف من قبل الرؤساء والزملاء في مكان العمل، مما يجعلهن أقل قدرة على المثابرة والنجاح في تحقيق الأهداف الأسرية والمهنية.

و. الفروق في مستوى ثقافة الإنجاز لدى المرأة وفقاً لمتغير مكان الإقامة (ريف -

حضر) :

للتعرف على دلالة الفروق في مستوى ثقافة الإنجاز الأسرى والمهني لدى المرأة وفقاً لمتغير مكان الإقامة (ريف - حضر)، تم استخدام اختبار "ت" للعينات المستقلة، والجدول التالي يوضح نتائج هذا الاختبار:

جدول (٢٢) نتائج اختبار "ت" للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات استجابات عينة البحث على مقياس

ثقافة الإنجاز الأسرى والمهني لدى المرأة وفقاً لمتغير مكان الإقامة (ريف - حضر)

الأبعاد	مكان الإقامة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة "ت"	الدلالة الإحصائية
ثقافة الإنجاز المهني	ريف	٣٠٠	١٢٦,٨٦	٣٥,٤٢	٥٩٨	-١,٩٤	غير دالة
	حضر	٣٠٠	١٣٢,٠٩	٣٠,٢٨			
ثقافة الإنجاز الأسرى	ريف	٣٠٠	١١٣,٠٤	٢٥,٨٩	٥٩٨	*٢,٣١	٠,٠٥
	حضر	٣٠٠	١١٧,٦٤	٢٢,٦٦			

ويتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى ثقافة الإنجاز المهني لدى المرأة وفقاً لمتغير مكان الإقامة (ريف - حضر). بينما توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ بين متوسطات استجابات عينة البحث في مستوى ثقافة الإنجاز الأسرى لدى المرأة وفقاً لمتغير مكان الإقامة (ريف - حضر) لصالح عينة الحضر. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (محمد، ٢٠٠٨، ٨٠٩) التي أكدت على أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين ربات الأسر الريفيات والحضريرات لصالح

الحضرية في دافعتهن للإنجاز.

وقد يرجع ذلك إلى ما توصلت إليه نتائج البحث الراهن التي أكدت على أن ربة الأسرة الريفية أكثر تعرضاً للعنف في مكان العمل من ربة الأسرة الحضرية. فالمرأة الحضرية العاملة تتاح أمامها الكثير من الإمكانيات والفرص التي تمكنها من تحقيق أهدافها الأسرية والمهنية، وتتمتع في ظل الثقافة الحضرية بالاستقلالية والرغبة في تحقيق الذات والمثابرة من أجل الوصول إلى المساواة بالرجل في الحقوق والواجبات سواء داخل الأسرة أو العمل.

(٣) الفرض الثالث:

ينص الفرض الثالث علي أنه "لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العنف الموجه ضد المرأة الريفية والحضرية في مكان العمل وثقافة الإنجاز الأسرى لديها". وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام معامل ارتباط بيرسون، وفيما يلي جدول يوضح قيم معاملات الارتباط بين استجابات العينة الريفية والحضرية على مقياس العنف ضد المرأة واستجاباتهم على مقياس ثقافة الإنجاز الأسرى:

جدول (٢٣) قيم معاملات الارتباط بين العنف ضد المرأة الريفية والحضرية في مكان العمل وثقافة الإنجاز الأسرى لديها

العينة	المتغيرات	الإنجاز الأسرى	الدلالة الإحصائية
الريف	عنف جنسي	-٠,٧٦٦	دالة عند مستوى ٠,٠١
	عنف نفسي	-٠,٤٠٨	دالة عند مستوى ٠,٠١
	عنف بدني	-٠,٨٣٠	دالة عند مستوى ٠,٠١
	درجة كلية للعنف	-٠,٧٨٧	دالة عند مستوى ٠,٠١
الحضر	عنف جنسي	-٠,٣٥٤	دالة عند مستوى ٠,٠١
	عنف نفسي	-٠,٢١٨	دالة عند مستوى ٠,٠١
	عنف بدني	-٠,٥٣٤	دالة عند مستوى ٠,٠١
	درجة كلية للعنف	-٠,٣٢٧	دالة عند مستوى ٠,٠١

ويتضح من الجدول السابق ما يلي:

بالنسبة لعينة الريف:

- وجود علاقة ارتباطية عكسية دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ بين العنف الجنسي وثقافة الإنجاز الأسرى لدى المرأة الريفية حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (-٠,٧٦٦).

- وجود علاقة ارتباطية عكسية دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ بين العنف النفسي وثقافة الإنجاز الأسرى لدى المرأة الريفية حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (-٠,٤٠٨).

- وجود علاقة ارتباطية عكسية دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ بين العنف البدني وثقافة الإنجاز الأسرى لدى المرأة الريفية حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (-٠,٨٣٠).

