https://www.doi.org/10.31918/twejer. 2253.11

e-ISSN (2617-0752)   p-ISSN (2617-0744)

هەراسانی سێکسی و پەیوەندیی بە فشاری کارەوە لەلای کارمەندە ژنەکان لە کەرتی تایبەت

پ. ی. د. کاروان کاکەبرا کاکەمد

زانکۆی سۆران

karwan.kakamad@soran.edu.iq

خەلیل سەلیم مەولود

زانکۆی سۆران

khalil.mawlud@soran.edu.iq

پوختە:

ئامانجی سەرەکیی ئەم توێژینەوەیە بریتیبوو لە زانینی ئاستی هەراسانی سێکسی، زانینی ئاستی فشارەکانی کار و دۆزینەوەی پەیوەندیی هەراسانی سێکسی بە فشارەکانی کار. لەم توێژینەوەیەدا پشت بە میتۆدی وەسفی چەندێتی بەستراوە و داتاکان لە ڕێگەی فۆڕمی ڕاپرسییەوە کۆکراونەتەوە. کۆمەڵگەی ئەم توێژینەوەیە پێکدێت لەو ژنانەی کە لە کەرتی تایبەت کاردەکەن و نموونەی توێژینەوەکەش بریتییە لە (N= 400) کارمەندی ژن کە لە کەرتی تایبەت لە پارێزگەی هەولێر کاردەکەن. ئەنجامە شیکارییەکانی داتا کۆکراوەکانی ئەم توێژینەوەیە، ئەوەی دەرخستبوو کە نموونەی توێژینەوەکە ئەزموونی هەراسانی سێکسیان کردبوو و نموونەی توێژینەوەکە بە ئاستێکی بەرز هەستیان بە فشارەکانی کار کردووە و بەڵگەداری ئاماری هەیە، لەگەڵ ئەوەشدا ئەنجامەکان پەیوەندییەکی بەڵگەداری ئاماریی نێوان هەراسانی سێکسی و فشارەکانی کار پیشاندەدراوە، هەروەها ئەنجامەکان ئەوەیان دەرخستبوو کە هەراسانی سێکسی بە ڕێژەی (٣٢%) دەبێتە هۆی بەرزبووونەوەی فشارەکانی کار. لە کۆتاییشدا توێژەر بە پشتبەستن بەو ئەنجامانەی کە توێژینەوەکە پێی گەیشتبوو چەند ڕاسپاردە و پێشنیازێکی خستۆتەڕوو.

وشە کلیلییەکان: هەراسانی سێکسی، فشارەکانی کار، کارمەندە ژنەکان.

هەراسانی سێکسی و پەیوەندیی بە فشاری کارەوە لەلای کارمەندە ژنەکان لە کەرتی تایبەت

پێشەکی:

پرسی کارکردنی ژنان لەناو کایە ئابوورییەکان لە جیهاندا، بە شێوەیەکی گشتی بۆ ئەو هەوڵانە دەگەڕێتەوە کە خودی بزاڤی ژنان لە سەدەی بیستەمەوە هەوڵیان بۆ دەدا، کە سەرەتا بە دەستپێکردنی مافی دەنگدان و بەشداری لە کایە سیاسییەکانەوە دەستیپێکرد و دواتر لەگەڵ دەرچوونی جاڕنامەی مافی مرۆڤ و کارکردنی ژنان تەکانێکی دیکەی گرنگی بەخۆوە بینی، کە لە پاڵ مافەکانی پیاوان ژنانیش توانیان بە یاسا داوای مافەکانی خۆیان بکەن (عەلی، ٢٠١٦، لا. ١٦ – ١٨). ئەم بارودۆخە سیاسی و کۆمەڵایەتییەی کە بووە هۆی دروستبوونی یاسایەک بۆ مافەکانی ژنان لە میانەی ژیانی کۆمەڵایەتی، ئابووری و سیاسی، ئەمەش وایکرد کە ژنان بتوانن لەتەک پیاوان دەستبەکاربکەن و بەشداری کارایان لە کایەکانی دەرەوەی خێزان، کە پێشتر ڕەگەزی مێ تەنیا بە چوارچێوەی کاری ماڵەوە پەیوەستکرابوو، بکەن (ابو غزالة، ٢٠٠٩، لا. ٢٠-٢١). لەگەڵ هاتنە دەرەوەی ژنان لە چوارچێوەی کاری ماڵدا و بەشداریکردن لە کاروباری کۆمەڵایەتی و ئابووری و سیاسی، لە هەمان کاتتدا بەهۆی ئەو نەریتە پیاوسالارییەی کە کۆمەڵگەکان لەسەری بونیادنرا بوو، ئافرەتان هەندێکجار تووشی چەند گرفتێکی ڕەگەزپەرستی و توندوتیژی بوونەوە، یەکێک لەو گرفتانەش بریتی بوو لە هەراسانی سێکسی (عەبدوڵا، ٢٠٠٧، لا. ١١).

هەرچی سەبارەت بە هەرێمی کوردستانە، ئەوا لەدوای کرانەوەی هەرێمی کوردستان بە ڕووی جیهانەوە و گۆڕانی باری ئابووری، حکومەت لە ڕێگەی هەوڵە یاساییەکانی دەرفەتێکی لەباری بۆ ژنان دروستکرد، کە بتوانن لەو دۆخەی پێشووتر کە بەسترابوونەوە بە

کارکردن لە چوارچێوەی خێزان دەرباز ببن و لە کەرتی گشتی و تایبەتیدا دەستبەکارکردن بکەن. بە جۆرێک ژنان لە ڕێگەی ئەم دەرفەتەی بۆیان ڕەخسا، توانیان ڕوو لە کاری دەرەوە بکەن، ئەویش بەو ئامانجەی کە بتوانن تا ڕادەیەک ببنە خاوەن ئابووریی سەربەخۆی خۆیان (شریف و عبدالرحمن، ٢٠٢١، لا ٢٤).

ئەم دەرفەتەی کە بۆ کارکردنی ژنان لە هەرێمی کوردستان ڕەخسا لە هەمان کاتیشدا لەگەڵ هاتنەدەرەوەی ژنان لە چوارچێوەی کاری ماڵ و چوونە ناوەندەکانی کاری دەرەوە، هەروەها بەهۆی ئەو باوەڕە پیاوسالارییەی کە لە کۆمەڵگەدا هەبوو، ئەوا ژنان ڕووبەڕووی چەند گرفتێک بوونەوە (عەبدوڵا، ٢٠٠٧، لا ١١). دەکرێت یەکێک لەو گرفتانەی کە ڕووبەڕووی ژنان لە شوێنی کار دەبێتەوە بریتی بێت لە هەراسانی سێکسی (Browne, 2006, p. 145). کاتێکیش ژنان لە میانەی کارکردنەوە ڕووبەڕووی هەراسانی سێکسی دەبنەوە، دەبێتە هۆی ئەوەی کە کاریگەریی بکاتە سەر ئاستی توانای ژنە کارمەندەکان و وا بکات کە تووشی دۆخێکی دەروونیی فشار ئامێز ببنەوە (عەبدوڵا، ٢٠٠٧، لا. ٢٤). یەکێک لەو دۆخە فشار ئامێزانەش بریتییە لە فشاری کار. بە شێوەیەکی گشتیش فشارەکانی کار بەوە دەناسرێنەوە کە لەخۆگری چەند هۆکارێکی نەرێنین کە لە ئەنجامی جۆری کار، ژینگەی کار یان مەمەڵەی کەسانی چواردەوری ڕووبەڕووی کەسی کارمەند دەبێتەوە و دەبێتە هۆی دروستبوونی فشار (بوخاری، ٢٠١٢، لا. ٦٠).

کێشەی توێژینەوە:

لە ئێستادا پرسی هەراسانی سێکسی لە شوێنی کار پرسێک نییە کە تایبەت بێت بە وڵاتێک یان کلتوورێک یان شوێنێکی دیاریکراو، بەڵکو پرسێکی جیهانییە. لە هەمان کاتیشدا یەکێکە لە کێشە سەرەکییەکان کە ڕووبەڕووی ژنان لە بواری کارکردن دەبێتەوە و زۆرجار ئەم گرفتە

وەکو گرفتێکی جیاکاریی ڕەگەزیش لێکدەدرێتەوە (Kapila, 2017, p. 32). لەم چوارچێوەیەدا لەئەنجامی هەستکردنی بەرپرسان و داکۆکیکارانی مافی مرۆڤ بە گشتی و مافی ژنان بە تایبەتی، لە بارەی کێشەی هەراسانی سێکسی و کاریگەریی لەسەر تواناکانی کاراکتەری ژن لەلایەکەوە و لەلایەکی دیکە لە ئەنجامی بەشداریی ژنان لە کایە ئابوورییەکاندا کە کاریگەری دەخاتە سەر ئاستی بەرهەمهێنان، وایکردووە ئەم گرفتە وەکو گرفتێکی زیندوو بخرێتە بەرباس و یاسای تایبەتی لە چوارچێوەی مافی مرۆڤ و مافی کارکردنی بۆ دابڕێژردرێت (Schoenheider, 2016, p. 1462). لەم ڕوانگەیەشەوە لە چوارچێوەی یاسای عێراقی ئەو دۆخە هەراسانکارییانە وەکو گرفتێک لە یاسای سزادانی عێراقیدا لە چوارچێوەی یاسای سزای ژمارە (١١١)ی ساڵی ١٩٦٩ کە لە ساڵی ٢٠١٥ هەموارکراوەتەوە، بۆ دۆخی هەراسانکردن داڕێژراوە، ئەوەیش بە مەبەستەی ئەوەی بتوانرێت ببێتە ڕێگرییەک لە ئەنجامدانی هەراسانی سێکسی دژ بە ژنان (یاسین، ٢٠٢١، لا. ٢٦) سەرەڕای ئەوەی کە هەموو ئەو هەوڵانە لەپێناو ڕێگری لە هەراسانی سێکسی ئەنجامدراون، کەچی هێشتاش ئەم دۆخە هەراسانکارییە ڕووبەڕووی کارمەندە ژنەکان دەبێتەوە (قەرەداخی، ٢٠١٨، لا. ٢٥٥).

سەرەڕای ئەوەی هەراسانی سێکسی وەکو گرفتێکی یاسایی دەبینرێت، بەڵام لەگەڵ ئەوەشدا ئەم گرفتە، گرفتێکە بەدەر لە نۆڕمە یاساییەکان وەکو گرفتێکی سایکۆلۆژیش دەبیندرێت (Fitzgerald & Gelfand, 1995, p. 429)، چونکە کاتێک ژنان ڕووبەڕووی هەراسانی سێکسی دەبنەوە ئەوا ڕاستەوخۆ هەست بە بوونی ناسەقامگیریی دەروونی دەکەن (Babbitt & et al, 2016, p. 5). ئەم ناسەقامگیرییە دەروونییەش وا دەکات ژنان بە دەست کۆمەڵێک بارودۆخی نەرێنی بناڵێنن. لەوانەش هەستکردن بە بێزاری، هەڕەشە، هەستکردن بە نائارامی، ترس، فشار و چەندان دۆخی تری دەروونی، کە هەر یەک لەمانە

ڕاستەوخۆ کاریگەری لەسەر تواناکانی ژنان لە ڕاپەڕاندنی ئەرکەکانیان دەکات (Burn, 2019, p. 96). هەرچەند هەراسانی سێکسی دەبێتە هۆی دروستبوونی چەند بارودۆخێکی نەرێنی لە ڕووی دەروونییەوە، بەڵام لەگەڵ ئەوەشدا دەکرێت ئاماژە بەوە بکرێت کە ئەو فشارانەی بەهۆی هەراسانی سێکسییەوە دروستدەبن، دەبنە هۆی ئەوەی کە ئەو ژینگەیەی بە ژینگەی کار دەستنیشانکراوە، ببێتە ژینگەیەکی ناهەموار و کارمەندەکان هەست بە ناسەقامگیری بکەن، ئەمەش وا دەکات ئەو پەیوەندییەی کە تاکەکان لە ڕووی کۆمەڵایەتی و پەیوەندیی کار هەیانە، لە پەیوەندییەکی ئاساییەوە بگۆڕدرێت بۆ پەیوەندییەکی دیکەی نەرێنی و ژنان هەست بە بوونی فشار بکەن (Chandola, 2010, p. 37).

