

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بلين دباغين. سطيف 2

قسم: علم الاجتماع

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

الرقم التسلسلي:

رقم التسجيل: Socio 02/02/16



أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة دكتوراه علوم في فرع علم الاجتماع
تخصص: تنظيم وعمل
بعنوان:

التحرش الجنسي والاعتراب الوظيفي للنساء العاملات بالمؤسسة العمومية الجزائرية

إعداد الطالبة:
حنان بوشلاغم

لجنة المناقشة:

الصفة	مؤسسة الانتساب	الرتبة	اسم ولقب الأستاذ
رئيسا	جامعة سطيف 2	أستاذ محاضراً	د.كريمة فلاح
مشرفا ومقررا	جامعة سطيف 2	أستاذ محاضراً	د.بوجمعة كوسة
عضوا ممتحنا	جامعة سطيف 2	أستاذ محاضراً	د.محمد غزالي
عضوا ممتحنا	جامعة سكيكدة	أستاذ محاضراً	د.هشام بويكر
عضوا ممتحنا	جامعة برج بوعرييج	أستاذ محاضراً	د.حمزة جحنيط

السنة الجامعية: 2019-2020 م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



شكر وتقدير

(رب أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي وعلى والدي وأن أعمل صالحا ترضاه وأدخلي برحمتك في عبادك الصالحين ﴿ الزمّل الآية 19 .
الشكر والحمد والثناء لله تعالى علي ما وهبنا من النعم فقد أحيانا من عدم وهدايا من خلافة وعلمنا من جملة، وعافانا وأوانا وكسانا، فالله تعالى الحمد كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه الذي أعانني علي إتمام بحثي هذا، ولولا توفيقه عز وجل لما تحققت من ذلك شيء.

ثم أتقدم بالشكر الجزيل والعرفان الكبير إلى الدكتور "كوسة بوجمعة" صاحب العقل النير، والخبرة الواسعة، لقبوله الإشراف علي هذه الرسالة بكل مودة ومحبة، وعلي تواضعه وصبره العظيم عليّ. وتمكيني من إتمام هذه الدراسة التي رحمتها عن البداية إلى أن خرجت بالشكل الذي هي عليه جزاء الله كل خير.
كما أتقدم بخالص الشكر والامتنان لأستاذة علم الاجتماع بمختلف جامعات الوطن الذين لم يبخلوا علي بنصائحهم القيمة، وتوجيهاتهم السديدة، وعذوبتي من وقتهم وجمدهم الكثير، مما كان لهم أكبر الأثر في إنارة دربي وإرشادي إلى ما فيه الصواب.

كما أوجه شكري وخالص تقديري لأعضاء هيئة تحكيم الاستبيان، الذين قدموا بنصائحهم وتوجيهاتهم واقتراحاتهم، كما أتقدم بالشكر إلى كل مسؤولين وإداريين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية محمد الصديق بن يحيى، وجميع الموظفين بما كما لا يفوتني هنا أن أتوجه بالشكر الصادق إلى كل من ساهم من قريب أو من بعيد في إنجاز هذا العمل المتواضع. وأسأل الله عز وجل أن يجزي الجميع خير جزاء.

ولله ولي التوفيق

محتويات الدراسة

الموضوع	الصفحة
- شكر وتقدير	
- قائمة الجداول	
- قائمة الأشكال	
- مقدمة.....	(أ- د)

الجانب النظري للدراسة

الفصل الأول: تحديد موضوع الدراسة

تمهيد.....	17
أولاً: إشكالية الدراسة.....	17
ثانياً: فرضيات الدراسة.....	22
ثالثاً: أسباب اختيار موضوع الدراسة.....	23
رابعاً: أهمية الدراسة.....	24
خامساً: أهداف الدراسة.....	25
سادساً: تحديد المفاهيم.....	26
سابعاً: الدراسات السابقة.....	43
ثامناً: المقاربة المنهجية للدراسة.....	69
خلاصة الفصل.....	71

الفصل الثاني: التحرش الجنسي في الخطاب السوسولوجي

تمهيد.....	73
أولاً: أشكال التحرش الجنسي.....	73
ثانياً: العوامل المؤدية للتحرش الجنسي.....	80

88	ثالثا: الآثار المترتبة عن التحرش الجنسي
93	رابعا: استراتيجيات مواجهة ظاهرة التحرش الجنسي
99	خامسا: واقع التحرش الجنسي بالمرأة العاملة بالجزائر
107	سادسا: معوقات الحد من ظاهرة التحرش الجنسي في المجتمع الجزائري
109	سابعا: الاتجاهات النظرية المفسرة للتحرش الجنسي
125	خلاصة الفصل

الفصل الثالث: التراث السوسولوجي للمرأة والعمل

128	تمهيد
129	أولا: نبذة تاريخية عن المرأة
134	ثانيا: العوامل المساعدة لدخول النساء لسوق العمل
141	ثالثا: العمل النسوي في العالم
149	رابعا: المشكلات والمعوقات التي تواجه المرأة العاملة
154	خامسا: النتائج المترتبة عن عمل المرأة
159	سادسا: أهم النظريات المفسرة لعمل المرأة
165	خلاصة الفصل

الفصل الرابع: الانتزاع الوظيفي في الفكر السوسولوجي

168	تمهيد
168	أولا: لمحة تاريخية عن الانتزاع
174	ثانيا: أبعاد الانتزاع الوظيفي
179	ثالثا: مراحل الانتزاع الوظيفي
181	رابعا: العوامل المؤدية للانتزاع الوظيفي
188	خامسا: أشكال الانتزاع الوظيفي

191	سادسا: النتائج المترتبة عن الاغتراب الوظيفي.....
192	سابعا: استراتيجيه التعامل مع الاغتراب الوظيفي.....
194	ثامنا: الاتجاهات النظرية المفسرة للاغتراب.....
219	خلاصة الفصل.....

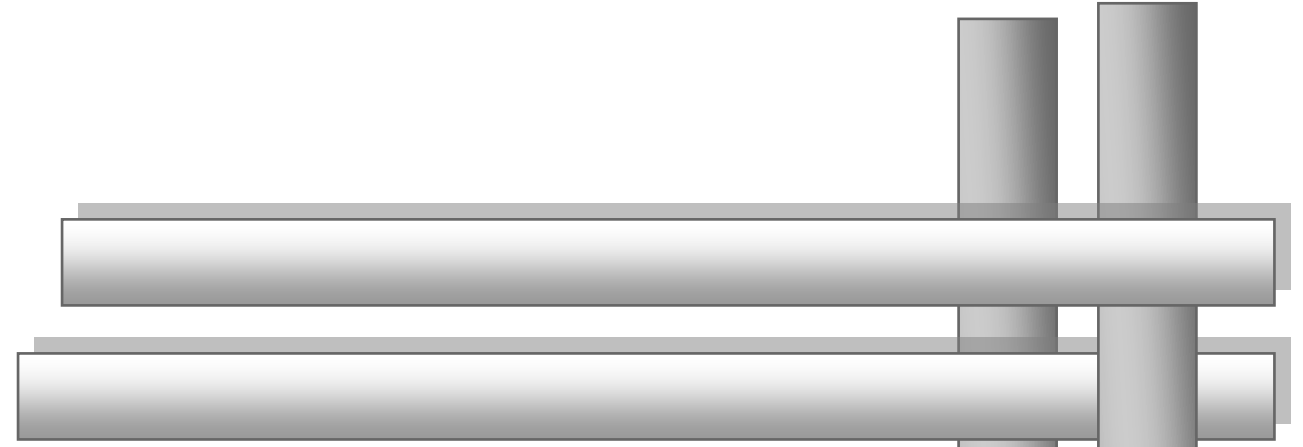
الجانب الميداني للدراسة

الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

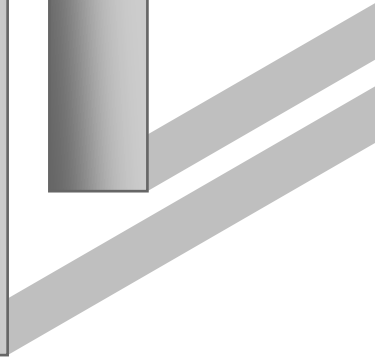
223	تمهيد.....
223	أولا: مجالات الدراسة.....
223	1. المجال الجغرافي.....
226	2. المجال البشري.....
228	3. المجال الزمني.....
230	ثانيا: المنهج المستخدم في الدراسة.....
232	ثالثا: أدوات جمع البيانات.....
232	1. الملاحظة.....
233	2. المقابلة.....
235	3. الاستبيان.....
243	4. السجلات والوثائق.....
243	رابعا: عينة الدراسة وخصائصها السوسولوجية.....
246	خامسا: أساليب التحليل.....
246	1. الأساليب الكمية.....
247	2. الأساليب الكيفية.....
248	خلاصة الفصل.....

الفصل السادس: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية

251	تمهيد.....
252	أولاً: عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية.....
525	1. عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية الخاصة بالاستبيان.....
356	2. عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية الخاصة بالمقابلة.....
363	ثانياً: مناقشة نتائج الدراسة الميدانية.....
363	1. مناقشة نتائج الدراسة في ضوء فرضيات الدراسة.....
380	2. مناقشة نتائج الدراسة في ضوء أهداف الدراسة.....
381	3. مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة.....
384	4. مناقشة نتائج الدراسة في ضوء نظريات الدراسة.....
388	ثالثاً: النتائج العامة للدراسة.....
390	خلاصة الفصل.....
392	توصيات الدراسة.....
392	القضايا التي تثيرها الدراسة الحالية.....
393	الخاتمة.....
395	قائمة المراجع.....
	قائمة الملاحق
	ملخص الدراسة



**قائمة الجداول
والأشكال**



قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	يوضح العلاقة بين فقدان القوة أو الشعور بالعجز وفقدان المعنى	176
02	يوضح عوامل الاغتراب الوظيفي	182
03	يوضح خصائص التنظيم البيروقراطي	206
04	يوضح الاتجاهات النظرية المفسرة للاغتراب	218
05	يوضح المجال البشري	227
06	يوضح نموذج الدراسة	237
07	يوضح مقياس الإجابة على الفقرات	238
08	يوضح قيمة معامل الثبات "ألفا كرونباخ"	238
09	يوضح نتائج اختبار التجزئة النصفية Split Half	239
10	يوضح قائمة الأساتذة المحكمين	242
11	اتجاه الأجوبة حسب مجالات المتوسط الحسابي	246
12	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن.	252
13	توزيع أفراد عينة حسب المستوى التعليمي	254
14	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الحالة العائلية	255
15	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية	257
16	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الوظيفة	258
17	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير فترة العمل	259
18	يوضح تعمد استخدام الألفاظ الجنسية في بيئة العمل	261
19	يوضح تعمد الرجل ذكر النكت المخلة بالأدب على مسمع المرأة	264
20	يوضح القيام بالتحدث عن علاقته الحميمة بزوجته	266
21	يوضح القيام بإبداء الإعجاب بالمساحيق التجميلية	268
22	يوضح القيام بالمغازلة بطريقة فظة حول لباسك	270
23	يوضح القيام بالتغزل الصريح والفض بجمال المرأة	271
24	يوضح تعمد إسماع ألفاظ تخدش الحياء العام	273
25	يوضح القيام بتشبيه شخصية المرأة بطعم الفواكه	275

278	يوضح القيام بتشبيه الجسد بالحيوانات	26
279	يوضح القيام بتشبيه الجسم بشكل الفواكه	27
282	يوضح القيام بالنظرة الفاحصة للجسم	28
284	يوضح القيام بإصدار أصوات ذات الإيحاءات الجنسية	29
285	يوضح العلاقة بين الحركات الایمائية عن طريق الوجه والنظرات الجنسية	30
287	يوضح معامل Pearson بين الحركات الایمائية غير أخلاقية باستخدام تعبيرات الوجه والنظرات الجنسية	31
288	يوضح القيام بالملاحقة في الممرات الضيقة	32
289	يوضح القيام بإرسال قبالات متطيرة	33
290	يوضح القيام بحركات غير أخلاقية عن طريق اليد	34
292	يوضح تقصد فتح الانترنت على المواقع الجنسية أمامك	35
293	يوضح القيام بإرسال رسالة قصيرة بالهاتف تتضمن عبارات مخلة بالحياء	36
295	يوضح محاولة استمالتك بتقديم هدايا شخصية	37
298	يوضح العلاقة بين الأقدمية والقيام بالتربيت المتعمدة على الكتف	38
299	يوضح معامل بيرسون للعلاقة بين الأقدمية والترتيب المتعمد على الكتف	39
302	يوضح التعرض لمحاولة لمس مناطق حساسة من الجسد بالقوة	40
303	يوضح العلاقة بين محاولة الاقتراب بشكل كبير وتعمد الالتصاق في المناطق المزدحمة	41
304	يوضح مدى الارتباط بين الاقتراب بشكل كبير وتعمد الالتصاق في المناطق المزدحمة	42
305	يوضح التعمد الانفراد بالمرأة في مكان فارغ	43
307	يوضح القيام بمحاولة سحب المرأة من ذراعها	44
309	يوضح تعمد للمس يد المرأة عند أقرب منها	45
311	يوضح التعرض لمحاولة الحضن بالقوة	46
312	التعرض لمحاولة التقبيل بالقوة	47
316	يوضح التعرض لمحاولة إجبار المرأة على ممارسة الجنس	48
317	يوضح الشعور بالضيق والإنزعاج بسبب الاحتكاك بالرجال	49
318	يوضح عدم الرغبة في التواجد في الأماكن التي يتواجد فيها زملاء العمل	50
320	يوضح الشعور بحالة أفضل في حالة غياب الرجال في بيئة العمل	51
321	يوضح الشعور بالتشاؤم في محيط العمل	52

322	يوضح الشعور بالوحدة في بيئة العمل	53
324	يوضح الرغبة في ترك العمل إذا أتيحت الفرصة لذلك	54
325	يوضح غياب المعنى من العمل الذي تمارسه	55
326	يوضح اللامبالاة في أداء المهام الموكلة	56
327	يوضح غياب الصداقة بين زملاء العمل	57
328	يوضح الشعور باللامعنى من وجودك في المؤسسة	58
329	يوضح الشعور بالغرابة في ظل تواجد زملاء العمل	59
331	يوضح الشعور بالروتين والملل في بيئة العمل	60
332	يوضح غياب الشعور بالأمان في مكان العمل	61
334	يوضح العلاقة بين غياب الشعور باللطف والود وغياب نظام معايير ينظم المؤسسة	62
336	يوضح معامل بيرسون للعلاقة بين غياب الشعور باللطف والود وغياب نظام معايير ينظم المؤسسة	63
336	يوضح عدم قيام إدارة المؤسسة باتخاذ إجراءات ردعية للتصرفات للأخلاقية	64
338	يوضح الشعور بنقص الوازع الديني بالمؤسسة	65
340	يوضح العلاقة بين فقدان الحماس والشعور بالعجز في لأداء المهام الموكلة	66
341	يوضح معامل بيرسون للعلاقة بين فقدان الحماس والشعور بالعجز في لأداء المهام	67
342	يوضح عدم القدرة على تكوين الصداقات في بيئة العمل	68
343	يوضح تفضيل البقاء وحيدة وعدم الاختلاط بالجنس الذكوري	69
345	يوضح الشعور بالضيق من تصرفات بعض زملاء الرجال	70
346	يوضح شعور المرأة بأنها غير مرغوب فيها بالمؤسسة	71
348	يوضح فقدان الإحساس بالأمان بالمؤسسة	74
349	يوضح الشعور بالاكئاب بالمؤسسة	73
350	يوضح الشعور بالذنب	74
351	يوضح المعاناة من الإنطواء في المؤسسة	75
352	يوضح الشعور بالانفصال عن الذات	76
354	يوضح الشعور بالقلق في مكان العمل	77
356	يوضح توزيع خصائص عينة المقابلة المتعلقة بالنساء العاملات	78
363	يوضح نتائج الدراسة المتعلقة بالتحرش اللفظي للنساء العاملات في المؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية	79

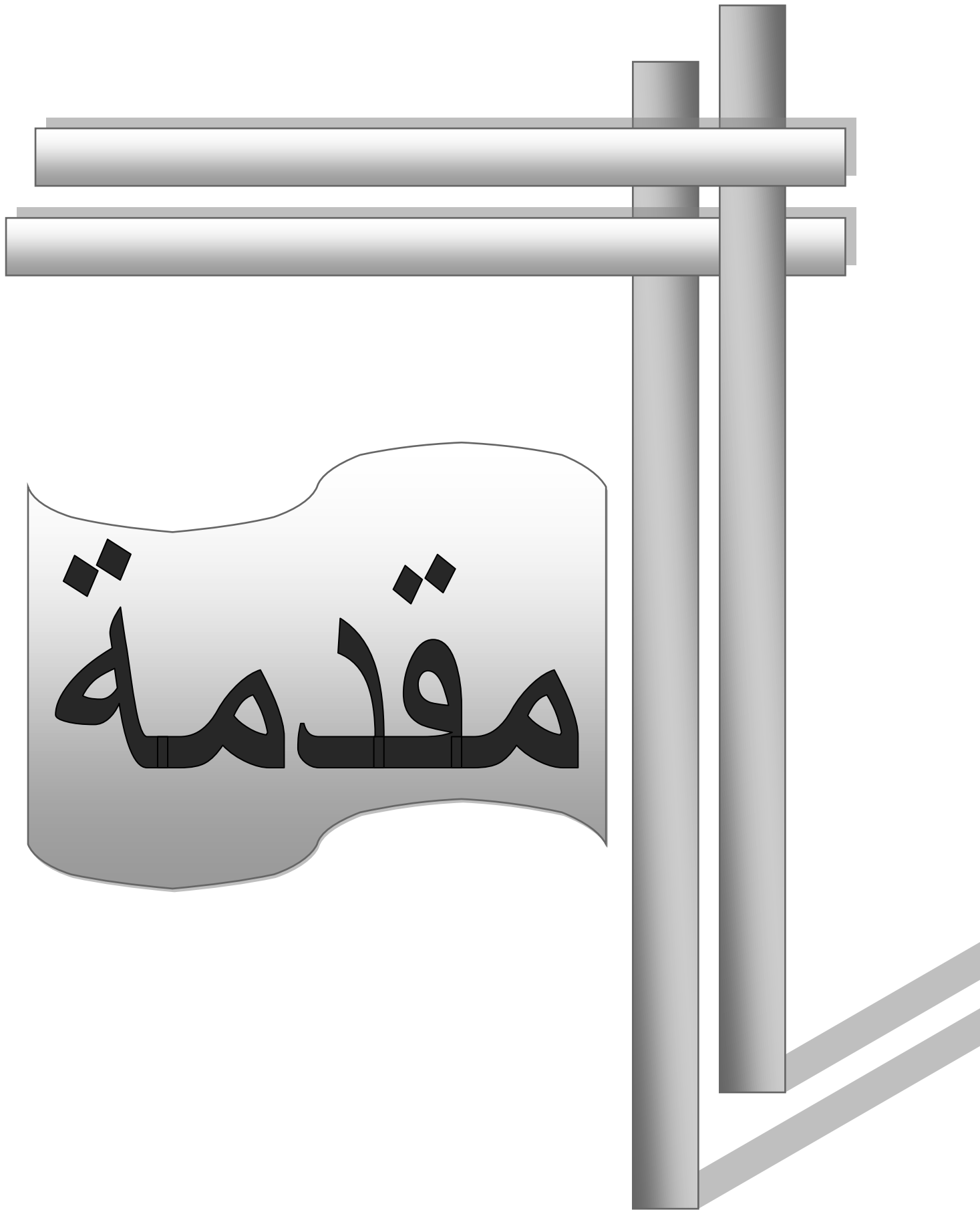
365	يوضح نتائج الدراسة المتعلقة بالتحرش الرمزي للنساء العاملات في المؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية	80
368	يوضح نتائج الدراسة المتعلقة بالتحرش الجسدي للنساء العاملات في المؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية	81
370	يوضح نتائج الدراسة المتعلقة ببعء العزلة الاجتماعية في المؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية	82
372	يوضح نتائج الدراسة المتعلقة ببعء بالا معنى في المؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية.	83
373	يوضح نتائج الدراسة المتعلقة ببعء اللامعيارية في المؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية	84
375	يوضح نتائج الدراسة المتعلقة ببعء العجز في المؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية	85
377	يوضح نتائج الدراسة المتعلقة ببعء فقدان الذات في المؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية	86
379	يبين نتائج معامل الارتباط بين التحرش اللفظي والاعتراب الوظيفي للنساء العاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية.	87
379	يبين نتائج معامل الارتباط بين التحرش الرمزي والاعتراب الوظيفي للنساء العاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية.	88
380	يبين نتائج معامل الارتباط بين التحرش الجسدي والاعتراب الوظيفي للنساء العاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية.	89
389	يوضح معامل الارتباط بين التحرش الجنسي والاعتراب الوظيفي للنساء العاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية.	90

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
22	يوضح معالم المشكلة البحثية	01
77	يوضح أنواع ممارسة التحرش الجنسي الذي يعتمد على النوع (الجندر)	02
79	يوضح أنواع الممارسة التحرش الجنسي على أساس الهيمنة الذكوري	03
121	يوضح مكونات الشخصية	04
124	يوضح الاتجاهات النظرية المفسرة للتحرش الجنسي	05
126	يوضح أهم ما جاء في فصل التحرش الجنسي	06
160	يوضح الاتجاهات النظرية لعمل المرأة	07
166	مخطط يوضح أهم ما جاء في فصل سوسولوجية المرأة والعمل	08
177	يوضح الشعور بالاغتراب	09
220	مخطط يوضح أهم ما جاء في فصل الاغتراب في الفكر السوسولوجي	10
249	يوضح الإجراءات المنهجية للدراسة	11
252	دائرة نسبية تبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن	12
254	دائرة نسبية تبين توزيع أفراد عينة حسب المستوى التعليمي	13
255	دائرة نسبية تبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الحالة العائلية	14
257	دائرة نسبية تبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية	15
258	دائرة نسبية تبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الوظيفة	16
259	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير فترة العمل	17
261	دائرة نسبية تبين تعمد استخدام الألفاظ الجنسية في بيئة العمل	18
264	دائرة نسبية تبين تعمد الرجل ذكر النكت المخلة بالأدب على مسمع المرأة	19
266	دائرة نسبية تبين قيام الرجل بالتحدث عن علاقته الخاصة بزوجه على مسمع المرأة	20
268	دائرة نسبية تبين القيام بإبداء الإعجاب بالمساحيق التجميلية	21
270	دائرة نسبية تبين القيام بالمغازلة بطريقة فظة حول لباسك	22
272	دائرة نسبية تبين القيام بالتغزل الصريح والفض بجمال المرأة	23
273	دائرة نسبية تبين تعمد إسماع ألقاظ تخدش الحياء العام	24
275	دائرة نسبية تبين القيام بتشبيه شخصية المرأة بطعم الفواكه	25
278	دائرة نسبية تبين القيام بتشبيه الجسد بالحيوانات	26

280	دائرة نسبية تبين القيام بتشبيه الجسم بشكل الفواكه	27
282	دائرة نسبية تبين القيام بالنظرة الفاحصة للجسم	28
284	دائرة نسبية تبين القيام بإصدار أصوات ذات الإيجاءات الجنسية	29
288	دائرة نسبية تبين القيام بالملاحقة في الممرات الضيقة	30
289	دائرة نسبية تبين القيام بإرسال قبلاط متطايرة	31
290	دائرة نسبية تبين القيام بحركات غير أخلاقية عن طريق اليد	32
292	دائرة نسبية تبين تقصد فتح الانترنت على المواقع الجنسية أمامك	33
293	دائرة نسبية تبين القيام بإرسال رسالة قصيرة بالهاتف تتضمن عبارات مخلة بالحياء	34
295	دائرة نسبية تبين محاولة استمالتك بتقديم هدايا شخصية	35
299	دائرة نسبية تبين محاولة لمس مناطق حساسة من الجسد بالقوة	36
304	دائرة نسبية تبين التعمد الانفراد بالمرأة في مكان فارغ	37
305	دائرة نسبية تبين القيام بمحاولة سحب المرأة من ذراعها	38
307	دائرة نسبية تبين تعمد للمس يد المرأة عند أقرب منها	39
309	دائرة نسبية تبين التعرض لمحاولة الحضن بالقوة	40
311	دائرة نسبية تبين التعرض لمحاولة التقبيل بالقوة	41
312	دائرة نسبية تبين التعرض لمحاولة إجبار المرأة على ممارسة الجنس	42
316	دائرة نسبية تبين الشعور بالضيق والإنزعاج بسبب الاحتكاك بالرجال	43
317	دائرة نسبية تبين عدم الرغبة في التواجد في الأماكن التي يتواجد فيها زملاء العمل	44
318	دائرة نسبية تبين الشعور بحالة أفضل في حالة غياب الرجال في بيئة العمل	45
320	دائرة نسبية تبين الشعور بالتشاؤم في محيط العمل	46
321	دائرة نسبية تبين الشعور بالوحدة في بيئة العمل	47
322	دائرة نسبية تبين الرغبة في ترك العمل إذا أتاحت الفرصة لذلك	48
324	دائرة نسبية تبين غياب المعنى من العمل الذي تمارسه	49
325	دائرة نسبية تبين اللامبالاة في أداء المهام الموكلة	50
326	دائرة نسبية تبين غياب الصداقة بين زملاء العمل	51
327	دائرة نسبية تبين الشعور باللامعنى من وجودك في المؤسسة	52
328	دائرة نسبية تبين الشعور بالغرابة في ظل تواجد زملاء العمل	53
329	دائرة نسبية تبين الشعور بالروتين والملل في بيئة العمل	54

331	دائرة نسبية تبين غياب الشعور بالأمان في مكان العمل	55
332	دائرة نسبية تبين غياب المساعدة أثناء تعرض المرأة للتحرش الجنسي	56
336	دائرة نسبية تبين عدم قيام إدارة المؤسسة باتخاذ إجراءات ردعية للتصرفات للأخلاقية	57
338	دائرة نسبية تبين الشعور بنقص الوازع الديني بالمؤسسة	58
342	دائرة نسبية تبين عدم القدرة على تكوين الصداقات في بيئة العمل	59
343	دائرة نسبية تبين تفضيل البقاء وحيدة وعدم الاختلاط بالجنس الذكوري	60
345	دائرة نسبية تبين الشعور بالضيق من تصرفات بعض زملاء الرجال	61
346	دائرة نسبية تبين شعور المرأة بأنها غير مرغوب فيها بالمؤسسة	62
348	دائرة نسبية تبين فقدان الإحساس بالأمان بالمؤسسة	63
349	دائرة نسبية تبين الشعور بالاكتئاب بالمؤسسة	64
350	دائرة نسبية تبين الشعور بالذنب	65
351	دائرة نسبية تبين المعاناة من الإنطواء في المؤسسة	66
352	دائرة نسبية تبين الشعور بالانفصال عن الذات	67
354	دائرة نسبية تبين الشعور بالقلق في مكان العمل	68



مقدمة

يشكل مجال المرأة حقلاً غنياً بالدراسة والبحث في العديد من الإشكاليات التي لا تزال معظمها عالقة لحد الآن، وذلك لاختلاف مضمون الدراسات والخلفيات الاجتماعية للباحثين ومرجعياتهم الفكرية، وهذا ما أدى إلى قلة الدراسات السوسيولوجية النقدية التي تتناول طابوهات من حياة المرأة وما يتعلق بحياتها الاجتماعية والثقافية والفكرية، وما يعاني منه مجتمعنا الجزائري وتعرضه إلى عدة مشاكل اجتماعية تعترض سبيله تقدمه جملة من عوارض التخلف ومظاهر الظلم قضية المرأة، هذه القضية القديمة المتجددة تعد قضية "ملحة ومفتوحة"، وكثيراً ما تثار بصورة تصل أحياناً إلى حد التناقض فبينما ترى بعض الآراء ضرورة التزام الفتاة بالأدوار التقليدية والتزام بالبيت والحفاظ على الإرث التقليدي الذي تسوده فكرة الهيمنة الذكورية، ترفع أصوات أخرى للانطلاق في التعلم والعمل والمشاركة في الحياة جنباً إلى جنب مع شقيقها الرجل، وبين صارع هذين النقيضين ترتفع أصوات وسطية تدعو إلى إتباع منهج وسط بين التغلب والتحرر، وبين التيارين نجد أنفسنا بين مشكلات عديدة تعاني منها المرأة ولعل أبرزها العنف.

ذلك ما أدى إلى توجه الأنظار إلى هذه الظاهرة، وأصبح مفهوم العنف له حضور في الخطابات العلمية والسياسية أمثال إميل دوركايم، كارل ماركس، ماكس فيبر وتاركوت بارسونز وميرتون الذين حاولوا من خلال تفكيرهم الاجتماعي والاستكشاف السوسيولوجي كشف الميكانيزمات الرئيسية التي تتحكم في الظاهرة، ناهيك عن قيام الجمعية العامة للأمم المتحدة في إعلانها العالمي لمحاربة العنف ضد النساء عام 1993، بتحديد أشكال العنف، وأكدت على أن أشكاله يتوجب أن تشمل ثلاث فئات: الأولى خاصة بالعائلة، الفئة الثانية تقع في الإطار العام للمجتمع وتشمل العنف المؤسساتي والإساءة الجنسية والتحرش الجنسي، أم الفئة الثالثة فتشمل الدولة، وقد ارتأينا من خلال هذه الدراسة التركيز على الفئة الثانية، كون هذا الشكل من العنف، انتشر بصورة رهيبية في المجتمع الجزائري مع ولوج المرأة لسوق العمل، وأضحت تنافس الرجل، لأن العلاقة بين الجنسين (الرجل/المرأة) ليست دائماً تعاونية، بل في الكثير من الأحيان قائمة على الصراع واستغلال الرجل سلطته ونفوذه الذي منحها له المجتمع القائم على السلطة الأبوية "Patriarchy" للإساءة للنساء واستبعادهن من مراكز السلطة.

وتجدر الإشارة في هذا السياق إلى أن العنف الوظيفي الممارس ضد المرأة بمحيط العمل، يتخذ العديد من الأشكال قد يكون صريحاً أو ضمنياً، مادي أو رمزي، جمعياً أو فردياً كلها تحمل في طياتها إساءة لكرامة المرأة، ولعل التحرش الجنسي "Sexual Harassmen" يعتبر من أهم الممارسات التي يقوم بها الرجل، في محاولة منه في فرض سيطرته للمرأة وإخضاعها لأن الرجل ليس هدفه من خلال هذه السلوكيات إشباع رغباته الجنسية، وإنما تعد أداة لفرض الهيمنة الذكورية وتجسيد سيادة النظام الأبوي التقليدي.

مقدمة

ويمكن إرجاع سبب بروز مثل هذه الممارسات اللااخلاقية في البيئة التنظيمية إلى تضافر العديد من العوامل منها زيادة أعداد النساء العاملات، حيث يمتد وقتاً طويلاً نسبياً في التفاعل مع الرجال في العمل، وكذا الضعف النسبي للإلتزام بالقيم الدينية لدى بعض الزملاء، بالإضافة إلى التطور الملحوظ في وسائل الإعلام المرئية وتنوعها وسهولة اقتنائها من أوساط المجتمع وإساءة استخدامها لأغراض فاسدة ومنكرة لما تديعه من مشاهد مثيرة جنسياً لذا فإنه يتوقع زيادة معدل تعرض المرأة العاملة للتحرش الجنسي أثناء ممارستها للعمل سواء كان من قبل رؤسائها، أو زملائها وحتى من بعض أفراد الجمهور المتعامل معها. ولعل هذه الأسباب التي دفعت الكثير من الباحثين إلى القول بأن مشكلة التحرش الجنسي تعد من أهم المشكلات التي تواجه المرأة العاملة في تحقيق أهدافها، وتصيبتها بالإحباط وتكون لها اتجاهات سلبية اتجاه العلاقات الاجتماعية، حيث نجد الكثير من الباحثين والمقاربات السوسيولوجية التي عالجت هذا الموضوع والتي أشارت إليها مجموعة من الاتجاهات من بينها "الاتجاه التنظيمي" الذي يرى أن التحرش الجنسي داخل منظمات العمل يعد أشد خطورة على المجتمع، مؤكداً أن هناك عدة عوامل تلعب دوراً حاسماً في ظهور هذه الظاهرة ضد المرأة العاملة، على خلاف ذلك يشير الاتجاه الاجتماعي الثقافي على أن التحرش الجنسي فعل ناتج عن الأنظمة الرعوية ذات السيطرة الذكورية، كما أن العوامل المساهمة في بروز هذه الظاهرة حسب هذا الاتجاه هي التنشئة الاجتماعية والفروق الثقافية، في حين نجد اتجاه دور الجنس يؤكد أن التحرش الجنسي ناتج عن سيطرة أدوار الجنس على الأدوار الأخرى والنظرة إلى المرأة على أنها أداة جنسية.

وتعرض المرأة العاملة لمثل هذه التصرفات اللااخلاقية له تداعياته السلبية سواء عليها أو على المؤسسة، لأن العمل في بيئة مسيئة ومناخ مؤسسي يسوده التحرش بمختلف أشكاله يهدد احترام الذات بالنسبة للضحية، مما خلق لديها شعوراً بالعزلة وفقدان المعايير والإحساس بالعجز والشعور بالقلق المستمر والتشاؤم وحالة اليأس والتي تنعكس على علاقتها بالآخرين وأدائها التنظيمي، كلها مظاهر فادت في مجملها إلى الاغتراب الوظيفي.

ومن هذا المنطلق، فالاغتراب باعتباره ظاهرة نفسية إنسانية بارزة في العصر الجديد، فقد استدعت هذه الظاهرة اهتمام الباحثين في مختلف العلوم بما في ذلك علم الاجتماع، الذي عني بدراسة الظاهرة بكل جوانبها وعلاقتها بمختلف الظواهر الاجتماعية الأخرى، أمثال Max، Émile Durkheim، Karl Marx، Weber الذين اعتبروا الاغتراب الوظيفي محصلة لعدم التوازن ووجود اختلال في البنية السلوكية، إذ يجعل الفرد غير قادرة على صناعة ذاته أو إدراك وتفسير الأحداث في محيط العمل، وبالتالي اللجوء للعزلة أو تبني سلوكيات مخالفة لمعايير المؤسسة، هرباً من الواقع لأنه عاجز عن إيجاد حل أو مخرج للمشكلة التي تواجهه، ويصبح فاقد لهويته، لذلك فالمرأة بعد تعرضها للمضيقات الجنسية في بيئة العمل يجعلها غير قادرة على

مقدمة

التكيف مع الواقع والتعايش مع الآخرين وتصبح مُصطنعة الشخصية أي فقدان الذات، ومن هنا تتضح ملامح وأبعاد الاغتراب الوظيفي الذي تعيشه المرأة الجزائرية العاملة في القطاع العمومي بشكل عام وفي القطاع الصحي بشكل خاص، حيث أن تعرضها للتحرش الجنسي بالمؤسسة العمومية الاستشفائية يجعلها غير قادرة على التكيف مع المواقف الاجتماعية التي تتعرض لها، وكذا يجعلها عاجزة عن السيطرة على تصرفاتها وأفعالها، كما تظهر اللامعنى من أداء المهام الموكلة لها، نظراً لغياب المعايير والضوابط والقيم التي تنظم السلوكيات داخل محيط العمل وهو ما أطلق عليه "Durkheim" مصطلح "الانوميا" أو اللامعيارية " Normlessness"، وبهذا تصبح المرأة تعيش في عزلة اجتماعية ناتجة عن الرفض الاجتماعي، والذي من شأنه أن يؤدي إلى ما يعرف بالاغتراب الذاتي بسبب انفصالها عن ذاتها وعدم التطابق معها، فتقوم بإنشاء ذات غير حقيقية نتيجة لتعرضها للتحرش الجنسي بالمؤسسة العمومية الاستشفائية.

لذلك سنحاول من خلال هذه الدراسة تسليط الضوء على موضوع التحرش الجنسي والاغتراب الوظيفي للنساء العاملات بالمؤسسة العمومية الجزائرية. ولتحقيق هذا الهدف قمنا بتقسيم الدراسة إلى قسمين أساسيين الجانب النظري وقد احتوى على أربعة فصول، أما الجانب الميداني فقد تضمن فصلين اثنين، بالإضافة إلى مقدمة وخاتمة.

أما الفصل الأول فكان عبارة عن فصل تمهيدي، تضمن الإشكالية التي تطرحها هذه الدراسة، وفرضيات الدراسة، وكذا أسباب اختيار هذا الموضوع، والأهمية والأهداف الأساسية التي تسعى الدراسة إلى بلوغها، إضافة إلى تحديد المفاهيم الأساسية، ثم عرض لأهم الدراسات السابقة والتي تناولت هذا الموضوع، وأخيراً التطرق إلى المقاربة المنهجية للدراسة.

وتم تخصيص الفصل الثاني للبعد الأول للدراسة وهو "التحرش الجنسي في الخطاب السوسيولوجي"، حيث تطرقنا من خلاله إلى أشكال التحرش الجنسي، العوامل المؤدية إليه، إستراتيجيات مواجهته، بعدها التطرق إلى واقع التحرش الجنسي بالمرأة العاملة بالجزائر، معوقات الحد من الظاهرة، الاتجاهات النظرية المفسرة للتحرش الجنسي.

في حين أن الفصل الثالث والذي بعنوان التراث السوسيولوجي للمرأة والعمل، فقد خصص لتناول مكانة المرأة في الديانات والحضارات، ودوافع خروجها للعمل، وأهم المشكلات التي تواجه النساء العاملات، والآثار المترتبة عن خروجها للعمل، وأخير تناولنا الاتجاهات النظرية التي اهتمت بدراسة عمل المرأة.

هذا وقد تم في الفصل الرابع استعراض البعد الثاني للدراسة وهو "الاغتراب الوظيفي في الفكر السوسيولوجي"، حيث تناولنا فيه لمحة تاريخية لهذا المفهوم، بعدها تم التطرق إلى أبعاد ومراحل الاغتراب

مقدمة

الوظيفي، ثم العوامل المؤدية إليه، بعدها أشكال والنتائج المترتبة عن الاغتراب الوظيفي والاستراتيجيات الكفيلة بالحد والتقليل من مستوى الشعور بالاغتراب في بيئة العمل، وفي الأخير ارتأينا إلى التطرق إلى أهم النظريات المفسرة لهذا الموضوع.

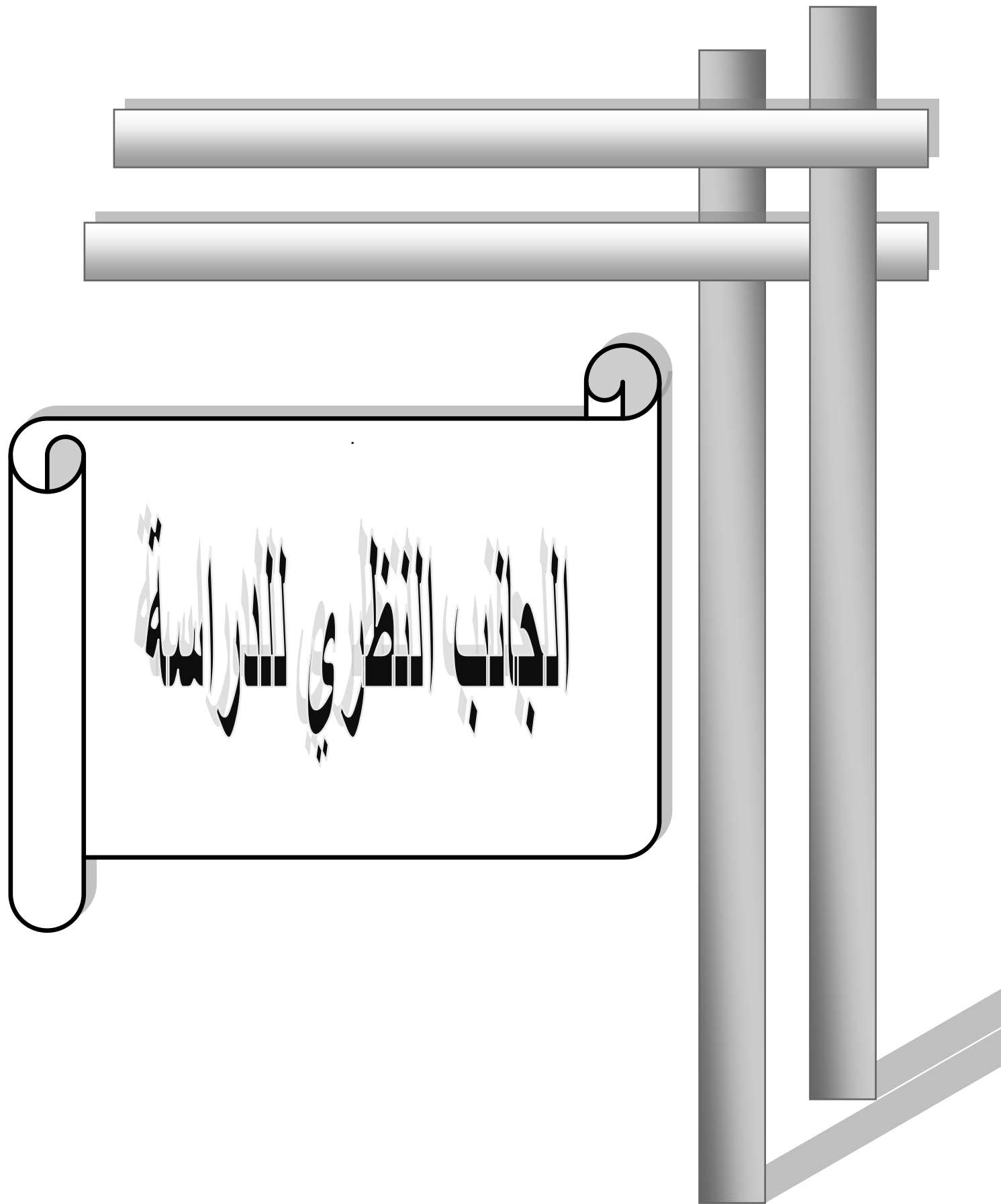
بينما تناولنا في الجانب الميداني فصل خاص بالإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية، والأخر خصص لعرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية.

فيما يخص الفصل المعنون بالإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية، فقد تطرقنا من خلاله إلى مجالات الدراسة (الجغرافي، الزمني والبشري)، بالإضافة إلى الأدوات المستخدمة في جمع البيانات من ميدان الدراسة، كما تم خلال هذا الفصل تحديد عينة البحث والمنهج المستخدم وأساليب التحليل الكمية والكيفية.

في حين أن الفصل الأخير والمتمثل في الفصل السادس فقد خصص لعرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة، وحاولنا من خلال هذا الفصل التأكيد على مدى صدق الفرضيات والتساؤلات التي طرحت في هذه الدراسة، وقد بدأنا بتوصيف الخصائص الأساسية والمعلومات الأولية وتحليلها على اعتبار أنها تشكل الإطار الذي يتم في ضوئه تحليل البيانات الكمية والكيفية المتعلقة بتساؤلات الدراسة، ثم تحليل البيانات المتعلقة بفرضيات الدراسة، بعد ذلك تم عرض أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ومناقشتها وتحليلها في ضوء فرضيات وأهداف الدراسة، وفي ضوء الدراسات السابقة والنظرية التي تناولت التحرش الجنسي والاغتراب الوظيفي، حيث قرأنا فيه جميع النتائج التي توصلنا إليها من خلال الدراسة الميدانية، ثم خرجنا بمجموعة من التوصيات والإقتراحات، وبعدها تم التطرق إلى أهم لقضايا التي أثارها الدراسة.

وفي الأخير انتهت هذه الدراسة إلى خاتمة تضمنت أهم الإستنتاجات التي خرجت بها هذه الدراسة،

تليها قائمة المراجع والملاحق.



الفصل الأول: تحديد موضوع الدراسة

- تمهيد

أولاً: إشكالية الدراسة

ثانياً: فرضيات الدراسة

ثالثاً: أسباب اختيار موضوع الدراسة

رابعاً: أهمية الدراسة

خامساً: أهداف الدراسة

سادساً: تحديد المفاهيم

سابعاً: الدراسات السابقة

ثامناً: المقاربة المنهجية للدراسة

- خلاصة الفصل

تمهيد:

يعتبر موضوع الدراسة مرحلة أساسية من مراحل البحث الاجتماعي، حيث يبرز فيها الباحث أهم القضايا التي تتناولها الدراسة البحثية، ولهذا كان هذا الفصل أحد المقومات الأساسية في هذه الدراسة. حيث ارتأينا في هذا الفصل إلى مشكلة البحث حتى تتحدد معالم الدراسة، وفهم الإشكال المطروح فيها. والذي يظهر أكثر من خلال التساؤل الرئيسي والتساؤلات الفرعية. وبعدها تم صياغة جملة من الفرضيات كجمل تخمينية لتساؤلات الدراسة، ومن ثم التطرق إلى مجمل الأسباب الذاتية والموضوعية التي دفعت إلى البحث في هذا الموضوع، إلى جانب توضيح الأهمية والأهداف الأساسية التي تسعى الدراسة إلى بلوغها، وتحديد المفاهيم المتعلقة بهذه الدراسة الموضوع، وإدراج التعريف الإجرائي لكل مفهوم من المفاهيم، وعرض بعض الدراسات التي تناولت متغيرات الدراسة الراهنة، حتى يتسنى معرفة علاقتها بالدراسة الحالية، وفي الأخير تم التطرق إلى المقاربة المنهجية التي تبنتها الدراسة العلمية.

أولاً: إشكالية الدراسة:

قطعت المرأة أشواطاً كبيرة في ميادين العمل، أبرزت من خلالها جديتها وكفاءتها المهنية فاستطاعت بذلك تقلد مناصب رفيعة في جميع المجالات مما جعلها تحظى بمكانة قيمة بين أوساط المجتمع وشرائحه، لكن هذا لم يجعلها في مأمن من أطماع النفوس البشرية المريضة التي لازالت متمسكة بالاعتقادات الجاهلية وراكضة وراء نزواتها الجسدية والتي سمحت ببروز العديد من الظواهر المرضية كظاهرة التحرش الجنسي الذي اكتسب في الآونة الأخيرة اهتماماً علمياً واسعاً نتيجة للتزايد صوره في الحياة اليومية، فأصبحت ظاهرة عالمية لا يقتصر على فئة واحدة من المجتمع بل ظهرت أشكالاً أخرى لا توجد حدود فاصلة بينها، فالتحرش يعد مشكلة اجتماعية ترتبط بالدرجة الأولى بطبيعة البناء الاجتماعي الذي تحكمه أسس جندرية، هذه المشكلة تمثل الصيغة الأساسية بين السلطة والجنس والتربية في عصرنا الراهن، والتي لا تزال تستقي معارفها من الخطاب السلطوي والأيولوجيا المترسّخة في أذهاننا نتيجة للتنشئة الاجتماعية التقليدية الموروثة عن آباءنا، فالثقافة المعاصرة استطاعت أن تنسج شبكة خطافية قائمة على السلطة البطريركية (المهيمنة الذكورية).

ومن خلال هذا المنظور، تعد ظاهرة التحرش الجنسي Sexual harassment من الجرائم الجنسية المعقدة، تحدث خلافاً كبيراً في بناء المجتمع لما تسببه من اعتداء على الإنسان في ذاته وكرامته وعلى سلامة المجتمع وثقتهم ببعض، ولكنها لم تدرس بالشكل الكافي والوافي الذي يغطي جوانبها وأبعادها. حيث عرفت هذه الظاهرة انتشاراً كبيراً في جميع المجالات فحسب قول "Shubler and Fitzgerald" أنها مشكلة سوسولوجية لها ماضي طويل إذ أن قضايا التحرش لم تتداول في المحاكم الأمريكية قبل عام 1980، ومع ذلك كانت موجودة منذ بدأت المرأة في العمل، ففي عصر المستعمرات نشرت مجموعة من الخاديات عام

1934 في مجلة نيويورك الأسبوعية شكوى احتجاجاً على ما تعرضن له من تحرش أثناء عملهن، وفي دراسة على الموظفات الحكوميات الأمريكيات تبين أن 33% تعرضن لإشارات وتعليقات جنسية، مقابل 26% تعرضن لملامسات بدنية وحوالي 10% تعرضن لضغوط المواعدة، وأكهرت 10% منهن على القيام بممارسات جنسية.¹ وليس بالبعيد ففي الآونة الأخيرة حدثت مستجدات بخصوص التحرش مست بريطانيا أين قام وزير الدفاع البريطاني "مايكل فالون" باستقالة من منصبه بعد فضيحة التحرش الجنسي، وبهذا أصبح "فالون" أول وزير يتنحى عن منصبه في حكومة رئيسة الوزراء "تيريزا ماي" بعد فضيحة التحرش الجنسي التي هزت البرلمان البريطاني والتي تطورت خلال الأيام الماضية.² الأمر الذي دفع برئيسة الوزراء بتقديم خطاب تحذر فيه المتحرشين، مما أدى إلى تفجير القضية على مستوى الأمم المتحدة، حيث أصبحت التحرش يوجد على أرقى المستويات.

مما سبق، يمكن التأكيد على أن الأرقام والإحصائيات تعطى لنا مؤشر واقعي وموضوعي لحجم ظاهرة التحرش الجنسي، عالمياً، وقومياً، ومحلياً، وهذا بدوره يعطى مشروعية علمية لدراسة موضوع التحرش الجنسي في المجتمع الجزائري الذي يشهد تفاقم هذه المشكلة في مواقع العمل بحيث أصبح ما هو محذور أخلاقياً ودينياً لا يشكل ضرورة، وهذا راجع إلى التغيرات الاجتماعية والاقتصادية التي يشهدها المجتمع ولعل أهم هذه التحولات الانتقال إلى النموذج الرأسمالي، وما تابعه من تحولات قيمية منها سيادة قيم المادة والربح على حساب المنظومة الأخلاقية، وهي القيم التي تجعل إمكانية انتهاك الآخرين والتعدي عليهم أكبر فالتحرش يشكل خطراً داهماً يؤرق المرأة العاملة الجزائرية، لما له من تداعيات اجتماعية واقتصادية، حيث يكون الهدف من انتشار هذه الظاهرة هو تخريب وتدمير فكرة العمل لدى المرأة، فإن لم تجربها على ترك منصبها، فإنها تعزز المعتقدات التنظيمية التي ترى بأن النساء بوجه عام لسن ملائمت للعمل وهذا من شأنه أن يعزز سيادة وسيطرة الرجال.

وفي هذا الشأن، أكدت الإحصائيات أن معدل التحرش الجنسي بالمؤسسات الجزائرية مرتفع، حيث أن الأرقام التي تقدمها مديرية الأمن الوطني خلال السنوات الأخيرة تظهر أن حجم الظاهرة في تزايد مستمر رغم إقرار نص قانوني يجرمه والذي تم سنه خلال السنوات القليلة الماضية لردع المتحرشين بها وحمايتها من هذا الاعتداء الذي لا يظهر للعيان، بل تحضره غالباً الضحية والمتهم ويمكن أن يتضمن سلوكيات متنوعة تبدأ من التعليقات الجنسية إلى الاتصال الجسدي أو الجنسي، فبموجب قانون رقم 04-15 المؤرخ في

¹: علي سعيد الطارق: "التحرش الجنسي بالمرأة الموظفة في المؤسسات الحكومية في أمانة العاصمة صنعاء وعلاقته ببعض المتغيرات"، مجلة اتحاد الجامعات العربية للدراسات والبحوث، المجلد 12، العدد 4، سوريا، 2014، ص 69.

²: جريدة أخبار الآن: واقعة تحرش تطيح وزير الدفاع البريطاني، لندن - بريطانيا، مأخوذة من:

2004 اعتبرت المادة 341 مكرر من قانون العقوبات أن التحرش الجنسي: "من جانب أشخاص في مناصب ذات سلطة جريمة يعاقب عليها بالسجن مدة تقرب من عام أو عامين في حالة تكرار الجريمة". وجاء تجريم هذا السلوك كرد فعل لنمو هذه المشكلة في مواقع العمل واستجابة لطلب الجمعيات النسوية.¹ وحسب الأرقام المقدمة من طرف مديرية الأمن الوطني، سجلت عام 2008 في سجل قضايا التحرش الجنسي وجود 227 حالة وعام 2010 - 102 حالة فيما سجل عام 2011 - 120 حالة، وهي أرقام تدفع العديد من المتتبعين إلى دق ناقوس الخطر والبحث في الأسباب التي تجعل المرأة عرضة لمثل هذه الممارسات التي تعكس بصدق مدى التناقض الموجود بين مكانة المرأة ودورها في الحياة العامة وبين مكانتها الاجتماعية، حيث ما يزال الجنس اللطيف في الجزائر يبحث عن الشرعية الاجتماعية والمكانة التي تضمن لها الاحترام والتقدير المناسب لمكانتها ومساهماتها في العديد من مجالات الحياة، والتي أثبتت فيها كفاءتها وجدارتها بما في ذلك المجالات التي كانت حكرا على الرجال.²

ووفق هذا المنطلق، أصبح التحرش الجنسي أحد كوابيس المرأة العاملة في المؤسسات ذات الطابع العمومي، وبشكل خاص في القطاع الصحي، إذ نجد هذه المشكلة حاضرة بشكل يومي ومؤدي، إلا أنه يتم في غالبا تبني إستراتيجية التكنم والصمت، نظرا لحساسية الموضوع ودخوله في خانة "العيب"، الأمر الذي يجعل صعوبة في تحديد الأرقام الإحصائية المتعلقة بهذه الظاهرة.

وعلى الرغم من خصوصية العمل في القطاع الصحي، كونه المسؤول عن صحة الفرد وسلامته، وتوفير الرعاية الصحية اللازمة للمرضى، إلا أن انتشار هذه الظاهرة في أماكن العمل المعنية بتقديم الخدمات الصحية، أصبح يخيم المؤسسات العمومية الاستشفائية الجزائرية، وتتجسد أشكال هذه الظاهرة في بيئة العمل في التحرش اللفظي، الرمزي والجسدي، لذلك فتعرض المرأة لمضيقات جنسية ما هو إلا تعبير عن وجود خلل في المنظومة القيمية، وهو ما أطلق عليه "إميل دوركايم" اللامعيارية أو الانومييا، ومثل هذه الممارسات اللااخلاقية لها تداعياتها السلبية كشعور المرأة بالعزلة والإحساس بالعجز وفقدان المعايير والشعور بالقلق المستمر والتشاؤم وحالة من اليأس وضعف الولاء والانتماء المؤسساتي كلها مظاهر تعبر عن شعورها بالاغتراب، الذي هو عبارة عن حالة نفسية يعاني منها الفرد، تجعله يشعر بعدم الصلة بالواقع الذي يحيط به، لذلك استحوذ هذا الموضوع على اهتمام الكثير من علماء الاجتماع أمثال Seema، Johnson، Durkeheim، Pearlين، والذين أجمعوا على كونه من السمات الأساسية للإنسان المعاصر،

¹: أحسن بوسقيعة: الوجيز في القانون الجزائري الخاص، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزء 1، ط10، الجزائر، 2009، ص 144.

²: جريدة الفجر: التحرش الجنسي في الجزائر.. معركة القانون ومعارك المجتمع، نشر يوم 12 - 09 - 2012، مأخوذ من الموقع:

<https://www.djazairiss.com/alfadjr/224873> اليوم 2016/03/30، الساعة 10.30.

ويعتبر ظاهرة اجتماعية نفسية ومشكلة إنسانية شائعة في كثير من المنظمات بغض النظر عن النظم والايديولوجيا والمستوى الاقتصادي والتقدم التكنولوجي، كما أنها تعتبر أزمة معاناة للإنسان المعاصر وإن تعددت مصادرها وأسبابها.¹

وعليه فالاغتراب يعد ظاهرة إنسانية يتميز بها الإنسان دون غيره من الكائنات، فهو الكائن الوحيد الذي يستطيع أن ينفصل عن ذاته وقد ينفصل عن مجتمعه أو عن كليهما معاً، إذ يعاني من النفور من المجتمع والانفصال عن الواقع المعاش، وعدم القدرة على التواصل مع الآخرين المحيطين به، وهذا ناتج عن الشعور بعدم الأمن والطمأنينة والتهميش من طرف المجتمع الذي يعيش فيه، والنظر إليه وكأنه غريب لا ينتمي إليه، وتختلف درجة الإحساس بالاغتراب باختلاف الظروف التي تحيط بالفرد، كما أن الأفراد يتباينون في شدة إحساسهم به، لذلك فمشكلة الاغتراب تعتبر ظاهرة بارزة و متميزة في العصر الحديث، لأنه عصر يعكس أزمات سياسية واجتماعية وفكرية وأخلاقية، فلا يمكن التعامل معه على أنه مفهوم مطلق وواضح، فلا يزال في حقيقة الأمر يشوبه الكثير من الغموض والتداخلات، لذلك استخدم هذا المصطلح بدلالات مختلفة ظهر الكثير منها بشكل يفتقر إلى التمييز بشده للحد الذي لا يمكننا فيه التحديد بوضوح من هو المغترب.²

لذلك فتعرض المرأة العاملة بالمؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية لمثيرات بيئية داخلية (التحرش الجنسي) يجعلها غير قادرة على التكيف مع هذه المشكلة مما يؤدي هذا الانفصال إلى ركون المرأة للعزلة والانطواء، ناهيك عن تحقيرها لذاتها، وهذا لعدم شعورها بأهمية ما تقوم به داخل محيط العمل، وأنها غير قادرة على التأثير في مجريات العمل واللاهدية في العمل لنقص المعايير التي تنظم المؤسسة وعدم قدرتها على التكيف والتأقلم مع القيم السائدة، إذ تصبح تعيش في عالم آخر يلي رغباتها بعيدا عن عالمها الحقيقي والتي نعبر عنها بالاغتراب.

وبهذا فالتحرش الجنسي من ابرز المشكلات التي تواجه النساء العاملات في المؤسسات الاستشفائية، إذ أصبحت من الظواهر الخطيرة التي تقلق الإدارة لما لها من تأثير سلبي على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة، نتيجة لفقدان الانتماء الوظيفي والتنظيمي وعدم الرضا الوظيفي، لشعورها بالقلق وعدم القدرة على اتخاذ القرارات المتعلقة بعملها والشعور بالنفور من بيئة العمل وعدم القدرة على التواصل مع الآخرين المحيطين بها، فإذا كانت الدراسات والبحوث العالمية في ميدان التحرش الجنسي قد دعت إلى ضرورة الاهتمام بهذه

¹: عبد الرؤوف حسن الشفلو: "العلاقة بين الاغتراب الوظيفي وجودة الخدمات المصرفية"، مجلة الجامعة الأسمرية، العدد 29، فلسطين، 2014، ص 200.

²: رنا ناصر صبر: "أثر مصادر ضغوط العمل في مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي"، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، العدد 37، معهد الإدارة، الرصافة، 2013، ص 8.

الظاهرة، ومحاولة دراستها دراسة متعمقة لسير أغوارها والوقوف على أسبابها ودوافعها وطبيعتها، فإنه من الأولى بنا أن نحاول دراسة الآثار التي تخلفها هذه المشكلة التي انتشرت في المؤسسات العمومية، فبالرغم من عدم القدرة على الوصول لإحصاءات دقيقة وواقعية عن حجم هذه الظاهرة إلا أن هناك العديد من المؤشرات تدل على تفاقم هذه الظاهرة، ولا يقف الأمر عند هذا الحد، ولكن المؤشرات تقول بأنها ستتفاقم في السنوات القادمة، خاصة بين النساء العاملات في المؤسسات العمومية الاستشفائية بشكل يندرج بالضراب البناء الاجتماعي الفوقي لمجتمعها.

وعليه وفي ضوء ما تقدم، فإنه يمكن تحديد مشكلة الدراسة الحالية كمحاولة لرصد طبيعة العلاقة بين التحرش الجنسي والاعتزاز الوظيفي للنساء العاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية. ضمن هذا الإطار تندرج إشكالية بحثنا هذا والتي يمكن صياغتها في التساؤل الرئيسي التالي:

ما طبيعة العلاقة بين التحرش الجنسي والاعتزاز الوظيفي للنساء العاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية؟

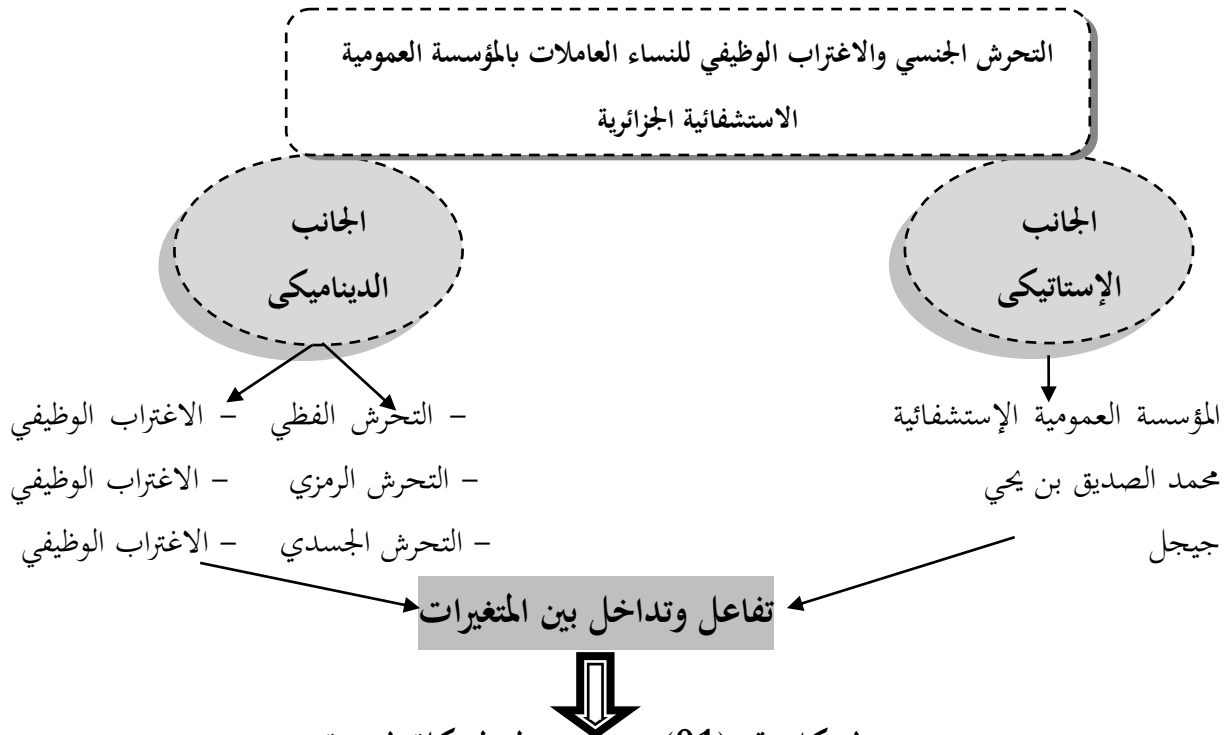
وهذا التساؤل يستدعي تحليله من كافة جوانبه والنظر إليه من عدة مداخل:

- ما طبيعة العلاقة بين التحرش اللفظي والاعتزاز الوظيفي للنساء العاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية؟

- ما طبيعة العلاقة بين التحرش الرمزي والاعتزاز الوظيفي للنساء العاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية؟

- ما طبيعة العلاقة بين التحرش الجسدي والاعتزاز الوظيفي للنساء العاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية؟

هذا ما تحاول الدراسة تحليله ورصده والتوصل إلى رؤية كلية لحل هذه المشكلة لما لها من تداعيات سلبية على المرأة العاملة وعلى مؤسسة العمل، ومن ثم ضرورة القضاء على هذه المشكلة بكل الآليات وإن كان هناك صعوبة في القضاء عليها بشكل نهائي، ولكن على الأقل العمل على التقليل منها إلى أقصى حد ممكن.



الشكل رقم (01): يوضح معالم المشكلة البحثية

1-المشكل العام: لماذا نهتم بالموضوع: ويبدو السبب من خلال أهمية والمبررات التي دفعتنا لاختيار موضوع بما فيها من أسباب علمية، وعملية إطار تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل.

السؤال العام: ما الذي نطمح لبلوغه: ويظهر في الأهداف التي تسعى الدراسة إلى تحقيقه والمتمثل في تشخيص مدى طبيعة العلاقة بين التحرش الجنسي والاعتراب الوظيفي للنساء العاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية.

1- المشكل الخاص: ماذا نعرف عن الموضوع: ومتمثل في محتوى الجانب النظري من الدراسة والدراسات السابقة والمشاهدة وبما تحمله من أفكار، ومعرفة نظرية حول متغيري التحرش الجنسي على الاعتراب الوظيفي.

2- السؤال الخاص: أي سؤال بحث سنطرحه: والمتمثل في التساؤل الرئيسي للدراسة، والقابل للاختبار الامبريقي وهو: ما طبيعة العلاقة بين التحرش الجنسي والاعتراب الوظيفي للنساء العاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية؟

ثانيا: فرضيات الدراسة:

لنتمكن من إعطاء صيغة علمية للمشكلة المدروسة لابد من صياغة فرضيات، لكونها تلعب دور أساسي في البحث العلمي، فهي: أفكار مبدئية تدرس العلاقة بين الظواهر محل الدراسة والبحث، والعوامل المؤثرة فيه، كما تعد إجابات أنية للظاهرة المدروسة.¹ وكإجابة أولية على الإشكالية الرئيسية وتساؤلاتها الفرعية نضع الفرضيات التالية:

¹: إحسان محمد الحسن: مناهج البحث الإجتماعي، دار وائل للنشر والتوزيع، ط2، عمان، 2009، ص 48.

1-الفرضية الرئيسية:

يتمثل الفرض الرئيسي للدراسة في: توجد علاقة طردية بين التحرش الجنسي والاعتراب الوظيفي للنساء العاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية.

2-الفرضيات الفرعية:

الفرضية الجزئية الأولى: توجد علاقة طردية بين التحرش اللفظي والاعتراب الوظيفي للنساء العاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية.

الفرضية الجزئية الثانية: توجد علاقة طردية بين التحرش الرمزي والاعتراب الوظيفي للنساء العاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية.

الفرضية الجزئية الثالثة: توجد علاقة طردية بين التحرش الجسدي والاعتراب الوظيفي للنساء العاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية.

ثالثا: أسباب اختيار موضوع الدراسة:

يختار الباحث في العلوم الاجتماعية مشكلة من المشكلات التي تحتاج إلى دراسة ومعالجة معمقة ودقيقة لاعتبارات نابعة من ذاتية الباحث كـرغبة منه في تجسيد فكرة معينة راودته فترة من الزمن، أو نتيجة لأسباب خارجة عن ذاتيته يفرضها المحيط الخارجي، والواقع الاجتماعي والاقتصادي في المجتمع الذي يعيش فيه فتكون بمثابة دوافع محفزة لدراسة موضوع ما دون غيره.¹

وعليه تم اختيار موضوع التحرش الجنسي بالنساء العاملات والاعتراب الوظيفي، كموضوع للدراسة بعد توفر جملة من الأسباب منها:

1-الأسباب الذاتية:

- الميل الشخص لدراسة قضايا المرأة والاهتمام بمشاكلها.
- بصفتي امرأة بطبيعة الحال أود معرفة أو البحث عن كل ما له علاقة بالمرأة وكل ما يعيق عملها.
- كوني شخصا تعرضت لهذا النوع من العنف في أول تجربة لي في مجال العمل، وأعرف مقدار الألم والجرح للمرأة التي تتعرض لمضيقات جنسية في بيئة العمل، لذا حاولت وضعه في الواجهة.

2- الأسباب الموضوعية:

- قابلية الموضوع للدراسة العلمية والميدانية باعتبارها ظاهرة موجودة.

¹ : عامر إبراهيم قنديلجي: البحث العلمي، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط3، عمان، 2012، ص 62.

- عدم توفر المعلومات والبيانات الكافية المتعلقة بموضوع التحرش الجنسي والاعتداء الوظيفي للنساء العاملات بالقطاع الصحي، الأمر الذي يثبت حداثة الموضوع ويبرر دراسته على كافة الأصعدة.
- أهم الدوافع الموضوعية والعلمية في اختيار هذا الموضوع، هو الوقوف على طبيعة العلاقة بين التحرش الجنسي والاعتداء الوظيفي للنساء العاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية.
- يرتبط موضوع الدراسة بعلم اجتماع التنظيم والعمل، وبالتالي محاولة البحث عن تفسير سوسيولوجي يلاءم زاوية التخصص.
- تعد إحدى الدراسات السوسيولوجية التي تبحث عن مشكلة التحرش الجنسي بالنساء العاملات وعلاقته بالاعتداء الوظيفي .
- من المبررات العلمية أيضا لاختيار هذا الموضوع إطلاعنا على بعض الدراسات أثارنا فيها الرغبة لدراسة هذا الموضوع، وهذا يدفعنا للبحث من أجل معرفة التجسيديات الفعلية للتحرش الجنسي بالنساء العاملات وطبيعة علاقتها بالاعتداء الوظيفي، كذلك سعيا من أجل توسيع المعارف المكتسبة والمعلومات النظرية وتدعيمها بمعطيات حقيقية حول الموضوع.

رابعا: أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية هذه الدراسة في أنها تناقش موضوعا حيويا وهاما وهو التحرش الجنسي والاعتداء الوظيفي للنساء العاملات بالمؤسسة العمومية الجزائرية، حيث يعد موضوع الدراسة الراهنة من أهم الموضوعات والمشكلات الاجتماعية المسكوت عنها في المجتمع الجزائري، وتتأكد أهمية هذه الدراسة من خلال أنها لا تقع في نطاق مناهضة العنف ضد نساء العاملات فحسب ولكن لأنها تركز على شكل مهم من أشكال العنف الجنسي الموجه ضد المرأة، ألا وهو التحرش الجنسي الذي يحدث للنساء العاملات داخل المؤسسات العمومية الجزائرية.

-تكمُن أهمية الدراسة في كونها تمس فئة مهمة في المجتمع، ألا وهي النساء، باعتبار المرأة كيان جوهري لا تستقيم الحياة بدونه، وبالتالي فإن تعرض هذا الكيان لأي شكل من أشكال التحرش من شأنه أن يهدد المجتمع بالانقسام ويصيب أرجاءه بالتشتت، بما ينذر بكارثة حقيقية تكون ضحيتها كل من الرجل والمرأة على حدٍ سواء.

-تعد الدراسة من الدراسات السوسيولوجية التي تهتم بمشكلة التحرش الجنسي بالنساء العاملات وعلاقتها بالاعتداء الوظيفي في المؤسسة العمومية الجزائرية.

- تسمح هذه الدراسة من توفير بعض البيانات حول الجوانب المختلفة لظاهري التحرش الجنسي والاعتزاز الوظيفي التي ترشد كل من الضحايا (نساء العاملات)، الزملاء وكذا حتى قادة المؤسسات لما يجب أن يفعلوه لكي يقللوا من معدل حدوث مثل هذه السلوكيات.

- تكمن أهمية هذه الدراسة في كونها تحاول دراسة طبيعة العلاقة بين التحرش الجنسي والاعتزاز الوظيفي من وجهة نظر سوسيوولوجية تعتمد في المقام الأول على أساس اعتبار التحرش الجنسي فعل وسلوك اجتماعي يحدث في سياق التفاعلات اليومية للأفراد.

ومن هنا تشعر الباحثة بشكل جدي أن موضوع التحرش الجنسي والاعتزاز والوظيفي للنساء العاملات يعد موضوعاً جديراً بالدراسة وخاصة أن مثل هذا الموضوع لم يطرق (على حد علم الباحثة) في البيئة التنظيمية، وباعتبار أن التعرف على هذا الموضوع يضعنا على الطريق لتشخيص المشاكل التنظيمية والتي يكون للمرأة على كل حال طرفاً فيها، ومن ثم محاولة وضع الحلول المناسبة لها.

وعليه تتجلى أهمية هذه الدراسة في كونه يمثل موضوعاً لم يحظى بالبحث والدراسة على مستوى الدراسات الأكاديمية مثل الدكتوراه بشكل واف، وكونه يوجه لمعرفة طبيعة العلاقة بين التحرش الجنسي والاعتزاز الوظيفي لدى شريحة من شرائح المجتمع الهامة والحيوية وهي شريحة نساء العاملات.

خامساً: أهداف الدراسة:

أية دراسة علمية مهما كان نوعها أو مضمونها تسعى لرصد حقائق نظرية عن الموضوع محل الدراسة والتأكد منها مبدئياً حسب طبيعة الموضوع، وذلك وفقاً للأهداف المسطرة من قبل الباحث.¹ وعليه ومن خلال التراث النظري والإمبريقي، ومعايشة الواقع تسعى الدراسة الراهنة إلى بلوغ جملة من الأهداف النوعية والكمية على صعيد مضمون البحث وتتلخص فيما يلي:

- تهدف الدراسة الراهنة إلى التعرف على الأشكال المختلفة للتحرش الجنسي، ومدى ارتباطها بالشعور بالاعتزاز الوظيفي بالمؤسسة العمومية الجزائرية.

- التقرب من ضحايا التحرش الجنسي - هذا الفعل الإجرامي والأخلاقي - لمعرفة أهم الأسباب والظروف التي دفعت بهن للتعرض لمثل هذا الفعل.

- التعرف على مدى انتشار ظاهري التحرش الجنسي والاعتزاز الوظيفي لدى النساء العاملات بالقطاع الصحي.

¹: سمية ربيعة جعفري: الدليل المنهجي للطالب في إعداد البحث العلمي، ديوان المطبوعات الجامعية، دون طبعة، الجزائر، 2006، ص 106.

- تهدف الدراسة إلى الوصول إلى أرقام دالة على حجم انتشار التحرش الجنسي وكذا الاغتراب الوظيفي بالقطاع الصحي من أجل صياغة الاستراتيجيات والبرامج الكفيلة لحماية النساء من هذه السلوكيات التي تخدش أنوثتها وكرامتها، وتؤدي بها للشعور بالاغتراب في بيئة العمل.

- التشخيص الفعلي لواقع الظاهرة محل الدراسة بإتباع خطوات المنهج العلمي، أي تحديد طبيعة العلاقة الارتباطية بين التحرش الجنسي ومستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي لعينة البحث.

- تقديم بعض التوصيات للمنظمة المبحوثة من أجل أتباع الأساليب والتدابير الاحترازية التي تمكنها من تقليل ظاهري التحرش الجنسي والاغتراب الوظيفي داخل محيط العمل وتجنب مخاطرها وأثارها.

- إثراء وتعزيز البحث السوسبيولوجي الذي هو بحث تراكمي ومستمر وفتح المجال لإجراء دراسات مستقبلية مماثلة تتخذ من النتائج البحثية التي تطرحها هذه الدراسة منطلقا لها.

سادسا: تحديد المفاهيم:

تعتبر عملية تحديد المفاهيم الخلفية التي ينطلق منها الباحث والأداة الأساسية التي يستخدمها لتحديد مضمون ودلالة الإشكالية البحثية، بحيث يعمل الباحث على ترجمة مشكلة البحث إلى متغيرات ومؤشرات ذات دلالة إحصائية ومعطيات علمية.

حيث يرى "فضيل دليو" خطوة تحديد المفاهيم بأنها: "عملية تحديد المفاهيم ضرورة معرفية لا تتم بطريقة عفوية، أو عشوائية بحيث ترصد التعاريف وتستعرض كيفما اتفق عليها، بل يجب اعتماد المنطق العلمي وتحديد منهجية ملائمة".¹

ومن هذا المنطلق، نجد بعض المفاهيم الواردة في عنوان هذه الدراسة تحمل في ثناياها أكثر من معنى، وحلا لهذه الإشكالية، وحرصا على تقنين المفاهيم والمصطلحات المستخدمة فقد قامت الباحثة بوضع تعريفات لفظية Conceptual Definitions وأخرى إجرائية Operational Definitions تضبط المقصود في ضوء الهدف الذي ترمي إليه هذه الدراسة، وأهم المفاهيم التي رأت الباحثة ضرورة وضع تعريفات لها في دراستها هي: التحرش-الجنس-التحرش الجنسي-الاغتراب-الوظيفة-الاغتراب الوظيفي-المرأة-النساء العاملات- المؤسسة العمومية.

1. مفهوم التحرش:

التحرش تعبير يبدو جديدا على الثقافة العربية فهو ترجمة لتعبير الانجليزي sexual Harassement أو Sexual Assult وبالبحث على معنى الكلمة في القاموس وجدنا المعاني التالية: حرش حرشا: حرش الدابة

¹: سمية ربيعة جعفري: مرجع سبق ذكره، ص 107.

حك ظهرها بعضا أو نحوها لشرع وحرش الصيد هيجه ليصده والشيء الحرش: الحشن وحرش بينهم: افسد بينهم وحرش به تعرض له ليهيجه.¹

ونجد لفظ التحرش في المعجم الوجيز مشتق من الفعل "حرش" وبمعنى "خدش"، والتحرش بالشيء معناه التعرض له بغرض تهجيجه.²

واستناداً إلى هذا الفلمعنى الاصطلاحي للتحرش بالإنسان هو: التعرض له بوسيلة ما من إثارته، ودفعه نحو فعل معين، كما يتضح من هذا المعنى أن لفظ التحرش يجمع بين القول والفعل، وان يحمل معنى الخشونة أو التهيج أو الاعتداء الخفيف بالرغم من أن البعض يرى بأن التحرش يتوقف عند القول فقط دون الفعل وأن الفعل يدخل في نطاق هتك العرض.³

ويعرف التحرش أيضا بأنه: "محاولة استفزاز شخص لأخر بقصد استدراجه إلى الاشتباك اللفظي والاشتباك بالأيدي".⁴

وتجدر الإشارة في هذا السياق، إلى أن التحرش في حقيقة الأمر يكون أقل درجة من هتك العرض بمعناه القانوني، فالأول -أي التحرش- يتضمن الإيذاءات أو التلميحات أو النظرات أو كلمات أو لمسات أو همسات ليس بنفس درجة الفجاجة والعنف في هتك العرض، ومن ثم فإن كل من التحرش وهتك العرض يندرجان تحت مسمى "جرائم الجنس" Sex Offenses، وهو اصطلاح يدل على السلوك الخارق للقوانين الجنسية بدءاً من الكلمات المنافية للأدب وانتهاء بالاعتصاب.⁵

وفي مقابل ذلك أجرى "غريفين وغروس" تحليل لتعريفات التحرش الكلاسيكي. حيث نجد "Alweus" قد وضعت تعريف أساسي للتحرش الكلاسيكي الذي كان بمثابة نقطة انطلاق وهو: "تخويف الضحية ويتعرض لها مرارا وتكرار." وأكد تعريفها على مجموعة من العناصر الرئيسية التي معظم العلماء يوافق عليها في جميع أنحاء العالم وهي: التكرار، النية، الضحية والضرر، من ناحية أخرى فان غالبية العلماء اتفقوا على السمة الثالثة (الضحية والضرر) أن التحرش يحدث في وضع يتسم بوجود خلل في قوة الانتصار. ونجد "غريفين وغروس" يضعان قائمة من خمسة معايير للتحرش الكلاسيكي:

— يصر على المطاردة لإلحاق الضرر بالضحية ولتوليد القلق.

1: إبراهيم أنيس وآخرون: معجم الوجيز لوزارة التربية والتعليم، دار النهضة، دون طبعة، القاهرة، 2002، ص 144.

2: المعجم الوجيز: مجمع اللغة العربية، القاهرة، 1999، ص 145.

3: محمد أحمد محمد خطاب: "الديناميات النفسية للإناث ضحايا التحرش الجنسي"، مجلة الإرشاد النفسي، العدد 46، مصر، أبريل 2016، ص 289.

4: آيات إبراهيم صبيح: "المتغيرات المرتبطة بالتحرش بمن جنسيا وتصور مقترح للتدخل المهني معهن من منظور الممارسة العامة المتقدمة"، مجلة الدراسات في العلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد 6، العدد 31، مصر، أكتوبر 2011، ص 2845.

5: محمد أحمد محمد خطاب: مرجع سبق ذكره، ص 289.

— يكون وجهها لوجه مع الضحية العدوان المتكرر.

— الضحية لا تشجع المضايقات من قبل العدوان اللفظي.

— يحدث التحرش في الفئات الاجتماعية المألوفة.

— المتحرش أقوى من الضحية مادياً ونفسياً.¹

وعليه فالتحرش هو: "محاولة من الشخص أن يفسد أخلاق من يتحرش بها وهو محاولة إغراء أيضاً أفعال قبيحة مرفوضة في الشرع والأخلاق والعرف وهو أيضاً خدش لحياء المرأة وخشونة في التعامل معه تتنافى مع واجب الذوق واللياقة في تعامل القوي مع الضعيف".²

2. مفهوم الجنس:

يخشى الناس من استخدام كلمة "الجنس" ظناً منهم أن كل عبارة ترد فيه هذه الكلمة هي عبارة غير أخلاقية، الحقيقة أن لهذا الاعتقاد رغم خطئه ما يسنده في الواقع، إذ أن الكلمة لا تستخدم في وسائل الإعلام إلا بمعناها السليبي، قلما تعثر على برنامج يتناولها بالمعنى العلمي أو الفقهي، فشيوع هذا الاستخدام السيئ للكلمة جعل الناس يربطون ربطاً ذهنياً بينها وبين الممارسات الجنسية للأخلاقية ولاسيما أن هناك قنوات فضائية أكثر تطرفاً من الوسائل التي أشرنا إليها آنفاً والتي لا تستخدمها على المستوى اللفظي فقط، فقد تعدت إلى الممارسات السلوكية.³

وعليه وجب أن ندفع بالبحوث التي من شأنها أن تقنع الناس أن الجنس جزء من حياتنا، وأن كما ينمو من الناحية العقلية والاجتماعية والنفسية ينمو من الناحية الجنسية.

فقد ورد في "قاموس أكسفورد" الإنجليزي، بصورة أولية على أنه كل من قسمي الكائنات العضوية على حدة والمصنَّفين ذكراً وأنثى على التوالي أي الذكور والإناث بالإجمال كمال هم عياناً.⁴ وهذا التعريف عام جداً كونه يشمل الرجال والنساء على حد سواء، وبهذا المعنى فإن الجنس سمة أصلية في الطبيعة البشرية.

وفي هذا السياق، نجد "أنثوني جيدنز" قد عرف الجنس في كتابه *مقدمة نقدية في علم الاجتماع* بأنه: الاختلاف في الصفة التشريحية التي تميز الرجال عن النساء، والغالب أن يقابل علماء الاجتماع بين الجنس

¹ Michèle walrare, **cyber harcèlement risqué du victuel dans le réal**, observation des droits de p'lenterent ,févrei, 2009, p20.

² عبد الرحمن محمد العيسوي: *سبل مكافحة الجريمة*، دار الفكر الجامعي، دون طبعة، الجزائر، 2007، ص 200.

³ علي بن مضمودي: *التربية الجنسية بين الفقه الضرورة ومحاذير الإثارة*، مجلة الحكمة للدراسات الفلسفية، العدد 16، الجزائر، 2013، ص 181.

⁴ جيفري بارندر: *الجنس في الأديان العالم*، ترجمة: نور الدين بملول، دار الكلمة للنشر والتوزيع، دون طبعة، القاهرة، دون سنة، ص 7.

والنوع، ويشير مصطلح الجنس إلى الخصائص الفيزيائية للجسد، أما النوع فيتعلق بأشكال السلوك المكتسبة اجتماعياً.¹

ولكلمة الجنس معنيان الأول: لدلالة على الذكورة والأنوثة، وهذا إقرار وراثي بحث. والمعنى الثاني: يشير إلى عملة فيسيولوجية وطبيعية وعملية تكاثر تؤدي إليها. وهنا يعرف الجنس بأنه سلوك يؤدي إلى التكاثر فهو وظيفة أساسية عند كل كائن حي من نبات أو حيوان أو إنسان... وظيفة لا غنى عنها مثل التنفس، فالجنس هو رئة الكون التي تحدد من خلالها الكائنات الحية التي تعيش على سطح الأرض، رغم ذلك يختلف الجنس عند الإنسان عن باقي الكائنات الحية لأنه ينطوي على علاقة نفسية وجسمية واسعة ترتبط برغباته وعواطفه وعقله وانفعالاته الجنسية، ومن هنا يظهر شقين للجنس هما: الجانب العاطفة والجانب الشهوات.²

ويعني استخدام مصطلح الجنس عند "آن أوكلى Ann Oakly" والتي أدخلت المصطلح إلى علم الاجتماع- إلى التقسيم البيولوجي بين الذكر والأنثى، بينما يشير مصطلح Gender "النوع" إلى التقسيمات الموازية وغير المتكافئة اجتماعياً إلى الذكورة والأنوثة، من هنا يلفت مفهوم النوع لانتباه إلى الجوانب ذات الأساس الاجتماعي للفروق بين الرجال والنساء. ولكن مصطلح النوع قد اتسع منذ ذلك الوقت ليشير إلى الهوية الفردية وإلى الشخصية، ويشير على المستوى الرمزي أيضاً إلى المثل والصور النمطية الثقافية للرجولة والأنوثة، ويشير على المستوى البنائي إلى تقسيم العمل على أساس النوع في المؤسسات والتنظيمات.³

وثمة تعريف معجمي آخر يعكس استخدام الجنس في شقها المتغيرة والحصريّة، في الاستخدام الحديث، غالباً ما يشمل الجنس على مفهوم أوضح يتمثل في: "مجمل التباينات القائمة في بنية وظيفية للأعضاء التناسلية التي على أساسها تصنف الكائنات ذكراً وأنثى".⁴

ويشير هذا المصطلح من الوجهة السوسولوجية إلى الانقسام البيولوجي والوظيفي بين الذكر والأنثى. حيث يمكن تصنيف السلوك طبقاً لها، أو تمييزه على أساسهما في كل المجتمعات، ويعتبر الجنس العامل الأساسي في تقسيم العمل في المجتمع، كما تعتبر العلاقات بين الجنسين اجتماعية في حقيقتها، ويكون

¹: أنتوني جيدنز: مقدمة نقدية في علم الاجتماع، ترجمة: أحمد زايد وآخرون، مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، ط2، القاهرة، 2006، ص 229.

²: علي عبد الرحيم صالح: علم النفس الشواذ (الاضطرابات النفسية والعقلية)، دار صفاء للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2014، ص ص 527، 528.

³: جوردون مارشال: موسوعة علم الاجتماع، ترجمة: محمد الجوهري وآخرون، المجلس الأعلى للثقافة، المجلد 03، القاهرة، 2001، ص 1555.

⁴: جيفري بارندر: مرجع سبق ذكره، ص 8.

منظم حول الحاجات الجنسية البيولوجية إلى حد ما، يضاف إلى ذلك أن الحاجة الاجتماعية إلى التأييد والصداقة، والتدعيم والارتباط الوجداني مثلها مثل الحاجات الاقتصادية في كل المجتمعات ترتبط بمفهوم بين الجنسين. وفي هذا الصدد لا يعتبر الجانب البيولوجي الصرف للجنس مجرد تعبير بسيط عن دافع فسيولوجي، إذ تنبثق طرق الإشباع الجنسي ومصادره والمعاني المرتبطة بالعلاقات الجنسية ودلالة الجنس الخاصة من الأعراف والتعريفات الثقافية والثقافة الفرعية، وكذلك من التجارب والخبرات الاجتماعية الفريدة المتصلة بكل فرد على حده.¹

ويقصد أيضا بالجنس بأنه: "جميع الخصائص الطبيعية والنفسية التي تميز كلا الجنسين (الذكر/الأُنثى) وما يترتب عليها في النواحي المختلفة والجنس من وجهة النظر السوسولوجي هو تحقيق التقسيم الوظيفي بين الأُنثى والذكر في مركزين رئيسيين يختلف بشأنهما السلوك السائد."²

في مقابل نجد من يعرف الجنس بأنه: غريزة متأصلة وحاجة أساسية من حاجات الإنسان ولا يمكن فصلها عن هدف الإنساني على الرغم من نعتها بالحيوانية والشهوانية من قبل بعض المختصين، هذه الحاجة لا يمكن الاستغناء عنها لارتباط استمرار حياة الإنسان وللحفاظ على نوعه.³

ويعرف الجنس بأنه: "دلالة على الجنس الظاهري البيولوجي، فهو واسطة لخلق أفراد جديدة لأجيال متعاقبة من الأنواع المختلفة."⁴

3. مفهوم التحرش الجنسي:

تشير العديد من الكتابات أن مصطلح التحرش الجنسي لم يكن موجود حتى منتصف عام 1970، وبدأ الباحثون والعلماء يهتمون به باعتباره شكل من أشكال العنف ضد المرأة، ولأنه يؤكد على الأدوار التقليدية للرجل التي تشير إلى أنه أكثر قوة من المرأة، حيث أن الرجل ينظر إلى المرأة على أنها موضوع أو كيان جنسي أولاً، ثم ينظر لها على أنها امرأة عاملة أو طالبة ثانياً.⁵

والتحرش الجنسي في الشريعة الإسلامية هي: "جرمة أخلاقية تمس جسد المرأة بشكل مخالف لشرع الذي حفظه الله وأقر حمايته وصانته من شتى الألوان الاعتداء عليه، بداية من النظرة وصولاً إلى جريمة الزنا والتي وضع له التشريع حداً من حدود الله باعتباره جريمة حدية."⁶

¹: محمد عاطف غيث: قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، دون طبعة، الإسكندرية، 2006، ص 376.

²: أحمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، ط2، بيروت، 1993، ص 375.

³: علي عبد الرحيم صالح: علم النفس الشواذ (الاضطرابات النفسية والعقلية)، مرجع سابق ذكره، ص 528.

⁴: علي عبد الرحيم صالح: المعجم العربي لتحديد المصطلحات النفسية، دار الحامد للنشر والتوزيع، دون طبعة، عمان، 2014، ص 132.

⁵: هبة محمد علي: الإساءة إلى المرأة، مكتبة الأنجلو المصرية، دون طبعة، القاهرة، 2003، ص 15.

⁶: نسرين عبد الحميد نسيه: الإجرام الجنسي، دار الجامعة الجديدة، دون طبعة، الإسكندرية، 2007، ص 158.

ويعرف مركز مساعدة ضحايا الاعتداءات الجنسية التحرش الجنسي بأنه: " كل فعل ذي طبيعة جنسية يصدر بحق الإنسان ذكرا كان أو أنثى، بشكل مباشر أو غير مباشر، يتخذ الشكل الشفهي أو الجسدي، يصدر عن أشخاص لا يشعرون بالأمن والاستقرار وبالتالي يتم تعويض ذلك بغرض سيطرتهم ومضايقتهم للآخرين، إذ يختار المعتدي الضحية التي يعتقد أنها ضعيفة ".¹ من التعريف يتضح أن التحرش لا يكون دائما من ذكر نحو أنثى وإنما قد يتجه التحرش نحو ذكر و قد تمارسه أنثى.

وفي مقابل ذلك، نجد الفقيه "بيكو" يعرف التحرش الجنسي على أنه سلوك عدواني ذو طبيعة جنسية يرتبط بالخوف الذي يستمد أساسه من استغلال النفوذ وعلاقته بالسلطة والإحساس بالعجز أمام سلطة التحرش.²

ويعطي التشريع الجزائري مفهوما للتحرش الجنسي بالعمل وذلك كالتالي: " كل شخص يستغل سلطة وظيفته أو مهنته عن طريق إصدار الأوامر للغير، أو بالتهديد، أو بالإكراه أو بممارسة ضغوط عليه قصد إجباره على الاستجابة لرغباته الجنسية، وفي حالة العود تتضاعف العقوبة."³

وإذا كانت المؤسسات القانونية اعتمدت على مفهوم الجندر في تعريفها للتحرش الجنسي، فإن الاتجاهات النظرية النسوية والدراسات التي اعتمدت على رؤى هذه الاتجاهات، قد ربطت ما بين الجندر والتفاوت في حيازة القوة بين الرجل والمرأة، في تعريفها لمفهوم التحرش الجنسي، وذلك من خلال أن أفعال التحرش الجنسي ما هي إلا خطوة إضافية على طريق العنف الجسدي والمعنوي الموجه ضد المرأة، وأن الهدف في التحرش الجنسي قد لا يكون دائما- جنسيا- بحتا-، بقدر ما هو تأكيد لسلطة الشخص المتحرش، واعتبار المرأة موضوعا- " شيئا- " له، إن المرأة التي تتعرض للتنكيد والتحرش الجنسي تعتبر من قبل المعتدى عليها كما لو كانت "تحت التصرف"، ويجب عليها القبول، بل يجب أن تعتبر نفسها محظوظة، وتزهو بقيمتها إذا كانت هي المصطفاة، ولا يتخيل المتحرش إطلاقا- إمكانية أن " ترفضه المرأة المحظية."⁴

وإلى جانب "الرؤية النسوية" لمفهوم التحرش الجنسي، ظهرت عدد من التعريفات عرضت بشكل تفصيلي للفعال المرتبطة بالتحرش الجنسي، منها ما ذهب إليه "عزة كريم" وهو أن التحرش الجنسي هو التعرض للأنثى على وجه يחדش حياءها بالقول أو بالفعل في طريق عام، أو مكان مطروق، ولا يشترط في ذلك أن يقع التعرض جهرا، ولكن الجريمة تتحقق أيضا- في حالة إلقاء عبارات التعرض همسا- في أذن

¹: مسعود كسال: مشكلة الطلاق في المجتمع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، دون طبعة، الجزائر، 1996، ص 15.

²: علي رشيد أبو حجيبة: الحماية الجزائية لعرض في القانون الوضعي والشريعة الإسلامية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، دون طبعة، الأردن، 2011، ص 181.

³: حسن بوسقيعة: قانون العقوبات الجزائري، منشورات بيرتي، الجزائر، الجزائر، 2005، ص 151.

⁴: ماري فرانس: تنكيد المعنويات، ترجمة: فاديا لاذقاني، دار العالم الثالث، دون طبعة، القاهرة، 2001، ص ص 95، 96.

الأنتى بحيث يسمعا غيرها، ما دامت هذه العبارات قد أُلقيت في طريق عام أو مكان مطروق، وتقع الجريمة على أنتى سواء كانت بالغة أو غير ذلك، ولكن في حالة صغر سنها يجب أن تكون ممن يدركن دلالة القول أو الفعل، حتى يصح القول بأن حياءها قد خدش وتفصيل - أكثر لأشكال فعل التحرش.¹

وبالتالي فهو عبارة عن "سلسلة من الأفعال تبدأ من سلوك علني بالنظرة أو القول، مؤسس ومبني على أساس الجندر تنتهي إلى سلوك عنيف و مهيمن مؤسس أيضا على أساس الجندر".²

وعلى هذا الأساس تختصر "منظمة العمل الدولي" تعريف التحرش الجنسي في كونه "كل السلوكيات ذات الطبيعة الجنسية غير مرغوب فيها، يكون على أشكال مختلفة تبدأ باللمس لتنتهي إلى الاتصال الجنسي".³ ونلاحظ أن أهم إضافة يقدمها تعريف منظمة العمل الدولية هي التركيز على فكرة غير مرغوب فيها، ذلك أن تصنيف السلوك بأنه عنف جنسي بصفة عامة أو تحرش جنسي بصفة خاصة أم لا يعتمد على رد فعل الطرف المقابل، وهذه قضية نسبية تعتمد على المنظومة القيمية ممثلة بالعادات والتقاليد والقيم و الأعراف التي تحكم ثقافة المجتمع أو ثقافة الفرد في حد ذاته، فإذا تقبل الطرف الثاني السلوك الذي يندرج ضمن عنف أو تحرش جنسي يعتبر علاقة رومانسية و ليس مضايقة جنسية.

وهناك عدد من التعريفات التي أكدت على فكرة عدم رضا وقبول الأنتى لهذه الفعال، والتي تهدف إلى الجنس، ومقاومتها لمرتكب هذا الفعل، منها تعريف " أنتوني جيدنز "Giddens" والذي أشار فيه إلى أن التحرش الجنسي هو: " محاولة فرد تحقيق تقدم في العلاقات الجنسية لا يرغب فيه الطرف الآخر، وفي هذه المحاولة يصر الطرف الأول حتى وإن اتضح له مقاومة الطرف الآخر لذلك".⁴

وفي مقابل ذلك يمكن تعريفه على أنه: " المقدمات الجنسية غير مرغوب فيها وطلبات خدمات جنسية أو غير جنسية، وإلى غير ذلك من السلوك اللفظي أو الجسدي ذات الطابع الجنسي".⁵ ويشير هذا التعريف إلى أن التحرش الجنسي عبارة عن مجموعة متنوعة من السلوكيات اللفظية وغير لفظية غير للجنس الآخر عن طريق الإيماءات الجنسية أو النكات أو اللمس غير المرغوب فيها للفتاة.

وعليه **كتعريف إجرائي** فالتحرش الجنسي: " هو ظاهرة اجتماعية تتمثل في كل سلوك تعسفي يظهر من موظف مقصود وبأساليب مختلفة سمعية أو لفضية أو سلوكية، أو رمزية، أو صوتية بهدف إثارة اللذة

¹: مديحة أحمد عبادة، خالد كاظم أبو دوج: العنف ضد المرأة دراسات ميدانية حول العنف الجسدي و العنف الجنسي، دار الفجر للنشر و التوزيع، ط1، القاهرة، 2008، ص 212.

²: المرجع نفسه، الصفحة نفسها.

³: مسمودي زين الدين: مدخل نقدي لتفسير ظاهرة العنف من خلال التنشئة الاجتماعية بين تبريرات الواقع و النموذج المعياري، في العنف والمجتمع، دار الهدى للنشر والطباعة و التوزيع، دون طبعة، الجزائر، 2003، ص 44.

⁴: أنتوني جيدنز: مقدمة نقدية في علم الاجتماع، مرجع سبق ذكره، ص 218.

⁵: مركز الدراسات والبحوث التشريعية: "التحرش الجنسي (المفهوم والواقع والعلاج)"، مجلس النواب، عمان، 2014، ص 05.

الجنسية، أو الرغبة الجنسية، يلحق ضرراً بحرية المرأة، وتتمثل في مشروع إستراتيجي يقوم به المتعدي (المتحرش) لإضعاف إرادة الضحية، وإرغامها للخضوع إلى مشروعه".

4. مفهوم الاغتراب:

يعد الاغتراب واحداً من المفاهيم التي يكتنفها الكثير من الغموض وذلك بسبب تعدد المجالات التي استخدم فيها، سواء كان ذلك في المجال الفلسفي، الاجتماعي، النفسي، أو الطبي، وكذلك في مجال الأدب من الشعر والنثر والقصة، مما أكسبه الكثير من المعاني سواء لغوياً، أو موسوعياً أو نفسياً.

وقد ورد مصطلح الاغتراب بمعان عديدة ومن لغات مختلفة، فقد استعمله بعضهم مقابل المصطلح الأجنبي Exotisme بمعنى النزعة إلى البحث عن كل ما هو غريب.¹

والمقابل للكلمة العربية "اغتراب" هو الكلمة الإنجليزية Alienation، والكلمة الفرنسية Aliénation، وفي الألمانية Entfremdung، وقد اشتقت كل من الكلمة الإنجليزية والفرنسية من الكلمة اللاتينية Alienatio وهي اسم مستمد من الفعل اللاتيني Alienare، الذي يعني نقل ملكية شيء ما إلى آخر، أو يعني الانتزاع أو الإزالة.²

يفيد مفهوم الاغتراب سواء في منابته اللغوية أم في المعاجم المتخصصة، أم في الاستخدامات المتعددة له – لاهوتياً وفلسفياً واجتماعياً ونفسياً وأدبياً – معنى الشعور بالانفصال عن الذات أو المجتمع أو العالم الموضوعي أو الله.

وقد تعددت وجهات النظر حول تعريف الاغتراب فقد عرفه "المنجد الأبجدي" في اللغة العربية بأنه: "يعني التباعد، الغياب، النزوح، والاختفاء ويتفق على أنها حالة شعورية يمر بها الفرد نتيجة تغيير المكان الذي يعيش فيه".³

بالإضافة إلى ما تحدث به "أفلاطون" فكثير من مؤرخي فلسفة يردون فكرة إلى كتابات أفلاطون ونظريته حول (الفيض)، ويتبعون ظهورها في الأفلاطونية الحديثة، حيث اعتبر الإنسان مغترباً في هذا العالم الحسي، وأن كل شيء مزيف ولا بد من العودة إلى عالم المثل.⁴ وقد استخدم مفهوم الاغتراب لوصف الكثير من الاضطرابات النفس جسمية، كحالات القلق والإحساس بفقدان الهوية واختلال الشخصية والشعور بالعجز واللامبالاة والإحساس بعدم الثقة والشعور بالتشاؤم، وأن الحياة تمضي على نحو لا – إنساني، وأنها عبث غير معقول يمضي بالإنسان نحو الفراغ الوجودي والملل من الحياة نفسها، أو هو

¹: محمد بوزواوي: مصطلحات الأدب، دار مدني، دون طبعة، لبنان، 2003، ص 33.

²: مريامة بريشي: "الاغتراب، مفهوم ودلالات"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 18، الجزائر، مارس 2015، ص 189.

³: عبد الرؤوف حسن الشفلو: مرجع سبق ذكره، ص 203.

⁴: متقدم الجابري: "الاغتراب في شعر صلاح الصبور"، مجلة الأثر، العدد 4، كلية الأدب واللغات، ورقلة، 2005، ص 84.

الشعور بالتحلل من القيم ورفض المعايير الاجتماعية، أو الانسحاب من المجتمع أو الالتصاق بالذات في كنف عزلة نفسية أو اجتماعية أو هو خبرة يرى فيها الإنسان نفسه كما لو كانت غريبة ومنفصلة عنه.

ويعد مصطلح الاغتراب ظاهرة فلسفية ونفسية واجتماعية على حد سواء، إذ إن مصطلح Alienation اشتق من أصل لاتيني وقد استخدم في أكثر من مجال منها الفلسفة وعلم النفس والإحصاء وعلم الاجتماع وعلوم اجتماعية أخرى.¹

ويعتبر "هيغل Hegel" أول من استخدم الاغتراب استخداماً منهجياً مقصوداً. وهذا مصطلح عنده له معنيين، الأول المفهوم اللاهوتي: ويعني انفصال الذات عن الجوهر الاجتماعي، إي اغتراب الروح عن ذاته، وروح الإنسان عن الجوهر الاجتماعي، والثاني المفهوم الفلسفي: ويعني به تنازل الفرد عن استقلاله الذاتي، وتوحده مع الجوهر الاجتماعي وانتهاء مرحلة اغترابه عنه، إي أنه يرى الإنسان نغترب بالضرورة إما عن ذاته أو عن مجتمعه، فهو يسير في نموه من الاغتراب الاجتماعي إلى الاغتراب الذاتي"، وعليه يعرف Hegel الاغتراب بأنه: "حالة العجز الذي يسيطر على الإنسان عندما يفقد سيطرته على مخلوقاته ومنتجاته وممتلكاته، فتوظف لصالح غيره بدل أن يسطو أن عليها لصالحه".²

إلا أن مصطلح الاغتراب قد أصبح أحادي البعد حيث فقد المعنى في أغلب الأحوال بكل ما يهدد الايجابي له، واقتصر التركيز على المعنى السلبي فقط، وأصبح الاغتراب مقترناً للإنسان وحرته بالاستئصال أو التزييف، هذا ما جعل الاغتراب بمفهومه الأحادي ينتشر في الفلسفة. حيث يعني: "اختلاف عواطف الفرد عن الأفكار والمعتقدات والقيم التي تلتزم بها الجماعة التي ينتمي إليها".³

ومن الناحية الاصطلاحية، فإن مفهوم الاغتراب يشير إلى الشعور بالانفصال عن ذات والمجتمع، أو بين الذات والمجتمع، أو ونفسها بين الذات .

وقد عرفه "فروم Fromm" بأنه: "نمط من التجربة يعيش الإنسان فيها نفسه كشيء غريب ويمكن القول أنه قد أصبح غريباً عن نفسه، إنه لا يعود نفسه كمركز للعالم وكمحرك لأفعاله لكن أفعاله ونتائجها قد أصبحت سادته الذين يطيعهم".⁴

¹: عبد اللطيف محمد خليفة: علاقة الاغتراب بكل من التوافق وتوكيد الذات ومركز التحكم القاهرة والقلق والإكتئاب لدى طلاب الجامعة (دراسات في سيكولوجية الاغتراب)، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2003، ص 19.

²: حليم بركات: الاغتراب في الثقافة العربية، مناهات الإنسان بين الحلم والواقع، مركز دراسات الوحدة العربية، ط1، بيروت، 2006، ص 37.

³: Ferguson, I & Lavalette, M: "**Beyond Power Discourse: Alienation and Social Work**", British Journal of Social Work, Vol. 34, No 3. 2004, p299

⁴: شبوات جلال إسماعيل: "الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالمتغيرات الشخصية في الجامعات الفلسطينية"، مجلة بيرسا للبحوث والدراسات الإنسانية الفلسطينية، العدد 20، فلسطين، 2013، ص 4.

وعرف "روينز Robins" الاغتراب بأنه: "الشعور بالانفصال عن خبراتنا الداخلية، أو الافتقار إلى الوعي بها، حيث لا يستطيع المغترب أن يدرك من يكون، أو بماذا يشعر فذاته غريبة عنه ولا يشعر بما يحدث في داخله".

ونجد "شبات جلال إسماعيل" قد عرف الاغتراب على أنه: "عرض مركب من عدد من المواقف الموضوعية والذاتية التي تظهر من أوضاع اجتماعية وفنية، يصاحبها سلب معرفة الجماعة وحريتها، بالقدر الذي تفقده معه القدرة على انجاز الأهداف، والتنبؤ في صنع القرارات، ويجعل تكيف الشخصية والجماعة مغترباً¹."

وفي مقابل ذلك نجد "محمد عباس يوسف" عرف الاغتراب بأنه: "نوع من الاضطرابات في علاقة الفرد بنفسه والعالم حيث يشعر المرء بأنه غريب عن ذاته منفصل عن واقعه بسبب فقدان المعنى المتمثل بصورة أساسية في الهدف والقيمة مما يعطل الحركة الديالكتية ما بين الذات والواقع²."

ومن زاوية أخرى فقد عرف الاغتراب بأنه: "ظاهرة مركبة وطبيعة إنسانية تتفاوت قوة وضعفاً لمواقف موضوعية وذاتية تمثل إفراطاً في الضغوط والمتطلبات البيئية التي ينجم عنها انعدام الشعور بالهوية وفقدان القدرة نسبياً على انجاز الأهداف ووضع القرارات، أي يعني فقدان الجس أو غياب الوعي نسبياً والشروء الذهني بصورة متفاوتة من شخص لآخر باختلاف المستوى الثقافي والمعرفي والديني والبناء النفسية³."

هذا ونجد الاغتراب قد عرف من الناحية القانونية بأنه: "نقل الملكية من إنسان إلى آخر، ولتكن قطعة أرض أو منزل كان مملوكاً لشخص ما ثم صار ملكاً لآخر، ومن هنا يصبح المنزل غريباً عن صاحبه ويصير من ثم شيئاً آخر غيره لأنه أضحى من ممتلكات الغير، هنا يشعر المرء بنوع من الاغتراب اتجاه المنزل بعد أن كان ملكاً له⁴."

5. مفهوم الوظيفة:

لغة: جمع وظائف، وظائف المناصب، العمل في شركة أو دائرة، أو مؤسسة مقابل أجر⁵.

أما اصطلاحاً فنجد "عامر عوض" عرف الوظيفة بأنها: "كل عمل يتطلب مهمات خاصة تنفذ في

¹: شبات جلال إسماعيل: مرجع سبق ذكره، ص 04.

²: محمد عباس يوسف: الاغتراب الإبداعي لدى الفئات الكليتيكية، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، دون طبعة، القاهرة، 2005، ص ص 13، 14.

³: شبات جلال إسماعيل: المرجع السابق، ص 4.

⁴: فاروق عبد المعطي: نصوص ومصطلحات فلسفية، دار الكتب العلمية، ط 1، بيروت، 1993، ص 209.

⁵: هزار قبعة وجميل أبو نصري: متقن الطلاب عربي عربي، دار الراتب الجامعية، بيروت، 2008، ص 38.

سياقات محددة وكل واحدة تشمل مجموعة من الواجبات والمسؤوليات¹. وعرفت أيضاً على أنها: "كل عمل يتطلب مهمات خاصة تنفذ في سياقات محددة وكل واحدة تشمل مجموعة من الواجبات والمسؤوليات². في مقابل ذلك تعرف الوظيفة بأنها: "مجموعة من المتطلبات والتحديات وواجبات ومسؤوليات وما تقدمه من فرص لترقيات والتطور والحوافز"³.

6. مفهوم الاغتراب الوظيفي:

تصب ظاهرة الاغتراب الوظيفي في صلب اهتمام الكثير من الاختصاصات والأفرع العلمية، وهذا ما دفع بالعديد من الأدباء والروائيين إلى تناولها، ليس بقالبها العلمي أو الفلسفي فحسب بل حاولوا تجسيدها بل ضمن شخصية بطولية تكون محور أعمالهم الروائية. فتارة جسدوا الإنسان الذي يعيش في اغتراب عن عادات وتقاليد وثقافة مجتمعه، وتارة أخرى تناولوا المغترب عن النظام الاقتصادي للمجتمع كالكتاب الماركسيين.

وعلى الرغم من تعدد الكتاب والأبحاث في مجال الاغتراب سواء في الفكر الإداري أو في مجال علم النفس الذين تناولوا موضوع الاغتراب، إلا أنه لا يوجد تعريف أو عوامل مسببة أو موحدة لمظاهر الاغتراب الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات، وعليه سنتطرق إلى بعض المراجع التي تناولت موضوع الاغتراب بوجه عام للوصول إلى تعريف إجرائي نستند إليه في دعم هذه الدراسة الميدانية.

عرف "Vandenberghe" الاغتراب الوظيفي بأنه: "ضعف العلاقة بين الفرد والوظيفة ومستوى الاندماج، وهذا الاندماج قد يكون نفسياً أو فكرياً أو مهنياً"⁴.

كما عرفه أيضاً "وليم William" بأن: "عدم القدرة على الشعور بالتواصل الاجتماعي، المتمثل بالعادات والتقاليد فضلاً عن الميل إلى العزلة عن الناس وضعف القدرة على تفسير الأحداث بشكل واضح وموضوعي والشعور بأن الحياة لا معنى لها"⁵.

¹: عامر عوض: السلوك التنظيمي، دار أسامة للنشر والتوزيع، دون طبعة، عمان، 2008، ص 15.

²: المرجع نفسه، الصفحة نفسها.

³: عامر حجل: "أثر ضغوط العمل على أداء المرجعي الخارجي"، رسالة ماجستير، قسم المراجعة والحسابات، كلية الاقتصاد، جامعة دمشق، سوريا، 2008/2007، ص 24.

⁴: Vandenberghe, F: "Working Out Marx: Marxism and the end of the work society" , Thesis Eleven, No. 69, 2002, p 33.

⁵: عبد الرؤوف حسن الشفلو: مرجع سبق ذكره، ص 203.

والاغتراب عند "كارل ماركس" Karl Marx " هو: " مصطلح اجتماعي في نظريته العامة عندما أراد تفسير عوامل المنافسة والصراع بين طبقات المجتمع، فهو ظاهرة اجتماعية، يشعر فيها الإنسان بأنه مغترب، وبعيد عن الشيء الذي أوجده وخدمه وضحى من أجله.¹

بينما عرّفه "جوهان كلارك" سنة 1959 بأنه: "درجة شعور الفرد باللامعنى، وفقدان القوة، والشعور بالوحدة وغربة الذات، حيث اعتمد في تعريفه هذا على درجة شعور الفرد بالعجز نحو الدور المحدد له في أية منظمة أو عمل".²

في مقابل ذلك نجد تعريف كل من "Paik & Michael" للاغتراب الوظيفي بأنه: "شعور العامل بالانفصال عن الآخرين أو عن الذات أو كليهما".³

في حين أشار "محمد الحمد محمد" إلى الاغتراب الوظيفي في مفهومه البسيط: "شعور الموظف بالغربة في موقع عمله، إذ يفقد الانتماء الوظيفي والتنظيمي بسبب الانغماس في البيروقراطية والشعور بعدم الرضا وافتقاد الموظف للتفاعل الاجتماعي داخل بيئة العمل وقصور العلاقات الإنسانية، فالبيروقراطية تفرض على الموظف الالتزام بتطبيق الأنظمة والقوانين والامتثال لها رغم أنه في كثير من تلك الحالات لا يعرف تلك القوانين مما يؤدي إلى اغترابه".⁴

ويعرف "يوسف عبد عطية بحر" الاغتراب الوظيفي بأنه: "شعور الموظف بالغربة في المنظمة التي يعمل بها، يأتي نتيجة لسوء التفاعل الاجتماعي بينه وبين كل من المنظمة بميكلتها ومحيط العمل بهذا ونمط الإشراف الذي تتبعه، وبين زملاء العمل و الجمهور متلقي الخدمة، فيشعر الموظف بأن المنظمة لم تعد مكاناً مناسباً له، مما يؤدي إلى انخفاض انتمائه وولائه لها، فينعكس سلباً على تركيزه وقدراته والتزامه وبالتالي أدائه الوظيفي".⁵

وعرف "رنا ناصر صبر" الاغتراب الوظيفي هو: "حالة نفسية يعاني منها الفرد ويشعر معها بعدم الصلة بالواقع المحيط به نتيجة تعرضه لمثيرات وعوامل بيئية وذاتية، ولا يكون لديه القدرة على التكيفي معها بحيث

¹: محمد الحسن: موسوعة علم الاجتماع، الدار العربية للموسوعات، ط1، دون بلد، 1999، ص 67.

²: عبد الرؤوف حسن الشفلو: مرجع سبق ذكره، ص 203.

³: Paik Chie & Michael William: "**Further Psychometric Evaluation of the Japanese Version of An Academic Self Concept Scale**", Journal of Psychology, May 2002, Vol. 136, 2002 ,P 23.

⁴: محمد الحمد محمد: "الاغتراب الوظيفي"، المجلة العربية، العدد 324، السعودية، 2004، ص 29.

⁵: يوسف عبد عطية بحر: "الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة"، مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات، العدد5، الجامعة الإسلامية، كلية التجارة، جانفي 2013، ص 183.

يؤدي هذا الانفصال إلى ركون الفرد للعزلة والانطواء وتحقير الذات وذلك لعدم الشعور بأهمية ما يقوم به من أعمال داخل محيط العمل".¹

وفي مقابل ذلك نجد "ناصر قاسمي" قد عرف الاغتراب الوظيفي بأنه: "حالة انفصال الموظف عن بيئة العمل وعن التكنولوجيا التي يستعملها وعن الإنتاج الذي ينتجه، بحيث يوجه إلى التصدير أو إلى طبقة اجتماعية أخرى، ويكتفي العاملون او الموظفون هنا بالأجر فقط، كعلاقة وحيدة تربطهم بالعمل".²

ويعرف "مؤيد سالم" الاغتراب الوظيفي في أبسط معانيه بأنه: "شعور العاملين بمؤسسة ما بأن هذه المؤسسة التي ينتمون إليها تعد المكان المناسب لاستمرارهم بها ويرجع ذلك لأسباب تتعلق بالمؤسسة أكثر مما تتعلق بالموظفين وهذا في حد ذاته توجيه خطير يمس علاقته بالانتماء وولاء الموظف للمؤسسة ويترتب على ذلك نتائج وخيمة لكل من الطرفين (الموظف والمنظمة)".³

ويعرف الاغتراب الوظيفي أيضاً بأنه: "الشعور بالقطيعة من قبل الموظفين، والذي يظهر من خلال ضعف علاقتهم بالمنظمة وشعورهم بأن وظيفتهم ليست ذات معنى وغير مجدية فذوي جوانب حياتهم الأخرى، ويتسبب في الاغتراب الوظيفي عدة عوامل مثل عدم وجود فرصة للمشاركة في صنع القرار وضعف التواصل بين الموظفين، قلة فرص الترقية والنمو وكذلك الشعور بالعجز داخل المنظمة".⁴

وتأسيساً لما ورد أعلاه يمكن تقديم تعريف إجرائي للاغتراب الوظيفي بأنه: "ظاهرة إنسانية سلبية قد يتعرض لها العاملون في أية منظمة، ينتج عنها شعور الموظف داخل المؤسسة التي يعمل بها بالعجز والعزلة واللامعنى واللامعيارية وبالانفصال عن الذات وعدم اندماجه وتفاعله مع الأصدقاء وجماعة العمل ويصبح لديه ضعف بالانتماء لهذه المؤسسة".

7. مفهوم المرأة:

قد يتساءل بعض الناس لماذا نطلق مفهوم المرأة أو نساء؟ وهل هناك ضرورة لتحديد مفهوم المرأة أو نساء؟ ومن ذا الذي لا يعرف ما معنى امرأة أو نساء؟

ونجد في "لسان العرب": امرأة تأنيث امرئ، وقال "ابن الأنباري" الألف في امرأة و امرئ ألف وصل، قال: وللعرب في المرأة ثلاث لغات؛ يقال: هي امرأته وهي مرأته، وهي مرتة.⁵ والنسوة والنسوة والنسوان:

¹: رنا ناصر صبر: "أثر ضغوط العمل في مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي"، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، العدد 37، بغداد، 2013، ص 251.

²: ناصر قاسمي: دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، دون طبعة، بن عكنون، 2011، ص 18.

³: مؤيد سالم: القوة التنظيمية، دار إثراء للنشر والتوزيع، ط1، دون بلد، 2009، ص 170.

⁴: يوسف عبد عطية بجر: مرجع سبق ذكره، ص ص، 182، 183.

⁵: جنان التميمي: مفهوم المرأة بين نص التنزيل وتأويل المفسرين، شبكة اللغويات العربية، ط1، دون بلد، 2009، ص ص 6، 7.

جمع المرأة على غير قياس، كما يقل: ذلك وأولئك: نسوي، فَرُدَّ إلى الواحدة-وهو نسوة وتصغير نسوه نُسِيَّةٌ، ويقال نسيات، وهو تصغير الجمع، هذا كما يقال للرجل: مرءٌ، والأنثى امرأة، يقال للرجل إنسان وللمرأة إنسان وإنسانة.¹

كما أن المرأة كلمة مشتقة من مرأ مصدروها المروءة وتعني كما الرجولة والإنسانية، ومن هنا المرء هو الإنسان والمرأة هو مؤنث الإنسان. وكما تعرف بأنها الشق الثاني من الإنسان المعمر لهذه الأرض.² وفي هذا السياق يعرف "S.Freud" المرأة بأنها: "رجل ناقص، وهذا التعريف يجعل السؤال بالصيغة" ما المرأة؟" أقرب إلى جواب "فرويد"، حيث إن هذا التعريف يضع المرأة في إطارين مقلوبين كليهما، إذ اعتبارها رجلا يعد في الإطار الأول الذي يشكل انتقاصا من شأنها وطمسًا لحقها في أن تكون مختلفة عن الرجل، وفي ألا تشبه به، حيث يصبح هو الأصل الأنموذج المقيس عليه، وهي الصورة المنسوخة عنه، فلا ترتقي مهما حاولت لتصبح أصلاً مختلفاً ومتميزاً عنه.. والذي يجعل المرأة رجلاً ولكن ليس رجلاً كاملاً بل رجل ناقصاً، فحتى ذلك التشبيه يستكثره "فرويد" على المرأة ليجعل منها صورة عن الرجل، ولكنها صورة باهتة ومشوهة وتتسم بالنقصان.³

وعرف "عدنان أبو مصلح" المرأة بأنها: "كيان إنساني مستقل تتمتع بالقيمة الإنسانية كاملة، أسوة بالرجل، ولها حقوق وعليها واجبات مساوية لها لما للرجل في جميع المجالات دون استثناء".⁴ وقد أورد مفهوم المرأة في كونها: "أنثى الإنسان البالغة، كما الرجل هو ذكر الإنسان البالغ" ولكن عند اختلاف الثقافات فإن التعريف بالتأكيد سيكون مختلف. وتستخدم الكلمة (امرأة) لتمييز الفرق الحيوي (البيولوجي) بين أفراد الجنسين أو للتمييز بين الدور الاجتماعي بين المرأة والرجل في الثقافات المختلفة".⁵

8. مفهوم العمل:

العمل لفظ مشتق من الفعل عمل، يعمل، عملاً. وفي اللغة الفرنسية تقابلها Travail، ويعني هذا المفهوم في معناه العام أي نشاط أو جهد موجه نحو إنجاز هدف معين.⁶

¹: عبد الرحمن البرقوقي: دولة النساء (معجم ثقافي، اجتماعي، لغوي عن المرأة)، دار ابن حزم للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، بيروت، 2004، ص 39، 40.

²: كاميليا إبراهيم عبد الفتاح: دراسات سيكولوجية المرأة العاملة، مكتبة القاهرة الحديثة، ط3، القاهرة، دون سنة، ص 25.

³: سعيدة درويش: مشكلة المرأة في الفكر الجزائري الإسلامي المعاصر، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، ط1، قسنطينة، 2014، ص 19، 20.

⁴: عدنان أبو مصلح: معجم علم الاجتماع، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص 72.

⁵: حنان التميمي: مرجع سبق ذكره، ص 7.

⁶: فاروق مداس: قاموس مصطلحات علم الاجتماع، دار مدني للطباعة والنشر والتوزيع، دون طبعة، الجزائر، دون سنة، ص 189.

ويعرف معجم العلوم الاجتماعية العمل بقوله: "العمل مجهود إرادي عقلي أو بدني يتضمن التأثير على الأشياء المادية وغير المادية لتحقيق هدف اقتصادي مفيد، كما أنه وظيفة اجتماعية تتحقق فيها شخصية الفرد".¹

في مقابل ذلك، نجد مفهوم العمل لدى "كارل ماركس" "Karl Marx" عبارة عن: "عملية تجرى بين الإنسان والطبيعة، يقوم فيها الإنسان من طريق نشاطه ببدء ردود الفعل المادية بينه وبين الطبيعة وتنظيمها والسيطرة عليها، فهو يواجه الطبيعة كأنه إحدى قواها ويحرك ذراعيه وساقيه ورأسه ويديه لكي يأخذ لنفسه بمنتجاتها في شكل يلائم احتياجاته". ومن خلال هذا التعريف يتبين بأن ماركس يركز هنا على سيادة الإنسان على الطبيعة مقابل السيادة على الإنسان، حيث تختلف الطبيعة الجوهرية بين الإنسان والطبيعة.²

أما "انتوني جيدنز" "Anthony Giddens" فيعرف العمل بأنه: "النشاط الذي ينتج من خلال البشر من عالم الطبيعة، ويحافظون بفضلهم على بقائهم. ولا ينبغي التفكير باعتباره يقتصر على العمل المدفوع الأجر، فقد كانت الثقافات التقليدية ذات طابع نقدي مُتدن ولم يكن هناك سوى عدداً محدوداً جداً من الناس الذين يعملون لقاء أجر، وفي الحضارات الحديثة ما يزال هناك العديد من أنماط العمل - العمل المنزلي - الذي لا ينطوي على الحصول على أجر نقدي أو راتب".³ ومن هنا يتبين لنا بأن "جيدنز" قد وسع مفهوم العمل ليشمل الأهداف أو الغايات الربحية واللاربحية، وهذا يعكس المجتمع الرأسمالي حيث نجد الشركات الربحية تعمل جنباً إلى جنب مع الجمعيات التطوعية أو الخيرية.

وفي هذا السياق، نجد "علماء الاجتماع" ينظرون إلى معنى العمل على أنه: "مفهوم من المفاهيم النسبية المكانية والنسبية الزمنية التي تختلف باختلاف البناء الاجتماعي وباختلاف الزمان والمجتمعات، وهو أسلوب من أساليب معيشة الإنسان بهدف تحقيق غايات الفرد والجماعة".⁴

ويعرف العمل أيضاً على أنه: "كل نشاط وجهد بشري إرادي يبذل في الإنتاج من أجل الحصول على المال أو الثروة".⁵

وعليه وبناءً عما سبق يمكن تقديم تعريف إجرائي للعمل على أنه: "كل نشاط إرادي يزاوله الإنسان من أجل كسب العيش، وقد يكون فكرياً أو عضلياً لتحقيق غاية أو هدف محدد".

¹: أحمد زكي البدوي: مرجع سبق ذكره، ص 236.

²: عمر علوط: "تحولات العمل واتجاهاته المستقبلية"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 37، الجزائر، 2016، ص 304.

³: أنتوني جيدنز: مقدمة نقدية في علم الاجتماع، مرجع سبق ذكره، ص 246.

⁴: كمال عبد الحميد الزيات: العمل وعلم الاجتماع المهني (الأسس النظرية والمنهجية)، دون طبعة، دار غريب للنشر والتوزيع، القاهرة، 2001، ص 124.

⁵: إحسان محمد الحسن: علم الاجتماعي الاقتصادي، دار وائل للنشر والتوزيع، دون طبعة، عمان، 2005، ص 83، 84.

9. مفهوم النساء العاملات:

يعرفها "زياد عبد الله إدريس" بأن المرأة في العمل ثلاث، امرأة عاملة في منزلها، وامرأة عاملة خارج منزلها، وامرأة غر عاملة لا في منزلها ولا في خارجه.¹

عرفتها "كاميليا إبراهيم عبد الفتاح" بأنها المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مادي مقابل عملها وهي التي تقوم بدورين أساسيين في الحياة دور ربة البيت والموظفة.²

وتأسيسا لما سبق يمكن تقديم تعريف إجرائي للمرأة العاملة بأنها: "المرأة التي تعمل خارج فضاء الأسرة وتحصل على عائد مادي مقابل الجهد الذي تقوم به، وتشمل العاملات غير متزوجات والمتزوجات والمطلقات والأرامل سواء كان عمل عضلي أو فكري".

10. مفهوم المؤسسة العمومية:

هناك اختلاف واضح بين العلماء في تعريفهم للمؤسسة فمنهم من عرفها من الناحية الاقتصادية، ومنهم من عرفها من الناحية الإدارية والقانونية والاجتماعية، لذلك يمكننا أن نعرض التعريفات اللغوية والإصطلاحية التالية كنماذج لما قدمه العلماء من تعريفات للمؤسسة بصفة عامة، وبعدها نتطرق لتعريف المؤسسة العمومية كنموذج بصفة خاصة:

فالمؤسسة لغة هي ترجمة للكلمة الفرنسية "Entreprise" ويقابلها بالإنجليزية كلمة "Firm"، والتي تعني التعهد والالتزام بالإنجاز عمل ما يكتسي أهمية بالغة، أي التكفل بمهمة هامة نسبياً.³ ويعرف "برنارد" "Bernard" المؤسسة على أنها: "نظاما تعاونيا يقوم على أساس تعاون شخصين أو أكثر من أجل تحقيق هدف معين".⁴

ومن التعريفات الرائدة حول مصطلح المؤسسة تعريف كل من "ب. جانيو" و"ب. تاباتوني" "P. Jarniou et P. Tabatoni"، فهي حسبهما: "تضم كل المجموعات مثل المؤسسات العمومية أو الخاصة، الإدارات أو الجماعات أو أيضا كل نوع من الجمعيات التي لها أهداف محددة بوضوح، وتستعمل بشكل أكثر فعالية وسائل وأنواع من العمليات الوظيفية مرتبطة بتحقيق هذه الأهداف".⁵

¹: سعاد فقه: المرأة وعالم الشغل، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2004/2003، ص 12.

²: كاميليا عبد الفتاح: مرجع سبق ذكره، ص 25.

³: منير نوري: تسيير الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر، 2014، ص 11.

⁴: محمد الصربي: السلوك، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، ط1، الإسكندرية، 2007، ص 121.

⁵: إبراهيم بوالفل: "التنظيم البيروقراطي في المؤسسة الحكومية الخدمانية الجزائرية"، المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية نحو أداء متميز في القطاع الحكومي، الرياض، 1-4 نوفمبر 2009، ص 10.

وفي مقابل ذلك نجد "ناصر دادي عدون" يعرفها على أنها: "كل هيكل تنظيمي اقتصادي مستقل مالياً، في إطار قانوني واجتماعي معين، هدفه دمج عوامل الإنتاج من أجل الإنتاج، أو تبادل السلع والخدمات مع أعوان اقتصاديين آخرين أو القيام بكليهما معاً (إنتاج + تبادل)، بغرض تحقيق نتيجة ملائمة، وهذا ضمن شروط اقتصادية تختلف باختلاف الحيز المكاني والزمني الذي يوجد فيه، وتبعاً لحجم و نوع نشاطه".¹

من بين التعاريف المقدمة للمؤسسة العمومية نجد:

يعرفها الإتحاد الأوروبي على أنها: "كل مؤسسة تسمح للسلطة العالمة أن تمارس عليها تأثيراً مهيمناً في الملكية أو المساهمة المالية أو القواعد، المسيرة لها بطريقة مباشرة أو غير مباشرة".² فقد عرفها "فقه القانون العام والقانون الإداري" على أنها: "عبارة عن موقف عام يتمتع بالشخصية المعنوية، ويسوده مبدأ التخصص".³

هذا وقد عرف "سليمان الطماوي" المؤسسة العمومية على أنها: "مرفق عام يدار عن طريق منظمة عامة، ويتمتع بالشخصية المعنوية".⁴

ويمكن تعريف المؤسسة العمومية أيضاً أنها: "عبارة عن مرفق عام تؤول ملكيتها إلى الدولة، تتمتع بشخصية اعتبارية ولها ميزانية مستقلة وتهدف إلى تحقيق المصلحة العامة".⁵

ومن هذا المنطلق يمكن تقديم تعريف إجرائي للمؤسسة العمومية بأنها: "مؤسسة منظمة ترجع ملكيتها للدولة، تأخذ أشكال مختلفة، أحياناً تكون مُشكّلة من شركة مساهمة، إذ تملك الدولة كل أسهمها وتسمى مؤسسة وطنية، وأحياناً أخرى من منشآت عمومية اقتصادية تجارية".

سابعاً: الدراسات السابقة:

تعتبر الدراسات السابقة أو المشابهة بمثابة إطار أو مرجع نظري يعود إليه الباحث ليستطيع تلمس جوانب موضوعه والإستفادة مما وصلت إليه البحوث العلمية، وتظهر أهمية الدراسات السابقة جلية في كون الباحث من خلال اطلاعه الواسع أن يتجنب التكرار في الدراسة وبالتالي تجنب الوقوع في معالج المواضيع

¹: ناصر دادي عدون: اقتصاد المؤسسة، دار المحمدية للنشر والتوزيع، دون طبعة، الجزائر، 1998، ص 11.

²: Feredric Parrat: Gouvernement D'entreprise, Maxima, Paris, 1999, P17.

³: صادق المجذوب: الإدارة العالمة العملية الإدارية والوظيفة العالمة والإصلاح الإداري، دار الجامعة للنشر والتوزيع، دون طبعة، مصر، 2000، ص 449.

⁴: سليمان محمد الطماوي: مبادئ القانون الإداري (دراسة مقارنة)، دار الفكر العربي للنشر والتوزيع، ط1، دون بلد، 1977، ص 80.

⁵: المرجع نفسه، الصفحة نفسها.

المستهلكة بالإضافة إلى تمكين الباحث من تحديد المتغيرات الأساسية في بحثه والتي لم يسبق لها أن درست من قبل.

لم تجد الباحثة دراسة تتطابق مع عنوان بحثها فلجأت إلى بعض الدراسات الأجنبية، العربية والجزائرية التي تشابه في بعض متغيرات البحث والتي تم تقسيمها إلى نوعين: دراسات متعلقة بمتغير التحرش الجنسي ودراسات تخص متغير الاغتراب الوظيفي.

1.7. الدراسات المتعلقة بمتغير التحرش الجنسي:

1.1.1. الدراسات الأجنبية:

-الدراسة الأولى: قامت الجمعية الأوروبية ضد العنف الممارس على النساء في العمل AVFT بمساعدة وزارة العمل ولوائح حقوق المرأة تحت إشراف "سيلفي كرومر" بدراسة بعنوان: "دراسة التحرش الجنسي في فرنسا".

حيث تهدف هذه الدراسة إلى توضيح انعكاسات التحرش الجنسي على الصحة والحياة المهنية والخاصة للنساء، كما تركز على استراتيجيات الدفاع المنتهجة من طرف الموظفات.

وقد اعتمدت هذه الدراسة على أرشيف الجمعية والذي يحوي من جهة المكالمات والرسائل المتعلقة بالعنف في العمل، ومن جهة أخرى الملفات المتعلقة ببداية التحقيقات للجمعية إضافة إلى شهادات الخاص والوسط المهني المتمثل في مفتشي العمل، أطباء العمل، الزملاء، المحامين، النقابيين، بالإضافة إلى أشخاص دافعوا عن عدة ملفات أمام محاكم مختلفة، وفي أوقات مختلفة، من جهة أخرى بفضل عمليتين أقيمتا من طرف الصحافة، تم إجراء اتصالات مع مديريات الموارد البشرية، حيث قبلت واحدة فقط إجراء المقابلة وبشروط، وحدد المجال الزمني للدراسة في الفترة من 1985 إلى 1990 تم خلالها تحليل 12 حالة، 112 ملف خاص بالجمعية، 46 استمارة، و 28 مقابلة للنساء، 15 محادثة Interviews تمت في المحيط المهني مع مفتشي وأطباء العمل.

لقد خصت الدراسة إلى أن القطاع الخاص والمؤسسات الصغيرة (50 أقل من عامل) هي الأكثر غالبية لحالات التحرش الجنسي.

- المتحرشون هم مسؤولون هيراكليون في الأغلبية .

- أغلبية النساء ضحايا التحرش الجنسي تتراوح أعمارهم بين 25-40 سنة.

- انعكاسات التحرش الجنسي على الضحايا جد خطيرة حيث يتم الاعتداء على كل أدوار الضحية وحتى الهوية، كما تتغير نظرة المرأة للعمل إلى السلبية سواء اتجاه المسؤولين أو الزملاء.

-انعكاسات التحرش الجنسي على صحة النساء تكون وخيمة سواء تعلق الأمر بالناحية المعنوية الجسدية، حيث تم 42 توقف مرضي ، 3 حالات استشفاء، 8 إقافات عن العمل بسبب حدة الصدمة، بالإضافة إلى عدة اضطرابات في النوم، كوابيس، آلام الرأس، التعب ومشاكل جنسية.¹

بعد التطرق والاطلاع على كل تفاصيل الدراسة السابقة، تبين بأن موضوع الدراسة يختلف عن الدراسة الحالية في كونه اقتصر على متغير واحد ألا وهو دراسة التحرش الجنسي، في حين نجد الدراسة الحالية قد تبنت متغيرين الأول التحرش الجنسي التنظيمي والثاني الاغتراب الوظيفي، بالإضافة إلى دراسة قامت بها الجمعية الأوروبية ضد العنف الممارس على النساء في العمل AVFT بمساعدة وزارة العمل ولوائح حقوق المرأة تحت إشراف "سيلفي كرومر" قد أخذت كعينة للدراسة أطباء العمل، الزملاء، المحامين، الممثلين النقابيين. في حين أن الدراسة الحالية قد اختارت الممرضات بالمؤسسة الإستشفائية كعينة للدراسة. كذلك تشمل الاختلاف بيئة الدراسة وميدانها وكذا طبيعة المؤسسة المعنية بالدراسة.

إلا أن هذا الاختلاف لا ينفي أهمية وقيمة هذه الدراسة من الناحية السوسولوجية، فقد أهتم الباحثان في هذه الدراسة بالتحرش الجنسي، وهي بهذا تتشابه مع الدراسة الحالية من خلال تناولها هذا المتغير كأحد متغيرات الدراسة، كما إستفادنا من الإطلاع على هذه الدراسة في إثراء الإطار النظري للدراسة الحالية وفي بناء أداة الدراسة وفي التعقيب على النتائج التي تكشف عنها الدراسة.

-**الدراسة الثانية:** قامت الباحثة "جوصلين هاندي" "Jocelyn Handy" بدراسة عن التحرش الجنسي في مدينة نيوزلاندية صغيرة، دراسة وصفية لثلاث منظمات.

تهدف الدراسة إلى عرض خيارات وتجارب النساء مع التحرش الجنسي في ثلاث منظمات مختلفة في مدينة نيوزلاندية صغيرة، وتدور تساؤلات الدراسة حول ثلاث مواضيع رئيسية وهي:

1. ما مدى تأثير كل من المنظمة والبيئة المحلية في طبيعة التحرش الجنسي؟ وذلك من خلال تحديد أوصاف المستجيبين في الكلام عن التحرش الجنسي، وكان هناك مبرر لاختيارهم مدينة صغيرة حيث أن العلاقة بين المنظمات والمجتمع في المدن الصغيرة علاقة وثيقة وقوية وعدد المنظمات يكون محدودا بوجه عام، وفي الغالب يشترك السكان المحليون في تصورات مشتركة خاصة بهم، ويميلون إلى التفاعل في مجموعات متنوعة خارج بيئة العمل، وبالتالي الحدود بين محيطات ومواقع العمل وغير العمل تكون أقل وضوحا في المجتمعات الصغيرة.

2. هل تؤثر البيئات والثقافات التنظيمية المختلفة عن التعبير عن التحرش الجنسي وتفسيره.

¹: **Le harcèlement sexuel en France:** la levée d'un tabou 1985-1990, AVFT, La documentation Française, Paris, 1995.

3. هو الكشف عن الأبعاد الاجتماعية والجماعية لاستراتيجيات مكافحة التحرش الجنسي.

❖ **عينة الدراسة:** تم اختيار ثلاث منظمات ذات سيمات وخصائص تنظيمية مختلفة، فالمنظمة الأولى خاصة بأعمال وتجهيز اللحوم وهو قطاع يسيطر عليه الذكور، أما القطاع الثاني فهو تجاري للبيع بالقطع وتسيطر عليه خدمات النساء، أما القطاع الثالث فهو مكتب لفرع أحد البنوك كان عبارة عن منظمة خدمات تسيطر عليها النساء، وعلى الرغم من أن البحث تناول بشكل رئيسي تأثيرات البيئة والسياق التنظيمي على تجارب النساء مع التحرش الجنسي، إلا أنه لم يتم تنفيذ ذلك في مكان العمل ذاته، لحماية الأفراد المشاركين في المقابلات الخاصة بالبحث، وصعوبة الحصول على موافقة الجهات الرسمية لتنفيذ البحث.

❖ **الأدوات المستخدمة في البحث:** فهي إجراء مقابلات مع النساء اللواتي وافقن على إجرائها وتمت مقابلة 13 امرأة من أعمال وتجهيز اللحوم، 4 عاملات في مساعدة العملاء والزبائن كل الوقت من المحل، و6 من هيئة الأفراد العاملين في البنوك، واستمرت المقابلة بين الساعة و 90 دقيقة، عن طريق التسجيل، أما التحليل فقد تم على ثلاث مراحل، في البداية تم فحص كل قضية امرأة على وحدها، ثم البحث عن الأنماط والنماذج والعينات المشتركة في بيانات وأوصاف ومواصفات النساء مع تحديد 6 قضايا رئيسية، كتأثيرات توزيع النوع على التحرش الجنسي في المنظمات الثلاث، طبيعة العلاقة المهنية للنساء مع المتحرش وقضايا أخرى.

❖ **نتائج الدراسة:** من أهم النتائج التي خلصت إليها الدراسة ما يلي:

- **بالنسبة للمنظمة الأولى:** تم التوصل إلى ثلاث اتجاهات:

* **الاتجاه الأول:** وجد التحرش الجنسي الفردي والعلني الظاهر والذي يطلب فيه الرجال اتصالات جنسية من نساء معينات.

* **الاتجاه الثاني:** وجد الإرهاب البيئي العام والذي كان يمارس ويقترف جماعيا بواسطة موظفين رجال وكان أحيانا جنسيا في مضمونة.

* **الاتجاه الثالث:** وجد سياق بنائي فيه يتم النظر إلى الإدارة والاتحادات والهيئات التنظيمية بواسطة المشاركات في الدراسة على أنها تواطؤا، حيث أوضحت الدراسة بأن هناك بعض المشاركات في الدراسة حولن تغيير مجال عملهن في العمل، وهؤلاء تعرضن لتحرش أكثر عدوانية وعنفاً، واعتقدن بأن هذا التحرش كان مصمماً ومقصوداً ليثبت بأنهن غير جديرات وغير قديرات لطردهن من وظائفهن.

وبالتالي وجدت المبحوثات صعوبة في تنمية استراتيجيات مكافحة هذا التحرش وتؤكد هذه بعض الدراسات السابقة.

* بالنسبة لمحل البيع بالتجزئة: اختلف نمط ونموذج التحرش الجنسي في ذلك المحل اختلافا بارزا عن ذلك التحرش الجنسي الذي كان يحدث ويقع في وحدة اللحوم، ويرجع هذا إلى أن الأفراد العاملين الذكور والعملاء كانوا أغلبية ويتحدثون كل على معزل وكل بمفرده مما مكن النساء من أن يكافحن ويواجهن التحرش الجنسي بفاعلية أكبر كأفراد وجماعة، ومع ذلك فقد توطأن، وشاركن في تأسيس وترسيخ بعض أنماط السلوك غير المرغوب فيه وذلك عندما تساهلن وتساهلن مع هذا السلوك من البداية.

* بالنسبة للمنظمة الثالثة(البنك): للحفاظ على العلاقات مع العملاء، ينظر إلى قضية التحرش الجنسي على أنها شيء ما يجب إدارته والتحكم فيه، وتنتهي هذه الدراسة إلى أن المنظمات ترتبط جزئيا فقط ببيئتها وتحتفظ بديناميكياتها وقواها الحركية التي تضمن أن يأخذ التحرش الجنسي في محل العمل الكثير من الأشكال ويكون له معاني ونتائج متعددة، كما توضح هذه الدراسة الحدود التي ترسمها النساء بين السلوك الذكوري المقبول وغير المقبول والتي تكون مرتبطة بدرجة عالية بالسياق والأسباب التي تتعاملن بها. وتتأثر بشكل كبير بالدعم الاجتماعي المتوفر من النساء الأخريات والبيئة والثقافة التنظيمية الأوسع والاهتمام بالتحرش الجنسي وخصوصياته في منظمات معينة ومحلات مناطق معينة، يجعلنا نفهم الأشكال المختلفة الكثيرة التي يتخذها التحرش وبالتالي التوصل إلى الأساليب والطرق التي يمكن من خلالها مواجهة هذا السلوك.¹

ساعدت الدراسة المذكورة أنفأ التي قامت بها الباحثة "Jocelyn Handy" في جمع بعض البيانات حول ظاهرة التحرش الجنسي من حيث معدلات انتشارها، فقد ساعدتنا الدراسة في إجراء مقارنة بين طبيعة التحرش الجنسي في نيوزلاندا وطبيعتها في المجتمع الجزائري، حيث يمكننا ذلك من الوقوف على جوانب الإتفاق والاختلاف، وبذلك نقوم بتوظيف ما يتفق مع نتائج الدراسة في مجتمعاتنا، أما الاختلافات بين هذه الدراسة والدراسة الحالية، فيتمثل في اقتصار الدراسة السابقة على متغير واحد للدراسة وهو التحرش الجنسي، أما دراستنا فقد اعتمدت على متغيرين. وكذا طبقت الدراسة السابقة لعينة الدراسة فقد تم اختيار ثلاث منظمات ذات سمات وخصائص تنظيمية مختلفة، في حين الدراسة الحالية اعتمدت على مؤسسة خدمتية واحدة، كذلك شمل الاختلاف بيئة الدراسة وميدانها وكذا طبيعة المؤسسة المعنية بالدراسة. وهذا يبرز خصوصية وتفرد موضوع ظاهرة التحرش الجنسي في المجتمع الجزائري.

إلا أن هذا لا ينفي أهمية هذه الدراسة بالنسبة للدراسة الحالية إذ أفادتنا منهجيا، في إعداد خطة البحث، وتقسيم الدراسة إلى فصولها، إضافة إلى الاستفادة منها في مقارنة التحرش الجنسي الذي تتعرض له

¹:Handy (J): Sexual Harassment In Small Town New Zeland: A Qualitative Study Of Three Contrasting Organizations, Gender, Work And Organization, Vol 13, N1. 2006.

النساء في منظمات تختلف عن المؤسسة التي ستجرى فيها الدراسة الحالية، كما تم الاستفادة من الإطلاع على هذه الدراسة في التعقيب على النتائج التي توصلت إليها الدراسة.

- **الدراسة الثالثة:** دراسة قامت بها لجنة حماية نظام الجدارة والاستحقاق: عن رؤية الطلاب والطالبات في المجتمع الأمريكي للتحرش الجنسي توضح هذه الدراسة الميدانية هذه الرؤية من خلال إجابات الطلاب عن الأسئلة الموجهة إليهم في قسم علم الاجتماع، حيث أشارت إجابات الطلاب إلى أن 70% من الطالبات أشرن إلى مواجهتهن ومرورهن بتجارب للتحرش الجنسي من خلال زملائهن، وأساتذتهن.

وأن التحرش الجنسي في محل ومكان العمل يكون مشكلة بالنسبة للرجال والنساء ومع ذلك يزداد احتمال أن يصبح النساء ضحايا له أكثر من الرجال، المواقف التي فيها تطلب مميزات وميزات جنسية مقابل الاستمرار في العمل أو الترقى أو الحصول على زيادة في الأجر أو حتى الحفاظ على الوظيفة تحدث في الغالب في مكان ومحل العمل ومع ذلك غالبية الحالات المعلن عنها تتضمن تحرش جنسي يخلق ويوجد بيئة عمل عدائية، معظم الشكاوى الرسمية المقدمة ضد التحرش الجنسي تكون ضد المشرف المباشر، وربع الشكاوى تكون ضد شخص أقوى مثل الموظف التنفيذي أو نائب الرئيس، وهنا تستخدم القوة كأسلوب من الأساليب التي يستمد بها المتحرش جنسياً.

أما بالنسبة للعلاقات داخل مكان العمل فهم يرون أنه لو وضعت حدود على العلاقات فذلك لن يحرر المنظمة أو مكان العمل من التحرش الجنسي، ويؤدي ذلك إلى خلق بيئة ظالمة عدائية يستخدم فيها المتحرشون ببساطة طرق وأساليب سرية، ويرى الطلاب أنه بالنسبة لأساليب ضبط هذا السلوك أن هناك عقبات تعترض هذه الأساليب فيمكن للمحكمة أن تحكم في صالح إصلاح ما حدث من أضرار وتحكم من أجل الضرر الانفعالي والنفسي والأضرار العقابية مصاريف المحاماة وذلك من أجل الموظف الذي كان ضحية للتحرش الجنسي وفي بعض المواقف منحت المحاكم صاحب العمل من دفع التعويض عن الأضرار بدل من ذلك طلبت من المتحرش أن يتحمل المسؤولية المالية¹.

بعد التطرق إلى تفاصيل الدراسة السابقة، تبين لنا أن موضوع الدراسة يختلف عن موضوع دراستنا، كونه اعتمدت على متغير الاغتراب الوظيفي كمتغير تابع، في حين الدراسة المذكورة أنفا قد اقتصر على متغير واحد.

كما أن دراسة التي قامت بها لجنة حماية نظام الجدارة والاستحقاق أخذت الطلاب والطالبات كعينة للدراسة أي كلا الجنسين ولم تقتصر على جنس واحد كما هو الحال بالنسبة للدراسة الحالية قد اقتصر على النساء كعينة للدراسة ولم تتطرق إلى الرجال كونه يتعرض هو أيضا لمثل هذا السلوك.

¹: Diana Kendall: **Sociology In Our Times**, Wads Worth Canada, 2003, Pp. 166-175.

إلا أن هذه الدراسة تتشابه مع الدراسة الحالية من خلال تناولها متغير التحرش الجنسي، كما إستفادنا من الإطلاع على هذه الدراسة في إثراء الإطار النظري للدراسة الحالية خاصة في صياغة الإشكالية وبناء أداة الدراسة وفي التعقيب على النتائج التي تكشف عنها الدراسة الحالية.

1.2. الدراسات العربية:

وبالنسبة للدراسات العربية التي تناولت التحرش الجنسي، فهي أولا محدودة العدد، وثانيا سطحية العمق، حيث لا توجد دراسة عميقة في هذا الصدد، وفيما يلي عدد من هذه الدراسات:

- **الدراسة الرابعة:** قامت الباحثة "رقية الخيارى" بدراسة بعنوان: التحرش الجنسي في المغرب دراسة سوسيولوجية وقانونية.

وقد هدفت هذه الدراسة إلى:

- التعرف على مختلف مدلولات ومعاني التحرش الجنسي، والنماذج الثقافية المؤثرة فيه، وهل ثمة متغيرات أخرى تساهم في تعريف هاته الظاهرة.

- تحديد نوعية النساء اللواتي يتعرضن لظاهرة التحرش الجنسي، وأي الفئات تعد الأكثر عرضة للتحرش الجنسي وإلى أي مدى يمكن اعتبار مناصب المرأة المتحرش بها ورتبتها الوظيفية متغيرات مؤثرة في درجة انتشار الظاهرة.

- تحليل انعكاسات التحرش الجنسي على الحياة اليومية للنساء.

- تحديد ردود أفعال المسؤولين، وتحليل خطابهم حول مشكلة التحرش الجنسي انطلاقا من الواقع المعاش.

❖ **منهجية الدراسة:** اعتمدت هذه الدراسة على المقارنة النوعية، نظرا لتعذر القيام بدراسة كمية تعالج هذا الموضوع معالجة شاملة، وقد استخدمت عينة كرة الثلج والتي تسمح لها بالاتصال بعدد من النساء اللواتي كن ضحايا تحرش جنسي في أماكن العمل، حيث شملت 50 امرأة في مختلف القطاعات (قطاع عام، شبه عام، خاص) ومجالات متنوعة، فقد كان التقسيم حسب المدينة والقطاع، أما التوزيع فحسب القطاع والفئة المهنية.

❖ **نتائج الدراسة:** وانتهت هذه الدراسة على عدد من النتائج أهمها:

- التحرش الجنسي شكل من أشكال العنف الجسدي و/أو المادي، و/ أو الأخلاقي يحدث ضررا بكرامة المرأة وشرفها وحرمتها.

- التحرش في أماكن العمل، يكون عن طريق الضغط في استعمال السلطة والذي يتمثل في كل أشكال الضغط التي تستهدف ابتزاز المرأة حول حقوقها الشرعية المطلقة.

- تقع ظاهرة التحرش عموما في مكان العمل، أي في مكتب الضحية أو مكتب المتحرش، في المصاعد والممرات، في المطاعم.
- أن التحرش الجنسي يلقي بالعديد من التداعيات على المرأة التي تتعرض لهذا الفعل، وصنفت هذه الدراسة تلك التداعيات إلى:
 - **أثر التحرش على الحياة المهنية للمرأة:** يؤثر التحرش على الحياة المهنية للمرأة، بشكل كبير، لما ينجم عنه من وقوع المرأة تحت التهديد والابتزاز، وقد يترتب على ذلك تعرضها للفصل من العمل، أو القيام بتقديم استقالتها، بالإضافة إلى أن التحرش الجنسي يصيب المرأة بالإحباط واليأس، وقتل الطموح، وسوء التكيف مع بيئة العمل. وكل ذلك قد يدمر الحياة المهنية للمرأة.
 - **أثر التحرش على صحة المرأة:** حيث تتعرض ضحايا الجنس إلى هزات عصبية خطيرة وقد أشارت بعض الحالات الدراسية إلى أنهم خضعن لفترات طويلة للعلاج النفسي لعدة سنوات من جراء تعرضهن لأفعال التحرش الجنسي
 - **أثر التحرش على الحياة العائلية للمرأة:** يعرض التحرش حياة الضحية العائلية لتأثيرات شديدة سلبية، لأنه يصيب المرأة باضطرابات نفسية، ويفقدها الثقة في الرجال، وقد يترتب على فعل التحرش الموجه ضد المرأة المتزوجة، أن يقوم زوجها بطلاقها، وهذا يعد هدم للحياة العائلية¹.
- بعد التطرق إلى دراسة " رقية الخياري " وجدنا أنها تختلف عن الدراسة الحالية في بعض الجوانب إذ أن دراستنا اعتمدت على متغيرين في حين الدراسة السابقة اقتصرت على متغير واحد.
- ولكن هنالك تشابه بين الدراستين كلاهما اتخذت متغير التحرش الجنسي كمتغير مستقل، بالإضافة على تطرقها للتحرش الجنسي التي تواجهها المرأة العاملة في بيئة العمل في المجتمع المغربي وهو نفس الهدف الذي تسعى الدراسة الحالية إلى التطرق إليه في المجتمع الجزائري، حيث نلاحظ عدم وجود اختلاف كبير باعتبار كلا المجتمعين بتشابهين في بعض الخصائص ويمتلكان تقريبا نفس العادات والتقاليد والثقافة، فضلا بأن هذه الدراسة فقد ساعدتنا في الإطار النظري حيث إستفدنا منها في إعادة صياغة الإشكالية، بالإضافة إلى تحديد المفاهيم وضبطها.
- أما الجانب الميداني فقد أفادتنا الدراسة السابقة في تكوين نظرة عن الجانب الإجرائي في الدراسة الحالية من حيث اختيار منهج وأدوات جمع البيانات وخلال مناقشة النتائج الميدانية .

¹: رقية الخياري: التحرش الجنسي في المغرب، دراسة سوسولوجية و قانونية، دار الفتك، دون طبعة، المغرب، 2001.

-الدراسة الخامسة: دراسة "أحمد محمد عبد اللطيف عاشور" بعنوان: "التحرش الجنسي "أسبابه، تداعياته، آليات المواجهة" دراسة حالة المجتمع المصري جامعة القاهرة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية قسم العلوم السياسية.

وقد هدفت هذه الدراسة إلى فهم وتحليل مشكلة التحرش الجنسي في مصر من حيث مدى انتشارها وأسبابها وكيفية مواجهتها."

ويتمثل السؤال البحثي الرئيسي للدراسة في: إلي أي مدى تنتشر ظاهرة التحرش الجنسي في مصر؟ ويتفرع من هذا السؤال الرئيسي مجموعة من الأسئلة الفرعية:

- ما هي صور وأشكال التحرش الجنسي؟

- ما هي أسباب التحرش الجنسي في مصر؟

- ما هي تداعيات التحرش الجنسي علي المرأة والأسرة والمجتمع؟

- ما هي أساليب مواجهة التحرش الجنسي في مصر؟

❖ **فروض الدراسة** الفرض الرئيسي للدراسة يتمثل في: "هناك علاقة طردية بين زيادة واستمرار التحرش الجنسي وزيادة تداعياته السلبية علي المرأة والمجتمع وزيادة التوجه نحو وضع إستراتيجية لحل هذه المشكلة تناسب والتغيرات في المجتمع".

ويتفرع من الفرض الرئيسي مجموعة من الفرضيات الفرعية التالية:

-هناك علاقة طردية بين غياب دور الأسرة والمجتمع وزيادة حدوث التحرش الجنسي في المجتمع.

-هناك علاقة طردية بين انهيار المنظومة القيمة والأخلاقية وتصاعد مشكلة التحرش في المجتمع .

- كلما زاد الانفتاح الإعلامي زاد أشكال التحرش الجنسي وصوره في المجتمع.

- كلما زاد التحرش الجنسي في المجتمع زادت التداعيات السلبية علي المرأة والأسرة والمجتمع.

وقد تمت هذه الدراسة داخل جمهورية مصر العربية، مع الإشارة إلي حالة جامعة القاهرة باعتبار

الباحثين جزء منها.

❖ **أدوات جمع البيانات:** اعتمدت هذه الدراسة على المصادر المكتبية من كتب دوريات الخاصة بالموضوع واعتمدت علي مصادر أخرى مثل الانترنت والجرائد اليومية واستبيانات للرأي تم إعدادها من قبل دراسات أخرى .

❖ **منهجية الدراسة:** اقتضت طبيعة البحث الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك لمناسبته لطبيعة البحث الحالي من حيث قدرته على المساهمة في التزويد بالمعلومات اللازمة لدراسة الظاهرة بشكل موضوعي وعلمي، ومن ثم تحليل هذه المعلومات، وتفسيرها للوصول إلى النتائج التي يمكن أن

تسهم في تحقيق أهداف البحث المرجوة وسوف يتم الاعتماد علي منهج دراسة الحالة باعتبار دراسة حالة المجتمع المصري ويتم التركيز علي أهم الأبعاد المختلفة لمشكلة في مصر من حيث أسبابها وحجم انتشارها وأساليب مواجهتها.

❖ **النتائج:** وقد خلصت هذه الدراسة إلى جملة من التوصيات والخلوص إلي بعض النتائج حول التحرش الجنسي في مصر منها:

- يجب معالجة القضية من كل جوانبها وعدم إلقاء اللوم على المرأة فقط. لم يعد يمر يوم إلا ونطالع أو نسمع عن حادثة أو أكثر من حوادث التحرش الجنسي، سواء داخل البيوت أو في الشوارع أو وسائل المواصلات، وأماكن العمل، وباتت هذه الجريمة تغزو مجتمعاتنا العربية المسلمة وتلقي بظلال كئيبة على أمن نساءنا وأطفالنا وسلامتهم

- نضج الشباب يساعد على تأجيل هذه الدوافع السلبية التي تؤدي إلى التحرش الجنسي في الوقت المناسب متى توافرت الإمكانيات لإشباع هذه الشهوات في الإطار الحلال المقبول شرعياً واجتماعياً.

- تعميم تجربة مترو الأنفاق وتخصيص عربات للنساء فقط وإنشاء حافلات للنقل خاصة بالنساء فقط.

- موقف واضح من المجتمع ضد التحرش وضد المتحرش وليس ضد الضحية.

- توفير الخدمات للنساء، الخدمات المساندة والتي تراعي ظروف المرأة، مثلاً نحن، في معظم الدول العربية الآن العديد من الهيئات النسائية توفر خدمات الإرشاد والمساندة النفسية الاجتماعية والقانونية لنساء ضحايا هذا النوع من العنف، وتشكل نوع من المساندة، وحتى أن هناك خدمات على الإنترنت توفر خدمات إرشاد إلكتروني .

- تغيير الصورة التي تقدمها وسائل الإعلام السمعية والبصرية عن المرأة، كبضاعة للاستهلاك الجنسي ولن يتأتى ذلك إلا بتنشيط ورشات ونقاشات حول موضوع التحرش الجنسي، لتوعية كلا الجنسين بمخاطره النفسية والاجتماعية والعمل سوياً على تغيير العقليات والفكر السائد بخصوص النظرة الاحتقارية والدونية للمرأة واعتبارها مادة للإثارة الجنسية فقط.

- إنشاء وحدة لتلقي شكاوي التعرض للفتيات بقدر من السرية داخل أقسام الشرطة.

- التوعية الإعلامية والتربوية وإعداد الملصقات والكتيبات التي توزع مجاناً على أماكن العمل، وأعداد الندوات بالخصوص التحرش الجنسي.

- ليس من الممكن معالجة ظاهرة التحرش بمعزل عن مجمل المنظومة الاجتماعية والثقافية التي أصبحنا نعيشها في السنوات الأخيرة، فالتحرش يعد جزءاً من الابتعاد عن الشكل الصحيح للنسق القيمي

الأخلاقي، فمن يتحرش بفتاة لا يختلف عن السارق أو المرتشي، ولا يختلف كذلك عمن يسممون أفكار الناس من خلال وسائل الإعلام، وينشرون النمط الاستهلاكي المستفز لغالبية فئات الشعب المصري - ضرورة سرعة التحرك الجماعي لمنع وقوع مثل هذه المأساة في شوارعنا، في إطار المعالجة الوقائية، ثم العلاجية، فينبغي أولاً أن نعلم أولادنا وبناتنا ثقافة المقاومة وكيفيةها، ويجب توعيتهم بضرورة إشباع الرغبات الجنسية بطرق شرعية في الوقت المناسب، وترسيخ هذه المعاني يستلزم إعلاء ضوابط الضمير والمراقبة الذاتية لدى الأبناء، ثم تخويفهم بالله ثم القانون، وما يترتب على هذا الفعل من عقوبات رادعة.¹ لقد اختلفت دراستنا عن الدراسة " أحمد محمد عبد اللطيف عاشور " في بعض الجوانب مثل مجتمع الدراسة الذي تم تناوله فقد كان المجتمع المصري بصفة عامة، في حين أن الدراسة الحالية فقد اتخذت جزء من مجتمع الجزائري وهي شريحة الممرضات في قطاع الصحي .

وكذا تختلف الدراسة السابقة عن دراستنا في المتغير التابع فلم تعتمد على متغير تابع بل اقتصرت الدراسة على متغير فقط، في حين أن دراستنا قد اتخذت الاغتراب الوظيفي كمتغير تابع للدراسة. كذلك شمل الاختلاف بيئة الدراسة وميادها وكذا طبيعة المؤسسة المعنية بالدراسة.

ولكن رغم هذا الاختلاف إلا أن هنالك تشابه بين الدراستين كلاهما اتخذت متغير التحرش الجنسي كمتغير مستقل، بإضافة إلى ذلك فقد ساعدتنا الدراسة السابقة في عدة جوانب سواء في الجانب النظري أو الجانب الميداني، ففي الإطار النظري قد استفدنا من الدراسة السابقة في إعادة صياغة العنوان، طرح الإشكالية وكذا الطرح النظري لمتغير التحرش الجنسي من خلال أخذ بعض مؤشرات الدراسة كالأسباب والتداعيات في طرح النظري للدراسة الحالية. أما الجانب الميداني فقد أفادت الدراسة السابقة في تكوين نظرة عن الجانب الإجرائي في الدراسة الحالية من حيث اختيار وسائل وأدوات جمع البيانات وخلال مناقشة النتائج الميدانية.

-**الدراسة السادسة:** دراسة "مديحة أحمد عبادة" بعنوان: الأبعاد الاجتماعية للتحرش الجنسي في الحياة اليومية، دراسة ميدانية بمحافظة سوهاج، جانفي 2007.

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على الأشكال المختلفة للتحرش الجنسي العام والتحرش الجنسي بالمحارم، ومدى ارتباطها بالمؤسسات والنظم الاجتماعية، كذا الكشف عن أهم التداعيات المرتبطة بأفعال التحرش الجنسي العام والتحرش الجنسي بالمحارم، وأهم الاستراتيجيات التي تعتمد عليها المرأة في مواجهة

¹: أحمد محمد عبد اللطيف عاشور: "التحرش الجنسي" أسبابه، تداعياته، آليات المواجهة"، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية قسم العلوم السياسية، القاهرة، 2009/2008.

مثل هذه الأفعال، ومحاولة التوصل لمدى صدق فرضية أن هذه الاستراتيجيات تتحدد في ضوء خصائص وسمات البناء الاجتماعي للمجتمع المصري.

وذلك من خلال طرح التساؤلات التالي:

1- تساؤلات خاصة بالتحرش الجنسي من حيث أشكاله المختلفة التي تتجسد في مواقف الحياة اليومية للأفراد؟ وما هي المؤسسات والمجالات التي تظهر فيها هذه الأشكال؟ ومدى الاختلاف ما بين أشكال وصور التحرش الجنسي باختلاف المجالات والمؤسسات التي يظهر فيها؟ ومن هم الأفراد الذين يرتكبون أفعال التحرش الجنسي؟.

2- تساؤلات خاصة بالتحرش الجنسي بالمحارم، من حيث مدى تجسده داخل الأسرة؟ وأطراف هذا الفعل؟ وخصائص وسمات الأسرة التي يظهر فيها مثل هذا الفعل؟ وموقف الأسرة منه واستراتيجياتها في مواجهة هذا السلوك؟ ودور العوامل البنائية في تحديد هذه الاستراتيجيات؟

3- تساؤلات خاصة بدوافع التحرش الجنسي؟ وعلاقة هذه الدوافع بالسمات البنائية للمجتمع المصري؟ وما النتائج المترتبة على تعرض الأنثى لأفعال التحرش الجنسي؟

4- تساؤلات خاصة بالاستراتيجيات التي تعتمد عليها المرأة في مواجهتها لأفعال التحرش الجنسي؟ وعلاقة هذه الاستراتيجيات بالمجالات المختلفة التي تظهر فيها أفعال التحرش الجنسي؟ وإلى أي مدى ترتبط هذه الاستراتيجيات بخصائص البناء الاجتماعي المصري؟

❖ **منهجية الدراسة:** تم العمل دون تحديد المجال الجغرافي الحضري أو الريفي ثابت للدراسة، ولكن اعتبرت محافظة سوهاج بمصر مجالا جغرافيا وتوزعت عينة الدراسة على مدينة سوهاج بمصر 50 استمارة، مدينة أخميم 40 استمارة، مدينة ساقلته 30 استمارة، مدينة البلين 20 استمارة، أي المجموع هو 140.

❖ **نتائج الدراسة:** من بين أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- حقيقة التحرش الجنسي وأشكاله ظاهرة موجودة في عينة الدراسة، حيث رأت 78.6% من المبحوثات تزايد الظاهرة في الآونة الأخيرة، خاصة مع التغيرات الاجتماعية والاقتصادية كالتحول نحو النموذج الرأسمالي.

- وجود عوامل داخلية للتحرش الجنسي وترتبط بالفاعل نفسه وهي المعتقدات الجنسية العدائية والخاطئة والتي تساهم في تشويه الفرد لفعل الجنسي.

- وجود عوامل بيئية تنحصر في أن سلوك التحرش الجنسي يزداد داخل البيئة التي تعرض المرأة كأداة للجنس، حيث أن 76.4% من عينة الدراسة أكدن على تعرضهن لفعل التحرش الجنسي وذلك بنسبة 46.7% كان لفظيا، 39.2% تحرش بالنظر والإشارة. 14.1% تحرش جسدي، أما عن الأماكن فنجد

40.2% في وسائل المواصلات، 29.9% في الشارع، المؤسسات التعليمية 19.6%، ومكان العمل بنسبة 10.3%.

وقد أكدت، هذه الدراسة على أن هناك العديد من المؤسسات والعوامل البنائية المسؤولة بقدر ما عن تنامي فعل التحرش الجنسي، ومنها الأسرة وذلك بنسبة 60%، الدور المحوري الذي يشغله الإعلام وبلغت نسبته 85%، إضافة إلى الأزمة الاقتصادية ومخلفاتها.

- أما عن التدايعات المترتبة عن التحرش فجاء الإحساس بالخزي والخجل والارتباك أولاً بنسبة 27.8%، يليه الشعور بالخوف والإحباط بنسبة 25.2%، وعدم الاهتمام بتحديد التدايعات بنسبة 12.8%، الشعور بالسعادة والرضا بنسبة 6.4%¹.

بعد التطرق لتفاصيل الدراسة السابقة تبين بأنها تختلف عن الدراسة في بعض النقاط تتمثل في كونها قد تبنت متغير واحد للدراسة وهو متغير التحرش كمتغير رئيسي في حين الدراسة الحالية قد اعتمدت على متغيرين متغير التحرش الجنسي الذي يشترك مع الدراسة السابقة والاعتراب الوظيفي، كذلك شمل الاختلاف بيئة الدراسة وميادنها وكذا طبيعة المؤسسة المعنية بالدراسة، فنجد أن مجتمع الدراسة يختلف إذ أن دراسة منير "مديحة أحمد عبادة" قد تبنت محافظة سوهاج بمصر كمجتمع للدراسة في حين الدراسة الحالية فقد كان النساء العاملات اللواتي تعرضن لمضايقات جنسية في بيئة العمل هن مجتمع الدراسة.

ولكن رغم هذا الاختلاف إلا الدراسة الحالية قد استفادت منها في الجانب النظري من خلال أخذ بعض المؤشرات الدراسة كمؤشر للدراسة الحالية كالتحرش اللفظي وغير لفظي، وكذا صياغة الإشكالية وتحديد مفاهيم الدراسة، كما سمحت لنا بتكوين نظرة عن الجانب الإجرائي في الدراسة الحالية من حيث اختيار المنهج الوصفي، وأدوات جمع البيانات وكذا مناقشة النتائج الميدانية بنتائج الدراسة الحالية.

2.7. الدراسات المتعلقة بمتغير الاعتراب الوظيفي:

1.2.7: الدراسات الأجنبية:

-الدراسة الأولى: قام كل من "Lars Tummers & Laura den Dulk" بدراسة بعنوان: "آثار الاعتراب الوظيفي على الالتزام التنظيمي وجهد وعلاقة العائلة بالعمل"، 2013.

The effect of job alienation on the organizational commitment, work efforts and work-to-family enrichment

❖ أهداف الدراسة: كان الهدف من هذه الدراسة تحليل آثار الاعتراب الوظيفي على الالتزام التنظيمي

وجهد وعلاقة العائلة بالعمل للقابات على مستوى هولندا.

¹: مديحة أحمد عبادة: الأبعاد الاجتماعية للتحرش الجنسي في الحياة اليومية، دراسة ميدانية بمحافظة سوهاج، جانفي 2007.

❖ **الإجراءات المنهجية للدراسة:** وقد تم إجراء الدراسة الميدانية على القابلات العاملات بهولندا، وقد تم استخدام بعدين لمعرفة مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي وهما العجز، واللامعنى، حيث بلغت مفردات الدراسة حوالي 790 قابلة، وبمعدل استجابة قدره 61%، وقد تم استخدام برنامج الإحصائي SPSS لتفريغ المعطيات وتحليل البيانات من أجل الوصول إلى النتائج.

❖ **نتائج الدراسة:** أظهرت الدراسة بأن هناك مستوى منخفض من اللامعنى حيث بلغ متوسط حسابه (2.13)، وكذا هناك مستوى منخفض من الشعور بالعجز وذلك بمتوسط حسابي قدره 1.75، وبذلك يكون مستوى الاغتراب الوظيفي قدره 1.94، والوزن النسبي 38.8% وهي نسبة منخفضة، كما أظهرت نتائج الدراسة بان هناك تأثير للاغتراب الوظيفي على كل من الالتزام التنظيمي وجهد وعلاقة العائلة بالعمل، حيث أنه عندما يشعر العاملون بأنهم ليس لهم أي تأثير في عملهم، وكذا عندما يشعرون بأنهم "عاجزون" وخاصة عندما يشعرون بأن عملهم غير جدير بالاهتمام (عندما يشعرون بأنهم "بلا معنى")، فإن هذا قد حدث آثار سلبية كبيرة.

❖ **التوصيات:** أوصت الدراسة المدراء في قطاع التمريض ضرورة دعم الموظفين، وأن يتأكدوا من حصولهم على معنى من العمل الذي يمارسونه، ولا بد من وضع استراتيجيات كفيلة بتحسين الجو السائد بالمؤسسة كضرورة حرصها على تناسب الموظف مع الوظيفة التي يمارسها، وكذا تحسين التوظيف المناسب للأفراد وكذلك العمل على تطوير العلاقة بين الأفراد وتحسين سبل التواصل مع المؤسسات¹.

بعد التطرق والاطلاع على كل تفاصيل الدراسة السابقة، تبين بأن موضوع الدراسة يختلف عن الدراسة الحالية في كونه أقتصر على اتخاذ متغير الاغتراب الوظيفي كمتغير مستقل، في حين نجد الدراسة الحالية قد تبنت متغير الاغتراب الوظيفي كمتغير تابع، بالإضافة إلى أن دراسة كل من Lars Tummers and Laura den Dulk " قد أخذت كعينة للدراسة 790 قابلة، في حين أن الدراسة الحالية قد النساء العاملات بالمؤسسة الاستشفائية واللواتي تعرضن للتحرش الجنسي كعينة للدراسة.

إلا أن هذا الاختلاف لا ينفي أهمية وقيمة هذه الدراسة من الناحية السوسولوجية، فقد اهتم الباحثان في هذه الدراسة الاغتراب الوظيفي وهي تتشابه مع الدراسة الحالية من خلال اتخاذها لقطاع الصحة كميدان للدراسة، كما تم الاستعانة بهذه الدراسة في استخدام مؤشرات الدراسة المتعلقة بمتغير الاغتراب الوظيفي حيث تم الاستفادة منها في اتخاذ كل من مؤشر العجز واللامعنى كمؤشرات انطلاقة الخاصة بمتغير

¹:Tummers, L.& Dulk L: " **The Effects Of Work Alienation On Organizational Commitment, Work Effort And Work-To-Family Enrichment**". Journal Of Nursing Management,2013.

الاغتراب الوظيفي، كما تم الاستفادة من الإطلاع على هذه الدراسة في إثراء الإطار النظري للدراسة الحالية وفي بناء أداة الدراسة وفي التعقيب على النتائج التي تكشف عنها الدراسة.

–**الدراسة الثانية:** قم كل من " M. Valikhani & E. Soltani " بدراسة بعنوان: تأثير الاغتراب الوظيفي على سلوك المواطنة في المنظمة دراسة حالة لفروع بنك سيباه في شهريزا ودهاغان، 2015.

Investigation the effect of job alienation on the organizational citizenship behavior (Brands of Sepah Banking Shohreza and Dehagianas Case Study. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 2015.