- وجود علاقة ارتباطية عكسية دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ بين الدرجة الكلية لمقياس العنف ضد المرأة في مكان العمل وثقافة الإنجاز الأسرى لدى المرأة الريفية حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (-٠,٧٨٧).
- أما بالنسبة لعينة الحضر:**
- وجود علاقة ارتباطية عكسية دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ بين العنف الجنسي وثقافة الإنجاز الأسرى لدى المرأة الحضرية حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (-٠,٣٥٤).
- وجود علاقة ارتباطية عكسية دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ بين العنف النفسي وثقافة الإنجاز الأسرى لدى المرأة الحضرية حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (-٠,٢١٨).
- وجود علاقة ارتباطية عكسية دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ بين العنف البدني وثقافة الإنجاز الأسرى لدى المرأة الحضرية حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (-٠,٥٣٤).
- وجود علاقة ارتباطية عكسية دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ بين الدرجة الكلية لمقياس العنف ضد المرأة وثقافة الإنجاز الأسرى لدى المرأة الحضرية حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (-٠,٣٢٧).
- وفى ضوء ما سبق يمكن القول إن هناك علاقة ارتباطية عكسية عند مستوى ٠,٠١ بين العنف الجنسي والنفسي والبدني الموجه ضد المرأة الريفية والحضرية في مكان العمل ومستوى ثقافة الإنجاز الأسرى لديها. وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسة (Bowman et.al.,2009,299) التي توصلت إلى أن العنف الموجه ضد العاملين من الجنسين في مكان العمل يؤثر بشكل مباشر وغير مباشر تأثيراً سلبياً على البيئة التنظيمية والأسرية والمجتمعية، وذلك يرجع إلى الصدمات النفسية الناتجة عن التعرض للعنف.

٤) الفرض الرابع:

ينص الفرض الرابع علي أنه "لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العنف الموجه ضد المرأة الريفية والحضرية في مكان العمل وثقافة الإنجاز المهني لديها"، وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام معامل ارتباط بيرسون، وفيما يلي جدول يوضح قيم معاملات الارتباط بين استجابات العينة الريفية والحضرية على مقياس العنف ضد المرأة واستجاباتهم على مقياس ثقافة الإنجاز المهني:

جدول (٢٤) يوضح قيم معاملات الارتباط بين العنف ضد المرأة الريفية والحضرية في مكان العمل

وثقافة الإنجاز المهني لديها

العينة	المتغيرات	الإنجاز المهني	الدلالة الإحصائية
الريف	عنف جنسي	-٠,٨٣٣	دالة عند مستوى ٠,٠١
	عنف نفسي	-٠,٤٧٦	دالة عند مستوى ٠,٠١
	عنف بدني	-٠,٨٥٢	دالة عند مستوى ٠,٠١
الحضر	درجة كلية للعنف	-٠,٨٣٨	دالة عند مستوى ٠,٠١
	عنف جنسي	-٠,٨٩٧	دالة عند مستوى ٠,٠١

وانخفاض مستوى أدائهن في العمل وعدم قدرتهن على تحمل المسئوليات المهنية.
خامساً : نتائج البحث:

- أسفر البحث في إطاره الميداني عن مجموعة من النتائج، تتمثل أهمها فيما يلي:**
١. بالنسبة للفرض الأول بينت نتائج البحث عدم صحة الفرض الصفري الأول الذي ينص على أنه " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين عينة العاملات الريفيات والحضرية في مستوى العنف الموجه ضدهن في مكان العمل تعزى إلى السن والحالة الاجتماعية والمستوى التعليمي والدخل الشهري وسنوات الخبرة ومكان الإقامة". وفيما يلي عرضاً لنتائج هذا الفرض :
 - كشفت نتائج البحث عن أن عينة العاملات الريفيات في الفئة العمرية من (٤٠ - ٦٠) سنة أكثر تعرضاً للعنف من العاملات الريفيات في الفئة العمرية من (٢٠ - ٤٠) سنة . بينما العاملات الحضرية في الفئة العمرية من (٢٠ - ٤٠) سنة أكثر تعرضاً للعنف من العاملات الحضرية في الفئة العمرية من (٤٠ - ٦٠) سنة. وهذا يشير إلى أن عينة النساء الريفيات العاملات في الفئة العمرية من (٤٠-٦٠) سنة يتعرضن للعنف، وقد يرجع ذلك إلى معاناة النساء الريفيات في هذه الفئة العمرية من الصراع بين واجباتهن والتزاماتهن الأسرية والوظيفية، بجانب نقص الوعي لديهن بأساليب مكافحة العنف الممارس ضدهن من قبل الزملاء والرؤساء في العمل. بينما يلاحظ أن النساء الحضرية العاملات في الفئة العمرية من (٢٠ - ٤٠) يتعرضن للعنف، وقد يرجع ذلك إلى معاناة المرأة الحضرية في هذه الفئة العمرية من عدم القدرة على تحقيق الموازنة بين أدوارها الأسرية ومسئولياتها في العمل، وخاصة أنها أقل خبرة في الحياة الزوجية والمهنية مقارنة بالفئات العمرية الأخرى، مما يجعلها تضطر إلى التقصير في أداء مهام عملها من أجل رعاية أفراد أسرتها وذلك يعرضها للعنف من قبل رؤسائها وزملائها في العمل.
 - أوضحت نتائج البحث أن عينة العاملات الريفيات من الأرامل والمطلقات أكثر تعرضاً للعنف في مكان العمل من العاملات المتزوجات. بينما العاملات الحضرية من المتزوجات أكثر تعرضاً للعنف في مكان العمل من الأرامل والمطلقات. وهذا يشير إلى أن النساء الريفيات العاملات من الأرامل والمطلقات أكثر تعرضاً للعنف في مكان العمل، وقد يرجع ذلك إلى أن هذه الفئة من النساء تتحمل الكثير من الأعباء المنزلية والأسرية بمفردها، وتعرض لضغوط ثقافية واجتماعية ونفسية من قبل الأهل والمجتمع في ظل هيمنة الثقافة الريفية الذكورية مما يدفعهن في كثير من الأحيان إلى التقصير في الالتزام بالمهام الوظيفية من ناحية أو الوقوع ضحية للعنف الجنسي والنفسى والبدنى الممارس ضدهن من قبل الرؤساء والزملاء الذكور في العمل من ناحية أخرى. بينما يلاحظ أن النساء الحضرية العاملات من المتزوجات أكثر تعرضاً للعنف في مكان العمل، وقد يرجع ذلك إلى نقص الوعي لديهن بحقوقهن القانونية في العمل، وأساليب مكافحة العنف الممارس ضدهن، وعدم قدرتهن على التوفيق بين المسئوليات الأسرية والمهام المهنية مما يجعلهن يتعرضن للعنف بكل أشكاله من قبل الرؤساء والزملاء الذكور في العمل.
 - كشفت نتائج البحث عن أن العاملات الريفيات ذوات التعليم المتوسط أكثر تعرضاً للعنف الجنسي والنفسى والبدنى. بينما العاملات الحضرية ذوات التعليم فوق الجامعي أكثر تعرضاً للعنف الجنسي والنفسى والبدنى من قبل الرؤساء والزملاء