سەرەڕای ئەوەی هەراسانی سێکسی دەبێتە هۆی دروستبوونی فشار لەسەر کارمەندەکان (Kapila, 2017, p. 32)، بەڵام لەگەڵ ئەوەشدا ئەو ژینگەیەی کە کارمەندەکان تێیدا کار دەکەن و ئەو جۆرە بارگرانییانەی کارەکە (Workload) فاکتەرێکی دیکەی دروستبوونی فشارەکانن لەسەر کارمەندەکان، بە تایبەتیش ئەو کارمەندانەی کە لە ڕەگەزی مێن (Geller & Hobfoll, 1994, p. 557) ، بۆیە کاتێک کارمەندەکان لەمیانەی کارکردنیان هەست بە بوونی فشارەکان دەکەن، ئەمەش وا دەکات کە کاریگەرییەکی نەرێنی لەسەر ئاستی داهات و تواناکانی کارمەندەکان لە ڕووی بەرهەمهێنان دروستبکات (Hashemi & et al, 2018, p. 103). لەگەڵ ئەوەشدا زۆرجار لە ئەنجامی ئەو فشارانەی کە لە ژینگەی کار لەسەر کارمەندەکان دروستدەبن، وادەکات کە کاریگەری لەسەر تەندروستیی دەروونیی کارمەندەکان دروستبکات، بە جۆرێک هەتا ئاستی فشارەکان بەرزتر بێت، ئەوا کارمەندەکان زیاتر هەست بە ناهاوسەنگیی دەروونی دەکەن و وا دەکات کە کۆمەڵێک گۆڕانکاریی فسیۆلۆژی لەلای کارمەندەکان دروستبێت و ببێتە هۆی ناهاوسەنگی لە ڕەفتار و بیرکردنەوە (Panigrahi, 2016, p. 155).

بە شێوەیەکی گشتی دەکرێت ئاماژە بەوە بکرێت کە هەراسانی سێکسی یەکێکە لەو گرفتە سەرەکییانەی کە ڕووبەڕووی کارمەندە ژنەکان لە ژینگەی کار دەبێتەوە، ئەمەش وا دەکات کە لە پاڵ ئەو فشارانەی کارکردن، ئەم جۆرە ڕەفتارانەش (ڕەفتاری هەراسانکاری) فشارەکانیان زیاتر بکات، هەر بۆیەش دەکرێت لە میانەی ئەم دۆخە ناهەموارەی کە هەراسانی سێکسی دروستی دەکات و دەبێتە هۆی دروستبوونی فشارەکان، پرسیاری لێکۆڵینەوەکە ئەوەبێت؛ ئایا کارمەندەکانی ڕەگەزی مێ کە لە هەرێمی کوردستان لە کەرتی تایبەت کار دەکەن ڕووبەڕووی هەراسانی سێکسی دەبنەوە و هەراسانی سێکسی تاچەند کاریگەریی لەسەر فشارەکانی کار دروست کردووە؟

گرنگیی توێژینەوە:

بە شێوەیەکی گشتی دەکرێت ئاماژە بەوە بکرێت کە هەر توێژینەوەیەکی زانستی بە شێوەیەکی سروشتی و ئەو هەوڵە زانستییانەی لەپێناوییەوە دەگیرێنە بەر گرنگیی تایبەتی خۆی هەبێت، چونکە هەوڵدان بۆ توێژینەوەی زانستی لە میانەی ئەو هەستپێکردنانەوە سەرچاوە دەگرێت کە ئەویش هەستکردنە بە بۆشاییەک لەو بوارەی کە توێژینەوەکە هەوڵی بۆ دەدات، بۆ ئەوەی توێژەر لە ڕێگەی ئەو میتۆدە زانستییانەی دەیگرێتەبەر هەوڵی ناساندنی بدات. لەگەڵ ئەوەشدا دەکرێت گرنگیی ئەم توێژینەوەیە لە دوو خاڵی سەرەکیدا بخرێنەڕوو؛

١/ گرنگیی توێژینەوە لە لایەنی تیۆرییەوە: لەم توێژینەوەیەدا هەوڵدەدرێت کۆمەڵێک ناساندن، تیۆر و توێژینەوە لەبارەی هەراسانی سێکسی، فشاری کار بخرێنەڕوو، کە هەم لە ڕووی تێگەیشتنەوە دەبێتە ئاسانکارییەک بۆ خوێنەر کە زیاتر ئاشنای هەریەک لەم چەمکانە ببێت و لە ڕووی مەعریفیشەوە دەبێتە هۆی ئەوەی کە ئەم چەمکانە ببنە دەروازەیەک بۆ زیاتر ئاشنابوونی خوێنەر بەو دۆخانەی کە وەکو

هەراسانکاری یان فشاری کار لەسەر کارمەندانی ژن دەردەکەون. سەرەڕای ئەوەی کە دەکرێت ببێتە سەرچاوەیەکی زانستیش بۆ توێژەران کە بتوانن توێژینەوەی زیاتر لەبارەیەوە ئەنجامبدەن.

٢/ گرنگیی توێژینەوە لەلایەنی پراکتیکییەوە: لەبەر ئەوەی ئەم توێژینەوەیە پشت بە داتای دەستکەوتوو کە لە ڕێگەی پرسیارنامەوە لە لایەن نموونەی توێژینەوەکە بەدەست خەرێن کە بریتین لەو کارمەندە ژنانەی کە لە کەرتی تایبەت کار دەکەن. دوای دەستخستنی ئەنجامەکان دەکرێت بخرێتە بەردەستی لێپرسراوانی ئەم لایەنە، بە مەبەستی چارەسەرکردنی ئەو گرفتانەی کە دەکرێت لەم توێژینەوەیەدا دەربکەون، سەرەڕای ئەوەی کە لەم توێژینەوەیدا هەوڵدەدرێت چەند پێشنیاز و ڕاسپاردەیەک بۆ لایەنی پەیوەندیدار بخاتەڕوو.

ئامانجەکانی توێژینەوە:

١/ زانینی ئاستی هەراسانی سێکسی لەلای نموونەی توێژینەوە.

٢/ زانینی ئاستی فشاری کار لەلای نموونەی توێژینەوە.

٣/ دۆزینەوەی پەیوەندی لەنێوان هەراسانی سێکسی و فشارەکانی کار.

٤/ ئاستی پێشبینیی هەراسانی سێکسی لەسەر فشاری کار لەلای نموونەی توێژینەوە.

سنووری توێژینەوە:

سنووری ئەم توێژینەوەیە بریتییە لەو کارمەندانەی کە لە ڕەگەزی مێن و لە ناوەندەکانی کەرتی تایبەت (جگە لە ناوەندەکانی پەروەردەیی و ئەکادیمی) لە پارێزگەی هەولێر بۆ ساڵی ٢٠٢١-٢٠٢٢ کاردەکەن.

ناساندنی چەمکەکانی توێژینەوە:

یەکەم/ هەراسانی سێکسی لە شوێنی کار:

لە دیارترین ئەو شوێنە جوگرافییانەی کە هەراسانی سێکسی تێیدا ئەنجامدەدرێت بریتییە لە ژینگەی کار (DSM5^{-VTR}, 2022, 831) بۆیە چەندین شارەزا هەوڵدەدەن پێناسەی هەراسانی سێکسی لە شوێنی کار بخەنەڕوو. هەروەک Deblieux (2003) ئاماژە بەوە دەکات کە هەراسانی سێکسی لە شوێنی کار بریتییە لە هەوڵدانێک کە ڕەفتار سێکسییانە لەخۆدەگرێت، کە بە هەوڵێکی ئاگاییانە دادەندرێت و مەبەست لێی دەستەبەرکردنی کردەی سێکسی یاخود دوورخستنەوەی کەسی هەراسانپێکراوە (p. 10). لەگەڵ ئەوەشدا Foote (2004) پێیوایە کە هەراسانی سێکسی لە شوێنی کار هەموو ئەو ڕەفتارە سێکسییانە لەخۆدەگرێت کە ڕەگەزێک دژ بە ڕەگەزێکی دیکە بە پشت بەستن بەو دەرفەتانەی کە لە میانەی کارەوە لێکیان نزیک دەکاتەوە دەگرێتەوە و دەبێتە هۆی بێزارکردنی کەسی هەراسانکراو (p. 18).

پێناسەی تیۆری:

هەراسانی سێکسی ئەو ڕەفتارانە لەخۆدەگرێت کە سروشتێکی سێکسییان هەیە و ئاراستەی کەسێکی دیکە دەکرێت و دەبێتە هۆی هەستکردن بە بێزاری و ناڕەزایەتی. لەگەڵ ئەوەشدا هەراسانی سێکسی زۆر جار لە شێوەی سەرنجدانی سێکسیانە، یان گوفتارێکی سێکسیانە دەردەکەوێت کە دژ بە کەسانی دیکە دەگیرێتە بەر.

پێناسەی پراکتیکی:

بریتییە لە کۆی نمرەی کارمەندە ژنەکان لە پارێزگای هەولێر کە لە وەڵامدانەوەی بڕگەکانی پێوەری هەراسانی سێکسی بەدەستیدەهێنن.

دووەم/ فشارەکانی کار:

بۆ ناساندنی فشارەکانی کار، کۆمەڵێک پێناسەی جیاجیا خراونەتەڕوو، کە هەر یەکەیان لە ڕوانگەیەکی تایبەت دەڕواننە فشارەکانی کار، لەمبارەیەوە السميران و المساعي، (٢٠١٤) ئەمە ڕووندەکەنەوە کە فشارەکانی کار بریتین لە کۆمەڵێک گۆڕانکاریی جەستەیی و دەروونی، کە وا دەکات تاک تووشی شڵەژانی سۆزداری بێت، ئەویش لەو کاتانەی کە داخوازییەک لە دەرەوەی چوارچێوەی کار لە کارمەند دەکرێت و ئەو کارمەندە وا هەست دەکات ئەو داخوازییە بە شێوەیەک لە شێوەکان هەڕەشەیەکی جەستەیی یان دەروونییە (ص. ١٤٤) ، هەروەها Russell et al (2018) پێیانوایە کە فشارەکانی کار بریتین لەو دۆخە نادڵنیاییانەی کە تاک لە ئەنجامی ئەو بارگرانییانەی کار یاخود کەسانی دەوروبەری هەستیپێدەکات و کاریگەری دەخاتە سەر هاوسەنگیی دەروونی و ڕەفتاری (p. 1). لەگەڵ ئەوەشدا مارڤیلاس (٢٠٠٩) ئاماژە بەوە دەکات کە فشارەکانی کار بریتین لەو دۆخانەی کە دەبنە هۆی ماندووبوون و بێزاری کەسی کارمەند، ئەویش لە ئەنجامی زۆری ئەو داواکارییانەوە سەرچاوە دەگرێت کە سروشتی کارەکە یان کەسانی چواردەوری ئاراستەی دەکەن (ص. ٢٨).

پێناسەی تیۆری

فشارەکانی کار، بریتین لە هەموو ئەو داواکارییانەی کە لەمیانەی کارکردن ئاراستەی کارمەندەکان دەکرێن و دەبێتە هۆی دروستبوونی بارگرانی لەسەر ئەو کارمەندە، سەرەڕای ئەوەی کە زۆرجار فشارەکانی کار لە ئەنجامی ئەو مامەڵەیەشەوە سەرهەڵدەدات کە کەسانی دەوروبەر دژ بە کارمەندەکە دەیگرنە بەر.

پێناسەی پراکتیکی

بریتییە لە کۆی نمرەی کارمەندە ژنەکان لە پارێزگای هەولێر کە لە وەڵامدانەوەی بڕگەکانی پێوەری فشارەکانی کار بەدەستیدەهێنن.

چوارچێوەی تیۆری

چوارچێوەی تیۆری ئەم توێژینەوەیە دابەشکراوە بەسەر دوو تەوەری سەرەکیدا؛

یەکەم: هەراسانی سێکسی لە شوێنی کار

هەراسانی سێکسی هەرچەندە دەکرێت لە هەر شوێنێک ئەنجامبدرێت، بەڵام لەگەڵ ئەوەشدا بەزۆری لەو شوێنانەدا ئەنجامدەدرێت کە شوێنی کارن، چونکە لەم شوێنانەدا بەهۆی بوونی بارودۆخی تایبەت زیاتر ئەگەری ڕوودانی ئەم جۆرە ڕەفتار و گوفتارانە دەڕەخسێت، بۆیە دەکرێت ئاماژە بەوە بکرێت کە هەراسانی سێکسی لە شوێنی کار بەوە دەناسرێتەوە کە فشارێکی ئاماژە سێکسییە بۆ سەر کارمەندەکان کە لە شوێنی کاردا سەرقاڵی کارکردنن (Schneider & Swan, 1997, p. 401).

زۆرجار لەو شوێنەی کە کارمەندەکان کاری تێدا دەکەن ڕووبەڕووی کۆمەڵێک هەڵوێستی وەکو سووکایەتیپێکردن، ترساندن، ڕسواکردن و چەند هەڵوێستێکی دیکە دەبنەوە، کە کارمەندەکان وەکو هەراسانی سێکسی لێکیدەدەنەوە، بەڵام لەگەڵ ئەوەشدا دەکرێت ئەم بارودۆخە بە گوێرەی کەسەکان بگۆڕدرێت و بەلای هەندێکی دیکەوە وەک پەرچەکردارێکی ڕەفتاری ئاسایی ببیندرێت، بۆیە ئەوەی کە دەکەوێتە چوارچێوەی هەراسانی سێکسی ئەوا ئەو دۆخانە دەگرێتەوە کە

کارمەندەکان وەکو ئاماژەیەکی سێکسی بۆ سەرخۆیان هەستی پێدەکەن و بەرانبەر ئەو هەڵوێستانە دەکەونە ژێر فشارەوە (Merkin, 2008, pp. 75-77).

