

جامعة الجبالي بونعامة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية
مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص سوسيلوجية العنف والعلم
الجنائي

الموضوع:

التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة

دراسة ميدانية بمستشفى خميس مليانة لعينة من عاملات النظافة

تحت إشراف الأستاذة:

* سليمة علي بن يحي

من إعداد الطالبتين:

* دليلة مومن

* فاطيمة مديق

السنة الجامعية: 2016/2015م

الإهداء

إلى من كلله الله بالهيبة والوقار.. إلى من علمني العطاء بدون انتظار.. إلى من أحمل اسمه بكل افتخار.. أرجو من الله أن يمد في عمرك لتري ثمارا قد قطافها بعد طول انتظار..

إلى والدي العزيز " قويدر "

إلى ملاكي في الحياة.. إلى معنى الحب والحنان والتفاني.. إلى بسملة الحياة وسر الوجود إلا من كان دعائها سر نجاحي وحنانها بلسم جراحي إلى أغلى الحبايب

والدتي الحبيبة " فاطمة "

إلى من بهم أكبر وعليهم أعتمد.. إلى من بوجودهم أكتسب قوة ومحبة لا حدود لها.. إلى من عرفت معهم معنى الحياة..

" إلى جميع إخوتي وأخواتي الأعزاء "

إلى جميع زوجات إخوتي وأبنائهم

إلى من تذوقت معهم أجمل اللحظات.. إلى من سأفتقدهم وأتمنى أن يفتقدوني إلى صديقات العزيزات

" ونام، هناء، جميلة "

إلى من شاركتني هذا العمل وكانت رفيقتي دربي طوال المشوار الدراسي إليك "
فاطمة "

إلى كل من سقط من قلبي سهوا أهدي هذا العمل

الإهداء

إلى كل من ساهم معي في مشواري الدراسي ليقدّم لي لحظة السعادة...
إلى أجمل معاني العطاء والحب والحنان وكل معاني الأثرة ونكران الذات...
إلى الذي جاهد الحياة لأجلي وقهر الظروف والمحن ليهدي بسمة الأمل والذي
الغالي "محمد"

إلى التي ترقى لوصفها قواميس فكري وزخرفة حروفي وعباراتي

أمي الحنونة "جوهر"

إلى من قاسمني رحم أمي أخوات الخمسة "رتيبة، حنان، سميرة، لينة، وفاء"

إلى من منحوني الإخلاص والعاطفة بحق الينبوع الصافي

"جدي وجدتي وخالتي صافية"

إلى كل الأهل والأقارب ومن يحمل لقب "مديق وتدرس"

إلى صديق دربي في حياتي الجامعية "عماد"

إلى أستاذي الفاضل الدكتور "بن عيسى علال"

إلى أستاذتي الفاضلة "علي بن يحي سليمة"

إلى من قاسمتني هذا العمل بكل حب وإخلاص رفيقتي العزيزة "دليلة"

إلى كل من وسعتهم ذاكرتي ولم تسعهم مذكرتي إليكم جميعا.

كلمة شكر

نحمد الله العلي القدير الذي أنار لنا درب العلم والمعرفة وأعاننا على أداء هذا الواجب ووفقنا في إنجاز هذا العمل، فله الحمد والمنه...

لا يسعنا بعد الإنتهاء من إعداد هذا البحث إلا أن نتقدم بجزيل الشكر وعظيم الامتنان إلى أستاذتنا الفاضلة " علي بن يحي سليمة" الذي تفضلت بالإشراف على هذا البحث، حيث قدمت لنا كل النصح والإرشاد طيلة فترة الإعداد فلها منا كل الشكر والتقدير.

كما لا يفوتنا أن نتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى كل من الدكتور " بن عيسى علال" والأستاذ "نعيم بوعموشة" على نصائحهم وتوجيهاتهم فلهم منا كل الشكر والتقدير.

ولا ننسى جميع أساتذتنا الكرام وكل من ساهم في تعليمنا طوال فترة دراستنا.

كما نشكر كل من ساعدنا من قريب أو بعيد ولو بكلمة أو بدعوة صالحة.

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
87	توزيع المبحوثات حسب السن	01
88	يبين توزيع المبحوثات حسب المستوى التعليمي	02
88	توزيع المبحوثات حسب الحالة المدنية	03
89	توزيع المبحوثات حسب نوع القطاع الذي يعملن فيه.	04
89	توزيع المبحوثات حسب الدخل الشهري	05
90	توزيع المبحوثات حسب مكان الإقامة	06
90	الأماكن التي تتعرض فيها المرأة العاملة المنظفة للتحرش.	07
91	إفصاح المبحوثات عن التحرش الجنسي مع زميلات العمل.	08
92	تحدث المرأة العاملة المنظفة عن التحرشات التي تتعرض لها مع شخص آخر في مكان العمل	09
92	تعامل المرأة العاملة المنظفة مع الرجل يجعلها عرضة للتحرش الجنسي.	10
92	التحدث بشكل دائم مع الزملاء في العمل	11
94	تعرض عاملات النظافة للتحرش من طرف إداري في المؤسسة وتقديم شكوى ضده	12
94	كيفية تعامل المرأة العاملة المنظفة مع السلوكات التحرشية التي تتعرض لها.	13
95	الوضعية النفسية للمرأة العاملة المنظفة بعد تعرضها للتحرش الجنسي.	14
95	أسباب استدعاء المسؤول لعاملة النظافة	15
96	العلاقة بين السن ومدة العمل	16
97	العلاقة بين الوضع العملي ومكان الإقامة	17
98	العلاقة بين المستوى التعليمي والتعرض للتحرش في مكان العمل.	18
99	العلاقة بين الحالة المدنية والتعرض للتحرش في مكان العمل.	19
100	العلاقة بين الوضع العملي ومكان الإقامة	20
101	العلاقة بين مكان الإقامة وأوقات تعرض المرأة العاملة المنظفة للتحرش الجنسي.	21
102	نوع اللباس وعلاقته بالتحرش	22
102	التمييز بين كل من الرجل والمرأة وسط العمل.	23
103	تأثير وسائل الإعلام في تعرض المرأة العاملة المنظفة للتحرش.	24
104	القيم الرجولية التي يتميز بها أرباب العمل.	25