الذكور في العمل. وقد يرجع ذلك إلى أن هذه الفئة من ذوات التعليم المتوسط تتعرض للكثير من الضغوط المهنية مقارنة بذوات التعليم العالي، حيث يلقي على عاتقها الكثير من المسؤوليات المهنية نظراً لانخفاض مستواها التعليمي ولقلة وعيها بقوانين العمل. أما بالنسبة لعينة الحضر فقد كانت الفروق في العنف الجنسي والعنف النفسي والعنف البدني والدرجة الكلية للعنف ضد المرأة لصالح ذوات التعليم فوق الجامعي، وذلك على الرغم من أن هذه الفئة من الحاصلات على تعليم عالي من المفترض أن يكون لديهن معرفة ووعي بقوانين العمل، وما يترتب عليه من حقوق وواجبات وظيفية، تمكنهن من الدفاع عن حقوقهن، ومواجهة العنف الممارس ضدهن، ولكن نظراً لانشغال هذه الفئة باستكمال دراستها العلمية، تضطر إلى التقصير في الالتزام بأداء المهام والمسؤوليات الوظيفية على أكمل وجه مما يعرضها للعنف من قبل الرؤساء والزملاء الذكور في العمل.

– أوضحت نتائج البحث أن عينة العاملات الريفيات ذوات الدخل المتوسط أكثر تعرضاً للعنف الجنسي والبدني في مكان العمل. بينما العاملات الحضريات ذوات الدخل المنخفض أكثر تعرضاً للعنف الجنسي والنفسي والبدني في مكان العمل. وهذا يشير إلى أن عينة النساء الريفيات من ذوات الدخل المتوسط، وعينة النساء الحضريات من ذوات الدخل المنخفض يتعرضن للعنف في مكان العمل مقارنة بعينة النساء الريفيات والحضرريات من ذوات الدخل المرتفع اللاتي لا يتعرضن للعنف في مكان العمل. وقد يرجع ذلك إلى معاناة هؤلاء النساء من العوز المادي وارتفاع الأسعار وغلاء المعيشة، مما يجعلهن غير قادرات على التوفيق بين الواجبات والمتطلبات المعيشية للأسرة والمهام الوظيفية، وذلك يعرضهن للعنف من قبل الرؤساء والزملاء الذكور في العمل، بجانب عدم قدرتهن على مواجهة الحاسمة للعنف الذي يتعرضن إليه، خوفهن من التعرض للكثير من المضايقات والمشاكل في مكان عملهن أو فقدان الوظيفة أو حتى النقل إلى مكان وظيفي آخر غير ملائم وغير مرغوب فيه.

– كشفت نتائج البحث عن أن العاملات الريفيات اللاتي يعملن في الفترة من (١٥-٢٠ سنة فأكثر) أكثر تعرضاً للعنف في مكان العمل. بينما العاملات الحضريات اللاتي يعملن في الفترة (أقل من ٥ سنوات - ١٠ سنوات) أكثر تعرضاً للعنف في مكان العمل. وقد يرجع ذلك إلى أن معظم عينة النساء الريفيات اللاتي يعملن في الفترة من (١٥ - ٢٠ سنة فأكثر) يتركزن في الفئة العمرية من (٤٠-٦٠ سنة)، وقد أكد البحث الحالي أنهن يتحملن الكثير من الأعباء والمسؤوليات داخل الأسرة الريفية وفي مجال العمل مما يعرضهن للعنف من قبل الرؤساء والزملاء في العمل. أما بالنسبة لعينة الحضر فقد كانت الفروق في العنف الجنسي والعنف البدني والدرجة الكلية للعنف ضد المرأة لصالح الفئة التي تعمل في الفترة (أقل من ٥ سنوات)، أما الفروق في العنف النفسي كانت لصالح الفئة التي تعمل في الفترة من (٥ - ١٠ سنوات)، وقد يرجع ذلك إلى أن معظم عينة النساء الحضريات اللاتي يعملن في الفترة من (أقل من ٥ سنوات - ١٠ سنوات) يتركزن في الفئة العمرية من (٢٠-٤٠ سنة)، وقد أكد البحث الحالي أنهن يتعرضن للعنف الجنسي والنفسي والبدني في مكان العمل نظراً لقلة سنوات الخبرة لديهن، وانخفاض مستوى الوعي بحقوقهن القانونية في العمل.