سەرەڕای ئەوەی کە هەراسانی سێکسی بە شێوەیەکی گشتی لە هەر بارودۆخێکدا، کە باردۆخی کار بێت یان شوێنێکی دیکە، ئەوا لە سێ ڕەهەندی وەکو سەرنجدان، گوتەیی و فیزیکی ئەنجامدەدرێت، بەڵام لەگەڵ ئەوەشدا دیاترین جۆری هەراسانی سێکسی کە لە شوێنی کار ڕووبەڕووی کارمەندان دەبێتەوە و تا ئەندازەیەکیش ئەو جۆرە هەراسانکارییانە شاراوەترن بە بەراورد بە جۆرەکانی دیکەی هەراسانی سێکسی، ئەوانیش پێیان دەگوترێ ئەمە بەرانبەر بەوە (Quid Pro Quo) و ژینگەی دژایەتیی کار (Hostile Work Environment) (Pletcher, 2006, p. 1753). لە جۆری ئەمە بەرانبەر بەوە (Quid Pro Quo)، بە زۆری لەو دۆخانە سەرهەڵەدات کە خاوەن کار یان بەڕێوەبەر بە هەراسانی سێکسی هەڵدەستن، ئەوەیش بەو شێوازەی کە بۆ بە ئەنجامدانی کردارە هەراسانکارییەکانی هەوڵدەدات کارمەندەکانی ناچار بکات بەرانبەر بە پلە بەرکردنەوە یان مووچە بەرزکردنەوە کرداری هەراسانکاریی خۆی بەجێبگەیەنێت (Johnson & et al, 2018, p. 24). هەرچی سەبارەت بە (دژایەتیی ژینگەی کار) ژینگەی دژایەتیی کارە (Work Environment Hostile)، ئەوا ئەو جۆرە هەراسانکارییە دوژمنکارییانە دەگرێتەوە کە دەبێتە هۆی دروستبوونی ڕێگری لە ئەنجامدانی کار، بە تایبەتیش بۆ ئەو کارمەندانەی کە لە ڕەگەزی مێن (Gerdes, 1999, p. 140).

بە گشتی هەراسانی سێکسی لە شوێنی کاردا زۆر جار دەوەستێتە سەر هەندێ بارودۆخ، کە ئەگەری ڕوودانی هەراسانی سێکسی زۆرتر دەکەن، ئەوانیش ئەو بارودۆخانەن کە خۆیان لە هەبوونی چوارچێوەی

سیستەمی پیاوسالاری و زۆریی ژمارەی کارمەندی نێر بە بەراورد بە کارمەندی مێ، کە وا دەکات ببێتە دەرفەتێک بۆ ئەوەی ئاستی هەراسانی سێکسی بەرانبەر ڕەگەزی مێ زیاتر بکات (Howland, 2018, p. 4).

تیۆرەکانی هەراسانی سێکسی

بە مەبەستی ڕاڤەکردنی هۆکارەکانی هەراسانی سێکسی، کۆمەڵێک تیۆر بەشداری لە ڕاڤەکردنی ئەم گرفتە دەکەن، بۆیە لێرەدا هەوڵدەدرێت لە هەرە دیارترین ئەو تیۆرانە بخرێنەڕوو کە هۆکارەکانی سەرهەڵدان و دروستبوونی ئەو ڕەفتارە شرۆڤە دەکەن.

١/ تیۆری سروشتی/ بایۆلۆژی (Nature/Biological Theory).

ئەم تیۆرە لەسەر بنەمای بایۆلۆژی هەوڵدەدات ڕەفتاری هەراسانکاری دژ بە ژنان بە پاڵپشتیی چەند هۆکارێکی سروشتی و بایۆلۆژی شرۆڤە بکات. لایەنگرانی ئەم تیۆرە لەو باوەڕەدان کە بە شێوەیەکی سروشتی پیاوان پاڵنەرێکی بەهێزتر لە ژنانیان هەیە، ئەمەش وا دەکات پیاوان بیر لە ڕەفتاری هەراسانکردن بکەنەوە، هەروەها لە ڕوانگەی ئەم تیۆرەوە پیاوان بە سوودوەرگرتن لەو هێزە جەستەییانەی هەیانە، کە بەراورد بە ژنان بەهێزتر دەردەکەوێت، دەبێتە هاندەرێک کە ڕەفتاری هەراسنکاری بنوێنن (Gold, 2008, p. 65). لەگەڵ ئەوەشدا ڕەوتی بایۆلۆژی لەو باوەڕەدان کە پیاوان بە سوودوەرگرتن لەو دۆخە کلتووری و کۆمەڵایەتییەی کە هەمیشە ڕەگەزی نێر وەکو کارەکتەری خاوەن هێز پیشاندراوە، وای کردووە کە ببێتە هاندەرێک کە ڕەگەزی نێر زیاتر هەوڵی هەراسانکردنی سێکسی دژ بە ژنان بدات (Foote, 2004, p. 69).

٢/ تیۆری ڕۆڵی ڕەگەزی ناڕاستەوخۆ (Sex role spillover theory).

ئەم تیۆەر هەوڵدەدات لەسەر بنەمای ڕۆڵی ڕەگەزی هەراسانی سێکسی بە شێوەی کردەی ناڕاستەوخۆ شرۆڤە بکات. لایەنگرانی ئەم تیۆرە ئاماژە بەوە دەکەن کە هەراسانی سێکسی لە شوێنی کار زۆرجار لە ڕێگەی ئەو شێوازە کارانەوە ئەنجامدەدرێت کە کارەکە تایبەت دەکرێت بە ڕەگەزێکی دیاریکراو، بۆیە کاتێک کارێک ناوزەند دەکرێت بە کارێکی ڕەگەزی (کاری ژنانە و کاری پیاوانە) لە هەمان کاتتدا ئەگەر کارمەندەکان لە ڕەگەزی مێ بن و خاوەن کار لە ڕەگەزی نێر، ئەوا بە شێوەیەکی ناڕاستەوخۆ ڕەگەزی نێر هەوڵدەدات کە هەراسانی سێکسی دژ بە ژنان ئەنجامبدات (Foote, 2004, p. 42). لایەنگرانی ئەم تیۆرە باس لەوە دەکەن کە ژنان لەو شوێنانەی کە کاری تێدا دەکەن، زۆر جار بەر لەوەی بە کارمەند ببیندرێن، ئەوا وەکو ڕەگەزی ژن دەبیندرێن، واتە بەڕێوەبەری کارەکە پێش ئەوەی توانای کارمەندە ژنەکان وەکو کەسێکی لێهاتوو بۆ ئەو کارە ببینێت ئەوا وەکو ڕەگەزی مێ سەیریدەکات، بۆیە کاتێک کارمەندەکە بەر لە تواناکەی وەکو ڕەگەزی مێ لە هزری پیاودا پیشاندەدرێت، ئەوا دەبێتە پاڵنەرێک بۆ ئەوەی هەراسانی سێکسی ڕووبدات (Gerdes, 1999, p. 94).

٣/ تیۆری ڕێکخراوەیی (Organizational Theory)

ئەم تیۆرە لە ڕوانگەی یاساکانی ناو ئەو ڕێکخراوانەی کە کارمەندەکان کاری تێدا دەکەن، هەوڵدەدات ئەگەری ئەنجامدانی ڕەفتاری هەراسانی سێکسی شرۆڤە بکات. لایەنگرانی ئەم تیۆرە لە لایەکەوە لەو باوەڕەدان کە ئەو هێزە یاساییەی (دەسەڵاتی کارگێڕیی شوێنی کار) کە ڕێکخراوەکە یان ئەو شوێنەی کە کارمەند کاری تێدا دەکات، هەروەها لەلایەکی دیکەوە نایەکسانی لە نێوان کارمەندەکان، واتە هەبوونی

جیاوازی لەسەر بنەمای ڕەگەزی وا دەکات کە ببێتە دەرفەت بۆ ئەوەی هەراسانی سێکسی ئەنجامبدرێت (Pina & et al, 2009, p. 131).

سەرەڕای ئەمانەش لایەنگرانی ئەم تیۆرە ئاماژە بەوە دەکەن، کە هەبوونی دەسەڵات مەرجێکی بەهێزە بۆ ئەنجامدانی کردەی هەراسانی سێکسی، چونکە ئەو کەسانەی کە دەسەڵاتی کارگێڕی شوێنی کارەکە دەگرنە دەست، ئەوا ئەو دەسەڵاتە لە هەندێ دۆخدا وەکو دەرفەتێک بۆ پڕکردنەوەی ویستە سێکسییەکانیان بەکار دەهێنن، هەر بۆیە کاتێک کارمەندێک لەدەرەوەی کارەکەی خۆی هیچ دەستەڵاتێکی یاسایی نەبێت، ئەوا دەرفەت بۆ خاوەن دەستەڵات زیاتر دەڕەخسێت بۆ ئەوەی لەناو ئەو ڕێکخراوە یان ئەو کۆمپانیایەی کاری تێدا دەکات کردەی هەراسانی سێکسی بەرانبەر بە کارمەندەکانی بنوێنێت (Cleveland & Kerst, 1993, p.p. 50-51).

دووەم: فشاری کار

فشاری کار یەکێکە لە باوترین و بەربڵاوترین گرفتە دەروونییەکان لەنێو کارمەندان، بە تایبەتیش لەنێو ئەو کارمەندانەی کە ڕەگەزی مێن. سەرەڕای ئەمەش کاتێک بۆ فشارەکانی کار، هیچ پاڵپشتییەکی کۆمەڵایەتی و مەعنەوی نەبێت، ئەوا کارمەندەکان گرفتە دەروونییەکانیان بەرەو ئاڵۆزیی زیاتر هەنگاودەنێت. بە زۆریی فشارەکانی کار لەو دۆخانەدا سەرهەڵدەدەن کە داواکارییەکانی چوارچێوەی کارەکە، زیاتر بێت لە ئاستی توانای کارمەندەکان، یان داواکارییەک بێت زیاتر لەوەی بۆ کارمەندەکان دیاریکراوە، یانیش بکەوێتە ناو بازنەی داواکاریی کەسییەوە و پەیوەندی بە خودی کارەکەوە نەبێت (Mensah, 2021, p. 2). بەهۆی فشارەکانی کارەوە، ئەو بارگرانییە زۆرەی کە دەخرێتە سەرشانی

کارمەندەکانەوە، کۆمەڵێک دەرهاوێشتەی نەرێنی دروستدەکات و دەبێتە هۆی ئەوەی کە کارمەندەکان گلەیی لە بارودۆخی کارەکەیان بکەن. سەر ئەنجامیش ببێتە هۆی ئەوەی کە توانای کارمەندەکان بەرەو ئاستێکی لاواز ببات (Yozgat & et al, 2013, p. 518).

سەرەڕای ئەمانەش دەکرێت ئاماژە بەوە بکرێت لە میانەی کارکردنەوە مرۆڤ ڕووبەڕووی دوو جۆر فشار دەبێتەوە؛ یەکەمیان فشارێکی ئەرێنییە و تاک لە ئەنجامی ئەو فشارانەوە دەتوانێت کارەکانی خۆی باشتر بەڕێوەببات و هەوڵ بۆ بەدیهێنانی ئامانجەکانی بدات، بەڵام هەرچی دووەمیانە؛ ئەوا ئەو جۆرە فشارانەیە کەوا دەکات تاک لە ئەنجامی زۆریی خواستەکانی خاوەنکار هەست بەوە بکات، ئەو کارەی دەیکات زیاتر لە ماف و تواناکانیەتی، بۆیە لەو دۆخەدا تاک دەکەوێتە بارودۆخێکی دەروونیی فشارئامێزەوە (El Bedewy & et al, 2016, p. 14). بە گشتی فشاری کار، دیاردەیەکە بەشێک لە کارمەند یان خاوەنکارەکان لە کاردا ڕووبەڕووی دەبێتەوە و بەپێی شێوازی خۆی و بە شێوەیەکی جیاواز مامەڵەیان لەگەڵدا دەکەن، کە لە بنەڕەتدا دەکرێت وەک نەگونجانێک لەنێوان توانای تاک و خواستەکانی کارەکە بناسێندرێت (Naqvi, 2013, p. 526).