❖ **أهداف الدراسة:** تهدف إلى إبراز تأثير أبعاد الاغتراب في العمل (العجز والفقر والاعتراب الذاتي) في سلوك المواطنة في بنك سيبا في شهريزا ودهاغان بإيران.

❖ **الإجراءات المنهجية:** ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات الأولية، حيث تم توزيع الإستبانة على 58 من المديرين التنفيذيين ونواب الرؤساء والموظفين ذوي الخبرة في فروع مصرف سيبا في شهريزا ودهاغان، وقد تم تفرغ المعطيات وتحليل البيانات وعرض النتائج باستعمال البرنامج الإحصائي SPSS و AMOS حيث تم استخدام الاختبارات الإحصائية الوصفية (النسبة المئوية، النسبة المئوية التراكمية، المتوسط والانحراف المعياري) والاختبارات الإحصائية الاستنتاجية، (اختبار t، الانحراف، تحليل التباين)

❖ **نتائج وتوصيات الدراسة:** توصلت الدراسة إلى أن قيام بتحفيز العلاقة التي تربط الموظف بالتنظيم أو المؤسسة التي يعمل بها من شأنه أن يؤثر إيجابيا على سلوكه ويقلل من الشعور بالاغتراب الوظيفي، وبأن الجهود التنظيمية لاختيار الموظفين في عملية التوظيف مفيدة أيضًا وقد يتم تقليل الآثار السلبية الاغتراب الذاتي، هذا وقد أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بعملية التوظيف ومتابعة الموظفين لأن ذلك يلعب دور كبير وإيجابي في خفض الاغتراب الوظيفي.¹

بعد التطرق والاطلاع على كل تفاصيل الدراسة السابقة، تبين بأن موضوع الدراسة له أهمية وقيمة كبيرة في البحث العلمي. تختلف دراسة " Valikhani M, & Soltani E " مع الدراسة الحالية في كونها اعتمدت على متغير الاغتراب الوظيفي كمتغير مستقل في حين في الدراسة الراهنة تم تبني هذا المتغير كمتغير تابع، ولكن رغم هذا الاختلاف إلا أن دراسة الاغتراب الوظيفي التي قام بها كل من Valikhani M. & Soltani كانت بمثابة الانطلاقة الصحيحة— إن صح التعبير— بالنسبة للدراسة الحالية، باعتبار أن هذه

¹:Valikhani M, & Soltani E: "**Investigation The Effect Of Job Alienation On The Organizational Citizenship Behavior (Brands Of Sepah Banking Shohreza And Dehagianas Case Study).** International Journal Of Academic Research In Business And Social Sciences, 2015, Vol. 5, Issue 1, P: 277-286.

الدراسة السابقة أخذت في بعض مؤشرات مثل العجز، الذي يعتبر من المؤشرات الأساسية في الدراسة الحالية، كذلك هذه الدراسة أفادت الباحث منهجيا، وكذا في إثراء الجوانب النظرية للدراسة.

2.2.7. الدراسات العربية:

- **الدراسة الثالثة:** قام الباحث "طارق بن موسى العتيبي" بدراسة بعنوان: التقنية وعلاقتها بالاغتراب الوظيفي لدى العاملين في المديرية العامة للجوازات والإدارة العامة للمرور بمدينة الرياض. أطروحة دكتوراه في الفلسفة العلوم الأمنية لسنة الجامعية 2010.

وتنحصر مشكلة الدراسة في التعرف على ما إذا كان هناك علاقة بين التقنية والاغتراب الوظيفي وتسعى الدراسة إلى الإجابة على التساؤل الرئيس التالي: هل توجد علاقة بين التقنية والاغتراب الوظيفي لدى العاملين في المديرية العامة للجوازات والإدارة العامة للمرور بمدينة الرياض؟

❖ **مجتمع الدراسة:** يتكون مجتمع الدراسة من جميع الأفراد العاملين على التقنية في المديرية العامة للجوازات والإدارة العامة للمرور بمدينة الرياض والبالغ عددهم 1117 فردا، وبلغت العينة العشوائية الطبقية 288 فردا منهم 156 من المرور و 132 من الجوازات

❖ **منهج:** استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات.

❖ أهم النتائج:

- كان اتجاه العاملين نحو التقنية التي يستخدمونها في وظائفهم بشكل عام ايجابيا وكانت أبعاد هذه الاتجاهات حسب متوسط وجودها كالتالي: الاتجاه نحو استخدام التقنية، الاتجاه نحو الأجهزة والأنظمة ثم الاتجاه نحو العمل التقني.

- وجود الاغتراب الوظيفي بدرجة ضعيفة وكانت أبعاد الاغتراب الوظيفي حسب متوسط وجودها كالتالي: التقييم الذاتي، ثم فقدان القوة، ثم فقدان المعايير، ثم فقدان المعنى.

- كانت علاقة الاتجاهات نحو التقنية التي يستخدمها العاملون في وظائفهم بالاغتراب الوظيفي عكسية ومتوسطة.

❖ **أهم التوصيات:** ضرورة تدعيم الاتجاهات الإيجابية نحو التقنية مما يسهم في تخفيف الاغتراب الوظيفي لديهم، والاهتمام بالتقنية المناسبة للعمل وللعاملين، وكذا ضرورة تدريب العاملين على أي تحديث وأخذ رأيهم فيه قبل إقراره، وهل هو مناسب للعمل والعاملين أيضا بحيث لا يكون التركيز فقط على التقنية دون العاملين، وكذلك وضع أنظمة ومعايير لأي أنظمة جديدة قبل تطبيقها.¹

¹: طارق بن موسى العتيبي: "التقنية وعلاقتها بالاغتراب الوظيفي لدى العاملين في المديرية العامة للجوازات والإدارة العامة للمرور بمدينة الرياض". أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2010.

بعد التطرق تفاصيل الدراسة "طارق بن موسى العتيبي" التي بعنوان التقنية وعلاقتها بالاغتراب الوظيفي لدى العاملين في المديرية العامة للجوازات والإدارة العامة للمرور بمدينة الرياض، تبين بأنها تتشابه مع دراسة الحالية في كونها أخذت من متغير الاغتراب الوظيفي كمتغير تابع، كذا نجد أن مجتمع الدراسة يختلف الدراسة الحالية حيث تمثل مجتمع الدراسة الأصلي الأفراد العاملين على التقنية في المديرية العامة للجوازات والإدارة العامة للمرور بمدينة الرياض كمجتمع للدراسة، في حين الدراسة الحالية فقد كان المرضات في قطاع الصحي، ولكن قد تم الاستفادة من الدراسة الذكورة أنفا في صياغة الإطار النظري للدراسة، وتحديد المفاهيم وتحليل نتائج الدراسة الميدانية

-الدراسة الرابعة: قام الباحث "يوسف عبد عطية بحر"، بدراسة بعنوان " الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة"، جانفي 2013.

وتهدف الدراسة إلي التعرف على مستويات الاغتراب الوظيفي والأداء الوظيفي لدى العاملين الإداريين في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة. وكذا التعرف على طبيعة العلاقة بين الاغتراب الوظيفي والأداء الوظيفي لدى العاملين الإداري في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع.

وانطلق الدراسة من التساؤل الرئيسي التالي: ما أثر الاغتراب الوظيفي على أداء العاملين الإداريين في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة ؟

❖ **فرضيات الدراسة:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاغتراب الوظيفي والأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة.

ونشتق من الفرضية الرئيسة الفرضيات الفرعية التالية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين علاقة الموظف بالإدارة المباشرة وبين الأداء الوظيفي.

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين علاقة الموظف بزملاء العمل وبين الأداء الوظيفي.

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين علاقة الموظف بالجمهور متلقي الخدمة وبين الأداء الوظيفي.

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ظروف العمل المحيطة بالموظف وبين الأداء الوظيفي.

❖ **منهجية الدراسة:** تقوم هذه الدراسة على استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وذلك سعياً إلى دراسة علاقة الاغتراب الوظيفي بالأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في وزارة التربية والتعليم في قطاع غزة، وتحديد العوامل المرتبطة به، ومن ثم دراسة وفحص العوامل وجمع البيانات التي تؤثر في تفاعلاتهم المختلفة ودراستها بهدف الوصول إلى تعميمات هامة لزيادة المعرفة حول هذا الموضوع.

❖ **مجتمع الدراسة:** تمثل مجتمع الدراسة الأصلي في العاملين الإداريين في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة، والبالغ عددهم 122 موظف، موزعين بين المسميات الوظيفية المختلفة.

❖ **عينة الدراسة:** تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية الطبقية من مجتمع الدراسة بنسبة 41% من مجتمع الدراسة المكون من 755 موظف، وبلغ حجم العينة 213 موظفاً إداري من موظفي وزارة التربية والتعليم والمديريات التابعة لها.

❖ **نتائج الدراسة:** توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- أظهرت نتائج الدراسة ظهور الاغتراب الوظيفي بين العاملين في وزارة التربية والتعليم في قطاع غزة، حيث بلغ الوزن النسبي لجميع محاور الاغتراب الوظيفي 64.28%، وبالترتيب التنازلي للوزن النسبي لكل من محاور الاغتراب، توصلت الدراسة إلى أن العلاقة غير الجيدة مع الإدارة المباشرة هي السبب الأكبر في ظهور الاغتراب الوظيفي لدى العاملين في وزارة التربية والتعليم، يليه ظروف العمل غير المرضي عنها، ثم العلاقات والتعاون غير الكبير بين زملاء العمل. وصولاً إلى الجمهور متلقي الخدمة (المراجعين) .

- بينت الدراسة أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين علاقة الموظفين بالإدارة المباشرة وبين الأداء الوظيفي لهم في وزارة التربية والتعليم في قطاع غزة عند مستوى دلالة 0.05، وبمراجعة الوزن النسبي لفقرات المحور المتعلق بعلاقة الموظف بالإدارة والبالغ 70.02، نجد أنه يعكس علاقة غير جيدة بين الموظف والإدارة المشرفة عليه. .

- الإدارة لا تهتم بتلبية ما يتوقعه العاملون من علاوات وحوافز ومكافآت، ولا تربط بين منح الحوافز والترقيات وبين نتائج تقييم أداء العاملين، بالإضافة إلى شعور العاملين بأن الإدارة غير عادلة في توزيع الحوافز ومنح العلاوات الوظيفية وأن المحاباة والواسطة هي أساس منح الحوافز والمكافآت.

- يرى العاملون في وزارة التربية والتعليم في قطاع غزة أن فرص الترقية لا تمنح على أسس عادلة وأن معظم المدراء والمشرفين لم تتم ترقيتهم حسب كفاءتهم، كما أن المعايير الخاصة بتقييم الأداء بحاجة إلى تطوير، حيث يشعر العاملون بافتقار التقارير الإدارية عنهم للأسس الموضوعية، مما يشعرهم بالظلم في تقييم أدائهم الوظيفي من قبل مدراءهم المباشرين، إلا أنهم لا يشعرون أنه يتم تقييم أداء كل منهم بطريقة تختلف عن زملائه العاملين في نفس الوظيفة..

- أظهرت النتائج أنهم لا يشعرون بأن زملاء العمل يحاولون استغلالهم وأن جودهم مع زملائهم في مكان واحد لا يشعرهم بالضيق والانعاج، بالإضافة إلى كونهم يلجئون إلى الزملاء للاستعانة بهم عند مواجهة أي مشكلة في العمل.

- بينت الدراسة أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين علاقة الموظفين بالجمهور متلقي الخدمة (المراجعين) وبين الأداء الوظيفي.

❖ توصيات الدراسة:

- الاهتمام بتنفيذ دور الحوافز وتوفيرها بعدالة وربطها بنتائج تقييم الأداء للعاملين، بالإضافة إلى وضع أسس عادلة يتم اتباعها في الترقيات. سعياً لتحقيق مستويات عالية من الرضا لدى الموظفين تنعكس بدورها على أدائهم الوظيفي بصورة ايجابية.

-زيادة مشاركة العاملين في وضع الخطط التطويرية وعملية اتخاذ القرارات، حيث أن مشاركة العاملين لها آثارها الايجابية على علاقة الإدارة بالعاملين كما تعمل على تنمية وتطوير مهاراتهم وقدراتهم، بالإضافة إلى أثرها الايجابي الأكبر على مستوى الأداء الوظيفي.

- العدالة في المعاملة والابتعاد بقدر الإمكان عن التمييز بين العاملين لأي أسباب سواء سياسية أو شخصية، للمساهمة في تطوير علاقات العمل بين الإدارة والعاملين، وتوفير أجواء اجتماعية ملائمة تشجع العاملين على تطوير أدائهم وتحسينه، لزيادة التفاعل بين العاملين من خلال الأنشطة الاجتماعية الهادفة.

- الاهتمام بالظروف المادية للعمل من إضاءة وتهوية وهدوء وملائمة حجم المكان لعدد العاملين.¹ بعد التطرق تفاصيل الدراسة "يوسف عبد عطية بحر" التي بعنوان: علاقة الاغتراب الوظيفي بالأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في وزارة التربية والتعليم في قطاع غزة، تبين بأنها تختلف عن الدراسة في بعض النقاط تتمثل في كونها قد تبنت الاغتراب الوظيفي كمتغير مستقل في حين الدراسة الحالية قد اعتمدت على عليه كتغير تابع، كذا نجد أن مجتمع الدراسة يختلف الدراسة الحالية عينة البحث حيث تمثل مجتمع الدراسة الأصلي في العاملين الإداريين في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة، كمجتمع للدراسة في حين الدراسة الحالية فقد كان المرضات في قطاع الصحي.

ولكن هذا الاختلاف لا يعني بأن الدراسة الحالية لم تستفد منها بل بالعكس حيث أن دراستنا قد استفادت منها بتكوين نظرة عن الجانب الإجرائي في الدراسة الحالية من حيث اختيار المنهج واختيار أدوات جمع البيانات، بالإضافة في تحليل النتائج الميدانية ومناقشتها. وكذا مناقشة النتائج الميدانية بنتائج الدراسة الحالية

3.2.7. الدراسات الوطنية:

-الدراسة الخامسة: قامت الباحثة "جازية كيران" بدراسة بعنوان "الاغتراب العمالي في منشأة صناعية جزائرية عوامله ونتائجه"، أطروحة لنيل درجة الدكتوراه في علم الاجتماع الصناعي، تحت إشراف الدكتور خير الله عصار 1988.

¹: يوسف عبد عطية بحر: مرجع سبق ذكره.

❖ **أهداف الدراسة:** تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف ويمكن صياغتها على النحو التالي:

- تحليل إلى أي حد يوجد اغتراب فعلاً في منشأة صناعية جزائرية.
- تحليل أساليب التفاعل بين الإدارة والعمال، أي تحليل إلى أي حد السلوك الأوتوقراطي الممارس من طرف المسؤولين والبيروقراطية المتبعة أيضاً يكون مشجعاً على الشعور بالاغتراب لدى العمال، وعلى ذلك خلق هوة فاصلة بين المسؤولين والعمال المنتجين.

- تحليل مساهمة التسيير الاشتراكي للمؤسسات في التقليل من الاغتراب وإلى أي حد هو مطبق فعلاً.

❖ **تساؤلات الدراسة:** انطلقت الدراسة من التساؤلات التالية:

- إلى أي حد بالضبط تساهم الأوضاع الإدارية وتصرفاتها في تكوين الشعور بالاغتراب عند العمال؟

- إلى أي حد تساهم قدرات العامل ومؤهلاته في تكوين الاغتراب؟

- إلى أي حد يساهم تطبيق التسيير الاشتراكي للمؤسسات في تخفيض من حدة هذا الاغتراب؟

❖ **فرضيات الدراسة:**

- يتكون الاغتراب في المؤسسات الصناعية الجزائرية بواسطة أنماط التفاعل الإداريين مع العمل.

- تنمي مشاركة العمال في تسيير الوحدة الشعور بالانتماء إلى المؤسسة وبالتالي يدي ذلك إلى التقليل من الاغتراب.

❖ **منهج الدراسة:** اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لأنه الأنسب لهذه الدراسة وذلك لوصف الظاهرة ومحاولة ربطها مع غيرها من الظواهر وتفسير ذلك بشكل كافي.

❖ **مجالات الدراسة:** أجريت الدراسة في الوحدة الوطنية للمواد الدسمة (ENCG) في مدينة عنابة والذي بلغ عدد العاملين فيه 424 عامل.

❖ **عينة الدراسة:** اعتمدت الدراسة على العينة العشوائية، حيث أخذ نسبة 50% من مجتمع الدراسة.

❖ **أدوات جمع البيانات:** اعتمدت الدراسة في جمع البيانات على عدّة وسائل منها المقابلة والتي تضمنت مجموعة من الأسئلة مقسمة إلى مجموعتين:

* المجموعة الأولى: تتناول اختبار أنماط التفاعل التي تسود بين العمال والإدارة، (العلاقات التي تتخذ أشكالاً من الاتوقراطية والبيروقراطية).

* المجموعة الثانية: لاختبار مدى مشاركة العمال في تسيير الوحدة (التسيير الاشتراكي للمؤسسات).

هذا وقد تم الاعتماد على الاستمارة كأداة رئيسية والتي تضمنت 65 سؤالاً منها المغلقة والمفتوحة (نعم، لا، لماذا) منها الاختباري لدرجة من مقاييس (موافق جداً، موافق، لا أدري، مخالف، مخالف جداً).

الملاحظة فقد تم استخدام الملاحظة بدون مشاركة، لأن هذا النوع من الملاحظة يتطلب منا إلا النظر والاعتماد في المواقف الاجتماعية التي يجب ملاحظتها أي أننا لم نشارك العمال في أعمالهم.

❖ **نتائج الدراسة:** توصلت الدراسة إلى إن اغتراب العامل الجزائري ينتج من سوء معاملة الإداريين والمسؤولين له، ومن التنظيم البيروقراطي كما أنه يقوي نتيجة لعدم مشاركة العمال في اتخاذ القرارات داخل المؤسسة، يضاف إلى هذا التوجيه الأدائي للعمل، وكذا اغتراب العامل الجزائري ليست لها علاقة بالآلات وإنما يرتبط بالنظام والمعاملة.

❖ **توصيات الدراسة:** ضرورة توفير وسائل الأمن الكافية للعمال بما في ذلك تناول الحليب يومياً للوقاية من الأمراض الصدرية التي يتعرض لها بعض العمال في الورشات الإنتاجية، بالإضافة إلى توظيف طبيب يستقر في منشأة وان تجرى له كشوف دورية وعادية للعمال كلما اقتضت الضرورة لذلك، وضرورة العمل على تحسين العلاقات بين الإدارة والعمال.¹

أخذت دراستنا الراهنة موقعا مختلفا وطرحا مغايرا لما تناولته دراسة "جازية كيران" فبعد إطلاعنا على هذه الأخيرة وفحص محتواها قصد الاستفادة من جوانبها الايجابية، واجتناب هفواتها وبعض النقائص التي رأت لنا وفق ما تستدعيه دراستنا وما يهدف إليه موضوعنا، حيث أن الدراسة سابقة تختلف عن الحالية في كونها تهدف إلى تحليل إلى أي حد يوجد اغتراب فعلاً في منشأة صناعية جزائرية، وتحليل أساليب التفاعل بين الإدارة والعمال أي تحليل إلى أي حد السلوك الأوتوقراطي الممارس من طرف المسؤولين والبيروقراطية المتبعة أيضا يكون مشجعاً على الشعور بالاغتراب لدى العمال، وعلى ذلك خلق هوة فاصلة بين المسؤولين والعمال المنتجين، في حين الدراسة الحالية فقد هدفت إلى معرفة طبيعة العلاقة التي تجمع التحرش الجنسي بالاغتراب الوظيفي للنساء العاملات بالمؤسسة العمومية الجزائرية، هذا وقد تم إجراء الدراسة الميدانية بمؤسسة صناعية إنتاجية (مؤسسة اقتصادية في حين الدراسة الحالية فقد تناولت متغير الاغتراب الوظيفي بالمؤسسات العمومية، ونجد الاختلاف أيضا في كون الدراسة السابقة اقتصر على متغير واحد والمتمثل في اغتراب العمال، في حين الدراسة الحالية تضمنت متغيرين التحرش الجنسي والاغتراب الوظيفي.

وهذا الاختلاف لا ينفي أهمية الدراسة السابقة من حيث الاستفادة منها في تصنيف النظريات إلى ثلاثة الإيطولوجية، السوسيولوجية والنفسية، وكذا الاستفادة منها في إثراء الحقل الابستمولوجي لدراسة الراهنة.

¹: جازية كيران: "الاغتراب العمالي في منشأة صناعية جزائرية عوامله ونتائجه"، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، الجزائر،

– الدراسة السادسة: قام الباحث "منصور بن زاهي" بدراسة بعنوان: الشعور بالاغتراب الوظيفي وعلاقته بدافعية الانجاز لدى الإطارات الوسطى لقطاع، أطروحة لنيل الدكتوراه في علم النفس تحت إشراف الأستاذ الدكتور لو كيا الهاشمي 2007.

❖ **أهداف الدراسة:** تهدف الدراسة إلى محاولة التعرف على مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي الذي يتميز به الجزائري، خاصة الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات وكذا مستوى الدافعية للانجاز لديهم، ثم معرفة دلالة الفرق في مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي وعوامله باختلاف بعض المتغيرات الديموغرافية والوسطية، وفي الأخير معرفة العلاقة الارتباطية ودلالاتها بين الشعور بالاغتراب الوظيفي وللانجاز الدافعية من جهة أخرى، والتعرف على العلاقة التي تربط عوامل الشعور بالاغتراب الوظيفي والدافعية للانجاز من جهة أخرى.

❖ **عينة الدراسة:** بلغ قوام العينة 231 إطار من الإطارات الوسطى العاملة بقطاع المحروقات الجزائري (شركة سوناطراك) في كل من المديرية الجهوية التالية: حاسي مسعود، حوض بركاوي، وحاسي الرمل).

❖ **أدوات القياس المستخدمة:** اشتملت الأدوات المستخدمة في هذه الدراسة على مقياسين وهما مقياس الشعور بالاغتراب الوظيفي ويحتوي على ستة أبعاد هي: العجز- الانعزالية - اللامعيارية - التشاؤم- اللامعنى - الارضا وعدد بنوده 32 بند. ومقياس الدافعية للانجاز المهني، قدر عدد بنوده بـ 26 بند.

❖ **الأساليب الإحصائية المعتمدة في الدراسة:** المتوسط الحسابي - الانحراف المعياري - النسبة الفئوية اختبار (ت) - التحليل العاملي - معامل الارتباط بيرسون.

❖ **نتائج الدراسة:**

- مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي كان أقل بقليل عن المتوسط لدى أفراد العينة .
- مستوى الدافعية للانجاز كان مرتفعا جدا لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الشعور بالاغتراب الوظيفي وعوامله باختلاف نظام العمل.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الشعور بالاغتراب الوظيفي وعوامله باختلاف السن ما عدا والشعور بالتشاؤم الارضا.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الشعور بالاغتراب الوظيفي وعوامله باختلاف الأقدمية.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الشعور بالاعتراب الوظيفي وعوامله باختلاف الانتماء إلى جماعة غير رسمية ما عدا انعدام معيار ومعنى العمل.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الشعور بالاعتراب الوظيفي وعوامله باختلاف تقلد المسؤولية.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الشعور بالاعتراب الوظيفي وعوامله باختلاف الحالة ما عدا الشعور بالانعزالية والعجز.¹

أخذت دراستنا الراهنة موقعا مختلفا وطرحا مغايرا لما تناولته دراسة "منصور بن زاهي" ، فبعد إطلاعنا على هذه الأخيرة وفحص محتواها قصد الاستفادة من جوانبها الايجابية، واجتناب هفواتها وبعض النقائص التي رأت لنا وفق ما تستدعيه دراستنا وما يهدف إليه موضوعنا، حيث أن الدراسة السابقة تختلف عن الحالية في كونها تهدف إلى التعرف مستوى الشعور بالاعتراب الوظيفي الذي يتميز به الجزائري، خاصة الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات وكذا مستوى الدافعية للانجاز لديهم، في حين الدراسة الحالية فقد هدفت إلى معرفة طبيعة العلاقة التي تجمع التحرش الجنسي بالاعتراب الوظيفي لנסاء العاملات بالمؤسسة العمومية الجزائرية، هذا وقد تمثلت عينة الدراسة في الإطارات الوسطى، في حين دراستنا أخذت النساء اللواتي تعرضن للتحرش الجنسي بالمؤسسة الاستشفائية كعينة لدراسة.

وكذا تم الاستفادة من الدراسة المذكورة أنفا في الدراسة الميدانية من خلال الأساليب الإحصائية التي اعتمدها الدراسة منها المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، ومعامل الارتباط بيرسون، بالإضافة إلا أنها ساهمت بشكل كبير في إثراء الجوانب النظرية للدراسة الحالية.

-**الدراسة السابعة:** قام الباحث "بلعابد عبد القادر" بدراسة بعنوان: "الاتجاه نحو العنف وعلاقته بالاعتراب لدى الشباب في ضوء متغيري الثقافة والجنس"، أطروحة دكتوراه في علم النفس بجامعة وهران، لسنة الجامعية 2013/2014.

❖ **أهداف الدراسة:** هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الاتجاه نحو العنف وعلاقته بالاعتراب لدى الشباب في ضوء متغيري الثقافة والجنس لدى طلبة العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة وهران.

وذلك عن طريق طرح التساؤل الرئيسي التالي: هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الاعتراب والاتجاه نحو العنف في ضوء متغيري الثقافة والجنس؟

¹: منصور بن زاهي: "الشعور بالاعتراب الوظيفي و علاقته بالدافعية للانجاز لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات"، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2006 / 2007.

وللإجابة عن هذا التساؤل انبثقت عنه تساؤلات الفرعية التالية:

- 1- هل توجد فروق فردية بين أفراد العينة في الشعور بالاغتراب؟
- 2- هل توجد فروق فردية بين أفراد العينة في الاتجاه نحو العنف؟
- 3- هل توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين الاغتراب والاتجاه نحو العنف لدى الطلبة؟
- 4- هل توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين الاغتراب والاتجاه نحو العنف لدى الطلبة الشمال؟
- 5- هل توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين الاغتراب والاتجاه نحو العنف لدى طالبات الشمال؟
- 6- هل توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين الاغتراب والاتجاه نحو العنف لدى الطلبة الجنوب؟
- 7- هل توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين الاغتراب والاتجاه نحو العنف لدى طالبات الجنوب؟

❖ فرضيات الدراسة:

- 1- توجد فروق فردية بين أفراد العينة في الشعور بالاغتراب.
- 2- توجد فروق فردية بين أفراد العينة في الاتجاه نحو العنف.
- 3- توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين الاغتراب والاتجاه نحو العنف لدى الطلبة بجامعة وهران.
- 1.3. توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين الاغتراب والاتجاه نحو العنف لدى الطلبة طلبة جامعة وهران القاطنين بشمال.
- 2.3. توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين الاغتراب والاتجاه نحو العنف لدى طالبات جامعة وهران القاطنين بشمال .
- 4- توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين الاغتراب والاتجاه نحو العنف لدى الطلبة جامعة وهران القاطنين بالجنوب.
- 1.4. توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين الاغتراب والاتجاه نحو العنف لدى الطلبة طلبة جامعة وهران القاطنين بالجنوب.

ولاختبار هذه الفرضيات تم اختيار عينة من جامعة وهران، بطريقة عشوائية يبلغ عددها 627 مفردة.

- ### ❖ الأساليب الإحصائية المعتمدة في الدراسة: المتوسط الحساب - الانحراف المعياري - اختبار (T) - معامل الارتباط بيرسون. وبعد حساب الجانب السيكومتري للأداتين وتطبيق أدوات البحث العلمي على أفراد العينة.

❖ نتائج الدراسة: توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- 1- توجد فروق فردية بين أفراد العينة في الشعور بالاغتراب.
- 2- توجد فروق فردية بين أفراد العينة في الاتجاه نحو العنف.

3- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الاغتراب والاتجاه نحو العنف لدى الطلبة بجامعة وهران.

3.1. توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الاغتراب والاتجاه نحو العنف لدى الطلبة الشمال الذكور.

3.2. توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الاغتراب والاتجاه نحو العنف لدى الإناث شمال .

4- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الاغتراب والاتجاه نحو العنف لدى الطلبة الجنوب.

4.1. لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الاغتراب والاتجاه نحو العنف لدى شباب الجنوب ذكور.¹

بعد الإطلاع على تفاصيل الدراسة التي قام بها " بلعابد عبد القادر" والمعنون بـ: "الاتجاه نحو العنف وعلاقته بالاغتراب لدى الشباب في ضوء متغيري الثقافة والجنس"، تبين أن لها أهمية كبيرة في الدراسة الحالية حيث ساعدتنا في تدعيم الإطار النظري، وتحديد بعض المفاهيم الخاصة بالدراسة الراهنة، وإيضاح مسار الدراسة، كما تم الاستفادة منها في الشق الميداني من حيث اختيار المنهج المتبع، أدوات جمع البيانات والأساليب الإحصائية المناسبة وذلك لتدعيم الجانب التطبيقي والوصول إلى نتائج مضبوطة.

-**الدراسة الثامنة:** قام الباحث "خالدي الحواس" بدراسة بعنوان: "المسؤولية الاجتماعية وأثرها في الاغتراب الوظيفي لدى مديري المدارس الابتدائية"، أروحة لنيل شهادة دكتوراه علوم، جامعة محمد بوضياف مسيلة. لسنة الجامعية 2017/2018.

❖ **أهداف الدراسة:** هدفت الدراسة إلى معرفة درجة أثر المسؤولية الاجتماعية (داخل المدرسة وخارجها) في الشعور بالاغتراب الوظيفي (الشعور بالتشاؤم، العجز، الانعزالية، عدم الرضا، الشعور باللامعيارية) لدى مديري المدرسة الابتدائية بولاية مسيلة.

❖ **تساؤلات الدراسة:** ولتحقيق هذا الهدف تبلورت مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:

ما أثر المسؤولية الاجتماعية في الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى مديري المدرسة الابتدائية بولاية مسيلة؟
وقد انبثق عن هذا التساؤل العديد من التساؤلات الفرعية:

- هل يوجد أثر المسؤولية الاجتماعية داخل المدرسة في الشعور بالاغتراب الوظيفي، الشعور بالتشاؤم، العجز، الانعزالية، عدم الرضا، الشعور باللامعيارية لدى مديري المدرسة الابتدائية بولاية مسيلة؟

- هل يوجد أثر المسؤولية الاجتماعية خارج المدرسة في الشعور بالاغتراب الوظيفي، الشعور بالتشاؤم، العجز، الانعزالية، عدم الرضا، الشعور باللامعيارية لدى مديري المدرسة الابتدائية بولاية مسيلة؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الشعور بالاغتراب الوظيفي تعزى إلى متغيرات الجنس، المؤهل العلمي، المنطقة، سنوات الخبرة، وعدد الدورات التدريبية لدى مديري المدرسة الابتدائية بولاية مسيلة؟

¹: بلعابد عبد القادر: "الاتجاه نحو العنف وعلاقته بالاغتراب لدى الشباب في ضوء متغيري الثقافة والجنس"، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية، وهران، 2013/2014.

❖ **فرضيات الدراسة:** وللإجابة عن هذه الأسئلة قام الباحث بصياغة جملة من الفرضيات كإجابات مؤقتة لتساؤلات التالية والمتمثلة في: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمسؤولية الاجتماعية في الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى مديري المدرسة الابتدائية بولاية مسيلة".

وقد انبثق عن هذه العديد من الفرضيات الفرعية:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمسؤولية الاجتماعية داخل المدرسة في الشعور بالاغتراب الوظيفي، الشعور بالتشاؤم، العجز، الانعزالية، عدم الرضا، الشعور باللامعيارية لدى مديري المدرسة الابتدائية بولاية مسيلة.

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمسؤولية الاجتماعية خارج المدرسة في الشعور بالاغتراب الوظيفي، الشعور بالتشاؤم، العجز، الانعزالية، عدم الرضا، الشعور باللامعيارية لدى مديري المدرسة الابتدائية بولاية مسيلة.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الشعور بالاغتراب الوظيفي تعزى إلى متغيرات الجنس، المؤهل العلمي، المنطقة التعليمية، سنوات الخبرة، عدد الدورات التدريبية لدى مديري المدرسة الابتدائية بولاية مسيلة.¹

❖ **الإجراءات المنهجية للدراسة:** وللإجابة عن هذه الفرضيات قام الباحث بالعديد من الإجراءات المنهجية الكفيلة بتحقيق أهداف الدراسة، حيث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم تصميم استمارة استبيان أعدت لهذا الغرض بـ 50 عبارة موزعة على ثلاثة أبعاد: المسؤولية الاجتماعية في البيئة الداخلية، المسؤولية الاجتماعية في البيئة الخارجية والاعتراب الوظيفي. وقد وزعت على عينة دراسة قدرت بـ 106 مدير ومديرة يمثلون المدارس الابتدائية بولاية مسيلة 20% من مجتمع الدراسة المقدر بـ 530 مفردة.

❖ **نتائج الدراسة:** وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج يمكن تلخيصها في النقاط التالية:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمسؤولية الاجتماعية داخل المدرسة وخارجها في الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى مديري المدرسة الابتدائية بولاية مسيلة عند ($\alpha=0.05$) حيث بلغت درجة الأثر داخل المدرسة (0.29)، وخارج المدرسة (0.42)، أي كلما إرتفعت قيمة متغير المسؤولية الاجتماعية كلما ارتفع معها أثر الشعور بالاغتراب الوظيفي، وكلما زادت حجم العينة زادت درجة الأثر بين المتغيرين ويؤكد معنوية هذا الأثر T المحسوبة بلغت (3.11) داخل المدرسة و (4.80) خارج المدرسة،

¹: خالد الحواس: "المسؤولية الاجتماعية وأثرها في الاعتراب الوظيفي لدى مديري المدارس الابتدائية"، أطروحة دكتوراه علوم، كلية العلوم

الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد بوضياف، مسيلة، 2018/2017.

- لا يوجد أثر للمتغيرات كالمنطقة التعليمية، سنوات الخبرة، عدد الدورات التدريبية في الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى مديري المدرسة الابتدائية بولاية مسيلة، ويعزى ذلك إلى أن جل مديري المدارس الابتدائية بولاية مسيلة يدركون مفهوم المسؤولية الاجتماعية، كعامل مهم في تحقيق فعالية الأداء الذي يحرك الجماعة التربوية ككل لتحقيق أهداف مدرسة المجتمع، رغم المتاعب والصعوبات والعوائق النفسية والاجتماعية والمادية التي تواجههم وتسبب لهم الشعور بالغربة خاصة بالبيئة الخارجية للمدرسة.

❖ **توصيات الدراسة:** هذا وقد خرجت الدراسة مجموعة من التوصيات يمكن إدراجها في النقاط التالية:

- العمل على تدعيم ثقافة المسؤولية الاجتماعية والقيام بالأدوار الاجتماعية في الوسط المدرسي وخارجه، بما يضمن فعالية ونجاعة الإنتاج التعليمي وذلك عن طريق تكثيف عمليات التكوين المستمرة في مجال ترقية الدور الاجتماعي لمدير المدرسة الابتدائية.

- توعية مديري المدارس بظاهرة الاغتراب الوظيفي وأثرها على سلوكه الوظيفي، وتحمل عواقبه المتمثلة في المتاعب والعوائق الاجتماعية، المادية والنفسية التي تواجهه وتسبب له هذا الشعور في البيئة الداخلية والخارجية للمدرسة ولا يتسنى لك له إلا عن طريق تحمله للمسؤولية الاجتماعية.

- القيام بدراسات مستقبلية تبحث في متغيرات مسببة لظاهرة بالاغتراب الوظيفي لتفادي انعكاساته السلبية، وأخرى تأثر إيجابيا في هذه الظاهرة في الوسط التربوي.

- على الإدارة الوصية على مستوى وزارة التربية الوطنية ومديريات التربية التابعة لها الاهتمام بهذه الظواهر النفسية التي تؤثر على أداء مدري المدارس الابتدائية.

من خلال الإطلاع على تفاصيل الدراسة المحلية التي قام بها "خالدي الحواس" بدراسة بعنوان: المسؤولية الاجتماعية وأثرها في الاغتراب الوظيفي لدى مديري المدارس الابتدائية، تبين بأنها تختلف عن الدراسة الراهنة في كونها اتخذت المسؤولية الاجتماعية كمتغير مستقل في حين الدراسة الراهنة اعتمدت على متغير التحرش الجنسي كمتغير مستقل للدراسة، ولكنها تتقاطع مع الدراسة الحالية في كونها اتخذت مؤسسة محل الدراسة ذات طابع عمومي، وكذا اشتراكهما في متغير التابع والمتمثل في الشعور بالاغتراب الوظيفي في بيئة العمل، ولكن تختلف في مجال الجغرافي لأنها اتخذت المدارس الابتدائية كمجال للدراسة في حين اتخذت الدراسة الراهنة المؤسسة الاستشفائية كميدان لإجراء الدراسة الامبريقية، ولكن رغم تبيان الوجود إلا أنه تم الاستفادة منها، سواء في تدعيم الإطار النظري للدراسة وتبنيها كدراسة سابقة، وكذا تحديد أبعاد متغير الاغتراب الوظيفي ناهيك عن الاستفادة في الشق الميداني من خلال المنهج المستخدم، وكذا عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية.

ثامنا: المقاربة المنهجية للدراسة:

تعد النظرية في علم الاجتماع كما في غيره من العلوم الأخرى المحك العلمي الذي يفسر لنا كافة الحقائق التي أمكن ملاحظتها بأساليب ووسائل عاملة للوصول إلى نتائج ملموسة وواقعية، والتأصيل النظري لا بد أن يتصف بدرجة عالية من المنطق حيث يساعدنا على اختبار الفروض التي نضعها من أجل تفسير كل قضايا البحث وجوانبه المختلفة .

وعليه فإن النظرية في علم الاجتماع تساعدنا في الوصول إلى نوع من المفاهيم والمقولات والقضايا والافتراضات التي من خلالها نواجه مشكلة الدراسة، وعلى هذا الأساس يسعى كل باحث في تناوله لموضوع سوسيولوجي إلى إدراج بحثه ضمن مقاربة نظرية إذ تتيح له معالجة مشكل الدراسة بكل دقة وموضوعية.¹ إذ يتوجب على الباحث أن يحدد مسار بحثه في إطار نظري ومنهجي منظم، لا يكفي أن يختار الباحث ظاهرة معينة للدراسة ويقوم بملاحظتها ووصفها وتصنيفها وتحليلها واستنباط النتائج، ولكن يحتاج إلى نسق فكري متكامل ومنسجم ومنطقي وهو ما يصطلح عليه بالمدخل المنهجي، والذي يعني مجموعة من التصورات الخاصة التي يتبناها الباحث حول إشكالية ما أو في دراسته لظاهرة معينة.

وتجد الإشارة في هذا السياق، إلى أن إجراء أي بحث سوسيولوجي يهدف إلى إيجاد تفسير واضح وشامل لموضوع بحثه وإعطائه الطابع الاجتماعي، لذلك يقوم الباحث بتبني اتجاه فكري وعلمي وهو ما يطلق عليه المقاربة السوسيولوجية، والتي تعتبر من أهم المراحل التي يمر بها الباحث الاجتماعي، وأحد الركائز الهامة لكل دراسة سوسيولوجية حيث يقترب الإطار النظري للدراسة من نظرية معينة تجعل الباحث يتحكم في موضوعه، فالتوجه النظري بمثابة مجموعة تعريف دالة للبحث السوسيولوجي إن صح القول.

لذلك فقد اعتمادنا في الدراسة الراهنة على النظرية الماركسية التي تعد من أهم الاتجاهات الرئيسية في علم الاجتماع المعاصر، وقد نالت هذه النظرية النصيب الأوفر من الكتابات التي تصدت لموضوع النظرية الاجتماعية، كما نرمي من خلال هذه الدراسة إلى تعزيز مقولات النظرية الماركسية بتصورات وأفكار نظرية الصراع حتى تكون تلك التصورات منطلقا للبحث عن مخارج جديدة، تدعم فرضيات الدراسة، وتجعل الوصول إلى نتائج أكثر تقدما في الكشف عما يدور داخل بيئة العمل بالمؤسسة الاستشفائية العمومية الجزائرية.

ويرجع سبب الصراع من وجهة نظر هذه النظرية إلى علاقات الإنتاج القائمة على مبدأ القهر والسيطرة على قوى الإنتاج، أي أنها تركز على أهمية أسلوب إنتاج الثروة كونه المحدد الأساسي، فالماركسية قدمت

¹: فليليث جونز: النظريات الاجتماعية والممارسات البحثية، ترجمة: محمد ياسر الخواجة، مصر العربية للنشر والتوزيع، ط1، مصر، 2010، ص

الوسيلة النظرية الأفضل لأسباب الاضطهاد والمتمثل في تبعية المرأة القائم على خدمة الاحتياجات الرأسمالية، حيث أن العلاقات الاقتصادية والسمات الفكرية لنمط الإنتاج الرأسمالي يبحث أن تبحث في أبنية عدم التميز لعدم المساواة، وحل مشكلة الإضطهاد الذي تعاني منه المرأة، فإن حل هذه القضايا من وجهة نظر الماركسية يكمن في تحطيم الرأسمالية.¹

فالماركسية ترى بأن التقسيم الطبقي (الطبقة الذكورية/ الطبقة الأنثوية) هو أصل القمع الذي تتعرض له المرأة وليس العلاقات بين الجنسين فقط، حيث تخضع المرأة إلى السلطة الأبوية (الهيمنة الذكورية) أين تخضع مصالحها لمصالح الرجل، وهذا الاستغلال يظهر في أشكال مختلفة من بينها التحرش الجنسي. هذا الأخير الذي يعد أحد مظاهر القهر والسيطرة وتكريس الهيمنة الذكورية على الطبقة الأنثوية، حيث أن الرجال هم المسؤولون على الاستغلال النساء وإلغاء موقعها من السلطة وحصر دورها فقط في الأعمال المنزلية.

ومن هذا المنطلق، فتعرض المرأة لمضايقات جنسية من قبل الرجل في بيئة العمل سببه انكسار وانهار القيم والمعايير، التي تنظم وتوجه سلوك الفرد والذي أطلق عليه اللامعيارية، حيث يخلق لها الشعور بالوحدة والفراغ النفسي، حتى لو كانت مع الآخرين، مع سعيها للابتعاد عن الناس، ليس هذا فقط بل يمتد إلى شعورها بالعجز حيث تفقد السيطرة على سلوكياتها ونشاطاتها وكل رغباتها، كل ذلك يعد من مظاهر الإغتراب عند ماركس.

لذا فدارستنا هذه اعتمدت المقاربة الماركسية كونها الأقرب لمحتوى الدراسة، حيث يؤكد "كارل ماركس" في نظريته الاقتصادية المتعلقة بالعمل والإنتاج، بأن ظاهرة الاغتراب متجذرة في القوانين الاجتماعية وبالنسبة له فإن العمل هو أهم فعالية لنا كبشر فمن خلال العمل تخلق عالمنا وأنفسنا ونتائج عملنا يعكس طبيعتنا ويشكل الأساس لتقييماتنا الذاتية، وفي تعريف الماركسية للاغتراب فإنه عرض مركب من عدد من المواقف الموضوعية، الذاتية التي تظهر من أوضاع اجتماعية وفنية يصاحبه فقدان على التكيف.

وفي هذا السياق نشير بصورة مباشرة لفهم العملية الاجتماعية التي تؤدي لعملية الاغتراب والمتمثلة في التهيب للاغتراب النفور والرفض الثقافي، التكيف والتأليف أو الربط بين هذه الجوانب ضرورة منطقية ومنهجية يقتضيها الفهم الشامل والعميق لظاهرة الاغتراب.

¹: فليليث جونز: مرجع سبق ذكره، ص 140.

خلاصة الفصل:

في الختام يمكن القول بأننا تناولنا في هذا الفصل موضوع الدراسة، وهو أول خطوة في مجال العلوم الاجتماعية لما له من دور في إضفاء صفة العلمية. حيث تطرقنا إلى تحديد الإشكالية التي تتمحور حولها الدراسة الراهنة، وبعد ذلك قمنا بصياغة فرضيات الدراسة كإجابة من خلاله بشرح الأسباب التي أدت إلى بنا إلى اختيار هذا الموضوع بالتحديد، ومن ثم عرجنا على أهم أهداف وأهمية هذه الدراسة، ثم تليها ضبط المفاهيم المستعملة في الدراسة كإحدى الإجراءات المنهجية الضرورية في البحوث العلمية، وفي الأخير التعرض إلى أهم الدراسات السابقة أو المشابهة التي اعتمدنا عليها، فكل هذه العناصر تبين مدى جدية الباحث في ما يخص سعيه للإجابة على فرضيات الدراسة، من خلال ما يتوصل إليه الباحث من نتائج، من خلال هذا الفصل تحديد الأبعاد التي تناولتها الدراسة، وتوضح حدودها للتمكن في الفصول اللاحقة من إيفائها بالتحليل للوصول إلى إجابات للتساؤلات المطروحة، وفي الأخير ارتأينا إلى المدخل المنهجي التي تبنته الدراسة العلمية. وفيما يلي سنحاول تلخيص أهم ما جاء في الفصل الأول:

توجد علاقة طردية بين التحرش الجنسي والاعتراب الوظيفي للنساء العاملات بالمؤسسة

العمومية الاستشفائية الجزائرية

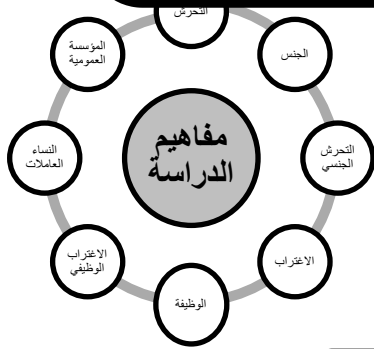
توجد علاقة طردية بين التحرش الجسدي والاعتراب الوظيفي للنساء العاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية

توجد علاقة طردية بين التحرش الرمزي والاعتراب الوظيفي للنساء العاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية

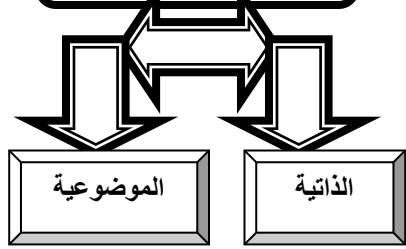
توجد علاقة طردية بين التحرش اللفظي والاعتراب الوظيفي للنساء العاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية

أهداف الدراسة

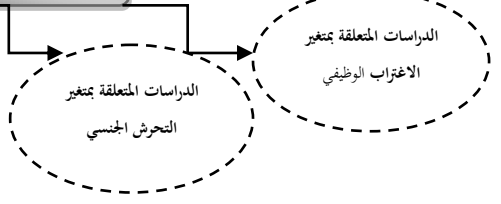
- تهدف الدراسة الراهنة إلى التعرف على الإشكالات المختلفة للتحرش الجنسي، ومدى ارتباطها بالشعور بالاعتراب الوظيفي بالمؤسسة العمومية الجزائرية.
- تحديد العلاقة بين الاعتراب الوظيفي وبين التحرش الجنسي.
- انتشار التحرش الجنسي وكذا الاعتراب الوظيفي بالقطاع الصحي من أجل صياغة الاستراتيجيات والبرامج الكفيلة بحماية النساء من هذه السلوكيات التي تخدش التوقُّف.
- يمكن اعتباره تدرجاً معاً للتحرش الجنسي والاعتراب الوظيفي.
- لتحديد الفعاليات لواقع الظاهرة محل الدراسة بما يتواءم خطوات المنهج العلمي، أي تحديد طبيعة العلاقة الارتباطية بين التحرش الجنسي ومستوى الشعور بالاعتراب الوظيفي لعينة البحث.
- إثراء وتعزيز البحث الديمولوجي الذي هو بحث تراكمي ومستمر وفق المجال لإجراء دراسات مستقلة مماثلة تتخذ من النتائج البحثية التي تُطرحها هذه الدراسة منطلقاً لها.



أسباب اختيار موضوع الدراسة



الدراسات السابقة



الفصل الثاني: التحرش الجنسي في الخطاب السوسيلوجي

- تمهيد

أولاً: أشكال التحرش الجنسي

ثانياً: العوامل المؤدية للتحرش الجنسي

ثالثاً: الآثار المترتبة عن التحرش الجنسي

رابعاً: استراتيجيات مواجهة ظاهرة التحرش الجنسي

خامساً: واقع التحرش الجنسي بالمرأة العاملة في الجزائر

سادساً: معوقات الحد من ظاهرة التحرش الجنسي في

المجتمع الجزائري

سابعاً: الاتجاهات النظرية المفسرة للتحرش الجنسي

- خلاصة الفصل

تمهيد:

يعتبر الجنس غريزة ضرورية للإنسان، وإشباعها يكون وفق طرق شرعية منبعها رابطة الزواج ولكن هذه الغريزة يستغلها البعض بطريقة غير شرعية، بحيث تكون المرأة ضحية للتحرش الجنسي التي عرفت انتشارا واسعا في العالم الغربي والعربي.

لذلك حظيت قضية التحرش الجنسي في الآونة الأخيرة باهتمام العديد من الأوساط الإعلامية والأكاديمية والمجتمعية على كافة مستوياتها الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، حتى أصبحت جزء من خطاب الحياة اليومية بين النساء في المجتمع الجزائري، فقديمًا كانت المرأة تخشى أن تتحدث وتصرح بتعرضها لأي شكل من أشكال التحرش فقد كن يعتبرونه في إطار (العيب).

ولكن مع زيادة تفاقم المشكلة وتعدد أشكالها وجدت أن السبيل أمامهن هو التحدث حول هذه المشكلة ومحاولة البحث عن حلول لها، حيث تعد مشكلة حقيقية تعاني منها النساء في المجتمع الجزائري بصفة عامة، وفي بيئة العمل بشكل خاص نظراً لكونها تقضي جل يومها هناك أي ما يقرب ثمانية ساعات في اليوم، فهذه المشكلة تحتاج إلى جهود متعددة من قبلهن بالإضافة إلى القيام بأبحاث مختلفة لمواجهة هذه الظاهرة، والحد من تفاقمها سواء عن طريق التدخل العلاجي أو الوقائي.

وعليه وجاء هذا الفصل الموسوم بعنوان: التحرش الجنسي في الخطاب السوسولوجي التطرق لإلقاء الضوء على أشكال التحرش الجنسي، والتعرف على أسباب حدوث هذه الظاهرة، والنتائج السلبية المترتبة عن حدوثها، بالإضافة إلى تقديم لمحة عن واقع التحرش الجنسي بالمرأة العاملة في الجزائر، سعياً لوضع البرامج والاستراتيجيات الكفيلة للحد من تفاقمها وتغلغلها في المجتمع الجزائري والقضاء عليها.

أولاً: أشكال التحرش الجنسي:

لقد تم وصف العديد من أشكال التحرش الجنسي. وجميعها تضرب مثالا للدور الذكوري المسيطر ومواقفه السلبية مع النساء، والتي تظهر في أشكال عديدة ما بين الإيحاءات والنظرة الجنسية والمعاكسات، والنكات الجنسية ولمس الجسد... إلخ، وتشير الأدبيات والواقع قبلها على أنه ثمة ارتباطات بين هذه الظاهرة وبين الزمان والمكان، فيما يتعلق بالمكان يمكن أن ندرك أن هذه المشكلة لها مكانة في العديد من المؤسسات فهناك تحرش في المؤسسات التعليمية، تحرش جنسي يحدث في الشارع، وكذا يحدث في وسائل المواصلات، هناك أيضا تحرش بالمحارم يحدث داخل الأسرة. ليمتد التحرش إلى داخل مؤسسات العمل. حيث يوجد العديد من أشكال التحرش الجنسي، والتي يصنفها البعض إلى سبعة أشكال أساسية تتمثل في:

1- التحرش الكلامي (اللفظي):

يتضمن التحرش اللفظي التعليقات ودعابات وحركات، وإصدار اقتراحات جنسية، فضلاً عن همسات بطريقة خادشة للحياء مع إصدار تعليقات جنسية أو السؤال عن التخيلات الجنسية والتفصيلات الجنسية، وكذا إصدار تعليقات جنسية حول ملابس أو جسم أو شكل أحدهم.¹ ومن هذا المنطلق، يكون هذا النوع من التحرش في حالة إلقاء عبارات تعرض همساً في أذن الأنثى، بحيث لا يسمعه غيرها، وما دامت هذه العبارات قد أُلقيت في طريق عام أو مكان مطوق، وتقع جريمة التحرش على الأنثى سواء كانت بالغة أو غير ذلك.² فالتحرش اللفظي يتضمن المداعبات، تعليقات وحركات الأصوات، والاقتراحات الجنسية فهو يعد نوع من أنواع العنف الموجه ضد المرأة ولكن لا يرتبط بالعنف الجسدي، ولكنه يرتبط بموضوع الجنس ويعمل على إعادة إنتاج نفسه في أشكال سلوكية مرضية كالمزاح، النكت... إلخ.³

2- التحرش غير الكلامي:

يتمثل التحرش غير كلامي في قيام المتحرش بعرض صور جنسية أو أفلام، الرسائل البريد الإلكتروني، الملصقات، الهدايا، المواد ذات الطبيعة الجنسية، وكذا تخطي الحدود والمساحة الجسدية للآخر كالاقتراب منه أكثر من اللازم، والقيام بحركات جنسية بواسطة اليد أو الجسد وكذا المداعبة أو الملاحظة وإجباره على التلفظ بألفاظ فاضحة، هذا ونجد تعابير وإيماءات بالوجه والغمز والنظرات الفاحصة التي تدخل ضمن هذا النوع من السلوكيات المخلة بالحياء.⁴ إذ يعتقد "الغزالي" أن العين تشكل منطقة شهوانية، بحيث بإمكانها أن تجلب للرجل لذة توازي اللذة التي يجلبها له العضو الجنسي، وبالتالي فقد يكون مجرد نظر الرجل إلى المرأة باعثاً على تلوين شرف هذه الأخيرة.⁵

¹: كريمة عبد المنعم مهدي: "الاضطرابات السيكوسوماتية الناجمة عن التحرش الجنسي لدى المرأة"، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، العدد 56، الجزء 2، السعودية، ديسمبر 2014، ص 398.

²: حنان بن مزيان: "أشكال التحرش الجنسي بالمرأة العاملة الجزائرية والإجراءات المتخذة للحد من الظاهرة"، جامعة لوني علي، البلدة، دون سنة، ص 248.

³: عبد الصمد الديالي: "الجنسانية في المجتمع العربي المصري"، المستقبل العربي، العدد 299، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، جانفي 2004، ص 139.

⁴: Julitte R.nicole, isist.HK:- **The moderating .roles of race and gender- role attitudes in the relationship between sexual harassment and psychological well being**, psychology of women quarterly, 2007, P-P 31-50.

⁵: فاطمة المرزيسي: **ما وراء الحجاب (الجنس كظاهرة اجتماعية)**، ترجمة: فاطمة الزهراء أزرويل، المركز الثقافي العربي، ط1، المغرب، 2005، ص 155.

ومن هذا المنظور، يرى " ديمون" أن فعل التحرش الجنسي يتضمن مجموعة من السلوكيات التي بناء عليها يختلف شكل التحرش الجنسي وهي:

✓ التعليقات الجنسية الشكلية: مثل الغمز بالعين والنظرة الشهوانية.

✓ التعليقات الجنسية اللفظية: مثل النكت والألفاظ الجنسية أي الألفاظ التي توحى بالجنس، بالإضافة إلى السلوك الجنسي المعتمد على اللمس.¹

ولكن تجدر الإشارة، إلى أن السلوكيات اللفظية وغير اللفظية تصبح تحرشاً في ظل توفر جملة من الشروط كما وضحتها تقرير لجنة العمل المتكافئة (EEOC) والمتمثلة في النقاط التالية:

— عدم الترحيب بها من قبل الضحية لأن قبولها يعني أننا في علاقة رومانسية لا تندرج تحت فئة التحرش الجنسي.

— يعتبر الخضوع لتلك الأفعال صراحة أو ضمناً شرطاً.

— يسبب الأذى للمتحرش بها، ويهدد استقرارها وشعورها بحسن الحال.²

3- التحرش الجسدي:

عملية اتصال جسدي تتعرض له المرأة، ويتم بطريقة جنسية، تتمثل في الملامسة الجنسية الذاتية أمام الغير مع إكراه المعتدي عليه على التعدي أو استعراض بعض أعضاء الجسم خاصة الجنسية منها مع المداعبة أو الملاطفة، بالإضافة إلى الملامسة الجسدية المتعددة أو التماثل باتجاه الشخص الآخر، وشد وتمزيق ملابسها، وكذا محاولة إمساك الضحية ومحاولة ضمها أو الاحتكاك بها أو تقبيلها بإكراه، وعليه التحرش الجنسي في هذا النوع عبارة عن إقرار الأنثى بأنها تعرضت للملامسة من قبل الرجل إلى لبعض من أجزاء جسدها.³

4- المتحرش السلطوي:

يعتمد هذا النوع من التحرش بالأساس على استغلال المسؤول قوته التنظيمية والسلطوية على المرؤوس وإجباره على مشاركة النشاط الجنسي بأي طريقة، وذلك يشترط وجود علاقة عمل أو توظيف أو دراسة، أي وجود تعارف بين الطرفين، حيث يقوم بتقديم الطلب بشكل مباشر أو غير مباشر، من طرف المسؤول الذي يحمل بطاقة السلطة على الممارسة الجنسية من طرف الموظفة، وفي حالة استجابة الأنثى يمنح لها

¹: مديحة حسن: كيف نقي أبنائنا من التحرش؟، دار النهضة للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، مصر، 2010، ص 23.

²: طريف شوقي محمد فرج: "التحرش الجنسي بالمرأة العاملة"، مجلة كلية الأدب، العدد 7، جامعة بني سويف، أكتوبر 2004، ص 9.

³: حنان بن مزيان: مرجع سبق ذكره، ص 249.

تعويض (مادي أو معنوي) كمكافأة (الترقية)، وفي حالة رفضت تتعرض للعقاب والتهديد.¹ وهذا ما تعاني منه غالبية العاملات في المؤسسات الجزائرية.

وتجدر الإشارة في هذا السياق، إلى أن المتحرش السلطوي يكون كثير اللباقة، ويشعر بأن له كامل الحق في انتهاك القانون، فيستغل الحماية التي يعطيها له مركزه الرّاقي في العمل ليقوم بخلاف ما تمليه عليه وظيفته بالاعتداء على غيره بالمفاجأة وبطريقة غير منتظرة.²

وعليه يمكن القول، بأن المتحرش السلطوي هو الذي يملك السلطة بهدف الضغط على ضحيته للإمتثال لأوامره وينطبق هذا النوع على الرئيس والمرؤوس سواء كان ذلك في محيط العمل أو التعليم أو قد يكون أيضاً من قبل رجال الشرطة علي المواطنين أو المتهمين... إلخ.

5- المتحرش لأهداف جنسية:

وهو المتحرش الذي يسعى إلى تحقيق أهدافه الجنسية دون أي تمييز فهو لا يحدد ضحاياه ولكنه يرى أن أي أنثى يمكن من خلالها ممارسة ما يريد من أمور جنسية دون أي اعتبارات زمانية أو مكانية فهو يرغب فقط في إشباع لذته، ويفضل هذا النوع من المتحرشين ضحاياهم يكونون غرباء عنهم ولذلك فهم يفضلون ممارسة التحرش في الأماكن العامة والمواصلات العامة والأسواق.³ ويقسم الفقه التحرش الجنسي نوعين:

- التحرش المساوماتي: ويكون مرتكبا من طرف رئيس العمل بترغيب مرؤوسيه في الامتيازات في العمل وإغرائه كالترقية، التحول إلى مصالح أفضل، والحفاظ على منصب العمل، والعلاوات والمنح مقابل الحصول على رغبات جنسية.

- التحرش بالتخويف: ويكون له نفس المطالب السابقة ولكن هذه الحالة ينعدم فيها التراضي المتبادل بين الجاني والمجني عليه مقابل المنفعة الوظيفية، فيلجأ فيها إلى تخويفه بزوال مصلحة أو تفويت فرصة لم ينته من امتناعه.⁴

وعليه فالتحرش يأخذ أشكالا متعددة فقد يكون التحرش جسديا أو كلاميا أو خطياً أو مادة صورية خلية، فهو يعطي حقائق مختلفة ويمثل شكلاً من أشكال العنف التي تترجم في صور متنوعة.

¹: مديحة أحمد عبادة وآخرون : مرجع سبق ذكره، ص 19.

²: Denis Hanot: **Harcèlement au travail de quel droit**, Edition L'Harmattan, Paris 2002, P 21.

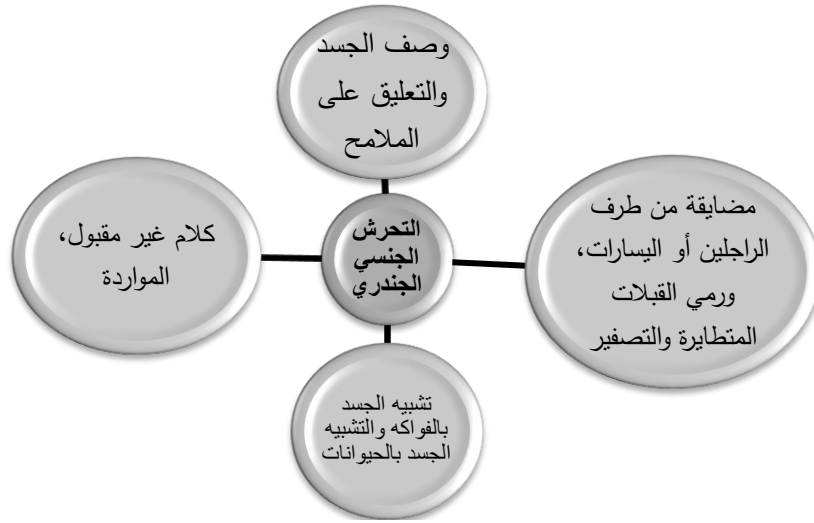
³: كريمة عبد المنعم مهدي: مرجع سبق ذكره، ص 398.

⁴: Pralus Dupuy, **le harcèlement sexuel, commentaire de l'article 222-23 du nouveau code pénal et de la loi 92- 1179 du 02 novembre 1992 relative à l'abus d'autorité en matière sexuelle dans les relations de travail et modifiant le code du matériel et le code de procédure pénale**, 1993, P53.

وفي مقابل ذلك من قام بتصنيف أنواع أو أشكال التحرش الجنسي حسب النوع، والهيمنة الذكورية:

-التحرش الجنسي الجندري (النوع): هذا الشكل يعتمد بالأساس على النوع، ويوجهه الرجال نحو النساء والتقسيم القائم بين الجنسين والذي يعطي الأولوية للجنس الذكوري، وما له علاقة مع رموز ترتبط بوضوح بلفظ مشفر ثقافياً، فالحركات والإشارات التي ترافق اللفظ وإيماءات الوجه تشكل أداة تواصل فعالة جداً دون أن يكون بالمقابل تقديم لائحة دقيقة بها، وبذلك فهذا الشكل يرتبط بالتعليقات على المرأة في أماكن العمل من ناحية الشكل والهيئة ويتأسس ذلك على صورة الجسد في الذهنية العامة للأفراد.¹

الشكل رقم (02): يوضح أنواع ممارسة التحرش الجنسي الذي يعتمد على النوع (الجندر).



المصدر: إعداد الطالبة

نلاحظ من خلال هذا الشكل بأن التحرش الجنسي الذي يعتمد على النوع أو الجندر يركز بشكل كبير على التعليقات على الجسد والشكل أو الهيئة التي تظهر بها المرأة، حيث تتعرض لمضايقات كلامية صريحة وتعليقات على شكل الجسد ووصفها برموز مشفرة والتي تعرف بالرموز المشفرة والتي ترتبط بصورة مباشرة أو غير مباشرة بالأعراف والتقاليد والتي تمتلك دلالات اجتماعية وثقافية واضحة جداً.

-التحرش الجنسي الذي يعتمد على الهيمنة الذكورية: هو التحرش الذي يستخدم بعض القيم الذكورية والتي تدعمها ثقافة بعض المجتمعات حيث سيادة الجنس الذكوري فهو يحاول أن يمارس التحرش فقط لإثبات هيمنته وذكوريته علي الجنس الأضعف. ذلك نلاحظ انحراف النظرة للمرأة في كثير من المجتمعات سواء الغربية أو الشرقية، فعندما ينظر الرجل للمرأة باعتبارها كيان أدنى وأقل منه، فهذه النظرة الدونية للمرأة تتبعها نظرة أخرى وهي "النظرة التشيئية" للمرأة باعتبارها شيئاً لا شخصاً، فعندما يرى الرجل ذكوريته في

¹: يسعد لبي: "أشكال التحرش الجنسي في الوسط الجامعي"، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، العدد 11، الجزائر، سبتمبر 2014، ص 130.

الفصل الثاني التحرش الجنسي في الخطاب السوسولوجي

ذاتها تفوق أنوثة المرأة في ذاتها ، ولكونه رجل فإن هذا إمتياز في حد ذاته، وأن الله فضله عن المرأة لذا خلقه ذكراً وهذه النظرة السطحية أو الدونية دفعته وبدون وعي إلى النظر إليها كمادة للاستهلاك الذاتي، وكموضوع لمتعة الشخصية سواء كانت متعة جسدية أو معنوية. وهذا الأمر الذي ساعد في تفاقم مشاكل المرأة فهذه النظرة الدنية جعلته يمارس عليها شتى أنواع العنف من اعتداءات جسدية إلى تحرشات جنسية إلى إغتصاب... إلخ من المشكلات التي باتت تهدد كينونة المرأة.¹

تنطلق هذه المقاربة من أفكار "بيير بورديو" بالنظر إلى التحرش الجنسي من منطلق أنه نمط من أنماط الهيمنة الذكورية، وفي هذا السياق نظر "بورديو" إلى الجسد نظرة بنيوية علي اعتبار أنه مرتبط بالبناء الاجتماعي فتراه يطرح في كتابه الهيمنة الذكورية عنوان يحمل البناء الاجتماعي للأجساد، ويذهب إلى أن التقسيم بين الجنسين هو نظام الأشياء في كل ما يحيط بنا حتى على مستوى الأشياء المادية في المنزل وحتى في العالم الاجتماعي بأسره ، كما يذهب إلى أن قوة النظام الذكوري تتأني من اعتبار أن النظام الاجتماعي يدعم من النظام الذكوري فعلى حد تعبيره: " كان مكان الرجل أمام الموقد والمرأة في المطبخ ". ويمكن في هذه الإطار تبني النظرة إلى الجسد على أنها تخضع للبناء الاجتماعي الذي يدعم بدوره الهيمنة الذكورية.²

ومن خلال هذا المنظور، يمكن القول بأن هذا الشكل من التحرش يتضمن تعليقات الواضحة والأفعال الإدلالية والعروض والمطالبات الحسية لفظية أو جسدية والتي تعتمد على هيمنة الرجل وسيطرته في المجتمع، وهذا يقودنا إلى تقسيم وتفعيل الفروقات البيولوجية، وخلق النوع والتمايز بين الجنسين ليصب في مصلحة الرجل، سواء بطريقة ظاهرة ومباشرة أو بطريقة خفية غير مباشرة، كالتحرش الجنسي ويفرق (جنس، نوع/ الرجل) ، (جنس، نوع/ امرأة).³ والشكل التالي يوضح أنواع الممارسة التحرش الجنسي الذي يعتمد على الهيمنة الذكورية.

¹: مايكل نيبيل: سيكولوجية الأسرة (الرجل-المرأة-تربية الأبناء)، مؤسسة شباب الجامعة، دون طبعة، الإسكندرية، 2014، ص 27.

²: وليد رشاد زكي: التحرش الجنسي بالمرأة العربية، رابطة المرأة العربية، دون طبعة، القاهرة، 2015، ص 45.

³: يسعد لبني: مرجع سبق ذكره، ص 131.

الشكل رقم (03): يوضح أنواع الممارسة التحرش الجنسي على أساس الهيمنة الذكوري



المصدر: من إعداد الطالبة

نلاحظ من خلال الشكل أن التحرش الجنسي يمثل كل إثارة تتعرض لها المرأة بأي شكل من الأشكال العروض الجنسية إلى المشاهدة الفاضحة والنظرات الموحية أو الصور الجنسية أو التهديد لإقامة علاقة جنسية، فعملية التحرش الجنسي تبدأ من المبادرة الوقحة لتصل فيما بعد إلى تحقيق هدف التحرش، ولكن في حالة عدم وصوله لهدفه على أسلوب آخر كورقة رابحة مثل التهديد بالطرد من العمل، أو تأخير عملية الترقية أو قطع الراتب لعدة أيام، أو تغيير مكان العمل إلى مكان لا ترغب في العمل فيه، هذا ونلاحظ بأن التحرش من خلال هذا الشكل قد تضمن عدة أشكال كما يلي: التحرش بالكلام، باللمس، التحرش الجبري من خلال المضايقة وجبر على الكلام، وقد يصل إلى ارتكاب جريمة الاغتصاب في حالة رفض المرأة الخضوع لمطالبه.

وفي هذا السياق ترى "شهلا المنوفي" بأن الشخص المتحرش يستخدم أساليب متنوعة سمعية وبصرية حتى في بعض الأحيان بأساليب جسدية مباشرة مثل: الملامسات والتقارب الجسدي من أجل إشباع لذته الجنسية وتحقيق الإثارة الجنسية، وعادة ما يقوم بعملية اقتحام جسدي المباشر أو اقتحام المسافة والمساحة الشخصية وهذا بهدف إضعاف إرادة الضحية وإرغامها على القبول مما يثير لديها الإرتباك والتوتر.¹

وبناء عما سبق نستخلص أن التحرش المسلط على المرأة سواء في بيئة العمل أو في مختلف الأماكن الأخرى، لا يكون على نمط واحد بل على أشكال مختلفة والتي ينتج عنها أضراراً نفسية واجتماعية ومعنوية

¹: شهلا المنوفي: التحرش (السرطان الاجتماعي)، المركز المصري لحقوق المرأة، دون طبعة، القاهرة، دون سنة، ص 23.

الفصل الثاني التحرش الجنسي في الخطاب السوسولوجي

تحطم شخصية الضحية أو المجني عليها، ولعل أكبر نسبة من التحرش الجنسي كسلوك تتمثل في مضايقات جنسية بالإشارة وبالكلام أو تصل إلى حد الاحتكاك أو اللمس تعكس الحقيقة الواقعة في المجتمع الجزائري، والمتمثلة في نقص الانضباط، وهذا يحتاج إلى حد كبير إلى وقفة تربوية وقانونية حازمة في كافة أنماط السلوك داخله وليس فقط في نطاق السلوك الجنسي ومع انخفاض معدلات الاعتداءات الجنسية في المجتمع الجزائري مقارنة بالأوضاع التي تعكسها الدراسة الدولية إلا أن الأمر يقتضى وقفة صارمة إزاء تلك السلوكيات-مع أهميتها- ومواجهة مثل تلك السلوكيات لا يقتصر على المواجهة الجنائية فالشارع فقط بل أصبح بالغ الحساسية إزاء تلك السلوكيات التي تتوافر أخبارها في الصحف بشكل يكاد يكون يوميا.

ثانيا: العوامل المؤدية للتحرش الجنسي:

يعد التحرش الجنسي مظهر من مظاهر العنف الممارس ضد المرأة، ومن أكثر الانتهاكات حقوق الإنسان، وقضية تدخل في دائرة المسكوت عنه سياسياً واجتماعياً، وقد أشارت بيانات دراسة صادرة عن (European Union Agency For Fundamental Rights 2014) أن 50% من النساء في دول أوروبا تتعرضن للتحرش الجنسي، وكذلك هناك دراسة صدرت من المجلس القومي للمرأة عام 2009 فأشارت النتائج أن أغلبية الإناث تعرضن للتحرش بصفة مستمرة سواء في الشارع أو المواصلات العامة، كما صدرت دراسة أخرى من المجلس القومي للمرأة (2012) أشارت نتائجها أن 82% من النساء يتعرضن للتحرش اللفظي أو الجسدي في الشوارع والمواصلات، وصدر تقرير من الأمم المتحدة في أبريل 2013 كانت أرقام صادمة للمجتمع حيث ذكر أن 99.3% من النساء والفتيات يتعرضن للتحرش الجنسي، فالتحرش الجنسي أصبح واقع يومي للمرأة المصرية بغض النظر عن السن أو الخلفية الاجتماعية والاقتصادية، كونها متزوجة أو غير متزوجة وبصرف النظر عن لبسها.¹

وفي الواقع ليس هناك سبب واحد يؤدي إلى انتشار مثل هذه السلوكيات داخل المجتمع بل تعددت الأسباب التي تدفع بالإنسان إلى ارتكاب جرائم التحرش الجنسي، وهذا باختلاف آراء الباحثين ولذلك سنعرض بعض العوامل والأسباب:

1. العوامل الاجتماعية: تأتي العوامل الاجتماعية في مقدمة أسباب التحرش الجنسي بسبب غياب عنصر التنشئة السليمة منذ الصغر بالإضافة إلى دور الإعلام والمدارس لأنها عوامل مؤثرة في نشأة الطفل، ويجب التركيز عليها والاهتمام بوجود وازع ديني قوي لتقليص الظاهرة، كما أن سوء الحالة الاقتصادية وانتشار معدلات البطالة بين فئة الشباب تعد من أهم العوامل الاجتماعية المؤدية إلى انتشار آفة التحرش الجنسي،

¹: رندا يوسف محمد سلطان وآخرون: "العنف ضد المرأة الريفية في محافظة أسيوط"، مجلة جيل، المجلد 6، العدد 46، جامعة أسيوط، 2015، ص 149.

فضلا عن سكوت الضحية وعدم اتخاذها أي رد فعل يؤدي إلى تمادي المتحرش في سلوكه، وهنا تظهر سلطة الرجل على المرأة كأمر قبول بل وكأنها حاصل طبيعي، فغالبا ما تلام المرأة أو الفتاة إذا تعرضت للتحرش الجنسي بحجة أنها استمالت المعتدي بطريقة غير مباشرة.¹

ونجد بأن تصرفات بعض الفتيات من خلال ما يلبسن من لباس مخل بالحياء وتخلي الفتاة عن العادات والتقاليد المجتمعية، وإزالة الحواجز بين الفتاة والشباب، وذلك عن طريق مواقع التواصل الاجتماعي، والذي يمكن أن يكون أحد الأسباب الهامة في تفاقم هذه المشكلة التي تغلغت وسط المجتمعي نظرا لزعزعت القيم الاجتماعية السائدة.²

ومن هذا المنطلق، فتفاقم مشكلة التحرش الجنسي يدل على خلل في النظام الاجتماعي وفشل في عمليات الضبط الاجتماعي وعدم فاعليتها في تدعيم عناصر البناء الاجتماعي وبطها وعدم كفاءة توجهاته الأساسية في تنظيم العلاقات بين أفراد المجتمع ومؤسساته التنظيمية الأمر الذي يسبب اختلالاً في تحديد المراكز والموارد الاجتماعية للأفراد وأدوارها المرتبطة.

وهنا تجدر الإشارة إلى آراء "كلوارد و أوهلن" Cloward and Ohlin اللذان أكدوا أن السلوك المنحرف حالة لا يستبق فيها السلوك الاجتماعي مع المعايير الاجتماعية، وهذا يعني أن المعايير فقدت فاعليتها في أداء دورها والسيطرة على السلوك الاجتماعي كفاءة.³

وعليه وبناء عما سبق، نجد أن هناك جملة من عوامل اجتماعية متعددة ومتفاعلة أدت إلى انتشارها بهذا الشكل في المجتمع بمختلف قطاعاته ولكل الطبقات الاجتماعية وبمختلف الأعمار، وتكمن أهمية دراسة العوامل الاجتماعية التي تدفع نحو تزايد في حالات التحرش في بناء تصورات حول الحلول العلمية والتوصيات المستقبلية التي من شأنها أن تعمل على القضاء على هذه الظاهرة، أو على الأقل التخفيف منها والسيطرة عليها.

2. العوامل الاقتصادية: تتمثل في انتشار الفقر وتفشي البطالة، وما يستتبع ذلك من تأثير على قدرة الأبوين في تأثير على تحمل الضغوط الاجتماعية تعيش ظروف صعبة، ولا يوجد لديها مصادر دخل تكفي احتياجاتها الرئيسية.⁴

¹: كريمة عبد المنعم مهدي: مرجع سبق ذكره، ص 399.

²: إسهام أبو بكر عثمان: "التحرش الجنسي كمنبئ بالسلوك الأخلاقي لدى طلاب جامعة المنيا"، مجلة كلية التربية، الجزء 1، المجلد 31، العدد 5، مصر، أكتوبر 2015، ص 43.

³: عدنان ياسين مصطفى: سوسولوجيا الانحراف في المجتمع المأزوم (العراق نموذجاً)، إثراء للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2010، ص 25.

⁴:Merkin S.Rebecca: Cross-cultural differences in perceiving sexual harassments demographic incidence rates of sexual harassments / sexual Aggression in Latin America, Americana Journal of Psychology, vol (10) Issue (2),2008, p152

وعليه يعتبر سوء الحالة الاقتصادية وانتشار معدلات البطالة بين الشباب وتأخر سن الزواج بسبب غلاء المهور، وعدم القدرة على تحقيق الاكتفاء الذاتي وكذا الشعور بعدم العدالة الاجتماعية والاقتصادية، وعدم إشباع حاجات الفرد تدفع بالفرد يلجأ إلى التحرش الجنسي كوسيلة للتعويض وتحقيق إشباع من نزواته الجنسية التي يصعب عليه تحقيقها لعدم قدرته على الزواج يلجأ إلى الطرق السهلة لتفريغ طاقته الجنسية عن طريق التحرش الجنسي.¹

3. عوامل مرتبطة بجسد المرأة: على الرغم من أهمية الردع القائم على التجريم والعقوبة، تبقى ظاهرة العنف ضد المرأة والتحرش بها، في حاجة دائماً إلى عين سوسيولوجية، أكثر منها بيولوجية أو مادية، بحثاً عن خلفيات القراءة الغرائزية البحتة لجسد المرأة، أصل الظاهرة التي تقف وراء الهوس وفقدان التوازن المؤدي للتحرش، تماماً كما يؤدي التصور المادي الحسي للجسد والكيان الأنثوي إلى تعنيفه وإلحاق الأذى به اعتقاداً بأنه لا يزيد عن كونه كتلة صماء من شأن الوجد المادي ردعها عن ارتكاب الحماقات، فعقل المرأة أحمق كما يقول المثل القديم. أضف إلى ذلك فضائيات الجنس والمواقع الجنسية على الشبكة وما تخلفه من آثار في المجتمع الذي يصبح فيه ظهور أجساد النساء كمن يفرض نتوءاته ذات الدلالات الجنسية، كما تمت مشاهدتها على الشاشات، ويقع ذلك في فضاء اجتماعي ذكوري، يرى وفقاً لما خلفته المشاهدة من آثار بأنها تستحق العقاب عبر التحرش وممارسة العنف.²

فالمرأة عموماً حين خرجت من بيتها بشكل غير مضبوط ومعقلن، جعلها تخرج أيضاً من لباسها ووقارها وحرمتها. تقول "نهي القرطاجي": "الابتعاد عن التبرج لأنه يراه عامل في انتشار الرذائل"³، لهذا فنحن نؤكد على العلاقة الوطيدة والبنوية بين العري وبين ما يقع من تحرش جنسي، إذ أن هذا الفعل يبدأ من العري في الشوارع والإدارات والشواطئ... ملابس، وتذهب "نوال السعداوي" في كتابها "المرأة والجنس" إلى أن الإثارة الجنسية للمرأة في اتجاه الرجال لها أثر كبير على تهييج شهواته وإيقاظها أكثر مما هو عليها.⁴

وعلاوة على ذلك، نجد الخيلاء والمشية وطريقة الكلام التي يلازمها الرجل هي في الواقع أشياء إن أتها المرأة ولازمتها قيل: إنها تتبرج؛ ذلك بأن التبرج ليس مقصوراً على الملابس وحده أو إبداء المحاسن، بل هو في الدلال أيضاً وفي اللمحة العابرة وفي الابتسامة وفي نبرات الحروف وفي طريقة الأداء، هذا بالإضافة إلى طريقة لباس النساء حيث نجد بعضهن يرتدين ملابس قصيرة جداً أو ضيقة جداً وتعني بزینتها عناية مبالغ فيها

¹: إسهام أبو بكر عثمان: مرجع سبق ذكره، ص 43.

²: أسماء بن قادة: التحرش والعنف: قراءة سوسيولوجية، الجزائر، 6 سبتمبر 2014، مأخوذ من الموقع:

www.elkhabar.com/press/article تاريخ 14-01-2016 الساعة 10.30 سا.

³: نهي القرطاجي: الاغتصاب (دراسة تاريخية نفسية واجتماعية)، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، ط 1، لبنان، 2003، ص 110

⁴: نوال السعداوي: المرأة والجنس، دار مطابع المستقبل، ط 4، الإسكندرية، 1990، ص 19.

الفصل الثاني التحرش الجنسي في الخطاب السوسيولوجي

بحيث أعطى ذلك إحساسا للمتحرش أنها شخصية مستعدة للانحراف، وفي نفس الوقت نجد بعضهن يسمح لنفسه بالالتصاق ومخالطة الرجال الذين قاموا بالتحرش بهن.¹

وعليه فالجنس عند الإنسان كما هو عند الحيوان له مظهر فيولوجي، وحسب "كولن ويلسون" في كتابه "أصول الدافع الجنسي"، أقر بأن رائحة الأنثى ليست العامل الذي يوجه الحوافز الجنسية عند الرجل، مع أنها قادرة طبعاً على التأثير عليه، والعامل الذي يوحد ويوجه هذه الحوافز الجنسية الإنسانية حسبه تتمثل في عامل عقلي أو تصوري محض مع أنه يرتبط ارتباطاً وثيقاً وقويماً بانفعالات الشهوانية جسدية.²

وعليه تتمتج هذه التصورات والقراءات جميعها وتتفاعل في ظل غياب ثقافة أو تربية جنسية علمية من خلال مقاربات سوسيولوجية وبيولوجية وسيكولوجية تكسر تلك الثنائية الديكارتية المفروضة جسد/عقل، وكذا اجتهادات دينية تنويرية تبني ثقافة استيعاب جديدة من خلال استثمارها فيما انتهت إليه العلوم الإنسانية من نظريات واستكشافات وبما يمكنها من صياغة فلسفة جديدة للجسد تجعل منه مركباً للروح قبل أن يكون مركباً للغريزة وتجعل من الأنوثة جوهرها قبل أن تكون صفة، فتحول دون تجريد الجسد من المعنى والروح والقيمة، وتقع على الإعلام مسؤولية كبرى في تسليط الضوء على كل ما من شأنه أن يلوث أو يشوه هذه المعاني لدى الإنسان، وعلى قطاع الثقافة أن يسهم في صناعة هذه الثقافة بفتح الآفاق لرؤية ثقافية جديدة تحقق بعض التوازن بين الحدث الثقافي وبناء الثقافة.³

4. العوامل الأسرية: في حضم هذه التحديات الخارجية السابقة وفي إطار الحيز المحدود المتروك للأسرة لممارسة مهام تنشئة أبنائها، يمكن طرح السؤال التالي: ما هي الموارد والإمكانات التي تملكها الأسرة لممارسة تنشئة أبنائها تنشئة سليمة، بمعنى قدرات ومهارات التصويب اللازمة لعملية التنشئة؟ لبد له من الإجابة بصراحة مؤلمة أن الأسرة صارت في الوقت الراهن تواجه أزمة حقيقية في امتلاك قدرات ومهارات التنشئة، لقد انهار بغير رجعة النمط السلطوي الأبوي، ومما لشك فيه أن غياب الأب سواء كان مهاجراً- أو غائباً- لفترات طويلة يحدث فراغاً- اجتماعياً- في مجال أسرته وخلل- في نسق العلاقات الأسرية الذي يظهر في صورة انحرافات سلوكية لفقدان الأسرة أحد الأركان الأساسية في البنية الأسرية. ومن هنا إذا فشلت الأسرة في غرس القيم والمعايير بواسطة عملية التنشئة الاجتماعية على سائر أفرادها وتلقينهم الآداب

¹: عبد الله عبد الغني غانم: إغتصاب النساء، المكتب الجامعي الحديث، ط1، الإسكندرية، 2000، ص 238.

²: كولن ويلسون: أصول الدافع الجنسي، ترجمة: يوسف شرؤزو، سميح كتاب، دار الأدب للنشر والتوزيع، ط2، بيروت، 1986، ص 21.

³: أسماء بن قاعة: مرجع سبق ذكره.

الفصل الثاني التحرش الجنسي في الخطاب السوسيولوجي

العامة الواجب احترامها والمقدسات التي يتعين الالتزام بها والقوالب الخلقية العامة والعليا لسلوكه، فسوف نجد مثل هذه السلوكيات الشاذة ومنها سلوك التحرش الجنسي.¹

وبناء عما سبق، يمكن القول بأن البيئة الأسرية تعد سبب رئيسي لانتشار ظاهرة التحرش الجنسي ويمكن إظهار تأثيرها على هذه المشكلة في النقاط التالية:

- ضعف التنشئة على الوازع الديني والأخلاقي داخل الأسرة - كما أن التربية الإسلامية للأبناء أصبحت معدومة عند بعض الناس.

- ضعف الرقابة من الأهل مع وجود الفضائيات ووسائل التقنية مثل الجوال ومقاطع البلوتوث، حتى لو كان الأهل واثقين من تربيتهم. فنحن في عصر الفضائيات والتقنيات إذا لم يكن يشاهد الأبناء المواد الفاضحة في منزلك قد يشاهدها في منزل جارك، وقد يشاهدها في مقطع بلوتوث من صديق في الشارع، فالجتماع مليء بهذه المواد وأصبحت في متناول الصغير قبل الكبير، وعقولهم صغيرة لا تستوعب حرمة ما يشاهدون .

- كما وجد بأن الدعم الأسري يتحكم في العلاقة بين الإيذاء والارتكاب مستقبلياً بالنسبة للرجال، ومع ذلك ليس من الواضح بعد ما إذا كان الدعم الاجتماعي الأسري وإشراف الوالدين يرتبطان بارتكاب التحرش الجنسي على النساء العاملات.²

وبناء عما سبق، يتبين أن التنشئة الغير سوية للذكور والإناث والتهاون معهم، وكذا انشغال الوالدين عن أولادهم، وغياب الحوار الأسري وعدم الاستماع لاحتياجاتهم وتعليم التربية الجنسية السلمية، وكذا مشكلة التفكك الأسري (الطلاق)، بالإضافة إلى أسلوب التربية التي يتبناه الوالدين المعتمد أساساً إما على التدليل الزائد للأولاد، أو أسلوب القسوة الزائدة كلها عوامل أسرية تدفع بهم إلى تفرغ شحنتهم العاطفية عن طريق تبني سلوك التحرش بالآخرين.

5. **العوامل الإعلامية:** تبث هذه الفضائيات خبرات معلوماتية وإعلامية غنية جداً بالمادة والإثارة الجنسية، وهذه الاستثارة الجنسية لا يمكن أن تتبخر في الفضاء، بل تترجم إلى أفكار وعادات سلوكية، وانفعالات لا يمكن أن نسميها بالمقبولة أو المتوقعة من قبل الأفراد في مختلف المراحل العمرية، وقد زاد على ذلك فساد

¹ : مديحة أحمد عبادة، مرجع سبق ذكره، ص 112.

² :Lambiež I. Seymourž F. Leež A.ž & Adams: **Resiliency in the victim- offense cycle in male sexual abuse**. Sexual Abuse: A Journal of Research and Treatment, 2002, P-P 31-48.

الفصل الثاني التحرش الجنسي في الخطاب السوسولوجي

النظم الرقابية في الكثير من وسائل الإعلام بصفة عامة والعربية والإسلامية بشكل خاص، مما ساهم في تمرير صور ومناظر وأفكار مشوهة عن التطور والحضارة.¹

فالاعلام لا يزال يقدم المرأة بصورتها التقليدية النمطية أو بالصورة المعلبة، تقدمها على أنها وسيلة للجذب الجنسي، وذلك لزيلا لتشجيع وزيادة الاستهلاك على اعتبار أن نموذج الماة الحديثة هو نموذج المرأة المستهلكة، حيث نجد صورة المرأة سواء الغربية او العربية في وسائل الاعل سواء المقروءة أو السمعية تركز على مجموعة من الملامح إذ نجد تتسم صورة المرأة من حيث الشكل بالتركيز على المرأة الجميلة والمثيرة ، يبرز دورها كأنثى في مقدمة الأدوار التي تعكسها وسائل الاعلام سواء أكانت متعلمة أو جاهلة، عاملة أو ربة بيت، محافظة أو متحررة، كما نجد أنا جمال المرأة لا يبرز كقيمة بذاته وإنما باعتبارها موضوعا للرجل، فهي الانثى المشتهاة والمرغوبة أي أن جمالها هو موضوع للجنس وإشباع الغرائز.²

ومن هنا يرتبط التحرش الجنسي بالاعلام والإعلام الجديد المتمثل في الإنترنت، فلا يمكن إغفال الدور الذي يقومون به سواء في الترويج لمحتوى التحرش الجنسي أو في عملية المواجهة، وفي هذا الإطار يمكن الاستشهاد بما ذهبت إليه دراسة "سلمفيا جالدي Galdi" فقد ربطت في البداية بين التحرش الجنسي وبين غياب المعايير في المجتمع بشكل عام والمدرسة والأسرة ووسائل الإعلام بشكل خاص، إلي أن التلفزيون يلعب دورا غير ملحوظ ولكنه مؤثر في الإتجاه نحو التحرش الجنسي، فقد أشارت إلي أن هناك العديد من البرامج التلفزيونية التي تروج للجنس، وهناك العديد من الإعلانات التجارية تستخدم النساء على أنها سلعة وتؤكد هذه الإعلانات علي الجسد باعتبار أنه وسيلة لترويج السمعي، أضف إلي ذلك ما تقوم به العارضات من تقديم استفزازات جنسية، كل هذه الأمور تدفع إلي تحريك الغريزة لدي المشاهد مما يدفعهم إلي ارتكاب جرائم جنسية.³

حيث يعرض الإعلام جسد المرأة عارياً ويستخدمه للترويج للسلع والأفلام والمسرحيات والأغاني فيبعث برسالة مفادها أن المرأة عبارة عن جسد جميل مليء بالإغواء والإغراء، ونداءات المتعة حيث يصل إلى نتيجة مفادها أن المرأة ليست كياناً إنسانياً جدير بالاحترام، وإنما كائن شيطاني مليء بألوان المتعة. وهذا ما يجعل المتحرش يحمل في تكوينه الرغبة الجنسية والعدوان اتجاه المرأة التي يتحرش بها، أي يريد أن يستمتع بجسدها ليس باعتبارها إنسانة محترمة، وإنما كأداة لتفريغ المكبوتات الجنسية.⁴

¹: سميحة محمود غريب: التحرش الجنسي خطر يواجه طفلك، الأندلس الجديدة للنشر والتوزيع، ط1، مصر، 2010، ص 20.

²: ريم عدنان بوش: صورة المرأة العربية في وسائل الإعلام، دار أسامة للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2015، ص ص 84-115.

³: وليد رشاد زكي: مرجع سبق ذكره، ص 47.

⁴: إبراهيم عطيات أحمد: "برنامج مقترح من منظور خدمة الجامعة لتعامل مع ظاهرة التحرش الجنسي للفتاة الجامعية"، مجلة دراسات الخدمة

الاجتماعية والعلوم الإنسانية، المجلد 14، العدد 13، مصر، أبريل 2013، ص 4990

ففي ظل العولمة وما أفرزته من آثار ايجابية من حيث تطور وسائل تكنولوجيا الاتصال والمعلومات إلا أن هناك تداعيات سلبية لها لا يمكن إغفال أثرها على الشباب، وجذبه إلى اللهو والكثير من مظاهر الفساد والانحلال الخلقي في ظل الافتقار لمفهوم الثقافة التكنولوجية.¹

ومن هذا المنطلق، فالعولمة لها تأثير كبير علي انتشار ظاهرة التحرش الجنسي، فانتشار وسائل الإعلام المسمومة والأفلام الإباحية والدخول علي المواقع الإباحية علي شبكات الانترنت، والملاحظ أن الإعلام اليوم بكافة أشكاله يعزف على وتر الجنس المجتمع أصبح يميل إلى تقليد الغرب بكل شيء فيسعى لإظهار مفاتن الأنثى ونشر العرى وعوامل الإثارة عبر وسائل الإعلام.²

ومن هذا المنطلق، يمكن القول بأن الإعلام يلعب دورا لا يقل أهمية عن الأسرة في تفاقم هذه الظاهرة وانتشارها بصورة كبيرة في المجتمع، وهذا من خلال ما يبثه من سموم أدى إلى تكوين فجوة كبيرة في شخصية المراهق يسعى إلى ملئها بعدة أمور خاطئة. فقد أصبح لدى المراهق جوع جنسي شديد إن صح التعبير فنراه يبحث عن أي وسيلة لإشباع هذا الجوع فيتجه للتحرش بالمرأة أو أقاربه أو جيرانه أو من تقع عليه عينه لصغر عقله أولا. ولأن الشهوة ملكت عليه نفسه فأصبحت تسيره ولا يلقي بالاً للعواقب. بالإضافة إلى قراءة بعض المواضيع التي تتعرض لهذا الأمر كالأفلام الإباحية والصور المثيرة لجسد الأنثى ليس كياناً إنسانياً جدير بالاحترام وإنما كأداة جنسية لتحقيق المتعة. لذا يعتبر الإعلام أحد الأسباب البارزة التي أدت إلى تفاقم مشكل التحرش من خلال ما تبثه من برامج تعمل على إثارة الدوافع المكبوتة لذا المتحرش.

6. العوامل القانونية والأمنية: يشكل التحرش داخل أماكن العمل على اختلافها تهديدا لحق العمل وللحق بالخصوصية وللصحة النفسية للعاملين ولسلامتهم الجسدية بعدم التمييز، وعلى الرغم من خطورة هذه الأفعال، ما تزال التشريعات الجزائرية خالية من أي مواد تحظره أو تعاقب عليه، مما يترك الأفراد المعرضين للتحرش من دون حماية فعلية، وما يزيد خطورة هذه الثغرة التشريعية هو أن التحرش يطال فئات العاملين الأكثر ضعفاً، والذين لا يستفيدون أصلاً من حماية قانون العمل، فضلا عن طبيعة إدارة علاقات العمل بشكل هرمي في الغالب.³

¹: رشدي شحاتة أبو زيد: العنف ضد المرأة وكيفية مواجهته في ضوء أحكام الفقه الإسلامي، مكتبة الوفاء القانونية، ط1، الإسكندرية، 2011، ص 174.

²: أحمد محمد عبد اللطيف عاشور: مرجع سبق ذكره، ص 28.

³: مركز الدراسات والبحوث التشريعية: مرجع سبق ذكره، ص 8.

لذلك يعتبر عدم الإبلاغ عن التحرش الجنسي أحد الأسباب التي تؤدي إلى زيادة هذه الظاهرة في المجتمع ، وأيضا الخوف من الفضيحة الاجتماعية والإدانة المسبقة للضحية كأهم أسباب الإحجام عن الإبلاغ عن العديد من حوادث التحرش ، فغياب النص القانوني يؤدي إلى إفلات الجاني من العقوبة¹. لذلك فعدم التواجد الأمني المستمر في البؤر والأماكن التي يكثر فيها التحرش الجنسي مثل أماكن التجمع العام المجمعات ومداخل الجامعات والكميات والمدارس وغيرها وبيئات العمل المكتظة المعنى بحماية الشارع وتوفير سبل الأمان للمواطنين وأقمها حرية التنقل والحركة والحل في الخصوصية، مما يؤكد ضرورة وجود نص قانوني يساهم في تدعيم مبادئ الحماية والأمان، وهو الأمر الذي يجعل باب للهروب من العدالة لاسيما في ضوء عدم تقدم الضحايا بالإبلاغ بأنفسهم لعدم ثقتهم بعدالة النظام القانوني وخشية اللوم الاجتماعي².

7. **العوامل التنظيمية:** يذكر كل من "فينز جيرالد وآخرون" بأن توجد جملة من المتغيرات داخل

السياق التنظيمي سمحت بتفشي سلوك التحرش منها:

1.7. **التهاون التنظيمي للتحرش:** يرى كل من "إليس وآخرون" و "فرازيير وآخرون"، وبرنر، أن التهاون التنظيمي يشير إلى: "مدى تهاون المنظمة مع المتحرش، أي هل هي حازمة معه أو لا تأخذ موقفاً واضحاً، ومن المتوقع أن في ظل إدراك العاملين أن المنظمة متهاونة مع المتحرش." فهذا من شأنه زيادة معدلات التحرش الجنسي بالمنظمة، مما يؤثر سلباً عليهم بصورة وأشكال متعددة، وقد أثبتت عدة دراسات تلك العلاقة السلبية بين حزم المنظمة مع المتحرش وانخفاض معدلات³.

1.7. **ممارسة السلطة (التفاوت الطبقي):** وفقاً لدراسة أجرتها منظمة العمل الدولية عام 1992 أن التحرش الجنسي يرتبط ارتباطاً وثيقاً بممارسة السلطة، فكثيراً ما يحدث في مجتمعات تعامل النساء باعتبارهن أشياء جنسية، حيث لا توجد مجتمعات خالية من مثل هذه الأفعال التي تنتهك كرامة المرأة، إذ لا تزال النظرة الدونية للمرأة حتى وإن كانت متفاوتة بين المجتمعات. ومدى تقدم القوانين فيها، ونوعية الإدراك الثقافي العام⁴.

¹: عثمان اسهام أبو بكر: "التحرش الجنسي كمنبئ بالسلوك الأخلاقي لدى طلاب جامعة المنيا"، مجلة كلية التربية بأسسيوط، المجلد 31، العدد 5، مصر، أكتوبر 2015، ص 55.

²: مركز الدراسات والبحوث التشريعية: مرجع سبق ذكره، ص 8.

³: ظريف شوقي محمد فرج، عادل محمد هريدي: "التحرش الجنسي بالمرأة العاملة"، مجلة كلية الأدب، العدد 4، جامعة بني سويف، 2004، ص 11.

⁴: رشدي شحاتة أبو زيد: مرجع سبق ذكره، ص 171.

وهناك فكرة خاطئة شائعة بأن ممارسة التحرش الجنسي تعتبر عن تصاعد الرغبة الجنسية، وبالتالي ينظر إلى تلك الممارسات باعتبارها طبيعة ولا تمثل مشكلة اجتماعية أما الباحثات النسويات فهن يرون إن التحرش الجنسي لا يمثل تعبيراً عن الرغبة الجنسية، بل هو وسيلة لإثبات سلطة الرجال على النساء من خلال التهديد باقتراب أفعال عنيفة، أو ممارسة تلك الأفعال فعلياً، كما أنه امتداد لأشكال التنميط القائمة على أساسا الجندر الاجتماعي.

وبناء عما تقدم مسبقاً، يمكن تلخيص أهم الأسباب أو العوامل التي سمحت بتفشي هذه الظاهرة في المجتمعات العربية بصفة عامة وفي الجزائر بصفة خاصة إلى:

- سوء استعمال السلطة، فالتحرش الجنسي ليس جنسياً في دوافعه دوماً، إذ أن ممارسي هذا السلوك في الغالب لديهم سلطة على الشخص أو عن المرأة التي يمارسون عليها التحرش، فيستغلونها أمام ضعف المرأة أحياناً.

- تزايد دخول النساء في الوظائف المخصصة للرجال، وذلك من أجل إبعاد النساء عن الوظائف التي يعدون بأنها مخصصة فقط للرجال، فيكون التحرش الجنسي آلية لمنع النساء الدخول إليها.¹

- وجود بعض القيم الاجتماعية التي أصبحت خرقاً بالية وموروثات قديمة في المجتمع، ناهيك عن اللباس الصارخ للمرأة وسعي وراء الموضة وتصريحات الشعر الغريبة وكثرة الاختلاط بين الجنسين، ناهيك عن النظرة الدونية للمرأة في ظل مجتمع بطريكي لا يزال يرى في المرأة بأن مكانها الوحيد هو المنزل، لذلك تعد هذه من بين أبرز العوامل والدوافع التي ساعدت في تفاقم مشكلة التحرش الجنسي.

ثالثاً: الآثار المترتبة عن التحرش الجنسي:

تؤدي الإساءات التي تتعرض لها المرأة إلى شعورها بالانتهاك البدني واضطراب حالتها النفسية، وهو ما ينعكس بالضرورة سلباً على أدائها في العمل وتصاب بعدم الثقة بمن حولها. كما يؤدي إلى اضطراب حياتها الأسرية وعلاقتها الشخصية وبذلك تتخطى المشكلة أثارها أماكن حدوث التحرش لتشمل الأسرة والسياق الاجتماعي بشكل كلي، كما يعد التحرش الجنسي شكلاً من أشكال الإيذاء الجسدي (الجنسي والنفسي) والاستناد على الغير. وعليه ينتج عن المضيقات الجنسية أضرار فيزيقية ونفسية، ليس على الضحية فحسب، بل حتى على مستوى أدائها للمهام الموكلة لها:

¹: عبد الرحمان العيسوي: سبل مكافحة الجريمة، دار الفكر الجامعي، ط1، الإسكندرية، 2006، ص 208.

1- الآثار النفسية للتحرش: للتحرش الجنسي تداعيات نفسية خطيرة على ضحية المتحرش وتمثل في الشعور بالغضب الشديد والخوف والألم ثم الإحراج والحجل والإضرابات النفسية الجنسي. وإصابة بحالات من الصداع وصعوبة في النوم وأحلام سيئة.

وإلى جانب ذلك ذلك فمن تداعيات التحرش الجنسي صعوبة في علاقات الضحايا الشخصية وصعوبات تكيفهن الجنسي وفقدان المرأة الرغبة في الجنس، وضعف الإنتاجية في العمل، وعدم الرضا عن العمل والانتماء والولاء للمؤسسة ولذلك ينبغي الاهتمام بآليات القضاء على هذا السلوك وانتشاره.¹ وما لا شك فيه أن تجربة التعرض للتحرش الجنسي شأنه شأن بقية الجرائم والاعتداءات الجنسية تترك أثارا نفسية سلبية على الضحية، فهناك إحصاءات أمريكية تؤكد إصابة 75% ممن تعرضوا للاعتداءات يعانون من الاضطرابات والآثار النفسية كالقلق وانخفاض الشعور باحترام الذات والتهيج والغضب، وبالنسبة للنساء اللاتي يطلب منهن قدر من الجنس في مجال العمل قد يضطرون إلى تقديم الاستقالة وترك العمل، حيث يجعلهن يفضلن العزلة والرغبة في البقاء بإفراد بسبب الخوف وعدم الشعور بالأمن.² حيث أثبتت العديد من الدراسات أن النساء تعرضن للتحرش الجنسي أكثر تعرضاً لكثير من المشاكل الصحية، والإحساس بالإكتئاب والشعور بالإضطهاد، وانخفاض تقدير الذات، ولديها مشاعر عدم الكفاية كما أنها تشعر بعدم وفائها لتوقعات المجتمع الذي تنتمي إليه، وبالتالي فإنها تلوم نفسها وتصاب بأعراض الإكتئاب وتشعر بالعجز Helplessness حتى تصل لحد الشعور بالوحدة النفسية كلها مظاهر تعبر عن مدى شعور المرأة بالإغتراب.³

وعموماً، يمكن القول بأن التحرش الجنسي بالمرأة بصفة عامة والعاملة بصفة خاصة له تأثيره السلبي على الضحية، إذ نجدها تعاني من الوحدة وسوء التوافق النفسي والاجتماعي، بالإضافة لنقص تفاعلها مع الآخرين (الزملاء/الأصدقاء)، والانسحاب الاجتماعي، كما تعاني من فوبيا المؤسسة وفقدان الأمن النفسي مما يؤدي إلى تدني مفهوم الذات.

2- الآثار الاقتصادية للتحرش: حيث أن ضحية المتحرش يؤثر على إنتاجيتها، فمما لا شك فيه أن المرأة تساهم في قوي بشرية تساعد علي زيادة الدخل القومي للدولة وزيادة مستوي معيشة الأسرة

¹ قطب محمد: مرجع سبق ذكره، ص 32.

² آيات إبراهيم صبيح: مرجع سبق ذكره، ص 2838.

³ إيمان عبد الوهاب مأمون: "فاعلية برنامج إرشادي لتخفيف من حدة الشعور بالوحدة النفسية للمرأة المساء إليها"، مجلة الدراسات النفسية، المجلد 21، العدد 2، مصر، أبريل 2011، ص 250.

وذلك من خلال عملها في الوظائف المختلفة في حين أن التحرش الجنسي بالمرأة في بيئة العمل يؤثر على حجم إنتاجيتها في العمل.¹

3- الآثار الصحية للتحرش: إن تعرض المرأة بصفة عامة والعاملة بصفة خاصة للتحرش بها جنسياً يؤثر على حالتها النفسية والبدنية والذي بدورها يؤثر على كفاءتها في العمل. حيث يخلق لها نوع من النفور من ميدان العمل، بسبب عدم الشعور بالأمن الشخصي على بدنها وكرامتها الشخصية والذي يسبب لها القلق، وبطبيعة الحال فالقلق يجعل الشخص يفقد التركيز أثناء أداءه المهام الموكلة له، كذلك يؤثر بصورة سلبية على حالتها البدنية والنفسية ومعاناتها من الأمراض النفسية وجسدية. وعليه هذا المشكل يؤدي إلى خلق مشكلة اجتماعية مرتبطة بعدم تكافؤ الفرص في سوق العمل بين الأيدي العاملة من الذكور والإناث.²

4- الآثار الاجتماعية للتحرش: يؤدي التحرش الجنسي إلي التفكك المجتمعي، زيادة العنف في المجتمع والجرائم بين أفراد المجتمع، وكذا فقدان السمعة المهنية، وفرص العمل واضطراب علاقتهم الاجتماعية مع أصدقائهم وأسرتهم.

5- الآثار السياسية والأمنية في المجتمع: فتداعيات التحرش الجنسي لا تقتصر علي البعد النفسي والاجتماعي والاقتصادي فقط بل تمتد لتشمل الجانب السياسي والأمني، فتفاقم هذه المشكلة يصيب المجتمع بحالة من حالات الفوضى وعدم الاستقرار، الأمر الذي يؤدي إلي ظهور مشكلات أخرى مثل الإرهاب والتطرف الديني الأمر الذي يزعزع الأمن الداخلي والخارجي للدولة حيث يسمح للدول العظمي بالتدخل في الشؤون الداخلية بحجة حماية حقوق الإنسان، تزايد الحركات الاحتجاجية والمظاهرات في المجتمع الأمر الذي يؤدي إلي انهيار شرعية النظام والحكم.³

6- آثار التحرش الجنسي في بيئة العمل يعد التحرش الجنسي في أماكن العمل من التصرفات العدوانية التي يظهرها شخص أو مجموعة من الأشخاص اتجاه الطرف الأخر، لذلك نجد أنه من الصعب تحديد السلوكيات أو التصرفات التي تدخل في نطاق التحرش الجنسي، لذلك نجد "هنر ليمان" Heinz Leymann في بداية 1980 قام بتوظيف مصطلح Mobbing والتي تعني المواجهة، لوصف مسار التدمير الذي يكون ضحاياه أشخاص في أماكن العمل، إذ يعد أول باحث قد اعتبر هذه الظاهرة "معضلة اجتماعية" فقد اعتبر التحرش الجنسي بأنه تتابع تعبيرات وتصرفات عدوانية لفترة طويلة نوعاً ما، يعبر عنها

¹ : أحمد محمد عبد اللطيف عاشور: مرجع سبق ذكره، ص 43، 44.

² : عادل محمد هريدي، طريف شوقي محمد فرج: مرجع سبق ذكره، ص 4.

³ : أحمد محمد عبد اللطيف عاشور: المرجع السابق، ص 44.

الفصل الثاني التحرش الجنسي في الخطاب السوسولوجي

أو يظهرها شخص أو عدة أشخاص اتجاه شخص آخر. حيث أجرى دراسة حاول من خلالها إيضاح السلوكيات التي تنتمي لفعل التحرش في نطاق العمل، فقد قام بوضع قائمة مكونة من خمسة وأربعين (45) سلوكاً موزعة على خمس مجموعات، ويكون ثمة تحرش في أوساط العمل، عندما يتكرر سلوك واحد منها أو أكثر وذلك على الأقل مرة واحدة أسبوعياً، خلال فترة دُنيا مقدرة بحوالي ستة أشهر.¹ لذلك فوفق هذا المنظور فإن التصرف أو سلوك يقوم به شخص يكون تحرش جنسي إذا كان واحد من خمسة وأربعين سلوكاً التي حددها "هنز ليمان".

ووفق هذا المنطلق، يمكن القول بأن العنف الجنسي في البيئة التنظيمية بغض النظر عن أشكاله والممارس على شخص خلال فترة العمل، سلوك غير مقبول اجتماعياً، بل ويعد خطأ جسيماً، واعتباراً للمسؤولية الواسعة التي يتمتع بها مسؤولوا المنظمات الخاصة بحماية وترقية وشكر العمال الذين لا يقبلون بسهولة التحرش بهم، لذلك فقد عززت العدم من الدول تشريعاتها في هذا المجال.²

لذلك فالتحرش الجنسي يعد نوع من أنواع التمييز الجنسي الذي يتعلق بسلوكيات جنسية، إما لفظية وإما جسدية، أو على شكل تلميحات يقصد بها التعدي على طرف آخر، ومثل هذه الممارسات لا تمس مكان محدد وإنما في أماكن مختلفة، حيث نجد بعض أشكال التحرش الجنسي والمضايقات تتم في بيئة العمل، وتترتب على المضايقات الجنسية أثناء العمل نتائج ضارة تلحق بالمرأة وتؤثر على إنتاجيتها وأدائها لعملها، وتجعلها عرضة للإصابة بالضغط والاضطرابات النفسية والمشاكل الصحية.³ وكثرة التأخر عن العمل لتجنب التحرش أو بسبب مرضها من شدة التوتر مما يؤثر على المؤسسة باضطرابات تأدية العمل، الانضباط، الفعالية، والمردودية، وهذا الوضع يعرقلها هي أيضاً فيحول دون حصولها على ترقية مهنية أو منصبها.

فضلاً عن هذه الممارسات السلوكية تجعل دافعية المرأة نحو عملها ضعيف، بالإضافة إلى غياب الالتزام الوظيفي والرضا عن الظروف السائدة في بيئة العمل والتي بدورها ستؤثر على مستوى أدائها للمهام الموكلة لها.⁴ وقد تضطر المرأة إلى ترك العمل والبحث عن عمل آخر، أو تطلب النقل إلى أحد الأقسام داخل المؤسسة، ومن شأن تلك المضايقات أن تشعر المرأة بالإحباط والإحساس بالدونية، مما يؤثر على حياتها

¹: Gilbert Künziet Al Harcèlement Sur Le Lieu De Travail, Polytechniques Et Universitaires Romandes, 1 Ere Edition, 2006, P 29.

²: Op.Cit ,P 825.

³: ليلى فيضي وآخرون: الحقوق الإنجابية (مسرد مفاهيم ومصطلحات)، المبادرة الفلسطينية لتعميق الحوار العالمي الديمقراطي "مفتاح"، فلسطين، 2006، ص 17، مأخوذة من الموقع: <http://www.miftah.org>، الساعة 14.30، 2018/05/16.

⁴: فرج هشام عبد الحميد فرج: التحرش الجنسي وجرائم العرض، مطابع دار الوثائق، ط1، القاهرة، 2011، ص ص 42.

العملية والعائلية، ويشمل التحرش الجنسي الملاحظات الشخصية غير مناسبة، أو غير المرغوب فيها عن المظهر الشخصي، و/أو النشاطات الجنسية التي تؤثر بطريقة مباشرة أو غير مباشرة على أدائها الوظيفي، وهذا يبدو واضحاً في سياسة الطرد أو التثبيت، حيث يشترط المديرون الرجال وجود علاقة شخصية مع المرأة، تحدد قرارهم فيما يتعلق بوضعها في العمل كمؤوس، وتمثل شرطاً مسبقاً لاستمرارها في العمل، خاصة تلك الوظائف التي تكون عليها منافسة كبيرة بين النساء.¹

ففي الولايات المتحدة وأوروبا تقدر الخسائر المادية المختلفة عن التحرش الجنسي بمئات الملايين من الدولارات بسبب الغياب، وضياع الوقت وانقسام الموظفين بين مؤيد ومعارض... وقد أظهرت إحدى الدراسات الأمريكية التي أجريت بين عامين 1978-1980 أن الخسائر الاقتصادية الناجمة عن التحرش الجنسي بلغت دولار 189 مليون.² كما يؤدي كذلك إلى:

-انقسام فريق العمل والصراع بينهما ما بين مؤيد ومعارض للواقعة وما ينتج عنه من ضعف في الانتاجية وانخفاض نسبة النجاح في تحقيق الأهداف المالية للمؤسسة.

-زيادة التكاليف المالية للعلاج الصحي والنفسي للتحرش .

-الخسارة البشرية بفقد الموظفين الخبرة لتقديمهم استقالتهم لتجنب التحرش الجنسي، أو نتيجة إقالة المتحرشين أنفسهم.

-زيادة التكلفة المالية للتقاضي، والضغط على المحاكم من كثرة القضايا وضياع وقت العمل في المحاكم والتحقيقات.³

وفي هذا السياق يرى "محمود فتحي" أن من أهم الآثار السلبية التي تخلفها مشكلة التحرش الجنسي في بيئة العمل تتمثل في تراجع الأداء الوظيفي، فضلاً على التأثير السلبي على الحياة الشخصية للضحية وتجعلها عرضة لنقد المجتمع، مما يسبب لها الإحباط والاكتئاب، حيث تصاب الضحية بالأرق ونوبات من الرعب أو الكوابيس والشعور بالخيانة والغضب، كما أنه يؤدي إلى شعورها بانعدام القوة وفقدان حسن السيطرة وفقدان الثقة بسبب فقدان الثقة بالأماكن المماثلة لمكان حدوث التحرش الجنسي.⁴

بالإضافة إلى تلك الآثار التي يخلفها التحرش بالنساء العاملات في بيئة العمل، نجد أيضاً بأنه غالباً ما تتعرض النساء اللواتي يتحدثن عن تلك الواقعة للاستهزاء والإهانة أو بأنهن "لا يمكنهن نيل الوظيفة". وينتج عن التحرش بهن مايلي:

¹: فرج هشام عبد الحميد فرج: مرجع سبق ذكره، ص 17.

²: المرجع نفسه، 43.

³: المرجع نفسه، ص ص 47، 48.

⁴: إسهام أبو بكر عثمان: مرجع سبق ذكره، ص 52.

الفصل الثاني التحرش الجنسي في الخطاب السوسولوجي

-التقسيم المهني يكون متحيزاً أو توصيات مهنية سيئة، وكذا تخفيض الراتب أو النقل أو التقليل من فرص التدريب أو فقدان أي فرصة للترقية وغياب الأمن الوظيفي.

-توفير مناخ عمل متوتر يتميز بضغوط من شأنه أن يقود الضحية إلى إصابتها بأمراض جسدية ونفسية، بالإضافة إلى خلق جو عمل كاره للوجود العمال الآخرين، فضحايا التحرش الجنسي يعانون من الضغوط النفسية والحساسية والأرق ومشاكل صحية كآلام في الرأس والاضطرابات الهضمية.

-شعور ضحايا التحرش الجنسي بأنهم مهانات وفقدن كرامتهن وبأنهن منبذات مما يؤدي إلى خلق مشاكل عائلية خطيرة قد تصل إلى الطلاق.

-الإضرار بالمستقبل المهني للضحية بوضع تقرير سيء أو توصية سيئة.¹

وبناءً عما سبق، يمكن القول بأن التحرش الجنسي يعد أحد العوامل الضاغطة على المرأة بصفة عامة والنساء العاملات بصفة خاصة، فإذا استجابت لنزوات الجاني إنها ستخسر كرامتها واحترام الآخرين لها، وإذا رفضت فستخسر وظيفتها أو موقعها داخل المنظمة، أو أنها ستشعر بفقدان الأمان في مكان عملها، بالإضافة إلى شعورها بالاغتراب الوظيفي والنفسي والاجتماعي.

وعليه يمكن القول، بأن التحرش يعد أحد الملوثات النفسية لبيئة العمل، ويمتد هذا التأثير ليشمل حتى زميلات الضحية، حيث أنهن يشعرن بالعجز، بأنهن مهددات واحتمال كبير تعرضهن للتحرش خاصة بعد رؤيتهن ما حدث أو سماعهن عن وعدم تمكنهن من إيجاد سبل لردعه والخوف من نظرة المجتمع لهن في حالة الإبلاغ عن تعرضهن لهذا الفعل الشنيع.²

رابعاً: استراتيجيات مواجهة ظاهرة التحرش الجنسي:

1. دور مؤسسات التنشئة الاجتماعية في مواجهة التحرش الجنسي:

في ظل العوامل المتعددة لإحداث سلوك التحرش الجنسي الذي يقوم به الرجال ضد المرأة، فإنه ينبغي التعامل المباشر مع هذه الظاهرة الخطيرة التي تهدد كيان المجتمع ككل، من خلال البحث عن الجذور الحقيقية لها بدلاً من التعامل مع مظاهرها وأعراضها. فالتعامل مع هذه الواقعة يتطلب وضع العديد من التدابير والإجراءات الكفيلة بردع أو الحد من تفاقمها. وعليه ارتأينا إلى وضع آليات واستراتيجيات ردعية لمنع تفاقم وتغلغل هذه الآفة إن صح القول، والتي باتت تهدد كيان المجتمع واستقراره.

¹: أمل سالم العواودة: العنف ضد المرأة العاملة في القطاع الصحي، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، دون طبعة، عمان، 2009، ص 77.

²: ظريف شوقي محمد فرج، عادل محمد هريدي: مرجع سبق ذكره، ص 13.

1.1. الأسرة: إن الأسرة هي التي تنشئ الفرد الصالح للمجتمع لما تعرسه فيه من قيم دينية واجتماعية أصيلة تنأى به عن دروب السلوكيات المنحرفة، والتربية السليمة في الأسرة تمثل البذور السليمة للفرد الصالح، وما يجده الطفل داخل أسرته هو الذي يسهم اسهاماً مهماً في تشكيل شخصيته وميوله في المستقبل.¹ لذلك تمثل الأسرة أيضاً خطاً للدفاع لمواجهة المشكلات الاجتماعية بشكل عام ومشكلة التحرش الجنسي بشكل خاص، ولعل دور الأسرة هنا من خلال استقرار واقع الحالات الميدانية يتبلور في دورين أساسيين الأول يتمثل في التربية، إذ أن التربية الصحيحة تحول دون هذه المشكلات، ويتمثل الثاني في تقبل المشكلات التي يتعرض لها الأبناء.²

ومن هذا المنطلق، يمكن القول بأنه يبقى علي الأسرة أن تقوم بالدور التوعوي لأبنائها عن طريق توعيتهم باستمرار من تجنب الأماكن المظلمة أو الأماكن الخالية لأنها الأكثر خطورة، كما يجب علي الأسرة أن تحاول أن تتدخل في طريقة الملبس لأبنائها بالشكل الذي يضمن عملها طابع الاحترام فذلك من شأن أن يقلل من تعرضها لمعاكسات أو التحرش بنوعية المادي والمعنوي.³

2.1. المؤسسات التعليمية: تأتي المؤسسات التعليمية بعد الأسرة من حيث الأهمية في التربية والتنشئة، فالفرد يتأثر في الغالب بالجو الاجتماعي الذي يعيشه في المدرسة، لذلك فهو عامل عظيم في تكوين شخصية الفرد من الناحية التعليمية أو التربوية، وكذا في تقدير اتجاهاته وسلوكه في حياته المستقبلية وعلاقته بالمجتمع. إذ تساعده في ضبط انفعالاته ونزواته والتوفيق بين حاجاته وحاجات الآخرين. فضلاً عن تعليمه كيفية الانضباط السلوكي. فبقدر ما تنجح المدرسة في أداء دورها التعليمي والتربوي بقدر ما تقدم للمجتمع فرداً قادراً على التكيف مع المجتمع الذي يعيش فيه بما يسوده من قيم ومبادئ أخلاقية، وعلى العكس فإن فشلها في القيام بهذا الدور يشكل أحد العوامل الدافعة إلى بروز سلوكيات لا أخلاقية مثل التحرشات الجنسية في مختلف الأماكن (المنزل، العمل، الشارع، الجامعات... إلخ).⁴

فمنظراً لنقص التشريعات القانونية حول موضوع التحرش الجنسي وغياب التطبيق الفعلي للقوانين الردعية لمرتكب هذا الفعل الشنيع لحماية الفتيات والنساء في المجالات المختلفة، وجد بأن المؤسسات التعليمية تلعب دوراً كبيراً في مواجهة هذه المشكلة من خلال وضع برنامج للوقاية من التحرش الجنسي في المؤسسات التعليمية يقوم على:

¹: أبو شامة عبد الحمود: جرائم العنف وأساليب معالجتها في الدول العربية، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2014، ص 228.

²: وليد رشاد زكي: التحرش الجنسي في المجتمع المصري، رابطة المرأة العاملة، ط1، القاهرة، 2015، ص 89.

³: المرجع نفسه، ص 70.

⁴: سماح سالم سالم وآخرون: الخدمة الاجتماعية في مجال الجريمة والانحراف، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2015، ص 101.

✓ العمل على نشر الثقافة الجنسية عن طريق عقد الندوات التوعوية للشباب ومحاولة التطرق للأضرار الناتجة عن هذه الظاهرة.

✓ إلحاق المدرسين بدورات تدريبية لتوعيتهم بمدى خطورة المشكلة وأسبابها وكيفية مواجهتها، وكذا طريقة التعامل معها في حالة تعرضوا إلى مضايقات وتحرشات.

✓ العمل على تطوير وتحديث المناهج التربوية والعمل على تغيير الذهنيات من أجل ترسيخ وتكوين مجتمع تسوده الثقافة الجنسية التي تساهم بشكل كبير في الوقاية من هذه التجاوزات والسلوكيات غير أخلاقية.¹

3.1. دور الرادع الديني في التوعيط والإرشاد: يعد الدين من الناحية الوظيفية سند ومدعم للبناء الاجتماعي عن طريق منع الانحراف وتحديد مجربات التغيير، وهذا يؤدي إلى ضعف الوازع الديني الذي يرتبط بنقص التربية الدينية وغياب الدور الديني أو افتقاده أو تشوّهه في كثير من مؤسسات المجتمع الإعلامية والعلمية والعقلية.²

لذا فإن المسجد وكل الدور الدينية يمكن أن تسهم اسهاماً رئيسياً في التصدي لنزعة السلوكات الانحرافية كالتحرش الجنسي على سبيل المثال، وغرس القيم الدينية الفاضلة في نفوس الأفراد، ولا شك أن هذا الأمر كتب عنه الكثير من المختصين، وهناك كثير من الأدبيات التي أشارت إلى أهمية دور العبادة في بث روح الفضائل والتخلي عن الرذائل بشتى أنواعها.³

وخلاصة القول فالدين اليوم ليس مجرد طقوس وشعائر، وإنما هو المقام الأول عقيدة روحية وقيم نبيلة تتفاعل في أعماق النفس والتي تستقر في الضمير والوجدان، وغياب الدور الفعال للمؤسسات الدينية كالمساجد عند المسلمين والكنائس ساهم في انتشار الجريمة والانحراف بشتى أشكاله، وبالتالي عدم تحقيق الأمن والطمأنينة داخل بنية المجتمع إلى جانب ابتعاد عن تطبيق أحكام الواردة في القرآن الكريم لا سيما المتعلقة بمحاربة الزنا.

2. دور مؤسسات القانونية في مواجهة التحرش الجنسي:

لا شك أن الأمن وتفعيل القانون يقع علي عاتقها الكثير عند الحديث عن الوقاية من مشكلة التحرش الجنسي، لذلك لا بد تكثيف الجهود الأمنية في القضاء ليس فقط علي التحرش الجسدي ولكن علي

¹: عاشور أحمد محمد عبد اللطيف وآخرون: التحرش الجنسي (أسبابه، تداعياته، وآليات مواجهته)، جامعة القاهرة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، مصر، 2009، ص 50

²: طارق كمال: أساسيات علم الاجتماع الديني، مؤسسة الشباب، ط1، القاهرة، 2009، ص 74

³: عباس أبو شامة، عبد الحمود: مرجع سبق ذكره، ص 229.

الفصل الثاني التحرش الجنسي في الخطاب السوسيولوجي

التحرش اللفظي أيضا والمتمثل في المعاكسات والألفاظ النابية التي تتعرض لها الفتيات من بعض الشباب في الشارع، الجامعة والعمل، فلاشك أن التدخل في مثل هذه الأمور قد يجد بشكل كبير من مسألة التحرش الجنسي بنوعية المادي والمعنوي.¹

وكذا شكلت المنظمات العاملة في مجال حقوق النساء من خلال إجراء الدراسات والدعوة مع قضية العنف الجنسي ضد النساء لسنوات طويلة، ونجحت في وضع القضية على أجندة النقاش العام؛ كما تبنت بعض البرامج والأعمال الدرامية هذه القضية، مما ساعد في إثارة نقاش مجتمعي واسع حولها، خاصة مع تزايد أشكال العنف الجنسي واتخاذ طابع الانتهاك الجماعي.

ومع ذلك يبرر سلوك الجناة حتى ومع ذلك، ما زالت المواقف السائدة تلقي اللوم على النساء، وتبني موقفاً، وهو ما يشير إلى النظرة الدونية للنساء واعتبارهن المسئولات عما يتعرضن له، وإن أدانتها ظاهري عن أن الإدراك الثقافي العام للعنف الجنسي يربطه بالرغبة الجنسية، وهذا اختزال للقضية فضلاً عن ما يجري في الواقع الذي أثبت أن جرائم "العنف الجنسي" لا يمثل تعبيراً عن الرغبة الجنسية، بل هو وسيلة لإثبات سلطة الرجال على النساء من خلال التهديد باقتراح أفعال عنيفة، أو ممارسة تلك الأفعال فعلياً، كما أنه امتداد لأشكال التنميط القائمة على أساس الأدوار المرسومة.²

وعليه فلا شك من أن تكثيف التواجد الأمني ووضع القوانين لردع المشكلة من شأنه أن يقلل من مسألة التحرش الجنسي.

3. دور وسائل الإعلام في مواجهة التحرش الجنسي:

تلعب وسائل الإعلام دور أساسياً في مواجهة التحرش وأنقسم هذا الدور من واقع إلى دورين يتمثل في:
أولاً: الدور التوعوي لوسائل الإعلام: لوسائل الإعلام دوراً بارزاً من خلال توعية الجمهور بمخاطر التحرش الجنسي وليس ذلك فقط بل امتدت أهميتها إلى طريقة تعامل المتحرشات في مواجهة هذا الموقف فمما لا شك فيه أن هذا النمط التوعوي من الممكن أن يمد الفتاة بعد تثقيفي ميم تحتاج إليه.

ثانياً: تصحيح المسار الإعلام: هنا تجدر الإشارة إلى أن الإعلام يعتبر سلاح ذو حدين، فكما أن من الممكن أن يساهم بدور فاعل في عملية مواجهة التحرش الجنسي إلا أن قد يروج ليا أحيانا ولعل هذه المفارقة، حيث أن الحرمان الجنسي والكبت، وتنامي القنوات الإباحية ومواقع الجنس عبر الإنترنت من شأنه أن يتسبب في حدوث التحرش الجنسي.³

¹: وليد رشاد زكي: مرجع سبق ذكره، ص 91.

²: منى عزت: استغلال أجساد النساء بين الهيمنة الذكورية وسلطة العمل، مؤسسة أوكسفام نوفيب، مصر، 2009، ص 21.

³: وليد رشاد زكي: المرجع السابق، ص 92.

4. دور التربية الجنسية في الوقاية من التحرش الجنسي:

يعرف "عبد الله ناصح علوان" التربية الجنسية بأنها: "تعليم الولد -الذكر والأنثى- وتوعيته -بالتدرج- باختلاف بين الجنسين، بالقضايا التي تتعلق بالجنس وترتبط بالغريزة، حتى إذا شبَّ الولد وترعرع، تفهم أمور الحياة، وعرف ما يحل وما يحرم، وأصبح السلوك المتميز خلقاً له وعادة، فلا يجري وراء شهوة، ولا ينحرف في طريق الغواية والضلال".¹ وبهذا فالتربية الجنسية تعد نوع من التربية التي تمد الفرد بالمعلومات العلمية، الخبرات الصالحة والاتجاهات السليمة إزاء المسائل الجنسية بقدر ما يسمح به نموه الجسمي والعقلي والانفعالي والاجتماعي في إطار التعاليم الدينية والمعايير الاجتماعية والقيم الأخلاقية السائدة في المجتمع.² ومن هذا المنطلق، يرى مختصين في الحقل السوسولوجي بأن عمليات التربية الجنسية هي تطبيع الدور الجنسي والتي بواسطتها يكتسب الطفل المعايير وأنماط السلوك المنظور لها على أنها مناسبة لكل من الذكور والإناث في ثقافة ما، فقد يكون الميراث البيولوجي ذكوريا والتصرفات والسلوكيات أنثوية، لأن التنشئة التي تعرض لها هذا الطفل طبعته بالصبغة الأنثوية وهو ما يطلق عليه اضطراب الهوية الجنسية، حيث يولد الأفراد ولديهم إمكانية الشدة واللين والعدوانية أو السلبية (الذكورة والأنوثة)، ولا مناص من تعليمهم أن يكونوا مثل هذا الجنس أو ذاك.

وما نلاحظه في الواقع غياب التربية الجنسية في المجتمعات العربية بصفة عامة والجزائرية بصفة خاصة، فالوالدين على سبيل المثال لا يتحدثون بصراحة عن الأمور الجنسية مع أبنائهم، بغض النظر عن المؤهل العلمي والتربوي الذي يمتلكونه، لأنهم يشعرون بالإحراج في التحدث عن الجنس، وأن معظم الآباء لا يسهمون في التربية الجنسية داخل البيت، على الرغم من أن البيت يسهم بصورة أساسية في التربية الجنسية. ومن هنا فغياب الوعي في مكاشفة الأفراد وتوعيتهم للقيام بالدور الإيجابي في تنمية الإدراك والفهم لتلك المنطلقات والتثقيف المبصر القائم على أسس علمية ومنهجية وواقعية، تدفعهم للحصول على هذه الإجابات والتساؤلات من كالرفاق والإعلام وهو الأمر الذي يدفعهم في الكثير من الأحيان مصادر أخرى للوقوع في مشكلات وانحرافات جراء التعامل مع الدوافع الجنسية دون وعي وإدراك.

والحقيقة هي أن الجهل بالأمور الجنسية هو الذي يدفع لسلوكيات غير مسؤولة بدافع الفضول والتجريب، كثير من الآباء يعمدون للتهرب من هذه المسؤولية اعتقاداً منهم بأن لهذه العملية نتائج مدمرة على أبنائهم لأنها تزيد من إثارتهم و توقظ فيهم الرغبة الجنسية في سن مبكرة. لذلك فالتربية الجنسية لا

¹: علي مذكور: التربية الجنسية للأبناء، سلسلة سفير التربوية، الجزء الأول، القاهرة، ص 08.

²: أسماء عبد الرحمن صالح، رعد شريم: "اتجاهات الآباء والأمهات نحو التربية الجنسية وممارساتهم التربوية ذات العلاقة في منطقة عمان الكبرى"، دراسات، العلوم التربوية، المجلد 36، العدد 2، الجامعة الأردنية، 2009، ص 145.

تفصل عن أنماط الأخرى للتربية، الأخلاقية السلوكية، فهي عبارة على إنماء وتعديل السلوكيات الجنسية، حيث يصبح الفرد يفرق بين الأنثى والذكر، فالله عز وجل أكرمنا بدين يسهل لنا كل مفهوم العورة، مفهوم الستر، مفهوم الخطير الذي لا نجده في بيوتنا الاستئذان، فالمنظومة التشريعية الإسلامية تراعي الخصوصية الجنسية، تربي بالتربية الجنسية، فلا حياء في فهم الدين، ولا فهم العلم، فالطفل يشعر بهويته الجنسية في سن الثلاث السنوات فهو يصبح يعرف نفسه، ويشكل هويته.

5. إستراتيجية الضحية في مواجهة التحرش الجنسي:

إن المسؤولية في جريمة التحرش الجنسي تقع على الفاعل، وعلى المؤسسة التي يمثل هذه الممارسات فيها، هذا ولا تقع المسؤولية التي تعرضت للمضيقات الجنسية. وعلى المرأة أن تتبنى انتهاجاً عملياً ومهنيّاً فقد يتوقف التحرش الجنسي إذا استجابة المرأة للرجل الجنسي بأسلوب مهني أو عملي، فعلى المرأة أن تضع حدود حاسمة لذلك، وأما إذا أصر فأن اللوم لا يقع على المرأة، فهي مسؤولة فقط عن سلوكيها، وإذا واصل الإصرار الإصرار فيمكنها رفض ذلك، وكذلك تتجنب البقاء بمفردها مع الشخص الذي ينوي ممارسة التحرش الجنسي، وان تطلب ذلك تطلب مساعدة الزملاء، ويكون ذلك في أوقات العمل الرسمي، أو تكون بصحبة زميل أو زميلة.¹ وعليه يمكن للضحية أن تتبنى إستراتيجيتين للوقوف في للحد من ظاهرة التحرش الجنسي:

5.1. الإستراتيجية الدفاعية:

✓ تجنب والاستخفاف: وتتمثل هذه الإستراتيجية في ترك مسافة البرودة واللامبالاة.
✓ تغيير جدول العمل من حيث الزمان والمكان وذلك لتجنب التواجد وحدها في انجاز عملها مع المتحرش.

✓ الكذب إن تطلب الأمر بخصوص حياتها الخاصة، وذلك لإطفاء همة المتحرش.
✓ محاولة إقناع المتحرش أنه من الأفضل المحافظة والإبقاء على علاقة العمل فقط من أجل العمل جيداً معاً.²

وتأسيساً لما سبق، يمكن القول بأن المرأة تحتاج للحماية من هذا التورط قدرماً من الوعي والمعرفة من جانب المرأة أو المجني عليه عموماً، من ذلك عدم الاشتراك في الأحاديث الخارجة عن اللباقة، وعدم طرح المواضيع لشخصية وأسرارها العائلية، وعدم عرض شكواها من زوجها لزملاء العمل، لان بعضهم من

¹: السيد محمود: "نظرة إلى جريمة التحرش الجنسي (معناها وصورها، العام وأخطارها)"، مجلة الأمن، المجلد 49، العدد 197، مصر، 2007، ص 17.

²:Katz: **victimes de harcèlement sexuel se défendre**, Ed le Bord de l'eau, paris, 2007, p 72.

ضعاف النفوس سوف يستغلون ذلك للتودد إليها، وتجنب إبراز مفاتها وجمالها بقصد إغوائها لإعطاء بعض التنازلات ولا ينبغي أن تشاك في بعض الأحاديث الخارجية ولا نكت غير مقبولة، وإذا حاول رئيسها فتح موضوع ذا طبيعة جنسية فينبغي عليها تغيير موضوع الحديث، وتظهر اعتراضها عندما يظهر بأنه لا يمس جسمها عفوياً بدون قصد وإبعاد جسدها عنه ولا تعطي فرصة للانفراديه، ناهيك عن ارتداء لباس محتشم في مقر العمل ولا تحدث النساء عن أمور خارجة دون أن يعني ذلك أن تتسم بالاسترجال.¹

2.5. الإستراتيجية الهجومية:

ويقصد بها رد فعل الضحية لواقعة التحرش الجنسي، فالرد السريع والحاسم على المتحرش، من أول مرة، من شأنه أن يوقف معظم المتحرشين عن التمادي في وقائع التحرش، لذلك يجب أن تتدرب الإناث على كيفية إيقاف المتحرش في أي وقت، فلا توجد امرأة محصنة ضد التحرش الجنسي، لذلك لا بد أن تحتفظ الضحية بهدوء أعصابها، وأن لا تنهز وتفقأ أعصابها لأن ذلك سيفقدتها تعاطف ومساندة الآخرين عليها.²

وعليه فالإجراءات التي ينبغي على المرأة إتباعها في حالة تعرضها لمضايقات ما يلي:

- استشارة محامي: أي لا بد للمرأة أن تلجأ إلى محامي مختص في قضايا التحرش الجنسي لأنه يمتلك الخبرة الواسعة في هذا المجال، مع إعطائه قدر المستطاع من الأداة التي تدين الجاني.

- سرعة الإبلاغ: ينبغي ألا تغادر المرأة مكان عملها دون أن تقوم بالإبلاغ عن حادثة التحرش الجنسي لأن ذلك يعطي لها مصداقية، لأن المشكلة يزداد تفاقمها خاصة إذا كان الجاني هو مديرها في العمل، وبالتالي ستكون النتائج التحقيق ظالمة ومجحفة وفقد يترتب عنها نتائج سلبية كالفصل من العمل وحرمانها من الحوافز لذلك تمتلك الضحية شهود أو شهادة الشهود.³

خامساً: واقع التحرش الجنسي بالمرأة العاملة في الجزائر:

يعتبر التحرش ظاهرة مجتمعية تعاني منها المرأة الجزائرية سواء كانت تلك المجتمعات متقدمة أم نامية، كما نجد غالبية البلدان العربية تعاني من ذات المشكل حيث نجد 27% من الفتيات الجزائريات الجامعيات قد تعرضن للمضايقات الجنسية من قبل مدرسيهن كما اشتكى 44.6% منهن من المضايقات اللفظية بينما أفصحت 13.8% عن تعرضهن للمضايقات الجسدية ونجد 66% من النساء العاملات يتعرضن للإهانة في أماكن عملهن وتتراوح الإهانة بين المعاكسة بالكلام والغزل إلى التحرش الجنسي لعل الخطر الأكبر الذي

¹: السيد محمود: مرجع سبق ذكره، ص 17.

²: بن مزيان حنان: مرجع سبق ذكره، ص 251.

³: هشام عبد الحميد فرج: التحرش الجنسي وجرائم العرض، دار الوثائق للنشر والتوزيع، ط1، القاهرة، 2011، ص ص، 65، 66.

الفصل الثاني التحرش الجنسي في الخطاب السوسيولوجي

تواجهه بشكل عام حين تتعرض للتحرش الجنسي يؤدي بها إلى الخوف والإرتباك والإحباط.¹ وبذلك خرجت هذه الجريمة من دائرة الطابوهات المسكوت عنها سياسيا واجتماعيا وقانونيا إلى دائرة الخطر، وإن الجرائم التي تكون المرأة ضحيتها فمن خلالها تنتهك حرمة المجتمع بكامله، فغالبا ما تكون المرأة الجزائرية في العمل عرضة اللوم حتى ولو كانت هي الضحية وإذا لجأت لتقديم شكوى فإنها تعتقد أنها تعاني جراء الشكوى أضعاف ما عانت جراء التحرش. فالتحرش الجنسي في المجتمع الجزائري مرتبط بأسباب عديدة ما هو مرتبط بالجانب القانوني ومنها ما هو مرتبط بالجانب الوظيفي ومنها ما هو مرتبط بالجانب الأخلاقي والتربوي والديني.²

حيث تتعرض المرأة العاملة للعديد من التحرشات والمضايقات الجنسية من قبل رؤسائه أو زملائها في العمل، الأمر الذي يؤدي في الكثير من الأحيان إلى فصلها أو عدم ترقيةها لعدم استجابتها لهذه التحرشات، وفي العادة نجد المعتدي يختار الضحية التي يعتقد أنها ضعيفة، لذلك نرى المعتدين يستغلون ظروف النساء سواء غير متزوجات أو المطلقات، أو اللواتي مازلن في فترة التجربة في العمل، ولا يملكن الخبرة فيه. لذلك نجد نوعين من المضايقات الجنسية:

- النوع الأول: حسب مصطلح Quid Pro Quo أي من أجل ذلك أو إعطاء شيء نظير الأخر، بمعنى آخر المضايقة تكون على أساس البذل، والتي تكون فيها القدرات متعلقة بالتعيين أو إنهاء الخدمة أو الترقية أو الأجر مبنية على أساس موافقة الموظفة للعرض الجنسي، ويمكن التعرف على هذا النوع من المضايقة من حيث "ديناميكية السلطة".³

النوع الثاني: هو "البيئة العدائية"، أي يرتبط هذا النوع بخلق "بيئة العمل عدوانية"، حيث يقع فيها التحرش بالإكراه ومن الممكن أن يكون المتحرش فرداً أو مجموعة من الأفراد، وتستهدف بها المرأة أو مجموعة من النساء ومن الممكن أن يقوم بالتحرش شخص ذو سلطة أو زميل، وليس من الضروري أن يكون التحرش الجنسي سلوكاً جنسياً معلناً أو واضحاً بل قد يشتمل على تعليقات ومحاولات غير مرغوب فيها

¹ : إبراهيم عطيات أحمد: مرجع سبق ذكره، ص 6.

² : محمد إعراب: "التحرش الجنسي في الجزائر من الطابوهات المسكوت عنها إلى التجريم القانوني"، مجلة الأدب والعلوم الاجتماعية، العدد 08، الجزائر، 8 ماي 2009، ص - ص 445-490.

³ : محمد عبد الكريم محافظة وآخرون: "العوامل المؤثرة على العنف ضد المرأة العاملة في المجتمع الأردني"، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد 39، العدد 1، الكويت، 2011، ص ص 96، 97.

مثل: الحملقة والتصفير والعروض الجنسية، والأسئلة الجنسية والشخصية، إضافة لبعض الإيحاءات الجنسية واللمسات غير مرغوب فيها والقرص كلها أشكال لمضايقات تواجه المرأة في بيئة العمل.¹

وفي هذا السياق تشير العديد من الدراسات أن المرأة التي تعمل في منظمة ويكون غالبيتها من الرجال مثل المؤسسات الصناعية على سبيل المثال، وخاصة إذا كانت المهام الموكلة لها صعبة، ففي هذه الحالة تزداد الاحتمالات تعرضها للتحرش الجنسي، وفي مقابل ذلك تنخفض معدلات التحرش الممارس ضد المرأة في حالة كانت المنظمة يعمل فيها غالبية نساء، أي أنهن يقمن بحماية أنفسهن بزيادة نسبة تواجدهن في الأقسام المختلفة، وعليه فوجود عدد قليل في المنظمة يمثل عنصراً مثيراً لشبهة التحرش.²

لذلك نجد التحرشات الجنسية في بيئة العمل تأخذ أشكالاً متعددة منها: استخدام الألفاظ الجنسية في بيئة العمل، الالتصاق بجسد المرأة وكأن ذلك كان صدفة دون قصد، النظرات الجنسية، المسافحة بشكل تعمد، التعليق على الماكياج واللباس، استخدام الكلام الطيف، إبداء الرغبة في ممارسة العلاقات الجنسية، والتهديد بجرمانها من العمل أو الترقية، أو النقل من وظيفة إلى أخرى عند رفض العلاقات الجنسية.³

وعموماً فالتعرض للتحرشات الجنسية في بيئة العمل يشمل كل من الرجل والمرأة، سواء من قبل جنسين مختلفين أو يشمل أفراد من نفس الجنس ولكن تبقى نسبة النساء هي الأكبر من حيث معاناتها من التحرشات والمضايقات الجنسية لأنها الطرف الأضعف في هذه المعادلة.

والمرأة الجزائرية ليست بمعزل عن هذه المشكلة حيث أصبح "التحرش الجنسي" واحداً من كوابيس التي تعرقل المرأة العاملة ويحضر يومياً بحياتها وبشكل مؤذي، برغم القانون الذي يجرمه والذي تم سنه خلال السنوات القليلة الماضية لردع المتحرشين بها وحمايتها من هذا الاعتداء الذي لا يظهر للعيان، بل تحضره غالباً الضحية والمتهم. وبهذا أصبحت المرأة العاملة بالجزائر تعاني كثيراً في صمت مطبق خوفاً من الفضيحة في مجتمع لا يرحم، ويشهر بالمرأة قبل حتى أن يفصل فيما إذا كانت متورطة أو ضحية، ومن لم تخف من الفضيحة فهي تفكر وتمعن التفكير قبل أن تطرق أبواب المحاكم، ولذلك تعتبر مشكلة التحرش الجنسي في المجتمع الجزائري من المشكلات الهامة التي تستحق الدراسة وتحليلها من عدة زوايا:

¹ : منى عطية خزام خليل: "التخطيط لمواجهة التمييز النوعي للمرأة كمدخل لتحقيق الأمن الاجتماعي"، مجلة الدراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، المجلد 2، العدد 20، مصر، أبريل 2011، ص 655.

² : ظريف شوقي محمد فرج، عادل محمد هريدي: مرجع سبق ذكره، ص 11.

³ : محمد عبد الكريم محافظة وآخرون: مرجع سبق ذكره، 97.

1- التحليل السوسولوجي لظاهرة التحرش الجنسي في الجزائر:

لقد شهد المجتمع منذ زمن بعيد عدة جرائم وانحرافات أخلاقية عادت على الفرد والمجتمع بالضرر والأذى ومن بينها التحرش الجنسي، الذي يعد من الجرائم الجنسية التي يحاول فيها المتحرش استشارة الأنتى جنسيا دون رغبتها باللمس أو القول، ويرى الاجتماعيون بأن ظاهرة التحرش الجنسي التي باتت تهدد كيان المجتمع والتي تمس أهم فئة في المجتمع وهي المرأة، راجعة لتضافر عدة أسباب سمحت بتفشيها وتغلغلها في المجتمع، ويمكن إرجاع ذلك إلى تدهور وهشاشة منظومة القيم، بالإضافة إلى انتشار القنوات الإباحية وأغاني المثيرة التي تحرك فيهم الغرائز الجنسية.

كما أن تزايد الفجوة الإقتصادية في المجتمع الجزائري بين الفقراء والأغنياء أدى إلى وجود غضب مكتوم من الفقراء اتجاه الأغنياء، حيث أكدت العديد من الدراسات أن المتحرشون هم أبناء الطبقات فقيرة، هذا ونجد أب بعض الرجال يتخذون هذا السلوك كأداة لتعبير عن ذكورتهم (رجولتهم)، حيث أن المجتمع الجزائري ذكوري محضاً لدرجة أنه ألغى دور المرأة في المجالات المختلفة، واقتصر دورها فقط بخدمة الرجل، وإرضاء نزواتهم وشهواتهم الجنسية، إذ أنه لا يزال ينظر للمرأة كأنها أداة تستخدم لخدمة الرجل، وأن وظيفته لها هي الجنس، ووسيلة لتفريغ مكبوتاته الجنسية.

في المقابل ذلك يمكن إرجاع سبب قيام الرجل بهذا السلوك اتجاه المرأة إلى النظرة الدونية، والتخفيف الموجه ضد المرأة ومحاوله لإذلالها وممارسة للقهر والكلمات المهنية إلى أن يصل إلى درجة الهجوم الجنسي على المرأة، لذلك فالتحرش الجنسي يعتبر العائق الأول الذي تواجهه المرأة الجزائرية خاصة في السنوات القليلة الأخيرة، بحيث تبقى هذه الظاهرة كابوسا يقف في وجه طموح الكثيرات ويعرقل مسيرتهن المهنية، بل ويهدد حياتهن الخاصة والاجتماعية .

وفي هذا السياق أكدت مصلحة الطب الشرعي بالمركز الإستشفائي الجامعي " ابن رشد " في عنابة أن التحرش الجنسي أخذ منحى خطيرا خلال السنوات الأربعة الأخيرة، حيث أصبحت المرأة تعاني ظروف قاسية في العمل. وبلغت الأرقام تؤكد بعض الإحصائيات أن الأساليب اللفظية تمثل 70 % من الوسائل المعتمدة في التحرش الجنسي على النساء في العمل، في حين تحتل السلوكات الغير لفظية مثل النظرات المريبة. وحسب مختصين في علم الاجتماع بجامعة باجي مختار بعنابة فإن المتحرش جنسيا يعتمد على مثل هذه الأساليب (اللفظية وغير اللفظية) ليصل إلى مرحلة الضغط المتمثلة في زيادة الأعباء المهنية على الضحية ، بالإضافة

إلى انتقاد سلوكياتها وإبراز العيوب المهنية مثل التأخر عن موعد العمل، عدم الإنضباط، وأخيرا الطرد من العمل إلى الشارع.¹

وقد أكد مختصون في الحقل السوسولوجي أنه من الضروري وضع قانون يحمي المرأة من التحرش الجنسي في العمل، بالإضافة إلى فتح قنوات الحوار وإزالة جدار الصمت، لأن التكفل الجيد بالمرأة العاملة قد يحقق نجاحات كبيرة في سوق العمل. وبدأ الاهتمام بقضية التحرش الجنسي في أوساط العمل في الجزائر من خلال فتح مراكز الإصغاء- والمساعدة لضحايا التحرش الجنسي بداية من ديسمبر 2003، من طرف اللجنة الوطنية للنساء العاملات الجزائرية برئاسة رئيسة الاتحاد العام للعاملات الجزائريات سمية صالحية.²

هذا ويؤكد مختصين في هذا المجال بأن التحرش الجنسي بالمجتمع الجزائري أقل انتشارا بالمقارنة بالمجتمعات الغربية وهذا لا يعني عدم وجودها ويرجع ذلك إلى سببين رئيسيين: الأول يتمثل في وجود وازع ديني، أما الثاني فيرجع لعدم معرفتهم بالأرقام الحقيقية حول هذه الواقعة بسبب قلة التبليغ والكتم عنها، فالمعركة الحقيقية التي ينبغي القيام بها هي محاولة "كسر حاجز الصمت"، بهدف تغيير نظرة المجتمع لهذه المشكلة وإخراجها من دائرة "الطابوهات أو العيب"، فبما أنها موجودة فلا بد من التطرق إليها ومعرفة الأسباب للخروج بمجموعة من الاقتراحات التي من شأنها أن تحد من تفاقمها وتغلغلها في المجتمع ككل والمؤسسات بشكل خاص، لأنها تعرقل قدرتهن على المشاركة الفعالة في الحياة العامة، وتساعد على بروز مظاهر الاغتراب في البيئة التنظيمية."

2- التحليل السيكولوجي لظاهرة التحرش الجنسي في الجزائر:

يرجع المختصون في علم النفس بصفة عامة وفي الجزائر بصفة خاصة سبب ارتكاب جريمة التحرش الجنسي إلى جملة من العوامل منها الكبت الجنسي، حيث أننا نجد الشباب يعانون من كبت، الأمر الذي يدفعهم لقيام بمثل هذا السلوك كوسيلة للتعبير عنه، إذ أنهم لا يجدون أي منفذ متاح لهم لإقامة العلاقات الجنسية إلا عن طريق التحرش، وهذا ونجد الأشخاص المتحرشون يعانون من الحرمان العاطفي ويلجأ إلى الانطواء بنفسه، فتفريغ هذه الطاقة الجنسية لا يكون إلى عن طريق ممارسة هذا السلوك، وعليه نجد بن الشارع أصبح المتنفس الوحيد لغالبية الشباب وذلك عن طريق الغزل، وإلقاء بألفاظ جنسية على النساء المرات في الشارع.

¹: حسبية موزاوي: التحرش الجنسي... واقع مرير وانتهكات صارخة، يومية أخبار اليوم، مقال تم إصداره بتاريخ: 2014/03/05، على الموقع www.akhbarlyoum.dz، تم الاطلاع عليه بتاريخ: 2018/03/20، الساعة 15.30.

²: سميرة عوام: المرأة ضحية التحرش الجنسي في الإدارات الجزائرية، يومية الفجر، مقال تم إصداره بتاريخ: 2009/01/04، على الموقع [www. Al-fajr.com](http://www.Al-fajr.com)، تم الاطلاع عليه بتاريخ: 2018/03/21، الساعة 20.00.

هذا ونجد من العوامل التي زادت من تفاقم هذه الظاهرة في المجتمع الجزائري من وجهة المختصين في علم النفس هو غياب التربية الجنسية، حيث تعاني الأسر الجزائرية من غياب ثقافة الحوار في هذا الموضوع لأنه يعتبر من وجهة نظر الآباء من المحرمات، والطابوهات المسكوت عنها، فعدم تلقين الطفل لهذا التربية في مراحل نشأته زاد من تفاقم هذه المشكلة الخطيرة التي تغلغت في وسط المجتمع الجزائري.

3- رأي رجال القانون في التحرش الجنسي في المجتمع الجزائري:

تعد ظاهرة التحرش الجنسي من الظواهر الخطيرة التي يقوم بها الجاني بانتهاك حرمة وعرض الجني عليها، لذلك أولى المشرع الجزائري أهمية بالغة لهذا الموضوع من أجل ضمان حماية المرأة من أي فعل من شأنه أن يمس بكرامتها أو عرضها، خاصة المرأة العاملة وذلك بوضع قوانين ردعية لفاعل أو مرتكب هذه الجريمة. حيث تنص المادة 333 مكرر 2 بأن المعتدي يعاقب بالحبس من شهرين إلى ستة أشهر، وبغرامة من 20.000 دج إلى 100.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل من ضايق امرأة في مكان عمومي، بكل فعل أو قول أو إشارة تخدش حياءها، هذا ونجد أيضا بأن المشرع الجزائري وفق المادة 333 مكرر 3 بأن هذا الفعل إن لم يشكل جريمة أخطر، فإنه يعاقب بالحبس من سنة إلى ثلاث سنوات وبغرامة مالية من 100.000 دج إلى 500.000 دج كل اعتداء يرتكب خلصة أو بالعنف أو الإكراه أو التهديد ويمس بالحرمة الجنسية للضحية.¹

هذا ونجد المشرع الجزائري لم يغفل قضية تعرض لفعل التحرش الجنسي، ومعاقبة كل مرتكب لهذا الفعل المخل بالحياء، وهذا وفق المادة 341 مكرر من الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966 بأن: "يعد مرتكبا لجريمة التحرش الجنسي ويعاقب بالحبس من سنة إلى ثلاث سنوات وبغرامة مالية من 100.000 دج إلى 300.000 دج، كل شخص يستغل سلطة وظيفته أو مهنته عن طريق إصدار الأوامر للغير أو بالتهديد أو الإكراه أو بممارسة ضغوط عليه قصد إجباره على الاستجابة لرغباته الجنسية، وهذا ويعد كذلك مرتكبا لجريمة التحرش الجنسي، كل من تحرش بالغير بكل فعل أو لفظ أو تصرف يحمل طابعا أو إيحاء جنسيا وتكون العقوبة نفسها المنصوص عليها في الفقرة السابقة."²

وعليه فمن خلال ما سبق يتبين بأن المشرع الجزائري حصر جريمة التحرش الجنسي في بيئة العمل في إطار علاقة تبعية أي علاقة الرئيس بمروؤوسيه أثناء ممارسة الوظيفة وبالتالي حسب المادة 341 مكرر فإن

¹: القانون رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر 1386 الموافق 8 جوان 1966، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية (اتفاقيات دولية، قوانين، ومراسيم قرارات وأراء، مقررات، مناشير، إعلانات وبلاغات)، العدد 71، 30 ديسمبر 2015، ص 3.

²: المرجع نفسه، الصفحة نفسها.

المشرع الجزائري يخرج عن التجريم ما يصدر عن زميل في العلم أو زبون في المؤسسة. ولكن المشرع أغفل نقطة مهمة في هذه الجريمة، وهي تعريف التحرش الجنسي فهو لم يضع تعريفاً واضحاً لهذه الجريمة وحصرها فقط في إطار عملي وظيفي مهني فقط لا غير، في حين أن التحرش قد يحدث من مدرس اتجاه تلميذته، أو طبيب ومريضه، إلا أن ما يحدث في أماكن العمل هو الأكثر شيوعاً.¹

وجاء في تشريع العمل في المادة رقم (06) من القانون 90/11 الصادر في 21 أبريل 1990 أنه في علاقة العمل يكون للعمال كذلك: "الحق في الشغل الفعلي في احترام حرمتهم الجسدية و المعنوية وكرامتهم."²

وفي هذا السياق تجدر الإشارة بأن هذا القانون جاء كرد قانوني من جهة، وكضرورة للحد من جهة أخرى كنتيجة لتنامي وتفاقم هذه المشكلة في المجتمع الجزائري، وانتقالها من الشارع لتمتد لمواقع العمل، داخل المؤسسات والإدارات العمومية، وكاستجابة لنداءات الجمعيات النسائية المدافعة عن حقوق المرأة، والرافضة للعنف الممارس في حق هذه الفئة الضعيفة. لذلك تطالب منظمة العفو الدولية المدافعة عن حقوق المرأة من الحكومة الجزائرية أن تقوم بإستحداث قوانينها لمسايرة العنف الجسدي الممارس ضد النساء حتى لا تتفاقم الأمور لحد العنف الجنسي، ولكن القانون شيء والواقع شيء آخر، حيث نلاحظ بأن هذه القوانين تبقى نظرية ولا تتجسد على أرضية الواقع.

4-تحليل التحرش الجنسي من وجهة نظر رجال الدين في الجزائر:

يرى مجموعة من علماء الدين في الجزائر أن سبب انتشار ظاهرة التحرش الجنسي في المجتمع الجزائري خاصة في الآونة الأخيرة هو غياب وضعف الوازع الديني، وعدم الالتزام بالقيم والتقاليد والثقافة الدينية يؤدي إلى انتشار التحرش الجنسي التي تر بكل من الفرد والمجتمع.

حيث يقول "أحمد المجدوب" في هذا السياق: بأن البيئة الأسرية التي تحترم القيم الدينية ينذر فيها ارتكاب سلوك التحرش الجنسي، وعليه فالدين يعد عامل أساسي وحاسم في العلاقة بين تكوين الشخصية والسلوك الاجتماعي، إذ له أثر كبير في مقامة السلوك باعتباره داعياً إلى مغالاة شهوات النفس وكبحها كل ما هناك أن هناك هذا الأثر مرهون بمدى تدين الفرد، وهذا التدين أمر باطني له لا يمكن تلمسه وقياسه.³

¹: أحسن بوسقيعة: قانون العقوبات في ضوء الممارسة القضائية (المادة: 341 مكرر)، منشورات بيرتي، الجزائر، 2007، ص 157.

²: إتحاد العام للعمال الجزائريين: أوقفوا التحرش الجنسي، الجمعية الوطنية للمرأة العاملة، مطبعة سي الغربي، الجزائر، 2004، ص 03.

³: أحمد المجدوب: ظاهرة العنف داخل الأسرة المصرية، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية، القاهرة، 2003، ص 53.

حيث جاء في سورة النور تصريح واضح على تجريم الفواحش بكل أنواعها لقوله تعالى: ﴿إِنَّ الَّذِينَ يَحِبُّونَ أَنْ تَشِيعَ الْفَاحِشَةُ فِي الَّذِينَ آمَنُوا لَهُمْ عَذَابٌ أَلِيمٌ فِي الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ وَاللَّهُ يَعْلَمُ وَأَنْتُمْ لَا تَعْلَمُونَ﴾¹.

ومن هذا المنطلق فالتحرش الجنسي يمس الدين فهي جريمة دينية أخلاقية بالدرجة الأولى، لذلك ينبغي طرح هذه المشكلة ومحاولة إيجاد حلول لها، لأنها تمس القيم والأخلاق والمجتمع، فكما نعلم مجتمع بلا أخلاق مجتمع فاسد على مستوى كل الأصعدة، لذلك فالمجتمع مسؤول عن مواجهتها وطرحها في الواقع، فأخلاقياً نجد الإنسان يندهش عندما يرى أخاه الإنسان يخرج عن طبيعته وفطرته التي فطرها الله عليها سواء الرجل أو المرأة، حيث فطره الله على غرائز معينة فجنده يخرج عن هذه الغريزة الطبيعية البشرية التي لا تليق بمقام الإنسان كإنسان اصطفاها الله وكرمه على سائر المخلوقات الأخرى بملكة العقل، فبذل من السعي وراء ميولاته ورغباته الشهوانية التي تجعله لا يختلف عن الحيوان في هذه النقطة، ينبغي أن يضبط سلوكياته فإن استطاع أي يفلت من عقاب الدنيا، فإنه لن يفلت منها عند الله عز وجل.²

وعليه فالتحرش الجنسي وفقاً للشريعة الإسلامية محرمة حيث أن الرسول الكريم قد حرم النظرة الحرام واعتبرها الفقهاء سهم من سهام إبليس لعنه الله ولذلك قال الإمام علي كرم الله وجهه الأولى لك والثانية عليك والأولى النظرة التي تأتي دون تدبر وتمعن وتكون عارضة أمام الأخرى وهي المحرمة والتي يقصد بها التمعن والتدبر في مفاتن المرأة وجسدها والتدقيق في ذلك بدرجة تثير شهوة الرجل. قوله تعالى: ﴿وَقَالُوا جُلُودَهُمْ لِمَا شَهِدْتُمْ عَلَيْنَا لَانْطَقْنَا اللَّهَ الَّذِي انْطَقَ كُلُّ شَيْءٍ وَهُوَ خَلَقَكُمْ أَوَّلَ مَرَّةٍ وَالِيهِ تَرْجَعُونَ﴾³.

ومن خلال ذلك يمكن القول أن جريمة التحرش الجنسي بمفهومها التقليدي قد تأخذ أشكالاً وصوراً عديدة في الشريعة الإسلامية وبمفهوم المخالفة قد وضعت وبحق الأسس والقواعد والضوابط الكافية لجريمة التحرش الجنسي سواء وقعت في مصاف الجرائم والمعاقب عليها في الدنيا أو في الآخرة وفقاً لما ورد في كتاب الله وفي قول رسول الله صلى الله عليه وسلم.

ومن هنا تبرز مدى أهمية الدين في الحياة الاجتماعية لأنه يسد حاجة ضرورية وذلك بفضل القواعد والنصوص الشرعية والدينية التي تنظم علاقات الأفراد، والتي تعمل على التماسك الاجتماعي واستقرار

¹: سورة النور، الآية 19.

²: خليدة علوطي: التحرش الجنسي، قضايا اجتماعية - نقاشات لم ترى النور - حصة نبض المجتمع، إذاعة جيجل الجهوية، جيجل، يوم الثلاثاء 28 فيفري 2017 ساعة 10:00 - 11:00 سا.

³: سورة فصلت، الآية 21.

النظام والاطمئنان النفسي، إذ كفل الإسلام التعريف بالسلوكيات المنحرفة غير السوية ومنها السلوكيات الخاصة بالتحرش لأنه ينهي المؤمنين عنه ويصدّهم عن سبيله، فالدين ليس مجرد طقوس وشعائر وإنما هو في المقام الأول عقيدة روحية وقيم نبيلة تتفاعل في أعماق النفس وتستقر في الضمير والوجدان باعتباره داعياً إلى مغالبة شهوات النفس.

سادساً: معوقات الحد من ظاهرة التحرش الجنسي في المجتمع الجزائري:

هناك جملة من العقوبات أو الصعوبات التي جعلت عملية مكافحة هذه الظاهرة الخطيرة صعبة في المجتمع الجزائري، ويمكن تلخيصها في النقاط التالية:

1- الافتقار إلى تعريف قانوني: يؤدي غياب التجريم التشريعي للتحرش الجنسي وعدم كفاية التعريفات القانونية لمختلف أشكال الاعتداء الجنسي، إلى خلق حالة من الارتباك حول نوع وجسامته كل مخالفة. إن المصطلح المستخدم في العادة لوصف التحرش الجنسي وهو «التحرش»، يغطي جملة عريضة من «المعاكسة» وحتى الاغتصاب. ولم يتم تداول هذا المصطلح في اللغة اليومية من الأفعال، فمؤخراً كان يشار إلى هذا السلوك بمسمى «المعاكسة» والذي يحمل معنى أقرب للملاطفة منه للتحرش، وكذلك هناك مصطلح «هتك العرض» الدال على جريمة جنائية تعني درجة الانتهاك الجنسي، ويستخدم بدوره في وصف الاعتداءات البدنية/الجنسية. لكن لها المصطلح تأويلات سلبية على الناحيات ويحيل إلى تعرض الناجية للتدنيس.

وبالطبع، هناك عدد من التداخيات لغياب التعريفات القانونية في هذا الشأن فقد ذكرت منظمات المعنية بالتوعية بالتحرش الجنسي أن النساء لا يعرفن عادة ما الذي يعتبر تحرشاً، مثل السب أو تقديم الدعوات على سبيل المثال، لا تعرف الكثيرات أن التحرش قد يكون لفظياً الجنسية غير المرغوبة. وبالتالي، يتم التقليل من جسامته التحرش الجنسي، مما يسهم في تصور بأنها مقبولة مجتمعياً على طرف الخيط.¹

2- حساسية الموضوع: يعد التحرش الجنسي من الطابوهات، حيث يلاحظ أن الكثير من الضحايا تخاف من الفضيحة وتلوّث السمعة لذلك فهي تفتقد لعنصر الشجاعة والجرأة لتحدث عنه.

3- غياب الإحصائيات والأرقام: من الصعوبات التي تجعل عملية الحد من مكلة التحرش هو غياب أرقام وإحصائيات دقيقة توضح نسبة التحرش الجنسي، وهذا يجعل الوقوف على آثار هذه الظاهرة بالتحديد أمر صعب، وكذا عملية إثبات المرأة لتعرضها للتحرش يعد أمر بالغ الصعوبة، خاصة إذا كان التحرش الممارس عليها لفظي فقط.

¹: الفدرالية الدولية لحقوق الإنسان: إقصاء النساء(العنف الجنسي ضد المرأة في المجال العام)، نظرة للدراسات النسوية، مؤسسة المرأة الجديدة، انتفاضة المرأة في العالم العربي، مصر، 2010، ص18.

- 4- وجود قناعات لدا الضحية بأن الجاني لن ينال العقاب الرادع له، وهذا يجعلها تفضل الصمت قبل أن يكرر هذا الفعل مرة ثانية.¹
- 5- عدم الاهتمام الكافي بظاهرة التحرش الجنسي من قبل الجهات الرسمية ونشر الوعي لمواجهتها، كونها ظاهرة تستحق الاهتمام والعمل على مستوى التغيير الاجتماعي.
- 6- قلة وعي الإناث وعدم استجابتهن لمثل هذا الموقف لأنها تدخل في دائرة المسكوت عنها.
- 7- المجتمع الجزائري مجتمع ذكوري حيث عادة ما يقوم بإسقاط التهمة على المرأة وبأنها السبب في حدوث التحرش أو دفع المتحرش للتحرش بها جنسياً، إما بسبب مظهرها أو تصرفاتها أو ملابسها أو جميعهم معاً.²
- 8- الخجل: يعد الخجل أحد العوامل التي تجعل عملية الحد من ظاهرة التحرش الجنسي صعبة، حيث أن الضحية تشعر بالخجل من الحادثة بسبب الخوف من موقف اللوم واستنكار اجتماعي من الآخرين.
- 9- التقليل من شأن الحادثة: حيث أن الضحية تشعر بأن ما تعرضت له أمر عادي، وأنها ربما حساسة للغاية، أو أنها تبالغ في العفة والاحتشام.
- 10- الشعور بالخزي والعار والذنب: فالضحية تشعر بالخزي والعار مما يحدث لها، بالإضافة إلى تحميل نفسها ما حصل لها وأنها الملامة والمذنبه وأنه خطأها.³
- 11- التكتّم: يعد تكتّم المرأة على موضوع تعرضها لتحرش من قبل الرجل من بين الصعوبات التي تجعل عملية الحد من التحرش صعبة. ويمكن إرجاع سبب سكوت المرأة في أغلب الحالات إلى الخوف من تلطّيح سمعة عائلتها بالإفصاح عن تعرضها لسلوك التحرش، حيث يشير في هذا السياق الدكتور "رشاد علي عبد العزيز موسى": "إن سكوت المرأة عن هذه المشكلة راجع إلى كون المرأة يجب أن تخضع لسيطرة الرجل (الهيمنة الذكورية) وبالتالي فهي الحلقة الأضعف، ومن ثم عليها الرضوخ حتى تكون صالحة ومثالية، لذلك نجد المرأة إذا تعرضت إلى التحرش فإنها تلجأ إلى التستر وكنتم هذه الواقعة، لأنها لو صرحت بما وقع عليها من اعتداء على حريتها وكرامتها فسوف يحملها المجتمع المسؤولية".⁴

¹:Rose.K : "**Zero Torler once for Sexual harassment by Supervisors in the work place: employers don't have areal choice journal of forensic, Psychology Practice, Vol. 4, 2004, P58.**

²: محمد أحمد محمود خطاب: مرجع سبق ذكره، ص ص، 201، 202.

³: Monica.M.Alzatt, **antinalional federation of social workers, and reproductive right** , Women's right affiliate ,Vol 24, No 02, PP 108-110.

⁴: رشاد علي عبد العزيز موسى: تساؤلات حول التحرش الجنسي والاعتصاب الجنسي والعطر الجاذبية الجنسية، مطبعة أبناء وهبة حسان، ط1، القاهرة، 2009، ص 52.

وهذا ما يعرف بالقهر الاجتماعي الذي يمارسه المجتمع من خلال نظرتة الدونية للمرأة وتحملها مسؤولية ما يقع عليه، فعندما يقوم رجل بسلوك معين وهو مخالف للمجتمع ينظر له بأنه أمر طبيعي جداً، أما إن مارست المرأة نفس التصرف فإنها تنبذ وتحتقر من طرف المجتمع. وهذا ما يجعلها غير قادر بالبوح في حالة تعرضها لواقعة التحرش من منطلق إحساسها بأنها كائن ضعيف.

وعليه وبناءاً عما سبق، يمكن القول بأنه بالرغم من الجهود المبذولة من قبل العديد من الجماعات النسائية والجمعيات المهتمة بحقوق النساء في كثير من مجتمعات العالم في السنوات الأخيرة، وكذا تصاعد الدعوة إلى الإبلاغ والإعلان عن أعمال العنف والاعتداء الجنسي والتحرش الممارس ضد المرأة، نجد المرأة على العموم تتحاشى أو تتردد أو تفضى التصريح أو الإبلاغ عن هذه الأحداث ذلك أن التصريح قد يعني دمار حياتها الشخصية أو مستقبلها الاجتماعي، كما أن وصولها إلى المؤسسات المعنية بدفاع عنها مثل مراكز الشرطة والجمعيات قد يتضمن كثيراً من المواقف التي تنكشف فيها التفاصيل أمام الآخرين مما قد يجعل المرأة الضحية تحس بأنها هي المتهمة.¹

سابعاً: الاتجاهات النظرية المفسرة للتحرش الجنسي:

قد يذهب البعض المفكرين إلى اتجاهات جندرية في تحديد موقفهم من دراسة موضوع التحرش الجنسي، بمعنى أنهم يتعاملون مع دراسة مثل هذه الموضوعات، باعتبار أنها خطاب نسوي خالص، أو موضوعة من ضمن شطحات النساء في الوقت الراهن، وهذا اتجاه يشوبه التمييز الجندري، لن التعرض بالدراسة والتحليل لمشكلة من المشكلات المرتبطة بالجنس في أي سياق اجتماعي، ما هو إل تعرض لمشاكل البناء الاجتماعي، والدولة والأسرة، والاقتصاد، والدين، والأخلاق.²

لذلك فإن محاولة رصد وتحليل الاتجاهات النظرية لدراسة موضوع التحرش الجنسي، تعد محاولة محفوفة بالمخاطر، لن هذه الظاهرة تختلط فيها الانحيازات الأيديولوجية والجندرية، مع التفسيرات الشائعة العلمية والغير علمية، من هنا وجب علينا تنفيذ مختلف المقولات النظرية المرتبطة بمثل هذا الموضوع، ومحاولة صياغة إطار نظري علمي، يضع في اعتباره تنقية الأفكار أولاً-، وخصوصية طرح مثل هذه المشكلة في السياق الاجتماعي الجزائري ثانياً.

ومن خلال مراجعة التراث النظري والبحثي الذي ارتبط بدراسة التحرش الجنسي في سياقات اجتماعية مختلفة، أمكن لنا التوصل إلى صياغة اتجاهات الرئيسية في دراسة التحرش الجنسي، على النحو التالي:

¹: أنتوني غدنز: علم الاجتماع، مرجع سبق ذكره، ص 294، 295.

²: نوال السعداوي: "الجنسانية في المجتمع العربي المعاصر"، مجلة المستقبل العربي، العدد 299، بيروت، جانفي 2004، ص 195.