– أوضحت نتائج البحث أن عينة العاملات الريفيات أكثر تعرضاً للعنف الجنسى والنفسى والبدنى فى مكان العمل من عينة العاملات الحضريات. وقد يرجع ذلك إلى أن ربة الأسرة العاملة فى الريف تتحمل الكثير من الأعباء والمسئوليات المنزلية والأسرية كزوجة وأم وربة منزل بجانب مسئولياتها الوظيفية فى ظل الثقافة الريفية الراضية لمساندة الرجل لزوجته فى القيام بالأعمال المنزلية والأسرية، والتي تحدد لكل منهما أدواراً نمطية ، حيث يرى كثير من الأزواج الريفيين أن مساعدتهم لزوجاتهم فى أعمال المنزل ينتقص من رجولتهم وإهانة لكرامتهم، وأنه من صميم عمل المرأة نظراً لطبيعتها الأنثوية، وأن المنزل بالنسبة لهم مكان للراحة فقط ، وذلك يجعل المرأة الريفية العاملة تضطر إلى التقصير فى عملها من أجل المحافظة على كيان أسرتها مما يعرضها للعنف النفسى والجنسى والبدنى من قبل الرؤساء والزملاء الذكور فى العمل، كما أن المرأة الريفية تعاني كثيراً من الضغوط المهنية نظراً لقلتها وعيها بحقوقها القانونية فى العمل، وأساليب مكافحة العنف الممارس ضدها مقارنة بالمرأة الحضرية ، بجانب أنها تتخوف كثيراً من الإباحة أو التصريح بما تتعرض له من عنف فى مكان عملها خوفاً على سمعتها وسمعة أفراد أسرتها من كلام ونظرات الآخرين فى المجتمع، الذى ينتقص من قيمتها ومكانتها، ويؤثر على استقرارها الأسرى وعلاقتها بزوجها.

٢. وبالنسبة للفرض الثانى بينت نتائج البحث عدم صحة الفرض الصفرى الثانى الذى ينص على أنه " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين عينة العاملات الريفيات والحضرريات فى مستوى ثقافة الإنجاز الأسرى والمهنى لديهن تعزى إلى السن والحالة الاجتماعية والمستوى التعليمى والدخل الشهرى وسنوات الخبرة ومكان الإقامة". وفيما يلى عرضاً لنتائج هذا الفرض :

– كشفت نتائج البحث عن أن عينة العاملات الريفيات فى الفئة العمرية من (٢٠ - ٤٠ سنة) لديهن ثقافة الإنجاز الأسرى والمهنى . بينما العاملات الحضريات فى الفئة العمرية من (٤٠ - ٥٠ سنة) لديهن ثقافة الإنجاز المهنى وفى المقابل نجد أن العاملات الحضريات فى الفئة العمرية من (٤٠ - ٦٠ سنة) لديهن ثقافة الإنجاز الأسرى. وهذا يدل على أن النساء الريفيات فى الفئة العمرية من (٤٠-٦٠ سنة)، والنساء الحضريات فى الفئة العمرية من (٢٠-٤٠ سنة) اللاتى يتعرضن للعنف من قبل الرؤساء والزملاء الذكور فى العمل كما بينت نتائج البحث الراهن، هن أقل قدرة على إنجاز المهام والمسئوليات سواء فى الأسرة أو العمل. بينما فى المقابل نجد أن النساء الريفيات فى الفئة العمرية من (٢٠-٤٠ سنة)، والنساء الحضريات فى الفئة العمرية من (٤٠-٦٠ سنة) التى أكدت نتائج البحث الراهن عدم تعرضهن للعنف فى مكان العمل، أكثر طموحاً ومثابرة، وإصراراً على النجاح، وتحقيق الأهداف الأسرية والمهنية بإتقان وفاعلية .

– أوضحت نتائج البحث أن عينة العاملات الريفيات من المتزوجات لديهن ثقافة الإنجاز الأسرى والمهنى أكثر من المطلقات والأرامل. بينما عينة العاملات الحضريات من المطلقات والأرامل لديهن ثقافة الإنجاز الأسرى والمهنى أكثر من المتزوجات. وقد يرجع ذلك إلى ما توصلت إليه نتائج البحث الراهن التى أكدت على أن النساء الريفيات الأرامل والمطلقات يتعرضن للعنف فى مكان العمل، وذلك يجعلهن أقل قدرة على النجاح والإنجاز فى تحقيق الواجبات والمهام الأسرية والمهنية. بينما النساء