کاریگەریی فشارەکانی کار لەسەر تاکی کارمەند، بە گوێرەی کەسایەتی و جۆری وەڵامدانەوەی کارمەندەکان دەگۆڕدرێت. بە جۆرێک بەشێک لە کارمەندەکان لە کاتی هەبوونی فشارەکانی کار، دەکەونە بارودۆخێکی ناهاوسەنگی دەروونی و جەستەییەوە، هەروەها لە ئەنجامی ئەو فشارانە ڕەفتاری نەرێنی دەگرنەبەر. بە جۆرێک کە هەندێ جار ئەو ڕەفتارە نەرێنییانە ئاراستەی کەسانی چواردەوری دەکرێت یانیش وەکو فشارێکی دەروونی لە ناواخنی خۆیدا دەهێڵێتەوە. لەگەڵ ئەوەشدا هەندێ کارمەندی دیکە هەوڵدەدەن فشارەکانی کار بە ڕێگەیەک لە ڕێگەکان

چارەسەر بکەن و ڕەفتارێکی ئاسایی و چارەسەرکارانە بۆ ئەو دۆخە فشارهێنەرانە بگرنەبەر (توفیق، ٢٠٠٧، لا. ٣١-٣٢). بە شێوەیەکی گشتی فشارەکانی کار دەبنە هۆی دەرکەوتنی کۆمەڵێک گرفتی دەروونی، کە لە هەرە دیارترین گرفتەکان بریتین لە دوودڵی و ئەو فشارانەی کە بە هۆی کارەکەوە دەخرێنە سەر کارمەندان. بە تێپەڕبوونی کات بەسەر ئەو دۆخەدا کە دوودڵی و فشارن، وا دەکات کە تا کاتەکە زیاتر بێت ئەوا کارمەندەکان زیاتر هەست بە فشارەکانی کار بکەن (مارڤیلاس، ٢٠٠٩، لا. ٢٨).

تیۆرەکانی فشار

به مەبەستی دیاریکردنی هۆکارەکانی فشاری کار، کۆمەڵێک تیۆر هەوڵی ڕاڤەکردنی ئەم دۆخە لەلای کارمەندان دەدەن، لێرەدا هەوڵدەدرێت بەشێک لەو تیۆرانە بخرێنەڕوو؛

١/ تیۆری هانز سیلی (Hans Seelye)

سیلی لە ساڵی ١٩٣٦ لەبارەی فشارەکان، تیۆرێکی بە ناونیشانی "سێندرۆمی گونجانی گشتی" پێشکەش کرد. ئەم تیۆرە بە شێوەیەکی گشتی پشتدەبەستێت بەو فشارانەی کە دەخرێنە سەر تاک. بۆیە سیلی لەو باوەڕەدابوو کە مرۆڤ لە دۆخی ئاساییدا دەتوانێت بە شێوەیەکی ئاسایی ڕەفتار بکات، بەڵام کاتێک مرۆڤ بەرەو دۆخێکی ناهاوسەنگ دەڕوات، ئەوا لە ئەنجامی ئەو فشارانەیە کە دەخرێتە سەر تاک ڕەفتارەکانی ناهاوسەنگ دەبێت و هەڵدەستێت بە نواندنی پەرچەکردار (Daev, 2019, p. 104). سیلی لەو باوەڕەدابوو کە چۆن جەستە وەزە بەرهەمدەهێنێت و بەکاریدەبات، ئەوهاش فشار دەبێتە هۆی دروستبوونی وزەی جەستە و بەکاربردنی، بۆیە کاتێک فشار دروستدەبێت، دەبێتە هۆی

ئەوەی کە تاک لە ئەنجامی ئەو فشارانە ڕەفتار بنوێنێت (Szabo & et al, 2012, p. 474).

سیلی لەو باوەڕەدایە، کە فشار سێ ئاستی سەرەکی هەیە، بۆیە لە ڕوانگەی سیلییەوە ئاستی یەکەم بە ئاستێکی ترسناک و ئاڵۆز دادەندرێت. ئەوەیش بەوەی کە تاک لە سەرەتای ڕووبەڕووبوونەوەی فشارەکانە، کە هەرچەند فشارەکان لاوازیش بن دەبێتە هۆی دروستبوونی کۆمەڵێک گۆڕانکاریی ئەندامی (Organism) وەکو نائارامی و شلەژان. هەرچەندێکیش فشارەکان بەهێزتر بن، ئەوا گۆڕانکارییە ئەندامییەکان بەهێزتر دەردەکەون و تاک دەکەوێتە هەندێ دۆخی وەکو خەمۆکی و لەدەستدانی هاوسەنگی و ناڕێکی لە خواردن. هەرچی قۆناغی دووەمە ئەوا لە ڕوانگەی سیلییەوە تاک لەم قۆناغەدا هەڵدەستێت بە ڕووبەڕووبوونەوەی فشارەکان. لە قۆناغی سێیەمیشدا کاتێک تاک نەیتوانی ڕووبەڕووی فشارەکان بوەستێت دەبێتە هۆی ئەوەی کە سیستەمی بەرگریی جەستە لەکاربکەوێت و هەست بە ماندووبوون بکات و بکەوێتە دۆخێکی ناهاوسەنگی دەروونییەوە (السمیران و المساعید، ٢٠١٤، لا. ٣٢-٣٤)

٢/ تیۆری لازاروس (Lazarus Theory).

لازارۆس لەو باوەڕەدایە کە فشارەکان پرۆسەیەکی ئاڵۆز و دینامیکین. ئەم پرۆسەیە بە شێوەیەکی گشتی پرۆسەیەکن پەیوەستن بە پەیوەندیی نێوان تاک و ژینگەکەی (Lazarus, 1995, pp. 4-5). لە ڕوانگەی لازارۆسەوە هۆکارە عەقلی و مەعریفییەکان ڕۆڵێکی گرنگ لە شرۆڤەکردنی فشارەکان دەگێڕن. بۆیە پێویستە لەکاتی شرۆڤەکردنی فشارەکان هۆکارە عەقلی و مەعرییفییەکان بەر لە دۆخی فشارەکان لەبەرچاوبگیرێت، چونکە پێیوایە ئەو دۆخەی دەبێتە هۆی دروستبوونی

فشار، بۆ توانای تاک لە ڕووی عەقڵی و مەعریفییەوە بۆ ڕووداوەکان دەگەڕێتەوە (السمیران و المساعید، ٢٠١٤، لا. ٤١-٤٢).

بە شێوەیەکی گشتی لە ڕوانگەی ئەم بۆچوونەی لازارۆس دەکرێت ئەو دۆخانەی کە دەبنە هۆی دروستبوونی فشار، ڕەنگە ئەو دۆخە لە مرۆڤێکەوە بۆ مرۆڤێکی دیکە جیاواز بێت، بۆیە ناکرێت هۆکارەکانی فشار لەسەر تاک لە یەک ڕوانگەوە بەسەر هەموو تاکێکدا بگشتێندرێت، بەڵکو دەبێت بەگوێرەی تێگەیشتن و ئاستی عەقلی و مەعریفیی تاکەکان لە فشارەکان بکۆڵدرێتەوە (Sauter & Murphy, 2007, p. 22). لازارۆس پێیوایە کە فشار بە سێ پرۆسەدا تێپەڕدەبێت، کە لە هەنگاوی یەکەمدا تاک هەڵدەستێت بە هەڵسەنگاندنی سەرەتایی (Primary Appraisal) لێرەدا تاک هەوڵدەدات بە گوێرەی تێگەیشتنی خۆی لێکدانەوەی بۆ بارودۆخەکە بکات. هەرچی هەڵسەنگاندنی دووەمییە (Primary Appraisal) ئەوا تاک لە ڕێگەی ئەزموون و شارەزاییەکانی هەوڵدەدات دۆخەکە چارەسەر بکات، بەڵام لە هەنگاوی سێیەمدا تاک هەوڵی دووبارە هەڵسەنگاندنی دۆخەکە (Reappraisal) دەدات، ئەویش بەوەی کە تاک هەوڵدەدات دووبارە لەڕێگەی وەرگرتنی زانیاری و ئەزموونی نوێ گۆڕانکاری بەسەر هەڵسەنگاندنەکانیدا بهێنێت. بە زۆریش ئەو زانیارییە نوێیانە تاک لە ژینگەی چواردەوری وەریدەگرێت و دەبێتە هۆی ئەوەی کە کاریگەرییە نەرینییەکانی فشارەکان کەمبکاتەوە (السمیران و المساعید، ٢٠١٤، لا. ٤١-٤٢).

سێیەم/ توێژینەوەکانی پێشوو:

توێژینەوەی (Crull, 1982) کە بە ناونیشانی کاریگەریی فشارەکانی هەراسانکردنی سێکسی لە شوێنی کار: ئەنجامێک بۆ ڕێنماییکردن ئەنجامدراوە. کۆمەڵگەی ئەم توێژینەوەیە پێکدێت لە ڕێکخراوی کارکردنی ژنان و ئەو ژنانەی کە ڕووبەڕووی هەراسانی سێکسی بوونەتەوە لە

نیۆرک. نموونەی ئەم توێژینەویە بریتییە لە (٢٦٢) کارمەندی ژن. ئامانجی سەرەکی لەم توێژینەوەیەدا بریتی بووە لە زانینی کاریگەرییەکانی ئەو فشارانەی کە بەهۆی هەراسانی سێکسی لە شوێنی کاردا دروستدەبن و زانینی لێکەوتە دەروونییەکانی ئەو فشارانە دروستی دەکەن. ئەنجامی ئەو توێژینەوەیە ئەوە دەردەخات کە هەراسانی سێکسی دەبێتە هۆی دروستبوونی فشار لەسەر کارمەندە ژنەکان و وا دەکات کە کۆمەڵێک لێکەوتەی نەرێنی و دەروونی بەدوایخۆیدا بهێنێت، لە دیارترین ئەو لێکەوتانەش لەدەستدانی ئاسایشی دەروونی، فشاری دەروونی، کەمبوونەوەی ئاستی توانای جەستەیی و بەرهەمهێنان لە کارکردن، سەرەڕای ئەمانەش ئەم توێژینەوەیە جەختی لەوە کردۆتەوە کە ئەو فشارانەی کە هەراسانی سێکسی دروستی دەکات دەبێتە هۆی ئەوەی ژنەکان هەست بە لەدەستدانی متمانەبەخۆبوون بکەن.

توێژینەوەی (Harned & et al, 2002) کە بە ناونیشانی دەستدرێژیی سێکسی و جۆرەکانی تری هەراسانی سێکسی لەلایەن کارمەندانی شوێنی کار؛ بەراوردکردنێک بۆ پێشووتر ئەنجامدراوە. کۆمەڵگەی ئەم توێژینەوەیە پێکدێت لە هێزی سەربازیی نەتەوە یەکگرتووەکان و نموونەی ئەم توێژینەوەیە بریتییە لە (٢٢٣٧٢) کارمەندی ژن کە لە هێزی سەربازیی نەتەوە یەکگرتووەکان کار دەکەن. لەم توێژینەوەیەدا میتۆدی بەراوردکاری بەکارهاتووە، ئامانجی سەرەکیی ئەم توێژیەنەوەیەش بریتی بووە لە زانینی ئاستی دەستدرێژیی سێکسی و هەراسانی سێکسی بۆ سەر کارمەندە ژنەکانی ناو هێزی سەربازی. ئەنجامی توێژینەوەکە ئەوە دەردەخات کە هەردوو جۆری دەستدرێژیی سێکسی و هەراسانی سێکسی دژ بە ژنان لە ناو هێزی سەربازیدا دەبیندرێت.

توێژینەوەی (McLaughlin et al, 2012) کە بە ناونیشانی هەراسانی سێکسی و دەسەڵاتی شوێنی کار و دژەیەکی (Paradox) هێز ئەنجامدراوە، کۆمەڵگەی ئەو توێژینەوەیە بریتییە لەو قوتابییانەی کە لە ماوەی ساڵانی دوای (١٩٩٨) قوتابی بوون لە قۆناغی نۆیەم لە قوتابخانەی گشتی سەینت پۆل، مینیسۆتا و ئێستا تەمەنیان لە نێوان (٢٩ بۆ ٣٠) ساڵیدایە و لە شوێنی جیاجیا کاردەکەن. نموونەی ئەم توێژیەنەوەیە پێکهاتووە لە (٥٢٢) کەس، کە لە کۆی ژمارەی پێشووی قوتابییانی ئەم قوتابخانەیە دەکاتە (٧٣%). ئەم توێژینەوەیە پشتی بەستووە بە میتۆدی چەندایەتی و لە ڕێگەی پرسیارنامەوە داتاکان وەرگیراون. ئامانجی سەرەکی لەم توێژینەوەیەدا بریتییبووە لە زانینی ئاستی هەراسانی سێکسی بەگوێرەی گۆڕاوی جێندەری. ئەنجامی ئەم توێژینەوەیە ئەوەی دەرخستووە کە لە شوێنی کاردا ڕەگەزی مێ زیاتر تووشی هەراسانی سێکسی دەبن و ئەم هاراسانی سێکسییە کاریگەرییەکی نەرێنی دەخاتە سەر باری سایکۆلۆژیای ژنان و وا دەکات کە زیاتر گۆشەگیر ببن و نەتوانن بە گوێرەی پێویست تواناکانیان بخەنەگەڕ.