1. الاتجاه التنظيمي:

يركز أصحاب هذا الاتجاه على أشكال التحرش الجنسي التي تتم داخل- وفقاً- لوجهة نظرهم - منظمات العمل أنه من أكثر أشكال التحرش انتشاراً، وأشدّها خطورة على المجتمع، ويذهب رواد هذا الاتجاه إلى أن المنظمات تتضمن عدداً من العوامل البنائية التي تدعم التفاوت في حيازة القوة بين الأفراد، وأن هذه العوامل تلعب الدور الحاسم في ظهور أفعال التحرش ضد النساء¹.

حيث يذهب أصحاب هذه الرؤية إلى أن هناك جملة من العوامل التي من شأنها أن تسمح بظهور أفعال التحرش الجنسي ضد المرأة، نظراً لكون المنظمات تمتلك عدداً من العوامل البنائية التي تدعم التفاوت وتخلق الفوارق بين الأفراد. ويمكن ذكر تلك الأسباب في النقاط التالية :

- طبيعة التدرج الهرمي الوظيفي داخل مؤسسات العمل.
- الفروق في العدد بين الجنسين داخل مؤسسة العمل، أي نسبة النساء داخل أي مؤسسة مقارنة بنسبة الرجال.

- مجموعة المعايير المهنية واللوائح القانونية التي تحكم مؤسسة العمل، أو تفسير المؤسسة وفقها.
- عدم كفاية الإجراءات القانونية الردعية التي تتخذها المؤسسة اتجاه ما يظهر فيها من ممارسات التحرش الجنسي.²

ويؤكد رواد هذا الاتجاه، على أن التحرش الجنسي داخل مؤسسات العمل يمثل انتهاكاً لحقوق المرأة، لما يرتبط به من تداعيات اجتماعية ونفسية واقتصادية، فقد يرتبط بمثل هذا الشكل من أشكال التحرش، دخول الأنثى في حالة من الصراع النفسي القاتل، هذا الصراع ينجم عن رفض الأنثى لفعال التحرش الجنسي من ناحية، وخوفها من أن يتم طردها من العمل، لأنه غالباً- ما تلقى الأنثى الكثير من التعسف داخل مؤسسة عملها، أو أن يتم فصلها من العمل، إذا ما واجهت أفعال التحرش الجنسي بالرفض، وخاصة ما إذا كان هذا الفعل صادر من أحد رؤسائها في العمل، أما إذا كان فعل التحرش الجنسي صادر من أحد زملائها، فإنه قد يترتب عليه عدم قدرة الأنثى على التكيف والاستمرار داخل مؤسسة العمل مما يعرضها لترك العمل، أو إهمالها الذي يؤدي بها إلى الطرد.³

¹: آيات إبراهيم صبيح: مرجع سبق ذكره، ص ص 2846-2847.

²: علي سعيد الطارق: "التحرش الجنسي بالمرأة الموظفة في المؤسسات الحكومية في أمانة العاصمة صنعاء وعلاقته ببعض المتغيرات"، مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، المجلد 12، العدد 4، صنعاء، 2014، ص 73.

³: مديحة أحمد عبادة، خالد كاظم أبودوح: مرجع سبق ذكره، ص 22.

وعلى الرغم من أهمية الأفكار التي يبنى عليها هذا الاتجاه رؤيته إل أنها تقدم تفسيراً لبعض أفعال التحرش الجنسي داخل مؤسسة العمل، وهذا في حد ذاته يمثل شكلاً لأكثر من أشكال التحرش الجنسي، لأنه يتجسد ويحدث في أكثر من سياق اجتماعي، يحدث في الأسرة ما بين المحارم وهو الشكل الذي لم تقدم له هذه الرؤية أي تفسير، ويحدث في الشارع، وفي وسائل المواصلات وغير ذلك، فالتحرش الجنسي متداخل مع العديد من مشاهد الحياة اليومية، إنه فعل مرتبط بعملية التفاعل ما بين الرجل والأنثى. كما أنه لم يعطي توضيحاً لأهم أشكال التحرش الذي يظهر في بيئة العمل إلى جانب ذلك ربط هذه الظاهرة بالجانب التنظيمي مهملاً في ذلك الجانب الاجتماعي الذي يتضمن التنشئة الاجتماعية والمحيط الذي يتعرع فيه المتحرشون، مبرزاً في الأخير آثار الظاهرة على المرأة العاملة.

2. الاتجاه الاجتماعي - الثقافي:

يجسد رواد هذا الاتجاه وجهة نظر الاتجاهات النسوية، حيث يتصور رواد هذا الاتجاه أن التحرش الجنسي فعل ناتج عن المنظمة الرعوية ذات السيطرة الذكورية، تلك السيطرة التي تمكن الرجال من أن يمارسوا القوة الجنسية لتأكيد سيادة وسيطرة الرجل، والحفاظ على هذه السيطرة وإعادة إنتاجها باستمرار.¹ فالأبوة: "عبارة عن اعتقاد ثقافي يتيح للرجل أن تكون له السلطة والقوة والهيمنة على المرأة والسيطرة والتحكم في سلوكها، وينظر لها على أنها تابعة للرجل وتعد من ممتلكاته".²

إن ما يسمى طبيعة "أنثوية"، "ذكورية" كانت ولا تزال تحدم إضفاء الشرعية على استمرار سيادة الرجال على حساب النساء، وتتخذ كذريعة لتقسيم الأدوار تبعاً للجنس، حيث لا يزال ينظر للمرأة ككائن ضعيف يتميز بالسلبات وأقل عقلانية يعتمد على العواطف، في مقابل ذلك ينظر للرجل على أنه الأقوى يكون أكثر عقلانية وأكثر فعالية³. وقد بين هذه الهيمنة الذكورية على النساء بشكل أكثر وضوحاً العالم "بير بورديو" Pierre Bourdieu في كتابه "La domination masculine" حيث يقول: "إننا ندرس الشروط الاجتماعية لإمكانية ممارسة السلطة"، وهذه الأخيرة لا تحيا مثلما أرى بورديو إلا في غفلة عن مسلماتها المخفية وقوانينها المستمرة وخلفياتها الصامتة التي تقوم منها مقام الضامن لتحقيقنا وشرط إمكان معاشتها... فالهيمنة خفية تمارس في الجسد وبالجسد أو امتداداته وعلى معنى الرمز والمعنى. لذلك نجد يشير دائماً على إضافة الطابع الشرعي (للهيمنة الرمزية/الهيمنة الذكورية) عبر (الرأسمال الرمزي / الجسد الأنثوي).

¹: آيات إبراهيم صبيح: مرجع سبق ذكره، ص 2847

²: معتوق جمال: مدخل إلى سوسولوجيا العنف، دار الكتاب الحديث، ط1، القاهرة، 2013، ص 274.

³: أوزولا شورى: أصل الفروق بين الجنسين، دار الحوار للنشر والتوزيع، ط2، سوريا، 1995، ص ص 19، 20.

حيث يكشف بورديو آليات الهيمنة الرمزية والذي أسماها "بالخيمياء الرمزية"، والفكرة هنا دوركامية استعارها من مفهوم "المانيا" التي تجعل من كل خاصية أيا كانت سواء قوة جسدية، ثروة، قوة حربية أو موهبة أو معرفة رأسمال رمزي. هذه الأخيرة تسمح بتحقيق ما أسماه بورديو "دائرة شرعية" والتي تتحقق بوجود ثلاث شروط مترابطة، فهذه الحلقات الثلاثة المكونة لهذه الدائرة حددها في مأسسة الطقوس الرمزية (التحرش الجنسي)، وشرعية المنتفذ (التحرش/الرجل)، وتواطؤ المسودين (الضحية/التحرش بها/المرأة)، ومنه فتعاملنا مع التحرش الجنسي وفق هذا المنظور باعتباره سلوك اجتماعي يرتبط بالبناء الاجتماعي ويعبر عن خلل في النسق القيمي.¹ ومعنى هذا أن إساءة معاملة المرأة هو نتاج هيمنة وسيطرة الرجل وأن خوف المرأة وبعيتها له يعطي الرجل ضماناً في أن تبقى المرأة خاضعة واعتمادية عليه، لذلك فالعنف الذي يمارسه الرجل عبارة عن وسيلة يستخدمها لاختضاعها لمطالبه وابقائها تابعة له من خلال ذلك النظام الأبوي. وعليه فالتحرش التي تتعرض له المرأة بصفة عامة والعاملة بشكل خاص ما هو إلا نموذج مصغر عن العنف الممارس ضدها والذي يرجع إلى البناء الاجتماعي الذي يتيح للرجل الهيمنة على المرأة وإلى أساليب التنشئة الاجتماعية التي تساعد كلاً الجنسين على تعلم الدور الجنسي المرتبط والمحدد لكل منهما.²

ويربط رواد هذا الاتجاه ما بين التحرش الجنسي وعمليات التنشئة الاجتماعية، من خلل أن الخبرة تدعم أفعال التحرش الجنسي من خلل اعتمادها على الجندر، فعمليات التنشئة الاجتماعية المعتمدة على الجندر تخلق وتحافظ على تفاوت القوة بين الرجال والنساء على المستوى الاجتماعي، ويعتمد أصحاب هذا الاتجاه على تدعيم رؤيتهم هذه من خلل الاستناد على أن أغلب مرتكبي فعل التحرش "التحرشون" من الرجال، وأن أهداف فعل التحرش في الأغلبية من النساء.³

ويمكن تبرير هذه السلوكيات التي يمارسها الرجل ضد كرامة المرأة حسب هذا الاتجاه إلى القمع الذي يتعرض إليه الرجل من سلطة عليا، وهو بدوره يمارس بسلطته الاجتماعية قمعاً آخر على المرأة، إذ كثيراً ما تستخدم المرأة "كوسيلة للتعويض على المهانة التي يلقاها الرجل المقهور اجتماعياً، وللتعويض عن قصوره

¹ بيير بورديو، جان كلود باسرون: إعادة الإنتاج، ترجمة ماهر: تريمش، مركز دراسات الوحدة العربية بدعم من مؤسسة محمد بن رشد، ط1، بيروت، 2007، ص 55-59.

² معتوق جمال: مرجع سبق ذكره، ص 273.

³ Kathleen M. Rospenda and Others, Doing Power: "The Confuence of Gender, Race, and Class in Contra powerSexual Harassment", Gender and Society, Vol. 12, No. 1, 1998, p41.

اللاواعي بإسقاطه على المرأة. وفي الحالتين تفرض على المرأة وضعية من القهر تقضي على إمكانياتها الذهنية والإبداعية، والاستقلالية، والمادية¹.

إن ثمة عدوانية ناتجة عن الاضطهاد الذي يلقيه الفرد المقموع، خاصة الموظف البيروقراطي المأجور في المجتمعات، التي لا تتيح له الحرية بكافة أوجهها. هذه العدوانية الناتجة عن الاضطهاد تصرف، أو تعاد كعدوانية، ناحية المحيط الذي يعيش فيه في المقابل، فإنه في المقدم القول إن تمتع المرأة بالأمن والحرية، وحصولها على حقوقها الإنسانية قد يمنح صورة أمينة للحرية والأمن والاستمتاع بالحقوق، التي يمنحها المجتمع المدني للرجل، فوضع المرأة في مجتمع ما يعكس صورة أقرب للصدق لوضع ذلك المجتمع.²

ليس هذا فحسب، بل يعتبر رواد هذا الاتجاه عمليات التنشئة الاجتماعية التقليدية القائمة على أساس الجندر، لا تعلم النساء فقط التسامح والتجاهل لفعال التحرش الجنسي من قبل الرجال، لكن تعلمهن أيضاً- تجنب المكافحة والاعتراض العدائي، إضافة إلى أن ثقافة المجتمع الجندرية تحذر النساء من العديد من المخاطر الاجتماعية والسيكولوجية التي قد تترتب على مقاومة أفعال التحرش بشكل واستراتيجيات علنية.³ كما يؤكدون بأن مشكلة التحرش الجنسي هي مشكلة اجتماعية وليست فردية، حيث أن الكثير من النساء يجدن أنفسهن في موقف من مواقف التحرش الجنسي يرتبط بالسياق الاجتماعي بعينه، بل تتعرض الأنثى لهذا الفعل من السياقات الاجتماعية المختلفة داخل العديد من المؤسسات الاجتماعية التي تتعامل معها الأنثى ومن خلال العديد من الأفراد ذوي الإمكانيات والوظائف المختلفة.⁴

وتأسيساً لما سبق، يذهب أصحاب هذا الاتجاه إلى أن التحرش الجنسي هو مجموعة الأفعال التي تتضمن مطالب جنسية غير مرغوب فيها بالنسبة للأنثى، وذلك في سياق علاقة قوة متباينة. حيث نجد أنهم يؤكدون على شيء واحد وهو ضرورة التركيز على تأثير النوع والطبقة والمكانة على ديناميكيات القوة داخل المستويات التفاعلية الاجتماعية والثقافية الفردية والإيديولوجية الجماعية عند دراسة التحرش الجنسي لأن القوة وممارستها هي أساس التحرش الجنسي، وهذه القوة ترتبط بمكانة المتحرش داخل حيزه أو الفروق والتباينات القائمة على أساس المكانة الاجتماعية أو الثقافية بين الجنسين. إضافة إلى أن ثقافة المجتمع

¹: مصطفى حجازي: التخلف الاجتماعي (مدخل إلى سيكولوجية الإنسان المقهور)، المركز الثقافي العربي، ط8، الدار البيضاء، 2001، ص 200.

²: بوعلي ياسين: القالوث المحرم (دراسة في الدين والجنس والصراع الطبقي)، دار الطليعة، ط4، بيروت، دون سنة، ص 67.

³: Phoebe A. Morgan, Risking Relation Ships: " Understanding The Litigation Choices Of Sexually Harassed Women", Law & Society Review, Vol. 33, No 1, 1999, Pp. 70-71.

⁴: علي سعيد الطارق: مرجع سبق ذكره، ص 74.

الجندرية تحذر النساء من العديد من المخاطر الاجتماعية والسيكولوجية التي قد تترتب على مقاومة أفعال التحرش والمتحرشين بشكل و استراتيجيات عملية، ويؤكد أصحاب هذا الاتجاه على أن مشكلة التحرش الجنسي ليست مشكلة فردية في العديد من المجتمعات بل هي مشكلة اجتماعية عامة عمى مستوى جميع مؤسسات المجتمع.

فنظرا لتفوق رواد هذا الاتجاه في تفسير هذا السلوك الانحرافي إلا أنه أهمل شيء مهم هو أن الظاهرة الاجتماعية ظاهرة متغيرة ، وبالتالي عملياتها تتميز بالديناميكية من مجتمع إلى آخر، فما هو موجود هنا ليس موجود هناك كما أهمل هذا الاتجاه استراتيجيات مواجهة ومكافحة هذه الظاهرة.

3. اتجاه دور الجنس:

ويربط هذا الاتجاه بين العنف بأشكاله المختلفة الموجهة ضد المرأة وبين الصورة الذهنية للمرأة عن الرجل في البناء الاجتماعي، هذه الصورة التي تتشكل من خلال العديد من العوام البنائية داخل المجتمع، وهذه الصورة الذهنية للمرأة عن الرجل -في الغالب- تحكمها النظرة الجنسية، أو النظر للمرأة كأداة جنسية، وهي المركب الأساسي داخل هذه الصورة حيث أن الرجل حتى وإن قبل المرأة في أدوار أخرى فإنه لا يغيب عن ذهنه الدور الجنسي للمرأة.¹ ونلمس هذا في قول "دافيد لوبرتون": "جسد المرأة ما هو إلا صلات رمزية وثيقة بين الجسد والمرأة، كما اعتبر المرأة الحامل تمثل قيمة إغرائية".²

وعليه فهذا الاتجاه جاء كمحاولة توفيقية لما اعتمده رواد الاتجاهين السابقين في صياغة إطار نظري يتضمن كلا الاتجاهين، ويذهب أصحاب اتجاه دور الجنس من منطلق أن التحرش الجنسي ناتج عن سيطرة أدوار الجنس على الأدوار الأخرى (كأدوار العمل)، بمعنى أن الرجال في مختلف السياقات أو موقف تفاعلي يتعاملون مع النساء من خلال دور الجنس فقط حتى داخل مؤسسات العمل.³

ومن هذا المنطق، نجد أصحاب هذا الاتجاه يربطون الأشكال المختلفة للعنف الموجه ضد المرأة وبين التمثلات الصورة الذهنية للمرأة عند الرجال داخل البناء الاجتماعي والثقافي، والتي في الغالب تحكيميا النظرة الجنسية الهيمنة الذكورية على أنها معطى طبيعي وليس بآء تاريخي وتشيع ممارستها على الصعيد الكوني متجذرة في أذهان أفراد المجتمع ويتم البرهان حوله قلم الجسد الأنثوي وتجسيد الأركيولوجية الموضوعية المبنية في لا شعورنا مشتركة بين سائر مجتمعات والتي يوضحها "بورديو" التقليد القبائلي الذي يعلن عن

¹: آيات إبراهيم صبيح: مرجع سبق ذكره، ص 2847.

²: دافيد لوبرتون: أنثروبولوجيا الجسد والحدائة، ترجمة: محمد عرب صاصيلا، المركز الثقافي العربي، ط1، بيروت، 2000، ص 82.

³: علي سعيد الطارق: مرجع سبق ذكره، ص 74.

نفسه بالاعتبار أن للرجل رؤية "فالونرجسية" و"كزمولوجيا أندرو مركزية".¹ هذه الأخيرة عبارة عن معطى طبيعي أي بامتلاك الذكر القضيب كما يشير "فرويد" بأنه مركز اهتمام العام. وتكمن هيمنته في قوته الجسدية والجنسية الاجتماعية التفاعلية بتحكمه في بناء مجتمعه فعلاقة الهيمنة تشرعن بتسجيلها في طبيعة بيولوجية هي بدورها بناء اجتماعي مطبع.

وفي موضوع الجنس تقول "سمية نعمان جسوس": "الحديث في الجنس حشومة! وحشومة كلمة يعسر أن نجد لها ترجمة تفي بمعناها فتارة تعني الحجل وتارة أخرى تعني الحياء لكن تضع كلمة حشومة في الحالتين مستعصية على الترجمة... فهي تتبدى لنا في صورة قناع سميك يفصل بين عالمين متعارضين أتم التعارض احدهما تحكمه المواصفات والعادات والثاني فقوامه الصمت والأسرار".²

وعند إسقاط هذه الاتجاه على بيئة العمل نجد المرأة داخل أي مؤسسة للعمل تؤدي العديد من الأدوار المهنية وقد تتفوق في ذلك على الرجل، ولكن هذا لا يمنع إمكانية تعرضها لأشكال مختلفة من التحرش الجنسي، وهذا ما يفسر لنا أيضا أشكال غير معتادة من التحرش الجنسي الممارس ضد المرأة في بيئة العمل، مثل تحرش الرؤوسين برؤوسائهم في العمل، إذا ما كان هذا الرئيس أنثى، وفي هذه الحالة يلعب الدور الجنسي للمرأة العامل الحاسم، حيث أن الأنثى في هذه الحالة تمتلك مقدرة من القوة المؤسسية أكثر من الآخرين، وهذا لا يتمتع تعرضها لأشكال من التحرش الجنسي، وإن كان بمقدار أقل من الحالات الأخرى التي تكون فيها عاملة عادية مثلها مثل باقي العاملين في نفس المؤسسة، حيث يكون إمكانية تعرضها للتحرش في هذه الحالة أكثر من سابقتها.³

وعموماً فرغم أهمية هذا الاتجاه في إعطاء تفسيراً وتوضيحاً لظاهرة التحرش داخل بيئة العمل، حيث تم ربطها بدور الجنس بمعنى أن نظرة الرجل للمرأة تكون جنسية، رغم تفوقه عليها في الأدوار المهنية وحتى في المستويات. هذا كله لم يقف حاجزاً أمام الظاهرة كما أن هذا الاتجاه تفوق في إعطاء النظرة الحقيقية للرجل نحو المرأة من خلال ربطها بالصور الذهنية التي تحكمها في الغالب النظرة الجنسية، إلا أنه أهمل شيء مهم وهو الفوارق الذهنية والحالات الطبيعية وغير الطبيعية كأشخاص أصحاب والمجانين وحالات نفسية كالشعور واللاشعور الذي أعطى له تلميح "سيغموند فرويد" من تفسير السلوك العدواني وذلك باعتبار التحرش من أشكاله كما أن هناك اتصال بين العامل الذهني (العقلي) والنفسى فالحالات النفسية التي يعيشها المراهق

¹ Guelbire Graguenuim: " **La Domination Masculine, Mohamed Assime La Quinzaine Littéraire**", N 795, septembre 1998, p1.

² سمية نعمان جسوس: **بلا حشومة-الجنسانية النسائية في المغرب**، الدار البيضاء، دون طبعة، المغرب، 2003، ص 109.

³ مديحة أحمد عبادة، خالد كاظم أبودوح: مرجع سبق ذكره، ص 24.

والشباب قد تصل في شكل صور ذهنية للجنس الآخر، ومنه هناك حلقة وصل بين الجهاز النفسي والسيالة العصبية للإنسان التي مركزها للدماغ.

4. الاتجاه النسوي:

الاتجاه النسوي أو النظرية النسوية لم تخلق من العدم، ولا بمحض الصدفة، وإنما نتيجة سلسلة من الكتابات المهمة بقضايا المرأة... واستمرت هذه الحركة في التوسع خلال السبعينات والثمانينات من القرن الماضي وأصبحت ظاهرة دولية، وظهر إلى الوجود كم هائل من الأدبيات الجديدة التي تناول جوانب حياة وتجارب النساء في بلدان كثيرة، كما تم نشر عدد من الدراسات الانتقادية للنظام السائد الذي يخضع النساء ويمارس عليهن الظلم والقهر، وهكذا تراكمت الدراسات والأدبيات المهمة بقضايا المرأة والتي سمحت بظهور النظرية النسوية، التي تعرف على أنها: "جزء من البحث الحديث المتعلق بالنساء، الذي يقدم نظماً عاماً وواسع المدى من الأفكار حول الملامح الرئيسية للحياة الاجتماعية والمهنية والتجربة النسائية عن طريق تصور يركز على المرأة".¹

وعموماً، لطالما ارتبطت الوضعية الاجتماعية والمهنية وحتى السياسية للمرأة بجهود الحركات النسوية التي سعت لضمان حقوقها السامية، ونعني بالحركة النسوية المنظومة الفكرية أو الحركية المدافعة عن مصالح النساء وداعية لتوسيع حقوقهن، وقد بدأ هذا الاتجاه كحركة تهدف إلى تحقيق قدر من العدالة الحقيقية داخل المجتمع، بحيث تنال المرأة ما يطمح إليه أي إنسان من تحقيق لذاتها بالحصول على مكافآت عادلة مادية ومعنوية مقابل العمل الذي تمارسه.²

وعليه سنحاول فيما يلي التطرق إلى أهم الاتجاهات النسوية التي تطرقت إلى موضوع المرأة ومحاولتها لرصد أهم المشاكل التي تواجهها.

1.3. اتجاه النسوية الاشتراكية: يستمد هذه المدخل جذوره من النظرية الماركسية، والتي تقر الأولوية

للصراع الطبقي والقضاء على اضطهاد النساء ومواجهة الحركة النسائية المعاصرة من خلال البحث عن تطوير إستراتيجية الهجوم على هيمنة وسيطرة الرجال، حتى يمكن إعادة بناء العلاقات بين الرجال والنساء، حيث ترى بأن قضايا المرأة كجزء ونتيجة للمجتمع الرأسمالي، فقهر المرأة مرتبط بالاستغلال وعن طريق تحقير المجتمع لقوة عمل المرأة وإنتاجها في العمل مدفوع الأجر والعمل غير مدفوع الأجر (المنزلي).³

¹: أحمد سالم الأحمر: علم اجتماع الأسرة بين التنظير والواقع المنتظر، دار الكتاب الجديد المتحدة، ط1، بيروت، 2004، ص ص 130، 131.

²: العزاوي وصال نجيب: المرأة العربية، دار أسامة للنشر والتوزيع، دون طبعة، الأردن، 2012، ص 9.

³: محمد سيد فهمي: مرجع سبق ذكره، ص 65.

حيث ينطلق هذا الاتجاه في تفسيره لظاهرة العنف الممارس ضد المرأة على فرضية أساسية مفادها: "أن العنف في المجتمع هو ميراث للظلم التاريخي وحالات القهر والاستلاب والتهميش التي تتعرض لها المرأة من قبل الطبقة الذكورية". ويفسر ماركس ذلك من خلال علاقات القهر والسيطرة والخضوع التي تأتي بسبب تطور قوى الإنتاج بشكل أبطأ من التطور الطارئ على علاقات الإنتاج، هذا التطور الراجع لتطافر عدة أسباب ثقافية واقتصادية، وكذا بسبب رغبة الطبقة المالكة لوسائل الإنتاج (الطبقة الذكورية)، والتمتع بتلك الوسائل ومخرجاتها ومنعها عن الطبقي الدنيا (الطبقة الأنثوية).¹

بالإضافة إلى وضع قوانين وتشريعات تعمل على تأصيل وتكريس الهيمنة الذكورية، على الطبقة الأنثوية. فمتبع لتسلسل التاريخي لأثر العوامل التي قادت إلى تكريس دونية الأنثى ورفع قيمة الذكور في المجتمعات الإنسانية، يصل على أهمية الأدوار التي تعملها العوامل الاقتصادية والمتمثلة في وسائل الإنتاج، طبيعة الطبقة المتحكمة بهذه العوامل، وكذا دور أسطورة تقسيم العمل، ودورها في تشكيل وتحديد ملامح الطبقة الاجتماعية داخل نطاق المجتمع الواحد. وهذا يوضح محاولة الرجل الدائمة لاختزال دور المرأة في إنجاب الأطفال والعناية بهم. وما يترتب عليه من تهميش لدور المرأة اقتصاديا واجتماعياً.²

ومن ناحية أخرى يرى أصحاب هذا الاتجاه الفكري أن العنف سلاح قوي في الحرب بين الجنسين، فالعنف بغض النظر عن نوعه يعد دائما أحد الوسائل الأساسية لفرض سيطرة الرجل، لذلك أصبح أداة متزايدة لمحاصرة النساء والعودة بهن إلى المنزل. كما أصبح الرجل يستخدم أساليب متنوعة من العنف (التحرش الجنسي، الاغتصاب، القسوة البدنية) لكي يحط من قدر المرأة بوجه عام.³

وعليه فإن سلوك التحرش الجنسي الذي يعد أحد مظاهر العنف الممارس ضد المرأة في بيئة العمل، كوسيلة من وسائل التي ينتهجها الرجل لإخضاع المرأة وإحكام سيطرته وسيادته الذكورية عليها.

2.3. اتجاه النسوية الراديكالية: تنطلق من اعتقاد مفاده أن الرجال هم المسؤولون عن استغلال النساء، وأنهم المستفيدون منه في نفس الوقت، فالبطيركية هي مصدر الاضطهاد الواقع على النساء والتي تعني السيطرة الذكورية في مقابل استهوان بالمرأة وتهميشها أو عدم الاعتراف بحقوقها، تقوم على مبدأ أساسي والمتعلق بكون سيطرة الذكر أو التحيز للنوع (الجنس) أمر لا يوجد فحسب في المجتمعات الرأسمالية، فالبطيركية هي الطريقة أو الأداة التي بواسطتها جميع الرجال يقومون باضطهاد النساء.⁴

¹: منير كرادشة: العنف الأسري (بيولوجية الرجل العنيف والمرأة المعنفة)، علم الكذب الحديث للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2009، ص 56.

²: المرجع نفسه، ص 57.

³: معتوق جمال: مرجع سبق ذكره، ص 228.

⁴: رياض القرشي: النسوية (قراءة في الخلفية المعرفية لخطاب المرأة العربية)، دار حضر موت للدراسات والنشر، ط1، اليمن، 2008، ص

فحسب هذا الاتجاه فإن البطيركية ظاهرة شاملة انتشرت في جميع المجتمعات عبر مختلف الأزمنة والمجتمعات، ويركز هؤلاء الدارسون على العائلة باعتبارها المنبع الأول لقمع المرأة في المجتمع، وأن الرجال يستغلون النساء ويحسرون دورها فقط في الأعمال المنزلية ويمنعونهن من الوصول إلى مواقع السلطة والتأثير الاجتماعي، فالنسويون الراديكاليون يختلفون مع الاتجاه البطيركية في تفسيره الأسس التي قام عليها هذا الاتجاه، ولكنهم يعتقدون بأنها تقوم على تملك جسد المرأة وعلى النشاط الجنسي بمختلف أشكاله.¹ إن الجنس بالنسبة للحركات النسائية الراديكالية يشكل سلطة في أيدي الرجال يمارسونها على النساء، وكون هذه الحركات قد محورت تصورها لقضية التحرر من مشكلة الجنس أو بمعنى آخر ظلم الرجال للنساء والذي يأخذ أشكال متعددة من بينها التحرش الجنسي، أصبح لزاماً عليها أن تضع برنامجاً حول هذا التصور. وهذا بدور يتطلب، أولاً تحديد الأسس الأيديولوجية والمؤسسة للجنس، حيث ترى هذه الحركات أن ثقافة الرجل قد جسدت خلال مسيرة التاريخ، جوهرية الدونية للنساء كإحدى افتراضاتها الأساسية، وقد انعكس هذا الافتراض في توزيع العمل بين الجنسين والمكافآت والسلطة.²

ونجد أصحاب هذا الاتجاه ينطلقون من فرضية أساسية تقوم على نمطية النظرة لكيفية الشكل التاريخي للمجتمع ذي الصيغ الذكورية، وقد ارتكزت هذه النظرية على النموذج الماركسي وأسست أطروحتها على أساس الصراع، حيث ركزت على أهمية أسلوب الإنتاج الثروة كونه المحدد الأساسي لتشكيل الأساس المادي، حيث ينتج عن طريقه العديد من أوجه الحياة الأخرى منها القيم والتقاليد والأعراف والقوانين والمعارف والوعي، إذ تربط هذه المدرسة بين ملكية ووسائل الإنتاج، (وهو في الغالب تميل لصالح الذكوري)، وتشكيل ثقافة المجتمع وإيديولوجياته، باعتبار الذين يمتلكون وسائل الإنتاج يوجهون أيديولوجيات المجتمع ويصنعون وعيها مما يخدم مصالحهم. وهذا ينسحب أيضاً على احتمالات تريف وعي الطبقة غير مالكة، وهي على الغالب الطبقة العامة أو الطبقة الأنثوية "بجازراً"، والتي حرمت من امتلاك الموارد النادرة على مر التاريخ بسبب خصائصها البيولوجية، وتم استنزاف وعيها وخضوعها للمنظومة القيمية والأفكار السائدة في المجتمع والتي تبرز من خلالها الهيمنة الذكورية على الأنثى.³

ونجد هذا الاستغلال يظهر في أشكال مختلفة من بينها التحرش الجنسي، حيث يرى التيار الراديكالي بأن هذه الواقعة تمثل إحدى تعبيرات السيطرة على جنوسة المرأة، وارتبط ذلك بارتفاع نسبة النساء وزيادة عددهن في سوق العمل، وبالتالي بروز اختلاط المهني، وهذا يجعل ظاهرة التحرش الجنسي جزءاً من طبيعة

¹: أنتوني غدنز: علم الاجتماع، ترجمة: فايز الصياغ، المنظمة العربية للترجمة، ط4، بيروت، 2005، ص 197.

²: أحمد سالم الأحمر: مرجع سبق ذكره، 139.

³: منير كرادشة: مرجع سبق ذكره، ص 62.

العلاقة بين الرجل والمرأة في أماكن العمل، إذ أن طبيعة علاقة العمل لا تنظر إلى هذه المشكل بوصفه فعلاً جنائياً بل تؤكد تلك العلاقات السببية للتحرش. بين حتمية التلاقي النسوي والطبقي، وصاحب العمل يتحكم برزق عماله من جهة، وجنوسة النساء من جهة أخرى. وبطبيعة الحال فالبنية الهرمية لموازن القوى الطبقية لا تخلوا من الهرمية الجندرية، الأمر الذي يكرس الدونية البنيوية للنساء ويهل السيطرة عليهن وعلى جنوستهن.¹

لذلك فالنظرية النسوية الراديكالية تؤكد على ضرورة إعادة تجميع قوى بهدف الطبقة النسائية في المجتمع مرة أخرى، وزيادة تماسكها عن طريق المنظمات والجمعيات النسوية المختلفة، بهدف إحداث تغييرات جذرية فيما يتعلق بتوزيع الثروة، ومحاوله إعادة صياغة وعي النساء لمواجهة السيطرة التي تمارس عليها من قبل الطبقة الذكورية لقرون عدة ومحاوله تخليصها من تلك الأفكار التي تحتزن بداخلها بسبب عبوديتها واسترقاقها.² ويشير بعض أنصار النظرية إلى العنف الذي يمارسه الذكور على النساء باعتباره عنوان للتفوق الذكوري، ومن هنا فإن التحرش الجنسي هو جزء من نظام متكامل لقمع النساء، وليس حالات فردية متفرقة يعاني مرتكبوها من اضطرابات نفسية، ومن العوامل التي تساعد على تعميق اللامساواة الجنوسة ملاحظة مجموعة من السلوكيات تلمحها في حياتنا اليومية مثل الاتصال غير شفوي، أو وجود معايير اجتماعية وثقافية تركز على جسم المرأة والتقرب من الرجال، والتي تساعد بدورها على خضوع المرأة. وفي هذا السياق تشيأت امرأة- أصبحت سلعة أي شيئاً- حيث أصبحت وسائل الإعلام تستخدم جسد المرأة كأداة للجنس ينحصر دورها الرئيسي في إرضاء الرجال وإمتاعهم.³ ونجد أن النقد والانتقاد الموجه إلى النسوية الراديكالية يركز على قيام الحركة ببناء كيان جوهري هو "المرأة" باعتبارها فئة تصنيفية، وكذلك تركيز الحركة على قهر "النساء باعتباره مسألة أساسية وعالمية".

وعليه يتضح بأن هناك تباين في وجهات النظر فيما يتعلق في تفسير ظاهرة التحرش الجنسي الذي يمثل شكل من أشكال الظل والإضطهاد الممارس ضد المرأة باختلاف الاتجاهات الفكرية فنجد النسوية الاشتراكية قد أرجعت سبب ذلك إلى مكانة المرأة كجزء من نظام الطبقي معقد والقائم على الاستغلال، حيث يستغل النساء في إطار الجنس (الأنوثة) من ناحية والوضع الطبقي من ناحية أخرى، أما المنظرون الآخرون فيؤكدون أن جذور الظلم البطريكي (النسوية الراديكالية) تكمن في قدرة الذكور ورغبتهم في استعمال القوة الوحشية لإخضاع النساء، هذا ونجد العديد من مجموعة من المنظرون يقدمون تحليلات

¹: أمل سالم العواودة، مرجع سبق ذكره، ص 103.

²: منير كرادشة: مرجع سبق ذكره، ص 63.

³: أنتوني غدنز: علم الاجتماع، مرجع سبق ذكره، ص 197.

تدخل ضمن نسائية الاشتراكية، والتي تحاول التوفيق أو التّوليف أشكال ونظريات متنوعة للظلم مستخدمين مصطلح "البطريكية الرأسمالية والسيطرة" لوصف نظام الظلم المتعدّد الوجوه والقائم على أساس التبان والتماين والتفاوت بين الذكور والاناث، وتفضيل الجنس الذكوري على الجنس الأنثوي. وعلى خلاف نظريات التحليل النفسي التي يرى منظروها أن الظلم والاطّهاد الممارس على المرأة راجع لكون الرجال لديهم حاجة فطرية ومتأصلة لإخضاع النساء لكي يحققوا أهدافاً نفسية عميقة الجدور.¹

وتأسيساً لما سبق يمكن القول لا توجد نظرية مفردة في واقع الحال، بل هناك الفكر الليبرالي، الرديكالي، الماركسي والاشتراكي ونظريات من ما بعد الحداثة وأنواع أخرى من الفكر النسوي، ولكن برغم من تعدد هذه التيارات الفكرية إلا أنها تشترك في موضوع واحد، حيث تركز على تركيز على النظام الأبوي من حيث أنه يشكل جذور الانقسام في المجتمع بين الجماعات التابعة والمهيمنة، بحكم الذكور ذوي الامتيازات ويصنعون القانون والأحكام ثم ينفذونها، وفي ظل النظام الأبوي فإن النساء أكثر حرماناً وتقيداً، إذ تستمر الهيمنة الذكورية ويتم الاحتفاظ بالنساء في مكانهن كجزء من توقعات الدور الجنسي.²

وعليه فالمرأة بغض النظر عن المجتمع الذي تعيش فيه أو الثقافة السائدة لا تزال تعاني من الإساءات التي فرضها النظام البطريكي، التي تعبر حسب قول "هشام الشابي" عن نوع من الهيكلية النفسية والاجتماعية التي تميز علاقات القوة والسيطرة في مجتمع يحتل فيه الرجل مكانة عالية تسمح له بالهيمنة.³ وهذا ما نلاحظه في بيئة العمل أين يتخذ الرجل يمارس على المرأة العاملة الهيمنة والسيطرة والتي تتخذ أشكال متعددة كالعنف بمختلف أنواعه (اللفظي، الجسدي، الرمزي... الخ) التحرشات الجنسية في مختلف الأماكن لتتعدى إلى الاغتصاب في حالة عدم خضوع المرأة لطلباته والتي غالباً ما تكون طلبات جنسية محضه لأنه لا يزال ينظر إليها كأداة جنسية لتفريغ نزواته وشهواته.

5. الاتجاه النفسي:

تعدّ النظريات النفسية بزعامة "سيجموند فرويد" "Sigmond Freud" (1856-1939) من أشهر الاتجاهات الفكرية ويعد فرويد مؤسس علم النفس الحديث، إذ ابتكر أسلوب التحليل لدراسة الأسباب والبواعث المؤدية إلى السلوك المنحرف (التحرش الجنسي على سبيل المثال) معتمداً على منهجاً شخصياً يركز على التحليل النفسي، إذ يرجع السلوك الانحرافي للشخص إلى عوامل وأسباب نفسية، على خلاف

¹: أحمد سالم الأحمر: مرجع سبق ذكره، ص 136.

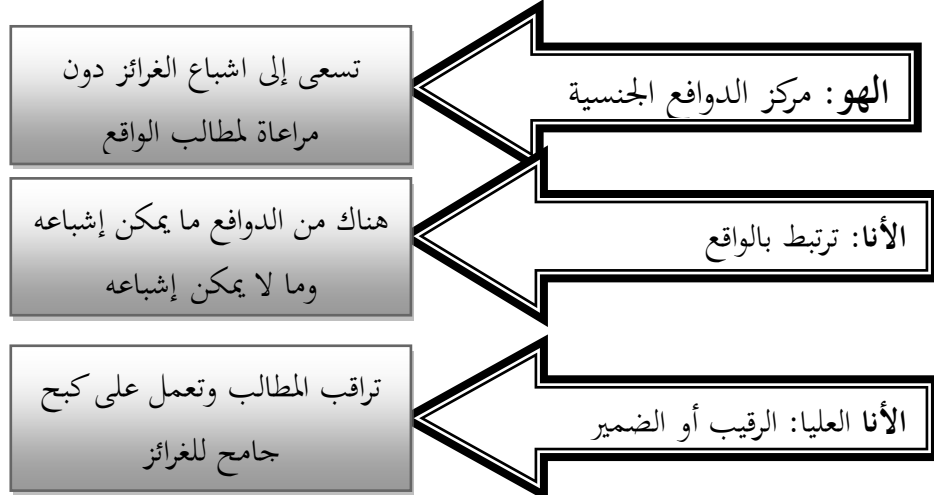
²: رونالد أكرس، كريستين سلس: نظريات علم الجريمة، ترجمة: ذياب البدائية، رافع الخريشه، دار الفكر ناشرون وموزعون، ط1، عمان، 2013، ص 323-347.

³: معتوق جمال: مرجع سبق ذكره، ص 133.

المنهج التقليدي الذي يعتمد في تفسيراته على المنهج الموضوعي، فنجد أنه ينظر إلى الجانب النفسي لدى الفرد نفس نظره للظواهر الخارجية المستقلة عن شخصيته. ولقد انطلق هذا الاتجاه من فكرة فائقة: "السلوك الانحرافي (التحرش الجنسي) يتميز بأنه غير عقلائي وأن ثمة عوام أو قوى غامضة غير شعورية تتحكم فيه في نفس الوقت الذي لا تكون فيه قابلة لأن تضبطه بواسطة فاعل".¹

ويضيف "سيخموند فرويد" في هذا السياق، أن السلوكيات المنحرفة ما هي إلا صراع بين رغبات الفرد وطموحاته من جهة، ووسائل الضبط السلوكي التي يعتمدها المجتمع من جهة أخرى، وعليه فالتحرش الجنسي والذي يعد من السلوكيات غير أخلاقية ما هو إلا نتيجة لفشل وسائل الضبط الاجتماعي في السيطرة على الدوافع الطبيعية الكامنة عند الإنسان.² ولقد اعتمد فرويد لبيان السلوك النحرافي على التحليل النفسي الذي ينشأ بين مكونات الشخصية ويؤدي إلى اختلالها، ذلك أن الشخصية عند فرويد عبارة عن بناء يتكون من ثلاثة أقسام كما هو موضح في الشكل التالي:

الشكل رقم (04): يوضح مكونات الشخصية



المصدر: معتوق جمال: مرجع سبق ذكره، ص 171.

من خلال الشكل يتضح بأن شخصية الفرد عبارة عن بناء يتكون من:

- **الهو ID:** أو الذات الدنيا تسوده الروح الشهوانية المستتقة من الغرائز الفترية وهي تسعى إلى تحقيق اللذة دون الاهتمام لا بالمنطق ولا القيم الاجتماعية ولا بالأداب العامة التي تسود المجتمع.

- **الأنا EGO:** أو الذات الحسية وتسعى على خلاف الهو إلى كبح الذات الدنيا وتصعيد النشاط الغريزي أي عملية تحويل الشهوة الغريزية إلى شهوة عقلية أو معنوية والتي تسعى جاهداً للحفاظ على القيم والأداب العامة التي تسود المجتمع.

¹: لخصر فشيحي زارة: الجريمة والمجتمع (دراسة مقارنة)، دار وائل للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2014، ص 120.

²: عدنان ياسين مصطفى: مرجع سبق ذكره، ص 24.

الفصل الثاني التحرش الجنسي في الخطاب السوسولوجي

-الأنا الأعلى SUPER EGO : وتتألف من عنصرين يستمد الأول من التقاليد الاجتماعية المتوارثة عبر الأجيال. أما الثاني فهو مكتسب من الوالدين والمعلم باعتبارهما المثل الأعلى للنفس في نظر الطفل.¹

وبناء على التحليل النفسي السابق الإشارة إليه فقد أرجع فرويد السلوك الانحرافي (التحرش الجنسي) إلى عاملين أساسيين: الأول: يتمثل في تغليب النفس ذات الشهوة بسبب انعدام وجود الانا العليا أو عجزها عن أداء مهمتها في الرقابة والردع، أما الثاني فهو كبت "الأنا" للميول والنزعات الغريزية وإخمادها في اللاشعور وما ينتج عنه من عقد نفسية. ففي كلا الحالتين فإن النتيجة الحتمية هي انطلاق الشهوات والنزعات والميول الغريزية من عقالها إلى حيث البحث عن وسيلة لإشباعها، وقد تكون هذه الوسيلة السبب في بروز سلوكيات المنحرفة كالتحرشات الجنسية على سبيل المثال.²

وعليه يرى أصحاب نظرية التحليل النفسي أن أسباب إنتشار السلوكيات المنحرفة (التحرش الجنسي) يعود إلى اضطرابات في شخصية الفرد، كما أن هذا الاتجاه النظري يركز بقوة على أهمية الخبرات والتجارب الحياتية السابقة التي يمر بها الأفراد، التجارب والخبرات التي تشكل شخصياتهم. وتعد محلة الطفولة الحلقة الحاسمة في بناء الشخصية السوية أو المنحرفة.³

مما تقدم يتضح أن فرويد اعتمد في تفسير السلوك الانحراف على أساس الصراع القائم في النفس الشعورية، إما بسبب غلبة الذات العليا وإما بسبب عقدة من العقد الكامنة في اللاشعور، فينتج عن ذلك كله انطلاق الدوافع والنزعات والميول الكامنة منذ الطفولة بغير قيود ويحدث الاضطراب النفسي الذي يؤدي إلى بروز سلوكيات انحرافية. كما يرى بأن السلوك الانساني هو وليد عوامل نفسية مشبعة منها ما هو شعوري ومنها ما هو لا شعوري، وهذا الأخير يتحكم في الانسن أكثر مما يتحكم الاسنان فيه، وبذلك يكون العامل النفسي السبب الرئيس للسلوك الانحرافي (التحرش الجنسي).⁴

وكخلاصة لنظرية التحليل النفسي في تفسيرها لمشكلة التحرش الجنسي التي تعد من السلوكيات المنحرفة إلى أن سبب ذلك يعود إلى وجود اضطرابات على مستوى شخصية الفرد، وأن الخبرات والتجارب في التي يمر بها الفرد في مرحلة الطفولة تعد محدد رئيسي في بناء الشخصية السوية أو غير سوية، وهي أيضا التجارب والخبرات التي يمر بها الفرد من العوامل الحاسمة والمشكلة لشخصية الفرد.

¹: لخضر فشيحي زرارة: مرجع سبق ذكره، ص 121.

²: المرجع نفسه، ص 122.

³: معتوق جمال: مرجع سبق ذكره، ص 174.

⁴: لخضر فشيحي زرارة: مرجع سبق ذكره، ص 125.

6. نظرية كبش الفداء:

يقول "بوتول": "المجتمعات كالأفراد تحس لا شعورياً بالحاجة لايجاد المبررات، فتراكم الاضطرابات والمعضلات وحالات القلق، لتعبر عن نفسها بأشكال العدوانية، تنتشر في أشكال شتى، فمثلاً يعتبر كل منا سلاح الاخرين سلاحاً هجومياً، لكن يعتبر سلاحه الخاص سلاحاً دفاعياً فكبش الفداء هو شرط الوعي الجيد في روح العدوانية، لذلك تعمل التنشئة الاجتماعية التي يتلقها الفرد في مرحلة الطفولة على غرس فكرة العداة واصطناع العدو إذ تعمل على ترسيخه في أذهان الأفراد، وغالباً ما يكن هذا العدو مفتعلاً، أو كما يسميه "بوتول" كبش فداء "Scapegoat Theory"، أو كما يقال في الجزائر "اللي يمسخوا فيه السكين"، وغالباً يختار ضحيته من اجل إخفاء ضعفه وعدم قدرته على مواجهة المشاكل والصعاب عن طريق اختلاق كبش فداء من اجل تحميله كل ما يعانیه من مشاكل.¹ وهذه الظاهرة منتشرة قوة، وغالب ما تكون المرأة هي العدو في الكثير من الحالات إذ تعتقد نظرية كبش الفداء أن الرجال المحبطين والفاشلين في أعمالهم يجدون أنفسهم معرضين لتهديد والمخاطر يحاولون تخفيف حدة هذه المشاكل عن طريق البحث عن كبش الفداء، يجعلونه المسؤول عن هذه المشاكل، وقد يكون متمثلاً في المرأة.²

وتفترض نظرية كبش الفداء ببساطة أن النساء بوصفهن هدف للإزاحة يظهرن كأهداف تُزاح نحوهم السلوكيات العدوانية (تفسير مشتق من نظرية "فرويد" وتظهر هذه الإزاحة كسلوك مبرر عبر إلقاء اللوم على النساء التي تمثلن متنفساً لمشاعر الإحباط التي يشعر بها الرجال).³

حيث يوجه إليها كل الإهانات والطعون والتي تستحقها، لأنها مصدر المشاكل التي يعانون منها، لذلك يحاول الرجال اتخاذ الانتقامية والعقابية ضد المرأة والذي يأخذ أشكال عديدة ولعل أبرزها التحرش بكل أنواعه (اللفظي، جسدي، جندي، معنوي، سلطوي... الخ)، محاولين من خلالها جعلها ترضخ للرجل، وتطيعه وتلبي جميع احتياجاته ونزواته الجنسية غير قابلة للإشباع، لأنه لا يزال لوقت الحاضر يرى بأنها مجرد أداة جنسية، فهو ينظر للمرأة كأنثى بغض النظر عن مركزها الاجتماعي.⁴ فنتيجة للقواعد البيروقراطية التي تتميز بالصرامة والتي تجعل العاملين مظلومين ومضطهدين كونهم مستبعدون من عملية اتخاذ

¹: معتوق جمال: المرجع السابق، ص 255.

²: اعتماد محمد علام، إجلال إسماعيل حلمي: علم إجتماع التنظيم، مكتبة الأنجلو المصرية، ط2، القاهرة، 2013، ص 189.

³: عائشة ديليكو رتشد، سيزايا وسجليك: دراسة في التمركز الانثي والتعصب والأفكار النمطية نظريات في التحليل النفسي والدينامية

النفسية، ترجمة: علي عبد الرحيم صالح، شبكة العلوم النفسية العربية، العراق، مأخوذة من:

اليوم 15/05/2018، <http://www.arabpsynet.com/Documents/DocAliPsychoEthnocentrism.pdf>

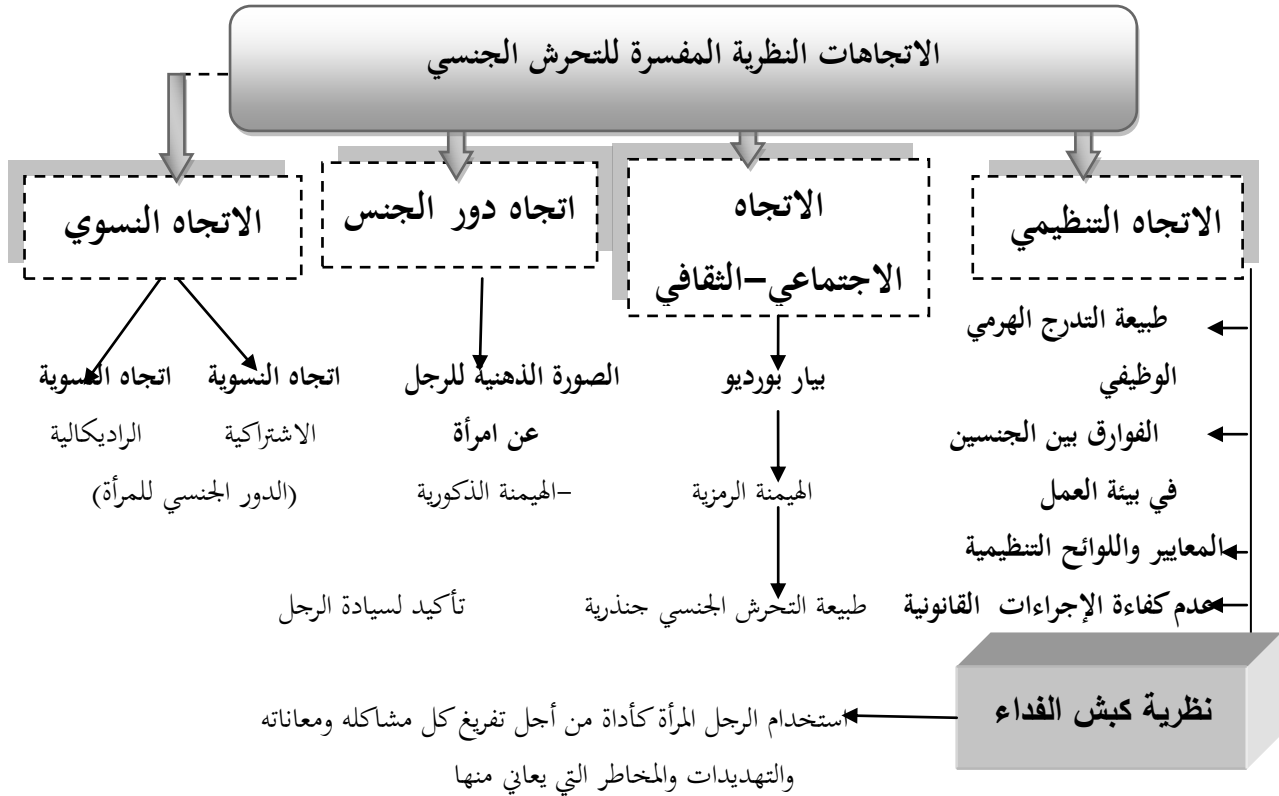
الساعة: 13.30.

⁴: أحمد إبراهيم حمزة: مرجع سبق ذكره، ص 107.

القرار، والتحكم في ظروف العمل من قبل الإدارة، يجعلهم يعانون من الاضطهاد الشخصي Stress Personale، وبالتالي الشعور بالاغتراب في بيئة العمل وانخفاض الروح المعنوية.¹ لذلك فالمرأة في مثل هذه الوضعية تعد ضحية من ضحايا الرجل الذي يرى بأنها مصدر كل مشاكله وآلامه والمخاطر التي تواجهه، وأن العنف الممارس ضدها هو الطريقة لتأديبها حيث يحاول الرجل أن يستغل كل فرصة من أجل إذلالها والإنقاص من قيمتها وكرامتها، بل تصل إلى حد الضرب والاغتصاب في حالة رفضت الانصياع لأوامره، أو قامت بمواجهته.²

نستخلص مما سبق، أنه قد تعددت الرؤى والاتجاهات النظرية التي اهتمت بدراسة موضوع التحرش الجنسي المسلط على المرأة سواء في بيئة العمل أو في مختلف الأماكن الأخرى ضمن سياقات اجتماعية مختلفة، حيث أنه لكل اتجاه نظرتة لمثل هذه السلوكيات والأسباب التي سمحت بظهورها. ويمكن اختصارها في الشكل الموالي:

الشكل رقم (05): يوضح الاتجاهات النظرية المفسرة للتحرش الجنسي



المصدر: من إعداد الطالبة

¹: اعتماد محمد علام، إجلال إسماعيل حلمي: مرجع سبق ذكره، ص 191.

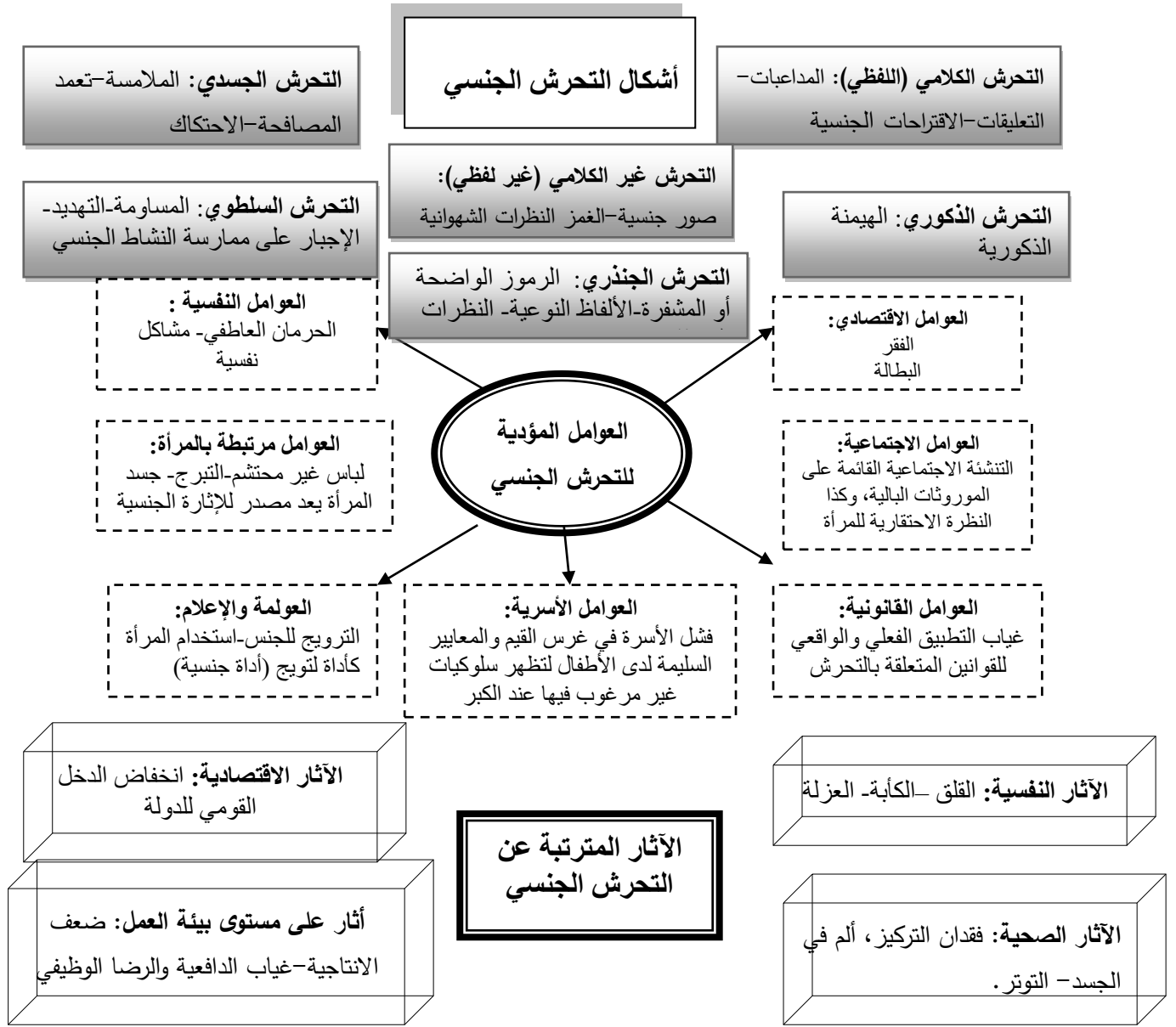
²: أحمد إبراهيم حمزة: مرجع سبق ذكره، ص 107.

خلاصة الفصل:

وفي ختام هذا الفصل الموسوم بعنوان "التحرش الجنسي في الخطاب السوسولوجي"، توصلنا بعد المراجعة الأدب الإداري للموضوع، بأن التحرش الجنسي مشكلة اجتماعية تعوق الأفراد عن تحقيق أهدافهم، وشكلا من أشكال العنف الموجه ضد المرأة والمؤثرة على صحتها النفسية، وتكون لديها في ذهنها اتجاهات سلبية نحو العلاقات الاجتماعية، والتحرش الجنسي من أخطر الظواهر المسكوت عنها داخل المجتمع، خاصة في ظل التفكير التقليدي أنّ المشكلة التي لا يكتب الكثير عنها تعد مشكلة حادة أو خطيرة، حيث يتخذ التحرش الجنسي العديد من الأشكال ولعل أبرزها، التحرش اللفظي من خلال إستخدام المتحرش الألفاظ والكلمات ذات إيحاءات جنسية، أو رمزي (غير لفظي) ويكون باستعمال الرموز والإشارات جنسية، أو يكون جسدي والذي يعد من أخطر أنواع المضيقات الجنسية التي قد تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل، حيث يقوم المتحرش بلمس مناطق حساسة من جسدها، أو يدعوها للممارسة الجنسية، وهو خطير لكونه قد يمتد إلى الاغتصاب، والذي يعد من أخطر أشكال العنف التي يمكن أن تواجه المرأة والتي يفقدها شرفها وكرامتها.

ومما سبق، يتضح لنا أن ظاهرة التحرش الجنسي بالمرأة العاملة مشكلة حقيقية وخطيرة يجب أخذها على محمل الجد، لما لها من أبعاد خطيرة على المستوى النفسي والاجتماعي والوظيفي، خاصة مع التزايد النسبي لحجمها في المجتمع الجزائري وامتداده لبيئة العمل، وما تكشف عنه من وجود خلل في النسق القيمي في مجتمعنا، ووجوب الاهتمام بهذه الظاهرة خاصة على المستوى الأكاديمي.

هذا وقد تطرقنا في هذا الفصل إلى أهم النظريات السوسولوجية التي تمكنت من تفسير سلوك التحرش الجنسي، ونظرا لتعدد هذه المشكلة وصعوبة دراستها وإثباتها وتقديرها كميًا، فإننا اعتمدنا على هذه النظريات في تفسير مشكلة موضوع الدراسة.



الشكل رقم (06): مخطط يوضح أهم ما جاء في فصل التحرش الجنسي

الفصل الثالث: التراث السوسيولوجي للمرأة والعمل

- تمهيد

أولاً: نبذة تاريخية عن المرأة

ثانياً: العوامل المساعدة لدخول النساء لسوق العمل

ثالثاً: العمل النسوي في العالم

رابعاً: المشكلات والمعوقات التي تواجه المرأة العاملة

خامساً: النتائج المترتبة عن عمل المرأة

سادساً: أهم النظريات المفسرة لعمل المرأة

- خلاصة الفصل

تمهيد:

شهد المجتمع الجزائري تغيرات اجتماعية واقتصادية انعكست بصورة واضحة على الأسرة، لأن هذه الأخيرة عبارة عن إنتاج اجتماعي يعكس صورة المجتمع الذي تظهر وتتطور فيه فإذا تغير المجتمع اقتصاديا تحتم على الأسرة مسايرة هذا التغير أو التطور، ولم لا محاولة إيجاد أساليب مناسبة للتكفل بمتطلبات وحاجيات أفراد الأسرة، ومن بين التغيرات الاجتماعية ظاهرة تعلم المرأة وخروجها للعمل بشكل ملحوظ، ففي بداية التسعينات ومع انخفاض القدرة الشرائية للأسر الجزائرية ودخول أغلب أفراد الأسرة إلى التعليم بمختلف أطواره، حتى الأم أرادت تحقيق طموحها في التعلم وتحقيق ذاتها اجتماعيا ومهنيا مما دفعها للخروج إلى ميدان العمل وينسب متفاوتة، فالمرأة الجزائرية تسعى اليوم إلى بلوغ غايتين أساسيتين هما: تحسين مستوى معيشة أسرتها ومساعدة الزوج في تحمل الأعباء والواجبات، ومن أجل التحرر من القيود الاجتماعية سعيا لتحقيق طموحاتها ورغباتها.

ووفق هذا المنطلق، يعد عمل المرأة ظاهرة حديثة أفرزتها التطورات التكنولوجية التي مست النظام الاجتماعي والقيمي، إلى حاجة المرأة في سوق العمل، الذي يتطلب القوة الفكرية والمهارات التكنولوجية أكثر من القوم العضلية. كما ساعد في إتاحة الفرصة للتعلم المرأة في جميع مجالات الحياة هذا بالإضافة إلى ما نصت عليه الأديان السماوية التي تدعو إلى ضرورة المساواة بين الرجل والمرأة، ونفس الأمر طالبه به المعاهدات والمواثيق الدولية، وبهذا أصبح الاهتمام بالمرأة جزء لا يتجزأ من أي مجتمع ولها دور فعال في تنمية والنهوض باقتصاده.

وللإشارة فدوافع المرأة للعمل تختلف من مجتمع لآخر، ولعل أهمها الدافع الاقتصادي والاجتماعي والسياسي، وتدرجيا تغيرت النظرة التقليدية لعمل النساء، وهكذا أصبحت تؤدي دورا جديدا في المجتمع بالإضافة إلى دورها الرئيسي في الأسرة. ولكن هل لخروجها للعمل يخلق لها مشكلات تنعكس أثارها على المجتمع، أكثر من الفائدة التي يخلقها عمل المرأة؟ وما التأثير الإيجابي أو السلبي الذي يخلقه تواجدها في سوق العمل؟ وما الدوافع التي تدفع المرأة للعمل؟ أسئلة وأخرى سنحاول الإجابة عنها من خلال الفصل المعنون بالتراث السوسيولوجي للمرأة والعمل، والذي تم تقسيمه إلى عدة عناصر، التطرق إلى مكانة المرأة في الديانات والحضارات، ودوافع خروجها للعمل، وأهم المشكلات التي تواجه النساء العاملات، والآثار المترتبة عن خروجها للعمل، وأخير تناولنا الاتجاهات النظرية التي اهتمت بدراسة عمل المرأة.

أولاً: نبذة تاريخية عن المرأة:

1- المرأة في المجتمعات القديمة:

لقد كانت المرأة في شريعة الجاهلية شيئاً وليس كائناً بشرياً حيث كانت تقتل خشية الإملاق، وكانت تورث مع ما يورث من المتاع والحطام، لم يعترف بأن لها عقلاً أو شعوراً أو كينونة مستقلة تمثلها إرادة قائمة بذاتها، فمحا الإسلام ذلك بشرائعه الرائعة، ولكن ما أثبت الإسلام للمرأة من الحقوق لم يعترف به البغاة الذين ورثوا جاهلية القرون الأولى، لقد تجرأوا بالنساء بيعاً وشراءً واستغلالاً، وحرموهن حق التمتع بما يملكن من حطام الدنيا؛ عقاراً كان أو مالا، وردوهن شيئاً من الأشياء، لقد أغروهن على الفسق والفجور، واسترقوهن واستعبدوهن، فانتزعن انتزاعاً من أحضان الأب والأم والأسرة؛ ليكننَّ خادماً، أو سراري أو حظيات أو مومسات وبعن في الأسواق بيع السوائم أو الأشياء.¹

فقد كان الرجل في المجتمعات القديمة بحكم قوته صاحب السيطرة تامة على المرأة ويحتل المكانة الأولى في الأسرة، ولعل من أكسبه ذلك وأعطى للمرأة مكانة محددة عاملين هما:

-العامل الأول: وهي ان المرأة كونها أنثى فقد أهلتها الطبيعية لأداء مهمة معينة والمتمثلة في إدارة شؤون البيت والطبخ وتربية الأطفال.

- العامل الثاني: توفير الطمأنينة لزوجها الذي يقضي أيامه في الغزو ومحاوله كسب معيشته عن طريق السلب والظفر بالمعارك التي يخوضها ضد الأعداء.

ولقد كان لهذين العاملين الأثر في رسم الوضع الاجتماعي للمرأة البدائية ولحضارة الإنسان الأولى، ومن الأحداث التي تركها التاريخ أن الرجل كان يختطف المرأة التي يريد أن تكون شريكه، ثم تطور هذا النظام مع مرور الزمن وأصبح يشتري زوجته أو عن طريق المبادلة... إلخ من الطرق التي كان يتبناها الرجل في محاولة اخذ المرأة والتي تقوم على أساس القوة والمقايسة وكأنها بسلعة.²

ومن خلال هذا المنظور فمنزلة المرأة عند العرب قديماً لا تختلف عنها في الثقافة اليونانية، وإن كانت أشد سوءاً، فالرجل هو البطل الجريء في القتل وسفك الدماء لكسب المال أو للدفاع عنه، وبالطبع كانت المرأة ضمن المتاع والمال الذي يملكه ويدافع عنه، وبالتالي فهو يملك العبيد والنساء، أما إن ولدت إحدى نسائه له بنتاً؛ ضاقت به الأرض بما رحبت وتوارى عن القوم من سوء ما بشر به، أيمسكه على هون أم

¹: إسماعيل مظهر: المرأة في الديمقراطية، كلمات عربية للترجمة والنشر، دون طبعة، القاهرة، 2012، ص76.

²: مزور بركو: جريمة القتل عند المرأة، المكتب الجامعي الحديث، ط1، الإسكندرية، 2012، ص86.

يدسه في التراب. وقد كانت المرأة في المجتمع العربي القديم "تؤكل حقوقها، وتبتز أموالها، وتعضل بعد الطلاق أو وفاة الزوج من أن تنكح زوجها ترضاه، وتورث كما يورث المتاع والدابة".¹

2-مكانة المرأة في الحضارات:

اختلفت مكانة المرأة ووضعيته باختلاف الزمان والمكان، واختلفت من حضارة إلى أخرى، وعليه سنحاول من خلال ما يلي، إبراز مكانة المرأة في كل حضارة من الحضارات.

1.2. الحضارة الفرعونية: اهتمت الحضارة الفرعونية بإكرام المرأة وكان لها الحق في أن ترث وتقوم بمزاولة الأعمال خارج بيتها، فكانت تعمل في الحقول وتمارس كافة أنواع التجارة، وكانت تمتلك وتتولى أمر أسرتها في غياب زوجها، ولها ملكيتها الخاصة، كما كان لها الحق في اختيار زوجها لها، إذ أن الحكماء المصريين يوجهون النصح للرجال ليعامل زوجته معاملة كريمة، وتتمتع بالمساواة الكاملة مثل الرجل في الإرث، وتوجد بعض النساء تولين منصب الملكة في مصر الفرعونية مثل: الملكة حتشبسوت، الملكة سيكن فريو... إلخ.

فالحضارة المصرية جعلت المرأة في مركز مرموق بل في مركز الصدارة حيث يبدو من تاريخهم القديم أن حضارتهم قامت منذ البدء على رفع مكانة المرأة الاجتماعية، وفي هذا الصدد قال أحد المفكرين: "ليس ثمة شعب قديم أو حديث قد رفع منزلة المرأة مثل ما رفعها سكان وادي النيل".²

2.2. الحضارة اليونانية: لقد كان مركز المرأة في المجتمع اليوناني القرن الرابع قبل الميلاد، مشابهاً لمنزلة العبيد الذين كانوا جميعاً ملك أسيادهم، حيث كانت النساء ملكاً لرجالهم يورثن كما ترث البيوت والعبيد والماشية، وكان وجودهن بلا معنى إلا لخدمة غرضين تحي النسوة وتموت لأجلهن وهما:

1. الأمومة والتي تعتبر أسمى وأهم دور تقوم به المرأة اتجاه المجتمع.

2. تكريس حياتهن لخدمة الرجل والعائلة في المنزل وتعلم فنون الطبخ والخدمة في تنظيف البيت.

وبذلك انحصرت آمال المرأة حياتها في التطلع إلى الحصول على الرجل الذي يمنحها الطفل والبيت، لتثبت وجودها في المجتمع وتحس بقيمتها التي انحصرت على هذه الأهداف المتواضعة بفضل التربية الاجتماعية والثقة المسحوبة من المرأة إلا في إطار إعادة الإنتاج البشري أو تنظيف المنزل وإبقائه للرجل.³

وأيضاً في قوانين اليونان نجد أن المرأة كانت تدخل ضمن ممتلكات ولي أمرها، فهي قبل الزواج ملكاً لأبيها وأخيها وبعد الزواج ملك لزوجها، فليس لها حق التصرف في نفسها، فهي تابع لمن يشتريها والذي

¹: جنان التميمي: مرجع سبق ذكره، ص 12

²: عبد الباري محمد داود: فلسفة المرأة الإسلامية والعقائد الأخرى، مكتبة ومطبعة الفنية، دون طبعة، الإسكندرية، 2003، ص 16.

³: أحمد المنياوي: جمهورية أفلاطون، دار الكتاب العربي، ط1، دمشق، 2010، ص ص، 120، 121.

يقبض الثمن وهو ولي أمرها.¹

وعليه يمكن القول بأن مهمة المرأة في الحضارة اليونانية تنحصر في تحقيق مطالب زوجها وإنجاب الأطفال، وإذا وضعت ولدا ذميماً قضوا عليها، وترث المرأة اليونانية في حالة واحدة إذا كانت الوريثة الواحدة، ويتعين عليها في هذه الحالة ألا تتزوج إلا من أقاربها للاحتفاظ بالإرث في الأسرة، وهي مسلوبة الحرية في كل ما يرجع إلى الحقوق الشرعية.²

3.2. الحضارة الرومانية: في القانون الروماني كانت تعامل المرأة كطفل أو كالمجنون، أي لا أهلية لها، وكان لرب الأسرة أن يبيع من يشاء من النساء ممن هنَّ تحت ولايته وتظل المرأة تحت سلطان ولي أمرها سواء كان أباً أو زوجاً إذا كان للميت ذكور، وهذا موجود في الإصلاح 21 من سفر التكوين.³

فقد كانت المرأة باسم القانون الروماني ناقصة العقل لا أهمية لها في إمضاء العقود أو الوصية أو أداء الشهادة أو شغل الوظيفة، كما كانت الزوجة في ظل نظام الزواج تخضع عند وفات زوجها لوصية أولادها الذكور أو إخوة زوجها أو أعمامه، فالمرأة في الأسرة زوجة كانت أو ابنة محرومة من جميع الحقوق، فهي مجرد تابع لرجل لا سلطان لها ولا حق لها. أي أن المرأة في الحضارة الرومانية مجرد مملوكاً للرجل وسلعة من السلع الرخيصة يتصرف فيها مثل ما يشاء.⁴

3-مكانة المرأة في الديانات:

1.3. الديانة اليهودية: رغم أن اليهودية دين سماوي إلا أن اليهود آمنوا ببعض هذا الدين، وكفروا ببعضه، وحرفوا كثيراً من الحقائق، فكانت حالة المرأة سيئة وكانت مهانة، فكانت بعض طوائفهم تجعل المرأة في مرتبة الخادم، وكان لأبيها الحق في أن يبيعها وهي قاصر، ولا ترث إلا إذا لم يكن لأبيها ذرية من البنين، ومن أحكام الشريعة اليهودية المحرفة أنه إذا توفي شخص بدون أن ينجب أولاداً ذكوراً تصبح أرملته زوجة تلقائية لشقيق زوجها أو أخيه لأبيه، رضيت بذلك أم كرهت، وتجب عليه نفقتها، ويرثها إذا ماتت، وأول ولد ذكر ينتج من هذا الزواج يحمل اسم زوجها الأول ويخلفه في تركته ووظائفه، وهكذا اعتبرت المرأة في ظل

¹: مروة شاعر الشريبي: العنف الجسدي ضد المرأة ومكانتها في المجتمع تحت أضواء السيرة النبوية، دار الكتاب الحديث، دون طبعة، القاهرة، 2005، ص 21.

²: عبد الباري محمد داود: مرجع سبق ذكره، ص ص، 27، 28.

³: مروة شاعر الشريبي: المرجع السابق، ص 21.

⁴: عصام نور: دور المرأة في المجتمع، مؤسسة شباب الجامعة، دون طبعة، الإسكندرية، 2006، ص ص 19، 20.

اليهودية متاعاً يورث وسلعة تباع وتشتري، ولا يجوز للزوجة أن تطلب الطلاق مهما كانت الأسباب، ولا يحرم الزوج من حق الطلاق إلا في حالات نادرة.¹

وكذلك تعتبر المرأة ابتداء الخطيئة وأساسها، لأنها هي السبب في الأولى خطيئة (خطيئة آدم وإغوائه وإخراجه من الجنة)، وما ترتب عليها من شقاء جنس البشري "فالمرأة شيطان الرجل"، لذلك كان من ضروري تسليط الرجل عليها، فهو سيدها وينبغي أن تطيعه وتمثل لأوامره كما تمثل الجارية لسيدها.²

2.3. الديانة المسيحية: لقد حرص آباء الكنيسة على التأكيد بأن المرأة مصدر الخطيئة الشر في العالم، ومن ثم ينبغي قهرها إلى أقصى حد واستهلاكها، تحت وطأت الشعور بالخزي والعار من طبيعتها وكيانها البشري، فقد اغتنوا كل فرصة تتعلق بالمرأة لبث روح الإحباط في نفسها.³ فالمرأة عانت كثيراً من الظلم والاضطهاد في ظل تقاليد أسبغت عليها هالات القداسة، فاعتبرت الأقدار.

3.3. الديانة الإسلامية: لما جاء الإسلام وثبت من أصول التوحيد وعزز هذه العقيدة تعزيراً لم يشهده تاريخ الناس من قبل، عطف إلى ناحية المرأة فاعتبرها نصف إنسان، وأضفى عليها من الكرامة والاحترام ذلك القدر الذي لا يزال حتى الآن موضع انبهار كل المشرعين؛ فقد جاء الإسلام بذلك الشرع في عصر أظلمت فيه جوانب النفس والعقل، وأسفت النزعات، واحتكمت الشهوات، وتسود النزوات، فكان عليه أن يقضي على جميع ذلك، وأن يبشر بالشرع الجديد في أمة عرفت بالجاهلية؛ ليكون نبراساً تستضيء به الأمم، وتأنم به الشعوب.⁴

فالإسلام أول من أعطى المرأة حقها وحررها من ظلم العادات والاعتقادات الخاطئة، فقد ساوى بينها وبين الرجل في إقامة الحدود والأجر والثواب، كما اعترف بالمرأة كإنسانة كاملة عليها واجبات كما أن لها حقوقها، وهذا وقد ساوى بين المرأة والرجل في الأصل الإنساني فكل من المرأة والرجل ينسب لأب واحد وأم واحدة.⁵ لذلك اهتمت الشريعة الإسلامية اهتماماً كبيراً بالمرأة ومكانتها وحقوقها منذ ولادتها حتى وفاتها، وحتى بعد الوفاة حيث الثواب والعقاب، فالمرأة في الإسلام لها حقوق كاملة متساوية مع الرجل، وعليها واجبات كاملة، إلا أن ما لها من حقوق وما عليها من واجبات يرتبط بالطبيعة الخاصة التي خصها الله بها، وكذلك الحال مع الرجل، وهناك قاعدة عامة في الإسلام هي مساواة المرأة بالرجل في الحقوق

¹: أميمة محمد الحسن علي النقي: حقوق المرأة بين الإسلام وأهواء الغرب، معهد العلوم والبحوث الإسلامية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، دون طبعة، السودان، دون سنة، ص 4.

²: أحمد عبد الوهاب: تعدد نساء الأنبياء ومكانة المرأة في اليهودية والمسيحية والإسلام، دار التوفيق النموذجية للطباعة والجمع الآلي، ط1، القاهرة، 1989، ص ص، 190، 191.

³ المرجع نفسه، ص 231.

⁴: إسماعيل مظهر: مرجع سبق ذكره، ص 88.

⁵: مروة شاكر الشريبي: مرجع سبق ذكره، ص 47.

والواجبات، إلا ما استثني بنص صريح، ولكي تتضح هذه الصورة نتعرض لحقوق المرأة في الإسلام وكيف أن الإسلام لم يفرق بينها وبين الرجل إلا ما خالف طبيعتها¹.

ولقد وضع الإسلام مبادئها الأولية، وأقر أسسها في قواعد عامة، هي في الواقع لب الإسلام وروحه؛ فإن الإسلام دين الفطرة أي دين التطور لا دين الجمود؛ لأن الفطرة من خصائصها أن تتطور وتنشأ، ومن طبيعتها أن تتغير بتغير الزمن والوضع والحالات المحيطة بالجماعات، وإذن وجب أن ننظر في كل تشريع، وبخاصة ما اتصل من ذلك بالمرأة، هذه النظرة الواسعة الشاملة، نظرة أننا ينبغي أن نشرع لها مآتمين بالمبادئ لا بالنصوص، إذا ما بدا في أفق التطور ما يدفعنا إلى ذلك؛ احتفاظاً بكيان الأمة وتكافلها الاجتماعي، ومن هذه الناحية لا أرى ما يمنع مطلقاً من أن ترفع المرأة إلى منزلة المساواة بالرجل في جميع الحقوق المدنية والسياسية: في الميراث وفي قبول الشهادة وفي العمل وفي الاستقلال الفكري والاقتصادي، وبالجملة في جميع الأشياء التي تكمل بها إنسانيتها، ذلك بأنها إنسان.²

فيإدراك حالة الحرمان والمعاناة التي عانت منها النساء في المجتمع خلال القرن 7 الموروثة من الانحيازات المضادة للنساء الموجودة في الأعراف الدينية اليهودية والمسيحية والتقليد الفكري اليوناني بالإضافة إلى الحضارات التي كانت قائمة قبل مجيء الإسلام. فرض القرآن إجراءات ومعايير رديعية من أجل حفظ وصون الحقوق الإنسانية الأساسية للنساء من ضمن هذه الحقوق الحق الاقتصادي، وبهذا الصدد أشار "قاسم أمين": المطالب بالمساواة بين الجنسين في مستهل عملية في تحرير النساء في الإسلام إلى أنه لن يكون هناك حرية واستقلال دون الاستقلال الاقتصادي.³

فتبعاً للتعاليم القرآنية لكل رجل وامرأة الحق في العمل، سواء كان العمل وظيفة مكتسبة أو خدمة طوعية: إن ثمار العمل تعوج لمن عمل من أجلها، بغض النظر كان رجلاً أو امرأة⁴. لقوله تعالى: ﴿لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبُوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبْنَ﴾⁵.

لذلك فالمرأة مطالبة بالسير وفق المنهج الذي وضعه المجتمع الإسلامي لعملها، والذي يتميز بكونه سليم الخطوة، يعيد النظر عميق الإحساس يقوم على مبدأ السلامة، الأمان والمودة، بحيث تكون النتيجة ايجابية على المجتمع الذي يعمل وفقه ولعل أهم الضوابط الشرعية التي جاءت في المنهج الإسلامي مايلي:

¹: أميمة محمد الحسن علي النقي: مرجع سبق ذكره، ص 7.

²: إسماعيل مظهر: مرجع سبق ذكره، ص 88.

³: رفعت حسان: الإسلام وحقوق المرأة، ترجمة: جيهان الجندي، مطبعة النجاح الجديدة، ط1، القاهرة، 2000، ص 210.

⁴: المرجع نفسه، ص 110

⁵: سورة النساء، الآية 32.

❖ **الضابط الأول:** تأكيد قومية الرجل على الأسرة، لذلك ينبغي استئذانه في عمل المرأة لذلك فلا يجب أن يتعسف في منع المرأة من العمل النافع في مجتمعها، ولا يحق له أن يلزمها بالعمل دون الضرورة لذلك.

❖ **الضابط الثاني:** لا يكون عمل المرأة صرفاً لها عن الإنجاب.

❖ **الضابط الثالث:** ضرورة التزامها بالمسؤوليات المنزلية فلا يجوز أن يعطل عملها ذلك.

❖ **الضابط الرابع:** عدم مزاوله المرأة لأعمال مهنية تتعارض مع طبيعتها وخصائصها البدنية والنفسية.

❖ **الضابط الخامس:** لا بد من مراعاتها للأدب والأخلاق في تعاملاتها مع الرجال كالاحتشام في اللباس، غض النظر، اجتناب الخلوة والمزاحمة.¹

الإسلام لم يحرم المرأة من العمل، بل وحثها على العمل الجاد المفيد الذي ترتقي به الحياة، ويعم الرخاء بين الناس ويزيد الخير، وإذ كان الأمر القرآني للنساء بالبقاء في البيوت، فإن هذا الأمر ذو خصوصية لزوجات الرسول صلى الله عليه وسلم، يقول تعالى: ﴿يا نساء النبي لستن كأحد النساء﴾.²

وعليه فالإسلام لم ينقص من حقوق المرأة في المشاركة في الأعمال المجتمع ولا من حقها في أن تتعلم وتعمل، وقد كانت الحضارة الإسلامية إبان ازدهارها معبرة عن المساواة الحقيقية في الإسلام بين الرجل والمرأة، وقد أعطاهما القرآن الكريم أمثلة تدل على التسوية بين الرجل والمرأة في العمل والجزاء، وعليه فالمرأة في الإسلام متساوية مع الرجل في حق الاعتقاد ولا ينفى التسوية في تقسيم الحقوق والواجبات ومراعاة التفرد الإنساني بين النساء والرجال.³

والخلاصة أن للمرأة دور عظيم في تنمية المجتمع ومشاركة الرجل في عملية التنمية في عدة مجالات التي تتفق مع فطرتها وأنوثتها، ما لم يؤدي ذلك إلى مخالفة ثوابت الشريعة وقواعدها العامة، ولا يهدر كرامتها.

ثانياً: العوامل المساعدة لدخول النساء لسوق العمل:

إن المجتمعات الإنسانية كانت وما زالت بحاجة لعمل المرأة كحاجتها لعمل الرجل، عبر تقسيم العمل والتعاون بينهما بغية تأمين الحاجات الأساسية كالغذاء أو الطعام واللباس والسكن من أجل الحفاظ على البقاء، فقد وقفت المرأة إلى جانب الرجل تساعد في تأمين وسائل العيش منذ القدم، فعملت معه في الأرض وتربية الحيوان، وعملت في البناء وفي الصناعات الغذائية والنسيجية وغيرها، إضافةً لعملها المنزلي . وفي القديم شاركت المرأة المصرية في عصر الفراعنة في أعمال السخرة في بناء الأهرامات والمقابر وكانت حقوقها وواجباتها مساوية لحقوق وواجبات الرجل، وفي سورية وبلاد الرافدين شاركت المرأة منذ القديم في

¹: أحمد إبراهيم حمزة وآخرون: المرأة قضايا ومشكلات معاصرة، دار الزهراء للنشر والتوزيع، ط1، الرياض، 2016، ص ص 23، 22.

²: أحمد عبد الحميد أحمد رشوان: مشاهد من الواقع الاجتماعي، مؤسسة شباب الجامعة، دون طبعة، الإسكندرية، 2005، ص ص، 92، 93.

³: مروة شاكر الشريبي: مرجع سبق ذكره، ص 56.

صناعة الأدوات الفخارية والأدوية والأسلحة وشاركت في الحروب، ووضعت صور النساء على صكوك النقود وهن يتقلدن السيوف والدروع.

ومع ظهور المجتمع الصناعي في بداية القرن التاسع عشر كانت- المرأة الأمريكية تعمل في المصانع وفي أماكن بعيدة عن مكان الإقامة، كعاملات غير ماهرات أو نصف ماهرات، ويعتقد بعض الأمريكيين بأن ظروف الحرب في تلك الفترة كانت سبباً في دخول النساء إلى العمل الصناعي، وفي القرن العشرين وقبل الحرب العالمية الأولى كانت المرأة جزءاً هاماً من قوة العمل في الصناعة الأمريكية، وقبل ذلك كانت النساء تقوم بالخدمة في المنازل الخاصة وكانت هذه أكبر المهن التي عرفنها خارج نطاق الأسرة.¹

حيث يرى "أحمد عروة" أن خروج المرأة للعمل لم يكن بدافع تحقيق المساواة وحدها بقدر فعلت ذلك لأكونها مضطرة عندما حكمت عليه الأنظمة الاقتصادية والاجتماعية، القائمة على رأس المال والحرية الفردية بأن تخرج للسعي والتكسب فتستغل جسدياً، ثم تجد نفسها مطالبة أمام الرجل بتحمل مشاقرة أعباء البيت لتبرير خروجها، ولم يكن ذلك ممتعاً لها ولكن الحاجة إلى رأس المال في ظل أنظمة اقتصادية لا ترحم، أجبرتها على تحسين قدرتها الشرائية، ولعل ذلك يبرز أكثر في البلدان المتطورة اقتصادياً لأنها تسعى للتفوق المادي ولو على حساب الإنسان رجلاً كان أو امرأة.²

ونجد بعض المفكرين والباحثين اهتموا بإبراز انعكاسات عمل المرأة الأم على أسرتها وأطفالها، والبعض الآخر ركز اهتمامه على دراسة الاتجاهات والقيمة التي تدفع المرأة للعمل، في مقابل ذلك نجد فريق آخر يرى بأن التحولات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، نتج عنها أزمات اجتماعية ومادية حادة اعترضت حياة المرأة والأسرة، وكانت بمثابة دافع قوي لخروج المرأة إلى ميدان العمل، الذي ساعدها على تجاوز تلك الأزمات خاصة المادية.

وعليه فقد تضافرت وتعددت العوامل التي تدفع المرأة للخروج للعمل، فوجدت نفسها مدفوعة بأسباب عديدة، منها ما هو اقتصادي، نفسي، اجتماعي، ثقافي وحضاري، إنساني وأخلاقي وعموماً يمكننا تقسيمها إلى:

¹: جهاد ذياب الناقل: الآثار الأسرية الناجمة عن خروج المرأة السورية للعمل، منشورات الهيئة العامة السورية للكتاب، دون طبعة، دمشق، 2011، ص 66.

²: سعيد درويش: مرجع سبق ذكره، ص 240.

1- الدوافع الاقتصادية:

والمقصود هنا: " حاجة المرأة الملحة والشديدة لكسب قوتها بنفسها أو حاجة أسرته لدخلها والاعتماد عليه في معيشتها".¹ لذلك يعتبر العامل الاقتصادي من أقوى وأهم الدوافع التي أدت إلى خروج المرأة للعمل فقد ساهم تطور الأنظمة الاقتصادية للمجتمع في تغير التوزيع السكاني بحيث ساهم في زيادة نسب مشاركة المرأة في القوى العاملة، وأصبحت الحياة الحضرية مظهراً بارزاً في زيادة اليد العاملة النسوية في الوقت الحاضر، فزيادة النفقات الاستهلاكية تتطلب بالضرورة زيادة الدخل مما دفع بالنساء بالمشاركة في العمل، فالنساء العاملات في المدينة أكبر من الريف لأن المناطق الريفية مكتفياً ذاتياً.²

بالإضافة إلى ذلك خروجها للعمل لم يكن وليد الثورة الصناعية والحربين العالميتين فحسب كما انه لم يكن هروبا من الأدوار التقليدية في الأسرة كما يتصوره البعض بل جاء نتيجة اتجاه هذه الأخيرة نحو الاستهلاك بصورة عالية أي حاجة الأسرة لدخل المرأة كانت في تزايد مستمر نظار لارتفاع تكاليف المعيشة بسبب زيادة الحاجات الأساسية خاصة بعد ظهور حاجات جديدة أصبحت أكثر من ضرورة والتي لا تتناسب مع الدخل الضئيل للأسرة أي يمكننا ربط الدافع الاقتصادي بالوضع الاجتماعي للمرأة فكلما انخفضت الطبقة الاجتماعية للمرأة كلما ازداد الدافع الاقتصادي وازدادت حاجتها للعمل ناهيك عن كون هذا الدافع يقف وراء الارتفاع بالمستوى المادي للأسرة فقد جاء في بحث دولي عن ظروف المرأة العاملة وواجباتها الأسرية قام به مكتب العمل الدولي "انه في مقدمة العوامل التي تدفع المرأة للعمل عاملين هما: **الضرورة الاقتصادية و الضرورة القومية لزيادة الإنتاج.**³

وفي هذا السياق أوضحت العديد من الدراسات الدور الذي تلعبه إعادة الهيكلة الاقتصادية ومتطلبات الاقتصاد الجديد في نمو البطالة مما يؤدي بالعاطلين إلى قبول أية أعمال ولوبشكل مؤقت، وتجدر المرأة في الإلتحاق بالعمل وسيلة لمساعدة أسرهن في نفقات المعيشة ووسيلة للانفاق على مستلزماتهن الشخصية، وقبول القيام بأنشطة هامشية يمكن أن نطلق عليها أنثوية، وبأي أجر كان من اجل حل مشاكل التي يعانن منها وفي مقدمتها البطالة والفقر وتحسين أوضاعهم المعيشية.⁴

¹: عباس محمود عوض، رشاد صالح منهوري: علم النفس الاجتماعي (نظرياته وتطبيقاته)، دار المعرفة الجامعية، دون طبعة، الإسكندرية، 2003، ص 426.

²: مريم سليم: المرأة العربية بين ثقل الواقع وتطلعات المستقبل، مركز دراسات الوحدة العربية، ط1، بيروت، دس، ص 66.

³: مكك ليلي، إبراهيم الذهبي: "عمل المرأة وأثره على الاستقرار الأسري، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية"، العدد 11، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، 11 جوان 2015، ص 183.

⁴: مديحة أحمد عبادة: قضايا المرأة العربية، دار الفجر للنشر والتوزيع، ط1، القاهرة، 2011، ص 345.

وعليه فالحاجة الاقتصادية وضرورة ألزمتها الحاجات المتزايدة للمجتمع الحديث من بين العوامل التي دفعت بالمرأة للخروج للعمل هو، إذ أن أعباء، المعيشة وغلاءها من جهة والتطلع إلى مستوى أفضل من جهة أخرى دفع المرأة إلى الخروج في البحث عن عمل، ففي دراسة "هاير" Hayer " أكد فيها دوافع خروج المرأة إلى ميدان العمل المهني وعملها من أجل جمع المادة. إن أساسيات الأسر تفرض على المرأة الخروج إلى ميدان العمل أو امتهان بعض الحرف حتى المنزلية منها إحساسا بأهمية المال كوسيلة لرفع مستوى معيشة الأسرة.¹

وتأسياً لما سبق، يمكن القول بأن الظروف المعيشية والاقتصادية التي تعيشها الأسرة الحديثة هي التي أجبرت المرأة على الخروج للعمل لمساعدة أفراد أسرتها في تلبية احتياجاتهم الفيزيولوجية الضرورية، لذلك فمن العوامل التي ساعدت المرأة على الولوج في سوق العمل هو أهمية العمل كوسيلة للحصول على النقود اللازمة لرفع مستوى معيشة الأسرة.

2- الدوافع السياسية:

خروج المرأة للعمل كان نتيجة للظروف السياسية السائدة في أغلب مجتمعات العالم، فالمجتمعات الشيوعية تنظر للمرأة على أن لها الحق في الاندماج في الحياة المهنية، أما المجتمعات الرأسمالية فقد عملت على استغلال المرأة أبشع الاستغلال، إذ عملت على توظيف النساء مقابل أجر زهيد من أجل تحقيق الربح الاقتصادي، وفي الجزائر تعد مشاركة المرأة في الكفاح من أجل الوطن من بين الأسباب السياسية التي ساعدت على خروج المرأة للعمل، حيث وضعت تشريعات قانونية تؤكد على ضرورة احترامها نظراً لمساهمتها في استقلال البلاد.²

3- الدوافع النفسية:

من أهم الدوافع النفسية الكامنة وراء عمل المرأة رغبتها في تحقيق ذاتها والشعور بالمكانة والقيمة داخل المجتمع وبالتالي تكسب احترام أفرادها لها لأنها لا تستطيع إثبات قدراتها ومهاراتها إلا عن طريق العمل فهو يحقق لها الرضا النفسي والسكينة لأنه يحطم النظرة التقليدية التي ترى أن مكانها في البيت وينظم وقتها حيث "فقد بينت دراسة "كليجر" أن هناك عددا كبيرا من الأمهات، يكون لكل من عملها داخل المنزل وخارجه وقت محدد ومنظم يعملن من اجل لذة العمل وما يحققه من إشباعات نفسية أكثر من أولئك

¹: رمضان عمومن: "عمل المرأة بين صراع الدور والطموح"، ملتقى وطني حول الاتصال وجودة الحياة في الأسر، جامعة عمار تليجي، الأغواط، 9-10 أبريل 2013، ص 5.

²: حسين عبد الحميد رشوان: علم الاجتماع المرأة، المكتب الجامعي الحديث، دون طبعة، الإسكندرية، 1998، ص 98.

اللائي يعملن لأسباب اقتصادية.¹ ولذلك فخرج المرأة للعمل المأجور كان له أهمية في تكوين شخصيتها والتحرر من القلق السيكولوجي الذي يصاحبها، كما أنه يمكنها من التخفيف من شعورها بعدم الاطمئنان على حياتها المستقبلية، لذلك فالعمل يعد عاملاً يحفزها على تأكيد ذاتها وبناء شخصيتها.

4- التعليم والتكوين:

في مجتمعنا الحديث نجد أن الأسرة أولت اهتماماً بالغاً لضرورة تعلم المرأة خاصة وتكوينه، حيث أصبح تعليمها ضرورة لا بد منها للقضاء على الأمية. كما تجدر الإشارة إلى القول بأن فرص عمل المرأة ترتبط بمستواها التعليمي، وتندفع للبحث عن عمل مهني مناسب لشهادتها الدراسية حتى لو كانت ولازالت في إطار التمدرس في التدرج كما هو المثال اليوم، وهذا لا يعتبر قاعدة عامة تطبق على كل الفتيات المتعلمات فالكثير منهن يتزوجن أثناء الدراسة والتأهيل.² لذلك نجد أن التغيرات الاقتصادية من جهة، وكذلك المستوى التعليمي المرتفع باستمرار من جهة أخرى قد شجع النساء يصبحن منافسات حقيقيات للرجال في سوق العمل، ومن بين مئة بالغ نشيط توجد ثلاثون امرأة.³

وتأسيساً لما سبق، يتضح أن التعلم من أهم العوامل التي دفعت المرأة إلى الخروج للعمل، ذلك لأنه واحد من أعمق الظواهر في تحرير المرأة وتشغيلها في مختلف الوظائف، وهو المسؤول أيضاً لما يعرف "الإنقلاب النسوي" الذي يتميز به القرن العشرين، خاصة مرحلة التعليم العالي التي أوجدت لديها وعياً واضحاً بذاتها ومكانتها، ودورها في المجتمع، وقد ترتب عن تعليمها اشتغالها في العديد من الوظائف المتخصصة، فالنساء الأكثر جاهزية للمساهمة في النشاط الاقتصادي هن النساء المتعلمات الراغبات في العمل.⁴

5- الدوافع الشخصية:

ويقصد بها تلك الدوافع التي توجد في شخصية المرأة وتكوينها النفسي والفكري ويؤثر على موقفها من مسألة العمل، وقد ناضلت المرأة منذ زمن بعيد من أجل نيل حقوقها الإنسانية والتي تعد فيها حرية العمل أهم حق، وفتح مجالاته أمامها، وقد تعددت أشكال هذا النضال طبقاً للأوضاع الاقتصادية والسياسية التي تنطلق من ذات المرأة للتعبير عن مطالبها بحق من حقوقها.⁵

¹: نادية فرحات: "عمل المرأة وأثره على العلاقات الأسرية"، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 15، جامعة الشلف، 2012، ص 127.

²: السيد عبد العاطي وآخرون: المرأة والمجتمع، دار المعرفة الجامعية، ط1، الإسكندرية، 2002، ص 241.

³: فاطمة المرينسي: مرجع سبق ذكره، ص 180.

⁴: مريم سليم: مرجع سبق ذكره، ص 69.

⁵: إبراهيم النعمة: عمل المرأة بين الإسلام والغرب، مطبعة الزهراء الحديثة المحدودة، دون طبعة، العراق، 1996، ص 9.

ومن هنا يتضح بأن المرأة تسعى من خلال العمل إلى تأكيد ذاتها وتحقيق المكانة الاجتماعية، وكذلك حب الظهور وتحقيق المنفعة الشخصية، أي طموحات المرأة لا حدود لها بإبراز شخصيتها في المجتمع، كفرد له حقوق وعليه وواجبات باعتبار أن العمل الخارجي وسيلة لاكتساب المكانة الهامة في المجتمع عامة والأسرة خاصة. ففي دراسة "لفيشر" على 100 عائلة بها أمهات تخرجن من الكليات بنيويورك (و.م.أ) تبين أن نصف مجموعة اللائي يعملن يشعرن بالملل أثناء وجودهن بالمنزل، وأن خدمة الأطفال والقيام بالأعمال المنزلية أصبح من الأعمال الروتينية.¹ ويرى "طارق كمال": "بأن خروج المرأة للعمل كان كنتيجة لتضافر عدة أسباب أو عوامل، تختلف باختلاف نوع الثقافة السائدة في كل مجتمع منها: الرغبة في التحرر، الخوف من سيطرة الزوج، الرغبة في رفع مستوى الأسرة، والخوف من المستقبل المجهول.²

فضلاً عن هذه الأسباب نجد المرأة ترغب في العمل لكي تشعر بالقوة و السلطة لمواجهة الرجل، ولكي تثبت خطأ النظرة الدونية للمرأة بأن مكانها المنزل فقط وأنها لا تصلح لممارسة أي عمل خارج نطاق أسرتها، فهو ترغب في التحرر وتؤكد بأنها ليست أقل من الرجل في أي شيء وبإمكانها أن تؤدي نفس الأعمال التي يمارسها وبكفاءة أيضاً، لأن ذلك يساعدها بالشعور بالحرية والاستقلال وتكوين علاقات اجتماعية مع زملائها وأن يكون العمل بمثابة سلاح لها لمواجهة صعوبات الحياة.³

وبناء عما سبق، يتضح بأن من دوافع خروج المرأة لسوق العمل يكمن في شخصيتها التي تبحث عن تكوين لذاتها وإشباع حاجاتها النفسية، عن طريق إبراز نفسها كفاعل وقيمة في جميع المجالات فاندفاع المرأة للعمل كان لعدة أسباب من الغايات والأهداف التي تسعى لتحقيقها من خلال الدخل لسوق العمل والتي يسمح لها بتطوير قدراتها وكفاءتها وتعزيز شخصيتها فضلاً عن تنمية مهارتها.

6- المؤسسات الاجتماعية:

تلعب المؤسسات الاجتماعية لها دور كبير في خروج المرأة للعمل خاصة المتزوجة التي تجد مكاناً لرعاية أطفالها، ونذكر من بينها على سبيل المثال (رياض الأطفال)، وهي من أهم المؤسسات التي رفعت حمل الأطفال عن الأم وشجعته على الخروج للعمل، فأصبحت المرأة تخرج للعمل، تاركة أطفالها في رياض الأطفال ودور الحضانه، وهي أحد مؤسسات التنشئة الاجتماعية والتي يعرفها "مراد زعيمي" بـ: "المؤسسات التربوية التي تحمل أسماء مختلفة باختلاف نظام كل مؤسسة مثل حدائق الأطفال، أقسام الأطفال، مدارس الحضانه".⁴

¹: رمضان عمومن: مرجع سبق ذكره، ص 6.

²: طارق كمال: علم النفس المهني والصناعي، مؤسسة شباب الجامعة، ط1، الإسكندرية، 2007، ص 228.

³: أحمد إبراهيم حمزة: مرجع سبق ذكره، ص 32.

⁴: مراد زعيمي: مؤسسات التنشئة الاجتماعية، منشورات جامعة باجي مختار، الجزائر، 2006، ص12.

7. الدوافع الاجتماعية:

كانت المرأة تحتل مكانة مهمشة في المجتمع، ولن تستطيع تجاوزها إلا بالدخول لسوق العمل الذي يمثل لها العامل الأساسي لارتقائها وكسبها القيمة الاجتماعية الذي أدى إلى إعادة النظر في مضمون التفرقة وتبعيتها للرجل ليضمن لها المساواة فيما يخص الحقوق والواجبات الشيء الذي يجعلها تتمكن من أخذ القرارات، معه وتحديد أسلوب، والمشاركة في تنمية المجتمع، والمشاركة في المسؤوليات الأسرية حياتها كيفما ترغب هي لا كما يرسمها لها المجتمع.¹ حيث تشعر المرأة العامل بأن العمل يمكنها من زادت ثقافتها نتيجة التعامل مع الزملاء في العمل والرغبة في تعلم المهارة.²

فالإحساس بالاكتمال من شأنه أن يزيد الدافعية والرغبة لديها، وهنا يتبين درجة تداخل بين العامل النفسي والاجتماعي، فكلما أحست المرأة بالانتماء إلى المجتمع ودورها الفعال داخله ومكانتها الملموسة زاد ارتياحها النفسي مما يؤثر ايجابياً في نفس الوقت على أدائها ولكن غالباً ما يكون هذا الوضع نتيجة سلبية خصوصاً على النساء المتزوجات التي تخرب علاقتها الزوجية.

نستخلص مما تقدم، أن الدوافع التي جعلت المرأة تدخل في عالم الشغل متعددة ومتباينة، ولعل أبرزها العامل الاقتصادي، حيث له دوراً بارزاً كونه يساهم في تحسين مستوى المعيشي لها وللأسرة ككل بسبب غلاء المعيشة، بالإضافة إلى تحسين مركزها داخل الأسرة، وذلك بعد تعرضها للكثير من الهيمنة والسلطة الذكورية مند القدم، ولكن ليس هذا السبب أو العامل الوحيد وإنما هناك دوافع أخرى تسعى المرأة لتحقيقها من وراء العمل الذي تمارسه وتمثل أساساً في الرغبة في تحقيق الذات واستعدادت ثقتها بنفسها التي فقدتها بسبب النظرة الدونية للرجل، واعتبارها بأنها لا تصلح إلا للأمومة وتربية الأطفال، أي أنها أداة جنسية بالنسبة للرجل، وهذا ما دفعها للعمل محاولة استرجاع كرامتها الضائعة. فضلاً عن أن العمل سيجعلها تزداد في الخبرة وتحسن مستوى كفاءتها خاصة مع تغير طبيعة العمل الذي يحتاج إلى المهارات والقوة الذهنية بدلا من القوة العضلية كما كان في الماضي الأمر الذي ساعدها في دخول في سوق العمل لأنها الأنسب لمثل هذه الأعمال التي لا تتطلب جهد عضلي كبير بقدر ما هي بحاجة إلى قوة فكرية كبيرة كالطب، التعليم، الهندسة... الخ، وبهذا أصبحت المرأة تعمل بجانب الرجل، وتساهم في تحقيق التنمية للمجتمع بدل البقاء ككائن مستهلك فقط. وللتذكر فعمل للمرأة يعتبر وسيلة للخروج من الملل والروتين اليومي، ويسمح لها بالتغير الجو والخروج من الضغوطات النفسية، حيث أن بقاء المرأة يوميا في المنزل وممارسة نفس المهم يجعلها

¹: هلال غنيم: "مكانة المرأة الجزائرية في ظل التغير الاجتماعي الحاصل في المجتمع الجزائري"، مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية، المجلد 04، العدد 08، الجزائر، ص 22.

²: مصطفى عوني: "خروج المرأة إلى ميدان العمل وأثره على التماسك الأسري"، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2003، ص 144.

تشعر بالروتين ويخلق لها الكآبة، لذلك العمل سيمكن المرأة من إحساس بالرضا، ويخرجهن من الشعور بفقدان دواتهن، وهذه هي أهم العوامل أو الدوافع التي تمكن المرأة من الدخول في جو العمل وتنافس الرجل.

ثالثا: العمل النسوي في العالم:

1- العمل النسوي في الدول الغربية:

قبل ظهور الثورة الصناعية ظهرت الحركات النسائية في أوروبا وارتفع بذلك صوت "ماري قورناي" في فرنسا وطالبت بالمساواة بين الرجال والنساء ولكنها لم تحظ بالاهتمام حتى جاء الفيلسوفان الفرنسيان "كوندورا وهالبات" وطالبا أيضا بالمساواة بين المرأة والرجل.¹

وبعد قامت الثورة الصناعية في أوروبا أصبحت مبادئ الحرية عامة دون تمييز، فكان هذا دافعا للمرأة أن تتطلع للحصول على حقوقها في ميادين السياسة والاجتماع والعمل، وهي الحقوق التي طالما حرمت منها خلال القرون السابقة، فقد لعبت الثورة الفرنسية دورا مهما في إحداث تغييرات اجتماعية جذرية، أدت إلى تحسين وضع المرأة، وتغير النظرة التقليدية التي ترى بأن مكانها المنزل فقط، حيث أصبحت تقف جنبا لجنب مع الرجل ومشاركتها في العملية الإنتاجية وهذا ما دفعها للخروج للعمل.

ففي فرنسا مثلاً كان على المرأة أن تحصل على موافقة الزوج لكي تمارس أي مهنة، وكان الرجل يتحكم في منحها هذا الحق حتى عام 1938، فأصبحت تمارس العمل دون موافقة الزوج ودون أي قيود في ظل القوانين الحديثة.²

أما باقي دول أوروبا وحسب التعديل الدستوري الصادر في النصف الثاني من القرن العشرين عام 1975 م والخاص بعمل المرأة خارج بيتها، فقد أصبح للمرأة المتزوجة الحق في مباشرة أي مهنة مادام أن ذلك لا يتعارض مع واجباتها في البيت والأسرة.

وبالرجوع لوضع المرأة في الغرب قبل العصر الحديث تبين أن الغرب الذي سلب النساء حقوقهن وأهانهن بمحو شخصياتهن، وكان حتى القرن الماضي فقط يعقد المؤتمرات ليناقد هل تستحق المرأة أن تنال حقوقها أم أنها بطبيعة تكوينها ذات أهلية ناقصة، بل أن نساء فرنسا البلد التي يزعمون أن أول إعلان لحقوق الإنسان صدر منها، كن لا يمكنهن التصرف في أملاكهن إلا بموافقة الزوج.³

¹: مكاك ليلي، إبراهيم الذهبي: مرجع سبق ذكره، ص 182.

²: أميمة محمد الحسن علي النقي: مرجع سبق ذكره، ص 14.

³: المرجع نفسه، ص 15.

ومن هذا المنطلق، يمكن القول أنه بعد الثورة الصناعية والفرنسية والتقدم التكنولوجي حدثت تغيرات بنائية وظيفية أصابت المجتمع الغربي جعلت المرأة تخرج لسوق العمل وتساهم في العملية الانتاجية بشكل مكثف وتحصل على الاستقلال الاقتصادي وتكتسب وعياً متزايداً بواقعها الاجتماعي والسياسي، فسمح ذلك بظهور الكاتبة، المفكرة، الطبيبة المهندسة... الخ من المهن ولكن ذلك لم يمكنها من التحصل على نفس الموقع الذي حصل عليه الرجل بسبب تأخر خروجها إلى النشاطات المهنية والفكرية. ولكن هذا التحول النوعي الذي حققته المرأة في الدول الغربية بعد التحولات الاقتصادية، السياسية وكذا الفكرية التي عرفتها الدول الغربية بعد الثورة الصناعية والفرنسية أفرز لها مشكلات اجتماعية كثيرة مثل: ارتفاع معدلات الطلاق، تأخر الإنجاب، وضعف دورها في إدارة شؤون المنزل فضلاً عن تزايد استغلالها من طرف الرجل في الأعمال المهنية والمكتبية، الأمر اذي تطلب ضرورة ظهور حركات نسوية تدافع عن مواقعها العامة بنائياً ووظيفياً.¹

2- العمل النسوي في الدول العربية:

تعيش المرأة العربية نفس شروط الزمان والمكان التي يعيشها الوطن العربي اليوم كما انها تحمل نفس الإرث التاريخي لمراحل المد والانحسار وحقب النهوض والانكسار التي مرت بها الكينونة الاجتماعية والسياسية والحضارية لهذه المنطقة م العالم. وهي في هذا تواجه السؤال النسوي والسؤال الوطني والسؤال الإنساني.

ويقول أحمد لطف السيد في هذا السياق إلى أهمية دراسة المرأة العربية ومعرفة وخصائصها وأهم ما تعاني منه لأنها في نظره نصف الجنس العربي، وعلى صلاحيتها أو فسادها بيني الحكم على الأمة بأسرها، ولا يجوز أن يكون نصيبها من ملاحظتنا الإهمال، لذلك لاحظ طرفاً من الهيئات والأزباء. لذلك فالمرأة العربية على وجه العموم متأخرة جداً في أمر التعليم، ولكن هذا الأمر لا يفقدها شيئاً كثيراً من استقلالها ولا تزال لديها ملكة الإرادة.²

وفي هذا السياق نجد كثير من الدراسات التأملية التي حاولت رسم صورة المرأة العربية فيما تعانيه من وضعيات قهر ودونية، وهي تلح على أن المرأة العربية مازلت تتعرض لظاهرة قهر وعبودية تتمثل في ثلاثية اغترابية:

- العبودية الجنسية: تتحول المرأة إلى جسد لخدمة الرجل، أي أنها أداة جنسية لإشباع نزوات الرجل.

¹: معن خليل عمر: علم الاجتماع الأسري، دار الشروق للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2004، ص 196.

²: سامية حسن الساعاتي: المرأة والمجتمع المعاصر، الدار المصرية السعودية للطباعة والنشر والتوزيع، دون طبعة، القاهرة، 2005، ص 40.

-**العبودية الاقتصادية:** والتي تشير إلى استغلال المرأة في مجال الإنتاج والعمل، حيث نجد المرأة تكلف بالأمور الثانوية، ولا يكون لها أي دور في اتخاذ القرار.

-**العبودية المنزلية:** التي تكون فيها المرأة مجرد أداة لخدمة الرجل والأطفال في إطار الحياة المنزلية، بل ويعتبر بأن المرأة خلقت من أجل إنجاب الأطفال والاعتناء بالمنزل فقط، ولا تملك دور آخر كعنصر بارز في تحقيق التنمية للمجتمع.¹

وفي صيغة أخرى، نجد المرأة تتعرض إلى نوعين من الاضطهاد وهما: **الاضطهاد التقليدي** ويكون ناتج عن شروط الحياة الاجتماعية المتخلفة والبدائية. والثاني **الاضطهاد الناجم عن التلبس البرجوازي** التي تنخدع به المرأة في حدود توهمها بأن الصورة البرجوازية للمرأة هي الصورة الوحيدة لتحررها. فمشكلة المرأة العربية جزء لا يتجزأ من مشكلات التخلف الاقتصادي والاجتماعي برمته.²

فلا يزال المجتمع في الوطن العربي ينظر لدور المرأة في البيت (كزوجة وأم) على أنه دورها الأساسي في الحياة، أو دورها الوحيد المسموح به، أما عملها خارج البيت فمن اجل تخفيف الأعباء الاقتصادية عن كاهل رب الأسرة في الحياة، وهو الزوج والأطفال والبيت. والمرأة العربية العاملة خارج البيت عليها أن تؤدي واجباتها داخل البيت أيضا دون تقصير أو إهمال وإلا تعرضت للوم أو العقاب الذي قد يصل إلى الطلاق، وبالرغم من أنها تشارك الرجل مسؤولية الإنفاق على الأسرة إلا أن الرجل لا يشاركها مسؤولية الأعمال داخل البيت. كونه يعتبر الأعمال المنزلية لا تليق بكرامة الرجل العربي.³

ولو قصرنا مراجعة وضع المرأة العربية من بداية مد مشروع النهضة الذي طرحته عدد من القوى الاجتماعية والوطنية مطلع القرن العشرين، فإننا سنجد أن جزء من التحسن النسبي الذي طرأ على أوضاع المرأة في تلك المرحلة وغي مراحل لاحقة يرتبط بذلك المشروع الذي كان قد شرع في مواجهة واقع التخلف وقوع عدد من بلدانه تحت طائلة الاستعمار الأجنبي التأسيس لخطاب سياسي تحرري جديد، كانت من ضمن أهدافه وغن لم تكن أولوياته النظر إلى وضع النساء كمسألة سياسية وثقافية واجتماعية، يجب إعادة الاعتبار لثقلها الاجتماعي في تحقيق العدالة الاجتماعية وفي إنجاز أي نقلة حضارية منشودة.⁴ هذا ونجد "ابن رشد" قد نظر إلى المرأة العربية من زاويتين الاجتماعيتين والأخلاقية، حيث يعتبرها شريكة للرجل في المجتمع ويمكنها أداء أدوار ايجابية في بناء المجتمع وتحمل مسؤولية تقدمه كيف لا وهي نصف

¹: مها زحلوق، علي وطفة: "الشواخص الاجتماعية لوضعية المرأة الاغترابية بالوطن العربي"، مجلة شؤون اجتماعية، العدد 55، دمشق، 1997، ص 140.

²: المرجع نفسه، الصفحة نفسها.

³: نوال السعداوي: **المرأة والصراع النفسي**، دار ومطابع المستقبل، دون طبعة، الإسكندرية، دون سنة، ص 68.

⁴: عدي زهور حزام: "قضايا المرأة المعاصرة"، المستقبل العربي، العدد 1، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 2002، ص 134.

المجتمع، كما يعتبر أن طبيعة المرأة تشبه طبيعة الرجل، لذل فتربيتها وإعدادها للحياة لا يختلف عن تربية الرجل، فإذا فقدت التربية فإنها ستأدي إلى تخلف المجتمع وإضطراب نسيجه الأخلاقي.¹

هذا وقد نجد "قاسم امين" قد تطرق في دعوته لتحرير المرأة إلى ضرورة خروج المرأة للعمل واستقلالها الاقتصادي، حيث يرى أن الاحتجاب عن المجتمع والبطالة من شأنها قتل كل فضيلة في النفس، وعلى ذلك: "فإن النساء اللاتي يعملن ينظمن وقتهن بحيث وينجحن في أعمالهن ويقمن بواجبهن اتجاه أسرتهن على أكمل وجه".²

ومن المنطلق يمكن القول بأن الحديث عن المرأة في الدول العربية نجد مرهون بطبيعة كل مجتمع وظروفه التاريخية وثقافته الموروثة نظراً لكون المجتمع العربي غير متجانس صحيح أن يملك بعض القواسم المشتركة كاللغة والدين التراث، ولكن هو مختلف من حيث التيارات الإيديولوجية. إن التفكير بالمشكلات التي تكتنف وضع المرأة في المجتمع العربي، يقودنا مباشرة إلى الحديث عن المشكلات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية التي تواجه الفرد العربي، والتي لا تقل أهمية عن مشكلات المرأة وضمن هذا المشهد تبدوا صورة المرأة العربية معقدة في بيئة غير مستقرة.³

ففي الربع الأول من القرن الماضي عرفت بعض الدول العربية موجة أو جملة من التحولات الثقافية والاقتصادية والاجتماعية، هيئة المناخ الملائم لخروج المرأة للحياة العامة من أجل التعليم والعمل، فاستطاعت من خلال هذا الهامش من الحرية أن تخترق الحجب، وأن تتغلغل في ميدان عمل جديد كالصحافة، الهندسة، الأمن... الخ، والتي كانت حكراً فقط على الرجال، ولكن نجحها في كسر الطوق الذي يؤطر في علاقتها بالرجل والتمتع بهامش من الحرية، إلا أن هذا لم يحقق لها ما تصبو إليه وتتمتع بالمكانة التي تستحقها. بل بقيت تلك النظرة الدونية لها، واستمر حظر كيانها والمساومة على إنسانيتها. وظل المجتمع العربي إلى الآن ينظر إليها على أنها لا تلح إلا للأعمال المنزلية، وإرضاء نزواته الجنسية، وأنها الجنس الأضعف في بناء المجتمع، فلو أننا حاولنا تقصي ما ورد حول المرأة في الدساتير والقوانين والأحكام العربية نجد معظمها نظر إلى أنها لا تصلح لغير الزواج والأمومة.⁴

ولكن برغم الصعوبات والعراقيل والنظرة الدونية لها من قبل الرجل، وسيادة السلطة الأبوية التي تقدر الرجل وتعتبر المرأة كائن ضعيف وتابع لا يمكن أن تقوم بأي عمل بدون الرجل، لم يمنعها من دخول مجال

¹: عامر عبد زيد الوائلي: النظرية الأخلاقية من سؤال التأسيس إلى اختراق الممارسة السياسية، ابن النديم للنشر والتوزيع، الجزائر، ط1، 2015، ص 191.

²: عبد الباقي الهوماسي: الدين في المجتمع العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، ط2، بيروت، 2000، ص 268.

³: جمانة طه: المرأة العربية في منظور الدين والواقع، منشورات اتحاد الكتاب العرب، دون طبعة، دمشق، 2004، ص 187.

⁴: المرجع نفسه، ص 188.

العمل، حيث تشهد الدول العربية في الآونة الأخيرة نمواً متسارعاً لمشاركة المرأة في قطاع الأعمال، فقد بلغت نسبة صاحبات الأعمال من مجمل النساء العاملات حوالي 45.5%. وعليه نلاحظ بأن سياسة تنمية المرأة باعتبارها مورداً بشرياً هاماً، لا يكون عن طريق سياسات النظرية تنطلق من معطيات وحقائق مستقاة من الدول المتقدمة، بل ينبغي أن تكون إستراتيجية التنمية تنطلق من المشكلات الراهنة والفعالية التي يعيشها المجتمع العربي في الوقت الراهن.¹

وبهذا أصبحت المرأة العربية تلعب دوراً هاماً في الحياة الاقتصادية، الاجتماعية والسياسية بالرغم من تذبذب هذه الأدوار من دولة إلى أخرى، أو داخل الدولة ذاتها، فنجد المرأة المدنية تختلف عن الريفية في عدة أشياء الثقافية أو حتى البيئية النفسية، وبهذا فمشاركة المرأة العربية في الحياة الاجتماعية أصبحت ضرورة من الضروريات العصر في تحقيق النمو والتقدم. فبسبب التقدم في مجال التعليم وتنوعه ساعد المرأة العربية على ممارسة الكثير من الأعمال المتعددة وظهور أنواع من الأعمال كان من الضروري أن تشارك فيها لسد الفراغ الذي لا يمكن للرجل أن يسده خاصة فيما يتعلق بخدمة النساء من أبناء جنسها مثل خدمات الطب والتمريض، ووجود الصناعات والبائعات لخدمة بنات جنسها إل جانب ذلك نجد مسوغ من المسوغات سمح بضرورة خروج المرأة للعمل والمتمثل في التطور الحضاري والصناعي، الذي أثر سلباً على العمل المهني المنزلي، فأصبح هذا العمل لا يجاري العمل في المؤسسات الكبرى تتميز بالجودة والسعر مما يضطر المرأة في الخروج للعمل في هذه المؤسسات.²

ومن هنا يتضح أهمية المرأة كمورد هام للتحقيق التنمية، فمعرفة وضع المرأة في أي مجتمع مرهون بالتحويلات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية لذلك المجتمع، حيث أن تطور وتقدم ورقي أي مجتمع يتوقف على درجة مشاركة المرأة في عملية التنمية، لأن العلاقة بين وضع المرأة في المجتمع ومشاكل التنمية هي علاقة تأثر وتأثير.

وبناء عما سبق، يمكن القول بأن المرأة في الوطن العربي كما هي الحال في بلدان العالم المختلفة أن تحقق إنجازات كبيرة في ميادين العمل والتعليم والحياة القانونية الاجتماعية، وأن تصبح في نظر القانون إلى حد ما مكافئة للرجل في وضعيتها الاجتماعية والسياسية، على الرغم من العراقيل والصعوبات التي واجهتها، نظراً للثقافة التقليدية السائدة التي لا تزال تقف موقفاً سلبياً إزاء المرأة وجوداً ودوراً ومصيراً.³

¹: جمانة طه: مرجع سبق ذكره، ص 193.

²: أحمد إبراهيم حمزة وآخرون: مرجع سبق ذكره، ص 25.

³: مها زحلوق، علي وطفة: مرجع سبق ذكره، ص 139.

فالرواسب الثقافية لا تزال تضع المرأة العربية في مواقع القصور والدونية، فقد تعددت المظاهر الاجتماعية للقهر النسائي تتبدى في صيغ تتجلى في سياقات غير قابلة للاختزال في صور معطيات إحصائية مثل القيم الثقافية والاجتماعية التي تكرس للمرأة وضعية القهر المعهودة.¹ وعليه يمكن القول، بأن عمل المرأة في المجتمع العربي ينبغي أن يكون في حدود ما تمليه الشريعة الإسلامية، حيث يعد دخولها لسوق العمل تطوراً هاماً وخطيراً في آن واحد، ويمتد أثاره إلى جميع نواحي الحياة الاجتماعية والاقتصادية وخاصة ما يرتبط بكيان والبنية الأساسية للمجتمع.

3- العمل النسوي في الجزائر:

إذا كان العمل هو القاعدة الأساسية التي تنطلق منه عملية التنمية فإن توفير مناصب الشغل صار ضرورة لتحقيق التنمية الوطنية الشاملة، لذلك نجد قضية تشغيل المرأة قضية مهمة وجوهرية. ففي الجزائر شهدت البيئة الاجتماعية جملة من التحولات الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية، أثرت بشكل واسع على الوضعية الاجتماعية للمرأة الجزائرية، وهذه الأخيرة كانت لها انعكاسات كبيرة سواء على الأسرة أو على المجتمع ككل من خلال تغير وجهة نظره اتجاهها. فقد أفرز هذا التحول ديناميكية واسعة في آليات الأدوار، إضافة إلى الدور الموجه لها سابقاً، وكذا مساهمتها في النشاط الاقتصادي الداخلي. فوجود المرأة خارج البيت جعلت منها عضواً مهماً وبارزاً على الصعيد الحياة العامة (المجتمع) والخاصة (الأسرة) على حدٍ سواء.² حيث عرفت المرأة الجزائرية بعد الاستقلال، تطوراً ملحوظاً في وضعها التعليمي والقانوني وحتى الثقافي، كما توسعت مشاركتها في الحياة الاجتماعية والوطنية، وهو ما انعكس على الإحصائيات ومؤشرات الواقع، فقد شهد عمل المرأة تطوراً كبيراً، وتعزز وجودها في مختلف أوجه النشاط في قطاع الوظيف العمومي والقطاع الاقتصادي، وفي تقلد المسؤوليات واحتلال مراكز السلطة والقرار. فضلاً عن ذلك سعت الدولة الجزائرية في مختلف تشريعاتها إلى تكريس مبدأ المساواة في الحقوق والواجبات بين المواطنين دون تفریق أو تمييز من حيث الجنس، وهو مبدأ يكفله الدستور الجزائري باعتباره أسمى القوانين، وبهذا تطورت المنظومة التشريعية الخاصة بالمرأة، وتعززت الحقوق التي تتمتع بها، إضافة إلى المكاسب السابقة، هناك عدد كبير من الجمعيات التي تدافع عن حقوق المرأة، والتي تطالب بمزيد من المساواة والتحرر، وكذا تعزيز مكانتها داخل الأسرة والمجتمع وتحريرها من هيمنة الرجل بإسم مناهضة العنف ضد المرأة، وحماية حقوق الإنسان.³

¹ مها زحلوق، علي وطفة: مرجع سبق ذكره، ص 148.

² فيروز مامي زراقة: مشكلات وقضايا سوسولوجية معاصرة، دار الأيام للنشر والتوزيع، ط2، عمان، 2014، ص 121.

³ تريكي حسان، حجام العربي: "الأبعاد الاجتماعية والثقافية لمشاركة المرأة الجزائرية في العملية التنموية"، مجلة دراسات في التنمية والمجتمع، العدد 04، جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف، ديسمبر 2015، ص 02.

فحسب آخر الإحصائيات التي قام بها الديون الوطني الإحصائيات فإن نسبة النساء في جانفي 2013 تقدر بـ 49,49% من مجموع السكان المقدر بـ 9,37 مليون نسمة. أي بما يعادل النصف ($\frac{1}{2}$) غير أن تواجدهن بهذه النسبة في المجتمع لا يعكس هذه النسبة في الواقع. فنسبة تواجدهن في العمل للفئة أكثر من فنسبة تواجدهن في العمل للفئة أكثر من 15 سنة وأكثر استقرت في حدود نسبة 10% بشيء من الزيادة أو النقصان، إذ تشير آخر الإحصائيات أن نسبة النساء اللاتي يشتغلن لا تمثل سوى 11,5% من مجموع اليد العاملة النشيطة في الجزائر، تراجع هذه النسبة إلى عدة عوامل منها ما هو اجتماعي، ديني، ثقافي وذاتي متعلق بموقف المرأة ذاتها.¹ وعليه سنحاول فيما يلي أبرز عدد نسبة النساء العاملات في مختلف القطاعات:

-**الوظائف العمومي:** بلغ عدد النساء العاملات في الوظائف العمومي 607 160 امرأة أي ما يعادل نسبة 31.8% من العدد الإجمالي.

-**التربية والتعليم:** يعتبر قطاع التربية والتعليم إلى جانب قطاع الصحة والقضاء من أكبر المجالات التي إستقطبت المرأة الجزائرية، حيث بلغت نسبة المعلمات والأستاذات 53% من مجموع هيئة التدريس. إضافة إلى ذلك يمثل تدرس الفتيات نسبة 49,27% (في الابتدائي والمتوسط والثانوي). ويمثل التأطير في قطاع التربية تقريبا 62% من النساء.

-**قطاع الصحة:** يمثل التأطير النسوي في قطاع الصحة 65%. حيث بلغت نسبة النساء 54% من مجموع الموظفين في مجال الطب التخصصي و 73% في الصيدلة.

-**قطاع القضاء:** بلغ عدد النساء القاضيات 957 من مجموع 2897 قاضيا سنة 2004، أما حاليا فقد عدد النساء القضاة 2064 قاضية بنسبة 41,41% من العدد الإجمالي. أما مناصب المسؤولية فقد تقلدت المرأة منصب رئيس مجلس الدولة (01)، ورئاسة مجلس قضائي (02) إضافة إلى 29 منصب رئيسة محكمة، كما دخلت المرأة مجالات كانت حكرا على الرجال دون غيرهم، فحسب إحصائيات 1999 بلغ عدد النساء في منصب محضر قضائي 84 امرأة بنسبة 9%.²

-**مجال الأمن الوطني:** لقد تعزز عدد النساء في مجال الأمن الوطني، فبعد توقف توظيف النساء لفترة طويلة بعدما إنطلق في بداية السبعينات، تم من جديد فتح المجال لهن، من خلال توظيف سنوي في مختلف الرتب، وقد بلغ عدد الشرطيات 9700 شرطية سنة 2011 من بينهن 7300 عونات للأمن العمومي و

¹: عطاء الله تاج: مرجع سبق ذكره، ص 94.

²: تريكي حسان، حجام العربي: مرجع سبق ذكره، ص 8.

369 حافظة للأمن العمومي، فيما بلغ عدد مفتشات الشرطة 1086 مفتشة وعدد الضابطات 634، و 129 محافظة شرطة و 22 عميدة شرطة، كما توجد 5 نساء في رتبة عميد أول للشرطة.

-**المجال العسكري:** إنخرط في المجال العسكري عدد كبير من النساء، خاصة في المجال الصحة العسكرية، الإدارة والدرك الوطني. وتقلدت رتبا عليا في المؤسسة العسكرية كان أعلاها رتبة جنرال وهي سابقة في تاريخ الجزائر المستقلة.

-**المجال السياسي:** لقد حققت المرأة الجزائرية عددا من المكتسبات على الصعيد السياسي، حيث تركزت مشاركتها في المجالس المنتخبة المحلية والتشريعية، ومنذ مجيء الرئيس بوتفليقة إلى سدة الحكم أحدثت تعديلات جوهرية في القوانين المتعلقة بالأسرة والمرأة والطفولة، ففي عام 2008 أقر في التعديل الدستوري مبدأ ترقية المشاركة السياسية للمرأة، وتم بموجب هذا المبدأ تعديل قانون الانتخابات، الذي أقر تمثيلا نسبيا للمرأة في المجالس المنتخبة بـ 30% وسمح ذلك ببلوغ عدد كبير من النساء مقاعد البرلمان، حيث تشغل النساء 145 مقعدا في البرلمان من أصل 462 مقعدا، بنسبة 31.6% وهي نسبة كبيرة مقارنة مع نسبة 7% في البرلمان السابق¹.

وفي هذا السياق تجدر الإشارة، إلى أن الدولة الجزائرية قد عملت على تشجيع دخول المرأة إلى سوق العمل، وسن القوانين من شأنها أن تحمي كرامتها في بيئة العمل نجد قانون العمل الجزائري بالإضافة إلى مساواته في العمل و الأجر بين الرجل والمرأة وذلك حسب قانون العمل 11/90 المؤرخ في أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل. فإنه يمنح حماية خاصة للعاملة في مجال العمل الليلي، توفير وسائل لتدعيم عمل المرأة؛ دور الحضانه، رياض الأطفال، ما منحها إجازات وتعويضات خاصة أثناء الحمل وبعد الوضع، ومنحها أوقات للتفرغ لأبنائها الصغار.²

إن وجهة نظر الدولة الجزائرية لعمل المرأة تنبع من تصور إيديولوجي يشمل الجوانب السياسية والاقتصادية والاجتماعية للمرأة الجزائرية، هذا التصور يختلف من وثيقة لأخرى، فالدستور الذي تغير عدة مرات، والذي يتسم بالعمومية ينظر للمرأة من جانبها الإنساني على أنها لا تختلف عن الرجل في الحقوق والواجبات، وتدع المواثيق الوطنية هذا المبدأ وتمنح في نصوصه حيزا أكبر للمرأة، وتفصل أكثر في تحديد دورها في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية للبلاد مؤكدة على أهمية دورها الأسري، وهذا ما جعل العديد من أصحاب التيارات المتأثرة بالنظرية الماركسية التي يصفونه بعدم التخلص من النظرة الاجتماعية

¹: تريكي حسان، حجام العربي: مرجع سبق ذكره، ص 9.

²: عمار مانع: "المرأة العاملة في المنظومة التشريعية الجزائرية"، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 29، الجزائر، جوان 2008، ص 158.

التقليدية للمرأة لأنه في رأيهم يشدد على وظيفة المرأة كأم وربة بيت ولأنها حسبهم تقلل من قيمة المرأة و تجعلها تعيش تحت سلطة الرجل الاقتصادية.¹

ولالإشارة فقط بأن المرأة الجزائرية لم تكن بعيدة عن مساهمة في التنمية، فقد كانت منذ القديم تعمل في قطاع الزراعة، وقامت ببعض الأعمال الصناعية كالنسيج وصناعة الأواني الفخارية. ولكن نظراً لتعقيدات الحياة وتغير المنظومة القيمية للمجتمع، استمرت المرأة الجزائرية في القيام بدورها التنموي ولكن بآليات ووسائل مختلفة، ولكن رغم ذلك لا تزال تعاني من التهميش ويتم تجاهل إمكانياتها، تحويلها إلى أداة استهلاكية. وعليه وبناء عما سبق، فمن الضروري الحث والعمل على إبراز الصورة الحقيقية والمشرفة للمرأة والاهتمام بها كعنصر منتج وفعال، وكذا خلق المناخ المناسب لإظهار إمكانياتها وقدراتها الفكرية والاجتماعية.

رابعا: المشكلات والمعوقات التي تواجه المرأة العاملة:

رغم التطورات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي جاءت بتغيرات مجتمعية، وبدأت المرأة بالحصول على فرص متكافئة في ميادين التعليم، وفي معظم النشاطات الاجتماعية والمهنية وعلى الرغم من أن مشاركتها في كل هذه المجالات السياسية والإدارية والاقتصادية والثقافية والعائلية مازالت محدودة نسبيا إلا أنها في ازدياد مستمر وبنسب متفاوتة وذلك لتفاوت المشكلات والمعوقات التي تقف في طريقها والتي تحد من مستوى أدائها، حيث تعاني المرأة العاملة العديد من الصعوبات، والتي تتراوح بين الصعوبات النابعة من العادات والتقاليد الأسرية بالإضافة للصعوبات في مكان ومحيط العمل كالانتقال منه وإليه، وبتربية وتنشئة الأطفال والعناية بهم، والوفاء بالالتزامات المنزلية والزوجية. ويمكن تلخيص أهم المشكلات والمعوقات التي تعترض المرأة العاملة في النقاط التالية:

1- المعوقات الاجتماعية:

تتعلق هذه المعوقات بثقافة المجتمع، ونظرته للمرأة وكيفية تنشئتها وتهيئتها للقيام بمسئولياتها، وتتعلق بنظرة المجتمع ومؤسسات التنشئة الاجتماعية لعمل المرأة، فالمجتمع الجزائري يعد جزء من المجتمع العربي، والذي تسيطر عليه اتجاهات سلبية نحو المرأة، كذلك العادات والتقاليد والموروثات الثقافية التي تحد دور المرأة فقط بأنها ربة بيت ومربية أطفال، وبالتالي هي دون الرجل في القدرات العقلية والجسمية والانفعالية.²

¹: عمار مانع: مرجع سبق ذكره، ص 168.

²: شتات، نهي إبراهيم: "العوامل المجتمعية المرتبطة بفاعلية عمل المرأة كمديرة في المدارس الأساسية والثانوية بمحافظات غزة"، أطروحة دكتوراه، جامعة شمس البرنامج المشترك مع جامعة الأقصى بغزة، القاهرة، مصر، 2003، ص 134.

فما زال هناك الفكر السائد على الموروثات الاجتماعية القديمة والقائم على التقسيم التقليدي للأدوار بين المرأة والرجل، الأمر الذي يعني أن قضية العمل بالنسبة للمرأة هي ليست على نفس درجة أهمية العمل للرجل، وهنا لابد من الإشارة إلى إنه على الرغم من إن الأبحاث تشير إلى قبول الزوج لعمل المرأة في كثير من الأحيان إلا إنه لا يمكن إغفال الواقع العملي.

بمعنى أن الأعباء والمسئوليات الاجتماعية التي تتحملها المرأة والتي تكبلها وتجعلها تتردد في الإقبال على العمل من ناحية، وتقلل من فرصها للحصول على العمل خاصة في القطاع الخاص من ناحية أخرى يضاف إلى ذلك نظرة المرأة السلبية نفسها - في كثير من الأحيان - حول قدرتها وكفاءتها وبالتالي قدرتها على المشاركة أو حتى قناعتها بأهمية ذلك.¹

وبعبارة أخرى ، إن التغيير الاجتماعي الذي طرأ على هذا الموضوع هو حتما تغيير كافي من ناحية لم يصاحبه تغيرات مؤسسية تسهل عمل المرأة من ناحية أخرى. ومن الواضح أن نظرة المجتمع والقيم والعادات السائدة نحو المرأة يمكن أن يمثل أحد المعوقات الأساسية التي تؤثر على نمو ونجاح المرأة وقيامها بدورها في المجتمع.

2- المعوقات الشخصية:

إن أصعب ما تواجهه المرأة هو اقتناعها - تحت تأثير التنشئة الاجتماعية - بدونيتها وبقدراتها واستعداداتها المحدودة، من هنا يتكون شعور النقص لدى المرأة وضعف الثقة . والإحجام عن أداء دورها مما يؤثر سلبا على سلوكها، بالتالي يتكون فكرة عن ذاتها أنها غير جديرة بأي عمل وأن عملها الأساسي في المنزل فقط، وبأنها ليست أهلا لهذا المكان، مما قد يؤدي ببعض النساء القادرات منهن إلى الاعتذار عن نيل المناصب القيادية أو التخوف من تحمل مثل هذه المسؤولية، حيث نجد المرأة تعاني من كثرة المسؤوليات في العمل والبيت والأولاد والزواج مما يسبب لها صراع الدور، أي تعارض توقعات الدور الواحد أو صراع الأدوار الذي يعني كثرة مطالب الأدوار وتعارضها، مما يؤدي إلى شعور المرأة بالتعب والإرهاق الجسدي والنفسي، حيث تؤكد الدراسات أن المرأة العاملة تعاني من القلق والتوتر والأمراض السيكوسوماتية، هذا فضلاً إلى كونها تعاني من تقلبات كبيرة نتيجة لمتطلبات الوقت الذي تقضيه ضروريات التوجه إلى العمل والعودة منه، فساعات العمل الطويلة يقضي على الوقت الذي يقضى في الراحة والاستجمام.²

¹: هالة صقر، عبد الله شحاتة: "التمكين الاقتصادي للمرأة: المعوقات والحلول المقترحة"، مركز البحوث الاجتماعية، الجامعة الأمريكية بالقاهرة، القاهرة، نوفمبر 2009، ص 10.

²: أحمد عبد اللطيف، سامي محسن الختاتنة: سيكولوجية المشكلات الأسرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط2، عمان، 2014، ص ص 254-259.

3-مشكلات الأسرية:

إن أكبر مشكلة تواجه المرأة العاملة هي مشكلة تعدد الأدوار فقد أصبحت محصورة في نطاق ضيق بين العمل والبيت فهي مشغولة البال طول غيابها عن المنزل بسبب التفكير في أبنائها وخاصة إذا كانوا صغار السن فهم في أمس الحاجة إليها من جهة وفي الأعمال المنزلية التي لم تستطع القيام بها بسبب ضيق الوقت من جهة أخرى. "حيث بينت بعض الدراسات في مصر أن عمل المرأة يؤدي إلى التقصير في زيادة على مسؤوليتها شؤون المنزل لان نسبة مهمة من الأزواج يرفضون مساعدة زوجاتهم وتقدر بـ 55,3%" خارج البيت وضرورة القيام بعملها على أحسن وجه والمشاركة في دخل الأسرة هذا ناهيك عن أنها قد تتعرض للابتزاز من طرف الزوج الذي يرهقها بمطالبه المادية ويرى بأنه مادام قد سمح لها بالعمل عليها الاستسلام لكل مطالبه.¹

وعليه تعتبر المشاكل الأسرية من أخطر المشاكل التي تعترض المرأة العاملة، ومن بينها تناقض الأدوار، حيث تتمثل في التناقض بين الواجبات المنزلية والواجبات المهنية إذ أن المهام الأسرية تتطلب من الزوجة بدل المزيد من الجهود وتخصيص الأوقات الطويلة والسهر على الراحة الأطفال والتضحية بأوقات الفراغ هذا من جهة، ومن جهة أخرى فالمرأة مسؤولة أيضا عن واجباتها الوظيفية والمهنية التي تقوم بها خارج المنزل وهذا يؤدي إلى حدوث التناقض بين الواجبات المنزلية، الواجبات المهنية فالعمل لساعات طويلة لساعات خارج المنزل يجعلها تقوم بالتقصير من مسؤوليتها في البيت وهذا ما يوقع المرأة العاملة في مشكلات التوفيق بين متطلبات المنزل ومتطلبات الوظيفية.²

4-التمييز النوعي بين الرجل والمرأة:

والذي يمثل أحد المشاكل الهيكلية في سوق العمل، حيث يأتي التمييز من حيث اقسيم العمل بشكل أو بآخر، أو حتى في مستويات الأجر، الأمر الذي يقلل من الحافز أمام المرأة للعمل، خاصة إذا أضفنا المرأة التي تحتاج أحيانا إلى معدلات أجور مرتفعة من أجل تحفيزها للخروج للعمل وترك أولادها أو إرسالهم لدور حضانة ذات تكلفة مرتفعة.³

تتكلم الخبيرة النفسية "كرستين جريفين" عن التفرقة بين الرئيسة المرأة ونظيرها الرجل فتقول: عندما يناقش المدير مع مرؤوسيه تفاصيل العمل يقال عنه إنه محاور جيد، في حين أنهم يقولون عن المرأة إذا فعلت نفس الشيء، إن المرأة ثرثرة، وإذا كانت شخصيته قوية يعجبون به، أما فهي فيتهمونها بحب السيطرة، وإذا

¹: مكاك ليلي، إبراهيم الذهبي: مرجع سبق ذكره، ص 184.

²: إحسان محمد الحسن: علم الاجتماع المرأة، دون طبعة، دار وائل للنشر، عمان، 2008، ص ص 79، 80.

³: هبة نصار: "المرأة والعمل"، مركز البحوث الاجتماعية، مصر، نوفمبر 2009، ص 10.

كان طموحاً فهي متطلعة، وإذا كان المدير يعتمد على الذكاء فالمديرة تعتمد على أنوثتها، كلمها أمثلة بسيطة توضح التميز الجندي أو النوعي الذي لا يزال يرى أن الرجل هو الأحق بالعمل والنجاح وأن المرأة مكانها الطبيعي والوحيد هو المنزل وخدمة الأولاد وطاعة الكبار.¹

بالإضافة إلى ذلك فعدم قدرة المرأة على التوفيق بين عملها وبيتها يسبب اختلال الحياة الزوجية، وتوتر علاقتها مع زوجها، حيث تؤكد العديد من الدراسات الأبحاث السوسيولوجية: بأنه بالرغم من أن العمل يجلب للمرأة الاحترام والتقدي ويرفع مكانتها في المجتمع، إلا أن غياب المرأة لساعات طويلة عن البيت وتعرضها للإرهاق والممل يجعلها غير قادرة على تقديم العناية المطلوبة للزوج والأطفال مما يخلق توتر في العلاقة الزوجية.²

5- المشكلات التنظيمية:

تواجه المرأة العاملة جملة من العوائق التنظيمية منها: غياب خطة تنمية شاملة للقوى العاملة تساعد المرأة على المشاركة الفعالة في بناء المجتمع، وكذا عدم وجود جهة مسؤولة للإهتمام بمناقشة المعوقات التي تواجه المرأة العاملة، بالإضافة إلى عدم وجود مراكز إرشاد وتوعية للخريجات الجدد، وعدم وجود خطة للتنسيق بين تخصصات الجامعة واحتياجات المجتمع الفعلية. ويمكن إبراز المشاكل والصعوبات التي تتعرض لها المرأة العاملة في بيئة العمل والتي تجعلها غير قادرة على تأدية مهمتها بصورة ايجابية في النقاط التالية:

- **تدني المستوى التعليمي:** لا تزال المرأة العاملة تعاني من تدني المستوى التعليمي، بالغم من انتشار الثقافة والتربية والتعليم بين أوساط النساء وخصوصاً بعد السبعينات من القرن العشرين. فهي تفتقر لأموال التسيير والاقتصاد، القيادة، واتخاذ القرارات. بالإضافة إلى كونها تجد صعوبة في التأقلم مع طبيعة ونوعية المهام الموكلة لها وما راجع لقلة تدريبها عليها، وكذا عدم اهتمام المدراء والمسيرين والمشرفين على العملية الإنتاجية بتثقيف المرأة وزيادة مهاراتها عن طريق إدخالها في دورات تدريبية لتقوية مهنتها وتخصصها.

- **المواظبة:** أكدت العديد من الدراسات أن عدد النساء اللواتي يتغيبن عن العمل يفوق عدد الرجال خاصة فئة المتزوجات، وهذا من شأنه أن يؤثر على مستوى الإنتاج. وأرجع سبب الغياب إلى عدّة أسباب متباينة منها: مرض أحد أولادها، سفر زوجها وكذا مكوثها في البيت لأداء واجباتها المنزلة. كل هذه الأسباب تقف كحجر عثر أمام مواظبتها، وعدم التزامها بالدوام والمواعيد المحددة الأمر الذي من شأنه أن يؤثر على العملية الإنتاجية.³

¹: مروة شاكر الشريبي: مرجع سبق ذكره، ص 130.

²: سناء الخولي: الأسرة والحياة العائلية، دار المعرفة الجامعية، دون طبعة، الإسكندرية، 2001، ص 103.

³: إحسان محمد الحسن: مرجع سبق ذكره، ص 85.

- **مشاكل مع الإدارة:** إن العلاقات المهنية والاجتماعية الجيدة بين المرأة العاملة والإدارة والمسؤولين من شأنها أن تحقق أعلى مستوى من الإنتاجية، ولكن في مقابل ذلك نجد بأن الإدارة قد تكون أحد أسباب التي تعرقل المرأة العاملة، كعدم مراعاة ظروفها ولا احترامها لها. ويمكن إرجاع ذلك إلى عدّة أسباب منها: عدم مواظبة المرأة على العمل وتغيّبها، المعاملة السيئة التي تتلقاها من المسؤولين لجهودها، وهذا يؤدي حتماً لانخفاض من إنتاجيتها.¹

- **التحرش الجنسي:** وجود قوانين تجرم العنف ضد المرأة يشجع الجناة المحتملين، فإن خطر التحرش الجنسي أو الاعتداء في مكان العمل يبعد العديد من النساء عن المشاركة في القوى العاملة. والمرأة التي تختار المشاركة في القوى العاملة قد تتعرض لمثل هذه المضايقات - كما هو الحال بالنسبة لكثير من عضوات البرلمان، ولا يوجد في الفصل المتعلق بحماية المرأة في قانون العمل الموحد 56 قواعد متعلقة بالتحرش الجنسي في أماكن العمل.²

6-المشكلات القانونية والتشريعية:

من المشكلات التي تواجه المرأة العاملة قصور اللوائح التنظيمية لعمل المرأة والتي تيسر لها المزايا التي تستطيع الاستفادة منها في الظروف الطارئة (إجازة الوضع المناسبة - إجازة أمومة وطفولة)، وكذا ضعف المجال أمام المرأة للقيام بمشروعات خاصة.³

وعليه وبناء عما سبق، نستنتج بأن المرأة العاملة تعاني من عدة مشاكل، إذ نجدها تعاني من صراعات الأدوار فهي الزوجة وأم وامرأة عاملة، كما أن التنشئة الاجتماعية بطريقة تنميها للذكور والإناث والتفرقة بين الذكر والأنثى من حيث القدرات والميول والاتجاهات ومستوى الطموح وكذا مفهوم الذات إلى خفض توقعاتها واختلاف نظرتها للنجاح والتفوق والقيادة وأن المرأة تعمل فقط مجرد إحساسها بالملل والضجر والدونية عن الرجل في الإنتاج وتقاضي الأجر فهي تعاني من الاكتئاب والأمراض العصبية كالخوف من النجاح في العمل وأنها لا تستطيع توفيق بين متطلبات العمل، علاوة على ذلك في الكثير من الأحيان نجدها تعاني من صعوبة التكيف مع طبيعة العمل، حيث أن أجواء العمل خاصة إذا كانت مؤسسة صناعية

¹: إحسان محمد الحسن: مرجع سبق ذكره، ص 86.

²: أنو بوري وآخرون: التمكين الاقتصادي للمرأة دمج المرأة في الاقتصاد العراقي، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في العراق، العراق، 2012، ص 13.

³: سهام بنت خضر الزهراني: "المعوقات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي"، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية، 2011، ص 63.

تجعلها تعاني من أمراض مهنية ومضايقات زملاء أثناء العمل، هذا ولا ننسى النظرة الدونية للمرأة التي لا تزال تنظر إلى حد الآن المرأة بان المرأة مكانها المنزل.¹

وعليه ووفق هذا المنظور، فالمرأة تواجه معوقات كثيرة تعيق وتحد من أداءها في العمل، نتجت من تفاعل المعوقات السابقة "المجتمع ونظرة، معوقات سياسية، ومعوقات تتعلق بشخصية المرأة،" فتجاوز المشكلات المتعلقة بعمل المرأة بحاجة إلى عمل شاق ومضن وواسع، تشارك فيه العديد من الجهات في المجتمع، يتركز على تنمية شخصية المرأة ومفهوم العمل، كذلك العمل على تغيير المفاهيم السائدة عن دور المرأة والرجل في الحياة الأسرية، وصياغة قوانين جديدة لعمل المرأة تأخذ في الاعتبار مسؤوليات المرأة الأسرية. لذلك أصبح من الضروري أن يعيد المجتمع النظر في مؤسساته، وفي كيفية تسخير واستثمار طاقات جميع أفرادها، وتكون هناك وقفة جادة من قبل الجميع نحو المرأة، ودورها في المجتمع لتكون أكثر فعالية، وعلى المرأة تأكيد ذاتها، والإيمان بالقدرة الذاتية التي منحها الله إياها، وعليها إتقان تنظيم الوقت والجهد وإعادة التفكير بالأولويات المتاحه أمامها، وتحقيق التوازن بين الأدوار المتعددة المنوطة بها.

خامسا: النتائج المترتبة عن عمل المرأة:

أفرز خروج المرأة للعمل مجموعة من النتائج الإيجابية والسلبية منها:

1- النتائج الايجابية:

1.1. نتائج عمل المرأة ذاته: لقد حقق العمل خارج المنزل للمرأة مكانة اجتماعية خاصة وأعطاهها فرصة للكشف عن قدراتها وكفاءتها، وحول لها الكثير من السلطة وجعلها تشعر بالأمان والكفاءة والقدرة على مواجهة أي طارئ حيث حققت الاستقلال الاقتصادي بعد أن كانت تابعة للرجل الذي يعطيها متى شاء ويجرمها متى أراد وأصبحت عوناً له بعد أن كانت تشعر أنها عالة عليه وتخلصت من تلك النظرة التقليدية التي تولد عندها الإحساس بالنقص من حيث أنها لا يمكنها القيام إلا بشؤون المنزل وأنها أقل شأنًا من الرجل واستطاعت بذلك أن تحقق ذاتها وتشارك في اتخاذ القرارات داخل الأسرة وتحقق مكانة في المجتمع.²

كما أن خروج المرأة للعمل جعلها تفرض ذاتها وحياتها على الاستقلالية بحيث يعتبر عملها قيمة اقتصادية كبيرة وفي نفس الوقت منحها مكانة اجتماعية، حيث أصبح من شأنها تأكيد الذات الإنسانية وهو البداية الحقيقية لتحررها الاقتصادي الذي يساهم في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتحقيق

¹: سعيد حسني العزة: الإرشاد الأسري (نظرياته وأساليبه العلاجية)، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط5، عمان، 2015، ص ص 265، 266.

²: مكك ليلي، إبراهيم الذهبي: مرجع سبق ذكره، ص 186.

الاستقرار النفسي الذي يساعد على تطوير قدراتها و تمكينها من زيادة عطائها في ظروف عمل ملائمة و شعور بالراحة والطمأنينة بعيدا عن الخوف والقلق على الحاضر.¹

2.1. الآثار بالنسبة للأسرة: لقد كانت المرأة ولوقت ليس ببعيد ذلك الكائن الضعيف والناقص والذي يحتل رتبة ليست بالهامة ولا الكبيرة في هرم الأسرة، غير أن اندماجها في سوق العمل بدأ يغير من ملامح هذه المكانة وهذا الدور، بحيث أصبحت تلك العاملة المنتجة والتي تساهم في أعباء والتي تساهم في أعباء البيت من خلال تلبية متطلباته اليومية وتساعد الزوج على ذلك بنصيب كبير.

ونتيجة لضرورة الاقتصادية فإن عمل المرأة و حصولها على مقابل أو أجر أضحى أمراً عادياً محبذاً عند غالبية الرجال في الوقت الحاضر، مع العلم أن نسبة كبيرة من الأسر العربية تعيلها نساء لوحدها كحال المطلقات والأرامل والتي لا يعمل أزواجهن.²

3.1. الآثار بالنسبة للمجتمع: يعتبر خروج المرأة إضافة كبيرة من الناحية الاقتصادية، كونه سيدمجها في الجهود الوطني، ورغم أن مجالات عمل المرأة قد تتحدد بكيفية انتقائية في بعض الأحيان خاصة في المجتمعات العربية المثقلة بالعادات والتقاليد إلى اليوم، إلا أن لمسات المرأة في قطاعات النشاط الأخرى واضحة المعالم، بحيث أصبحت تكتسح كل المجالات دون استثناء وبكل اقتدار، ونتج عن هذا أن تغيرت نظرة المجتمع للمرأة وأصبح ينظر إليها نظرة الاحترام والتقدير خلافاً لتلك النظرة الدونية القديمة والتي تعتبرها عنصر ومستهلك وليس منتج.³

فضلاً، عن كون العمل جعل المرأة أكثر وعياً لتحقيق ذاتها، حيث أصبحت قادرة على إدراك قيمتها الحقيقية، وباتت تشارك في كافة النشاطات الاقتصادية والاجتماعية. فضلاً إلى كونها استطاعت بعد خروجها للعمل أن تثبت كفاءتها وأن تحقق مستوى عال من النضج والنمو، كما أن عمل المرأة جعلها تعيد النظر في صورتها عن نفسها حيث جعلها تشعر بالحرية وبأنها كائن مستقل وليست عالة على أحد وبأنها ليست كائناً مقصوراً بدوافع الحاجة. وإنما تمثل نصف المجتمع، وبأن لها دور بارز لا يقل على الرجل في تحقيق النمو للمجتمع والمساهمة في بناءه مثلها مثل الرجل.⁴

¹: عطاء الله تاج: "مركز المرأة في تشريع العمل الجزائري على ضوء المعايير الدولية والعربية للعمل دراسة مقارنة"، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 1، كلية الحقوق، 2014/2015، ص 39.

²: عطاء الله تاج: مرجع سبق ذكره، ص 43.

³: المرجع نفسه، الصفحة نفسها.

⁴: محمد جاسم العبيدي، باسم محمد ولي: مدخل إلى علم النفس الاجتماعي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، دون طبعة، عمان، 2009، ص ص،

وعموماً يمكن القول، بأنه صحيح بأن عمل المرأة له تأثيراته السلبية على المجتمع كما سنرى في العناصر المالية ولكن هذا لا ينفي دورها الايجابي على المجتمع والمتمثلة أساساً في سد ثغرات في المجتمع لا يكفي لسدها الرجل كما هو الحال في مجال الطب والتعليم، فضلاً عن رفع المستوى الثقافي والاجتماعي الذي بدوره يساعد على مواجهة التحديات الحضارية والثقافية في المجتمعات الأخرى، إلى جانب أنه يساعد في تنمية المجتمع وزيادة الدخل الذي بدوره يؤدي إلى انتعاش الاقتصاد الوطني وتحقيق الرخاء والرفاهية للمجتمع.¹ وعليه زاد العمل ثقة المرأة في نفسها، وأصبحت المرأة العاملة أكثر قدرة من غيره لتفهم مشاكل مجتمعا، ومنحها دوراً كبير لخدمة المجتمع.²

2- النتائج السلبية:

1.2. نتائج بالنسبة للمرأة بذاتها: تؤكد الدراسات السيكولوجية أن المرأة تواجه الكثير من الاضطرابات النفسية نتيجة خروجها للعمل، حيث قال الكثير من الباحثين أن دخول المرأة لميدان العمل له تأثير كبير على حالتها النفسية والصحية، فالملاحظة أن نسبة كبيرة من العاملات يشعرون من الإرهاق، التوتر والقلق الناتج عن المسؤوليات الملقاة على عاتقهن والموزعة بين المنزل والأولاد والعمل، كما كان من نتيجة هذا التوتر ارتفاع نسبة تدخين السجائر بين النساء العاملات التي فاقت في بعض البلدان نسبة الرجل.³

وعموماً، يرجع أغلب هذه الحالات إلى البنية الجسمانية للمرأة كونها كائن ضعيف من الناحية الجسدية، النفسية والعاطفية.

وعليه فعمل المرأة اليومي والطويل ينعكس عليها بالإجهاد وشقاء ورغبتها في ترك العمل والعودة إلى المنزل، وهذا ما ذكرته الدراسات الحديثة، فقال "بيير داكو" عالم النفسي الفرنسي الكبير المعاصر وهو يصف واقع المرأة في المجتمعات الحديثة: في الغرب الآن، "لم يسبق للمرأة أن كانت مسحوقة، ومنهارة، ومستنفزة وخامدة مثلما هي عليه الآن".⁴

ومن هذا المنطلق، يتجلى الجانب السلبي لعمل المرأة في تحملها عبأين، عبء حالتها كعامل، وعبء الأعباء المنزلية، فبعد ضوضاء الآلات والمكاتب، وإرهاق ساعات العمل الطويلة، وتلقي الأوامر بدون إبداء أي تدمر، تجد أمامها في غالبية الأحيان ظروفاً منزلية صعبة، خاصة إذا كانت متزوجة ولها أطفال، هذا

¹: مهدي محمودي الخولي: المرأة في القوانين الوطنية في إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، دار الفارابي للمعارف، ط1، دمشق، 2001، ص ص 303، 304.

²: أحمد عبد الحميد أحمد رشوان: مشاهد من الواقع الاجتماعي، مرجع سبق ذكره، ص 93.

³: مهدي محمودي الخولي: المرجع السابق، ص 306.

⁴: نهي القاطرجي: المرأة في منظومة الأمم المتحدة رؤية إسلامية، مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، لبنان، 2006، ص 417.

الأمر يزيد من حجم مسؤولياتها. فضلاً إلى تضاعف استغلال المرأة العاملة حين لا تمتلك السيطرة ولا الحرية في التصرف بالأجر الذي تكتسبه من تعبها، كل هذا يمثل جانب سلبي لعمل المرأة في حد ذاتها.¹ وبناءً عما سبق يتضح بأن دخول المرأة لميدان العمل، قد عمّل تزويدها بالتجارب والخبرات الجديدة والمتنوعة، فقد أكسبها دوراً بارزاً سواء على الصعيد الاقتصادي أو الاجتماعي في حياة المجتمع بصفة عامة والأسرة بصفة خاصة، فالدخل المادي الذي تتقاضاه النساء العاملات أصبح يعطي لهن إمكانية لإبداء الرأي والمناقشة داخل الأسرة، هذا فضلاً إلى كونه ساعد في تغيير احتياجاتهن وتنوعها، فلم تعد من نوعية واحدة عاطفية أم اجتماعية أم نفسية أم مادية، بل أصبح نسيج من هذا كله.

2.2. الابتزاز الجنسي: يعتبر الابتزاز الجنسي في العمل من المشكلات المعاصرة، وهو من أبرز نتائج خروج المرأة إلى العمل واحتكاكها المباشر مع الرجال، وهذا ما أكدته "لين فارلي" في كتابها "الابتزاز الجنسي"، فقد قالت: "إن تاريخ ابتزاز المرأة العاملة جنسياً قد بدأ منذ ظهور الرأسمالية ومنذ التحاق المرأة بالعمل".²

ولقد ساهم ابتزاز المرأة جنسياً في أثناء العمل في قتل أعداد لا تقدر من النساء العاملات في القرن 19 وأوائل القرن العشرين. وذلك عن طريق انتشار الزهري والأمراض التناسلية، وعن طريق طرد المرأة إلى قارعة الطريق إذا رفضت الاستجابة لرغبات رئيسها، وبالتالي تتعرض لأمراض سوء التغذية والأمراض المعدية.

3.2. الإجهاد والتعب: ويمكن إرجاع استسلام المرأة في الكثير من الأحيان للابتزاز الجنسي وعدم مقاومته هو خضوعها لنوعين من الإكراه: الإكراه الاقتصادي والإكراه العاطفي، وهذا الأخير يتمثل في كون الضحية لا تخاف فقط من المقاومة، ولكنها تخاف عدم تصديق كلامها في حالة تقدمت بالشكوى، لأن الاغتصاب من قبل ممثل للسلطة، يمكن أن يسبب للمرأة اضطراباً وتشويشاً ذهنياً، لأنها تعودت دائماً على احترام السلطة التي تعتبرها في هذه الحالة متواطئة.³

4.2. مشاكل أسرية: كان من أهم أسباب دعوات الأمم المتحدة إلى خروج المرأة إلى العمل تغيير الأدوار النمطية للمرأة داخل الأسرة، وتحويل العلاقة بينها وبين الرجل إلى شراكة حقيقية داخل البيت قائمة على مشاركة الرجل للمرأة في كل ما يهم الأسرة، إن كان من ناحية الأعمال المنزلية أو الاهتمام بالأولاد أو المشاركة في تحمل نفقات المنزل.

¹: تضامر زهري حسون: تأثير عمل المرأة على تماسك الأسرة في المجتمع العربي، المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، دون طبعة، الرياض، 1993، ص ص 64، 65.

²: نهي القاطرجي: مرجع سبق ذكره، ص 421.

³: المرجع نفسه، ص 422.

لم يؤدي خروج المرأة للعمل إلى أي تغيير في البنية والذهنية، ليس فقط في الذهنية العربية فقط بل امتد إلى الذهنية الغربية، حيث استمرت في القيام بأدوارها الطبيعية مع إضافة مسؤوليات جديدة على عاتقها لم تكن تختص بها في السابق، وذلك في محاولة منها لإثبات قدرتها على إيجاد توازن بين عملها دخل المنزل وخارجه (تعيش في حالة من الازدواجية).

حيث من بين الآثار السلبية تحميل العلاقات الأسرية بأنماط جديدة من المشاكل، لا تقل في أثارها النفسية، إن لم تزد عن أثار المشاكل التقليدية، فبالنسبة للمرأة أصبحت هناك مشكلة الوقت وتنافس الأدوار المختلفة على استخداماته، وما يترتب على ذلك من توتر، وإحباط وتردي العلاقات مع الزوج، بما في ذلك العلاقات الجنسية.¹

وعليه وبناءً عما سبق تجدر الإشارة أنه تختلف درجة وشدة معاناة المرأة العاملة وأنواع المتاعب التي تواجهها من قطاع إنتاجي لآخر، وحسب نوع العمل والجهد الجسدي أو الفكري، وربما بين قطاعات الاقتصاد الوطني أي بين العاملات في القطاع العام والعاملات في القطاع الخاص. ويلعب مستوى التعليم دوره هنا في عمل المرأة فالمرأة التي لم تكمل تعليمها، وتعمل في المصانع والمعامل تواجه مشكلات ومتاعب تختلف من حيث النوع ومن حيث الشدة، عن مثيلاتها من العاملات المتعلمات واللواتي يمارسن أعمالاً مكتيبة دون إدماجها إدماجاً حقيقياً في سوق العمل.²

5.2. الآثار بالنسبة للمجتمع: لقد نجم عن خروج المرأة لسوق العمل وانشغالها بالوظائف إلى جانب الرجل مشاكل كثيرة على مستوى بنية المجتمع كله، فاستقلال المرأة من الناحية الاقتصادية كان له دوراً كبيراً في انتشار معدلات الطلاق، لأن الاستقلال الاقتصادي يجعل المرأة غير مرتبطة بأفراد أسرتها سواء كان زوج، أب، أو أخ، وفي هذا السياق أثبتت البحوث العلمية الحديثة حول عمل المرأة أنها عاطفية أكثر من الرجل ويمكن أن تتخذ قرارات غير رشيدة في حالة الطوارئ، وهذا من شأنه أن يخلف مشاكل كبيرة على المجتمع ككل.³

6.2. الآثار بالنسبة للنشاط الاقتصادي: يقر العديد من الباحثين أن دخول المرأة لميدان العمل يؤثر سلباً على الحياة الاقتصادية فمزاحمتها للرجل في سوق العمل من شأنه أن يضعف فرص توظيفه، كم ان ارتفاع المستوى الثقافي للمرأة وطبيعتها القنوعة يساعد في انتشار معدلات البطالة في صفوف الرجال.

¹: نهي القاطرجي: مرجع سبق ذكره، ص 423-425

²: جهاد ذياب الناقل: مرجع سبق ذكره، ص 11.

³: مهند محمودي الخولي: مرجع سبق ذكره، ص 311.

فضلا عن عمل المرأة وانشغالها في بعض ميادين ينجم عليه مشاكل تضر بالاقتصاد العام، لأنها بعد الزواج على سبيل المثال تحتاج إلى إجازات الأمومة، الرضاع... إلخ مما يعطل السير الحسن للعمل ويسبب تخلفاً في التنمية الاقتصادية.

هذا وقد بينت العديد من التجارب في أنحاء العالم أن خروج المرأة لسوق العمل يساهم في حرمان المجتمع من عوامل الرخاء، لأن الرجل يضعف من الناحية المادية لأنه يتقاضى أجراً ضعيفاً لتوفير الأيدي العاملة.¹

نستخلص مما سبق، أن خروج المرأة لسوق العمل أفرز العديد من المشكلات سواء على المرأة بحد ذاتها والمتمثلة في شعورها بالمعاناة والضغوطات الناتجة عن تحملها لأعباء كثيرة منها عبء رعاية، وإعالة أسرتها، كما أنه جعلها تقوم بإهمال الأدوار الأساسية لرعاية أبنائها وتعرضها لصراع الأدوار، هذا نهيك عن غياب التفاعل داخل الأسرة، وتوتر الجو الأسري نتيجة لشعور الرجل بالنقص مما ينعكس سلباً على الأبناء وحالتهم النفسية وتنشئتهم الاجتماعية. وتجدد الإشارة إلى أن الآثار السلبية والضغوطات التي تنتج عن عمل المرأة تختلف من امرأة إلى أخرى حسب المستوى الطبقي، الحالة التعليمية وطبيعة العمل الذي تمارسه. ولكن وجود آثار سلبية لخروج المرأة إلى العمل خارج المنزل، لا يعني أبداً إنكار الآثار الإيجابية التي سبق ذكرها حيث يساهم عملها في تحسين دخل الأسرة نظراً لزيادة متطلبات الحياة والمساهمة بالإنفاق والإعالة إلى جانب الزوج والمساهمة في صنع القرار الأسري، إضافة إلى ما يحمله العمل من فائدة معنوية بزيادة وعي المرأة وتوسيع دائرة إطلاعها وثقافتها ومعارفها، وتنمية وعيها بأهميتها من خلال استقلالها الاقتصادي، وإدراكها لأهمية الوقت، كما يزداد وعيها بمكانتها الاجتماعية وأهمية دورها كفرد فاعل ومنتج في المجتمع.

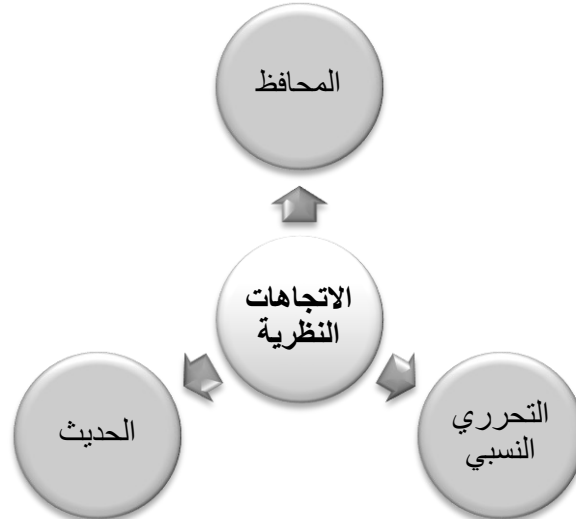
سادساً: أهم الاتجاهات النظرية المفسرة لعمل المرأة:

إن الأصول النظرية والتي تشكل الأطر المرجعية لمعظم الدراسات العلمية، كانت تساند قوة وسلطة الرجل في المجتمع، وتؤكد في نفس السياق على قدرة الرجل على ممارسة كل الأنشطة المختلفة، وتؤكد في ذات السياق على تبعية المرأة وخضوعها لسلطة الرجل في المجتمع والأسرة. وعليه هناك العديد من المداخل التقليدية الحديثة التي تهتم بدراسة المرأة في سوق العمل حيث تطور الاهتمام بدراسة المرأة من جانب المفكرين الغربيين ضمن اسهاماتهم في دراسة مجتمع والثقافة والعلاقات الاجتماعية، واتخذت الاسهامات الرائدة في هذا الصدد ثلاث اتجاهات رئيسية.² والشكل التالي يبين أهم هذه الاتجاهات النظرية:

¹: مهند محمودي الخولي: مرجع سبق ذكره، ص 304.

²: مديحة أحمد عبادة: قضايا المرأة العربية، مرجع سبق ذكره، ص 322.

الشكل رقم (07): يوضح الاتجاهات النظرية لعمل المرأة



المصدر: من إعداد الطالبة

وعليه ومن خلال الشكل يتبين أن دراسة قضية عمل المرأة أهمية بالغة لما لها دور كبير داخل الأسرة والمجتمع، ونظرا لأهمية الموضوع فقد أدى ذلك إلى ظهور العديد من الاتجاهات النظرية التي تناولت هذا الموضوع كل حسب وجهته نظره الخاصة.

1-الاتجاه المحافظ:

يعد هذا اتجاه تقليدي، حيث يصف المرأة بأنها كائن ضعيف من الناحية الجسمية وقاصر من الناحية العقلية، ويحصر دورها في دور الزوجة بمفهومها الخضوعي والأمومة بمفهومها الرعوي التوالدي، ويستند في تأكيده للتباين الاجتماعي بين الرجل والمرأة إلى تباين البيولوجي وكذلك إلى الفروق في الاستعدادات الطبيعية لكل منها.

ويرى أصحاب هذا الاتجاه في قضية خروج المرأة إلى ميدان العمل واختلاطها بالرجل فساداً للأخلاق، وإن كان بعضهم لا يرى بأن تعليم المرأة للمستوى الذي يؤهلها للزواج في نطاق المدارس الخاصة بالبنات. ومن هنا يرى أصحاب هذا الاتجاه إلى أن عمل المرأة هو تحدي للمجتمع لأنه يخرج من النماذج الأصلية الراسخة للحياة الأسرية وعلى القيم والمعتقدات التي تساندها كما يؤكد أن عمل المرأة يجب أن يكون محصوراً في العمل المنزلي وتربية الأطفال والعناية بالزوج وغيرها من الأعمال الأخرى، وقد حاول أصحاب هذا الاتجاه تبرير موقفهم هذا باعتمادهم على الدين غير أن الإسلام أخرج المرأة من عالم الظالم وأعطاهم حقوقاً ومنحها مكانة عالية إلى جانب الرجل، بالإضافة إلى عدم وجود آيات قرآنية تثبت تحريم عمل المرأة خارج بيتها.¹

¹: سامية حسن الساعاتي: مرجع سبق ذكره، ص ص 277، 278.

2-الاتجاه التحرري النسبي:

وهو اتجاه يقسم بنظرة تحررية نسبياً دون أن يكون ذلك معارضاً للتقاليد المستقرة مع إبقاء المرأة منسوبة للرجل، محتاجة إلى رعايته سواء كان أباً أو أخاً أو زوجاً، ويعترف أصحاب هذا الاتجاه بحق المرأة في العمل ولكن في نطاق وظائف معينة تنسجم مع طبيعة العمل مثل التعليم، التمريض، الخياطة ومشابهاها، فعمل المرأة مقبول ومرغوب فيه لكونه يساعد على زيادة دخل وتحسين أحوالها، إضافة إلى أنه يمكنها من الترفيه عن نفسها، وبهذا تعود إلى البيت مشتاقة إلى أفراد أسرتها.

كما أنها تكون أكثر إدراكاً لمقتضيات الحياة أكثر من الماكثات في البيوت، وذلك لما ينتجه الاختلاط من معرفة أحوال الناس، وانطلاقاً من هذا أصبح من الضروري على المرأة أن تتكيف كعامله مع وظيفتها العائلية، لذلك وجب عليها أن تختار مهنة تتوافق مع طبيعتها الأنثوية من جهة ومراعاة مسؤوليتها العائلية من جهة أخرى.¹

ويرفض رفاة الطهطاوي عمل المرأة بالسياسة، وذلك لأن الشريعة والسياسة التي تخص الملوك واسعة لا تطبقها عقول النساء على ما فيهن من كون جميعهن عورات يحذر مخالطتهن للموظفين من أمراء الملكة ومعاشرتهن لجميع المناصب والمراتب من أصحاب أرباب السيوف والعلم. فالطهطاوي يرفض عمل المرأة بالسياسة بسبب رفضه لاختلاط المرأة بالرجل في العمل، إذ يرى ضرورة حجب المرأة عن أعين الرجال، ولهذا لا تصلح لممارسة العمل السياسي.²

3-الاتجاه النسوي الحديث:

انطلقت المداخل النسوية من الأفكار الرائدة عند "كارل ماركس وانجلز"، حول مؤثرات السلطة الأبوية والأبنية المعاصرة في سوق العمل على مساهمة المرأة في بيئة العمل، ومناقشة العلاقة بين الأجر والعمل ومساهمة المرأة في العمل المأجور وغير مأجور، ويبرز في هذا المدخل اسهاكات كل من "مارجيت بنستون"، "كاترين دارد"، و"سوزان تيانا"، ويرى الفكر الماركسي التقليدي أن أسرة العامل الصناعي تضم امرأة تعمل داخل المنزل وتقوم بالإنجاب إضافة لقيامها بأنشطة أخرى، بينما زوجها يعمل مقابل أجر خارج المنزل ويستفيد من جميع هذه الأنشطة المأجورة هو البرجوازي.³

أما الاتجاه النسوي الحديث فنجدده يسود في المجتمعات الديمقراطية الحديثة التي تقود على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، وقد ازدادت رسوخاً مع بداية الثمانينات ليؤكد على الأدوار التي تؤديها المرأة داخل المنزل

¹: علي شلق وآخرون: المرأة ودورها في حركة الوحدة العربية، مؤسسة العربية للدراسات والنشر، دون طبعة، الإسكندرية، 2000، ص 159.