104	وضع المرأة العاملة المنظمة لمساحيق التجميل أثناء العمل	26
105	العلاقة بين القطاع والمنصب الذي تحتله المرأة العاملة	27
105	العلاقة بين الارتباط بين المسؤول وكيفية العلاقة مع رب العمل	28
106	العلاقة بين نوع القطاع وعدم وجود الرقابة	29
107	العلاقة بين السن وأشكال التحرش	30
108	العلاقة بين التبليغ وأسباب عدم التبليغ عن المضايقات التي تتعرض لها المرأة العاملة المنظمة	31

ملخص الدراسة:

تعد ظاهرة التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة المنظمة من الظواهر الاجتماعية الخطيرة والمنتشرة في كافة المجتمعات ولكنها تختلف من حيث الدوافع والأسباب المؤدية إليها، وذلك تبعاً لاختلاف محددات السلوك والمعايير والقيم السائدة في كل مجتمع.

وفي هذا السياق جاءت الدراسة الحالية كمحاولة للكشف عن الأسباب الكامنة وراء ظاهرة التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة المنظمة من خلال دراسة عينة من عاملات النظافة اللواتي تعرضن للتحرش الجنسي في مكان عملهن.

وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، بهدف وصف ظاهرة التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة المنظمة والتعرف على صور وأشكال التحرش الممارس ضدها، كما استعملنا تقنية الاستمارة من أجل جمع البيانات من المبحوثات.

ومن أهم النتائج المتوصل إليها:

- لتصور الرجل للمرأة العاملة المنظمة في القطاع الصحي علاقة في انتشار التحرش الجنسي.

- لتغير النسق القيمي للمرأة العاملة المنظمة بالقطاع الإستشفائي علاقة بتعرضها للتحرش الجنسي.

Résumé de l'étude :

Le phénomène de harcèlement sexuel contre les travailleuses nettoyeuses est un phénomène social grave et dispersé dans toutes les sociétés, mais différent en termes de motifs et des raisons qui y conduisent, et ainsi en fonction des différents déterminants des comportements, des normes et des valeurs qui prévalent dans chaque société.

Dans ce contexte, la présente étude était une tentative de découvrir les raisons derrière le harcèlement sexuel contre les travailleuses nettoyeuses à travers un échantillon des produits de nettoyage qui ont été victimes de harcèlement sexuel dans leur étude en milieu de travail.

Il a misé sur l'approche descriptive et analytique, afin de décrire le phénomène de harcèlement sexuel contre les travailleuses nettoyeuses et identifier les images et les formes de harcèlement contre eux, comme nous l'avons utilisé une technique la forme pour la collecte des données des répondants.

Parmi les résultats les plus importants conclus à :

- La perception des femmes par les hommes qui travaillent dans la relation de détergent du secteur de la santé dans la prévalence du harcèlement sexuel.
- Changer le système d'hospitalisation des femmes travaillant dans le secteur des détergents liés à leur exposition au harcèlement sexuel de la valeur de format.

فهرس المحتويات

الإهداء

الشكر والعرفان

قائمة الجداول

ملخص الدراسة

فهرس المحتويات

مقدمة..... أ

الباب الأول: الجانب النظري

الفصل الأول: البناء المنهجي للدراسة

1-1- تحديد الموضوع وإشكاليته..... 5

1-1-1- أسباب اختيار الموضوع..... 5

1-1-2- أهداف البحث..... 6

1-1-3- أهمية الدراسة..... 6

1-1-4- الإشكالية..... 7

1-1-5- الفرضيات..... 8

1-1-6- تحديد المفاهيم..... 8

1-2- المقاربة السوسولوجية والدراسات السابقة..... 12

1-2-1- المقاربات السوسولوجية..... 12

1-2-2- الدراسات السابقة..... 14

1-2-3- تقييم الدراسات السابقة..... 19

1-3- الأسس المنهجية للبحث..... 20

20	1-3-1- المناهج المتبعة.....
21	2-3-1- التقنيات المستعملة في الدراسة.....
27	3-3-1- العينة ومواصفاتها.....
27	4-3-1- مجالات الدراسة.....
33	5-3-1- صعوبات الدراسة.....

الفصل الثاني: صورة التحرش الجنسي ضد المرأة وآليات الحد منها.