گفتوگۆی توێژینەوەکانی پێشووتر:

دوای خوێندنەوەی ئەنجامی توێژینەوەکان بە شێوەیەکی گشتی ئەو توێژینەوانەی لەبارەی هەراسانی سێکسی لە شوێنی کاردا ئەنجامدرابوون، ئەوەیان دەرخستبوو کە هەراسانی سێکسی لە شوێنی کار یەکێکە لەو گرفتانەی کە ڕووبەڕووی کارمەندانی ڕەگەزی مێ دەبنەوە و ئەو جۆرە ڕەفتارەش بووەتە هۆی ئەوەی کە کاریگەریی نەرێنی بکاتە سەر ڕەفتار و سایکۆلۆژیەتی کارمەندەکانی ڕەگەزی مێ، لە بەرانبەردا ئەو توێژینەوانەی کە لەبارەی فشارەکانی کار ئەنجامدرابوون، ئەوەیان دەرخستبوو کە کارمەندانی ڕەگەزی مێ لە شوێنی کار هەست بە

فشارەکانی کار دەکەن و فشارەکان بە جۆرێکن کە بە شێوەیەکی دووجەمسەرە کە هەم سروشتی کار دەبێتە هۆی دروستبوونی فشار و هەمیش ئەو ڕەفتارانەی کە ڕەگەزی نێر دژ بە ڕەگەزی مێ دەیگرێتە بەر دەبێتە هۆی دروستبوونی فشار لە ژینگەی کار.

شایەنی باسە ئامانجی سەرەکیی هەر توێژینەوەیەکی زانستی هەوڵدانە بۆ پڕکردنەوەی ئەو بۆشاییانەی کە توێژەر لەمیانەی تێڕامان لە کۆمەڵگە هەستی پێدەکات، بۆیە لە ڕوانگەی ئەو هەستکردنانەوە ئەو توێژینەوەیە لە دوای خوێندنەوە و شرۆڤەکردنی توێژینەوەکانی پێشووتر هەوڵدانێکە بۆ پڕکردنەوەی بۆشاییەکانی کۆمەڵگەی توێژینەوە، کە ئەویش بریتییە لەوەی کە ئەو توێژینەوانەی کە پێشووتر لەبارەی ئەم سێ گۆڕاوەوە ئەنجامدراون، هەریەکەیان پشتیان بەستووە بە کۆمەڵگەیەک کە بەزۆری نموونەی توێژینەوەکانیان ئەو کەسانەن کە لە کەرتی حکومیدا کاردەکەن و لە ڕووی مێژووی کارکردنیشدا مێژووی کارکردنی ژنان لەو کۆمەڵگەیانەدا مێژوویەکی درێژە و کارکردنی ژنان لە پاڵ پیاواندا مێژوویەکی تازەی نییە.

سەرەڕای ئەوەی کە ئەو کۆمەڵگەیانە لە ڕووی یاسای کارکردنەوە دەکرێت یاسایەکی تایبەت بە کارکردنی ژنانیان هەبێت و کە لەگەڵ کارکردن و هەلومەرجی کۆمەڵایەتیی ئەوسای توێژینەوەکە نوێ بێت، بەڵام ئەوەی ئەم توێژینەوەیە لە ڕووی کۆمەڵگەی توێژینەوە و بارودۆخی کۆمەڵایەتی پشتی پێدەبەسترێت ئەوەیە، کە توێژەر لەم توێژینەوەیەدا پشت بەو کارمەندانە دەبەستێت کە لە کەرتی تایبەتدا کار دەکەن، بۆیە کارکردنی ژنان لەم کۆمەڵگەیدا دەکرێت چەند ڕەهەندێک وەک بۆشایی توێژینەوە دەربکەون. لە هەرە دیارترین ڕەهەندەکانیش بریتین لەوەی کە توێژەر پشت بە کارمەندانی ڕەگەزی مێ وەکو نموونەی توێژینەوە دەبەستێت، کە خۆی لەخۆیدا ئەمە دەبێتە بۆشاییەک کە توێژەر

هەوڵی توێژینەوەی لەبارەوە دەدات و سەرەڕای ئەوەی کە کارکردنی ژنان لە کەرتی تایبەت لەو کۆمەڵگەیەی کە ئەم توێژینەوەیەی تێیدا ئەنجامدەدرێت، مێژووی کارکردنی دەکرێت بگوترێت مێژوویەکی نوێیە و زیاتر دوای ساڵانی ٢٠٠٤ بەدواوە وەکو دەرفەت بۆ کارمەندی ژن ڕەخساوە، بۆیە دەکرێت ئەم دۆخە نوێیە ببێتە هۆی دروستبوونی بارودۆخێکی جیاواز لەگەڵ ئەو کۆمەڵگەیانەی کە کارکردنی ژنان تێیدا مێژوویەکی درێژی هەیە. سەرەڕای هەموو ئەمانەش لەڕووی یاسا و مافی کارمەندەکانی ئەو کۆمەڵگەیە ئەم توێژینەوەیەی تێیدا ئەنجامدەدرێت بەگوێرەی یاسایەک کار دەکات کە ماوەی دەرچوونی یاساکە دەگەڕێتەوە بۆ سەرەتای نیوەی دووەمی سەدەی ڕابردوو، کە هەرچەند لە ساڵی ٢٠١٥ هەموارکراوەتەوە، بەڵام لەپاڵ هەموارکردنیدا پشت بە دۆخی نوێی ژیان و داخوازییەکانی سەردەم نەبەستراوە.

لایەنی مەیدانیی توێژینەوە:

میتۆدی توێژینەوە:

توێژەر لەم توێژینەوەیەدا پشت بە میتۆدی وەسفی چەندایەتی دەبەستێت، چونکە زانیارییەکان بەشێوەی ژمارەیی لە ڕێگەی فۆڕمی ڕاپرسییەوە دەستخراون. شایەنی باسە ئەم جۆرە میتۆدە گونجاوە بۆ شیکردنەوەی ئەو داتا و زانیارییانەی کە بە شێوەی ژمارەیی دەستدەخرێن (Apuke, 2017, p. 41; Ahmad et al, 2019, p. 2828).

کۆمەڵگەی توێژینەوە:

کۆمەڵگەی ئەم توێژینەوەیە بریتییە لەو کارمەندە ژنانەی کە لە کەرتی تایبەت لە پارێزگای هەولێر کاردەکەن. هەرچەند توێژەر داتایەکی

تەواوەتی و وردی بۆ کۆمەڵگەی توێژینەوەکەی لە ناوەندەکانی فەرمی دەستنەکەوت، چونکە کۆتا ئامار کە لە بارەی کارکردنی ژنان لە ناوەندەکانی کەرتی تایبەت دەگەڕێتە بۆ ئاماری ساڵی 2016، بۆیە توێژەر بە پشتبەستن بەو داتا ئامارییەی کە بە شێوەی فەرمی لە ماڵپەڕی دەستە ئاماری هەرێم داندرابوو کۆمەڵگەی توێژینەوەکەی دیاریکردووە، کە بە پێی کۆتا داتای دەستە ئاماری هەرێم کۆی ئەو ژنانەی کە لە کەرتی تایبەت لە پارێزگای هەولێر کار دەکەن بریتییە لە (10506) ژن (KRSO, 2016, 84).

نموونەی توێژینەوە:

توێژەر بۆ دەستنیشانکردنی قەبارەی نموونەی توێژیەنەوە پشتی بە خشتەی مۆرگان بەستووە، چونکە ئەم ڕێگەیە یەکێکە لە بەربڵاوترین ڕێگەکانی دەستنیشانکردنی قەبارەی نموونەی توێژینەوە، بە جۆرێک خشتەکە کێشراوەتەوە کە لەگەڵ قەبارەی کۆمەڵگەی توێژینەوەکە گونجاو بێت (فاتمی، ٢٠١٨، لا. ١٢٧) بۆیە نموونەی ئەم توێژینەوەیە پێکدێت لە (400) کارمەندی ژن کە لە کەرتی تایبەت لە پارێزگای هەولێر کاردەکەن، هەروەها نموونەکەش بە شێوەی ناهەڕەمەکیی مەبەستدار هەڵبژێردراون، چونکە ئەم جۆرەی هەڵبژاردنی نموونەی توێژینەوە ڕێگەیەکی گونجاوە بۆ ئەو جۆرە کۆمەڵگەیانەی کە دەستخستنی نموونەی توێژینەوەکانیان ئەستەمە و توێژەر مەبەستیەتی تەنها ئەو نموونانە هەڵبژێرێت کە توێژینەوەی لەبارەوە دەکات (Bukhari, 2021, p. 1; Hashim, 2010, p. 3; Krejcie & Morgan, 1970, p. 607)، بۆیەش ئەم جۆرە نموونەیە لەگەڵ ئەو جۆرە مەبەستەی توێژەر هاوئاهەنگە، چونکە توێژەر تەنیا مەبەستی ئەنجامدانی توێژینەوەیە لەلای ئەو نموونانەی کە ڕەگەزی مێن و لە کەرتی تایبەت کاردەکەن، واتە ئەو کەرتانەی کە

دەکەونە دەرەوەی کەرتی فێکردن و ئەکادیمی. بۆ ئەو مەبەستە نموونەی توێژینەوەکە بە شێوەی خشتەیی لە خشتەی ژمارە (1) خراوەتەڕوو.

خشتەی ژمارە (1)، نموونەی توێژینەوە

	ژمارەی بەشداربوو	ڕێژەی سەدی%
باری خێزانی		
خێزاندار	121	%30.25
سەڵت	229	%57.25
جیابوەوە	50	%12.5
کۆی گشتی	400	%100.0
تەمەن		
١٨-٢٤	106	%26.5
٢٥-٣١	181	%45.25
٣٢-٣٨	87	%21.25
٣٩-٤٥	26	%6.5
کۆی گشتی	400	%100.0
ئاستی خوێندەواری		
نەخوێندەوار	27	%6.75
تەنیا خوێندنەوە و نووسین	87	%21.75
دبلۆم/ دەرچووی پەیمانگە	106	%26.5
بەکالۆریۆس	172	%43
بڕوانامەی باڵا	8	%2
کۆی گشتی	400	%100.0

ئامرازەکانی کۆکردنەوەی زانیاری:

یەکەم/ پێوانەی هەراسانی سێکسی:

توێژەر بۆ پێوانەکردنی هەراسانی سێکسی لەلای نموونەی توێژینەوە، پشتی بە پێوەرێکی ئامادەکراو بەستووە، کە لەلایەن (Fitzgerald & Gelfand, 1995) ئامادەکراوە و لە ساڵی (2019) لە لایەن (.Mensah, Ch) دووبارە گەشەی پێدراوە و ئاستی جێگرییەکەی بریتی بووە لە (0.89). ئەم پێوەرە پێکدیت لە (17) بڕگە و بۆ هەر بڕگەیەکیش (5) بژاردە هەبووە و کە بەم شێوەیە ژمارەیان پێدراوە وەک (زۆرجار= 5، چەندین جار = 4، هەندێ جار = 3، یەکجار = 2، هەرگیز = 1).

ڕاستگۆیی دروستی وەرگێڕانی پێوانەی هەراسانی سێکسی:

بە مەبەستی دەرهێنانی ڕاستگۆیی وەرگێڕان بۆ پێوەر، توێژەر چەند هەنگاوێکی گرتەبەر، کە بریتیبوون لەوەی سەرەتا لە هەنگاوی یەکەمدا پێوەرەکە بە زمانی ئینگلیزی خرایە بەردەستی کەسێکی پسپۆڕ لە زمانی ئینگلیزی، بە مەبەستی وەرگێڕانی بۆ سەر زمانی کوردی، لە هەنگاوی دووەمدا پێوەرە وەرگێڕدراوەکە دووبارە خرایە بەردەستی کەسێکی پسپۆڕ لە زمانی کوردی و ئینگلیزی بە مەبەستی وەرگێڕانی لە زمانی کوردی بۆ ئینگلیزی و لە هەنگاوی سێیەمیشدا توێژەر پێوەرە ئینگلیزی و کوردییەکەی خستە بەردەستی کەسێکی پسپۆڕ لە دەروونناسیدا بۆ بەراوردکردنی هەردوو وەرگێڕانەکە. لە کۆتا هەنگاویشدا توێژەر بە پشتبەستن بە هەڵسەنگاندنەوەکان ڕێژەی سەدی بۆ بڕگەکان دەرهێنا کە بریتیبوو لە (94.11%).