²: أحمد محمد سالم: المرأة في الفكر العربي الحديث، الهيئة المصرية العامة للكتاب، ط2، مصر، 2003، ص ص، 367، 368.

³: مديحة أحمد عبادة: فضايا المرأة العربية، مرجع سبق ذكره، ص ص 323، 324.

وخارجه. ويقوم على افتراض مؤداه: "النساء في مختلف الأعمار يشاركن مشاركة فعالة في الحياة الاقتصادية سواء في الريف أو الحضر، وأن النساء لسن أقل إسهاما من الرجل في عمليات التنمية الاقتصادية".¹ وتجدر الإشارة في هذا السياق بأن المساواة النسائية أخذت مكاناً بارزاً في التفكير السياسي الحديث، وقد أخذ هذا الاتجاه ثلاث مداخل للحركة النسائية، فرغم اختلاف هذه المداخل في الأسلوب إلا أن هدفهم واحد وهو تحقيق المساواة والتخلص من الأفكار التقليدية التي تمجد سيادة وهيمنة الرجل وتحقّر وتنظر النظرة الدونية للمرأة، وتمثل هذه المداخل فيما يلي:

المدخل الأول: الحركة الإصلاحية للنساء: يبحث هذا المدخل عن المساواة بين الرجل والنساء ويكون ذلك عن طريق منح الحرية للنساء، فهن لا يحاولن إسقاط النسق السائد، بالرغم من أنهن قد يكن في صراع مع عناصر لأنه قد يتعارض مع حقهن في تقرير المصير وهدفهن في التنظيم النسائي القومي هو جعل النساء في مشاركة كاملة مع التيار الأساسي للمجتمع ومساواة حقيقية مع الرجال.²

المدخل الثاني: تمثله الحركة الرادكالية للنساء، تؤمن هذه الحربة بأن السلطة الذكورية هي في أصل البناء الاجتماعي لفكرة النوع (كون الإنسان رجلاً أو امرأة)، وترى أن هذا النظام لا يمكن إصلاحه، لذلك يجب القضاء عليه، ليس فقط على مستوى السياسي والقانوني، وإنما ينبغي أن يمتد للمستوى الاجتماعي والثقافي، حيث طرح هذا الاتجاه جملة من الأفكار من شأنها مكافحة التمييز بين الجنسين، وتراوح هذه الاقتراحات ما بين الدعوة إلى إيجاد ثقافة خنثوية وإحلال ثقافة أنثوية محل الثقافة الذكورية.³ كون النظام البطرقي سمح للرجل بتدعيم نفوذه وسلطته ومكّنه من استخدام المرأة عبده له تخدمه وتشبع حاجاته الجنسية وتنجب له أبناء يتسمون باسمه وتطمأن حاجاته النرجسية (عشق الذات) وفي نفس الوقت تسخيرها في العملية الانتاجية لصالحه وزيادة أرباحه عن طريق استخدامها في أرضه أو مشغله أو معمله لذلك ينبغي القضاء على هذا النظام لأنه لا يمكن إصلاحه.⁴

ووفق هذا المنظور، طرحت "دلفاي" Delohy فكرة النظر إلى الرجال والنساء على أنهم فئتين أو نوعين مختلفين اجتماعياً، يسيطر أحدهما على الآخر، فقد ذهبت إلى أن العلاقات بين الزوج والزوجة هي في الواقع علاقة استغلالية أكثر من كونها مجرد علاقات غير متوازنة لأنها تحمل في طياتها استغلالاً لعمل النساء. حيث يتم تقسيم العمل المنزلي بطريقة صارمة تبعاً لنوع (الجنس)، فالنساء مجبرات على تحمل أعباء

¹: محمد سيد فهمي: مشاركة المرأة في مجتمعات العالم الثالث، المكتب الجامعي الحديث، دون طبعة، الإسكندرية، 2012، ص 64.

²: المرجع نفسه، ص 79.

³: خالد قطب وآخرون: الحركة النسوية وخلق المجتمعات الإسلامية، مكتب مجلة البيان، ط1، الرياض، 2006، ص 15.

⁴: معن خليل عمر: علم الاجتماع الأسرة، مرجع سبق ذكره، ص 193.

العمل داخل الأسرة مدى حياتهن، ولو قمنا بإسقاط هذه الفرضية -مشكلة استغلال النساء- في النظام الرأسمالي نتوصل إلى جملة من النقاط المهمة والمتمثلة أساساً في عجز النساء على تغيير أزواجهن في حين أن العمال ولو نظرياً يستطيعون تغيير أصحاب العمل.¹

وكشفت الحركات النسوية الراديكالية أن النساء هن ضحايا الرجال وأن العنف الممارس يأخذ أشكال عديدة من بين التحرش بهن، وهو أمر مبرر من قبل الذكور، وإن هناك تأكيد على السيادة والهيمنة الذكورية والظلم. وتجدر الإشارة في هذا السياق أن هذا التيار الفكري يقوم على فكرتين أساسيتين هما:

1. دور المرأة التابع والعنيف ينتج عن السلطة الأبوية، وكذا من خلال التقسيم الأول للعمل الذي يخص المرأة بالأعمال المنزلية وإنجاب الأطفال، وأن المرأة سوف تستمر في القيام بهذا الدور طالما أنها تستمر في الإنجاب، ومن ثم يؤكد أصحاب هذا الاتجاه أن المرأة يمكن أن تتمتع بالمساواة مع الرجل.

2. الفكرة الثانية وقد حظيت بقبول واسع النطاق عند كل من الاشتراكيين والليبراليين، ويرى بأن التكوين البيولوجي للمرأة ليس عيباً ذاتياً، وإنما ما تصيغه الثقافة والمجتمع عليه. فالثقافة الأبوية تصف كل ما هو أنثوي بأنه متدني. في مقابل كل ما هو ذكر. وتناقش النسوية الراديكالية موضوعات أساسية هي السلطة الأبوية ودورها في علاقات القهر والاستغلال الذي يلحق المرأة، ثم الأسرة والزواج، التي من خلالها تقوى سلطة الذكور وتتحطم فردية وحرية المرأة. وقد توصلوا لهذه النتيجة بناءً عن دراستهم للتاريخ الخاص بالمرأة وذلك بالبحث في مسألة أصول السلطة الأبوية، أو في أصول القهر والأشكال المختلفة في ظل السلطة البطريكية، وعن الحديث عن هذه السلطة في المجتمع فإنه يجب الوعي بمتطلبات هذا النوع الذي يعتبر من القواعد الأساسية، كما يجب التسليم بأن هناك تناقض بين ما يقال وبين ما يمار، وقد دعم وكرّس ذلك أوضاع المرأة ومكانتها في الواقع.²

نستخلص مما سبق أنه لا توجد مساواة بين الرجل والمرأة في المجتمع السائد، وهذا راجع للنظام الاجتماعي قائم على السلطة البطريكية القائمة على سيطرة وهيمنة الرجال على النساء، لذا يرى أصحاب هذا الاتجاه أن المرأة ليست تابعة للرجل وأن الأنوثة ليست سبباً للتحقير والذل، وبهذا فالطريق الوحيد للمساواة وفق هذا الاتجاه إحداث التغيير الثوري إيديولوجياً ومؤسسات المجتمع.

المدخل الثالث: فتمثله الحركة الاشتراكية للنساء، والتي تعتبر أن التقسيم الطبقي هو أصل القمع الذي تتعرض له المرأة، ويرى "إنجلز" أن الأسرة البرجوازية تقوم على ركيزة مادية في عدم المساواة بين الزوج

¹: أحمد إبراهيم حمزة: مرجع سبق ذكره، ص 101.

²: المرجع نفسه، الصفحة نفسها.

وزوجته.¹ يقول "الجلز" في هذا السياق إن تحرر المرأة يكون ممكناً فقط حين يمكن للنساء المشاركة في الانتاج على نطاق اجتماعي واسع، ولا يعود العمل المنزلي فرض عليهن وإنما مجرد جانب لا أهمية له من وقت المرأة.²

لذلك تقرر الأولوية للصراع الطبقي والقضاء على اضطهاد النساء ومواجهة حاجات الحركة النهائية المعاصرة من خلال البحث عن تطوير إستراتيجية الهجوم على سيطرة الرجال حتى يمكن إعادة بناء العلاقات بين الرجال والنساء. إن حركة النسائية الاشتراكية ولدت فعلا في رحم المجتمع الرأسمالي. غير أنها ظلت، طوال فترة طويلة، تتعثر في تقدمه، وتتردد في اختيار وسائل العمل. والواقع أن الحركة العمالية النسائية تتخذ أشكالا بالغة التنوع والتعدد. وتختلف هذه الأشكال بين بلد وآخر، وهي تتكيف مع الظروف الخاصة بكل بلد، ومع طابع حركته العمالية. ولكن مع الوقت نمت هيئات حزبية متخصصة بالحركة النسائية الاشتراكية، حيث كانت الحركة الاشتراكية الديمقراطية قوية. ومع أن الاشتراكيين يعترفون بأن قضية المرأة تشكل جزءا عضويا من القضية الاجتماعية الشاملة في عصرنا، ويعتبرون المرأة العاملة عضوا في الطبقة العاملة قبل أن تكون أي شيء آخر تعاني الاستعباد والحرمان من الحقوق المدنية يضطرها النضال من أجل تحررها إلى النضال قبل كل شيء لتحرر طبقتها بأسرها - مع هذا كله، فالاشتراكيون يطرحون نقطة إضافية إلى جانب اعترافهم بذلك المبدأ الأساسي. وهي أن المرأة العاملة ليست فقط عضوا في الطبقة العاملة، بل إنها في الوقت ذاته ممثلة لنصف الجنس البشري. وعلى عكس دعاة النسوية، فالاشتراكيون الذين يطالبون بالحقوق المتساوية للنساء في الدولة والمجتمع، لا يغمضون أعينهم عن كون مسؤوليات المرأة تجاه المجتمع سوف تبقى مختلفة إلى حد ما عن مسؤوليات الرجل، فالمرأة ليست فقط عاملا ومواطنا مستقلا، بل إنها أيضا أم وحاملة الغد في أحشائها، وهذا ما يؤدي إلى سلسلة كاملة من المطالب الخاصة في مجالات مثل حماية عمل النساء، وضمانات الأمومة والطفولة، والمساعدة في تربية الأطفال، وإصلاح العمل المنزلي.³

وعليه فأصحاب هذا الاتجاه يرون ضرورة خروج المرأة لسوق العمل ومواكبة العصر ومسايرة النمو الحضاري، كونها تعد نصف المجتمع، وأن مشاركة الفعالة في الحياة الاقتصادية سيمكنها من رفع مستوى المعيشي للأسرة وتحقيق الإكتفاء الذاتي والاستقرار النفسي والاجتماعي والاقتصادي من خلال ولوجها لسوق العمل.

¹ خالد قطب وآخرون: مرجع سبق ذكره، ص 35.

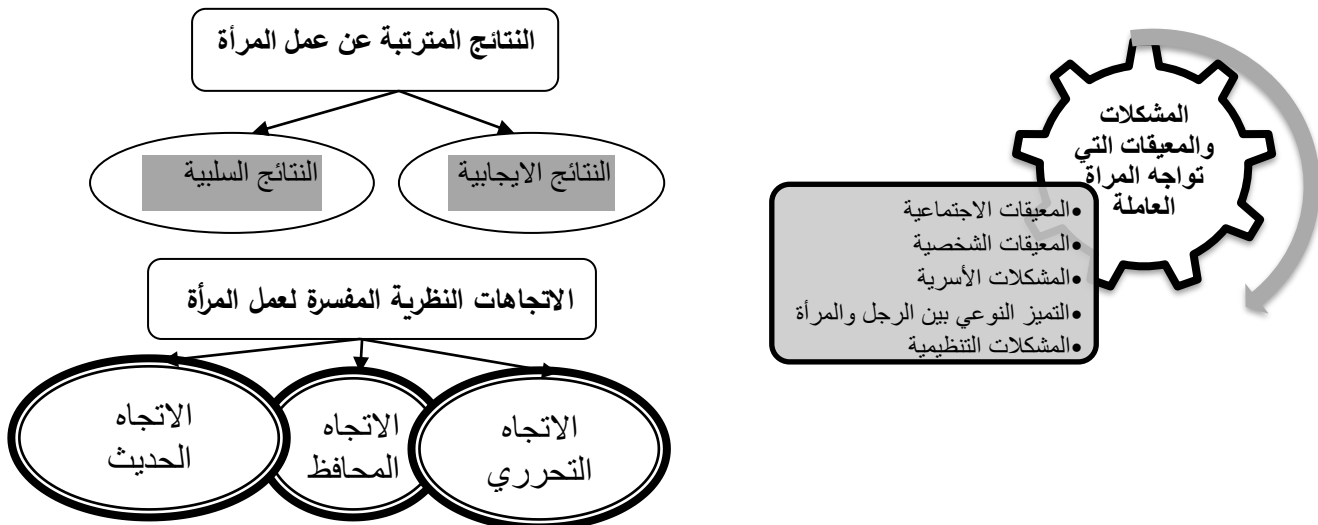
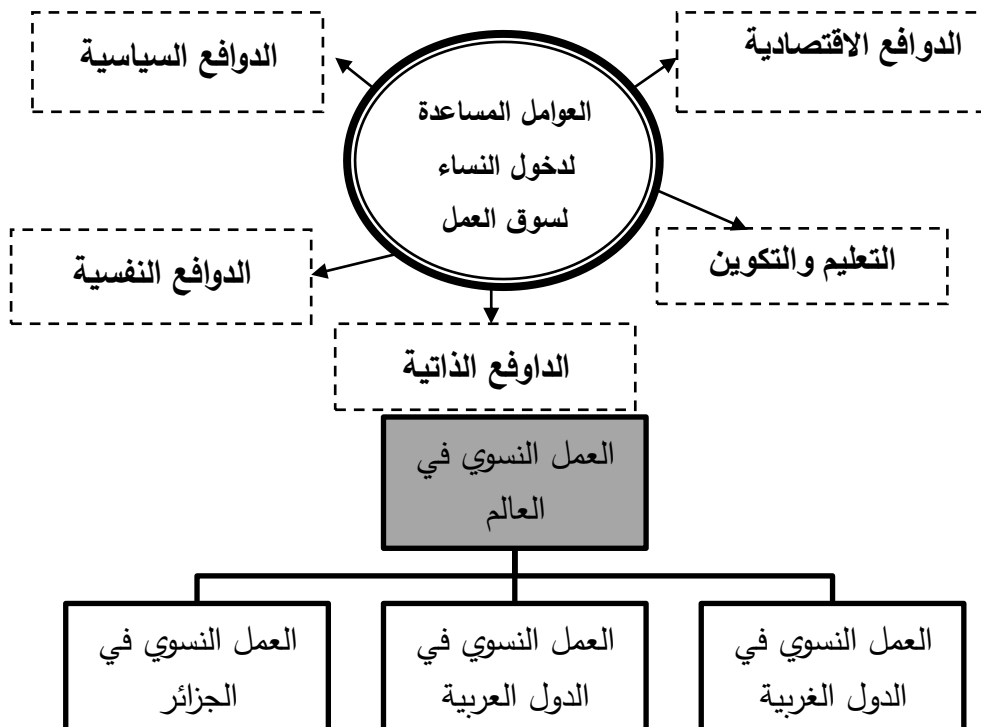
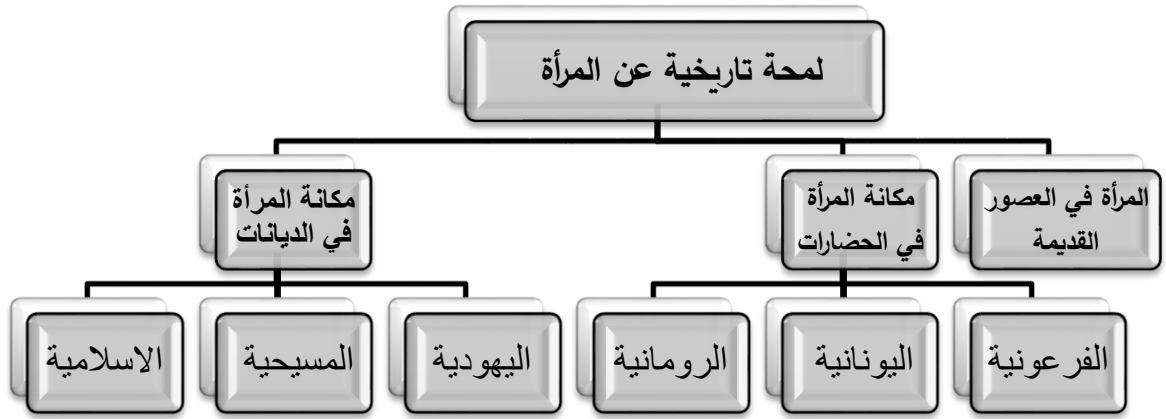
² السيد حنفي عوض: علم اجتماع النسوي، المكتب الجامعي الحديث، ط1، الإسكندرية، 2013، ص 105.

³ ألكسندرا كولونتاى: تحرر المرأة العاملة، ترجمة: فواز طرابلسي، طلال الحسيني، دار الطليعة للطباعة والنشر، ط3، بيروت، 1978، ص ص

خلاصة الفصل:

يمكن القول بأننا قد تناول في هذا الفصل جانب تنظيمي في غاية من الأهمية ألا وهو التراث السوسيولوجي للمرأة والعمل، حيث أن التغيرات التي طرأت على المجتمع الجزائري، دفع المرأة للخروج إلى ميدان العمل، هذا ونجد الدوافع الكامنة وراء خروج المرأة إلى العمل يختلف من امرأة لأخرى، ومن بيئة ثقافية معينة إلى بيئة أخرى داخل المجتمع الجزائري الواحد، فثمة دوافع سياسية وعوامل اقتصادية واجتماعية وثقافية مختلف، ولكن يعد الدافع الأساسي للغالبية العظمى من النساء هو الدافع الاقتصادي، فعملها يساهم في تحسين دخل الأسرة ومحاولة استدراك الأوضاع المعيشية الصعبة، فأصبحت ممارستها للعمل ضرورة ملحة لا بد منه، وذلك لكونها باتت تحمل مسؤوليات مثلها مثل الرجل وقدرتها على إعالة ذاتها وأولادها.

ومن هذا المنطلق، يعد خروج المرأة إلى ميدان العمل ظاهرة اجتماعية تحتاج إلى دراسات معمقة ولا يمكننا أن ندرسها بمعزل عن عالمها الخارجي الذي تنتمي إليه (الأسرة والمجتمع)، لذلك لا بد من دراسة الأدوار والوظائف المختلفة للمرأة كأم وزوجة داخل الأسرة والمجتمع معا، إذ أن المرأة بخروجها إلى العمل تحملت مشاق دورين يتطلب كل واحد منهما وصعوبة تأدية الدورين طرحت سلسلة من التساؤلات وأسئلة الكثير من الخبر وكثرت، جهد عضلي وفكري كبيرين الدراسات الميدانية في هذا المجال باعتبارها نصف المجتمع ومحور الحياة الاجتماعية فهي المشرف الرئيسي على كل شؤون أسرتها وهي الوحيدة التي تجعلها متماسكة ومستقرة، فخروجها للعمل لا يؤثر على استقرار أسرتها وتماسكها بل بالعكس يساعد على ذلك ولكن مع توفر جملة من الشروط أهمها: توفير الدعم الأسري خاصة من طرف الزوج ومساعدته لها داخل الأسرة وخارجها، زيادة على توفير مجموعة من البدائل المكملة لعمل المرأة أهمها دور الحضنة المناسبة للأطفال. ولكن خروجها إلى العمل خارج المنزل جعلها تعاني من المشكلات الاجتماعية ونفسية بالمقام الأول، ولذلك فالتصدي لحل هذه المشكلات أصبح جد مهم نظرا لدور الذي تلعبه المرأة في المجتمع وكذا المساهمة الكبيرة التي تقدمها عملية التنمية المجتمعية، لاسيما أنها تؤلف نصف المجتمع، الأمر الذي يتطلب زيادة نسبة مشاركة المرأة في العمل من خلال تذليل جميع المعوقات التي تحول دون ذلك. وفي الأخير تم التطرق إلى أهم النظريات المفسرة لعمل المرأة.



الشكل رقم (09): مخطط يوضح أهم ما جاء في فصل سوسيولوجية المرأة والعمل

الفصل الرابع: الاغتراب الوظيفي في الفكر السوسولوجي

- تمهيد

أولاً: لمحة تاريخية عن الاغتراب

ثانياً: أبعاد الاغتراب الوظيفي

ثالثاً: مراحل الاغتراب الوظيفي

رابعاً: العوامل المؤدية للاغتراب الوظيفي

خامساً: أشكال الاغتراب الوظيفي

سادساً: النتائج المترتبة عن الاغتراب الوظيفي

سابعاً: استراتيجيه التعامل مع الاغتراب الوظيفي

ثامناً: الاتجاهات النظرية المفسرة للاغتراب

- خلاصة الفصل

تمهيد:

إذا كان العصر الذي نعيش فيه وصف بأنه عصر التقدم العلمي والبحث عن الوسائل التي تكفل للإنسان حريته ورخاءه، فإن عصرنا أيضاً يتميز بانتشار ظاهرة سيطرت إلى حد كبير على الحياة الإنسانية ألا وهي "شعور الإنسان بأنه غريب عن نفسه وعن عمله وعن الآخرين من أمثاله"، فالاغتراب خاصية مميزة للإنسان، قديمة ومتأصلة في وجوده ويعني قدرته على الانفصال عن وجوده الإنساني، فهو هوية فريدة في نوعها لا تتكرر من حيث ثراء إنساني يسعى دوماً عما يعطي حياته معنى وهدفاً وقيمة.

ومن هذا المنطلق، تعتبر ظاهرة الاغتراب ظاهرة تاريخية اجتماعية ونفسية متأصلة في الوجود الإنساني، ويعد أحد الموضوعات التي باتت تفرض نفسها، وتستحوذ على اهتمام الفلاسفة وعلماء النفس وعلماء الاجتماع، وقد عكست هذه الأعمال مدى إلحاح فكرة الاغتراب على ذهن الإنسان وتفكيره وعلى علاقاته بغيره من أفراد المجتمع وبين ذاته لذلك يحدث الصراع والتوتر بين الفرد وواقعه الخارجي سواء توافقه مع نفسه ومع الآخرين حينما يضعف الانتماء، والحقيقة أنها ظاهرة مرضية ميزت هذا العصر مع اختلاف المجتمعات فمصطلح الاغتراب في السياق التاريخي قد ارتبط بالإنسان منذ بداية خلقه وظهر بظهوره، ويعد ظاهرة إنسانية عامة سوية مقبولة حيناً، مرضية معوقة في أحيان أخرى، شائعة في كثير من المجتمعات بغض النظر عن النظم والإيديولوجيات والمستوى الاقتصادي والتقدم المادي والتكنولوجي.

وعليه سنحاول من خلال هذا الفصل الموسوم بعنوان: "الاغتراب الوظيفي في الفكر السوسيولوجي"، تقديم لمحة تاريخية لهذا المفهوم، بعدها تم التطرق إلى أبعاد ومراحل الاغتراب، ثم العوامل المؤدية إليه، بعدها أشكال والناتج المترتبة عن الاغتراب الوظيفي والاستراتيجيات الكفيلة بالحد والتقليل من مستوى الشعور بالاغتراب في بيئة العمل، وفي الأخير ارتأينا إلى التطرق إلى أهم النظريات المفسرة لهذا الموضوع.

أولاً: لمحة تاريخية عن الاغتراب:

يعد الاغتراب كمفهوم فلسفي أبرز ما أبدعه المصدر الأول من هذه المصادر الثلاث، فقد أمد هيجل ماركس بالأدوات الفلسفية اللازمة لتجاوز الازدواجية الكانطية وبين ما هو كائن وما ينبغي أن يكون، ذلك أن ما هو موجود بالفعل يوجد في حالة نضال مستمر ليتحول إلى مثالي، إن عبور الفكرة الخالقة للذات؛ ومعرفة الذات عبر التاريخ ثم اغترابها وإعادة الاستحواذ عليها بعد ذلك من خلال المعرفة.¹

وعليه سنحاول فيما يلي تقديم تتبع تاريخي لمفهوم الاغتراب:

¹: جوردون مارشال: موسوعة علم الاجتماع، ترجمة: محمد الجوهري، أحمد زايد، المشروع اليومي للترجمة، ط2، الأردن، 2008، ص 162.

1- الاغتراب في الفكر الفلسفي:

1.1. سقراط " Socrate " 964-993 ق.م: لقد كشفت نهاية الفيلسوف سقراط عن شعوره بالعجز والغربة والاغتراب وقد عبر عن معاناته بشكل نموذجي عن الإنسان المغترب إذ كان ذلك تعبيرا عن الفجوة في التفاعل الإنساني بين تجربته الذاتية وتجربة جماهير بلاده " اثينا " عن انحلال وانقلاب المعايير ويصور سقراط اغترابه ووحشته وآلمه، وتكون عامه لدى أوساط واسعة من الناس وتختلف حدتها ودوافعها بحسب طبيعة الإنسان. وقد انتهى الحال بسقراط الذي عاش مغتربا بين أبناء بلده الذين حكموا عليه بالإعدام واتهموه بشتى التهم لخروجه عن مألوف آرائهم وأفكارهم لكن سقراط استطاع أن يقهر عجزه واغترابه إلى الأبد إذ لم تكن نهايته إلا تجسيدا رمزيا لقضية تمرده واغترابه.¹

2.1. أفلاطون " Aphon " 724-743 ق.م: يتجلى مفهوم الاغتراب عند "أفلاطون" في الانعزال بهدف التأمل والغوص في أعماق الذات إذ يقول: " لنعزل العالم الخارجي، ولنتوجه بكليتنا نحو الداخل ولنجهل مل شيء حتى كوننا نحن الذين نتأمل، لنمكث إن أردنا في تلك المنطقة العلوية فهذه حال الذي أدمن التأمل، ويكمن ذلك في حثه النفس البشرية على العزلة عن العالم والاتجاه نحو دواخل النفس أو الابتعاد عن كل الظواهر الدنسة في هذا العالم وصولاً إلى للرب.²

أشار أفلاطون إلى أن الفلسفة تبدأ بالتساؤل أو الدهشة أو التعجب أو الاستغراب أو اقتحام المجهول أو بشيء من الغموض أو تبدأ حينما يفاجئنا شيء بغربته. أو أن الفلسفة وليدة الغربة أو أنها تولد في رحم الاغتراب. ويبدو أن "أفلاطون" كان فيلسوفا مغتربا أو يمكن أن نستنبط من ذلك من رآئعه الحقيقية "كتاب الجمهورية"، فيه ما يشير إلى انه رجل مغترب عن مجتمع وسياسات وأخلاقيات عصره فهو يعتقد أن التغييرات التي يمكن أن تسهم في تغيير حياة العامة ويمكن الأخذ بها هو أن يصبح الملوك فلاسفة وان يغدو الفلاسفة ملوكا وبهذا يمكن أن نضع ثقتنا في عالم آخر يسموه فوق التجارب الحسية كافة ويقع وراء التغيير والزمن.³

3.1. الاغتراب عند جون لوك: يرى "جون لوك" أن الإنسان لديه حق التملك وهو حق طبيعي إلى غاية قيام الدولة، فعندما تقوم الدولة يتخلى الفرد عن الطبيعي للمجتمع وينفصل عنه وهو إذا ينتقل من الحالة الطبيعية إلى الحالة المدنية، إذ تبين الدولة مجموعة من القوانين التي تعاقب المتطاولين على حقوق غيرهم.

¹: رشا محمد علوان: "الاغتراب النفسي لدى طلبة الجامعة"، مجلة كلية التربية الأساسية، العدد 17، جامعة بابل، أفريل 2014، ص 393.

²: إسراء حامد علي الجبوري: "سمات الاغتراب في فن ما بعد الحداثة"، مجلة جامعة بابل للعلوم الإنسانية، المجلد 22، العدد 5، جامعة بابل، 2014، ص 169.

³: رشا محمد علوان: المرجع السابق، ص 393.

4.1. الاغتراب عند جون جاك روسو: يقول "جون جاك روسو" في "العقد الاجتماعي" لقد ولد الإنسان وهو مكبل بالحديد في كل مكان، فمفهوم العقد الاجتماعي من حيث الجوهر هو عبارة على اغتراباً للحرية الطبيعية فهي في حالة غياب العقل يكون ثمة اغتراب قسري وفي حالة حضوره يكون ثمة اغتراب طوعي وكليهما يشترك في وجود الضرورة الأولى هي الرضوخ للتعسف الخارجي، والثانية هي ضرورة الحفاظ على المجتمع، فالاغتراب عند روسو نوعان اغتراب قسري واغتراب طوعي.¹

5.1. الاغتراب عند هيجل: يعد "هيجل Hegel" أول من استخدم مصطلح الاغتراب سنة 1831 بطريقة منهجية، وذلك في كتابه "فينومينولوجيا الروح" ولهذا أطلق عليه أبو الاغتراب، يرى أن الاغتراب ينشأ عند تصادم ما هو ذاتي بما هو واقعي². فيقول: "إن اغتراب العقل والمعقولية أو الأخلاق الذاتية والموضوعية والذين لتمثل في الخرافة ي السلطة والقوى المطلقة التي أنسبها وأنقلها إلى الآخر كما يحدد ويقرر لي ما هي الأفعال التي يجب إنجازها"، فهيجل يطرح من خلال هذه المقولة فكرة معرفة الروح بنفسها فكيف تتحقق هذه المعرفة؟ إنها تتحقق بالاغتراب³.

ومن هنا نجد بأنه ينظر إلى الاغتراب عن الذات باعتباره النتيجة التي تلزم الاغتراب عن البنية الاجتماعية، مما يعني أن الاغتراب عن الذات هو المصاحب للاغتراب في البنية الاجتماعية فحينها يشعر المرء أن البنية الاجتماعية بالنسبة له شيء آخر تنشأ في الوعي عدم تطابق بين الذات والبنية، وعندئذ يغرب الفرد نفسه وعن طبيعته الجوهرية، ويصل إلى أقصى درجات التنافر مع ذاته.⁴ وكما سبق القول فهيجل كان أول من قدّم تحليلاً منهجياً للاغتراب، كان مؤمناً بأن الاغتراب سيظل قائماً ما دامت البشرية مُبَعَدَةً عن غاياتها الأساسية، وما دام نتاجها يخرج من نطاق سيطرتها الواعية، وتاريخ العالم هو الندوب التي يُعانيها وعيٌ يهدف إلى الأخذ من جديد بزمام ما أنتجت البشرية عن غير قصد، ويمكن رؤية عملية ترسخ الاغتراب في بنية الوعي باعتبارها عزّل الوعي عن الواقع، لكن إدراك هيجل للقوى الذاتية المترصّدة من وراء عالم الأشياء عبّر عن الرغبة الأساسية للمثالية في وجوب تحول العالم المغترّب إلى عالم بشري، وقد تمثّلت المشكلة الرئيسية في الطريقة التي يَفْرُّ بها الفعل الاجتماعي من التوجيه الواعي وتَقَع بها أحداث التاريخ من خلف ظهْر البشرية.

¹: فصل عباس: الاغتراب، دار المنهل اللبناني، ط1، لبنان، 2008، ص 25.

²: كوكب الزمان بليردوح: "واقع الاغتراب السيكوسوسولوجي لدى اللاجئيين السوريين بالجزائر"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 27، الجزائر، ديسمبر 2016، ص 518.

³: فاروق عبد المعطي: مرجع سبق ذكره، ص 210، 211.

⁴: محمد عباس: الاغتراب والإبداع الفني، دار غريب للطباعة والنشر، ط1، القاهرة، 2004، ص 4.

تظهر حضارات كاملة وتحتفي، وتأتي النتائج معاكسة للنتائج، ويكون الدم ثمنًا طاوله « لأرقى إنجازات الحياة الفكرية والسياسة. لقد أبصر "هيجل" التاريخ باعتباره رغم أن تحقيق الحرية البشرية أمر مقدّر. يمكن تعريف مثل هذا العالم بأنه ذبح عالم يُعتبر فيه كل فرد ذاتًا قائمةً بنفسها، وتتجسد التبادلية العمومية في النهاية في دولة بيروقراطية خاضعة لحكم القانون، ومجتمع مدني قائم على السوق التي يدخلها الجميع بحرية وعلى قدم المساواة، وعائلة نووية تحتضن أفرادها عاطفيًا على النحو السابق، ويُبرز العقل عالم التبادلية الشاملة هذا لأن الفلسفة - التي هي أسمى تجسيد للعقل - كان يعتقد أنها تجسد نوعًا من العمومية منذ زمن "سقراط".

ومن ثم، فإن إنهاء الاغتراب ينطوي على تعويض تعاسات الماضي، التي يُطلق عليها **معاناة الروح المطلقة**. إن إدراك الحرية حسب "هيجل" هو ذروة عملية غائية تُرفض فيها الممارسة التعسفية للقوة في دولة جديدة تحكم بسطان القانون، يظل الصراع والاغتراب الوجودي قائمين حتى في **نهاية التاريخ** ما دام على الأفراد مواجهة فنائهم. وتخلق الدولة الدستورية ببساطة المساحة التي يمكن للأفراد التركيز فيها أخيرًا على أكثر اهتماماتهم خصوصيةً بعيدًا عن التدخلات الخارجية. ويستمر وجود الاغتراب والتشيؤ في العلاقات الطبقيّة الاستغلالية في المجتمع المدني¹.

وعليه يفيد مصطلح الاغتراب عند "هيجل" بأنه: "عملية تحول من شخصيته أبسط إلى شخصية أغنى، بمعنى أن العقل المطلق قد خلق الطبيعة والإنسان، فطرح جزءاً من نفسه وصار هو نفسه هذا الجزء من خلال سيطرة العقل المتناهي، الذي هو الإنسان على الطبيعة وليس التاريخ إلا محاولة الإنسان الذائبة لمعرفة الطبيعة والسيطرة عليها".

1.6. الاغتراب عند فيورباخ: كان فيورباخ كما يقول ماركس بحق "قناة النار" التي يجب أن تظهر من خلالها كل فيلسوف يريد الانتقال من المثالية إلى الواقعية، فمعالجته للاغتراب تقوم على نقده للدين يقول: "إله الإنسان ليس إلا الجوهر المتألق للإنسان"، ويمثل الاغتراب الديني عنده أساس كل اغتراب، فلسفي، اجتماعي، نفسي. فالدين هو وعي الإنسان بذاته على نحو غير مباشر لأنه هو علاقة الإنسان بذاته كوجود الآخر، فالوجود الإلهي ليس إلا ماهية الإنسان مستقلة عن حدود الإنسان الفردي الواقعي². وفي نظر "فيورباخ" أن الدين هو نوع من اغتراب الإنسان عن نفسه، أي الاغتراب الذاتي، بذلك يتصرف الإنسان وضعياً نفسه تحت سيطرة مخلوقاته التي قد تتحكم به بدلا من يتحكم بها، فيتحول الخالق - أي الإنسان - إلى مخلوق، والمخلوق إلى خالق. بهذا يعكس الإنسان أفضل ما في نفسه من صفت وما

¹: ستيفن إريك برونر: النظرية النقدية، ترجمة: سارة عادل، مؤسسة هنداوي للتعليم والثقافة، ط1، القاهرة، 2016، ص 44.

²: فيصل عباس: الاغتراب (الإنسان المعاصر وشقاء الوعي)، دار المنهل اللبناني، ط1، بيروت، 2008، ص 198 199.

لديه من قيم على الألوهية. فيصبح الإله صورة للكمال ويتحول الإنسان إلى مثال للخطيئة والشر. ويضيف: "أن مفهوم طبيعة الله ليس سوى مفهوم جوهر طبيعة الإنسان. لقد خلق الإنسان الله بحسب تصوره لجوهره الإنساني، وبهذا أنكر نفسه، ونسب إلى شيء ما أضل ما في جوهره".¹

2- الاغتراب في الإسلام:

تحدث الرسول الأعظم محمد صلى الله عليه وسلم عن الغرباء قال: "الذين يحيون ما أمات من سنتي" وقال صلى الله عليه وسلم: "بدأ الإسلام غريباً وسيعود غريباً".²

في هذا الحديث، فئة قليلة من أهل الصلاح والتقى آثرت سبيل الله على سبيل الشيطان في مستهل الدعوة المحمدية، وحفظت نفسها عن الشهوات والشبهات حين افتتن بها المسلمون، أي يقل المسلمون في آخر الزمان يصيرون كالغرباء لأنه سيعود المتمسكون بالإسلام كالقابضين على الجمر، ينظر إليهم نظرة ازدراء وتنقيص وهميش ويضعون في خانة الغرباء.

وتجدر الإشارة إلى أن ديننا الحنيف يجعل عباد الله ثلاث درجات متفاوتة أعلاها درجة العلماء، تليها درجة المؤمنين، على حين تعد درجة المسلمين أدناها كلها، ومن هنا فإنه إذا كان الإسلام إقراراً باللسان وعملاً بالجوارح، فإن الإيمان -فلاً عن ذلك- تصديق بالحس الباطن، أما العلم فهو يفوق ذلك كله بكونه إعمالاً للفكر والنظر هذه الدرجات الثلاث تقابلها ثلاث درجات من الاغتراب وهي: اغتراب المسلم بين الناس، اغتراب المؤمن بين المسلمين، واغتراب العالم بين المؤمنين ويعد هذا النوع أشد أنواع الاغتراب ووحشة، وأجلاها مقاماً.³

وعلى العموم فالاغتراب في الإسلام ايجابي ذلك بأنه يدعو للابتعاد عن الرذائل، وترك حياة الفساق ويقود إلى الرُّهد في مُتَع الدنيا... فالاغتراب بالمعنى الإسلامي اغتراب في الحياة الاجتماعية الزائفة الجارفة، والاغتراب عن النظام الاجتماعي غير عادل. فالغرباء قاوموا الحياة ومُغرباًتها بطريقة ايجابية فقهوا السلطتين جميعاً، سلطة الحكام وسلطة النفس بترويضها على الطاعات والمجاهدات، واعتزلهم عن الناس، محلّ النظام السياسي الخارجي الذي أدخل الرعب والخوف في قلوب المسلمين، بعد أن تفتت بينهم فتنة الشهوات وفتنة الشبهات.⁴

¹: حليم بركات: الاغتراب في الثقافة العربية (مناهات الإنسان بين الحلم والواقع)، مركز دراسات الوحدة العربية، دون طبعة، بيروت، 2006، ص 38، 39.

²: رشا محمد علوان: مرجع سبق ذكره، ص 392.

³: فريد أمعششو: الاغتراب في الشعر الإسلامي المعاصر، مؤخودة من: www.alukah.net، 2018/05/02، الساعة 12.15، ص 11.

⁴: المرجع نفسه، ص 12، 13.

3- الاغتراب في الفكر الاجتماعي:

1.3. الاغتراب عند كارل ماركس: قد زود "فيورباخ" فكر ماركس بطابعه الثوري. فقبله لجدل "هيجل" وجعله يقف على رأسه، وتجذيره لأفكاره في إطار رؤية مادية، ذهب ماركس إلى القول بأن الإنسانية تضيع في خضم التحولات التاريخية، ولكنها في ذات الوقت تتخلق وتبعث من جديد مع حلو الشيوعية، التي تمثل عودة الأفراد من جديد وبشكل تام إلى دوائهم ككائنات اجتماعية.¹

فماركس يقصد بالاغتراب أن الفرد يمر أحيانا بأوضاع يفقد فيها نفسه ويصبح غريبا أمام نشاطه وأعماله ويكاد يفقد إنسانيته، "وهي فكرة الاغتراب أساسية في الماركسية لأنها تفسر وضعية الإنسان المؤلمة وقيمتها في المجتمعات الرأسمالية، ويرى أن الفكرة المطلقة تغترب في الطبيعة المادية، ويعني هذا أنها تصير شيئا غير ذاتها لتظهر وتجد نفسها مرة أخرى في العالم، والإنسان والتاريخ."²

لذلك فالفضل يرجع إلى "K.Marx" في تحويل مصطلح الاغتراب إلى أداة للتفسير في الاستقصاءات السوسيولوجية، مع أن ماركس استخدم مفهوم الاغتراب في تحليلاته الدينية والسياسية، إلا أن تركيزه عليه في تحليل العمل وفي مناقشة تقسيمه، هو الذي أعطاه قيمته، وأدى إلى انتشاره في العلوم الاجتماعية بشكل عام. وتذهب الماركسية في تفسير الاغتراب إلى أن بعض الأفراد يغتربون عن أعمالهم لأسباب موضوعية كامنة في علاقات الإنتاج، ونسق السيادة الطبقية، مما يؤدي إلى انفصالهم عن العمل أو إنتاجه، كما يؤدي في نفس الوقت إلى اغترابهم عن الطبيعة وعن دوائهم، ومعنى ذلك أن العمل يعتبر شيئا خارجا عن العامل وليس جزءا من طبيعته مما يخلق عنده شعورا بالبؤس وعدم الرضا.³

2.3. الاغتراب عند نتشيه: يرى نتشيه بأن الطابع التسلطي لأخلاق الواجب قد خلق وعيا شقيا حادا لدى البشر قمع المسيحية واليهودية طغت أخلاق الزهد والتواضع على الأخلاق الطبيعية حيث أن هذه الأخلاق تتعارض مع غرائز الإنسان وانفعالاته فحرمت الذات الإنسانية من حقها الطبيعي لصالح حياة أخرى في عالم آخر، وقد تم عن طريق تلك القيم سلب الإرادة الإنسانية من حياة الأفراد.⁴

3.3. الاغتراب عند ميرتون وبارسونز: يفسر كل من "ميرتون وبارسونز" الاغتراب بطريقة مماثلة ويتحدث "ميرتون" عن دراسته القصيرة بعنوان "الهيكل الاجتماعي وفقدان الاتجاه" عن الاغتراب عن الأهداف والمعايير السائد، وأولئك الذين لا يشاركون في الإطار المشترك لقيم المجتمع يقال فيهم "في المجتمع ولكنهم

¹: جوردون مارشال: مرجع سبق ذكره، ص 162.

²: حداد صونية: "نظرية الاغتراب في الفكر السوسيولوجي"، مجلة الأحياء، العدد 14، جامعة باتنة، دون سنة، ص 594.

³: إبراهيم جابر السيد: قاموس علم الاجتماع وعلم النفس، دار البداية ناشرون وموزعون، ط1، عمان، 2013، ص 10.

⁴: هابرماس: المعرفة والمصلحة، ترجمة: حسن صقر، منشورات الجمل، ط1، كولونيا ألمانيا، 2001، ص 317.

ليسوا منه"، وفي مفهوم علم الاجتماع فإنهم يشكلون المغتربين الحقيقيين، ولكن الاغتراب بالمقولة الجوهرية في مناقشة "ميرتون" حين يتحدث عنه فإنه يقوم بذلك فيما يتعلق بانفصال عن القيم الأساسية للمجتمع.¹

ثانياً: أبعاد الاغتراب الوظيفي:

برغم من عدم اتفاق الباحثين على معنى محدد لمفهوم الاغتراب إلا أن هناك اتفاقاً بينهم على العديد من مظاهره وأبعاده من خلال تحليلهم لهذا المفهوم، والتي توصلوا لإخضاعه للقياس وكان من أبرزهم محاولة "سيمان" Seeman إذ أشار إلى أن هناك خمسة أبعاد لمفهوم الاغتراب والتي تتمثل في (العجز، اللامعنى، غياب المعايير، العزلة الاجتماعية، والغربة عن الذات).

وقد حاول "روبرت بلونر" في دراسة شهيرة للعمال الصناعيين أن يربط بين هذه الأبعاد الذاتية للاغتراب وأنماط معينة من مواقف العمل، ذاهبا في ذلك إلى الادعاء بأن التكنولوجيات المرتبطة بالحرف واستخدام الآلات وخطوط التجميع والإنتاج لهذه العمليات المستمرة، يوضح وجود علاقة ارتباط تتخذ شكلاً منحنياً مع الاغتراب. ويقصد بهذا: "أنه في المراحل المبكرة التي هيمنت عليها الصناعات الحرفية، كان الاغتراب بين العمال في أدنى مستوياته، وكانوا يتمتعون بأقصى درجات الحرية وتتدهور الحرية، في حين يتصاعد منحنى الاغتراب بشكل حاد في ظل الصناعات الآلية".²

وعليه ستبنى الدراسة الحالية هذه الأبعاد والتي أكد واتفق عليها اغلب الباحثين:

1. الشعور بالعجز Power lessness :

ويعني عدم قدرة الفرد على السيطرة على الأحداث والمجريات مع عدم قدرته على التأثير في المواقف الاجتماعية التي يتعرض لها مع عجزه عن السيطرة على تصرفاته وأفعاله ورغباته، وبالتالي يجعله غير قادر على تقرير مصيره، فمصيره وإرادته تتحددان من قبل عوامل وقوى خارجية.

في حين يرى **Islam** الذي أشار إلى إن مفهوم العجز بأنه: "حالة ضعف القوة التي يمكن أن تزداد عندما تصل حالة الفرد الفكرية إلى أنه لا يستطيع السيطرة على حالة القدرة على التنبؤ بالأحداث".³ فمصدر الاغتراب هنا هو فقدان القوة بمعنى أن الاستسلام والخنوع لأوامر غيره، ويشعر العامل أو الموظف بأنه عاجز أثناء يومه العملي، وهذه الحالة لها التأثير على توجيه عمله في المنظمة وعن صنع القرارات المهمة التي تتناول مصيره.

¹: أسماء رجي العرب، علاء زهير عبد الجواد الرواشدة: "الاغتراب الاجتماعي لدى الشباب الأردني في عصر العولمة"، المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية، المجلد 9، العدد 2، الأردن، 2016، ص 230.

²: جورودون مارشال: مرجع سبق ذكره، ص 162.

³: رنا ناصر صير: مرجع سبق ذكره، ص 251

وعموماً، فالعجز يتضمن شعور الفرد وبأنه لا حول ولا قوة له، ونقص قدرته على السيطرة على سلوكه، وعلى التأثير في الأحداث الاجتماعية التي تحدد مصيره.¹ إذ أن الفرد يشعر بأنه لا يستطيع التأثير في المواقف التي يواجهها، كما أنه لا يستطيع أن يتخذ قراراته، وإرادته ليس بيده بل تحددهما قوى خارجة عن إرادته الذاتية مثل القدر والحظ ومن ثم يشعر بالإحباط والعجز عن تحقيق ذاته.²

2. اللامعنى **Meaninglessness**:

وهو شعور الموظف بأنه يفتقر إلى وجود مرشد أو موجه للسلوك والاعتقاد، والفرد المغترب هنا يشعر بالفراغ الهائل نتيجة لعدم توافر أهداف أساسية تعطي معنى لحياته وتحدد اتجاهاته وتستقطب نشاطاته وتتفق مع اهتماماته وطموحاته.³ وقد ورد ذكره في أعمال بعض العلماء المعاصرين، ولكنه ظهر بوضوح في معالجة "أدورنو" للتعصب، وفي مؤلف "كانتريل" "سيكولوجية الحركات الاجتماعية"، كما يظهر فيها مصطلح البحث عن المعنى. هذا ونجد مثل ذلك الوصف لدى "كارل مانتهايم" في وصفه لتزايد العقلانية الوظيفية في مقابل انحسار العقلانية الواقعي،⁴ حيث نجد كل من "Nelson & Odonhue" قد أشار إلى أن الفرد العامل يعاني من اللامعنى بسبب ضياع الهدف حيث يصبح العامل غير قادر على تحديد الغرض من عمله كجزء من العملية الإنتاجية ككل.⁵

وفقدان المعنى أو اللامعنى نجده أيضاً مأخوذة من كتابات "فيبر Weber" حول العقلانية الوسييلية. ويشير إلى حالة من عدم قدرة الفرد على إعطاء معاني للأنشطة التي يقوم بها داخل المنظمة، وكذا عدم قدرته على ربط الأنشطة التنظيمية التي يمارسها بأهداف المنظمة التي يعمل بها، فمصدر الاغتراب هنا هو عدم فهم الفرد لما يقوم به من عمل.⁶ وبالتالي فالبعد الأول للاغتراب الوظيفي وهو فقدان السيطرة أو الشعور بالعجز له بعدان: إما أن العامل يشعر بالعجز حيال أشياء تتعلق بعمله لأنه لا يملك التأثير أصلاً

¹: سناء حامد زهران: إرشاد الصحة النفسية لتصحيح مشاعر و معتقدات الاغتراب، عالم الكتب، ط1، القاهرة، 2004، ص 120.

²: خالد أبو شعيرة: "الاغتراب في النسق التعليمي لدى الشباب الجامعي في ضوء بعض المتغيرات"، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد 15، العدد 1، جامعة حائل، مارس 2014، ص 246.

³: Sarros, J.C., Tanewski, G.A., Winter, R.P., Santora, J.C., & Denison, I.L: **Work Alienation And Organizational Leader Ship**, British Journal Of Management, Vol. 13, No. 4, 2002,P 304.

⁴: سامية حسن الساعاتي: المرأة والمجتمع المعاصر، مرجع سبق ذكره، ص 203.

⁵: Nelson, Lindsay & O Donohue, Wayne: **Alienation Psychology And Human Resource Management**, Refereed Paper Proceedings Of The 2nd Australian Centre For Research In Employment And Work, Prato, Italy,2006 P 07.

⁶: طارق بن موسى العتيبي: مرجع سبق ذكره، ص 22.

حيالها، والبعد الثاني يشير إلى أن العامل يملك المعرفة والتأثير لكنه لا يستطيع استخدامها لأي سبب، وبالتالي يشعر غالبا بالغضب والحقد تجاه عجزه. ويمكن وضع هذه الحالات في الجدول التالي:

الجدول رقم (01): يوضح العلاقة فقدان القوة أو الشعور بالعجز وفقدان المعنى

السبب	قدرته على السيطرة على العمل	فهم العامل لمعنى العمل
يملك الفهم والقدرة والتأثير	يستطيع	يفهم
لا يملك التأثير	لا يستطيع	يفهم
يملك التأثير ولا يستطيع استخدامه	لا يستطيع	يفهم
لأن العمل في الأساس لا معنى له	لا يستطيع	لا يفهم
-	لا يستطيع	لا يفهم

المصدر: طارق بن موسى العتيبي: مرجع سبق ذكره، ص 24.

ويرى "ايكن وهيچ" أن الاغتراب الوظيفي مرتبط بما يترتب على العمل للفرد وليس على العمل ذاته، فالمغترب عندهما هو من يشعر بالإحباط حول مركزه الوظيفي في المنظمة خصوصا عندما يقارن نفسه بزملائه، وبالتقدير الذي يحمله له رؤساؤه، وأخيرا توقعاته المستقبلية لوضعه.

3- العزلة الاجتماعية Isolation Social:

ويشير إلى شعور الفرد بالغرابة والعزلة عن المحيطين به سواء داخل المنظمة أو خارجها، مما يؤدي إلى ضعف روح الانتماء للجماعة التي يعمل معها وكذلك تنخفض فعاليتها في تحقيق الأهداف التنظيمية.¹ إذ يعبر هذا النوع عن ضعف الروابط الاجتماعية بسبب الشعور بالغرابة عن الأهداف والمعايير السائدة وليس بسبب ما يتعلق بعلاقات، وإنما أيضا بمعاني (الأمن، الدفء، الحاجة إلى الاتصالات الاجتماعية) وهذا ما يسمى الصداقة مع الآخرين أو العزلة الاجتماعية².

فهذه الحالة من الحالات الاستجابة التي ذكرها "ميرتون"، وتعني أن العامل أو الموظف ينسحب من الحياة الاجتماعية بسبب عجزه عن تحقيق الأهداف التي يطمح لها، وبالتالي يحرم نفسه من دفء وحرارة وأمن العلاقات الاجتماعية المتاحة، كما أنه لا يعلق أهمية على أهداف المنظمة، ولا يعتقد بالمعتقدات الشائعة في المنظمة.³

¹: Nelson, Lindsay & O Donohue, Wayne: Ibt. p 10.

²: رنا ناصر صبر: مرجع سبق ذكره، 252.

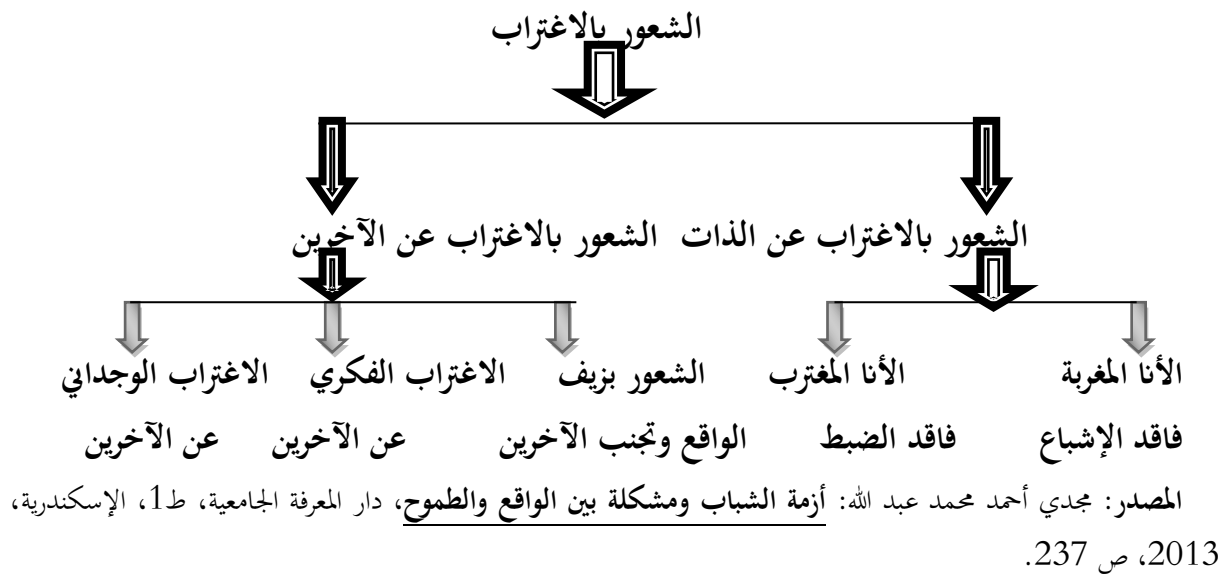
³: طارق بن موسى العتيبي: مرجع سبق ذكره، ص 25.

4- الاغتراب عن الذات Estrangement-Self:

هذا النوع من الاغتراب يتمثل في انفصال الموظف عن ذاته وعدم التطابق معها، أي أنه يخلق ذاتاً غير حقيقية نتيجة لتأثيرات الضغوط الاجتماعية وبما تحمله من نظم وأعراف وتقاليد وبكل تناقضاته مما يؤدي إلى طمس الذات الحقيقية للفرد، بحيث يكون غير قادر على أيجاد الأنشطة والفعاليات التي مكنته وهذا قد تكافئ قدراته ويؤدي إلى الشعور بعدم الرضا عن ذاته ويفقد صلته الحقيقية بذاته وقد يرفض كل ما يحيط به وكذلك قد يصاحبه الشعور بالضيق لكل ما هو قائم حوله¹. ونجد الاغتراب بهذا المعنى في مؤلف "أريك فروم" عن المجتمع السليم حيث قال: "لأقد اخترت مفهوم الاغتراب لتحليل الشخصية الاجتماعية المعاصرة، واعني بالاغتراب أسلوباً للخبرة، يخبر الإنسان فيها ذاته كمغتربة عنه، بحيث يمكن القول أن الشخص يصبح غريباً عن ذاته." فالاغتراب بهذه الصورة هي: "أن يكون الشخص واعياً بالانفصال بين ذاته المثالية، وبين صورته الذاتية الواقعية". أي أنه يمثل درجة اعتماد سلوك معين على جزاءات مستقبلية معينة، أي الجزاءات المختفية خارج الفعل نفسه².

وفي هذا السياق، تجدر الإشارة إلى كل من "مدحت عبد الحميد، رشاد الدمهوري"، قد قاما بتصنيف الشعور بالاغتراب كالآتي:

الشكل رقم (09): يوضح الشعور بالاغتراب



¹ كرين مصطفى خالد ناميدي: "أثر التمكين النفسي في الاغتراب الوظيفي دراسة استطلاعية لآراء رؤساء الأقسام العلمية في جامعة دهوك،

مجلة تنمية الرفادين، المجلد 35، العدد 113، العراق، 2013، ص 340

² سامية حسن الساعدي: المرأة والمجتمع المعاصر، مرجع سبق ذكره، ص 204.

نلاحظ من خلال الشكل أن الشعور الفرد بالاغتراب يأخذ شكلين أساسيين هما الاغتراب عن الذات والاغتراب عن الآخرين. وسنحاول فيما يلي تقديم شرح مبسط للعوامل التي من شأنها أن تؤدي إلى جعل الفرد يشعر بالاغتراب عن ذاته أو عن الآخرين:

- **الأنا المغتربة فاقد الإشباع:** وهو الحالة التي يشعر فيها الفرد بالحرمان من الإشباع وحالة اللا استقرار والقهر وللأمن والوحدة والقلق وعدم الاستمتاع بالحياة أو الشعور بالإحباط.

- **الأنا المغترب فاقد الضبط:** وهي حالة شعور الفرد بالعجز وعدم الرضا وعدم القدرة على التعبير عن الذات، أو صعوبة اختيار القرار، والشعور السلبي اتجاه نفسه، والإحساس بالضيق وتلاشي التفاؤل.

- **الشعور بزيف الواقع وتجنب الآخرين:** إذ يشعر المغترب بأن العالم المحيط به ليس حقيقياً ومزيفاً، وبوجود مسافة نسبية بين الفرد والآخرين، مع الشعور بكراهية نحوهم، ونقص الثقة بهم، مما يخلق فجوة بين الفرد والآخرين، والرغبة في الابتعاد عن المكان وتجنبهم.

- **الاغتراب الفكري عن الآخرين:** وهي تناقض وجهات نظر الفرد مع الآخرين، حيث يحس بعدم التوافق الفكري أو العقائدي مع المحيط الخارجي.

- **الاغتراب الوجداني عن الآخرين:** عدم الشعور بالحب والود اتجاه الآخرين، والإحساس بأن الماديات قد سيطرت على الجانب الإنساني وعدم الانتماء للمحيط الخارجي، حيث نجدهم يتسمون باللامبالاة وعدم الانتماء وانعدام الرغبة في المشاركة الاجتماعية مع الآخرين.¹

5- اللامبالاة والمغايرة Aimlessness:

شعور العامل أو الموظف أن الحياة تمضي دون وجود هدف أو غاية يسعى العامل إلى تحقيقها.² في حين يتضمن مفهوم المغامرة حب كل ما هو جديد خارج عن المألوف والميل إلى تغيير الأوضاع وكل ما هو سائد في المجتمع من عادات وتقاليد وقوانين.³ حيث أن الفرد يتميز بعدم الاهتمام بمجريات الأهداف الاجتماعية والعزوف عن المشاركة في النشاطات التي عادة ما تثير اهتمام الآخرين وتفاعلهم وفقدان الدافع لتحقيق النجاح في الحياة ومحدودية الطموحات الشخصية.⁴

¹: مجدي أحمد محمد عبد الله: مرجع سبق ذكره، ص 237، 238.

²: سناء حامد زهران: مرجع سبق ذكره، ص 120.

³: زهية بعلي، مريامة بريشي: "الأمراض النفسية في قطاع الحروفات"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ملتقى دولي حول المعاناة في العمل، الجزائر، دون سنة، ص 499.

⁴: خالد أبو شعيرة: مرجع سبق ذكره، ص 246.

6- فقدان المعايير Normlessness:

وهي حالة انهيار المعايير التي تنظم وتوجه السلوك ومن تم رفض الفرض للقيم والمعايير السائدة في المجتمع، نظراً لعدم ثقته في المجتمع ومؤسساته.¹ إذ تنشأ عن عدم تمسك الفرد بالمعايير والضوابط والأعراف الاجتماعية وشعوره بأن الوسائل أو السبل الغير شرعية مطلوبة وضرورية لانجاز الأهداف وأن تعاكست مع القيم والعادات السائدة. وهذا يعني اهتزاز القيم والمعايير داخل المجتمع للانهيار الذي يلحق بالبناء الاجتماعي وتوسع الهوة بين أهداف المجتمع وقدرة الفرد للوصول إليها مما يؤدي إلى استحسان المعاني والمقاصد الغير مرغوب فيها اجتماعياً لتحقيق الأهداف، كما أن هذا البعد يتعلق بشعور الفرد أن المعايير قد فقدت قوتها التنظيمية في المحيط الاجتماعي أو المهني وبأن هذه المعايير لم تعد تحترم اجتماعياً ولا مهنياً.² وعليه، يمكن القول بأن تلاشي المعايير تدل على اختلال العلاقة بين الأهداف التنظيمية المطلوبة وتحقيقها وبين الوسائل المستخدمة لتحقيق هذه الأهداف، وهنا يشعر الفرد بالاغتراب نظراً لعدم توافق.

7- التمرد The Rebellion:

يتمثل هذا البعد في إهدار الفرد لقيمه كإنسان وعضو في المجتمع بسبب عجزه عن المشاركة الايجابية في اتخاذ القرارات أو مجرد التفكير في حياته ومستقبله ومصيره، وبذلك يتحول إلى أداة مستخدمة لا قيمة لها في ذاتها وهذا يؤدي إلى شعور العامل أو الموظف بالإحباط والسخط والتشاؤم والرفض لكل من يحيط في المجتمع سواء كانوا أفراداً أو جماعات، وما يرتبط بذلك من رغبة جامحة في تدمير أو إتلاف كل ما هو قائم في الوضع الراهن.³

وفي الأخير يتبين أن ملامح مفهوم الاغتراب الوظيفي يضم مجموعة من الأبعاد الأساسية وهي: عدم الفعالية، الشعور بالعجز، اللامعنى، العزلة الاجتماعية، الاغتراب عن الذات، اللاهدف والمغامرة، اللامعيارية، كل هذه الأبعاد نجد العاملين يعانون منها ولو كانت بدرجات متفاوتة فيما بينهم.

ثالثاً: مراحل الاغتراب الوظيفي:

إن هذا النوع من التحليل يقتضي أن نناقش المعاني والأبعاد المختلفة لمفهوم الاغتراب الواسع والعلاقة فيما بينها متعقبين بذلك الأبعاد التي تشتمل عليها كل مرحلة من المراحل الثلاثة المتمثلة في:

1- مرحلة التهيؤ للاغتراب: أن مؤشر بداية هذه المرحلة تأتي من عدم معرفة الفرد لما يرغب فيه أو ما

يفعله، من هنا فأن مرحلة التهيؤ للاغتراب تتضمن مفهوم "فقدان السيطرة ببعديه المتمثلين في سلب المعرفة

¹: خالد أبو شعيرة: مرجع سبق ذكره، ص 246.

²: رنا ناصر صبر: مرجع سبق ذكره ص 252.

³: مجدي أحمد عبد الله: مرجع سبق ذكره، ص 47.

وسلب الحرية ومفهومي فقدان المعنى والمعيارية على التعاقب". وعندما يشعر المرء بالعجز أو فقدان السيطرة إزاء الحياة والمواقف الاجتماعية وانه لا حول له ولا قوة فلا بد أن تتساوى معاني الأشياء لديه بل وان تفقد الأشياء معانيها أيضا وتبعاً لذلك فلا معايير تحكمه ولا قواعد يمكن أن ينتهي إليها.¹

2-مرحلة الرفض والنفور: تتميز هذه المرحلة بانعدام الرضا عن الواقع الحالي وبالتالي يشتد الصراع بين الواقع الفعلي والواقع المثالي، الذي يتوهمه أو يصير على أن يكون الواقع بالشكل الذي يريده وينتاب المغترب في هذه المرحلة شعوراً بالانفصال والانعزال عن المجتمع، بسبب رفضه لمنظومة القيم السائدة فيه، فالعامل الذي يعمل في حقل اجتماعي آخر غير الحقل الاجتماعي الذي نشأ فيه وتتواجد به أسرته سيصادف ثقافة مغايرة تماماً لثقافة مجتمعه الأصلي، ويتعرف على قيم ومعايير اجتماعية مهمة لقيام التفاعل الاجتماعي داخل هذا الحقل، لذا فإن الفرد في البداية سيجد صعوبة في تقبل هذه المعايير وربما يتطلب منه هذا التحلي عن منظومة البني والإدراكات المعرفية التي اكتسبها في مجتمعه الأصلي، فيتولد

بداخله صراع بين خصوصيته الثقافية والخصوصية الثقافية للمجتمع الذي يعمل فيه، وفي هذه المرحلة تتعارض فيها اختيارات الأفراد مع الأحداث والتطلعات الثقافية وهناك تناقض بينما هو واقعي وبينما هو مثالي وما يترتب عليه من صرع الأهداف، ويكون الفرد معزولاً على المستويين العاطفي والمعرفي عن رفاقه إذ ينظر إليهم باعتبارهم غرباء وعند هذه النقطة يكون مهياً للدخول في المرحلة الثالثة.²

3-مرحلة الشعور بالاغتراب: أو العزلة الاجتماعية بأبعادها المتمثلة في " الإيجابية بصورتها المتمثلين في المجازاة المغتربة والتمرد والثورة، والسلبية بصورها المتعددة التي يعكسها الانسحاب بمستوياته المختلفة، ويشير الانسحاب إلى الأشخاص المغتربين الذين يميلون للانسحاب من النسق الاجتماعي أكثر من المواجهة وبعض الأشخاص يفضل الهروب على المواجهة.³ وهي مرحلة تتمثل صورتها الإيجابية في التمرد والثورة أما السلبية فتظهر من خلال الانسحاب والعزلة الاجتماعية، ولقد قام علماء النفس بتفسير الإذعان والخضوع بأنه سمة شخصية واقترح "كار Cair" تعريفاً له بأنه: "تكتيك اجتماعي بسيط يستطيع الضعفاء من خلاله حماية أنفسهم من الأقوياء"، ويربط "فروم" بين "الخضوع والحاجة للشعور بالأمن فهو يرى أن إحدى الطرق لتحمل الشعور بانعدام الأمن هو أن ينتمي الشخص إلى مجموعة بحيث يكون إحساسه بشخصيته مضموناً بواسطة عضويته في هذه الجماعة وهو يشعر بالأمن كلما كان مشابهاً لزملائه فهذه الأسمى هو أن يتقبله الآخرون وخوفه الرئيسي من أن لا يتقبله الآخرون ومن الأخطار التي تهدد إحساسه بالأمن أن يكون

¹: أسماء ربحي العرب، علاء زهير عبد الجواد الرواشدة: مرجع سبق ذكره، ص 226.

²: المرجع نفسه، الصفحة نفسها.

³: المرجع نفسه، ص 227.

مختلفاً أو أن يجد نفسه ضمن أقلية ومن هنا تنشأ لديه حاجة ملحة للخضوع والامتثال ويضيف فروم أن الشخص الخاضع الممثل ليس لديه إحساس بالذات فيما عدا ذلك الإحساس الذي يعطيه له الخضوع للأغلبية لذلك فإن فروم يعده مغترباً عن ذاته"، فإذا كان الفرد في "حاجة إلى قدر من المسايمة كيفما تمضي به الحياة بغير عزلة أو استهجان، فإن هذه الدرجة المطلوبة من المسايمة بوصفها مطلباً اجتماعياً ونفسياً تستوجب بداية معرفة الفرد لذاته ووعيه بما يريد، وإلا تنازل في تواؤميته مع الآخرين عن نفسه وعن تلقائيته وتحول كما يقول "فروم" إلى فرد حي من الناحية البيولوجية ميت من الناحية النفسية، لأنه يفتقر إلى معرفة ما يريد وما يفكر فيه وما يشعر به تواؤماً مع سلطات مجهولة عنه ومعتقاً ذاتاً ليس ذاته، وكلما فعل ذلك شعر بعجز أشد.

ومن هذا المنطلق، فمرحلة الثالثة المتمثلة في مرحلة تكيف المغترب أو العزلة الاجتماعية يحاول العامل التكيف مع المواقف بعدة طرق أهمها:

-الموقف الأول: الاندماج الكامل والمسايمة والخضوع لكل المواقف.

-الموقف الثاني: التمرد والاحتجاج ويتخذ العامل الموقف الراض للوضع القائم ويكون المرء في هذه

الحالي يقف بإحدى قدميه داخل النسق الاجتماعي، وتجعله في نهاية المطاف "إنسان هامشي"¹.

رابعا: العوامل المؤدية للاغتراب الوظيفي:

لقد أرجع الباحثين عبر الفكر الإداري الشعور بالاغتراب إلى عدة عوامل، حيث تناول الباحثون مصادر الاغتراب بشكل عام وعند العاملين بشكل خاص إذ "رأوا أن الشعور بالاغتراب يأتي نتيجة عوامل نفسية مرتبطة بالناحية النفسية والعضوية وبالعوامل الاجتماعية مرتبطة بالمجتمع الذي يعيش فيه مما يجعله غير قادر على التغلب على مشكلات الحياة كما يحدث الاغتراب نتيجة للتفاعل غير الناضج بين العوامل النفسية والعوامل الاجتماعية والثقافية والعوامل الاقتصادية"، لذلك فقد تنوعت العوامل المؤدية للاغتراب الوظيفي بين العاملين في المنظمة وإن كانت في الغالب تعود لعاملين رئيسيين هما: العوامل التي تعود إلى المنظمة والعوامل التي تعود إلى العاملين في المنظمة.² كما هي مبينة في الجدول التالي:

¹ علي بشرى: "مظاهر الاغتراب لدى الطلبة السوريين في بعض الجامعات المصرية"، مجلة جامعة دمشق، العدد 24، جامعة دمشق، 2008، ص 520.

² منصور بن زاهي، نور الدين تاويرت: "الاغتراب الوظيفي كشكل من أشكال المعاناة في العمل"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ملتقى دولي حول العمل، 2010، ص ص 138-147.

الجدول رقم (02): يوضح عوامل الاغتراب الوظيفي

العوامل التي تعود للعاملين		العوامل التي تعود للمنظمة	
الخوف وعدم الأمن	تناقض القيم واتجاهات العاملين	المنافسة الشديدة	المكثنة والأتمتة
وقت الفراغ	عدم التوافق والتكيف	الخلل في تقارير كفاية الأداء	ضعف نظام الحوافز
عدم التخصص في العمل	سوء إدارة الوقت	ضعف مستوى التدريب	ضعف فعالية الإدارية
نقص الكفاءة	فقدان روح الألفة والمودة داخل محيط العمل	الظروف المادية للعمل	سعة حجم المنظمة
اليأس والاستسلام للفشل	ضعف الإيمان	عدم المشاركة في اتخاذ القرارات	العمل في مواقع منفصلة
الانطوائية والانعزالية	الكبت واللاوعي	نمط القيادة (الإشراف)	

المصدر: من إعداد الطالبة

من خلال الجدول أعلاه، نستنتج بأن الاغتراب في بيئة العمل ناتج عن تضافر العديد من العوامل منها عوامل تعود إلى المنظمة والمتمثلة في: التكنولوجيا المستخدمة في المنظمة وضعف الفعالية الإدارية والخلل في التقارير وكفاءة الأداء وضعف نظام الحوافز وخضوعه للمجاملات والعلاقات الشخصي، وكذا العمل في مواقع مختلفة في المنظمة تسبب التمييز بين موظفيها كانهاء التهوية والإضاءة في أماكن معينة من المنظمة وتهميش العامل، كل هذه العوامل تؤدي للاغتراب الوظيفي.

في مقابل، نجد عوامل تعود إلى العاملين في المنظمة والمتمثلة في: عدم الثقة بالنفس والمخاوف المرضية والقلق والإرهاب الاجتماعي، وغياب الإحساس بالتماسك والتكامل الداخلي في الشخصية، وعدم الشعور بالهوية والانتماء والشعور بالقيمة والشعور بالأمن كل هذه العوامل تؤدي للاغتراب الوظيفي. وعليه سنحاول التطرق بتفصيل لهذه العوامل للوقوف على أهميتها في شعور العامل بالاغتراب في المنظمة التي يعمل بها.

1. العوامل التي تعود إلى المنظمة:

1.1.1. المكثنة والأتمتة: يذكر "شتا" أن الثورة التكنولوجية ساهمت في انتشار ظاهرة الاغتراب بين العاملين في المنظمة الإنتاجية، والخدماتية على حد سواء، وذلك نتيجة لهيمنة الأتمتة وأجهزة الحاسوب، والأجهزة الإلكترونية على العمل اليومي، فظهر هذا الخطر التكنولوجي، وكأنه مهدد للعلاقات الإنسانية ومثير للأمراض والمشاكل النفسية، فعندما كان الحرفيون والمهنيون والإداريون سادة على أجهزتهم ومكاتبهم، وأصبحوا خدما لها خاضعين لإرادتها.¹

¹: عامر خضير أحمد الكسيبي: سيكولوجية التدريب (الاستراتيجيات والتقنيات والإشكاليات)، مركز الدراسات والبحوث، جامعة ناسف للعلوم الأمنية، الرياض، 2004، ص75.

2.1. ضعف نظام الحوافز: يقصد بالحوافز تلك المؤثرات الخارجية الموجهة نحو إثارة دوافع الفرد من أجل إشباع حاجاته، في الوقت الذي تكون فيه دوافع الفرد ذاتية ومرتبطة به، فإن الحوافز بيئية وتعتبر إستجابة ورد فعل لها من جانب المنظمة. وتعد الحوافز إحدى الآليات التنظيمية التي تتواصل فيها المنظمات مع أفرادها، وقد تنوعت الحوافز بتنوع الدوافع والحاجات التي كشفه الفكر السلوكي المعاصر، فلم تعد الحاجات المادية هي وحدها التي ييحث العاملون عن إشباعها من خلال وظائفهم، وإنما تحولت إلى من الأساليب المعتمدة على التخويف والتأديب والعقاب إلى الحوافز الإيجابية المشجعة على تحسين الأداء ورفع الكفاءة وتقليل من شعور العمالي باغتراب في مكان العمل من خلال منح العلاوات الإضافية والرواتب.¹ ذلك فعدم وضوح نظام الحوافز، أو خضوعه للمجاملات، والعلاقات الشخصية بين الموظفين، والقيادة العليا والمباشرة، تعتبر أحد العوامل المؤدية للاغتراب الوظيفي لأن الموضوعية في تطبيق نظام الحوافز شرط في نجاحها. فغياب الحوافز يؤثر بشكل عام على الاغتراب الوظيفي وهذا ما أكدت عليه عددا من النظريات والدراسات وعلى رأسها مدرسة العلاقات الإنسانية أن الموظف السعيد هو موظف منتج وقد تباينت الدراسات حول الاغتراب والإنتاجية، أما المدرسة السلوكية فتري بأنه ليس هناك علاقة ضرورية بين الإغراب والإنتاجية.

3.1. ضعف الفعالية الإدارية: إن عدم فعالية الإدارة تؤدي إلى عدم قدرتها على أداء المطلوب منها وبالتالي التفكير في إعادة بنائها على مبادئ الإدارة السلوكية بأن تأخذ بعين الاعتبار العمل الواجب أدائه والمهارات التي تحتاجها لأداء العمل لتصبح قادرة على مجاراة الخطى السريعة للتطور التقني ولتتحمل كافة مسؤولياتها ولن يتحقق لها ذلك إلا إذا كانت شروحات ووصف العمل تسمح لكل بالمشاركة في صنع القرارات التي تؤثر به وتتعلق بعمله، فضعف الفعالية الإدارية داخل المنظمة من أهم العوامل المؤدية للاغتراب الوظيفي فالإدارة الجيدة يجب أن تتبع عدة خطوات جيدة لارتقاء بالعمل الإداري للتغلب على الأداء ومن هذه الخطوات: التخطيط الجيد - متابعة خطوات التنفيذ - إتباع نظام توثيق فعال - فعالية إدارة الوقت.²

4.1. الظروف المادية للعمل: تعتبر ظروف العمل الطبيعية كارتفاع درجة الحرارة أو انخفاضها عن الحد المعقول، الضوضاء، ظروف العمل القاسية كما غي الصناعات الثقيلة كالحديد والصب. من أهم العوامل المؤدية للاغتراب الوظيفي. فإذا كان مناخ العمل غير مناسب فإنه يؤدي إلى نفور العامل من العمل، ويتولد

¹ عامر الكبيسي: السلوك التنظيمي، الجزء 2، دار الرضا للنشر والتوزيع، ط1، دمشق، 2005، ص ص 56، 57.

² منصور بن زاهي، نور الدين تاويرت: مرجع سبق ذكره، ص 139.

لدى العاملين إلى شعور العامل بالاغتراب والذي بدوره يؤدي إلى قلة الإنتاج أو ضعف كفاءته أو كلاهما معا.¹

5.1. سعة حجم المنظمة: إن سعة حجم المنظمة يؤدي إلى أثر سلبية على العاملين بها ومن أهم هذه الآثار تشتت جهود المدراء بين العمل الإداري والإشراف على الشؤون الفنية في المنظمة، ومن ثم يشعر العامل أن المتابعة (الإشراف) عليه من قبل الرئيس المباشر أو من يناوب عنه ضعيف، مما يؤدي إلى تساوي الجهد بين العاملين، يسود شعور بعدم العدالة بين العاملين المجتهدين في العمل وبالتالي تنتشر حالات الإهمال واللامبالاة وعدم الرضا عن العمل " الاغتراب الوظيفي".²

6.1. العمل في مواقع منفصلة: العمل في مواقع منفصلة لمؤسسة واحدة الذي من شأنه إشعار العاملين بعدم المساواة نتيجة لوجود مميزات لبعض المواقع تختلف عن الأخرى، كالحوافز والبدلات وأوقات الدوام، كذلك عدم ملاءمة ظروف العمل، مثل التهوية والإضاءة وعدم متابعة مشكلات العاملين في المواقع البعيدة، عكس هؤلاء الموجودين في الموقع الرئيس.³

7.1. عدم المشاركة في اتخاذ القرارات: يعد اتخاذ القرار واحد من أهم العمليات وأكثرها تأثيراً في حياة الأفراد والتنظيمات الإدارية، وحتى في حياة الدول والحكومات، لهذا اعتبرت القرارات جوهر القيادة الإدارية لأن التوقف في اتخاذها يؤدي إلى تعطيل العمل وتوقف النشاطات والإنجازات، وبالتالي ضعف المنظمة وتعرضها للكثير من المشكلات.⁴ فعدم مشاركة العاملين في عملية اتخاذ القرارات داخل بيئة العمل، يعد تجاهلاً للاحتياجات الطبيعية للعاملين بوصفهم أفراد بحاجة إلى التقدير واحترام الذات وإثباتها، ويقود أيضاً إلى انخفاض الروح المعنوية، وتوحدتهم وفقدان انتمائهم للمؤسسة التي يعملون بها، فضلاً عن شعوره بالوحدة والعزلة واللامعيارية داخل بيئة العمل كلها مؤشرات تعبر عن الاغتراب الوظيفي.⁵

8.1. ضعف مستوى التدريب: إن ضعف مستوى تدريب الموظفين بوجه عام ورفع مستوى كفاءتهم وإنتاجهم من أهم العوامل المؤدية إلى الاغتراب الوظيفي فالفرد يقوم بالتعلم إذا اشتدت لديه حاجة يريد إشباعها، معنى الرغبة في إشباع الحاجة وجود مشكلة أو أكثر تستلزم حلول، ويعتبر كسب العيش مشكلة،

¹: عبد السلام أبو قحف: محاضرات في السلوك التنظيمي، الدار الجامعية للطباعة والنشر، دون طبعة، عمان، 2001، ص 197.

²: منصور بن زاهي، نور الدين تاويرت: المرجع السابق، ص 141

³: سوزان صالح دروزة، دينا شكري القواسمي: "أثر مناخ العمل الأخلاقي في الشعور بالاغتراب الوظيفي"، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 10، العدد 2، الأردن، 2014، ص 300.

⁴: محمود أحمد فياض: مبادئ الإدارة (وظائف المدير)، دار الصفاء للنشر والتوزيع، ط 1، عمان، 2010، ص 66.

⁵: أحمد جاد عبد الوهاب: السلوك التنظيمي (دراسة السلوك الأفراد والجماعات داخل منظمات الأعمال)، المكتبة العصرية بالمنصورة للنشر والتوزيع، دون طبعة، مصر، 2003، ص 103.

وكثيرا ما يجابه القادة في مستويات الإدارة الثلاث مشاكل يستعصي عليهم حلها وبالمحاولة والخطأ يصلون إلى الحل، والعلاقة بين المحاولة والخطأ وذكاء المتعلم علاقة طردية فإذا زاد ذكاء المتعلم زادت قدرته على التعلم بالبصيرة وكذلك تزيد قدرته بزيادة خبراته وزيادة عمره، لذا يتوجب التركيز على موضوع التعليم والتدريب لأننا في أمس الحاجة إلى تفجير طاقات البشر للعمل والتفكير والانجاز وبث روح التقدم، إن الذين ينتجون هم البشر وإنتاجهم محكوم بمدى ما يدركونه من معارف وما يتقنون من مهارات، ومن اجل ذلك أصبح التعليم والتدريب جزءا من العملية الإنتاجية لتحقيق التقدم والرخاء.¹

9.1. نمط القيادة (الإشراف): تلعب القيادة دورا هاما في التأثير على أداء العمل وعلى المشاعر والاتجاهات النفسية للعاملين، وتتراوح الأنماط القيادية بين النمط المستبد (الأوتوقراطي) والنمط المشارك (الديمقراطي) والنمط الحر (الفوضوي) كما تتدرج هذه الأنماط فيما يتعلق باهتمامات القائد أو الرئيس إلى ثلاثة أبعاد هي: الاهتمام بالعاملين، والاهتمام بالعمل والإنتاج والاهتمام بالعمل والعاملين معا. فالمشرف عندما يسيء معاملة مرؤوسيه ويتعامل معهم بفوقية واستعلاء فإنه يفقد ودهم، ونتيجة لذلك تعيش المنظمة في صراعات ونزاعات قد تؤدي إلى اغترابهم وانعزالهم الاجتماعي وهذا مما قصده "سيمان" بعبء الانعزال الاجتماعي.²

2. العوامل التي تعود للعاملين في المنظمة:

1.2. تناقض قيم واتجاهات العاملين: قد ينجم الاغتراب الوظيفي من عدم ملائمة قيم العمل وضوابطه وأهدافه مع قيم الفرد واتجاهاته وأهدافه، أي أن الهدف الذي يتجه عمل الفرد نحوه غير مرغوب فيه وأن محيط العمل في أجوائه لا يعطيه ما يستحقه من اهتمام، وأن حاجات الفرد ورغباته لا تحظى بالرعاية بل لا تستشعر من قبل الآخرين.³ ويرجع اختلاف العاملين في القيم التي يؤمنون بها إلى العديد من المتغيرات منها المال والمكانة الاجتماعية، فالتناقضات في القيم لها أثر سلبي على المنظمة بصفة عامة والعاملين بصفة خاصة تؤدي إلى شعور العامل بالاغتراب في بيئة العمل وتضارب بين العاملين، ولذا فإن المنظمات تعمل على تغيير القيم القابلة للتحويل من أجل ترخيص أخرى مناسبة.⁴

2.2. الخوف وعدم الأمن الوظيفي: يعرف " ثروب كاتز " الخوف بأنه انفعال تثيره المواقف الخطرة أو المنذرة بالخطر والتي يصعب على المرء مواجهتها أي أنه انفعال مصاحب لغريزة الهرب، إن شعور العاملين

¹: منصور بن زاهي، نور الدين تاويرت: مرجع سبق ذكره، ص 142

²: الخضرم وآخرون: السلوك التنظيمي، الشركة العربية المتحدة للتسويق بالتعاون مع جامعة القدون سنة المفتوحة، ط1، القاهرة، 2010، ص 364.

³: منصور بن زاهي، نور الدين تاويرت: المرجع السابق، ص 144.

⁴: خضير كاظم محمود: السلوك الإداري، دار الصفاء للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2002، ص 86.

بالخوف وعدم الأمن الوظيفي يؤدي حتما إلى محاولتهم الهروب من تلك المشاعر والانفعالات، كما أن تشتيت الجهود المبذولة أثناء وقت الدوام الرسمي من شأنه أن يؤدي إلى انتشار الاغتراب الوظيفي بين العاملين بالمنظمة.¹

3.2. عدم التوافق والتكيف: عدم التوافق والتكيف مع المنظمة من شأنه أن يولد شعورا لدى العامل بأنه مهمل، ومن ثم يحمل للمنظمة أسباب مشكلاته، وبعدها يقوم بتفريع مشكلاته النفسية في المنظمة، وإذا انتشرت هذه الحالة بين عدد كبير من العاملين فإن ذلك يؤدي إلى انتشار الاغتراب بينهم.²

4.2. فقدان روح الألفة والمودة داخل محيط العمل: حيث أن العلاقات الاجتماعية السليمة والودية تشكل شرطا لا غنى لتأقلم الفرد مع وظيفته حيث أنها تساعد على تشكيل اتجاه الفرد تجاه العمل، وأن نزوع الفرد الالتصاق في العمل والمنظمة قد يكون جزءا من عملية انتماء اجتماعي أكبر تكمن جذورها في محاولة الفرد غرس قيم واتجاهات الآخرين في ذاته وبذلك يقلل شعوره بالاغتراب.³

5.2. سوء إدارة الوقت: إن أكثر العاملين لا يحسن استغلال الوقت بفعالية، مما يؤدي إلى انخفاض الإنتاجية، إن فوائد تنظيم الوقت السليم فورية وكبيرة فهي تحقق عدة نتائج في العمل أهمها: تحسين النوعية وزيادة سرعة الأداء التخفيف من ضغط العمل تقليل عدد الأخطاء الممكن ارتكابها تعزيز الراحة للعامل ومن أهم الأسباب التي تساعد في ضياع الوقت عدم تنظيم المدير لمكتبه وقد أشارت الدراسات والأبحاث إلى أن المكتب غير المنظم يؤدي إلى إنتاج أقل وساعات عمل طويلة بدون فائدة، إضافة إلى انخفاض المعنويات لدى العاملين وبالتالي المساهمة بدور فعال في اغترابهم وظيفيا.⁴

6.2. ضعف الإيمان: ذكر القرآن الكريم الإيمان مقرونا بالعمل في أكثر من تسعين آية من آياته، ولذا نرى المؤمن الفعلي هو الذي يندفع للعمل بحافز من نفسه وباعث ذاتي مصدره الإيمان بالله ورسوله صلى الله عليه وسلم والمؤمن الحق هو الذي يوقن بأن النجاح في الدنيا متوقف على العمل وأن الجنة في الآخرة ليست لأهل البطالة والكسل بل لأهل الجد والعمل والإتقان قال الله تعالى: ﴿وتلك الجنة التي أورثتموها بما كنتم تعملون﴾.⁵

ويشير "أليكس كاريل" KARIL Alex في كتابه -الإنسان ذلك المجهول- إلى أن الصلاة هي أعظم

¹: منصور بن زاهي، نور الدين تاويرت: مرجع سبق ذكره، ص 143

²: سوزان صالح دروزة، دهما شكري القواسمي: مرجع سبق ذكره، ص 301.

³: عنوز عبد اللطيف ماجد: "الاغتراب الوظيفي ومصادره"، مجلة الإدارة العامة، المجلد 09، العدد 9، دون بلد، دون سنة، ص912 .

⁴: منصور بن زاهي، نور الدين تاويرت: المرجع السابق، ص 144

⁵: سورة الزخرف، الآية 72.

طاقة مولدة للنشاط عرفت إلى يومنا هذا وأن كان هذا أثر الصلاة بصفة عامة فإن صلاة المسلمين هي أعظم طاقة وأعمق أثرا فهي ليست تعبدا محضا وضراعة وإنما مع التعبد والضراعة هي مدرسة لتعليم المبادئ الأخلاقية والاجتماعية المثلى، باعت روجي ومعنوي، طاقة دافعة للعمل وزيادة الإنتاج.¹

7.2. الكبت واللاوعي: تعد من العوامل السيكلوجية التي تخص الجانب النفسي للشخص، والتي ينتج عنها حالة من الشعور بالإحباط والحزب والصدمة، كنتيجة للتعرض للضراعات المختلفة بين الدوافع والرغبات المتعارضة، وبين الحاجات التي لا يمكن إتباعها في آن واحد، هذا ما يؤدي إلى التوتر والانفعال، واضطراب الشخصية، حيث أن الكبت واللاوعي ناتج عن شعور العالم بالإحباط وهو خيبة الأمل بسبب الفشل أو العجز التام والشعور بالقهر، وتحضير الذات ومن الملاحظ على العامل الذي يعاني من الكبت عدم قدرته على أداء العمل الذي يمارسه بحيوية ونشاط، وهذا من شأنه أن يساعد على اغترابه عن العمل الذي يمارسه سواء كان يدويا أو فكريا.²

8.2. الانطوائية والانعزالية: إن العامل الانطوائي والانعزالي هو الذي ينتابه شعور بالغرابة والانعزال عن التيارات السائدة في المؤسسة التي يعمل بها ومن ثم فهولا يشعر بالانتماء إلى هذه المنظمة أو إلى المجتمع الذي يعيش فيه، وهذا النوع من العاملين يعاني من الاغتراب النفسي الذي يؤثر على سلوكه داخل المنظمة.³

9.2. فقدان الإحساس بالذات: يعد من العوامل الاجتماعية التي تؤدي إلى الاغتراب حيث يؤدي فقدان الإحساس بالذات إلى عدم وجود أسلوب متميز في الحياة الثقافية والحضارية والفكرية، من أجل التفاعل بين الفرد المجتمع، وبين ماضيه، حاضره ومستقبله فأدى ذلك إلى انعزال الفرد وأصبح المجتمع يتصف بالفردية، فقد إحساسه بذاته وبهذا الافتقاد نكون قد افتقدنا معه لغتنا التي بها نتفاهم ونتخاطب، وتضيع لغة التفاهم "التفاهم الذي يذهب بنا عميقا إلى ما بعد المعاني والمفردات الشخصية التي تقربنا بعضنا من بعض، وبذلك يصبح الافتقار إلى لغة التواصل يمثل جانبا واحدا مهما من جوانب الغربة في المجتمع.⁴

¹ منصور بن زاهي، نور الدين تاويرت: مرجع سبق ذكره، ص 146.

² جلال محمد سري: "الاغتراب والتغريب الثقافي والتغريب اللغوي لدى عينة جامعية مصرية الاغتراب والتغريب الثقافي والتغريب اللغوي لدى

عينة جامعية مصرية"، مجلة كلية التربية، العدد 17 الجزء 1، جامعة عين الشمس، دون سنة، ص 77.

³ المرجع نفسه، الصفحة نفسها.

⁴ منى أبو القاسم، جمعة عبد الرحمان: الاغتراب الفكري والاجتماعي في الشخصية العربية، منشورات جامعة قارينوس، ط1، ليبيا، 2008، ص

خامساً: أشكال الاغتراب:

1. الاغتراب الاقتصادي:

اندرج هذا المفهوم على يد "كارل ماركس" ويشير إلى شعور العامل بانفصاله عن عمله، على الرغم من وجوده كفرد كجسم في مقر عمله (المؤسسة)، وذلك الإحساس بالانفصال يولد لديه شعوراً بالعجز والملل والخوف من المستقبل؛ حيث يقول "محمد خضر" بأن الاغتراب الاقتصادي هو "شعور العامل بانفصاله عن عمله بالرغم من وجوده الجسمي داخل المنظمة، والشعور بالعجز والملل والرتابة في أداء عمله... وكذلك شعوره بالإحباط والخوف من المستقبل وأن المادة هي الغاية في الحياة وليست الوسيلة".

ويضيف إلى ذلك ما هو أكثر عمقا فيقول: "إن الإنسان قد أصبح مغتربا عن عمله اليومي فهو بالضرورة يكون قد اغترب أيضا عن نفسه وعن إمكانياته الخلاقة والأواصر الاجتماعية التي تحدد من خلالها إنسانيته"، أي أن الإنسان إذا ما عايش مشاعر الاغتراب في الوسط الذي يعمل فيه سيعم ذلك على حياته النفسية والاجتماعية، فيفقد إمكانياته الفاعلة كما يفقد علاقاته الاجتماعية، الشيء الذي يبعده عن الآخرين ويجعل منه كائنا بعيدا عن إنسانيته.¹

ورفض "بلونر Blauner" قاطعاً وجهة نظر الماركسية في الاغتراب مدعياً بأن "حالة الاغتراب ليست ناجمة عن موقع طبقة في المجتمع الرأسمالي إذ أنه يرى أن هذا الاغتراب من طبيعة العمل ومن نوعية التكنولوجيا المستخدمة وهذه المسألة ذات أهمية في نظريته". لقد حدد "Blauner" مجموعة من الظروف الاجتماعية والتكنولوجية المختلفة التي تؤثر في اتجاه العامل نحو عمله ومصنعه سواء شعر العامل بالحرية أو بالتبعية، بالإشباع أو عدمه، وسواء نظر إلى هذا العمل على أنه نشاط حر، أو نظام روتيني نمطي مفروض عليه. فالعامل أو الموظف المغترب يتخذ العديد من السلوكيات قد يقبل بالوضع الحالي الموجود بالمنظمة مضطراً ويعايشه، فيبحث عن مخرج بسبل مختلفة. ويرى "حليم بركات" أن هناك ثلاثة خيارات سلوكية أمام العامل المغترب في التعامل مع هذه الظاهرة.

✓ **الحالة الأولى:** الانسحاب أو اللامواجهة على إن يجد سبيلاً آخر يجنبه تحمل أوضاعه،

✓ **الحالة الثانية:** هناك احتمال الخضوع أو الرضوخ والاستسلام للأمر الواقع والتكيف معه على الأقل ظاهراً، والنفور منة ضمناً عندما يستحيل الهرب.

✓ **الحالة الثالثة:** هناك بديل من المواجهة بالتمرد الفردي أو العمل الثوري على تغيير الواقع من ضمن حركة سياسية أو اجتماعية منظمة.²

¹: جديدي زليخة: "الاغتراب"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 8، الجزائر، 2012، ص 349، 350.

²: حليم بركات: مرجع سبق ذكره، ص 81.

2. الاغتراب الاجتماعي:

في هذا النوع من الاغتراب يرى جل علماء الاجتماع أن ظاهرة الاغتراب تعد من سمات العصر الذي تكثر في هذه المشكلات الجديدة حيث تتعمق الهوة بين الإنسان وذاته وبين الإنسان ومجتمعه، وأصبحت المخاطر تهدد حياته وتخلخل وجوده الإنساني، وهو ما يعني الاغتراب عن المجتمع وقيمه وعاداته ومعاييرها والشعور بالعزلة والهامشية الاجتماعية والعجز عن ممارسة السلوك العادي.¹ فالاغتراب الاجتماعي هو شعور الفرد بالضعف والعجز اتجاه المواقف المصيرية في حياته وشعوره بأن القيم السائدة ليس لها معنى بالنسبة له، أو هو الغريب عن جماعته الاجتماعية أو تنظيمات حياته".²

3. الاغتراب الديني:

في ظلّ التناقضات والصراعات التي تهدد استقرار وأمن وسلامة الفرد لم يجد من سبيل سوى الولوج إلى الأعماق الإيمانية المتمثلة في الدين وقيمه، حيث عدّه العلماء بأنّه: "حالة من حالات الموت الروحي الذي يعني الاغتراب عن الله من خلال المعصية والذنوب، فانفصال الرابطة بين الفرد وإلهه يسهم في تعظيم الذنب وبالتالي الانفصال الكلي عن الله".³

هو ما يسميه علماء النفس بالحاجات الروحية؛ حيث أن هذه الحاجات "تدفع الإنسان عن البحث عن اله يعظمه ويقدهسه، ويرتبط به ويلجأ إليه، ويعمل ما يرضيه من العبادات"، لذلك نجد الإنسان في القبائل غير ذات العقائد السماوية أوجدت لنفسها قوى خفية غيبية تعتقد بقدرتها على الحماية والنصر والغفران والمعاقبة، ورمزت لها بأصنام وأشجار وأيام وأزمان وأقامت لها المعابد وقدمت لها القرابين والحاجات الروحية هي مشكلة تلازم الإنسان في العصر الحديث نظراً للمتغيرات الكثيرة والسريعة في مختلف مجالات تواجد الإنسان.⁴

ويشير "هنري بركسون" في هذا الشأن إلى أن "مشكلة العصر الحاضر والمتمثلة في الصراع بين طغيان الآلية وتضاؤل نصيب الروح قد ترتب عليها ذلك الفراغ بين الجسم والنفس وظهور العديد من المشكلات النفسية والاجتماعية والسياسية والدولية"، فالحل إذن في تجاوز تلك المشكلات التي خلفتها التغيرات

¹: منى أبو القاسم، جمعة عبد الرحمان: مرجع سبق ذكره، ص 38.

²: أحمد علي الفلاحي: الاغتراب في الشعر العربي (دراسة اجتماعية نفسية)، دار غيداء للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2013، ص 122.

³: صلاح الدين أحمد الجماعي: الاغتراب النفسي الاجتماعي، دار الزهوان، دون طبعة، عمان، 2010، ص 51.

⁴: عبد اللطيف محمد خليفة: دراسات في سيكولوجية الاغتراب، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، دون طبعة، مصر، 2003، ص 107.

الطارئة على المجتمع الحديث يمكن في جزء كبير منه إلى الاعتناء بالجانب الروحي، حتى يستطيع الإنسان التصالح مع الذات ومع الآخر وفقاً لما يمليه التوازن الروحي.¹

4. الاغتراب النفسي:

يسعى كل فرد إلى أن يقيم علاقة وفاق وانسجام مع ذاته حتى يهنأ بالعيش ويثبت وجوده، إلا أن هناك شوائب تحول دون تحقيق ذلك، فيختل توازن الفرد وتتماهى ذاته فيغدو غريباً عنها. وبهذا عُرف الاغتراب النفسي: " بأنه شعور الفرد بانفصاله عن ذاته ".² وقد نظراً "هورني" إلى هذا الاغتراب من زاويتين من حيث الذات هما: الذات الفعلية وتتمثل في الوضع الفعلي للإنسان في زمان والذات الحقيقية تمثل فيما ينبغي أن يكون عليه، فيتغرب المرء عن ذاته الحقيقية. أي أنه ليس بوسع المرء دائماً أن يميز بصورة محددة بين الاغتراب عن الذات الفعلية والاعتراب عن الذات الفعلية بمعنى أن المرء نادراً ما يصادف حالات خالصة لكلا النمطين فالاعتراب عن "الذات الفعلية" يعني إبعاد كافة ما المرء عليه أو ما كان عليه بما في ذلك ارتباط حياته الحالية بماضيه، وجوهر هذا الاغتراب هو البعد عن مشاعر المرء ومعتقداته، ويحدث ذلك مع وعي المرء بمشاعره وأفكاره في الإقرار بوجود رغباته وميله إلى تجاوز مشاعره الأصلية ورغباته وأفكاره إلى الحد الذي تصبح مكبوتة وغير مميزة"، أما الاغتراب عن الذات الحقيقية فإنه يعني التوقف عن سريان الحياة في الفرد من خلال الطاقات النابعة من هذا المنبع أو المصدر الذي تشير إليه "هورني" باعتباره "جوهر وجودنا"، وهنا تصبح الذات الحقيقية "خاملة" غير نشيطة وغير حيوية.³

وفي حالة الاغتراب النفسي "ينتقل الصراع بين الذات والموضوع من المسرح الخارجي إلى المسرح الداخلي في النفس الإنسانية، إنه اضطراب علاقة الذات بالموضوع على مستويات ودرجات مختلفة تقترب حيناً من السواء وحيناً آخر من الاضطراب وقد تصل إلى اضطراب الشخصية".

5. الاغتراب التربوي:

ويعني قدرة المؤسسة التعليمية سواء طالب-أستاذ- إدارة على التكيف مع معطيات التكامل المعرفي التي توفرها تكنولوجية الاتصال التعليمي المتطور فيديو-كمبيوتر- انترنت، حيث يعد التعليم بوصفه الحالي

¹: المرجع نفسه، ص 102.

²: قيس النوري: " الاغتراب اصطلاحاً ومفهومها واقعاً"، مجلة عالم الفكر، مجلد 10، العدد 1، الكويت، دون سنة، ص 18.

³: صلاح الدين أحمد الجماعي: مرجع سبق ذكره، ص 58

حازما أبناءه من الثقافة العليا، في حين تكمن المهمة الأساسية للتعليم في رفع مستوى الدرة على استخدام التكنولوجيا المتوفرة فيه وتوظيفه لصالح المجتمع.¹

سادسا: النتائج المترتبة عن الاغتراب الوظيفي:

يعد الاغتراب في المنظمات "مؤسسات العمل" ظاهرة خطيرة، كونه يمس علاقة الموظف بالمؤسسة التي يعمل بها والتي لا بد وأن يكون ولاؤه لها، مما ينتج على اغترابه عنها نتائج وخيمة لكلا الطرفين (الموظف والمؤسسة)، فغالبا ما ينتهي بنهاية غير مرضية كإخفاض الأداء وارتفاع معدلات الغياب ودوران العمل، انخفاض الروح المعنوية وعدم الرضا عن العمل، سوء وتوتر العلاقة بين الزملاء وبين الرؤساء العمل، لأن الموظف لا يشعر بحافز يشده لعمله، لذلك تنمو وتترعرع نواة الاغتراب لديه.²

ويشير كل من "Tummers and Den Dulk" إلى أن شعور العاملين بأنهم غير مؤثرين في مجال عملهم يؤثر سلبا عليهم، وتؤدي إلى نتائج ملحوظة ومؤثرة على الالتزام الوظيفي والجهد المبذول.³ وعموماً، تكمن نتائج الاغتراب في بيئة العمل في النقاط التالية:

1. **غياب الإبداع:** حيث يتحول العامل إلى مجرد مكرر لحركات فتصبح أفعاله ميكانيكية لا إبداع، فقد اعتبر "ماركس" أن العامل في منظومة العمل المتسلل أصبح أشبه ما يكون " بالحيون المنتج أوبالزرر".
2. **الروتين والملل:** يفقد العامل الاحساس بمتعة العمل، وجمال النشاط الذي يقوم به، لأن العمل يتحول إلى فضاء روتيني تكراري فيه شعور بالملل والقلق النفسي. ويقول "جون باتيست ساي" في هذا السياق: " إن لشهادة محزنة يشهدها الإنسان في حق نفسه، عندما يقول بأنه لم يصنع أبداً إلا جزءاً من ثمانية عشر جزءاً من الدبوس".

3. **فقدان الكرامة:** حيث أن العامل يفقد كرامته ويصبح في وضع منحط لأنه تحول إلى دولا ب من دوايب المصنع، فتقسيم العمل يقودنا إلى المفارقة التالية:

تقدم الصناعة في مقابل انحطاط الصانع / تقديم النجاعة مقابل انتقاء العدالة.

← إن قاعدة تقسيم العمل ترفع من قيمة عالم الأشياء وتحط من قيمة البشر.

¹: بشرى علي: "مظاهر الاغتراب لدى الطلبة السوريين في بعض الجامعات المصرية"، مجلة جامعة دمشق، المجلد 24، العدد 1، دمشق، 2008، ص 524.

²: محمود أحمد أبو سمرة: "الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية"، مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي، المجلد 2، العدد 34، فلسطين، 2014، ص 54.

³: المرجع نفسه، الصفحة نفسها.

← إن نمط الإنتاج الرأسمالي قلص من حظوظ تحقيق الأمل في التحرر وخلق مشكلاً جديداً في علاقة الإنسان بالإنسان، يقول "كارل ماركس": "يزداد العامل فقراً بقدر الزيادة في إنتاج الثروة ونماء انتاجه حجماً وقوة".

← إن قاعدة تقسيم العمل أنتجت مجتمعاً طبيقاً يتكون من طبقة تملك دون أن تنتج وأخرى تنتج ولا تملك أي كلما ازداد صاحب رأس المال ثروة ازداد العامل فقراً.

4. الهامشية: يؤدي الاغتراب إلى تشكل شخصية هامشية بسبب شعور العامل بالانفصال عن المجتمع، وأنه بلا هدف وأنه غريب عن المؤسسة التي يعمل فيها وأنه عاجز عن اتخاذ القرارات¹.

5. التشيئة: الزيادة في قيمة عالم الأشياء قد حول الإنسان من مرتبة الصانع للأشياء إلى مرتبة المتماهي مع هذه الأشياء. وهو ما أعطى صورة جديدة لوضعية الانسان لم تعد فيها الألة تشبه الانسان، وإنما أصبح الإنسان بتشبهه بالألة فيخضع إلى برجة تفقده ماهيته ليتحول بموجب ذلك إلى حيوان آلي. فالعامل أصبح في ظل النظام الرأسمالي مجرد أجير أو مجرد سلعة تزداد وضاعته، حيث يزداد انحطاطاً مقارنة بعالم الأشياء ويصبح مجرد موضوع مثل بقية المواضيع الأخرى، وهذا ما يجعله متوتراً نفسياً وعلى ذلك يشبه "ماركس" بحالته هذه "بالضياع".

6. التموضع: لم تعد الذات التي تنتج ذاتاً تعي بما صنع، وإنما تحولت إلى ذات فاقدة لقيمة ما تصنع بفعل التكرار الدائم لنفس الفعل إلى حد تصبح فيه هذه الذات تقيم خارج نفسها. وذلك ما يدل عليه تموضع العامل الذي تتسع دائرة يؤسه وشقائه لفقدان كينونته وماهيته. وعليه فبقدر ما تتسع دائرة ملكية صاحب العمل ومجال حريته وبقدر ما تمتد سعة ما يملك العرف، بقدر ما تضيق حرية العامل ليكون أثر خضوعاً وليضيع ما هو جديد بامتلاكه. وهكذا تحول العامل من مجرد شيء من أشياء المصنوع، أين فقد مكانته ككائن متميز، وضعية تتطلب وقفة حازمة تعيد العامل حقوقه².

سابعا: إستراتيجية التعامل مع الاغتراب الوظيفي:

نعلم أن الإنسان المغترب يشعر بالألم، فيسعى إلى التخفيف من إحساسه هذا، فيختار السبل الكفيلة بذلك، وهذه الطرق تختلف من شخص إلى آخر إذ تتراوح بين السلبية والإيجابية، وبين الاستسلام والتحدي، وبين الإنسحاب والمواجهة، ويمكن للشخص الواحد اللجوء إلى أكثر من شكل واحد لمواجهة

¹: أسماء ربحي العرب، علاء زهير عبد الجواد الرواشدة: مرجع سبق ذكره ص ص 228، 227.

²: <https://fr.scribd.com/doc/169502262/%D9%86%D8%AA%D8%A7%D8%A6%D8%AC->

اليوم 19/02/2018 الساعة 14.00.

اغترابه.¹ أما على المستوى التنظيمي نجد المنظمات تعتمد على عدة استراتيجيات أو وسائل من أجل الحد من ظاهرة الاغتراب الوظيفي، ومنع إنتشارها داخل الوسط العمالي، لأن الاغتراب المهني إذا كان عاما فذلك يؤدي إلى عواقب وخيمة تؤثر سلبيا ليس على الأفراد فقط بل على المنظمة باعتبارها مجموعة من الأفراد، لذا تسعى جميع المنظمات بكل الوسائل مستخدمة جهدها إن لم يكن للقضاء على هذه الظاهرة فعلى الأقل التخفيف منها، وسنذكر بعض هذه الاستراتيجيات فيما يأتي:

1. **مساهمة مجلس العمال والنقابات:** يرى " جيمس أوتو " James outt " أن مجلس العمل هو القاعدة العمالية التي تملك الصلاحيات في أداء دورهم في تفهم قضايا العمال، وتشجيعهم على الممارسة الفعالة واستمرار العمل المنتج بكل الوسائل مهما كانت الصعوبات، وبذلك يخلص إلى أن المجالس العمالية هي العلاج الأساسي للاغتراب.

2. **توفير الظروف والوسائل الملائمة للعمال :** حتى يتسنى لهم رؤية العمليات الإنتاجية، أين يذهب هذا الإنتاج، فالعمال بذلك يشعرون بالرضا عن العمل وارتفاع الروح المعنوية وحب المؤسسة.

3. **المشاركة في اتخاذ القرارات :** إن إحلال تنظيم جيد يدل على مساهمة العمال في تكوينه وإبعاد التنظيم البيروقراطي والتسلط الذي يؤدي في غالب الأحيان إلى كساد الإنتاج وظهور روح اللامبالاة من قبل العمال، حيث تكشف دراسة " Seeman Et Neal " أن مشاركة الأفراد داخل المنظمة تقلل الشعور بفقد القوة، فالأعضاء المشاركين في المنظمة أقل شعورا بفقد القوة بالمقارنة بالأعضاء غير المشاركين.²

4. **التكوين المهني :** إن دخول فترات تكوينية من حين لآخر، وبعث العمال إلى المؤسسات الصناعية في الدول الصناعية الكبرى، يساعد على التكيف التكنولوجي واستفادة العمال من تسيير المؤسسات العمالية المحلية، فقد قدمت نتائج بعض الدراسات أن هناك فرق جوهري بين ذوي المؤهل الجامعي الأقل شعورا بالاغتراب المهني من ذوي المؤهل المتوسط.

5. **تحسين بيئة العمل :** إن تحسين بيئة العامل من توفير فترات للراحة وتحسين وتكييف الجو والتخفيف من حدة الظروف السيئة من شأنه إنالة الاغتراب المهني، كما أن إحداث بعض التغييرات في بيئة العمل من حين لآخر، يجعل العامل لا يمل من بيئة العمل.

6. **توفير روح المبادرة** حيث أن ذلك يعمل على رفع القدرات المبدولة لخدمة مصالح العامل والمؤسسة من شأنه الإسهام في التنمية الوطنية ويستفيد العامل بالالتزام الإنتاجي والتنظيمي.

¹: لزهرة مساعدي: نظرية الاغتراب من المنظورين العربي والغربي، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، ط1، الجزائر، 2013، ص 113.

²: لبنى ذياب: "أبعاد الاغتراب الوظيفي في ظل النظريات الأساسية"، مجلة جيل للعلوم الإنسانية والاجتماعية، مركز جيل للبحث العلمي، العدد

40، الجزائر، ديسمبر 2018، ص 62.

7. تقوية علاقات العمال: وتتضمن النقاط التالية:

- تقوية علاقة العامل بالمؤسسة: وذلك من خلال إنشاء وحدة للبحوث النفسية والاجتماعية والتي من بين أهدافها دراسة مشكلات العاملين والوقوف على المصادر الخاصة بها، ودراسة هذه المتغيرات يمكن أن يساعد على وضع الحلول الوقائية والعلاجية لمشكلات العاملين والعمل على تقوية عوامل الرضا والإرضاء لديهم.

- خلق الانسجام بين العامل وعمله، ويتم ذلك من خلال عدة اعتبارات منها أن تكون العلاقة بين الرئيس والمرؤوس قائمة على الاحترام المتبادل وأن يكون قوامها الود والدفء وأن يكون للعمال حضور وتمثيل قوي في مجلس الإدارة والنقابة حتى يشعرون بدوائهم وبقوى انتمائهم للعمل.

- تقوية علاقة العامل بزملائه، وتعتمد علاقة العامل بزملائه على اعتبارين رئيسيين هما التعاون والمنافسة فضلا عن إثراء الحياة الاجتماعية داخل المؤسسة الإنتاجية ولن يتم ذلك إلا من خلال تعددية الأنشطة وإثرائها بالقيام بالرحلات والحفلات والمسابقات¹.

ثامنا: الاتجاهات النظرية المفسرة للاغتراب:

الاغتراب نوع خاص من تصوير العلاقة بين الإنسان والأشياء، "هوب" هو أول من استعمل هذا المصطلح في الفلسفة السياسية، كما أعطي "جاك روسو" بعدا آخر أكثر عمقا في كتابه الشهير وفي نظريته "العقد الاجتماعي"، أما "فيورباخ" فنزع عن الاغتراب معناه العالمي واختصره في نقد الأديان. وقد شاع هذا المصطلح مع بداية الثورة الصناعية، وأصبح يشكل ظاهرة بارزة في المجتمعات الرأسمالية وذلك بحكم حداثة الآلة وتعقد الحياة الاجتماع... وهكذا أصبح الإنسان يشكل جزيرة لوحده، بعد انفصام الوحدة وتفكك علاقة القرب... وفي الوقت الذي كان فيه الإنسان البدائي يعيش في شكل تجمعات لطرف الطبيعة، فبعامل التطور تحول الإنسان في الحضارة الغربية إلى "الكائن المكتمل"، ليس بحاجة إلى الآخرين، هنا بدأ يشعر بالاغتراب لأنه لم يعد قادرا على خلق علاقات بالمحيط الاجتماعي، وفعلا بدأ الصراع يتحول إلى داخله، وبدأت المعركة بين "الذات" (اللاوعي) و"الأنا" (الوعي)، وبالتالي أصبح المنطوي على نفسه يظهر مغتربا عن الناس وعن عمله، بل ومن نفسه ومشاعره وعواطفه، يعاني عذاب الوحدة والعجز عن الاتصال بالآخرين وعدم القدرة على التعامل مع غيره².

¹: لبني ذياب: مرجع سبق ذكره، ص 63.

²: بوشياوي اسمهان: "الاغتراب في التراث بين المصطلح والنموذج"، مجلة الحوار الثقافي، العدد 14، جامعة عبد الحميد بن باديس، الجزائر، 2015، ص 70.

ومن هذا المنطلق سنحاول فيما يلي التطرق إلى أهم الاتجاهات الفكرية التي تناولت موضوع الاغتراب، وقد تم تقسيمها إلى ثلاثة النظريات الإنطولوجية، والسوسولوجية والنفسية.

1. النظريات الإنطولوجية:

يمكن القول بأن موضوع الاغتراب ذوارتباط وثيق بالوجودية، ذلك أنّها تهتم بالحياة وبالوجود الواقعي الملموس للفرد، فتري أن الوجود يسبق الماهية، وأن الإنسان هو خالق نفسه، وهو يملك إرادة اختيار مصيره وسلوكه، وانطلاقاً من اختياره هذا والمسؤولية هذه التي يجد فيها الوجودي نفسه وجهاً لوجه معها، تجعله يعيش في دوامة من الوحدة والقلق والغربة، وهكذا فمشكلة الغريب والغربة مشكلة وجودية، وهذا المصطلح نجده يتكرر في كتابات الوجوديين بكثافة.¹ وبذلك ظهرت نظريات تتبنى المنحى الإبطولوجي ومنها:

1.1. نظرية كير كيجارد Kierkegaard: يعد سورين كيركيجارد (1813-1955) رائد

الفلسفة الوجودية، لأنه كما أول الوجوديين المحدثين، وتعني كلمة الوجود Existence عنده أساساً الوجود العيني الفريد Unique لشخصية الموجود البشري الفريد... فقد اهتم بالوجود الذاتي للإنسان لا الوجود بصفة عامة، وأهم خاصية هذا الوجود الذاتي هو الصراع والتوتر والتزق الداخلي بين المتناهي واللامتناهي واليأس والأمل، والقلق والطمأنينة.²

اختصر أبو الوجودية تجربته البحثية على النحو التالي: ((بغرز واحدنا إصبعه في التراب ليعرف من خلاله رائحته في أي موقع هو، وأغرز أصبعي في الوجود لاكتشف أن لا رائحة له. أين أنا؟ من أنا؟ كيف وصلت إلى هنا؟ ما هو الشيء الذي يسمى العالم، كيف وبدأت اهتم بهذه المغامرة الكبرى التي يسمونها الواقع؟)). أليس من خلال كل هذه الأسئلة يظهر الإنسان بأنه مغترب، أوليس مغترباً ذلك الإنسان الذي يوزع وقته بين "النوم والحلم"، الذي يرى "الحياة فارغة بلا معنى"، الذي يشعر أنه سيد حياته، الذي اعتاد الصمت إذ "لا يجد فائدة من الصراخ في وجه العالم، والذي يرى أنه سيندم مهما فعل". أي عبث هذا أي قلق؟ ما أكثر الاحتمالات وما أصعب الاختيار،³ هذه صورة عميقة تجسد اغتراب الإنسان عن ذاته ووجوده، ومن هذا المنطلق فالاغتراب كمصطلح ترادفه كلمة (الغريب) عند الوجوديين، فالوجود كلمة مرادفة لواقع فأصبحت تدل عنده على "ما أنا عليه بصورة أساسية في خطر ذاتي".

فبحث الإنسان عن حقيقة وجوده ومعرفة ذاته تجعله في حالة انفصال عن العالم أو عن الواقع، وهذا ما يؤدي إلى حالة من القلق وهو ما يتميز به الإنسان المغترب، إذ يتحول وبجالة القلق هذه من "حالة

¹: لزهرة مساعديّة: مرجع سبق ذكره، ص 34، 35.

²: فيصل عباس: الموسوعة الكبرى لعلم النفس والتربي، مرجع سبق ذكره، ص 257.

³: حليم بركات: الاغتراب في الثقافة العربية، مرجع سبق ذكره، ص 46.

التوافق والتكامل والتناغم مع وجود معين إلى حالة توتر وتنافر من هذا الوجود.¹ حيث يرى بأن الفرد الذي يعتمد دائماً على الآخرين حتى "يوجد" يسمح لنفسه بالهبوط إلى أدنى المستويات، إذ يعترف بأنه وحده غير موجود، فكيركيغارد يحمل على حياة المجموعة أو الحشد التي تنازل عن الوجود الحقيقي من أجل الاندماج في حقيقة موضوعية ينعدم معها الشعور. ومن هنا تناول قضية الاغتراب من خلال نقده لضياح ذات الفرد في الحشد أو الجماعة وفقدانه لتفردته وحرية. يقول: "إنفصال الانسان عن ذاته، أو غاياته الأساسية نتج عن ارتباطه بعالم غريب يسير على وتيرة واحدة". ففي نظره فعبودية الانسان الحديث تحث بسبب خضوعه للامثال، وبسبب تخليه عن حرية الشخصية لضياعها تحت تصرف الآخرين على نحو يؤدي إلى ضياح القوة المجهولة أو "الجمهور".² وعليه فإن تخلي الانسان عن حرية مقابل الطمأنينة الزائفة للمجموعة أو الحشد، يسمح له بفقدان ذاته كإنسان، ويصبح غير منتمي لذاته أو إلى الله فهو ينتمي إلى تجريد يخضع له فكراً. وربط (كيركيغارد) القلق بحرية الانسان ووضعه بثلاث: الأولى: هي الانتقال من البراءة إلى الخطيئة فعدم الاتزان والاضطراب تعكس صفوة السعادة، أما الثانية ربطها بالحرية أو كما يسميها (دوار الحرية) لأنها تقع ضمن منطقة الإمكان وتحركت ضمن محمولات الحرية، في حين أن الثالثة ارتبطت بتكوين الفرد باعتباره نفساً وجسداً تربطها الروح فهذا التكوين بحد ذاته يولد قلقاً وتوتراً للإنسان. وعليه فالناس يغتربون عن الروح في سلوكهم الغريزي ويغتربون عن الجسد في عباداتهم الروحية، فهذا التكوين بين الروح والجسد يؤدي إلى حالة من القلق عند أي إنسان في كيفية التوصل إلى التوفيق بينهما إذ يؤدي ذلك إلى الاغتراب.³

ويضيف في هذا السياق يقول "Kierkegaard" إن الاغتراب الانساني هو: "ضياح للذات الانسانية في داخل المجموعة". وهنا يميز بين نوعين من الوجود وهما:

- **الوجود داخل الحشد:** هو الوجود الزائف الذي يختبئ وراء الجموع في الكنيسة، أو وراء الجمهور في الشارع، وهو في الحالتين إنما يهرب من المسؤولية وعبء الحرية، ويطغى عليه عقل الجماعة، فيردد ما يقول الحشد، وبهذا فإن شخصية وذاتية الفرد تذوب في الجماعة معتمداً على أن الحقيقة تكون في السير مع "القطيع"، وفي ذلك إلغاء للوجود البشري الذي هو مرادف للتفرد، الحرية والمسؤولية.

¹: إسراء حامد علي الجبوري: مرجع سبق ذكره، ص 1057.

²: فيصل عباس: الموسوعة الكبرى لعلم النفس والتربي، مرجع سبق ذكره، ص 258.

³: إسراء حامد علي الجبوري: المرجع السابق، ص 1057.

- **الوجود المعتزل:** وهو الوجود الأصيل، فهو الوجود القادر على تحم العزلة والقلق وممارسة الحرية.¹ ومن هذا المنطلق، نجد "كيركيغورد" قد تحدث عن العبودية كجزء من عملية الاغتراب وانفصال الإنسان عن أهدافه وغاياته الأساسية، فهو يرى بأن تخلي الفرد عن حرته الشخصية لوضعها تحت تصرف الآخرين يؤدي إلى عبودية الإنسان، حيث يضع الفرد نفسه تحت سلطة مجهولة أو الجمهور الذي يصفه كيركيغورد بصفة أقل ما يقال عنها مقززة، فهو يرى في الجمهور ذلك الشبح الذي أخذ من وسائل الإعلام والدعاية وسيلة لتحقيق التطور، لذلك فهو يعد قوة منحطة متعطشة لشرب الدماء ليس كالأسد على حد قوله وإنما كحشرات طفيلية تمتص دماء الإنسان، وعليه فهو يرى بأن حياة الجموع هي تنازل عن الوجود الحقيقي، لأن الإنسان يفقد ذاته بسبب تضحيته بحريته قابل الحصول على الطمأنينة والاستقرار التي يقدمها له الحشد، ويصير فاقد ذاته لأنه يصبح ينتمي إلى تجريد يخضع له فكراً.²

لذلك، فإن "كيركيغارد" ضد ضياع ذاتية الإنسان وذوبانها في الجماعة أو ما يطلق عليه بالحشد، فهو يرى بأن الجمهور ليس إلا قوة منحطة، غوغائية، ويصفهم بـ "الدهماء"، أو "البهائم الشرية"، وينادي بضرورة العزلة والتفرد لأنها السبيل الوحيد حتى يستعيد الإنسان ذاته التي فقدتها، وتجريده من العبودية، لأن كل فرد في أعماق فرديته حسب وجهة نظره منعزل عن الآخرين، ومن ثم فإنه ينظر إلى أي نوع من أنواع الاتحاد أو المشاركة كتهديد لتفرد وحرية الفرد، وهذا من شأنه أن يؤدي إلى التضحية بالفرد من أجل قوة مجردة والمتمثلة في المجموعة. فالإنسان الذي يندمج في أي قوة أخرى سواء كان الحشد، الكنيسة أو النظام الساسي سيؤدي ذلك إلى فقدانه لإنسانيته ويغترب عن ذاته.³

ومما سبق يتبين بأن الوجودية تتعامل مع الاغتراب على أنه انفصال الفرد عن "الأنا" عكس الواقعية بسبب الانغماس في التجديدات، وضرورة التطابق مع رغبات الآخرين لذلك فلا بد على الفرد أن يتقبل المعايير والقيم السائدة في المجتمع والتمرد على الواقع.⁴

2.1. نظرية مارتن هايدغر "Martin Heidegger": استعمل "مارتن هايدغر (1889-1976)

مصطلح الاغتراب في كتابه "الوجود والزمن" "Being and Time" في معرض حديثه عن الوجود المزيف، وهو الوجود الغارق في الحاضر الذي تحدده الاعتبارات والعادات، لا اختيار الإنسان نفسه بنفسه، وبادراك تام للأوضاع الانسانية الأساسية يكون الانسان مغتراباً عندما يتخلى عن حق الاختيار ويهرب من ذاته

¹: فيصل عباس: الإنسان المعاصر وشقاء الوعي، مرجع سبق ذكره، ص 259.

²: لزرر مساعدي: مرجع سبق ذكره، ص 36.

³: فيصل عباس: الإنسان المعاصر وشقاء الوعي، المرجع السابق، ص 259.

⁴: آرثر ايزا برجر: النقد الثقافي (تمهيد مبدئي للمفاهيم الرئيسية)، ترجمة: وفاء سطاويسي، المجلس الأعلى، ط1، القاهرة، 2003، ص 9.

والأزمات ويعيش في حالة مزيفة، ويغرق في الحاضر وفي عالم الآخرين، فينفي وجوده ويصبح "واحد من الآخرين"، ومعنى آخر يعيش الانسان وجوداً اغترابياً بقدر ما يتمثل للعادات وتوقعات الآخرين، ويفشل في تحقيق وجوده الأصيل، في هذه الحالة يصبح الانسان شخصاً لا نفسه، بل غيره.¹

ويؤكد في هذا السياق أيضاً أن الوجود الانساني يكون وجوداً أصيلاً بقدر ما يختار شخصياً ويقرر وجوده بنفسه ويعي واقعه ويعرض نفسه للأزمات الوجودية ويخترق عالمها الخفي.² أين يتملص الفرد من مسؤوليته، ويميل إلى التهرب من حريته فيجد نفسه مدفوعاً إلى الأخذ بأراء الناس وأحكامهم فتصير حياته الشخصية صورة من صور الجموع، ويصير وجوده الذاتي وجوداً غامضاً، فالاغتراب عن قيم المجتمع وأعرافه ولابتعاد عن الاندماج فيه ضرورة لتحقيق الوجود الأصيل، إذا يرى "هيدجر" بأننا لن ندرك معنى وجودنا إلا بخضوعنا لتجربة القلق، هذا الأخير يكشف لنا عدمنا وإمكانية موتنا. هذه الامكانية إحدى الامكانيات من أجل الوجود، فهو بالنسبة للمرء إمكانية قد تحقق وقد لا تحقق، وهذا ويجب أن ندركه إدراكاً شاملاً، هذا الأخير يعتبره هيدجر شرطاً ضرورياً للوجود الحقيقي.³

ويعنى آخر أن وجوده الأصلي يكون محدد بالقدر الذي يتخذ فيه الفرد قراراته بنفسه وبمعزل عن تقاليد المتبعة في مجتمع الذي يعيش فيه، أي التحرر من العادات والتقاليد التي تضعها الجماعة ويخت ويتخذ قراراته بمحض إرادته. ونجد هايدجر قد اختلف في تصوراته للاغتراب إلا أنه قد حدده كما يلي: "لأن ماركس من خلال تجربته لاغتراب الانسان الحديث أدرك بعداً أساسياً للتاريخ، فإن نظرتة إلى التاريخ تفوق على جميع النظريات التاريخ الأخرى".⁴

واستناداً لما سبق، يتبين بأن نلاحظ بأن كل من "كير كيجور" أما "هيد جير" ميزا بين الذات الأصلية والذات المزيفة بحيث ميز الأول بين الوجود داخل الحشد والوجود المنعزل، فالأول هو الوجود الزائف والذي يهرب من المسؤولية ومن عبء الحرية، إنه يقول ما يقوله الحشد ويعتقد ما يعتنقه الحشد أنه الصواب، وفي ذلك إلغاء للوجود البشري الذي هو مرادف للتفرد والحرية والمسؤولين. أما الوجود المنعزل فهو المرادف للوجود الأصيل، كما أنه الوجود القادر على تحمل المسؤولية وممارسة الحرية. أما "هيد جير" فعالج فكرة الوجود الزائف والوجود الأصيل بشكل أوضح، حيث ربط بين مفهوم الغربة وبين الوجود الزائف، فالوجود الأصيل يعني وجود يصنع ذاته وتحدد اتجاهاته من خلال القرارات والاختيارات التي تنتمي إليه حقا

¹: حليم بركات: الاغتراب في الثقافة العربية، مرجع سبق ذكره، ص 46.

²: المرجع نفسه، ص 47.

³: لزهر مساعديّة: مرجع سبق ذكره، ص 37.

⁴: حليم بركات: الاغتراب في الثقافة العربية، المرجع السابق، ص 47.

والتي يمارسها بحرية تامة وبوعي كامل، أما الوجود الزائف فهو الذي يتخلى عن المسؤولية تجاه اختيار إمكانياته ويترك لغيره هذه المهمة، إنه وجود يخضع للمجهول، ويعجز عن أن يقرر ذاته ومستقبله¹.

3.1. نظرية سارتر Jean-Paul Sartre: تأثرت وجودية "جان بول سارتر" (1905-1980)

بالفينومينولوجيا هوسيرل، وبهايدرغر وأخيراً بالماركسية ويعتبر كتابه الأساسي "الوجود والعدم" محاولة لتأسيس انطولوجية فينومينولوجية لذلك ينطلق من السؤال عن الكينونة². ونجده قد تكلم عن مصطلح الاغتراب في العديد ونجده قد عرفه في كتابه: "نقد الفكر الديالكتي"، بأنه: "تموضع ذات الفرد باعتبارها شيئاً غريباً ومعادياً له"، أما في كتاب (العدم والوجود) فعنى به "معايشة الفرد لذاته كشيء وليس كذات من خلال وساطة آخر"³. ويضيف في هذا الكتاب بأن الإنسان يقف وجهاً لوجه أمام العدم، وأن الحياة تخسر معناها هي نفسها وجود عدمي، أما الإنسان فيغترب عن نفسه، ليس فقط في مواجهة العدم، بل أيضاً في علاقته مع الآخر فهو في هذه الحالة يختبر نفسه من خلال نظرة الآخر إليه، أي كموضوع أو شيء⁴. يقول: "إن الإنسان لن يكون حقاً إنساناً، إلا إذا أدرك حدة قدره الشخصي، من غير أي لجوء إلى مهزلة الأوضاع والمسالك الاجتماعية". بمعنى أنه يجب على الإنسان أن يغترب عن حريته، ويصبح مسيراً لا مخيراً⁵.

ومن هذا المنطلق يرى "سارتر" أن الاغتراب خاصية وجودية مميزة للإنسان وملازمة له، فهو شعور كامن في التاريخ والوعي الإنساني ومتجذر في ماهية الحرية وبالتالي يستحيل قهره⁶. ويضيف سارتر في "نقد العقل الجدلي" أن مفهوم الاغتراب يستهدف إقامة "الأنثروبولوجية" في مواجهة الانطولوجيا وهو ما دفع به إلى أن يقدم مبررات سوسولوجية لذلك العداء الأزلي الذي تتم به العلاقات البشرية، وهو سمة أساسية من سماتها والمبدأ الذي يطرحه في هذا المجال هو العجز في الموارد المتاحة والندرة، هذه الأخيرة التي يعتبرها محرك التاريخ، والبشر لا يستطيعون القضاء عليها تماماً فكل ما يستطيعونه هو التضافر من أجل محاولة قهرها. حيث يعتبر "سارتر" الندرة هي التي تضفي العقلانية على العلاقات الإنسانية، فهي المفتاح الحقيقي لفهم اتجاهات البشر بعضهم نحو البعض الآخر، والمدخل إلى فهم سائر البنى الاجتماعية التي أقامها البشر طيلة

¹: جوزة عبد الله: "إشكالية الاغتراب في الفكر العربي والغربي"، مجلة الباحث، العدد 09، الجزائر، أفريل 2012، ص 296.

²: أكسل فايس: أطلس الفلسفة، ترجمة: جورج كتورة، المكتبة الشرقية، ط2، لبنان، 2007، ص 203.

³: إسراء حامد علي الجبوري: مرجع سبق ذكره، ص 1057.

⁴: حليم بركات: الاغتراب في الثقافة العربية، مرجع سبق ذكره، ص 47.

⁵: لزهرة مساعدي: مرجع سبق ذكره، ص ص 42،43.

⁶: لعابد عبد القادر: مرجع سبق ذكره، ص 51.

حياتهم، فهي توحدهم من خلال تضافر جهودهم لنضال ضد العجز في الموارد، ونفهم لأن كل فرد يعلم أن وجود الآخرين هو الحائل ما بينه وبين أن ينعم بالوفرة.¹

فضلا، نجد سارتر في كتابه "الوجود والعدم" قال بأن الإنسان ينفصل عن الآخرين لتنشأ بينه وبينهم هوة بلا جسور ولكن الاغتراب ليس الانفصال عن الآخر بحد ذاته، بل هو رؤية الإنسان لنفسه كما يراها الآخرين وبهذا يصبح الإنسان الآخر هو المرآة التي يرى نفسه فيها، ليس كفاعل، وإنما كمنفعل بالوجود فالآخر حالة الاغتراب لا يراه كإنسان حر، يملك إمكانيات خاصة بل يكفي برؤية أوصافه الخارجية، وحتى يغيب الآخر، لا يستطيع هذا الإنسان أن يتهرب من الإحساس بهذه الغربة.²

حيث أن الجسد عند "سارتر" هو الذي يحتل بؤرة هذا الاغتراب لأن الجسد تتركز عليه نظرة "الآخر" وله ثلاثة أبعاد هي:

- جسدي كما أعيشه، أي باعتباره "المركز" المعاش موضوعيا للإدراك والسلوك.
- جسدي كما يشغله ويعرفه "الآخر" أي على نحو ما يوجد بالنسبة لشخص آخر أي كموضوع له ملكات قابلة للملاحظة والاستغلال شأن الأشياء الأخرى.
- جسدي كما أعيشه أي باعتباره جسداً يعرفه الآخر.

والاغتراب يتجسد في البعد الثالث، أي الجسد غريب بالنسبة لي، لأنه يختلف إلى حد كبير عن جسدي على ما أعيشه بصورة ذاتية، لذلك فالاغتراب الجسد يتمثل في " الاغتراب الذات"، حيث يعالج من خلاله سارتر معايشة الفرد لذات أخرى غريبة عنه هي تلك الذات التي تفرضها نظرة الآخر، لذلك فالاغتراب عن الذات يتضمن وعياً مؤلماً بغياب الذاتية الحقة للفرد.³ ولهذا عندما يعيش ذاته كموضوع يعرفه الآخر، فإن الفرد يعيش ذات غريبة ومختلفة بصورة جوهرية عن تلك الذاتية التي يعيش فيها الفرد ببساطة ويتمتع بها بحرية، ويستخدم فيها إمكانياته البسيطة.

ويضيف أيضا سارتر أن ظاهرة الاغتراب بأنه ظاهرة اجتماعية ذات جذور تاريخية وواقعية تدخل القوى المنتجة في صراع مع علاقات الإنتاج، وأصبح العامل مغترباً ولم يعد الإنسان يتعرف على ذاته في إنتاجه، وبدأ له عمله كقوة معادية له، ولما كان الاغتراب يأتي نتيجة هذا الصراع فإن الاغتراب هو حقيقة تاريخية لا يمكن رده إلى أي فكرة.⁴

¹: فيصل عباس: الاغتراب (الإنسان المعاصر وشقاء الوعي)، مرجع سبق ذكره، ص ص 265، 266.

²: حليم بركات: الاغتراب في الثقافة العربية، مرجع سبق ذكره، ص 47.

³: فيصل عباس: الاغتراب (الإنسان المعاصر وشقاء الوعي)، المرجع السابق، ص ص 272، 273.

⁴: صلاح الدين أحمد الجماعي: الاغتراب النفسي الاجتماعي وعلاقته بالتوافق النفسي الاجتماعي، دار زهران للنشر والتوزيع، دون طبعة، الأردن، 2013، ص 48.

وتجدر الإشارة إلى أن الوجودية التي اهتمت بموضوع الاغتراب، فقد تفرّعت إلى شقين: الأول يمثل الفلسفة الوجودية المتدينة، والثاني يمثل الفلسفة الوجودية الملحدة، وهنا تختلف نظرتهم لظاهرة الاغتراب حيث أن الوجودية المتدينة تعتقد أن تجاوز الاغتراب يكمن في التسليم للدين المسيحي، أما الوجودية الملحدة ترى أن الاغتراب هو ميتافيزيقي الأصل، وأن الإنسان مهما حاول التخلص منه وقهره فإنه لن يفلح في ذلك، وهنا اختلفت الوجودية مع غيرها من العلوم والفلسفات الأخرى، وهذه العلوم ترى أن "الاغتراب ظاهرة عرضية تنشأ من ظروف نفسية واجتماعية وفي أوضاع اقتصادية يمكن تجاوزها". ولكن الوجودية ترى عكس ذلك لأن الاغتراب مرتبط بطبيعة خلق الحياة لا بجوهر الوجود الغيبي وهنا يقول سارتر: "أن الإنسان يوجد أولاً وقبل أي شيء ويواجه نفسه وينخرط في العالم، ثم يعرف نفسه فيما بعد".¹

وتأسيساً لما سبق يمكن القول بأن "سارتر" قد أورد مصطلح الاغتراب بمعنيين: أحدهما وارد في كتابه "الوجود والعدم" ويقصد به الاغتراب عن الذات الموضوعية، فنظرة الآخر تجعل الفرد يشعر بموضوعيته وذاته كما يراه الآخر، أما المعنى الثاني والذي أورده في كتابه "نقد العقل الجدلي"، فقد تحدث في إطاره عن الاغتراب كما هو في السياق الماركسي الذي يعالج علاقة الفرد بنشاطه الإنتاجي، وما يفرضه على ذاته من مشاعر الاغتراب فه ويصف الإنسان المغترب بأنه الفرد مغترباً ومتشيعاً.²

2. النظريات السوسيولوجية:

كان لي السوسيولوجيا أو علم الاجتماع دور بارز في جميع العلوم الاجتماعية في تطوير مفهوم الاغتراب، فهناك معطيات كثيرة رافقت تطور هذا المفهوم من إطار اللاهوتي والغيبي إلى الأطر الإنسانية والعلمانية، وقد نما فهم قدرة الإنسان على تحمل الوحدة والانفلات من المعايير والاندفاعات التدميرية، ووجد له تعبيراً في بحوث الفلكلور والأدب والمطبوعات الحكومية المتعلقة بالطبيعة البشرية.³ وعليه سنحاول فيما يلي التطرق إلى أهم الأفكار التي جاء بها بعض المفكرين في الحقل السوسيولوجي والذين لا تزال أعمالهم رائجة إلى يومنا هذا:

1.2. النظرية الماركسية: سنبدأ من حقيقة اقتصادية معاصرة: "يصبح العامل أشد فقداً كلما ازدادت الثروة التي ينتجها، وكلما زاد إنتاجه قوة وتوسعاً، وأصبح العامل دائماً سلعة أكثر رخصاً كلما أنتج المزيد من السلع. إن الهبوط إلى قيمة العالم الإنساني يزداد بعلاقة مباشرة مع ازدياد قيمة عالم الأشياء، فلا ينتج

¹: كاميليا عبد الفتاح: الشعر العربي القديم (دراسة نقدية تحليلية لظاهرة الاغتراب)، دار المطبوعات الجامعية، دون طبعة، الإسكندرية، 2008، ص 10، 11.

²: أحمد عبد الحميد رسن الأسدي: "الاغتراب في شعر المعتمد بن عباد"، مجلة لارك للفلسفة واللسانيات والعلوم الاجتماعية، المجلد 3، العدد 31، جامعة واسط، أكتوبر 2018، ص 81.

³: إسراء حامد علي الجبوري: مرجع سبق ذكره، ص 1060.

البضائع فقط بل ينتج العامل كسعة، وبالنسبة نفسها التي ينتج بها السلع". ينطوي هذا الواقع ببساطة على أن الشيء الذي ينتجه العمل يقف الآن معارضاً للعامل ككائن غريب، وكقوة مستقلة عن منتجه نفسه، إذ أن أداء العمل في الوقت نفسه تشيئيه، ويأخذ التشييء أشكال متعددة كضياع وعبودية للشيء، ويظهر تخصيص العامل كتغريب.¹

ومن هذا المنطلق، يرى ماركس أن الدولة ومؤسساتها يفترض أنها لم تنشأ إلا من أجل هذا الفرد، وبالتالي يفترض من ضمن ما يفترض أن يكون العمل في هذا المجتمع هو نشاط يحقق من خلاله الفرد بحرية طاقاته الروحية والعضوية، وأن يلبي العمل إنسانية الإنسان، ويكون إشباعاً ذاته ويطور لحاجة وليس وسيلة من خلالها يشبع حاجات أخرى، ولكن على صعيد الواقع كما يرى ماركس الفرد (إنتاج الفرد) لا يحقق شيئاً من هذا، فما ينتجه أن العمل ذاته ولا طموحاته ولا حتى إنسانيته، فعمل الفرد الذي ينتجه ويضع فيه ذاته وطاقاته يحكمه شيئان.² فقد أظهرت الدراسات الإمبريقية، انطلاقاً من توقعات Marx، أن التطور الاقتصادي يعزز التمرد والثورة بسبب تأثيره في صناعة البروليتاريا والاستغلال الطبقي.

ومن هنا، يعد مفهوم الاستغلال ركيزة أساسية في التحليل الماركسي للمجتمع، إذ يجسد هذا المفهوم طبيعة العلاقات الطبقيّة السائدة ويكشف عن طبيعة العلاقة الإيديولوجية والوعي والاغتراب. هذا ونجد "كارل ماركس" قد ميز بين أمرين في طرحه لمفهوم الاستغلال الأول: إن الاستغلال يتركز على مصدر واحد وهو القوة الناتجة عن ملكية وسائل الإنتاج، وأن غياب هذه القوة أو حصرها بمصدر واحد من شأنه أن يؤدي إلى ظهور الاستغلال الطبقي داخل المنظمات وأشكال الاستغلال غير الاقتصادية. أما الأمر الثاني فهو: إن ارتباط القوى بالطبقة واستمرارها يقود حتماً إلى ربط القوة بالاستغلال من جهة، وبالتغريب والصراع من جهة أخرى، فعند ماركس فإن الاستغلال قد ينشأ ويدوم لفترة طويلة دون وعي من قبل المستغلين، وذلك بفعل الأيدولوجيا، واستراتيجيات القوة التي ترسخ الاغتراب، والخضوع الطوعي للطبقات المقهورة التي تحمل وعياً زائفاً يجسد البناء الرمزي صنعته الطبقة البرجوازية.³

وفي هذا السياق يؤكد ماركس على نقطة مهمة أن مفهوم الاستغلال هو الأكثر عرضة للزوال من مفهوم الاغتراب وهذا راجع إلى الأجور المرتفعة ومقاييس الوفاء المكثفة، ولكن في نفس الوقت يميل البعض إلى التأكيد على أن مفهوم الاستغلال يمكن أن يوجد رغم المكافآت المادية المرتفعة، حيث ثمة ميل لتجاوز

¹: بمونز روبرتس، أمي هايت: من الحدائث إلى العولمة، ترجمة: سمير الشيشكلي، الجزء الأول، مطابع السياسة، دون طبعة، الكويت، 2004، ص 59.

²: طارق بن موسى العتيبي: مرجع سبق ذكره، ص 16.

³: محمد عبد الكريم الحوراني: تأويل الاستغلال في نظرية علم الاجتماع، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2010، ص ص 46، 47.

فائض القيمة إلى ربط المفهوم بالاستغلال، حيث أن العمال المستغلون بسبب افتقارهم إلى السيطرة على الانتاج وعلى عملية العمل. ولذلك فإن استتصال الاستغلال لا يكون من خلال نظام معين للتوزيع والاستهلاك، ولكن من خلال شكل السيطرة الديمقراطية على فائض عمل العمال.¹

كما يعتقد "كارل ماركس" بأن العمل في أفضل تجلياته هو ما جعلنا بشر حيث يشكل جوهر جنسنا البشري، كما عبر عنه هو، إذ يسمح العمل لنا أن نعيش ونصبح مبدعين ونزدهر، ولكن الواقع في أوروبا خلال القرن 19 دمر طبقة الكادحة التي ليس لديهم شيء آخر ليعبونه غير عملهم لأصحاب الشركات العاملة، كان ببساطة فكرة مجردة ومعقدة تحتاج أن تمتلئ والعمال لم يكن لديهم خيارات غير بيع ساعات طويلة لقاء أجور زهيدة، والأسوأ من هذا هو أن عملهم جعلهم مغتربين. والاغتراب هو شعور مربك بالإقصاء والانفصال، حيث جعلت شركات العمل في ظل الرأسمالية العمال غرباء عن منتجاتهم، فهم يصنعون منتجات ليس بمقدورهم شرائها. "فكارل ماركس" استخدم اصطلاح الاغتراب استخدما سيكولوجيا يتفق مع مفهوم "الروح المعنوية للعامل"، والتي تتأثر بمناخ العمل من أشخاص وأدوات ونظم، وجاء استخدامه بعد سنوات فقط من استخدام الاغتراب كمصطلح لاهوتي أو سياسي أو فلسفي فقط.² وعليه فمفهوم الاغتراب عند "ماركس" هو اغتراب الإنسان، وهذا الإنسان وليد ظروف وممارسة النظام البرجوازي الرأسمالي الذي أدخل نظام تقسيم العمل وصار العامل يقوم بجزء من العمل في عملية مثل الآلة ولم يعد يرى إنتاجه.³

وعندما يتحدث الماركسيون عن "اغتراب العامل عن وسائل الإنتاج"، فإنهم لا يقصدون "العامل" كفرد وإنما يقصدون طبقة اجتماعية برمتها، بمعنى الاغتراب هو اغتراب جماعة اجتماعية أي اغتراب طبقتين اجتماعيتين عن بعضهما.⁴

وعموما فماركس يرى بأن العمل هو جوهر الإنسان وهو تعبير عن شخصيته واهتماماته، لكن عندما يوضع تحت قوة أخرى مواجهة له، فإن ذلك يؤدي إلى انفصال العامل عن عمله ويصبح غريب عنه، فلا تعترف الروح بعملها من جملة ما صنعته من أعما وتعتبر إنتاجها الشخصي غريباً عنها.⁵ كما أن العامل يزداد اغترابا في النظام الرأسمالي بسبب إحلال الآلة محله، «إن رأس المال هو السلطة المستلبة

¹: محمد عبد الكريم الحوراني: مرجع سبق ذكره، ص 49.

²: بهجات محمد عبد السميع: الاغتراب لدى المكفوفين ظاهرة وعلاج، دار الفكر العربي، ط1، دون بلد، 2007، ص 42.

³: عبد المجيد لبصير: موسوعة علم الاجتماع، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2010، ص 92.

⁴: سامية محمد جابر: الفكر الاجتماعي (نشأته واتجاهاته وقضاياها)، دار المعرفة الجامعية، ط1، الإسكندرية، 2008، ص 317.

⁵: رويجة غارودي: الماركسية، ترجمة: محمد الأمين بحري، دار الحكمة، دون طبعة، الجزائر، 2009، ص 21.

للإنسانية المرتفعة فوق الناس كسلطة غريبة ولا إنسانية¹. و يأخذ تغريب العامل عن منتوجه عدداً من الأشكال المختلفة ويستخدم ماركس، لدى مناقشة هذا، مصطلحات تعتمد كثيراً على "فيورباخ"، لكن من المواضيع أنه يفكر على أساس ملموس في نتائج الرأسمالية كأسلوب الانتاج تاريخي وخاص. والأبعاد الرئيسية لمناقشة ماركس الاغتراب هي كما يلي:

1. العامل مغترب في مهمة العمل ذاتها: "إذ كانت نتيجة العمل هي الاغتراب فإن الإنتاج ذاته يجب أن يكون تغريباً نشيطاً. تغريب الفعالية وفعالية التغريب". بمعنى أن العمل لا يقوم بتقديم إرضاءات حقيقية من شأنها أن تمكن العامل من تنمية قدراته العقلية والجسدية. وإنما العمل يصبح بمثابة وسيلة للوصول إلى هدف، وليس هدفاً في ذاته، ويمكن التأكيد على هذه النقطة من خلال أن العمال ما عن يزول الإجماع الجسدي وغيره، حتى يفرون من العمل².

2- يغترب العمال في نشاطهم الإنتاجي في المجتمع الرأسمالي: ففي هذا المجتمع لا ينتج العمال لأنفسهم بهدف إشباع حاجاتهم الخاصة، بل ينتجون لصالح الرأسماليين الذين يدفعون لهم أجوراً تكاد تسد رمقهم، في مقابل حق استخدام هؤلاء العمال بالطريقة التي تناسبهم ويصل كل من العمال والرأسماليين إلى الاعتقاد بأن دفع الأجر يعني أن النشاط الإنتاجي ملك الرأسماليين.

3- لا يغترب العمال عن أنشطتهم الإنتاجية فحسب. بل يغتربون أيضاً عن موضوع هذا النشاط أي منتج، فنتاج العمال لا يؤول للعمال لكي يستخدمونه في إشباع هذا الإنتاج، فهو يؤول للرأسماليين الذين يستطيعون استخدامه بالطريقة التي يرغبون بها، وهذا يعني عادة أن الرأسماليين يبيعون. وهذا لا يفقد العمال تحكّمهم في الإنتاج فحس، ولكن في كثير من الحالات لا يكويكن هؤلاء شعوراً طيباً اتجاه ما يقومون بإنتاجه، فهم غالباً ما يؤدون مهام على درجة عالية من التخصص، ولذلك يتضاءل إحساسهم بدورهم في العمليات الإنتاجية ككل³.

4- لما كانت العلاقات الاقتصادية كلها علاقات اجتماعية أيضاً، فلا بد أن يكون لاغتراب العمل نتائج مهمة. وهذا يعيد ماركس إلى نقطة بدايته: العلاقات الاجتماعية في الرأسمالية تنزع إلى أن تصبح

¹: رويجة غارودي: مرجع سبق ذكره، ص 96.

²: أنطوني جينز: الرأسمالية والنظرية الاجتماعية الجديدة، ترجمة: أديب يوسف شيش، الهيئة العامة السورية للكتاب، دون طبعة، سوريا، دون بلد، ص 50.

³: محمد الجوهرى وآخرون: تاريخ التفكير الاجتماعي، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2011، ص 98.

مقصورة على عمليات السوق. ويظهر هذا بشكل واضح من خلال أهمية النقود في العلاقات الإنسانية. حيث أصبحت عن طريق النقود يتم تبرير العلاقات الاجتماعية.¹

إن الهدف من وراء تحليله العميق لظاهرة اغتراب العامل في النظام الرأسمالي يكمن في القضاء على الملكية الخاصة وصولاً للاشتراكية في وسائل الإنتاج، فالقضاء على الاغتراب يفهم في إطار تصوره للمجتمع الشيوعي ذلك المجتمع الذي لا يقوم على تقسيم العمل والذي " يكون كل إنسان فيه حراً في أن يصنع شيئاً واحداً فقط كل يوم وشيئاً آخر غداً، أي أن يقتنص الحيوانات في الصباح، ويصطاد السمك بعد الظهر ويرعى الماشية في المساء، دون أن يكون قنصاً أو صياداً للسمك أو راعياً للماشية."²

وتأسيساً لما سبق، يمكن القول بأن الاغتراب حسب ماركس هو ذلك الكل الذي يعتمد استمراره على تحويل الأشخاص إلى أشياء؛ أو ما يُعرف بالشيء، إن الرأسمالية تجرد البشر من إنسانيتهم على نحو متزايد، إنها تُعامل الأفراد المشاركين في عملية إنتاج السلع " البروليتاريا" كشيء، بينما تحول الشيء الحقيقي الذي يقوم عليه النشاط الإنتاجي " رأس المال" إلى ذاتٍ مصنعة للحياة الحديثة. ولا يمكن أن يصبح قلب هذا "العالم المقلوب" -وهي فكرة استعارها ماركس من "هيجل" - ممكناً إلا بإنهاء ما أُطلق عليه كتاب « رأس المال » مصطلح "صنمية السلعة" بعبارة مختلفة بعض الشيء، يتطلّب إنهاء الاغتراب إنهاء الشيء، وهذا يتطلب الوعي بما ينبغي تغييره. يجب إعادة التفكير في العالم على نحو جديد.³

وبرغم ما تضمنته النظرية ما أفكار ساهمت في إثراء الحقل السوسيولوجي فيما يتعلق بموضوع الاغتراب، إلا أنها لم تسلم من الانتقادات، وقد انطلقت الانتقادات الموجهة لهذه النظرية من وجهات نظر عديدة نذكر منها:

أولاً: تأكيد على أن اغتراب الإنسان راجع لعوامل اجتماعية، بالإضافة إلى أن هناك عوامل أخرى نفسية، اقتصادية، ثقافية، تنظيمية، وبالتالي فإن تغيير هذه العوامل وحدها لا يؤدي إلى حل المشكلة الاجتماعية.

ثانياً: إثبات أن إلغاء الملكية الخاصة لا يفضي أبداً إلى التخلص من تقسيم العمل، ولا إلى غياب المجتمع الطبقي نفسه، ثالثاً: تفنيد الفكرة القائلة بأن الصراع الطبقي هو القوة المحركة لكامل سيرورة تطور البشري.⁴

¹: أنطوني جيدنز: الرأسمالية والنظرية الاجتماعية الجديدة، مرجع سبق ذكره، ص 50.

²: حداد صونية: مرجع سبق ذكره، ص 603.

³: ستيفن اريك برونر: النظرية النقدية (مقدمة قصيرة جداً)، ترجمة: سارة عادل، مؤسسة هنداوي للتعليم والثقافة، ط1، القاهرة، 2016، ص 45.

⁴: ميهايلو ميهايلوف: جيبلاس ونقد نظرية الاغتراب عند ماركس، ترجمة: سامي منير، ص 154، مأخوذة من الموقع:

<http://hekmah.org/%D8%AC%D9%8A%D9%84%D8%A7%> اليوم 2018/05/15، الساعة 11.35.

هذا ونجد "جيلاس" في مقاله "الاغتراب... فلسفة إنسانية"، يوجه انتقادات لدغة "ماركس" فيما يخص موضوع الاغتراب/الاستلاب، إذ يؤكد بأن الاغتراب ليس شراً على أية حال، وأنه ليس سوى حالة إنسانية، ومعنى أخرى يقول: "ليس هناك اغتراب بالمعنى الذي يقصده ماركس، طالما أن الاغتراب حالة إنسانية ويشكل الاستغلال علاقة اجتماعية"¹. وما يؤخذ على "ماركس" أيضاً هو اهتمامه المبالغ بالجانب المادي على الجوانب النفسية، والاجتماعية، والدينية... إلخ المكونة لشخصية الفرد وإنسانيته، فالإنسان عند سلعة لا روح لاو كيان (آلة)، وبدل أن يكون التغلب على الاغتراب بزرع النزعة الاشتراكية والثورة والتمرد على النظام الرأسمالي القائم فقط، كان من الأجدر مناداته بزرع القيم الإنسانية في الفرد والمجتمع ومن ثمة يمكن القضاء على ظاهرة الاغتراب في بيئة العمل.

2.3. النظرية البيروقراطية: يعد "ماكس ووبر" Max Weber " (1864-1920) أول من تناول موضوع الاغتراب في المنظمات والذي اقترن اسمه بالبيروقراطي، حيث أطلقها على كل تنظيم إداري له خصائص محددة سواء كانت منظمة أو دولة، وقد ركز على العقلانية الوسيلة في نمودجه البيروقراطي (فالتنظيم المثال هو الذي يراعي في قيامه بأعماله أكثر الوسائل ملاءمة أكثرها كفاءة لتحقيق أهدافه). ويرى أن النموذج البيروقراطي المثالي يقوم على مجموعة من الخصائص باعتبارها واجبات رسمية وطريقة ثابتة.²

كما هي مبينة في الجدول التالي:

الجدول (03): يوضح خصائص التنظيم البيروقراطي.

الخصائص	وصفها
قواعد وإجراءات العمل	إشادات مكتوبة تستخدم في رقابة سلوك العاملين.
معاملات غير شخصية	تجنب المحاباة في كل علاقات العمل والتركيز على معايير موضوعية.
تقسيم العمل	كل الوجبات يتم تقسيمها إلى عمليات متخصصة من أجل قيام بها بكفاءة.
شكل هرمي	المراكز الوظيفية يتم ترتيبها وفقاً لمستوى السلطة في نسق واضح.
هيكل السلطة	إتخاذ القرار يحدده الأفراد ذوي المناصب العليا.
التوظيف الدائم	التوظيف ينظر إليه بإعتباره عملية دائمة وليست مؤقتة
المرشد	المنظمة ملزمة بتحقيق أهدافها مثلاً الربحية.

المصدر: جيرالد جرينبرج، ووبرت براون: إدارة السلوك في المنظمات، ترجمة: إسماعيل علي بسيوني، دار المريخ للنشر والتوزيع، دون طبعة، الرياض، 2004، ص 35.

¹: ميهالو ميهالوف: مرجع سبق ذكره، ص 158.

²: محمد سليمان وآخرون: العلاقات الإنسانية، دار النهضة العربية، دون طبعة، القاهرة، 2003، ص 38.

هذه الخصائص كما رسمها "ماكس ووبر" للتنظيم البيروقراطي تدل على اهتمامه بتقديم نظرية تحدد نمط العمل والسلوك الواجب في التنظيم المثالي. أما عن مركز الموظف في التنظيم البيروقراطي فيعتبر مهنة تتخذ شكل الواجب وحصول الفرد على وظيفة يتطلب تدريباً وخبرة، ويتمتع الموظف فيه بأهمية وقيمة اجتماعية مستمدة من موقعه الوظيفي، كما انه يعين بواسطة سلطة عليا، ويحتفظ بوظيفته مدى الحياة عادة، ويتقاضى راتباً تقاعدياً عند بلوغ سن معين، ويتدرج في سلم الوظائف تبعاً لأقدميته.¹ ويرى بأن الاغتراب يبدو من خلال تدعيم البيروقراطية، أي صورية القواعد والنظم التي تفرض على الموظف أن يلتزم بتطبيقها رغم أنه لا يدرك أحياناً معنى تلك القوانين، مما يؤدي به إلى الإحساس بالغرابة.²

ومن هذا المنطلق، نجد "ماكس فيبر" يؤكد على أن الاغتراب يظهر في التحول نحو البيروقراطية التي هي عبارة عن سلسلة من القواعد التنظيمية التي تسري بموجبه الإدارة الصناعية، وهي ضرورة لكل مؤسسة صناعية متقدمة، حيث أن البيروقراطية تفرض على العامل الالتزام بتطبيق القوانين والامتثال لها، رغم أنه في كثير من الأحيان لا يدرك معنى تلك القوانين، فيؤدي ذلك إلى اغترابه، ويؤكد فيبر أن كل أنواع البيروقراطية تؤدي إلى الاغتراب. حيث أن الموظف أو العامل يشعر بالاغتراب الوظيفي الناجم عن عدم تحقيق التوقعات في بداية حياته، كونه يشعر بأنه عرضة للضغط والتحكم الخارجي، لذلك تظهر لديه حالة الشعور بالاغتراب أو ما يسمى بصدمة الواقع، لأنه يبحث عن الحرية والاستقلالية في اتخاذ القرارات المتعلقة بعمله، ولكن القواعد البيروقراطية تسلبه تلك الحرية، ويفقد روح الألفة والمودة، الأمر الذي يجعله يشعر بالضيق والملل والروتين التي تعد من سلبيات الإدارة البيروقراطية.³

وفي هذا السياق تجدر الإشارة إلى أن هناك دراسات أجريت حول علاقة البيروقراطية بالاغتراب الوظيفي منها دراسة (Hoy 1966)، (Aiken and et al 1983) أكدت وجود علاقة بين الاغتراب الوظيفي وبعض خصائص البيروقراطية.⁴ وما هذه التفسيرات لتحليل البيروقراطية سوى صورة واضحة عن الاغتراب، ففبير نفسه كان متشائماً من النتائج البعيدة لها، والتي ستؤدي حسب رأيه إلى انهيار الحرية الفردية، وهذا ما أوضحه "«ماركيوز»" في تحليلاته للاغتراب في المجتمع الغربي الحديث وأمريكا كما كان يتصورها فيبر على المدى البعيد.⁵

¹: محمد سليمان وآخرون: مرجع سبق ذكره، ص 38.

²: أكتف الصرايرة: "مظاهر الإحباط الوظيفي وأثرها في الاغتراب التنظيمي"، مجلة الدراسات العلوم الإدارية، المجلد 32، العدد 02، الأردن، 2005، ص 304.

³: عبد اللطيف ماجد عنوز: "الاغتراب الوظيفي ومصادره"، مجلة الإدارة العامة، المجلد 39، العدد 2، الأردن، 1999، ص 348.

⁴: طارق بن موسى العتيبي: مرجع سبق ذكره، ص 20.

⁵: حداد صونية: مرجع سبق ذكره، ص 599.

وفي الجانب الآخر كانت نظرية " ميرتون " Merton " التي ركزت على العنصر البشري كمتغير في تحديد السلوك البيروقراطي. حيث لاحظ أن أعمال وسلوك أعضاء التنظيم وتطبيق القواعد والتعليمات يؤدي إلى استقرار سلوك الأفراد، فيطغى الاهتمام بمظاهر العمل وشكلياته على الاهتمام بمحتوى العمل ويصبح التمسك بالإجراءات أهم من خدمة ورعاية مصالح المنظمة، ومظاهر الروتين هذه تعكس آثارها الواضحة في التنظيمات البيروقراطية على انخفاض الإنتاجية، وتدهور الروح المعنوية للعاملين عامة نتيجة عدم الشعور بالانتماء والرضا أو حرية التصرف والمبادأة والابتكار، الأمر الذي يؤدي دائماً إلى شكوى العاملين وتدمرهم بغض النظر عن طبيعة أعمالهم أو مستوياتهم الوظيفية، كما تظهر آثاره في شعور الفرد العمل بالعزلة التي تعد أحد أبعاد الاغتراب.¹

وقد وجد "ماكس فيبر" أن الاغتراب في المجتمع الرأسمالي هو نتيجة لتطور المجتمع من نظام الإقطاع إلى النظام الرأسمالي الصناعي، وأرجح هذا التطور إلى المذهب "البروتستانتي" ولاحظ أن التنظيمات ذات الطابع العلمي التي حلت محل التنظيمات التقليدية قد أصبحت في وضع المسيطر على الإنسان فقتلت فيه روح الإبداع وحولته إلى إنسان سلبي وذلك بما تفرضه هذه التنظيمات من تمسك والتزام بقواعد العمل مما لا يترك مجالاً للمساهمة الإيجابية من جانب العاملين، ولم تقتصر سيطرة التنظيم على العاملين فيها بل تعدتها إلى المتعاملين معها من أفراد المجتمع.²

وبما أن المجتمع متغير بشكل مستمر، وبسبب وفرة المعلومات التي لا تنقطع يزداد تعقيداً، إذ يصبح من الصعوبة على الإنسان أن يتحقق من صحتها، ثم لا يستطيع في خضم ذلك أن يقوم بالتمييز والاختيار بين هذه المعلومات والمعارف لاختيار ما يناسبه ويشبع حاجاته، فضلاً عن ذلك لا يستطيع أن يفهم التطورات التي تطرأ في المجتمع الحديث، وبالتالي يبدو الفرد غارقاً في هذا المحيط الذي خلقه المجتمع الصناعي الحديث، ويكون عاجزاً بحريته وسط حقول عديدة من التفاعل غير المحدود الذي لا يستطيع أن يفهم مغزاه بشكل دقيق أو أن يكون معايير للحكم عليه، فهو إذن بلا قوة في بنية الاغتراب.³

هذا وقد أكد "ميرتون" في نظريته عن الاغتراب والتكيف بأن التكيف هو نتيجة حتمية للاغتراب ويشمل التكيف من وجهة نظره (الإيجابية والسلبية) أشكالاً متدرجة منها:

- الانعزال Isolationism: وهو عملية الهروب الجزئي من الجوانب التي لا يستطيع المرء التكيف معها.
- الانسحاب With Drawl: وهو عملية الهرب الكلي وعدم الانتماء من واقع المجتمع وقيمه.

¹: غربي بن مرجي السلماني الشمري: مرجع سبق ذكره، ص 57

²: جمعة جاسم خلف: "أبعاد الاغتراب المؤسسي عند جماعات العمل"، مجلة دراسات موصلية، العدد 33، جامعة موصل، 2011، ص 49.

³: المرجع نفسه، الصفحة نفسها.

– الثورة revolutions: وهو عملية الثورة على الواقع بقصد تغييره¹.

وتأسياسا لما سبق يمكن القول غياب المعايير وفقدان القوة يجعل العاملين يشعرون بعدم الأدمية Dehumanizing داخل محيط العمل، وبدون احترام من جانب العاملين بالمؤسسة مما يجعلهم يشعرون بالاستياء، كما ان عقم القواعد البيروقراطية والتي تتميز بقسوة القواعد والقرارات تجعلهم غير راضين عن ظروف عملهم والذي بدوره ييبس لهم الرغبة في العزلة والبقاء بمفردهم، كما يجعلهم يعانون من التوتر والقلق وغياب الأهداف كلها مظاهر تعبر عن شعور العاملين بالاغتراب.

3.2. الاتجاه الدوركايي: لم يتطرق دوركاييم إلى دراسة الاغتراب بطريقة مباشرة، ولكنه درسها بطرق غير مباشرة، وما دراسته للانتحار سوى دراسة للاغتراب في أعلى أشكاله، حيث نجد دوركيم قد تناول قضية العلاقة بين الحرية والضرورة عكس هيجل، ورأى بأن هذه القضية ذات علاقة وثيقة بقضية الاغتراب من جهة، وتساعد كثيراً على فهم العملية الاغترابية من جهة أخرى، حيث أن اغتراب الفرد وفق منظور دوركاييم مرتبطة بسلب معرفته بالعقل الجمعي، لأن المجتمعات البسيطة تبنى على نظام تخضع فيه مصالح الأفراد تخضع لمصالح المجموع، وأن نموتفكير الفرد أيهدف إلى تحقيق مهام لصالح المجتمع بأكمله، لذا فالفرد عند بلوغه مستوى النضج والرشد لن يشعر بأي حرج وهو يعمل من أجل المجتمع، بل يشعر بالارتياح والتماسك معها، وهذه العلاقة أصبحت مفقودة في المجتمعات الحديثة حيث أصبح يعاني من مجموعة مظاهر غير طبيعية كنتيجة للتقدم كالقلق، التشاؤم وهذا راجع لتقسيم العمل².

وهنا يستخدم دوركاييم مفهوم "الأنومي Anomie"، ويقصد به بالمعنى الحرفي "بلا معايير"، فالامعيارية من وجه نظره تشير إلى حالة من الاضطرابات التي تصيب النظام أو حالة من انعدام الانتظام أو التسبب أو بمعنى آخر هي حالة تكون العلاقات فيها بين الأعضاء في عملية تقسيم العمل غير منظمة أو غير متسقة في اتصالها مع بعضها البعض، وفي استمرارها واعتمادها المتبادل تخلق ما يسمى بالاغتراب³.

وقد استخدم مفهوم "الأنومي" في تفسيره لظاهرة الإنتحار لأنه يرى بأن غياب المعايير هي سبب للأمراض والأعراض المرضية في المجتمعات الحديثة. فالإنتحار حسبه ناتج عن تفكك وانهايار في العلاقات التي تربط الفرد بالأنظمة الاجتماعية ذات الطابع الأولى، فلقد وجد "أنه حينما تتحطم وتضعف روابط المجتمع أو قيمة أو يكون هناك حيز بسيط للإحساس الداخلي بالمسؤولية اتجاه الآخرين، وفي هذه الحالة تكون الالتزامات المشتركة قليلة، ولهذا فإن الإنتحار يكون من المتوقع حدوثه، هذا الظرف الخاص بفقدان

¹: غسان شملاوي: الاغتراب والتكيف، مكتبة دنيا الوطن، ط2، دون بلد، 2017، ص8.

²: لهر مساعدي: مرجع سبق ذكره، ص 31.

³: سماح سالم وآخرون: مرجع سبق ذكره، ص 50.

القواعد التي تؤكد الالتزام يسميه "دوركايم" فقدان المعايير أو الأنومي وما فقدان المعايير، وفقدان الفرد لذاته وسط المجتمع المتغير سوى شكل من أشكال الاغتراب وأكبر معبر عنه¹.

في هذا الصدد فإن فكرة فقدان المعايير هي الطرف المقابل لفكرة التماسك الاجتماعي، فكما أن التماسك الاجتماعي يعتبر حالة من التكامل الايديولوجي الجماعي، فإن فقدان المعايير هي الحالة من الخلط واللبس وانعدام الأمن ومن تم تكون التصورات الجماعية في حالة انحلال وتدهور. وعليه فقدان المعايير الذي يعبر عن حالة اجتماعية تتميز باختيار القيم وشعور بالاغتراب في بيئة العمل، وأنه يعتبر نتيجة للتخصص الدقيق في المجتمع الجموعي الذي يفقد المودة التي تتميز بها الجماعات الأولية ذات الروابط الوثيقة.²

ووعليه فدوركايم "الاغتراب بصورة ضمنية في تحليله لما سماه (بالأنوميا) أو تحليلاً لمعايير، فهو يعتقد أن سعادة الإنسان لا يمكن تحقيقها بصورة مرضية ما لم تكن حاجات متناسبة أو متوازنة مع الوسائل التي يمتلكها لإشباعها، فإذا كانت الحاجات تتطلب أكثر مما يستطيع أن ينال تشبع بطريقة مناقضة لما يحقق رضاه فإنه يشعر بألم وخيبة، إذ تفكك القيم والمعايير الاجتماعية بحيث لا تتمكن من السيطرة على السلوك الإنساني وضبطه وبالتالي تفقد القيوم والمعايير.³ فالأنوميا تمثل جوهر عملية الاغتراب في فكر "دوركايم" ويشير هذا المصطلح إلى تلاشي المعايير التي تضبط العلاقات الاجتماعية وتراجع القيم السائدة. حيث ربط "دوركايم" بين ظاهري الأنومي والإنتحار بين الشباب فتقسيم العمل أدى إلى إزاحة القيم والمعتقدات الدينية والاجتماعية دون أن تحل محلها بدائل أخرى وهذا ما جعل الفرد يعيش مشتتاً ودون هدف معين في هذه الحياة التي لم يصبح لها معنى بالنسبة له فيحدث الانحلال الاجتماعي فتفشيت ظاهرة الإنتحار في المجتمعات الأوروبية بعد الثورة الصناعية، بسبب التطورات الاجتماعية والاقتصادية المتسارعة فالفرد يعيش في حالة من التعقيدات المتشابكة وصعب عليه تحديد حاجياته وانتقاء القيم والمعايير المناسبة لأن المعايير التقليدية فقدت قدرتها على السيطرة عن سلوكيات الأفراد ومصالحهم الفردية لذلك لجأ العديد من الشباب للإنتحار من أجل الهروب من المشاكل التي يواجهونها.⁴

¹: حداد صونية: مرجع سبق ذكره، ص 598.

²: سامية محمد جبار: علم الاجتماع المعاصر، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، دون طبعة، بيروت، 1989، ص 234.

³: إقبال محمد، رشيد صالح: الاغتراب، التمرد، دار صنعاء، ط1، عمان، 2011، ص 201.

⁴: حليم بركات: الاغتراب في الثقافة العربية، مركز دراسات الوحدة العربية، ط1، لبنان، 2001، ص 43.

وعموماً "فاميل دوركايم" في تفسيره لظاهرة الاغتراب يشير إلى الوقائع الاجتماعية كظواهر عامة، لكنها ليست خارجة عن ذات الفرد، تكمن بداخله في صورة الشعور بالضمير الجمعي، حيث أن سلوك الفرد يخضع إلى تبعية هذا الضمير، وذلك عندما أطلق مصطلح "الأنومي" والتي تعني اللامعيارية.¹

فأثناء دراسة "دوركايم" للدين، اهتم الجوانب الداخلية والاستدماجية لأنساق القيم والمعايير، والتي تعتبر في رأيه رموز عن المجتمع، وأنه لا فرق بين القيم المثالية والواقعية فالناس يرون في المجتمع أنه مقدس فيبجلونه، والواقعة الاجتماعية، حسب "دوركايم" خارجية بالنسبة للضمائر الفردية لأنها شعور وفكر الجماعة، وحينما يفتقر الفرد إلى الإحساس بالتضامن الاجتماعي الذي تحلّقه المسؤولية الاجتماعية يتكون لديه الإحساس بالعزلة الاجتماعية، التي تؤدي به إلى قلة الاندماج أي بمعنى أنه يحدث لديه الاغتراب.