تمهيد

35	1-2- أشكال التحرش الجنسي.....
36	2-2- دوافع التحرش الجنسي.....
38	3-2- التحرش الجنسي في مختلف التشريعات.....
40	4-2- التحرش الجنسي كجريمة.....
44	5-2- أهم الاتجاهات النظرية في تفسير التحرش الجنسي.....
46	6-2- الفئات المعرضة للتحرش الجنسي.....
47	7-2- أسباب التحرش الجنسي بالمرأة العاملة.....
51	8-2- أسباب تكتم المرأة على ظاهرة التحرش الجنسي.....
52	9-2- الآليات المتخذة للحد من ظاهرة التحرش الجنسي.....

خلاصة الفصل.

الفصل الثالث: العوامل المؤدية للتحرش الجنسي.

تمهيد:

55	1-3- القيم (تغير النسق القيم).....
55	1-1-3- خصائص القيم.....
56	2-1-3- مصادر القيم.....

- 58.....3-1-3- أهمية القيم ووظائفها.
- 61.....4-1-3- تصنيف القيم.
- 615-1-3- اكتساب وتعلم القيم.
- 62.....6-1-3- دور الإطار الحضاري في اكتساب القيم.
- 62.....7-1-3- أنماط الشخصية.
- 64.....8-1-3- أسباب تغير النسق القيمي.
- 70.....**2-3- صورة الرجل للمرأة العاملة**
- 70.....1-2-3- نشأة مفهوم عمل المرأة.
- 70.....2-2-3- دوافع خروج المرأة العاملة من المنظور الإسلامي.
- 73.....3-2-3- العمل وتأثيره على مكانة المرأة.
- 75.....4-2-3- لباس المرأة العاملة من المنظور الإسلامي.
- 76.....5-2-3- وضعية المرأة في مختلف المجتمعات.
- 80.....6-2-3- موقف الغرب من عمل المرأة.
- 82.....7-2-3- موقف العالم العربي من عمل المرأة.
- 83.....8-2-3- موقف المجتمع الجزائري من عمل المرأة.

خلاصة الفصل.

الفصل الرابع: عرض وتحليل نتائج الدراسة .

تمهيد

- 87.....1-4- عرض حالات الاستثمار.
- 87.....1-1-4- تحليل البيانات العامة للمبحوثين.
- 91.....2-1-4- تحليل البيانات الخاصة بالفرضية الأولى.
- 102.....3-1-4- تحليل البيانات الخاصة بالفرضية الثانية.
- 108.....2-4- الاستنتاج العام.
- 109.....1-2-4- عرض النتائج الجزئية.

111.....-2-2-4- النتائج العامة للدراسة

112.....خاتمة

114قائمة المراجع

قائمة الملاحق

مقدمة:

لقد أعطى الإسلام للمرأة مكانة سامية في الحياة فهي رمز للشرف والعرض والكرامة فقد وردت في العديد من النصوص الشرعية من آيات وأحاديث تحث على احترام كيان المرأة ووجودها المعنوي.

وفي حياتنا المعاصرة اليوم تزداد معاناة المرأة العاملة سواءً كانت فتاة أم متزوجة بسبب ظاهرة "التحرش الجنسي"، والتي تتلون مظاهره بين التحرش الشفهي من إطلاق النكات والتعليقات المشينة، والتلميحات الجسدية، والإلحاح في طلب اللقاء، وطرح أسئلة جنسية، ونظرات موحية إلى ذلك، ثم تتصاعد حتى تصل إلى اللمس، ونظرات موحية إلى ذلك، و يعد من ألوان إهانة المرأة وإذلالها ، وهو صورة من صور الأذى التي حذر الله تعالى من وقوعه على المرأة ، قال تعالى : { فَلَا يُؤْذَيْنَ } من آية 59 سورة الأحزاب.

ويعتبر ميدان العمل بيئة خصبة للتحرش طويلا ، حيث تمضي العاملة المنظفة وقتا طويلا نسبيا في التعامل مع الرجال في بيئة العمل مع الضعف النسبي للالتزام بالقيم الدينية لدى بعض الزملاء، لذا فإنه يتوقع زيادة معدل تعرض المرأة العاملة المنظفة للتحرش الجنسي أثناء العمل سواء من رؤسائها أو الزملاء.

ولقد تناولنا في دراستنا هذه بعض الأسباب والدوافع التي تكون التربة الخصبة الممهدة للتحرش الجنسي ضد المرأة المنظفة من غير إرادتها، كل هذا من أجل الحفاظ على منصبها، وبهذا أردنا أن نعالج بعض أسباب التحرش الجنسي التي أدت إلى تغيير الأنساق القيمية المتعارف عليها التي أصبحت معيارا يتخذ به في مجال العمل، وظهور قيم لا أخلاقية في ظل غياب الوازع الديني.

ولقد ارتأينا الالتزام ببعض الضوابط المعرفية لإعطاء الدراسة صبغتها المنهجية والموضوعية بهدف الوصول إلى أهم العوامل والأسباب التي تقف وراء لجوء الرجل للتحرش بالمرأة العاملة المنظفة مما انعكس سلبا على حياتها المهنية.