ڕاستگۆیی ڕواڵەتی پێوانەی هەراسانی سێکسی:

یەکێک لە تایبەتمەندییە گرنگەکانی هەر پێوانەیەک بریتییە لە ڕاستگۆیی، چونکە لەکاتی تاقیکردنەوەی هەر پێوانەیەک پێویستە ڕاستگۆیی بۆ ئەنجامبدرێت، بۆ ئەوەی بزاندرێت ئەم پێوانەیەی داندراوە توانای ئەوەی هەیە کە پێوانەی ئەم دۆخە بکات (قادر، ٢٠١٦، لا. ١٦٨؛ قەرەچەتانی ٢٠١٨، لا. ١٢٢؛ المحمودي، ٢٠١٩، لا. ١٣٤). بۆ ئەو مەبەستە توێژەر پێوانەکەی خستە بەردەستی (11) شارەزا، بۆ ئەوەی بۆچوون و تێبینییەکانی خۆیان لەبارەی هەر بڕگەیەک لە بڕگەکانی ئەم پێوانەیە بخەنەڕوو. دوای هەڵسەنگاندنی تێبینییەکانی شارەزایان، ئەوا ئاستی جێگیری بریتیبووە (96.18%)، دواتر توێژەر لە ڕێگەی ئامرازی ئاماری کایسکوێر ڕاستگۆیی ڕواڵەتی دەرکرد، کە هەموو بڕگەکان ڕێژەیان لە (3.84) بەرزتر بوو، بۆیە هەموو بڕگەکان وەکو خۆی مانەوە و هیچ بڕگەیەک لانەچوو.

جێگیریی ناوەکی بە ڕێگەی یەکگرتوویی ناوەکی:

توێژەر بە پشتبەستن بە ڕێگەی ئەلفا کرۆنباخ هەوڵیدا جێگری بۆ ئەم پێوانەیە بدۆزێتەوە، دوای جێبەجێکردنی ئەم ڕێگەیە دەرکەوت کە ڕێژەی جێگیری پێوانەکەی، بریتییە لە (0.977) کە ئەمەش بە بەهایەکی بەرز لە جێگیریی پێوانە دادەندرێت، چونکە ئەم بەهایە بەرزترە لە (0.70)، هەر بەهایەکی دەرهێندراویش بە ڕێگەی ئەلفا کرۆنباخ گەورەتر بێت لە (0.70) ئەوا بە بەهایەک دادەندرێت کە جێگیریی ناوەکی هەیە (Taber, 2017, pp. 1272-1273).

دووەم: پێوانەی فشارەکانی کار:

توێژەر بۆ پێوانەکردنی فشارەکانی کار لەلای نموونەی توێژینەوە، پشتی بە پێوەرێکی ئامادەکراو بەستووە، کە لەلایەن (Parker, 1983) ئامادەکراوە و لە ساڵی (2012) دووبارە لەلایەن (McCaughey) گەشەی پێدراوە و جێگیری بۆ دەرهێندراوە کە بریتییە لە (0.87). ئەم پێوەرە پێکدێت لە (13) بڕگە و هەر بڕگەیەکیش (5) بژاردەی هەبووە، کە بەم شێوەیە ژمارەیان پێدراوە وەک (زۆرجار= 5، چەندین جار = 4، هەندێ جار = 3، یەکجار = 2، هەرگیز = 1).

ڕاستگۆیی وەرگێڕانی پێوانەی فشارەکانی کار:

بە مەبەستی دەرهێنانی ڕاستگۆیی وەرگێڕان بۆ پێوەر، توێژەر چەند هەنگاوێکی گرتەبەر، کە بریتیبوون لەوەی سەرەتا لە هەنگاوی یەکەمدا پێوەرەکە کە بە زمانی ئینگلیزی بوو خرایە بەردەستی کەسێکی پسپۆڕ لە زمانی ئینگلیزی، بە مەبەستی وەرگێڕانی بۆ سەر زمانی کوردی، لە هەنگاوی دووەمدا پێوەرە وەرگێڕدراوەکەی دووبارە خستە بەردەستی کەسێکی پسپۆڕ لە زمانی کوردی و ئینگلیزی بە مەبەستی وەرگێڕانی لە زمانی کوردی بۆ ئینگلیزی و لە هەنگاوی سێیەمیشدا توێژەر پێوەرە ئینگلیزی و کوردییەکەی خستە بەردەستی کەسێکی پسپۆڕ لە دەروونناسیدا بۆ بەراوردکردنی هەردوو وەرگێڕانەکە. لە کۆتا هەنگاویشدا توێژەر بە پشتبەستن بە هەڵسەنگاندنەوەکان ڕێژەی سەدی بۆ بڕگەکان دەرهێنا کە بریتیبوو لە (92.04%).

ڕاستگۆیی ڕواڵەتیی پێوانەی فشارەکانی کار:

بە مەبەستی دەرهێنانی ڕاستگۆیی ڕواڵەتی توێژەر پێوانەی فشارەکانی کاری خستە بەردەستی (11) شارەزا، بۆ ئەوەی بۆچوون و

تێبینییەکانی خۆیان لەبارەی هەر بڕگەیەک لە بڕگەکانی ئەم پێوانەیە بخەنەڕوو. دوای هەڵسەنگاندن و تێبینییەکانی شارەزایان ئەوا ڕێژەی جێگیرییەکەی بریتیبووە لە (99.02%) دواتر توێژەر لە ڕێگەی ئامرازی ئاماریی کایسکوێر ڕاستگۆیی ڕواڵەتی دەرکرد، کە هەموو بڕگەکان ڕێژەیان لە (3.84) بەرزتر بوو، بۆیە هەموو بڕگەکان وەکو خۆی مانەوە و هیچ بڕگەیەک لانەچوو.

جێگیریی ناوەکی بە ڕێگەی یەکگرتوویی ناوەکی بۆ پێوانەی فشارەکانی کار:

توێژەر بە پشتبەستن بە ڕێگەی ئەلفا کرۆنباخ هەوڵیدا جێگیری بۆ ئەم پێوانەیە بدۆزێتەوە، دوای جێبەجێکردنی ئەم ڕێگەیە دەرکەوت کە ڕێژەی جێگیریی پێوانەکەی بریتییە لە (0.91) کە ئەمەش بە بەهایەکی بەرز لە جێگیریی پێوانە دادەندرێت.

کۆکردنەوەی داتاکانی توێژینەوە:

بە مەبەستی جێبەجێکردنی کۆتاییی توێژینەوە، توێژەر (٦٥٠) پرسیارنامەی خستە بەردەستی نموونەی توێژینەوەکە، لە کۆی ئەو ژمارەیە (٤٠٠) بەشداربوو بە گوێرەی ڕەزامەندیی بەشداربوون لە توێژینەوە بەشدارییان لەم توێژینەوەیەدا کرد. بە شێوەیەکی گشتی ماوەی دابەشکردنی فۆڕم بەسەر نموونەی توێژینەوەکە زیاتر لە مانگێکی خایەند کە لە ڕێکەوتی ٢٠٢٢/٣/٩ دەستکرا بە دابەشکردنی فۆڕم و لە ڕێکەوتی ٢٠٢٢/٤/١٥ کۆتایی بە دابەشکردنی فۆڕمەکان هێنراوە. کۆمەڵگەی ئەم توێژینەوەیە، پێکهاتووە لە ناوەندەکانی کارکردن لە کەرتی تایبەت و نموونەی توێژینەوەکەش ئەو کارمەندە ژنانەن کە لە کەرتی تایبەت کاردەکەن. شایەنی ئاماژەبۆکردنە فۆڕمی ڕاپرسییەکە بە شێوەیەکی گشتی لە (٣٠) بڕگە پێکهاتبوو و بەسەر هەر دوو گۆڕاوی

توێژینەوەکە دابەشکرابوون، کە بۆ هەراسانی سێکسی (١٧) بڕگە، بۆ فشارەکانی کار (١٣) بڕگە. لەم توێژینەوەیەدا نموونەی توێژینەوەکە بە گوێرەی دیمۆگرافیاکان، پێکهاتبوون لە چەند دیمۆگرافیایەکی وەکو تەمەن، ئاستی خوێندەواری و باری خێزانی.

کەرەستە ئامارییەکانی بەکارهاتوو لەم توێژینەوەیەدا:

بەکارهێنانی ئامرازی ئاماری کا[٢](Chi-Squared) بۆ ڕاستگۆیی ڕەواڵەتی، بەکارهاتوون، هەروەها ئامرازی ئاماری (Cronbach's Alpha) بۆ دۆزینەوەی جێگیری بە ڕێگەی ناوەکی و ئامرازی ئاماری تی تێستی یەکنموونەیی (one sample T.test) بۆ زانینی ئاستی هەراسانی سێکسی، بەکارهێنانی ئامرازی ئاماری Pearson Correlation (Coefficient) بۆ زانینی پەیوەندی لە نێوان هەراسانی سێکسی و فشارەکانی کار و ئاستی فشاری کار لەگەڵ ئەوەشدا (Simple Linear Regression) بۆ زانینی پێشبینیکردنی هەراسانی سێکسی لەسەر فشاری کار بەکارهێندرا.

ئەنجامەکان و گفتوگۆکردنیان:

ئامانجی یەکەم: زانینی ئاستی هەراسانی سێکسی:

بەکارهێنانی ئامرازی ئاماری (One Sample T.Test) بۆ زانینی ئاستی هەراسانی سێکسی بەکارهاتووە، نموونەی توێژینەوە بریتییە لە (400) کەس و لە ئەنجامدا دەرکەوت ناوەندی ژمێرەیی (*M*= 68.0075) بە لادانی پێوەری (*SD*= 9.66468) و (ناوەندی گریمانەیی= 51). هەروەها نمرەی ئازاد (*df*= 399). (*t* = 35.195, p= 0.00<0.05) لەبەر ئەوەی ناوەندی گریمانەیی لە ناوەندی ژمێری بچووکترە، هەروەها بەهای (*p*= 0.00) بچووکترە لە (0.05) کە ئەمەش بە واتای ئەوە دێت کە گۆڕاوی هەراسانی سێکسی بەڵگەرادی ئامارییە و هەراسانی سێکسی لەلای ئەو کارمەندانەی کە لە ڕەگەزی مێن و لە کەرتی تایبەت کاردەکەن هەیە. هەروەها قەبارەی کاریگەری (Effect Size) دەکاتە (1.75) ئەم بەهایەش بەپێی ئامرازی ئاماری (cohen) گەورەترە لە (0.8) و ئەمەش ئەوە دەردەخات هەراسانی سێکسی لەلای ئەو ژنانەی کە لە کەرتی تایبەتی کاردەکەن لە ئاستێکی زۆر بەرزدا دەبیندرێت، چونکە لە ڕێگەی ئاستەکانی (effect size)، کە بریتین لە (0.1 – 0.1) تەنها بەڵگەداری ئاماری، (0.4 – 0.2) کاریگەریی کەم، (0.7 – 0.5) کاریگەریی مامناوەند و (0.8 بۆ سەرەوە) ئەوا کاریگەرییەکی گەورە پیشاندەدرێت (Dunst et al, 2012, p. 93).

ئەنجامی ئەو توێژینەوەیە هاوتایە لەگەڵ توێژینەوەکانی هەر یەکە لە (Unnikrishnan et al, 2010; Bhat and Anita, 2017) کە ئەوەیان دەرخستووە، کارمەندە ژنەکان لەو شوێنانی کە کاری تێدا دەکەن، ڕووبەڕووی هەراسانی سێکسی دەبنەوە.

شایەنی ئاماژەبۆکردنە، کە بوونی هەراسانی سێکسی لە شوێنی کار، کە چەند توێژینەوەیەک پشتڕاستی ئاستی هەراسانی سێکسی لە شوێنی کار دەکەنەوە، ڕەنگبێت هۆکارەکەی وەک لایەنگرانی تیۆری فیمینیزم ڕوونیدەکەنەوە ئەوەبێت، کە بەهۆی ئەو بارودۆخە کۆمەڵایەتی و سیاسی و ئابوورییەی کە ڕەگەزی نێر وەک خاوەن دەستەڵات و بەڕێوەردن هەیانە، وا دەکات کە ببێتە دەرفەتێک بۆ نایەکسانیی ڕەگەزی و دواتر ئەنجامدانی هەراسانی سێکسی (Srivastava, 2017, p. 111)، بەڵام لەگەڵ ئەوەشدا لایەنگرانی تیۆری بایۆلۆژی ئاماژە بەوە دەکەن، کە بەهۆی بوونی پێکهاتە بایۆلۆژییەکانی ڕەگەزی مێ کە زیاتر سەرنجڕاکێش و بە بەراورد لەگەڵ ڕەگەزەکەی دیکە بێهێزتر دەردەکەوێت و لە بەرانبەریشدا ڕەگەزی نێر کە پێکهاتە بایۆلۆژییەکانیان زیاتر وەک پێکهاتەیەکی ماسوولکەیی و هێز دەردەکەوێت، وا دەکات کە هەراسانی سێکسی دژ بە ژنان ئەنجامبدرێت (Pina et al, 2009, p. 132).