كما يحدث الاغتراب بهذا المعنى الذي عاجله المفكرون والعلماء في المجتمعات المصنعة والمتقدمة والمراكز الحضارية الكبرى، فإلى جانب دراسته للانتحار الذي يمثل شكلاً من أشكال الاغتراب فإن دراسته عن تقسيم العمل، تمثل معالجة سوسولوجية أخرى لظاهرة الاغتراب، يشير فيها إلى التضامن العضوي، حيث يرى أن تكيف العامل مع العمل الصناعي يكون تدريجياً ليصبح تضامناً عضوياً، كبديل عن التضامن الآلي الذي يتصف به المجتمع الريفي.²

وقد أوضح "دوركايم" بأن توزيع الأعمال وتقسيمها إلى أجزاء صغيرة (تخصص) يؤدي إلى التكامل والتضامن، الأمر الذي يميز المجتمعات الحديثة عن المجتمعات التقليدية، ورأى أن تقسيم العمالة يؤدي إلى الكفاءة والفعالية في الإنتاج، وقد اهتم بعملية التكامل التي يمكن تحقيقها من خلال تقسيم العمل والتخصص، وأن هذه العملية تؤدي إلى التوافق والصراع بين الجماعات ويرى الباحث أن تقسيم العمل إلى أجزاء صغيرة مع فائدته للمنظمة فإنه قد يؤدي الاغتراب الوظيفي من خلال بعد (فقدان المعنى)، فالعامل لم يعد يرى إسهامه في المنتج والهدف النهائي لاقتصار عمله على جزء صغير من هذا المنتج.³

بالإضافة إلى ذلك يشير "إميل دوركايم" بأن التطور التكنولوجي الذي سمح بتقسيم العمل، هذا الأخير يؤدي إلى عزلة العامل في مهمة ضيقة وروتين ممل عبر حركات متكررة لفترة زمنية طويلة قد تصل إلى سنوات عديدة، وبالرغم من الجانب الإيجابي لتقسيم العمل والمتمثل في التطور والتقدم، هناك جانب سلبي كشكل من الأشكال غير الطبيعية، إذ يؤثر على الفرد من حيث انطوائه حول مهمته وعزلته في نشاطه الدقيق، فلا

¹: كوكب الزمان بليردوح: مرجع سبق ذكره، ص 519.

²: حداد صونية: مرجع سبق ذكره، ص 598.

³: الخضر وآخرون: مرجع سبق ذكره، ص 99.

يחס حتى بأقرب معاونيه لانهماكه في هذا النشاط المتكرر ليفقد مع الوقت هذا العمل المشترك ويصل بعد فترة زمنية إلى الاندماج¹.

وعليه فالعمل الروتين المتكرر وقيام بنفس المهام وبنفس الطرق لمدة طويلة، تجعل العامل يشعر بالملل وقتل روح الإبداع لديه، وأنه لا يختلف كثيراً عن الآلة، هذا بالإضافة إلى شعوره بعزلة وبعده عن التضامن الاجتماعي الذي يعد مصدراً لاغترابه في المجتمع الحديث، وأن التصنيع والديمقراطية الجماهيرية والنزعة العلمانية قد أدت إلى النزعة الفردية التي سادت التاريخ الحديث والتي من مظاهرها اليأس والوحدة والاكتئاب والتي هي من مظاهر الاغتراب.

4.2. النظرية هربرت ماركيزوز Herbert Marcuse: في كتابه " إنسان البعد الواحد"، دراسة عن إيديولوجية المجتمع المتقدم"، يشير إلى مرض أصاب المجتمعات الصناعية المتقدمة، بشقيها الرأسمالي والاشتراكي، اسمه البعد الواحد، انطلاقاً من أن التكنولوجيا في هذه المجتمعات تعزز وتطور أشكالاً جديدة ومبتكرة من الرقابة الاجتماعية التي تسحق الإنسان كلية وتحرمه من حريته، وتسفر هذه الأشكال القمعية عن تحويل الإنسان إلى حيوان منتج مستهلك بالدرجة الأولى، إلى حد أنه يخفق في نفسه كل حاجة غير حاجة الإبداع والاستهلاك، وهذا الواقع ينعكس سياسياً على حركة التناقضات التي تميل نحو التوحد أو الصراع الشكلي، إن كان في الحقيقة يستبعد كافة أشكال الصراع الكامنة في هذه المجتمعات، عن طريق احتواء هؤلاء الذين كانوا يمثلون في ظل النظم الاجتماعية السابقة عناصر الرفض والاحتجاج، حيث يفلت القمع من خارجهم إلى دواخلهم، وتزيف حاجاتهم المادية والفكرية وتحتوى معارضتهم من هنا يضحى الإنسان في هذه المجتمعات إنساناً مشيئاً ذا بعد واحد، وهو البعد المتمثل، المتكيف، المتصالح مع الواقع، لأنه يفقد قدرته على المعارضة، وحتى على مجرد إحساسه بالاغتراب، فيما التفكير النقدي هو أهم ما يميز الإنسان الحر الذي يمتلك الجرأة، القوة على أن يقول لا في وجه النظام القائم².

ومن هذا المنطلق يعد الاغتراب من القضايا الجوهرية التي أولاهها «ماركيزوز» الاهتمام الكامل، وذلك لأنه يمس ذات الإنسان ككل ويجعل بذلك حريته في خطر وتحت سلطة المجتمعات المتقدمة والآلية، وهذا ما يجعل الإنسان يعيش في اغتراب مع ذاته وواقعه، بحيث يصف مصطلح الاغتراب كلا من عملية ونتائج تبادل ناتج النشاط الإنساني والاجتماعي (منتجات العمل، النقود، العلاقات الاجتماعي...) في ظروف تاريخية معينة، وكذلك تحويل خصائص وقدرات الإنسان إلى شيء مستقل عنه ومتسلط عليه، بحيث يؤكد «ماركيزوز» أن العمال والمديرين في النظام الرأسمالي مغتربون، لأنهم محرمون من إشباع حاجاتهم الأساسية

¹: حداد صوتية: مرجع سبق ذكره، ص 599.

²: جوزة عبد الله: مرجع سبق ذكره، ص 308، 309.

فالعامل لا شخصي، والاستهلاك مغترب، وسلوكياتهم مدفوعة بالمصلحة وليس بالحب، إنهم قد يكونوا أطباء أو محامين، لكنهم بالتأكيد ليسوا بشرا.¹

وقد اعتمد «ماركيوز» على الماركسية وذلك بتعديلها بما يتفق مع ميوله بحيث تكون هذه النظرية اقتصادية وليس مذهبا فلسفيا، كما تسعى هذه النظرية النقدية إلى إحياء الطابع السالب للفكر والكشف عن الطابع التناقضي للواقع ويقصد بطابع السلب أي طابع النفي، بمعنى أن لوجود هو وجود يحمل سلبه معه وذلك عند تجلي مظاهر الاغتراب والضياع بحيث ينتقل «ماركيوز» من الفكر السالب إلى سلب الواقع، وعليه تكون العلاقة بين الواقع ذات نزعة مستقبلية، وذلك كونها تسعى إلى تفسير واقع الإنسان من خلال تجديد الفكر، وذلك بتنوير الفرد الملتزم بها وتشكيل نواة جديدة لنظرية في المجتمع.² هذا وقد حدد "هربرت ماركيوز" مظاهر الاغتراب بـ: جدلية الإنسان والمجتمع، والتفكير الايجابي وفقدان الحرية في إطار من الديمقراطية، وتوحد الأفراد مع الوجود المفروض عليهم.³

3. النظريات السيكلوجية:

يعتبر التحليل النفسي أكثر الاتجاهات السيكلوجية اهتماما بظاهرة الاغتراب حيث نجد العديد من علماء التحليل النفسي من انتهوا في تحليلاتهم للشخصية إلى حالة الاغتراب مثل: (فرويد، سوليفان، هورني لاكان، فروم).⁴ فقد وجد علماء النفس أن حالة الاغتراب التي يشعر بها الإنسان والتي تنعكس في سلوكياته اليومية هي انفصال الإنسان عن ذاته أولاً وعن الآخرين ثانياً، فهذه الحالات التي يشعر بها الإنسان بالاغتراب بسبب عدم قدرته على امتلاك زمام ذاته والتحكم بها والتكيف مع الآخرين، "فإنسان غالباً ما يشعر بأنه لو أراد تحقيق أهدافه فعليه عدم التصرف بموجب المقاييس المتعارف عليها اجتماعياً وأخلاقياً."⁵ وعليه سنحاول فيما يلي عرض بشكل تفصيلي لأهم ما جاء به بعض رواد الاتجاه السيكلوجي فيما يخص موضوع الاغتراب.

1.3. نظرية التحليل النفسي: يعالج "فرويد S.Freud" مفهوم الاغتراب كمفهوم مستقل بل تناوله في سياق أفكاره حول قلق الحضارة، وما انطوت عليه نظرية التحليل النفسي عموماً، كما أنه استخدم هذا الشعور بدل الاغتراب، فالحضارة الإنسانية حسب وجهة نظره وليدة الكبت، ولم تقدم للإنسان سوى

¹: توم بوتومور: مدرسة فرانكفورت، ترجمة: سعد هجرس، دار أويا للطباعة والنشر، ط2، ليبيا، 1996، ص ص 166، 167.

²: حسن محمد حسن: النظرية النقدية عند هربرت ماركيوز، دار التنوير للطباعة والنشر، ط1، بيروت، 1993، ص 123.

³: أسماء ربحي العرب، علاء زهير عبد الجواد الرواشدة: مرجع سبق ذكره، ص 225.

⁴: بلعابد عبد القادر: مرجع سبق ذكره، ص 60.

⁵: إسراء حامد علي الجبوري: مرجع سبق ذكره، ص 1058.

الشعور بالاغتراب، وان هذا الشعور يشكل اضطراباً في الشخصية، والمغترب يشعر أن جزءاً من ذاته أصبح غريباً عنه.¹

ووفق هذا المنظور، يعتبر أبو التحليل النفسي "Freud" أن الاغتراب ينشأ نتيجة الصراع المتواصل بين الذات وضوابط الحضارة، حيث تتولد لدى الفرد مشاعر القلق، الخوف، والحصر في مواجهة الضغوط الحضارية وهذا ما يدفع إلى الكبت كآلية دفاعية تلجأ لها "الأنا لحل الصراع بين الرغبات وبين تقاليد المجتمع وضوابطه، لذا فإنه يعتقد أن الحضارة قامت على حساب مبدأ اللذة، ولم تقدم للإنسان سوى الاغتراب ويؤكد أن الاغتراب سمة متأصلة بذات الإنسانية، إذ لا سبيل مطلق لتجاوز الاغتراب بين الأنا، الهو والأنا الأعلى؛ لأنه لا مجال لإشباع كل الدوافع الغريزية، والتوفيق بين الأهداف وبين الغرائز.²

وقد عبر "فرويد" في مؤلفه "معالم التحليل النفسي" أن اغتراب الشعور (الوعي) إذ بدأت الأسباب التي تجعل تذكر بعض الحوادث والتجارب الشخصية الماضية أمراً صعباً ومؤلماً ومشيناً للنفس ومن ثم بدأ "فرويد" أن سبب نسيانها هو أنها مؤلفة أو مشينة.³ واغتراب الوعي كشف عن قضية هامة تتمثل في سلب المعرفة إذ أن الوعي يغترب عن حقيقة التجارب الشخصية والحوادث الماضية نتيجة سلب حرية اللاشعور من التداعي الحر والمدرسة السيكولوجية أصبحت لها أهمية بالغة في توضيح مفهوم الاغتراب وعلاقته بنمو الشخصية وفي علاقة الذات بالبيئة الاجتماعية التي يرتبط بها المغترب سواء كان في حالات الاتصال أو الانفصال والتي تعبر عن مدى شعور الفرد بالعزلة الاجتماعية أو الانتماء لمجتمعه، وقد أقام "فرويد" نظريته على عدة محاور من بينها:

- **المحور الأول:** فرض وجود بناء نفسي يتكون من ثلاث منظمات نفسية في حالة مواجهة مستمرة الأنا في مقابل الغرائز أي في مواجهة الهو من ناحية وفي مواجهة الأنا الأعلى من ناحية أخرى.

- **المحور الثاني:** النزعة إلى العدوان استعداد فطري غريزي قائم بذاته.⁴

هذا وقد أشارت "سناة حامد زهران" إلى أن "فرويد" استطاع أن يصل إلى الحقائق الآتية:

- **اغتراب الشعور:** الفرد يقوم بكبت الخبرات وذلك بهدف تقليل الألم الناتج منها، ولذلك فإن تذكرها أمر صعب يحتاج إلى مجهود كبير للتغلب على المقاومة، التي تحول دون ظهور هذه الخبرات إلى الشعور وبذلك

¹: بلعابد عبد القادر: مرجع سبق ذكره، ص 52.

²: كوكب الزمان بليردوح: مرجع سبق ذكره، ص 519.

³: بهجت محمد عبد السمیع: الاغتراب لدى (المكفوفين) ظاهرة وعلاج، دار الوفاء للدنيا، ط1، الإسكندرية، 2007، ص 44.

⁴: المرجع نفسه، الصفحة نفسها.

يغترب الشعور عن الخبرات المكبوتة، والمقاومة هنا مظهر من مظاهر اغتراب الشعور¹.

-اغتراب اللاشعور: يشير إلى أن الخبرات المكبوتة تبدأ حياة جديدة شاذة في اللاشعور، تبقى محتفظة بطاقتها تنتظر فرصة للخروج، وطالما أن أسباب الكبت لا زالت قائمة، فإن اللاشعور يظل مغتربا على شكل انفصال عن الشعور، وما محاولة الأنا في التوافق بين ضغط الواقع ومتطلبات الهو، وأوامر الأنا الأعلى لا هروبا من اغتراب الفرد عن الواقع الاجتماعي².

وفي هذا السياق، تجدر الإشارة إلى أن المرحلة بعد الفرويدية الكلاسيكية تعتبر قطعة ابستمولوجية مهمة، لها الأثر الواضح على المعرفة السيكولوجية بصفة عامة والتحليل النفسي بصفة خاص، حيث أدت هذه النقلة النوعية إلى ظهور تصورات ومفاهيم جيدة أحدثت ثورة معرفية على النزعة البيوجنسية لتحليل النفسي والتي هيمنت عليه لفترة طويلة من الزمن، حيث اهتمت المقاربات الحديثة في تفسير الشخصية بجوهر الإنسان وحقيقته السوسو-ثقافية، فالمعنى البيولوجي لا يتحدد إلا من خلال التفاعل السيكو-سوسولوجي، ونجد فروم من الأوائل الذين ينخرطوا في هذا الاتجاه النفسي الاجتماعي في مقارنته للاغتراب والذي سنتطرق إليه بشكل من التفصيل فالعنصر الموالي³.

2.3. نظرية أريك فروم Fromm: فروم (1900-1980) المحلل النفسي والفيلسوف شكل مع "كارين هورني" و"هنري سولفيان" المحلل النفسي مذهب الفرويدية الجديدة أو التحليل النفسي الثقافي، انطلق في فهمه لقضية الاغتراب من خلال رؤية أنثروبولوجية حيث يرى أن الإنسان جزء من الطبيعة لكنه يتجاوزها ويعلو عليها، والإنسان إذ ينفصل عن الطبيعة (يجد نفسه عارياً خجلاً، انه وحيد حر مع هذا عاجز وخائف، والحرية المكتسبة الجديدة تبدو كلعنة، أنه حر من القيد الحلو للفردوس لكنه ليس حراً كي يتحكم في نفسه وتحقيق فرديته⁴ وقد كان "فروم" من أكثر المهتمين بموضوع "غربة الذات" حيث يقول في كتبه "المجتمع السليم Sane Soceily": "لقد وقع اختياري في التحليل التالي على مفهوم الاغتراب كنقطة مركزية انطلقت منها إلى تحليل الشخصية الاجتماعية المعاصرة، والمقصود بالاغتراب نموذج من التجربة ينظر فيه الشخص إلى ذاته بوصفها مغتربة، ويمكن القول إنه أصبح مغترباً عن ذاتها"⁵. إذ يعتبر أن المجتمع الرأسمالي يغترب الفرد بمقدار ما يجعل تحقيق الحاجات الأساسية صعباً، مثل الحاجة للنشاط الإبداعي، إقامة

¹: سناء حامد زهران: مرجع سبق ذكره، ص 112 .

²: المرجع نفسه، ص 113.

³: بلعابد عبد القادر: مرجع سبق ذكره، ص 61.

⁴: إسراء حامد علي الجبوري: مرجع سبق ذكره، ص 1059.

⁵: سامية محمد جابر: الفكر الاجتماعي (نشأته واتجاهاته وقضاياها)، مرجع سبق ذكره، ص 334.

العلاقات الاجتماعية مع الآخرين، الحاجة إلى تجذّر ثابت والحاجة لتملك هوية خاصة.¹ هذا ونجد "إيريك فروم قد استخدم مصطلح الاغتراب بشكل لافت للنظر، إذ يصف به علاقة الشخص بنفسه، وعلاقته بالآخرين وعلاقته بالأشياء الأخرى، من قبيل الحب والفكر، والثقافة المعاصرة. ومن هنا نجد الاغتراب عنده قد أخذ ثلاث مجالات:

1. الاغتراب عن الآخرين: أن يصبح الآخرين غرباء بالنسبة للإنسان المغترب.
2. الاغتراب عن الذات: يقصد به نوعية من التجارب والميزات التي يعايش فيها المرء ذاته باعتبارها غريبة عنه، وهذا يعني أنه أخفق في أن يكون ذاتاً أصيلة.
3. الاغتراب عن المجتمع: فالمجتمع المغترب يعني أن هيكله قد أقيم على نحو يميل معه إلى جعل الأفراد المغتربين بهذه الطرق المختلفة.²

وعليه فقد ابدى "فروم" اهتماماً بالغاً لموضوع الاغتراب من خلال اختياره لمفهوم الاغتراب باعتباره النقطة التي انطلق منها لتحليل الشخصية الاجتماعية المعاصرة، وقد أقر بأن "هيغل" هو الذي صاغ مفهوم الاغتراب، وأنه قام مع "كارل ماركس" إرساء أساس فهم الاغتراب. ويعتبر أن ((الذات الأصلية)) هي الذات الفريدة التي تتسم صاحبها بأنه شخص مفكر قادر على الحب والإبداع التي تلعب دوراً كبيراً في الوجود الجوهري، وإذا فقد الإنسان إحدى هذه الصفات غالباً ما يؤدي إلى إحلال ((ذات زائفة)) محل الذات الأصلية، وبهذا يصبح الفرد مغترباً عن ذاته والتي يكون مصدرها حسب فروم "الحرية".³ حيث يشير إلى أن الحرية لها جانبين:

- الحرية في مجالها السلبي: والتي تعني تحرر من القيود والسلطات الخارجية والداخلية عن طريق تحرر الفرد من كل الروابط والقيود، ولكنه هذه الحرية تجرده من كافة الروابط التي من شأنها أن تنحه الأمان والانتماء، لذلك فهذا النوع من الحرية غالباً ما يرتبط بالوحدة والقلق، والتي تخضعه إلى خضوع جديد غير عقلائي «خضوع للآخرين»، وبمعنى آخر فالفرد يهرب من ذاته «الوجود الإنساني» إلى وجود الأشياء «الوجود في ذاته» وبهذا فالفرد الذي يهرب من حريته إنما يغترب عن ذاته.

- الحرية في مجالها الإيجابي: ويتضمن التساؤل عن إمكانية استخدام هذه الحرية لأن الفرد سيتحرر من القيود الداخلية والخارجية معاً «تحقيق الذات» فالحرية الإيجابية تقترن بالارتباط التلقائي الذي هو: "الأسلوب الوحيد الذي يمكن عن طريقه أن يتحد التلقائي للشخصية الكلية المتكاملة". فالعلاقة الإنسان

¹ ريمون بودون، فرانسوا بوركيو: المعجم النقدي لعلم الاجتماع، ترجمة: سليم حداد، ديوان المطبوعات الجامعية، ط1، الجزائر، 1986، ص 31.

² أحمد عبد الحميد رسن الأسدي: مرجع سبق ذكره، ص 81، 82.

³ فيصل عباس: الاغتراب (الإنسان المعاصر وشقاء الوعي)، مرجع سبق ذكره، ص 360.

بأخيه الإنسان في هذا النوع من الحرية لا تكون قائمة على الخضوع والهيمنة، وإنما على علاقة التضامن، وبهذا فهي لا تعني العزلة بل يقصد بها قدرة الإنسان على أن يكون حراً، وفي الوقت نفسه "لا يكون وحيداً بل متحد مع العالم والآخرين والطبيعة"¹.

وتجد الإشارة إلى أن الحرية السلبية ليست منفصلة عن الإيجابية، بل هي مقدمة ضرورية لتحرر الإنسان بشكل إيجابي، ويعتقد "إريك فروم" بأن الأساليب التي عن طريقها يهرب الإنسان حريته هي نفسها الأساليب التي تؤدي به إلى الاغتراب عن ذاته وتمثل في²:

1. **الخضوع للحشد أو القطيع:** ويقصد به خضوع الفرد للعادات والتقاليد والأفكار السائدة في المجتمع دون أن يكون له موقف نقدي "الانسلاخ في المجتمع"، لذلك فهو مغترب عن ذاته، حيث يشعر بالأمان والانتماء للجماعة، ويحس بالوحدة والانعزال إذا حدثت قطيعة، أي الاندماج الكلي في المجتمع.

2. **الخضوع السادي/المازوشي:** ويعني خضوع الفرد لشخص آخر، أو لقوم أعظم حيث يسلم الإنسان في حريته وأمامه يشعر بعجزه، فالسادي تعني عدوان، أما المازشية فتعني المعاناة، وهما مفهومان مرتبطان بالنزعة العدوانية، حيث يميل الفرد إلى الخضوع لأوامر هذه القوى الخارجية، حيث يجد نفسه وحيداً مع نفسه ويواجه عالماً مغترباً ومعادياً، فإحساس الفرد بالعجز والوحدة والنقص تدفعه إلى التضحية بحريته ويصبح يحاول تعويض ذلك الافتقار عن طريق الهيمنة على الآخرين.

3. **الخضوع للسلطات المجهولة:** وهناك نوعين من السلطة، الأولى خارجية وتتمثل في شخص أو مؤسسة، والثانية داخلية وتتمثل في الضمير أو الأنا الأعلى، والسلطة الداخلية تكون أشد قسوة من الخارجية لأنها تكون أوامر مجهولة لا يستطيع أن يتمرد ضدها، لذلك فالشخص الخاضع للسلطات المجهولة هو شخص مغترباً أي أن أفعاله ليست أفعاله.

4. **الإنسان آلة:** أي اصطباغ شخصية الفرد بالطابع آلي، نتيجة لتقليده النماذج الحضارية والعجز. ونستخلص مما سبق، بأن فروم ينظر للاغتراب على أنه ظاهرة سلبية، وأن الفرد المغترب مريض من الناحية الإنسانية، فهو مغترب عن ذاته، عن الآخرين، عن نتاجه الإنساني وعن عمله، أي أنه فقد ذاته وتحول إلى آلة، أي أنه فقد المشاعر الإنسانية. وأصبح مثل سائر الأشياء المادية، وهكذا يرى بأن مفهوم الاغتراب عن الذات لا ينفصل عن الاغتراب في المجتمع، لأن الشخص المغترب عن الآخرين هو أساساً مغترباً عن ذاته، وأن المجتمع يساعد الفرد على كبت الشك والقلق والسأم، لذلك فالتخلص من هذه الحالة حسب وجهة نظر فروم تتطلب ضرورة "تخطيم الصنمية"، والتي لا تعني الأصنام بالمفهوم التقليدي لأنها

¹: فيصل عباس: الاغتراب (الإنسان المعاصر وشقاء الوعي)، مرجع سبق ذكره، ص ص 363، 364.

²: المرجع نفسه، ص 368.

يمكن أن تكون الآلات، السلطة، والأحزاب، فالخطر هنا يكمن في كون الإنسان أصبح يعبُد الدولة والقوة في البلاد التسلطية وعبادة الآلة. لذلك فهو بحاجة إلى الإيمان العقلي الحقيقي الذي يتأصل جذوره في تجربة الإنسان، وفي ثقته بقدرته على التفكير أي الإيمان القائم على استعدادنا لأن نعيش ولا نتحول، والإحساس بالهوية لذلك فإنه إذا كان الإنسان المعترب هو متعبد الصنمي، فإن قهر هذا الاغتراب لن يكون إلا بتحطيم الصنمية.¹ هذا ونجد فروم تناول الاغتراب الوظيفي في تحليله على أنه الحالة التي يشعر فيها العامل بأنه ليس المالك الحقيقي لثرواته وطاقاته، وما تصنعه يدها، فهو بذلك يشعر بالنقص والضعف، لأن وجوده وتقييم أعماله يكمن في يد قوة خارجية متمثلة في أرباب العمل والقادة وبالتالي يحرم الموظفون من ارتقاء السلم الوظيفي على أساس العدالة والكفاءة والمساواة، مما يؤدي إلى اغترابهم.²

وتأسياً لما سبق، يمكن القول أن فكرة الاغتراب عند "فروم" قد تجسد في اغتراب الذات التي تتميز بفقدان المعنى الداخلي للعمل وألقيته، ويمكن اكتشافها النوع عن طريق معرفة مدى اعتماد نموذج السلوك على المكافآت المتوقعة في المستقبل، فالعامل يقوم بعمله من أجل الحصول على الأجر فقط والذي يعتبر صور من غربة الذات التي يرجع سببها إلى عدم قدرة العامل على تحقيق المكافأة الذاتية من الأنشطة والمهام التي يقوم بها، أي أنه لا يقصدها لذاتها وإنما من أجل تحقيق أهداف أخرى، وغالباً ما يكون سبب ممارسة العامل للمهام المطلوبة منه بغرض تقاضي أجر عليها، وهذا ما يؤدي إلى ما يسميه "فروم" بغربة الذات، أو الاغتراب الذاتي. ونستخلص مما تقدم أنه تمت معالجة موضوع الاغتراب بمختلف أشكاله بالاعتماد على الاتجاه الذي تتبناه كل واحدة منها، ويمكن إيجازها في الجدول التالي:

الجدول رقم (04): يوضح الاتجاهات النظرية المفسرة للاغتراب

أهم المرتكزات	الرواد	النظريات المفسرة للاغتراب	
التركيز على الجانب الديني والوجودي	جون بول سارتر	نظرية سارتر	النظريات الإيتولوجية (الوجودية)
	ماركوز	النظرية الماركوزية	
التركيز على الظروف والمؤثرات البيئية	كارل ماركس	النظرية الماركسية	النظريات السوسولوجية
	ماكس فيبر + ميرتون	النظرية البيروقراطية	
	إميل دوركايم	النظرية الدوركايمية	
التركيز على الجانب النفسي في اغتراب الذات الإنسانية	سيجمود فرويد	نظرية التحليل النفسي	النظرية البسيكولوجية
	إيريك فروم	نظرية فروم	

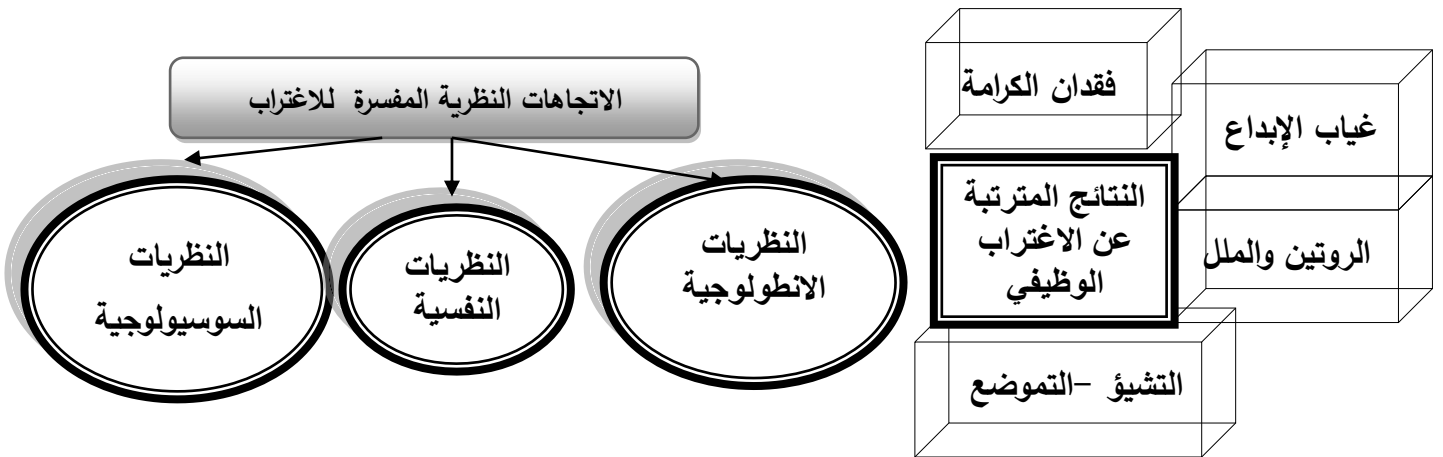
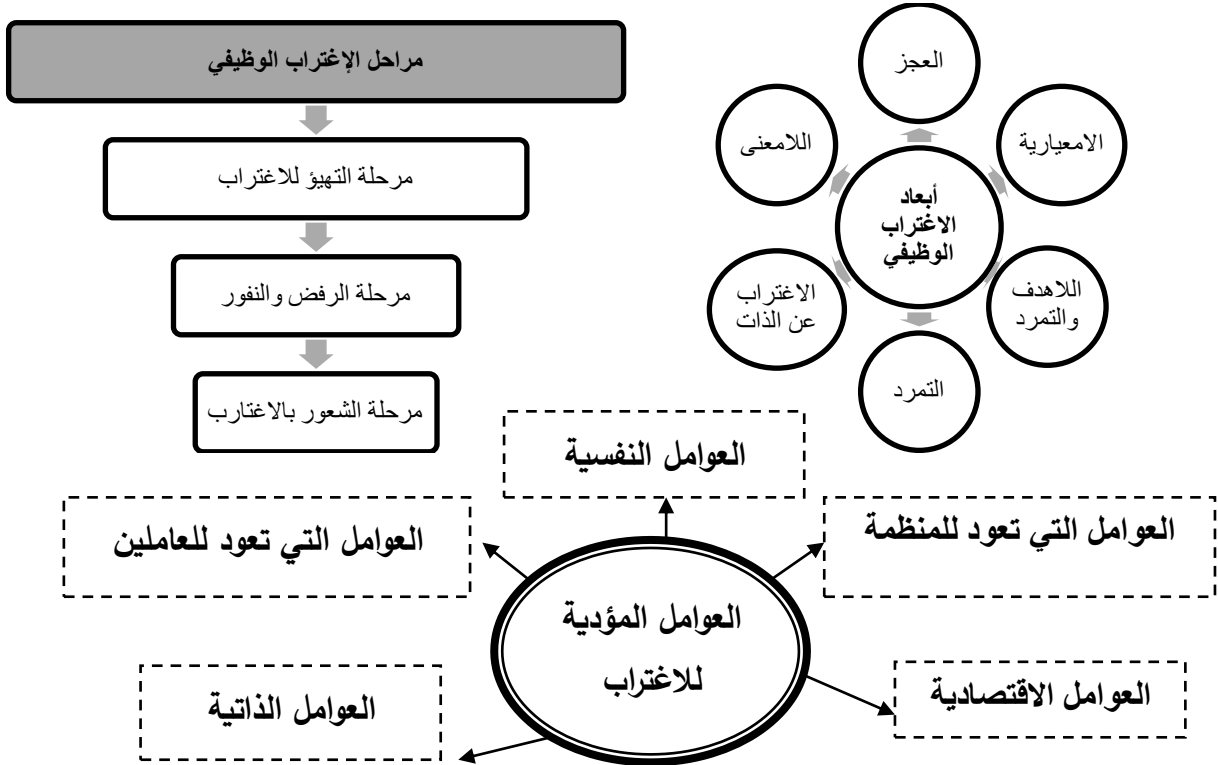
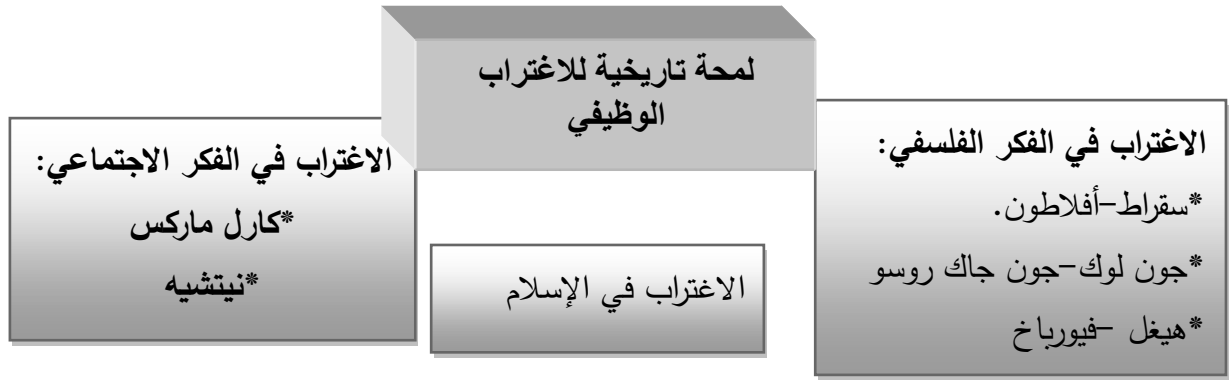
المصدر: من إعداد الطالبة.

¹: بلعابد عبد القادر: مرجع سبق ذكره، ص 390.

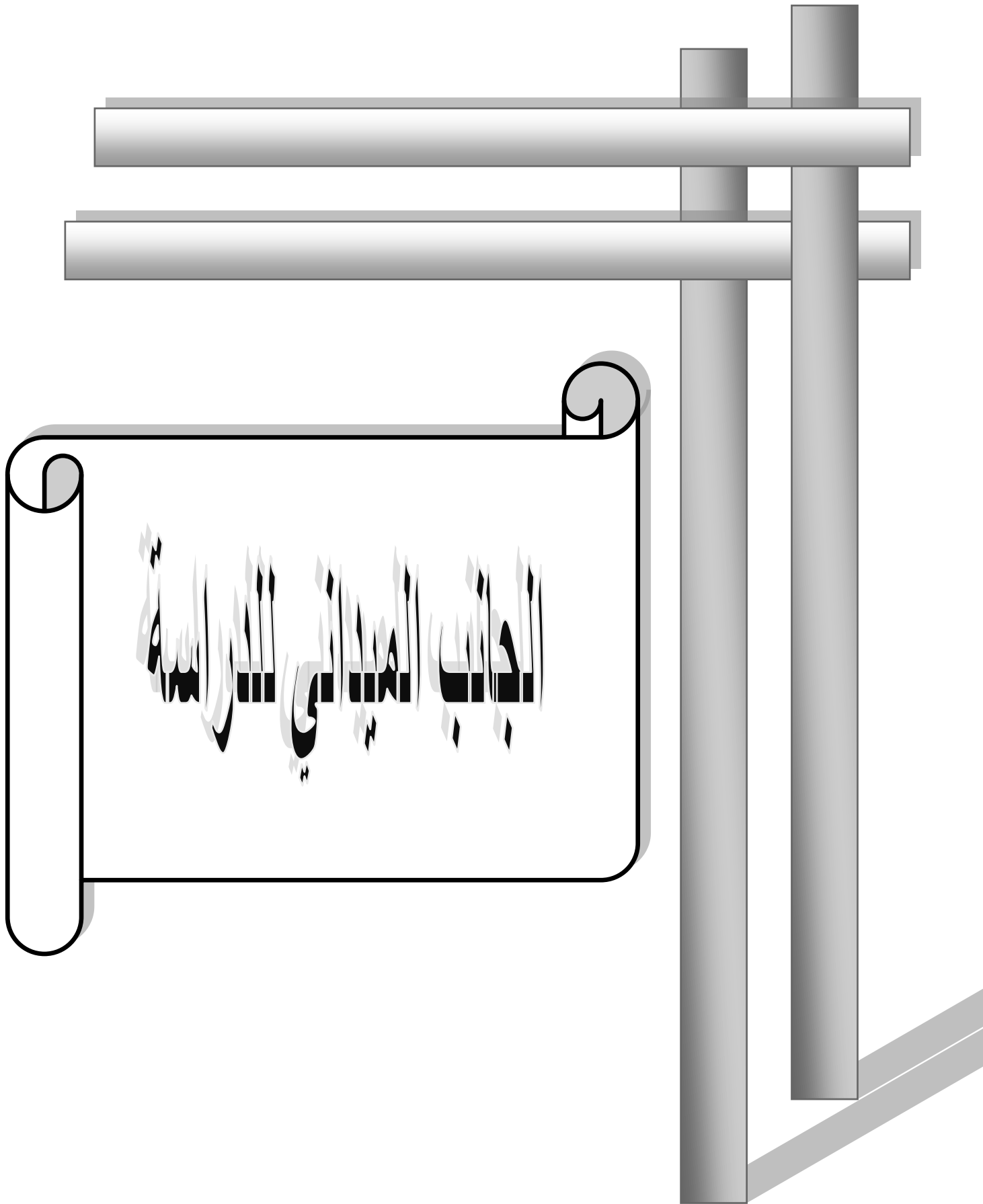
²: أكثم الصرايرة: مرجع سبق ذكره، ص 307.

خلاصة الفصل:

ما يمكن إستخلاصه نهاية هذا الفصل أنه جاء لعرض موضوع الاغتراب الوظيفي في الفكر السوسيولوجي، الذي يعد أحد الظواهر الاجتماعية الأكثر انتشار في بيئة عمل، فهو عبارة عن شعور الموظف أو العامل بالوحدة والتفكك وعدم الانتماء للوظيفة التي يشغلها أو الجماعة التي يعمل معها، لذلك يميل للانسحاب من حقائق الأمور، والعيش في عالم مستقل ومنفصل بالقدر الذي يشعر به بالعجز وعدم الفائدة من العمل الذي يقوم به، وهذا راجع بطبيعة الحال لكون البيئة أو مناخ العمل ينقصه المعنى والإشباع لمختلف احتياجاته لذلك يشعر بالنفور والتجنب، ويحمل الاغتراب الوظيفي عدة أبعاد ولعل أبرزها، فقدان المعنى والذي من شأنه أن يؤدي إلى فقدان مسوغات الاستمرار في العمل من وجهة نظره، وهذا راجع لشعوره بالإحباط والضغط سواء الاجتماعية كانت أو النفسية التي يتعرض لها في بيئة العمل، ونجد البعد الثاني المتمثل في العزل والذي لا يقل أهمية عن الأول حيث يحس العامل بالوحدة ويحاول الابتعاد عن الآخرين، ورفضه لإقامة العلاقات الاجتماعية، أي غياب كلي لتفاعل مع الآخرين، كون العامل أو الموظف يشعر بعدم الانتماء إلى المنظمة التي يعمل ب فيها، ونجد البعث الثالث المتمثل في أن الفرد أصبح يشعر بضرورة اللجوء إلى الوسائل غير مشروعة لتحقيق أهدافه وهذا راجع إلى كونه يرى بأن الوسائل المشروعة لم تعد لها أهمية بسبب تفكك القيم والمعايير الاجتماعية وفشلها في السيطرة على السلوك الفردي وضبطه، ولعل هذه الأبعاد التي تنتج عن الاغتراب الوظيفي ناتجة عن تضافر العديد من العوامل وسواء كانت راجعة لعوامل متعلقة بالمنظمة كعدم المشاركة في اتخاذ القرارات، المكننة وإدخال وسائل تكنولوجية متطورة، والمنافسة الشديدة، بالإضافة إلى عدم وجود نظام حوافز عادل، ناهيك عن الظروف الفيزيائية السيئ، أو عوامل مرتبطة بالعامل أو الموظف بحد ذاته كالشعور بالوحدة والانطوائية، فقدان روح الألفة داخل محيط العمل، وعدم التخصص الوظيفي حيث يصبح العامل لا يملك دراية بطبيعة المهام التي ينبغي أن يقوم بها، كل هذه الأسباب ترسخ الاغتراب في مكان العامل وتجعل العامل يعيش في مناخ يسوده الوحدة والانطواء واللامعنى وكلها مظاهر تعبر عن الاغتراب الوظيفي. والذي يترتب عليه العديد من آثار سلبية على المؤسسة والعامل، ونظرا لما يفرزه من مخاطر جمة كالشعور بالعزلة وفقدان المعايير والإحساس بالعجز والشعور بالقلق، كل ذلك أدى إلى الاهتمام بظاهرة الاغتراب في مختلف التنظيمات والتي تهدد الموارد البشرية التي تشكل رأسمال المنظمة البشري والفكري، وذلك استنادا إلى النظريات المفسرة لهذه الظاهرة من خلال التوصل إلى استراتيجيات التعامل مع هذه الظاهرة وذلك يساعد في التقليل من هذه الظاهرة الاجتماعية التي تهدد موظفين في مختلف المؤسسات.



الشكل رقم (10): مخطط يوضح أهم ما جاء في فصل الاغتراب الوظيفي في الفكر السوسولوجي



الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

- تمهيد

أولا: مجالات الدراسة

1. المجال الجغرافي

2. المجال البشري

3. المجال الزمني

ثانيا: المنهج المستخدم في الدراسة

ثالثا: أدوات جمع البيانات

1. الملاحظة

2. المقابلة

3. الاستبيان

4. السجلات والوثائق

رابعا: عينة الدراسة وخصائصها السوسولوجية

خامسا: أساليب التحليل

1. الأساليب الكمية

2. الأساليب الكيفية

- خلاصة الفصل

تمهيد:

إنطلاقاً من التصور النظري وما تضمنه من قضايا معرفية ومفاهيم نظرية، قمنا باعتماد طريقة منهجية متسقة ومتماشية مع الإطار العام للدراسة، من أجل الوصول إلى الحقائق والبيانات المطلوب جمعها وتحليلها بطريقة موضوعية، بهدف الكشف عن الحقيقة وواقع المشكلة البحثية المدروسة.

ويمكن القول أن الإطار المنهجي هو امتداد للفصول النظرية السابقة، حيث تقودنا هذه المرحلة من البحث إلى محاولة تجسيد متعلقات دراستنا الراهنة وما تضمنته من قضايا تجسيداً إمبريقياً وإحصائياً.

وبناءً على ما تقدم، فإن هذا الفصل يحتوي على مجموعة من الإجراءات المنهجية الضرورية والتي تم استخدامها أثناء مرحلة إنجاز الدراسة الميدانية وهي: مجالات الدراسة وتم فيها التعرف على مكان وزمان إجراء البحث ومجتمع الدراسة، المنهج المستخدم في الدراسة ومبررات ومدى ملائمتها لطبيعة موضوع البحث، أدوات ووسائل جمع البيانات للتعرف على كيفية الحصول على المعلومات والبيانات المتعلقة بالدراسة الراهنة، وعينة الدراسة والتي تم اختيارها على ضوء متطلبات البحث، وطبيعته الميدانية لتحديد الأفراد المبحوثين الذين سيجري عليهم البحث، وكذا أسلوب التحليل الكمي والكيفي.

أولاً: مجالات الدراسة:

تعد مجالات الدراسة عملية ضرورية وأساسية في البحث الاجتماعي، لما يكتسبه من أهمية أثناء الدراسة الأمبريقية، حيث ندرك مسبقاً أنه كلما دققنا في تحديد مجالات الدراسة أمكننا فيما بعد مواجهة المشكلة القائمة في البحث بكل موضوعية وعلمية. وقد أجمع غالبية المشتغلين بمناهج البحث السوسولوجي أن لكل دراسة ثلاث مجالات رئيسية: المجال الجغرافي، المجال البشري، والمجال الزمني.

1. المجال الجغرافي:

1.1. تقديم المؤسسة العمومية الاستشفائية محمد الصديق بن يحي:

تعتبر المؤسسة العمومية الاستشفائية محمد الصديق بن يحي من أهم المرافق الحيوية بولاية جيجل، وقد تم إنشاء أول مستشفى بالولاية سنة 1933 تحت تسمية "فرانس فانون Frants Fanon"، على مساحة تقدر بـ 9100م²، منها 3900م² مبنية أي بنسبة 42.56%، و5200م² غير مبنية، وبسعة سريرية تقدر بـ 160 سرير، وعلى إثر التقسيم الإداري لسنة 1974 والذي انفصلت بموجبه ولاية جيجل عن ولاية قسنطينة تم إنشاء مستشفى جديد يحمل اسم محمد الصديق بن يحي لأن مستشفى فرانس فانون لم يعد يلي الطلبات المتزايدة للسكان في المجال الصحي، تم تدشين هذا المستشفى يوم 08 نوفمبر 1983، الموافق لـ 03 محرم 1043 هجري، بموجب القرار الوزاري رقم 81/242.

في سنة 2008 تحولت تسمية مستشفى محمد الصديق بن يحي من القطاع الصحي إلى المؤسسة العمومية الاستشفائية بناء على المرسوم التنفيذي رقم 140/07 المؤرخ في 02 جمادى الأولى 1428، الموافق لـ 19 ماي 2007، والذي يتضمن إنشاء المؤسسات العمومية الاستشفائية والمؤسسات العمومية للصحة الجوية وتنظيمها وتسييرها.

وتعرف المؤسسات العمومية الاستشفائية بأنها: "مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية، والاستقلال المالي، وتوضع تحت وصاية الوالي، وتتكون المؤسسة الاستشفائية من هيكل التشخيص والعلاج والاستشفاء وإعادة التأهيل الطبي، وتغطي سكان بلدية واحدة أو مجموعة بلديات"¹.

وتقع المؤسسة العمومية الاستشفائية محمد الصديق بن يحي في الجهة الشرقية لمدينة جيجل، تتسع حاليا لـ 431 سرير، وتغطي سكان بلدية جيجل، وتتمثل مهام المؤسسة فيما يلي:

- تنظيم وتوزيع الإسعافات وبرمجتها وتطبيق النشاطات المتعلقة بالصحة التناسلية والتنظيم العائلي؛
- تطبيق النشاطات المتعلقة بالوقاية والتشخيص وإعادة التكييف الطبي والاستشفاء؛
- تجسيد البرامج الوطنية والجهوية والمحلية للصحة والسكان؛
- المساهمة في إعادة تأهيل مستخدمي المصالح الصحية وتحسين مستواهم.

2.1. الهيكل التنظيمي للمؤسسة الاستشفائية:

السير الحسن لأي مؤسسة يتطلب وجود هيكل تنظيمي مناسب، من أجل تحقيق التوازن بين الصلاحيات والمسؤوليات، ويعرف الهيكل التنظيمي بأنه: "البناء أو الإطار الذي يحدد التركيب الداخلي للمنظمة، فهو يبين التقسيمات التنظيمية والوحدات الفرعية التي تقوم بمختلف الأنشطة التي يتطلبها تحقيق هدف المنظمة، يوضح نوع العلاقات بين أقسامها وخطوط السلطة وشبكات الاتصال فيها".

وطبقا للقرار الوزاري المشترك المتضمن التنظيم الداخلي للمؤسسات العمومية الاستشفائية، وتطبيقا لأحكام المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 07-140 المؤرخ في 02 جمادى الأولى الموافق لـ 19 ماي 2007 يتحدد التنظيم الداخلي للمؤسسة العمومية الاستشفائية محمد الصديق بن يحي. (أنظر الملحق رقم 05)

ويمكن التعرض لأهم الوظائف وفقا للهيكل التنظيمي أعلاه كما يلي:

❖ **المدير:** هو المسؤول الأول والأخير عن تسيير المؤسسة حيث:

- يمثل المؤسسة أمام العدالة في جميع أعمال الحياة المدنية.
- الأمر بالصرف فيما يخص نفقات المؤسسة ووضع مشروع الهيكل التنظيمي والنظام الداخلي للمؤسسة.

¹: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 33، مرسوم تنفيذي رقم 07-140 مؤرخ في 02 جمادى الأولى عام 1428 الموافق لـ 19 مايو سنة 2007، يتضمن إنشاء المؤسسات العمومية الإستشفائية والمؤسسات العمومية للصحة الجوية وتنظيمها وتسييرها، ص 10.

- يحضر مشاريع الميزانية التقديرية ويعد حساب المؤسسة.
- يقوم بتنفيذ مداورات مجلس الإدارة.
- يضع التقرير السنوي للنشاط ويرسله إلى السلطة الوصية بعد موافقة مجلس الإدارة.
- يقوم بإبرام جميع العقود والصفقات والاتفاقيات في التنظيم المعمول به.
- يمارس التعيين والتسيير على مجموع مستخدمي المؤسسة العمومية باستثناء المستخدمين الذين خصص لهم شكل آخر من أشكال التعيين.
- يمكنه أن يطلع المجلس الطبي بكل أمر ذي طابع طبي، علمي أو تكويني.
- ❖ **مكتب الاتصال:** تتمحور مهامه فيما يلي:
 - تطبيق قرارات المدير واستقبال المجلس الإداري وتأسيس الميزانية السنوية للنشاطات.
 - معالجة شكاوي المواطنين و مكلف بأمانة المجلس الطبي والإداري.
- ❖ **مكتب التنظيم العام:** يقوم بمتابعة البريد الوارد والصادر من مختلف المصالح الطبية والإدارية وكذا المؤسسات العمومية الخارجية والخاصة.
- ❖ **المديرية الفرعية للمالية والوسائل:** تسهر على تسيير الحياة المهنية للعمال وكافة الموظفين وعلى حسن التكفل بهم من خلال الاهتمام بوضعيتهم المالية وتسيير شؤونهم الإدارية، وحسن التكفل بالملفات الخاصة بهم وترتيبها والحفاظ عليها، كما تسهر على إعداد جداول الترقية للعمال كل نهاية سنة، وإعداد كل القرارات الإدارية المتعلقة بتعيينهم وتثبيتهم وترقيتهم وإحالتهم إلى التقاعد.
- زيادة عن ذلك، تقوم بإعداد القرارات المتعلقة بإجراء الامتحانات والاختبارات المهنية والمسابقات على أساس الشهادات، كما تتولى إعداد الأجور والمنح الخاصة بالعمال وكذا دفع مستحقاتهم المتأخرة بسبب عدم توفر الاعتمادات المالية في الوقت المحدد. وتتكون من ثلاثة مكاتب هي:
 - **مكتب الوسائل العامة والهياكل:**
 - **مكتب الصفقات العمومية:** يتولى عقد الصفقات مع المؤسسات العمومية والخاصة بمختلف أنواعها من أجل تمويل المؤسسة بالمواد والعتاد الضروري، كما يتكفل بضمان تمويل المؤسسة بمختلف اللوازم المكتبية والأجهزة الطبية والأدوية وكل المستلزمات الضرورية المتعلقة بكافة النشاطات المختلفة.
 - **مكتب الميزانية والمحاسبة:** يقوم بتنفيذ بنود الميزانية وتسجيل الاعتمادات المالية المعتمدة والممنوحة.
- ❖ **المديرية الفرعية للموارد البشرية:** تتكون من مكاتبين:
 - **مكتب التكوين:** يتولى مختلف العمليات المرتبطة بالدورات التكوينية التي تقدمها المؤسسة للعاملين بها، خاصة منهم الكوادر الطبية والمرضين.

– مكتب تسيير الموارد البشرية والتعداد والمنازعات: يتكفل بكافة القضايا المتعلقة بالخلافات التي تنجم بين الأفراد أو تكون الإدارة طرفاً فيها، والخلافات الخارجية بين الإدارة والمواطنين وحتى الأفراد العاملين بها.

❖ المديرية الفرعية لصيانة التجهيزات الطبية والتجهيزات المرافقة: وتتكون من مكتب صيانة التجهيزات الطبية ومكتب صيانة التجهيزات المرافقة.

❖ المديرية الفرعية للمصالح الصحية: تضم أربعة مكاتب كما يلي:

– مكتب القبول: يقوم بالاتصال المباشر بالمواطنين واستقبال المرضى الوافدين الذين تستلزم حالتهم الصحية المكوث بالمستشفى، وتسجيلهم وإعداد ملف القبول للإقامة بالمستشفى، وكذا التصريح بالوفيات والمواليد لضباط الحالة المدنية، وضمان المراقبة المستمرة لحركة المرضى داخل مختلف المصالح

– الاستشفائية، ولذلك يعتبر المرآة العاكسة للمستوى الذي حققتة المؤسسة الاستشفائية من التطور والتنظيم وتوعية العلاقات الداخلية والخارجية.

– مكتب التعاقد وحساب التكاليف: يقوم بحساب مجموع التكاليف الخاصة بالمرضى.

– مكتب تنظيم ومتابعة النشاطات الصحية وتقييمها: يطبق نشاطات التشخيص والعلاج وإعادة التكييف الطبي والاستشفاء.

3.1. الهيكل التنظيمي لمصالح المؤسسة العمومية الإستشفائية محمد الصديق بن يحيى: تتكون المؤسسة من مجموعة من الموارد المادية، المالية والبشرية مقسمة على عدة مصالح طبية أساسية، ومصالح طبية مساعدة، ومصالح إدارية أخرى حيث تتضمن المؤسسة حوالي 30 مصلحة مختلفة التخصص، مع الإشارة إلى عدم وجود بعض المصالح الطبية بالمؤسسة، وهو ما يستدعي نقل بعض المرضى إلى مستشفيات خارج الولاية لتلقي العلاج. (أنظر الملحق رقم 06)

2. المجال البشري:

عملية تحديد المجال البشري للدراسة خطوة هامة في مسار البحث الاجتماعي سواء تعلق الأمر بالمسوح الاجتماعية أو في حالة اختيار العينة، لأن معرفة خصائص ومميزات المجتمع الأصلي للدراسة يمكن الباحثين من تحديد أنسب الكيفيات لاختيار العينات المطلوبة للدراسة، ويساعد كذلك على اختيار الأدوات والوسائل الملائمة لجمع البيانات والمعلومات من المبحوثين، ويقدر عدد المجتمع الأصلي للدراسة الحالية وفقاً لإحصائيات 2018 ومقدرين بـ 1025 موظف وموظفة، موزعين حسب المستوى الوظيفي وفق ما يوضحه الجدول أدناه:

الجدول رقم (05): يوضح المجال البشري

النسبة	العدد		البيان	
	إناث	ذكور		
	45	25	طبيب مختص	الطاقم الطبي
	25	25	طبيب عام في الصحة العمومية	
	11	10	طبيب عام رئيسي في الصحة العمومية	
	02	02	جراح أسنان رئيسي في الصحة العمومية	
	02	02	الصيدلة العاملون في الصحة العمومية	
%14.54	149			المجموع الجزئي
	04	03	ممرض متخصص في الصحة العمومية	الطاقم شبه الطبي
	130	50	ممرض للصحة العمومية	
	94	25	ممرض مؤهل	
	20	17	مساعد في التمريض للصحة العمومية	
	30	12	مساعد في التمريض رئيسي للصحة العمومية	
	07	07	مخبري مؤهل	
	26	24	مخبري للصحة العمومية	
	15	06	بيولوجي للصحة العمومية الدرجة 01	
	01	01	نفسانيين عياديين للصحة العمومية	
	14	07	مشغل أجهزة التصوير الطبي	
	1	1	مختص في التغذية	
	40	00	قابلات	
	22	15	أعوان طبيين في التخدير والإنعاش	
	04	01	مساعدات اجتماعيات	
	04	04	مختص في العلاج الطبيعي والفيزيائي للصحة العمومية	
	01	01	مداوي بالعمل للصحة العمومية	
	00	01	محضر في الصيدلة للصحة العمومية	
%56.88	583			المجموع الجزئي
	44	26	إداري	السلك
	86	61	عامل مهني	
	00	04	تقنيين ساميين في الصيانة	

	00	04	تقنيين ساميين في الإعلام الآلي	الإداري والتقني
	00	03	مهندسين في الإعلام الآلي	
%22.24	228		المجموع الجزئي	
	20	15	طبخ	وظائف أخرى
	20	10	نظافة	
%5.64	65			
%100	1025		المجموع العام	

المصدر: إدارة الموارد البشرية

3. المجال الزمني:

ويقصد به المدة الزمنية المنقضية في إنجاز هذا البحث، حيث تم إنجاز هذه الدراسة العلمية في مجال زمني يراوح أربع سنوات، حيث مرت بعدة مراحل متعاقبة بدأً باختيار الموضوع وجمع المادة العلمية، ومروراً بعدة خطوات منهجية مضبوطة وصولاً إلى استخلاص النتائج وكتابة التقرير النهائي للبحث، ويمكن توزيع هذه الفترة الزمانية عبر المراحل التالية:

3.1. مرحلة اختيار موضوع الدراسة:

تعد مرحلة اختيار الموضوع من المراحل المهمة جداً ولها تأثيرها على مسار البحث بأكمله، فالتفكير في موضوع جدير بالدراسة ويعالج قضايا ذو قيمة علمية، يستوجب البحث والتقصي حوله حتى تكون له فائدة للباحثين الأكاديمين والجامعات والمؤسسات محل الدراسة من خلال تزويده بالنتائج التي توصلت إليها الدراسة الإمبريقية، ويكون إضافة إلى المعرفة في الحقل السوسولوجي بإعتبار أن التراكمية من أهم خصائص البحث العلمي، وعلى هذا الأساس قمنا بمناقشة هذا الموضوع مع الزملاء والأساتذة أصحاب الإختصاص لمعرفة أبعاد وخلفية هذه الموضوع، وإن كان قابل للدراسة الميدانية، فضلاً عن الإطلاعنا على التراث النظري وبعض المواضيع ذات العلاقة بالاختصاص.

هذا ولا نهمل الدور الأساسي الذي لعبه المشرف في إختياري لهذا الموضوع بالتحديد والإقبال عليه، من خلال فك الغموض عنه بمناقشته وإثرائه والوقوف على مدى قابليته للتقصي والدراسة الإمبريقية.

3.2. الجانب النظري:

تم في هذه المرحلة الاستقرار على موضوع الدراسة في سبتمبر 2016، من خلال الاهتمام بتفحص التراث النظري من مداخل ومقاربات نظرية لمتغيرات الدراسة، وجمعها والتدقيق بما يفيد الدراسة كما قمنا برصد وجمع المادة العلمية من المراجع، المجلات ومواقع الانترنت التي تطرقت للموضوع، وجردها والتنقيب في صفحاتها، واستخلاص المعلومات والمعارف، حيث استعنا بها في إعداد خطة البحث ووضع إطاره

النظري، ثم العمل على تحديد مشكلة تحيط بجوانب الموضوع المراد دراسته، ناهيك عن إطلاعنا على الدراسات السابقة والمشاهدة للموضوع الراهن في معرفة موقعه وجوانب الاختلاف والتقاطع مع تلك البحوث السابقة، وما بالإضافة التي تقدمها الدراسة الحالية. ولقد دامت الدراسة بما تحويه من تصنيف وتدقيق للمعلومات المتعلقة بموضوع بحثنا ما يقارب سنتين، بعده تم الانتقال إلى الجانب أو القسم الثاني من الدراسة والذي لا يقل أهمية عن الجانب النظري، ألا وهو الجانب الميداني (الإمبيريقي) باعتباره من أهم الجوانب لأن فيه تظهر قدرة الباحث على التحليل والتفسير وإسقاط مما هو نظري على الواقع الفعلي للدراسة.

3.3. الجانب الميداني:

تعتبر هذه المرحلة مرحلة مهمة، حيث يتم فيها معرفة حقيقة وسلامة منطلقاتها الفكرية وافترضاها العلمية والتأكد من مدى صدقها من عدمه. وقد قسم هذا الجانب بدوره إلى أربعة مراحل:

- **المرحلة الأولى:** عبارة عن جولة استكشافية أو استطلاعية بدأت في 27 جوان 2018، وكان أول اتصال للباحثة بالمؤسسة العمومية محمد الصديق بن يحيى بجيجل والتي سيتم فيها إجراء الدراسة الميدانية. وتم خلال هذه الزيارة الاتصال بمدير الموارد البشرية الذي قدم لنا الموافقة على إجراء البحث الإمبيريقي بهذه المؤسسة، كما اتفقنا مع المسؤولين على إعداد برنامج للزيارات لإجراء الدراسة بالمؤسسة.

- **المرحلة الثانية:** بعد الحصول على الموافقة لإجراء الدراسة بالمؤسسة العمومية الاستشفائية محمد الصديق بن يحيى بولاية جيجل، قامت الباحثة بعدة زيارات استطلاعية للمؤسسة وذلك يوم 15 جويلية، 27 جويلية، 10 أوت، 25 أوت، 9 سبتمبر، 24 سبتمبر، 1 أكتوبر، 9 أكتوبر، 25 أكتوبر 2018، حاولت من خلالها جمع المعلومات والوثائق اللازمة حول المجال البشري والجغرافي لمكان إجراء الدراسة الميدانية. وكان الهدف من هذه الزيارات أيضا التعرف على المؤسسة وأجواء العمل السائد داخلها، وجمع بعض الملاحظات عن طبيعة الأعمال وتوزيع فترات الراحة، وملاحظة تصرفاتهم مع بعضهم البعض في بيئة العمل، وكيفية أداءهم للمهام، وعلى أوقات الزيارة، وتحديد الأفراد الذين سيتم إجراء الدراسة معهم.

- **المرحلة الثالثة:** قمنا خلالها بإجراء بعض المقابلات مع بعض المسؤولين حول نقاط يمكن أن تخدم موضوع الدراسة بصورة مباشرة وذلك يوم 20 نوفمبر 2018، وكذا إجراء المقابلة مع مجموعة من النساء العاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية محمد الصديق بن يحيى بولاية جيجل، من أجل معرفة اتجاهاتهن نحو موضوع الدراسة. وقد استغرقت حوالي شهر، ناهيك عن المقابلات التي أجريت مع مجموعة من النساء العاملات اللواتي تعرضن لتحرش الجنسي والتي لم تكن محددة بإطار زمني معين، لأنها تميزت بطول الفترة

وصعوبة الحصول على المفردات الدراسية، لكون الموضوع يتميز بنوع من الحساسية لذلك فقد استغرقت عملية إجراء المقابلات فترة طويلة.

- **المرحلة الرابعة:** وفقاً لما لمسنه في الواقع، وبعد التعديلات التي أجريت على الاستبيان بما يضمن الحصول على أدق المعلومات وأكثرها إفادة، وذلك وفقاً للانتقادات والاقتراحات والملاحظات التي قدمها مجموعة من المحكمين، وقد استغرقت هذه المرحلة حوالي أربعة أشهر من 07 فيفري 2019 إلى غاية 20 ماي 2019، حيث قمنا خلالها بتطبيق الاستبانة في شكلها النهائي وذلك من خلال توزيع 67 استبانة على النساء العاملات اللواتي تعرضن للتحرش الجنسي، مقترناً بمقابلة أغلبية أفراد العينة حتى يتسنى التعرف على المبحوثات، وتوضيح الأسئلة بالإضافة إلى استغلال الفترة في إجراء مقابلة بعض النساء اللواتي تعرضن لتحرش الجنسي واللواتي قبلن بإجراء المقابلة، لنقوم بعدها بجمع وتفريغ محتويات الاستبيان تكميلاً للدراسة الميدانية والخروج بجملة من النتائج التي تختبر مدى صدق الفرضيات إلى غاية سبتمبر 2019، لنتهي باستخلاص جملة من التوصيات المتعلقة بالدراسة الامبريقية وكتابة تقرير للبحث.

ثانياً: المنهج المستخدم في الدراسة:

لكي نطلق في أي دراسة لا بد أن تتوفر على خصائص معينة تؤهلها لأن تكون كذلك ومن بينها وجود منهج علمي، لأن قيمة النتائج تتوقف على قيمة المنهج المستخدم. والمقصود به: "مجموعة من العمليات والخطوات التي يتبعها الباحث بغية تحقيق بحثه".¹

وللإشارة فإن إختيار الباحث لمنهج الدراسة، لا يكون صدفة وليس له الحرية في ذلك، فطبيعة موضوع الدراسة تفرض على الباحث اختيار المنهج المناسب، وإذ حاول الباحث أن يفرض منهجاً خاص لدراسته، فلن يكون بمقدوره التوصل لنتائج منطقية وموضوعية تعكس واقع الدراسة.

وعليه، وبعد فحص وتحليل موضوع الدراسة الراهنة والمعنون بـ: "التحرش الجنسي والاعتراب الوظيفي للنساء العاملات بالمؤسسة العمومية الجزائرية"، رأينا بأن المنهج الوصفي هو الأنسب والأكثر ملائمة لبلوغ الأهداف التي وضعناها منذ البداية. فهو يمثل "مجموعة الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة أو الموضوع اعتماداً على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلاً كافياً ودقيقاً لاستخلاص دلالتها أو الوصول إلى نتائج أو تعميمات عن الظاهرة موضوع الدراسة".²

¹: وائل عبد الرحمان التل، عيسى محمد قحل: البحث العلمي في العلوم الإنسانية والاجتماعية، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط2، عمان، 2007، ص 48.

²: شحاتة سليمان محمد سليمان: مناهج البحث بين النظرية والتطبيق، مركز الإسكندرية للكتاب، دون طبعة، الإسكندرية، 2005، ص 337.

ولقد جاء اختيارنا للمنهج الوصفي نظراً لتفاصيل هذا المنهج والذي تعتمد عليه وبشكل أساسي أغلب الدراسات العملية في مجال البحوث والدراسات السوسولوجية على وجه التحديد، فهو يهتم بوصف الظاهرة، ويقوم بتجميع الشواهد من الظروف السائدة فعلاً، أي أنه يعتمد على توصيف ما هو كائن بالفعل وتفسير وتحديد العلاقات الموجودة بين الوقائع، كما يتلاءم مع طبيعة المشكلة المدروسة، إذ يسمح بوصفها والتعبير عنها كماً وكيفاً، فهو كفيل بإبراز خصائص الظاهرة ومؤثراتها، والعوامل التي تتحكم فيها والظروف التي تحيط بها، ويقوم بتحليل وتفسير أسبابها لشكل منظم بغرض الوصول إلى استنتاجات تسمح بفهم الظواهر كما هي على الأرض الواقع، ويساهم أيضاً في الكشف عن العلاقة بين متغيري الدراسة بمتابعتها ميدانياً.

فضلاً، عن أنه تم اختيار المنهج الوصفي للدراسة لأنه يهدف إلى جمع الحقائق والبيانات حول موضوع الدراسة من أجل تحليلها وتفسيرها لاستخلاص دلالاتها ومن ثم تعميمها، كما أنها من الدراسات الوصفية التي تعتمد على الوصف الكمي والكيفي للتعرف على تركيبها وخصائصها، بالإضافة إلى حصر العوامل المختلفة المؤثرة في الظاهرة المدروسة.

وفي هذا الإطار بذات اعتمادنا على العينة التي تعتبر أحد خطوات المنهج الوصفي، لأنه يكفي بدراسة عدد محدود من الحالات أو الفقرات في حدود الوقت والجهد والإمكانات المتوفرة لدى الباحث. فهو يسمح لنا بتوفير كم مناسب من البيانات، والتي سنقوم بتحليلها والربط بينها بهدف تفسير المشكلة موضوع الدراسة، ومعرفة العلاقة التي تربط التحرش الجنسي والاغتصاب الوظيفي للنساء العاملات بالمؤسسة العمومية، وهو ما يمثل الغاية التي نسعى إلى تحقيقها، بحيث يمكننا من جمع البيانات المطلوبة بأقل تكلفة وبدون مشقة وخلال فترة زمنية معقولة، لذا فالمنهج الوصفي هو الذي يفني بأغراض الدراسة الراهنة.

وعلى هذا الأساس، يمكن القول بأن الدراسة الحالية من الدراسات السوسولوجية "الوصفية"، تهدف إلى وصف وتشخيص التأثيرات الموجودة في المرحلة الراهنة بالنسبة لموضوع الدراسة، وذلك للاقترب أكثر من الموضوعية والدقة، ولتجسيد ذلك بطريقة علمية وواقعية انتهجنا نهجاً وصفيّاً عبر مختلف مراحلها، انطلاقاً من جمع المادة النظرية المتوفرة في الكتب والمقالات العلمية العربية والأجنبية حول التحرش الجنسي والاغتصاب الوظيفي، وكذا استعراض الدراسات السابقة المتعلقة بمتغيري الدراسة، والنزول إلى ميدان الدراسة بهدف جمع المعطيات والبيانات حول الظاهرة، وللإشارة فقد كانت المعطيات والبيانات متنوعة ومتعددة منها البيانات الشخصية ومنها ما تعلق بفروض الدراسة ذات الصلة بموضوع البحث معتمدين في ذلك على مجموعة من الأدوات.

وقد حاولنا صياغة تلك البيانات المتحصل عليها صياغة إحصائية تماشياً مع طريقة تكتيم المعطيات التي تم جمعها من الميدان، حيث قمنا بتحديد متغيرات الظاهرة المدروسة بطريقة كيفية وأخرى كمية وذلك من خلال التعامل مع الأرقام والنسب الموجودة في شكل جداول إحصائية تم تحليلها بأسلوب رياضي، وذلك بهدف الوصول إلى نتائج نهائية تحمل دلالة سوسيولوجية يمكن تعميمها.

ثالثاً: أدوات جمع البيانات:

بعد الانتهاء من الإطار النظري للدراسة تأتي مرحلة جمع البيانات من ميدان الدراسة، باستخدام مجموعة من الأدوات، فلا يمكن لأي بحث من الأبحاث السوسيولوجية أن يتمحور بنائياً ووظيفياً، إلا بتوفر أسس وأدوات تساعد الباحث في الحصول على أكبر قدر من المعلومات التي تخدم بحثه، ولكن مع الالتزام بطبيعة البحث ونوع البيانات المراد جمعها، ولأن أغلب الباحثين الاجتماعيين اقتصرُوا في استعمالهم لأدوات جمع البيانات على الوثائق والسجلات، الملاحظة، المقابلة والاستبيان، فإننا سنركز هذا الجزء على هذه الوسائل بالشرح والتحليل:

1. الملاحظة:

تعد الملاحظة نقطة البداية في أي دراسة علمية، حيث أنها تحتل أهمية كبيرة في البحوث الميدانية لكونها تتميز عن غيرها من أدوات جمع البيانات بأنها تجمع المعلومات التي تتعلق بسلوك الأفراد وأفعالهم، وملاحظة تصرفاتهم وحركاتهم في المواقف الواقعية، وهذه التقنية لا تتطلب من الباحث جهداً كبيراً، و لكنها تعتمد على مدى خبرته ومهارته.

وتعتبر الملاحظة من الطرق المنهجية التي يعتمدها الباحث وفق قواعد محددة لرصد السلوك الإنساني، وجمع البيانات حوله في بعض المواقف الحياتية التي لا يستطيع الإنسان أن يمنح فيها معلومات أو تلك التي يجبل أن يصرح بها.¹

إذ تسمح هذه التقنية من الكشف عن تفاصيل الظواهر، ومعرفة العلاقات التي تربط بين عناصرها حيث يقوم الباحث بملاحظة هذه الظواهر في ميدان البحث، وتسجيل ملاحظاته وجمعها لاستخلاص المؤشرات التي تساعد في بناء الموضوع، حيث تم إجراء زيارات مشاهدة **Site Visite** من جانب الباحثة للمؤسسة الاستشفائية لجمع بعض البيانات الكيفية.

ولقد استخدمنا الملاحظة البسيطة من خلال ملاحظة ميدان الدراسة، حيث سمحت لنا هذه الأداة من جمع الكثير من البيانات والمعلومات عن طريق الدراسة الاستطلاعية لبيئة العمل، وهذا ساعدنا كثيراً في هذه الدراسة، فمن نتائجها أنها ساعدتنا في اختيار موضوع التحرش الجنسي والاعتراب الوظيفي للنساء

¹: بلقاسم سلاطونية، حسان الجيلاني: أسس البحث العلمي، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، بن عكنون، الجزائر، 2009، ص 66.

العاملات بالمؤسسة العمومية الجزائرية كموضوع للدكتوراه دون سواه. لأن ما يلاحظ في الآونة الأخيرة تزايد هذه المشكلة في المؤسسات العمومية مما يهدد الأمن والاستقرار على المؤسسات العمومية الجزائرية بصفة عامة، والاستشفائية بالصفة خاصة.

وانطلاقاً من هذه الملاحظة فكرنا في دراسة هذا الموضوع لعنا نساهم في تحديد بعض الجوانب التي من شأنها أن تساعد المؤسسات من اتخاذ الإجراءات الردعية الكفيلة بالحد من تغلغلها، وجعل المناخ السائد بالمؤسسة أكثر ملائمة للعمل لأن مثل هذه السلوكيات تؤثر على سمعة المؤسسة وكذا سمعت النساء العاملات بها، ونظر إليهن نظرة دونية وكأئهن السبب فيما يقع لهن.

وقد استخدمنا الملاحظة أيضاً في جمع البيانات من الدراسة الميدانية نظراً لطبيعة موضوع دراستنا، وكذا الوقت المخصص لتواجدنا في المؤسسة. فقد قمنا بتطبيق أداة الملاحظة على مجتمع البحث، من خلال ملاحظة السلوكيات اليومية بين الموظفين والموظفات في محيط العمل، وما يتخللها من تفاعلات بينهم وملاحظة ما يصدر من سلوكيات من طرفهم، ناهيك عن ملاحظة التي أجريت خلال فترات الراحة والمخصصة للزوار لذلك كان لا بد من ملاحظة سلوكيات الزائرين (الرجال) للمستشفى وكيفية طريقة تصرفهم مع النساء العاملات أثناء فترة راحتهم، ولقد تم الاعتماد على تقنية الملاحظة للاستفادة من معلوماتها في عملية بناء أسئلة المقابلة والاستبيان.

ووفق هذا المنطلق، فإن قيامنا بدراسة استطلاعية لميدان الدراسة، أعطت نظرة مجملية عن كيفية بناء الاستبيان في شكله النهائي، وقد ساعدتنا الملاحظة البسيطة في الإطلاع على بعض المسائل التي يصعب الحصول عليها باستخدام أدوات أخرى، فقد سمحت لنا بالتعرف عن كثب على ميدان الدراسة، وقد استغلّيت فرصة وجود هناك وقمت بزيارة بعض المصالح، الأقسام، والهيكل وهذا من خلال الزيارات المتكررة للمؤسسة.

2. المقابلة:

في الحقيقة الملاحظة ليست كافية لاستقراء الوقائع الاجتماعية بصفة عامة، وموضوع دراستنا على وجه الخصوص، لذلك فقد استعاناً في دراستنا الميدانية بأداة المقابلة التي لا تقل أهمية عنها. والتي تعرف على أنها: "تفاعل لفظي يتم عن طريق موقف مواجهة يحاول الشخص القائم بالمقابلة أن يستشير معلومات وأراء أو معتقدات شخص آخر أو أشخاص آخرين للحصول على بعض المعلومات الموضوعية."¹ وتعتبر المقابلة تقنية مكتملة للاستبيان في حالة عدم فهم بعض أفعال الباحثين، ولتدعيم المعلومات والبيانات المتحصل عليها عن طريق الاستبيان، حيث استخدمنا كأداة أساسية ثانية بعد الإستبيان، نظراً

¹: رشيد زرواتي: تدريبات على المنهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ديوان المطبوعات الجامعية، ط3، قسنطينة، 2008، ص 212.

لطبيعة الموضوع الذي يتطلب الدراسة الكمية والكيفية معاً، إذ تم استعمال إجابات المستجوبين كاستشهادات تدعم وتبرر أكثر أفعال وسلوكيات الباحثين، لذلك قمنا بمقابلات مع مجموعة من الباحثين قصد تحديد المؤشرات البحثية بصفة أكثر شمولية من أجل بناء استبيان قابل للاختبار ميدانياً واستخدمت هذه الأداة في جمع البيانات لأنها أتاحت فرصة لتحقيق الكم والنوع المناسب من المعلومات حول الموضوع، وقد تم الاعتماد في هذه الدراسة نوعين من المقابلة:

1.2. المقابلة غير مقننة:

استخدم هذا النوع من المقابلة أثناء الدراسة الاستطلاعية، كون هذا النوع من المقابلات يتميز بالمرونة والحرية، ويتيح للمفحوص التعبير بصورة تلقائية، فقد تركنا للمبحوث حرية الإفصاح عن آرائه واتجاهاته وإنفعالاته، وقد تم إجراء هذه نوع من المقابلة مع:

1.1.2. المقابلة مع الإدارة: حيث حاولنا من خلال هذه المقابلة كسب تعاونهم ومساعدتهم لنا لإجراء الدراسة الميدانية بمؤسساتهم، وهذا ما يعرف بعملية إقناع إدارة المستشفى بأهمية البحث وتهيئتهم لتقبل العمل الميداني، ولقد كانت هذه المقابلة مع مسؤول الموارد البشرية، وكان صريحاً ومتفهماً وقد أفادنا بكل ما طلبناه من معلومات والبيانات خصوصاً خصوصاً حول عدد النساء العاملات بالمؤسسة الاستشفائية، مع الإشارة إلى تحفظه عن بعض المعلومات ذات الطابع السري للمؤسسة، وقد وجدنا عنده اطلاعا واسعاً حول موضوع الدراسة، وكان حديثه متنوعاً وطولاً وصريحاً، حيث أشار إلى الكثير من الجوانب الايجابية والسلبية التي يعرفها قطاع الصحة بصفة عامة والمؤسسة الاستشفائية محمد الصديق بن يحيى بولاية جيجل بصفة خاصة.

2.1.2. المقابلة مع النساء العاملات المتحرش بهن: وقد استعملنا المقابلة مع هذه الفئة داخل المؤسسة الاستشفائية محمد الصديق بن يحيى من أجل جمع المعلومات والبيانات التي نخدم دراستنا، وذلك أثناء توزيعنا للاستبيان من أجل توضيح لهن الأسئلة التي تضمنها الاستبيان، خاصة أن الموضوع يتميز بطابع حساس جداً لذلك فقد كان من الضروري التواجد معهن أثناء القيام بهذه العملية، وإقناعهن بضرورة المصادقية في الإجابة وأن المعلومات ستبقى سرية من أجل خدمة البحث العلمي.

2.2. المقابلة المقننة:

1.2.2. المقابلة مع الإدارة: وقد تمت هذه المقابلة مع رئيس قسم تسيير الموارد البشرية والمنازعات لمعرفة آرائه في موضوع الدراسة نفسه، فوجدت أنه مقبول حسب قوله وله الاستعداد التام للتعاون بغية تحقيق الأهداف التي سطرها الدراسة، وقد كانت المقابلة مقننة من خلال إعداد دليل مقابلة يتضمن

مجموعة من الأسئلة المفتوحة والمغلقة تم ضبطها مسبقاً ومتعلقة بموضوع الدراسة، وقد تم استخدامها في تدعيم الإجابات الخاصة بالاستبيان. (أنظر الملحق رقم 01)

2.2.2. مقابلة مع النساء العاملات: استخدمت المقابلة مع النساء العاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية محمد الصديق بن يحي بولاية جيجل لهدفين أساسيين أولها لمعرفة تصورات النساء عن الظاهرة المدروسة واتجاهاتهم، أما الهدف الثاني فالهدف منه محاولة الوصول إلى النساء اللواتي تعرض لتحرش الجنسي أي تم استخدامهم كأداة إرشادية للنساء التي تعرضن للتحرش الجنسي ويعرفهن، حتى تتسنى لنا فرصة إجراء المقابلة وتوزيع الاستبيان عليهن، وقد قدر عددهن بـ 11 امرأة عاملة، وسنحاول في الفصل الموالي عرض أهم ما جاء في هذه المقابلة. (أنظر الملحق رقم 02)

3.2.2. مقابلة النساء اللواتي تعرضن للتحرش الجنسي: استخدمت المقابلة المقننة مع مجموعة من النساء اللواتي تعرضن لجميعهن للتحرش الجنسي من طرف الرجال واللاتي وافقن بشكل رسمي وقبل عمل مقابلات معهن، والتي قدر عددهن بـ (15) امرأة وقد تم استخدام نتائج هذه المقابلة في تحليل البيانات الميدانية الخاصة بالاستبيان، وذلك من خلال عرض حالات لبعض النساء العاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية محمد الصديق بن يحي بولاية جيجل تعرضن للتحرش الجنسي. (أنظر الملحق رقم 03)

3. الاستبيان:

يعتبر الاستبيان البحث من أكثر أدوات جمع البيانات شيوعاً واستخداماً في البحوث الاجتماعية، وهي وسيلة أساسية تستخدم في جمع البيانات المتعلقة بموضوع الدراسة، لأنها أقل تكلفة واختصاراً للجهد بالإضافة إلى سهولة معالجة بياناتها إحصائياً، ويعني الاستبيان بأنه: "وثيقة تتضمن مجموعة من الأسئلة توجه إلى المستجوبين، وهم أفراد العينة التي استخرجها الباحث بغرض التحقق من فرضيات البحث ومنتظر من هؤلاء المستجوبين أن يقدموا إجابات في مسائل أو نقاط معينة مرتبطة بأهداف الدراسة".¹

وللإشارة فإن نجاح الاستمارة وقدرتها على الوصول إلى البيانات والمعلومات التي تخدم البحث تتوقف على مدى التزام الباحث بجملة من القواعد المنهجية، وذلك بغرض إكتساب الاستبيان المصدقية العلمية، وتكون نتائجه أكثر قابلية للتعميم. وذلك مجموعة من القواعد المنهجية.²

وتأسيساً لما سبق، تم في هذه الدراسة استخدام طريقة الاستبيان باعتباره الأمثل وأنجع الطرق للتحقق من الإشكالية المطروحة التي تسعى لمعرفة طبيعة العلاقة بين متغيري الدراسة، كما يسهل عملية جمع

¹: سعيد سبعون، حفصة جدرادي: الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع، دار القصة للنشر، دون طبعة، الجزائر، 2012، ص 156.

²: عامر مصباح: منهجية البحث في العلوم السياسية والإعلام، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر، 2010، ص 147.

المعلومات المراد الحصول عليها انطلاقاً من الفرضيات. وعليه فقد اعتمدت الدراسة الاستبانة كأداة أساسية مدعومة بالملاحظة والمقابلة لجمع المعلومات والبيانات، حيث طورت الأداة بما يتناسب مع أهداف الدراسة، والمتمثلة أساساً في معرفة درجة الارتباط بين التحرش الجنسي والاعتراب الوظيفي للنساء العاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية محمد الصديق بن يحيى بولاية جيجل، وقد اتبعت الدراسة الخطوات التالية لبناء الاستبيان:

1.3. مرحلة الصياغة الأولية:

بعد اطلع على الدراسات السابقة الذي لها صلة بمشكلة الدراسة، واستشارة عدد من أساتذة الجامعيين والمشرفين الإداريين في تحديد أبعاد الاستبيان وفقراته، وإجراء بعض المقابلات مع بعض المسؤولين في المؤسسة العمومية الاستشفائية محمد الصديق بن يحيى بولاية جيجل، ذوي الخبرة في مجال الإدارة لتحديد فقرات الاستبيان. تم تحديد المجالات الرئيسية التي شملتها في صورتها الأولية ثم صياغة فقراتها التي تقع تحت فقراتها التي تقع تحت كل مجال وقد تكونت من 70 عبارة.

وقد اشتملت الأدوات المستخدمة في هذه الدراسة، على مقياسين وهما: مقياس التحرش الجنسي ومقياس الشعور بالاعتراب الوظيفي.

1.1.3. مقياس التحرش الجنسي:

تم بناء مقياس التحرش الجنسي بالاعتماد على الخطوات التالية:

المرحلة الأولى: تحديد موضوع المقياس (التحرش الجنسي)، والتأكد من قابليته للمقياس وتحديد الهدف منه.

المرحلة الثانية: تم من خلال هذه المرحلة القيام بمجموعة من الخطوات والمتمثلة في:

- جمع وصياغة عبارات المقياس وتم ذلك بالاستناد لتحليل الكتابات النظرية المرتبطة بالتحرش بشكل عام والتحرش الجنسي للنساء العاملات بصفة خاصة.

- تحليل محتوى بعض الأدبيات السابقة والبحوث المرتبطة بموضوعات مماثلة أو مشابهة لموضوع المقياس كدراسة "أمل سام العواودة"، ودراسة "مديحة أحمد عبادة" بهدف التعرف على المؤشرات الرئيسية التي يمكن الاعتماد عليها في بناء المقياس بحيث يؤدي قياسها تبعاً إلى قياس الموضوع العام.

- الاطلاع على مجموعة من المقاييس والاستبيانات الخاصة بموضوعات مماثلة ومرتبطة بالدراسة الحالية.

- تحليل بعض حالات للنساء تعرضن للتحرش الجنسي في بيئة العمل.

- إجراء مقابلات مع نساء العاملات بالمستشفى محمد الصديق بن يحيى والاستفادة من خبراتهن.

- الإطلاع على نتائج الدراسات السابقة التي تناولت موضوع التحرش الجنسي، وفي ضوء ذلك أمكننا الوقوف على عدة أشكال ومكونات لهذا المتغير، انتقينا من بينها أكثرها أهمية وملائمة مع الدراسة، وأكثرها تعبيرا عن التحرش الجنسي، وأكثرها تداولاً في الدراسات السابقة، وهي عبارة عن ثلاثة أشكال هي: اللفظي، الرمزي والجسدي، وفي ضوء التعريف الاصطلاحي لهذه المكونات الفرعية الثلاثة ثم إعداد البنود الخاصة بكل منها وهي في الأصل متفاوتة في عدد البنود الخاصة بكل بعد.

2.1.3. مقياس الشعور بالاغتراب الوظيفي :

اعتمدت الدراسة الراهنة على الأبعاد الرئيسة الخمسة للاغتراب الوظيفي التي وردت في مقياس (ميلفن سيمان 1959) وهي الشعور بالعجز واللامعنى والعزلة واللامعيارية وفقدان الذات هو الأكثر استخداماً بين معظم الدراسات السابقة التي تم الاطلاع عليها .

وللإشارة فقد مر إعداد هذا المقياس من طرف الباحثة بعدة مراحل نتعرض لها على النحو التالي:

- الإطلاع على نتائج الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الشعور بالاغتراب وأساليب قياسه، وفي ضوء ذلك أمكننا الوقوف على عدة مظاهر أو مكونات لهذا المتغير، انتقينا من بينها أكثرها أهمية وملائمة مع الدراسة، وأكثرها تعبيرا عن ظاهرة الاغتراب، وأكثرها تداولاً في الدراسات السابقة، وهي عبارة عن خمسة أبعاد وهي: العجز - اللامعنى - الامعيارية - العزلة - فقدان الذات.

- في ضوء التعريف الاصطلاحي لهذه المكونات الفرعية الخمسة ثم إعداد البنود الخاصة بكل منها وهي في الأصل متفاوتة في عدد البنود الخاصة بكل بعد.

الطريقة البحثية: قامت الباحثة بدراسة طبيعة العلاقة بين التحرش الجنسي والاغتراب الوظيفي للنساء العاملات بالمؤسسة العمومية الجزائرية من خلال نموذج الدراسة التالي:

الجدول رقم (06): يوضح نموذج الدراسة

المتغير التابع	المتغير المستقل
الاغتراب الوظيفي	التحرش الجنسي
العزلة الاجتماعية	التحرش اللفظي
اللامعنى	التحرش الرمزي
اللامعيارية	التحرش الجسدي
العجز	
فقدان الذات	

المصدر: من إعداد الطالبة

يشمل الاستبيان على 03 درجات وبدائل تمثل درجة الموافقة لدى عينة الدراسة وكانت طريقة صياغة كل عبارات الاستبيان على النحو الايجابي باستخدام مقياس ليكرت الثلاثي، وقد وصل إجمالي عدد البنود الاستبيان التي تضمنها كلا مقياسين التحرش الجنسي - الاغتراب الوظيفي إلى 60 بند في ضوء مقياس ليكرت الثلاثي، كما في جدول التالي:

الجدول رقم (07): يوضح مقياس الإجابة على الفقرات

التصنيف	نادرا	أحيانا	دائما
الدرجة	01	02	03

المصدر: من إعداد الطالبة

2.3. مرحلة الخصائص السيكومترية للإستبيان:

1.2.3. الثبات Reliability:

وقد تم استخراج الثبات بالطرائق الآتية:

- معامل ألفا الاتساق الداخلي Alfa Coefficient Internal Consistency: تم حساب معامل الثبات لكل من مقياس التحرش الجنسي ومقياس الاغتراب الوظيفي باستخدام معامل الثبات " ألفا كرونباخ، التي تصلح في حالة الاستبيانات ذات الاختيار المتعدد وصيغتها:

$$\alpha = \frac{N}{N - 1} \times \left(1 - \frac{s^2 \text{ item}}{s^2 \text{ total}} \right)$$

حيث N أن عدد البنود.

N-1: عدد الأفراد.

S² item: تباين البنود.

S² total : التباين الكلي.

وبتطبيق معادلة ألفا كرونباخ تم الحصول على قيمة ثبات كما هو واضح في الجدول الأتي:

الجدول رقم (08) يوضح قيمة معامل الثبات "ألفا كرونباخ.

عنوان المحور	عدد الفقرات	ألفا كرونباخ
المحور الثاني: الأسئلة المتعلقة بالتحرش الجنسي	30	0,88
المحور الثالث: الأسئلة المتعلقة بالشعور بالاغتراب الوظيفي	30	0,90
المجموع	60	0,91

المصدر: مخرجات برنامج spss

يتضح من خلال نتائج الجدول أن معاملات الثبات المستخدمة في الدراسة المعنوية عند مستوى 1% هي نسبة مقبولة، حيث تدل على أن أداة الدراسة تتمتع بقدر عالي من الثبات، فقد تم الحصول على قيمة ثبات مساوية (0.91) التي تجعل الأداة قادرة على تحقيق الأهداف التي تسعى إليها الدراسة الراهنة. والمعلوم أن القيمة كلما كانت قريبة من الواحد كلما زاد صدق ثبات أسئلة الإستبيان ومن هنا تشير قيمة ألفا للمقياس الكلي إلى أنه يتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي، وهذا يوفر ثقة في استخدام المقياس والاعتماد على نتائجه.

- اختبار التجزئة النصفية **Split Half** : يقوم هذا الاختبار على تجزئة العبارات إلى جزئين إما بطريقة عشوائية أو على أساس الأرقام الفردية والزوجية، ومن ثمة يتم حساب مدى الارتباط بين هذين الجزئين، أين يعطي هذا الاختبار عدة مؤشرات لتأكيد وقبول ثبات أداة القياس وهي: معامل ألفا كرونباخ الجزئي، الارتباط بين الجزئين، معامل سبيرمان بارون Spearman Brown للارتباط، معامل جيتمان Guttman للتجزئة النصفية، علما أن الحد الأدنى المقبول لهذه المؤشرات هو (0.80)، ويمكن توضيح نتائج هذا الاختبار في الجدول الموالي:

الجدول رقم (09): يوضح نتائج اختبار التجزئة النصفية **Split Half**

الاستبيان ككل	الاغتراب الوظيفي	التحرش الجنسي	
60	30	30	الجزء الأول: عدد العبارات
0.855	0.835	0.770	معامل ألفا كرونباخ
60	30	30	الجزء الثاني: عدد العبارات
0.860	0.739	0.824	معامل ألفا كرونباخ
0.879	0.790	0.856	الارتباط بين الجزئين
0.936	0.829	0.933	معامل الارتباط Brown Spearman
0.934	0.829	0.931	معامل Guttman التجزئة النصفية

المصدر: مخرجات برنامج Spss

إذن من خلال النتائج الموضحة في الجدول يمكن القول أن المقاييس المستخدمة تتميز بدرجة ثبات جيدة، وهو ما يدعم نتائج اختبار ألفا كرونباخ.

2.2.3. التحقق من صدق المقاييس **Validity**: وقد تحقق في هذا المقياس مؤشرات للصدق:

- صدق المحتوى:

حيث تم في هذه الدراسة التحقق من صدق المحتوى من خلال مراجعة وتحليل العديد من البحوث والدراسات السابقة، وكذلك الكتابات النظرية التي تناولت موضوعي التحرش الجنسي والاغتراب الوظيفي

من حيث المفهوم، الأنواع، والأبعاد، والآثار المترتبة عن كل واحد منهما، بالإضافة إلى مراجعة العديد من المقاييس والاستبيانات التي وضعت لقياس أشكال التحرش الجنسي، والأبعاد المختلفة للاغتراب الوظيفي.

- الصدق الذاتي:

تم حساب الصدق الذاتي للمقياس من خلال الجذر التربيعي للثبات، وبمعنى آخر:

$$\text{الصدق الذاتي (الإحصائي)} = \sqrt{\text{معامل الثبات}}$$

حيث وجد بأنه مساوياً لـ (0,94) بالنسبة لمقياس التحرش الجنسي، أما بالنسبة لمقياس الاغتراب الوظيفي فكان مساوياً لـ (0,95)، مما يشير إلى أن كلا المقياسين لهما درجة عالية من الصدق.

- الصدق الظاهري Face Validity:

بعد الإنتهاء من الصياغة الأولية لمحاوِر وأسئلة الاستبيان، وبعد مناقشتها مع الأستاذ المشرف على البحث. قمنا بالتأكد من صدق أداة الدراسة، أي التأكد من مدي تمكن أداة جمع البيانات أو إجراءات القياس من قياس المطلوب قياسه، ويعني ذلك أنه إذا تمكنت أداة جمع البيانات من قياس الغرض الذي صممت لقياسه، فإنها بذلك تكون صادقة كما يقصد بالصدق شمول الاستبيان لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية ثانية، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها¹.

وتم التأكد من صدق أداة الاستبيان من خلال عرضها ومناقشة بنودها مع مجموعة من الأساتذة المحكمين، حيث قمنا في هذه الدراسة بعرض مسودة أداة الدراسة على مجموعة من المحكمين وقدر عددهم بـ 10 محكمين من ذوي الاختصاص، وهذا ما يسمى بالصدق الظاهري.

- الفقرات: واضحة، بسيطة، لها علاقة بمضمون أبعادها.

- الأبعاد: إن كانت تتناسب مع طبيعة متغيرات الدراسة.

- البدائل: إن كانت مناسبة لاستجواب أفراد العينة.

- التعليمات: مدى ملاءمتها ووضوحها لدى العينة المراد التعامل معه.

هذا وقد تم الطلب من المحكمين وضع علامة (X) أمام كل فقرة وتحت البديل المناسب (تقيس، لا تقيس، تقيس بعد التعديل) فضلاً عن تدوين التعديل المناسب في حقل (تقيس بعد التعديل) مع تثبيت الفقرات الايجابية والسلبية منها. وذلك بغرض تحديد مدى صلاحية فقرات الأداة ووضوحها وتمثيلها للغرض الذي بُنيت من أجله، ومدى ملائمتها لأغراض الدراسة، وقد أجمعوا على صلاحية الأداة بشكل عام مع

¹: ذوقان عبيدات وآخرون: البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه، دار الفكر، ط2، عمان، 2001، ص 179.

ضرورة إجراء بعض التعديلات في بعض الفقرات من حيث الصياغة واللغة. حيث تم الطلب من المحكمين إبداء آرائهم في فقرات الاستبيان، ومدى وضوح مدلول عبارات أداة الدراسة ومناسبتها لقياس ما وضعت من أجله، وملائمة كل عبارة للبعد الذي تنتمي إليه والتوجيه بتعديل صياغة ما يرويه من العبارات أو حذف بعضها أو إضافة عبارات جديدة يرونها ضرورية لتحقيق الصدق الظاهري، وقد اعتمدت نسبة 80% فأكثر من الاتفاق بين المحكمين للإبقاء على الفقرات أو حذفها أو تعديلها، وقد اتفق جميع الخبراء على صلاحية جميع فقرات المقياس، ويمكن تلخيص ملاحظات المحكمين فيما يلي:

- ضرورة أن تكون الأسئلة أكثر وضوح لأن بعضها يتميز بالغموض ولا يمكن لكل مفردات الدراسة الإجابة عنها وبشكل خاص ذو المستوى التعليمي المنخفض.
 - تجنب الأسئلة المركبة يتسنى لنا الحصول على معلومات دقيقة وكافية.
 - بالإضافة إلى ملاحظات أخرى مثل ضرورة تقليص عدد الأسئلة.
 - تعديل صياغة الأسئلة وإضافة أسئلة أخرى ضرورية لخدمة البحث.
- بعد إسترجاع المسودة تم تعديل الفقرات بناءً على ملاحظاتهم واقتراحاتهم، حيث تم إلغاء البنود التي اتفقوا على أنها لا تقيس موضوع الدراسة. وأصبح عدد الفقرات الدراسة (66) بعد أن كانت (70)، حيث تم إسقاط ستة عبارات منها لعدم ملائمتها لأغراض الدراسة.
- بالإضافة إلى قيامنا بعد عرض الاستمارة على سبعة أساتذة محكمين بحساب صدق الاستمارة وذلك بإتباع المعادلة التالية:

$$- \frac{n1-n2}{n} \text{ والتمثلة في معادلة لوشيه التي تستخدم لحساب معامل كل بند حيث:}$$

$$- N_1: \text{ هي عدد المحكمين الذين قالوا بأن البند يقيس.}$$

$$- N_2: \text{ عدد المحكمين الذين قالوا بأن البند لا يقيس.}$$

حيث تم الحصول على قيمة 0.79 وهكذا أصبحت بنود الاستبيان تملك صفة الصدق الظاهري. والجدول التالي يوضح قائمة بأسماء المحكمين ووظائفهم.

الجدول رقم (10): يوضح قائمة الأساتذة المحكمين.

الجامعة	الرتبة العلمية	اسم ولقب الأستاذ
جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل	أستاذة محاضرة "أ"	د. سبساوي فضيلة
جامعة محمد مين دباغين سطيف 2	أستاذ محاضر "أ"	د. يعلى فاروق
جامعة أم البواقي	أستاذة محاضرة "أ"	د. بريعم سامية
جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريريج	أستاذة محاضرة "أ"	ميلاط نصيرة
جامعة الشاذلي بن جديد الطارف	أستاذة محاضرة "أ"	د. زويتى سارة
جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل	أستاذ محاضر "أ"	د. بوالفلل إبراهيم
جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل	أستاذة محاضرة "ب"	د. بورحلي كريمة
جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل	أستاذة محاضرة "ب"	د. بوخالفة رفيقة
جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل	أستاذ محاضر "ب"	د. أبيش سمير
جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل	أستاذة محاضرة "ب"	د. جردير فيروز

وبناءً على ما سبق يلاحظ أن المقاييس الواردة بقائمة الاستبيان تتمتع بالصدق لأبعادها المختلفة.

4.3. مرحلة الصياغة النهائية:

بعد تقنين فقرات الاستبيان والتأكد من صدقه وثباته، والقيام بإدخال التعديلات التي اقترحتها المحكمين، وقبول المبحوثين الإجابة عليها دون إحراج وإضافة أسئلة أخرى، وتعديل أسئلة أخرى لم تكن تفي بالغرض من وضعها، وبذلك تكون الباحثة قد تأكدت من صدق وثبات أداة الدراسة مما يجعلها على ثقة تلم بصحتها وصلاحيتها لتحليل النتائج والإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها.

تم إعداد وصياغة وتجربة الاستبيان في شكلها النهائي، وذلك تحت إشراف الأستاذ المشرف الذي كان له الفضل في إخراجها على هذه الصورة التي هي عليها، وقد اشتملت أداة الدراسة 66 سؤالاً موزعة على ثلاثة محاور كالأتي:

- المحور الأول: الذي خصص لتحديد البيانات الشخصية والمهنية لكل مبحوثة (السن، مؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، الأقدمية، الوظيفية، فترة العمل).

- المحور الثاني: اشتمل هذا المحور من الدراسة على مقياس التحرش الجنسي بالنساء العاملات، والذي تضمن بعض التساؤلات عن أشكال التحرش الذي يتعرض له وقد قدرت بـ 30 عبارة.

- المحور الثالث: حاولت الدراسة من خلال هذا المحور البحث عن مستوى شعور النساء العاملات بالاغتراب الوظيفي في محيط العمل وقد تضمن حوالي 30 عبارة.

4. السجلات والوثائق:

الوثائق والسجلات هي مصدر آخر مهم للحصول على البيانات والمعلومات حول موضوع البحث المراد دراسته، حيث ساعدتنا في توفير الوقت والجهد، كما أنها ساعدتنا في معرفة طبيعة النشاط الاقتصادي الذي تمارسه المؤسسة محل الدراسة والتغيرات التي تطرأ على المؤسسة عبر الزمان، وعلى معرفة أسباب التغيرات ونتائجها، كما نحصل من خلالها على المعلومات تساهم في إثراء بحثنا، ومن أهم الوثائق التي تحصلنا عليها: بيانات تتعلق بالجانب التاريخي للمؤسسة- تصميم الهيكل التنظيمي للمؤسسة- الحصول على القانون الداخلي للمؤسسة، كما أن مكنتنا من معرفة أهمية المؤسسة من خلال الحصول على بعض الوثائق والتقارير التي تبين أنشطتها والأهداف التي تنشدها المؤسسة العمومية الاستشفائية والتي نشأت من أجلها، إضافة إلى المؤسسات والهيئات المختلفة التي تتعامل معها والخدمات التي تقدمها لزملائها. وللإشارة، فقد ساعدتنا هذه الوثائق والسجلات أيضا في تحليل وتفسير المعطيات الميدانية، بالإضافة إلى تحديد نوع وحجم العينة وأخذ صورة عامة عن المؤسسة وأهدافها.

رابعا: عينة الدراسة وخصائصها السوسولوجية:

عند بزوغ فكرة البحث لدى الباحثة كانت المؤسسة العمومية هو الإطار العام الذي يؤطر تلك الفكرة، وعند مناقشة موضوع حدود البحث وجدت الباحثة المؤسسة العمومية الاستشفائية محمد الصديق بن يحي بولاية جيجل هي المجال الأنسب للبحث والتحليل.

ولأن الدراسة الميدانية تفرض على الباحث أن يختار عينات للدراسة، والتي تعد من أهم الخطوات التي ينبغي للباحث إتباعها في الدراسة العلمية، وهي مرحلة مهمة وحاسمة في نجاح الباحث أو مجموعة البحث في جمع بيانات ومعلومات تعبر بصدق عن المجتمع الكلي الذي نريد دراسته، لذلك تتطلب عملية اختيار العينة دقة متناهية للتوصل إلى عينات مماثلة للمجتمع الأصلي وتحمل نفس الخصائص والمميزات التي يتميز بها المجتمع الذي أخذت منه، حتى تكون نموذجا صحيحا للتوصل إلى بيانات يمكن تعميمها على كافة أفراد المجتمع الأصلي. وهذا ما يفرض على الباحث الاعتماد على أسلوب المعينة وهو: "عبارة عن مجموعة من العمليات التي تسمح بإنتقاء مجموعة فرعية من مجتمع البحث بهدف تكوين عينة"¹.

لذلك فالدراسة الراهنة لجأت لاستعمال العينة كنموذج مصغر عن المجتمع الكلي لأنها الأكثر ملائمة لإجراء الدراسة الميدانية ويمكن تعريف العينة بشكل مبسط، بأنها مجموعة من الأفراد المختارة من مجتمع

¹: موريس أنجرس: منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ترجمة: بوزيد صحراوي، دار القصة للنشر، دون طبعة، الجزائر، 2004، ص 463.

البحث على أسس علمية واضحة. وتأخذ أشكالاً مختلفة بناءً على نوعية وظروف البحث. وقد تستخدم لتسهيل عملية البحث.¹ ويعني ذلك أن العينة هي: "مجموعة جزئية من المجتمع الإحصائي".²

1. طريقة اختيار العينة وحجمها:

تطرح عملية اختيار العينة الملائمة للدراسة مشكلة تتعلق بمدى تمثيل مجتمع البحث تمثيلاً صحيحاً يساهم في إمكانية تعميم نتائج الدراسة على كل أفراد المجتمع الأصلي للبحث، لذلك كانت هذه الخطوة من أهم الخطوات التي يقوم بها الباحث أثناء قيامه ببحثه، وقد حاولنا من خلال الدراسة الراهنة، أن تكون العينة التي تم اختيارها متضمنة لكل المواصفات التي من شأنها أن تعطي البحث نسبة مقبلة من المصادقية العلمية، ونظراً لعدم إمكانية اعتماد المسح الشامل للمجتمع الأصلي للبحث، نظراً لخصوصية الظاهرة والتي تدخل ضمن الظواهر الصعبة والحساسة ومن الصعب الحصول جميع مفردات الظاهرة، لأن مجتمع الدراسة مجهول لذا كان من الطبيعي تبني نوعين من العينة، الأولى تمثلت في العينة القصدية وتم إجرائها مع رئيس قسم تسيير الموارد البشرية والمنازعات، وكذا 11 امرأة عاملة لم تعرضن للمضايقات الجنسية، في حين تم استخدام العينة التراكمية (كرة الثلج) على النساء اللواتي تعرضن لمضايقات جنسية 15 امرأة تمت إجراء معهن مقابلة مقننة في حين 67 تم توزيع عليهن الاستبيان نظراً لرفضهن المقابلة.

وتقوم العينة التراكمية على اختيار فرد معين وبناء على ما يقدمه هذا الفرد من معلومات تم موضوع الدراسة، يقوم الباحث بطلب منه بترشيح أفراد آخرين حتى يكون هو الشخص الثاني الذي سيقوم باختبار لاستكمال المعلومات والمشاهدات المطلوبة، لذلك سميت بعينة الكرة الثلجية حيث يعتبر الفرد الأول النقطة التي سيبدأ حولها التكتيف لاكتمال الكرة أي اكتمال العينة.³

وتتبع معاينة كرة الثلج المراحل الأساسية التالية:

1. مخطط الشبكة: حيث تم في هذه المرحلة الأولية وصف مجتمع الدراسة المستهدف بأفضل طريقة ممكنة، والممثل في هذه الحالة "النساء العاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية محمد الصديق بن يحي بيجل".
2. عملية الإحالات المرجعية (عملية التشريح): وفيها تم طلب من مبحوثة رئيسية والتي تم اختيارهم بطريقة عفوية من أجل الحصول على الصلاحية العلمية لترشيح بعض النساء اللواتي تعرضن للتحرش والاتصال بهن، وهكذا تم الحصول على عدة نقاط انطلاق أو اتصالات أولية.

¹: عامر مصباح: منهجية البحث في العلوم السياسية والإعلام، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر، 2010، ص 211.

²: سعيد التل وآخرون: مناهج البحث العلمي (الإحصاء في البحث العلمي)، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط2، عمان، 2007، ص 20.

³: محمد بكر نوفل، فريال محمد أبو عواد: التفكير والبحث العلمي، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط2، عمان، 2015، ص 131.

3. إجراء المقابلات: بعدها تم إجراء مقابلة مع المبحوثة التي تم اختيارها عفويا وذلك بعدما تم تهيئة كل الظروف المثلى للمقابلة في مكان هادئ وخارج المؤسسة العمومية الاستشفائية محمد الصديق بن يحي بولاية جيجل حتى لا تكون المبحوثة مضغوطة ولا تحس بأنها مراقبة وأن يفصح أمرها وتصبح وظيفتها بالمؤسسة في خطر نظرا لحساسية الموضوع، وطلبنا منها ترشيح مجموعة من النساء اللواتي تعرضن للتحرش الجنسي، القيام بطلب منها بترشيح نساء أخريات من أعضاء المجتمع المستهدف.

4. تكرار الإجراء: كل مجموعة من المرشحات تمثل مرحلة، لتشكيل مجموع المراحل في نهاية المطاف خط: مبحوثات - مبحوثة، وتسمى هذه السلسلة "كرة الثلج"، وتجدر الإشارة إلى نقطة مهمة وهي أن السلسلة تتوقف عندما لا يمكن إعطاء ترشيحات إضافية أو عندما يتم العثور على الشخص المقترح ويرفض الإجابة.¹

وعلى الرغم من أن هذا الأسلوب من شأنه أن يؤدي بالكاد إلى عينات تمثيلية، فهناك حالات قد يعتبر فيها أفضل طريقة متاحة، كما هو الحال بالنسبة للدراسة الراهنة، كوننا نتعامل مع أقليات، أي مجموعة خفية يصعب على الباحث مقابلة مفرداتها أو يكون من الصعب العثور عليها، وهذا ما ينطبق على الدراسة الحالية حيث أننا غير قادرين على العثور على جميع المفردات الذين تعرضوا للتحرش الجنسي، لذلك فعينة الكرة الثلجية هي الأنسب والأفضل في مثل هذه الظواهر، حيث أنه أثناء جمع المعطيات الميدانية، صادفتنا جملة من العراقيل في القيام بإجراء دراستنا لذلك قمنا بإختيار عينة ممثلة للمجتمع الكلي للبحث، منها: كصعوبة الحصر الشامل لكل أفراد المجتمع الأصلي للدراسة بسبب صعوبة الاتصال بكل المبحوثات اللواتي تعرضن للتحرش الجنسي، والعراقيل التي واجهناها مع إدارة المستشفى بسبب حساسية الموضوع واعتباره يسيء لسمعة المؤسسة، بالإضافة إلى ارتفاع التكاليف المادية، خاصة أن المقابلة لم تكن شخصية فقط وإنما كانت إلكترونية وتتطلب تكاليف مادية معتبرة، نهيك عن أن النساء لم يقبلن بتصريح حول تعرضهن للتحرش الجنسي إلا مقابل الحصول على مبلغ مالي معين، واستغرق وقت طويل في جمع البيانات الميدانية من كافة المبحوثات، ففي مثل هذه الحالات يكون لزاما على الباحث أن يختار عينة متجانسة تكون ممثلة للمجتمع الكلي للدراسة، كما يجب أن يكون نوع العينة الذي يختاره الباحث يتوافق مع أهداف المشكلة المطروحة في البحث ومع الإمكانيات المتاحة أمام الباحث أثناء إجراء دراسته الميدانية. فارتأينا أن تكون عينة الكرة الثلجية هي النوع الأنسب للدراسة نظرا لتوافقه مع متطلبات الدراسة وطبيعة الموضوع والذي يعد من الطابوهات مما يجعل مجتمع الدراسة مجهول لذلك هذا النوع من العينات يساعدنا في الحصول أكبر قد ممكن من مفردات الدراسة.

¹: فضيل دليو، علي غربي: أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية، مخبر علم اجتماع الاتصال للبحث والترجمة، ط1، قسنطينة، 2012، ص 207.

وعليه، فإن عملية التعيين تعد من الأهمية البالغة لدراسة المجتمع بكل تفاعلاته ومكوناته، تم الاعتماد على هذا النوع من العينات بالتحديد لكونها تعد نوع من العينات غير الاحتمالية لجمع البيانات، والتي يتم استخدامها في حالة تعذر معرفة المجتمع الأصلي، بحيث يكون عدد مفردات هذا المجتمع قليل وصعب الوصول إليه، فيبحث عن فرد أو اثنين، ثم بواسطة هذين الفردين يستطيع معرفة آخرين لتجانسهم في الصفة المراد دراستها، وبواسطة الأفراد الجدد يمكن جمع آخرين وهكذا.¹ فعينة الدراسة هي النساء العاملات اللواتي تعرضن للتحرش الجنسي بالمؤسسة الاستشفائية، وعليه فإن عينة البحث أصبحت محصورة جداً نظراً لغياب مجتمع أصلي أو عينة الأم التي تمثل لنا هذه الموصفات كان من الصعب إيجادها ولهذا تم إجراء العديد من الاتصالات حتى توصلنا لهذا العدد والمقدر بـ 67 مفردة وتم توزيع عليهم الاستبيان.

وتجدر الإشارة مهمة في هذا السياق إلى أن نتائج هذا النوع من العينات يغيب فيه التعميم لأن العينة المدروسة لا تمثل المجتمع الأصلي والمتمثل في النساء العاملات بالمؤسسات الاستشفائية بالجزائر، وعليه فإن نتائج الدراسة تبقى مرتبطة بالمجتمع المدروس المتمثل في النساء العاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية محمد الصديق بن يحي بولاية جيجل، ولا يمكن تعميمها في أي حالة من الحالات.

خامساً: أساليب التحليل:

1. الأساليب الكمية:

تمت عملية تحليل البيانات التي تم الحصول عليها من خلال أداة الدراسة، عن طريق تطبيق الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة وأهداف الدراسة، وذلك باستخدام حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (برنامج Spss) (Statistical Package for the Social Sciences) وهو برنامج يحتوي على مجموعة كبيرة من الإختبارات، وفيما يلي مجموعة من الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات:

- القيام بترميز وإدخال البيانات إلى برنامج Spss: حسب مقياس الثلاثي (01 نادرا، 02 أحيانا، 03 دائما)، وبعد ذلك تم حساب اتجاه الأجوبة حسب مجالات المتوسط الحسابي كما هي واضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم(11): يوضح اتجاه الأجوبة حسب مجالات المتوسط الحسابي

الاتجاه	المتوسط الحسابي
نادرا	من 1 إلى 1.66
أحيانا	من 1.67 إلى 2.33
دائما	من 2.34 إلى 3

¹: فيروز زراقة وآخرون: سلسلة البحوث الاجتماعية في منهجية البحث الاجتماعي، ط1، الجزائر، 2007، ص ص 88، 89.

- تفرغ المعطيات الخام المتحصل عليها بواسطة أداة الدراسة في جداول وتحويلها إلى نسب مئوية للكشف عن صحة الفرضيات، وتطبيق العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة المتعارف عليه لدى الباحثين في: حساب التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص أفراد العينة.

- المتوسط الحسابي Mean وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة عن كل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة الأساسية، مع العلم بأنه يفيد في ترتيب العبارات حسب أعلى متوسط حسابي، علماً بأن تفسير مدى الاستخدام أو مدى الموافقة على العبارة يتم كما سبق و أوضحناها في النقطة الأولى. - تم استخدام الانحراف المعياري (Standard Deviation) للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة ولكل محور من المحاور الرئيسية عن متوسطها الحسابي، ويلاحظ أن الانحراف المعياري يوضح التشتت في استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة إلى جانب المحاور الرئيسية، فكلما اقتربت قيمته من الصفر كلما تركزت الاستجابات وانخفض تشتتها بين المقياس (إذا كان الانحراف المعياري واحد صحيحاً فأعلى فيعني عدم تركيز الاستجابات وتشتتها)

- الإعتماد على البرنامج الإحصائي في اختبار ألفا كرونباخ لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة، وفي حساب معاملات الارتباط كل من معامل التوافق، معامل كاف تريبع، وكذا تم استخدام معامل الارتباط الخطي لبيرسون (Pearson) وذلك من أجل قياس التغير الذي يطرأ على المتغير التابع (dependent) ويرمز له y ، عندما تتغير قيم المتغير المستقل (Independent) ويرمز له x ، وذلك من أجل معرفة العلاقات التي تربط بين فرضيات الدراسة.

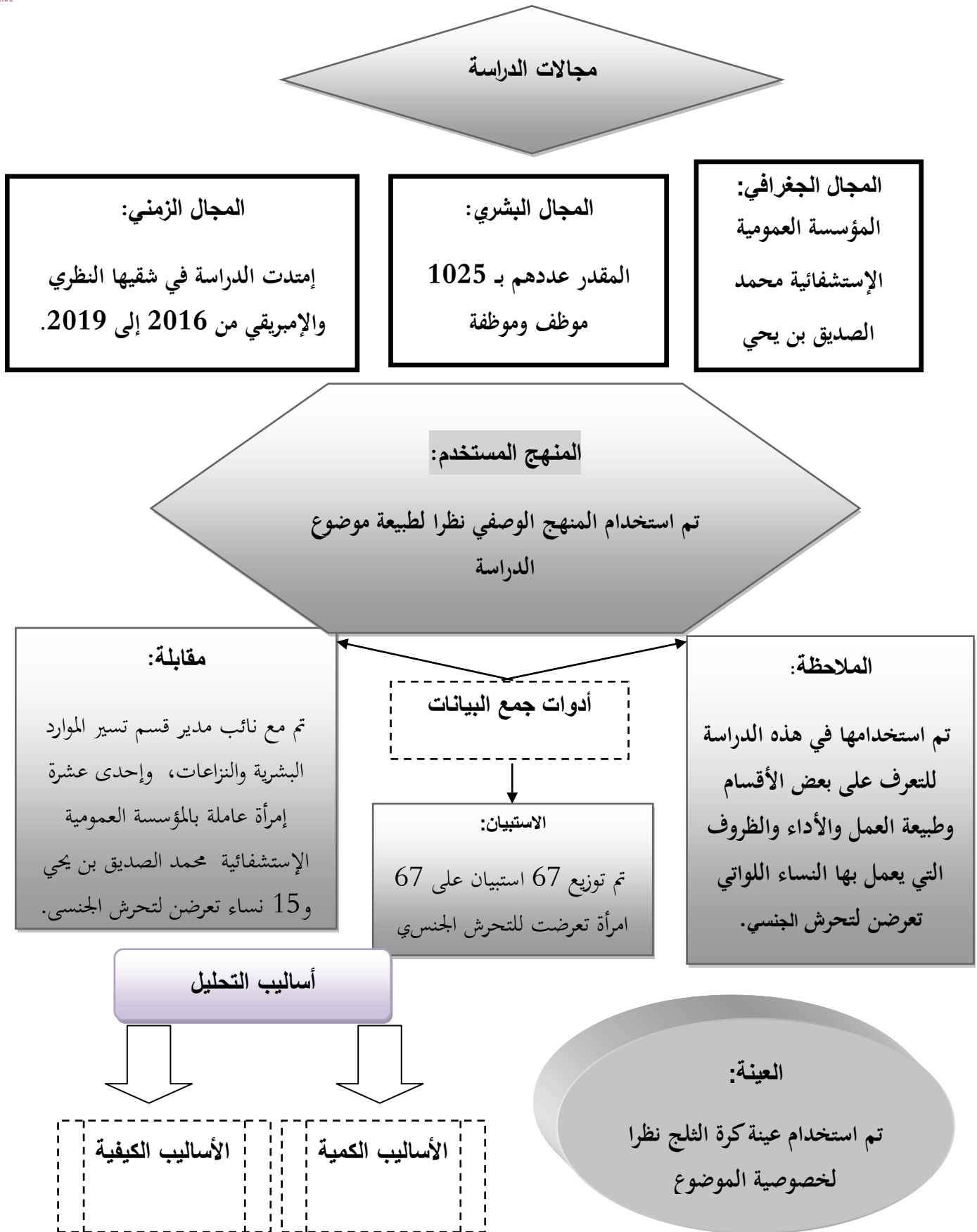
2. الأساليب الكيفية:

ويعنى تحليل البيانات وتفسيرها، واكتشاف العلاقات بينها، ومحاولة ربطها بالإطار النظري لمعرفة مدى تحقق بعض الأفكار ومستوى صدقها بالنسبة لموضوع الدراسة، وعليه فقد تم استخدام الأسلوب الكيفي والكمي بشكل تتابعي حيث تم استخدام الأسلوب الكيفي أثناء إعداد مشروع البحث حتى وصلنا إلى صياغة الفرضيات، وعند هذه المرحلة تم اختبار الفرضيات بإتباع المدخل الكمي باستخدام عينة، ومن بين الأدوات الموظفة في هذا الأسلوب من خلال دراستنا الملاحظة عن طريق الحصول على النتائج من واقع ملاحظة وتحليل الأحداث والمواقف والصور والوثائق والاتصالات اللفظية وغير اللفظية، وكذا تسجيل الأحداث كما هي في الواقع وفهم المبحوثات وتفاعلهن معها والخبرات التي تشكلها كل من المبحوثة والمبحوثين حولها، وكذا إجراء المقابلات الشخصية مع الأفراد الراغبين في تزويدنا بالمعلومات ولديهم معرفة خاصة عن الظاهرة محل الدراسة.

خلاصة الفصل:

في الختام يمكن القول بأنه من خلال الإجراءات المنهجية المتبعة في هذا الموضوع، وما أثير من قضايا وتساؤلات نحتاج إلى التقصي والتدقيق الإمبريقي، وفي إطار اختبار فرضيات الدراسة وتحقيق أهدافها، نظراً لطبيعة وخصوصية موضوع البحث، حاولنا من خلال هذا الفصل والمعنون بالإطار المنهجي للدراسة، توضيح أهم الخطوات المنهجية في الدراسة الميدانية حيث تم تحديد الإطار العام للدراسة من خلال التعرف بمؤسسة الاستشفائية بيججل إضافة إلى تحديد مجالات الدراسة "المجال المكاني"، "المجال البشري" و"المجال الزمني"، كما تطرقنا إلى منهج البحث والمتمثل في المنهج الوصفي وتحديد الغرض والهدف من استخدامه، وتوضيح أهم الأدوات المنهجية التي استخدمت في جمع وتحليل البيانات الميدانية وتمثلت في: الملاحظة، المقابلة، الاستمارة، السجلات الوثائق والأدوات الإحصائية، وكذا تحديد مجتمع الدراسة وطريقة ونوع وحجم العينة لموضوع، وآخر خطوة في هذا الفصل كانت تبني أساليب لتحليل بنوعيتها الكمية والكيفية لأن جميعها تساعد على وصف الظاهرة وقياس واستقصاء آراء الباحثين واتجاهاتهم حيال موضوع المدروس.

حيث شكلت هذه العناصر والأدوات في مجملها سندا منهجيا ساعد في تسهيل معالجة موضوع الدراسة ميدانيا، وتوفير بيانات هامة ومتنوعة عنه، وكانت في نفس الوقت مسار المرور إلى المراحل الأخيرة في البحث الميداني والدراسة ككل والمتمثلة في مرحلة تحليل وتفسير بيانات وتساؤلات وفرضيات الدراسة الأساسية، ومن ثم الوصول إلى نتائج علمية على قدر لا بأس به من الموضوعية الأمر الذي تحاول الدراسة الراهنة الوقوف عليه في الفصل اللاحق.



الشكل رقم (11): مخطط يوضح الإجراءات المنهجية للدراسة

الفصل السادس: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية

- تمهيد

أولاً: عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية

1. عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية الخاصة بالاستبيان
2. عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية الخاصة بالمقابلة.

ثانياً: مناقشة نتائج الدراسة الميدانية

1. مناقشة نتائج الدراسة في ضوء فرضيات الدراسة
2. مناقشة نتائج الدراسة في ضوء أهداف الدراسة
3. مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة
4. مناقشة نتائج الدراسة في ضوء نظريات الدراسة

ثالثاً: النتائج العامة للدراسة

- خلاصة الفصل

تمهيد:

بعد الإنتهاء من عرض الإطار التصوري والنظري وكذا المنهجي، سنحاول في هذا الفصل تحليل المعطيات الميدانية بغرض تقصي واختبار فروض الدراسة والإجابة على مختلف التساؤلات المتضمنة في المشكلة البحثية والاهداف، حيث سنقوم بإلقاء الضوء بشكل مفصل على النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية وتحليلها وتفسيرها ومناقشتها، وذلك من خلال استعراض البيانات أو النتائج المتعلقة باستبيان والمقابلة وذلك لتعرف على آراء واستجابات أفراد العينة المدروسة نحو موضوع التحرش الجنسي والاعتداء الوظيفي للنساء العاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية محمد الصديق بن يحيى بولاية جيجل، كنموذج يعكس واقع المؤسسة الجزائرية بشكل عام والاستشفائية بشكل خاص، وفي سبيل تحقيق ذلك قمنا بحساب التكرارات والنسب المؤوية لتحقيق من إجابات أفراد العينة على الاستبيان، مع حساب كاي تربيع لبيان درجة التطابق بين توزيع العينة وتوزيع المجتمع الأصلي إضافة إلى حساب معامل الارتباط بيرسون لقياس تجانس الاستجابات، ناهيك عن حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

هذا وسنحاول من خلال هذا الفصل التأكيد على مدى الصدق الإمبريقي لفروض الدراسة، وذلك عن طريق مناقشة النتائج المتوصل إليها في ضوء الفرضيات والدراسات السابقة وأهداف الدراسة، وما يمكن لهذه الدراسة أن تثيره من قضايا جديدة على مستوى موضوع الدراسة، ثم تبيان موقع الدراسة الراهنة من النظرية من النظريات السوسولوجية.

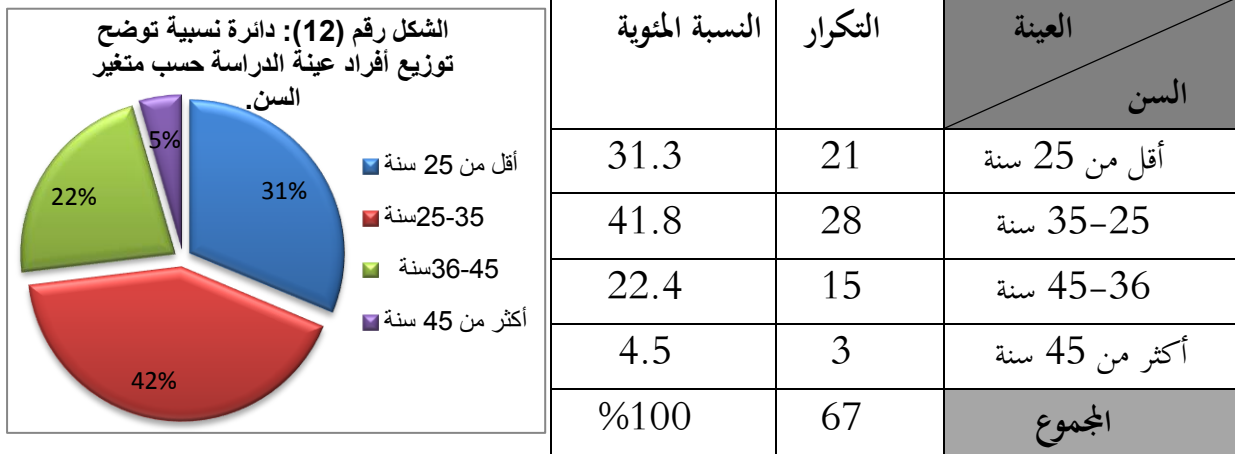
أولاً: عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية:

1. عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية الخاصة بالاستبيان:

1.1. عرض وتحليل نتائج الخصائص السوسيو-مهنية:

سنحاول تحليل الخصائص السوسيو-مهنية لمفردات عينة البحث لكل امرأة تعرضت للتحرش الجنسي في المؤسسة العمومية الاستشفائية محمد الصديق بن يحي بولاية جيجل والمقدرة بـ 67 مفردة، لأنها بمثابة الإطار المنهجي لأي دراسة ميدانية، بحيث تقدم للباحث صورة واقعية عن مجتمع البحث بمختلف خصائصه، وهذا ما يساعد على تحليل وتفسير البيانات الميدانية وربطها بالإطار التصوري والنظري للدراسة، والغرض من ذلك أيضاً توضيح الفروق الموجودة في تركيبها، سواء تعلق الأمر بالسن، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، الأقدمية، الوظيفة، وفترات العمل. وفيما يلي سنقوم باستعراض الخصائص السوسيو-مهنية لعينة البحث الأساسية في الجداول التالية:

الجدول رقم (12): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن



من خلال الشواهد والدلالات الإحصائية المبينة في الجدول (12) تبين أن معظم المبحوثات اللاتي تعرضن للمضايقات الجنسية تتراوح أعمارهن ما بين 25-35 سنة بنسبة تقدر بـ 41.80% وهي أعلى نسبة مقارنة بالنسب الأخرى، وهذا يدل إلى التواجد المعتبر لعنصر النسوي الشبابي في المؤسسة العمومية الاستشفائية بولاية جيجل، لذلك نستطيع القول أن هذه الفئة تشكل قوة فعالة بالنظر إلى ما تمثله بالنسبة للموارد البشرية ولما تتميز به من فعالية وقدرة على العمل، وامتلاكها لطموحات مستقبلية بحيث لو قامت باستغلالها بشكل جيد لأمكن تحقيق أهداف المؤسسة والمتمثلة أساساً في إنقاذ حياة المرضى والقدرة على توفير الخدمات الصحية لهم بشكل أفضل، وهذا سينعكس إيجاباً على المؤسسة لأنها تملك التفكير والطموح والعمل وتجعلهم يشكلون جماعات متضامنة. إلا أن كثرة هذه الفئة في ميدان العمل قد يكون

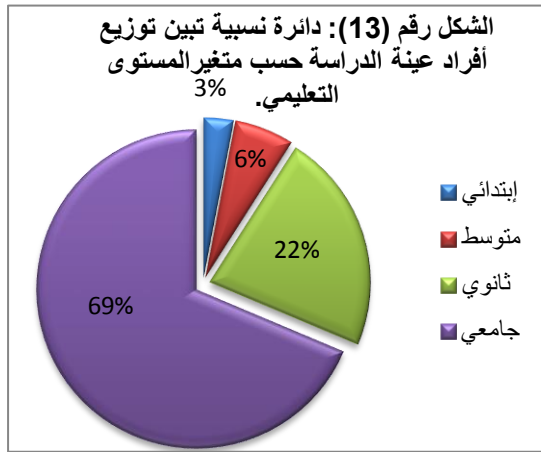
له أثر سلبي على المؤسسة إذا لم يحسن الاهتمام بها وتعرضها للمضايقات في البيئة التنظيمية، حيث نجد أنها أكثر فئة عمرية تتعرض لتحرشات الجنسية في بيئة العمل، وهذا يتفق مع ما توصلت إليه الدراسة التي قامت بها الجمعية الأوروبية ضد العنف الممارس على النساء في العمل AVFT بمساعدة وزارة العمل ولوائح حقوق المرأة تحت إشراف "سيلفي كرومر" Sylvie Cromer حيث توصلت الدراسة إلى أن أغلبية النساء ضحايا التحرش الجنسي تتراوح أعمارهم بين 25-40 سنة، ويمكن إرجاع سبب ذلك لأن النساء في هذه المرحلة العمرية تتميز بنوع من النضج والتي تجذب الكثير من الرجال، والذين يرغبون في الحصول على مثل هذه النساء التي بمثابة المغذي الجنسي لنزواته، تليها الفئة أقل من 25 سنة والتي تقدر بنسبة 31.3% يرجع سبب ذلك إلى كونهن حديثات في العمل ولا يملكن خبرة في العمل لذلك فالمتحرش يحاول يستغل تلك الأسباب من أجل التقرب منها واستغلالها عن طريق تقديم يد المساعدة لها، حتى يستطيع التقرب منها وسحبها إليه بطريقة غير مباشرة خاصة وأنه يكون متأكد بأنها في بداية العمل ومن الصعب أن تقوم بالإبلاغ عنه لأنها تخاف على وظيفتها وسمعتها، ناهيك على أنها ليست على دراية باللوائح القانونية أو التنظيمية في المؤسسة لذلك فجهلها بهذه الأمور سيجعلها فريسة سهل في يد المتحرش. لذلك يتضح من خلال هذا التحليل خطورة هذه المشكلة وخاصة وأنها تمس فئة الشباب، وهذا الأمر الذي يؤكد ما توصلت إليه الكثير من الدراسات والبحوث، كدراسة "مديحة أحمد عبادة" و"خالد كاظم أبو دوح"، حيث توصلوا إلى أن فئة الصغيرات في السن الأكثر عرضة للمضايقات الجنسية.

في مقابل ذلك نجد بأن كل من الفئة العمرية 36-45 سنة تمثل نسبة ضئيلة والتي تقدر بـ 22.4% من إجمالي المبحوثات وهو ما يعادل 15 مبحوثة، ويمكن إرجاع سبب ذلك لكونهن يمتلكن قدرة على ردع المتحرش ويمتلكن الخبرة اللازمة التي تمكنهن من تجاهل أي سلوكيات غير أخلاقية، ونجد النساء التي تعرضن للتحرش الجنسي في هذه الفئة العمرية هي نساء إما مطلقات أو أرامل لأن المعتدي يستغل ضعف المرأة لتقرب منها والتحرش بها.

في حين نجد بأن النساء اللواتي تجاوز سنهن 45 سنة أو أكثر فنسبة التحرش بهن ضئيلة جدا إذ تقدر بحوالي 4.5% من المبحوثات، ويمكن إرجاع سبب ذلك إلى أنهن كبيرات في السن ولا تجذب الرجل، وهذا ما أكدته الدراسات النفسية بأن الرجال في الغالب يملون لصغيرات في العمر لأنهن الأكثر إثارة وجاذبية وتمثل قناة لإشباع نزواته الغريزية أكثر من الكبيرات في العمر، وهذا يفوق مع ما توصلت إليه بعض الدراسات كدراسة "مديحة أحمد عبادة" إلى أن التحرش يمارس بشكل أقل مع كبيرات السن، بالإضافة إلى أن هؤلاء النساء يمتلكن خبرة كبيرة أقدميه في العمل لذلك من الصعب الاقتراب منهن لأنهن يتخذن أسلوب المواجهة في حالة تعرضهن لأي مضايقات جنسية.

وتأسيساً لما سبق، يتبين من خلال المعطيات الإحصائية حتى وإن كان يمس النساء الصغيرات في السنّ فهذا لا يعني عدم تعرض الفئات العمرية الأخرى للتحرش الجنسي، فهو سلوك غير موجه نحو فئة عمرية محددة وإنما يشمل جميع الفئات العمرية نظراً نظراً للاختلاط في البيئة المهنية وهذا بحكم المهنة والتي تلتزم الاحتكاك بهام ليل نهار خاصة مع طبيعة العمل في مؤسسة إستشفائية، الأمر الذي يجعل أغلب النساء عرضة لأفعال التحرش الجنسي، وبأن هذه السلوكيات والأفعال لم تعد موجهة نحو شريحة معينة من النساء.

الجدول (13): يوضح توزيع أفراد عينة حسب المستوى التعليمي.



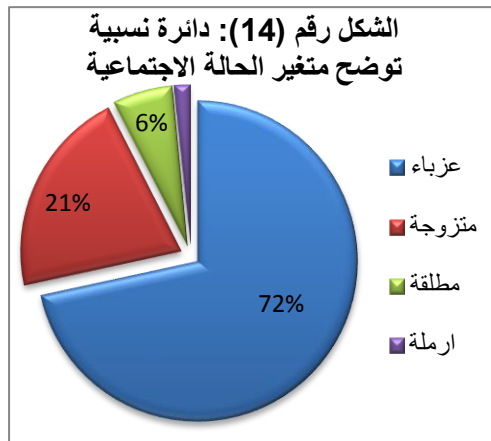
العينة	التكرار	النسبة المئوية
ابتدائي	2	3.0
متوسط	4	6.0
ثانوي	15	22.4
جامعي	46	68.7
المجموع	67	100%

يبين التحليل الإحصائي للمعلومات التي تضمنها الجدول أعلاه الذي يتعلق بمتغير مستوى التعليمي، أن غالبية أفراد العينة والبالغ عددهم 46 مبحوثة ذوات مستوى تعليمي جامعي وذلك بنسبة مؤوية قدرها 68.7% من إجمالي عينة الدراسة، تليها نسبة 22.4% ذوات مستوى تعليمي ثانوي، إذ نجد غالبية المبحوثات إما يقمن بالأعمال الإدارية أم أنهن متحصلات على شهادة التمريض في المؤسسة، وهذا مؤشر إيجابي للمؤسسة، وعليه فغالبية الفئة المبحوثة من ذوي المستوى الثانوي والجامعي. وهذا ما يتناسب مع طبيعة العمل في المؤسسة الصحية حيث يعتمد بدرجة كبيرة على ذوي الشهادات العليا، لأن أغلب الأعمال التي يقومون بها تتطلب جهداً فكرياً.

هذا ونجد الشواهد الإحصائية تؤكد على أن أغلب النساء العاملات هن ذوات مستوى تعليمي جامعي فإنه بطبيعة الحال ترتفع نسبة تعرضهن للتحرش الجنسي، من خلال طبيعة الوظيفة التي يمارسها كالتمريض التي تجعلها تحتك بالمرضى، الزوار، وحتى الزملاء بـ صور كبيرة، وكذا يرجع السبب إلى أسلوب ارتدائهن للملابس التي تتميز نوعاً ما بأنها لافتة للنظر التي اكتسبتها أغلبها من الوسط الجامعي، مما يجعلهن عرضة للتحرش الجنسي من طرف بعض الزملاء أو المرضى وحتى الزوار ضعفاء النفوس.

كما أن هذه الشواهد لا تنكر بدورها تعرض النساء العاملات الأخريات ذوات مستوى أدنى من الناحية التعليمية تعرضهن للتحرش الجنسي بل إنه يمس مختلف المستويات التعليمية على حد سواء، حيث نجد نسبة 3.0% و 6.0% ذات مستوى تعليمي ابتدائي أو متوسط على التوالي قد تعرضن للمضايقات جنسية، ويمكن إرجاع ذلك لكونهن يقمن مهام وظيفية بسيطة لا تتطلب مستوى تعليمي عالي كالطبخ أو النظافة، ويرجع سبب تعرضهن للمضايقات جنسية إلى إستغلال ظروفهن المعيشية السيئة أو الحالة الاجتماعية التي تعيش فيها الضحية.

الجدول رقم (14): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الحالة العائلية.



العينة	التكرار	النسبة المئوية
عزباء	48	71.6
متزوجة	14	20.9
مطلقة	4	6.0
أرملة	1	1.5
المجموع	67	100%

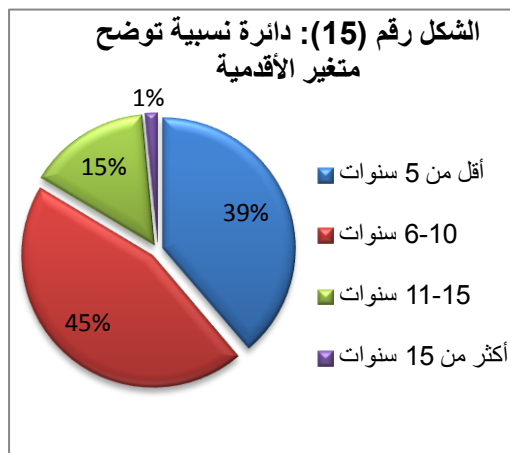
الموظفات في المؤسسة العمومية الاستشفائية محمد الصديق بن يحيى بولاية جيجل لسن بمنأى عن تأثير الظروف الاجتماعية والنفسية، وانعكاسات ذلك على مهنتهم، حيث إذا تمعنا في البيانات والمعلومات الإحصائية الواردة في الجدول رقم (14) والمتعلقة بمتغير الحالة الاجتماعية نلاحظ أن شريحة العازبات يتعرضن للتحرش الجنسي أكثر من الشرائح الأخرى، حيث احتلت شريحة غير متزوجات الصدارة بنسبة 71.6% من إجمالي المبحوثات بالمقارنة بالفئات الأخرى، وهذا يتفق ما توصلت إليه دراسة "مديحة أحمد عبادة" إلى أن العازبات أكثر عرضة للمضايقات الجنسية وذلك بنسبة 52.08%. لتليها شريحة المتزوجات بنسبة 20.9% من إجمالي عينة الدراسة. ويمكن إرجاع سبب تعرض فئة غير متزوجات للمضايقات الجنسية أكثر من المتزوجات إلى الظروف الاجتماعية وحتى الاقتصادية التي يعيشها المجتمع الجزائري بصفة عامة والجيجلي بصفة خاصة والتي أدت إلى ارتفاع نسبة العنوسة وعزوف الشباب عن الزواج وارتفاع تكاليفه، هذا ويمكن إرجاع سبب ذلك إلى عوامل تتعلق بالمرأة في حد ذاتها، أولها نجد العزباء أكثر انشغالا باعتناء بجسدها لأنها في مرحلة البحث أو الظفر برجل لذلك نجد غالبية غير متزوجات وهذا ما تلمسناه من خلال المقابلة التي أجريت معهن بأنهن يستخدمن بكثرة أدوات التجميل، ناهيك عن طريقة

لباسهن الذي يتميز بالأناقة ويواكب الموضة، وكذا العطور اللاتي يضعنها، في حين أن المتزوجة نجدها أقل اهتمام بهذه الناحية ويمكن إرجاع سبب ذلك إلى أن غالبية النساء المتزوجات يتوقفن عن الاعتناء بأجسادهن بسبب انشغالهن بأزواجهن وأولادهن. أما السبب الثاني: الذي يجعل العزباء أكثر عرضة لتحرش بالمقارنة بنظيرتها المتزوجة فهي لأن غير متزوجة الأكثر طلبا من قبل غالبية الرجال، هذا الأخير الذي يبحث عن المرأة العذراء التي لم يسبق لها أن أقامت علاقة جنسية، لأنهم يحبون أن يكون الأولون في حياة أي امرأة، لذلك فهو يفضل العزباء عن المتزوجة، أما السبب الثالث: فيتمثل في عامل الخبرة، حيث نجد العزباء قليلة الخبرة في طريقة معاملتها للجنس الأخر، في حين أن المتزوجة قد اكتسبت قدر كبير من الخبرة في الحياة، لذلك فهي تملك قدرة أكبر على مواجهة المضايقات والتحرشات من قبل الجنس الذكوري.

وكذا نجد بأن المرأة المطلقة وكذا الأرملة ليست بمنأى عن التعرض للتحرش الجنسي، حيث نجد نسبة 6.0% تمثل النساء المطلقات و 1.5% تمثل فئة الأرمال، ويمكن إرجاع سبب ذلك إلى إستغلال المتحرش الوضع الاجتماعي الضحية للقيام بالتحرش بها. حيث أنه من خلال المقابلة التي أجريت معهن تبين أن المتحرش في غالبية الأحيان يقول لهن بأنكن محرومات من عاطفة الرجل، لذلك فأنت في حاجة إلى سند لكي تتكئ عليه، فهو يحاول من خلال قيامه بهذه السلوكيات استغلال الحالة الاجتماعية التي تعيش فيها هذه المرأة والتي تكون وحيدة بدون رجل يساعدها في توفير مستلزمات الحياة ومواجهة الظروف المعيشية الصعبة، لذلك فالمتحرش يحاول استغلال هذه الأوضاع لإشباع نزواته الجنسية.

وتأسيسا لما سبق، يتضح لنا من خلال الشواهد الإحصائية بأن العاملات غير متزوجات هن الأكثر عرضة للمضايقات الجنسية، تليها نسبة العاملات المتزوجات بنسبة متقاربة لسابقتها، في حين احتلت نسبة العاملات المطلقات والأرامل في رتب متدنية، وعليه يتضح لنا أنه من خلال البيانات الموضحة أعلاه أن الحالة الاجتماعية تؤثر في مدى استفحال التحرش الجنسي والذي يطال النساء غير متزوجات بشكل كبير، ولكن هذا لا ينفي تعرض باقي الحالات الاجتماعية بل إنه حتى العاملات المتزوجات والمطلقات والأرامل لم يسلمن من التعرض للتحرش الجنسي، وعليه فإن التحرش الجنسي يمس مختلف الحالات الاجتماعية للعاملات دون استثناء ولا ينتشر أو ينشط في حالة اجتماعية محددة دون غيرها، بل كل الحالات الاجتماعية تتعرض لمثل هذه الممارسات المنافية للآداب والخارجة عن الالتزامات الأخلاقية.

الجدول رقم (15): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية



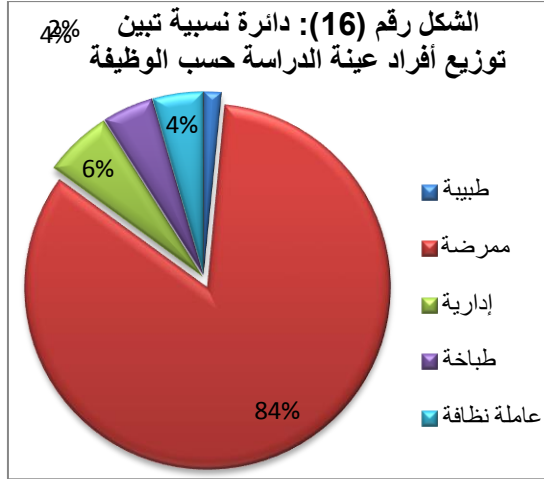
النسبة المئوية	التكرار	العينة الأقدمية
38.8	26	أقل من 5 سنوات
44.8	30	6-10 سنوات
14.9	10	11-15 سنوات
1.5	1	أكثر من 15 سنوات
%100	67	المجموع

يتبين من خلال البيانات والإحصائيات الواردة في الجدول أعلاه والخاصة بسنوات العمل، نجد أن غالبية النساء اللواتي تعرضن للتحرش الجنسي والمقدر عددهن بـ 26 أي ما يعادل 38.8% من إجمالي المبحوثات يمتلكن أقل من 5 سنوات عمل، ويمكن إرجاع سبب ذلك إلى أن الموظفة تكون حديثة في العمل ولا تمتلك خبرة كبيرة في كيفية التعامل مع هذه الحالات، وهذا من شأنه أن يؤثر على حالتها النفسية، فحسب قول بعضهن: أشعر بالعجز عند تعرضي للمضايقات من قبل الرجل، فلا أعرف كيفية التعامل مع مثل هذه المواقف، وتليها الفئة العمرية 6-10 سنوات وذلك بنسبة 44.8% من إجمالي مفردات الدراسة، ويمكن إرجاع سبب ذلك إلى أن الضحية يصبح لديها علاقات كثيرة في بيئة العمل بحكم طبيعة عملها الأمر الذي يزيد من فرصة احتكاكها بالعنصر الذكوري والتعرض للمضايقات جنسية. في حين نجد بأن النساء اللواتي تتراوح أقدميتهن بين 11-15 سنوات، وكذا النساء اللواتي قضينا أكثر من 15 سنوات في أداء الوظيفة واللواتي قدرت نسبتهم بـ 14.9% و 1.5% على التوالي هن الأقل عرضة للتحرشات الجنسية، ويمكن إرجاع سبب ذلك إلى امتلاكهن القدرة والخبرة على التعامل مع هذه المواقف، الأمر الذي يجعل إمكانية تعرضهن للمضايقات جنسية من طرف الرجال تكون أقل، ومن هنا يتضح بأنه كلما كانت المرأة تمتلك أقدميه كبيرة في العمل كلما استطاعت التعامل مع مواقف التحرش الجنسي والعكس صحيح، ولكن هذا لا ينفي إمكانية تعرضها هي أيضا للمضايقات جنسية ولكن يكون أقل حدة.

وعليه يتضح لنا من خلال هذه الشواهد الكمية أن عامل الخبرة ليس له أي علاقة بمدى التحرش الجنسي بالمرأة العاملة، وذلك على اعتبار أن المرأة قد حققت مكاسب من الناحية المهنية ومكانة تفوقت فيها على بعض الرجال، مما دفع بعضهم للتحرش بالمرأة العاملة بغرض الإطاحة بمكانتها وإشعارها بالدونية،

نظرا للقيم السائدة في مجتمعنا القاضية برفض عمل المرأة وأن مكانتها بالمنزل وأن مزاولتها وخروجها إلى سوق العمل تجاوزا لمكانتها وتدخل في مساحة الرجال المسموح بها.

الجدول رقم (16): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الوظيفة



النسبة المئوية	التكرار	العينة الوظيفة
1.5	1	طبيبة
83.6	56	ممرضة
6.0	4	إدارية
4.5	3	طباخة
4.5	3	عاملة نظافة
%100	67	المجموع

يتضح من خلال المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول رقم (16) والمتعلق بمتغير الوظيفة، بأن أعلى نسبة مسجلة هي فئة ممرضات، حيث بلغت نسبة 83.6% من مجموع مفردات الدراسة، ويمكن إرجاع سبب ذلك إلى أن غالبية هذه الفئة غير متزوجات، بالإضافة إلى كون هذه الفئة الأكثر تعاملًا مع الآخرين سواء كانوا مرضى أو زوار وحتى زملاء، وذلك بحكم طبيعة الوظيفة التي تفرض التفاعل والاحتكاك بالآخرين، الأمر الذي يجعل إمكانية تعرضها للمضايقات الجنسية من قبل الرجال أكثر من غيرها.

أما فيما يخص النساء اللواتي يعملن في الإدارة فتتمثل نسبة تعرضهن للمضايقات الجنسية 6% من إجمالي عينة الدراسة، ويمكن إرجاع ذلك إلى طبيعة العمل في المكتب، فمن خلال زيارتنا الاستطلاعية وجدنا بأن غالبية المكاتب الإدارية تتضمن امرأتين ورجل في كل مكتب، الأمر الذي يسمح بالانفراد بين المرأة والرجل في حال غياب إحدى الموظفات أو انتقالها إلى مكان آخر.

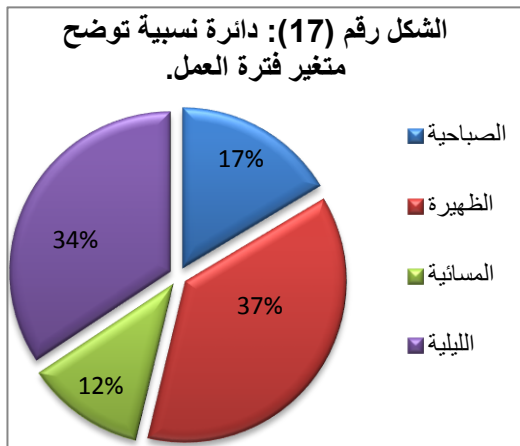
تليها نسبة النساء اللواتي يعملن في النظافة أو كطباخات نسبة 4.5% مفردات عينة الدراسة ويمكن إرجاع سبب تعرض عاملة النظافة إلى التحرش على حد قولهن إلى النظرة الاحتقارية التي ينظر إليها هؤلاء المتحرشون بأنها تستحق مثل هذه المعاملة، وبأنها ستقبل التنازل عن مبادئها بحكم عملها ومقابل الحصول على مقابل، أي محاولة استخدام المساومة من أجل أن ترضخ لمطالبهم الجنسية.

في مقابل ذلك نجد نسبة ضئيلة جداً والمقدرة بـ 1.5% أي ما يعادل 1 مبحوثة تعرضن لتحرش الجنسي وتمثلة في وظيفة الطبيبة، ويمكن إرجاع ذلك طبيعة الوظيفة في حد ذاتها والتي تجعلها أقل تعرضاً للمضايقات الجنسية فغالبية الرجال يقمن بسلوكيات غير أخلاقية لنساء الضعيفات، في حين أن النساء

اللواتي يعملن كطبيبات جعل منصبهن كقوة لدفاع عليهن من هذه المضايقات، ولعل أكثر ما تتعرض له هذه الفئة ليس التحرش بقدر ما تتعرض للعنف اللفظي من قبل المرضى وأهالي المرضى، وهذا ما تلمسناه من خلال مقابلة مع مسؤول النزاعات وخاصة في المناوبات الليلية التي تشهد مظاهر العنف بشتى أشكالها، نظراً لغياب الأمن في هذه الفترة ونقص الرقابة.

يتضح من خلال النتائج التي أسفر عنه الجدول الخاص بطبيعة الوظيفة التي تؤديها المرأة بأن للمنصب الذي تشغله المرأة في المؤسسة الاستشفائية دور في تعرضها للمضايقات الجسدية، فكلما كانت المرأة تتقلد منصب أعلى كلما قلت نسبت تعرضها لتحرش الجنسين لأن في غالبية نجد الضحية تعمل في وظائف عادية كممرضة، طباحة أو عاملة نظافة لأن هذه العينة تكون الأضعف ويستغلون مكانتهم للتحرش بهم أم الطبيبات أو الإداريات فنجدهن لا يتعرضن بشكل كبير لأنهن أقل احتكاكاً بالرجال وقلة الانفراد معهم. وهذا ما تلمسناه من خلال الزيارات الاستطلاعية التي قمنا بها حيث وجدنا في كل مكتب في الإدارة يوجد رجل واحد وامرأتين لذلك صعب أن يقوم الرجل بمضايقة المرأة، وبخصوص الطبيبات فنجدهن غالباً مع زميلة لها، ولكن برغم من ذلك فإنه بغض النظر عن الوظيفة التي تمارسها المرأة، تبقى دائماً عرضة للمضايقات الجنسية، ويمكن إرجاع سبب ذلك إلى أن الرجل لا يزال ينظر إلى جسد المرأة على أنه مصدر اللذة وأنه جسد شيطاني، حيث أن الكثير من الرجال لا يعرفون من حياة المرأة إلا جانب اللذة وهذا راجع إلى تدني ثقافة وعي الرجل.

الجدول رقم (17): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير فترة العمل



النسبة المئوية	التكرار	العينة فترة العمل
16.4	11	الصباحية
37.3	25	الظهرية
11.9	8	المسائية
34.3	23	الليلية
100%	67	المجموع

التحرش الجنسي بصفة عامة ليس له مكان معين أو وقت معين، يحدث في أي مكان يكون فيه إزدحام كبير أو ويكون المكان خالي، ويتبين من خلال المعطيات الإحصائية بأن أكثر فترة يتم فيها التحرش الجنسي هي الفترة الظهرية وذلك بنسبة 37.3% أي ما يعادل 25 مبحوثة، ويمكن إرجاع سبب ذلك إلى

أنها الفترة التي يكون فيها المستشفى مكتظ بالزوار، أي من الواحدة ظهرا إلى الثالثة زوالا، وتكون الرقابة قليلة نظرا لأنه يسمح لأي شخص بالدخول للمؤسسة الاستشفائية ولا توجد قيود، الأمر الذي هذه الفترة خصبة للمضايقات الجنسية، وتليها الفترة الليلية بنسبة مقدرة بـ 34.3% من إجمالي المبحوثات، لأنه في هذه الفترة تكون الرقابة تقريبا معدومة، وهذه الفترة كذلك تكون متنفس للرجال خاصة لمحاولة إشباع رغباته الجنسية، التي لم يستطع إشباعها بالطرق الطبيعية، لذلك فقيامه بالمضايقات الجنسية ما هي إلا أسلوب لإشباع شهواته ورغباته والتي تزداد في الفترة الليلية.

في مقابل نجد بأن تعرض المرأة العاملة للمضايقات الجنسية في الفترة الصباحية والمسائية ضئيلة نوعاً ما حيث قدرت بنسبة 16.4% و 11.9% على التوالي، ويمكن إرجاع السبب في ذلك إلى أن هناك رقابة كبيرة الأمر الذي يجعل من الصعب التعرض لتحرش الجنسي، ناهيك على كونها فترة العمل الأمر الذي يجعل غالبية الموظفين سواء الرجال أو النساء يؤدن وظائفهم المهنية، والذي يجعلهم يفكرون بشكل كبير في القيام بمثل هذه السلوكيات الغير سوية، ناهيك على أن المتحرش يعرف الوقت والفترة الملائمة لقيامه بهذه السلوكيات والتي تكون في غالبية الأحيان بعيد أن أنظار الجميع، حتى لا يحدث فوضى ولا يكون هناك شهود عيان.

وبناء على الشواهد الإحصائية نجد هناك تفاوت في الفترة التي تتعرض لها المرأة العاملة في المؤسسة العمومية الاستشفائية بولاية جيجل، حيث تعرف ارتفاع كبير في فترة الظهيرة وكذا المناوبة الليلية وتنخفض نوعاً ما الفترة الصباحية والمسائية، الأمر الذي يؤكد على أنه لا توجد فترة محددة لقيام بمضايقات الجنسية فهي تحدث في كل الأوقات ولكن بنسب متفاوتة، ويمكن إرجاع سبب قيام الكثير من الرجال بهذه السلوكيات كنتيجة للفراغ الوجداني، الذي يشعرون بها، حيث قد يولّد هذا الفراغ نوعاً من الإحباط، وهو ما يؤدي بها إلى الابتعاد عن جادة الصواب، والعمل على ملء هذا الفراغ بأي شيء، وفي النهاية إلى بروز بعض الفئات المنحرفة الضالّة التي تعتبر خطراً على نفسها، ومجتمعها، لذلك فقيام الرجل المتحرش ما هو إلا في كثير من الحالات إلا تعبير عن فراغ عاطفي يسعون إلى إشباعه بطرق متباينة، ويعد التحرش بمختلف أنواع إحدى هذه الوسائل التي تحقق الإشباع لهم، وتسد ذلك الفراغ الذين يشعرون بها، وغير محدد لا بعامل الزمان ولا المكان، لأن المتحرش قد يقوم بهذه السلوكيات الأخلاقية في أي وقت من الزمن، كمحاولة لملء هذا الفراغ.

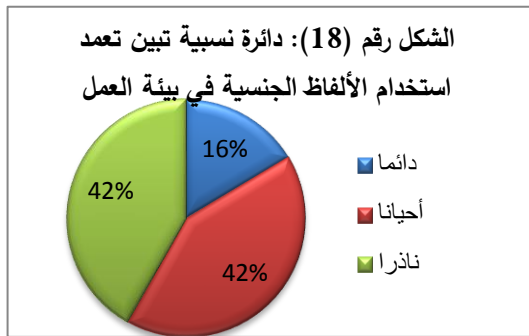
2.1. عرض وتحليل البيانات الخاصة بالتحرش الجنسي بالنساء العاملات في المؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية

1.2.1. عرض وتحليل البيانات الخاصة بالتحرش اللفظي بالنساء العاملات في المؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية.

يعد التحرش اللفظي مجال يضم مجموعة من المظاهر التي يظهر فيها التحرش الجنسي في صورة حركات، أصوات، همسات، تعليقات وكذا مزاح على أن تكون ذات محتوى جنسي، إذا يدل التحرش من لفظة على أنه تجاوز قد يحدث بقيام الرجل بمضايقة المرأة، فالتحرش يتجاوز بذلك القالب السلوكي والأخلاقي المتعارف عليها في المجتمع.

ومن هذا المنطلق، سنحاول فيما يلي استعراض بيانات الإحصائية التي توضح توزيع أفراد عينة الدراسة على التحرش اللفظي بالنساء العاملات في المؤسسة العمومية الاستشفائية محمد الصديق بن يحي بولاية جيجل.

الجدول رقم (18): يوضح تعمد استخدام الألفاظ الجنسية في بيئة العمل



الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
دائما	11	16.4
أحيانا	28	41.8
ناذرا	28	41.8
المجموع	67	100%

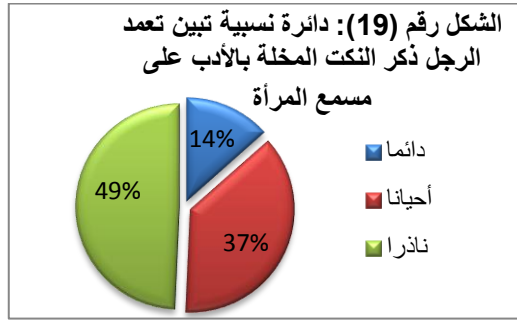
يتضح من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول رقم (18)، والمتعلقة بالعبارة: يتعمد استخدام الألفاظ الجنسية أمامك في بيئة العمل، بأن غالبية المبحوثات والمقدرة نسبتهن بـ 41.8% من إجمالي المبحوثات والمقدر عددهم بـ 28 مبحوثة قد أقرن بالخيارين أحيانا وناذرا ما يتعمد المتحرش استخدام الألفاظ الجنسية أمام المرأة في بيئة العمل وحسب تصريحهن فالأمر يرتبط بطبيعة العلاقة التي تجمع المتحرش بالمرأة لأنه إذا كانت العلاقة بعيد عن الرسمية، فإنه يستخدم تلك المصطلحات كتعبير عن مدى رغبته الجنسية، والتي يراها كطريقة لتعبير عن رغبته في الحصول على تلك المرأة، في حين أن نسبة 16.4% أي ما يعادل 11 مبحوثة، تؤكد بأنه دائما ما يحدث لمن ذلك، حيث أصبح استخدام الرجل لهذه الألفاظ الجنسية في بيئة العمل بالنسبة لبعض النساء جزءاً من الروتين الكلامي في علاقة التفاعل بين الرجل والمرأة.

ووفق هذا المنطلق، يتبين من خلال الأرقام الواردة في الجدول بأنه يتم استخدام ألفاظ غير أخلاقية ذات إيجاءات جنسية في المؤسسة العمومية الاستشفائية محمد الصديق بن يحيى، حتى وإن كان ليس بشكل دائم، ويمكن الاستدلال بذلك من خلال ما صرحت بها إحدى المبحوثات حيث صرحت المبحوثة (س) وهي امرأة غير متزوجة، تبلغ من العمر 28 سنة، بأنها تعرضت فعلاً إلى عدّة أنواع من المضايقات الجنسية وهو ما يمكن إدراجه في خانة العنف، وقد تم ذلك بقسم الإنعاش الذي كانت تعمل فيه مسبقاً، ففي البداية حاول المعتدي حسب تصريحها استمالتها عن طريق تقديمه لتلميحات لفظية، بحجة أنها في مقام ابنته وذلك في محاولة منه أن يكسب ثقتها خاصة وأنها يتيمة الأب والذي استغل هذه الحالة لكسبها في البداية فقد كانت الضحية خاضعة له وكانت تعتبرها أمور عادية خاصة وأنها كانت تنظر له نظرت ابنة لأبيها، ولكن المتحرش بدأ يتمادى في استخداماته للألفاظ إذ أنه حسب تصريحها بدأ يعرض عليها بعض الألفاظ القبيحة وبعض التلميحات، فقد كان يشيد بقوامها الرشيق الذي يجعله يخرج عن عقله وعيونها الزرقاء التي تجعله يغوص في بحر الحب، كما تلقت بعض الكلام القبيح إلى درجة أنها ترددت كثيراً قبل التصريح، وفعالاً فبعد إخبارنا ببعض العبارات لا نستطيع حتى كتابتها فما بالك قولها لأنها تعبر عن مدى وساخة هذا الرجل بالرغم من أنها في عمر ابنته إلا أنه ظل يتحرش بها ويقول كلام رديء، يخجل الفرد على قراءته فما بالك التلطف بها، ومع ذلك فالضحية لم تقم بإيقافه عند حده برغم من رفضها القاطع لذلك وقامت بالتزام الصمت وعدم الإبلاغ عنه، وهذا ما أكدت عليه من خلال السؤال (07) (أنظر الملحق رقم 03) مما جعل المعتدي يتمادى في تصرفاته فكما يقال السكوت علامة الرضا، وصحيح هذا ما اعتقده المتحرش بأن التزام الضحية للصمت بأنها راضية على الوضعية التي تعيشها، مع أن الضحية قد عبرت مع خلال إجابتها بأنها كلما كان يتلفظ بتلك الألفاظ المخمل بجيئة كانت تتمنى الأرض أن تنشق وتبتلعها، لأنها كانت تحس بأنها عاهرة وبلا أخلاق، وكانت في بعض الأحيان تتمنى الموت ولا تسمع هذا الكلام الفاحش الذي لا يمد للإسلام بأي صلة، لذلك فالضحية في البداية قد اتخذت إستراتيجية الصمت والتجاهل والتجنب، وهي الإستراتيجية الأكثر اتخاذا فأصبحت المبحوثة تتجنب رئيسها في العمل وتظاهر بعدم فهمها لما يعنيه.

وتأسيساً لما سبق، يمكن القول بأنه بالرغم من أن غالبية المبحوثات أكدن بأنه نادراً ما يتعمد المتحرش استخدام الألفاظ الجنسية أمام مسامع المرأة في بيئة العمل، إلا أن هذا لا ينفي عدم وجد ذلك وهذا ما أكدته المبحوثة (س) التي كان رئيسها في العمل يتعمد استخدام الألفاظ والمصطلحات ذات إحالات جنسية. وبالرغم من ذلك فغالبية اللواتي يتعرضن لمثل هذه السلوكيات يتخذن موقف الصمت وتجنب اتخاذا موقف يعبر عن رفض ذلك كالإبلاغ أو التوبيخ أو التهديد نظراً لخوف المرأة على نفسها وعلى سمعتها وكذا

منصبها، ففي بعض الأحيان يصفونها بمسميات غير أخلاقية كالعاهرة، غير محترمة أو غير مترتبة، وبهذا يصبح الوصم الاجتماعي أصعب من التحرش في حد ذاته، لذلك تلجأ الضحية إلى كبت وعدم تقديم شكوى بتعرضها للمضايقات جنسية، وقيامها بهذا السلوك له تداعياته السلبية على المرأة، ويرجع سبب لجوئها إلى الصمت إلى ثقافة الاحتشام، والعادات والتقاليد السائدة في المجتمع الجزائري بصفة عامة والمجتمع الجيجلي التي تمنع التصريح بالاعتداءات والمضايقات لأن ذلك يدخل في ثقافة العيب، وهذا من الأمور التي تمكننا من رأيته أثناء تواجدها في المؤسسة محل الدراسة، إذ تتهرب غالبية المبحوثات من الإجابة عن موضوع تعرضهن للمضايقات وذلك بالارتباك البادي على سلوكهن، وشعورهن بالإحراج من هذا الموضوع فعلى حد قول إحداهن: "أشعر بالحجل من التكلم بهذا الموضوع لأنه عيب"، كما لاحظنا من خلال هذه الدراسة أن بعض النساء العاملات تظهر عليهن مظاهر الخوف من رؤسائهم في العمل، خاصة عند سؤالهن من يتحرش بهن وكان الرؤساء من ضمن الاختيارات، وهذا أمر طبيعي لحد ما لأنه يخفن بأن يقلن الحقيقة ويتعرضن للفصل أو العقاب، وهذا يدخل في نطاق التحرش الجنسي الذي تتعرض لهن العاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بولاية جيجل. مما يجعل صعوبة في تحديد الأرقام الحقيقية للنساء اللواتي تعرضن لتحرشات في المؤسسة، وتبقى نسبة بسبب التكتم عن هذه المشكلة دون الإبلاغ عنها وذلك بسبب ارتباطها بالوصمة الاجتماعية، وهذا من شأنه أن يكرس فكرة التحرش كتصرف طبيعي ومقبول ويصبح هناك ما يطلق عليه بالقبول الاجتماعي، وهذا ما يسمح بزيادة التحرش في بيئة العمل، لذلك ينبغي على المرأة تبني أسلوب المواجهة كإستراتيجية دفاعية، وإلى جانب ذلك يمكن إرجاع سبب تفاقم هذه المشكلة في بيئة العمل، إلى الصورة التي يقدمها الإعلام على المرأة حيث يعرض الإعلام جسد المرأة عارياً ويستخدمه للترويج للسلع والأفلام والمسرحيات والأغاني فيبعث برسالة مفادها أن المرأة عبارة عن جسد جميل مليء بالإغواء والإغراء، ونداءات المتعة حيث يصل إلى نتيجة مفادها أن المرأة ليست كياناً إنسانياً جدير بالاحترام، وإنما كائن شيطاني مليء بألوان المتعة. وهذا ما يجعل المتحرش يحمل في تكوينه الرغبة الجنسية والعدوان اتجاه المرأة التي يتحرش بها، أي يريد أن يستمتع بجسدها ليس باعتبارها إنسانة محترمة، وإنما كأداة لتفريغ المكبوتات الجنسية، لذلك ينبغي تغيير هذه الصورة الذهنية التي خلقها الإعلام، وهذا يتفق مع ما توصل إليه "أحمد محمد عبد اللطيف عاشور" في دراسة حول التحرش الجنسي Sexual Harassmen إلى ضرورة تغيير الصورة التي تقدمها وسائل الإعلام السمعية والبصرية عن المرأة كبضاعة للاستهلاك الجنسي، ولن يتأتى ذلك إلا بتنشيط ورشات ونقاشات حول موضوع التحرش لتوعية كلا الجنسين بمخاطره النفسية والاجتماعية والعمل سوياً على تغيير العقلية والفكر السائد بخصوص النظرة الإحتقارية والدونية للمرأة واعتبارها مادة للإثارة الجنسية فقط.

الجدول رقم (19): يوضح تعمد الرجل ذكر النكت المخلة بالأدب على مسمع المرأة



الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
دائما	9	13.4
أحيانا	25	37.3
ناذرا	33	49.3
المجموع	67	%100

تبين الشواهد الكمية الواردة في الجدول (19) والمتعلقة بتقصّد الرجل ذكر بعض النكت المخلة بالأدب على مسمع المرأة، بأن هناك تباين في إجابات المبحوثات حيث أن غالبية تشير إلى خيار ناذرا بنسبة 49.3% من إجمالي عينة الدراسة، بما يعادل 33 مفردة، في مقابل ذلك نجد 37% أقرن بأنه أحيانا ما يتم تقصّد ذكر بعض النكت ذات الإيحاءات الجنسية وغير أخلاقية على مسمعهن، وهذا في محاولة من الرجل لاستمالة الضحية والتحرش بها، لأن هناك من يعتبر بأن تلفظ كلام غير أخلاقي تعبير عن الرجولة عن الشخصية المتسلطة، في حين نجد 13.4% أي ما يعادل 9 من مفردات الدراسة من يرون بأنه دائما ما يتقصّد المتحرش ذكر بعض النكت المخلة بالأدب على مسمعهن، والتي قد تكون بعضها مواضيع جريئة ومخجلة والتي قد يجدها الرجل فرصة للتحرش بها من خلال فتح أي موضوع معها والتماسه كعذر للتحرش بها.

حيث أقرن مجموعة من المبحوثات بأنهن يتعرضن لمعاكسات كلامية وألفاظ جريئة في بيئة العمل، ولكن في العادة يحاولن تجاهل الموضوع ولا يقمن بأية رد فعل، فعلى حد قول بعضهن: أصبح هذا الأمر شيء عادي لأنه منتشر بكثرة ويوميا، لذلك فإن تكرار فعل التحرش اللفظي جعله أمر معتاد يمكن التجاوز عنه وقد أشارت أيضا إحدى الحالات في هذا الصدد قائلة: أتعرض لكلام بذيئ من قبل رئيسي في العمل لدرجة أصبحت أخجل حتى أن أتذكره فما بلك أسرده لشخص ما. ومن بين العبارات المشهورة التي يتلفظ بها: إذا كاش ما تحتاجي تعاونك خاطر أنتي تاني من بعد بلاك تعاونيني، خدودك الحمر يفكروني بالطماطم حاب نكلهم، هذه خانة ولا دبانة... إلج. وكانت تلتزم الصمت ليس لأنها راضية عن تصرفاته ولكن طبيعة شخصيتهن منعتهن من التكلم وإيقافه عند حده، كما نعرف فحرية الشخص تنتهي عندما تبدأ حرية الطرف الثاني، ويمكن إرجاع سبب انتشار هذا النوع بكثرة في مجال العمل، إلى طبيعة المجتمع الجزائري وما يحمله من عادات وتقاليد والتي تمتد إلى الأوساط المهنية، فالرجل لا يزال ينظر إليها نظرة دونية

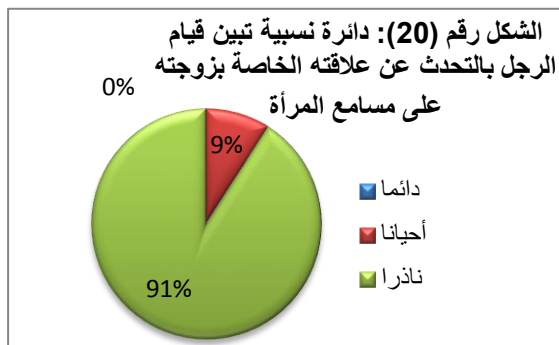
وأن المرأة مكانها المنزل وخدمة الرجل، لذلك فالكلام الذي يوجهها إليها ما هو إلا تجسيد لنظرة البطريكية Patriarchy التي تقلل من قيمة المرأة وتنظر إليها كأداة لخدمة الرجل.

تبين من خلال النتائج السابقة الذكر، بأن المبحوثات قد تتعرضن لتحرش جنسي لفظي في بيئة العمل، من خلال التلميحات والنكت المخلة بالأدب العام المتكررة التي كانوا يتلفظون بها ومع ذلك كن دائما يلتزمن الصمت لأن على حد قولهن فالتحرش اللفظي من الصعب إثباته لأن امتلاك دليل على هذا النوع من المضايقات أمر بالغ الصعوبة، في حين أن التحرش الجسدي فيمكن إثباته لذلك كان يتحاشى التحرش الجسدي واكتفى بالتحرش اللفظي.