ولقد تعرضنا في دراستنا إلى بايين وإلى أربعة فصول:

الباب الأول: نجد فيه البناء المنهجي للدراسة، والذي تعتمد عليه جميع الدراسات، كما تضمن موضوع الدراسة، ثم أهمية الدراسة وأسباب اختيار

الموضوع، وأهداف الدراسة، فالإشكالية ثم تحديد أهم المفاهيم المتعلقة بالدراسة، أما المبحث الثاني المتعلق بالفصل الأول فتضمن المقاربات السوسولوجية، وذلك من خلال محاولة معرفة كيفية تفسيرها لموضوع الدراسة، وكذلك الدراسات السابقة التي أشارت إلى دراستنا وتتمثل في دراسات أجنبية وعربية وجزائرية، ثم قمنا بتقييم هذه الدراسات، أما المبحث الأخير من هذا الفصل فتضمن أهم المناهج والتقنيات المستعملة التي اعتمدنا، مجالات الدراسة، وكذلك تحديد عينة البحث و طرق اختيارها حول الموضوع، والإشارة في الأخير إلى بعض الصعوبات التي واجهت البحث.

أما الفصل الثاني فتطرقنا فيه إلى أشكال التحرش الجنسي، ودوافعه أسبابه التحرش الجنسي في مختلف التشريعات كذلك الفئات المعرضة للتحرش الجنسي الأسباب التي تدفع بالمرأة للتكتم على ظاهرة التحرش الجنسي وفي الأخير إلى بعض الآليات المتخذة للحد من ظاهر التحرش الجنسي.

أما الفصل الثالث فهو خاص بالعوامل المؤدية للتحرش الجنسي تناولنا في المبحث الأول القيم خصائصها مصادرها أهميتها تصنيفاتها أسباب تغيير النسق القيمي، أما المبحث الثاني فتناولنا فيه صورة الرجل للمرأة العاملة نشأت ومفهوم عمل المرأة دوافع خروج المرأة العاملة من المنظور الإسلامي كذلك العمل وتأثيره على مكانة المرأة ولباسها من منظور إسلامي... الخ.

أما الباب الثاني: وهو القسم الميداني للدراسة، ونجد فيه الفصل الرابع والذي تناولنا فيه عرض وتحليل نتائج الفرضيات لنصل في الأخير إلى النتائج العامة للدراسة، فالخاتمة.

الباب الأول الجانب النظري

الفصل الأول: البناء المنهجي للدراسة.

1-1- تحديد الموضوع وإشكاليته.

1-1-1- أسباب اختيار الموضوع.

1-1-2- أهداف البحث.

1-1-3- أهمية الدراسة.

1-1-4- الإشكالية.

1-1-5- الفرضيات.

1-1-6- تحديد المفاهيم.

1-2- المقاربة السوسيولوجية والدراسات السابقة.

1-2-1- المقاربات السوسيولوجية.

1-2-2- الدراسات السابقة.

1-2-3- تقييم الدراسات السابقة.

1-3- الأسس المنهجية للبحث.

1-3-1- المناهج المتبعة.

1-3-2- التقنيات المستعملة في الدراسة.

1-3-3- العينة ومواصفاتها.

1-3-4- مجالات الدراسة.

1-3-5- صعوبات الدراسة.

الفصل الأول: البناء المنهجي للدراسة

1-1- تحديد الموضوع وإشكاليته.

1-1-1- أسباب اختيار الموضوع:

إن اختيار مشكلة البحث ليست بعملية سهلة، لأنها تعتبر خطوة حاسمة وهامة في البحث السوسيولوجي، فالباحث مطالب بتغطية موضوعه تغطية شاملة وإبراز مهاراته في الكتابة والوصول إلى نتائج مدعمة بالحقائق والبيانات التي تضي على الدراسة روعة وجمالاً في الدقة والتعبير عن إحساس وشعور الباحث بموضوعية ورزانة علمية لامثيل لها، ولهذا يتعين على الباحث أن يعثر على موضوع شيق يتفق مع ميوله ورغباته، حتى يستطيع الوصول إلى دقة المعلومات التي تخدم بحثه العلمي .

ولعل من أهم الأسباب التي دفعتنا إلى تناول التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة كموضوع بحث وهي كالاتي:

1-1-1-1- أسباب ذاتية:

- اهتمامنا الشخصي بهذا الموضوع، ورغبتنا في معالجة بعض الالتباس المحيط به.
- كوننا مقبلين على عالم الشغل ارتأينا أن نختار هذه الظاهرة التي قد تمسنا مستقبلاً.
- معرفة الأسباب التي تدفع بالرجل لممارسة هذا السلوك تجاه المرأة.
- معرفة مدى تأثير هذا السلوك على نفسية المرأة.
- فضولنا لمعرفة ماهية التحرش الجنسي، ونظرة المجتمع إليه كظاهرة اجتماعية وكسلوك شاذ يتنافى مع المعاليم الدينية والأخلاقية.

1-1-1-2- أسباب موضوعية:

- الأرقام القياسية تحتم علينا دراسة هذه الظاهرة لمعرفة أسبابها ودوافعها.
- لأنه موضوع يدخل ضمن ميدان علم الاجتماع الجريمة والانحراف.
- محاولة إثراء المكتبة لمن يهتم بهذا الموضوع حتى يكون سندا ومرجعا لأعمال أخرى.