- الحضرية المتزوجات يتعرضن للعنف في مكان العمل، وذلك يجعلهن أقل قدرة على المثابرة والنجاح في إنجاز الواجبات الأسرية والمسئوليات المهنية.
- كشفت نتائج البحث عن أن عينة العاملات الريفيات ذوات التعليم الجامعي لديهن ثقافة الإنجاز الأسرى والمهني. بينما عينة العاملات الحضرية ذوات التعليم المتوسط لديهن ثقافة الإنجاز المهني، وفي المقابل عينة العاملات الحضرية ذوات التعليم فوق الجامعي لديهن ثقافة الإنجاز الأسرى. وذلك يدل على أن التعليم يسهم في زيادة قدرة المرأة الريفية والحضرية على النجاح والإنجاز في تحقيق المهام والمسئوليات الأسرية والمهنية. وقد يرجع ذلك إلى ما توصلت إليه نتائج البحث الراهن، التي أكدت على أن النساء الريفيات ذوات التعليم المتوسط أكثر تعرضاً للعنف في مكان العمل مقارنة بالنساء ذوات التعليم الجامعي، مما يؤثر على قدرتهن على النجاح والإنجاز في الأسرة والعمل. كما بين أن النساء الحضرية ذوات التعليم المتوسط أكثر قدرة على النجاح والإنجاز في العمل، بينما في المقابل أكد على أن النساء الحضرية ذوات التعليم فوق الجامعي اللاتي يتعرضن للعنف بكل أشكاله أكثر مثابرة وإصراراً على النجاح، والإنجاز في تحقيق الواجبات والمهام الأسرية.
- أوضحت نتائج البحث أن عينة العاملات الريفيات ذوات الدخل المرتفع لديهن ثقافة الإنجاز المهني. بينما عينة العاملات الحضرية ذوات الدخل المتوسط لديهن ثقافة الإنجاز الأسرى، وفي المقابل نجد العاملات الحضرية ذوات الدخل المرتفع لديهن ثقافة الإنجاز المهني. وقد يدل ذلك على أن ارتفاع مستوى دخل المرأة الريفية والحضرية أسهم في زيادة قدرتها على النجاح في تحقيق الأهداف والمهام المهنية بكفاءة وتميز، بينما في المقابل نجد أن النساء الحضرية ذوات الدخل المتوسط أكثر نجاحاً في تحقيق الأهداف والمسئوليات الأسرية. وقد يرجع ذلك إلى ما توصلت إليه نتائج البحث الحالي، الذي أكد على أن النساء الريفيات ذوات الدخل المتوسط أكثر تعرضاً للعنف مما يجعلهن أقل قدرة على المثابرة والنجاح في الأسرة والعمل. بينما نجد أن النساء الحضرية ذوات الدخل المنخفض أكثر تعرضاً للعنف مما يجعلهن أقل قدرة على النجاح والإنجاز في الأسرة والعمل.
- كشفت نتائج البحث عن أن عينة العاملات الريفيات اللاتي يعملن في الفترة من (أقل من ٥ سنوات - ١٠ سنوات) لديهن ثقافة الإنجاز في الأسرة والعمل. بينما عينة العاملات الحضرية اللاتي يعملن في الفترة من (١٥ - ٢٠ سنة فأكثر) لديهن ثقافة الإنجاز في الأسرة والعمل. وقد يرجع ذلك إلى ما توصلت إليه نتائج البحث الحالي، الذي أكد على أن النساء الريفيات اللاتي يعملن في الفترة من (١٥ - ٢٠ سنة فأكثر). والنساء الحضرية اللاتي يعملن في الفترة من (أقل من ٥ سنوات - ١٠ سنوات) أكثر تعرضاً للعنف من قبل الرؤساء والزملاء في مكان العمل، مما يجعلهن أقل قدرة على المثابرة والنجاح في تحقيق الأهداف الأسرية والمهنية.
- أوضحت نتائج البحث أن عينة العاملات الحضرية لديهن ثقافة الإنجاز في الأسرة والعمل. بينما عينة العاملات الريفيات يفتقدن إلى ثقافة الإنجاز في الأسرة والعمل. وقد يرجع ذلك إلى ما توصلت إليه نتائج البحث الراهن التي أكدت على أن ربة الأسرة الريفية أكثر تعرضاً للعنف في مكان العمل من ربة الأسرة الحضرية. فالمرأة

الحضرية العاملة تتاح أمامها الكثير من الإمكانيات والفرص التي تمكنها من تحقيق أهدافها الأسرية والمهنية، وتتمتع في ظل الثقافة الحضرية بالاستقلالية والرغبة في تحقيق الذات والمثابرة من أجل الوصول إلى المساواة بالرجل في الحقوق والواجبات سواء داخل الأسرة أو العمل.

٣. أما بالنسبة للفرض الثالث بينت نتائج البحث عدم صحة الفرض الصفري الثالث الذي ينص على أنه "لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العنف الموجه ضد المرأة الريفية والحضرية في مكان العمل وثقافة الإنجاز الأسرى لديها". حيث أوضحت النتائج أن هناك علاقة ارتباطية عكسية عند مستوى ٠,٠١ بين العنف الجنسي والنفسي والبدني الموجه ضد المرأة الريفية والحضرية في مكان العمل ومستوى ثقافة الإنجاز الأسرى لديها. وهذا يؤكد على أن العنف الجنسي والنفسي والبدني الذي تتعرض له المرأة الريفية والحضرية في مكان عملها ، يجعلها غير قادرة على تحقيق أهدافها الأسرية أو أداء واجباتها نحو زوجها وأبنائها .

٤. وبالنسبة للفرض الرابع بينت نتائج البحث عدم صحة الفرض الصفري الرابع الذي ينص على أنه "لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العنف الموجه ضد المرأة الريفية والحضرية في مكان العمل وثقافة الإنجاز المهني لديها". حيث أوضحت النتائج أن هناك علاقة ارتباطية عكسية عند مستوى ٠,٠١ بين العنف الجنسي والنفسي والبدني الموجه ضد المرأة الريفية والحضرية في مكان العمل ومستوى ثقافة الإنجاز المهني لديها. وهذا يشير إلى أن العنف الجنسي والنفسي والبدني الذي تتعرض له المرأة الريفية والحضرية في مكان عملها ، يجعلها غير قادرة على تحقيق أهدافها المهنية أو أداء واجباتها الوظيفية .

Abstract

The impact of violence against rural and urban women in the workplace on the culture of achievement of family and professional Comparative field research on a sample of workers in Assiut city

By Sana Mohamed Ali Mohamed Ahmed

Research Aims : Identify the Relationship Between Violence Against Women in the Workplace and the Culture of Family and Professional Achievement

Research Methodology Descriptive Method & Comparative Method & Social Survey Method.

Research Tools : Violence Against Working Women Scale & Family Achievement Scale & Professional Achievement Scale .

Research Sample: Consists of Simple Random Sample Size of (600) Single from Rural and Urban Women Working in the City of Assiut.

Research Results:

- The Research Found that There are Statistically Significant Differences Between the Rural and Urban Sample in the Level of Violence in the Workplace Due to Age, social status, Educational Status, Income Level, Years of experience and living place.
- There are Statistically Significant Differences Between the Rural and Urban Sample in the Level of Culture of Professional and Family Achievement Due to Age, Social Status, Educational Status, Income Level, Years of Experience and living place.
- There is Reverse Correlation Relationship Between Violence Against Rural Women in the Workplace and the Culture of Family and Professional Achievement.
- There is Reverse Correlation Relationship between Violence Against Urban Women in the Workplace and the Culture of Family and Professional Achievement.