وعلى ضوء التحليل والتفسير لمجمل البيانات الإمبريقية التي وردت في الجدول (19) تظهر أهمية السلطة في مشكل التحرش الجنسي، فبالرغم من وجود مضايقات جنسية إلا أن ضحية في غالبية تفضل السكوت وتجاهل الموضوع والتقليل من حجم المشكلة، خاصة إذا كان المتحرش يملك سلطة الضغط والمساومة، لذلك يتخذن إستراتيجية عدم التبليغ عنه، إذ أنهن يلتزمن الصمت واللامبالاة والجنب من أجل مسaire الأمر، وهذا راجع لكونهن يشعرن بالخوف Anxiety من الفضيحة، فغالبية الأسر الجزائرية لا يتفهمون الوضعية وسوف يحملونها مسؤولية ما وقع عليها، وهذا راجع لثقافة المجتمع الجزائري بصفة عامة والجيجلي بصفة خاصة، والذي لا يزال يتبنى النظام البطريكي والقائم على السلطة الأبوية Patriarchy، لذلك فالضحية في حالة إبلاغها عن المشاهد سوف تتعرض للوصمة المجتمعية لذلك فهي تفض الصمت والعيش في عزلة على أن تقوم بالإبلاغ والتعرض لنظرات المجتمع الذي يعتبرها المجرمة بدل الضحية. وهذا يتفق مع ما ذهب إليه الاتجاه النسوي Feminism حيث أرجعوا سبب صمت المرأة إلى النظرة الدونية لها وسيادة الثقافة الذكورية والتي تعطي الأولوية للرجل وتهميش دور المرأة والتقليل من الدور الذي تقوم بها، وحصره في تربية الأطفال والاعتناء بالأسرة، أما الأدوار الأخرى فيقومون بالتهوين من شأنها وهذه النظرة تبدأ من الطفولة المبكرة، حيث تتم التنشئة على مبدأ تقبل هذه التفرقة، وهو مبدأ مهم في ترسيخ قيم الذكورة، لذلك نجد التحرش الجنسي Sexual Harassment ما هو إلا مظهر من مظاهر ترسيخ هذه الفكرة، لأنه ليس فقط هدف الرجل إشباع رغباته الجنسية من خلال قيامه بهذه الممارسات، وإنما قد يستخدمها كأداة لتهديد وابتزاز المرأة، والذي يعرف بالتحرش السلطوي، أين يستخدم المتحرش منصبها والسلطة لابتزاز المرأة من أجل الرضوخ لطلباته ونزواته وكذا من أجل إهانتها وإذلالها. ناهيك عن غياب قوانين فعالية تجرم الرجل في حالة قيامه بالتحرش بالمرأة في بيئة العمل وهذا ما تلمسناه من خلال المقابلة التي أجريت مع رئيس تسيير الموارد البشرية والمنازعات (أنظر الملحق رقم 01)، هو رجل متزوج يبلغ من العمر 40 سنة متزوج متحصل على شهادة ليسانس في الحقوق يعمل بهذا المنصب منذ 3 سنوات حيث

أكد بأن القوانين المعمول بها في مكافحة التحرش الجنسي لا تزال ضيقة وتعرف وجود ثغرات قانونية، كما أنها لا تزال تشكل مصادر لمساندة الثقافة التقليدية، فعلى سبيل المثال أن القوانين لا تزال تنص فقط على معاقبة رب العمل أو المسؤول إن قام بالتحرش الجنسي، في حين نعرف أن بيئة العمل لا تتضمن فقط المسؤول والمرأة، بل هناك زملاء من كلا الجنسين ناهيك عن وجود المستخدمين، المرضى والزوار على سبيل المثال في المستشفيات. فالمرأة في حالة تعرضها للمضايقات جنسية من قبل هؤلاء الأشخاص على حد قول بالنساء العاملات في المؤسسة العمومية الاستشفائية بولاية جيجل، لا تجد المرأة قوانين تحميها من هذه الانتهاكات التي تمس كرامتها، هذا ونجد صعوبة في إثبات هذه الواقعة خاصة إن كان التحرش لفظي أو رمزي، هذا وقد أبدت الضحايا بأنه في حالة قيام المرأة بالإبلاغ عن وطأة هذه الظاهرة فغنه يطلب منها إحضار شهود عيان الأمر الذي من الصعب القيام بها، لان المتحرش يعرف كيف يختار المكان والزمان المناسب للقيام بالتحرش الجنسي حتى لا يضبط بالجرم ولا يتم الإساءة لسمعته خاصة إذا كان يعمل في نفس المؤسسة، هذا ولا ننسى رفض الزملاء الإدلاء بشهادتهم حتى وغن شاهدوا الواقعة بسبب خوفهم على سمعتهم أو فقدان مناصب العمل التي يشغلونها، ولا ننسى نقطة مهمة وهي السلطة والنفوذ التي يمتلكها المعتدي خاصة وإن كان المسؤول في المؤسسة بمقارنة مع الضحية، حيث تكون الطرف الأضعف في هذه المعادلة، ففي حالة استطاعت الضحية الفوز بالقضية قانونياً فمن المؤكد بأنها سوف تخسر القضية اجتماعياً بسبب الوصمة الاجتماعية والتي تحملها مسؤولية ما حدث معها.

الجدول رقم (20): يوضح قيام الرجل بالتحدث عن علاقته الخاصة بزوجته على مسامع المرأة



النسبة المئوية	التكرار	الاحتمالات
00	00	دائما
9	6	أحيانا
91	61	ناذرا
%100	67	المجموع

يتبين من خلال المعطيات الإحصائية الوارد في

الجدول رقم (20) والمتعلقة بمدى تحدث المتحرش عن علاقته الخاصة بزوجته أمام مسامع الضحية، إلى أن غالبية مفردات الدراسة يشيرون إلى خيار ناذرا بنسبة 91% من الذين يرون بأنه ناذرا ما يقوم المتحرش بالتحدث عن علاقته الحميمة بزوجته، ويمكن إرجاع سبب ذلك على حد تعبير بعض الضحايا لأنه في الغالب المتحرش يكون غير متزوج، وكذا نجد المتحرش بالرغم من سلوكياته اللااخلاقية ولكنه في كثير من الحالات فهو يمتلك تحفظ عن عائلته، ففي كثير من الأحيان لا يذكر حياته الخاصة مع زوجته، لأنها

بالنسبة له من الخطوط الحمراء والتي ينبغي تجنب الخوض فيها، غير أن نسبة ضئيلة والمقدرة بـ 9% أي ما يعادل 6 مبحوثات قد أشرن إلى الخيار أحيانا ما يقوم المتحرش بالتحدث عن علاقته الخاصة بزوجته أمامك، في مقابل ذلك نجد بأنه لا نجد ولا مبحوثة أقرت بأنه دائما ما يحدث ذلك.

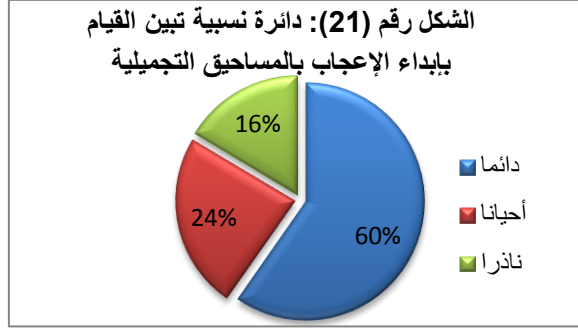
والجدير بالذكر في هذا السياق، تؤكد العديد من الدراسات العلمية في الحقل السوسولوجي بأن المتحرش جنسيا يكون عادة من فئة الرجال البالغين من 40 إلى 60 سنة، وهم عادة يحتلون مناصب عليا تمنحهم سلطة ونفوذا على النساء خاصة اللواتي يبلغن من العمر 18 إلى 35 سنة، وحسب أساتذة علم الاجتماع فإن ظاهرة التحرش الجنسي Sexual Harassmen من الطابوهات Taboo، فالقضية لازالت طيّ الكتمان وهذا لأن المجتمع الجزائري تحكمه بعض التقاليد والأعراف منها قانون الصمت لحساسية الموضوع تعلّقه بشرف المرأة والأسرة في آن واحد، لذلك تبقى المرأة ضحية للممارسات الجنسية في كلتا الحالتين، فإن تقدمت بشكوى عن التحرش ضد مديرها قد تتهم بالمجون والتساهل مع مديرها، والجانب الثاني أن العائلة تلتزم الصمت وتعاقب المرأة وقد توقفها عن العمل لأنها ترفض عادة أن تقدم شكوى أو تقف أمام المحاكم باعتقادهم أن مسائل العائلة لا تناقش أمام القانون.

وعليه واستناداً لي المعطيات السابقة، فإن النساء العاملات يتعرضن للتحرشات اللفظية، ومع ذلك أكدت الضحايا بأنهن لا يقدمن بلاغات بعن هذه الواقعة، وقد أرجعن سبب ذلك إلى الخوف Anxiety من الفضيحة في ظل مجتمع ذكوري يجرم المرأة قبل أن يفصل فيها إذا كانت ضحية أو متورطة، وهذا ما يتفق مع ما جاء بها أصحاب الإتجاه الاجتماع والثقافي، الذين أكدوا على تبني المرأة لإستراتيجية الصمت أو التجاهل ليس لأنها راضية عن الوضعية القائمة وإنما ترجع بالأساس إلى التنشئة الاجتماعية القائمة على أساس الجندر والتي تحمل المرأة المسؤولية الاجتماعية والنفسية في حالة رفضها للوضعية القائمة ومقاومتها، لأنه في ظل هذه السلطة البطريركية Patriarchy فإن المرأة تتعلم أيضا تجنب المكافحة والمقاومة، وهذا ما يجعل حالات الإبلاغ عن هذه المشكلة قليلاً أو نادراً، وهذا في ظل مجتمع منغلق ينظر إلى المرأة بأنها السبب في هذه الجريمة لأنها تقم بستر جسدها، وأنها تخرج متبرجة، ولكن الواقع يثبت بأن حتى النساء المتحجبات يتعرضن لمثل هذه السلوكيات المخلة بالحياء.

وكتأويل سوسولوجي فحدوث من هذه الممارسات في بيئة العمل، ما هو إلا تعبير عن وجود خلل في البناء الاجتماعي، وهذا يتفق مع الرؤية التفاعلية التي ترى بأن التحرش الجنسي لا يحدث إلا في إطار بنائي هيكلي، والجوانب البنائية هي التي تحدد أنماط التفاعل، وهي التي تشكل الأبنية التصورية المتعلقة بها، فلو قمنا بإسقاط هذه الفكرة على مشكلة المضايقات الجنسية سنجد بأن هذه المشكلة تتشكل في ضوء متغيرات بنائية ترتبط بالنظام الاجتماعي القائم على السلطة الأبوية Patriarchy والتي تجعل الأنثى في غالبية

الأحيان في المرتبة الثانية بعد الرجل، أو الإعلام الذي يصور المرأة على أنها سلعة استهلاكية وأداة جنسية على سبيل، ولذلك فوجود خلل في البناء الاجتماعي هو الذي يؤدي إلى تفاقم هذه المشكلة وظهور الممارسات الخارجة عن الالتزامات الأخلاقية في بيئة العمل.

الجدول رقم (21): يوضح القيام بإبداء الإعجاب بالمساحيق التجميلية



النسبة المئوية	التكرار	الاحتمالات
59.7	40	دائماً
23.9	16	أحياناً
16.4	11	نادراً
%100	67	المجموع

بالنظر إلى البيانات الإحصائية الواردة في الجدول (21) والمتعلقة بالعبارة بمدى قيام المتحرش بإبداء إعجابها بالمساحيق التجميلية الذي تضعه المرأة، بأن غالبية المبحوثات تشرن إلى الفئة التي تمثل خيار دائماً بنسبة 59.7% من إجمالي المبحوثات، أي ما يعادل 40 مفردة من الذين يرون بأنه دائماً ما يقوم المتحرش بإبداء إعجابها بالمساحيق التجميلية الذي تضعها الضحية، غير أن 23.9% تؤكد بأنه أحياناً ما يتم الإبداء بالمساحيق التي تضعها، وهذا ما أكدت عليه إحدى النساء العاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية محمد الصديق بن يحي بيججل حيث أقرت بأنه: "في بعض الأحيان نجد بعض الرجال يبدون إعجابهم بما تضعه بعض زميلاتنا في العمل من مساحيق التجميل، وأكدت بأنه في كثير من الأحيان وضع الكثير من المساحيق التجميلية تجعلها عرضت للمضايقات الجنسية، وهذا ما حدث لإحدى زميلتها حيث كانت تضع الكثير من مواد التجميل، فلما رآها أحد الزائرين قال لها عروسة ماشية على رجلها وهذا تعبير عن مدى كثرة المساحيق الموضوعة على وجهها".

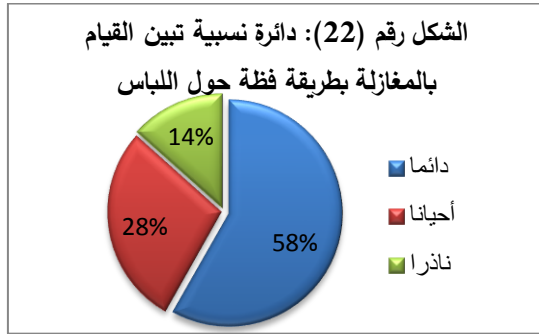
هذا ويمكن الاستدلال عن تعرض المرأة للتحرش الجنسي في بيئة العمل من خلال إبداء المتحرش إعجابها بما تضعه المرأة من مواد تجميلية من خلال استعراض ما تعرض له إحدى العاملات في المؤسسة العمومية الاستشفائية بولاية جيجل، حيث أكدت المبحوثة (ج) البالغة من العمر 35 والتي كانت تعمل في قسم أمراض النساء والتوليد بأنها تعرضت للتحرش من قبل رئيسها السابق في العمل قبل خمس السنوات الماضية، برغم من أنه يعلم بأنها متزوجة وأم لولدين في ذلك الحين، إلا أن نزواته ورغباته الجنسية منعه من التوقف عن التحرش بها ومضايقتها، حيث كان يستغل أي فرصة لإنفراد بها ويبدأ بتغزل بجمالها والمساحيق التجميلية التي تضعها والتي تزيدها جمالا ويحسد زوجها عليها، كما كان يعطيها ملاحظات عن جسدها

كزيادة في الوزن لأن الرجل يجب المرأة الممتلئة وأن زوجها لا يختلف عن ذلك حتى وإن لم يصرح بذلك لأنه رجل ويفهم طريقة تفكير الرجال. وقد أكدت في إجابتها عن السؤالين (05) (07) (أنظر إلى الملحق 03) بأن المبحوثة قد مورس عليها التحرش لفظي عن طريق التغزل بها والتلميح لها وإبداء الإعجاب بالمساحيق التجميلية التي تضعها ومن بين العبارات التي كان يتلفظ بها وضع الكحل يجعل عيونك أجمل، وبالرغم من تبني المبحوثة لأسلوب التجاهل والتصدي للمتحرش إلا أن ذلك لم يمنعه من مضايقتها بل استمر في ذلك، وقد خلفت تلك الواقعة آثار سلبية سواء نفسية كالعصبية والقلق Anxious، أو اجتماعية كالعزلة عن الآخرين وتفضيل البقاء وحيدة دون التواصل مع الآخرين، كلها مظاهر تعبر عن شعور أو معاناة الضحية والذي من شأنه أن يخلف مشاكل على المؤسسة من خلال انخفاض أدائها الوظيفي وعدم رضاها عن العمل الذي كانت تمارسه، لتقوم بالتنقل لقسم آخر يمتلك مناخ تنظيمي مناسب يساعدها على الاستقرار في بيئة العمل ويمكنها من أداء المهام الموكلة لها بالطريقة المطلوبة. في حين نجد 11 مبحوثة والمقدرة نسبتهن بـ 16.4% من إجمالي عينة الدراسة أكدن بأنه نادر ما يحدث ذلك، وهذا ما أكدت عليه مجموعة من النساء العاملات في المؤسسة من خلال إجابتهن على السؤال (05) (أنظر الملحق رقم 04) حيث أكدن بأن استفحال وإنتشار ظاهرة التحرش الجنسي Sexual Harassmen، قد يكون سببها نوعية اللباس المتحرر وكذا مساحيق التجميل والعطور، وذلك في ظل غياب ضوابط أخلاقية تسمح باستفحال هذه الممارسات الجنسية في بيئة العمل.

وكتأويل سوسيولوجي يمكن إرجاع هذه السلوكيات التي يمارسها بعض الزملاء الذكور أو المرضى وحتى الزوار اتجاه البعض من النساء العاملات إلى العلاقات الإنسانية التي تجمع فيما بينهم وإلى نوعية الاتصالات غير الرسمية التي تجمع فيما بينهم، بالإضافة إلى طبيعة العمل في مؤسسة استشفائي، مما يتيح الفرصة لبعض الرجال وبالخصوص زملائها الذكور إلى التدخل في خصوصيات النساء العاملات بشكل غير أخلاقي على اعتبارها امرأة، وليست زميلة عمل ومحاوله رفع الكلفة بينهم وسط الكثير من الأعدار مدعين بأنها حالات طبية والتي تستدعي الحياء والخجل للتحدث فيها مما يسمح بالممارسات الجنسية والمضايقات بالمرأة العاملة في العمل.

وبالرغم من ذلك نجد غالبية النساء في مثل هذه الممارسات يحرصن على إخفائها لأنها تهدد هويتهم وتشعرهن بالإهانة، وتجرح كرامتهن، وقيامهن بالصمت والتجاهل لهذه السلوكيات تؤدي إلى تفاقم هذه المشكلة وإنتشارها في مؤسسة العمل وفي المجتمع ككل، ومع مرور الوقت تصبح جزء من ثقافة المجتمع وأمر عادي ومقبول، وهذا ما تلمسناه من خلال تصريح بعضهن، تقول إحدى المبحوثات في هذا السياق: "قيام الرجل بتغزل بجمال المرأة وشكلها أصبح شيء عادي جداً في المؤسسة، كل يوم تسمع وترى شيء".

الجدول رقم (22): يوضح القيام بالمغازلة بطريقة فظة حول لباسك



الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
دائما	39	58.2
أحيانا	19	28.4
ناذرا	9	13.4
المجموع	67	%100

الملاحظ من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول رقم (22) والمتعلق بقيام الرجل بالمغازلة المرأة بطريقة فظة حول لباسها، بأن 58.2% من أفراد عينة البحث يرون بأنه دائما ما يقوم المتحرش بمغازلة الضحية بطريقة فظة حول اللباس التي تلبسه، ويمكن إرجاع ذلك إلى أسلوب ارتداء المرأة لملابسها العصرية اللافتة للنظر والتي يكون بعضها مثيرا لغريزة بعض الزملاء ضعفاء النفوس مما يدفعهم للتحرش بزميلاتهم. ويتفق مع ما ذهب إليه "مارتندال" Don Martindale " حيث قال: "يترتب على فقدان المعايير داخل مؤسسة العمل ظهور حالة من الخلط، واللبس وانعدام الأمن وتصبح التصورات الجماعية في حالة من تدهور والانحلال".¹

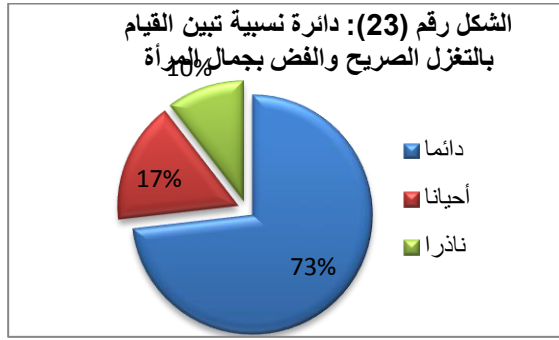
في مقابل ذلك نجد نسبة 28.4% ترى بأنه أحيانا ما يتم مغازلتهم أو إبداء تعليقات عن اللباس الذي ترتدين، وأرجعن سبب ذلك إلى أنهن يرتدين لباس محتشم ولا يثير الشبهات ولا يلفت الانتباه، و نسبة بضئيلة جدا أي ما يعادل 13.4% ترى بأنه ناذرا ما يحدث لهن ذلك، وهذا ما لاحظته أثناء زيارتنا الاستطلاعية للمؤسسة حيث حاولنا من خلال ذلك مراقبة طريقة كلامهن ولباسهن وتصرفاتهن وطريقة تواصلهن مع الرجال، الوقوف عن سبب التحرش بهنَّ وهل لهن دور في وقوعهن ضحية هذا السلوك، لأن كما سبق الذكر فالمرأة تعد سبب رئيسي في حدوث واقعة التحرش باعتبارها مثير جنسي تحرك دوافع ونزوات الرجل، لذلك كان لا بد من مراقبة تصرفاتهن وكذا طريقة لباسهن... إلخ. وقد وقفنا على ملاحظة مهمة بأن غالبيةهن يرتدن لباس محتشم بالإضافة إلى كونهن غير متبرجات، ولكن هذا لا يغفل وجود بعض النساء اللواتي كنَّ يلبسن لباس ضيق وأنهن متبرجات، فضلاً عن كونهن يتكلمن مع الرجال بشكل مغري بدون وجود رسميات في المعاملة ووضع حواجز، لذلك يمكن إرجاع سبب تعرضهن للمضايقات من الرجال إلى العوامل السابقة الذكر.

¹: طلعت إبراهيم لطفى: مدخل إلى علم الاجتماع، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، دط، القاهرة، 2002، ص 228.

ومن هذا المنطلق، يمكن القول بأن لباس المرأة يمكن أن يكون أحد الأسباب التي تدفع بالرجل للتحرش بها، صحيح بأنه يوجد حالات تكون فيها المرأة محجبة ومع ذلك تتعرض للمضايقات جنسية، ولكن في غالبية نجد النساء اللواتي يرتدين ثياب غير محتشمة هن الأكثر عرضة لتحرش الجنسي، لذلك نجد رجال الدين في الجزائر متحفظون حول القانون الذي أصدره المشرع الجزائري ضد التحرش الجنسي Sexual Harassment ضد المرأة، إذ يؤكدون بأنه يكيل بمكيلين حسب وجهة نظرهم، والذي يقضي بمعاقة الرجل المتحرش والتي تبلغ العقوبة إلى حد السجن ستة أشهر أو أكثر. فتحرش لا يقوم بها الرجل فقط، فإذا قامت المرأة بتعطر جيداً أو قامت بلباس لبس فاضح وخرجت للشارع من أجل يرى الرجال جمالها ومفاتنها، فهذا السلوك الذي قامت بها يعد تحرشاً من قبلها، لذلك المرأة تتحمل جزء من المسؤولية عن التحرش الواقع لها. وهذا يتفق مع ما ذهب إليه "نهي القرطاجي" حيث أكدت على ضرورة الابتعاد عن التبرج لأنه عامل في انتشار الرذائل، وهذا يظهر العلاقة الوطيدة والبنوية بين العري و بين ما يقع من تحرش جنسي، إذ أن هذا الفعل يبدأ من العري واللباس غير المحتشم والضيق، والذي يثير الرجل، إذ تؤكد "نوال السعداوي" بأن الإثارة الجنسية للمرأة في اتجاه الرجال لها أثر كبير على تهيج شهواته وإيقاظها أكثر مما هو عليها". ولكن بالرغم من ذلك فلا يمكن إرجاع السبب للمرأة فقط، وبأن طريقة لباسها هي التي تجعلها عرضة للمضايقات جنسية، لأنه تتعرض حتى المتحجبة لمثل هذه الممارسات، لذلك فقيام الرجل بذلك ما هو إلا أحد الآليات الاجتماعية لإخضاعها للسيطرة، لذلك فالتحرش يعبر عن العلاقة بين الفاعل والمفعول بها، وتكون المرأة في غالبية الأحيان هي المفعول بها، لأنها هي من تقع ضحية هذه الأفعال الشاذة والخارجة عن المنظومة القيمية، والتي عبر عنها "إميل دوركايم" "Émile Durkheim" باللامعيارية Normlessness الناتجة عن الخروج عن الضمير الجمعي.

ومن هنا يظهر الدور الذي يلعبه الدين في ضبط سلوك الأفراد والجماعات، الأمر الذي دفع بالعديد من علماء الاجتماع للاهتمام بذلك إذ نجد "جورج لندريج" قد أكد على أن الضبط الاجتماعي يعتبر من أهم وظائف النظم الدينية، من خلال تنشئتهم تنشئة اجتماعية قائمة على الثقافة الأخلاقية والتربية الجنسية وكيفية المحافظة على المعايير الاجتماعية، وهذا ما يتفق مع ما ذهب إليه Durkheim الذي أكد على أهمية الطقوس الدينية، وان وظيفتها الأساسية هي تأكيد السمو الأخلاقي للمجتمع وسيطرته على الأفراد من أجل تحقيق الثقافة المجتمعية، لان غياب ذلك سيقود إلى سلوكيات شاذة ومنحرفة والتي تأخذ صور متعددة ومنها التحرش الجنسي، وعليه فالدين يعد آلية لضبط الاجتماعي وله دور مهم في مقاومة شهوات النفس وكبحها.

الجدول رقم (23): يوضح القيام بالتغزل الصريح والفض بجمال المرأة



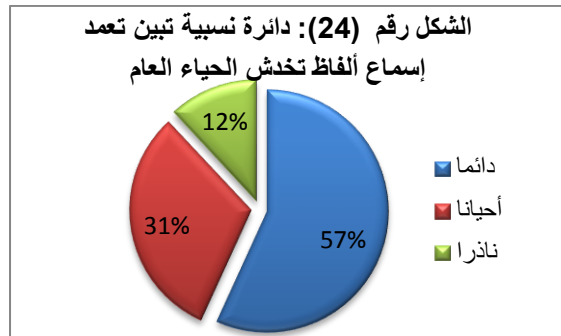
الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
دائما	49	73.1
أحيانا	11	16.4
نادرا	7	10.4
المجموع	67	%100

تشير الشواهد الإحصائية الواردة في الجدول رقم (23) المتعلقة بالعبارة: يقوم بالتغزل الصريح والفض بجمالك: بأن غالبية المبحوثات تشرن إلى الخيار دائما بنسبة 73.1% من الذين يرون بأن المتحرش يقوم بالتغزل الصريح والفض بجمال الضحية، غير أن نسبة 16.4% و 10.4% تشير إلى خيارين أحيانا نادرا ما يتم التغزل الصريح والفض بجمالهن، وهذا ما أكدت عليه مبحوثة (ح) والتي تبلغ من العمر 27 سنة غير متزوجة، حيث أقرت بأنها تعرضت للتحرش اللفظي من قبل زميل لها بالعمل وهو رجل متزوج، في الثلاثينيات من عمره إذ يبلغ من العمر حوالي 33 سنة، وهذا منذ ثلاثة أشهر بعدما تم تحويله للقسم الذي تعمل فيه بدأ يتحرش بها لفظيا ثم أصبح يعطيها ملاحظات عن جسدها كأن يقول لها بأنك تحتاجين إلى زيادة في الوزن، وفي بعض الأحيان كان عندما يجدها غاضبة يقول لها بصريح العبارة: "علاه الغزال زعفران، عندك خانة وبين نبغي أنا وكذا الحلوة، الزين، الشابة... إلخ"، ناهيك عن استعماله لبعض العبارات المخجلة والتي تعبر عن التغزل الصريح بجمال المبحوثة، وما كان عليها حسب إجابتها عن السؤال (06)، (أنظر للملحق 03) إلا تبني إستراتيجية الصمت وهي أكثر الاستراتيجيات التي تتبناها غالبية النساء وبعض النظر على المستوى العلمي أو على الحالة الاجتماعية فقليل من النساء من يمتلكن الجرأة والشجاعة لمواجهة المتحرش والتي سمحت بتغلغل هذه الظاهرة في كل الأماكن وامتداده لبيئة العمل. لذلك ظلت صامته فلم تخبر أحد من زملائها ولا عائلتها، ولم تفكر حتى في تقديم شكوى ظنا منها أنها ستصبح حكاية للزملاء، حتى أنها لم تفكر في تغيير العمل أو المصلحة لأن ذلك يتطلب وساطة وكذا أقدميه في عمل وقد كانت حديث في عملها، فإن فعلت ذلك تطرد بالتأكيد لتجنب الفضيحة للمؤسسة وكذا لأن هذا المتحرش يملك وساطة في المصلحة التي أعمل بها، وكذا لا تستطيع أن تثبت واقعة التحرش اللفظي لأنه يستغل الفرصة التي نكون على إنفراد أو في فترة الاستراحة ويقرب ويقولها بهامس لذلك لا ينتبه أي أحد من الزملاء على ذلك لذا فمن الصعب أن تقوم من تقدم الشكوى كونها لا تمتلك شهود الواقعة الأمر الذي جعلها تتحمل هذا الوضع المأسوي والذي جعلها تفقد طعم الراحة لأنها تعيش تحت وطأة الشعور بالذنب وتأنيب

الضمير، بسبب ضعفها وخوفها من وصمة المجتمع، لذلك فهي لا تزال حتى وقتنا الحاضر تعاني من مضايقات زميلاها ولم تستطع أن تقوم بتقديم الشكوى عن تعرضها للتحرش ولا تفكر في ترك العمل، وهذا المناخ الذي تعمل فيه وغير مناسب سبب لها الكثير من المشاكل كفقدان الثقة في نفسها، لأنها تشعر بأنها المسببة لهذا المشكلة وجعلها عصبية وتغضب بدون سبب، وفي الآخريين وخاصة الرجال لأن الوقعة جعلتها تضعهم في نفس الخانة وتشعر بالاشتمزاز منهم.

وتأسيسا لما جاء في الشواهد الإحصائية، في الجدول رقم (23) فإن التحرش اللفظي يأخذ أشكال متباينة ولعل أبرزها قيام المتحرش بإبداء إعجابه بشكل فض بجمال المرأة، وهذا له مبرراته لأن الرجل بنسبة كبيرة، تستميله المرأة الجميلة، لأن تفكيره يركز بدرجة كبيرة على الجانب الشكلي للمرأة من أجل إشباع رغباته الجنسية، فهو ينظر لها كأنها وعاء لتفريغ هذه الشهوات الجنسية، وهذا ما أكده "إبراهام ماسلو" **Abraham Maslow** حيث يرى بأن الأفراد الذين لم يحققوا تلك الحاجات من الأمن، الغذاء والجنس فسوف يقومون بترجمة تلك الأفعال إلى ممارسات بهدف الوصول إلى تحقيق هذه الحاجات فيزيولوجية عبر ما يعرف بالجنس.

الجدول رقم (24): يوضح تعمد إسماع ألفاظ تحرش الحياء العام



النسبة المئوية	التكرار	الاحتمالات
56.8	38	دائما
31.3	21	أحيانا
11.9	8	ناذرا
%100	67	المجموع

تكشف لنا الشواهد الكمية الواردة في الجدول أعلاه والمتعلقة بمدى تعمد المتحرش إسماع المرأة لألفظ تحرش الحياء العام في المؤسسة الاستشفائية، يظهر جليا بأن غالبية المبحوثة قد أقررن بأنه دائما ما يحدث ذلك، وذلك بنسبة 56.8% بما يعادل 38 مبحوثة، في حين نجد 31.3% من إجمالي عينة الدراسة قد أكدن بأنه أحيانا ما يحدث ذلك، أما نسبة الأخيرة والمقدرة 11.9% بما يعادل 8، فتشير إلى الخيار ناذرا ما يتعمد إسماعك ألفاظ تحرش الحياء العام وتمس العادات والتقاليد.

ويمكن تفسير ذلك بأن كثرة مزاح العاملة مع زملائها يعد سبب رئيسي في التحرش بها من خلال إلقاء النكات والألفاظ، والتي قد يكون بعضها غير أخلاقي والتي قد تتحول إلى تجاوزات وفقدان احترام الذي ينبغي تواجهه مابين زملاء العمل وبالتالي فإن المزاح المبالغ فيه يمثل تحرشا لفظيا. وهذا ما أقرت بها المبحوثة

(ي) في المقابلة، وهي فتاة عزباء تبلغ من العمر 30 سنة، والتي تعمل بقسم مصلحة الأطفال الرضع حيث تعرضت فعلا إلى بعض التحرشات الجنسية اللفظية، وهو ما يمكن إدراجه ضمن خانة العنف اللفظي حيث كان رئيسها يحاول شد انتباهها إليه لكن بدون جدوى، لأنها كانت دائما تتجاهله، ففي البداية كان يرمقها بعض النظرات الغريبة والتي تعبر على مدى شهوته ورغبته في الحصول عليها، بعدها أصبح يقوم بإلقاء تلميحات لفظية على السبيل المزاح مثل: SLT "الزين كيفاش، وعندما لا ترد عليه يقول: واش لعمر متردش، يا حليينا بخزرة يا شابة".

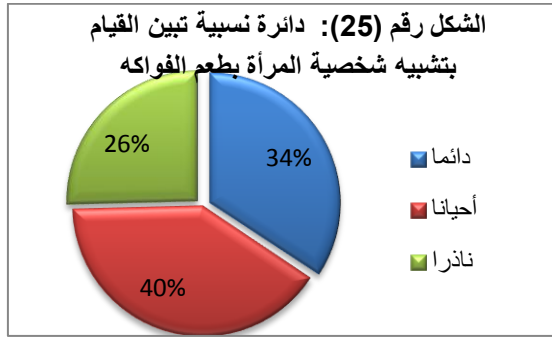
يتضح لنا من خلال هذه الحالة بأن رئيس العمل كان يقوم بمغازلة المبحوثة التي كانت رافضة لكل تلك السلوكيات التي يقوم بها، والتي يحاول من خلالها كسبها إلى صفه، ولأنها ربما الوحيدة من جميع زميلاتنا التي رفضته وعبرت عن هذا الرفض بالكثير من الأساليب، وخاصة أسلوب التجاهل بالإضافة إلى قيامها باستمرار بتجنب التحدث معه، ولهذا السبب زاد إصراره فبعث إليها بعض زميلاتنا والمقربات منه أيضا لتقنعها بالخروج معه، إلا أنها رفضت بشدة، وبرغم من إخباره بأنها مرتبطة، وهذه إستراتيجية لتجنبه، ومع هذا واصل المعني إلحاحه في طلب الخروج معها دون جدوى، فكل مرة يرسل إحدى العاملات لعلها تقنعها، وبما أن المعني قد اعتاد أخذ كل ما يريد دون عناء لكنه اصطدم بالمبحوثة التي قاومته ورفضت عروضه ولم تحف من فقدان منصبها، وبالرغم من أنه لم يتجرأ أن يطلب ذلك بأسلوب مباشر، إلا أنها فضلت تغيير القسم الذي تعمل به والتخلص من كل تلك الضغوطات التي تتعرض لها سواء من رئيسها الذي لم يشعر بالملل من رفضها الدائم له مع علمه بأنها مرتبطة كما أدعت هي، ولا زميلاتنا الواقفات معه واللواتي يحاولن تغيير وجهة نظرها، وقد فضلت عدم إخبار أي أحد من أسرته عن هذه الواقعة لأنها تشعر بالخجل وتعتبرها عيب.

ومن هذا المنطلق، فإن هذه الحالة تتفق مع ما جاء به أصحاب الاتجاه التنظيمي الذين أكدوا على أن بروز التحرش الجنسي sexual harassmen وبمختلف أشكاله راجع إلى عوامل بنائية تدعم التفاوت في حيازة القوة بين الأطراف، وعلى رأسها غياب اللوائح القانونية الردعية التي من شأنها أن تقلل من وطأة المشكلة، ففي غالبية الأحيان عندما يكون المتحرش هو رئيس العمل، فإنهم يتجنبون إصدار إنذار للمعني، ويجبرون المرأة على التزام الصمت، وفي بعض الأحيان يقومون بفصلها من عملها بدل معاقبة الجاني.

وتأسيسا لما سبق، وبناء على الأرقام الإحصائية الواردة في الجدول يتضح جليا بأن غالبية المبحوثات قد تعرضن للمضايقات جنسية من خلال استخدام ألفاظ تخل بالأدب العام، ومنافية لعادات وتقاليد المجتمع الجزائري المحافظ، وظهور مثل هذه السلوكيات داخل المؤسسة الاستشفائية يعبر عن العديد من الإشكاليات، إذ يعكس حالة من اللامعيارية Normlessness، والتي أرجعها "Durkheim" إلى عدم قدرة

الفاعل على مواجهة التوترات الأخلاقية وعن وجود خلل في المنظومة القيمية للمجتمع. ومن هنا يتبين بأن الممارسات والسلوكيات منتشرة بشكل كبير في المجتمعات القائمة على السلطة الأبوية Patriarchy، التي يستغل فيها الرجل هذه السلطة لفرض السيطرة والهيمنة في البيئة التنظيمية، لذلك فقيام الرجل باستخدام مصطلحات وألفاظ تخدش الآداب العامة للمجتمع، ما هي إلا وسيلة لتعبير عن النظرة الدونية الاستعلائية للمرأة، باعتبارها الطرف الأضعف في معادلة (الرجل/المرأة)، وأنها وعاء للمتعة الجنسية، وذلك بدعم من القيم والعادات والتقاليد السائدة في المجتمع الجزائري، وهذا ما أكد عليه "فيزا جيرالد" إذ أكد بأن هدف الرجل من التحرش الجنسي هو فرض السيطرة والسيادة، لأنه قليل أئين يكون هدفه من هذه التصرفات هو إشباع الرغبة الجنسية، بل وسيلة لانتهاك خصوصيتها وإهانة كرامته وتحقيرها.

الجدول رقم (25): يوضح القيام بتشبيه شخصية المرأة بطعم الفواكه



الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
دائما	23	34.3
أحيانا	27	40.3
ناذرا	17	25.4
المجموع	67	%100

يتضح من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول رقم (25)، والمتعلقة بالعلاقة بالعبارة: يقوم بتشبيه شخصيتك بطعم الفواكه (لذيذة، حلوى)، بأن معظم المبحوثات وبنسبة 40.3% قد أشرن للخيار أحيانا، حيث نجد بأنه أحيانا ما يقو الرجل بتشبيه الشخصية العفوية والضحوكة بأنها حلوى، والشخصية التي تتميز بحلاوة اللسان باللذيذة أو العسل أو السكر... الخ، ويستخدمونها في غالبية الأحيان كمزحة، ولكن الكثير منهن يرفضن مثل هذه التسميات التي تحمل في طياتها بوادر التحرش الجنسي بهن، ونسبة 34.3% يؤكدن بأنهن دائما ما يتم تشبيه شخصيتهن بطعم الفواكه (لذيذة، حلوى)، ونسبة 25.4% أي ما يعادل 17 ترى بأنه ناذرا ما يحدث لهن ذلك.

وفي هذا السياق تقول السيدة (ك) البالغة من العمر 28 سنة بأنها تعرضت للعديد من التحرشات الجنسية ومن قبل أشخاص مختلفون مرضى، زوار وزملاء في بدايات عملها وأرجعت سبب ذلك لمظهرها، ولكن حسب قول الضحية بأنها تملك الحرية الشخصية تلبس ما تشاء وتفعل ما تشاء، فإذا كان الرجل ينظر للمرأة كأداة لإشباع غرائزه الجنسية فحتى وإن كنت متحجبة سأعرض للمضايقات، وأنها تعرف العديد من النساء متحجبات ومحتشمات قد تعرضن للتحرش فإن لم يكن من الزملاء فمن المرضى والزوار

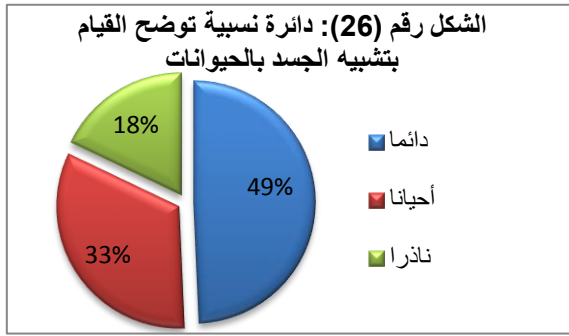
لذلك فلا يوجد مسوغ للتحرش الجنسي، فبالرغم من تعدد الأسباب فلا يحق لأي شخص أن يتحرش بك ويضايقك بدون إرادتك، فإذا كان الرجل حسب قولها يستغل أي فرصة لمضايقة النساء من أجل إشباع رغباته ونزواته الجنسية ولا يتحكم في هذه النزوات فهو لا يختلف عن الحيوان فالغرائز هي التي تحركه، لذلك فلست الملامة بسبب مظهرها الخارجي لأنه لا يعبر عن شخصيتها، فبرغم من تعرضها طيلة خمس سنوات لتحرش من قبل العديد من الرجال، وكان في غالبية التحرش الجنسي الذي تعرضت له عبارة عن نظرات فاحصة للجسم، أو عبارة عن كلمات غزل مثل: الحلوة، العسل، العزيزة، حتى أن البعض يطلق مصطلحات الفواكه كالتفاحة أو الفراولة. وقد أكدت من خلال إجابتها عن السؤال (07) (أنظر للملحق 03) بأنها قد تبنت إستراتيجية التجاهل بسبب عدم إعارتها أي اهتمام لهذه الواقعة واعتبارها شيء عادي في مكان العمل، وكل النساء يتعرضن له، وكذلك أرجعت سبب عدم تبليغها إلى عوامل ترتبط بنظام العمل في القطاع الصحي بصفة عامة، والمؤسسة العمومية الاستشفائية بولاية جيجل بشكل خاص والتي تفتقد للإجراءات الإدارية الواقعية لمنع وقوع مثل هذه السلوكيات، وبالتالي عدم جدوى من التبليغ، ناهيك عن غياب أدلة ملموسة يمكن أن أثبت من خلالها تعرضي لمضيقات جنسية، لأنه في حالة قمت بالتبليغ فسوف تحتاج دليل لذلك، حتى أن زملاء العمل سيرفضون الشهود خوفاً على مناصبهم أو عدم رغبتهم في التورط فمثل هذه القضايا التي تدخل في نطاق العيب. وهذا ما يتفق مع دراسة "أمل سالم العوادة" والتي أكدت بأن 32.7% من اللواتي يؤكدن بأنه ليس هناك جدوى من الإبلاغ عن الواقعة، وأرجعت ذلك إلى طبيعة الإجراءات التي تتخذها الجهات المعنية في حالة الإبلاغ، وهذا ما صرح بها "رئيس تسيير الموارد البشرية والمنازعات" حيث أكد بأن التحرش الجنسي يعتبر مشكلة حقيقية تهدد المؤسسة الاستشفائية محمد الصديق بن يحي بولاية جيجل، حيث قال: "صحيح بأنه لا نتلقى تليغات كبيرة حول هذه الواقعة، وهذا راجع لأن القضية في حالة الإبلاغ تتوجه القضية للمحكمة، لذلك فالضحية مجبرة على الحضور للمحكمة بشكل شخصي ولا يمكن للمؤسسة أن تتوب عنها، الأمر الذي يجعلها تفضل التزام الصمت وعدم الإبلاغ عنها". هذا وقد أكد المسؤول بأن المؤسسة تتخذ جملة من الإجراءات في حالة تبليغ عن هذه الواقعة، وأن هذه الإجراءات تختلف باختلاف المتحرش فإذا كان المتحرش عبارة عن زائر فمن الطبيعي عدم القدرة على إصدار أي إجراء ضده خاصة إذا لم يتم التعرف عليه، أما إن كان المعتدي هو أحد المرضى فإن المؤسسة تقوم بتوجيه له تحذير شفوي، ولكن إن كان المتحرش زميل في العمل أو مسؤولاً في المؤسسة فالإجراءات تكون أكثر تعقيداً لأنه قليل أئين يتم تبليغنا بمثل هذه الحالة وإن تم التبليغ بذلك فإن الموظفون والموظفات الذين يتحرشون بزملائهم وزميلاتهم (كلا الجنسين) سيتعرضون إلى عقوبات صارمة بعد تطبيق الإجراءات التحرش الجنسي التي سيتضمنها المشروع التمهيدي المتعلقة بقانون العمل ولعل أهمها: توجيه

تنبه أو إنذار شفوي، الفصل من العمل، الخصم من الراتب الشهري، تحويله لقسم آخر، تحويل المعتدي على الحكم.

وتأسيساً لما سبق، يتضح بأن النساء يتعرضن للمضايقات جنسية تبدأ بالملاطفة والمداعبة كتشبيه شخصية الأنثى بطعم الفاكهة، وتنتهي في كثير من الأحيان إلى الدعوة لممارسة الجنس، وفي معظم الحالات لا يتم الإبلاغ عن الواقعة، بسبب إلقاء اللوم على المرأة وبأنها من حاولت استمالة الرجل وإغوائه، لذلك فهذا القمع الجنسي ما هو إلا أحد الآليات التي يستخدمها الرجل لفرض سيطرته وهيمنته على المرأة، وهذا ما ذهب إليه التوجه النسوي حيث ترى "النسويات المركسيات" بأن تحقيق المساواة بين الجنسين يتطلب ضرورة مشاركة النساء في السلطة سواء بالمنزل أو في العمل عن طريق إلغاء التمييز في المعاملة، وهذا ما أكد عليه أصحاب "التيار الراديكالي" إذ يرون في هذا السياق بأن ظهور التحرشات والمضايقات الجنسية في بيئة العمل يعد أحد مظاهر السيطرة على الجنوسة، وقد أرجعوا سبب هذه الممارسات إلى كثرة الاختلاط بين الجنسين وطبيعة العلاقة بينهما، خاصة إذا كان المتحرش صاحب سلطة في المؤسسة، إذ يقوم باستغلال سلطته من أجل القيام بتلك الممارسات، لذلك فالأبنية القائمة على الهرمية الجندرية تسهل السيطرة على النساء وعلى جنوستهن. وهذا ما أكد عليه "ميرتون" من خلال دراسته للامعيارية، بأن الأشخاص الذين يواجهون صعوبات في تحقيق مستويات طموحهم من خلال المستويات المشروعة قادرون على استخدام وسائل غير مشروعة لتحقيق آمالهم¹، وهذا ما نجده في الكثير من الأحيان سائد في المؤسسات حيث نجد الرجل في الكثير من الأحيان يقوم بسلوكيات غير أخلاقية أو نسمة غير سوية كالتحرش الجنسي ليس بمهداف إشباع غرائزه وميولاته الجنسية وإنما الهدف منه هو ممارسة السلطة وفرض سيطرته على المرأة باعتبارها الطرف الأضعف. لذلك فقد يلجأ سواء الرئيس في العمل أو زميل إلى قيام بمضايقات جنسية بغرض فرض سيطرته على المرأة واتخاذها كأداة ضغط ومساومتها من أجل الوصول إلى طموحاته.

¹ طلعت إبراهيم لطفى: مرجع سبق ذكره، ص 231.

الجدول رقم (26): يوضح القيام بتشبيه الجسد بالحيوانات



النسبة المئوية	التكرار	الاحتمالات
49.3	33	دائما
32.8	22	أحيانا
17.9	12	نادرا
%100	67	المجموع

تشير معطيات الإحصائية الواردة في الجدول رقم (26) إلى أن معظم المبحوثات يؤكدن بأنه دائما ما يقوم المعتدي بتشبيه جسم الضحية بالحيوانات (غزالة، زرافة، حمامة... الخ)، وذلك بنسبة قدرت بـ 49.3% بما يعادل 33 مفردة، في حين نجد 32.8% من إجمالي عينة الدراسة يؤكدن بأنهن أحيانا ما يتم تشبيه شكلهن بالحيوانات، ومن بين ما يقال لهن حسب تصريحات بعض المبحوثات: "واش بيه الغزال راه زعفان، الله يبارك غزالة، والله راكي حمامة، الله يبارك لا طاي حوته هذه خانة ولا ذبابة"، غير أن نسبة 17.9% من إجمالي عينة الدراسة يشرن إلى الخيار نادرا ما يحدث لهن ذلك.

ويمكن الإستدلال على النتائج الموضحة في الجدول إلى إحدى الحالات، حيث أقرت المبحوثة (م) وهي سيدة متزوجة وأم لثلاثة أولاد، تبلغ من العمر 33 سنة بأنها تعرضت للتحرش الجنسي من قبل رئيس مصلحة سابق، تقريبا منذ ستة سنوات أي في بدايات عامها في المؤسسة، وهو رجل في الأربعينيات من العمل، متزوج وله أربعة أولاد، في البداية كانت تظهر عليه أنه شخص يمتاز بالصرامة الشديدة. بدأت المضايقات بعدما كان يقوم في الأسابيع الأولى من عملها بانتقادها وإلقاء اللوم عليها على أبسط الأخطاء، ولكنه سرعان ما بدأ في التغير من طريقة معاملته حيث أصبح يبدأ بالإطراء على العمل الذي تقوم بها، وفي بعض الأحيان يلقي بعض النكت الذي يخفي من وراءها رغبته في الحصول عليها، وكان يقول لها: "أنت غزالة، أنت حمامة، الرجل الذي تزوجك محظوظ بك، ويقول أيضا: إنك مثل الزرافة لو أنك تزيدين في الوزن وتصبحي بطبوبة تصبحين مغرية لزوجك"، في بداية كانت تتجاهل تلك الكلمات ولا تعيرها اهتمام ولكن في أحد الأيام كانت جالسة أثناء فترة الراحة، وبدون سابق إنذار وجدته جلس أمامها، وإذا به يحاول أن يمسك يدها، فقامت مباشرة بإبعاد يده بالقوم، والصراخ في وجهه إن قام بإعادة مثل هذه التصرفات ستقوم بالإبلاغ عنه للإدارة، ومن ذلك اليوم لم يقترب منها، ولم يعد على حد قول المبحوثة يتحدث معها إلا في إطار العمل خوف من الفضيحة والإساءة لسمعته بين زملائه وكذا وصول هذه

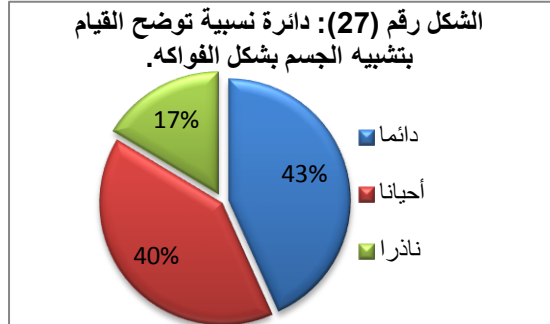
الحادثة إلى زوجته فتتوتر علاقته الأسرية، وبهذا تمكنت من معالجة الوضع والتخلص من مضايقاته وذلك عن طريق المواجهة الثقة في النفس وتحمل للمسؤولية.

تبين من خلال الحالة بأن المبحوثة في بداية عملها تعرضت لعنف اللفظي في الأيام الأولى من عملها، حيث كانت تتلقى التوبيخ والانتقادات بدون وجود مبررات لذلك، ولكن سرعان ما بدأ في تغيير أسلوبه من أجل استمالتها وكسب ودها والحصول عليها، فبدأ يتحرش بها لفظيا عن طريق المجاملة في المعاملة والإطراء عليها، وفي بداية تبنت الضحية أسلوب التجاهل ولتزمت الصمت، ولكن المتحرش قد تمادى في تصرفاته حيث حاول إمساك يدها بالقول لينتقل بذلك للتحرش الجسدي، وهنا كانت رد فعل الضحية مختلف عن سابقتها حيث تبنت أسلوب المواجهة والتهديد، وبهذا نلاحظ بأن الضحية من خلال طريقة تعاملها مع هذه المشكلة قد تبنت في البداية إستراتيجية التجاهل ولكن سرعان ما غيرت طريقة تعاملها مع هذه الوضعية فبعد قيام المتحرش بمحاولة مسك يدها، قامت بتصعيد ردت فعلها إذ أنها قامت بتهديده بالإبلاغ عنه، الأمر الذي جعل المتحرش يتوقف عن مضايقتها بعدما كان يستغل أي فرصة للتقرب منها عن طريق مجاملتها والإطراء عليها، وهنا يظهر جليا ثقة المرأة في نفسها وعدم خوفها على سمعتها وردت فعلها سمحت لها بحل المشكلة بطريقة ذكية وشجاعة كبيرة.

وتأسيسا على ما ورد أعلاه، يمكن القول بأن المرأة تتعرض للقهر الاجتماعي والعنف، ومع ذلك نجد حالات قليلة أين تقوم بالإبلاغ عن هذه السلوكيات، حيث أن غالبية المبحوثات يفضلن الصمت والسكوت، فحسب وجهة نظرهن فإن المرأة هي الطرف الأضعف ولا تملك القدرة على المقاومة والتصدي لهذه الممارسات الشاذة لذلك تفضل السكوت، وهذا له مبرراته بسبب النظرة الدونية للمرأة لا تزال لوقتنا الحاضر في ظل السلطة البطريكية التي تنظر للرجل على انه لا يخطأ وتحمل المرأة مسؤولية أي مشكلة تتعرض لها، وهو ما يطلق عليه في الدراسة السوسيولوجية مصطلح الوصمة الاجتماعية، فحسب "جوفمان" "Gohhman" فإن الفرد يصبح في حالة تربطه علاقة متدنية تجرده من أهلية القبول الاجتماعي، وهذا ما يحدث للضحية في حالة إبلاغها وتصريحها بوقوعها تحت وطأة المضايقات الجنسية في بيئة العمل، إذ أنها تتعرض للوصم أي أنه ينسب لها سبب وقوعها لتحرش الجنسي وأنها هي التي سمحت بحدوث ذلك، كونها تتميز بالانحطاط الخلقي حتى وإن كانت ليست المذنبه وإنما ضحية، وبطبيعة الحال فإن المرأة المتحرش بها تشعر بان المجتمع أصبح ضدها وينظر لها نظرة المجرمة وأنها المذنبه، الأمر الذي يجعل المرأة تشعر بالاغتراب عن المجتمع وعن الزملاء العاملين معها، ناهيك عن شعورها بالاغتراب الوجداني (الذاتي) وهو اخطر أنواع لاغتراب الذي قد يتعرض فرد لها لأنها تجعله يعيش في حالة من الكآبة والعزلة والتي قد تصل في بعض الأحيان إلى التفكير بأنه لم يعد مرغوب فيه في هذا المجتمع أن وفاته أفضل المآسي والأوجاع والآلام التي

يشعر بها. ونظرا لهذه التدايعات السلبية سواء من الناحية النفسية أو الاجتماعية أو المعنوية، فالمرأة مطالبة بكسر حاجز الخوف Anxiety من أجل التصدي لهذه السلوكيات اللااخلاقية.

الجدول رقم (27): يوضح القيام بتشبيه الجسم بشكل الفواكه



الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
دائما	29	43.3
أحيانا	27	40.3
ناذرا	11	16.4
المجموع	67	100%

يتضح من خلال البيانات الإحصائية الواردة في

الجدول رقم (27) والمتعلق بقيام الرجل بتشبيه جسد المرأة بشكل الفواكه (تفاحة، فراولة... الخ) إلى أنه دائما ما يقوم المتحرش بتشبيه جسم الضحية بشكل الفواكه (تفاحة، فراولة... الخ) وذلك بنسبة قدرها 43.3% من إجمالي عينة الدراسة، فمن بين ما يقال لمن حسب تصريح بعض المبحوثات: "خودك حدود الفراولة، هذه فراولة ولا حدود، الله يبارك لا طاي تفاحة"، غير أن نسبة 40.3% من إجمالي عينة الدراسة يؤكدن بأنه أحيانا ما يقوم المتحرش بتشبيه جسم الضحية بشكل الفواكه، و نسبة 16.4% يرون بأنه ناذرا ما يحدث لمن ذلك، وبالرغم من هذه الممارسات فإن الرجل لا يتعرض لعقوبة في حالة تم الإبلاغ عنه، وهذا راجع التشويه المجتمعي في الجزائر، والقائم أساساً على تشويه صورة المرأة التي تعرضت لمضيقات الجنسية وتفهم الرجل وخلق الأعدار له.

والملاحظ من خلال الشواهد الرقمية الواردة في الجداول، والمتعلقة بتشبيه أو تمثيل جسد المرأة بطعم الفاكهة أو شكلها أو حتى بالحيوانات له دلالاته السوسيو-رمزية حيث نعلم بأن الجسد كيان بيولوجي ثقافي اجتماعي يحتوي على عقل صانع العديد من التصورات والإدراك والاتجاهات الفكرية التي تتبدى وتتضح من خلال نماذج سلوكية ثقافية تتم من أجل ضبط هذا الجسد أو السيطرة عليه، يتضح ذلك خاصة في نطاق الدراسات العالمية والاهتمام الكبير الذي توليه الحركة النسائية العالمية بموضوعات المرأة والأنوثة، والعلاقة بين الجنسين، وقضية النوع، والذكورة والأنوثة، وقد نجد العديد من علماء الاجتماع اهتماما كبيرا لأهمية الجسد وعلاقته بالمحيط الاجتماعي أمثال العالم الفرنسي "Émile Durkheim" ومارسل موس Mauss Marcel وروبرت هرتز Hertz Robert، وقد تخطى ذلك إلى الاهتمام بالمعنى الاجتماعي للجسد حيث لم يعد الجسم كيانا فيزيولوجيا محضا، بل أصبح هذا الكيان عاكسا لمعاني اجتماعية متنوعة تعد نتاج تفاعل هذا الجسم بالبيئة الاجتماعية المحيطة، وهذا ما فسر بعض التصورات الفكرية الجديدة المتأثرة بالتيارات

المادية التي تعتبر جسد الفتاة أداة إستراتيجية لتحقيق الأهداف المادية وفق متطلبات السوق الرجالي *Objet Comme Feminin Corps*¹، لذلك فجسد المرأة يحمل الكثير من الدلالات والرموز حيث لا يزال الكثير من الرجال يختلون المرأة في حدود جسدها، واختزال لهذا الجسد إلى بعده الجنسي، المرأة مجرد جنس، أو أداة للجنس ووعاء للمتعة، هذا الاختزال يؤدي مباشرة إلى تضخم البعد الجنسي لجسد المرأة، بشكل مفرط، وعلى حساب بقية أبعاد حياتها.

لذلك فأمر يتطلب ضرورة امتصاص الفجوة الموجودة بين الجنسين (ذكر/أنثى) ليس فقط في البيئة التنظيمية وإنما على مستوى المجتمع ككل، إذ نجد المجتمع الجزائري ذكوري بالدرجة الأولى، وهذه الثقافة الذكورية ترى دونية في المرأة، وبعبارة أخرى تقوم بتقزيم المرأة وأنها تابع للرجل لذلك لا بد ن تغيير هذه النظرة، وهذا ما قد أكد عليه الاتجاه النسوي *Feminism* الذي أقر بتقسيم التحرش على أساس نوع (الجندر) حيث يكون هناك تقسيم قائم بين الرجل والمرأة تعطى فيه الأولوية للجنس الذكوري، ويظهر من خلال رموز ترتبط بوضوح بلفظ مشفر ثقافيا، بالحركات والإشارات التي ترافق اللفظ وإيماءات الوجه تشكل أداة تواصل فعالة جدا دون أن يكون بالمقابل تقديم لائحة دقيقة بها، وبذلك فهذا الشكل يرتبط بالتعليقات على المرأة في أماكن العمل من ناحية الشكل والهئية ويتأسس ذلك على صورة الجسد في الذهنية العامة للأفراد، والتي تقوم في الأساس على أن المرأة أداة جنسية، ووعاء لإشباع الرغبات الجنسية.

وتأسيسا لما سبق، يمكن القول بأن المرأة ليس مجرد وعاء جنسي أو جسد بيولوجي وإنما إنتاج اجتماعي، تاريخي، ثقافي ناتج عن الصراع القائم والهيمنة الكورية المتجذرة في المجتمع الجزائري والذي عمل على تمهيش المرأة والنظرة إليها نظرة أحادية تقتصر إلا على الجنس إهمال الأدوار الأخرى في المجتمع.

2.2.1. عرض وتحليل البيانات الخاصة بالتحرش الرمزي بالنساء العاملات في المؤسسة العمومية

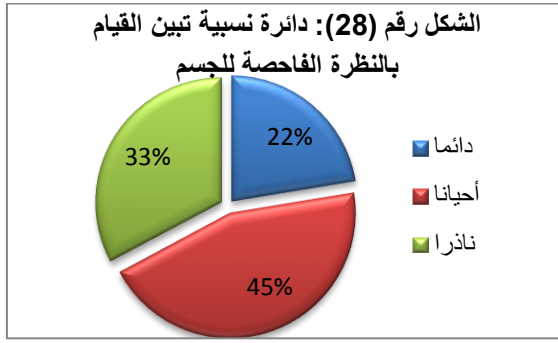
الاستشفائية الجزائرية:

يعد التحرش الرمزي من أقدم وأكثر أشكال التحرش الجنسي فهو لا يحتاج لكلمات ليبر فيها الرجل عن مدى رغبته في الحصول على فريسته، إذ يعد مجال يضم مجموعة من المظاهر كتقديم هدايا، رسائل جنسية، التعابير الرمزية مثل الغمز، القبلات المتطائرة، وكذا النظرات الشهوانية.

وعليه سنحاول فيما يلي عرض آراء أفراد عينة الدراسة إزاء التحرش غير لفظي بالنساء العاملات في المؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية كالتالي:

¹: بوزيدي سولاف: "إشكالية الشرف لدى المرأة"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 16، الجزائر، ديسمبر 2014، ص 114.

الجدول رقم (28): يوضح القيام بالنظرة الفاحصة للجسم



الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
دائما	15	22.4
أحيانا	30	44.8
ناذرا	22	32.8
المجموع	67	%100

حسب الدلائل الرقمية الواردة في الجدول رقم (28) والمتعلق يقوم بالنظرة الفاحصة لجسمك، بأن هناك تفاوت في الإجابات حيث نجد نسبة التي تشير إلى خيار أحيانا قد بلغت 44.8% من إجمالي عينة الدراسة يرون بأنه أحيانا ما يقوم المتحرش بالنظرة الفاحصة لجسم المرأة، ويكون من خلال قيام المتحرش بالتحديق بشكل مقصود في وجه المرأة يتحرش بها بنظرات تحمل قدر من الوقاحة وقلة الأدب أو النظر يكون مركز على أجزاء معينة مثيرة في جسمها التي ينظر إليها ويتحرش بها، ونسبة 32.8% تقر بأنه ناذرا ما يتم تعرضها للمضايقات من خلال النظرة الفاحصة لجسدها، في حين 22.4% من إجمالي عينة الدراسة تأكدن بأنهن دائما ما يحدث ذلك لهن.

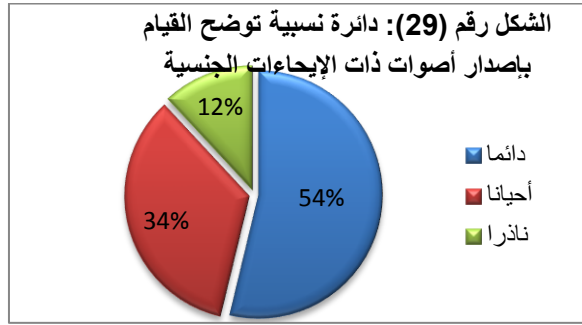
ويمكن الاستدلال بإحدى ضحايا التحرش (ن) وهي عزباء تبلغ من العمر 25 سنة تعمل ممرضة في قسم تابع لمصلحة الأطفال بأنها تعرضت للتحرش الجنسي في عملها قبل سنة من طرف زميل لها في العمل، وهو رجل في الثلاثينيات من عمره، هيئته توحى بأنه زير نساء بمعنى يجب مضايقة النساء، وكان التحرش رمزي أو إيمائي في بداية الأمر، من خلال نظراته الفاحصة لجسد الضحية من خلال مراقبتها وترصدها والمكان الذي تذهب إليه يبقى يتتبع فيها بنظراته التي تحمل إيحاءات جنسية، وكان في بعض الأحيان يقوم بالغمز، واستمر الوضع على حاله لمدة شهرين، ولكن بعد فترة من الزمن أصبح يتحرش بها لفظيا كإبداء إعجابها بطريقة لباسها، وكذا عيونها وفي بعض الأحيان يقوم بمناداتها ميمي كتدليل لها، ولكنها لم تبدي أي ردت فعل عنيفة ليس لأنها راضية عن ذلك، وإنما راجع لخوفها على سمعتها ولم تستطع إثبات ذلك، لذلك فضلت التزام الصمت ولم تخبر حتى زملائها ولا رؤسائها في العمل، ولا حتى أفراد أسرتها لأنها تشعر بالخجل من هذه الواقعة. ويرجع سبب ذلك حسب وجهة نظرها إلى أن الجهات المعنية لا تتخذ أي إجراءات ردية لذلك، ولعل هذا ما تلمسناه مع ما صرح بها رئيس تسيير الموارد البشرية والمنازعات حيث أكد بأنه لا يوجد نص تشريعي أو تنظيمي في قطاع العمومي يستخدم عبارة التحرش الجنسي، ولكن هذا لا ينفي غياب ذلك لأننا نجدها قد وردت ضمناً في الدستور والقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حيث

نصت المادة 180 منه على ما يلي: تعتبر على وجه الخصوص، أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة إذا قام الموظف بما يأتي: ... ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل...، وعليه فالتحرش الجنسي الممارس ضد الموظف أو غيره سواء كان لفظياً، أو رمزياً أو فعلياً يعد عنف ضد الإنسان وكرامته، هذا ولا ننسى قانون العقوبات الجزائري الذي نص في المادة 341 مكرر على أنه يعاقب كل شخص يستغل وظيفته أو مهنته عن طريق التهديد أو الإكراه بممارسة ضغوط عليه قصد إجباره على الاستجابة لرغباته الجنسية.

وفي هذا السياق، يرى خبراء علم النفس بأن تشكل الشخصية الإنسانية كلاً متكاملًا في جميع جوانبها العقلية، الجسدية، النفسية، البدنية والاجتماعية. يبدأ هذا التكامل من إشباع الحاجات الفسيولوجية الدنيا انتهاء بتحقيق الذات تبعاً لمثلث الحاجات لدى Abraham Maslow الذي يشير إلى أن الحاجات العليا لا يمكن إشباعها إلا إذا أشبعت الحاجات الدنيا، وينظر إلى دافع الجنس على أنه من الحاجات الفسيولوجية الأساسية للحفاظ على الجنس البشر. وتجدد الإشارة إلى أن هذه الحاجات تتطلب التهذيب والتوجيه في المراحل العمرية المختلفة للفرد، حيث نجد "فرويد" في هذا الموضوع، يرجع أساس الظواهر النفسية وتكوين شخصية الفرد ونموه في المستقبل إلى الدوافع الجنسية، حيث يرى أن الفرد يمر بمراحل جنسية ونفسية، وأن الشعور بالجنس والاتجاهات الجنسية ترجع في جذورها إلى الأشهر الأولى من حياة الطفل. وبمعنى آخر فدافع الجنس موجود في الطفولة منذ الولادة، ولكن الكبار لا يلاحظون ذلك عادة، فالحساسية الجنسية موجودة عند الطفل ومنتشرة في عدة مواضع من جسمه، وقد تحدث عن ذلك حين قسم المراحل الجنسية التي يمر بها الفرد، لذلك فالرجل برغم من الدور الوظيفي الذي تشغله المرأة، إلا أن نظرتة الجنسية له لا تغيب، لأنه ينظر لها على أنها أداة جنسية لإشباع رغباته الجنسية.

ومن هذا المنطلق فعدم القدرة التحكم في الغرائز الجنسية لذا بعض الرجال يسمح في بروز وسلوكيات غير سوية من أجل تفرغ هذه الغرائز التي لم يتم إشباعها في إطار الشريعة (الزواج)، يتخذ أساليب أخرى كالتحرش الجنسي بالمرأة. وفي بعض الحالات لا يكون هدف المتحرش هذه الغرائز فقط بل كأسلوب لممارسة السلطة ضد المرأة، وهذا ما أكدت عليه الباحثات النسويات فالممارسات التي يقوم بها الرجل لا يمثل تعبيراً عن الرغبة الجنسية، بل هو وسيلة لإثبات سلطة الرجال على النساء من خلال التهديد باقتراب أفعال عنيفة، أو ممارسة تلك الأفعال فعلياً، كما أنه امتداد لأشكال التمييز القائمة على أساس الجندر الاجتماعي.

الجدول رقم (29): يوضح القيام بإصدار أصوات ذات الإيحاءات الجنسية



الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
دائما	36	53.7
أحيانا	23	34.3
ناذرا	8	11.9
المجموع	67	%100

تبين الإحصاءات الواردة في الجدول أعلاه رقم (29) المتعلق بقيام الرجل بإصدار أصوات ذات الإيحاءات الجنسية كالتصفير والهمس، بأن غالبية المبحوثات تؤكدن بأنه دائما ما يقوم المتحرش بإصدار أصوات تحمل إيحاءات جنسية، في مقابل ذلك نجد 34.3% من إجمالي عينة الدراسة من الذين يرون بأنه أحيانا ما يقوم بإصدار المتحرش بإصدار أصوات ذات الإيحاءات الجنسية كالتصفير والهمس، في حين 11.9% من إجمالي عينة الدراسة يؤكدن بأنه نادرا ما يتم حدوث ذلك.

ويمكن الاستدلال على البيانات الإحصائية الواردة في الجدول، بما حدث مع السيدة (ك)، وهي سيدة تبلغ من العمر 35 تتعرض إلى العديد من المضايقات الجنسية، وهذا لكونها مطلقة وكذا تعمل كعامله نظافة لذلك فقد تعرضت لتحرش جنسي من قبل رئيسها في العمل كأداة لمساومة، إذ لا يكف بإصدار أصوات ذات إيحاءات الجنسية كالتصفير كلما شاهدها تعمل، ولم يتوقف عند هذا الحد بل أنه تجرأ على دعوتها للفراش وإقامة علاقة معه مقابل مبلغ مالي معين، حيث همس في أذنها وقال: "يا دبدوبة لماذا لا تستسلمين لي"، ففي الأول والآخرين أنت لي لا محال سواء بإرادتك أو بدون إرادتك، لكنها كانت تتجاهله وتحاول أن تصده بكل الطرق ولم ترغب في فضحه، لأنها تعتقد أن الدخول معه في صراع سيحرمها من عملها وخاصة وأنها مطلقة وليس لها عمل آخر، خاصة وقد واجهتها صعوبة كبيرة في الحصول عليه، لذلك وجدت أن الصمت وتحمل الألم ومعاناة هو الحل الأنسب لأنها لا ترغب في رؤية المجتمع يحملها أصابع الاتهام لأنهم لن يصدقوها وسوف يتهمونها بأنها هي من تغري الرجل لأنها مطلقة وتحاول اصطياده حيث تقول السيدة (ك) بأن: "المطلقة لا تصلح، في نظرهم، سوى لإقامة علاقة غير شرعية مقابل مبلغ مالي بسيط وكأن المطلقة هي إنسانة عاهرة، لذلك فقد سئمت من العمل بهذه المؤسسة وأفكر في تغيير عملي مع أن من الصعب حدوث ذلك وخاصة وأني بدون مستوى تعليمي وكذا مطلقة".

وتأسيسا لما سبق، يتبين أن غالبية مبحوثات تعرضن فعلا لتحرش جنسي رمزي، وهو ما يمكن إدراجه ضمن خانة العنف الرمزي، والذي يعد من أصعب أنواع العنف الذي يمكن إثباته لوجود عدة أسباب أولا

غياب الشهود وكذا يحدث فعل التحرش فجأة فمن الصعب أن تكون الضحية على دراية بأنها في تلك اللحظة سوف يقوم المتحرش بذلك، ففي غالبية الأحيان يكون على شكل همس وهذا يجعل الحادثة تحدث بين اثنين ولا يوجد شهود كما سبق ذكره، وبالرغم من ذلك فقد أكد من خلال إجابتهم على السؤال (06) (أنظر للملحق 03) بأنهم أمام كل هذه المضايقات التزم صامت ولم تنتهجن أي إستراتيجية لا التجذب ولا المواجهة بل صامت، وهذا السبب الذي جعل المتحرش لا يتوقف لحد الساعة، فالسكوت ليس الحل الأنسب في مثل هذه المواقف، وهذا يدل على غياب ثقافة التبليغ في المؤسسة العمومية الاستشفائية محمد الصديق بن يحيى وقد أرجعن سبب التزامهن للصمت إلى أنه في حالة قيامهن بإبلاغ فإن الإدارة المسؤولة لا تتخذ إجراءات ردية في حق المتحرش، وهذا ما ذهب إليه كل من " إليس وآخرون وفرازيير وآخرون، وبرنر"، في دراسته حول مدى تعاون المنظمة مع المتحرش، أي هل المنظمة حازمة مع المتحرش أو لا تأخذ موقفاً واضحاً، وأكدوا بأنه من المتوقع أن في ظل إدراك العاملين أن المنظمة متهاونة مع المتحرش فإن نسبة التحرش الجنسي ستزداد في ظل غياب الإجراءات الواقعية، بعيد عن التنظير.

الجدول رقم (30) يوضح العلاقة بين الحركات الایمائية عن طريق الوجه والنظرات الجنسية

المجموع	ناذرا		أحيانا		دائما		الحركات غير أخلاقية عن طريق الوجه النظرات الجنسية	
	ك	%	ك	%	ك	%		
49.25	33	-	-	-	-	49.25	33	دائما
37.32	25	2.98	2	34.34	23	-	-	أحيانا
13.43	09	11.94	8	1.49	1	-	-	ناذرا
%100	67	14.92	10	35.83	24	49.25	33	المجموع

تبين المعطيات الإحصائية الواردة في هذا الجدول الذي حاولنا من خلاله الربط بين القيام بحركات إيمائية غير أخلاقية باستخدام تعبيرات الوجه والنظرات الجنسية كالغمز ورفع الحاجبين، بأن غالبية المبحوثات قد أشرن إلى خيار دائما، وذلك بنسبة قدرت بـ 49.25% من إجمالي عينة الدراسة بما يعادل 33 مبحوثة، في حين أن 35.83% من الذين يرون بأنه أحيانا ما يتعرضن إلى التحرش الجنسي من خلال قيام المتحرش بالغمز أو رفع حاجبيه وذلك بنسبة قدرت بـ 35.83%، وفي نفس الوقت يقوم المتحرش بالعديد من أنواع نوع التعبيرات الوجهية مثل لمس باللسان بطريقة معينة أو الغمز بالعين أو فتح الفم بشكل يوصل الرسالة للطرف الأخر بإعجاب المتحرش الشديد بها ورغبته في مضاجعتها وذلك بنسبة 37.32%، في حين 14.92% من إجمالي عينة الدراسة يقرون بأنه يتم أحيانا ذلك، أي ناذرا ما يقوم المتحرش الجنسي بحركات غير أخلاقية عن طريق الوجه (كعض الشفاه، فتح الفم، لمس اللسان).

فمن خلال القراءة الاستقرائية للمعطيات الإحصائية، الواردة في الجدول يتضح أن التحرش في بدايته قد اتخذ شكل الإيمائي أو غير لفظي من خلال نظراته التي تحمل حسب قول الضحية كل الرغبة والشهوة ومدى رغبته بها والحصول عليها، حيث أنها في بعض الأحيان كان يقوم بالعض على شفثيه وكذا الغمز ورفع حاجبيه، ويمكن إرجاع ذلك إلى مدى رغبة المتحرش في إشباع نزواته ورغباته الجنسية وخاصة وأنها الفترة الليلية التي تعد من اخطر الفترات وبأنه شخص غير متزوج فليس لديه طريق لإشباع تلك الرغبات إلا عن طريق السلوكيات غير أخلاقية والتي تأخذ أشكالا متباينة كالتحرش الجنسي على سبيل المثال. وفي غالبية الأحيان تتخذ المتحرش بها إستراتيجية السكوت والصمت حيث أكدن عن ذلك في إجابتهن عن السؤالين (06)، (12) (أنظر الملحق رقم 03) فقد أكدن بأنهن تعرضن للمضايقات الجنسية ومع ذلك فإنهن يلتزمن الصمت في مثل هذه الأنواع من سلوكيات، وقد أرجعن سبب ذلك حسب تصريحهن إلى صعوبة إثبات ذلك، أو لغياب الشهود لأن في غالبية يتم في مكان منزول أو خوف على سمعتها وتسبب لنفسها في فضيحة. وكذا الوضع المادي سيء الذي يفرض عليها البقاء في مكان العمل وعدم تركه، كل هذه الأسباب جعلت الضحية تشعر بالعجز وتكتفي بعدم التبليغ والتزام الصمت، الأمر الذي جعلها تعاني من ضغوطات نفسية ومشاكل على الصعيد الشخصي، إذا أن وطأة هذه المشكلة لا تزال إلى وقتنا الحاضر فقد جعلتها تعاني من العجز وتحملها للمآسي والآلام وحدها والابتعاد عن الآخرين وتفضيلها العزلة والبقاء منفردة بسبب فقدانها لثقة في ذاتها وفي الآخرين. وهذا ما أكدت عليه مجموعة من النساء العاملات (أنظر الملحق رقم 02) في السؤال (10) بأن تعرض المرأة للمضايقات جنسية من شأنه أن يجعل الضحية تعاني من اغتراب الوجداني أو الذاتي، أي باتت تحس بأنها ليست هي وأنها منفصلة عن ذاتها وفقدت ثقتها بالمعايير والقيم التي تحكم المؤسسة التي تعمل بها مما سبب لها حالة من عدم الرضا عن العمل في المؤسسة العمومية الاستشفائية لأنها لم تعد تشعر بالأمن والاستقرار في البيئة التنظيمية، كلها تعبر عن مدى شعور الضحية بالاغتراب الوظيفي.

يتبين من خلال النتائج الإحصائية الواردة في كل الجدول رقم (28) (29) (30)، بأن التحرش الرمزي يتخذ مجموعة من الرموز لتعبير عن رغبته الجنسية في السيطرة والإخضاع المرأة، وهذا ما جاء في نظرية التفاعلية الرمزية التي تركز على الرموز (الاتصال الرمزي) في تفسيرها للسلوك الإنساني في إطار الحياة اليومية، ومن هنا يمكن القول بأن المتحرش يقوم بمثل هذه السلوكيات (الغمز، رفع الحاجبين، التصفير، الهمس، عض الشفاه) كرموز للتعبير عن القوة التي يشعر بها اتجاه المتحرش بها، لأن من خصائص المتحرش ضعف الشخصية لأنه جبان ولا يملك الشجاعة الكافية، فيرى بأن إشباع رغبة القوة تكون عن طريق ارتكاب مثل هذه السلوكيات حتى ولو كانت لفترة زمنية صغيرة حيث أنه بمجرد الغمز أو رفع الحاجبين أو

حتى العوض على الشفاه يمكن أن تشيع عنده هذه الرغبة. وهنا يتأكد لنا ما سبق الإشارة إليه في أن الإعلام من أبرز العوامل التي تواجه المرأة من سلوكيات قهرية وغير أخلاقية، من خلال إبراز المرأة في صورة سلعة قابلة للاستهلاك فقط وأنها أداة جنسية، وتركيز على المرأة في الدراما السينمائية على سبيل المثال على أنها عاهرة ومادية وقابلة للشراء، وهذا التصورات تمتد إلى ذهنية الرجل، والتي تجعله يحمل معتقدات خاطئة عن المرأة ويحاول من خلال الحركات الأخلاقية والنظرية الجنسية إذلالها وإهانة كرامتها لأنها شخص لا يستحق الاحترام.

وللتأكد من هذه النتائج قمنا بحساب معامل Pearson لمعرفة العلاقة بين العلاقة بين الحركات الإيمائية غير أخلاقية باستخدام تعبيرات الوجه والنظرات الجنسية.

الجدول رقم (31): يوضح معامل Pearson بين الحركات الإيمائية غير أخلاقية باستخدام

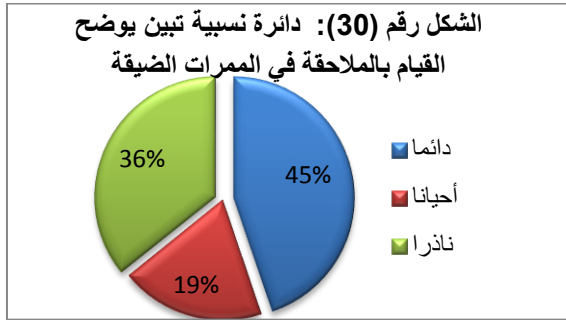
تعبيرات الوجه والنظرات الجنسية

		الحركات غير أخلاقية	النظرات الجنسية
النظرات غير أخلاقية باستخدام تعبيرات الوجه	Corrélacion de Pearson	1	.957**
	Sig. (bilatérale)		.000
	N	67	67
النظرات الجنسية	Corrélacion de Pearson	.957**	1
	Sig. (bilatérale)	.000	
	N	67	67

** . La corrélacion est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

يتبين من خلال البيانات الواردة في الجدول الخاصة بمعامل Pearson بأن هناك علاقة طردية قوية بين الحركات الإيمائية غير أخلاقية باستخدام تعبيرات الوجه والنظرات الجنسية والتي قدرت بـ 0.957، عند قيمة الاحتمال (sig): 0.000، وبما أن قيمة sig أقل من 0.05 إذن نقبل الفرضية البديلة ونرفض الفرضية الصفرية إذن يوجد ارتباط ذو دلالة معنوية، كلما قام المتحرض بالحركات الإيمائية باستخدام تعبيرات الوجه كرفع الحاجبين كلما كان هناك نظرات تحمل في طياتها رغبات جنسية.

الجدول رقم (32): يوضح القيام بالملاحقة في الممرات الضيقة



الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
دائما	30	44.8
أحيانا	13	19.4
ناذرا	24	35.8
المجموع	67	%100

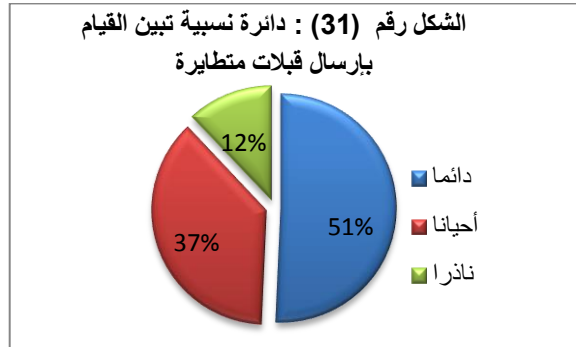
تفيد البيانات الرقمية الواردة في الجدول رقم (32) والمتعلقة بقيام الرجل بملاحقة المرأة في الممرات الضيقة، أن 44.8% من إجمالي أفراد العينة. بما يمثل 30 مبحوثة، أكد أن دائماً ما يقوم المتحرش بتتبع الأنثى التي يتحرش بها، حيث أكدت غالبية المبحوثات بأن المتحرش يقوم بالمشي خلفهن ويشعرهن بأنه يراقبهن ويتبعهن، ثم يقوم بتلفظ كلماته بذيئة وقبيحة، وغالبا ما تكون مليئة بتلميحات جنسية، وكذا المتحرش بانتظارهن أمام المستشفى المتحرش بها بشكل متكرر ظناً منه أنه سيوقعها في شراكة، في مقابل ذلك نجد نسبة 35.8% يؤكد أن نادرا ما يتم ملاحظتهن في الممرات الضيقة، وقد أرجعن سبب ذلك إلى كونهن دائماً مصحوبات بزميلة، أي أنهن لا تكون منفردات الأمر الذي يجعل المتحرش يصعب عليه القيام بذلك، فكما سبق ذكره فالمتحرش دائماً يختار المكان والزمان المناسب ليقوم بهذه السلوكيات ويتجنب وجود شواهد على سلوكه حتى يستطيع فيما بعد إنكار هذا الفعل في حالة قيام الضحية بإبلاغ عنه. في حين 19.4% أدلوا بأنه أحيانا ما يحدث لهم ذلك.

وتأسيسا لما سبق، يتبين مدى مساهمة بعض سلوكيات التي يقوم بها بعض الرجال كملاحقة المرأة في الممرات الضيقة وبشكل منفرد يسبب لها حالة من الخوف والارتباك، وهذا يتفق مع ما ذهبت إليه "جوكلين" في دراستها للتحرش الجنسي، إذ توصلت إلى قيام الرجل بمثل هذه الممارسات لا يكون هدفه فقط الاتصال الجنسي، وإنما كأسلوب قهري وتخويفي وتحطيم فكرة عمل المرأة، فلا يزال هناك تقزيم لدور المرأة في المجتمع والذي ينحصر فقط في تربية الأطفال، ومثل هذه السلوكيات في بيئة العمل ما هي إلا تعزيز للمعتقدات التنظيمية والمتمثلة في أن النساء لسن ملائمت للعمل، وبالتالي يتم تعزيز سيطرة وهيمنة التنظيمات الاجتماعية الذكورية التي أشار إليها أصحاب الاتجاه النسوي Feminism.

ووفق هذا المنطلق، فقيام الرجل بالتحرش بالمرأة في بيئة العمل له تداعياته إذ يساعد في بلورة وزيادة شعورها بالاغتراب في الأوساط المهنية، في ظل تبني المرأة لإستراتيجية الصمت وغياب ثقافة عدم التبليغ والذي ساهم في زيادة من وطأة هذه الظاهرة بمؤسسات العمل والتي لها آثار وخيمة سواء على الضحية

كشعورها بالعزلة، العجز، القلق والتسبب لها بأمراض نفسية، وامتداد هذه التأثير على المؤسسة من خلال شعورها بالكراهية اتجاه عملها وفقدانها للثقة بالآخرين وشعورها بانعدام الأمن والاستقرار في بيئة العمل، والذي بدورها يؤثر على المؤسسة ككل من خلال انعدام الولاء للمؤسسة وزيادة معدلات دوران العمل وعدم أداء الموظفين للمهام المطلوبة منهم بكفاءة وانتشار مظاهر التسبب المؤسسي، كلها ستؤثر على استقرار المؤسسة وعلى سمعتها ويسبب لها خسائر ليس مادية فقط وإنما خسائر على الصعيد المعنوي.

الجدول رقم (33): يوضح القيام بإرسال قبالات متطيرة



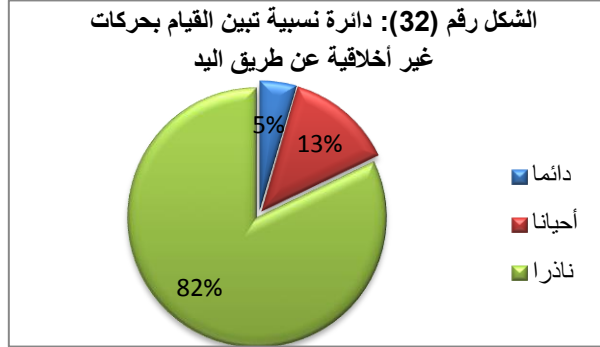
النسبة المئوية	التكرار	الاحتمالات
50.7	34	دائما
37.3	25	أحيانا
12	8	ناذرا
%100	67	المجموع

تشير الإحصائيات المدونة في الجدول رقم (33) أن هناك نسب متفاوتة بين إجابات أفراد العينة المتعلقة بقيام المتحرش بإرسال قبالات متطيرة لك، حيث أن غالبية المبحوثات وبنسبة قدرها 50.7% أي ما يعادل 34 مبحوثة من الذين يرون بأنه دائما ما يقوم المتحرش بإرسال قبالات متطيرة، أما الفئة التي تمثل الخيار أحيانا فقد قدرت بـ 37.3% من إجمالي عينة الدراسة، وحدثت هذه الواقعة راجع حسب وجهة نظرهن إلى سببين أولا: عدم وجود رقابة في المؤسسة خاصة في الفترة الليلية مما يسمح للمتحرش بالتمادي في تصرفاته، لذلك ففي هذه الفترة بالذات تكثر المضايقات الجنسية ويحاول المعتدي أن يشبع رغباته ونزواته الجنسية، والسبب الثاني: راجع لصعوبة إثبات هذه الواقعة بالدلائل، لأن المضايقة إذا كانت لفظية فمن الصعب إثباتها لأن الجاني يعرف جيدا بأنه من الصعب إثبات هذه الواقعة، نهيك عن شعور الضحية بالخجل من الإبلاغ عن مثل هذه المضايقات خاصة في ظل مجتمع لا يرحم المرأة، والذي يحملها مسؤولية ما تتعرض له وخوفها على سمعة العائلة بالأخص إذا كانت الأسرة تعاني من وضع مادي تحت الخط الأحمر، فسماع مثل هذه المشكلة يسبب فضيحة ليس للضحية فقط وإنما للأسرة ككل، لذلك فهي راضية بتحمل معاناتها وحدها على التسبب في فضيحة لنفسها، في حين نسبة ضئيلة جدا والتي تقدر بنسبة 12% يرون نادرا ما يحدث ذلك.

وكتأويل سوسيولوجي للبيانات الإحصائية الواردة في الجدول يتبين أن قيام الرجل بمثل هذه الممارسات ما هو إلا تعبير عن انهيار للمنظومة القيمة التي تعمل على ضبط السلوك الإنساني، وبالتالي تسمح ب بروز

ثقافة جيدة وهي الثقافة الاستهلاكية، والتي لعب الإعلام دور كبير في بروزها وتفشيها في المجتمع الجزائري، وبهذا يصبح المجتمع الجزائري ير بمرحلة من اللامعيارية Normlessness والتي أشار إليها "إميل دوركايم" "Émile Durkheim" والتي تظهر كنتيجة لفقدان منظومة القيم مضمونها في ظل التحولات، لذلك فبروز هذه السلوكيات مثل إرسال القبلات ما هو إلا تحصيل حاصل للانهيار القيمي الذي سمح بده الممارسات الشاذة وغير أخلاقية أو المنحرفة بالبروز والظهور في بيئة العمل.

الجدول رقم (34): يوضح القيام بحركات غير أخلاقية عن طريق اليد



النسبة المئوية	التكرار	الاحتمالات
4.5	3	دائماً
13.4	9	أحياناً
82.1	55	نادراً
%100	67	المجموع

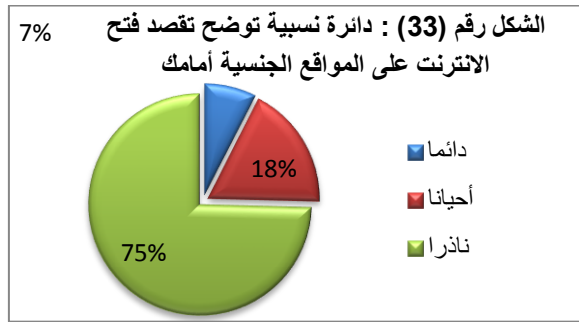
من خلال الإحصائيات الواردة في الجدول رقم (34) والخاصة بقيام المتحرش بحركات غير أخلاقية عن طريق اليد كلمس جهازه التناسلي، يتضح أن أعلى نسبة قدرت بـ 82.1% من إجمالي المبحوثات قد أجبن بأنه نادراً ما يقوم المتحرش بحركات غير أخلاقية عن طريق اليد كلمس جهازه التناسلي، ويمكن إرجاع سبب ذلك إلى أن قيام المتحرش بمثل هذه الحركات اللااخلاقية يمكن أن تفضحه، خاصة وأنه لا يستطيع أن يقوم بها في أماكن العمل، ناهيك عن إمكانية إثبات ذلك في حالة وجود أجهزة للمراقبة في المكان الذي يقوم بها هذا السلوك، لذلك نجد بأنه قليل أين يقوم المتحرش بمثل هذه السلوكيات اللااخلاقية لذلك فهو يتجنب القيام بذلك لتجنب الفضيحة، ولكن هذا لا يعني عدم قيام الرجل بمثل هذه السلوكيات ويمكن الاستدلال بذلك لما حدث للآنسة (ح)، البالغة من العمر 27 سنة حيث أنها في أحد الأيام وأثناء فترة الراحة، وأثناء الزيارة، فإذا بأحد الزوار قدم إلى المستشفى من أجل الزيارة أحد أقاربه، فإذا وهي ذاهبة لحديقة المستشفى، التقيت بزميلة لها من أيام الدراسة، ووقفنا تحدثان، فإذا برجل واقف مقابل لها، وبدأ يقوم بحركات لا أخلاقية لذلك ابتعدت عن المكان، وقد أكدت من خلال الإجابة عن السؤال 06 (أنظر الملحق رقم 03) أنها إلتزمت الصمت ورفضت إبلاغ بعض صديقاتي بالواقعة وقررت عدم الإبلاغ، وهذه الحادثة الأكثر جرح بنسبة لها، لأنه على حسب قولها، تتعرض إلى العديد من المضايقات الجنسية ليس فقط المؤسسة وحتى في الشارع، وفي كل الحالات فهي تلتزم الصمت لأنه حسب قولها هي الخاسر لأنها الأضعف في هذه المعادلة، لذلك اكتفت بتحمل الألم والمعاناة وحدها بدون الإبلاغ عن الواقعة والتي

تسببت في إحداث جرح في قلبها والذي لم يشفى إلى حد الآن. فلشدة تمسكها بعملها، لم تفكر أبدا في تغييره لصعوبة الحصول على وظيفة، وهذا ما جعلها تفقد ثقتها بنفسها وتقرر ترك العمل في حالة أتها فرصة مناسبة لأنها لا ترغب في البقاء في مكان عمل سبب لها الألم والقلق Anxious والاعتراب وأكثر مكان جرحها، فبدلا من يكون أكثر مكان أمناً كان أكثر مكان جعلها تعاني وتتعذب بصمت وجعلها تتمنى الموت أكثر من مرة.

في مقابل ذلك نجد 13.4% أقرن بأنه أحيانا ما يحدث ذلك لهن، ونجد نسبة ضئيلة جدا والمقدرة بـ 4.5% من إجمالي عينة الدراسة أكدن بأنه دائما ما يقوم الرجل بحركات غير أخلاقية عن طريق يده.

وكتأويل سوسولوجي فهذا التفسخ الأخلاقي في بيئة العمل والذي طرح العديد من السلوكيات كالتهرش الجنسي، ما هو إلا تعبير عن نقص في الوازع الدين، وكذا الافتقار للرقابة والتوجيه الذاتي، لان الرجال القادرين على توجيه ذواتهم، أقل احتمالا لتقديم العروض الجنسية غير مقبولة إجتماعياً، لأنهم يحرصون على تبني سلوكيات ملائمة والتي تتماشى مع الموقف الإجماعي، ناهيك عن اتخاذ المرأة لأسلوب سلمي إزاء تعرضها للمضايقات جنسية في بيئة العمل، حيث يفضلن التكتم والتعتيم، فالتزام المرأة للصمت في ظل هذه الممارسات الاضطهادية، راجع لطبيعة الثقافة السائدة في المجتمع الجزائري، والذي يحمل المرأة مسؤولية ما وقع لها، الأمر الذي يجبرها على تبني ثقافة عدم التبليغ والتكتم والتعتيم وتقبل الوضعية، بالإضافة إلى هذه العوامل نجد بأن الإجراءات القانونية المتعلقة بهذه المشكلة لا يتم تفعيلها لإيقاف هذه الممارسات الجائرة ضد النساء في بيئة العمل، نظراً لتعقد الإجراءات القانونية عندما تشتكي المرأة، وتحويل القضية للمحكمة والتي تتخذ فترات طويلة نسبياً وكذا ضرورة حضور الضحية شيئاً الأمر الذي يجعلها تتراجع عن الشكوى خوف من الفضيحة ونظرة المجتمع على أنها المذنبة، ومن هنا نجد أن التقاليد والأعراف السائدة في المجتمع الجزائري أقوى من فاعلية القانون، وبذلك فالتصورات المجتمعية وقيمه تعد شريكاً مباشراً ومحرضاً للرجل على التحرش ضد المرأة.

الجدول رقم (35): يوضح تقصد فتح الانترنت على المواقع الجنسية أمامك



الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
دائماً	5	7.5
أحياناً	12	17.9
ناذراً	50	74.6
المجموع	67	%100

توضح لنا المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والمتعلقة بـ: يتقصد فتح الانترنت على المواقع الجنسية أمامك، بأن غالبية المبحوثات يؤكدن بأنه لا يتقصد الرجل فتح الانترنت على المواقع الجنسية أمام المرأة وذلك بنسبة 74.6% من إجمالي عينة الدراسة بما يعادل 50 مفردة، تليها نسبتين 17.9% و 7.5% يشرن للخيارين أحياناً و دائماً على التوالي.

ومن هذا المنطلق، يمكن القول قيام المتحرش بمثل هذه التصرفات غير أخلاقية حتى وإن كانت بنسبة ضئيلة نوعاً ما، فإنها تتطلب من المرأة أن تتخذ الحذر والحيلة وتمنع تكرار مثل هذه السلوكيات المخلة بأداب العامة للمجتمع، فالأمر يتطلب منها إرسال رسالة واضحة للشخص الذي قام بهذا السلوك أن يتوقف عن هذا التصرف إما عن طريق المواجهة أو عن طريق إبلاغ المشرف الأعلى عن تعرضها للمضايقات، أي ينبغي عليها إرسال رسالة واضحة بأنها رافضة تماماً مثل هذه التصرفات.

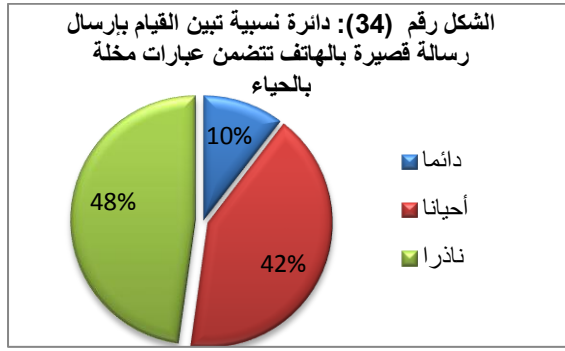
وكتأويل سوسيولوجي للبيانات الإحصائية في الجدول إلى أن انتشار مثل هذه الممارسات في بيئة العامل راجع لتضافر العديد من العوامل وعلى رأسها وسائل الاتصال الإلكتروني ومنها شبكة الانترنت التي تسمح للفرد بالولوج للمواقع الإلكترونية التي يرغب فيها بدون رقابة، ومن بينها الموضوعات الجنسية والصور والفيديوهات الإباحية والتي تتصدر قائمة المواقع التي يلج إليها غالبية الأفراد، وهذه الجوانب السلبية للانترنت تدعم سلوك التحرش الجنسي، خاصة في ظل الكبت الجنسي في ظل اهتزاز الأبنية القيمية، والتي أدت إلى بروز انحرافات جنسية، ففي ظل تعرض منظومة القيم الاجتماعية بسبب وسائل الاتصال الإلكترونية، ظهرت حالة من اللامعيارية، وظهور حالة من الإحباط والعجز وعدم الرضا وسادت الفوضى الأخلاقية والسلوكية، لذلك فالممارسات الجنسية ما هي إلا نتيجة أو حالة يطلق عليها علماء الاجتماع وعلى رأسهم "Durkheim" الأنوميا أو اللامعيارية الأخلاقية.

وتأسيساً لما سبق، يمكن القول بأن طبيعة العلاقة التي تربط المرأة بالرجل في بيئة العمل بغض النظر على نوعها، تلعب دوراً كبير في تفاقم ظاهرة التحرش، والتي من شأنها أن تكون له تأثيرات سلبية سواء

على الضحية أو المؤسسة كبروز ظاهرة الاغتراب في البيئة التنظيمية. كما الإنفراد الدائم بين الرجل والمرأة يمكن أن يخلق علاقة حميمة بين الطرفين، وكذا التعامل المهني المباشر مع الجنس الآخر من شأنه أن يؤدي التحرش الجنسي والذي يكون له تأثيراته السلبية كما سبق ذكره كالاغتراب في بيئة العمل انعدام الأمن والاستقرار نهيك عن الضغوط كلها تدل على الحالة المرضية التي تعيشها المؤسسة .

وتأسيسا لما ورد أعلاه، يمكن القول بأن الإعلام يعد من العوامل التي ساعدت في تفاقم مشكلة مضيقات الجنسية بالمرأة، فعمل على زعزعة المنظومة القيمية للمجتمع الجزائري، وخلق فجوة بين الرجل والمرأة وجعلها في تصوره أداة جنسية لذلك فمن حقه إهانتها وإذلالها، لذلك فهذا التفسخ الأخلاقي في البيئة التنظيمية ناتج عن وجود تخلخل قيمي والذي سمح ببروز سلوكيات بعيدة عن الالتزامات الأخلاقية.

الجدول رقم (36): يوضح القيام بإرسال رسالة قصيرة بالهاتف تتضمن عبارات مخلة بالحياء



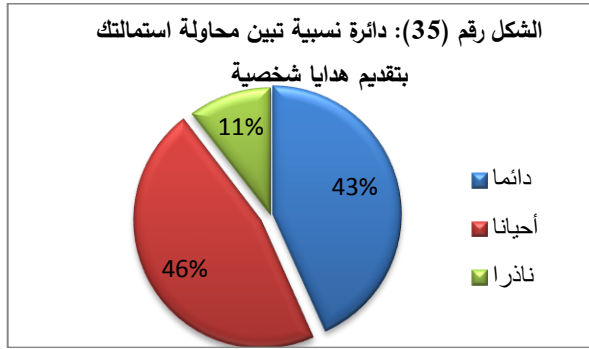
الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
دائما	07	10.4
أحيانا	38	41.8
ناذرا	32	47.8
المجموع	67	%100

يتضح من خلال البيانات الإحصائية الواردة الجدول رقم (36) المتعلق يقوم ب: إرسال رسالة قصيرة عن طريق الهاتف فيها عبارات مخلة بالحياء، بأن غالبية المبحوثات يؤكدن بأنه ناذرا ما يقوم المتحرش بإرسال رسائل قصيرة تتضمن عبارات فير أخلاقية عبر الهاتف، وذلك بنسبة مئوية بلغت 47.8% من إجمالي عينة الدراسة، ويمكن إرجاع السبب ذلك إلى خوف المتحرش من أن تبلغ الضحية عن الواقعة، وتمتلك الدليل على ذلك ما يمكن أن يتعرض إلى عقوبة وتشويه صورته التي رسمها على انه مثالي وشخص محترم ولا يمكن أن يقوم بمثل هذه السلوكيات، بينما بلغت نسبة الذين يرون بأنه أحيانا ما يقوم المتحرش بإرسال رسالة قصيرة عن طريق الهاتف فيها عبارات مخلة بالحياء بنسبة 41.8%. حيث يقوم المتحرش بالاتصال بالأنثى التي يريد التحرش بها سواء بقصد أو الاتصال بأي رقم بشكل عشوائي، حتى يجب على الجانب الآخر صوت الأنثى فيقوم بإسماع الأنثى أصوات من فيلم جنسي يقوم بتشغيله خصيصاً لأسماعها صوته، أو قد يقوم بإصدار أهات وأصوات بها إيجاءات جنسية لإغوائها، في حين نسبة ضئيلة تقدر بـ 10.4% تقر بأنه دائما ما يحدث ذلك، ومثل هذه الممارسات تدل على عدم وجود اندماج مع واقع الثقافة

الأخلاقية، لذلك فارتكاب مخالفات بشرية وأخلاقية تعكس وجود تخلخل قيمى يؤدي إلى انحراف الرجل وانتهاك الأعراف والقيم والمعايير السائدة بالمجتمع الجزائري.

ومن هذا المنطلق، يمكن القول بأن انتشر هذه الظاهرة كان بسبب متغيرات جديدة ظهرت في المجتمع الجزائري خاصة فهو كغيره من المجتمعات مستهلك لكل ما هو دخيل سواء كان ايجابيا أو سلبيا كالانفتاح التكنولوجي على العالم الخارجي، بالإضافة إلى حدوث تغيير في البناء الوظيفي للأسر وغيرها من الأسباب التي أدت إلى ظهور مثل هذه المشكلات الاجتماعية التي أصبحت تعرف انتشار واسع بين أفراد المجتمع. وهذا يتفق مع أقرت بها "مديحة أحمد عبادة" في دراستها، حيث توصلت إلى أن الغزو الثقافي والفكري الوافد من خلال وسائل الاتصال من أهم العوامل التي ساعدت في تفاقم هذه الممارسات، إذ جعل الإعلام الجنس وكل ما يرتبط بها أشياء متداولة في مختلف وسائل الاتصال الحديثة وبشكل خاص شبكة الانترنت، والتي ساهمت في خلق عملية هياج جنسي لدى الأفراد، لذلك يعد الإعلام من أهم العوامل التفسخ الأخلاقي الذي أصبح المجتمع الجزائري يعيش فيه. فكما نعلم بأن البشر منذ الأزل يبحث عن شيئين مهمين في حياته هما الجنس SEX والقوة أو حب التملك POWER، فالأول نجد المجتمع قد رسم عقد اجتماعي، هذا الأخير هو الذي ينظم الجنس ويترجم في آلية الزواج، وهذا الزواج في آخر المطاف يملك حقوق وواجبات، وفي حالة ترك الجنس الذي هو مهم في حياة الإنسان بدون عقد، أي بدون زواج سيؤدي بطبيعة الحال إلى خلق حالة من الفوضى في الجنس وترك الميول والنزوات والرغبات والدوافع الجنسية بدون زواج يسمح بابتكار سلوكيات أخرى لإشباع هذه الرغبة الجنسية كالتحرش الجنسي على سبيل المثال إذ يتخذها كوسيلة، وفي هذا السياق نجد "روبرت ميرتون" قد أشار إلى أن المتحرش قد ابتكر وسيلة جديدة لترجمة تلك الانحرافات السلوكية ومثلها في توجهه إلى اللمس والضرب على طريقة اللعب، الاعتداء وصولاً إلى الاغتصاب Rape الذي يعد أخطر أنواع الاعتداءات الجنسية التي يتعرض لها الإنسان في حياته. وبمعنى آخر يقوم الرجل بتصيد سلوكياته من مجرد تحرشات لفضية، رمزية وجسدية إلى أخطر أنواع الاعتداءات التي قد تتعرض لها المرأة وهي الاغتصاب، في ظل الترسخ الثقافي الذي يعيب النساء على الحديث عن مثل هذه الأفعال، ناهيك عن انخفاض الثقة لدى النساء، وغياب الوعي بحقوقهن مما ساعد في تفاقم هذه المشكلة، لأن التبليغ عن هذه الواقعة سوف يساعد الكثير من النساء في حل المشاكل التي تواجههن، خاصة مع وجود جملة من وسائل الكافية والمناسبة للقضاء على أي شكل من أشكال العنف الذي يمارس ضدهن.

الجدول رقم (37): يوضح محاولة استمالتك بتقديم هدايا شخصية



النسبة المئوية	التكرار	الاحتمالات
43.3	29	دائما
46.3	31	أحيانا
10.5	7	ناذرا
%100	67	المجموع

يتبين من خلال المعطيات الكمية الواردة في الجدول رقم (37) المتعلق بالعبارة: يقوم بمحاولة استمالتك عن طريق تقديم لك هدايا شخصية، بأن هناك تقارب في الإجابات بين الخيارين أحيانا ودائما، حيث نجد 46.3% من إجمالي عينة الدراسة أي ما يعادل 31 مبحوثة يقابل خيار أحيانا، بينما بلغت نسبة 43.3% من إجمال عينة الدراسة يرون بأنه دائما ما يقوم المتحرش بمحاولة استمالت المرأة عن طريق تقديم هدايا شخصية ونسبة 10.5% أكد أن ناذرا ما يحدث ذلك، وقد أكدت غالبيةهن بأنه في كثير من الأحيان يستغلون مناسبات كعيد المرأة أو عيد الحب في محاولة منهم تبرير تصرفاتهم، وفي حالة رفض العرض فإنهم يقومون بابتزازهم أو مناداتهم بأنهم معقدات وأن هذه الأشياء عادية، وفي حالة القبول فهو لا يكتفي بشكره على هذه الهدية فإنه يتمادى ويبقى دائما يحسبك بأنه أعطاك شيء معين وأنت مطالبة بإرجاع ذلك الذين وأن تبقي دائما ممتنة له لأنه قدم لك هدية، وهذا ما حدث مع الأنسة (ن) وهي تبلغ من العمر 32 سنة، تعمل المبحوثة في قسم مصلحة الأمراض الصدرية حيث تعرضت السيدة للتحرش بالمؤسسة العمومية الاستشفائية محمد الصديق بن يحي من طرف رئيس عملها السابق وهو رجل في الأربعينيات من العمر متزوج وأب لأربعة أطفال، في الشهور الأولى كانت الأوضاع تسير وفق وتيرة عادية، ولكن بعد ذلك تغير كل شيء، حيث بدأ في بداية يعرض خدماته عليها عن طريق تقديمه للمال في بداية ولكني رفضت ذلك كليا، ولكنه لم يتوقف عن فعل ذلك حتى أنه في بعض الأحيان عندما أذهب للمنزل أجد في حقيبتي تحتوي على بعض المال هو الذي وضعها بإضافة إلى رسالة يعبر فيها عن رغبته في الحصول عليها ولكن بالرغم من رفضها للمضايقات اللفظية وعدم رضاها عن الحالة التي تعيش فيها إلا أنها تفضل الصمت عن التحرش داخل العمل، خوفا من فقدان لعلها، وبخصوص ردت فعلها فقد أكدت المبحوثة بأنها لم تقم بالإبلاغ عن هذه الواقعة إلا بعض الزميلات ولكنهن نصحنها بعدم التبليغ لأنه يملك النفوذ في المؤسسة وأنه سوف تخسر عملها إن قامت بذلك، لذلك فهي ألتزمت الصمت ولم تبلغ عن الواقعة، خوفا من فقدانها للمصدر الوحيد لرزقها، زيادة عن ذلك كانت تشعر بالخوف من الفضيحة لذلك فقد وجدت

نفسها عاجزة عن اتخاذ أي إجراء لردعه، لذلك فضلت التزام الصمت والاحتفاظ بالألم والمآسي والمعاناة لوحدها بدون أن تطلب مساعدة أي شخص، بالرغم من أنها لم تعد تتعرض للمضايقات جنسية إلا أن هذه الواقعة تركت أثر على نفسية الضحية ولم تستطيع نسيانه ليومنا هذا، وهذا ما تلمسناه أثناء حديثنا معها فقد بدت متأثرة بالواقعة وكأنها تعرضت بالألم لتلك الواقعة ولم يمضي عليها قرابة سنتين، فجعلها تعاني من مشاكل نفسية كالإكتئاب والخوف Depression And Anxiety من الآخرين خاصة الرجال وبروز مظاهر الكره للجنس الآخر أما على الصعيد العمل فقد جعلتها هذه الواقعة تشعر بعدم الرضا عن العمل والرغبة في تركه في حالة وجو فرصة عمل أخرى، فلم تعد تشعر بالانتماء والولاء بسبب غياب الاستقرار والألم في بيئة العمل، وهذا يتفق مع ما صرح بها رئيس تسيير الموارد البشرية والمنازعات حيث أكد من خلال المقابلة بأن مثل هذه السلوكيات من شأنها أن تؤثر على سمعة هذه المؤسسة، تؤدي على انخفاض دافعية العمل، عدم وجود بيئة عمل متوترة، بالإضافة إلى انعدام الولاء للمؤسسة وعدم الاستقرار في بيئة وظهور سلوكيات اللامبالاة والتسيب هذا فيما يخص تأثيرها على المؤسسة أما فيما يتعلق بتأثيره على الضحية فقد أفرد بأن هذه الظاهرة من شأنها أن تؤدي إلى جعل الضحية تشعر بالخوف والقلق ولا أمن وبالعجز ويضعف مستوى أدائها لمهام الموكله لها بسبب غياب الرضا الوظيفي ظهور مشاعر اليأس وفقدان الأمل، فقدان الثقة بالآخرين والتفكير في ترك المؤسسة كلها مظاهر تعبر عن شعور المرأة المتحرش بها جنسياً بالاغتراب في بيئة عمل، وبما أن مستشفى من أهم المؤسسات العمومية ومن أكثرها حساسية لأنها ترتبط بحياة الإنسان فالمؤسسة تعمل على التخفيف من وطأة هذه الواقعة عن طريق فرض الرقابة ومعاينة مرتكب هذه الجريمة. ولكن مع الأسف فالمؤسسات العمومية الجزائرية لا تملك سياسة واضحة لمواجهة التحرش والحد منه، فلا نجد لها تحدد للضحية ما يجب عليها فعله إذا تعرضت للتحرش ولا تقوم تشجيعها على عدم الرضوخ للضغوط بل عليها مواجهته بحزم، وأن تتوجه بشكواها إلى الرئيس الأعلى، ولا يتم توعيتها بكيفية تسجيلها للشكوى ربما هذا سبب عدم القدرة من التخلص من هذه الظاهرة في المؤسسات الجزائرية عامة والاستشفائية بشكل خاص.

ومن خلال تحليل هذه النتائج يبدو أنه توجد علاقة قوية وللتأكد من هذه التحليلات فقد قمنا بحساب χ^2 فوجدنا قيمتها تساوي 4.57 أما χ^2 الجدولية فقد قدرت بـ 3.84 عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة حرية 1. حيث نجد χ^2 المحسوبة أكبر من χ^2 الجدولية. وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة.

ونخلص مما سبق من خلال عرض بيانات الواردة في الجداول والمتعلق بمحور التحرش الرمزي للنساء العاملات بالمؤسسات العمومية أن التحرش الجنسي فعل اجتماعي غير مرغوب فيه، يمتد ليشمل أفعال

معنوية مرتبطة بالنظرات والمعاكسات والإيجاءات والتلميحات الجنسية والرشاوي الجنسية، وفي هذا السياق أيضا يذهب "بيير بورديو" Pierre Bourdieu إلى أن هناك نوع من أنواع العنف يسمى بالعنف الرمزي حيث تجدد الهيمنة الذكورية Male Dominance كل السبل لممارسة سلطاتها، وينظر إلى هذه السلطة علي أنها متضمنة تاريخيا، وتملك الهيمنة التي تخضع المرأة لعنف الرمزي، حيث أنه يختفي ضمن الدلالات والرموز والمعاني والممارسات الثقافية والاجتماعية السائدة، حيث يستخدم كآلية من آليات إخضاع يستخدمون هذا النمط من العنف الرمزي ردا الغير من خلال سلطة اجتماعية شرعية أو غير شرعية، وهذا يتفق مع ما ذهبت إلى دراسة المجلس القومي للمرأة والأمم المتحدة، حيث ذهبت إلى أن أعلي معدلات متحرش الجنسي كانت في التحرش المعنوي المرتبط بالمعاكسات حيث أشار إلى ذلك نسبة 87.7% من عينة الدراسة.

وفي هذا السياق، أكد الاتجاه الاجتماعي الثقافي في تفسيراتهم الجندرية التي أخذت من البعدين الاجتماعي الثقافي عناصر في تفسيراتهم ما أكد عليه "Pierre Bourdieu" في كتابه عن الهيمنة الذكورية الذي أكد بأن العنف الرمزي عبارة عن عنف شفاف هادئ يخترق عتبة البصر فلا تقع عليه العين ولا يرى حتى من قبل ضحاياه.¹

وتجدر الإشارة إلى نقطة مهمة بأن الإشكالية الواقعة في الوقت الحاضر تكمن في صعوبة إثبات مثل هذا النوع من التحرش، فعلى سبيل المثال فإذا أتت أي امرأة عاملة وتقول بأن المسؤول أو زميل تحرش بها رمزيا، فعندما تأتي لإثبات ذلك لا تستطيع ذلك لأن المتحرش عند قيامه بهذا السلوك فهو يحرص جيد على المكان والوقت المناسبين، فلو لاحظنا في الدول الغربية نجد المكاتب دائما تكون جدرانها زجاجية شفافة، وهذه تعد من آليات تقيل التحرش الجنسي.

3.2.1. عرض وتحليل البيانات الخاصة بالتحرش الجسدي بالنساء العاملات في المؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية:

يعد التحرش الجسدي النمط الثالث من التحرش الجنسي المادي والمرتبط بلمس الجسد، ومما لا شك فيه أن هذا النمط هو الأخطر وقعا على المرأة وعلي المجتمع بشكل عام، ويعد مجال يضم مجموعة من المظاهر التي يظهر فيها التحرش في صورة الاحتكاك الملامسات الجسدية المتعمدة، وكذلك شد الملابس وتمزيقها. وعليه سنحاول فيما يلي من خلال عرض بيانات لتوزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لآرائهم حول تعرضهم للتحرش الجسدي في المؤسسة العمومية الاستشفائية محمد الصديق بن يحيى كالتالي:

¹: علي أسعد وطفة: "من الرمز والعنف إلى ممارسة العنف الرمزي قراءة في الوظيفة البيداغوجية للعنف الرمزي في التربية المدرسية"، مجلة الشؤون الاجتماعية، العدد 104، الكويت، 2009، ص 70.

الجدول رقم (38): يوضح العلاقة بين الأقدمية والقيام بالتزيت المتعمدة على الكتف.

المجموع		ناذرا		أحيانا		دائما		الترتيب على الكتف الأقدمية
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
38.81	26	17.91	12	14.93	10	5.97	4	أقل من 5 سنوات
44.78	30	23.88	16	11.94	8	8.96	6	6-10 سنوات
14.6	10	2.99	2	7.46	5	4.48	3	11-15 سنوات
1.49	1	-	-	-	-	1.49	1	أكثر من 15 سنوات
100%	67	44.78	30	34.33	23	20.9	14	المجموع

يكشف الجدول رقم (38) عبر الشواهد الرقمية التي يحتويها على أن هناك تفاوت في إجابة المبحوثات حيث أن غالبية المبحوثات أكدن بأنه ناذرا ما تتعرضن لمحاولة التزيت على كتفهن بطريقة متعمدة وذلك بنسبة مؤوية قدرت بـ 44.78% من إجمالي عينة الدراسة، وتليها نسبة تشير إلى خيار أحيانا وذلك بنسبة قدرت بـ 34.33% من إجمالي المبحوثات، وغالبية اللواتي يتعرضن لمثل هذه السلوكيات قد مضى على تواجدهم في المؤسسة أكثر من 6 سنوات أي بين 6-10 سنوات وذلك بنسبة قدرت بـ 44.78%، بالإضافة إلى 20.9% من إجمالي عينة الدراسة قد أقرت بأنها تتعرض دائما لمحاولة الطبطبة على كتفها بطريقة متعمدة، وغالبيتهم تكون حديثات في عملهن أي أقل من 5 سنوات وذلك بنسبة 38.81% من إجمالي عينة الدراسة، وقد أكدت في هذا السياق إحدى المبحوثات بأنها عندما تكون تمارس في مهامها يقوم بالطبطبة على كتفها بشكل مفاجئ، ويقول لها على سبيل المثل "قمتي بعمل جيد، والغرض من هذا السلوك هو لمسها فقط".

وقد أكدت غالبية المبحوثات من خلال إجابتهن عن السؤال 10 (أنظر الملحق رقم 03) أن سبب انتشار هذه الظاهرة بكثرة في أماكن العمل إلى تضافر العديد من العوامل وأهمها: نقص الوازع الديني، كثرة الاختلاط بين الزملاء، غياب الرقابة، غياب قوانين ردية لمرتكب هذا الجرم، ناهيك عن الحرية الزائد الممنوحة في بيئة العمل، وضعف الوازع الديني الذي سمح بتدهور درجات إيمان الأفراد بالقيم الدينية وذلك بسبب جهلهم بأدوار الدين الصحيحة، وبالرغم من تعرضها للمضايقات جنسية إلا أنها تلجأ إلى الصمت والتجاهل، وعدم المواجهة، ويمكن إرجاع سبب غياب ثقافة التبليغ إلى إن المجتمع سيتهمها بأنها هي من استفزت غرائز الرجل ودفعه لفعل معها هذا السلوك الخارج عن القوالب الأخلاقية العامة والمتفق عليها في المجتمع الجزائري، وفي هذا السياق أكد Bourdieu بأن الفعل الجنسي هو سلوك وأسلوب لانتشار علاقة السيطرة في النظام الاجتماعي التقليدي القائم على نمط قيمي ومعياري تجعل الرجل دائما الطرف الأول

والمرأة الطرف الثاني في المعادلة، وهذا ما أدى إلى تكريس الهيمنة والتبعية الذي استمد هذه الشرعية من ثقافة المجتمع السائد، القانون والإعلام التي جعلت من المرأة أداة جنسية، وأن دورها ينحصر فقط في تكوين الأسرة وإنجاب الأطفال، وعليه يتضح بان الثقافة السائدة في المجتمع الجزائري ما هي إلا ثقافة طبقية تمارس عن طريقها السلطة. لذلك فمن الضروري التخلص من القيم التقليدية القديم والعمل على بث الوعي لدى النساء بأهمية وجودهن كما أقر بها التيار النسوي الماركسي.

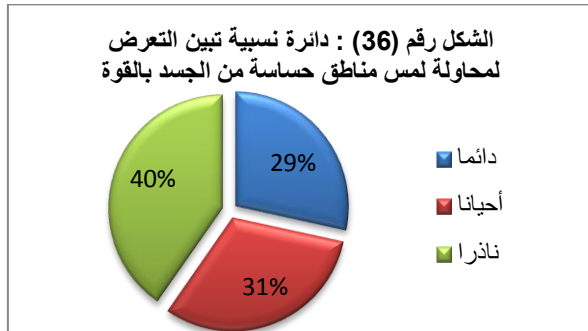
الجدول رقم (39) : يوضح معامل بيرسون للعلاقة بين الأقدمية والترتيب المتعمد على الكنف

		الأقدمية	الترتيب على الكنف
الأقدمية	Corrélacion de Pearson	1	.198
	Sig. (bilatérale)		.108
	N	67	67
الترتيب على الكنف	Corrélacion de Pearson	.198	1
	Sig. (bilatérale)	.108	
	N	67	67

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

وللتأكد أكثر من طبيعة العلاقة بين الأقدمية والترتيب المتعمد على كنف المرأة، قمنا بحساب معامل الارتباط Pearson، والذي بلغ قيمة الاحتمال (sig) 0.198 وبما أن قيمة sig أكبر من 0.05 إذن نقبل الفرضية البديلة ونرفض الفرضية الصفرية إذن لا يوجد ارتباط ذو دلالة معنوية بين الأقدمية والترتيب على الكنف، وعليه فقيام المتحرش بمثل هذه السلوكيات، لا يتطلب ضرورة أن يكون على معرفة طويلة بالضحية.

الجدول رقم (40): يوضح التعرض لمحاولة لمس مناطق حساسة من الجسد بالقوة



الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
دائما	19	28.4
أحيانا	21	31.3
ناذرا	27	40.3
المجموع	67	%100

يكشف الجدول رقم (40) عبر الشواهد الرقمية التي يحتويها على العبارة التالية: يقوم بلمس مناطق حساسة من جسدك بالقوة كالصدر أو المؤخرة، بأن غالبية مفردات الدراسة يشيرون إلى خيار ناذرا بنسبة

مئوية بلغت 40.3% من إجمالي عينة الدراسة بما يعادل 27 مبحوثة، حيث أقرن بأنه يقوم المتحرش بلمس مناطق حساسة من جسد المرأة بالقوة كالصدر أو المؤخرة، في حين هناك فئة بنفس النسبة ترى بأنه أحيانا ما يحدث لهم ذلك وذلك بنسبة 31.3% من إجمالي عينة الدراسة، في مقابل نجد 28.4 أكدن بأنهن تعرض لمحاولة للمس مناطق جسدهن، كالصدر أو المؤخرة، وفي هذا السياق أكدن بأن ذلك يتم بدون سابق إنذار حيث أنه فجأة يقوم بهذا السلوك مما يجعلهن مصدومات من هذه السلوكيات فبعد حدوثها أصبحن يشعرن بالقرص والاشمزاز من أنفسهن، ناهيك بأنهن أصبحن يلمن أنفسهن وبأنهن لو لم يقمن بتصرف خطأ لما قام هو بتلك التصرفات.

ويمكن الاستدلال على ذلك بحالة الأنسة (ك) البالغة من العمر 24 حيث تعرضت قبل سنة إلى التحرش الجنسي من قبل رئيسها السابق في العمل حيث كان على حد قولها في البداية يصدر بعض الحركات غير أخلاقية كلما التقى بها، ولكنه سرعان ما تجاوز الخطوط الحمراء حيث كان يعتمد لمسها في مناطق حساسة من جسدها، كمحاول لمس صدرها ومرة ضربها على مؤخرتها على سبيل المداعبة، فكانت ردة فعلها الصمت بدل المواجهة أن تتعرض للفصل في حالة الإبلاغ لأن المعتدي يملك النفوذ والسلطة في المؤسسة وأنهم سيحملونها اللوم لأنك في البداية كانت علاقتكم جيدة مع بعض، ويكن أن يتهمك بأنك من قمتي بالتحرش بها. كل ذلك الكلام دفعها بالتزام الصمت وعدم الإبلاغ وتحمل المآسي والآلام وحدها كل هذا علنته مروة دون إخبار أحد من عائلتها خوفا عليهم من انفلات أعصابهم وخاصة أنها يتيمة ولن تستطيع تحمل اتهامات المجتمع ولن تجد من يقف معها لذلك فقد تحملت كل الضغوط من أجل أن تحتفظ بعملها وتحفظ كرامتها وسمعتها. لذلك فهي لا تزال تعيش حالة من العزلة بعدما تعرضت للمضايقة من أكثر شخص اعتبرته بمثابة أب لها والتي كانت تعتقد بأنه سوف يحميها ويكون بمثابة السند لها، لتلتفت لتجده هو المعتدي الذي حاول أن يأخذ أكثر شيء مهم في حياتها ألا وهو شرفها لتقع تحت وطأة الألم والمعاناة والعجز عن فعل أي شيء لأن لا تملك أي سلطة لتحمي نفسها، فعلى حد قولها فإننا نعيش في غابة البقاء لمن يملك السلطة والنفوذ أما الأشخاص الذي لا يملكونها يعيشون في جدار من الصمت غير قادرين على كسره، وهذا يتفق مع ما جاء بها أصحاب الاتجاه التنظيمي لأنه حتى وإن حاولوا فالعدالة لن تعطيمهم حقهم، وهذا ما يجعلها تعاني فبدلاً من أن تكون العدالة في صف الضعفاء فهي فمثل هذه المواقف تقف مع من يملكون السلطة مما يجعل الصمت هو الخيار الأنسب مع أنه يزيد من وطأة الظاهرة إلا أنه أفضل من الفضيحة والعار، فحتى وإن نجحت قانونياً فإنني سأفشل مجتمعياً لأنهم سيحملون اللوم للمرأة في ظل ثقافة أن الرجل لا يعابه شيء، كما أكد عليه أصحاب الاتجاه الاجتماعي والثقافي وأن الخطأ الذي

يرتكبها الرجل لا يعتبر خطأ أو جريمة، في حين المرأة إذا أرادت أن تدافعها عن حقوقها ستصبح مجرمة في نظر المجتمع ولا تستحق العيش.

وكتأويل سوسيولوجي يمكن القول بأن جسد المرأة يلعب دور كبير في إثارة غرائز الرجل، بغض النظر عن ماهية تلك المرأة فبمجرد رؤيته للمرأة تتحرك غرائزه ويصبح ينظر لها كأداة جنسية لإشباع هذه الغرائز ولعل هذه النظرة التشيوية للمرأة ساعدت وسائل الإعلام في بلورة هذه النظرة من خلال جعل من المرأة أداة إخبارية بلباس متعري ناهيك عن الأفلام الإباحية وما تعمله على ترسيخ هذه النظرة اتجاه المرأة، وهذا ما أكد عليه أصحاب اتجاه دور الجنس حيث يعتبرون بأن جسد المرأة يعد مثير استفزازي لرغبات الرجل ونلمس هذا في قول "دافيد لوبرتون": "جسد المرأة ما هو إلا صلات رمزية وثيقة بين الجسد والمرأة، كما اعتبر المرأة الحامل تمثل قيمة إغرائية"¹.

وتأسيسا لما سبق، يتضح بأن هذا النوع من التحرشات يعد من أخطر أنواع المضايقات التي تتعرض لها المرأة العاملة، فقد يصل إلى حد الاغتصاب ، ومع ذلك نجد النساء لا يزلن يلتزم الصمت ولا يمتلكن الشجاعة الكافية بالإفصاح عن مثل هذه السلوكيات، وهذا راجع إلى كونهن يشعرن بالحرج في تقديم شكوى في حالة تعرض للمضايقات جسدية، خاصة إذا كان المتحرش زميل أو مسؤول لأنها في حالة قيامها بالإبلاغ عن الواقعة فهي سوف تتعرض للطرد من العمل، أما إذا أخبرت أفراد أسرتها في احتمال كبير أن يتم اتهامها بأنها تملك جزء من المسؤولية ناهيك عن منعها من مواصلة عملها، لذلك فالوصمة الاجتماعية والتي تعني كيف ينظر لها المجتمع باعتبارها موظفة ولديها رغبة في مواصلة العمل وتسلق مناصب الشغل، لذلك فهذه الوصمة سوف تحرمها من الوظيفة واحتمال سوف تعرقل حياتها الشخصية لان الوصمة عبارة عن العار يرفضها المجتمع. وعليه فتسامح المرأة مع المتحرش بسبب غياب إجراءات ردية ساعد الرجل على قيامه بهذه الممارسات مرات ومرات لاطمئنانه بأنه لن تكون هناك ردت فعل منها، وبالتالي يتمادى في تصرفات الشاذة والتي لا تعكس المعايير الاجتماعية والثقافية السائدة في المجتمع الجزائريين كما أن قيام الرجل بذلك ما هو إلا تعبير عن التمييز الجندي وعدم المساواة في البيئة التنظيمية والتي لها تداعيات سلبية أو مردودية سلبية على الصحة النفسية للمرأة.

¹: دافيد لوبرتون: مرجع سبق ذكره، ص 82.

الجدول رقم (41): يوضح العلاقة بين محاولة الاقتراب بشكل كبير وتعتمد الالتصاق في المناطق

المزدحمة

المجموع		ناذرا		أحيانا		دائما		الاقتراب منك بشكل كبير تعتمد الالتصاق
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
17.91	12	5.97	4	4.48	3	7.46	5	دائما
35.82	24	2.99	2	19.40	13	13.43	9	أحيانا
46.27	31	7.46	5	11.94	8	26.87	18	ناذرا
100%	67	16.42	11	35.82%	24	47.76	32	المجموع

يبين التحليل الإحصائي للمعلومات التي تضمنها الجدول أعلاه الذي يحاول من خلاله الربط بين قيام المتحرش بالاقتراب منك بشكل كبير وتعتمده الالتصاق بك كثيراً في المناطق المزدحمة، بأن هناك تفاوت في الإجابات، حيث أن غالبية أفراد العينة والبالغ عددهم 32 يشرون إلى خيار دائماً بنسبة مؤوية قدرت بـ 47.76% من الذين يرون بأنه دائماً ما يحاول الرجال الإقتراب منهن منك بشكل كبير، ولكنه نادراً ما يعتمدون الالتصاق بهم في المناطق المزدحمة وذلك بنسبة مؤوية قدرت بـ 46.27%، يليها الخيار أحيانا ما تحدث مثل هذه السلوكيات وذلك بنسبة قدرت بـ 35.82% من إجمالي عينة الدراسة، وقد أرجعن سبب ذلك إلى نقص الرقابة، وهذا ما تلمسناه من خلال زيارتنا للمؤسسة حيث انتبهنا إلى أن أجهزة الرقابة كانت موجودة ولكن بعدد قليل جداً بالنظر لحجم المستشفى حيث توجد فقط اثنين من كاميرات الرقابة وكلاهما في مدخل المؤسسة ولا توجد ولا أداة داخله، كذلك ما تم ملاحظته من خلال الزيارة لأرجاء المستشفى بأن الإضاءة فيها خافتة جداً خاصة في الأروقة الخاصة بكل مصلحة وكذا في السلام وهذا ما يجعل إمكانية التعرض للتحرش كبيرة خاصة في فترات الزيارة واكتظاظ المستشفى، وهذا دليل على نقص الرقابة في المؤسسة العمومية الاستشفائية محمد الصديق بن يحي بولاية جيجل والتي من شأنها أن تكون سبب في زيادة ظاهرة التحرش الجنسي في الأوساط المهنية.

وكتأويل سوسيولوجي للبيانات الإحصائية، يمكن إرجاع سبب هذه السلوكيات إلى التدرج الاجتماعي وتفاوت في القوة، لأن من يملك القوة أقل يكون أكثر عرضة للمضايقات الجنسية، وليس الهدف من ذلك الحصول على التعاون الجنسي، بل الإهانة وتحقير المرأة وبهذا يحاول الرجال فرض سيادتهم وسيطرتهم على النساء في بيئة العمل، وهذا يتفق مع ما جاءت بها نظرية كبش الفداء حيث أكدت بأن الرجال من خلال قيامهم بإهانة المرأة وإذلالها يرجع ذلك إلى أنهم يعتبرونها لأنها مصدر المشاكل التي يعانون منها لذلك فهي تستحق ذلك، فالرجال يقوم بمضيقات جنسية وبكل أنواعه (اللفظي، جسدي، جندي، معنوي،

سلطوي... الخ)، كأسلوب لتحقيق الانتقام والعقاب ضد المرأة محولين من خلالها جعلها ترضخ لسيطرته، وتطيعه وتلبي جميع احتياجاته ونزواته الجنسية غير قابلة للإشباع، لأنه لا يزال لوقت الحاضر يرى بأنها مجرد وعاء جنسي، فهو ينظر للمرأة كأثني بغض النظر عن مركزها الاجتماعي.

هذا وتجدر الإشارة في هذا السياق، بأن المضايقات الجنسية بغض النظر عن نوعه حتى وإن كان من الطابوهات المسكوت عنها إلا أنها تبقى ظاهرة طبيعية وعادية، فعلى حد قول المختصة النفسية: الرجال الذين اختاروا التحرش الجنسي هم أنفسهم أو بعضهم قد اختاروا زواج المتعة، اختاروا زواج النهار، وبمعنى آخر فالأشخاص الذين لا يستطيعون تحقيق إشباع الجنسية (حاجة الجنس)، يترجمون هذا الأمر إلى المتعة والبحث عن تحقيق اللذة بأي شكل من الأشكال والذي يتخذ صور عديدة من بينها التحرش الجدي، هذا الأخير الذي لا يمس جسد المرأة فقط بل مشاعرها أيضاً، حيث ينتج عنه عدم الراحة والأمان والخوف ناهيك على شعورها بالإساءة والإهانة وغيرها من المشاعر السلبية والتي لها تأثيراتها على كافة الأصعدة.

وتأسيساً لما سبق، يمكن القول بأن المضايقات أ الممارسات الجنسية الممارس ضد المرأة بغض النظر عن شكله، أصبح انعكاساً لتدني وضعية المرأة داخل البناء الاجتماعي ذو السيادة الرجولية، وكذا النظرة المغلوطة عنها، والتي لا تزال سائدة إلى وقتنا الحاضر. لذلك فالثقافة الذكورية حسب الاتجاه النسوي يسمح بتوفير مناخ اجتماعي يدعم الممارسات اللاخلاقية، وهذا ما أكد عليه أصحاب الاتجاه الاشتراكي الذين أكدوا على دور تفاوت القوة بين الرجل والمرأة في ظهور أفعال التحرش الجنسي، لذلك فالقوة والمكانة وفق هذه الرؤية تمثل جوهر هذه السلوكيات المنحرفة في بيئة العمل، والتي يتبناها الرجل من أجل فرض السيطرة والهيمنة وتحقيق منافع جنسية.

الجدول رقم (42): يوضح مدى الارتباط بين الاقتراب بشكل كبير وتعتمد الالتصاق في المناطق

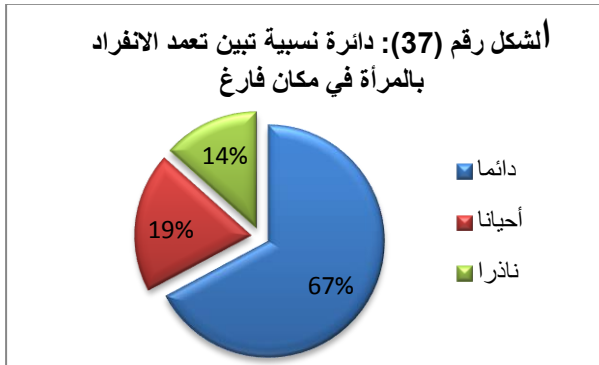
المزدحمة

		يقوم بالاقتراب بشكل كبير	يتعمد الالتصاق بك كثيراً
يقوم بالاقتراب بشكل كبير	Corrélation de Pearson	1	.163
	Sig. (bilatérale)		.187
	N	67	67
كثيراً الالتصاق بك يتعمد	Corrélation de Pearson	.163	1
	Sig. (bilatérale)	.187	
	N	67	67

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

وللتأكد من نتائج هذه التحليلات قمنا بحساب معامل الارتباط بيرسون فوجدنا قيمتها تبلغ 0.163 وهي علاقة طردية ضعيفة، قيمة الاحتمال (sig) 0.187، وبما أن قيمة sig أكبر من 0.05 إذن نقبل الفرضية البديلة ونرفض الفرضية الصفرية أذن لا يوجد ارتباط ذو دلالة معنوية.

الجدول رقم (43): يوضح التعمد الانفراد بالمرأة في مكان فارغ



النسبة المئوية	التكرار	الاحتمالات
67.2	45	دائما
19.4	13	أحيانا
13.4	9	ناذرا
%100	67	المجموع

الملاحظ للمعطيات الإحصائية في الجدول رقم (43) والمتعلق بتعمد الرجل الانفراد بالمرأة في مكان فارغ، بأنه دائما ما يحاول المتحرش الإنفراد بالضحية وذلك بنسبة قدرت بـ 67.2% من إجمالي عينة الدراسة، بما يعادله 45 مبحوثة، وقد أرجعن ذلك إلى طبيعة المؤسسة الصحية التي تتطلب العمل الجماعي في الكثير من الأحيان، بينما يشير البعض إلى خيار دائما وذلك بنسبة مئوية بلغت 19.4% حيث ترى بأنه أحيانا ما يتم التعمد للانفراد بهن في مكان فارغ، أما نسبة 13.4% فإنها ترى بأنه نادرا ما يحدث ذلك.

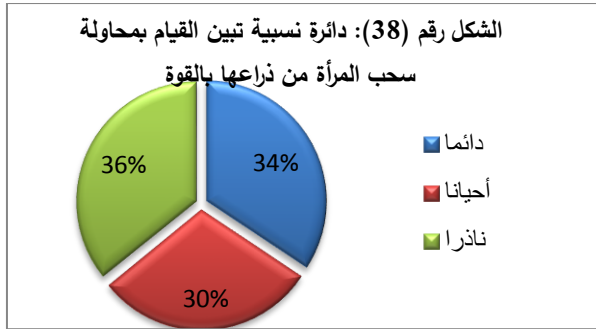
وكتأويل للبيانات الإحصائية الواردة في الجدول فإن لطبيعة المستشفى في حد ذاته لها طابعها الخاص، والذي يلزم في الكثير من الأحيان الإنفراد بين الرجل والمرأة في مكان ما والاحتكاك بين الجنسين، فإن لم يكن زميل فيها مضطرة لتعامل مع المرضى من الرجال، ولكن في بعض الأحيان يتعمد المتحرش خلق الأعداء والحجج للإنفراد بالمرأة كمحاولة للتحرش بها في مكان لا يشاهده فيه أحد، بالتالي تجنب الشهود على الواقعة، لأن المتحرش دائما يختار المكان والزمان المناسبين للقيام بمضيقات الجنسية، وهذا ما أكدت عليه المبحوثة (ش) وهي سيدة تبلغ 36 سنة، حيث يتبين من خلال الإجابة عن السؤال رقم (03) (أنظر الملحق رقم 03) بأنها تعرضت للتحرش الجنسي من قبل رئيسها في العمل، حيث كانت تربطها علاقة رسمية برئيسها في العمل، ولكن هذا لم يكن يمنع إمكانية الإنفراد مع بعض، فقد كان هناك إتصال مباشر مع رئيسها أي تربطها برئيسها علاقة مهنية مباشرة وهي علاقة إدارية، هنا يصبح الإنفراد واردا، فبحكم تعاملهما معا لذلك فهذا يسمح بإمكانية تعمده بدعوته والرغبة بالإنفراد بها، وفي مقابل ذلك تؤكد المبحوثة من خلال إجابته عن السؤال رقم (10) (أنظر الملحق رقم 03) بأن لأسلوب المرأة في التعامل مع زملائها الرجال دور في تعرض المرأة للتحرش الجنسي، فحسب رأيها بأنه صحيح أنها ترفض الاحتكاك

كثيرا بزملائها الرجال ولكن لا بد من أخذ الخبرة منهم شريطة عدم التماذي ودون التكلم في أمور خارجة عن إطار العمل.

وتأسيسا لما سبق، يتضح أن رئيس العمل يستخدم سلطته في القيام بالتحرش الجنسي بالمرأة في بيئة العمل، وهذا ما أكد عليه أصحاب الإتجاه التنظيمي، من خلال تأكيدهم بأن الرجل يستخدم سلطته في الضغط على المرأة وإخضاعها له، وهذا ما يطلق عليه بالإرهاب البيئي كما أكدت عليه "جوصلين هاندي" Jocelyn Handy في دراستها إذ وجدت بأن المؤسسة تعاني من الإرهاب البيئي العام، وكان يمارس ويقترف جماعيا بواسطة موظفين رجال وكان أحيانا جنسيا في مضمونه.

ومن هذا المنطلق، فتعرض المرأة للتحرش الجنسي في البيئة التنظيمية له تأثيرات وخيمة على المؤسسة بصفة عامة، وعلى المرأة بشكل خاص حيث يجعلها تعاني من الكثير من المشاكل، وهذا ما أكدت عليه الدراسة التي قامت بها الجمعية الأوروبية ضد العنف الممارس على النساء في العمل AVFT بمساعدة وزارة العمل ولوائح حقوق المرأة تحت إشراف "سيلفي كرومر" Sylvie Cromer حيث توصلت الدراسة إلى التحرش الجنسي له انعكاسات جد خطيرة على الضحايا، حيث يتم الاعتداء على كل أدوار الضحية وحتى الهوية، كما تتغير نظرة المرأة للعمل إلى السلبية سواء اتجاه المسؤولين أو الزملاء، وكذا له تأثيرات سلبية على صحة النساء تكون وخيمة سواء تعلق الأمر بالناحية الجسدية أو المعنوية، حيث تم توقيف 42 مرضى، 3 حالات استشفاء، 8 إيقاف عن العمل بسبب حدة الصدمة، بالإضافة إلى اضطرابات في النوم، كوابيس، آلام الرأس، التعب، تقيأ، ومشاكل جنسية.

الجدول رقم (44): يوضح القيام بمحاولة سحب المرأة من ذراعها بالقوة



الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
دائما	23	34.3
أحيانا	20	29.9
ناذرا	24	35.8
المجموع	67	100%

بناء على المعطيات الواردة في الجدول والمتعلقة بمحاولة الرجل سحب المرأة من ذراعها بالقوة اتجاهه، فإن غالبية المبحوثات يؤكدن بأنه ناذرا ما يحاول الرجل سحب يدها بالقوة، وذلك بنسبة مئوية قدرت بـ 35.8% من إجمالي عينة الدراسة، يليها الخيار دائما بنسبة مئوية بلغت 34.3% من الذين يرون أنه دائما ما يحدث لهم ذلك، تليها النسبة المقدرة بـ 29.9% من إجمالي عينة الدراسة يؤكدن بأنه أحيانا ما يتم

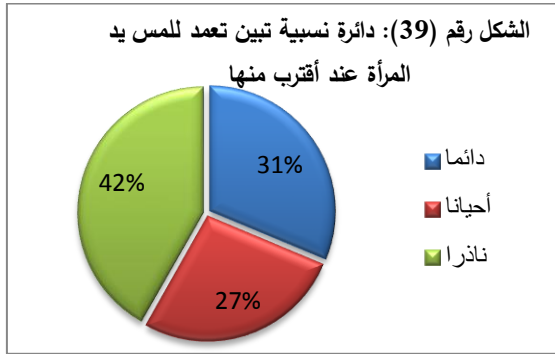
سحب يديهن بالقوة، وهذا ما حدث مع السيدة (هـ) البالغة من العمر 32 فقد تعرضت لتحرش من قبل أحد الموظفين في المؤسسة، وقد أكدت المبحوثة من خلال إجابتها عن السؤال 05 (أنظر الملحق رقم 03) أنها تعرضت للتحرش الجنسي من قبل رئيس مصلحة المستخدمين والتي رفضت ذكر هذا الشخص بالضبط خوف من فصلها من العمل والفضيحة لذلك فقد احترمتنا قرارها، ولكنها لم ترفض إخبارنا عن المضايقات التي تواجهها في بيئة العمل. حيث أنها لا تزال تتذكر ذلك اليوم الذي ذهبت فيه لتنظيف احد المكاتب وهي تقوم بعملها فإذا بها تشعر بيد يطبطب على كتفها وعندما تفاجأ وأردت أن ترى من هذا الشخص فإذا بذلك الشخص يمسك بيدها ويحاول أن يسحبها إليه بالقوة، ثم وقفت وحاولت دفعه، لكنه أمسكها بالقوة وحاول تقبيلها وقال لها: بما أنك غير متزوجة فأنتي في حاجة إلى رجل في حياتك ليملى لكي الفراغ العاطفي الذين تشعرين بيه.

وكتأويلي سوسيولوجي يمكن إرجاع سبب هذه السلوكيات إلى نقص الرقابة، وهذا ما تلمسناه من خلال الزيارة الاستطلاعية للمؤسسة، حيث أن كاميرات المراقبة موجودة فقط في مداخل المستشفى أما داخل الأقسام هناك غياب لأجهزة الرقابة، لذلك فغياب الرقابة يسمح بظهور الكثير من الوقائع الجنسية، والتي تتمثل في مضايقات جنسية قد تصل إلى حد الإحتكاك واللمس، لذلك فمن الضروري اتخاذ إجراءات قانونية ردية تقوم على أسس عقلانية بعيدة عن الإنفعالية النظرية، وذلك في سبيل مواجهة هذه المشكلة بشكل ناجح، أما بخصوص ردود الأفعال الخاصة بمثل هذه الممارسات فقد أكدنا من خلال إجابتنا على السؤال 07 (أنظر الملحق رقم 03) بأننا اتخذنا أسلوب سلمي غير مقاوم نحو الملامسة الجسدية ومحاولة سحب ذراعهن بالقوة، وصمت المرأة له مبرراته، فالعيب ليس فيها فقط وإنما العيب يكمن في النظام الاجتماعي التقليدي السائد والذي يتميز بالعجز عن حماية المرأة وتحميلها مسؤولية ما يقع لها وبأنها هي من استثارة شهوة الرجل ليقوم بذلك الفعل.

ويتضح من خلال ما سبق، أن مثل هذه السلوكيات التي يمارسها الرجل في بيئة العمل، ما هي إلا شكل من أشكال العنف الجسدي والمعنوي الموجه ضد المرأة، فالهدف من التحرش ليس في دائما جنسياً بحتاً، بل ما هو إلا تأكيداً لسلطة الرجل على المرأة، واعتبارها شيئاً له، وأن المرأة ملزمة على الخضوع له وتقبل ذلك، بل شرفاً لها وعليه القبول بذلك، حتى أن المتحرش لا ينتظر الرفض من قبل المرأة المحضية، وهذا يتفق مع ما تؤكد "فيزا جيرالد" في الإتجاه النسوي، حيث تقول: إن التحرش الجنسي يمثل طريقة يحافظ بها الرجال على سيادتهم وسيطرتهم، لذلك فمعظم هذه الأفعال تكون الرغبة الجنسية قليلة، والرغبة في إهانة وتحقير النساء والسخرية منهن هي الرغبة الأكبر.¹

¹ ديمة أحمد عبادة، خالد كاظم أبو دوح: مرجع سبق ذكره، ص 213.

الجدول رقم (45): يوضح تعمد للمس يد المرأة عند أقرب منها

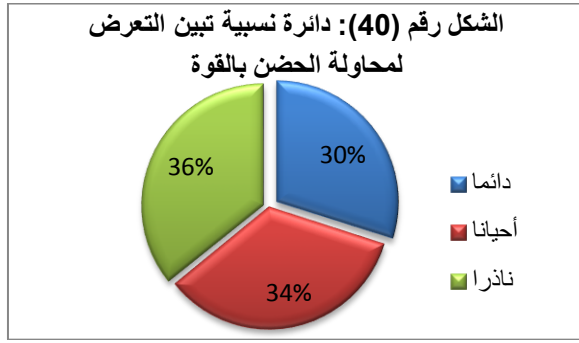


الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
دائما	21	31.3
أحيانا	18	26.9
ناذرا	28	41.8
المجموع	67	%100

من خلال استقراءنا للجدول رقم (45) والمتعلق بتعمد الرجل لمس يد المرأة كلما إقترب منها، نلاحظ وجود تفاوت في الإجابات حيث نجد 41.8% من إجمالي مفردات الدراسة قد أكدن على أنه ناذرا ما يقوم الرجل بهذه السلوكيات، إضافة إلى 31.3% تشير إلى خيار دائما، ويعزى سبب ذلك لمكان العمل في حد ذاته والذي يحتوي على خلفيات مختلفة فعلى سبيل المثال: يقوم شخص بمسك يدك، ربما بنسبة له هو سلوك عادي، ولكن الطرف الآخر يعتبر الحركة غير مقبولة نهائياً، لذلك فالمشكلة تكمن في أن كل شخص يحمل ثقافة معينة ولا بد من احترام هذه الاختلافات وترك مساحات بين الطرفين لمنبع هذه الملابس التي من شأنها تؤدي إلى مشاكل وخيمة تؤثر على الأشخاص في حد ذاتهم وكذا على المؤسسة التي يعملون فيها، كما ترى فئة أخرى نسبتها بلغت 26.9% من إجمالي مفردات الدراسة بما يعادل 18 مبحوثة، بأنه أحيانا ما يتعمد لمسها. وعليه، فإن لمس الزميل إحدى أجزاء جسد زميلته كيدها أو كتفها بطريقة مقصودة دلالة على التحرش بها جنسياً، على اعتبار أن هذا السلوك يعتبر تجاوزاً واضحاً في حق العاملة من حيث أنه تصرف غير أخلاقي وعلى اقتناع العامل بأن العاملة لن تقوم بتقديم شكوى ضده وستلتزم الصمت، لأن المتحرش يعلم بأنه من الصعب أن تقوم النساء بالإبلاغ عن حالة التحرش الجنسي لأنها أولاً لا تمتلك دليل عن ذلك، والسبب الثاني الخوف على سمعتها، ناهيك عن إمكانية طردها من العمل خاصة إذا كان من قام بمسك يدها هو رئيسها، حيث أكدت بعض المبحوثات وخاصة العاملات في المخبر، فإنه يطلب منها جلب شيء معين، وعندما تحضه يقوم بمسك يدها ويدعي بأنه غير مقصود، ولكن هدفه الأساسي هو مسك يدها، لذلك تلتزم غالبيةهن بالصمت لأنه في حالة الإبلاغ فسينكر الأمر مما سيؤثر على استقرارها في العمل، وهذا ما حدث مع السيدة س البالغة من العمر 36 سنة حيث قالت بأنها تعرضت قبل ثلاث سنوات إلى تحرش من قبل مشرفها في القسم الذي تعمل فيه حيث قالت: " ذات مرة وفي فترة الغداء كنت جالسة في حديقة المستشفى حتى وجدت الهاتف يرن، فقممت بالإجابة فوجدته رئيس المصلحة ولكن الرقم جديد وليس الذي أعطاه لي، لذلك تعجبت وخاصة وأن جالسة بين زملائي

فحاولت ألا أثير ضجة حول الموضوع، فأخبرني بأن هناك قضية تتعلق بإحدى المرضى وأن الأمر ضروري ويجب أن أذهب إليه في أقصى سرعة، فذهبت وليتني لم أذهب ولكن طبيعة عملي تفرض عليا طاعة رئيس في العمل، لذلك ذهبت إلى قسم الذي أخبرها بأنه موجود فيه وعندما ذهبت ودخلت بدأ يتحدث عن قضية المتعلقة بالمريض ولكن سرعان ما بدأ يقترب مني ويحاول لمس يدي فقمتم بسحب يدي بسرعة فصرخت في وجهه وأخبرته بأنها ستبلغ عنه، فاتهمها بأنها هي التي قامت بإغوائه، وإذا بلغت سيسألونها ماذا تفعل في وقت راحة في المكتب معه، ماذا سيعتقد الآخرون، إضافة إلى أنها فترة الراحة ولا يوجد يعمل فأني شخص عقلائي سيقوم باتهامك أنت من تتحرشين برئيسك في العمل وليس العكس، وخصوصاً إذا أخبر الجميع بأنها هي التي تحاول إغرائه وتحاول استمالته من أجل الحصول على ترقية في العمل فسوف يصدقونه". لذلك فالمبحوثة تعرضت للإبتزاز والتهديد في حالة قيامها بالإبلاغ عن الواقعة، وهذا يتفق مع ما توصلت إلى الباحثة "رقية الخيارى" في دراستها المتعلقة بالتحرش الجنسي في المغرب، حيث توصلت إلى أن التحرش يؤثر على الحياة المهنية للمرأة، بشكل كبير، لما ينجم عنه من وقوع المرأة تحت التهديد والابتزاز، وقد يترتب على ذلك تعرضها للفصل من العمل، أو القيام بتقديم استقالتها، بالإضافة إلى أن التحرش يصيب المرأة بالإحباط واليأس، وقتل الطموح، وسوء التكيف مع بيئة العمل. لذلك اكتفت المبحوثة بالالتزام الصمت وعدم الإبلاغ عنه لأن ما قاله رئيسها صحيح، لذا أخفت المبحوثة الأمر عن الكل حتى لا تتعرض للفضيحة وكانت تعيش في انعزال عن الآخرين، لأن هذه الواقعة جعلتها تتوق طعم المرارة والمعاناة والمآسي وتكره نفسها وعملها، وتشعر بحالة من الاغتراب سواء عن ذاتها أو عن الآخرين، والتي اعتبرتها كدرس تعلمت من خلاله عدم فتح مجال في علاقتها بالجنس الذكوري وأن تضع دائما حدود في معاملاتها. ومن خلال القراءة الاستقرائية للمعطيات الإحصائية الواردة في الجدول، يتضح بأنه بالرغم من أن النسب بسيطة نوعاً ما، ولكن نلاحظ بروز مثل هذه الممارسات يعد أمر مفرعاً للغاية، فمثل هذه السلوكيات العاربة من المضامين الأخلاقية والدينية، تدل على وجود تخلخل قيمي، لأنه في الدين الإسلامي محرم المصافحة بين الرجل والمرأة إلا في إطار شرعي، لأن قيام الرجل بذلك سوف يفتح دائرة الحرام وتتحرك شهوته وغرائزه الجنسية.

الجدول رقم (46): يوضح التعرض لمحاولة الحزن بالقوة



النسبة المئوية	التكرار	الاحتمالات
29.9	20	دائما
34.3	23	أحيانا
35.8	24	ناذرا
%100	67	المجموع

يكشف الجدول رقم (46) عبر الشواهد الرقمية التي يحتويها، على أن هناك تقارب في آراء بين الباحثات حيث نجد 35.8% من إجمالي عينة الدراسة أكدن بأنه ناذرا ما يتم محاولة حزنهن بالقوة، في حين نجد 34.3% يشرن إلى خيار أحيانا ما يحدث ذلك، كما أن نسبة 29.9% يرون بأنه دائما ما يحاول المتحرش حزن المرأة بالقوة. وعليه فإن مثل هذه السلوكيات من شأنها أن تؤثر علاقة المرأة مع زملائها الذكور، حيث يجعلها تفقد الثقة بالجنس الذكوري، ويجعلها تشعر بالخوف من الانفراد في بيئة العمل، كما أنها تؤدي إلى خلق حالة من الصراعات بين الجنسين. فالمرأة بعد تعرضها للتحرش الجسدي في المؤسسة العمومية الاستشفائية يجعلها تشعر بالقرص من نفسها، وستبقى تتذكر تلك الواقعة ولا تستطيع نسيانها لأنه قد تعدى على كرامتها وتسبب لها في الشعور بالذنب وتصبح تفكر بأنها المذنبة لأنها عجزت عن إيقافه، وكل هذه الضغوطات النفسية من شأنها أن تسبب لها أمراض نفسية كالاكتئاب Depression وفقدان الثقة في نفسها وفي بعض الأحيان تصل إلى كره نفسها والرغبة في الاعتزال، هذا ونجد مثل هذه السلوكيات تجعل المرأة تشعر بالكره لكل الرجال وتصل إلى حد عزوفها عن الزواج بسبب عدم قدرتها على نسيان تلك الحادثة، هذا ونجد التحرش الجنسي على حد قول أفراد العينة يؤثر بشكل كبير على الحياة المهنية للمرأة بدليل أنها تؤدي إلى إصابتهم بالإحباط واليأس، فقد الثقة في النفس وبالرجال، وتعرضهن للكوابيس الليلية، حتى أن أثرها يمتد حتى لحياتها الشخصية كهدم الحياة الزوجية، والحياة العائلية، فوقع المرأة تحت وطأة التهديد والابتزاز في البيئة المهنية وخوفها تساعد في تفاقم هذه المشكلة.

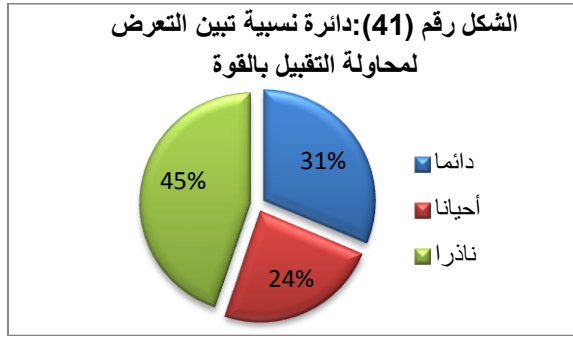
وكقراءة تحليلية يمكن إرجاع قيام الرجل بمثل هذه السلوكيات على وجود خلل في المنظومة القيمية التي تضبط هذه السلوكيات الشاذة، وفي هذا السياق أرجع "فرانكل" سبب هذه السلوكيات إلى ما يعرف بالفراغ الوجداني أو الفراغ العاطفي، أن هناك أقدعة يختفي وراءها هذا الشعور وفي بعض الأحيان يكون هناك تعويضاً لإرادة القوة (المال)، أو إرادة اللذة (الجنس)، وهذا هو السبب في أن الإحباط الوجودي ينتهي غالباً بالتعويض الجنسي، وأن دافع الطاقة الجنسية تصبح ملء هذا النوع من الفراغ الوجودي، ولذلك

نجد بأن يسعى إلى ملء هذا النوع من الفراغ باستخدام بعض الوسائل التي تحقق له مثل هذا النوع على المدى البعيد فعلى سبيل المثال الحصول على اللذة أو ممارسة الجنس.¹ لذلك يسعى الفرد إلى إشباع تلك الرغبات عن طريق سلوكيات غير مشروعة مثل التحرش الجنسي والاعتصاب، فالرجل إذا لم يستطع أن يشبع رغباته الجنسية ويطرق القانونية ووفق الأطر الأخلاقية والدينية والمتمثل في الزواج، فإنه بطبيعة الحال سيقوم بالبحث عن وسائل أخرى لتحقيق إشباع واللذة الجنسية بطرق غير مشروعة و ضد الإطار القانوني والأخلاقي والديني، وعلى سبيل المثال قيامه بالتحرش وقد يصل في بعض الأحيان إلى الاعتصاب الذي يعد من أكثر السلوكيات اللااخلاقية ومن أشجع الجرائم الجنسية التي قد تتعرض لها المرأة.

من هنا نستنتج أن أبرز التداعيات النفسية على المرأة التي تعرضت لمحرش تتمثل في الخوف، القلق وفقدان الثقة في ذاتها بسبب تأنيب النفس، والرغبة في العزلة والابتعاد عن الآخرين، وبالأخص الابتعاد عن الجنس الذكوري، حيث أن التحرش الجسدي التي تعرضت له المرأة العاملة بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بولاية جيجل له تأثيرات نفسية مرتبطة بالذات ومحاسبة النفس، حيث أن بعض الحالات قد ألفت اللوم على نفسها بعد تعرضها للمضايقات جسدية، ويمكن التأكيد على ذلك بما ذهبت له حالتين من واقع الميدان إذ أشارت الحالة الأولى قائمة: "أنا السبب بسبب سكوتي في البداية، كان من المفروض أن أوقفه في البداية عندما كان يتغزل بجمالي، ولكن أنا التزمت الصمت مما جعله يحاول مسك يدي بالقوم، كان من المفروض أن أبلغ عليه، فأنا السبب فما حدث لي ومنحته الفرصة ليتماذى معي"، كما أكدت على تأنيب الضمير ولوم النفس الحالة الثانية في قولها: "كرهت نفسي وجسدي وأصبحت أشعر بالاشمئزاز من نفسي لأنني أحس بأنني جسدي هو الذي سبب التحرش". ومنه يمكن القول بأنه وفق هذه الحالتين فإن التحرش الجسدي له تداعيات نفسية خطيرة مرتبطة بتأنيب الذات ولوم النفس.

¹: سيد محمد عبيد وآخرون: "الخصائص السيكومترية لقياس الفراغ الوجداني"، مجلة الإرشاد النفسي، العدد 50، الجزء الأول، جامعة عين الشمس، أبريل 2017، ص 489.

الجدول رقم (47): يوضح التعرض لمحاولة التقبيل بالقوة



الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
دائما	21	31.3
أحيانا	16	23.9
ناذرا	30	44.8
المجموع	67	%100

الملاحظ من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول والمتعلقة بمحاولة الرجل تقبيل المرأة بالقوة، أن هناك تفاوت في الخيارات حيث نجد الغالبية يشرن إلى خيار ناذرا بنسبة مئوية بلغت 44.8% من الذين يرون أنه ناذرا ما يقوم المتحرش بمحاولة تقبيل المرأة بالقوة، كما أن نسبة 31.3% يرون بأنه دائما ما يحاول المتحرش تقبيل المرأة بالقوة. في مقابل ذلك نجد 23.9% يؤكدون بأنه أحيانا ما يحدث ذلك.

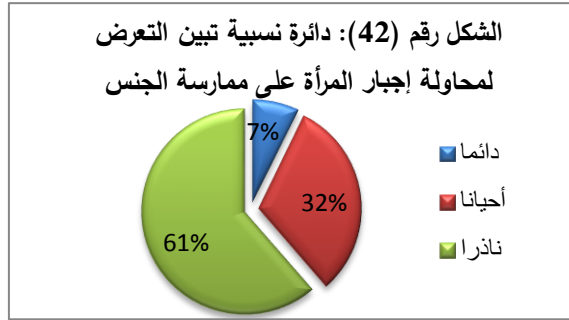
ويتضح من خلال الأرقام الواردة في الجدول بأن التحرش الجنسي في بعض الحالات يأخذ منحى خطير جداً، إذ تضطر بعض النساء لتقبل التقبيل والعناق واللمس حتى لا تخسرن وظيفتهن، فإن أرادت أن تبقى في مكان عملها عليها أن تضاجع المسؤول عنها، لذلك تفضل النساء الصمت على أن يخسرن شرفهن علانية، لأنه ينظر إليهن في حالة قيامهن بالإبلاغ كأنهن عاهرات قمن ببيع شرفهن، وبعد انتهاء من الإبلاغ حتى وإن كسبت القضية فالمجتمع دائما سوف يلومها، وبهذا فجدار الصمت يصعب تحطيمه بسبب هذه الموروثات الثقافية البالية التي لا تزال تستصغر النساء في ظل مجتمع ذكوري يقوم على سلطة الرجل على المرأة واعتبارها أداة للمتعة لإشباع الغرائز والرغبات المرضية.

وقد تبين من خلال الحالات الميدانية التي تم إجراء مقابلة معهن بأن هناك تأثير عميق للتحرش الجسدي على نفسية المرأة والمتمثلة أساسا في الخوف، القلق، التوتر وفقدان الثقة فذاتها وغياب الشعور بالرضا في بيئة العمل، وهذا يتفق مع ما توصلت إليه الدراسة التي قامت بها "مديحة أحمد عبادة" حيث توصلت إلى التحرش الجنسي له جملة من التداعيات فجاء الإحساس بالخزي والخجل والارتباك أولا بنسبة 27.8%، يليه الشعور بالخوف والإحباط بنسبة 25.2% وعدم الاهتمام بتحديد التداعيات بنسبة 12.8%، الشعور بالسعادة والرضا بنسبة 6.4%، وتقول إحدى النساء في هذا السياق: عندما تعرضت للتحرش ومحاولة زميل لي أن يسحب يدي وتقبلي بالقوة شعرت بالتوتر والقلق والاشمئزاز من نفسي، ومن ذلك اليوم أصبحت لا أملك ثقة في ذاتي وألوم نفسي على ما وقع مع أنه لم يكن خطأي وتكشفت من هذه الواقع عن مشكلة سوسيو-نفسية مرتبطة بفكرة الصورة الذهنية للمتحرش في نظرتة

للمرأة وأنها ضعيفة، وأنه هو القوي وأنه ينبغي أن تخضع لأوامر وطلباته، وهذا ما أكد عليه أصحاب اتجاه الاجتماعي الثقافي، حيث يؤكدوا بأن النظرة الدونية للمرأة كنتيجة حتمية للتنشئة الاجتماعية التي تقوم بالأساس على السلطة البطريركية Patriarchy وبأن الرجل هو السيد وأن المرأة ما عليها إلا الخضوع له وأن تبقى تابعة له، لذلك فهو يتخذ هذه السلوكيات ليس فقط كمرغبة في إشباع نزواته الجنسية وإنما أيضا كما أقر بها أصحاب اتجاه ممارسة الجنس والمتمثل أساسا في فرض السيطرة الجندرية.

وتأسيسا لما سبق، يمكن القول بأنه بالرغم من التضحيات التي تقدمها المرأة العاملة إلا أنها لا تزال تتعرض لممارسات غير أخلاقية تقف حاجزاً في جعلها تقوم بعملها على أكمل وجه، مما يسبب لها نوع من الكآبة والخوف واليأس وكذا فقدانها الثقة بالمعايير السائدة في المؤسسة مما يجعلها تشعر بالعجز لأنه ليس لديها خيار آخر خاصة في ظل مجتمع ينظر إلى المرأة نظرة استصغار وأن أي سلوك مشين تتعرض له فإنها السبب في حدوثه، الأمر الذي يجعلها تتبنى أسلوب الكبت والصمت، وعدم قيامها بالإفصاح عن معاناة التي تتعرض إليها في الأوساط المهنية.

الجدول رقم (48): يوضح التعرض لمحاولة إجبار المرأة على ممارسة الجنس



النسبة المئوية	التكرار	الاحتمالات
7.5	5	دائما
31.3	21	أحيانا
61.2	41	ناذرا
%100	67	المجموع

تشير البيانات الكمية الواردة في الجدول أن (48) والخاصة بتعرض المرأة لمحاولة إجبارها على ممارسة الجنس بأن غالبية المبحوثات يشرن إلى الخيار ناذرا بنسبة مئوية بلغت 61.2% من إجمالي عينة الدراسة، في حين نجد 31.3% أشرن إلى الخيار أحيانا من إجمالي عينة الدراسة، ويكون بطلب مباشر بصيغة الدعوة أو بالبدء في الحديث عن خيالات جنسية ومن ثم التعمق شيئا فشيئا وصولاً إلي التصريح بممارسة الجنس، أو بطلب رقم الهاتف المحمول ومن ثم دعوة على للخروج وفيها يعود المتحرش الأنثى عليه أكثر ويصبح هو أكثر جراءة، ويبدأ بالتحرش بها والهمس في أذنيها بحيث بها تلميحات جنسية مثيرة، في حين هناك فئة ضعيلة ترى بأنه دائما ما يحدث لهم ذلك بنسبة المؤوية قدرها 7.5% من إجمالي عينة الدراسة.

وهذا ما أكدت عليه إحدى المبحوثات التي أجريت معها مقابلة (أنظر الملحق رقم 03) حيث نجد السيدة (خ) البالغة من العمر 35 قد تعرضت للتحرش في المؤسسة العمومية الاستشفائية محمد الصديق بن يحي في عملها قبل أربعة أشهر من طرف رئيس عملها السابق وهو رجل في الأربعينيات من العمر متزوج وأب لأربعة أطفال، حيث أنه بعد طلاقها ورجعت لمدينة جيجل، قامت بتحويل عملها لهذه المؤسسة، في الشهور الأولى كانت الأوضاع تسير وفق وتيرة عادية، ولكن بعد ذلك تغير كل شيء، بعدما سمع مرؤوسي في العمل بأني مطلقة تغيرت تصرفاته كلياً، حيث بدأ في بداية يعرض خدماته علياً عن طريق تقديمه للمال في بداية ولكنني رفضت ذلك كلياً، ولكنه لم يتوقف عن فعل ذلك حتى أنه في بعض الأحيان عندما أذهب للمنزل أنجد حقيقتي تحتوي على بعض المال هو الذي وضعها بإضافة إلى رسالة يعبر فيها عن رغبته في الحصول علياً، من خلال عبارات أخجل من ذكرها على مسامع الناس، فكنت كلما أجدها أذهب إليه وأخبره أن يتوقف عن هذه التصرفات وإلا سوف أبلغ عليه للجبهات المعنية، فكان دائماً يقول نفس الكلام: أنت مطلقة وليس لكى أحد ليعتني بك، وظروفك المادية سيئة لذلك فليس لذلك خيار إلا أن تقبلي بعروضي، وأن تسلمني نفسك مقابل حصولك على العمل، وإن أبلغتي عني سأقول لهم بأنك من تتحرشين بي وتحاولين التقرب مني مع انك تعلميني بأني شخص متزوج، فقد أصبحت كما قالت: الجميع يطمعون في جسدي ففي نظرهم تصبح المرأة المطلقة على استعداد لإقامة علاقة جنسية دون حرج، لأنها لم تعد بكر، لذلك فقد كانت حسب قولها تشعر بالاشمئزاز من نفسها أكثر من اشمئزازها منه، حيث كانت تحس كلما قالها بأنها امرأة عاهرة يحاول شرائها بمبلغ مالي، لذلك فقد كانت تلقي اللوم دائماً على نفسها، لولا تزال هذه الواقعة مترسخة في ذهنها إلى يومنا هذا، وبخصوص ردت فعلها فقد أكدت المبحوثة قد أكدت من خلال إجابتها عن السؤال 07 (أنظر الملحق رقم 03) بأنها لم تقم بالإبلاغ عن هذه الواقعة إلا لبعض زميلاتنا ولكنهن نصحنها بعدم التبليغ لأنه يملك النفوذ في المؤسسة وأنه سوف تخسر عملها إن قامت بذلك، لذلك فهي ألزمت الصمت ولم تبلغ عن الواقعة، خوفاً من فقدانها للمصدر الوحيد لرزقها وخاصة أنها مطلقة والمسؤولية الوحيدة عن طفلها، زيادة عن ذلك كانت تشعر بالخوف من الفضيحة لأنه لو يصل الخبر لأفراد أسرتها وهي تعاني من سوء علاقة معهم بعد الطلاق فسوف تزيد العلاقة سوء لذلك فقد وجدت نفسي عاجزة عن اتخاذ أي إجراء لردعه، لذلك فضلت التزام الصمت والاحتفاظ بالألم والمآسي والمعاناة لوحدها بدون أن تطلب مساعدة أي شخص، وبعد فترة وجيزة تم نقل هذا المسؤول من مكان عمله بسبب وجود شكاوي عليه من قبل بعض الزملاء بخصوص تقصيره في عمله والإهمال الوظيفي لذا قاموا بتحويله لمؤسسة أخرى.

ولكن هذه الواقعة كان لها تأثير سلبي كبير على المبحوثة حيث أصبحت منذ تلك الواقعة تشعر بالكره من أي جنس ذكوري وأصبحت لا تتعامل معهم كليا إلا في إطار العمل، بالإضافة إلى أي فقدت ثقتها بنفسها، لم تعد راضية عن عملها بجهة المؤسسة ولولا حالتها الاجتماعية السيئة ومسؤوليتها اتجاه ابنها الذي لا يملك أحد غيرها لذلك فهي مضطرة لمواصلة العمل بجهة المؤسسة، وبالرغم من أن رئيستها الحالية وزملائها جيدين معها إلا أنها تحس بأن شيء في حياتها فقدته ولم تعد تستمتع بأي شيء فلم يعد هناك شيء يربطها بهذا الدنيا إلى ابنها ففي الكثير من الأحيان حسب قولها كانت تفضل الموت على أن أعيش هذه الحياة البائسة. ويمكن القول بأن هذه الحالة ما هي إلا تعبر عن حالة بعض النساء المطلقات في المجتمع الجزائري، حيث يتبن أن المطلقة في الجزائر لا يزال ينظر إليها على أنها عارًا على عائلتها، وتعيش التهميش والضغط النفسية داخل أسرتها وخارجها. والذي يسبب في شعورهن بالاغتراب عن ذاتها وعن الآخرين.

ويتبين جليا من خلال العرض السابق لبيانات المتعلق ببعد التحرش الجسدي بالنساء العاملات في المؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية، بأن التحرش الجسدي يأخذ صور متعددة، من محاولة اللمس، والتقبيل، الحزن، ودعوة لممارسة الجنس، ويعد من اخطر أنواع التحرشات التي يمكن أن تواجهها المرأة في حياتها، لأنه يمكن أن يتحول إلى اغتصاب التي تعد من اخطر الجرائم التي يمكن أن تتعرض لها المرأة، ويمكن إرجاع سبب هذا النوع من التحرشات إلى الحرمان الجنسي يدفع بالكثير من الرجال إلى الانخراط في تفاعلات جنسية أو ارتياد المواقع الإباحية حيث يعتقد بأن ذلك ثقافة جنسية غير سوية من الممكن أن تدفع نحو تحرش جنسي في الواقع، لأن مشاهدته لمواقع الإباحية ستزيد من رغبته الجنسية الأمر الذي يدفع بها بإفراغ هذه الطاقة الجنسية بأي وسيلة خاصة إن كان غير متزوج، فإذا لم يستطع تفريغ هذه الشحنات بطريقة طبيعية سيلجأ إلى الطرق غير سوية والتي تأخذ أشكال متباينة وعلى رأسها التحرش الجسدي ومحاولة استمالة المرأة ودعوته لممارسة الجنس، وفي بعض الأحيان لا يكون الهدف من دعوة المرأة لممارسة الجنس إشباع الرغبات الجنسية فقد وإنما الغرض منه فرض السيطرة الجندرية، إذ يتخذ كأسلوب لتخويف المرأة وجعلها دائما تابعا وخاضعة لسيطرة الرجل خاصة إذا كان المتحرش هو رئيسها في العمل، سيستخدم نمط التحرش السلطوي كأسلوب لإخضاع المرأة لأوامره، وهو ما أطلقت عليه جوكلين Jocelyn في دراستها بمصطلح الإرهاب البيئي، حيث توصلت من خلال دراستها بأن من أشكال التحرش الجنسي، هو الظاهري الذي من خلاله يطلب الرجال إتصالات جنسية من نساء يعينهن، عكس القهري الذي يتخذ الرجل هذا السلوك كأسلوب قهري وتخويفي وليس بهادف الجنس في حد ذاته.