1-1-2- أهداف البحث:

لا يخلو أي بحث من غايات وأهداف سواء كانت علمية أو عملية، ولدراستنا أهداف نوجزها فيما يلي :

1-1-2-1- الأهداف العلمية:

- إجراء بحث ميداني، وتطبيق القواعد المنهجية وتعلم كفاياته وطرقه.
- محاولة الوصول إلى حقائق علمية التي من شأنها أن تخدم البحث العلمي.
- تزويد المكتبة بالدراسات الأكاديمية الميدانية.

1-1-2-2- الأهداف العملية:

- التعرف على أشكال التحرش الجنسي بالمرأة العاملة في المجتمع الجزائري.
- محاولة وصف وتحليل ظاهرة التحرش الجنسي التي تهدد أمن وسلامة المرأة.
- كشف الحجاب عن ظاهرة مسكوت عنها، خاصة في المجتمعات المحافظة كالجزائر.
- التعرف على نتائج التحرش الجنسي على المرأة العاملة الجزائرية.
- والتأثيرات النفسية ونتائجها على مردودها في العمل، وما مدى خطورته على مستقبلها المهني.
- نيل شهادة الماستر في سوسيولوجيا العنف والعلم الجنائي.

1-1-3- أهمية الدراسة:

- محاولة الكشف والتعرف على العوامل والأسباب التي تدفع هؤلاء الأشخاص لممارسة هذه الأفعال ضد النساء في مواقع العمل.
- خطورة التحرش الجنسي ضد المرأة وما يترتب عنها من آثار سلبية على المجتمع.
- جمع بيانات علمية حول التحرش الجنسي بالنساء العاملات.
- التأكد من صحة الفرضيات المطروحة وإثباتها من خلال البحث الإمبريقي للدراسة، هل هي خاضعة للصدق أو الكذب.

1-1-4- الإشكالية:

التحرش الجنسي جريمة منتشرة في كافة أنحاء العالم، ولكنها بدأت تتزايد وتظهر بحدة في كثير من مجتمعاتنا العربية، سواء في الشارع أو وسائل النقل العمومية وعلى وجه الخصوص في العمل ورغم تواجدها إلا أنها دقت ناقوس الخطر كونها ظاهرة اجتماعية في غاية السلبية تفقد بسببها آلاف النساء عملهن جراء هذا التحرش.

وتعتبر صحيفة واشنطن بوست أن مصر من أسوأ دول العالم في نسب التحرش بالنساء، وتحتل المرتبة الثانية بعد أفغانستان وتقول دراسة تابعة للمركز المصري لحقوق المرأة عن التحرش الجنسي أن **83%** من النساء المصريات يتعرضن لشكل من أشكال التحرش **64,1%** منهن يتعرضن للتحرش بصفة يومية، **33,9%** يتعرضن للتحرش أكثر من مرة وليس بصفة دائمة.

أما في الجزائر فقد أصبح التحرش الجنسي واحد من كوابيس المرأة الجزائرية العاملة، يطارد يومياتها بشكل مؤذي، ورغم القانون الذي يجرمه لردع المتحرشين بها وحمائتها من هذا الاعتداء الممارس في الظل بعيدا عن الأنظار، وما زاد من تفاقم هذه الظاهرة هو التصور الخاطيء للرجل عن المرأة العاملة بشكل عام والمرأة العاملة المنظمة بشكل خاص، حيث أضحت كثير من عاملات النظافة في القطاع الإستشفائي يعانون في صمت مطبق خوفا من الفضيحة في مجتمع لا يرحم، وكذلك من أجل تأمين لقمة العيش عوض مد اليد للغير.

كما أن تغير النسق القيمي السائد في المجتمع قد ساعد باختلاف دور المرأة في المجتمع، حيث بخروجها للعمل احتلت في كثير من الحالات مكان الرجل، كذلك تخالط الرجال في مكان عملها وقد تخلو بهم، حيث يؤدي ذلك إلى أضرار على سمعتها وأخلاقها، مما يدفع بالرجال إلى ممارسة التحرش الجنسي ضدها وهذا راجع أيضا لعدم حشمتها وطريقة لباسها وتبرجها وحتى طريقة كلامها وتعاملها مع الطرف الآخر.

فظاهرة التحرش الجنسي ضد المرأة أخذت في الآونة الأخيرة انتشارا واسعا على مستوى العمل، وبصفة خاصة في القطاع الإستشفائي لخميس مليانة والتي تعد مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي حيث تحتوي المؤسسة على طاقة بشرية حالية تقدر ب **591** موظف كالتالي، ومنهم **100** أعوان متعاقدين الذين أخذت منهم عينتنا فالتحرش أدى إلى تعرقل الإنتاج لدى العاملة المنظمة وفشلها وتراجعها وتخليها عن منصبها، خوفا من الجنس الآخر ومن المنطلقات السابقة يكون التساؤل الأساسي للدراسة كمايلي:

ماهي صور وأشكال التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة المنظمة في القطاع
الإستشفائي؟

بالإضافة إلى التساؤلات الجزئية:

* هل لتصور الرجل للمرأة العاملة المنظمة في القطاع الإستشفائي علاقة في انتشار
التحرش الجنسي؟

* هل لتغير النسق القيمي للمرأة العاملة المنظمة بالقطاع الإستشفائي علاقة بتعرضها
للتحرش الجنسي؟

1-1-5- الفرضيات:

* لتصور الرجل للمرأة العاملة المنظمة في قطاع الصحة علاقة في انتشار التحرش
الجنسي.