خشتەی ژمارە (٢) شیکردنەوەی ئاستی هەراسانی سێکسی لەلای نموونەی توێژینەوە

ناونیشان	قەبارەی نموونە	ناوەندی ژمێرەیی	ناوەندی گریمانەیی	لادانی پێوەریی	تاقیکردنەوەی T.Test	نمرەی ئازاد	p.Sig(2-tailed)
هەراسانی سێکسی	400	68.0075	51	9.66468	35.195	399	0.00

ئامانجی دووەم: زانینی ئاستی فشارەکانی کار:

بەکارهێنانی ئامرازی ئاماری (*One Sample T.Test*) بۆ زانینی ئاستی فشارەکانی کار بەکارهاتووە، نموونەی توێژینەوە بریتییە لە (400) کەس و لە ئەنجامدا دەرکەوت ناوەندی ژمێرەیی (*M*= 53.1375) بە لادانی پێوەری (*SD*= 5.18322) و (ناوەندی گریمانەیی= 39). هەروەها نمرەی ئازاد (*df*= 399). (*t* = 54.551, p= 0.00<0.05) لەبەر ئەوەی ناوەندی گریمانەیی لە ناوەندی ژمێری بچووکترە، هەروەها بەهای (*p*= 0.00) ئەم بەهایەش بچووکترە لە (0.05) کە ئەمەش بە واتای ئەوە دێت کە بابەتی فشارەکانی کار بەڵگەرادی ئامارییە و فشارەکانی کار لەلای ئەو کارمەندانەی کە لە ڕەگەزی مێن و لە کەرتی تایبەت کاردەکەن هەیە. هەروەها قەبارەی کاریگەری (Effect Size) دەکاتە (2.72) ئەم بەهایەش بەپێی ئامرازی ئاماری (cohen) گەورەترە لە (0.8) و ئەمەش ئەوە دەردەخات ئاستی فشارەکانی کار لەلای نموونەی توێژینەوەکە لە ئاستێکی زۆر بەرزدا دەبیندرێت.

ئەم ئەنجامە پشتڕاستدەکرێتەوە لە توێژینەوەکانی Bhattacharjee & Tripathi, 2012 Narayanan, 2014; Rr,) 2016)، کە ئەمەیان دەرخستبوو کە ژنان لە میانەی کارکردنیان ڕووبەڕووی فشارەکانی کار دەبنەوە.

ئەم ئەنجامە دەکرێت لە ژێر ڕۆشنایی تیۆرەکان بۆ ئەو هۆکارە بگەڕێندرێتەوە کە هەروەک هانز سیلی هۆکارەکانی فشار بۆ سروشتی ئەو کارانە دەگەڕێنێتەوە کە تاک ئەنجامی دەدات، چونکە بە بڕوای سیلی مرۆڤ لە دۆخی ئاساییدا دەتوانێت کۆنترۆڵی ڕەفتارەکانی بکات، بەڵام کاتێک تاک لە دۆخێکی نائاساییدا بێت (مەبەست لە دۆخی کارکردنە)، ئەوا هەست بە بوونی فشارەکان دەکات (Daev, 2019, p. 104). لەگەڵ ئەوەشدا لازارۆس ئاماژە بەوە دەدات کە بنەڕەتی فشارەکان پەیوەستن بە پەیوەندیی دوولایەنیی نێوان توانا مەعریفییەکانی تاک و ژینگە، واتە تاوەکو ژینگە نالەبارتر بێت توانا مەعریفی و ئەزموونییەکانی کار کەمتر بێت ئەوا تاک زیاتر هەست بە بوونی فشارەکان دەکات (السمیران و المساعید، ٢٠١٤، لا. ٤٢).

لەم چوارچێوەیەوە دەکرێت ئەوە بگوترێت کە بوونی ژینگەیەک کە کارمەندە ژنەکان کاری تێدا دەکەن و ئەگەری ڕووبەڕووبوونەوەی هەراسانی سێکسیان لێ بکرێت، دەکرێت ببێتە ژینگەیەکی نالەبار و کارمەندە ژنەکان هەست بە فشارەکانی کار بکەن.

خشتەی ژمارە (٣) زانینی ئاستی فشارەکانی کار لەلای نموونەی توێژینەوە

ناونیشان	قەبارەی نموونە	ناوەندی ژمێرەیی	ناوەندی گریمانەیی	لادانی پێوەریی	تاقیکردنەوەی T.Test	نمرەی ئازاد	p.Sig(2-tailed)
فشارەکانی کار	400	53.1375	39	5.18322	54.551	399	0.00

ئامانجی سێیەم: زانینی پەیوەندی لە نێوان هەراسانی سێکسی و فشارەکانی کار

دوای بەکارهێنانی ئامرازی ئاماری Pearson Correlation (Coefficient) بۆ زانینی پەیوەندی لە نێوان هەراسانی سێکسی و فشارەکانی کار، لە ئەنجامدا ئەوە دەرکەوت کە بەهای (r = **0.562, p = 0.00<0.05) کەواتە بەڵگەداری ئاماری هەیە و هەراسانی سێکسی و فشارەکانی کار بە ڕێژەی (56%) پەیوەندییان بە یەکەوە هەیە، ئەویش بە قەبارەی کاریگەری (0.31).

ئەم ئەنجامە هاوتایە لەگەڵ ئەنجامی توێژینەوەی (Hutagalung & Ishak, 2012)، کە ئاماژە بەوە دەکەن، پەیوەندییەکی بەهێز لەنێوان هەراسانی سێکسی، فشاری کار هەیە.

دەکرێت هۆکاری سەرەکی بوونی پەیوەندی لە نێوان ئەم دوو گۆڕاوە بۆ ئەوە بگەڕێتەوە، کە هەراسانی سێکسی لە شوێنی کار، یەکێکە لەو ڕەفتارە نەخوازراوانەی کە ڕووبەڕووی کارمەندە ژنەکان دەبێتەوە و وا دەکات کە هەست بە ئاسایشی دەروونی نەکەن (Mensah, 2021, p.

1) بۆیە کاتێک ژینگەیەک دەبێتە ژینگەیەکی نالەبار و کاریگەری دەخاتە سەر تاک، ئەوا تاک بۆ ئەوەی میکانیزمێک بۆ چارەسەرکردن یاخود دوورکەوتنەوە لێی بدۆزێتەوە ئەوا دەکەوێتە حاڵەتێکی ئامادەباشیی دەروونی و لەم چوارچێوەیەدا دەکرێت هەست بە فشارەکان بکەن (Yozgat, 2013, p. 518).

خشتەی ژمارە (٤) پەیوەندی لە نێوان هەراسانی سێکسی و فشارەکانی کار

	هەراسانی سێکسی	فشارەکانی کار
هەراسانی سێکسی	1	.562**
فشارەکانی کار	.562**	1

ئامانجی چوارەم: ئاستی پێشبینی بوارەکانی هەراسانی سێکسی لەسەر فشارەکانی کار

بە مەبەستی زانینی ئاستی پێشبینی هەراسانی سێکسی لەسەر فشارەکانی کار، توێژەران هەوڵیان داوە لە ڕێگەی بەکارهێنانی ئامرازی ئاماری (Simple Linear regression) ئەم ئاستی پێشبینییە دەستنیشانبکەن، کە هەروەک لە خشتەی ژمارە (٥) دیاریکراوە.

دوای شیکردنەوەی ئەنجامەکان، ئەوە دەردەکەوێت کە بەهای ($t =$ 13.551) هەروەها بەهای ($F=$ 183.623) بە ئاستی باوەڕی توێژینەوە کە ($p=$ 0.00<0.05)، هەروەها هەراسانی سێکسی دەکرێت ببێتە بابەتێکی پێشبینیکراو بۆ دروستبوونی فشارەکانی کار. ئەنجامەکان ئەوە دەردەخەن کە هەراسانی سێکسی بە ڕێژەی (31%)، کاریگەری لەسەر فشارەکانی کار دروستدەکات. واتە تا ئەندازەی هەراسانی سێکسی

بەرزتر بێت، ئەوا ئاستی پێشبینی فشارەکانی کار بۆ (31%) بەرزدەبێتەوە.

ئەم ئەنجامە هاوتایە لەگەڵ توێژینەوەکانی (Hutagalung & Ishak, 2012; Fester, 2003; Merkin, 2008)، کە ئاماژەیان بەوە داوە، پەیوەندییەکی بەهێز لەنێوان هەراسانی سێکسی و فشارەکانی کار هەیە.

هۆکاری ئەم دۆخە دەکرێت بۆ ئەوە بەگێڕێتەوە کە هەراسانی سێکسی خۆیلەخۆیدا جۆرێکە لە ڕەفتارێکی فشارئامێز، بۆیە دەکرێت لە کاتی ئەنجامدانی ڕەفتاری هەراسانی سێکسی لە شوێنی کار ببێتە هۆی ئەوەی کە ئەو تاکە هەست بە فشارەکانی کاریش بکات.

خشتەی ژمارە (٥) زانینی ئاستی پشبینیی هەراسانی سێکسی لەسەر فشارەکانی کار

فشارەکانی کار	Standardized Coefficient	بەهای (T)	Sig.
هەراسانی سێکسی			
	0.562	13.551	0.00
	Sum of squares	F	
Regression	3384.21	183.623	
Residual	7335.23		
Total	10719.4		
پوختەی کاریگەری هەراسانی سێکسی لەسەر فشارەکانی کار			
R= .562a			
R^2= 0.316			
Adjusted R^2= 0.314			
أ. پێشبینی: هەراسانی سێکسی ب. گۆڕاوی پاشکۆ: فشارەکانی کار			

ڕاسپاردە و پێشنیازەکان:

لەژێر ڕۆشنایی ئەنجامی ئەم توێژینەوەیە، توێژەران بە پێویستی دەزانن چەند ڕاسپاردە و پێشنیازێک بخەنەڕوو؛

یەکەم/ ڕاسپاردەکان:

١/ پێویستە لایەنە پەیوەندیدارەکان ڕۆڵێکی کاریگەر بگێڕن لە بەرەنگاربوونەوەی هەراسانی سێکسی دژ بە کارمەندە ژنەکان.

٢/ هەوڵبدرێت ژینگەیەکی لەبار بۆ ئەو کارمەندانەی کە لە کەرتی تایبەت کار دەکەن بە شێوەیەکی گشتی و کارمەندەکانی ڕەگەزی مێ بە تایبەتی، بۆ ئەوەی کەمتر ڕووبەڕووی فشارەکانی کار ببنەوە.

٣/ دانانی یاسایەکی تایبەت بە هەراسانی سێکسی لە شوینی کار، کە تایبەت بێت بە کەرتی تایبەت.

دووەم: پێشنیازەکان:

١/ ئەنجامدانی توێژینەوەیەکی بەراوردکاری لەبارەی هەراسانی سێکسی و فشارەکانی کار لە کەرتی گشتی و تایبەتیدا.

٢/ دانانی ناوەندێکی چالاک و تایبەت بۆ سکاڵاکردنی ئەو ژنانەی کە لە شوێنی کار ڕووبەڕووی هەراسانی سێکسی دەبنەوە.

سەرچاوەکان:

یەکەم: سەرچاوە کوردییەکان

- ابو غزالة، هیفا. (٢٠٠٩). *توندوتیژی دژی ژنان*، و. کنێر عەبدوڵا، چاپی یەکەم، چاپخانەی دەزگای چاپ و پەخشی سەردەم_سلێمانی

- بوخاری، د.ئەمین و چەند نووسەرێک. (٢٠١٢). *نەخۆشییە دەروونییەکان هۆکار و چارەسەر*، وەرگێڕانی محەمەد عەلی وەلی، چاپی یەکەم، چاپخانەی گەنج-سلێمانی .

- دەستەی ئاماری هەرێم KRSO. (٢٠١٦). *دۆخی هێزی کار لە هەرێمی کوردستان*، بەشی ئاماری دانیشتوان و هێزی کار، وەزارەت پلادانان_حکومەتی هەرێمی کوردستان.

- شریف، ڕۆزە عبدالله.، و عبدالرحمن، کارزان حسن. (٢٠٢١). لەمپەرەکانی بەردەم کارکردنی ژنان لە کەرتی گشتیدا: توێژینەوەیەکی مەیدانییە لەلای فەرمانبەرانی ئافرەتی سەر بە وەزارەتی تەندروستی لە شاری هەولێر، *گۆڤاری زانکۆی گەرمیان*، ٨(١). https://doi.org/10.24271/garmian.21080103

- عەبدوڵا، کنێر. (٢٠٠٧). *توندوتیژی وەزیفی دژ بە ژنان لە فەرمانگە حکومییەکاندا*، چاپی یەکەم، چاپخانەی سەردەم_سلێمانی.

- عەلی، عادل. (٢٠١٦). *پرسی ژن*، چاپی یەکەم، لە چاپکراوەکانی دەزگای ئایدیا بۆ فکر و لێکۆڵینەوە_سلێمانی.

- فاتمی، عادل. (٢٠٢٠). *شیکردنەوەی ئاماری*، چاپی یەکەم، لە چاپکراوەکانی زانکۆی سلێمانی_سلێمانی.

- قەرەداخی، مەهاباد. (٢٠١٨). *مێژووی تێکۆشان بۆ مافی یەکسانی لە باشووری کوردستان*، چاپی دووەم، لە چاپکراوەکانی یەکێتی ئافرەتان_هەولێر.