وتأسيسا لما سبق، يتبين من خلال النتائج السابقة الذكر بأن التحرش الذي تعرضن له غالبية المبحوثات يكون بصورة كبيرة إما لفظي أو رمزي، ولكن في بعض الأحيان حتى وإن كان بصورة ضئيلة

يتعدى إلى التحرش الجسدي، إذ ينطوي أغلبها على تحرشات لفظية كالغزل مثال أو البسبوسة والتصفير وغيرها وأخرى غير لفظية عبارة عن إيماءات فقط كالغمز مثال مما يدفعها إلى التغاضي عن الأمر وصرف النظر عنه دون تضخيمه، بينما العينة التي صرحت بعدم اطمئنانها على مستقبلها، فيمكن إرجاعه ذلك على أن المتحرش بها كان رئيسها أو مسؤولها الأعلى عنها مما جعلها تشعر بالارتباك والتخوف في حال رفضت أو تقدمت بشكوى ضده أو لحاجتها الماسة للعمل ما جعلها تشعر بعدم الارتياح والتخوف من الطرد أو التقليل من فرص ترقيةها وغير ذلك مما جعلها تشعر بعدم الاطمئنان على مستقبلها الوظيفي.

3.1. عرض وتحليل البيانات المتعلقة بمستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي في المؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية:

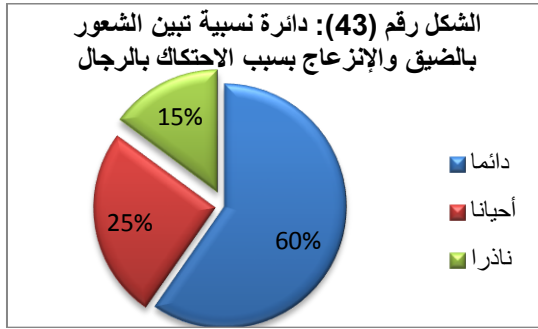
1.3.1. عرض وتحليل البيانات المتعلقة بمستوى الشعور بالعزلة الاجتماعية في المؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية:

يشير العزلة الاجتماعية إلى شعور الفرد بالغرابة والانعزال عن الأهداف السائدة في المؤسسة التي يعمل فيها، وفي هذه الحالة لا يشعر الفرد بالانتماء إلى المؤسسة، وتمثل العزلة الاجتماعية Isolation Social مظهرا من مظاهر السلوك الإنساني له تأثيرات خطيرة على شخصية الفرد وعلاقته بالآخرين حيث تشير إلى عدم قدرته تشكيل علاقات اجتماعية أو على مواصلة الانخراط فيه وعلى توقعه حول ذاته حيث تنفصل ذاته في هذه الحالة عن ذوات الآخرين مما يدل على غياب شبكة العلاقات الاجتماعية للفاعل من حيث عدم الارتباط بين أعضائها أو الاغتراب فيما بينهم.

وفي هذا السياق أرجع "ميلفن سيمان" "Seeman" الاغتراب إلى شعور الفرد بالعزلة الاجتماعية حيث ينفصل الفرد عن المجتمع وثقافته نتيجة لانعدام التكيف الاجتماعي وفقدان المعايير الاجتماعية المطلوبة لضبط السلوك وتغيير التوقعات وصعوبة السيطرة عليها.¹ وعليه سنحاول فيما يلي عرض آراء المبحوثات حول شعورهن بالعزلة الاجتماعية في المؤسسة العمومية الاستشفائية:

¹: خالد الحواس: مرجع سبق ذكره، ص 116.

الجدول رقم (49): يوضح الشعور بالضيق والإنزعاج بسبب الاحتكاك بالرجال



النسبة المئوية	التكرار	الاحتمالات
59.7	40	دائماً
25.4	17	أحياناً
14.9	10	نادراً
%100	67	المجموع

من خلال الجدول أعلاه تدل الشواهد الإحصائية المتعلقة احتكاك المرأة بالرجال يجعلها تشعر بالضيق والإنزعاج، بأن غالبية المبحوثات متفقات على ذلك، حيث أن نسبة 59.7% يرون أنه دائماً ما يشعرن بالضيق والإنزعاج بسبب احتكاكهن بالرجال، وقد أرجعن سبب حدوث ذلك إلى طبيعة المؤسسة التي تتطلب الاختلاط والتعامل مع الرجال حتى وأن كان ذلك يجعلهن غير مرتاحات، ونسبة 25.4% يؤكدن بأنه أحياناً ما تشعرن بذلك، كما أن نسبة 14.9% ترى أنه نادراً ما يحدث ذلك.

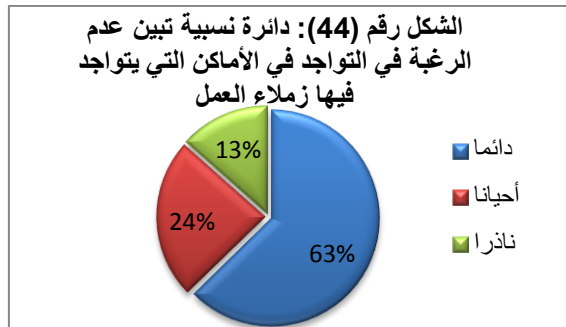
يتبين من خلال استقراءنا للجدول المتعلق بعدم رغبة المرأة في الاحتكاك بالرجل، بأنه تعبير عن مظهر من مظاهر شعور المرأة بالعزلة، ففي هذه الحالة تشعر بأن لديها رغبة ملحة في الانعزال عن الجو العام للمؤسسة، والابتعاد عن كل مصادر التوتر والقلق (الرجل) والتعامل معهم، وهذا ينتج عن تعرضها للمضايقات جنسية جعلتها تعاني وعدم قدرتها على المواجهة واتخاذ أسلوب التجاهل والصمت (إستراتيجية الانسحاب) وعدم مواجهة هذه المشكلة (إستراتيجية المواجهة) دفعتها للرغبة في العزلة والانسلاخ عن الآخرين، وقيمها بذلك له مبرراته لأن السبب الذي يجعل الضحية تلجأ للكبت وتمتنع على الإبلاغ عن هذه الواقعة رغم أنها غير راضية عن ذلك وتعيش في وضع مأسوي هو تجنب المشاكل سواء على الصعيد المهني أو الشخصي لأنه دائماً يحملونها مسؤولية وقوع ذلك لا فهي تتجنب وتتحاشى الوقوع في مشاكل هذا ونجد الضحية غالباً تعيش في أوضاع مادية سيئة لذلك فهي مضطرة لتحمل ذلك على أن تخسر وظيفته التي هي مصدر رزقها ورزق أفراد أسرتها ناهيك عن وجود وظائف أخرى كبديل لها، ولا ننسى كذلك بأن هذه الظاهرة في السنوات الأخيرة منتشرة بكثرة ونظراً لعدم اخذ أي إجراءات ملموسة ردعية لشخص الذي يمارس هذه السلوكيات فقد باتت ظاهرة طبيعية في مكان العمل ولا تستحق الإبلاغ عنها في حالة وقوعها حسب وجهة نظر بعض العاملات في المؤسسة الاستشفائية.

وكتأويل سوسيولوجي للبيانات الوارد في الجدول، يتبين أن تعامل المرأة مع الرجل والانفراد راجع لطبيعة الخاصة لقطاع الصحة بشكل عام والمؤسسة الاستشفائية بشكل خاص، مما يجعل المرأة العاملة عرضة

للمضايقات جنسية الامر الذي يجعلها عاجزة غير قادرة على تحكم في ذاتها، وهذا ما أكد عليه كل من "قاربر" Garber و "هولون" "Hollon" بحيث أكدوا بأن الأفراد العاجزون يشعرون بضعف في تقديرهم حول ذواتهم فيكونون أقرب إلى الاكتئاب.¹ الأمر الذي يدفع بالضحية العزلة والابتعاد، فقد رأت زينب شقير في هذا السياق أنّ العزلة عبارة عن: شعور بعدم التفاعل بين ذات الفرد وذوات الآخرين، ونقص لمودة والألفة مع الآخرين، وندرة التعاطف والمشاركة، وضعف أواصر المحبة والروابط الاجتماعية مع الآخرين.² ويعني هذا أن العلاقات التي تربط المرأة المتحرش بها مع الآخرين وبالأخص الجنس الآخر (الرجال) محدودة الأمر الذي يجعلها تشعر بالضيق والانزعاج لوجودهم وغير راضية وغير سعيدة.

وتأسيسا على ما ورد أعلاه، يمكن القول بأن الرجل يتخذ من التحرش كأسلوب لاستمتاع بسلطته على الأنثى وخوفه على ذكوريته، لذلك فقيامه بذلك يعكس المكانة المتدنية للمرأة بالمقارنة بالرجل، فتلك الممارسات تنتج وفق الاتجاه الراديكالي من وجود فوارق بين الجنسين، والتي لها تداعيات سلبية على شخصيتها وعلى علاقتها بالآخرين وتفضيلها العزلة والابتعاد عن أي مصادر التوتر، بالإضافة إلى صعوبة القدرة على العمل وأداء المهام بتركيز كبير، نظرا لما تسبب لها هذه الواقعة من شعور بالقلق.

الجدول رقم (50): يوضح عدم الرغبة في التواجد في الأماكن التي يتواجد فيها زملاء العمل



الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
دائما	42	62.7
أحيانا	16	23.9
ناذرا	9	13.4
المجموع	67	%100

يتضح من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والمتعلقة بعدم رغبة المرأة المتحرش بها التواجد في الأماكن التي يتواجد فيها زملاء، بأن معظم مفردات الدراسة يشرن خيار دائما، حيث بلغت نسبة الفئة التي تمثل هذا الخيار 62.7% من إجمالي عينة الدراسة؛ أي أن غالبية النساء اللواتي تعرضن للمضايقات أصبحن لا يرغبن نهائيا في التواجد في مكان يجتمع فيه زملاء العمل وخاصة الرجال، كما أن نسبة 23.9% تقر بأنه أحيانا ما لا يرغبن في التواجد بمكان يجتمع فيه زملاء العمل وخاصة الرجال، وقد أرجعن سبب ذلك إلى طبيعة المكان التي تتواجد فيه مع زملائها الرجال، فهي لا تحب تكون منفرد معهم

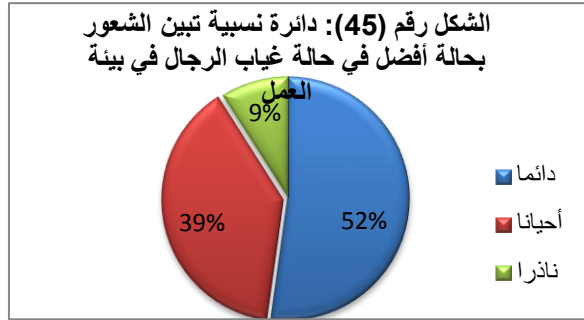
¹:خالدي الحواس: مرجع سبق ذكره، ص 124.

²: صالح يمينة: "مستوى الاغتراب النفسي عند المعاقين سمعيا"، مجلة البحوث التربوية والتعليمية، العدد13، الجزائر، جوان 2018، ص 184.

في مكان واحد، في حين إذا كان المكان مختلط بالنساء والرجال فهذا الأمر عادي، بينما نجد أن نسبة ضئيلة والمقدرة بـ 13.4% يؤكدن بأنهن ناذرا ما يرغبن بذلك، وبالرجوع إلى نتائج الدراسة الحالية فإنه يمكن تفسيرها في ضوء تصور "فروم" للاغتراب حيث يرى: "أن تفاعل الفرد مع مجتمعه يحدد مستوى اغترابها، فالخبرة المتضمنة في هذا التفاعل تخلق الإحساس بالاغتراب"¹.

وتأسيسا لما سبق، يتضح أن مستوى شعور المبحوثات بالاغتراب في بيئة العمل يدل على وجود قدر معتبر بين النساء اللواتي تعرضن للتحرش الجنسي والوسط الذي يتواجدن بها، وأن التفاعل والتواصل محدود بينهم وينحصر فقط في البيئة التنظيمية، حيث تشعر الضحية بالغيرة في محيط عملها، ورغبتها في الانفصال عن الآخرين والابتعاد عن العاملين فيها. لأن مثل هذه الممارسات غير أخلاقية من شأنها أن تثير اضطرابا في علاقتها مع الآخرين، بل ويجعلها في إساءة تفسيرها للواقعة، فإنها تلجأ للوم نفسها لأنه تعتقد بأنها هي المسؤولة عما يحدث لها، وأنها من قامت باستمالة الرجل ليفعل ذلك، وبذلك تتضاءل ثققتها بنفسها، فضلاً عن بروز مظاهر الكره للعمل الذي تمارسه والشعور بالعجز والرغبة في التغييب.

الجدول رقم (51): يوضح الشعور بحالة أفضل في حالة غياب الرجال في بيئة العمل



النسبة المئوية	التكرار	الاحتمالات
52.2	35	دائما
38.8	26	أحيانا
9	6	ناذرا
%100	67	المجموع

الملاحظ للبيانات الواردة في الجدول أعلاه والمتعلق بمدى الشعور أن غياب الرجال عن بيئة العمل أفضل، بأن غالبية المبحوثات قد أكدن بأنه دائما ما تشعرن بأن غياب الرجال عن بيئة العمل أفضل وذلك بنسبة مؤوية قدرت بـ 52.2% من إجمالي عينة الدراسة، تليها نسبة 38.8% تؤكدن بأنه أحيانا ما يشعرن بحالة أفضل في ظل غياب العنصر الذكوري في بيئة العمل، وهذا مؤشر على أن الاختلاط في بيئة العمل سبب رئيس في بروز ممارسات وسلوكيات خارجة عن الالتزامات الأخلاقية، في حين نجد نسبة ضئيلة والتي قدرت بـ 9% أي ما يعادل 6 مفردات فترى بأنه ناذرا ما تشعر بذلك.

وتؤكد هذه النتائج على شعور المرأة بالمشقة وعدم الارتياح بتواجدها في مكان بها جنس الذكوري، الأمر الذي أدى بها إلى الابتعاد عن المشاركة والتفاعل الاجتماعي مع الآخرين بالأخص الجنس الذكوري،

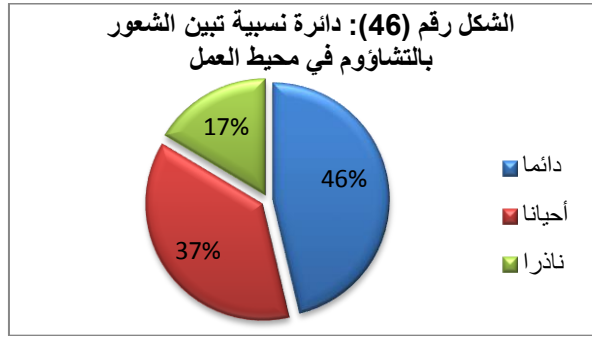
¹: صالح يمينة: مرجع سبق ذكره، ص 183.

وتفضيلها العمل فقط مع الجنس الأنثوي، واعتقادها أن غياب الرجال عن بيئة عملها أفضل من وجودهم لأنها لا تشعر بالارتياح في حالة الإنفراد معهم والبقاء في نفس المكان.

وبالاستناد إلى النتائج الإحصائية المجدولة في الجدول رقم (51) تبين لنا أن الفئة التي صرحت بأن التحرش الجنسي بها قد أفقدها ثقته زملائها الذكور خاصة وأنها ملزمة باحتكاك والتفاعل معهم وبشكل يومي بحكم متطلبات العمل، يؤثر بدوره سلبا على المستوى الوظيفي للمرأة سواء من خلال أداءها وفعاليتها الوظيفية أو حتى صحتها النفسية والتي جميعها ستؤثر بطبيعة الحال على استقرارها الوظيفي، بينما الفئة التي صرحت بأن هذه التحرشات تؤثر في ثقته بباقي زملائها فهي في الأغلب لا ترغب في تعميم التحرش لكافة زملائها وكذلك على اعتبار أن التحرش الجنسي لم يظلمن من جميع زملائها الذكور وإنما بعضهم فقط، مما جعلهم يستشنون مسألة عدم الثقة ببعض الزملاء فقط الذين تعرضوا لهم دون غيرهم من الزملاء الذكور.

وتأسيسا لما سبق، يتضح بأن تعرض المرأة للمضايقات جنسية من شأنه أن يخلق لها حالة من العزلة، وقلة التفاعل الاجتماعي في بيئة العمل، وهذا يتفق مع ما ذهب إليه كل من "ليدرمان و روكاتش" and Leiderman Rokatch حيث أكدوا في هذا السياق بأن العزلة الاجتماعية Isolation Social ما هي إلا حالة من الوحدة أي الانفصال على الآخرين وهي حالة يصاحبها معاناة الفرد لكثير من ضروب الوحشة Some Lone والاغتراب Alienation والاكتئاب Depression الناتج عن إحساسه بالوحدة. هذا ويعتبر كل من "Heimlger & Simon" السلوك الانعزالي شعور الفرد بعدم الراحة في وجود الآخرين وغياب الاتصال بهم، فهو حالة من القلق الاجتماعي الناتجة عن التفاعلات الاجتماعية، وهو الميل إلى تجنب المواقف الاجتماعية، وهو الفشل في المشاركة بطريقة ملائمة، وهو مجموعة مترابطة من الانفعالات والاتجاهات الخاصة بالتفاعل والألفة في المواقف الاجتماعية.

الجدول رقم (52): يوضح الشعور بالتشاؤم في محيط العمل



النسبة المئوية	التكرار	الاحتمالات
46.3	31	دائما
37.3	25	أحيانا
16.4	11	نادرا
%100	67	المجموع

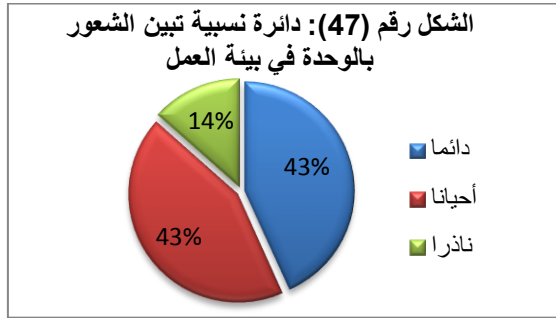
يتضح من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والمتعلقة بشعور المرأة بالتشاؤم في محيط العمل بعد تعرضها للتحرش، بأن 46.3% من إجمالي عينة الدراسة، قد أشرن إلى خيار دائما، إذ تؤكد غالبية المبحوثات بأنهن يشعرن بالتشاؤم في محيط العمل بعد تعرضهن للتحرش في المؤسسة الاستشفائية محمد الصديق بن يحي بولاية جيجل، تليها نسبة 37.3% يرون بأنهم أحيانا ما يشعرون بذلك، ونسبة 16.4% تقر بأنه نادرا ما تشعر بالتشاؤم في محيط العمل بعد التعرض للتحرش الجنسي، وقد أرجعن سبب ذلك إلى أن الظاهرة أصبحت عادية بالنسبة لهن فلم يعدن يباليين لذلك.

ووفق هذه النتائج، يمكن القول تعرض المرأة في بيئة التنظيمية للتحرش الجنسي له نتائج وخيمة على الضحية تصل إلى حد الشعور بالتشاؤم بسبب شعورها بالعجز والاستسلام والرغبة في العزلة والتفوق في هذه الواقعة وعدم القدرة على تجاوزها جعلها تقع في شباك التشاؤم والذي يعد من أخطر العوامل التي تصيب الفرد العامل لان الشعور بالتشاؤم والإحباط سلبيات قاتلة تدخل إلى أعماق الروح وإلى مظاهر السلوك حتى يجعله يعيش في سجن الهموم والأحزان وتجعله عاجزاً عن الإنجاز، لذلك فإصابة المرأة بالإحباط ما هو إلا تعبير عن حالة نفسية وشعورية تغلغلت في الذات بسبب تعرضها للتحرش الجنسي ولم تستطع مقاومتها ومواجهتها.

وفي هذا السياق يشير عالم الاجتماع "ميلفن سيمان" إلى أن شعور الفرد بالعجز راجع إلى فكرة الإحساس بضعف القدرة على التحكم أو التأثير في إحداث العمل والتي تعود أصولها إلى فكرة الاغتراب عند "كارل ماركس" K.Marx " والتي تضمنت ظروف العمال في المجتمع الرأسمالي واغتراب العامل عن عمله بأنه منفصل عن أي معاني للمشاركة والإدماج في العمل بسبب عجزه نتيجة عوامل خارجية تتحكم في عمله.¹

¹: خالدي الحواس: "مرجع سبق ذكره، ص 123.

الجدول رقم (53): يوضح الشعور بالوحدة في بيئة العمل



الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
دائماً	29	43.3
أحياناً	29	43.3
نادراً	9	13.4
المجموع	67	%100

يتضح من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول رقم (53) والمتعلقة أحس بالوحدة في مكان عملي بعد تعرضي للتحرش نجد هناك تساوي في النسب من حيث الاختيارين دائماً و أحياناً حيث نجد نسبة 43.3% من إجمالي عينة الدراسة تشمل فئتين كل فئة تمثلان خيارى دائماً أحياناً على التوالي حيث أكدنا على شعورهن بالوحدة في مكان العمل بعد تعرضهن للتحرش، غير أن نسبة 13.4% من إجمالي عينة الدراسة يمثلون خيار نادراً وهي نسبة ضئيلة نوعاً ما إذ أقررن بأنهن قليل ما يشعرن بالوحدة في مكان العمل بعد تعرضهن للتحرش.

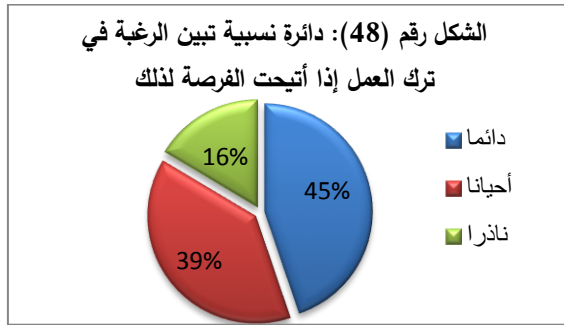
وتأسيساً لما سبق، يمكن القول الشعور بالوحدة ما هو إلا حالة من حالات العزلة الاجتماعية، إذ يؤكد "نيسلون" وزملائه في هذا السياق بأن الوحدة تلك الحالة التي يشعر فيها الفرد بالعزلة عن الآخرين، ويصاحبها معاناة الفرد لكثير من ضروب الوحشة والاعتراب والاعتماد، والاكتئاب من جراء الإحساس بكونه وحيداً.¹ وفي سياق يرى "بيبلو وبيلمان" "Perlman & Peplau" بأن الوحدة تعبر عن حالة نفسية ولها خاصيتين الأولى: أن الوحدة النفسية، تعتبر خبرة غير سارة مثلها مثل الحالات الوجدانية غير السارة كالاكتئاب والقلق، الثانية: أن الوحدة النفسية Loneliness كمفهوم تختلف عن الانعزال الاجتماعي Isolation Social وهي تمثل إدراكاً ذاتياً للفرد عن وجود خلل في نسيج علاقاته الاجتماعية، أما الخصائص التي يتصف بها الشخص الذي يعاني من الوحدة النفسية، فهي الانطوائية والحجل وعدم الرغبة في القيام بمبادرات أو أنشطة اجتماعية. كما أشار "سليمان" إلى أن من أعراض الشخص الوحيد نفسياً: المعاناة من الحساسية الزائدة، ونقص الثقة بالنفس، وانخفاض تقدير الذات، وتجنب العلاقات الاجتماعية بسبب القلق Anxious والخوف Anxiety من الحصول على تغذية راجعة سلبية.²

¹: أحمد عبد اللطيف أبو أسعد: "الفرق في الشعور بالوحدة والتوجه الحياتي بين المتزوجين والعازبين والأرامل، من مستويات اقتصادية مختلفة"، مجلة جامعة دمشق، المجلد 26، العدد 03، سوريا، 2010، ص 701.

²: المرجع نفسه، ص 702.

وتأسيسا لما ورد أعلاه، يمكن القول بأن المرأة شعر بعد تعرضها لتحرش الجنسي بالوحدة حيث يصبح لديها نفور من العلاقات أو التفاعل الاجتماعي والتي من شأنها أن تؤدي إلى شعورها بالعزلة والخواء الاجتماعي، إذ لم تعد تستطيع الضحية أن تجد في المؤسسة التي تعمل المكان الفعال للتنفيس الانفعالي، وبالتالي وبالتالي أصبحت وحيدة وسط الطموحات والآمال الشخصية التي لا تستطيع أن تحقق منها شيئا بعض تعرضها للمضايقات جنسية وجعلتها تحس بالعزلة، وهذا يتفق مع ما ذهب إليه أصحاب الاتجاه النفسي، حيث يؤكد "إريكسون" في هذا السياق بأن الاغتراب يعبر عن حالة يفشل فيها الفاعل في وضوح مفهوم واضح عن ذاته والآخرين وعن العلم المحيط بها، مما يجعله يشعر بالغرابة ويسبب له ضعف في التواصل مع الآخرين، ناهيك عن النظرة الدونية وكراهية الذات، وهذا ما يحدث للمرأة بعد تعرضها للممارسات الجنسية.

الجدول رقم (54): يوضح الرغبة في ترك العمل إذا أتاحت الفرصة لذلك



النسبة المئوية	التكرار	الاحتمالات
44.8	30	دائما
38.8	26	أحيانا
16.4	11	ناذرا
%100	67	المجموع

الملاحظ للبيانات الواردة في الجدول أعلاه والمتعلق بالعبارة: أفضل تغيير مكان العمل إذا أتاحت لي الفرصة المناسبة، بأن غالبية المبحوثات موافقات على العبارة حيث نجد أن نسبة 44.8% من إجمالي عينة الدراسة يؤكدن بأنهن دائما ما يفضلن بعد التعرض للمضايقات جنسية تغيير مكان العمل إذا أتاحت لهن الفرصة المناسبة، تليها نسبة 38.8% من إجمالي عينة الدراسة ترى أنه أحيانا ما يفكرن في تغيير المكان إذا أتاحت لهن فرصة لذلك.

ويتبين من خلال هذه الإحصائيات بأن الكثير من النساء المتحرش بهن أصبحن يشعرن بالانفصال عن عملهن وعدم الاهتمام أو الاكتراث له، وبأنه لا معنى للعمل الذي يمارسنه وان أتاحت لهن الفرصة سوف يتخلون عن العمل بهذه المؤسسة، والانتقال مؤسسة أخرى، وهذا يدل على أن واقعة التحرش الجنسي أفقدتهم شعور بالانتماء المؤسسة. في حين نجد النسبة المؤوية المقدرة بـ 16.4% تشير إلى خيار ناذرا ما يفكرن بذلك.

وعليه يتضح لنا من هذه المعطيات الواردة في الجدول أن النسبة التي صرحت بأنها لا تبحث عن عمل آخر بغية التهرب من تحرش زميلها لها، هي دالة على عدم استعدادها عن التخلي عن عملها خاصة في الوضع الاقتصادي المتردي الذي تشهده الجزائر، وارتفاع نسبة البطالة وغلاء المعيشة كلها عوامل تجعل من المرأة العاملة تفضل الصبر والاستمرار في العمل بدل أن تخسر ما هو أكثر من ذلك، خاصة وإن كانت تصرفات المتحرش لا تتعدى مجرد تلميحات وكلمات غزل لا أكثر فقد لا تضحى بعملها بسبب ذلك، بالإضافة إلى أن العاملات اللواتي يفضلن البحث عن عمل آخر تهربا من تحرش الزميل لهن، فقد يكن ملتزمات بعقود ما قبل التشغيل وهي عقود محددة المدة فتحاول بذلك مجاراة الأمر وتجاوزة دون الخوض فيه ومحاولة تجاهله إلى حين انتهاء مدة العقد، هذا وقد أرجعت البعض منهن السبب ذلك لأنه بالرغم من تعرضن لتحرش الجنسي، إلى أنهن لا يشعرن بالانتماء والولاء لهذه المؤسسة ولا يستطعن التخلي عنها بسهولة بالرغم من المضايقات التي يتعرضن لها.

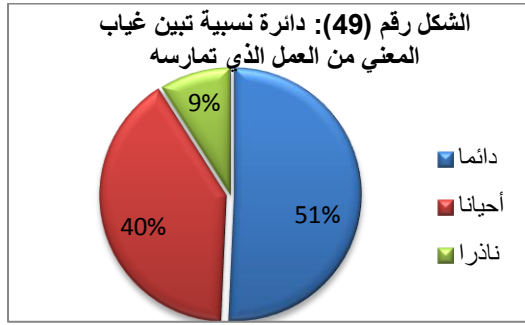
وتأسيسا لما ورد أعلاه، يمكن القول بأن تعرض المرأة لمثيرات داخل بيئة العمل من شأنه أن يؤدي إلى تداعيات سلبية تتخذ العديد من الصور، وقد يتجسد في شعورها بعدم الانتماء والرغبة في تغيير مكان العمل إن أتيحت لها الفرصة لفعل ذلك، بسبب السخط والقلق مما يفقدها المعنى من العمل الذي تمارسه وتسمح ببروز مظاهر اللامبالاة والانعزال الاجتماعي، لأنها تحس بأنه لا حيلة ولا قوة لها، وعاجزة عن استيعاب ما يدور حولها من وقائع، وبذلك تتبنى إستراتيجية الاستسلام والخضوع، وهذا يدل على شعور المرأة بالوحدة وعدم الانتماء للجماعة والوظيفة.

2.3.1. عرض وتحليل البيانات المتعلقة بمستوى الشعور باللامعنى في المؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية:

يقصد باللامعنى أن الفاعل لن يستطيع التنبؤ بدرجة عالية من الكفاءة بالنتائج المستقبلية، كما يشعر الفاعل أن الحياة فقدت معناها، ودلالاتها ومعقوليتها ويمكن أن يؤدي ذلك إلى فقدان مسوغات استمرارها في نظرهم، وينجم مثل هذا الشعور لديهم بسبب الإحباط الذي يمكن أن يتعرضوا له، وعدم إشباع الحاجات المختلفة الجسدية والنفسية والاجتماعية ويعبر اللامعنى عن نوع من الضياع، يعجز فيه الفاعل عن توجيه سلوكه نحو أهداف معينة، لأنه لا يستطيع فهم المعايير التي توجه تصرفات المسؤولين وقد ربط أحد الباحثين اللامعنى بالمدخلات التي يستقبلها الفرد من بيئته، وهي نابعة من النظام الاجتماعي والتي قد يصعب عليه فهمها وإيجاد معنى له.

وعليه سنحاول عرض أهم البيانات الإحصائية المتعلقة بشعور النساء العاملات المتحرش بهن باللامعنى في المؤسسة العمومية الاستشفائية محمد الصديق بن يحي بولاية جيجل:

الجدول رقم (55): يوضح غياب المعنى من العمل الذي تمارسه



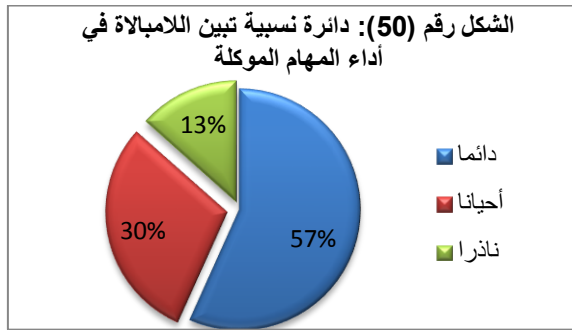
الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
دائما	34	50.7
أحيانا	27	40.3
ناذرا	6	9
المجموع	67	%100

الملاحظ للبيانات الواردة في الجدول أعلاه والمتعلق بغياب المعنى من العمل الذي تمارسه المرأة بعد تعرضهن للمضايقات الجنسية، بأن غالبية تشير إلى خيار دائما بنسبة 50.7% من الذين يرون بأنه دائما ما يتناهن الشعور بأنه ما لم يعد يجد أي معنى للعمل الذي يقمن بها، وتليها النسبة المؤوية المقدرة بـ 40.3% من إجمالي عينة الدراسة، يؤكدن بأنه أحيانا يشعرن بذلك، وعدم الإحساس بالقيمة من العمل الذي يقمن بها، إضافة إلى أن نسبة 9% من إجمالي عينة الدراسة ترى بأنهن لا يشعرن ذلك.

ويتبين من خلال البيانات الإحصائية بأنه هناك غياب للمعنى من العمل الذي تمارسه المرأة، وهذا ما تلمسناه من بعض الجملة التي ترددها على سبيل المثال: (لا أجد معنى من العمل في المؤسسة)، (لم يعد هناك أهدافا تستحق أن نعمل من أجلها)، (لا شيء يستأثر اهتمامي في المؤسسة)، (لم يعد معنى للعلاقات الاجتماعية مع الموظفين في مؤسستي)، ويتضح من خلال هذه العبارات بأن المرأة المتحرش بها تشعر بأنه لا معنى لها في المؤسسة، وأنها تسير وفق منطق غير معقول، ومن ثم تشعر الضحية بأنه لا جدوى من عملها، وقد فقدت الواقعية وتعيش حالة من اللامبالاة والفراغ.

ويمكن إرجاع السبب إلى شعورهن بالنفور عن العمل والشعور بالسامة والملل، وفي ظل هذا الشعور يصبح العمل البسيط جهدا لا يطاق، فطاقة المرأة تكون قد استهلكت بسبب شعورها بالنفور من مكان العمل بعد واقعة التحرش الجنسي، وبهذا تصبح عاجزة عن أدائها للمهام الموكلة لها، حتى وأن كان عليها القيام بالأعمال الروتينية البسيطة، فقد أصبح العمل بالنسبة لهن بلا معنى ولا قيمة، وهذا يتفق مع ما ذهب إليه أصحاب الاتجاه الوجداني، حيث يرى "فرانكل" "Frankl" بأن الفرد إذا وجد معنى للعمل الذي يمارسه فإنه يشعر بأن هذا العمل يستحق بذل الجهد والاستمرار في ممارسته والاستمتاع بها، لأن الأفراد الذين يشعرون باللامعنى من العمل الذي يمارسونه فإنهم يعانون من فراغ وجداني الذي يبدو في الملل وفقدان الحماس والحيوية والنشاط، لذلك ففقدان المعنى يجعلهم يتخذون سلوكيات ضد اهتماماتهم فيعانون حسب "Frankl" من غربة الذات الذي يعتبر شكل من أشكال الاغتراب في بيئة العمل.

الجدول رقم (56): يوضح اللامبالاة في أداء المهام الموكلة:



الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
دائما	38	56.7
أحيانا	20	29.9
نادرا	9	13.4
المجموع	67	%100

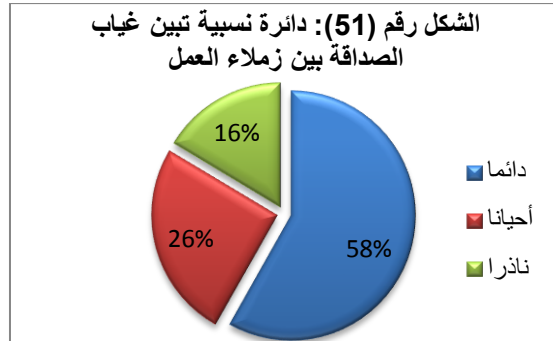
من خلال المعطيات الكمية الواردة في الجدول رقم

(56)، والمتعلقة بأن المرأة بعد تعرضها للتحرش الجنسي لم تعد تبالي بأداء للمهام الموكلة لها، بأن معظم مفردات الدراسة يؤكدن بأنهن دائما لا يباليين بأداء المهام الموكلة لهن وذلك بنسبة 56.7% من إجمالي عينة الدراسة، وتليها نسبة 29.9% من إجمالي عينة الدراسة تشير إلى خيار أحيانا، بإضافة إلى أن نسبة 13.4% ترى بأن نادرا يحدث ذلك معهن، فهن يباليين بأداء المهام الموكلة لهن برغم من تعرضن للمضايقات الجنسية، ويعزى هذا إلى أن طبيعة العمل في حد ذاتها تتطلب الإخلاص والدقة والتركيز، لأنها ترتبط بأرواح البشر وليس بأشياء مادية يمكن تجاهلها بسهولة، الأمر الذي يجعلهن مجبرات على ممارسة مهامهم الوظيفية بأكثر دقة ومحاوله تجنب تأثير مشاكلهن على كيفية ممارستهن للمهام الموكلة لهن، لأنهن في مجال عمل الأخطاء تكون ممنوعة، لأن الخطأ في مثل هذا العمل يؤدي إلى إرهاب أرواح البشر تقول الطبيبة التي تم إجراء الدراسة معها في هذا السياق: لا يمكن للطبيب ارتكاب مخالفة أو خروج على القواعد والأصول الطبية التي يقضي بها العلم، فهو مجبر لا مخير، لذلك فبالرغم من المشاكل التي تواجهه فمن واجبها أخذ الحذر والحيطه اليقظة، وذلك لكما يترتب عنه من نتائج خطيرة قد تفقد المريض حياته.

وكقراءة استقرائية للمعطيات الإحصائية الواردة، يتبين بأن وقوع المرأة تحت وطأت الممارسات الجنسية له تداعيات سلبية حيث يؤدي إلى استنزافها جسديا أو انفعاليا كفقدان الاهتمام واللامبالاة بالعمل الموكل إليها، ونقص الدافعية العجز والتبلد اتجاه العمل مما يزيد من احتمال الوقوع في الخطأ، كلها مظاهر تعبر عن معاناة المرأة المتحرش بها من الاحتراق النفسي، هذا الأخير الذي أرجع سببها أصحاب الاتجاه الوجداني إلى فقدان الفرد المعنى من وجوده، أي يعاني من فراغ وجداني يجعله يشعر بعدم أهمية ما يقوم بها، أي فقدان الإحساس بالمعنى من العمل الذي يؤديه، وهذا ما تشعر بها المرأة المتحرش بها في بيئة العمل، فتعرضها لممارسات الجنسية جعلها تعاني من القلق والاكتئاب و فقدان الثقة في النفس وفي الآخرين وجعلها ترغب في الإنسحاب من الواقع والعزلة لأنها فقدت المعنى من وجوده ومن العمل الذي تمارسه في المؤسسة، والذي

يجعلها تحس بالذنب ولوك النفس، واللامبالاة في أداء المؤكدة لها وتجنب الحديث مع زملائها، كلها مظاهر تعبر عن معاناتها من الاحتراق النفسي.

الجدول رقم (57): يوضح غياب الصداقة بين زملاء العمل



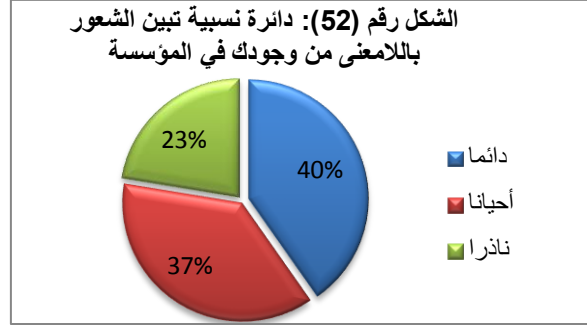
النسبة المئوية	التكرار	الاحتمالات
58.2	39	دائما
25.4	17	أحيانا
16.4	11	ناذرا
%100	67	المجموع

يتضح من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول والمتعلقة بالشعور بغياب الصداقة بين زملاء العمل (الرجال/النساء)، فإن معظم المبحوثات يشرن إلى خيار دائما بنسبة 58.2% من إجمالي عينة الدراسة يقرن بأنه لا وجد للصداقة بين زملاء العمل (الرجال/النساء)، إضافة إلى أن نسبة 25.4% ترى أحيانا ما يشعرون بأنه لا توجد صداقة بين زملاء العمل (الرجال/النساء)، وهذا حسب قولهن راجع لاختلاف طبيعة تصرفات بعض النساء والرجال وكذا أخلاقهم ومبادئ التي يسيرون بها، ففي بعض الأحيان نجد هناك صداقة وأخوة بين زملاء من كلا الجنسين، وفي بعض الأحيان لا يحدث ذلك، ومن هذا المنطلق فإذا كان المتحرش هو مسؤول أو زميل في العمل وليس باستطاعتها ترك هذه الوظيفة بسبب حاجتها الماسة لهذا العمل، والذي يمنعها من تقديم استقالتها، فالمرأة مطالبة باتخاذ إجراءات ردية لإيقاف مثل هذه السلوكيات والمتمثلة أساسا في ضرورة وضع حدود ملائمة من أول يوم عمل، إذ ينبغي على المرأة أن تكون حريصة وحذرة جداً، لأنه لا توجد صداقة حقيقية بين الجنسين حسب وجهة نظر غالبية المبحوثات، في حين نسبة قليلة والمقدرة بـ 16.4% من إجمالي عينة الدراسة ترى بأنه نادرا توجد صداقة بين زملاء العمل.

يتبين من خلال البيانات المجدولة والخاصة بالعبارة رقم (57) والتي تنص على أشعر بأنه لا توجد صداقة بين زملاء العمل (الرجال-النساء)، بأن غالبية المبحوثات يؤكدن على صدقها، وبهذا يتوافق مع ما أكدت العديد من الدراسات بأن الرجل لا يستطيع أن يتأقلم كثيرا مع فكرة «الصداقة وفقط» لأنه حتى وإن كان يعتبرها صديقة له فإن نظرتة للمرأة على أنها مصدر للذة سوف يجعله يغير هذه النظرة ويحاول تحويل هذه الصداقة عن إطارها والدخول في علاقة أخرى، بينما تستطيع المرأة التعامل معها بشكل أكبر.

ووفق هذا المنطلق فإن الصداقة بين الجنسين لها مجالات وحدود وآداب، إذ ينبغي الانضباط بضوابط العلاقة بين الجنسين في مكان العمل، لأن وضع الحدود بين الطرفين من شأنه أن يقلل من حالات التحرش الجنسي في البيئة التنظيمية.

الجدول رقم (58): يوضح الشعور باللامعنى من وجودك في المؤسسة.



النسبة المئوية	التكرار	الاحتمالات
40.3	27	دائما
37.3	25	أحيانا
22.4	15	ناذرا
%100	67	المجموع

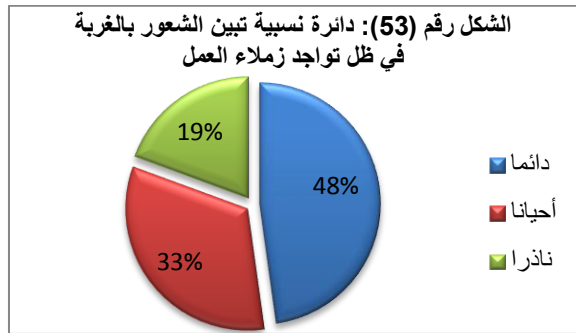
الملاحظ من خلال الأرقام الإحصائية الواردة في الجدول رقم (58) والمرتبطة بمدى الشعور باللامعنى من التواجد في المؤسسة، بأن هناك تقارب من حيث وجهات النظر بين المبحوثات، إذ نجد أن 40.3% من إجمالي عينة الدراسة تشير إلى خيار دائما، تليها النسبة المئوية المقدرة بـ 37.3% يرون أحيانا ما يشعرون بذلك، إضافة إلى أن نسبة 22.4% تؤكد بأنهم ناذرا ما يشعرون بأنهم لم يعد معنى لوجودهم بهذه المؤسسة، وقد أرجعن السبب في ذلك إلى أنهم بالرغم من وجود بعض المضايقات والسلوكيات اللااخلاقية من قبل بعض الرجال، إلا أنهم يشعرون بأنهم يملكون مكانة بهذه المؤسسة وبأنهم لا يستطيعون الاستغناء عن عملهم بها لأن وجودهم مهم، وهذا ما أكدت عليه إحدى الحالات عندما قالت: لا أستطيع تخيل نفسي غير موجودة بهذه المؤسسة.

وفي هذا السياق، أشار "مؤيد سعيد سالم" في كتابه "القوة التنظيمية" إلى فكرة مفادها: أن الفرد في حالة اللامعنى يفقد الإحساس بالارتباط العضوي بالأدوار التي يؤديها، وبالتالي لا يعرف الهدف الذي يسعى إليه وهذا راجع إلى عجز الفرد في التحكم في الأحداث والوقائع.¹ ولذلك فنظراً للعجز الذي تشعر به المرأة المتحرش بها في التعامل مع هذه المضايقات الجنسية التي تتعرض لها في بيئتها التنظيمية سواء كانت لفظية، رمزية أو جسدية يجعلها تشعر بفقدان المعنى Meaninglessness من العمل الذي تمارسه، وأن الأشياء والأحداث والوقائع المحيط بها فقدت دلالاتها، ومعقوليتها ولذلك يزداد لديها شعور اللامبالاة في العمل إلى تمارسه.

¹: مؤيد سعيد سالم: مرجع سبق ذكره، ص 173.

وتأسيساً لما سبق، نستخلص أن تعرض المرأة للمضايقات جنسية في المؤسسة العمومية الاستشفائية بولاية جيجل من شأنه أن يؤدي إلى نتائج سلبية سواء على المؤسسة بشكل عام أو الضحية بشكل خاص، حيث تعيش الضحية حالة من القلق والتوتر في بيئة العمل، إذ تجد نفسها عاجزة عن القيام بأي فعل بسبب إحساسها بالقهر وعد قدرتها على تسير مجريات الأمور الخاصة بما الأمر الذي يدفعها للانطواء والالتصاق بالذات وتفرض على نفسها العزلة والابتعاد عن الآخرين، لأنهم في نظرها مصدر الآلام والمعاناة التي تشعر بها، وتصبح تشعر بالوحدة وعدم الانتماء للبيئة التنظيمية، ويقوم بالانسحاب منها وعدم القيام بتفاعل والتواصل بينها وبين الآخرين، كما نجدها تعيش حالة من التشاؤم واللامبالاة لان العمل الذي تقوم بها لم يعد له معنى وما يدور حولها ليس له معنى، أي فقدان المعنى.

الجدول رقم (59): يوضح الشعور بالغبرة في ظل تواجد زملاء العمل



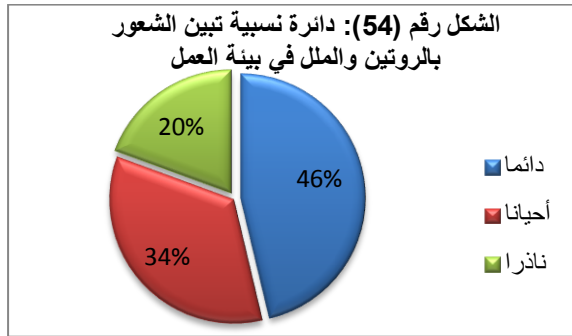
الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
دائماً	32	47.8
أحياناً	22	32.8
نادراً	13	19.4
المجموع	67	%100

الملاحظ للبيانات الواردة في الجدول أعلاه والمتعلق بمدى الشعور بالغبرة بين الزملاء حتى في ظل وجودهم، بأن معظم المبحوثات يؤكدن بأنهن دائماً ما يشعرن بأنهن غريبات بين زملائهن في ظل جودهن وذلك بنسبة 47.8% من الأفراد عينة الدراسة، كما أنه نسبة 32.8% و 19.4% من إجمالي عينة الدراسة تشرن إلى الفئتين من الخيارات التالية: أحياناً، نادراً وهذا ما يوضح التفاوت القائم في استجابات أفراد عينة الدراسة إزاء هذه العبارة.

ويتبين من خلال معطيات الإحصائية بأنه هناك قلة في التفاعل الاجتماعي بالمؤسسة العمومية الاستشفائية محمد الصديق بن يحي بولاية جيجل وهذا ما تلمسناه من خلال بعض الجمل التي ترددها المبحوثات: (لا أود أن أتحدث أمام زملائي في المستشفى)، (أبتجب قدر الإمكان التواجد والاحتكاك بزملائي في العمل)، (تعرضت للكثير من المشاكل بسبب كثرة التواصل مع جماعتي في العمل). وهذا ما أكد عليه كل من "سادلر وجونسون" Johnson Et Sadler "بأنها: "عبارة عن حالة يدرك فيها الفرد بصورة مؤلمة أنه مطرود ومتروك ومعزول ومستبعد أو أنه غير متواجد، وذاتياً يرى نفسه منبوذاً، غريباً معزولاً غير متصل بالغير، ومواطن الضعف الشخصي مبنية على تصورات سلبية وعجز في مقدرته الحقيقي".

وتأسيساً لما سبق، نستنتج أن المرأة أصبحت تشعر بالغبرة عن الآخرين وعن بيئة العمل، أي عدم الصلة بالواقع المحيط بها بسبب تعرضها لمثيرات داخل محيط العمل ولكونها لم تستطع التكيف مع المشكلة جعلها هذا الانفصال تعاني من الركود للعزلة والانطواء وعدم تقدير ذاتها، وعدم الاندماج مع محيط العمل، وكل هذا من شأنه أن يخلف تداعيات سلبية سواء على المرأة من خلال عدم تركيزها وبروز مظاهر القلق والخوف، أو على البيئة التنظيمية بانخفاض انتمائها وبالتالي أدائها الوظيفي، وهذا ناشئ كما سبق ذكره إلى فشلها في تحديد هويتها مع البيئة الاجتماعية داخل محيط العمل، الأمر الذي جعلها تشعر بعدم وجود محبة وألفة في البيئة التنظيمية، والذي يترتب عنه توسيع الهوة بينها وبين الآخرين أو ما يعرف حسب K.Marx بالاغتراب الاجتماعي. وهذا يتفق مع الاتجاه النفسي الذي أكد بأنه إذا لم يستطع الفرد تحقيق هويته، سيؤدي إلى تفعيل شاعر العزلة والاغتراب عن الآخرين.

الجدول رقم (59): يوضح الشعور بالروتين والملل في بيئة العمل



الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
دائماً	31	46.3
أحياناً	23	34.3
نادراً	13	19.4
المجموع	67	%100

يتضح من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والمتعلقة بشعور المرأة بالروتين والملل في بيئة العمل، بأن هناك تفاوت في الإجابات، حيث نجد غالبية المبحوثات يشرن إلى خيار دائماً وذلك بنسبة قدرت بـ 46.3% من إجمالي عينة الدراسة، حيث يقرن بأنهن دائماً ما يشعرن بأن العمل الذي يمارسنه أصبح روتيني وممل، ويمكن إرجاع سبب شعور المرأة بالروتين والملل كنتيجة حتمية لتعرضها للمضايقات جنسية، حيث أنه بعد هذه أصبحت الكثير من النساء تشعر باليأس، التشاؤم الملل السريع من العمل والعاملين معها، تليها النسبة المؤوية المقدرة بـ 34.3% من إجمالي عينة الدراسة تشير إلى خيار أحياناً، إضافة إلى أن 19.4% من إجمالي عينة الدراسة يشرن إلى خيار نادراً، أي أنه نادراً ما تشعر المرأة بأن أصبح العمل الذي تمارسه أصبح روتيني وممل بالرغم من تعرضها للمضايقات جنسية في بيئة العمل، وأرجعت سبب ذلك إلى طبيعة العمل في حد ذاتها، والذي يجعلها تشعر بالمتعة بالرغم من المشاكل التي يمكن أن تعترض مسيرتها المهنية.

والجدير بالذكر هنا، أن اللاهؤية أو لا معنى يشير إلى فقدان الوضوح حول ما يتعين على المرأة المتحرش بها أن تؤمن أو تعتقد بها، حيث يشير هذا المفهوم إلى تساؤلها عن معنى لذاته. حيث يؤكد سيد محمد عبيد في دراسته بأن الفرد بسبب تعرضه لضغوطات من شأنه أن يجعله يحس بأن حياته تخلو من وجود هدف يستحق تحقيقه والنضال من أجله وتحمل المسؤولية من أجل بلوغ ذلك الهدف، بحيث يفقد الدافعية للنجاح والاستسلام للفشل، وعدم القدرة على تغيير الواقع والعجز عن وضع أهدافه وبهذا يدرك أن عمله يمضي بلا هدف أو مغزي أو معنى، ومثل هذه الحياة الهشة تجعله يعيش يومه بيومه ولا وجود لمستقبل¹. وهذا ما أكدته كل من العبارة لم أعد أجد أي معنى للعمل الذي أمارسه، والعبارة بعد تعرضي للتحرش أصبح العمل بالنسبة لي روتيني وممل، حيث أكدت غالبية المبحوثات بأنه بسبب تعرضهن للمضايقات جنسية من قبل الرجال جعلتهن يفقدن المعنى من العمل الذي يمارسنه بحيث يشعرن بالسأم والملل. وليس لديهن الرغبة في ممارسة أنشطة جديدة تقلل من الملل، وظهور مشاعر اللامبالاة والاكتراث لأنهن لا تملكن القدرة على إدراك المعنى من النشاط الذي يمارسنه لأن تلك الواقعة جعلتهن يكرهن مكان العمل ويشعرن بعدم الرضا بسبب غياب الاستقرار والأمن في البيئة التنظيمية. وهذا من شأنه التشاؤم أن يؤدي إلى التمرد كخيار أو بديل لتعبير عن مدى سخطها ومعاناتها فالاغتراب يولد الخروج عن ما هو مألوف، والذي يأخذ أشكال متعددة من بينها التأخر عن العمل وهذا ما أكده مسؤول الموارد البشرية عن قيام العديد من النساء العاملات بالتأخيرات عن العمل، وكثرة الغيابات، والتغيب ناهيك عن خلق المشاكل والصراع في الأوساط المهنية، كلها مظاهر تتخذها المرأة المتحرش بها لتعبير عن رفضها للمضايقات الجنسية، لأنها أصبحت رافضة للقيم والمعايير الاجتماعية السائدة في المؤسسة والتي أطلق عليها "إميل دوركايم" مفهوم الانوميا أو اللامعيارية، كلها مظاهر تعبر عن شعور الضحية بالاغتراب والقهر في بيئة عملها التي تجعلها تعيش حالة من الصراع الداخلي والذي يترجم في صورة انسلاخها عن الواقع الذي تعيش فيه، وهذا كنتيجة حتمية للاحباطات المتكررة للمضايقات الجنسية التي تتعرض له، والذي يجعلها تشعر بالضعف وخيبة الأمل لذلك تفضل العزلة كسلوك للهروب من هذه المشاكل.

3.3.1. عرض وتحليل البيانات المتعلقة بمستوى الشعور باللامعيارية في المؤسسة العمومية

الاستشفائية الجزائرية:

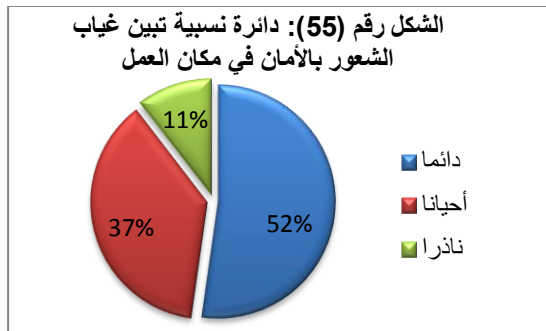
تشير الأنوميا إلى غياب القاعدة أو المعيار أو القانون، لذلك فإن تفكك البناء المعياري وضعف قوة الضبط يعرض الأفراد إلى الخروج عن المعايير فيتحرفون، ولهذا نجد التناقض الموجود حول ما يشاع له داخل المؤسسة وخارجها وما يجري على أرضية الواقع، يجعل الفرد العامل يشعر بالاغتراب والانهايار الأخلاقي،

¹ سيد محمد عبيد وآخرون: مرجع سبق ذكره، ص 494.

الأمر الذي ينعكس سلباً على سلوكياته في العمل وتنخفض قدراته الوظيفية، فيبتعد عن الإبداع والابتكار في عملهم ويصبح العمل روتيني بالنسبة له، وبهذا تزداد الهوة بينه وبين المؤسسة التي يعمل بها، وهذه الدوامة التي يعيشها تسمى باللامعيارية أو الانوميا.¹

وبهذا فالرداءة أو الانهيار المنظومة الأخلاقية في معظم المؤسسات الجزائرية بسبب ظهور العديد من السلوكيات الخارجة عن المنظومة القيمة والتي ترسخت وأخذت مكانة قوية في الوعي الجمعي لذا العديد من الأفراد العاملين، وهذه السلوكيات ما هي إلا تعبير عن التفتت الذي يعرفه البناء الاجتماعي، الأمر الذي يؤدي إلى زيادة مشاعر عدم التوافق والاعتراب داخل هذه المؤسسات.

الجدول رقم (60): يوضح غياب الشعور بالأمان في مكان العمل



النسبة المئوية	التكرار	الاحتمالات
52.2	35	دائماً
37.3	25	أحياناً
10.4	7	نادراً
%100	67	المجموع

يتضح من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والمتعلقة بالعبارة: لا أشعر بالأمان في المكان الذي أعمل فيه بأن غالبية تشير إلى خيار دائماً بنسبة مؤوية قدرت بـ 52.2% من إجمالي عينة الدراسة يرون بأنهم دائماً ما يشعرون بغياب الأمان في المؤسسة العمومية الاستشفائية محمد الصديق بن يحي بولاية جيجل، إضافة إلى أن نسبة 37.3% من إجمالي المبحوثات ترى بأنه أحياناً ما تشعرون بذلك، بالإضافة إلى أنه 10.4% من إجمالي عينة الدراسة، يرون بأنه نادراً ما يشعرون بعدم الأمان في الأماكن التي يعملون فيها.

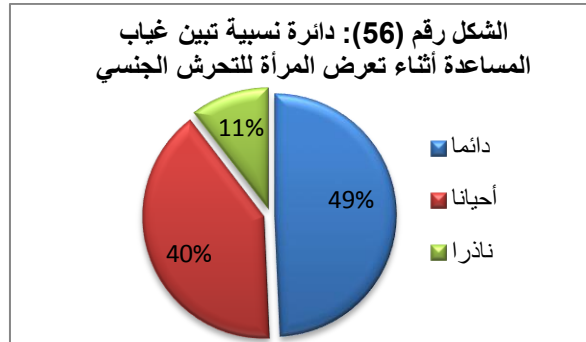
ومن خلال هذه البيانات يتبين بأن الكثير من النساء اللواتي تعرضنا لتحرش الجنسي أصبحن مصبات بالقلق والخوف لأنهن يشعرون بالإهانة فقد تم المس بكرامتهن وأدمياتهن، فقد أصبحن يشعرون بأنهن عبارة عن مثيرات جنسية للرجال، ومن تم تبدأ بإلقاء اللوم على أنفسهن الأمر الذي يجعلهن يدخلن في حالة من العزلة وفقدان لتقدير الذات، ولهذا أصبحن يشعرون بالأمن في البيئة التنظيمية، لان المناخ السائد فيها جعلهن يشعرون بالخوف بدل من الأمن والاستقرار.

¹: علي خالد: "أثر اللامعيارية التنظيمية على السلوك المنحرف في مكان العمل، حوليات جامعة الجزائر 1، العدد 32، الجزء 2، الجزائر، جوان 2018، ص 369.

ومن هذا المنطلق، فالمؤسسة العمومية الاستشفائية بولاية جيجل مطالبة بوضع سياسات وقوانين واتخاذ إجراءات من شأنها تحقيق حاجات الموظفين الوقائية، وهذا يتفق مع ما ذهب إليه "إبراهيم ماسلو" في هرم الحاجات والذي تضمن حاجة الأمن من أجل توفير الاستقرار في بيئة العمل، لأن تعرض المرأة للممارسات البعيدة عن الالتزامات الأخلاقية تجعلها تشعر بالتوتر، وعدم الاستقرار بسبب غياب الأمن والرقابة مما قد ينشأ عنها مشاعر سلبية من شأنها أن تخلق حالة من العزلة والقلق والتوتر.

ومن خلال القراءة الاستقرائية للجدول، يتبين لنا أهمية الأمن داخل محيط العمل في تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي الناجح في العمل، لذلك فغياب المناخ الصحي وعدم رضا المرأة عن البيئة التنظيمية يخلق حالة من اللااستقرار، وهذا يتفق مع ما جاءت بها المدرسة السلوكية (ماسلو-هرزبورغ) والتأكد على أهمية الأمن واعتبرتها من الحاجات الضرورية لتحقيق الرضا والسعادة والقضاء على أشكال التوتر وفقدان الاتزان والإحباط الوظيفي، لذلك فحماية المرأة في البيئة التنظيمية من الخطر والتهديدات وكل أشكال عدم الارتياح من شأنه أن يضمن التفاعل والانسجام بينها وبين العاملين معها، وكذا يعمل على تحقيق الرضا الوظيفي ويزيد من دافعيها في العمل.

الجدول رقم (61): يوضح غياب المساعدة أثناء تعرض المرأة للتحرش الجنسي



النسبة المئوية	التكرار	الاحتمالات
49.3	33	دائما
40.3	27	أحيانا
10.4	07	ناذرا
%100	67	المجموع

يكشف الجدول رقم (61) عبر الشواهد الرقمية التي يحتويها على أن هناك تفاوت في إجابات المبحوثات والمتعلقة عدم وجود المساعدة عند تعرض المرأة للتحرش الجنسي، حيث تشير معظم مفردات الدراسة إلى خيار دائما بنسبة 49.3% من الذين يرون بأنه دائما لا تجد المرأة المتحرش بها من يساعدها، ويمكن إرجاع سبب ذلك إلى المشكلة في حد ذاتها لأنها تعد من الطابوهات الأمر الذي يجعل غالبية تفضل الحياد وعدم التدخل وتجنب الوقوع في مشاكل بسبب وقوفهم مع الضحية، والخوف على مناصب عملهم، إضافة إلى أن نسبة 40.3% ترى بأنه أحيانا ما تجد من يساعدها عندما تعرضتها للتحرش الجنسي، في مقابل ذلك نجد نسبة ضئيلة جدا والمقدرة بـ 10.4% من إجمالي عينة الدراسة، أقرت بأنه نادرا ما تجد من يقف بجانبها ويساندها عند تعرضها للمضايقات جنسية حيث لا تتلقى أي شكل من أشكال المساعدة.

ويتبين من خلال المعطيات الإحصائية بأنه هناك خلل في المنظومة القيمية والمعيارية التي تنظم المؤسسة نتيجة لغياب الدعم الاجتماعي Social Support، والذي ينتج عنه مظاهر الشعور بالإحباط بسبب عدم وجود من يساعدها في حل المشاكل التي تواجهها، الأمر الذي يخلق لدى المرأة نوع من الازدواجية في الشخصية وضياح في التوجيه، وتكون في كثير من الأحيان مصاحباً بخلو المشاعر، والذي يعد جزءاً من الأنوميا التي تحدث عنها "Émile Durkheim" والتي تضعف لديها الرغبة في التواصل مع الآخرين وتؤدي إلى الانسلاخ عنهم وعدم مشاركتهم مشاعرهم، وكذا تضعف قدرتها على تحمل المسؤولية ومواجهة المشاكل التي تعترضها دون اللجوء إلى الآخرين لمساعدتها، أي أن المرأة المتحرش بها تجد صعوبة في تحمل مسؤولية السيطرة على الظروف الخارجية المحيطة بها. وهذا راجع حسب "جديدي زليخة" إلى غياب التفاعل بين ذاتها وذوات الآخرين، والشعور بالبرود الاجتماعي؛ أي ضعف الروابط مع الآخرين وقلة أو ضعف الإحساس بالمودة والألفة الاجتماعية معهم، وينتج ذلك عن الرفض الاجتماعي الذي يعيش في ظله الإنسان في افتقار دائم للدفع العاطفي.¹

وتأسيساً لما سبق، نستنتج بأن غالبية مفردات الدراسة أصبحت يفضلن البقاء وحيدات بدل من المخاطر بمحاولة التواصل مع الآخرين، حيث أنهن أصبحن يفضلن العزلة في العمل، لأنه حسب وجهة نظرهن لا توجد علاقة صداقة مع زملائهن الآخرين لأنهم لم يقدموا المساعدة عند طلبهن منهم ذلك بل تبنا إستراتيجية التجاهل وعدم تقديم يد المساعدة، أي لم يكن هناك تعاطفاً معهن في المشكلة التي مررن بها ولم يصغوا لهن، من شأنه أن يخلق بيئة عدائية ظالمة يستخدم فيها من يملك السلطة والنفوذ أساليب غير أخلاقية في تكريس هذه الهيمنة ومع ذلك تفض النساء التزام الصمت والبكاء، وأصبحت من وجهة نظر البعض أمر طبعي في بيئة العمل، وهي ممارسات متكرر الحدوث، وهذه النتيجة تتوافق مع دراسة أمل سالم العوادة التي أكدت على أن 49.4% يعتقدون بأن هذا الأمر عادي في قطاع الصحة، وعليه ففسكوت المرأة وعدم الردع هذه السلوكيات من شأنه أن يعزز هذه الممارسات واستمرارها في بيئة العمل.

وتأسيساً لما ورد أعلاه، يتبين أن عدم تقديم المساعدة للمرأة أثناء تعرضها للمضايقات الجنسية من شأنه أن يؤدي إلى فقدان الشعور بالروابط وانتشار العداء نحوهم، وبرز مظاهر الاستياء والتذمر والعزلة، وقد يصل إلى الشعور بانفصال عن العمل والذي يترتب عنه انعدام روح المبادرة والإبداع وانتشار روح اللامبالاة في محيط العمل. وهذا يتفق مع ما ذهب إليه "خالدي الحواسي" في دراسته حيث أكد بأن اغتراب الفرد ناتج عن عدم قدرة الفرد على مواجهة المتغيرات التي تواجهه في البيئة التنظيمية والتي تجعله يفقد ثقته وتؤدي إلى الانزواء والهروب من ذاته والانسلاخ عن الآخرين، وهذا بدوره سيقوده إلى العزلة

¹: جديدي زليخة: مرجع سبق ذكره، ص 349.

والانفرادية بسبب غياب الشعور بالانتماء وكذا بسبب انفصال مشاعره عن القيم والمعايير والمعتقدات السائدة بمؤسسة، مما يعيق الأهداف المنشودة.

الجدول رقم (62): العلاقة بين غياب الشعور باللطف والود وغياب نظام معايير ينظم المؤسسة

المجموع	ناذرا		أحيانا		دائما		غياب الشعور باللطف والود غياب نظام معايير	
	%	ك	%	ك	%	ك		
46.27	31	2.99	2	17.91	12	25.37	17	دائما
40.3	27	2.99	2	22.38	15	14.93	10	أحيانا
13.43	09	2.99	2	5.97	04	4.47	03	ناذرا
%100	67	%8.97	6	46.26	31	44.77	30	المجموع

الملاحظ للبيانات الواردة في الجدول أعلاه والمتعلق بمدى التي يحتويها على العلاقة التي تربط بين غياب الشعور باللطف والود وغياب نظام معايير ينظم المؤسسة فإن غالبية تشير إلى خيار دائما، بنسبة 46.27% من اللواتي لا يشعرون بالعطف والود في مكان العمل وبالتالي لا يوجد نظام معايير ينظم المؤسسة التي أعمل بها، وهذا يدل بأن غالبية العلاقات القائمة في مكان العمل تأخذ الطابع الرسمي، فلا يوجد ود وعطف في البيئة التنظيمية، لذلك فتعرض المرأة لتحرش الجنسي يعلها لا تستطيع التبليغ وتكتفي بالتمسك الصمت لأنه لن تجد من يدعمها، وهذا ما يبرر ما جاء في العبارة الواردة في الجدول رقم (61)، التي أقرت من خلالها الضحية لا أجد من يساعدني عندما تعرضت للتحرش الجنسي، إضافة إلى أن نسبة 40.3% من إجمالي عينة الدراسة ترى بأنه أحيانا ما تشعر الضحية بالعطف والود في مكان العمل وبأن هناك غياب كلي لنظام معايير الذي من شأنه أن يساعد على القضاء على الممارسات اللااخلاقية التي يتعرض لها في بيئة العمل، إضافة إلى نسبة ضئيلة جدا تشير إلى خيار ناذرا وذلك بنسبة 8.97% من إجمالي مفردات الدراسة.

ويتبين من خلال إحصائيات الجدولة بأنه هناك صعوبة في الالتزام بالمعايير والأنظمة السائدة في المؤسسة، وهذا راجع لعدم فعالية نظام المعايير الذي ينظم المؤسسة الاستشفائية، وبقائها في شكلها النظري وغياب التطبيق الفعلي أو الواقعي أدى ذلك إلى عدم ثقة المرأة المتحرش بها بالمبادئ والقواعد الموضوعية من المؤسسة والشك في المعايير الاجتماعية السائدة. وهذا ما توقعنا عليه من خلال المقابلة حيث تقول إحدى المبحوثات: "أشعر بالفشل في فهم وتقبل القيم والمعايير السائدة في المؤسسة".

وعليه فبدل من أن تكون المعايير الاجتماعية وسيلة تحكم الأفراد لتحقيق أهدافهم وطموحاتهم أصبحت شبها غائبة في المؤسسات، الأمر الذي أدى إلى فسح المجال لسيطرة منطق الفوضى الناتج عن فقدان الثقة في القوانين المنظمة لسلوك العاملين داخل المؤسسة، وهذا من الأمر سمح بانتشار الفساد لتضمحل الأخلاقيات شيئاً فشيئاً وتحل محلها حالة اللاقيمية، وبهذا يشعر الفرد بحاجته إلى استخدام الوسائل غير المشروعة لتحقيق أهدافه، وعليه نجد الرجل يتخذ التحرش الجنسي كوسيلة لتحقيق أهدافه، فليس بالضرورة أن يكون هدف الرجل من خلال قيامه بهذه السلوكيات إشباع حاجياته الجنسية، بل نجد في الكثير من الأحيان بأن الرجل يقوم بهذه السلوكيات في الأوساط المهنية كوسيلة للضغط وفرض السيطرة، وهذا ما يعرف بالتحرش السلطوي، حيث يعد من اخطر أنواع التحرشات التي تواجه المرأة العاملة في البيئة التنظيمية، عن طريق تعرضها للمضايقات وابتزاز ومساومة من قبل رئيسها في العمل، ويرجع سبب ذلك إلى عدم وجود المساواة الجندرية، لأن الرجال قد نشئوا على المعتقدات الذكورية المرتبطة بفوقية الرجال ودونية المرأة وهذه الخلفيات الإيديولوجية والقيم الاجتماعية تمتد معهم حتى إلى مؤسسات العمل ويعاملون النساء على أساسها، وفي هذه الحال الرجل يكونون مشبعون بهذه الذهنية وتظهر من خلال سلوكياتهم التي يقومون بها لمحاولة فرض السيطرة باتخاذ التحرش كوسيلة لتحقيق هذه الغاية. وعليه فغياب المعايير وفي هذا السياق يفسر "سيمان" اللامعيارية تكون في الحالة التي يتوقف فيها الفرد درجة كبيرة أن أشكال السلوك أصبحت مرفوضة اجتماعيا غدت مقبولة اتجاه أية أهداف محددة، أي أن الأشياء لم يعد لها أية ضوابط معيارية.¹ وما جعل العديد من المعايير السائدة في المجتمع الجزائري راجع إلى عامل التنشئة الاجتماعية للرجال في علاقاتهم بالنساء، وبحيث لا يزال الرجال إلى وقتنا الحاضر ينظرون إلى المرأة على أنها مصدر للمتعة فقط وليست كيانا وفكرا، وهذه النظرة تمتد حتى إلى وسط العمل حيث يجعلهم يتعاملون معها في مكان العمل بشكل مختلف عما يتعاملون بها في البيت، هذا بالإضافة إلى نقص في الوازع الديني، كل هذه العوامل ساعدت في غياب القيم والمعايير التي تنظم المجتمع وظهور مثل هذه السلوكيات الغير أخلاقية أو اللامعيارية وانتشارها بشكل كبير في البيئة التنظيمية.

وللتأكد من طبيعة العلاقة بين غياب الشعور باللطف والود وغياب نظام معايير ينظم المؤسسة قمنا بحساب معامل Pearson كما موضحة في الجدول التالي:

¹: أمل الأحمر: بحوث ودراسات في علم النفس، موسوعة الرسالة للنشر، لبنان 2000، ص 97.

الجدول رقم (63): يوضح معامل بيرسون للعلاقة بين غياب الشعور باللطف والود وغياب نظام

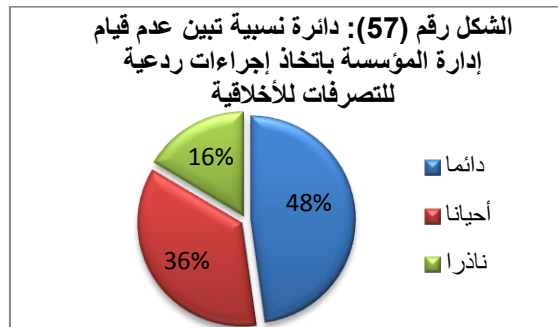
معايير ينظم المؤسسة

		غياب الشعور باللطف والود	غياب نظام معايير
غياب الشعور باللطف والود	Corrélation de Pearson	1	204
	Sig. (bilatérale)		.097
	N	67	67
غياب نظام معايير	Corrélation de Pearson	.204	1
	Sig. (bilatérale)	.097	
	N	67	67

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral)

وللتأكد من نتائج هذه التحليلات قمنا بحساب معامل الارتباط Pearson فوجدنا قيمتها تبلغ 0.204 وهي علاقة طردية ضعيفة، قيمة الاحتمال sig 0.097، وبما أن قيمة sig أكبر من 0.05 إذن نقبل الفرضية البديلة ونرفض الفرضية الصفرية إذن لا يوجد ارتباط ذو دلالة معنوية.

الجدول رقم (64): يوضح عدم قيام إدارة المؤسسة باتخاذ إجراءات ردية للتصرفات للأخلاقية



الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
دائما	32	47.8
أحيانا	24	35.8
نادرا	11	16.4
المجموع	67	%100

يتضح من خلال الأرقام الواردة في الجدول أعلاه والمتعلقة بعدم قيام إدارة المؤسسة باتخاذ إجراءات ردية للتصرفات للأخلاقية، بأن هناك تقارب في وجهات النظر حيث نجد النسبة المؤوية المقدره بـ 47.8% تشير إلى خيار دائما، إضافة إلى أن نسبة 35.8% ترى بأنه أحيانا ما لا تقوم إدارة المؤسسة باتخاذ إجراءات ردية للتصرفات للأخلاقية، والنسبة المؤوية 16.4% من أفراد عينة الدراسة يرون أنه نادرا ما تقوم إدارة المؤسسة باتخاذ إجراءات ردية للتصرفات للأخلاقية.

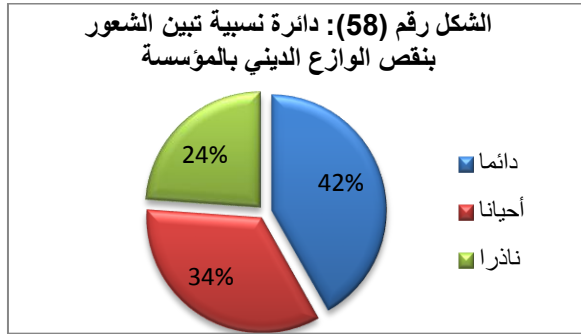
وهذا ما أكد غالبية العاملات في إجابتهن على السؤالين (08) (12) (أنظر الملحق رقم 02)، حيث أكدن بأنه في غالبية النساء يفضلن عدم الإبلاغ، وفي حالة قيام المرأة المتحرش بها بالإبلاغ للجهات المعنية عن الواقعة، لا يتم عادة الشروع في التحقيق، والجاني لا يتلقى أي عقوبة، وهذا وإن كان هناك عقوبة ستكون شكلية فقط كتنبه شفوي، وهذا ما يؤدي إلى زيادة تفاقم هذه المشكلة، فلا يتخذون إجراءات

حقيقية كتوجيه له إنذار أو فصله من العمل، أو تحويل المعتدي إلى الحكم بل العكس، تلقى المسؤولية على الضحية وتتم الإساءة إلى سمعتها وأنها المذنبه، لذلك نجد غياب لثقافة التبليغ نظرا لحساسية الموضوع، ناهيك إلى وجود عوامل آخر تحيل دون الإبلاغ عن هذه الواقعة كعدم قدرة الضحية على إثبات ذلك خاصة إذا كان تحرش رمزي وكذا المتحرش غالبا يختار المكان والزمان المناسب لذلك لتجنب أي مشكلة في حالة اتخذت المتحرش بها إستراتيجية الهجومية، لذلك يفضل الأماكن التي يتواجد فيها أقل عدد ممكن من الناس، وكذلك شعورها بالإحراج وتحميل نفسها مسؤولية ما حدث لها، هذا وقد أكدت بعض النساء العاملات بأن الظاهرة أصبحت شيء روتيني في أوساط العمل، لذلك لا يوجد داعي للتبليغ.

وفي نفس السياق أكد مسؤول تسيير الموارد البشرية والمنازعات من خلال إجابته عن السؤال (14) (أنظر الملحق رقم 01)، أن أهم نتيجة تترتب عن هذه المظاهرة هو التأثير على سمعة المؤسسة، وهذا يبرر سبب عدم قيام الجهات الرسمية باتخاذ إجراءات ردعية لإيقاف مثل هذه التصرفات اللااخلاقية، وهذا يدل على عدم الاهتمام الكافي بظاهرة التحرش من قبل الجهات الرسمية في المؤسسة العمومية الاستشفائية محمد الصديق بن يحي بولاية جيجل، ونشر الوعي لمواجهتها كونها ظاهرة تستحق الاهتمام والعمل على مستوى التغيير الاجتماعي.

وتأسيسا للنتائج والمعطيات الإحصائية، يتبين أنه لا تقوم الضحية بإبلاغ الجيهاث أو السلطات المعنية بتعرضها للتحرشات جنسية، وهذا راجع إلى وجود هشاشة في تطبيق الإجراءات الردعية والإسراع في إجراء التحقيقات، إذ نجد تباطؤ في القيم بالإجراءات بسبب الخوف على سمعة المؤسسة، وكذا المنصب الذي يحتل المتحرش خاصة إذا كان يملك القوة والسلطة في المؤسسة ستبقى حبر على ورق، فلن يتم اتخاذ أي قرار بخصوص هذه الواقعة ولن يتم تحويله على المحكمة حتى وإن تم تحويله على المحاكم فبسبب امتلاكه للنفوذ يستطيع أن يتبرأ منها واحتمال أن تصبح الضحية هي المذنب من خلال تليفيق أكاذيب حول الواقع نظراً لغياب الدلائل وعدم وجود شهود عيان، فالتحرش دائما يعف يختار المكان والزمان المناسبين لقيامه بذلك، وإذا قامت المؤسسة بالتحقيقات في القضية إذا كان المتحرش زميل على سبيل المثال فيكتفون بتقديم إنذار شفوي أو تحويله لقسم آخر بنفس الرتبة الوظيفية وليس أقل فهم لا يقومون بفصل الجاني ولا بتحويله إلى الحكم لمنع الإساءة لسمعة المؤسسة خاصة وإنها مؤسسة جد حساسة، هذا وبعد قيامها بالتبليغ فبعض النظر عن النتيجة فإنها تصبح محل الأنظار وقيام زملائها من كلا الجنسين يقومون بتحاشي التعامل معها وتصبح منبوذة من زملائها فبدل من مساندتها والوقوف معها يصبحون يخافون من التعامل معها، لأنهم يعتقدون بأنها سوف تبلغ عنهم أيضا.

الجدول رقم (65): يوضح الشعور بنقص الوازع الديني في المؤسسة



النسبة المئوية	التكرار	الاحتمالات
41.8	28	دائماً
34.3	23	أحياناً
23.9	16	ناذراً
%100	67	المجموع

يتضح من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول والمتعلقة بالعبارة: أشعر بأن هناك نقص وازع ديني في المؤسسة التي أعمل فيه، بأن هناك تقارب في الإختيارات حيث نجد 41.8% من إجمالي عينة الدراسة أقرن بأنهم يشعرون بأن هناك نقص وازع ديني في المؤسسة التي يعملون فيها، فالله سبحانه وتعالى في القرآن الكريم يقول: ﴿يا أيها الذين آمنوا لا تتبعوا خطوات الشيطان ومن يتبع خطوات الشيطان فإنه يأمر بالفحشاء والمنكر ولولا فضل الله عليكم ورحمته ما زكي منكم من أحد أبداً ولكن الله يزكي من يشاء والله سميع عليم¹﴾ ومن وقد قام الرسول صلى الله عليه وسلم بتحريم الخلوة بين الأجنبيات وتحريم النظرة الخائنة، وكل هذه الأمور وأمثالها تدابير وقائية للحيلولة دون وقوع سلوكيات اللاأخلاقية، ونأخذ التحرش الجنسي كمثال عن هذه الأفعال الشاذة، وضرورة التحلي بالقيم الإسلامية النبيلة، والأهداف التي تسعى إلى الرقي بالمجتمع وسمو الأخلاق. تليها النسبة المؤوية 34.3% تشير إلى خيار أحياناً، كما أن نسبة 23.9% من إجمالي عينة الدراسة يرون بأنه ناذراً ما يشعرون بأن هناك نقص وازع ديني في المؤسسة التي يعملون بها فيها.

وكتأويل سوسيولوجي لهذه القراءة الإحصائية، يتضح بأن استفحال هذه الظاهرة راجع لقلة الوازع الديني والتي تجعل من الفرد يلجأ إلى تصرفات غير أخلاقية وتسمح بزعة الشهوات داخل الفرد. ناهيك عن وجود نقص في المعايير التي جعلت الفاعل يشعر بأن الوسائل غير المشروعة مطلوبة وأنه بحاجة لها لانجاز الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها في محيط عمله وهي حالة تنشأ عند تفكك المعايير الأخلاقية وتفشل في السيطرة على السلوك الفردي وضبطه مما يؤدي بالنتيجة إلى انتقال هذا التفكك إلى محيط العمل الذي يعمل فيه الفرد. وهذا ما يقودنا إلى النظر إلى ظاهرة التحرش الجنسي من منطلق الأنوميا الاجتماعية، والتي تعني انعدام المعيارية، نتيجة غياب المعايير والتي من بينها ظاهرة التحرش وهذا ما أكدت عليه غالبية المبحوثات حيث أقرن بأنه هناك غياب للمعايير وكذا الأسس القوانين التي من شأنها أن تحميها في البيئة التنظيمية، حيث أكدنا بأن قانون الأساسي للوظيفة العمومية نجد المشرع الجزائري في المادة 341 من

¹:سورة النور، الآية 21.

قانون العقوبات قد ضيق حدود الشخص المتحرش في مكان العمل فقط رب العمل أو المسؤول، في حين المرأة العاملة في المؤسسة العمومية الاستشفائية لا تتعرض فقط لتحرش من قبل المسؤول وإنما حتى من قبل زملائها الرجال، والمرضى وحتى الزوار لذلك فهن يشعرن بأن المؤسسة تعرف غياب للمعايير الأمر الذي يؤدي بهن بالشعور بالاعتزاز في بيئة العمل بسبب اللامعيارية التي سمحت ببروز أنماط سلوكية غير مقبولة اجتماعياً.

وهذا ما أشار إليه "E. Durkheim" حيث أكد أن الأنوميا تعبر عن حالة طارئة، وتؤكد على فقدان المعايير الاجتماعية. حيث يواجه الأفراد اللامعيارية عندما لا تكون هناك قيود أخلاقية كافية، أي عندما لا يكون لديهم مفهوم واضح عما هو صحيح ومقبول كسلوك وما هو غير مقبول. وبمعنى آخر.¹ هذا ونجد الشخص السوي عند Durkheim هو الشخص الأخلاقي الذي يدمج العناصر المعيارية ويتقمصها، فطاعته للقواعد المعيارية نابعة في آن واحد من الرغبة، ونجد الفرد في مثل هذه الحالة يشعر بالسعادة وراحة الضمير لما يطبع المعايير الاجتماعية، لذلك نجد النظام الأنومي يقابله النظام الأخلاقي، فالأول متفكك والثاني منضبط.

4.3.1. عرض وتحليل البيانات المتعلقة بمستوى الشعور بالعجز في المؤسسة العمومية الاستشفائية

الجزائرية:

يشير العجز إلى شعور الفاعل بأنه ليست لديه القدرة على التأثير في المواقف الاجتماعية التي يتفاعل معها، حيث أن الفاعل المعترب في مثل هذه الحالة لا يتمكن من تقرير مصيره أو التأثير في مجرى الأحداث أو حتى المساهمة في صنع القرارات المهمة المرتبطة بحياته، فيعجز بذلك عن تحقيق ذاته. وعليه سنحاول فيما يلي عرض بيانات المتعلقة بآراء المبحوثات حول مدى شعورهن بالعجز في المؤسسة العمومية الاستشفائية العمومية محمد الصديق بن يحيى:

¹: علي خالد: مرجع سبق ذكره، ص 371.

الجدول رقم (66): يوضح العلاقة بين فقدان الحماس والشعور بالعجز في أداء المهام الموكلة

المجموع		ناذرا		أحيانا		دائما		فقدان الحماس الشعور بالعجز في أداء المهام
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
68.66	46	8.96	06	20.90	14	38.81	26	دائما
16.42	11	2.99	02	2.99	02	10.44	07	أحيانا
10.92	10	2.99	02	1.49	01	10.44	07	ناذرا
%100	67	14.92	10	25.38	17	59.70	40	المجموع

من خلال المعطيات الكمية الواردة في الجدول رقم (66)، والمتعلقة بفقدان الحماس والشعور بالعجز في أداء المهام الموكلة بعد التعرض للتحرش الجنسي، نلاحظ بأن هناك تفاوت في إجابات المبحوثات، إذ نجد بأن غالبية المبحوثات والمقدرة نسبتهن بـ 59.70% من إجمالي عينة الدراسة بأنهن يفتقدن للحماسة، وهذا ناتج دائما حسب وجهة نظرهم إلى الشعور بالعجز في أداء المهام الموكلة لهن وذلك بنسبة 68.66%، في حين نسبة 25.38% من إجمالي عينة الدراسة تشير إلى خيار أحيانا ما تشعر بذلك، ويعزى ذلك حسب وجهة نظرهن إلى الشعور بالعجز في أداء الموكلة أو المطلوبة منهن، أي أن هناك غياب للحماسة لأداء المهام الموكلة لهن بعد تعرضهن للتحرش الجنسي، إلا أن نسبة 14.92% يرون بأنهن ناذرا ما يفقدن الحماسة في أداء الموكلة لهن برغم من تعرضهن للمضايقات جنسية، وقد أرجعن سبب ذلك إلى أنهن يحاولن قدر المستطاع الفصل بين حياتهن الشخصية وحياتهن الوظيفية، وكذا أرجعن السبب ذلك إلى طبيعة القطاع في حد ذاته لأنه قطاع حساس ويتطلب أداء المهام بكفاءة والالتزام والتفكير بالمبادئ الوظيفية برغم من كل المشاكل التي يتعرضن لها.

وكتأويل سوسيولوجي للمعطيات الواردة في الجدول، يتضح أن التحرش الجنسي الذي تعرضت له النساء في بيئة العمل أفقدهن الحماسة اللازمة، مما جعلهن مقصرات في أداء الواجبات المتعلقة بعملهن، إذ أن مثل هذه الممارسات غير أخلاقية تخلق لدى المرأة فجوة عن طريق بروز مشاعر اللامبالاة بالأعمال الموكلة لها. ففقدان الحماس في العمل بسبب المضايقات الجنسية التي تتعرض لها المرأة تجعلها تشعر بمشاعر سلبية كالإحباط والاكتئاب، القلق وفقدان الشعور بالأمن وانخفاض في تقدير الذات والملل والروتين، وانخفاض الدافعية، لذلك فكل هذه المشاعر ما هي إلا تعبير عن حالة من الإنهاك العاطفي Emotional exhaustion أو الاحتراق النفسي Psychological combustion والذي له تأثيرات سلبية وخطيرة على مستوى أدائها بسبب انخفاض في المعنويات وعدم الرضا عن العمل بالإضافة إلى عدم الثقة في الآخرين

لأي لا وجود لا دعم اجتماعي في محيط العمل وبروز مظاهر الكره بسبب ما تعرضت له من ممارسات للأخلاقية.

وعليه وتأسيسا لما سبق، يتضح بأن تعرض للنساء العاملات للمضايقات جنسية من شأنه أن يؤدي إلى انخفاض روحها المعنوية والدافعية وعدم الرضا في العمل، وذلك لما يتسبب لها هذه الممارسات البعيدة عن القوالب الأخلاقية العامة والعليا للسلوك من مشاعر سلبية كالقلق، الإحباط، الخوف والسخط والعدوان على الرجال، كل هذه التداعيات لها انعكاساتها على أدائها للعمل المطلوب منها، وهذا ما يتفق مع الدراسات التي أثبتت بأن فقدان الحماس في العمل راجع إلى المشاعر السلبية التي يشعر بها الفرد كالاكتئاب، وانخفاض في تقدير الذات والملل والروتين والشعور بالاحتراق الوظيفي الذي يفقد الفرد الحماسة في الأداء كنتيجة حتمية لانخفاض المعنويات وعدم الرضا في الآخرين، ناهيك عن عدم الثقة في الآخرين وبروز مظاهر الكره والتي تدل على غياب الدعم الاجتماعي في بيئة التنظيمية.

ومن هذا المنطلق، فالتحرش بالرغم من أنه سلوك انحرافي عن المنظومة القيمية التي يقرها المجتمع، إلا أنه سلوك يحدث في إطار تفاعلات الأفراد اليومية، لذلك فهو ينتج عن الأبنية الاجتماعية المختلفة داخل التكوين الاجتماعي، وتعرض المرأة لتلك الممارسات في بيئة لعمل له تداعيات خطيرة وهذا ما أكدت عليه المبحوثات من خلال إجابتهن على السؤال (14) (أنظر الملحق رقم 03) حيث يؤدي إلى معاناتهن والإصابة بالاحتراق النفسي والذي يجعلهن يكرهن العمل الذي يمارسنه وتحد من قدرتهن ونشاطتهن وحيويتتهن وبالتالي يخفض مستوى أدائهن للمهام الموكلة لهن بسبب فقدانهن للتركيز.

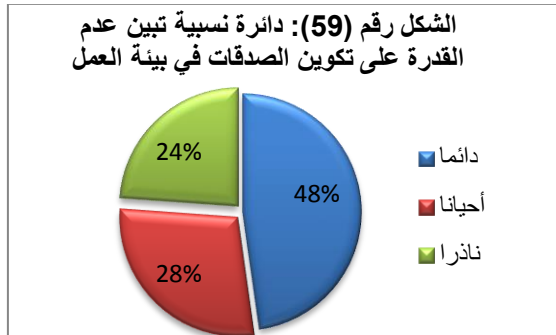
الجدول رقم (67): يوضح معامل بيرسون للعلاقة بين فقدان الحماس والشعور بالعجز في أداء المهام

		فقدان الحماس	الشعور بالعجز في أداء
فقدان الحماس	Corrélation de Pearson	1	.243*
	Sig. (bilatérale)		.047
	N	67	67
الشعور بالعجز في أداء	Corrélation de Pearson	.243*	1
	Sig. (bilatérale)	.047	
	N	67	67

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

وللتأكد من نتائج هذه التحليلات قمنا بحساب معامل الارتباط بيرسون فوجدنا قيمتها تبلغ 0.243 وهي علاقة طردية ضعيفة، قيمة الاحتمال sig 0.047، وبما أن قيمة sig أقل من 0.05 إذن نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرضية الصفرية، إذن يوجد ارتباط ذو دلالة معنوية.

الجدول رقم (68): يوضح عدم القدرة على تكوين الصداقات في بيئة العمل



الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
دائما	32	47.8
أحيانا	19	28.4
ناذرا	16	23.9
المجموع	67	%100

يتضح من خلال الأرقام الواردة في الجدول أعلاه والمتعلقة بالشعور بالعجز في تكوين الصداقات في بيئة العمل بعد واقعة التحرش الجنسي، بأن 47.8% من إجمالي مفردات الدراسة أشرن إلى خيار دائما، إذ أكدن بأنهن دائما ما يشعرن لأنهن عاجزات عن تكوين صداقات في بيئة العمل بعد تعرضها للمضايقات جنسية، إضافة إلى أن نسبة 28.4% ترى بأنه أحيانا ما تشعر بذلك، بالإضافة إلى أن 23.9% من إجمالي عينة الدراسة يرون بأنه نادرا ما يشعرن لأنهن عاجزات عن تكوين صداقات في بيئة العمل بعد واقعة التحرش.

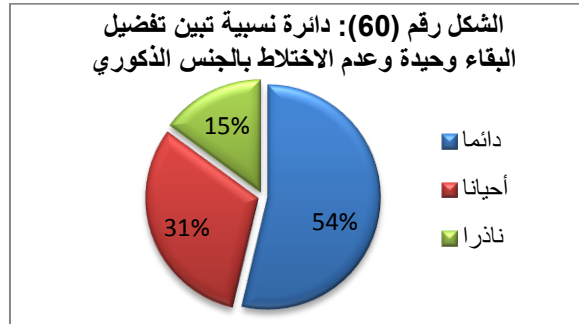
ويتبين من خلال المعطيات الإحصائية، بأن التحرش الجنسي ساهم في خلق صعوبة لذا الضحايا في تكوين صداقات داخل البيئة التنظيمية، حيث أنه بسبب العجز واليأس من احتمالات تغيير الواقع الذي تعيش فيه المرأة التي تعرضت للمضايقات الجنسية، فإنها تبدأ بالتمسك بقيم الصبر والصمت وفي بعض الأحيان تلجأ إلى التملق والمجاملة والتنازل والمساومة وتكوين صداقات زائفة لأنها أصبحت عاجزة عن تكزين صداقات حقيقية وخالية من المساومة والتنازلات في بيئة العلم وهذا كأحد الحلول البديلة لمشكلة التحرش الجنسي كلها مظاهر تعبر عن شعور الضحية بالاغتراب في بيئة عملها بعد واقعة التحرش. وبدل على صعوبة التوافق مع الآخرين، وفي هذا السياق يؤكد "فرويد" في دراسته لعملية التوافق حيث أرجع ذلك إلى عوامل لاشعورية، فكثير من الفاعلين حسب وجهة نظره لا تعي الأسباب الحقيقية الكامنة للكثير من التصرفات والسلوكيات، الأمر الذي يؤدي إلى الشعور بالإحباط وتسبب له اضطرابات نفسية الذي يعد أحد مظاهر غربة الفاعل عن نفسه وعن المحيطين بها، وكل ذلك ما هو إلا نتيجة عن سوء التوافق والتفاعل الاجتماعي، لذلك فتعرض المرأة للمضايقات جنسية جعلها تجد صعوبة في تكوين صداقات مع الآخرين،

وهذا راجع لما تركته الواقعة من آثار على نفسية المرأة والتي خزنت في المجال اللاوعي وجعلها تعاني من سوء التوافق مع زملائها في العمل من كلا الجنسين.

وتأسيسا على ما ورد أعلاه، يمكن القول بأنه بسبب اهتزاز القيم والمعايير داخل محيط العمل، والاختيار الذي لحق بالبناء الاجتماعي والذي سمح ب بروز سلوكيات غير أخلاقية، ففقدان المعايير قوتها التنظيمية في المؤسسة العمومية الاستشفائية وعدم احترامها جعل من الصعب وجود تفاعل اجتماعي أو صداقة حقيقية في بيئة العمل بسبب الشعور بغياب الأمن والدفع وكذا الحاجة إلى الاتصالات الاجتماعية وكلها مظاهر تعبر عن العزلة الاجتماعية وإحساسها بالتشتت والضياع، وفقدان روح الألفة والمودة داخل محيط العمل، لذلك فغياب العلاقات الاجتماعية السليمة في بيئة العمل وعدم القدرة على التواصل مع الآخرين يؤدي إلى ضعف الانتماء الاجتماعي Social Affiliation وبالتالي يسمح ب بروز مشاعر القلق واللامبالاة لأنها تفتقد للدعم والمساندة الاجتماعية Social Support.

ومن هذا المنطلق، فوجود اغتراب عن الآخرين من شأنه أن يعمل على تقزيم واستنزاف كفاءة المرأة العاملة وتصبح غير قادرة على أداء المهام الموكلة لها بالطريقة المطلوبة أو الصحيحة أي لا تستطيع معرفة ما لها وما عليها.

الجدول رقم(69): يوضح تفضيل البقاء وحيدة وعدم الاختلاط بالجنس الذكوري



الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
دائما	36	53.7
أحيانا	21	31.4
ناذرا	10	14.9
المجموع	67	%100

من خلال المعطيات الكمية الواردة في الجدول رقم (69)، والمتعلقة بالعبارة: أفضل البقاء وحدي وعدم الاختلاط بالجنس الذكوري، بأن غالبية المبحوثات يؤكدن بأنهن يفضلن عدم الاختلاط حيث نجد 53.7% من إجمالي مفردات الدراسة، يشرن إلى الخيار دائما إذ أكدن بأنهن يفضلن البقاء وحدهن وعدم الاختلاط بالرجال، إضافة إلى أن نسبة 31.4% ترى بأنه أحيانا ما تفضل البقاء وحدها وعدم الاختلاط، ونسبة ضئيلة تقر بأنه ناذرا ما يفضلن ذلك وذلك بنسبة مؤوية مقدرة بـ 14.9% من إجمالي عينة الدراسة.

وتبين من خلال هذه البيانات الإحصائية بأنه بعد واقعة التحرش الجنسي أصبحت غالبية النساء يفضلن الوحدة على الاحتكاك بالآخرين وخاصة الجنس الذكوري، وتعد الوحدة بصفة عامة من أشد الألم قسوة، لذلك يفضلن الإنفراد بأنفسهن، وفي هذا السياق قالت إحدى المبحوثات: " حتى وأنا في ظل الجماعة تفكيري أو ذهني يكون مشغول في شيء آخر، لذلك فأنا أفضل الوحدة على الوجودي مع جماعة العمل لأن ذلك يشعرني بالقلق والتوتر"، لذلك يتبين بأن تعرض المرأة للمضايقات الجنسية يجعلها تنعزل عن الآخرين وتفضل عدم التفاعل والاحتكاك معهم وبشكل خاصة الرجال، لأنها أصبحت تنظر لهم على أنهم مصدر كل الألم التي تشعر بها وبأنهم متشابهون لذلك تفضل الابتعاد عن كل مصادر الألم، وتعيش متفوقة حول نفسها.

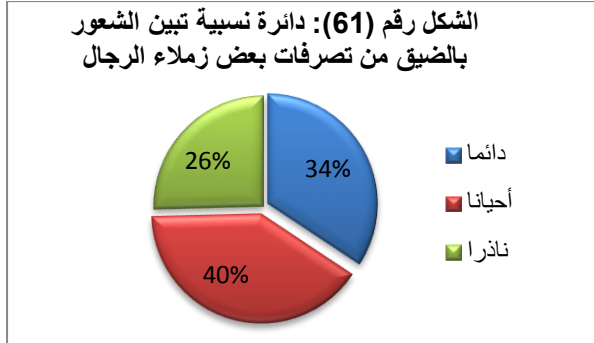
وكتأويل سوسيولوجي للمعطيات الإحصائية الواردة في الجدول يتبين بأنه من الضروري عدم الاختلاط بالجنس الذكوري، خاصة في ظل مجتمع تم تنشئتهم على تضخيم البعد الجنسي لجسد المرأة وبأن جسدها عبارة عن وعاء وأداء جنسية، وبأن ليس لها سلطة على هذا الجسد، لذلك فالقمع الجنسي ما هو إلا وسيلة يستخدمها الرجل في بسط سيطرته ومحاولة التحكم فيها، وهنا يبرز دور الثقافة السائدة وما تحمله من مضامين والتي تكرس قيم ومعايير تقوم على قهر المرأة والتحقير من شأنها والتأكيد على دونيتها، الأمر الذي يجعل عدم الإختلاط بين الجنسين في ظل هذه الروافد السائدة أفضل بالنسبة لغالبية المبحوثات لتجنب مثل هذه الممارسات الشاذة وغير أخلاقية والتي تؤدي بها إلى الشعور بالغبرة والاحتراق النفسي Psychological Combustion.

وتأسيسا لما سبق، نستنتج بأن تفضيل المرأة المتحرش بها البقاء وحيدة وعدم الاختلاط بالجنس الذكوري ما هي إلا مظهر من مظاهر شعور النساء بالاغتراب وهذا ما أكدت عليه مدرسة التحليل النفسي فالشعور بالعزلة يمثل حالة من الكبت للخبرات المحيطة في اللاشعور والتي اكتسبت خلال مرحلة الطفولة المبكرة على أثر فشل في الحصول على الدفء والعلاقات الحميمة بالآخرين وإحباط حاجته على الانتماء، وفي هذا السياق أكد أصحاب نظرية التعلق وعلى رأسهم باولي Bowly: بأن سبب القسوة والإهمال الذي يتعرض لها الفرد في طفولته من شأنه أن يجعله يجد صعوبة في التفاعل والدينامكية وعدم الشعور بالأمن والطمأنينة، كل هذه المظاهر تقود فيما بعد إلى المشاكل المرتبطة بالعلاقات الاجتماعية مما يؤدي إلى سلبيته وانسحابها عن الآخرين وبالتالي شعور الفرد بالعزلة أو الوحدة.¹ فلو قمنا بإسقاط أفكار " Bowly نجد أن تعرض المرأة العاملة للتحرش الجنسي يجعلها تشعر باليأس والخوف والنبذ بسبب عدم

¹: حيدر كريم سكر: " العزلة الاجتماعية لدى طلبة المرحلة الإعدادية"، مجلة كلية التربية الأساسية، العدد 48، جامعة المستنصرية، 2006، ص 122، 123.

الشعور بالأمن والطمأنينة، الأمر الذي يدفع بالضحية نتيجة لهذه القسوة في المعاملة إلى العزلة الاجتماعية والانسلاخ عن الآخرين والتفاعل معهم ومشاركتهم مشاكلها.

الجدول رقم (70): يوضح الشعور بالضيق من تصرفات بعض زملاء الرجال



النسبة المئوية	التكرار	الاحتمالات
34.3	23	دائماً
40.3	27	أحياناً
25.4	17	نادراً
%100	67	المجموع

من خلال المعطيات الكمية الواردة في الجدول رقم (70)، والمتعلقة بالعبارة: أشعر بالضيق بسبب تصرفات بعض زملاء الرجال، بأن هناك تقارب في الإجابات بخصوص هذه العبارة، إذ نجد 40.3% من إجمالي عينة الدراسة يشرن إلى الفئة التي تمثل خيار أحياناً، تليها النسبة المئوية المقدرة بـ 34.3% يشرن إلى خيار دائماً، أي أنه دائماً ما تشعر النساء العاملات في المؤسسة العمومية الاستشفائية محمد الصديق بن يحي بولاية جيجل اللواتي تعرضن للمضايقات الجنسية بالضيق بسبب تصرفات بعض زملاء الرجال، إضافة إلى أن نسبة 25.4% تشير إلى خيار نادراً ما يشعرن بذلك، وقد أرجعن إلى مثل هذه التصرفات والممارسات أصبحت طبيعية في المؤسسة، لذلك لا يشعرن بالضيق.

يتبين من خلال الإحصائيات بأن كل النساء اللواتي تعرضن للمضايقات جنسية يشعرن بالضيق من تصرفات بعض زملائهم خاصة الجنس الذكوري، والتي من شأنها استهلاك طاقتها في العمل وانتباهها في محاولتها تركيز جهودها على تخفيض التوتر والضيق الذي تشعر اتجاه بعض السلوكيات التي يمارسها بعض الرجال والتي ينتج عنها تأثيرات سلبية مثل التعب، الشعور بعدم الرضا، عدم الراحة، الحساسية.

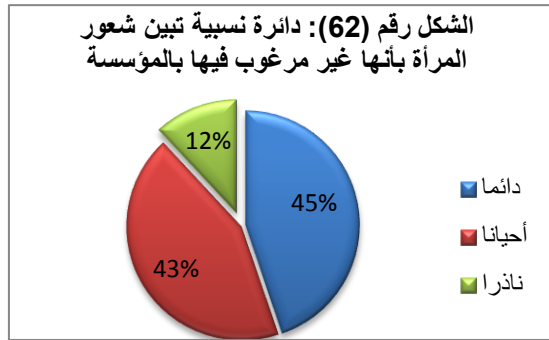
وفي مقابل ذلك نجد مؤيد سعيد السالم قد أكد بأن الفرد في بيئة عمله يشعر بالعجز عندما تنعدم القوة، فانعدام وجود القوة تعد جوهر فكرة الاغتراب، إذ يجد الفرد العامل نفسه مشتركاً في سلوكيات لا تعكس حقيقة ذاته.¹ وهذا ما أكدت عليه المبحوثات حيث أنهن بعد واقعة التحرش الجنسي أصبحن يشعرن بأنه لا حوله ولا قوة لهن، ولا يستطعن التحكم في سلوكيتهن ولا يمتلكن التأثير في المؤسسة العمومية الاستشفائية، وهذا يجسد فكرة أنهن مقهورات ومسلوبات الإرادة والاختيار في ظل السلطة الأبوية القائمة على القهر والاضطهاد اللذان تتعرض لهما النساء في مختلف مجالات الحياة والتي تمتد إلى بيئة العمل حيث

¹: مؤيد سعيد السالم: مرجع سبق ذكره، ص 182.

سمحت سيطرة الرجل على النظام الاجتماعي الذي يكون فيه الرجل مركز القوة وسمح بسيطرة فكرة البقاء للأقوى وامتدت السلطة من يملك على من لا يملك والتي يفرض على المرأة الخضوع والاستسلام للسلطة الأبوية، ولذلك نجد الرجل يمارس هذه السيطرة بطرق متعددة وقد تكون خارج إطار المنظومة القيمية للمجتمع وهذه النظرة الدونية يتفق مع ما ذهب إليه فرويد من خلال تركيزه على دونية المرأة، لذلك فالتحرش والتصرفات الشاذة واللااخلاقية يحاول من خلالها الرجل فرض سيطرته على المرأة، وهذا ما أدى إلى بروز اتجاهات نظرية مناهضة لذلك كالاتجاه النسوي الذي اعتبر أن التميز القائم على أساس الجنس Sex والمنداة بضرورة المساواة بين الجنسين وأن النظام الأبوي Patriarchy هو المسؤول الأول عن القهر الذي تتعرض له المرأة، والذي يسبب لها الضيق والقلق.

وتأسيسا لما ورد أعلاه، يتبين بأن غالبية النساء يجدن صعوبة في التكيف الاجتماعي والذي يؤدي إلى فقدان السيطرة والعجز في التحكم في ذاتها والشعور بالعزلة والضياع والانغلاق على النفس والتي ينجر عنها الشعور باليأس والخنوع والاستسلام.

الجدول رقم (71): يوضح شعور المرأة بأنها غير مرغوب فيها في المؤسسة



الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
دائما	30	44.8
أحيانا	29	43.3
ناذرا	08	11.9
المجموع	67	100%

الملاحظ للبيانات الواردة في الجدول أعلاه والمتعلق بمدى شعور المرأة بأنها غير مرغوب فيها في المؤسسة بعد واقعة التحرش الجنسي، بأن هناك قارب في وجهة النظر والمتعلق بالخيارين دائما وأحيانا، حيث نجد 44.8% من إجمالي عينة الدراسة تشير إلى خيار دائما ما يشعرون بأنها غير مرغوب فيهن في المؤسسة بعد واقعة التحرش، تليها نسبة 43.3% تشير على خيار أحيانا ما يشعرون بذلك، وفي هذا السياق تقول إحدى المبحوثات: "أشعر في معظم الأحيان بحزن والرغبة في البكاء ولا أعرف سببا لماذا، فالجميع الموظفين معي من كلا الجنسين يَنْظُرُون إليَّ بَعَيْنِ الدُّونِيَّةِ حتى أصدقائي وأقربائي يَتَجَنَّبُونِي بعدما سردت لهم واقعة التحرش"، بالإضافة نجد 11.9% من إجمالي عينة الدراسة يؤكدن بأنها نادرا ما يشعرون بأنها غير مرغوب فيهن في المؤسسة بعد واقعة التحرش. ويعزى سبب شعور المتحرش بها بالقلق وعدم القبول ممن حولها ناتج عن نظرتها لنفسها، حيث أن بعد تعرضها للمضايقات الجنسية تصبح تنظر إلى نفسها نظرة

الاستحقاق والدونية، فالفاعلين حولها يستغلون عدم الثقة بنفسها وتحميلها ما وقع لها، وخاصة ونحن في مجتمع لا تزال النظرة البطريركية Patriarchy والنزعة الذكورية المسيطرة وأن أي خطأ يقع للمرأة تكون هي الطرف في حدوثه، وأن ما وقع لها ما هو إلا نتيجة لسلوكياتها الغير أخلاقية، وأن الرجل لا يعاب وأن النقص يكمن في المرأة فقط، وهذه النظرة الدونية تجعل الضحية تشعر بأنها منبوذة من المجتمع الذي تعيش فيه، وبأنه غير مرغوب فيها في المؤسسة .

وبناء على النتائج التي أسفرتها الجداول والمتعلق بمستوى الشعور النساء العاملات المتحرش بهن بالعجز في المؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية، يمكن القول بأن تعرض المرأة العاملة في المؤسسة العمومية الاستشفائية محمد الصديق بن يحي من شأنه أن يجعلها تبتعد عن الآخرين وبالأخص الجنس الذكوري، حيث أكدت مجموعة من المبحوثات بأنهن أصبحن يشعرن بالإرهاق والقلق والاكتئاب، بحيث أصبحن يتجنبن التواصل مع الآخرين، بالإضافة إلى كونهن أصبحن يتجنبن الأماكن التي تستوجب التواصل مع الآخرين، ناهيك عن كون هذه الواقعة جعلت الكثير من النساء العاملات يشعرن بالوحدة الأمر الذي أدى إلى ما يعرف بالخوف من الرفض الاجتماعي، لذلك نجد الضحايا يفضلن العزلة والانفصال عن المكان الذي تعمل فيه، وبهذا يمكن القول بأن التحرش الجنسي من شأنه أن يخلق شخصية شبيهة انفصالية مغلقة وتفضل الانسحاب.

في مقابل ذلك نجد الضحية في الكثير من الأحيان تتخذ العزلة الاجتماعية كخيار للابتعاد عن الواقع الاجتماعي، وهذه العزلة قد تكون عن طريق الغياب التام وغير تام للتواصل مع الآخرين، وغالباً ما ترجع إلى عوامل للإرادية تدفع بالنساء المتحرش بهن إلى الانغلاق على أنفسهن والدخول في حلقة مفرغة والتي تؤدي في حالات كثيرة إلى الإصابة بالاكتئاب، العزلة والوحدة كلها أمراض نفسية وكذا تؤثر على حالتهم الجسدية.

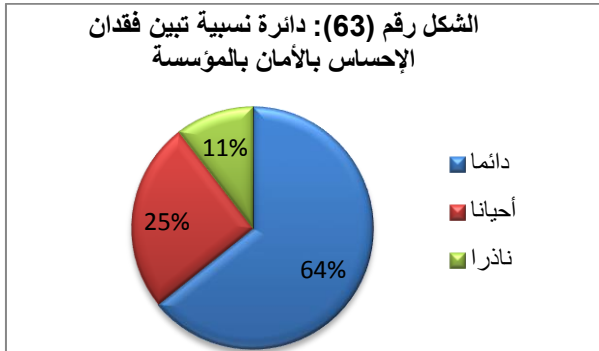
ومن هذا المنطلق، يمكن القول بأن تعرض المرأة العاملة للمضايقات الجنسية من شأنه أن يخلق فجوة نفسية لدى الضحية، حيث يجعلها تنسلخ عن الآخرين بسبب فقدانها للشعور بالانتماء لجماعة العمل وبشكل خاص الابتعاد يكون عن الجنس الذكوري أكثر من النسوي، مما يؤدي بها إلى انسحابها من الفعاليات التي تقود إلى التفاعل الاجتماعي، أي ضعف شبكة العلاقات الاجتماعية لأنها تشعر بفقدان التقبل والتواد والحب في البيئة التنظيمية، وهذا يجعلها تعاني من صعوبة في الاندماج الاجتماعي، وبسبب نقص التفاعل الاجتماعي والعجز في التواصل مع الآخرين يؤدي إلى ضعف التكامل الاجتماعي في الأوساط المهنية. وعليه فعالية مفردات الدراسة يشعرن بعدم الصلة بالواقع الذي يحيط بهن نتيجة لتعرضهن

للمضايقات جنسية، هذه المثيرات جعلتهن غير قادرات على التكيف مع المشكلة ومواجهتها، الأمر الذي جعلهن يركن للعزلة وتحقير الذات بسبب عدم شعورهن بأهميتهن داخل محيط العمل.

وتأسيساً على ما ورد أعلاه، في الجداول المتعلقة بمستوى شعور النساء العاملات بالعجز في المؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية، يتبين أن تعرض المرأة لمثيرات داخل بيئة العمل كالتحرش الجنسي على سبيل المثال من شأنه أن يؤدي إلى شعور المرأة بالعجز وعدم القدرة على أداء مهامها الوظيفية ودورها الاجتماعي والذي يسمح بإضعاف انتمائها للمؤسسة التي تعمل فيها، وبروز مشاعر الوحدة والتفكك، أي أن تعرض المرأة للمضايقات جنسية من شأنه أن يشكل خطراً على المؤسسة ويؤدي إلى انهيار مشاعر التواصل والانتماء والولاء، مما ينجر عنه من تداعيات خطيرة كفتور الفاعلية الوظيفية والاجتماعية والتي تعيق الأهداف المنشودة سواء للمرأة أو للمؤسسة الاستشفائية العمومية.

5.3.1. عرض وتحليل البيانات المتعلقة بمستوى الشعور النساء بفقدان الذات في المؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية:

الجدول رقم (72): يوضح فقدان الإحساس بالأمان في المؤسسة

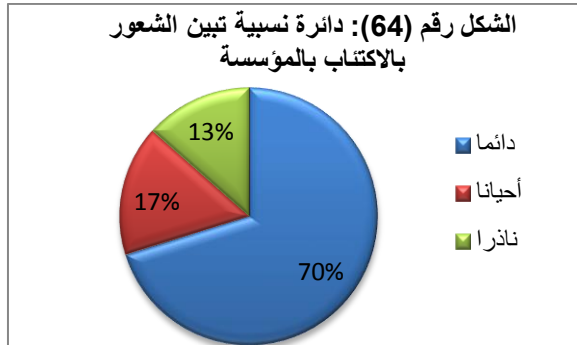


النسبة المئوية	التكرار	الاحتمالات
64.2	43	دائماً
25.4	17	أحياناً
10.4	07	ناذراً
%100	67	المجموع

من خلال المعطيات الكمية الواردة في الجدول رقم (72)، والمتعلقة بفقدان المرأة المتحرش بها للإحساس بالأمان في مؤسسة العمل، بأن غالبية المبحوثات قد أشرن إلى خيار دائماً بنسبة 64.2% من اللواتي يفتقدن للإحساس بالأمان في مؤسسة العمل، إضافة إلى أن نسبة 25.4% ترى بأنه أحياناً ما يحصل لهن ذلك، بالإضافة إلى نسبة 10.4% من إجمالي مفردات الدراسة يؤكدن بأنه ناذراً ما يفتقدن للإحساس في المؤسسة، وهذا راجع حسب رؤيتهن إلى أنه بالرغم من الممارسات اللااخلاقية التي يتعرضن لها في بعض الحالات، ولكن هذا لا ينفي وجود إحساس بالأمان في المؤسسة الاستشفائية بولاية جيجل، وأن هذه السلوكيات الشاذة أصبحت عادية في المؤسسة.

يتبين من خلال القراءة الإحصائية مدى شعور الضحايا بالخوف anxiety والذي يعتبر أحد هذه الملامح النفسية وهو الأبرز من خلال الدراسة الحالية حيث ذهبت في ذلك إحدى الحالات قائلة: "أصبحت متوترة جدا وأشعر بالخوف والرعب إذا حاول أحدهم لمسي أو عندما يقوم رجل بالتحرش بي". ومن هذا منطلق، يتبين بأن غالبية الضحايا يشعرون بعدم الأمان في مؤسسة العمل، حيث أفرت الكثير منهن بأنهن يشعرن بالخوف والذي يرتبط بصورة طبيعية بوضعه المحيطي فهو يرى أن وضعها مهدد بالخطر وإمكانية تعرضها للمضايقات جنسية مما يجعلها تشعر بالعجز بسبب عدم امتلاكها للوسيلة للتخلص من خوف الذي تشعر بها بعد واقعة التحرش الجنسي. وعليه فعدم الأمان والخوف يعد من أخطر وأقوى الأحاسيس عند الجنس البشري، لأنه يؤثر على شخصية الفرد وله تأثيرات سلبية كبيرة على الناحية الجسدية النفسية وكذا الروحية، فبدل من أن تكون المؤسسة العمومية الاستشفائية بمحمد الصديق بن يحيى بجيجل ملجأ للمرأة العاملة فيها، إلا أن ما يقوم بها بعض الزملاء وحتى بعض المسؤولين من تجاوزات جعل العمل بيئة ضعيفة لانتشار هذه المشكلة، حيث يقوم أصحاب النفوس الضعيفة بإستغلال ما يمتلكونه في القيام بتصرفات غير أخلاقية تخدش حياء المرأة وتمس بكرامتها.

الجدول رقم (73): يوضح الشعور بالاكنتاب في المؤسسة



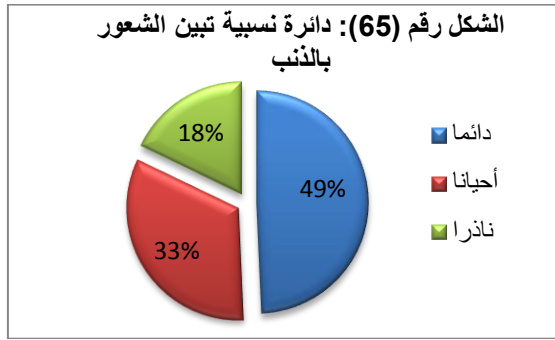
الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
دائما	47	70.1
أحيانا	11	16.5
ناذرا	09	13.4
المجموع	67	%100

من خلال المعطيات الكمية الواردة في الجدول رقم (73)، والمتعلقة بشعور المرأة بالاكنتاب في المؤسسة بعد واقعة التحرش الجنسي، بأن غالبية المبحوثات تؤكدن بأنهن يشعرن بالاكنتاب، حيث قدرت النسبة المئوية التي تشير إلى خيار دائما بـ 70.1% من إجمالي عينة الدراسة، تليها النسبة المئوية 16.5% التي تشير إلى خيار أحيانا، إذ يقرن بأنهن أحيانا ما يشعرن بالاكنتاب بهذه المؤسسة بعد واقعة التحرش، كما أن أقل فئة مثلت خيار ناذرا بنسبة 13.4% من إجمالي عينة الدراسة.

وهذا مؤشر سلبي كون الاكنتاب من بين أخطر الأمراض النفسية التي تؤدي إلى قتل كل من الجسد، النفس والروح، إذ يقول "شكشبير" في هذا السياق: "إن الحزن الصامت يهمس في القلب حتى يحطمه"، إذ يؤدي الاكنتاب والحزن إلى إحداث خلل في شخصية المصاب بما فلو أخذنا الجسد سوف يجعل المصاب لا

يستطيع الحركة إلا بصعوبة لأنه كنتيجة لهذه الحالة النفسية ستجعله يحس بالإرهاق وانخفاض الطاقة، ناهيك عن اضطرابات في النوم... إلخ، أما من ناحية تأثيره على النفس فيمكن أن تسبب الحزن، تعكر المزاج والخوف والقلق وانخفاض تقدير في الذات والشعور بالذنب، ونأتي إلى الجانب الروحي، فالإكتئاب يجعل الشخص ينفصل عن الله، إذ تسلبها الإيمان وثقة بالله حيث لم يعد يشعر بالمتعة والراحة واللذة كما كان سابقا أي فقدان المتعة في كل شيء حيث يبدأ يطرح جملة من تساؤلات ما فائدة الحياة؟ ولماذا أنا هنا؟، حيث تتخلله مشاعر بأنه حي وميت في نفس الوقت، لذلك فتعرض المرأة للعاملات للمضايقات جنسية أو الممارسات غير أخلاقية والبعيدة عن المنظومة القيمية للمجتمع الجزائري من شأنها أن تؤدي إلى جملة آثار سلبية الجسمية والنفسية والروحية كما سبق ذكره، وتجعلها تدخل في حالة من الإكتئاب التي تفقدها المتعة والدافع لقيام بعملها لأنه لم يعد هناك معنى للعمل الذي تمارسه.

الجدول رقم (74): يوضح الشعور بالذنب



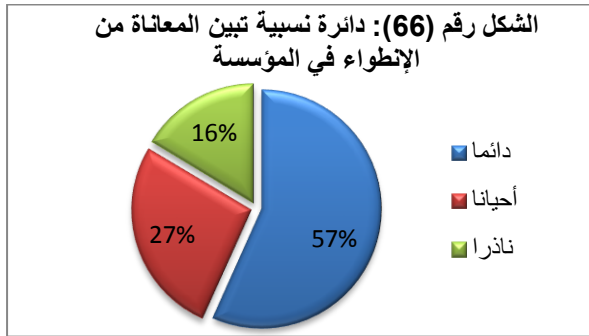
الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
دائما	33	49.3
أحيانا	22	32.8
ناذرا	12	17.9
المجموع	67	%100

الملاحظ للبيانات الواردة في الجدول أعلاه والمتعلق بمدى شعور المرأة بالذنب بسبب تعرضها للتحرش الجنسي، بأن هناك تفاوت في الإجابات، حيث نجد نسبة 49.3% تشير إلى خيار دائما، إذ أكدنا بأنه دائما ما يشعرون بالذنب بسبب تعرضهن للمضايقات الجنسية، حيث تقول إحدى الباحثات: "يأتيني الشعور بأني أنا المخطئة والفاشلة؛ لأني لم أحسن التعامل مع الواقعة"، وهذا يتفق مع ما ذهب إليه "هيجل" الذي يؤكد على أن الفرد يصبح في حالة حرب مع نفسه، ولا يتقدم أو يرتقي إلا إن استطاع قهر الغربة الذي يشعر بها، وهذه حالة المرأة المتحرش بها، إذ شعورها بالذنب بسبب الواقعة يجعلها تعيش حرب نفسية مع ذاتها، في حين مثلت الفئة التي اختارت أحيانا بنسبة 32.8% من إجمالي مفردات الدراسة، حيث تقول احدهن: "أفكر أحيانا في الانتقام منه، وكلما تذكرت الواقعة يزداد شعوري بالذنب وتأنيب الضمير، فقد أصبحت أعيش في انطوائية، فأنا قليلة الكلام، ولا أستطيع أن أفصح موضوعًا مع أي أحد، وأشعر بالخجل والخرج من نظرة الآخرين لي، فلم أعد أمتلك شخصية، حيث في مجتمعنا الرجل دائما على صواب وأن المرأة دائما على خطأ، وهذا جعلني أشعر بأنه لا فائدة مني في الحياة".

إضافة إلى أن نسبة 17.9% ترى بأنه ناذرا ما يشعرون بالذنب بسبب تعرضهن للمضايقات الجنسية، ويتبين مدى شعور الضحية بالذنب، حيث أشارت إحدى الحالات: كثيرا ما ألجأ إلي اللوم نفسي لأني لم أستطع أخذ حقي من المتحرش، وفي هذا السياق ذهبت إحدى الحالات قائلة: ساعات ألوم نفسي كثيرا لأنني لم أتخذ أي موقف اتجاه المتحرش واكتفيت بالصمت.

يتبين من خلال النتائج، بأن النساء المتحرش بهن يمتلكن الإحساس بالذنب والذي يعد من الصراعات الداخلية، حيث تشعر فيه الضحية بأنها السبب فيما يحدث لها لأن من بين الكل النساء العاملات معها لم يتعرضن للمضايقات من قبل الرجال، وهذا دليل بأنها السبب وأن شخصيتها ولباسها هو الذي دفع بالرجل للتحرش بها دون غيرها، فتبدأ تلك الأفكار بداخلها وتشكل لها صراع مع ذاتها كنتيجة حتمية لإحساسها بالذنب، فهذا الإحساس إذا زاد عن حده ينقلب لضده ويؤثر بشكل سلبي ويرافقه قلق وتوتر دائم. ومن هنا يتبين أن التحرش يخلف العديد من التداعيات النفسية السلبية من جراء التحرش وتمثل أساسا في الشعور بالغضب واللوم والإحراج وعدم القدرة على التصرف والاكتئاب. حيث أكد "Seeman" بأن الذات تفقد المعنى الأصلي أو الكبرياء في العمل، حيث تجعل الفرد يؤدي المهام الموكلة له من أجل الراتب فقد وهذا يعد اغتراب ذاتي، حيث يفقد فيه الرغبة في العمل وقيمة ما يمارسه، ولا يشعر بذاته لا وجوده، أي غياب المتعة العاطفية والرضا عن العمل لأنه فقد القيمة المرتبطة بالعمل الذي تبناه.

الجدول رقم (75): يوضح المعاناة من الإنطواء في المؤسسة



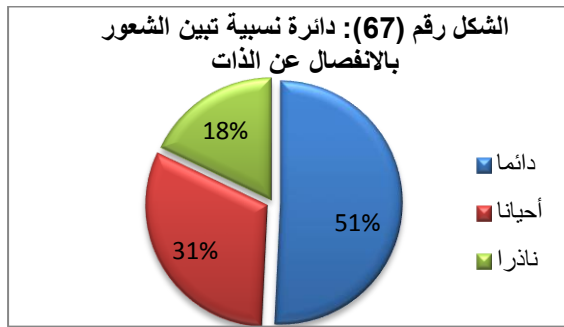
الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
دائما	38	56.7
أحيانا	18	26.9
ناذرا	11	16.4
المجموع	67	%100

الملاحظ للبيانات الواردة في الجدول أعلاه والمتعلق بمدى معاناة المرأة المتحرش بها من الانطواء في مؤسسة العمل، بأن غالبية المبحوثات تعانين دائما من الإنطواء وذلك بنسبة مؤوية مقدرة بـ 56.7% من إجمالي مفردات الدراسة، ونسبة 26.9% تشير إلى خيار أحيانا، إضافة إلى أن نسبة 16.4% من إجمالي مفردات الدراسة ترى بأنه ناذرا ما تعانين من الانطواء في المؤسسة العمومية الاستشفائية بولاية جيجل. يتبن من خلال البيانات الإحصائية بأن غالبية النساء اللواتي تعرضن لتحرش الجنسي أصبن بحالة من اليأس التي جعلتهن منطويات على أنفسهن، وتقول إحدى المبحوثات في هذا السياق: تملكني اليأس والضعف لم

اعد أتحمّل، أصبح جسدي هش، إذ لم أعد أتحمّل عندما تعرضت لهذه الواقعة لأول مرة أين قام أحد الزائرين بدون أي مقدمات بلمسي لم أعرف ماذا افعل، فقط بكيت كالأطفال، ولكن ولا احد سمعني، حيث دعيت الله أن يساعدني، وقد حاولت إخفاء هذه الحالة عن أهلي وعن كل العاملين معي، حتى لا أثير أي مشكلة لأنني اعلم بأنهم سيحملونني اللوم، وينظرون إلي بشكل مثير للشفقة لذلك فقدت الثقة في أي شيء وأصبحت أعاني من الانطواء وأفضل العزلة والانسلاخ عن الآخرين.

وما هذه الحالة إلا كتعبير عن مدى معاناة النساء اللواتي تعرضن للمضايقات جنسية وبالأخص التحرش الجسدي الذي يعد من أخطر أشكال التحرش الجسدي، فقيام رجل بلمس أي جزء من جسد المرأة بدون رغبتها، ليس إهانة لها فقط وإنما يجعل الضحية تشعر بالنفور والذنب والاشتمزاز من نفسها، وتعيش حالة من اليأس والخوف، والذي يجعلها تغيب في الانفصال عن الآخرين والانطواء وهذا يتفق مع ما ذهب إليه "سيمان" الذي أكد بأن عدم قدرة الفرد على التكيف الاجتماعي وفقدان المعايير الاجتماعية التي تعمل على ضبط السلوك والسيطرة عليه، هي التي تجعل الفرد يرغب في الانطواء والانعزال عن المجتمع وثقافته، ولذلك فالمرأة تشعر بحالة من الاغتراب الاجتماعي بسبب غياب مظاهر التضامن والدعم والمساندة الاجتماعية في بيئة العمل التنظيمية والتي من شأنها أن تولد الخوف واليأس وتجعلها منفصلة عن ذاتها وبرز مشاعر اللامبالاة بسبب فقدان القوة.

الجدول رقم (76): يوضح الشعور بالانفصال عن الذات



النسبة المؤوية	التكرار	الاحتمالات
50.7	34	دائما
31.3	21	أحيانا
17.9	12	ناذرا
100%	67	المجموع

يتضح من خلال الأرقام الواردة في الجدول والمتعلقة بشعور المرأة المتحرش بها بالانفصال عن ذاتها، بأن الغالبية تشير إلى خيار دائما بنسبة 50.7% من الذين يرون بأنه دائما ما يشعرون بالانفصال عن دواتهن، إضافة إلى أن نسبة 31.3% من إجمالي مفردات الدراسة ترى بأنه أحيانا ما تشعرون بذلك، في حين مثلت الفئة التي اختارت نادرا نسب 17.9% من إجمالي عينة الدراسة.

وهذه المعطيات الإحصائية تتفق مع ما ذهب إليه "سكولز" في قوله بأن: الاغتراب ينشأ من خبرات الفرد التي يمر بها مع نفسها ومع الآخرين ولا يتصف بالتواصل والرضاء ويصاحبها الكثير من الأعراض مثل

العزلة، والإحساس بالتمرد، والرفض والانسحاب والخضوع.¹ ولا شك بأن المرأة العاملة تشعر بالاغتراب كنتيجة حتمية للظروف المحيطة بها، فبسبب تعرضها للمضايقات جنسية في بيئة عملها أثر فيها وجعلها تشعر بالمعاناة وعمق لديها الشعور بالاغتراب مختلف أنواعه، وغالبا ما تعبر المرأة عن حالتها عن طريق انفصالها عن ذاتها وفقدان الإحساس بالوجود الفعال، ونتيجة لعدم شعورها بالأمان والانتماء إلى جماعة العمل، يغدو لذا المرأة المتحرش بها حالة من الشعور بأنها منفصلة عن ذاتها، وهذا ما أقر بها "إيرك فروم" في دراسته حيث يصف الشخص المغترب، بأنه شخص تقوده قوى منفصلة عن ذاته، ويعاني من افتقار لمعرفة نفسه ولا يشعر بذاته كهوية فريدة في نوعها ولا تتكرر، إذ يؤكد فروم في هذا السياق بأن الاغتراب عن الذات تجعل الفرد يرى نفسه غريبة عن ذاته، وغير قادر على التحكم في سلوكياته وتصرفاته، بل في كني من الأحيان يقوم بأفعال لا تعبر عن شخصيته الحقيقية، وبمعنى آخر يفتقر إلى فهم حقيقة دواتهم بل ينساق ورائها مما يجعله بعيد عن ذاته وعن الآخرين، لذلك فوفق هذا المنظور فإن المرأة بعد تعرضها للممارسات الجنسية تشعر بأنها مسلوبية الحرية والإرادة.

وعليه فمن خلال استقراءنا للجدول، نتوصل إلى أن الاغتراب يعد حالة سيكو-اجتماعية تسيطر على الفرد بشكل تام وتحوله إلى شخص غريب بعيد عن بعض النواحي الاجتماعية، النفسية وحتى الوجودية، وهذا ما نجده لدى النساء العاملات فمن خلال إجابتهن أكدن بأن تعرضهن للمضايقات جنسية سواء كانت لفظية أو رمزية أو جسدية من قبل المسؤولين أو الزملاء أو المرضى أو حتى من قبل الزائرين للمؤسسة الاستشفائية جعلهن يشعرن بالوحدة، الكآبة والرغبة في العزلة والابتعاد عن الآخرين لأنهن لا يشعرن بالأمن والاستقرار في بيئة العمل حيث يصبحن يشعرن بانفصالهن عن ذواتهن، فمن الواضح أن التحرش الذي تعرضت له المرأة في الوسط التنظيمي جعلها تتعرض لضغوطات نفسية وإحساسها بالاغتراب عن ذاتها وعن الآخرين ويجعلها تشعر بأنها معزولة عن مشاعرها الداخلية، ودائما ما تحس الضحية بصعوبة بالغة في التعبير عما تشعر بها، وهذا ما أكد عليه "فيورباخ" في حديثه عن الفراغ الوجداني، إذ يشعر الفرد بافتقاد المعنى والهدف من الوجود الشخصي للإنسان، والذي يحدث شعوراً بالفراغ يتجلى في حالة من الملل، وهو ليس مرضاً عقلياً أو انفعالياً، ولكنه كما وضحه "فرانكل" "Frankl" بحالة نفسية في عصرنا الراهن.² وبهذا فالمرأة بسبب تعرضها للمضايقات جنسية تجعلها تعاني في الكثير من الأحيان من الملل واليأس، وتصبح تقضي حياتها بلا معنى أو هدف، وتعيش من أجل العيش فقط أي أن حياتها عابثة لا جدوى منها، ونتيجة لمثل هذا الفراغ يمكن أن يؤدي إلى إصابتها بأمراض نفسية على سبيل المثال: القلق والاكتئاب سواء من حياتها

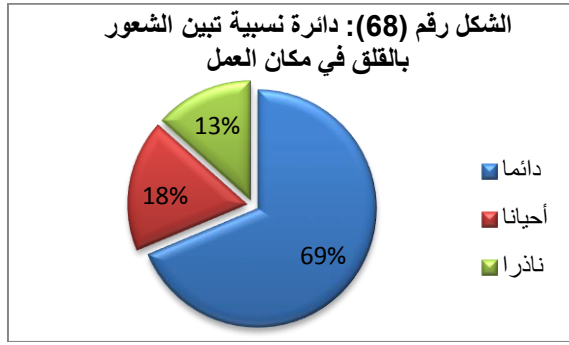
¹: أحمد عبد الحميد رسن الأسدي: مرجع سبق ذكره، ص 82.

²: سيد محمد عبيد وآخرون: مرجع سبق ذكره، ص 488.

أو في تفاعلها مع الآخرين، كل ذلك نتاج عن تعرضها للتحرش الجنسي الذي سبب لها أزمة نفسية تتطلب ضرورة اتخاذ إجراءات وقائية لمنع مثل هذه السلوكيات غير أخلاقية التي أصبحت تؤرق المؤسسات الاستشفائية.

وتأسيساً لما سبق، يمكن القول بأن تعرض المرأة العاملة للمضايقات الجنسية من شأنه أن يجعل الضحية تشعر بحالة من الاكتئاب وعدم تقدير الذات، ونوبات من القلق والرهاب الاجتماعي وقد يصل إلى حد محاولة إيذاء النفس، كلها مظاهر تعبر عن فقدان الذات أو ما يطلق عليه في علم النفس بتبدد الشخصية، حيث تصبح الأشياء كلها متشابهة والمشاعر باهتة، وبهذا تصبح الضحية تعاني من اضطراب الأنية حيث تشعر بكونها معزولة أو مفصولة عن الآخرين وإحساسها.

الجدول رقم (77): يوضح الشعور بالقلق في مكان العمل



الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
دائماً	46	68.7
أحياناً	12	17.9
نادرًا	09	13.4
المجموع	67	%100

من خلال المعطيات الكمية الواردة في الجدول رقم (77)، والمتعلقة بمدى شعور المرأة المتحرش بها بالقلق في مكان العمل، يتبين بأن غالبية المبحوثات يشعرن بالقلق والتوتر في البيئة التنظيمية حيث قدرت نسبتهن بـ 68.7% من إجمالي مفردات الدراسة، تليها الفئة التي تمثل خيار أحياناً بنسبة 17.9% من الذين يرون أحياناً ما يشعرهن مكان العمل بالقلق والتوتر، حيث أشارت إلى ذلك أحدي الحالات بقولها: "أظن أشك في نفسي أن يكون لباسي ملفت للنظر، وكلما نظر لي شخص أشك بأنني أرتدي شيء مثير وهذا يجعلني أشعر بالقلق والتوتر"، وعليه فالتحرش له تأثيرات سلبية على الصحة النفسية للمرأة حيث يجعلها غير قادرة على مواجهة الانفصال مما يؤدي إلى غربة هوية المرأة الشخصية والاجتماعية، وإلى الشعور بالانفصال عما ترغب أن تكون عليه، وبين إحساسها بنفسها في الواقع، وهذا يتفق مع ما أكدت عليه بعض الإحصاءات الأمريكية والتي أوضحت بأن 75% من النساء اللواتي تعرضن لاعتداءات ومضايقات جنسية سمح يجعل الضحية تعاني من اضطرابات نفسية كالقلق وانخفاض الشعور باحترام الذات وإصابة بحالات من التهيج والغضب، حيث هناك العديد من النساء اضطررن إلى تقديم الاستقالة بسبب مطالبتهن بالجنس في مكان

العمل.¹ في حين أن نسبة 13.4% مثلت خيار نادرا، وهذا يدل على وجود تفاوت في الاستجابات بين أفراد عينة الدراسة.

وكقراءة سوسيولوجية للمعطيات الواردة، يتبين أن شعور المرأة المتحرش بها بالقلق والخوف من شأنه أن يؤدي إلى ما يسمى باختلال الآنية، والتي تعد من أخطر المشاعر التي تجعل الفرد يشك في نفسه ويشك في الآخرين بمعنى آخر الشعور بالانفصال عن الواقع والحياة، وعليه فتعرض النساء للعاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية محمد الصديق بن يحي بولاية جيجل من شأنه أن يجعلها تشعر بالانفصال عن الحياة والواقع، وهذا ما أكدت عليه غالبية ضحايا التحرش حيث أصبحن يشعرن بأنهن منفصلات عن الناس والأشياء والتي وصلت في بعض الأحيان على الانفصال عن أنفسهن أو ما يسمى باختلال الآنية الذي يعد كما سبق من أخطر المشاعر التي يمكن أن يحس بها الفرد والتي تؤدي إلى حدوث اضطرابات في شخصية الفرد وتجعله يشعر بأنه لا يعرف نفسه، ولا يعرف ما يحدث حوله وان كل الأشياء قد تغيرت ولم تعد كما كانت في السابق، وهذا ما أكد عليه أصحاب النظرية الوجودية أمثال "Kierkegaard" في نقده لضياع ذات الفرد في الحشد أو الجماعة وفقدانه لتفردته وحرته. يقول: إنفصال الانسان عن ذاته، أو غاياته الأساسية نتج عن ارتباطه بعالم غريب يسير على وتيرة واحدة. ففي نظره فعبودية الانسان الحديث تحث بسبب خضوعه للامتثال، وبسبب تخليه عن حرته الشخصية لضياعها تحت تصرف الآخرين على نحو يؤدي إلى ضياع القوة المجهول أو الجمهور وهذا يدل على أن تعرض المرأة للمضايقات الجنسية له تداعيات سلبية على الصحة النفسية.²

¹: محمد قطب: التحرش الجنسي (أبعاد الظاهرة-آليات المواجهة)،، إيتراك للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، القاهرة، 2008، ص 32.

²: فيصل عباس: الموسوعة الكبرى لعلم النفس والتربية، مرجع سبق ذكره، ص 258.

2. عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية الخاصة بالمقابلة:

1.2. عرض وتحليل البيانات الخاصة بمقابلة النساء العاملات:

الجدول رقم (78): يوضح توزيع خصائص عينة المقابلة المتعلقة بالنساء العاملات

خصائص العينة المصلحة	السن	المستوى التعليمي	الأقدمية	الحالة الاجتماعية	تاريخ إجراء المقابلة ومدتها
أمراض النساء والتوليد	35	ثانوي	12 سنوات	متزوجة	15 ديسمبر 2018 من الساعة 10.15 إلى 10.45
الإدارة	33	جامعي	6 سنوات	متزوجة	15 ديسمبر 2018 من الساعة 11.15 إلى 11.35
الاستعجلات	27	جامعي	4 سنوات	عزباء	20 ديسمبر 2018 من الساعة 13.45 إلى 14.10
جراحة العظام	29	جامعي	5 سنوات	عزباء	20 ديسمبر 2018 من الساعة 14.30 إلى 14.45
طب الداخلي للنساء	40	ثانوي	15 سنوات	متزوجة	22 ديسمبر 2018 من الساعة 14.00 إلى 14.20
أمراض النساء والتوليد	38	ثانوي	12 سنوات	متزوجة	22 ديسمبر 2019 من الساعة 15.00 إلى 15.15
طب الأطفال	35	جامعي	5 سنوات	متزوجة	27 ديسمبر 2019 من الساعة 13.30 إلى 14.00
الإنعاش	27	جامعي	4 سنوات	متزوجة	7 جانفي 2019 من الساعة 16.00 إلى 16.20
طب الأطفال	25	ثانوي	3 سنوات	عزباء	7 جانفي 2019 من الساعة 16.35 إلى 16.50
الإدارة	34	جامعي	9 سنوات	متزوجة	09 جانفي 2019 من الساعة 14.00 إلى 14.30
مصلحة الأشعة	27	جامعي	4 سنوات	عزباء	9 جانفي 2019 من الساعة 15.00 إلى 15.20

المصدر: من إعداد الطالبة

أ- البيانات الخاصة بالتحرش اللفظي والاعتراب الوظيفي للنساء العاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية:

أكدت غالبية المبحوثات من خلال إجابتهن عن السؤال (04) (أنظر الملحق رقم 02)، أن أكثر فئة من النساء تعرضاً للمضايقات الجنسية من قبل الرجال حسب وجهة نظرهن هن النساء العازبات، وهذا راجع حسب وجهة نظرهن لأنهن غالبية العاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بولاية جيجل صغيرات في السن حيث أن غالبيةهن تنحصر أعمارهن بين 21-26 بالإضافة إلى امتلاكهن قدر حسن من الجمال والأناقة، لذا فهن الأكثر عرضة للمضايقات والتحرشات من قبل الرجال، وهذا لا ينفي عدم تعرض المتزوجات أو الأرمال وحتى المطلقات لهذا السلوك إذ نجدهن يتعرضن لتحرشات ولكن ليس بشكل كبير. هذا وأكدت المبحوثات عند إجابتهن عن السؤال (05) بأن علاقة النساء بزملائهن الذكور في المؤسسة تأخذ أشكال متعددة، إما تكون صداقة أو زمالة أو عادية لذلك لا يمكن تحديد نوع واحد بل إنها متنوعة وتختلف باختلاف النساء والرجال العاملين بهذه المؤسسة.

هذا وقت تبين من خلال إجابة المبحوثات عن السؤالين (06) و(07) بأن غالبية المبحوثات في اللواتي تم إجراء المقابلة معهن والمقدر عددهن 10 من أصل 11 مبحوثة، بأن طبيعة التحرش اللفظي الذي تتعرض له غالبية النساء في بيئة العمل تتمثل في قيام المتحرش بإبداء إعجابها بأناقة المرأة وجمالها، كذلك يلقي بعض الألفاظ التي تحدى الحياء كغزالة، الحلوة وغالبا ما يكون المتحرش إما المريض أو الزوار الذين يترددون على المؤسسة، في حين أن الزملاء أو رؤساء العمل فقليل ما نسمع بحدوث ذلك، ولكن هذا لا يعني عدم وجود ذلك، وإنما بسبب عدم الإبلاغ على هذا النوع من المضايقات والتستر عليه نظراً للنفوذ والسلطة التي يملكها، وخوف المرأة على سمعتها وكذلك على وظيفتها في العمل خاصة إذا كان المعتدي رئيسها في العمل، وأكدت إحدى المبحوثات أنه في السنوات الماضية ولم تذكر السنة بالضبط، أن إحدى المرضات العاملات في قسم المخبر، قد تعرضت إلى محاولة الإغتصاب، وقد تم فصل ذلك المتحرش بالإضافة إلى نقل المرضة من ذلك القسم خوف من انتشار الفضيحة والإساءة لسمعة المؤسسة.

هذا وقد تبين أن أسلوب المرأة في تعاملها مع زملائها الذكور له دور بالغ الأهمية في تعرضها للمضايقات والمعاكسات الجنسية، لأنه كما نعلم بأنه كلما كانت هناك رسميات في المعاملة وهناك خطوط أو حدود تمنع الرجل من الاقتراب منها (خطوط حمراء)، وكذا تجنب الاحتكاك بالجنس الآخر من شأنها أن يمنع مثل هذه التصرفات والتجاوزات للأخلاقية، فالمرأة إذا كانت تصرفاتها تتميز بالطيبة واللطف في معاملتها مع الرجال، حتى وإن كانت هذه طبيعة شخصيتها ولا تحمل أية نية في التقرب من الرجل أو تحرش بها أو محاولتها لكسب محبته، وإنما تسعى لتلطيف جو العمل في المؤسسة وجعه قائم على الاحترام والتواصل، ولكن مثل هذه التصرفات قد تفسر بطريقة مختلفة بالنسبة للرجل، خاصة أن الرجل يبقى دائما ضعيف أمام نزواته الجنسية فبغض النظر عن طبيعة هذا الرجل إلا أنه ينظر إليها كأداة لتحقيق المتعة

ومتنافس لشهواته، فهو فمن أجل التقرب إليها يقوم بإلقاء كلمات تعبر عن إعجابها بها وكذا في بعض الأحيان يقوم بإلقاء نكت جنسية على مسامعها، وكذا إبداء إعجابها بلباسها والمساحيق التي تضعها والملابس التي ترتديها، نهيك عن كون بعض النساء لديهن ميل غريزي للتعري والكشف عن مفاتنها، وهذه الأفعال من شأنها أن تكون بمثابة أرض خصبة تسمع بحدوث التحرشات الجنسية بالبيئة التنظيمية وهذا ما ظهر من خلال إجابتهن عن السؤال رقم (08).

أما فيما يخص ردت فعل المرأة المتحرش بها لفظيا فتتخذ أشكال متباينة وهذا ما تأكد من خلال الإجابة عن الأسئلة رقم (09) (10) (11)، حيث أكدت غالبية المبحوثات اللواتي تم إجراء المقابلة (أنظر الملحق رقم 02) أن المرأة تلجأ إلى أسلوب التجاهل واللامبالاة وعدم المقاومة، وهذا لا يعني بأنها راضية لما يحدث لها، وإنما راجع لكونها لا ترغب في تضخيم المشكلة خاصة إذا كان المتحرش رئيسها في العمل أو زميل لها، ناهيك عن صعوبة إثبات هذه الواقعة وعدم وجود الشهود لأنه في غالب الأحيان تحدث في الأماكن الخالية من الموظفين كالمصعد، السلام، المختبرات والمكاتب.. الخ. أي الأماكن ذات الطابع الخالي والمظلم والذي لا يتوفر على أجهزة المراقبة، ولكن بعض العاملات يمتلكن قدر من الشجاعة إذ يقمن بتوجيه التوبيخ واللوم للمتحرش وتهديده بعدم تكرار نفس الفعل، وكذا يلجأن في بعض الحالات إلى استخدام العنف البدني كالضرب واللفظي الشتم والسب وتهديده بالإبلاغ، في حين نجد في حالات نادرة لجوء الضحية للتبليغ عن تعرضها للمضايقات الجنسية وهذا ما أكدته مسؤول الموارد البشرية والمنازعات من خلال المقابلة التي أجريت معه، إذ أنه ن من تبليغ واحد إلى ثلاث تبليغات كل شهر، وهذا له مبرراته ويرجع ذلك كما سبق ذكره إلى خوف الضحية على سمعتها بمعنى غياب ثقافة التبليغ عن التحرشات الجنسية وذلك راجع لنظرة المجتمع وتوجيه اللوم لها واعتبارها هي المثير الذي جعل الرجل يختارها هي دون أخريات. هذا ونجد الضحية تخاف من فصلها من عملها الأمر الذي يجعلها تعيش حالة من الكبت والقلق والخوف وهي مظاهر تعبر عن معاناتها وشعورها بالاعتراب في بيئة عملها وعدم رضاها عن العمل الذي تقوم بها لأن المؤسسة بدل من أن تكون ملجأ لها تحميها تصبح وكر للمضايقات والتحرشات الجنسية مما يجعلها تشعر بعدم الأمن الوظيفي.

وهذا وقد تبين من خلال إجابة المبحوثات عن السؤالين رقم (12) (13) أن التحرش الجنسي له تأثيرات سلبية سواء على المؤسسة كالإساءة لسمعتها، تدني مستوى العمل، كثرة الغيابات وغياب الولاء والانتماء للمؤسسة ووجود بيئة عمل غير آمنة بالإضافة إلى انعدام الاستقرار الوظيفي. وعلى الضحية نجدها تعاني من مشاكل متعددة كتعرضها لضغوطات نفسية وبروز مشاعر الخوف من زملائها أو من الأشخاص المحيطين بها من كلا الجنسين وخاصة فئة الرجال، ظهور مشاعر الإحباط والقلق، الشعور بالملل

والكراهية للعمل واللامبالاة والرغبة في ترك العمل في حالة أتاحت لها فرصة لذلك بسبب عدم رضاها عن بيئة العمل والذي يؤدي بدوره إلى تدني مستوى أداء العمل وعد قيامها بالمهام الموكلة لها بالطريق المطلوبة منها، كلها مظاهر تعبر عن مدى شعور المرأة المتحرش بها بالاغتراب الوظيفية، هذه الأخير الذي يعرف بأنه حالة نفسية واجتماعية تجعل الفرد يشعر بالوحدة والقلق والرغبة في العزلة والإنفراد بات هواها راجع لغياب المعايير والقيم الاجتماعية التي تضبط سلوكيات الأفراد وها ما أدى إلى ظهور انحرافات سلوكية في بيئة العمل التنظيمية، خاصة وأن الإجراءات الردعية التي المتبينة من قبل المؤسسة لتجنب هذه الظاهرة وحماية المرأة من أي انتهاكات تتميز بالهشاشة، حيث تعرف تباطؤ في تنفيذ القوانين المتعلقة بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، لذلك فالمرأة لا تزال تتعرض لجميع أنواع الابتزاز والمساومة والمتمثلة أساسا في تهديدها بالفصل وحرمانها من الراتب الشهري وتوجيه لها إنذارات في حالة عدم رضوخها لمطالب المتحرش.

ب- البيانات الخاصة بالتحرش الرمزي والاغتراب الوظيفي للنساء العاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية:

أكدت غالبية المبحوثات في إجابتهن عن السؤالين رقم (14) (15) طبيعة التحرش الرمزي الذي تتعرض له النساء في مكان العمل يتمثل في قيام الرجل النظر إلى مناطق حساسة من المرأة كالمؤخرة أو الصدر، وكذا يقوم بحركات غير أخلاقية عن طريق الوجه كالغمز أو إرسال قبلة، وفي بعض الأحيان نجد المتحرش يقوم بتعقب المرأة ويتبعها أينما ذهبت. ويرجع سبب ذلك حسب المختصة النفسية وهي سيدة متزوجة تبلغ من العمر 35 سنة متحصلة على شهادة ليسانس علم النفس، تعمل في المؤسسة منذ 5 سنوات، إلى أن المتحرش إنسان ذو سلوك مضطرب بصرف النظر عن عمره أو مستواه الاجتماعي أو الثقافي. وقد أرجعت سبب وقوع التحرش في بيئة العمل إلى الظروف السائدة في المؤسسة، حيث نجد أنّ النساء العاملات قد يمضين الوقت مع زملائهنّ في العمل ما أكثر مما يقضينه مع أفراد أسرهنّ حوالي (8 ساعات يوميا)، كما يرجع سبب تفاقم المشكلة إلى استغلال المرأة بسبب عزوف الرجال عن الزواج والذي يقابله العنوسة لدى النساء، لذلك يراها المتحرش كفريسة حيث يحاول من خلال ذلك إشباع حاجاته البيولوجية والنفسية والمتمثلة أساساً في الجنس، بالإضافة إلى ضعف الوازع الديني لدى الكثير في أوساط العمل وضعف الردع القانوني والحماية القانونيّة لان صحيح يوجد لدى المؤسسة الاستشفائية لوائح قانونية تنص على معاقبة كل فاعل ولكن ما نلاحظه هو غياب التطبيق الواقعي لهذه القوانين لأن ما يقولنه شيء وما يفعلونه شيء آخر، وهذا الأمر الذي ساعد في زيادة معدلات الاستثارة الجنسية، والتي بدورها أدت إلى تزايد من نسبة احتمال وقوع التحرش.

ولكن نجد النساء في مثل هذا النوع من المضايقات لا يقمن بالإبلاغ عن مثل هذه السلوكيات، وهذا ما ظهر من خلال إجابتهن عن السؤالين رقم (15) (16)، والسبب في ذلك راجع على حد قولهن إلى وجود العديد من الأسباب منها عدم القدرة على إثبات، مما يجعل الضحية تلتزم الصمت لصعوبة إثبات تعرضها للمضايقات جنسية، ناهيك عن الخوف على سمعتها لأن في غالبية الأحيان يحملونها مسؤولية ما تعرضت لها، وفقدان منصب عملها خاصة إذا كان المعتدي له نفوذ في المؤسسة، هذا تشعر المرأة المتحرش بها بالإحراج عن إبلاغ بجهة التصرفات لأنه تعتبرها عيب أن تسرد قصة للآخرين، وكذا تلتزم الصمت لأن هذه الظاهرة أصبحت شيء روتيني في أوساط العمل.

في مقابل ذلك نجد المبحوثات قد أكدن من خلال إجابتهن عن السؤال (17) أن التحرش بالمرأة في المؤسسة العمومية الاستشفائية محمد الصديق بن يحي بولاية جيجل من شأنه أن يؤدي إلى سيطرة الأفكار السلبية كالخوف من الفضيحة، وتلويث سمعتها والإدانة بسبب فقدان القيم المعايير مما يؤثر عليها ويجعلها تعيش في حالة من الاكتئاب والحزن والرغبة في العزلة عن الآخرين وفقدان الثقة في نفسها، وكلها مظاهر تعبر عن شعورها بالاغتراب في بيئة عملها. فالتعرض المرأة للمضايقات رمزية أو غير لفضية من شأنه أن يؤدي إلى بروز مشاعر الاغتراب في الأوساط المهنية. وهذا يؤكد بأن العلاقة بين الرجال والنساء لا تزال يعتبرها العديد من المشاكل، والمرأة في مكان العمل لا بد أن تضع في الاعتبار إمكانية تعرضها للمضايقات جنسية يومياً، الأمر الذي يجعلها تتعرض للكثير من الضغوطات النفسية ويصن بالاكنتاب.

ج- البيانات الخاصة بالتحرش الجسدي والاغتراب الوظيفي للنساء العاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية:

أكدت العديد من المبحوثات من خلا إجابتهن عن السؤال (18) بأن للسلطة أو المركز الوظيفي الذي يملكه المتحرش لها دور كبير في قيامه بمثل هذه السلوكيات في المؤسسة العمومية الاستشفائية بولاية جيجل، لأن المكانة التي يحتلها المتحرش كصاحب السلطة والنفوذ تخوله للقيام بالتحرش لأن مركزها ضعيف بالمقارنة بمركزه، لذلك يقوم بانتزاز الضحية ومساومتها وكذا تهديدها بعدم منحها مردودية مالية شهرية، أو خصم من الراتب الذي تتقاضاه وفي بعض الأحيان يمكن أن يقوم المتحرش بعملية نقلها لوظيفة أدنى أو أقل من الوظيفة التي تمارسها، بالإضافة إلى تقديم الإنذارات التعسفية.

هذا ويظهر من خلال إجابة المبحوثات عن السؤالين رقم (19) (20) من التحرش الجسدي بالمرأة العاملة في أوساط العمل فيرجع إلى سببين، الأول هو غياب الأمن وأجهزة الرقابة، ففي بعض المصالح هناك غياب لكاميرات المراقبة، أما السبب الثاني فيتمثل في طبيعة المؤسسة في حد ذاتها لأنها قطاع صحي تستقطب العديد من الأفراد سواء كانوا مرضى أو زوار، لذلك ففي فترات الراحة على سبيل المثال يكون

المستشفى مكتظ بالناس الأمر الذي يجعل إمكانية تعرض المرأة ليس العاملة فقط، وإنما حتى النساء الزائرات يتعرضن لتحرش جسدي بسبب الاكتظاظ وقيام الرجل بمحاولة الاحتكاك بجسد المرأة أو لمسها. وفي هذا السياق تقول المختصة النفسية: "تعرض المرأة للمضايقات تختلف باختلاف الشخص في حد ذاته وكذا في اختلاف المكانة الاجتماعية، وربما يكون كأداة لفرض السيطرة والهيمنة على الجنس الأنثوي لأنه ليس بالضرورة أن يكون الهدف من قيام الرجل بهذا السلوك إشباع الرغبات والنزوات الجنسية، فلو أخذنا على سبيل المثال أصحاب مناصب السلطة في غالبية الأحيان يقومون بذلك كنتيجة لشعورهم بعدم الأمان مما يدفعهم إلى الرغبة في تقييد مكانة المرأة في تسلسل المهربي الاجتماعي لذلك فبدلاً من البحث عن الأسباب لا بد من البحث عن الإجراءات الردعية التي من شأنها أن تحد من تفاقم هذه المشكلة". ومع لك نجد بأن المرأة المتحرش جسدياً نادراً أين تقوم بالإبلاغ للجهات المعنية عن الواقعة، وهذا ما أكدته المبحوثات من خلال إجابتهن عن السؤال رقم (21) وسبب في ذلك يرجع لشعورها بالجلج لسرد الواقعة والتسبب في فضيحة لنفسها والإساءة لسمعتها في العمل أو مع أفراد أسرتها. والسبب الثاني يرجع إلى صعوبة إثبات الواقعة، وفي حالة تم الإثبات نجد الضحية ليست مستعدة لذهاب للمحكمة لمواجهة المتحرش خاصة إذا كان أحد زملائها أو مسؤولها في العمل لأن ذلك من شأنه أن يتسبب لها في الطرد من عملها وحرمانها من مصدر رزقها ورزق أفراد أسرتها خاصة إذا كانت تعاني من وضع مالي متدني.

بالنسبة لانعكاسات هذه التحرش الجنسي فقد أكدت غالبية المبحوثات من خلال إجابتهن عن السؤال رقم (22) بأن مثل هذه السلوكيات لها تأثيراتها السلبية على الضحية لأنه يجعلها تعاني من مشكلات كثيرة، سواء على الصعيد المهني: كتدني مستوى أداء العمل وظهور سلوكيات تعبر عن ذلك كالامبالاة والإهمال، والشعور بعدم الرضا والاستياء وعدم الراحة والأمان في بيئة العمل والتفكير في التخلي عن هذه المؤسسة إن أتاحت لها فرصة أخرى ووجدت مؤسسة لها امتيازات أفضل، أو على الصعيد الاجتماعي: كتوتر علاقتها بالآخرين وابتعادهم عنها خاصة إذ قامت بتقديم شكوى، ناهيك عن النظرة الدونية للمرأة التي لا تزال ينظر إليها على أنها السبب في حدوث ذلك وأنها لو لم تقم بإثارة الرجل لما قام بالتحرش بها، هذا ولا ننسى التأثير البالغ الأهمية على المستوى الشخصي حيث يؤثر على حالتها البدنية والتفسيية ومعاناتها من الأعراض النفسجسمية كالإرهاك البدني وحدوث اضطرابا في الجهاز الهضمي يصاحبها اضطراب في النوم وانخفاض الشعور بحسن الحال، والمعاناة من الصداع، وكذا المعاناة من بعض الاضطرابات والأعراض النفسية والانفعالية منها الشعور بعدم احترام الذات والشعور بالاكنتاب وقلة الثقة في النفس.

وتأسيساً لما سبق، يتضح بأنه من الضروري وضع سياسة واضحة لمنع التحرش الجنسي في بيئة العمل وهذا ما ظهر من خلال إجابتهن عن السؤال (23) (أنظر الملحق رقم 02)، حيث أكدت غالبية مفردات

الدراسة أن من الأساليب المتبعة لمواجهة التحرش الجنسي هو محاولة دائما ترك مسافة رسمية مع زملائها الرجال ويمكن تفسير ذلك عبر محاولة المرأة العاملة إبقاء العلاقات في الحدود الرسمية وفي إطار العمل فقط والتحفظ في التعامل مع زملاء العمل، كما أنه من غير الممكن الامتناع التام عن التعامل مع الزميل المتحرش ذلك أن متطلبات العمل توجب التفاعل والتعامل معه، وهذا ما تفسره النتائج الموضحة أعلاه كما أن البعض يقرن بأنهم يفضلون الصمت وهذا راجع إلى تخوف العاملة من وصول الأمر إلى درجة تعرضها والزميل المتهم بالتحرش إلى المساءلة من قبل الهيئة الإدارية العليا، والتخوف من انتشار الأمر داخل المؤسسة وبين باقي الزملاء وانعكاس ذلك في علاقتها مع باقي زملائها من خلال تجنب التعامل معها من كلا الناحيتين الشخصية وحتى الوظيفية خوفا من حدوث نفس الأمر معهم.

وتأسيسا لما ورد في المقابلة التي أجريت مع النساء العاملات في المؤسسة العمومية الاستشفائية محمد الصديق فإن التحرش الجنسي يتخذ أشكال مختلفة (لفظي-رمزي-جسدي) وله تداعياته السلبية، لذلك فمن الضروري إتخاذ إجراءات ردعية لذلك، ولكن لا بد لهذه السياسة أن تأخذ بعين الاعتبار ثلاثة أبعاد، أولها وضع تعريف للتحرش الجنسي لأن غالبية النساء العاملات في المؤسسة لا يعرفن ما هو التحرش الجنسي، أما البعد الثاني فيتمثل في الخطوات التي ينبغي القيام بها في حالة شعور المرأة بأنها تتعرض للمضايقات جنسية، لأن غالبية النساء لا يعرفن كيف يتصرفن في مثل هذه المواقف كما نجد غياب لثقافة التبليغ لذلك لا بد من تبليغ المدير العام، أو مدير الموارد البشرية أو رئيس المصلحة، أما فيما يخص البعد الثالث فيتمثل في ضرورة معرفة ما الإجراءات التي ينبغي على المؤسسة تبنيها في حالة وجود مثل هذه المشكلة في بيئة العمل، كل هذه الأبعاد من شأنها أن تقلل أو تحذف من وطأة هذه المشكلة في المؤسسة الاستشفائية.

ثانيا: مناقشة نتائج الدراسة الميدانية:

1. مناقشة نتائج الدراسة في ضوء فرضيات الدراسة.

1.1. مناقشة نتائج الدراسة المتعلقة بمتغير التحرش الجنسي:

الجدول رقم (79): يوضح نتائج الدراسة المتعلقة بالتحرش اللفظي بالنساء العاملات في المؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبرة	رقم
10	0.73	1.78	يتعمد استخدام الألفاظ الجنسية أمامك في بيئة العمل +	07
9	0.78	1.81	يتقصد ذكر بعض النكت المخلة بالأدب على مسمعك +	08
8	0.83	1.99	يقوم بالتحدث عن علاقته الحميمة بزوجه أمامك +	09
4	0.72	2.34	يقوم بإبداء إعجابها بالمساحيق التجميلية الذي تضعينه +	10
3	0.72	2.37	يقوم بالمغازلة بطريقة فظة حول لباسك +	11
1	0.67	2.63	يقوم بالتغزل الصريح والفض بجمالك +	12
2	0.72	2.42	يتعمد إسماعك ألفاظ تخدش الحياء العام وتمس العادات والتقاليد +	13
7	0.77	2.09	يقوم بتشبيه شخصيتك بطعم الفواكه (لذيذة، حلوى) +	14
5	0.72	2.34	يقوم بتشبيه جسدك بالحيوانات (غزالة، زرافة.. الخ) +	15
6	0.73	2.27	يقوم بتشبيه جسدك بشكل الفواكه (تفاحة، فرولة.. الخ) +	16
	0.77	2.21	المجموع	

يظهر استعراض بيانات الجدول رقم (79) الذي يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حول التحرش اللفظي بالنساء العاملات في المؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية، بأن النساء يتعرضن لصور متعددة من التحرش اللفظي، حيث أن المتوسط العام قد بلغ (2.21) وانحراف معياري قدره (0.77)، ويلاحظ أن ترتيب عبارات البعد الأول من الفرضية الأولى، تنازليا وفق أعلى قيم للمتوسط، وأقل قيم للانحراف المعياري عند تساوي قيم المتوسط وردت كالاتي:

1. يقوم بالتغزل الصريح والفض بجمالك: بمتوسط قدره (2.63) وانحراف معياري بلغ (0.63)، ويشير المتوسط إلى خيار دائما بنسبة (73.1%) من الذين يرون بأن المتحرش يقوم بالتغزل الصريح والفض بجمال الضحية.

2. يعتمد إسماعك ألفاظ تخدش الحياء العام وتمس العادات والتقاليد: بمتوسط قدره (2.42) وانحراف معياري بلغ (0.72)، ويشير المتوسط إلى خيار دائما بنسبة (56.8%) من الذين يرون بأنه دائما ما يعتمد الرجل إسماع المرأة ألفاظ تخدش الحياء العام وتمس العادات والتقاليد.
3. يقوم بالمغازلة بطريقة فظة حول لباسك: بمتوسط قدره (2.37) وانحراف معياري بلغ (0.72)، وهو يشير إلى خيار دائما بنسبة (58.2%) من الذين يرون بأنه دائما ما يقوم المتحرش بمغازلة الضحية بطريقة فظة حول اللباس التي ترتديه.
4. يقوم بإبداء إعجابها بالمساحيق التجميلية الذي تضعينه: بمتوسط قدره (2.34) وانحراف معياري بلغ (0.72)، ويشير المتوسط إلى الفئة التي تمثل خيار أحيانا بنسبة (46.15%) من الذين يرون بأنه أحيانا ما يقوم المتحرش بإبداء إعجابها بالمساحيق التجميلية الذي تضعها الضحية.
5. يقوم بتشبيه جسدك بالحيوانات (غزالة، زرافة.. الخ): بمتوسط قدره (2.34) وانحراف معياري بلغ (0.72)، ويشير المتوسط إلى الفئة التي تمثل خيار دائما بنسبة (49.3%) من الذين يرون بأنه أحيانا ما يقوم المعتدي بتشبيه جسم الضحية بالحيوانات (غزالة، زرافة.. الخ)، إضافة إلى أن نسبة (32.8%) ترى بأنه أحيانا ما يحدث ذلك.
6. يقوم بتشبيه جسدك بشكل الفواكه (تفاحة، فرولة.. الخ): بمتوسط قدره (2.27) وانحراف معياري بلغ (0.73)، ويشير المتوسط إلى الفئة التي تمثل خيار دائما بنسبة (43.3%) من الذين يرون بأنه دائما ما يقوم المتحرش بتشبيه جسم الضحية بشكل الفواكه (تفاحة، فرولة.. الخ)، ونفس النسبة (43.3%) ترى بأنه أحيانا ما يحدث لهم ذلك.
7. يقوم بتشبيه شخصيتك بطعم الفواكه (لذيذة، حلوى): بمتوسط قدره (2.09) وانحراف معياري بلغ (0.77)، ويشير المتوسط إلى الفئة التي تمثل خيار دائما بنسبة (34.3%) من الذين يرون بأنه دائما ما يقوم الرجل بتشبيه شخصية المرأة بطعم الفواكه (لذيذة، حلوى).
8. يقوم بالتحدث عن علاقته الحميمية بزوجته أمامك: بمتوسط قدره (1.99) وانحراف معياري بلغ (0.83)، ويشير المتوسط إلى خيار نادرا بنسبة (91%) من الذين يرون بأنه نادرا ما يقوم المتحرش بالتحدث عن علاقته الحميمية بزوجته أمامك، يمكن إرجاع سبب ذلك على حد تعبير بعض الضحايا لأنه في الغالب المتحرش يكون غير متزوج.
9. يتقصد ذكر بعض النكت المخلة بالأدب على مسمك: بمتوسط قدره (1.81) وانحراف معياري بلغ (0.78)، وهو يشير إلى خيار نادرا بنسبة (49.3%) من الذين يرون بأنه نادرا ما يحدث ذلك.

10. يعتمد استخدام الألفاظ الجنسية أمامك في بيئة العمل: بمتوسط قدره (1.78) وانحراف معياري بلغ (0.73)، ويشير المتوسط إلى خيار أحيانا نادرا بنسبة (41.8%) من الذين يرون بأنه أحيانا أو نادرا ما يعتمد المتحرش استخدام الألفاظ الجنسية أمامك في بيئة العمل في حين أن نسبة (16.4%) تمثل خيار دائما ما يعتمد استخدام الألفاظ الجنسية أمامك في بيئة العمل.

وتأسيسا لما جاء في الجدول رقم (79) بأن التحرش اللفظي يأخذ أشكال متباينة، ولعل أبرزها قيام المتحرش بالمغازلة الفظة بجمال وشكل ولباس المرأة أو عن طريق الصراخ أو الهمس بكلمات في أذن المرأة، أو أن يلقي أمامها نكتة بذيئة فيها إشارات جنسية أو الهمس أو تشبيه جسمها أو شخصيتها بحيوانات أو طعم وشكل فواكه، أو إصدار المتحرش أصوات ذات إيحاءات جنسية.

الجدول رقم (80): يوضح نتائج الدراسة المتعلقة بالتحرش الرمزي بالنساء العاملات في المؤسسة

العمومية الاستشفائية الجزائرية

رقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
17	يقوم بالنظرة الفاحصة لجسمك-	1.90	0.74	9
18	يقوم بحركات غير أخلاقية عن طريق الوجه (كعض الشفاه)+	2.42	0.70	2
19	يقوم بحركات غير أخلاقية عن طريق اليد كلمس جهازه التناسلي+	2.36	0.71	5
20	يقوم بالنظرات الجنسية كالغمز ورفع الحاجبين+	2.34	0.73	6
21	يقوم بمحاولة استمالتك عن طريق تقديم لك هدايا شخصية-	1.24	0.50	10
22	يقوم بملاحقتك في الممرات الضيقة+	2.39	0.70	3
23	يقوم بإرسال رسالة قصيرة عن طريق الهاتف بها عبارات مخلة بالحياء+	2.32	0.75	8
24	يتقصد فتح الانترنت على المواقع الجنسية أمامك+	2.33	0.61	7
25	يقوم بإرسال قبلات متطيرة لك+	2.37	0.67	4
26	يقوم بإصدار أصوات ذات الإيحاءات الجنسية كالصفير والهمس+	2.43	0.63	1
	المجموع	2.21	0.67	

يظهر استعراض بيانات الجدول رقم (80) الذي يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة التحرش الرمزي بالنساء العاملات في المؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية، بأن النساء العاملات يتعرضن لصور متعددة من التحرش الرمزي، والذي يضم مجموعة من المظاهر التي والصور كهدايا، رسائل جنسية، التعابير الرمزية مثل الغمز، القبلات المتطيرة، وكذا النظرات الشهوانية، كما يتضح أن آراء أفراد عينة الدراسة إزاءه ذا النوع من التحرش متباينة، حيث بلغ المتوسط العام (2.22) وانحراف معياري قدره (0.67)، ويلاحظ أن

ترتيب عبارات البعد الثاني من الفرضية الثانية، تنازليا وفق أعلى قيم للمتوسط، وأقل قيم للانحراف المعياري عند تساوي قيم المتوسط وردت كالتالي:

1. يقوم بإصدار أصوات ذات الإيحاءات الجنسية كالتصفير والهمس: بمتوسط قدره (2.43) وانحراف معياري بلغ (0.63)، ويقع المتوسط في الفئة الثانية من فئات التدرج الثلاثي والتي تقابلها عبارة أحيانا بنسبة (46.3%) من الذين يرون بأنه أحيانا ما يقوم الرجل بإصدار أصوات ذات الإيحاءات الجنسية كالتصفير والهمس، تليها نسبة (43.3%) ترى بأنه دائما ما يحدث ذلك.

2. يقوم بحركات غير أخلاقية عن طريق الوجه (كعض الشفاه): بمتوسط قدره (2.42) وانحراف معياري بلغ (0.70)، ويشير المتوسط إلى خيار دائما بنسبة (53.7%) من أفراد عينة الدراسة الذين يرون بأنه ما يقوم المتحرش بالعديد من أنواع نوع التعبيرات الوجيئة مثل كالعض باللسان بطريقة معينة فتح الفم بشكل يوصل الرسالة للطرف الآخر بإعجاب المتحرش الشديد بها ورغبته في مضاجعتها.