* لتغير النسق القيمي للمرأة العاملة المنظمة بالقطاع الإستشفائي علاقة بتعرضها للتحرش
الجنسي.

1-1-6- تحديد مفاهيم المصطلحات المستخدمة في الدراسة:

يعتبر تحديد المفاهيم والمصطلحات في العلوم الاجتماعية عموما وعلم الاجتماع
خصوصا، خطوة هامة من خطوات البحث العلمي، وهي عملية تكتسي أهمية بالغة في أي
بحث اجتماعي، لها شروط خاصة وأن الاستغناء عنها يعتبر تقصيرا منهجيا.

1-1-6-1- التحرش الجنسي:

لغة: التحرش الجنسي كلمة مركبة من كلمتين الأولى: تحرش والثانية جنس ولذا لا بد من
أن نعرف كلا منهما على حدى.

-التحرش: يرجع الأصل اللغوي لمفهوم التحرش إلى الفعل "حرش" ويعني "الخدش"،
والتحرش بالشئ معناه التعرض له بغرض تهيجه.¹

- الجنس: هو كل ضرب من الشئ ومن الناس، ويقال هذا يجانس هذا أي يشاكله.²

اصطلاحا: هو سلوك عدواني ذو طبيعة جنسية يرتبط بالخوف الذي يستمد أساسه من

¹ معجم الوجيز: مجمع اللغة العربية، القاهرة، 1999، ص145

² صالح العلي الصالح، أمينة الشيخ سليمان الأحمد: المعجم الصافي في اللغة العربية، الرياض، 1401هـ، ص103.

استغلال النفوذ وعلاقته بالسلطة والإحساس بالعجز أمام سلطة المتحرش.¹

ويرى " محمد علي قطب " بأن التحرش الجنسي هو تعدي حدود العلاقة بين الأقوى والأضعف أو بين العاملة ورب العمل.²

كما يعرفه " فيزا جيرالد Fitzgerald " بقوله: " يمثل طريقة يحافظ ويؤكد بها الرجال على سيادتهم وسيطرتهم، ومن هنا فإن معظم أفعال التحرش فيها القليل من الغيرة في الأمور الجنسية وفيها الكثير من الرغبة في إهانة وتحقير النساء والسخرية منهن.³

التعريف الإجرائي: هو كل سلوك جنسي غير مرغوب فيه يتخذ الشكل الشفهي أو الجسدي ويحدث بشكل مباشر أو غير مباشر من أشخاص غرباء في مكان العمل أو محيط العمل.

1-1-6-2- العمل:

لغة: من عمل يعمل عملا، فهو عامل، والعمالة: أجر ما عمل والعملة: القوم يعملون بأيديهم ضروبا من العمل، حفرا أو طيا أو غيره.⁴

اصطلاحا: هو عملية إنتاجية، يتم فيها تحويل الفرد والمجتمع، والطبيعة في العمل يحقق للإنسان وجوده وإنسانيته، والعمل هو النشاط الذي يتوقف عليه بناء شخصية الإنسان.⁵

التعريف الإجرائي: هو جهد أو عمل شخص أو مجموعة مقابل نتائج نافعة كالعمل اليدوي أو الفكري.

1-1-6-3- المرأة العاملة:

لغة: مشتقة من الفعل " مرأ" ومصدرها " المرءة " وتعني كمال الرجولة أو الإنسانية، ومن هنا كان " المرء " هو الإنسان والمرأة هي مؤنث الإنسان.⁶

اصطلاحا: هي المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مادي مقابل عملها وهي

¹ نبيل صقر: الوسيط في جرائم الأشخاص، دار الهدى، الجزائر، 2009، ص 326.

² محمد علي قطب: التحرش الجنسي أبعاد الظاهرة، آليات المواجهة دراسة مقارنة بين القوانين الوضعية والشريعة الإسلامية، إيتراك للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2008، ص 62.

³ ماري قرانس: تنكيل المعنويات، ترجمة فاديا لانقالي، دار العلم الثالث، القاهرة، 2001، ص 95، 96.

⁴ Larousse, Dictionnaire de Français, Onega intrnational sarl, alger, 2002, p431.

⁵ عبد الفتاح مراد: موسوعة البحث العلمي وإعداد الرسائل والأبحاث والمؤلفات، الإسكندرية، 1997، ص 662.

⁶ عبد الله الغدامي: المرأة واللغة، المركز الثقافي العربي، الدار البيضاء - بيروت، 2008، ص 16

التي تقوم بدورين أساسيين في الحياة، دور ربة بيت، ودور موظفة.¹

التعريف الإجرائي: هي المرأة التي تعمل خارج البيت وتبتعد عن أسرتها لمدة زمنية، قصد الحصول على أجر شهري يعيلها ويثبت مكانتها الاجتماعية.