- قادر، ڕەمەزان حەمەدەمین. (٢٠١٦). *پێوانە و هەڵسەنگاندنی پەروەردەیی*، چاپی یەکەم، چاپخانەی چوارچرا_سلێمانی.

- قەرەچەتانی، کەریم شەریف. (٢٠١٨). *پێوان و هەڵسەنگاندن لە بواری پەروەردە و دەروونزانیدا*، چاپی یەکەم، چاپخانەی زبان صلح_تەهران.

- قەرەچەتانی، کەریم شەریف. (٢٠١٨). *ئاماری پەروەدردەیی و دەروونی*، چاپی یەکەم، چاپخانەی زبان صلح_تەهران.

- یاسین، عزالدین عبدالله. (٢٠٢١). *هەنگاوەکانی بەرەنگاربوونەوەی توندوتیژی سێکسی دژی منداڵان*، چاپی یەکەم، لە چاپکراوەکانی بەڕێوەبەرایەتی گشتی بەرەنگاربوونەوەی توندوتیژی دژی ئافرەتان و خێزان.

سەرچاوە عەرەبییەکان:

- توفیق، عبدالرحمن. *(٢٠٠٧). العمل تحت الضغوط*، طبعة الاولى، طابعة الخبفرات المهنية للادارة_مصر.

- السميران، ثامر حسين علي و المساعيد، عبدالكريم عبدالله (٢٠١٤). سايكولوجية الضغوط النفسية، طبعة الاولى، طابعة دار المكتبة الحامد للنشر والتوزيع، عمان_الاردن.

- مارڤيلاس، آنا. (٢٠٠٩). *كيف تقلل من الضغوط ولصراعات داخل العمل*، طبعة الثانية، طابعة دار الفاروق الاستثمارات الثقافية_مصر.

- المحمودى، محمد سرحان علي. (٢٠١٩)، *مناهج البحث العلمي*، الطبة الثالثة، دار الكتب، اليمن.

سەرچاوە ئینگلیزییەکان:

- Ahmad, Sharique & Wasim, Saeeda & Irfan, Sumaiya & Gogoi, Sudarshana & Srivastava, Anshika & Farheen, Zarina. (2019). Qualitative v/s Quantitative Research. 6. 2828-2832. 10.18410/jebmh/2019/587.
- American Psychiatric Association. (2022). Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (DSM-5–Text Revision (TR)).
- Apuke, Oberiri. (2017). Quantitative Research Methods : A Synopsis Approach. Arabian Journal of Business and Management Review (kuwait Chapter).. 6. 40-47. 10.12816/0040336.
- Bhat, R. A., & Deshpande, A. (2017). An overview of sexual harassment of women at workplace in India: An analytical study. *International Journal of Innovative Research in Science, Engineering, and Technology*, *6*(7), 14361-14369.
- Bhattacharjee, Sandeep & Tripathi, Parul. (2012). A study on psychological stress of working women. Zenith International Journal of Multidisciplinary Research. 2.
- Browne, K. R. (2006). Sex, power, and dominance: The evolutionary psychology of sexual harassment. *Managerial and Decision Economics*, *27*(2-3), 145-158.
- Bukhari, Syed Abdul. (2021). Sample Size Determination Using Krejcie and Morgan Table. 10.13140/RG.2.2.11445.19687.

- Burn, S. M. (2019). The psychology of sexual harassment. *Teaching of Psychology*, *46*(1), 96-103.
- Chandola, T. (2010). Stress at work. *British Academy Policy Centre*.
- Cleveland, J. N., & Kerst, M. E. (1993). Sexual harassment and perceptions of power: An under-articulated relationship. *Journal of Vocational Behavior*, *42*(1), 49-67.
- Crull, P. (1982). Stress effects of sexual harassment on the job: Implications for counseling. *American Journal of Orthopsychiatry*, *52*(3), 539.
- Daev, E. V. (2019). About stress,... Or about Hans Selye's two errors, conquered the world. *Ecological genetics*, *17*(4), 103-111.
- Dunst, Carl & Hamby, Deborah. (2012). Guide for calculating and interpreting effect sizes and confidence intervals in intellectual and developmental disability research studies. Journal of intellectual & developmental disability. 37. 89-99. 10.3109/13668250.2012.673575.
- Fister-Gale, S. 2003. Sickened by the cot of absenteeism, companies look for solutions: Internally devised cost-tracking systems, off-the-shelf software and outsourced absence-reporting services are all growing in popularity as employers try to figure out where an estimated 15 percent of the payroll is going. Retrieved October 2012, http:www.biomedsearch.com.
- Fitzgerald, L. F., Gelfand, M. J., & Drasgow, F. (1995). Measuring sexual harassment: Theoretical and psychometric advances. *Basic and applied social psychology*, *17*(4), 425-445.
- Foote, W. E., & Goodman-Delahunty, J. (2004). *Evaluating sexual harassment: Psychological, social, and legal*

considerations in forensic evaluations. American Psychological Association.

– Geller, P. A., & Hobfoll, S. E. (1994). Gender differences in job stress, tedium and social support in the workplace. *Journal of Social and Personal relationships*, *11*(4), 555-572.

– Gerdes, L. I. (1999). *Sexual harassment* (pp. 87-89). Greenhaven Press.

– Gold, L. H. (2008). *Sexual harassment: Psychiatric assessment in employment litigation*. American Psychiatric Pub.

– Harned, Melanie S.; Ormerod, Alayne J.; Palmieri, Patrick A.; Collinsworth, Linda L.; Reed, Maggie (2002). Sexual assault and other types of sexual harassment by workplace personnel: A comparison of antecedents and consequences.. Journal of Occupational Health Psychology, 7(2), 174–188. doi:10.1037/1076-8998.7.2.174

– Hashemi, S. E., Savadkouhi, S., Naami, A., & Beshlideh, K. (2018). Relationship between job stress and workplace incivility regarding to the moderating role of psychological capital. *Journal of Fundamentals of Mental Health*, *20*(2), 103-112.

– Hashim, Yusuf. (2010). DETERMINING SUFFICIENCY OF SAMPLE SIZE IN MANAGEMENT SURVEY RESEARCH ACTIVITIES. international journal of organisational management and entreprenuership development. 6. 119-130.

– Howald, N., Walker, J., Melick, S., Albert, M., & Huang, S. (2018). Addressing sexual harassment in the workplace. *SIOP White Paper Series, 24*.

– Hutagalung, Fonny; Ishak, Zahari (2012). Sexual Harassment: A Predictor to Job Satisfaction and Work Stress among Women

Employees. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 65(), 723–730. doi:10.1016/j.sbspro.2012.11.190

– Kapila, P. (2017). Theoretical Perspectives to Sexual Harassment of Women at Workplace. *International Journal of Humanities and Social Science Invention*, *6*(9), 32-35.

▪ Krejcie RV, Morgan DW. (1970) Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement. 1970;30(3):607-610. doi:10.1177/001316447003000308

– Lazarus, R. S. (1995). Theory-based stress measurement. *Psychological inquiry*, *1*(1), 3-13.

– McCaughey, D. (2008). Workplace safety, job stress, and employee outcomes: When caring compromises personal well-being.

– McLaughlin H, Uggen C, Blackstone A. Sexual Harassment, Workplace Authority, and the Paradox of Power. American Sociological Review. 2012;77(4):625-647. doi:10.1177/0003122412451728

– Mensah, C. (2019). Job-client gender context and sexual harassment vulnerability within the hotel sector. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, *23*(1), 62-87.

– Merkin, Rebecca S. (2008) "The Impact of Sexual Harassment on Turnover Intentions, Absenteeism, and Job Satisfaction: Findings from Argentina, Brazil and Chile," *Journal of International Women's Studies*: Vol. 10: Iss. 2, Article 7. Available at: https://vc.bridgew.edu/jiws/vol10/iss2/7.

– Naqvi, S. M. H., Khan, M., Kant, A., & Khan, S. N. (2013). Job stress and employees' productivity: case of Azad Kashmir

public health sector. *Interdisciplinary journal of contemporary research in business*, *5*(3), 525-542.

– Narayanan, Ramachandran. (2014). Work Related Stress among Women Professionals. International Journal of Research & Business Innovation. 2. 22-26.

– Panigrahi, C. M. A. (2016). Managing stress at workplace. *Journal of Management Research and Analysis*, *3*(4), 154-160.

– Parker, D. F., & DeCotiis, T. A. (1983). Organizational determinants of job stress. *Organizational behavior and human performance*, *32*(2), 160-177.

– Pina, A., Gannon, T. A., & Saunders, B. (2009). An overview of the literature on sexual harassment: Perpetrator, theory, and treatment issues. *Aggression and violent behavior*, *14*(2), 126-138.

– Pletcher, Beth. (2006). Prevention of Sexual Harassment in the Workplace and Educational Settings. Pediatrics. 118. 1752-6. 10.1542/peds.2006-1816.

– Rr, Ramachandran. (2016). WORK RELATED STRESS MANAGEMENT AMONG WOMEN PROFESSIONALS IN TRICHY DISTRICT. 04. 16-23.

– Russell, H., Maître, B., Watson, D., & Fahey, É. (2018). *Job stress and working conditions: Ireland in comparative perspective. An analysis of the European Working Conditions Survey* (No. 84). Research Series.

– Sauter, S. L., & Murphy, L. R. (2007). *Organizational risk factors for job stress* (pp. xii-400). American Psychological Association.

- Schneider, K. T., Swan, S., & Fitzgerald, L. F. (1997). Job-related and psychological effects of sexual harassment in the workplace: empirical evidence from two organizations. *Journal of applied Psychology*, *82*(3), 401.
- Schoenheider, Krista (2016), “A theory of tort liability for sexual harassment in the workplace”, University of .Pennsylvania Law Review, vol. 134, pp. 1461-1495
- Srivastava, Kalpana & Chaudhury, Suprakash & Bhat, Pookala & Sahu, Samiksha. (2017). Misogyny, feminism, and sexual harassment. Industrial Psychiatry Journal. 26. 111. 10.4103/ipj.ipj_32_18.
- Szabo, S., Tache, Y., & Somogyi, A. (2012). The legacy of Hans Selye and the origins of stress research: a retrospective 75 years after his landmark brief “letter” to the editor# of nature. *Stress*, *15*(5), 472-478.
- Taber, KS. (2017). The use of Cronbach’s alpha when developing research instruments in science education. 10.17863/CAM.8256.
- Unnikrishnan, B., Rekha, T., Kumar, G., Reshmi, B., Mithra, P., & Sanjeev, B. (2010). Harassment among women at workplace: A cross-sectional study in coastal South India. *Indian journal of community medicine: official publication of Indian Association of Preventive & Social Medicine*, *35*(2), 350.
- Yozgat, U., Yurtkoru, S., & Bilginoğlu, E. (2013). Job stress and job performance among employees in public sector in Istanbul: examining the moderating role of emotional intelligence. *Procedia-Social and behavioral sciences*, *75*, 518-524.

ملخص

تهدف الدراسة الى معرفة مستويات التحرش الجنسي و مستويات ضغوط العمل، ايجاد العلاقة بين التحرش الجنسي وضغوط العمل ومعرفة مستوى توقعات التحرش الجنسي على ضغوط العمل. وفي هذه الدراسة تم استخدام المنهج الكمي الوصفي، و الاستمارة الاستبيانية لغرض جمع البيانات. تكون مجتمع البحث من النساء اللائي يعملن في القطاع الخاص، أما عينة الدراسة فتكونت من (٤٠٠) من النسوة العاملات في القطاع الخاص في محافظة أربيل.

أظهرت نتائج الدراسة أن عينة الدراسة قد تعرضت للتحرش الجنسي وسجلوا مستويات عالية ذات دلالة احصائية من ضغوط العمل، علاوة على ذلك، أظهرت النتائج علاقة ذات دلالة احصائية بين التحرش الجنسي وضغوط العمل. كما أظهرت النتائج أن التحرش الجنسي يتسبب في ارتفاع مستويات ضغوط العمل بنسبة (٣٢%). وفي ضوء نتائج الدراسة قام الباحث بصياغة جملة من التوصيات والمقترحات.

الكلمات المفتاحية: التحرش الجنسي، ضغوط العمل، النساء العاملات

Abstract

The main aims of this study were to find out the level of sexual harassment, to know the level of job stress, to find out the correlation between sexual harassment and job stress, and to find out the level of sexual harassment on job stress. In this study, the researchers used a quantitative and descriptive method and data is collected through the survey form. The research population includes women working in the private sector, and the research sample includes (N= 400) female employees working in the private sector in Iraq-Erbil. The results of this study showed that the sample of the study had experienced sexual harassment and that the sample of the study felt the job stress at a high level, however, the results showed a relationship between sexual harassment and job stress, and the results showed that sexual harassment predict on job stress by 32%. Finally, the researcher presented some recommendations and recommendations based on the results the study had received.

Key words: Sexual harassment, Job stress, Women workers.