3. يقوم بملاحقتك في الممرات الضيقة: بمتوسط قدره (2.39) وانحراف معياري بلغ (0.70)، ويشير المتوسط إلى خيار دائما بنسبة (50.7%) من الذين يرون بأنه دائما ما يتم ملاحقتهم في الممرات الضيقة، حيث يقوم المتحرش بتتبع الأثنى التي يتحرش بها، يمشي خلفها ويشعرها بأنه يراقبها ويتتبعها وهي تذهب إلى مكان ما.

4. يقوم بإرسال قبلات متطايرة لك: بمتوسط قدره (2.37) وانحراف معياري بلغ (0.67)، ويقع المتوسط في الفئة الثانية من فئات التدرج الثالث والتي تقابلها عبارة أحيانا بنسبة (41.8%) من الذين يرون بأنه أحيانا ما يقوم بإرسال قبلات متطايرة لك، أما الفئة التي تمثل نادرا فقد بلغت (47.8%) يرون بأنه نادرا ما يحدث ذلك.

5. يقوم بحركات غير أخلاقية عن طريق اليد كلمس جهازه التناسلي: بمتوسط بلغ قدره (2.36) وانحراف معياري بلغ (0.71)، ويشير المتوسط إلى خيار دائما بنسبة مئوية بلغت (49.25%) بينما ترى بأنه دائما ما يقوم المتحرش بحركات غير أخلاقية عن طريق يده كلمس جهازه التناسلي، ونسبة (35.83%) من إجمالي عينة الدراسة ترى أنه أحيانا ما يحدث ذلك .

6. يقوم بالنظرات الجنسية كالغمز ورفع الحاجبين: بمتوسط قدره (2.34) وانحراف معياري بلغ (0.73)، ويشير المتوسط إلى خيار دائما بنسبة (49.5%) من الذين يرون بأنه غالبا ما يقوم المتحرش بالنظرات الجنسية كالغمز ورفع الحاجبين، في حين نسبة (37.32%) ترى بأنه أحيانا ما يحدث ذلك.

7. يتقصد فتح الانترنت على المواقع الجنسية أمامك: بمتوسط بلغ قدره (2.33) وانحراف معياري بلغ (0.61)، وهو متوسط يقابل خيار نادرا بنسبة مئوية بلغت (74.6%) بينما بلغت نسبة الذين يرون بأنه دائما يتقصد فتح الانترنت على المواقع الجنسية بنسبة (7.5%).

8. يقوم بإرسال رسالة قصيرة عن طريق الهاتف فيها عبارات مخلة بالحياء: بمتوسط بلغ قدره (2.32) وانحراف معياري بلغ (0.75)، وهو متوسط يقابل خيار نادرا بنسبة مئوية بلغت (82.1%) يرون بأنه نادرا يقوم المتحرش بالاتصال بالأنثى التي يريد التحرش أو يقوم بإرسال رسالة قصيرة عن طريق الهاتف فيها عبارات مخلة بالحياء.

9. يقوم بالنظرة الفاحصة لجسمك: بمتوسط قدره (1.90) وانحراف معياري بلغ (0.74)، ويشير المتوسط إلى خيار الخيار أحيانا نسبة مئوية بلغت (44.8%) من الذين يرون بأنه أحيانا ما يقوم المتحرش بالتحديق بشكل مقصود في وجه امرأة يتحرش بها بنظرات تحمل قدر من أو النظر يكون مركز على أجزاء معينة مثيرة كالصدر أو المؤخرة في جسم المرأة التي ينظر إليها ويتحرش بها.

10. يقوم بمحاولة استمالتك عن طريق تقديم لك هدايا شخصية: بمتوسط بلغ قدره (1.24) وانحراف معياري بلغ (0.50)، وهو متوسط يقابل خيار دائما بنسبة مئوية بلغت (44.8%) بينما بلغت نسبة الذين يرون بأنه نادرا ما يقوم المتحرش استمالة المرأة عن طريق تقديم لك هدايا شخصية نسبة (35.8%).

ونخلص من خلال عرض بيانات الجدول رقم (80)، التحرش الرمزي فعل اجتماعي غير مرغوب فيه، يمتد ليشمل أفعال معنوية مرتبطة بالنظرات والمعاكسات والإيحاءات والتلميحات الجنسية والرشاوي الجنسية، وهذا ما أقر بها "بيير بورديو" حيث أكد بأن هناك نوع من أنواع العنف يسمي بالعنف الرمزي، تجدد الهيمنة الذكورية فيه كل السبل لممارسة سلطاتها، وينظر إلي هذه السلطة علي أنها متضمنة تاريخيا، وتملك الهيمنة التي تخضع المرأة لمعنف الرمزي، يعد من أصعب أنواع المضايقات الجنسية التي تتعرض لها المرأة والتي تجد صعوبة في إثبات هذه الواقعة (غياب الدليل).

الجدول رقم (81): يوضح مناقشة نتائج الدراسة المتعلقة بالتحرش الجسدي بالنساء العاملات في المؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	رقم
10	0.78	1.76	يقوم بالتربيت المتعمدة على كتفك-	27
9	0.83	1.88	يقوم بلمس مناطق حساسة من جسدك بالقوة كالصدر أو المؤخرة-	28
4	0.75	2.28	يقوم بالاقتراب منك بشكل كبير+	29
3	0.74	2.31	يتعمد الالتصاق بك كثيرًا في الأماكن المزدحمة+	30
1	0.72	2.54	يتعمد الانفراد بك في مكان فارغ+	31
7	0.84	1.99	يقوم بمحاولة سحبك من ذراعك بالقوة اتجاهه+	32
8	0.86	1.90	يتعمد لمس يدك كلما اقترب منك+	33
6	0.82	2.00	يقوم بمحاولة حضنك بالقوة+	34
5	0.87	2.00	يقوم بمحاولة تقبيلك بالقوة+	35
2	0.74	2.45	يقوم بمحاولة إجبارك على ممارسة الجنس+	36
	0.80	2.11	المجموع	

يتضح من خلال عرض بيانات الجدول رقم (81) الذي بين توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لآرائهم حول تعرضهم لتحرش الجسدي في المؤسسة العمومية الاستشفائية محمد الصديق بن يحي بولاية جيجل، أن المتوسط العام قد بلغ (3.61) وانحراف معياري بلغ قدره (0.99)، وهذه النتيجة تبين عن درجات متوسط.

ويلاحظ أن ترتيب عبارات البعد الثالث من الفرضية الجزئية الثالثة تنازليا وفق أعلى قيم للمتوسط، وأقل قيم للانحراف المعياري عند تساوي قيم المتوسط كانت كالآتي:

1. يتعمد الانفراد بك في مكان فارغ: بمتوسط قدره (2.54) وانحراف معياري بلغ (0.72)، والمتوسط يقع في الفئة الأولى من فئات التدرج الثلاثي للمقياس والتي تقابلها عبارة دائما بنسبة مئوية بلغت (67.2%) وهي التي ترى بأنه دائما ما يتعمد المتحرش الانفراد بالمرأة في مكان فارغ، أما نسبة (19.4%) فإنها ترى بأنه أحيانا ما يحدث ذلك.

2. يقوم بمحاولة إجبارك على ممارسة الجنس: بمتوسط قدره (2.45) وانحراف معياري بلغ (0.74)، وهو متوسط يشير إلى خيار نادرا بنسبة مئوية بلغت (61.2%) إما بطلب مباشر بصيغة الدعوة أو البدء في

الحديث عن خيالات جنسية ومن ثم التعمق شيئاً فشيئاً وصولاً إلي التصريح المباشر بذلك، في حين نسبة (7.2%) ترى بأنه دائماً ما يحدث ذلك.

3. يعتمد الالتصاق بك كثيراً في المناطق المزدهمة: بمتوسط قدره (2.31) وانحراف معياري بلغ (0.74)، ويشير المتوسط إلى خيار دائماً بنسبة (47.76%) من الذين يرون بأنه دائماً ما يعتمد المتحرش الالتصاق بالمرأة كثيراً في المناطق المزدهمة، مع العلم أن هناك فئة بلغت نسبتها (35.82%) ترى بأنه أحياناً ما يحدث ذلك.

4. يقوم بالاقتراب منك بشكل كبير: بمتوسط قدره (2.28) وانحراف معياري بلغ (0.75)، والمتوسط يقع في الفئة الثالثة من فئات التدرج الثلاثي للمقياس والتي تقابلها عبارة نادراً بنسبة مئوية بلغت (40.30%) من الذين يرون بأن الرجل نادراً ما يقوم بالاقتراب من المرأة بشكل كبير.

5. يقوم بمحاولة تقبيلك بالقوة: بمتوسط قدره (2.00) وانحراف معياري بلغ (0.87)، وهو متوسط يشير إلى خيار نادراً بنسبة مئوية بلغت (44.8%) من الذين يرون أنه نادراً ما يقوم الرجل بمحاولة تقبيل المرأة بالقوة، في حين هناك فئة ترى بأنه دائماً ما يحدث له ذلك بنسبة (31.3%).

6. يقوم بمحاولة حضنك بالقوة: بمتوسط قدره (2.00) وانحراف معياري بلغ (0.82)، وهو متوسط يشير إلى خيار نادراً بنسبة مئوية بلغت (35.8%) من الذين يرون أنه دائماً ما يقوم المتحرش بمحاولة حضن المرأة بالقوة، كما أن نسبة (34.3%) يرون بأنه أحياناً ما يحدث ذلك.

7. يقوم بمحاولة سحبك من ذراعك بالقوة اتجاهه: بمتوسط قدره (1.99) وانحراف معياري بلغ (0.84)، وهو متوسط يشير إلى خيار دائماً بنسبة مئوية بلغت (34.3%) من الذين يرون أنه دائماً ما يقوم المتحرش بمحاولة سحب المرأة من ذراعها بالقوة اتجاهه.

8. يعتمد لمس يدك كلما أقترت منك: بمتوسط قدره (1.90) وانحراف معياري بلغ (0.86)، وهو متوسط يشير إلى خيار نادراً بنسبة مئوية بلغت (41.8%) من الذين يرون بأن المتحرش يعتمد لمس يدها كلما أقترت منها، في حين (31.3%) يرون دائماً ما يحدث ذلك.

9. يقوم بلمس مناطق حساسة من جسدك بالقوة كالصدر أو المؤخرة يقوم بالطبقة المتعمدة على كتفك: بمتوسط قدره (1.88) وانحراف معياري بلغ (0.83)، وهو متوسط يشير إلى خيار نادراً بنسبة مئوية بلغت (44.78%) من الذين يرون أنه نادراً ما يحدث ذلك.

10. يقوم بالتربيت المتعمدة على كتفك: بمتوسط قدره (1.76) وانحراف معياري بلغ (0.78)، وهو متوسط يشير إلى خيار أحياناً بنسبة مئوية بلغت (46.3%) من الذين يرون أنه أحياناً ما يقوم بالرجل التربيت المتعمدة على كتف المرأة، في حين (43.3%) ترى بأنه أحياناً ما يحدث ذلك.

2.1. مناقشة نتائج الدراسة المتعلقة بمتغير الاغتراب الوظيفي:

الجدول رقم (82): وضع نتائج الدراسة المتعلقة ببعد العزلة الاجتماعية في المؤسسة العمومية

الاستشفائية الجزائرية

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبرة	رقم
1	0.73	2.49	الاحتكاك بالرجال يجعلك تشعرين بالضيق والانزعاج+	37
2	0.66	2.43	لا تحبين التواجد في الأماكن التي يجتمع فيه زملاء العمل من الرجال+	38
4	0.74	2.30	تشعرين بأن غياب الرجال عن بيئة العمل أفضل+	39
5	0.70	2.30	تشعرين بالتشاؤم في محيط العمل بعد تعرضك للتحرش+	40
6	0.74	2.28	تحسين بالوحدة في مكان العمل بعد تعرضك للتحرش+	41
3	0.65	2.41	تفضلين تغيير مكان العمل إذا أتاحت لكي الفرصة المناسبة+	42
	0.70	2.37	المجموع	

من خلال النتائج الموضحة أعلاه في الجدول رقم (82) أن وجود مثل هذه الظاهرة المرضية (التحرش الجنسي) في بيئة العمل يسمح بخلق بيئة عمل عدائية ينتج عنها آثار سلبية على الصحة النفسية للضحية كالاكتئاب والقلق والانزعاج والإحساس بالضيق والرغبة في ترك العمل، ناهيك عن شعورها بالذنب والخجل وكراهية بسبب صعوبة التكيف، وهذا ما من خلال المتوسط العام الذي قد بلغ (2.37) وانحراف معياري بلغ (0.70)، والذي يعبر عن مدى شعور النساء العاملات المتحرش بهن بالعزلة الاجتماعية في المؤسسة العمومية الاستشفائية محمد الصديق بن يحيى بولاية جيجل.

ويلاحظ أن ترتيب عبارات بالبعد الأول من متغير الاغتراب الوظيفي تنازليا وفق أعلى قيم للمتوسط، وأقل قيم للانحراف المعياري عند تساوي قيم المتوسط وردت كالآتي:

1. الاحتكاك بالرجال يجعلني أشعر بالضيق والانزعاج: بلغ المتوسط الحسابي (2.49) والانحراف المعياري (0.73) وهو متوسط يقع في الفئة الأولى أي يقابله خيار دائما ما تشعر المرأة بالضيق والانزعاج بسبب الاحتكاك بالرجال، وذلك بنسبة (59.7%)، كما أن نسبة (14.9%) ترى أنه نادرا ما تشعر بذلك.

2. لا تحبين التواجد في مكان يجتمع فيه زملاء العمل وخاصة الرجال: بلغ المتوسط الحسابي (2.43) والانحراف المعياري (0.66)، وبلغت نسبة الفئة التي تمثل هذا الخيار ؛ أي دائما ما لا تحب المرأة التواجد في مكان يجتمع فيه زملاء العمل وخاصة الرجال (62.7%)، بينما نجد أن نسبة (13.4%) ترى بأنه نادرا.

3. تفضلين تغيير مكان العمل إذا أتيحت لكي الفرصة المناسبة: بلغ المتوسط الحسابي (2.41) والانحراف المعياري بلغ (0.65)، والمتوسط يقع في الفئة الأولى من فئات المقياس الثلاثي لأداة الدراسة، حيث نجد أن نسبة (44.8%) ترى أنه دائماً ما تفضل المرأة تغيير مكان العمل إذا أتيحت لكي الفرصة المناسبة، أما نسبة (38.8%) ترى أنه أحياناً ما تفضل ذلك.

4. تشعرين بأن غياب الرجال عن بيئة العمل أفضل: بلغ المتوسط الحسابي (2.30) والانحراف المعياري (0.74) ونجد أن نسبة (52%) تشعرن بأن غياب الرجال عن بيئة العمل أفضل، كما أن نسبة (38.8%) أحياناً ما يشعرن بذلك.

5. تشعرين بالتشاؤم في محيط العمل بعد تعرضك للتحرش: بلغ المتوسط الحسابي (2.30) والانحراف المعياري (0.70)، حيث أن نسبة (46.3%) ترى بأنه دائماً ما تشعر المرأة بالتشاؤم في محيط العمل بعد تعرضها للتحرش الجنسي، ونسبة (37.3%) أحياناً ما يشعرن بذلك.

6. تحسين بالوحدة في مكان العمل بعد تعرضك للتحرش: بلغ المتوسط الحسابي (2.28) والانحراف المعياري بلغ (0.74)، ونجد أن نسبة (43.3%) تشمل فئتين كل فئة تمثلان خياراً دائماً وأحياناً على التوالي، أما نسبة (13.4%) يمثلون خيار نادراً ما تحس المرأة بالوحدة في مكان العمل بعد تعرضك للتحرش.

يتبين من خلال النتائج الواردة في الجدول بأن هناك تفاوت فمدي شعور النساء العاملات في المؤسسة العمومية الاستشفائية محمد الصديق بن يحيى بولاية جيجل، واللواتي تعرضن للمضايقات جنسية، من حيث شعورهن بالعزلة الاجتماعية في محيط العمل.

الجدول رقم (83): يوضح نتائج الدراسة المتعلقة ببعد باللامعنى في المؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبرة	رقم
1	0.72	2.43	ترين بأنه لا معنى للعمل الذي تمارسناه +	43
6	0.77	2.25	لا تبالين بأداء المهام الموكلة لكي بعد تعرضك للتحرش الجنسي +	44
3	0.76	2.41	تعتقدين بأنه لا توجد صداقة بين زملاء العمل (الرجال/النساء) +	45
4	0.77	2.28	تشعرين بأنه لم يعد معنى لوجودك بمهده المؤسسة +	46
5	0.77	2.27	تشعرين بأنك غريبة بين زملائك حتى في ظل وجودهم +	47
2	0.68	2.42	العمل بالنسبة لكي روتيني وممل +	48
	0.75	2.35	المجموع	

يتضح من خلال عرض بيانات الجدول رقم (83) الذي بين توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمستوى الشعور النساء العاملات المتحرش بهن بالا معنى في المؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية، أن المتوسط العام قد بلغ (2.35) وبانحراف معياري بلغ قدره (0.75)، وهذه النتيجة تكشف عن درجات متوسطة نوعا ما، ويلاحظ أن ترتيب عبارات البعد الثاني من المحور الخاص بالاغتراب الوظيفي تنازليا وفق أعلى قيم للمتوسط، وأقل قيم للانحراف المعياري عند تساوي قيم المتوسط، وردت كالاتي:

1. ترين بأنه لا معنى للعمل الذي تمارسناه: بمتوسط قدره (2.43) وانحراف معياري بلغ (0.72)، ويشير المتوسط إلى خيار دائما بنسبة (50.7%) من الذين يرون بأنه لا معنى للعمل الذي تمارسناه، إضافة إلى أن نسبة (9%) ترى بأنه لم يحدث ذلك معهم أبدا.

2. العمل بالنسبة لكي روتيني وممل: بمتوسط قدره (2.42) وانحراف معياري بلغ (0.68)، ويشير المتوسط إلى خيار دائما بنسبة (52.2%)، إضافة إلى أن نسبة (37.3%) ترى بأنه أحيانا ما أصبح العمل بالنسبة للمرأة روتيني وممل بعد تعرضها للمضايقات جنسية.

3. تعتقدين بأنه توجد صداقة بين زملاء العمل (الرجال/النساء): بمتوسط قدره (2.41) وانحراف معياري بلغ (0.76)، ويشير المتوسط إلى خيار دائما بنسبة (58.2%) من الذين يرون بأن بأنه لا توجد صداقة بين زملاء العمل (الرجال/النساء)، إضافة إلى أن نسبة (16.4%) ترى بأن نادرا ما يحدث ذلك.

4. تشعرين بأنه لم يعد معنى لوجودك بهذه المؤسسة: بمتوسط قدره (2.28) وانحراف معياري بلغ (0.77)، ويشير المتوسط إلى خيار دائما بنسبة (40.3%) من الذين يرون بأنه دائما ما تشعر المرأة بأنه لم يعد معنى لوجودها بهذه المؤسسة، إضافة إلى أن نسبة (37.3%) ترى بأنه أحيانا ما يشعرن بذلك.

5. تشعرين بأنك غريبة بين زملائك حتى في ظل وجودهم: بمتوسط قدره (2.27)، وانحراف معياري بلغ (0.68)، ويشير المتوسط إلى خيار دائما بنسبة (47.8%) من الأفراد عينة الدراسة الذين يرون أنه دائما ما يشعرن بأهمن غريبات بين زملائهن حتى في ظل وجودهم، في حين (32.8%) ترى بأنه أحيانا ما يشعرن بذلك.

6. لا تبالين بأداء المهام الموكلة لكي بعد تعرضك للتحرش الجنسي: بمتوسط قدره (2.25)، وانحراف معياري بلغ (0.77)، ويشير المتوسط إلى خيار دائما بنسبة (56.7%) من الذين اتفقوا بأنه بعد التحرش الجنسي لم تعد الضحية تبالي بأداء المهام الموكلة لها، إضافة إلى أن نسبة (13.4%) ترى بأن نادرا ما يحدث ذلك.

يتبين من خلال النتائج الواردة في الجدول بأن هناك تفاوت فمدى شعور النساء العاملات في المؤسسة العمومية الاستشفائية محمد الصديق بن يحي بولاية جيجل، واللواتي تعرضن للمضايقات جنسية، من حيث شعورهن باللامعنى في محيط العمل.

الجدول رقم (84) يوضح نتائج الدراسة المتعلقة ببعده اللامعيارية في المؤسسة العمومية الاستشفائية

الجزائرية

رقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
49	تشعرين بالأمان في المكان الذي تعملين فيه+	2.39	0.67	1
50	لا تجدين من يساعدك عندما تتعرضين للتحرش الجنسي +	2.34	0.71	3
51	لا تشعرين بالعطف والود في مكان عملك +	2.36	0.64	2
52	تعتقدين بأنه لا يوجد نظام معايير ينظم المؤسسة التي تعملين بها+	2.31	0.74	4
53	لا تقوم إدارة المؤسسة باتخاذ إجراءات ردية للتصرفات اللااخلاقية+	2.18	0.80	5
54	تعتقدين بأن هناك نقص وازع ديني في المؤسسة التي تعملين بها+	2.13	0.80	6
المجموع		2.29	0.73	

من خلال النتائج الموضحة أعلاه في الجدول رقم (84) الذي بين توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا مستوى الشعور النساء العاملات المتحرش بهن بالامعيارية في المؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية، أن المتوسط العام الذي قد بلغ (2.29) وبانحراف معياري بلغ (0.73)، والذي يعبر عن مدى شعور النساء العاملات

المتحرش بهن بالعزلة الاجتماعية في المؤسسة العمومية الاستشفائية بولاية جيجل، وبالنظر إلى قيمة المتوسط العام فإن درجات التسلط بلغت مستوى متوسط، غير أن أفراد عينة الدراسة في استجاباتهم حول عبارات هذا المحور تتميز بالتفاوت والتشتت، وهذا ما تفسره قيمة الانحراف المعياري:

1. **تشعرين بالأمان في المكان الذي تعملين فيه:** بمتوسط قدره (2.39) وانحراف معياري بلغ (0.67)، ويشير المتوسط إلى خيار دائما بنسبة (52.2%) أقرن بأنهم يشعرون بغياب الأمان في المكان الذي تعملين فيه، إضافة إلى أن نسبة (37.3%) ترى بأنه أحيانا ما يشعرن بذلك.

2. **لا تشعرين بالعطف والود في مكان عملك:** بمتوسط قدره (2.36) وانحراف معياري بلغ (0.64)، ويشير المتوسط إلى خيار أحيانا بنسبة (46.26%) من الذين يرون بأنه أحيانا ما تشعر للنساء العاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية محمد الصديق بن يحيى بولاية جيجل واللواتي تعرضن للمضايقات جنسية بالعطف والود في مكان العمل، إضافة إلى أن نسبة (44.77%) ترى بأنه دائما ما تشعرن بذلك.

3. **لا تجدين من يساعدك عندما تتعرضين للتحرش الجنسي:** بمتوسط قدره (2.34) وانحراف معياري بلغ (0.71)، ويشير المتوسط إلى خيار دائما بنسبة (49.3%) من الذين يرون بأنه لا يجدن من يساعدهن عندما تتعرضن للتحرش الجنسي، إضافة إلى أن نسبة (40.3%) ترى بأنه يحدث ذلك أحيانا.

4. **تعتقدين بأنه لا يوجد نظام معايير ينظم المؤسسة التي تعملين بها:** بمتوسط قدره (2.31) وانحراف معياري بلغ (0.74)، ويشير المتوسط إلى خيار دائما بنسبة (46.27%) من الذين يرون بأنه لا يوجد نظام معايير ينظم المؤسسة الاستشفائية محمد الصديق بن يحيى بولاية جيجل، إضافة إلى نسبة (40.3%) تمثل خيار أحيانا، وتوضح قيمة الانحراف المعياري هذا التفاوت في استجابات أفراد عينة الدراسة إزاء هذه العبارة.

5. **لا تقوم إدارة المؤسسة باتخاذ إجراءات ردية للتصرفات للأخلاقية:** بمتوسط قدره (2.18) وانحراف معياري بلغ (0.80)، ويشير المتوسط إلى خيار دائما بنسبة (47.8%)، إضافة إلى أن نسبة (35.8%) ترى بأنه أحيانا لا تقوم إدارة المؤسسة باتخاذ إجراءات ردية للتصرفات للأخلاقية.

6. **تعتقدين بأن هناك نقص وازع ديني في المؤسسة التي تعملين بها:** بمتوسط قدره (2.13) وانحراف معياري بلغ (0.80)، ويشير المتوسط إلى خيار دائما بنسبة (41.8%) ما تعتقد المرأة المتحرش بها بأن هناك نقص أو غياب للوازع الديني في المؤسسة العمومية الاستشفائية محمد الصديق بن يحيى بولاية جيجل.

يتبين من خلال النتائج الواردة في الجدول بأن هناك تفاوت فمدى شعور النساء العاملات في المؤسسة العمومية الاستشفائية بولاية جيجل، واللواتي تعرضن للمضايقات جنسية، باللامعيارية في محيط العمل، حيث أن نقص المعايير تعني شعور الفرد بان الوسائل غير المشروعة مطلوبة وانه بحاجة لها لانجاز الأهداف

التي يسعى إلى تحقيقها في محيط عمله وهي حالة تنشأ عند تفكك المعايير الأخلاقية وتفشل في السيطرة على السلوك الفردي وضبطه مما يؤدي بالنتيجة إلى انتقال هذا التفكك إلى محيط العمل الذي يعمل فيه الفرد. وهذا ما يقودنا إلى النظر إلى ظاهرة التحرش الجنسي من منطلق الأنوميا الاجتماعية، والتي تعني انعدام المعيارية، نتيجة غياب المعايير.

الجدول رقم (85): يوضح نتائج الدراسة المتعلقة بعد العجز في المؤسسة العمومية الاستشفائية

الجزائرية

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبرة	رقم
1	0.75	2.54	تشعرين بالعجز في أداء المهام الموكلة لك +	55
2	0.74	2.45	تشعرين بأنك لا تمتلكين الحماسة لأداء المهام الموكلة لك +	56
4	0.74	2.39	تشعرين بأنك عاجزة عن تكوين صدقات في بيئة العمل +	57
3	0.74	2.40	تفضلين البقاء وحدك وعدم الاختلاط بالجنس الذكوري في بيئة العمل +	58
5	0.69	2.34	تشعرين بالضيق بسبب تصرفات بعض زملاء الرجال في مكان العمل +	59
6	0.81	2.20	بعد واقعة التحرش تشعرين بأنه غير مرغوب بك في المؤسسة +	60
			المجموع	
	0.75	2.39		

يتضح من خلال بيانات الجدول رقم (85) والذي يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لآرائهم إزاء مستوى الشعور بالعجز في المؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية، أن المتوسط العام لاستجابات أفراد عينة الدراسة إزاء عبارات هذا المحور، قد بلغ (2.39)، والمتوسط العام يقع في الفئة الثاني من فئات المقياس الثلاثي، وهي الفئة التي تشير إلى خيار أحيانا، وانحراف معياري بلغ قدره (0.75)، وبالنظر إلى قيمة المتوسط العام فإن درجات مستوى الشعور بالعجز بلغت مستوى متوسط، غير أن أفراد عينة الدراسة في استجاباتهم حول عبارات هذا المحور تتميز بالتفاوت والتشتت، وهذا ما تفسره قيمة الانحراف المعياري.

1. **تشعرين بالعجز في أداء المهام الموكلة لك:** بمتوسط قدره (2.54) وانحراف معياري بلغ (0.74)، ويشير المتوسط إلى الفئة التي تمثل خيار دائما بنسبة (68.66%) من الذين يرون بأنه دائما ما تشعر الضحية بالعجز في أداء المهام الموكلة لها بعد تعرضها للتحرش الجنسي، غير أن نسبة (10.92%) يرون بأنه نادرا ما يحدث ذلك.

2. **تشعرين بأنك لا تمتلكين الحماسة لأداء المهام الموكلة لك:** حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.45) والانحراف المعياري بلغ (0.74)، ويشير المتوسط إلى الفئة التي تمثل خيار دائما بنسبة (59.70%) من

الذين يرون بأنه دائما ما تشعر النساء المتحرش بهن بأنهن لا تمتلكن الحماسة لأداء المهام الموكلة لك، في حين أن نسبة (14.92%) مثلت خيار نادرا، وهذا التفاوت في الاستجابات بين أفراد عينة الدراسة تبينه بوضوح قيمة الانحراف المعياري.

3. تفضيلين البقاء وحدك وعدم الاختلاط بالجنس الذكوري في بيئة العمل: بمتوسط قدره (2.40) وانحراف معياري بلغ (0.74)، ويشير المتوسط إلى خيار دائما بنسبة (53.7%) من الذين يرون بأنه دائما ما تفضل المرأة المتحرش بها في المؤسسة العمومية الاستشفائية البقاء وحدها وعدم الاختلاط بالجنس الذكوري في بيئة العمل، إضافة إلى أن نسبة (31.4%) ترى بأنه أحيانا ما تفضلن ذلك.

4. تشعرين بأنك عاجزة عن تكوين صدقات في بيئة العمل: بمتوسط قدره (2.39) وانحراف معياري بلغ (0.74)، ويشير المتوسط إلى خيار دائما بنسبة (47.8%) من الذين يرون بأنه بعد واقعة التحرش الجنسي أصبحن يشعرن بأنهن عاجزات عن تكوين صدقات في بيئة العمل، إضافة إلى أن نسبة (28.4%) ترى بأنه أحيانا ما تشعرن بذلك.

5. تشعرين بالضيق بسبب تصرفات بعض زملاء الرجال في مكان العمل: بمتوسط قدره (2.34) وانحراف معياري بلغ (0.69)، ويشير المتوسط إلى الفئة التي تمثل خيار أحيانا بنسبة (40.3%) من الذين يرون بأنه أحيانا ما تشعر المرأة المتحرش بها بالضيق بسبب تصرفات بعض زملاء الرجال في مكان العمل، غير أن نسبة (34.3%) يرون دائما ما يشعرن بذلك.

6. بعد واقعة التحرش تشعرين بأنه غير مرغوب بك في المؤسسة: بمتوسط قدره (2.20) وانحراف معياري بلغ (2.20)، ويشير المتوسط إلى الفئة التي تمثل خيار دائما بنسبة (44.8%) من الذين يرون بأنه دائما تشعر الضحية بأنها غير مرغوب بها في المؤسسة، غير أن نسبة (43.3%) يرون أنه أحيانا ما يشعرن بذلك.

وبناء على النتائج التي أسفرها الجدول رقم (85) والمتعلق بمستوى الشعور النساء العاملات المتحرش بهن بالعجز في المؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية، يمكن القول بأن تعرض المرأة العاملة في المؤسسة العمومية الاستشفائية محمد الصديق بن يحي بولاية جيجل من شأنه أن يجعلها تتعد عن الآخرين وبالأخص الجنس الذكوري، حيث أكدت مجموعة من المبحوثات بأنهن أصبحن يشعرن بالرهاب والقلق والاكنتاب، بحيث أصبحن يتجنبن التواصل مع الآخرين، بالإضافة إلى كونهن أصبحن يتجنبن الأماكن التي تستوجب التواصل مع الآخرين، ناهيك عن كون هذه الواقعة جعلت الكثير من النساء العاملات يشعرن بالوحدة الأمر الذي أدى إلى ما يعرف بالخوف من الرفض الاجتماعي، لذلك نجد الضحايا يفضلن العزلة

والانفصال عن المكان الذي تعمل فيه، وبهذا يمكن القول بأن التحرش الجنسي من شأنه أن يخلق شخصية شبيهة انفصالية مغلقة وتفضل الانسحاب.

الجدول رقم (86): يوضح نتائج الدراسة المتعلقة ببعدها فقدان الذات في المؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية

رقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
61	تفتقدن للإحساس بالأمان في مكان العمل +	2.54	0.68	3
62	تشعرين بالحزن والاكتئاب في المؤسسة التي تعملين فيها +	2.57	0.72	1
63	تشعرين بالذنب بسبب تعرضي لتحرش الجنسي +	2.31	0.76	6
64	تشعرين بعدم الانسجام مع ذاتك داخل مكان العمل +	2.40	0.76	4
65	تعاين من الانطواء في المؤسسة التي تعملين فيها +	2.34	0.75	5
66	يشعرك مكان العمل بالقلق +	2.55	0.72	2
المجموع		2.45	0.73	

يتضح من خلال بيانات الجدول رقم (86) والذي يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لآرائهم إزاء تسلط أمهاتهم معهم، أن المتوسط العام لاستجابات أفراد عينة الدراسة إزاء عبارات هذا المحور، قد بلغ (2.45)، والمتوسط العام يقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس الخماسي، وهي الفئة التي تشير إلى خيار أحيانا، وانحراف معياري بلغ قدره (0.73)، وبالنظر إلى قيمة المتوسط العام فإن درجات التسلط بلغت مستوى مرتفع، غير أن أفراد عينة الدراسة في استجاباتهم حول عبارات هذا المحور تتميز بالتفاوت والتشتت، وهذا ما تفسره قيمة الانحراف المعياري.

ويلاحظ أن ترتيب عبارات المحور الثاني من الفرضية الجزئية الثانية تنازليا وفق أعلى قيم للمتوسط، وأقل قيم للانحراف المعياري عند تساوي قيم المتوسط وردت كالاتي:

1. **تشعرين بالحزن والاكتئاب في المؤسسة التي تعملين فيها:** بمتوسط قدره (2.57) وانحراف معياري بلغ (0.72)، ويشير المتوسط إلى خيار دائما بنسبة (70.1%) من الذين يرون بأنه دائما ما تشعرن بالحزن والاكتئاب في المؤسسة التي تعملن فيها، وتليها فئة مثلت خيار أحيانا بنسبة (16.5%) ما تشعرن بذلك.

2. **يشعرك مكان العمل بالقلق:** حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.54) والانحراف المعياري بلغ (0.68)، ويشير المتوسط إلى الفئة التي تمثل خيار دائما بنسبة (68.7%) من الذين يرون بأنه دائما ما يشعرهن في

مكان العمل بالقلق والتوتر بعد تعرضهن للمضايقات جنسية، إضافة إلى أن نسبة (17.9%) ترى بأنه أحيانا ما يشعرن بذلك، وهذا التفاوت في الاستجابات بين أفراد عينة الدراسة تبينه بوضوح قيمة الانحراف المعياري.

3. تفتقدن للإحساس بالأمان في مكان العمل: بمتوسط قدره (2.54) وانحراف معياري بلغ (0.68)، ويشير المتوسط إلى خيار دائما بنسبة (64.2%) من الذين يرون بأنهن يفتقدن لإحساس بالأمان في محيط العمل، إضافة إلى أن نسبة (25.4%) ترى بأنه أحيانا ما يحصل لهن ذلك.

4. تشعرين بعدم الانسجام مع ذاتك داخل مكان العمل: بمتوسط قدره (2.40) وانحراف معياري بلغ (0.76)، ويشير المتوسط إلى خيار دائما بنسبة (56.7%) من الذين يرون بأنه دائما ما تشعر المرأة بعدم الانسجام مع ذاتها داخل البيئة التنظيمية، في حين مثلت الفئة التي اختارت أحيانا نسبة (26.9%).

5. أعاني من الانطواء في هذه المؤسسة: بمتوسط قدره (2.34) وانحراف معياري بلغ (0.75)، ويشير المتوسط إلى خيار دائما بنسبة (50.7%) من الذين يرون بأنه دائما ما تعاني المرأة من الإنطواء في بيئة العمل، إضافة إلى أن نسبة (30.3%) ترى بأنه أحيانا ما تعاني من ذلك.

6. أشعر بالذنب بسبب تعرضي لتحرش الجنسي: متوسط قدره (2.31) وانحراف معياري بلغ (0.76)، ويشير المتوسط إلى خيار دائما بنسبة (49.3%) من الذين يرون بأنه دائما ما تشعر المرأة بعد تعرضها للتحرش الجنسي بالذنب، إضافة إلى أن نسبة (32.8%) ترى بأنه أحيانا ما تشعرن بذلك.

وبناء عما سبق، يتضح بأن تعرض المرأة للمضايقات جنسية له تداعيات سلبية وخطيرة على الصحة النفسية للمرأة ويجعلها تعاني من فقدان ذاتها، ولا تعرف من هي وتقوم بسلوكيات خارجة عن ذاتها الأصلية.

3.1 مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الجزئية الأولى:

يتبن من خلال تحليلنا للمؤشرات المتعلقة الفرضية الأولى والتي مفادها : توجد علاقة طردية بين التحرش اللفظي والاغتراب الوظيفي للنساء العاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية، قد عكست مجموعة من النتائج التي تحد الارتباط القائم بين متغيرين، ويمكن التأكد على ذلك قمنا بحساب معامل الارتباط Pearson، والذي يربط بين متغيرات التحرش اللفظي وكذا متغيرات الاغتراب الوظيفي لتأكد من مدى ترابط المتغيرين كما يلي:

الجدول رقم (87): يبين نتائج معامل الارتباط بين التحرش اللفظي والاعتزاز الوظيفي للنساء العاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية

		التحرش اللفظي	الاعتزاز الوظيفي
التحرش اللفظي	Corrélacion de Pearson	1	.583**
	Sig. (bilatérale)		.000
	N	67	67
الاعتزاز الوظيفي	Corrélacion de Pearson	.583**	1
	Sig. (bilatérale)	.000	
	N	67	67

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

يتضح من عرض بيانات الجدول رقم (87)، أنه توجد علاقة ارتباطية طردية متوسطة بين التحرش اللفظي والاعتزاز الوظيفي، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.583) وهي قيمة موجبة دالة عند مستوى دلالة (0.05)، وتعني أنه كلما زاد التحرش اللفظي بالنساء العاملات في المؤسسة العمومية الاستشفائية كلما زاد مستوى الشعور بالاعتزاز الوظيفي. وبهذا تتحقق صحة الجزء من الفرضية الأولى.

4.1. مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الجزئية الثانية:

الجدول رقم (88): يبين نتائج معامل الارتباط بين التحرش الرمزي والاعتزاز الوظيفي للنساء العاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية

		التحرش الرمزي	الاعتزاز الوظيفي
التحرش الرمزي	Corrélacion de Pearson	1	.369**
	Sig. (bilatérale)		.002
	N	67	67
الاعتزاز الوظيفي	Corrélacion de Pearson	.369**	1
	Sig. (bilatérale)	.002	
	N	67	67

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

ومن مجمل النتائج الأنفة الذكر، تظهر جليا أن الفرضية الجزئية الثانية والتي مفادها : بأنه توجد علاقة ارتباطية طردية ضعيفة بين التحرش الرمزي والاعتزاز الوظيفي للنساء العاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية. وهي فرضية صحيحة، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.369) وهي قيمة موجبة دالة عند مستوى دلالة (0.05)، على اعتبار أن معظم المبحوثين وبنسب عالية قد أكدوا أن كلما

كانت هناك تحرش رمزي بالنساء العاملات في المؤسسة العمومية الاستشفائية بولاية جيجل لا يؤدي إلى زيادة مستوى شعورهن بالاغتراب الوظيفي. وبهذا تتحقق صحة الفرضية الجزئية الثانية.

5.1. مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الجزئية الثالثة:

الجدول رقم (89): يبين نتائج معامل الارتباط بين التحرش الجسدي والاغتراب الوظيفي للنساء

العاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية

		التحرش الجسدي	الاغتراب الوظيفي
التحرش الجسدي	Corrélacion de Pearson	1	.735**
	Sig. (bilatérale)		.000
	N	67	67
الاغتراب الوظيفي	Corrélacion de Pearson	.735**	1
	Sig. (bilatérale)	.000	
	N	67	67

** . La corrélacion est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

يتضح من عرض بيانات الجدول رقم (89)، أنه توجد علاقة ارتباطية طردية قوية بين التحرش الجسدي والاغتراب الوظيفي، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.735) وهي قيمة موجبة دالة عند مستوى دلالة (0.05)، وتعني كلما زاد التذبذب في التحرش الجسدي بالنساء العاملات في المؤسسة العمومية الاستشفائية كلما زاد مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي، وبهذا تتحقق صحة الفرضية الثالثة.

2. مناقشة نتائج الدراسة في ضوء أهداف الدراسة:

من خلال النتائج المتحصل عليها من الواقع الميداني والتي عرضناها في ضوء الفرضيات، يمكننا القول بأن الدراسة قد حققت أهدافها من خلا التعرف على الأشكال المختلفة للتحرش الجنسي (لفظي، رمزي وجسدي)، ومدى ارتباطها بشعور بالاغتراب الوظيفي في المؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية، ناهيك بأنها سمحت لنا بالتقرب من ضحايا التحرش الجنسي - هذا الفعل الإجرامي والأخلاقي لمعرفة أهم الأسباب والظروف التي دفعت بهم للتعرض لمثل هذا الفعل الأخلاقي، وكان السبب الرئيسي يتمثل في قلة الرقابة، وتبني الضحية إستراتيجية الصمت، وكذا غياب الإجراءات الفعلية والردعية لمثل هذه السلوكيات، ومحاولة الرجل استخدام التحرش في البيئة التنظيمية كأسلوب قهري وتخويفي لفرض سلطة الرجل على المرأة (السلطة البطريكية).

بالإضافة إلى أن هذه الدراسة قد ساهمت ولو بجزء بسيط في إثراء وتعزيز البحث السوسيولوجي الذي هو بحث تراكمي ومستمر وفتح المجال لإجراء دراسات مستقبلية مماثلة تتخذ من النتائج البحثية التي

تطرحها هذه الدراسة منطلقا لها، هذا ونجد بأن الدراسة قد سمحت بالتعرف على مدى انتشار ظاهرتي التحرش الجنسي والاعتراب الوظيفي لدى النساء العاملات بالقطاع الصحي، والتي تعرف إنتشار كبير وخاصة النساء العاملات في مجال التمريض بسبب طبيعة العمل في هذا المجال والذي يسمح بالإحتكاك والتعامل مع الجنس الذكوري.

وكذا تمكنت هذه الدراسة من تشخيص الفعلي التشخيص الفعلي لواقع الظاهرة محل الدراسة بإتباع خطوات المنهج العلمي، أي تحديد طبيعة العلاقة الارتباطية بين التحرش الجنسي ومستوى الشعور بالاعتراب الوظيفي لعينة البحث، والتي مكنتنا من الوصول إلى أرقام دالة على حجم انتشار التحرش الجنسي وكذا الاعتراب الوظيفي بالقطاع الصحي من أجل صياغة الاستراتيجيات والبرامج الكفيلة لحماية النساء من هذه السلوكيات التي تחדش أنوثتها وكرامتها، وتؤدي بها للشعور بالاعتراب في بيئة العمل. أما الهدف الأخير التي سعت إليه الدراسة فهو محاولة لفت انتباه القائمين على إدارة هذه المؤسسة على مدى خطورة هذه المشكلة، وتأکید على ضرورة إتخاذ الأساليب والتدابير الاحترازية التي تمكنها من تقليل ظاهرتي التحرش الجنسي والاعتراب الوظيفي داخل محيط العمل وتجنب مخاطرها وأثارها.

3. مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة:

بعد عرضنا السند النظري والإمبريقي توالذي تناول التحرش الجنسي والاعتراب الوظيفي بمختلف مؤشراتهما في المؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية. وبعد الدراسة الميدانية التي قمنا بها من أجل اختبار الفرضيات المطروحة وللتأكد من صدقها وبعد توصلنا إلى النتائج العامة للبحث، نحاول في هذا المحور من الدراسة إجراء مقارنة بين ما تم التوصل إليه من نتائج في البحث. ويبين نتائج الدراسات السابقة التي تعرضنا لها بشيء من التحليل والتفصيل في الفصل الأول من هذه الدراسة، ويبدو من الواضح أن هناك العديد من نقاط ترتبط بالموضوع ارتباطا مباشرا أو غير مباشر، وسوف نحاول في هذه الدراسة من خلال النتائج الميدانية أن نقارن بين ما تم التوصل إليه في دراستنا بنتائج بعض الدراسات السابقة.

والجدير بالذكر أنه برغم من إسهام الدراسات السابقة في فهم أبعاد التحرش الجنسي من حيث التحرش اللفظي، الرمزي والجسدي في علاقتهم بالاعتراب الوظيفي(العزلة الاجتماعية-اللامعنى-اللامعيارية-العجز-فقدان الذات) في المؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية، إلا أن الدراسة الراهنة تقترب في أجزاء منها مع نتائج الدراسات التي أجريت في سياقات اجتماعية مختلفة، وتبتعد عنها في جوانب أخربوهذا يعود إلى كون الدراسات السابقة لم تتناول موضوع التحرش الجنسي والاعتراب الوظيفي كما تناولته الدراسة الراهنة، حيث أن كل دراسة تناولت جانب من جوانب التحرش الجنسي وكذا الاعتراب الوظيفي في حين تناولت دراستنا المتغيرين في كل جوانبها.

حيث تقترب الدراسة الراهنة مع التي قامت بها الجمعية الأوروبية تحت إشراف "سيلفي كرومر" Sylvie Cromer فقد توصلت إلى نفس النتيجة التي جاءت في تلك الدراسة والتي تحت عنوان التحرش الجنسي في فرنسا، والتي توصلت إلى أن أغلبية النساء ضحايا التحرش الجنسي تتراوح أعمارهم بين 25-40 سنة، فهي تتفق مع نتائج الدراسة الراهنة التي توصلت إلى أن غالبية النساء العاملات في المؤسسة العمومية الاستشفائية بولاية جيجل واللواتي تعرضن للمضايقات جنسية تنحصر أعمارهن بين 25-35 سنة، بالإضافة إلى أن هذه الدراسة تتوافق مع الدراسة الحالية من حيث أن للتحرش الجنسي انعكاسات سلبية على صحة المرأة ونظرتها للعمل والآخرين، وهو ما خلصت إليه الدراسة الحالية والتي من بين تداعيات التحرش الجنسي الاغتراب عن الآخرين والعمل والذات.

من جهة أخرى نشير إلى دراسة "Jocelyn Handy" والتي بعنوان التحرش الجنسي في مدينة نيوزيلاندا صغيرة، تتفق مع ما توصلت إليه الدراسة الراهنة، إذ أكدت أنه هناك التحرش الجنسي الفردي والعلني الظاهر والذي فيه يطلب الرجال اتصالات جنسية من نساء معينات، وهو نفس النتيجة تقريبا توصلت إليه الدراسة حيث يتم طلب ودعوة النساء بشكل صريح لممارسة الجنس حتى وإن كان بصورة قليلة فهذا لا ينفي وجود حالات مثل هذه، وفي غالبية يكون صاحب السلطة من يقوم بذلك وهو ما يؤدي إلى ما يطلق عليه الإرهاب البيئي وهو ما توصلت إليه "جوصلين هاندي" في دراستها إذ أكدت على وجود وجد البيئي العام والذي كان يمارس ويقترف جماعيا بواسطة موظفون رجال وكان أحيانا جنسيا في مضمونه.

كما أن الدراسة الحالية تتشابه مع دراسة لجنة حماية نظام الجدارة والاستحقاق، هذه الأخيرة التي توصلت إلى أن غالبية الحالات التحرش الجنسي المعلن عنها والتي تم تقديم شكوى رسمية يكون المتحرش هو المشرف المباشر، أو ضد شخص أقوى مثل الموظف التنفيذي أو نائب الرئيس، وهنا تستخدم القوة كأسلوب من الأساليب التي يستمد بها المتحرش جنسياً، وهذا ما توصلت إليه الدراسة الحالية، وتختلف عن هذه الدراسة في النتيجة الثانية والمتمثلة وضع حدود في العلاقات لن يجر المنظمة أو مكان العمل من التحرش الجنسي، بل يسمح يؤدي ذلك إلى خلق بيئة ظالمة عدائية يستخدم فيها المتحرشون ببساطة طرق وأساليب إدعائية وسرية. إذ أسفرت الدراسة الراهنة بأنه صحيح أن وضع الحدود في العلاقات بين الرجل والمرأة لا يؤدي إلى القضاء على هذه المشكلة ولكن يلعب دور كبير في التقليل من تفاقمها.

إذا كانت الدراسة الراهنة تتقصى العلاقة بين التحرش الجنسي والاعتراب الوظيفي، فإن نفس النتيجة تقريبا توصلت إليها دراسة "رقية الخياري" حيث أن من تداعيات هذه المشكلة شعور المرأة بالإحباط واليأس وكذا سوء التكيف مع بيئة العمل، وهي مؤشرات تدل على شعور الضحية بالاغتراب الوظيفي،

وهذا يتفق مع ما خلصت له الدراسة الحالية بأن من الآثار السلبية للمضايقات الجنسية بالمرأة في محيط العمل شعورها بالإحباط واليأس والعجز، وصعوبة التكيف والتفاعل الاجتماعي في بيئة العمل.

وقد تعززت نتائج الدراسة الراهنة بالتطابق في الجزء المتعلق بضرورة معالجة مشكلة التحرش الجنسي من كل جوانبها وعدم إلقاء اللوم على المرأة فقط. والنظرة البطريكية للمرأة وأنها أداة للإثارة الجنسية، وهذا ما توصلت إليه دراسة "أحمد محمد عبد اللطيف عاشور" التي أجريت الدراسة الميدانية داخل جمهورية مصر العربية ومع الإشارة إلي حالة جامعة القاهرة باعتبار الباحثين جزء منه، حيث توصلت إلى أهمية معالجة القضية من كل جوانبها وعدم إلقاء اللوم على المرأة فقط، وكذا تغيير الصورة التي تقدمها وسائل الإعلام السمعية والبصرية عن المرأة كبضاعة للاستهلاك الجنسي، وكذا تغيير النظرة الاحتقارية للمرأة واعتبارها مادة للإثارة الجنسية فقط. وهذا ما يتطلب مع جزء من الدراسة الراهنة.

من ناحية أخرى نجد أن نتائج الدراسات التي توصل إليها دراسة "مديحة أحمد عبادة" تقترب من الدراسة الراهنة، حيث توصلت أن 76.4% من عينة الدراسة تعرضن لفعل التحرش الجنسي وذلك بنسبة 46.7% كان لفظياً، 39.2% تحرش جنسي بالنظر. 14.1% تحرش جسدي، وأن من التدايعات السلبية المترتبة عن الإحساس بالخزي والخجل والارتباك والشعور بالخوف والإحباط، وهذا يتفق إلى حد كبير مع دراستنا، التي أثبتت تعرض المرأة بصور متفاوتة للتحرش اللفظي، الرمزي والجسدي والذي يؤدي إلى شعور المرأة بالاغتراب في بيئة العمل.

وتختلف هذه الدراسة من الدراسات الميدانية التي قام بها "Tummers & Laura den Dulk" والتي خلصت إلى وجود مستوى منخفض من اللامعنى ومن الشعور بالعجز وبالتالي مستوى الاغتراب الوظيفي منخفض في حين الدراسة الحالية توصلت إلى أن هنا مستوى متوسط من الشعور باللامعنى والعجز والذي ترتب عنه الشعور بمستوى متوسط بالاغتراب الوظيفي، ولكنها تتفق ولو بصورة غير مباشرة مع النتائج التي أسفرت عنها دراسة "Valikhani M & Soltani E" حيث أكدت على أهمية تحفيز العلاقة بين الموظف وبيئة المؤسسة لتقليل من مستوى الشعور بالاغتراب في محيط العمل، وهذا يتفق إلى حد ما مع ما خلصت له الدراسة الراهنة.

وكذا نجد دراسة "طارق بن موسى العتيبي" لا تقترب حتى وإن كان ذلك بصورة غير مباشرة من النتائج التي توصلت إليها الدراسة الراهنة حيث أنه على الرغم من أن المؤسسة تستخدم تقنيات حديثة إلا أن الاغتراب الوظيفي موجود بدرجة ضعيفة، في حين دراستنا كان الاغتراب متوسط، ولكنها تقترب نوعاً ما دراسة "يوسف عبد عطية بحر" التي توصلت إلى أن هناك أن العلاقة غير الجيدة مع الإدارة المباشرة هي السبب الأكبر في ظهور الاغتراب الوظيفي، وهذا تضح من خلال دراسة الحالية حيث أن هناك هشاشة في

علاقة المرأة المتحرش بها والإدارة بسبب عدم تلقيها الدعم عند تعرضها للمضايقات جنسية وبالأخص إذا كان الجاني المشرف أو رئيسها بالعمل والذي سمح بزيادة شعورها بالاغتراب الوظيفي. ولكنها تختلف من حيث أن الدراسة توصلت إلى أن وجودهم مع زملائهم في مكان واحد لا يشعرهم بالضيق والانزعاج، في حين دراسة الحالية عكس ذلك تماماً.

وتقترب هذه الدراسة من الدراسة الميدانية التي قامت بها "جازية كيران" والتي أسفرت نتائجها عن أن اغتراب العامل الجزائري ينتج من سوء معاملة الإداريين والمسؤولين، وهذا ما توصلت إليه الدراسة الراهنة، وتبتعد عن دراسة "منصور بن زاهي"، التي أكدت بأن مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي كان أقل بقليل عن المتوسط لدى أفراد العينة، في حين أثبتت نتائج الدراسة الراهنة هناك مستوى متوسط من الشعور بالاغتراب الوظيفي، في مقابل نجد كل من "بلعابد عبد القادر" و"خالدي الحواس" إلى أن هناك ذو دلالة إحصائية للشعور بالاغتراب الوظيفي، (الشعور بالتشاؤم، العجز، الانعزالية، عدم الرضا، الشعور باللامعيارية) وهذا يتوافق مع الدراسة الراهنة.

وتأسيساً لما سبق، ذكره، يتضح بأن هذه الدراسة قد حققت نتائج مستفاد من الواقع الاجتماعي ولا يتعارض مع الدراسات العلمية الأخرى، وربما يكون دعماً للتراث السوسولوجي في هذا المجال.

4. مناقشة نتائج الدراسة في ضوء نظريات الدراسة:

حاولت الدراسة الراهنة أن تبرهن على طبيعة العلاقة القائمة بين التحرش الجنسي والاعتراب الوظيفي للنساء العاملات بالمؤسسات العمومية، حيث تم التركيز عليهما من الناحية النظرية والإمبريقية، وناقشت عدد من المتغيرات التي شكلت محور اهتمام نظريات التحرش الجنسي والاعتراب الوظيفي، وضمن هذا المنظور فإن الدراسة الراهنة حاولت تقديم تحليلات وتفسيرات علمية سواء كانت جزئية أو كلية للمتغيرات التحرش الجنسي من جهة والاعتراب الوظيفي من جهة أخرى، ولقد تجلّى هذا واضحاً من خلال تحليل المعطيات الميدانية أين أبرزنا أهم النتائج التي تؤكد وجود علاقة قائمة بين المتغيرين، من هنا تناولت الدراسة الراهنة جملة من النظريات ذات العلاقة المباشرة أو غير مباشرة بالدراسة الراهنة. وبالاستناد إلى المقاربات النظرية والسوسولوجية توصلنا إلى:

كانت البداية مع النظريات المفسرة للتحرش الجنسي، حيث نجد الاتجاه التنظيمي قد ركزوا على العوامل التنظيمية التي ساعدت في بلورة سلوكيات غير أخلاقية كالتحرش الجنسي، ومن بينها غياب الإجراءات القانونية الردعية التي تتخذها المؤسسة تجاه الممارسات الجنسية، والذي تعد إنتهاكاً لحقوق المرأة لما لها من تداعيات سلبية كصعوبة التكيف والاستقرار والإهمال والرغبة في ترك العمل، وهذا يتفق مع الدراسة الإمبريقية الحالية التي أكدت على أن غياب التطبيق الفعلي للإجراءات القانونية للمضايقات الجنسية التي

تواجهها المرأة سمحت بتفاهم التحرش بمختلف أنواعه (اللفظي، الرمزي والجسدي) والذي له آثار سلبية على الصحة النفسية والوظيفية للمرأة على رأسها الاغتراب الوظيفي.

في مقابل ذلك نجد الاتجاه الاجتماعي-الثقافي قد اعتبر التحرش الجنسي ما هو إلا وسيلة لتكريس الهيمنة الذكورية أو ما أطلق عليه الهيمنة الرمزية والذي من آلياته الخيمياء الرمزية لذلك إساءة معاملة ما هو إلا تكريس هيمنة الرجل وسيطرته والتي تمتد إلى بيئة العمل، وهذا يتفق بشكل مباشر مع الدراسة الراهنة حيث تبين أن التحرش الرمزي الذي يكون في شكل رموز ذات إيماءات جنسية لا يكون الغرض منها فقط إشباع الرغبات الجنسية، وإنما أيضا كآلية لتكريس الهيمنة الذكورية من خلال إهانتها وإذلالها، وعكس ذلك يؤكد أصحاب الاتجاه دور الجنس بان التحرش الجنسي راجع إلى الصورة الذهنية للرجل عن المرأة والتي في غالبيتها النظرة على أنها أداة للمتعة الجنسية، وهذا يتفق مع الدراسة الراهنة حتى وإن كان بصورة ضعيفة حيث تبين من خلال النتائج الإمبريقية بأن التحرش الجسدي وبشكل أخص الدعوة الصريحة للمرأة للممارسة الجنس ما هو إلا وسيلة لرغبة الرجل في إشباع نزواته لأنه نظرته للمرأة على أنها فاعل مثير جنسيا بغض النظر عن الوسط الذي تكون فيه. ولعل هذا ما دفع بالاتجاه النسوي سواء الاشتراكي أو الراديكالي دعا إلى ضرورة المساواة بين الجنسين والقضاء على النظام البطريكي القائم على الرجل أولا والمرأة ثانيا، وهذا يدل على أن من عوامل التحرش الجنسي وجود تفاوت في القوة والسيطرة في المجتمع والتي تمتد إلى بيئة العمل، وهذا ما أسفرت عليه دراستنا التي أوضحت من خلال النتائج بأن التحرش الجنسي بمختلف أشكاله (اللفظي-الرمزي-الجسدي) ما هو إلا نتيجة لاستعمال الرجل للقوة الوحشية لإخضاع النساء وممارسة القهر عليهن.

هذا ونجد "سيغموند فرويد" قد أكد على أن الممارسات الجنسية أو الأخلاقية ما هي إلا نتيجة لاضطرابات نفسية شعورية ولاشعورية، ناهيك عن قيام الرجل بهذه الممارسات اللامعيارية ما هي إلا وسيلة لإخفاء الضعف والمشاكل والنقائص التي يعاني منها المتحرش، حيث نجد الشخص المتحرش يتخذ المرأة ككبش فداء ومتنفساً لمشاعر الإحباط التي يشعر بها أو نتيجة لإخفاقات في حياته، وهذا يتقارب مع ما توصلت إليه الدراسة الميدانية الحالية التي أكدت بأن قيام الرجل بالتحرش سواء لفظياً أو رمزياً وحتى جسدياً ما هو إلا وسيلة لفرض الرجل سيطرته على المرأة، لأنها الطرف الأضعف في معادلة (الرجل/المرأة) لذلك فهي المتنفس الوحيد الذي يمكن له أن يعبر عن المكبوتات التي تحتلججه والتي تظهر في سلوكيات شاذة بعيدة عن الإلتزامات الأخلاقية للمجتمع الجزائري.

وكمرحلة ثانية تناولت الدراسة الراهنة النظريات المفسرة للاغتراب الوظيفي وكانت البداية مع النظريات الإيطولوجية حيث اعتبر كل من "كبير كيجارد" "Kierkegaard"، "مارتن هايدغر" "Martin Heidegger"

و"جان بول سارتر" Jean-Paul Sartre " الاغتراب بأنه صفة داخلية ملازمة للوجود الإنساني، حيث يركز هذا الاتجاه في تفسيراته على جانبيين الجانب الديني والجانب الوجودي، فالاغتراب حسب وجهة نظرها خاصة تلازم الإنسان طالما هناك هو الذي يفصل بين المثل العليا والواقع، لذلك فالاغتراب يحدث كنتيجة لصراع بين السلطة الداخلية للإنسان أو ما يطلق عليه بالضمير والتي تضغط عليه من أجل الامتثال للمثل العليا والقيم السائدة، وبين السلطة الخارجية والتي تتمثل في الضغوطات التي يسببها الواقع وتشمل في سعيه لإشباع الحاجات الفيزيولوجية التي تضمن له البقاء والاستمرارية. ونظراً لفشل الفرد في تحقيق التوازن والتلاؤم بين الامتثال للأنا الأعلى وبين ضغوطات الواقع يظهر ما يسمى بالاغتراب الوجداني كلها مظاهر تعبر عن انفصال الانسان عن ذاته، ولو قمنا بإسقاط هذه الأفكار على بيئة العمل لوجدنا بأن الاغتراب الوظيفي يحدث نتيجة لتعارض وتناقض بين ما يسعى الفرد إلى تحقيقه وما يصطدم بها في واقع بيئة العمل من قيم وقوانين مجبر على الالتزام والتقيد بها، وهذا يتفق مع ما تم الوصول إليه في الدراسة الراهنة حيث تبين من خلال النتائج بأن تعرض المرأة للممارسات الجنسية في بيئة العمل جعلها تعاني من اغتراب وجداني أي أصبحت المرأة منفصلة عن ذاتها وتشعر بالقلق والخوف والذي يقودها إلى التفكير في الانتحار، وكذا له تأثيره الخاص على المؤسسة كغياب الولاء والانتماء للمؤسسة وغياب الرضا الوظيفي ويخلق مناخ عمال يتميز بالتوتر وكلها نتائج لها تأثيراتها السلبية. كلها مظاهر تعبر عن شعور بالاغتراب الذاتي أو الوجداني وكلها ناتجة عن أن غياب للدعم المعنوي، لذلك عند تعرض المرأة للمضايقات الجنسية له آثار سلبية إذ يجعلها تعاني من الحزن والكآبة والقلق، وتغير مشاعر المرأة العاملة اتجاه العمل الذي تؤديه، وأصبح تكره وجودها في بيئة العمل، أين أنها الاغتراب الوجداني من شأنه أن يؤدي بالضحية ترغيب في الانتقال من المؤسسة في حالة سنحت لها الفرصة لذلك.

في مقابل ذلك نجد النظريات السوسولوجية بقيادة كل من "كارل ماركس"، "ماكس فيبر"، "ميرتون وإميل دوركايم" فقد ركزا على الظروف والمؤثرات البيئية التي يعيش فيها الفرد، فاغتراب الفرد العامل حسب وجهة نظرهم تكون نتيجة لظروف العمل السائدة، ونظم العمل التي تتبعها منظمات العمل، وكذا للعلاقات الاجتماعية التي يكونها العامل نتيجة تفاعله واختلاطه بالأفراد الآخرين، حيث يصبح العامل مغترب عن المجتمع الذي يعيش فيه (بيئة العمل). حيث أكد كارل ماركس في دراسته حول الاغتراب بأنه حالة ناتجة عن تواجد طبقتين متفاوتتين من حيث القوة والسلطة والنفوذ طبقة تملك وطبقة لا تملك (الطبقة الذكورية/ الطبقة الأنثوية) وأن التقسيم الطبقي وتفاوت في القوة هو أصل القمع الذي تتعرض له المرأة وليس العلاقات بين الجنسين فقط، حيث تخضع المرأة إلى الهيمنة الذكورية أين تخضع مصالحها لمصالح الرجل، وهذا الاستغلال يظهر في أشكال مختلفة من بينها التحرش الجنسي. هذا الأخير الذي يعد مظهر من

مظاهر القهر والسيطرة وتكريس الهيمنة الذكورية على الطبقة الأنثوية، حيث أن الرجال هم المسؤولون على الاستغلال النساء وإلغاء موقعها من السلطة وحصر دورها فقط في الأعمال المنزلية. وهذا الأمر من شأنه أن حيث يخلق لها الشعور بالوحدة والفراغ النفسي، والرغبة في الانفراد والابتعاد عن الآخرين (غياب التفاعل الاجتماعي)، ليس هذا فقط بل يمتد إلى شعورها بالعجز حيث تفقد السيطرة على سلوكياتها ونشاطاتها وكل رغباتها، كل ذلك يعد من مظاهر الاغتراب عند ماركس. وهذا ما توصلت إليه الدراسة الراهنة، حيث تبين بأن تعرض المرأة للمضايقات الجنسية ما هو إلا رغبة لذا الرجل في فرض سيطرته على المرأة وجعلها خاضعة له، ومثل هذه الممارسات اللاخلاقية لها تداعيات سلبية سواء على المرأة من خلال الاغتراب الذاتي أو عن الآخرين أو عن بيئة العمل.

في حين نجد "ميرتون" قد أكد بأن الاغتراب ما هو إلا نتيجة حتمية يؤدي إلى صعوبة التكيف، والذي بدور يجعل الفعال يفضل الانعزال حيث يقوم بعملية الهروب الجزئي من الجوانب التي لا يستطيع المرء التكيف معها أو الانتماء لها أو الانسحاب with drawl أي عدم الشعور بالانتماء من واقع المجتمع وقيمته، وهذا يتفق مع ما توصلت إليه الدراسة الراهنة حيث تبين بأن تعرض المرأة للمضايقات الجنسية يجعلها تفضل العزلة عن الآخرين وغياب التفاعل الاجتماعي في بيئة العمل وتفضيل الإنسحاب عن كل المثريات السلبية التي تعدها السبب لما تعانیه، والابتعاد عن المجتمع وزملائها في بيئتها العمل.

ونجد من خلال نظريات دوركايمية بأن حالة اللامعيارية تعبر عن عدم قدرة الفرد على مواجهة التوترات الأخلاقية وعن وجود خلل في نظام المجتمع، وهذا ما قد توصلت إليه الدراسة الراهنة حيث أن وجود التحرش الجنسي في المؤسسة الاستشفائية، يعبر على العديد من الإشكاليات التي تعكس وجود خلل في المنظومة القيمية للمجتمع الجزائري، والتي سمحت بظهور مثل هذه السلوكيات الشاذة، والتي تؤثر على المتحرش بها وتجعلها تعيش في صراع داخلي، وحالة من الاغتراب سواء الذاتي من خلال فقدان الثقة في الآخرين والعزلة وبالقلق، بسبب غياب التفاعل مع الآخرين أو التكافل أو التضامن الاجتماعي، مما أدى إلى شيوع بعض مظاهر الاغتراب كاليأس والوحدة والخوف والاكتئاب والقلق وقد زاد من حدة تلك المظاهر بروز النزعة الفردية.

فضلا عن وجود النظريات النفسية والتي من روادها كل من "سيجمود فرويد" S.Freud، "إيريك فروم" Fromm حيث اعتبرا أن الاغتراب عبارة عن حالة نفسية يشعر فيها الفرد بالعجز والعزلة نتيجة لتعذر الإنسان على مواجهة الحياة والتكيف معها، وبمعنى آخر شعور الفرد بغربة الذات، ويحاول الهروب من ذاته الحقيقية كونه لا يستطيع تحقيق ذاته بذاته. حيث يرى "إيريك فروم" بأن شعور الفرد بالعزلة والوحدة يزداد نتيجة الطابع الذي يحكم جميع علاقته الإنسانية، حيث فقدت العلاقات الطابع الإنساني وأصبح لها صبغة

ذات روح الاستغلال، وبهذا تحولت العلاقات الشخصية بين الناس لها أيضا طابع الاغتراب، وبهذا تحولت العلاقات من الإنسانية إلى علاقات بين الأشياء فالإنسان لا يبيع سلعته فقط بل يبيع أيضا نفسه، ويشعر بأنه أصبح سلعة.

وهذا دليل على أنه بغض النظر على الشخص المعتدي فهم دائما ينظرون للمرأة كأثى أي نظرة شهوانية ومصدر لإشباع اللذة، لأن هذا السلوك تتحكم فيه الحالة الغرائزية وليس العقل، وهذا يدعم نظرية التحليل النفسي لفرويد بأن الغرائز أساس السلوك. والذي له تداعيات سلبية على الصحة النفسية للمرأة، وهذا يتوافق مع تم الوصول إليه، حيث تعرض المرأة للمضايقات الجنسية ناتج عن النظرة الدونية للمرأة والتي ترسخت كنتيجة لعوامل سوسيو- نفسية والتي من شأنها أن تؤثر على الحالة النفسية للمرأة والتي غالبا ما تؤدي إلى شعورها بالعزلة والقلق والعجز نظراً لغياب القيم والمعايير التي تضبط سلوكيات داخل المؤسسة، وكلها مؤشرات تعبر على شعور الضحية في بيئة العمل بالاغتراب عن ذاتها وعن الآخرين وعن عملها، من خلال إقرارها بأنه تكره عملها وإن وجدت عمل آخر خارج المؤسسة وبنفس الأجر سوف تتركه لأنها لم تعد تشعر بالأمن والراحة والاستقرار في المؤسسة التي تعمل بها.

وتأسيسا لما سبق، يتضح أن الدراسة الراهنة توصلت إلى نتائج تصب في المضمون التكاملي لهذه النظريات حيث أكدت أن هناك علاقة دالة بين التحرش الجنسي والاغتراب الوظيفي، من خلال البرهنة على الصدق الإمبريقي لمختلف المتغيرات التي تم اختبارها ميدانيا.

ثالثا: النتائج العامة للدراسة:

على ضوء ما قام بها الدراسة من قراءة إحصائية لجداول البحث وتحليل النتائج المتحصل عليها من خلال الاستبيان الموزع على النساء اللواتي تعرضن لمضايقات جنسية في المؤسسة العمومية الاستشفائية محمد الصديق بن يحي بولاية جيجل. وهذا لوضع الدراسة الميدانية في إطارها السليم ومعرفة مدى تحقق الفرضيات التي قام على أساسها البحث، والتي أثبتت فعلا صحة الفرضيات الثلاثة التي تم وضعها، وبالتالي من خلال الصدق الإمبريقي لفرضيات الدراسة التي كانت تتمحور حول وجود علاقة طردية بين التحرش اللفظي والاغتراب الوظيفي للنساء العاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية، وكذا تواجد علاقة طردية بين التحرش الرمزي والاغتراب الوظيفي للنساء العاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية، بالإضافة علاقة طردية بين التحرش الجسدي والاغتراب الوظيفي للنساء العاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية.

وعليه فبناء على البيانات الأولية المتحصل عليها من ميدان الدراسة، ومن خلال نتائج الاستبيان، المقابلة، الملاحظة، وكذا السجلات والوثائق، سعت الدراسة الراهنة إلى إيجاد العلاقة بين المتغيرين، والجدول التالي يبين ذلك:

الجدول رقم (90): يوضح معامل الارتباط بين التحرش الجنسي والاعتراب الوظيفي للنساء

العاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية

التحرش الجنسي		الاعتراب الوظيفي
مستوى الدلالة	قيمة معامل الارتباط	
0.05	0.562**	

يتضح من عرض بيانات الجدول رقم (90)، أنه توجد علاقة ارتباطية طردية متوسطة دالة إحصائياً من النوع الموجب بين التحرش الجنسي والاعتراب الوظيفي للنساء العاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.562) وهي قيمة موجبة دالة عند مستوى دلالة (0.05)، وتعني أنه كلما زاد التحرش الجنسي بالنساء في بيئة العمل زاد مستوى شعورهن بالاعتراب الوظيفي. وهذا يؤكد على صدق الفرضية الرئيسية والتي تنص على وجود علاقة طردية بين التحرش الجنسي والاعتراب الوظيفي للنساء العاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية.

خلاصة الفصل:

يعتبر هذا الفصل مدخل تطبيقي حاولنا من خلاله التأكد من صدق الفرضيات والتساؤلات التي طرحت في هذه الدراسة، ولقد تمحور هذا الفصل في مجمله حول تحليل البيانات المتعلقة بالتحرش الجنسي والاعتداء الوظيفي ومناقشة نتائج الدراسة الأمبريقية.

حيث تطرقنا خلال هذا الفصل إلى تحليل البيانات المتعلقة بخصائص الأفراد لما لها من دور كبير، إذ سمحت لنا من التعرف على خصائص أفراد عينة الدراسة من خلال المتغيرات الشخصية، كما حولنا الربط بين هذه المتغيرات الأولية بفرضيات الدراسة في محاولة منا إلى معرفة طبيعة العلاقة القائمة بينها وبين متغيرات الدراسة، باعتبار أن تحديد خصائص مجتمع الدراسة المجتمع الدروس يعطينا نظرة عن مدى تجانس المجتمع، ثم بعدها قمنا بمناقشة وتحليل نتائج الدراسة المتعلقة بفرضيات الدراسة في ضوء الدراسات السابقة، أهداف الدراسة، وكذا في ضوء النظريات المفسرة لموضوع الدراسة.

وفي الأخير ارتأينا إلى التطرق إلى أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة الميدانية المتعلقة بفرضيات الدراسة في محاولة منا التعرف على استجابات أفراد مجتمع الدراسة نحو التحرش الجنسي والاعتداء الوظيفي بالمؤسسة الاستشفائية محمد الصديق بن يحيى -جيجل كنموذج يعكس واقع المؤسسة العمومية الجزائرية. وسنحاول فيما يلي عرض أهم ما جاء في هذا الفصل:

عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية

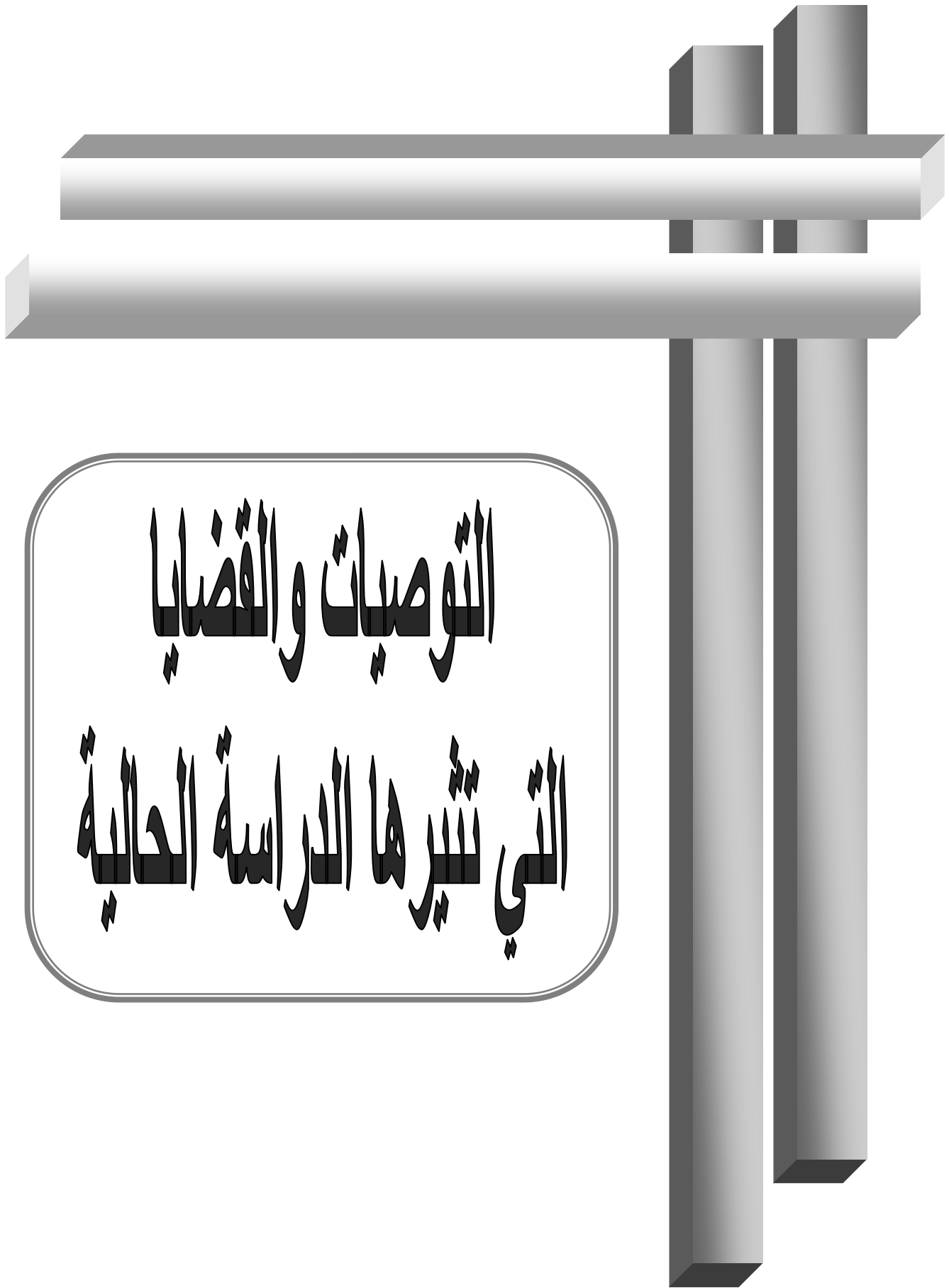
عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية الخاصة بالاستبيان

عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية الخاصة بالمقابلة

مناقشة نتائج الدراسة الميدانية

مناقشة نتائج الدراسة في ضوء نظريات الدراسة	مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة	مناقشة نتائج الدراسة في ضوء أهداف الدراسة	مناقشة نتائج الدراسة في ضوء فرضيات الدراسة
--	---	---	--

النتائج العامة للدراسة



أولاً: توصيات الدراسة:

بناء على أفرزته نتائج الدراسة الإمبريقية في المؤسسة العمومية الاستشفائية محمد الصديق بن يحي بولاية جيجل، واستناداً إلى التراث النظري لموضوع الدراسة، وكذا الملاحظات المستقاة طيلة فترة التواجد بالميدان والمقابلات التي تم إجرائها، خلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات والمقترحات التي يمكن لفت الانتباه لها والاهتمام بتحسينها في الواقع، ومن جملتها ما يلي:

1. ضرورة توسيع مجالات عمل المرأة الجزائرية، لكن ضمن بيئة عمل تحتوي على خصوصية نسوية تساعد على الاستقرار السوسيو-بسيكولوجي.
2. تفعيل دور المحاكم التشريعية في احتواء قضايا التحرش عن طريق تطبيق العقيدة الإسلامية على معتدي، وسنّ قوانين لمكافحة التحرش الجنسي وتوضيح العقوبات وتدرجاتها.
3. الإدارة مجبرة أن تبيّ ردود أفعال حازمة وصارمة ضد بواذر التحرش، التي تبدأ بالحديث في أمور خاصة ثم عاطفية ثم جسدية، وذلك حتى تخلق مناخ تنظيمي إيجابي لا تسوده مظاهر الاغتراب الوظيفي.
4. إجراء ملتقيات دراسية ودورات تحسيسية لتوعية النساء بخطورة التحرش وطرق التصدي مثل هذه السلوكيات.
5. وضع برامج توعوية دينية واجتماعية بالنساء العاملات وكيفية التعامل مع قضايا التحرش الجنسي بكافة أشكاله عن طريق مراكز إرشادية متخصصة بقضايا المرأة المعاصرة.
6. إجراء المزيد من الدراسات حول التحرش الجنسي والاغتراب الوظيفي للنساء العاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية.

ثانياً: القضايا التي تثيرها الدراسة الحالية:

لقد أفرزت الدراسة الحالية جملة من النتائج التي ساهمت في إثارة قضايا تستدعي التوقف عندها وإخضاعها لدراسات نظرية وإمبريقية، ولقد توصلنا من خلال نتائج الدراسة الراهنة إلى إثارة بعض القضايا والتساؤلات التي لا تزال تحتاج إلى المزيد من التحقق الإمبريقي وهي:

1. الاضطرابات الجنسية تعد أحد صور التدايمات الجنسية المترتبة على تعرض المرأة للمضيقات الجنسية.
2. الثقافة الذكورية والنظام الاجتماعي الأبوي (البطريكي) يعد جوهر عملية التحرش الجنسي بالمرأة في بيئة العمل وشعورها بالإغراب الوظيفي.
3. تفاوت القوة بين الرجل والمرأة يمثل جوهر عملية التحرش الجنسي، والذي يخلق لديها مشاعر الاغتراب.
4. هل غياب التطبيق الفعلي للإجراءات القانونية المتعلقة بالتحرش الجنسي في البيئة التنظيمية يعد العامل الرئيسي في تفاقم المشكلة في مؤسسات العمل؟
5. تلعب آلية الضبط الاجتماعي دوراً مهماً في التقليل من التحرش وخلق بيئة يسودها الأمن والاستقرار.
6. التحرش الجنسي بالنساء العاملات غير مقبول ليس لأنه في حد ذاته جنسي، وإنما لأن له تداعيات خطيرة على المرأة في حد ذاتها ومؤسسات العمل، وعلى رأسها بروز مظاهر الاغتراب في بيئة العمل.



لقد حاولنا من خلال هذه الدراسة معالجة إحدى الظواهر الاجتماعية التي يشهدها المجتمع الجزائري وهي التحرش الجنسي بالنساء العاملات، الذي يعد من الجرائم الجنسية، التي يحاول فيها الرجل استشارة الأنثى جنسياً في بيئة العمل، ولكن دون رغبتها، ومثل هذه السلوكيات ما هي إلا تعبير عن وجود خلل في البناء الاجتماعي كونه يمس كرامة المرأة وكيونيتها، وتعرف هذه الظاهرة انتشار واسع بسبب متغيرات جديدة طرأت على المجتمع الجزائري، ومثل هذه الممارسات اللااخلاقية من شأنها أن تؤدي إلى جعل المرأة تعاني من حالة الانفصال عن الواقع، وما يحمله من مبادئ والقيم والعادات والالتزامات الاجتماعية عامة، وتجعلها تشعر باللامعنى وفقد القوة، والشعور بالوحدة واللامبالاة وعدم الشعور بالانتماء ومركزية الذات والانعزال الاجتماعي و الفشل في الانتماء إلى نشاطات عملها التي تمكنها من التعبير عن شعورها، كلها مظاهر تعبر عن شعور المرأة بالاغتراب الوظيفي.

وقد انطلقت الدراسة من خلفية نظرية من خلال الرجوع إلى الأدبيات والدراسات السابقة، ومختلف النظريات المفسرة لموضوع التحرش الجنسي والاغتراب الوظيفي للنساء العاملات بالمؤسسة العمومية الجزائرية، فمنذ بداية الدراسة الراهنة تم تأسيس إطار نظري، كبنية تحتية تستند إليها الدراسة الراهنة، هذه البنية النظرية تؤكد على أن التحرش الجنسي ظاهرة اجتماعية مرضية لا تقتصر فقط على كونها سلوك غير أخلاقي وانحرافي على المنظومة القيمية والمعيارية في المجتمع، بل سلوك وفعل يحدث داخل سياق التفاعلات المرأة اليومية، الذي ينتج عن الأبنية الاجتماعية القائمة بين الأبنية الاجتماعية المحيطة بها داخل التكوين أو النسق الاجتماعي، له تداعياته السلبية والتي تجعل المرأة التي تتعرض لمثل هذه المضيقات الجنسية تشعر بحالة من الاغتراب في البيئة التنظيمية.

ضمن هذا السياق، جاءت الدراسة الإمبريقية لمعالجة القضايا المتعلقة بموضوع الدراسة، والمتمثلة في إيجاد العلاقة بين التحرش الجنسي والاغتراب الوظيفي بأبعادها المختلفة، وقد عاجلت هذه الدراسات قضايا مهمة تتعلق بموضوع البحث، وذلك بالاستناد إلى خطة منهجية وإتباع مجموعة من الخطوات المنهجية، بالاعتماد على العديد من الأدوات والوسائل التي تمكننا من الحصول على المعطيات والمعلومات المتعلقة بموضوع الدراسة، والوصول إلى جملة من النتائج والمضامين التي تكشف عن واقع التحرش الجنسي وعلاقته بالاغتراب الوظيفي في المؤسسة العمومية الاستشفائية محمد الصديق بن يحيى - ولاية جيجل - والتجسيدات الواقعية لها.

ولقد كشفت نتائج الدراسة الراهنة من خلال الاستقصاء الإمبريقي القائم على التحليلات الكمية والكيفية والتي استندت إليها لتحليل مؤشرات الفرضيات التي صغناها على شكل أسئلة الاستبيان، بالاستناد إلى أداة المقابلة كأداة رئيسية ثانية وكذا الملاحظة، أن هناك علاقة بين متغيرات الدراسة، إذ تبين لنا من خلال هذه الاستقراءات أن نسبة تحقق الفروض كانت لا بأس بها، إذ توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: تحديد سيمات وخصائص المجتمع، وكذا التحقق من صدق فرضيات الدراسة.

الخاتمة

وبناء على ذلك، تبين لنا الصدق الإمبريقي لنتائج الدراسة وذلك من خلال مقارنتها بالفرضيات الجزئية ومقارنتها بالدراسات السابقة، والتي بينت لنا اتفاقها مع أغلب نتائج الدراسة واختلافها في بعضها، خلصنا إلى أنه توجد علاقة ارتباطية طردية متوسطة بين التحرش الجنسي والاغتصاب الوظيفي للنساء العاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية، وكذا خلصت إلى أهمية معالجة الظروف المحيطة بالعمل التي تؤدي إلى اغتصاب الوظيفي، وذلك من خلال الوقوف على الأسباب المؤدية للاغتصاب الوظيفي، ومظاهره وطرق الحد منه، وضع حلول فعلية وواقعية بدل الحلول النظرية وتجسدها على أرضية الواقع، وذلك بتضافر الجهود من أجل المساهمة في الحد من انتشارها، وذلك بوضع سياسات معادية للتمييز والتحرش الجنسي في بيئة العمل.

وبالرغم من أن هذه الدراسة قدمت العديد من الإجابات عن التحرش الجنسي والاغتصاب الوظيفي للنساء العاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية، إلا أنه لا يمكن الإدعاء بأنها أحاطت بجميع جوانب الموضوع، نظرا للصعوبات التي واجهتها منها غياب الدراسات السابقة الجزائرية المتعلقة بظاهرة التحرش الجنسي، وصعوبة الحصول على الموافقة لإجراء هذه الدراسة في المؤسسة العمومية الاستشفائية محمد الصديق بن يحيى، وكذا صعوبة الحصول على المفردات الدراسة لكون الموضوع يتميز بنوع من الحساسية، لذلك فقد استغرقت عملية إجراء المقابلات وتوزيع الاستبيان فترة طويلة، ولكن بالرغم من هذه العراقيل إلا أنه يمكن اعتبار هذه الدراسة انطلاقة لدراسات قادمة من خلال تناول الظاهرة من جوانب أخرى وفق مقاربات متعددة وأكثر عمقا وتفصيلا، لأن حجم الظاهرة أعمق من أن تحتزل في دراسة واحدة ولكن تبقى نتائج الدراسة الحالية بحاجة إلى تأكيد من خلال إجراء بحوث ودراسات أخرى تشمل عددا أكبر من أشكال التحرش الجنسي وتتناول مظاهر أخرى للاغتصاب الوظيفي، وتستخدم أكثر من أداة للتحقق من النتائج، وتطبق على عينة كبيرة الحجم وفي بيئات اجتماعية مختلفة، فالدراسة الحالية تبقى مجرد محاولة، الهدف منها لفت انتباه الطلبة والباحثين في ميدان علم اجتماع إلى موضوع مهم له أثر عميق على الحالة النفسية للمرأة العاملة، وهو الاغتصاب الوظيفي.

واستنادا لما سبق، يمكن القول أن هذه الدراسة الراهنة قد تكون نجحت في معالجة بعض الجوانب وأخفقت في معالجة أخرى، وهذه طبيعة أي تجربة بحثية ولا سيما في الدراسات السوسولوجية.

قائمة المراجع



القرآن الكريم

أولاً: الكتب:

أ- باللغة العربية:

1. السيد حنفي عوض: علم اجتماع النسوي، المكتب الجامعي الحديث، ط1، الإسكندرية، 2013.
2. السيد عبد العاطي، سامية محمد جابر، نادية عمر، محمد أحمد بيومي: الأسرة والمجتمع، دار المعرفة الجامعية، ط2، الإسكندرية، 2002.
3. إبراهيم النعمة: عمل المرأة بين الإسلام والغرب، مطبعة الزهراء الحديثة المحدودة، دون طبعة، العراق، 1996.
4. أبو شامة، عبد الحمود: جرائم العنف وأساليب معالجتها في الدول العربية، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2014.
5. إحسان محمد الحسن: علم الاجتماع المرأة، دار وائل للنشر، دون طبعة، عمان، 2008.
6. إحسان محمد الحسن: علم الاجتماع الاقتصادي، دار وائل للنشر والتوزيع، دون طبعة، عمان، 2005.
7. إحسان محمد الحسن: مناهج البحث الاجتماعي، دار وائل للنشر والتوزيع، ط2، عمان، 2009.
8. أحسن بوسقيعة: الوجيز في القانون الجزائري الخاص، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزء 1، ط10، الجزائر، 2009.
9. أحسن بوسقيعة: قانون العقوبات في ضوء الممارسة القضائية (المادة: 341 مكرر)، منشورات بيرتي، دون طبعة، الجزائر، 2007.
10. أحمد إبراهيم حمزة، حنان عبد الفتاح السيد، عمرو محمود منصور: المرأة قضايا ومشكلات معاصرة، دار الزهراء للنشر والتوزيع، ط1، الرياض، 2016.
11. أحمد المجدوب: ظاهرة العنف داخل الأسرة المصرية، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية، دون طبعة، القاهرة، 2003.
12. أحمد المياوي: جمهورية أفلاطون، دار الكتاب العربي، ط1، دمشق، 2010.
13. أحمد جاد عبد الوهاب: السلوك التنظيمي (دراسة السلوك الأفراد والجماعات داخل منظمات الأعمال)، المكتبة العصرية بالمنصورة للنشر والتوزيع، دون طبعة، مصر، 2003.

قائمة المراجع

14. أحمد سالم الأحمر: علم اجتماع الأسرة بين التنظير والواقع المنتظر، دار الكتاب الجديد المتحدة، ط1، بيروت، 2004.
15. أحمد عبد الحميد أحمد رشوان: مشاهد من الواقع الاجتماعي، مؤسسة شباب الجامعة، دون طبعة، الإسكندرية، 2005.
16. أحمد عبد اللطيف، سامي محسن الختاتنة: سيكولوجية المشكلات الأسرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط2، عمان، 2014.
17. أحمد عبد الوهاب: تعدد نساء الأنبياء ومكانة المرأة في اليهودية والمسيحية والإسلام، دار التوفيق النموذجية للطباعة والجمع الآلي، ط1، القاهرة، 1989.
18. أحمد علي الفلاح: الاغتراب في الشعر العربي (دراسة اجتماعية نفسية)، دار غيداء للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2013.
19. أحمد محمد سالم: المرأة في الفكر العربي الحديث، الهيئة المصرية العامة للكتاب، ط2، مصر، 2003.
20. آرثر ايزا برجر: النقد الثقافي (تمهيد مبدئي للمفاهيم الرئيسية)، ترجمة: وفاء سطاويسي، المجلس الأعلى، ط1، القاهرة، 2003.
21. إسماعيل مظهر: المرأة في الديمقراطية، كلمات عربية للترجمة والنشر، دون طبعة، القاهرة، 2012.
22. اعتماد محمد علام، إجلال إسماعيل حلمي: علم اجتماع التنظيم، مكتبة الأجلو المصرية، ط2، القاهرة، 2013.
23. إقبال محمد، رشيد صالح: الاغتراب، التمرد، دار صنعاء، ط1، عمان، 2011.
24. أكسل فايس: أطلس الفلسفة، ترجمة: جورج كتورة، المكتبة الشرقية، ط2، لبنان، 2007.
25. ألكسندرا كولونتاى: تحرر المرأة العاملة، ترجمة: فواز طرابلسي، طلال الحسيني، دار الطليعة للطباعة والنشر، ط3، بيروت، دون سنة .
26. أمل الأحمر: بحوث و دراسات في علم النفس، موسوعة الرسالة للنشر، دون طبعة، لبنان، 2000.
27. أمل سالم العواودة: العنف ضد المرأة العاملة في القطاع الصحي، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، دون طبعة، عمان، 2009.
28. أميمة محمد الحسن علي النقي: حقوق المرأة بين الإسلام وأهواء الغرب، معهد العلوم والبحوث الإسلامية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، دون طبعة، السودان، دون سنة.

قائمة المراجع

29. أنتوني جيدنز: مقدمة نقدية في علم الاجتماع، ترجمة: أحمد زايد، محمد محي الدين، عدلى السمرى، محمد الجوهري، مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، ط2، القاهرة، 2006.
30. أنتوني غدنز: علم الاجتماع، ترجمة: فايز الصبيح، المنظمة العربية للترجمة، ط4، بيروت، 2005.
31. أنطوني جيدنز: الرأسمالية والنظرية الاجتماعية الجديدة، ترجمة: أديب يوسف شيش، الهيئة العامة السورية للكتاب، دون طبعة، سوريا، دون سنة.
32. أوزولا شورى: أصل الفروق بين الجنسين، دار الحوار للنشر والتوزيع، ط2، سوريا، 1995.
33. بلقاسم سلاطية، حسان الجيلاني: أسس البحث العلمي، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر، 2009.
34. بهجت محمد عبد السميع: الاغتراب لدى لمكفوفين (ظاهرة وعلاج)، دار الوفاء للعالم، ط1، الإسكندرية، 2007.
35. بوعلي ياسين: الثالث المحرم (دراسة في الدين والجنس والصراع الطبقي)، دار الطليعة، ط4، بيروت، دون سنة.
36. بيير بورديو، جان كلود باسرون: إعادة الإنتاج، ترجمة ماهر: ترمش، مركز دراسات الوحدة العربية بدعم من مؤسسة محمد بن رشد، ط1، بيروت، 2007.
37. تضامر زهري حسون: تأثير عمل المرأة على تماسك الأسرة في المجتمع العربي، المركز العربي للدراسات الامنية والتدريب، دون طبعة، الرياض، 1993.
38. توم بوتومور: مدرسة فرانكفورت، ترجمة: سعد هجرس، دار أوبا للطباعة والنشر، ط2، ليبيا، 1996.
39. جمانة طه: المرأة العربية في منظور الدين والواقع، منشورات اتحاد الكتاب العرب، دون طبعة، دمشق، 2004.
40. جنان التميمي: مفهوم المرأة بين نص التنزيل وتأويل المفسرين، شبكة اللغويات العربية، ط1، بدون بلد نشر، 2009.
41. جهاد ذياب الناقلولا: الآثار الأسرية الناجمة عن خروج المرأة السورية للعمل، منشورات الهيئة العامة السورية للكتاب، دون طبعة، دمشق، 2011.
42. جيرالد جرينبرج، وربرت براون: إدارة السلوك في المنظمات، ترجمة: إسماعيل علي بسيوني، دار المريخ للنشر والتوزيع، الرياض، 2004.

قائمة المراجع

43. جيفري بارندر: الجنس في الأديان العالم، ترجمة: نور الدين بهلول، دار الكلمة للنشر والتوزيع، دون طبعة، القاهرة، دون سنة.
44. حسن بوسقيعة: قانون العقوبات الجزائري، منشورات بيرتي، الجزائر، 2005.
45. حسن محمد حسن: النظرية النقدية عند هيربرت ماركيز، دار التنوير للطباعة والنشر، ط1، بيروت، 1993.
46. حسين عبد الحميد رشوان: علم الاجتماع المرأة، المكتب الجامعي الحديث، دون طبعة، الإسكندرية، 1998.
47. حليم بركات: الاغتراب في الثقافة العربية (متاهات الإنسان بين الحلم والواقع)، مركز دراسات الوحدة العربية، دون طبعة، بيروت، 2006.
48. خالد قطب، لهيثم عفان، محمد فخري، مایسه مرزوق، محمد بن شاکر الشریف: الحركة النسوية واخلخلة المجتمعات الإسلامية، مكتب مجلة البيان، ط1، الرياض، 2006.
49. الخضر وآخرون: السلوك التنظيمي، الشركة العربية المتحدة، ط1، القاهرة، 2010.
50. خضير كاظم محمود: السلوك الإداري، دار الصفاء للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2002.
51. دافيد لوبرتون: أنثروبولوجيا الجسد والحدثة، ترجمة: محمد عرب صاصيلا، المركز الثقافي العربي، ط1، بيروت، 2000.
52. ذوقان عبيدات، عبد الرحمن عدس، كايد عبد الحق: البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه، دار الفكر، ط2، عمان، 2001.
53. رشاد علي عبد العزيز موسى: تساؤلات حول التحرش الجنسي والاغتصاب الجنسي والعطر الجاذبية الجنسية، مطبعة أبناء وهبة حسان، ط1، القاهرة، 2009.
54. رشدي شحاتة أبو زيد: العنف ضد المرأة وكيفية مواجهته في ضوء أحكام الفقه الإسلامي، مكتبة الوفاء القانونية، ط1، الإسكندرية، 2011.
55. رشيد زرواتي: تدريبات على المنهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ديوان المطبوعات الجامعية، ط3، قسنطينة، 2008.
56. رفعت حسان: الإسلام وحقوق المرأة، ترجمة: جيهان الجندي، مطبعة النجاح الجديدة، ط1، القاهرة، 2000.
57. رقية لخيارى: التحرش الجنسي في المغرب، دراسة سوسيولوجية و قانونية، دار الفتك، المغرب، 2001.

قائمة المراجع

58. روجية غارودي: الماركسية، ترجمة: محمد الأمين بحري، دار الحكمة، دون طبعة، الجزائر، 2009.
59. رونالد أكرس، كريستين سلس: نظريات علم الجريمة، ترجمة: ذياب البدائية، رافع الخريشه، دار الفكر ناشرون وموزعون، ط1، عمان، 2013.
60. رياض القرشي: النسوية (قراءة في الخلفية المعرفية لخطاب المرأة العربية)، دار حضر موت للدراسات والنشر، ط1، اليمن، 2008.
61. ريم عدنان بوش: صورة المرأة العربية في وسائل الإعلام، دار أسامة للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2015.
62. سامية حسن الساعاتي: المرأة والمجتمع المعاصر، الدار المصرية السعودية للطباعة والنشر والتوزيع، دون طبعة، القاهرة، 2005.
63. سامية محمد جابر: الفكر الاجتماعي (نشأته واتجاهاته وقضاياها)، دار المعرفة الجامعية، ط1، الإسكندرية، 2008.
64. سامية محمد جبار: علم الاجتماع المعاصر، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، دون طبعة، بيروت، 1989.
65. ستيفن اريك برونز: النظرية النقدية (مقدمة قصيرة جداً)، ترجمة: سارة عادل، مؤسسة هندواي للتعليم والثقافة، ط1، القاهرة، 2016.
66. سعيد التل، فريد كامل ابو زينة، محمد عبد العال النعيمي، عبد الحافظ الشايب، عماد غصاب عبابنة: مناهج البحث العلمي (الإحصاء في البحث العلمي)، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط2، الأردن، 2007.
67. سعيد حسني العزة: الإرشاد الأسري (نظرياته وأساليبه العلاجية)، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط5، عمان، 2015.
68. سعيد سبعون، حفصة جدرادي: الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع، دار القصبه للنشر، دون طبعة، الجزائر، 2012.
69. سعيدة درويش: مشكلة المرأة في الفكر الجزائري الإسلامي المعاصر، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، ط1، قسنطينة، 2014.
70. سليمان محمد الطماوي: مبادئ القانون الإداري (دراسة مقارنة)، الكتاب الأول، دار الفكر العربي للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 1977.

قائمة المراجع

71. سماح سالم سالم، بهاء رزقي علي، محمد سالم سالم: الخدمة الاجتماعية في مجال الجريمة والانحراف، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2015.
72. سميرة ربيعة جعفري: الدليل المنهجي للطالب في إعداد البحث العلمي، ديوان المطبوعات الجامعية، دون طبعة، الجزائر، 2006.
73. سميرة نعمان جسوس: بلا حشومة-الجنسانية النسائية في المغرب، الدار البيضاء، دون طبعة، المغرب، 2003.
74. سميحة محمود غريب: التحرش الجنسي خطر يواجه طفلك، الأندلس الجديدة للنشر والتوزيع، ط1، مصر، 2010.
75. سناء الخولي: الأسرة والحياة العائلية، دار المعرفة الجامعية، دون طبعة، الإسكندرية، 2001.
76. سناء حامد زهران: إرشاد الصحة النفسية لتصحيح مشاعر ومعتقدات الاغتراب، عالم الكتب، ط1، القاهرة، 2004.
77. شحاتة سليمان محمد سليمان: مناهج البحث بين النظرية والتطبيق، مركز الإسكندرية للكتاب، دون طبعة، الإسكندرية، 2005.
78. شهلا المنوفي: التحرش (السرطان الاجتماعي)، المركز المصري لحقوق المرأة، دون طبعة، القاهرة، دون سنة.
79. صادق المجذوب: الإدارة العامة العملية الإدارية والوظيفة العامة والإصلاح الإداري، دار الجامعية للنشر والتوزيع، مصر، 2000.
80. صلاح الدين أحمد الجماعي: الاغتراب النفسي الاجتماعي وعلاقته بالتوافق النفسي الاجتماعي، دار زهران للنشر والتوزيع، دون طبعة، الأردن، 2013.
81. طارق كمال: أساسيات علم الاجتماع الديني، مؤسسة الشباب، ط1، القاهرة، 2009.
82. طارق كمال: علم النفس المهني والصناعي، مؤسسة شباب الجامعة، ط1، الإسكندرية، 2007.
83. طلعت إبراهيم لطفي: مدخل إلى علم الاجتماع، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، دون طبعة، القاهرة، 2002.
84. عامر إبراهيم قنديلجي: البحث العلمي، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط3، عمان، 2012.
85. عامر الكيسي: السلوك التنظيمي، الجزء 2، دار الرضا للنشر والتوزيع، ط1، دمشق، 2005.
86. عامر خضير أحمد الكيسي: سيكولوجية التدريب (الاستراتيجيات والتقنيات والإشكاليات)، مركز الدراسات والبحوث، جامعة ناسف للعلوم الأمنية، دون طبعة، الرياض، 2004.

قائمة المراجع

87. عامر عبد زيد الوائلي: النظرية الأخلاقية من سؤال التأسيس إلى اختراق الممارسة السياسية، ابن النديم للنشر والتوزيع، ط1، الجزائر، 2015.
88. عامر عوض: السلوك التنظيمي، دار أسامة للنشر والتوزيع، دون طبعة، القاهرة، 2008.
89. عامر مصباح: منهجية البحث في العلوم السياسية والإعلام، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر، 2010.
90. عباس محمود عوض، رشاد صالح منهوري: علم النفس الاجتماعي (نظرياته وتطبيقاته)، دار المعرفة الجامعية، دون طبعة، الإسكندرية، 2003.
91. عبد الباري محمد داود: فلسفة المرأة الإسلامية والعقائد الأخرى، مكتبة ومطبعة الفنية، دون طبعة، الإسكندرية، 2003.
92. عبد الباقي الهرماسي: الدين في المجتمع العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، ط2، بيروت، 2000.
93. عبد الرحمان محمد العيسوي: سبل مكافحة الجريمة، دار الفكر الجامعي، ط1، الإسكندرية، 2006.
94. عبد السلام أبو قحف: محاضرات في السلوك التنظيمي، الدار الجامعية للطباعة والنشر، دون طبعة، عمان، 2001.
95. عبد اللطيف محمد خليفة: دراسات في سيكولوجية الاغتراب، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، دون طبعة، مصر، 2003.
96. عبد اللطيف محمد خليفة: علاقة الاغتراب بكل من التوافق وتوكيد الذات ومركز التحكم القاهر والقلق والاكتئاب لدى طلاب الجامعة (دراسات في سيكولوجية الاغتراب)، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، دون طبعة، القاهرة، 2003.
97. عبد الله عبد الغني غانم: إغتصاب النساء، المكتب الجامعي الحديث، ط1، الإسكندرية، 2002.
98. عدنان ياسين مصطفى: سوسيولوجيا الانحراف في المجتمع المأزوم (العراق نموذجاً)، إثراء للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2010.
99. العزاوي وصال نجيب: المرأة العربية، دار أسامة للنشر والتوزيع، دون طبعة، الأردن، 2012.
100. عصام نور: دور المرأة في المجتمع، مؤسسة شباب الجامعة، دون طبعة، الإسكندرية، 2006.
101. علي رشيد أبو حجيبة: الحماية الجزائية لعرض في القانون الوضعي والشريعة الإسلامية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، دون طبعة، الأردن، 2011.

قائمة المراجع

102. علي شلق، حلیم بركات، حفیظة شقیر، نوال السعداوی: المرأة ودورها في حركة الوحدة العربية، مؤسسة العربية للدراسات والنشر، دون طبعة، الإسكندرية، 2000.
103. علي عبد الرحيم صالح: علم النفس الشواذ (الاضطرابات النفسية والعقلية)، دار صفاء للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2014.
104. علي مذكور: التربية الجنسية للأبناء، سلسلة سفير التربوية، الجزء الأول، القاهرة، دون سنة .
105. غسان شملوي: الاغتراب والتكيف، مكتبة دنيا الوطن، ط2، دون بلد، 2017.
106. فاطمة المرنيسي: ما وراء الحجاب (الجنس كظاهرة اجتماعية)، ترجمة: فاطمة الزهراء أزرويل، المركز الثقافي العربي، ط1، المغرب، 2005.
107. فرج هشام عبد الحميد فرج: التحرش الجنسي وجرائم العرض، مطابع دار الوثائق، ط1، القاهرة، 2011.
108. فصل عباس: الاغتراب، دار المنهل اللبناني، ط1، لبنان، 2008.
109. فضيل دليو، علي غربي: أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية، مخبر علم اجتماع الاتصال للبحث والترجمة، ط1، قسنطينة، 2012.
110. فليليث جونز: النظريات الاجتماعية والممارسات البحثية، ترجمة: محمد ياسر الخواجة، مصر العربية للنشر والتوزيع، ط1، مصر، 2010.
111. فيروز زرارقة: سلسلة البحوث الاجتماعية في منهجية البحث الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية، ط1، الجزائر، 2007.
112. فيروز مامي زرارقة: مشكلات وقضايا سوسيولوجية معاصرة، دار الأيام للنشر والتوزيع، ط2، عمان، 2014.
113. فيصل عباس: الاغتراب (الإنسان المعاصر وشقاء الوعي)، دار المنهل اللبناني، ط1، بيروت، 2008.
114. كاميليا إبراهيم عبد الفتاح: دراسات سيكولوجية المرأة العاملة، مكتبة القاهرة الحديثة، ط3، القاهرة، بدون سنة .
115. كاميليا عبد الفتاح: الشعر العربي القديم (دراسة نقدية تحليلية لظاهرة الاغتراب)، دار المطبوعات الجامعية، دون طبعة، الإسكندرية، 2008 .
116. كمال عبد الحميد الزيات: العمل وعلم الاجتماع المهني (الأسس النظرية والمنهجية)، دار غريب للنشر والتوزيع، دون طبعة، القاهرة، 2001.

قائمة المراجع

117. كولن ويلسون: أصول الدافع الجنسي، ترجمة: يوسف شرؤزو، سمير كتاب، دار الأدب للنشر والتوزيع، ط2، بيروت، 1986.
118. لخصر فشيحي زرارة: الجريمة والمجتمع (دراسة مقارنة)، دار وائل للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2014.
119. لزهرة مساعدي: نظرية الاغتراب من المنظورين العربي والغربي، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، ط1، الجزائر، 2013.
120. ماري فرانس: تأكيد المعنويات، ترجمة فاديا لاذقاني، دار العالم الثالث، دون طبعة، القاهرة، 2001.
121. مايكل نبيل: سيكولوجية الأسرة (الرجل-المرأة-تربية الأبناء)، مؤسسة شباب الجامعة، دون طبعة، الإسكندرية، 2014.
122. مجدي أحمد محمد عبد الله: أزمة الشباب ومشكلة بين الواقع والطموح، دار المعرفة الجامعية، ط1، الإسكندرية، 2013.
123. محمد محمود الجوهري، أحمد زايد، مصطفى خلف عبد الجواد، عدلي محمود السمري: تاريخ التفكير الاجتماعي، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2011.
124. محمد الصرقي: السلوك، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، ط1، الإسكندرية، 2007.
125. محمد بكر نوفل، فريال محمد أبو عواد: التفكير والبحث العلمي، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط2، عمان، 2015.
126. محمد جاسم العبيدي، باسم محمد ولي: مدخل إلى علم النفس الاجتماعي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، دون طبعة، عمان، 2009.
127. محمد سليمان: العلاقات الإنسانية، دار النهضة العربية، دون طبعة، القاهرة، 2003.
128. محمد سيد فهمي: مشاركة المرأة في مجتمعات العالم الثالث، المكتب الجامعي الحديث، دون طبعة، الإسكندرية، 2012.
129. محمد عباس يوسف: الاغتراب الإبداعي لدى الفئات الإكلينيكية، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، دون طبعة، القاهرة، 2005.
130. محمد عباس: الاغتراب والإبداع الفني، دار غريب للطباعة والنشر، ط1، القاهرة، 2004.
131. محمد عبد الكريم الحوراني: تأويل الاستغلال في نظرية علم الاجتماع، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2010.

قائمة المراجع

132. محمود أحمد فياض: مبادئ الإدارة (وظائف المدير)، دار الصفاء للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2010.
133. مديحة أحمد عبادة: قضايا المرأة العربية، دار الفجر للنشر والتوزيع، ط1، القاهرة، 2011.
134. مديحة أحمد عبادة، خالد كاظم أبو دوج: العنف ضد المرأة دراسات ميدانية حول العنف الجسدي و العنف الجنسي، دار الفجر للنشر والتوزيع، ط1، القاهرة، 2008.
135. مديحة أحمد عبادة، خالد كاظم أبودوح: الأبعاد الاجتماعية للتحرش الجنسي في حياة اليومية، دار الفجر، دون طبعة، القاهرة، 2007.
136. مديحة حسن: كيف نقي أبنائنا من التحرش؟، دار النهضة للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، مصر، 2010.
137. مروة شاکر الشرييني: العنف الجسدي ضد المرأة ومكانتها في المجتمع تحت أضواء السيرة النبوية، دار الكتاب الحديث، دون طبعة، القاهرة، 2005.
138. مريم سليم: المرأة العربية بين ثقل الواقع وتطلعات المستقبل، مركز دراسات الوحدة العربية، ط1، بيروت، دون سنة .
139. مزور بركو: جريمة القتل عند المرأة، المكتب الجامعي الحديث، ط1، الإسكندرية، 2012.
140. مسعود كسال: مشكلة الطلاق في المجتمع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، دون طبعة، الجزائر، 1996.
141. مصطفى حجازي: التخلف الاجتماعي (مدخل إلى سيكولوجية الإنسان المقهور)، المركز الثقافي العربي، ط8، الدار البيضاء، 2001.
142. مسمودي زين الدين: مدخل نقدي لتفسير ظاهرة العنف من خلال التنشئة الاجتماعية بين تيريرات الواقع والأنموذج المعياري في العنف والمجتمع، دار الهدى للنشر والطباعة والتوزيع، دون طبعة، الجزائر، 2003.
143. معتوق جمال: مدخل إلى سوسولوجيا العنف، دار الكتاب الحديث، ط1، القاهرة، 2013.
144. معن خليل عمر: علم الاجتماع الأسري، دار الشروق للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2004.
145. منى عزت: استغلال أجساد النساء بين الهيمنة الذكورية وسلطة العمل، مؤسسة أوكسفام نوفيب، دون طبعة، مصر، 2009.
146. منير كرادشة: العنف الأسري (بيولوجية الرجل العنيف والمرأة المعنفة)، علم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2009.

قائمة المراجع

147. منير نوري: تسيير الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر، 2014.
148. مهند محمودي الخولي: المرأة في القوانين الوطنية في إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، دار الفارابي للمعارف، ط1، دمشق، 2001.
149. موريس أنجرس: منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ترجمة: بوزيد صحراوي، دار القصة للنشر، دون طبعة، الجزائر، 2004.
150. مؤيد سعيد السالم: القوة التنظيمية، دار إثراء للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2009.
151. ناصر دادي عدون: اقتصاد المؤسسة، دار الحمدي للنشر والتوزيع، دون طبعة، الجزائر، 1998.
152. نسرين عبد الحميد نسيه: الإجرام الجنسي، دار الجامعة الجديدة، دون طبعة، الإسكندرية، 2007.
153. نهي القاطرجي: المرأة في منظومة الأمم المتحدة رؤية إسلامية، مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، لبنان، 2006.
154. نهي القاطرجي: الاغتصاب (دراسة تاريخية نفسية واجتماعية)، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، ط1، لبنان، 2003.
155. نوال السعداوي: المرأة والجنس، دار مطابع المستقبل، ط4، الإسكندرية، 1990.
156. نوال السعداوي: المرأة والصراع النفسي، دار ومطابع المستقبل، دون طبعة، الإسكندرية، دون سنة.
157. هابرماس: المعرفة والمصلحة، ترجمة: حسن صقر، منشورات الجمل، ط1، ألمانيا، 2001.
158. هبة محمد علي: الإساءة إلى المرأة، مكتبة الأنجوى المصرية، دون طبعة، القاهرة، 2003.
159. هبة نصار: المرأة والعمل، مركز البحوث الاجتماعية، مصر، دون طبعة، 2009.
160. هشام عبد الحميد فرج: التحرش الجنسي وجرائم العرض، دار الوثائق للنشر والتوزيع، ط1، القاهرة، 2011.
161. وائل عبد الرحمان التل، عيسى محمد قحل: البحث العلمي في العلوم الإنسانية والاجتماعية، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط2، عمان، 2007.
162. وليد رشاد زكي: التحرش الجنسي في المجتمع المصري، رابطة المرأة العاملة، ط1، القاهرة، 2015.
163. يمونز روبرتس، أيمي هايت: من الحداثة إلى العولمة، ترجمة: سمير الشيشكلي، الجزء الأول، مطابع السياسة، دون طبعة، الكويت، 2004.

ب. باللغة الأجنبية:

164. Denis Hanot: Harcèlement Au Travail De Quel Droit , Edition L'Harmattan, Paris 2002.
165. Diana Kendall: Sociology In Our Times, Wads Worth Canada, 2003.
166. Feredric, Parrat, Gouvernement D'entreprise, Maxima, Paris, 1999 .
167. Gilbert Künziet Al :Harcèlement Sur Le Lieu De Travail, Polytechniques Et Universitaires Romandes ,1 Ere Edition.2006.
168. Katz :Victimes De Harcèlement Sexuel Se Défendre, Ed Le Bord De L'eau, Paris, 2007.
169. Michèle Walrare,Cyber Harcèlement Risqué Du Victuel Dans Le Réal, Observation Des Droits De P'lenterent, Févrei,2009.

ثانيا: القواميس والمعاجم:

170. إبراهيم أنيس، عبد الحليم منتصر، عطية الصواحي، محمد خلف الله أحمد: معجم الوجيز لوزارة التربية والتعليم، دار النهضة، دون طبعة، القاهرة، مصر، 2002.
171. إبراهيم جابر السيد: قاموس علم الاجتماع وعلم النفس، دار البداية ناشرون وموزعون، ط1، عمان، 2013.
172. أحمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، ط2، بيروت، 1993.
173. جوردون مارشال: موسوعة علم الاجتماع، ترجمة: محمد الجوهري، محمد محي الدين، محمود عبد الرشيد، هناء الجوهري وعدلى السمرى، المجلس الأعلى للثقافة، المجلد 03، القاهرة، 2001 .
174. رمون بودون، فرانسوا بوركيو: المعجم النقدي لعلم الاجتماع، ترجمة: سليم حداد، ديوان المطبوعات الجامعية، ط1، الجزائر، دون سنة.
175. عبد الرحمن البرقوقي: دولة النساء(معجم ثقافي، اجتماعي، لغوي عن المرأة)، دار ابن حزم للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، بيروت، 2004.
176. عدنان أبو مصلح: معجم علم الاجتماع، دار أسامة للنشر والتوزيع، دون طبعة، عمان، 2010.
177. علي عبد الرحيم صالح: المعجم العربي لتحديد المصطلحات النفسية، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2014.
178. فاروق عبد المعطي: نصوص ومصطلحات فلسفية، دار الكتب العلمية، ط1، بيروت، دون سنة.
179. فاروق مداس: قاموس مصطلحات علم الاجتماع، دار مدني للطباعة والنشر والتوزيع، دون طبعة، الجزائر، دون سنة.
180. المجيد لبصير: موسوعة علم الاجتماع، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2010 .
181. محمد الحسن: موسوعة علم الاجتماع، الدار العربية للموسوعات، ط1، دون بلد، 1999.

قائمة المراجع

182. محمد بوزواوي: مصطلحان الأدب، دار مدني، دون طبعة، بيروت، دون سنة.
183. محمد عاطف غيث: قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2006.
184. المعجم الوجيز: مجمع اللغة العربية، القاهرة، 1999.
185. ناصر قاسمي: دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، دون طبعة، بن عكنون، 2011.
186. هزار قبعة وجميل أبو نصري: متقن الطلاب عربي عربي، دار الراتب الجامعية، بيروت، 2008.
- ثالثا: المقالات العلمية بالمجلات والملتقيات:
أ- باللغة العربية:
187. إبراهيم بوالفل: "التنظيم البيروقراطي في المؤسسة الحكومية الخدمائية الجزائرية"، المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية نحو أداء متميز في القطاع الحكومي، الرياض، 1-4 نوفمبر 2009.
188. إبراهيم عطيات أحمد: "برنامج مقترح من منظور خدمة الجامعة لتعامل مع ظاهرة التحرش الجنسي للفتاة الجامعية"، مجلة دراسات الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، المجلد 14، العدد 13، مصر، أبريل 2013.
189. إتحاد العام للعمال الجزائريين: "أوقفوا التحرش الجنسي"، الجمعية الوطنية للمرأة العاملة، مطبعة سي الغربي، الجزائر، 2004.
190. أحمد عبد الحميد رسن الأسدي: "الاغتراب في شعر المعتمد بن عباد"، مجلة لارك للفلسفة واللسانيات والعلوم الاجتماعية، المجلد 3، العدد 31، جامعة واسط، أكتوبر 2018.
191. أحمد عبد اللطيف أبو أسعد: "الفرق في الشعور بالوحدة والتوجه الحياتي بين المتزوجين والعازبين والأرامل"، من مستويات اقتصادية مختلفة، مجلة جامعة دمشق، المجلد 26، العدد 03، سوريا، 2010.
192. أحمد محمد عبد اللطيف عاشور: "التحرش الجنسي" أسبابه، تداعياته، آليات المواجهة، جامعة القاهرة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية قسم العلوم السياسية، 2009/2008.
193. إسراء حامد علي الجبوري: "سمات الاغتراب في فن ما بعد الحداثة"، مجلة جامعة بابل للعلوم الإنسانية، المجلد 22، العدد 5، جامعة بابل، 2014.
194. أسماء ربحي العرب، علاء زهير عبد الجواد الرواشدة: "الاغتراب الاجتماعي لدى الشباب الأردني في عصر العولمة"، المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية، المجلد 9، العدد 02، الأردن، 2016.

قائمة المراجع

195. أسماء عبد الرحمن صالح، رغده شريم: "اتجاهات الآباء والأمهات نحو التربية الجنسية وممارساتهم التربوية ذات العلاقة في منطقة عمان الكبرى"، دراسات العلوم التربوية، المجلد 36، العدد 2، الجامعة الأردنية، 2009.
196. إسهم أبو بكر عثمان: "التحرش الجنسي كمنبئ بالسلوك الأخلاقي لدى طلاب جامعة المنيا"، مجلة كلية التربية، الجزء 1، المجلد 31، العدد 5، مصر، أكتوبر 2015.
197. أكثم الصرايرة: "مظاهر الإحباط الوظيفي وأثرها في الاغتراب التنظيمي"، مجلة الدراسات العلوم الإدارية، المجلد 32، العدد 02، الأردن، 2005.
198. السيد محمود: "نظرة إلى جريمة التحرش الجنسي (معناها وصورها، العام، وأخطارها)"، مجلة الأمن، العدد 197 المجلد 49، مصر، 2007.
199. أنو بوري، علاء معتصم علي، نيلانج ديساي، هيلينا أوبسال: "التمكين الاقتصادي للمرأة دمج المرأة في الاقتصاد العراقي"، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في العراق، العراق، 2012.
200. آيات إبراهيم صبيح: "المتغيرات الاجتماعية المرتبطة بالمتحرش بهن جنسياً"، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، الجزء 6، العدد 31، مصر، أكتوبر 2011.
201. إيمان عبد الوهاب مأمون: "فاعلية برنامج إرشادي لتخفيف من حدة الشعور بالوحدة النفسية للمرأة المساء إليها"، مجلة الدراسات النفسية، المجلد 21، العدد 2، مصر، أبريل 2011.
202. بشرى علي: "مظاهر الاغتراب لدى الطلبة السوريين في بعض الجامعات المصرية"، مجلة جامعة دمشق، المجلد 24، العدد 1، دمشق، 2008.
203. بوزيدي سولاف: "إشكالية الشرف لدى المرأة"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 16، الجزائر، ديسمبر 2014.
204. بوشياوي اسمهان: "الاغتراب في التراث بين المصطلح والنموذج"، مجلة الحوار الثقافي، العدد 14، جامعة عبد الحميد بن باديس، الجزائر، 2015.
205. تريكي حسان، حجام العربي: "الأبعاد الاجتماعية والثقافية لمشاركة المرأة الجزائرية في العملية التنموية"، مجلة دراسات في التنمية و المجتمع، العدد 04، الجزائر، ديسمبر 2015.
206. جديدي زليخة: "الاغتراب"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 8، الجزائر، 2012.
207. جلال محمد سري: "الاغتراب والتغريب الثقافي والتغريب اللغوي لدى عينة جامعية مصرية الاغتراب والتغريب الثقافي والتغريب اللغوي لدى عينة جامعية مصرية"، مجلة كلية التربية، العدد 17 الجزء 1، جامعة عين الشمس، دون سنة.

قائمة المراجع

208. جمعة جاسم خلف: "أبعاد الاغتراب المؤسسي عند جماعات العمل"، مجلة دراسات موصلية، العدد 33، جامعة موصل، 2011.
209. جوزة عبد الله: "إشكالية الاغتراب في الفكر العربي والغربي"، مجلة الباحث، العدد 09، الجزائر، أفريل 2012.
210. حداد صونية: "نظرية الاغتراب في الفكر السوسيولوجي"، مجلة الأحياء، العدد 14، جامعة باتنة، دون سنة .
211. حنان بن مزيان: "أشكال التحرش الجنسي بالمرأة العاملة الجزائرية والإجراءات المتخذة للحد من الظاهرة"، جامعة لونسي علي، البليدة، دون سنة .
212. حيدر كريم سكر: "العزلة الاجتماعية لدى طلبة المرحلة الإعدادية"، مجلة كلية التربية الأساسية، العدد 48، جامعة المستنصرية، 2006.
213. خالد أبو شعيرة: "الاغتراب في النسق التعليمي لدى الشباب الجامعي في ضوء بعض المتغيرات"، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد 15، العدد 1، جامعة حائل، مارس 2014.
214. خليدة علوطي: "التحرش الجنسي"، قضايا اجتماعية - نقاشات لم ترى النور - حصة نبض المجتمع، إذاعة جيجل الجهوية، جيجل، 28 فيفري 2017.
215. رشا محمد علوان: "الاغتراب النفسي لدى طلبة الجامعة"، مجلة كلية التربية الأساسية، العدد 17، جامعة بابل، أفريل 2014.
216. رمضان عمومن: "عمل المرأة بين صراع الدور والطموح"، ملتقى وطني حول الاتصال وجودة الحياة في الأسر، جامعة عمار ثليجي، الأغواط، 9-10 أفريل 2013.
217. رنا ناصر صبر: "أثر مصادر ضغوط العمل في مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي"، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، العدد 37، بغداد، 2013.
218. رندا يوسف محمد سلطان وآخرون: "العنف ضد المرأة الريفية في محافظة أسيوط"، مجلة جيل، المجلد 6، العدد 46، جامعة أسيوط، 2015.
219. زهية بعلي، مريامة بريشي: "الأمراض النفسية في قطاع المحروقات"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ملتقى دولي حول المعاناة في العمل، الجزائر، دون سنة .
220. سهام بنت خضر الزهراني: "المعوقات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي"، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية، 2011.

قائمة المراجع

221. سوزان صالح دروزة، ديماء شكري القواسمي: "أثر مناخ العمل الأخلاقي في الشعور بالاغتراب الوظيفي"، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 10، العدد 2، الأردن، 2014.
222. سيد محمد عبيد: "الخصائص السيكومترية لقياس الفراغ الوجداني"، مجلة الإرشاد النفسي، العدد 50، الجزء الأول، جامعة عين الشمس، أبريل 2017.
223. شباب جلال إسماعيل: "الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالمتغيرات الشخصية في الجامعات الفلسطينية"، مجلة (بيرسا) للبحوث والدراسات الإنسانية الفلسطينية، العدد 20، فلسطين، جانفي 2013.
224. صالح يمينة: "مستوى الاغتراب النفسي عند المعاقين سمعياً"، مجلة البحوث التربوية والتعليمية، العدد 13، الجزائر، جوان 2018.
225. الصمد الديالي: "الجنسانية في المجتمع العربي المصري"، المستقبل العربي، العدد 299، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، جانفي 2004.
226. عادل محمد هريدي، طريف شوقي محمد فرج: "التحرش الجنسي بالمرأة العاملة (دراسة نفسية استكشافية)"، مجلة كلية الأدب، العدد 7، جامعة بني سويف، أكتوبر 2004.
227. عاشور أحمد محمد عبد اللطيف وآخرون: "التحرش الجنسي (أسبابه، تداعياته، وآليات مواجهته)"، جامعة القاهرة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، مصر، 2009.
228. عبد الرؤوف حسن الشفلو: "العلاقة بين الاغتراب الوظيفي وجودة الخدمات المصرفية"، مجلة الجامعة الأسمرية، العدد 29، فلسطين، 2014.
229. عبد اللطيف ماجد عنوز: "الاغتراب الوظيفي ومصادره"، مجلة الإدارة العامة، المجلد 39، العدد 2، الأردن، 1999.
230. عثمان إسهم أبو بكر: "التحرش الجنسي كمنبئ بالسلوك الأخلاقي لدى طلاب جامعة المنيا"، مجلة كلية التربية بأسيوط، المجلد 31، العدد 5، مصر، أكتوبر 2015.
231. عدي زهور حزام: "قضايا المرأة المعاصرة"، المستقبل العربي، العدد 1، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 2002.
232. علي أسعد وطفة: "من الرمز والعنف إلى ممارسة العنف الرمزي قراءة في الوظيفة البيداغوجية للعنف الرمزي في التربية المدرسية"، مجلة الشؤون الاجتماعية، العدد 104، الكويت، 2009.
233. علي بشرى: "مظاهر الاغتراب لدى الطلبة السوريين في بعض الجامعات المصرية"، مجلة جامعة دمشق، العدد 24، جامعة دمشق، 2008.

قائمة المراجع

234. علي بن مضمودي: "التربية الجنسية بين الفقه الضرورة ومحاذير الإثارة"، مجلة الحكمة للدراسات الفلسفية، العدد 16، الجزائر، 2013.
235. علي خالد: "أثر اللامعيارية التنظيمية على السلوك المنحرف في مكان العمل"، حوليات جامعة الجزائر 1، العدد 32، الجزء 2، الجزائر، جون 2018.
236. علي سعيد الطارق: "التحرش الجنسي بالمرأة الموظفة في المؤسسات الحكومية في أمانة العاصمة صنعاء وعلاقته ببعض المتغيرات"، مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، المجلد 12، العدد 4، صنعاء، 2014.
237. عمار مانع: "المرأة العاملة في المنظومة التشريعية الجزائرية"، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 29، الجزائر، جوان 2008.
238. عمر علوط: "تحولات العمل واتجاهاته المستقبلية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية"، العدد 37، الجزائر، 2016.
239. عنوز عبد اللطيف ماجد: "الاغتراب الوظيفي ومصادره"، مجلة الإدارة العامة، المجلد 09، العدد 9، دون بلد، دون سنة.
240. الفدرالية الدولية لحقوق الإنسان: "إقصاء النساء(العنف الجنسي ضد المرأة في المجال العام)"، نظرة للدراسات النسوية، مؤسسة المرأة الجديدة، انتفاضة المرأة في العالم العربي، مصر، 2010.
241. قيس النوري: "الاغتراب اصطلاحا ومفهومها واقعا"، مجلة عالم الفكر، مجلد 10، العدد 1، الكويت، دون سنة.
242. كريمة عبد المنعم مهدي: "الاضطرابات السيكوسوماتية الناجمة عن التحرش الجنسي لدى المرأة"، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، العدد 56، الجزء 2، السعودية، ديسمبر 2014.
243. كرين مصطفى خالد ناميدي: "أثر التمكين النفسي في الاغتراب الوظيفي دراسة استطلاعية لآراء رؤساء الأقسام العلمية في جامعة دهوك"، مجلة تنمية الرافدين، المجلد 35، العدد 113، العراق، 2013.
244. كوكب الزمان بليدروح: "واقع الاغتراب السيكوسوسيولوجي لدى اللاجئين السوريين بالجزائر"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 27، الجزائر، ديسمبر 2016.
245. لبنى ذياب: "أبعاد الاغتراب الوظيفي في ظل النظريات الأساسية"، مجلة جيل للعلوم الإنسانية والاجتماعية، مركز جيل للبحث العلمي، العدد 40، الجزائر، ديسمبر 2018.

قائمة المراجع

246. متقدم الجابري: "الاغتراب في شعر صلاح عبد الصبور", مجلة الأثر، العدد 4، كلية الأدب واللغات، ورقلة، 2005.
247. محمد أحمد محمد خطاب: "الديناميات النفسية للإناث ضحايا التحرش الجنسي", مجلة الإرشاد النفسي، العدد 46، مصر، أبريل 2016.
248. محمد إعراب: "التحرش الجنسي في الجزائر من الطابوهات المسكوت عنها إلى التجريم القانوني", مجلة الأدب والعلوم الاجتماعية، العدد 08، الجزائر، 8 ماي 2009.
249. محمد الحمد محمد: "الاغتراب الوظيفي", المجلة العربية، العدد 324، السعودية، 2004.
250. محمد عبد الكريم محافظة وآخرون: "العوامل المؤثرة على العنف ضد المرأة العاملة في المجتمع الأردني", مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد 39، العدد 1، الكويت، 2011.
251. محمود أحمد أبو سمرة: "الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية", مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي، المجلد 2، العدد 34، فلسطين، 2014.
252. مراد زعيمي: "مؤسسات التنشئة الاجتماعية", منشورات جامعة باجي مختار، الجزائر، 2006.
253. مركز الدراسات والبحوث التشريعية: "التحرش الجنسي (المفهوم والواقع والعلاج)", مجلس النواب، عمان، 2014.
254. مريامة بريشي: "الاغتراب، مفهوم ودلالات، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 18، الجزائر، مارس 2015.
255. مصطفى عوفي: "خروج المرأة إلى ميدان العمل وأثره على التماسك الأسري", مجلة العلوم الإنسانية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2003.
256. مكاك ليلي، إبراهيم الذهبي: "عمل المرأة وأثره على الاستقرار الأسري، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية"، العدد 11، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، 11 جوان 2015،
257. منصور بن زاهي، نور الدين تاوريت: "الاغتراب الوظيفي كشكل من أشكال المعاناة في العمل"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ملتقى دولي حول العمل، دون بلد، 2010.
258. منى أبو القاسم، جمعة عبد الرحمان: "الاغتراب الفكري والاجتماعي في الشخصية العربية"، منشورات جامعة قاربنوس، ط1، ليبيا، 2008.

قائمة المراجع

259. منى عطية خزام خليل: "التخطيط لمواجهة التمييز النوعي للمرأة كمدخل لتحقيق الأمن الاجتماعي"، مجلة الدراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، المجلد 2، العدد 20، مصر، أبريل 2011.
260. مها زحلوق، علي وطفة: "الشواخص الاجتماعية لوضعية المرأة الاغترابية بالوطن العربي"، مجلة شؤون اجتماعية، العدد 55، دمشق، 1997.
261. نادية فرحات: "عمل المرأة وأثره على العلاقات الأسرية"، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 15، شلف، 2012.
262. نوال السعداوى: "الجنسانية في المجتمع العربي المعاصر"، مجلة المستقبل العربي، العدد 299، بيروت، جانفي 2004.
263. هالة صقر، عبد الله شحاتة: "التمكين الاقتصادي للمرأة: المعوقات والحلول المقترحة"، مركز البحوث الاجتماعية، الجامعة الأمريكية بالقاهرة، القاهرة، نوفمبر 2009.
264. هلال غنيمة: "مكانة المرأة الجزائرية في ظل التغير الاجتماعي الحاصل في المجتمع الجزائري"، مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية، المجلد 04، العدد 08، الجزائر، دون سنة.
265. يسعد لبني: "أشكال التحرش الجنسي في الوسط الجامعي"، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، العدد 11، الجزائر، سبتمبر 2014.
266. يوسف عبد عطية بحر: "الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة"، مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات، العدد 5، الجامعة الإسلامية، كلية التجارة، جانفي 2013.
- ب. باللغة الأجنبية:

267. Monica.M.Alzatt: "Antinational Federation Of Social Workers, And Reproductive Right", Women's Right Affiliate, Vol 24, No 02.

268. Rose.K.: "Zero Toler Once For Sexual Harassment By Supervisors In The Work Place: Employers Don't Have Areal Choice Journal Of Forensic", Psychology Practice, Vol. 4, 2004.

269. Valikhani M., & Soltani E.: "Investigation The Effect Of Job Alienation On The Organizational Citizenship Behavior (Brands Of Sepah Banking Shohreza And Dehagianas Case Study)". International Journal Of Academic Research In Business And Social Sciences, Vol. 5, 2015

270. Ferguson,L & Lavalette, M: "Beyond Power Discourse: Alienation And Social Work", British Journal Of Social Work, Vol .34, No 3. 2004.

271. Guelbire Graguenuim: "La Domination Masculine, Mohamed Assime La Quinzaine Littéraire", N 795, Septembre 1998.

272. Handy (J): "Sexual Harassment In Small Town New Zeland: A Qualitative Study Of Three Contrasting Organizations, Gender", Work And Organization, Vol 13, N1. 2006.
273. Julitte R.Nicole ,Isist.HK:"The Moderating .Roles Of Race And Gender- Role Attitudes In The Relationship Between Sexual Harassment And Psychological Well Being" ,Psychology Of Women Quarterly ,2007.
274. Lambie I. Seymour F. Lee A. & Adams:"Resiliency In The Victim- Offense Cycle In Male Sexual Abuse". Sexual Abuse: A Journal Of Research And Treatment, 2002.
275. Le Harcèlement Sexuel En France, La Levée D'un Tabou 1985-1990, AVFT, La Documentation Française, Paris, 1995.
276. Merkin S.Rebecca: "Cross-Cultural Differences In Perceiving Sexual Harassments Demographic Incidence Rotes Of Sexual Harassments / Sexual Aggression In Latin America", Americana Journal Of Psychology, Vol (10) Issue (2),2008.
277. Nelson, Lindsay & O Donohue, Wayne:"Alienation Psychology And Human Resource Management", Refereed Paper Proceedings Of The 2nd Australian Centre For Research In Employment And Work, Prato, Italy.2006
278. Paik Chie & Michael William:" Further Psychometric Evaluation Of The Japanese Version Of An Academic Self Concept Scale", Journal Of Psychology, May 2002, Vol. 136, 2002.
279. Phoebe A. Morgan, Risking Relation Ships:" Understanding The Litigation Choices Of Sexually Harassed Women", Law & Society Review, Vol. 33, No. 1, 1999.
280. Pralus Dupuy:"Le Harcèlement Sexuel, Commentaire De L'article 222-23 Du Nouveau Code Pénal Et De La Loi 92- 1179 Du 02 Novembre 1992 Relative A L'abus D'autorité En Matière Sexuelle Dans Les Relations De Travail Et Modifiant Le Code Du Matériel Et Le Code De Procédure Pénale", 1993.
281. Sarros, J.C, Tanewski, G.A, Winter, R.P, Santora, J.C, & Denison, I.L:"Work Alienation And Organizational Leader Ship", British Journal Of Management, Vol. 13, No. 4, 2002.
282. Tummers, L.& Dulk L:"The Effects Of Work Alienation On Organizational Commitment, Work Effort And Work-To-Family Enrichment". Journal Of Nursing Management, 2013.
283. Vandenbergh, F:"Working Out Marx: Marxism And The End Of The Work Society" , Thesis Eleven, No. 69, 2002 .

رابعاً: الرسائل والأطروحات الجامعية:

284. بلعابد عبد القادر: "الاتجاه نحو العنف وعلاقته بالاغتراب لدى الشباب في ضوء متغيري الثقافة والجنس", أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية، جامعة وهران، 2014/2013.
285. جازية كيران: "الاغتراب العمالي في منشأة صناعية جزائرية عوامله ونتائجه", أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، الجزائر، 1988.

قائمة المراجع

286. خالدي الحواس: "المسؤولية الاجتماعية وأثرها في الاغتراب الوظيفي لدى مديري المدارس الابتدائية"، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد بوضياف مسيلة، 2018/2017.
287. سعاد فقه: "المرأة وعالم الشغل"، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2004/2003.
288. شتات نهي إبراهيم: "العوامل المجتمعية المرتبطة بفاعلية عمل المرأة كمديرة في المدارس الأساسية والثانوية بمحافظات غزة"، أطروحة دكتوراه، جامعة شمس البرنامج المشترك مع جامعة الأقصى بغزة، القاهرة، مصر، 2003.
289. طارق بن موسى العتيبي: "التقنية وعلاقتها بالاغتراب الوظيفي لدى العاملين في المديرية العامة للجوازات والإدارة العامة للمرور بمدينة الرياض"، أطروحة دكتوراه، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الإدارية، الرياض، 2010.
290. عامر حجل: "أثر ضغوط العمل على أداء المرجعي الخارجي"، رسالة ماجستير، قسم المراجعة والحسابات، كلية الاقتصاد، جامعة دمشق، سوريا، 2008/2007.
291. عطاء الله تاج: "مركز المرأة في تشريع العمل الجزائري على ضوء المعايير الدولية والعربية للعمل دراسة مقارنة"، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2015/2014.
292. منصور بن زاهي: "الشعور بالاغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات"، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2007/2006.

خامسا: القوانين والمراسيم:

293. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 33، مرسوم تنفيذي رقم 07-140 مؤرخ في 02 جمادى الأولى عام 1428 الموافق لـ 19 مايو سنة 2007، يتضمن إنشاء المؤسسات العمومية الإستشفائية والمؤسسات العمومية للصحة الجوارية وتنظيمها وسيرها.
294. القانون رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر 1386 الموافق 8 جوان 1966، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية (اتفاقيات دولية، قوانين، ومراسيم قرارات وأراء، مقررات، مناشير، إعلانات وبلاغات)، العدد 71، 30 ديسمبر 2015.

295. أسماء بن قادة: لتحرش والعنف: قراءة سوسولوجية، الجزائر، 6 سبتمبر 2014، مأخوذ من الموقع: www.elkhabar.com/press/article
296. التحرش الجنسي في الجزائر... معركة القانون ومعارك المجتمع، نشر في جريدة الفجر يوم 12 - 09 - 2012، مأخوذ من الموقع: <https://www.djazairiss.com/alfadjr/224873>.
297. جريدة أخبار الآن: واقعة تحرش تطيح وزير الدفاع البريطاني، لندن، مأخوذة من: <https://www.akhbaralaan.net>
298. حسيبة موزاوي: التحرش الجنسي... واقع مرير وانتهاكات صارخة، يومية أخبار اليوم، مقال تم إصداره بتاريخ: 05/03/2014، على الموقع www.akhbarlyoum.dz.
299. سميرة عوام: المرأة ضحية التحرش الجنسي في الإدارات الجزائرية، يومية الفجر، مقال تم إصداره بتاريخ: 04/01/2009، على الموقع [www. Al-fajr.com](http://www.Al-fajr.com).
300. عائشة ديليكو رتشد، سيزايا وسجليك: دراسة في التمركز الاثني والتعصب والأفكار النمطية نظريات في التحليل النفسي والدينامكية النفسية، ترجمة: علي عبد الرحيم صالح، شبكة العلوم النفسية العربية، العراق، مأخوذة من الموقع: <http://www.arabpsynet.com/Documents/DocAli>.
301. فريد أمعضشو: الاغتراب في الشعر الإسلامي المعاصر، مأخوذة من: www.alukah.net.
302. ليلي فيضي وآخرون: الحقوق الإنجابية (مسرد مفاهيم ومصطلحات)، المبادرة الفلسطينية لتعميق الحوار العالمي الديمقراطي "مفتاح"، فلسطين، 2006، مأخوذة من الموقع: <http://www.miftah.org>
303. ميهايلو ميهاييلوف: جيلاس ونقد نظرية الاغتراب عند ماركس، ترجمة: سامي منير، مأخوذة من الموقع: <http://hekmah.org/%D8%AC%D9%8A%D9%84%D8%A7>

الملاحق

أولاً: دليل المقابلة

ثانياً: الاستبيان

ثالثاً: الهيكل الإداري للمؤسسة

رابعاً: الهيكل التنظيمي للمصالح

المقابلة الموجه لرئيس قسم تسيير الموارد البشرية والمنازعات

1. تاريخ إجراء المقابلة:
2. المعنى بالمقابلة:
3. الجنس:
4. السن:
5. الوظيفة:
6. الأقدمية:
7. ما هي أهم المشكلات التي تواجه المرأة العاملة بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بيجل؟
.....
.....
8. يتجسد التحرش الجنسي في عدة سلوكيات يقوم بها المتحرش حسب وجهة نظركم ما هي؟
.....
.....
9. هل تتلقون تليغات بواقعة التحرش الجنسي؟ نعم لا
في حالة الإجابة بـ "نعم" كم عدد الحالات التي تم إبلاغكم بها خلال كل شهر؟
3-1 7-4 أكثر من 8
10. ما هي أهم الإجراءات التي تتعامل بها المؤسسة العمومية الاستشفائية مع حالات الإبلاغ عن واقعة التحرش الجنسي؟
.....
.....
.....
11. هل تقوم إدارة المؤسسة بنشر مواد قانون العمل والقانون الجنائي التي تمنع وتردع التحرش الجنسي في هو المؤسسة؟
نعم لا
12. هل يوجد بالمؤسسة الاستشفائية العمومية بيجل قانون داخلي يتعلق بحماية المرأة من أي شكل من أشكال العنف الجنسي في بيئة العم نعم لا
في حالة الإجابة بـ "لا" ما سبب غياب ذلك؟

13. ما هي سبل الحماية التي تتبناها المؤسسة الاستشفائية العمومية بيججل لمواجهة التحرش والحدّ منه نظراً لخصوصية المؤسسة؟

14. في اعتقادك ما هي النتائج المترتبة عن هذه المظاهرة على المؤسسة العمومية الاستشفائية وعلى المتحرش بها؟

على المؤسسة: سوء سمعة المؤسسة انخفاض دافعية العمل وجود بيئة عمل متوترة انعدام الولاء للمؤسسة عدم الاستقرار في بيئة ظهور سلوكيات اللامبالاة والتسيب أخرى أذكرها.....



على المتحرش بها: غياب الرضا الوظيفي ظهور مشاعر اليأس وفقدان الأمل فقدان الثقة بالآخرين الخوف والقلق التفكير في ترك المؤسسة أخرى أذكرها.....

15. ما هي الاقتراحات التي تراها مناسبة لتقليل من تغلغل التحرش الجنسي والاعتداء الوظيفي بالمؤسسة الاستشفائية بيججل؟

نشكركم جزيل الشكر على مقابلتنا والإجابة على أسئلتنا.

مدة المقابلة:.....

رقم المقابلة:.....

 المقابلة الموجه للنساء العاملات 

تاريخ إجراء المقابلة:.....

مدة المقابلة:.....

المحور الأول: البيانات الشخصية:

1. السن:.....سنة

2. المستوى التعليمي: متوسط ثانوي جامعي
1. الحالة الاجتماعية: عزباء متزوجة مطلقة أرملة

2. الأقدمية:.....

3. المصلحة:.....

المحور الثاني: طبيعة العلاقة بين التحرش اللفظي والاعتداء الوظيفي للنساء العاملات في المؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية.

4. حسب وجهة نظرك ما هي أكثر فئة من النساء تعرضاً لمضايقات جنسية من قبل الرجال؟

.....

5. هل تتعدى العلاقة بين الموظفات والموظفين الرجال علاقة الزمالة؟ نعم لا

..... في حالة "نعم" أشكال هذه العلاقات؟.....

6. ما طبيعة أو صورة التحرش اللفظي الأكثر ممارسة ضد النساء في مكان عملك؟

.....
.....

7. ممن تتعرض النساء العاملات للتحرش أكثر؟.....

8. في رأيك. هل لأسلوب المرأة في التعامل مع زملائها الذكور دور في تعرضها للتحرش اللفظي؟

.....
.....

9. كيف تكون عادة ردة فعل المرأة المتحرش بها لفظياً؟.....

.....
.....

10. ما الذي يمنع المرأة المتحرش بها من ترك العمل رغم تعرضها للتحرش اللفظي في بيئة العمل؟

.....

.....
11. في حالة قيام المرأة المتحرش بها بالإبلاغ للجهات المعنية عن الواقعة. هل يتم عادة الشروع في

التحقيق؟ نعم لا

في حالة الإجابة بـ "نعم" ما هي نتيجة التحقيق:

لا شيء تنيبه شفوي إنذار

الفصل من العمل الإساءة لسمعة الضحية تحويل المعتدي إلى الحكم

11. ماذا ينتج عن تعرض المرأة لمضايقات كلامية في أوساط العمل؟.....
.....

12. في اعتقادك. هل تعرض المرأة لمضايقات كلامية من شأنه أن يجعها تعاني من الاغتراب في بيئة عملها؟

نعم لا

في كلا الحالتين وضح ذلك؟.....
.....

المحور الثاني: طبيعة العلاقة بين التحرش الرمزي والاغتراب الوظيفي للنساء العاملات في

المؤسسة الاستشفائية الجزائرية.

13. حسب وجهة نظرك. ما طبيعة التحرش غير اللفظي الذي تتعرض له النساء في مكان العمل؟
.....
.....

14. هل يتم الإبلاغ عن مثل هذه السلوكيات؟ نعم لا

في حالة الإجابة بـ "لا" ما هو سبب ذلك؟.....
.....

15. باعتبارك امرأة ما هو شعور المرأة المتحرش بها بالمؤسسة الاستشفائية بجيجل؟
.....
.....

16. في اعتقادك. هل تعرض المرأة لمضايقات بغض النظر عن نوعه من شأنه أن يجعها تعاني من الاغتراب في

بيئة عملها؟ نعم لا

في كلا الحالتين وضح ذلك؟.....
.....

المحور الثالث: التحرش الجسدي والاعتداء الوظيفي للنساء العاملات في المؤسسة العمومية
الاستشفائية الجزائرية.

17. هل للسلطة أو المركز الوظيفي الذي يملكه المتحرش دور في قيامه بمثل هذه السلوكيات في المؤسسة
الاستشفائية بيجل؟ نعم لا

في حالة الإجابة بـ "نعم" كيف ذلك.....
.....

18. ما هي الأسباب التي على أساسها يحدث التحرش الجسدي بالمرأة العاملة في أوساط العمل؟

.....
.....

19. في اعتقادك. هل المنصب الذي تشغله المرأة في المؤسسة الاستشفائية دور في تعرضها للمضايقات الجسدية؟
نعم لا

20. في حالة قيام المرأة المتحرش بها بالإبلاغ للجهات المعنية عن الواقعة. في اعتقادك هل يتم الشروع في
التحقيق؟ نعم لا

في حالة الإجابة بـ "لا" ما هو سبب عدم قيام الجهات المعنية بذلك؟
.....
.....

21. حسب وجهة نظرك. ما هو شعور المرأة بعد تعرضها للتحرش الجسدي بالمؤسسة الاستشفائية؟

.....
.....

22. ما هي الاقتراحات حول تحسين الأوضاع بالمؤسسة؟.....

.....
.....
.....

نشكركم جزيل الشكر على مقابلتنا والإجابة على أسئلتنا.

رقم المقابلة:..... مدة المقابلة:.....

المقابلة للنساء المتحرش بهن

1. كم تبلغين من العمر؟
2. ما هي حالتك الاجتماعية؟
3. كيف تصفين علاقتك مع زملاءك الذكور؟
4. ما هي الأوقات التي تتم فيها مضايقتك في عملك؟
5. ما طبيعة التحرش جنسي الذي تعرضت له في مكان عملك؟

لفظية إيماءات جسدية

أخرى أذكرها.....

6. ما هو مركزه الوظيفي؟

زميل المسؤول المباشر
أحد الزوار المريض

7. كيف كانت ردة فعلك؟

.....
.....

8. ما الذي يمنعك من ترك العمل رغم تعرضك للتحرش في بيئة العمل؟

الخوف على سمعتي عدم وجود عمل بديل
الوضع المادي السيئ لأسرتي أصبحت ظاهرة عادية في مكان العمل

9. في حالة تبليغك للجهات المعنية عن الواقعة هل تم الشروع في التحقيق؟

نعم لا

في حالة الإجابة بـ "نعم" ما هي نتيجة التحقيق:

لا شيء تنبيه شفوي إنذار
الفصل من العمل الإساءة لسمعتي تحويل المعتدي على الحكم

10. في رأيك. هل لأسلوب المرأة في التعامل مع زملائها الذكور دور في تعرض للتحرش الجنسي؟

.....
.....
.....

11. في رأيك ما سبب انتشار هذه الظاهرة بكثرة في أماكن العمل؟

- نقص الوازع الديني كثرة الاختلاط بين الزملاء غياب الرقابة
- غياب قوانين ردية لمرتكب هذا الجرم الحرية الزائد الممنوحة في بيئة العمل
- المرأة في حد ذاتها

12. هل أثر ذلك في علاقتك مع زملائك؟ كيف؟

.....

.....

.....

13. ما هو شعورك بعد تعرضك للتحرش؟

.....

.....

.....

14. حسب وجهة نظرك، ما هي الأساليب المناسبة لمواجهة التحرش في محيط عملك؟

.....

.....

.....

نشكركم جزيل الشكر على مقابلتنا والإجابة على أسئلتنا.

مدة المقابلة:

رقم المقابلة:

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة محمد لمين دباغين - سطيف 2

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم علم الاجتماع



استبيان بحث بعنوان:

التحرش الجنسي والاغتراب الوظيفي للنساء العاملات

بالمؤسسة العمومية الجزائرية

أطروحة مقدمة لنيل شهادة أطروحة الدكتوراه في علم الاجتماع

تخصص: تنظيم وعمل

إشراف الأستاذ:

- د. كوسة بوجمعة

إعداد الطالبة:

- بوشلاغم حنان

ملاحظة: في إطار تحضير لمذكرة التخرج في علم اجتماع تنظيم وعمل والتي بعنوان التحرش الجنسي والاغتراب الوظيفي للنساء العاملات بالمؤسسة العمومية الجزائرية، نرجو من حضرتكن قراءة فقرات الاستبيان جيداً، ثم وضع العلامة (X) أمام الاختيار الذي يناسبكن من بين الاختيارات الثلاث التالية: دائماً، أحياناً، نادراً. وكون على ثقة أن إجاباتكن ومعلوماتكن ستكون في منتهى السرية وهي بغرض البحث العلمي فقط وشكراً مسبقاً.

السنة الجامعية 2018/2017

المحور الأول: البيانات الشخصية:

1. السن:

- أقل من 25 سنة 25-35 سنة
 36-45 سنة أكثر من 45 سنة

2. المؤهل العلمي:

- أمي ابتدائي متوسط
 ثانوي جامعي

3. الحالة الاجتماعية:

- عزاب متزوجة
 مطلقة أرملة

4. الأقدمية:

- أقل من 5 سنوات 6-10 سنوات
 11-15 سنوات أكثر من 15 سنوات

5. الوظيفة:

- طبية ممرضة
 إدارية عاملة نظافة
 طبخة

6. فترة العمل:

- الصباحية الظهرية
 المسائية الليلية

المحور الثاني: التحرش الجنسي بالنساء العاملات في المؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية

رقم	العبارة	الاحتمالات		
		دائما	أحيانا	نادرا
التحرش اللفظي				
07	يتعمد استخدام الألفاظ الجنسية أمامك في بيئة العمل			
08	يتقصد ذكر بعض النكت المخلة بالأدب على مسمعك			
09	يقوم بالتحدث عن علاقته الحميمية بزوجه أمامك			
10	يقوم بإبداء إعجابه بالمساحيق التجميلية الذي تضعينه			
11	يقوم بالمغازلة بطريقة فظة حول لباسك			
12	يقوم بالتغزل الصريح والفض بجمالك			
13	يتعمد إسماعك ألفاظ تحدى الحياء العام			
14	يقوم بتشبيه شخصيتك بطعم الفواكه (لذيذة، حلوى)			
15	يقوم بتشبيه جسدك بالحيوانات (غزالة، زرافة.. الخ)			
16	يقوم بتشبيه جسدك بشكل الفواكه (تفاحة، فولة.. الخ)			
التحرش الرمزي				
17	يقوم بالنظرة الفاحصة لجسمك			
18	يقوم بإصدار أصوات ذات الإيحاءات الجنسية كالتصفير والهمس			
19	يقوم بالنظرات الجنسية كالغمز ورفع الحاجبين			
20	يقوم بمركات إيمائية غير أخلاقية باستخدام تعبيرات الوجه كعض الشفاه			
21	يقوم بالملاحقتك في الممرات الضيقة			
22	يتعمد القيام بإرسال قبلات متطايرة			
23	يقوم بمركات غير أخلاقية عن طريق اليد كلمس جهازه التناسلي			
24	يتعمد فتح الانترنت على المواقع الجنسية أمامك			
25	يقوم بإرسال رسالة قصيرة عن طريق الهاتف فيها عبارات مخلة بالحياء			
26	يقوم بمحاولة استمالتك عن طريق تقديم لك هدايا شخصية			
التحرش الجسدي				

			يقوم بالترتيب المتعمدة على كتفك	27
			يقوم بلمس مناطق حساسة من جسدك بالقوة كالصدر أو المؤخرة	28
			يقوم بالاقتراب منك بشكل كبير	29
			يتعمد الالتصاق بك كثيراً في الأماكن المزدحمة	30
			يتعمد الانفراد بك في مكان فارغ	31
			يقوم بمحاولة سحبك من ذراعك بالقوة اتجاهه	32
			يتعمد لمس يدك كلما أقترب منك	33
			يقوم بمحاولة حضنك بالقوة	34
			يقوم بمحاولة تقبيلك بالقوة	35
			يقوم بمحاولة إجبارك على ممارسة الجنس	36

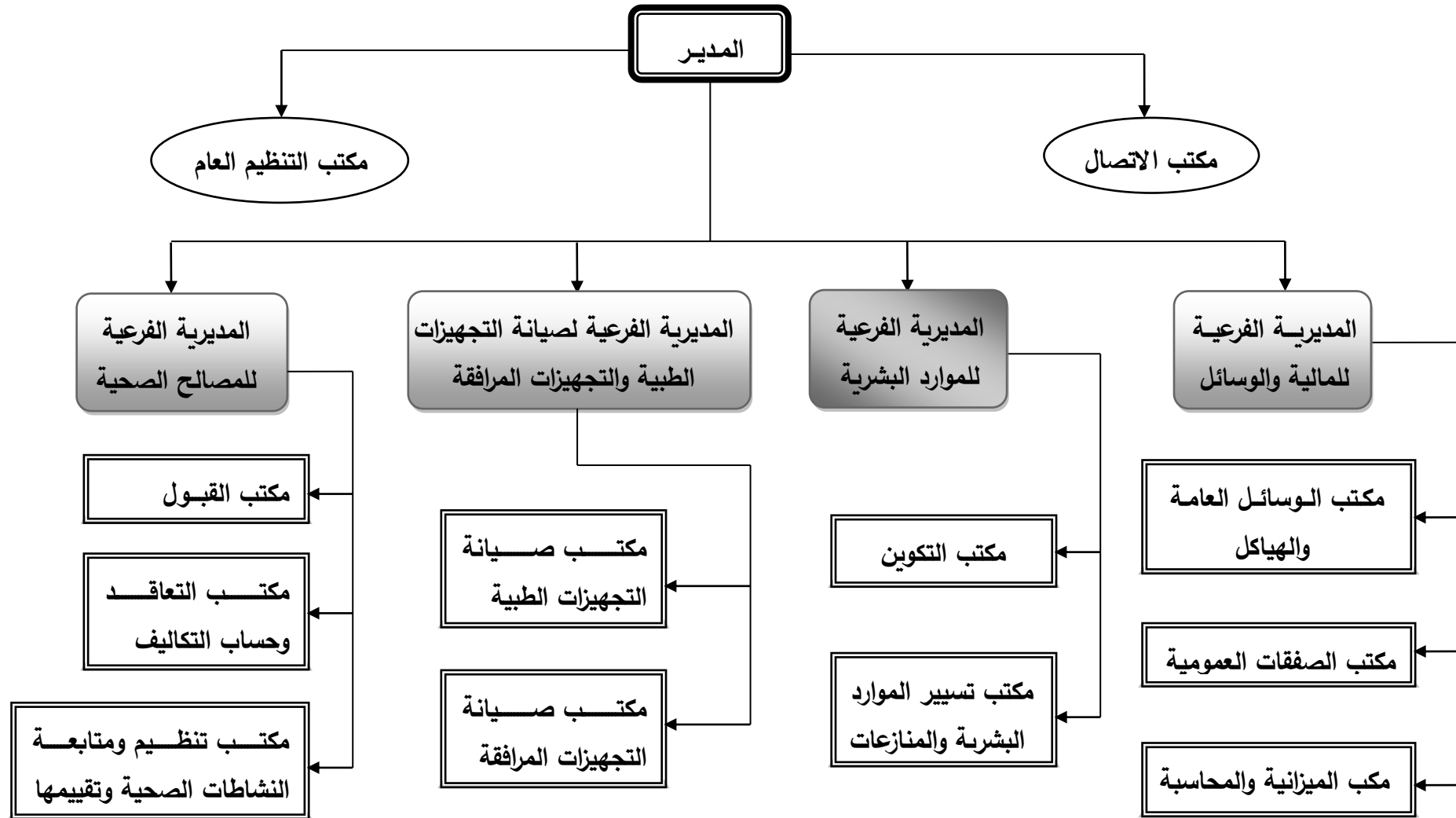
المحور الثالث: مستوى شعور النساء المتحرش بهن بالاغتراب الوظيفي في المؤسسة العمومية

الاستشفائية الجزائرية

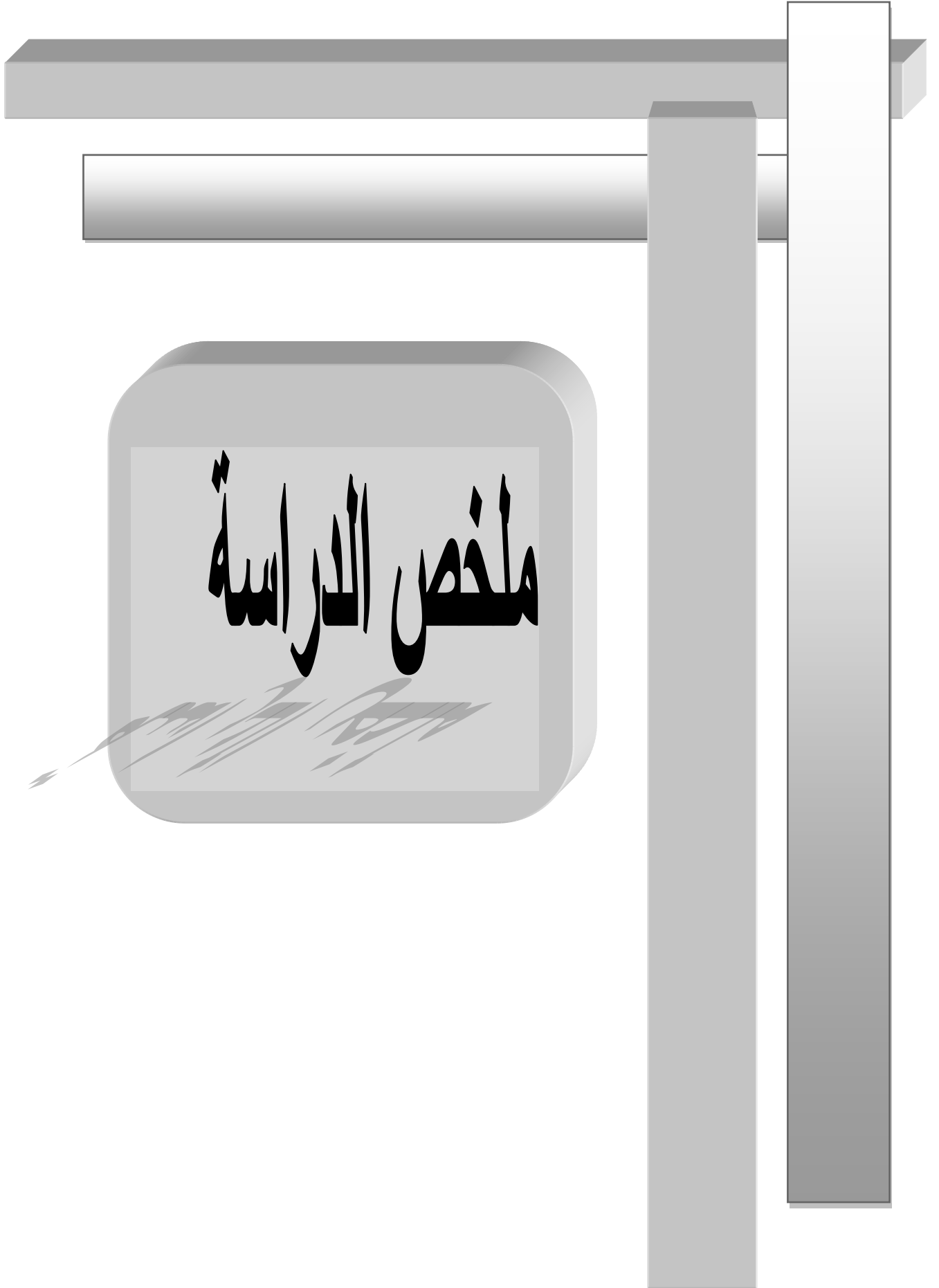
رقم	العبارة	الاحتمالات		
		دائماً	أحياناً	نادراً
العزلة الاجتماعية				
37	الاحتكاك بالرجال يجعلك تشعرين بالضيق والانزعاج			
38	لا تحبين التواجد في الأماكن التي يجتمع فيه زملاء العمل من الرجال			
39	تشعرين بأن غياب الرجال عن بيئة العمل أفضل			
40	تشعرين بالتشاؤم في محيط العمل بعد تعرضك للتحرش			
41	تحسين بالوحدة في مكان العمل بعد تعرضك للتحرش			
42	تفضلين تغيير مكان العمل إذا أتاحت لكي الفرصة المناسبة			
اللامعنى				
43	ترين بأنه لا معنى للعمل الذي تمارسنه			
44	لا تبالين بأداء المهام الموكلة لكي بعد تعرضك للتحرش الجنسي			
45	تعتقدين بأنه توجد صداقة بين زملاء العمل (الرجال/النساء)			
46	تشعرين بأنه لم يعد معنى لوجودك بهذه المؤسسة			

			تشعرين بأنك غريبة بين زملائك حتى في ظل وجودهم	47
			العمل بالنسبة لكي روتيني وممل	48
اللامعيارية				
			تشعرين بالأمان في المكان الذي تعملين فيه	49
			لا تجدين من يساعدك عندما تتعرضين للتحرش الجنسي	50
			لا تشعرين بالعطف والود في مكان عملك	51
			تعتقدين بأنه لا يوجد نظام معايير ينظم المؤسسة التي تعملين بها	52
			فيها لا تقوم إدارة المؤسسة باتخاذ إجراءات ردية للتصرفات اللااخلاقية	53
			تعتقدين بأن هناك نقص وازع ديني بالمؤسسة التي تعملين بها	54
العجز				
			تشعرين بالعجز في أداء المهام الموكلة لك	55
			تشعرين بأنك لا تمتلكين الحماسة لأداء المهام الموكلة لك	56
			تشعرين بأنك عاجزة عن تكوين صدقات في بيئة العمل	57
			تفضلين البقاء وحدك وعدم الاختلاط بالجنس الذكوري في بيئة العمل	58
			تشعرين بالضيق بسبب تصرفات بعض زملاء الرجال في مكان العمل	59
			بعد واقعة التحرش تشعرين بأنه غير مرغوب بك في المؤسسة	60
فقدان الذات				
			تفتقدين للإحساس بالأمان في مكان العمل	61
			تشعرين بالحزن والاكتئاب في المؤسسة التي تعملين فيها	62
			تشعرين بالذنب بسبب تعرضي لتحرش الجنسي	63
			تشعرين بعدم الانسجام مع ذاتك داخل مكان العمل	64
			تعانين من الانطواء في المؤسسة التي تعملين فيها	65
			يشعرك مكان العمل بالقلق	66

👉 تأكد بأنك قد أجبت على كل العبارات



المصدر: المديرية الفرعية للموارد البشرية طبقا للقرار الوزاري المشترك المتضمن التنظيم الداخلي للمؤسسات العمومية الاستشفائية، وتطبيقا لأحكام المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 07-140 المؤرخ في 02 جمادى الأولى الموافق لـ 19 ماي 2007.



- باللغة العربية:

استهدفت الدراسة الراهنة الموسومة بعنوان: " التحرش الجنسي والاعتراب الوظيفي للنساء العاملات بالمؤسسة العمومية الجزائرية"، تقصي موضوع التحرش الجنسي والاعتراب الوظيفي للنساء العاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية، وذلك من خلال الوقوف على واقع كلا المتغيرين في التنظيم مجال الدراسة، وتشخيص العلاقة التي تربط بينهما في المؤسسة العمومية الاستشفائية محمد الصديق بن يحي بجيجل محل الدراسة، نظرا لتفشي ظاهرة التحرش الجنسي في بيئة العمل والتداعيات السلبية التي تخلفها سواء على المرأة أو على مؤسسة العمل، والتي في مجملها تعبر عن مستوى شعور النساء العاملات بالاعتراب الوظيفي في البيئة التنظيمية.

وبالتالي فقد جاءت إشكالية الدراسة وفقاً للتساؤل الرئيسي التالي:

ما طبيعة العلاقة بين التحرش الجنسي والاعتراب الوظيفي للنساء العاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية؟

وهذا التساؤل الرئيسي انبثق عنه تساؤلات فرعية تدرج فيما يلي:

- ما طبيعة العلاقة بين التحرش اللفظي والاعتراب الوظيفي للنساء العاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية؟

- ما طبيعة العلاقة بين التحرش الرمزي والاعتراب الوظيفي للنساء العاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية؟

- ما طبيعة العلاقة بين التحرش الجسدي والاعتراب الوظيفي للنساء العاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية؟

وقد جاءت الدراسة في ستة فصول، من خلال الإطلاع على الأدبيات المكتوبة حول الموضوع سواء كانت نظرية أو ميدانية، أربعة منها نظرية واثنين تابعين للجانب الميداني، حيث تطرقنا في الفصل الأول لموضوع الدراسة، والفصل الثاني تطرق إلى متغير التحرش الجنسي، أما الفصل الثالث فقد تناول المرأة والعمل. والفصل الرابع الاعتراب في الفكر السوسولوجي.

في حين أن الفصل الخامس جاء كإطار منهجي للدراسة، إذ يعتبر حلقة وصل بين الجانبين النظري والميداني، أين تناولنا فيه مختلف الإجراءات المنهجية المستعملة، أما من حيث المنهج فقد تم الاستعانة بالمنهج الوصفي، أما تقنيات البحث الميداني فقد استخدمت الاستبيان كأداة رئيسية إلى جانب المقابلة مع مفردات العينة والملاحظة، حيث تتم توزيع الاستبيان باستخدام عينة كرة الثلج قدرت بـ 67 مفردة.

ملخص الدراسة

ومن حيث تحليل البيانات، فقد جمعت الدراسة الراهنة بين الأسلوبين الكمي والكيفي. وقامت الباحثة بالاعتماد على مجموعة من المعالجات الإحصائية باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (spss) للإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها.

أما الفصل السادس تم فيه تفرغ وتحليل البيانات المتعلقة بالخصائص السوسيو-مهنية وفرضيات الدراسة، ثم تطرقنا إلى مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات والدراسات السابقة والنظريات، والخروج بمجموعة من التوصيات.

ولقد كشفت الشواهد الكمية المشار إليها في الفصول الميدانية في مجملها على الصدق الإمبريقي لفرضيات الدراسة. ولعل أهم ما كشفت عنه هذه الدراسة ما يلي:

– توجد علاقة ارتباطية طردية متوسطة بين التحرش اللفظي والاعتزاز الوظيفي للنساء العاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (0.583).

– توجد علاقة ارتباطية طردية بين التحرش الرمزي والاعتزاز الوظيفي للنساء العاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية وقد بلغت قيمة معامل الارتباط (0.369).

– توجد علاقة ارتباطية قوية بين التحرش الجسدي والاعتزاز الوظيفي للنساء العاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية، فقد بلغت قيمة معامل الارتباط (0.735).

وبناءً على هذه النتائج أثبت تحقق الفرضية الرئيسية: توجد علاقة ارتباطية طردية متوسطة بين التحرش الجنسي والاعتزاز الوظيفي للنساء العاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.562).

وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات منها:

– إجراء ملتقيات دراسية ودورات تحسيسية لتوعية النساء بخطورته وطرق التصدي لمثل هذه السلوكيات.
– وضع برامج توعوية دينية واجتماعية للنساء العاملات وكيفية التعامل مع قضايا التحرش بكافة أشكاله عن طريق مراكز إرشادية متخصصة بقضايا المرأة المعاصرة.

– ضرورة معالجة الظروف المحيطة بالعمل والتي من شأنها أن تؤدي إلى اغتراب الوظيفي.

– إجراء المزيد من الدراسات العلمية حول التحرش الجنسي والاعتزاز الوظيفي للنساء العاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية.

Summary Of The Study

-In English:

The current study which is entitled as: “Sexual Harassment and Functional Alienation for Working Women in Algerian Public Institution”, has aimed to investigate about sexual harassment and functional alienation for working women in Algerian public hospital through observing both variables in organizing the study field, as well as diagnosing the relation between them in the Algerian public hospital Mohammed Seddiq Ben Yahia Jijel; which is the place of the study.

Due to the outbreak of the phenomenon of sexual harassment in the work environment and negative results on women or the institution itself; which describes in general how working women tend to feel.

Therefore, the statement of the problem emerged as a result to the question:

What’s the nature of the relation between the sexual harassment and the functional alienation for working women in Algerian public hospital?

The question arose sub-questions:

– What is the nature of the relation between verbal harassment and functional alienation for working women in Algerian public hospital?

– What is the nature of the relation between symbolic harassment and functional alienation for working women in Algerian public hospital?

– What is the nature of the relation between physical harassment and functional alienation for working women in Algerian public hospital?

This study contains six chapters, through reading about this topic whether in theory or in field. Four of them are theoretical and two are within practical side. The 1st chapter has tackled the theme of the study, while the 2nd chapter has tackled the variable of sexual harassment. The 3rd chapter however, has studied the woman work, whereas the 4th chapter about the alienation in the sociological thinking.

On the other hand, the 5th chapter came as a frame to the methodology of the study. Henceforth, it is considered as a link between the theoretical side and the practical side; where we have dealt with different used methodological procedures. Concerning the method, we have followed the descriptive method. Regarding techniques however, we managed to conduct an interview as well as observation. In addition to the questionnaire that was distributed through using a sample of snowball about 67 unit.

In regard to the analysis of data. The current study collected the quantity and quality styles both. The researcher has depended on SPSS in order to answer the study questions and test its hypotheses.

The 6th chapter on the other hand, is concerned with analyzing the data within the socio-professional and study hypotheses. Then we moved to discussing results in the light of previous hypothesis and studies in addition to theories, and the therefore, coming up with recommendations

Quantitative evidences have revealed the empirical honesty and authenticity for the study hypotheses. Probably the most important thing amongst those which were unveiled are as follow:

– There is a medium correlative relation between the verbal harassment and functional alienation with (0.583).

Summary Of The Study

– There is a correlative relation between the symbolic harassment and functional alienation for working women in Algerian public hospital with (0.369).

– There is a strong relation between the physical harassment and functional alienation for working women in Algerian public hospital with (0.735).

– Based on these results that confirmed the main hypothesis; there is a medium correlative relation between the sexual harassment and functional alienation for working women in Algerian public hospital with (0.562).

The study has a collection of recommendations, here are some of them:

– Conducting seminars and sensitization sessions to raise awareness of women and the seriousness and ways to address such behaviors.

– Developing religious and social awareness programs for working women and how to deal with the issues of harassment in all its forms through guidance centers specialized in contemporary women issues.

– The need to address the circumstances surrounding the work that would lead to functional alienation.

– Conduct further studies on sexual harassment and occupational alienation of working women in Algerian public hospital.