مراجع البحث:

(أ) المراجع العربية:

١. إبراهيم، سعاد عيد عليوة (٢٠٠٥). "علاقة التربية الأسرية للمرأة بدافعيتها لإنجاز المسؤوليات المنزلية"، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس، كلية التربية النوعية ، قسم الاقتصاد المنزلي.
٢. إسماعيل، هالة محسن محمد (٢٠١٦). "العوامل الاجتماعية لظاهرة التحرش الجنسي- دراسة ميدانية في مدينة بنى سويف"، رسالة ماجستير، جامعة بنى سويف، كلية الآداب، قسم علم الاجتماع.
٣. الجوهري، أبى نصر إسماعيل بن حماد (٢٠٠٩). "الصحاح- تاج اللغة وصحاح العربية" ، القاهرة، دار الحديث.

٤. الدجني، إياد علي ، وشاهين، نرمين كمال (٢٠١٦). "دور مديري المدارس الخاصة بمحافظات غزة في تعزيز ثقافة الإنجاز لدى معلميهم وسبل تطويره "مدارس دار الأرقم نموذجاً"، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، م٢٤، ع٣.
٥. الدويك، عبير محمود ، وخضر، منار عبدالرحمن (٢٠١١). " أثر استخدام ربات الأسر لبعض الأجهزة المنزلية الحديثة على دافعتهن للإنجاز وكفاءتهن الأدائية والإنتاجية" ، مجلة بحوث التربية النوعية ، جامعة المنصورة، ع ٢٣
٦. الكفراوي، سالي محمود سعد الدين (٢٠١٦). "الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق النفسي والمهني لدي المرأة العاملة - دراسة سيكولوجية"، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس، معهد الدراسات والبحوث البيئية، قسم العلوم الإنسانية.
٧. بينيت، طوني ، وغروسبيرغ ، لورانس ، وموريس، ميغان (٢٠١٠). "مفاتيح إصطلاحية جديدة - معجم مصطلحات الثقافة والمجتمع"، ط ١ ، ترجمة / سعيد الغانمي، المنظمة العربية للترجمة، بيروت ، مركز دراسات الوحدة العربية .
٨. جبران، علي محمد (٢٠١٠). " القيادة التربوية ودورها في بناء البيئة الإيجابية لثقافة الإنجاز التربوي"، ورقة مقدمة إلى مؤتمر ثقافة الإنجاز التربوي، عمان ، الأردن، المعهد العالمي للفكر الإسلامي.
٩. حسب النبي، إيمان كمال محمد(٢٠١٥). "العنف الأسرى الموجه نحو الزوجات وعلاقته ببعض سمات الشخصية وإدراكهن لتقدير الذات"، رسالة دكتوراه، جامعة أسيوط، كلية الآداب، قسم علم النفس.
١٠. حسن، أماني السيد عبد الحميد (٢٠٠٩). "العنف الأسرى وعلاقته بالإتجاه نحو التطرف لعينة من الشباب الجامعي"، رسالة ماجستير، جامعة الزقازيق ، كلية التربية ، قسم الصحة النفسية.
١١. حمود، سناء محمود عبد الله (٢٠١٦). "دراسة المتغيرات الديموجرافية والتنظيمية المؤثرة على مستوى تمكين المرأة العاملة- دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة بنها"، رسالة ماجستير، جامعة بنها، كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال.
١٢. حنان، قوراري (٢٠١٤). "الضغط المهني وعلاقته بدافعية الانجاز لدى أطباء الصحة العمومية- دراسة ميدانية على أطباء الصحة العمومية الدوسن"، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر- بسكرة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، قسم العلوم الاجتماعية.
١٣. خليفة، قدوري (٢٠١٢). " الرضا عن التوجيه الدراسي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى تلاميذ السنة الثانية ثانوى- دراسة ميدانية بثانويتى حاسى خليفة ولاية الوادى"، رسالة ماجستير، جامعة مولود معمري، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس.
١٤. حيدر، فارس صلاح (٢٠١٠). " المنهجية الإدارية في تحقيق الإنجاز لدى العاملين في المؤسسات التربوية" ، ورقة مقدمة إلى مؤتمر ثقافة الإنجاز التربوي، عمان ، الأردن، المعهد العالمي للفكر الإسلامي.
١٥. دايلي، ناجية (٢٠١٣). " الضغط النفسي لدى المرأة المتزوجة العاملة في الميدان التعليمي وعلاقته بالقلق- دراسة ميدانية بولاية سطيف"، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا.
١٦. سالم، هبة الله محمد الحسن ، وقمبيل، كيشور كوكو ، والخليفة، عمر هارون (٢٠١٢) . "علاقة دافعية الإنجاز بموضع الضبط ومستوى الطموح والتحصيل الدراسي لدى طلاب مؤسسات التعليم العالى بالسودان"، المجلة العربية لتطوير التفوق، ع٤.
١٧. سلطان، رندا يوسف محمد ، وراشد، محمد جمال الدين ، وهلال، سامية عبد السميع، وأحمد، مصطفى حمدي (٢٠١٥). "العنف ضد المرأة الريفية في محافظة أسيوط"، مجلة أسيوط للعلوم الزراعية، م٤٦، ع٦.
١٨. سعد، ربا عنان سعد(٢٠١٥). "العنف ضد المرأة في مكان العمل في المؤسسات الحكومية والخاصة في مدينة جنين"، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، كلية الدراسات العليا.