1-1-6-4- النسق القيمي:

- النسق:

لغة: ما جاء على نظام واحد من كل شيء.²

وللنسق أيضا جذره اللغوي ومصدره في اللغات الأخرى حيث أن كلمة نسق في اللغات الأوروبية مصدرها كلمتان يونانيتان هما "sym- stema" أي وضع أشياء بعضها مع بعض في شكل منظم منسق.³

اصطلاحا: يعرفه "ولمان" بأنه مجموعة من العناصر لها نظام وتدخل في علاقات مع بعضها البعض لكي تؤدي وظيفة معينة بالنسبة للفرد.⁴

أما بنسبة " للوزان " يعرف النسق بأنه مجموعة من الأشياء أو الوقائع المترابطة فيما بينها بالتفاعل أو الاعتماد المتبادل.⁵

والنسق هو مجموعة من العلاقات والتفاعلات الاجتماعية المألوفة بين أفراد المجتمع الذين يرتبطون بصلات متبادلة ضمن إطار حضاري معين، ويتكون النسق من مجموعة النظم الاجتماعية المتكاملة والمترابطة والمتسقة.⁶

- القيم:

لغة: هي جمع لكلمة قيمة وهي مشتقة من الفعل الثلاثي قوم ، وهو يأتي على معان متعددة فالقيمة بالكسر واحدة، القيم وهو ثمن الشيء بالتقويم وأصله الواو

لأنه يقوم مقام الشيء ويقال ماله قيمة إذا لم يدم على الشيء ولم يثبت.⁷

¹ عبد الفتاح كامليا إبراهيم: سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، 1972، ص 13.

² صالح العلي الصالح، أمينة الشيخ سليمان الأحمد، مرجع سابق، ص 663.

³ عبد اللطيف محمد خليفة: ارتقاء القيم، سلسلة علم المعرفة، الكويت، 1992، ص 35.

⁴ سعد جلال: علم النفس الاجتماعي الاتجاهات التطبيقية المعاصرة، منشأة المعارف الإسكندرية، مصر، 1984، ص 98.

⁵ سعد جلال، مرجع سابق، ص 98.

⁶ نفس المرجع، ص 99.

⁷ مساعد بن عبد الله المحيا: القيم في المسلسلات التلفازية، دار العاصمة للنشر والتوزيع، الرياض، 1994، ص 23.

وورد في " المعجم الفلسفي "، القيم من جمع قيمة، والقيمة في اللغة الفرنسية "valeur" وفي اللغة الإنجليزية "value Worth" وفي اللاتينية "valor" وقيمة الشيء في اللغة قدره، وقيمة المتاع ثمنه، يقال: قيمة المرء ما يحسنه.¹

اصطلاحاً: القيمة هي تصور واضح أو مضمرة يميز الفرد أو الجماعة ويحدد ما هو مرغوب فيه بحيث يسمح لها بالاختيار من بين الأساليب المتغيرة للسلوك والوسائل والأهداف الخاصة بالفعل.²

- تعريف النسق القيمي:

النسق القيمي يقال في الفرنسية "Système de valeurs" وفي الإنجليزية "Value system" ويسمى "دور كيم" نسق القيم باسم "الشعور الجماعي" أو "الشعور الجمعي".³

ويعرفه "محمد عاطف غيث": نسق القيم هو مجموعة من الأفكار العلمية أو من واقع السلوك، كما أنه عملية التقويم التي عن طريقها يمكننا الوصول إلى هذه الأفكار العلمية.⁴

التعريف الإجرائي للنسق القيمي:

هو نموذج منظم للقيم في مجتمع ما أو جماعة ما، وتتميز القيم الفردية فيه بالارتباط المتبادل الذي يجعلها تدعم بعضها البعض وتكون كلا متكاملًا، وهو المعايير والمبادئ التي يتمسك بها المجتمع أو أغلب أعضائه سواء صراحة أو ضمناً.

1-1-6-5- اختلاط المرأة بالرجل:

- **الاختلاط لغة:** يقال خلط الشيء بالشيء يخلطه خلطاً، وخلطه فاختلط: مزجه واختلطاً، وخلط الشيء مخالطة وخلطاً: مازجه، وخلط القوم خلطاً، وخلطهم: داخلهم.

والخلط: المختلط بالناس المتحجب، يكون للذي يتملقهم، ويتحجب إليهم، ويكون للذي يلقي نساءه ومتاعه بين الناس.⁵

- **اصطلاحاً:** اجتماع الرجال بالنساء في التعليم، والعمل، والمؤتمرات، والندوات، والاجتماعات العامة، والخاصة، وغيرها.⁶

- **التعريف الإجرائي:** هو التقاء المرأة بالرجل في أماكن عدة، منها العمل وهو مشاركة المرأة الرجل في مجالات عديدة ومتشابهة، واحتكاكها الدائم معه.

¹ جميل صليبا: **المعجم الفلسفي**، الكتاب اللبناني، ج2، بيروت، 1982، ص212.

² سعادات محمود: **القيم الاجتماعية لدى طلاب المرحلة الثانوية**، رسالة دكتوراه، جامعة عين الشمس، مصر، ص8.

³ شاكر مصطفى سليم: **قاموس الانثروبولوجيا**، جامعة الكويت، الكويت، 1981، ص903.

⁴ محمد عاطف غيث: **قاموس علم الاجتماع**، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1989، ص504.

⁵ ابن منظور: **لسان العرب**، دار صادر، ج9، بيروت، 1388هـ/1968م، ص295.

⁶ سعيد بن علي بن وهف القحطاني: **الاختلاط بين الرجال والنساء**، الكويت، 1432هـ، ص6.