١٩. شبلي، خالد (٢٠١١). "دافعية الإنجاز وعلاقتها بمستوى إتقان المهارات - دراسة ميدانية على عينة من طلاب الثانويات الصناعية في محافظتي دمشق وريف دمشق"، رسالة ماجستير، جامعة دمشق، كلية التربية، قسم علم نفس.
٢٠. شقوره، محمد يوسف عزت (٢٠١٥). "متطلبات التمكين الإداري لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة وعلاقتها بثقافة الإنجاز لديهم"، رسالة ماجستير، جامعة الأزهر بغزة، كلية التربية، قسم أصول التربية.
٢١. شكري، علياء وآخرون (٢٠٠٩). "علم الاجتماع العائلي"، ط١، الأردن، عمان، دار المسيرة.
٢٢. شلصوم، عائشة محمد احمد (٢٠١٦). "بعض المتغيرات النفسية والديموجرافية المنبئة بالتوافق الزواجي والمهني لدى المرأة العاملة، رسالة ماجستير، جامعة الزقازيق، كلية التربية، قسم الصحة النفسية.
٢٣. عبد العزيز، أماني عبد العزيز سيد (٢٠١٦). "مشكلات المرأة الريفية العاملة في القطاع غير الرسمي ودور الخدمة الاجتماعية في مواجهتها"، رسالة ماجستير، جامعة الفيوم، كلية الخدمة الاجتماعية، قسم التخطيط.
٢٤. عصفور، خلود رحيم، ونمر، سهام كاظم (٢٠١٢). "بناء مقياس العنف الجامعي"، مجلة كلية الآداب، جامعة بغداد، كلية التربية للبنات، قسم التربية وعلم النفس، ع ٩٩٤.
٢٥. علام، هناء محمد اسماعيل (٢٠١٦). "العنف الموجه ضد الزوجة وعلاقته بتقدير الذات لدى عينة من الزوجات في محافظة الغربية"، رسالة ماجستير، جامعة المنوفية، كلية الاقتصاد المنزلي، قسم إدارة المنزل والمؤسسات.
٢٦. عليوه، محمد توفيق (١٩٩١). "المشاركة في العمل خارج المنزل وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى المرأة المصرية"، رسالة ماجستير، جامعة المنيا، كلية الآداب، قسم علم النفس.
٢٧. عويس، رابوية عبد القادر محمد (٢٠١٢). "تأثير ظاهرة العنف في مكان العمل على الأداء التنظيمي - دراسة تطبيقية على الشركة المصرية العامة للسياحة والفنادق - ايجوث"، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، قسم الإدارة العامة.
٢٨. فيريول، جيل (٢٠١١). "معجم مصطلحات علم الاجتماع"، ترجمة/ أنسام محمد الأسعد، ط١، بيروت، دار ومكتب الهلال.
٢٩. كمال الدين، هدى محروس (٢٠١٧). "التحرش الجنسي بالمرأة العاملة - دراسة مقارنة على الممرضات في القطاع الخاص والقطاع الحكومي"، رسالة ماجستير، جامعة القاهرة، كلية الآداب، قسم الاجتماع.
٣٠. مارشال، جوردن (٢٠٠٧). "موسوعة علم الاجتماع"، ترجمة/ محمد الجوهري وآخرون، المجلس الأعلى للثقافة، المشروع القومي للترجمة، م١، ط٢.
٣١. محمد، أميرة حسن عبد العال (٢٠١١). "إدارة المرأة المعيلة للآزمات الأسرية وعلاقتها بدافعية الإنجاز"، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس، كلية التربية، قسم الاقتصاد المنزلي.
٣٢. محمد، شرين جلال محفوظ (٢٠٠٨). "العنف ضد ربة الأسرة وعلاقته بدافعيها للإنجاز"، مجلة كلية الاقتصاد المنزلي، م١٨، ع ٢٤.
٣٣. محمد، محمد سعد (٢٠١٢). "العنف ضد المرأة في أماكن العمل"، مجلة دراسات عربية في علم النفس، م١١، ع ٢٤.
٣٤. محمد، مديحة سعد زغول (٢٠٠٤). "الضغط المهنية والأسرية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى المرأة العاملة"، رسالة ماجستير، جامعة المنيا، كلية الآداب، قسم علم النفس.
٣٥. هادي، زهراء عبد الحمزه، وعبد النبي، هناء (٢٠١٣). "قياس العنف الأسرى لدى طالبات المرحلة الإعدادية"، جامعة البصرة، كلية التربية، قسم العلوم التربوية والنفسية، م٣٨، ع ١.

(ب) المراجع الأجنبية:

1. Abou-ElWafa, H. S. & El-Gilany, A-H & Abd-El-Raouf, S. E. & Abd-Elmouty, S. M. & El-Sayed, R. E-S H. (2015). "Workplace Violence Against Emergency Versus Non-Emergency Nurses in Mansoura University Hospitals, Egypt", *Journal of Interpersonal Violence* , Vol.30, No.5 .
2. AbuAlRub, R. F. & Al-Asmar, A. H. (2011). "Physical Violence in The Workplace among Jordanian Hospital Nurses", *Journal of Transcultural Nursing*, Vol.22, No.2 .
3. Ahmad, M. & Al-Rimawi, R. & Masadeh, A. & Atoum, M. (2015). "Workplace Violence by Patients and Their Families Against Nurses: Literature Review", *International Journal of Nursing and Health Science*, Vol.2, No.4.
4. Arenas, A. & Giorgi, G. & Montani, F. & Mancuso, S. P., & Javier F. & Mucci, N. & Arcangeli, G. (2015). "Workplace Bullying in a Sample of Italian and Spanish Employees and Its Relationship with Job Satisfaction, and Psychological Well-Being", *Frontiers in Psychology Journal*, Vol.6, No.1912 .
5. Bashiru, Abdul-Mumin (2012). "Sexual Violence Against Women and Their Human Rights in The Wa Municipality in The Upper West Region of Ghana", *Master Dissertation, Population Poverty and Social Development, The Netherlands.*
6. Boafo, I. M. & Hancock , P. (2017). "Workplace Violence Against Nurses: A Cross-Sectional Descriptive Study of Ghanaian Nurses", *Sage Journal*, Vol.1, No.9 .
7. Bouhours, B. & Broadhurst, R. (2015). " Violence Against Women in Hong Kong: Results of the International Violence Against Women Survey", *Violence Against Women journal*, Vol. 21 , No.11.
8. Bowman, B. & Bhamjee, F. & Eagle, G. & Crafford, A. (2009). "A Qualitative Study of the Multiple Impacts of External Workplace Violence in Two Western Cape Communities", *South African Journal of Psychology*, Vol. 39, No.3 .
9. Castico, C. J. (2015). "The Prevalence of Sexual Harassment to Women at Public Workplaces in Unguja Zanzibar , A Case of Magharibi District Council ", *Master Dissertation , Mzumbe University , Science in Human Resource Management.*
10. Courcy, F & Morin, A. & Madore, I (2016). " The Effects of Exposure to Psychological Violence in the Workplace on Commitment and Turnover Intentions - The Moderating Role of Social Support and Role Stressors", *Journal of Interpersonal Violence*, Vol.1, No.29.
11. El-Gilany, A-H & El-Wehady, A. & Amr, M. (2010). "Violence Against Primary Health Care Workers in Al-Hassa, Saudi Arabia" , *Journal of Interpersonal Violence*, Vol.25, No.4 .
12. Farmer, H. S. & Fyans, L. J. (1983). "Married Women's Achievement and Career Motivation: The Influence of Some Environmental and Psychological Variables", *Psychology of Women Quarterly*, Vol.7, No.4.

13. Fidan, A. & Bui, H. N. (2016). "Intimate Partner Violence Against Women in Zimbabwe", *Violence Against Women journal*, Vol.22, No.9 .
14. Hanson, G. C. & Perrin, N. A & Moss, H. & Laharnar, N. & Glass, N. (2015). "Workplace Violence Against Homecare Workers and its Relationship with Workers Health Outcomes: A Cross-Sectional Study", *BMC Public Health* , Vol.15, No.11 .
15. Harris-Genge, M.(2014). "The Impacts of Violence Against Women on the Workplace: Perpetrators Impact the Bottom Line", Master Dissertation, Business Administration, the University of Prince Edward Island, Charlottetown.
16. Hejase, H. J. (2015). "Sexual Harassment in The Workplace : an Exploratory - Study from Lebanon", *Journal of Management Research* , Vol.7, No.1 .
17. Kala, P. C. & Shirlin, P. (2017). "A Study on Achievement Motivation and Socio Economic Status of College Students in Tirunelveli District", *International Journal of Research – Granthaalayah*, Vol.5, No.3
18. Kamal, A. (2013). "Achievement Motivation Level Among Employees of Different Govt. Departments", *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, Vol 4, No 12.
19. McLaughlin, H. & Uggen, C. & Blackstone, A. (2013). "Sexual Harassment, Workplace Authority, and The Paradox of Power", *American Sociological Review journal*, Vol.77, No.4
20. Ogunleye , A. J. & Osekita, D. A. (2016). "Effect of Job Status, Gender, and Employees' Achievement Motivation Behavior on Work Performance: a Case Study of Selected Local Government Employees in Ekiti State, Nigeria " , *European Scientific Journal*, Vol.12, No.26
21. Olszowy, L. (2016). "Factors Associated with Disclosure of Domestic Violence at the Workplace", Master Dissertation, The University of Western Ontario.
22. Patel, C. J. & Govender V. & Paruk Z. & Ramgoon S. (2006). " Working Mothers: Family-Work Conflict, Job Performance and Family/Work Variables" , *Sa Journal Of Industrial Psychology*, Vol.32 , No.2
23. Rayner-Thomas, M. M. (2013). "The Impacts of Domestic Violence on Workers and the Workplace", Master Dissertation, Public Health, The University of Auckland.
24. Savoie, V. (2014). " Workplace Violence: Interpersonal Tendencies, Victimization and Disclosure", PhD Dissertation, University of Hudders Field Repository.
25. Semordzie , D. & Asamani, L. & Fia, S. D. & Amponsah, M. O. (2017). "Workplace Violence: The Ripple Ecological Effects, *British Journal of Psychology Research*, Vol.5, No.1.
26. Singh, Kulwinder (2011) ."Study of Achievement Motivation in Relation to Academic Achievement of Students, *International Journal of Educational Planning & Administration*, Vol.1, No.2.
27. Tijdens, Kea et al. (2015). "Violence Against Women at the Workplace-A Survey by

- CNV Internationaal”, University of Amsterdam .
28. Valiulis, Maryann & O'Donnell, Deirdre & Redmond, Jennifer (2008).”Women and Ambition in the Irish Civil Service”, Centre for Gender and Women's Studies .
29. Waring, Kaitlin (2012).”Social Learning Theory and Child Academic Anxiety“,Master Dissertation, University of Georgia, Graduate Faculty.
30. Zandonda, P. N. N. (2010).” A Study on Sexual Harassment of Women in Workplaces: A Case Study of Selected Public and Private Organisations in Ndola, Zambia”, Master Dissertation , Gender Studies, The University of Zambia.