2-1- المقاربة السوسيولوجية والدراسات السابقة:

1-2-1- المقاربات السوسيولوجية:

تعتبر المقاربات السوسيولوجية نقطة هامة في أي دراسة، فهي مرحلة ضرورية لا يمكن الاستغناء عنها حيث تساعد الباحث على تنظيم الوقائع، وبناء الفرضيات والوصول إلى النتائج.

وقد حاولنا في دراستنا هذه، الاعتماد على النظريات التي لها علاقة بموضوع بحثنا والتي تخدمه أكثر والمتمثلة في:

1-1-2-1- نظرية الوصم الاجتماعي social stigma:

قبل التعرض لهذه النظرية نشير إلى أن لها العديد من الأسماء، فتارة تسمى بنظرية الوصم عند بعض المؤلفين، وتارة نجد أن البعض الآخر يسميها بنظرية رد الفعل الاجتماعي مثل ما فعله على سبيل المثال العالم "Lemert" كما أن البعض الآخر يسميها بنظرية العنونة، وتعد نظرية الوصم الاجتماعي من النظريات الأكثر جرأة حيث أثارت اهتماما بالغا في أوساط المنشغلين بعلم الاجتماع، والمهتمين بدراسة السلوك الإجرامي والانحرافي، وهي من النظريات التي ظهرت في ستينات القرن الماضي.¹

تحاول النظرية كشف العلاقة بين وصم الفرد بصفات أو سمات أو تهم معينة تحول بينه وبين تقبل المجتمع له، كما تقوم هذه النظرية على أساس إيضاح قضيتين هما: أنه قد تتكون هوة بين حكم بعض الأفراد على سلوكيات معينة وحكم الجماعة التي ينتمون إليها، ففي الوقت الذي يبيح الأفراد لأنفسهم إبداء تلك السلوكيات نجد الجماعة تجرمها وتحكم على فاعلها بكونه خارجا عن قواعد الإجماع بالمجتمع، وهذه هي الوصمة الاجتماعية، أما القضية الثانية والجوهرية في هذه النظرية فتتمثل في الأبعاد العكسية أو السلبية لقوة الضبط الاجتماعي على الأفراد والتي قد تدفعهم للإجرام بعد فقدانهم ما كانوا يسعون إلى بلوغه وهو الصيت الحسن وشهادة الأخلاق الاجتماعية.²

كما أن المرأة العاملة تعاني من الوصمة الاجتماعية، خاصة المرأة العاملة المنظفة في القطاع الإستشفائي، كونها موصومة في المجتمع الذكوري دون إرادتها ورغما عنها وتعود مظاهر الوصم الاجتماعي إلى النظرة الدونية للمرأة المنظفة في القطاع الصحي وتصور الرجل لها داخل المجتمع، والتعامل معها بوصفها مشكلة دائمة، واتهامها ضمنيا أو

¹ جمال معتوق: مدخل إلى علم الاجتماع الجنائي، أهم النظريات المفسرة للجريمة والانحراف، دار بن مرابط للنشر والطباعة، الجزائر، 2008، ص259.

² نفس المرجع، ص261.

بالتصريح بأنها أساس الفساد الأخلاقي المنتشر في المجتمع، ما يعني أن الوصمة الاجتماعية هي قوة قهر معنوي ومادي تمارسها الجماعة المحلية على بعض أفرادها، دون أن يرتبط الأمر في كثير من الأحيان بانحراف أو انتهاك الفرد لقيم ومعايير وموروثات الجماعة، بل على العكس يكون الفرد الضحية لهذه الموروثات البالية.

1-2-1-2-النظرية النسقية:

تقوم النظرية النسقية على فكرة التوترات النسقية التي تنتج من خلل يصيب النسق في بنائه، أو عن مظاهر إنحرافية صادرة عن فاعلين داخله ويشكل جانبان الخلل البنائي، والانحراف الانفرادي أو الجماعي وذلك كون القطاع الإستشفائي يمثل بناءا وظيفيا في تقديم الرعاية والتوعية والتوجيه سعيا لرفع المستوى الصحي للأفراد، وتوفير احتياجات خاصة والمعاينة الطبية فهناك صورتين للخلل الوظيفي في بنية النسق فالأصل في المجتمع بوصفه نسقا أن يكون على درجة من التوازن الدينامي، التي تحقق له القدرة الدائمة على تغلب على ما يتعرض له من التوترات، فالتوترات النسقية تبدو وكأنها شيء عارض في حياة النسق الإجتماعي وفي ضوء ذلك يعد سلوك التحرش انحرافا عن التيار الرئيسي للامتثال والتوافق وخاصة إذا كان المتحرش من داخل النسق¹ والمتحرش بها أي المرأة العاملة المنظمة هي فاعلة في بنية هذا النسق وهنا يتبين لها الخلل النسقي من خلال المتحرش، ولذلك نجد " يفسر الإنحراف بأنه ميل دافعي لدى الفاعل لأن يسلك **Parsons** بارسونز خلافا ما تقرره واحدة أو أكثر من الأنماط المعيارية المؤسسية، أو أنه سلوك يميل إلى أحداث شرح في العمليات التفاعلية، ويتشكل السلوك المنحرف في صور عديدة تدرج عند "بارسونز" في أربعة أنماط تبدأ بالتقبل القهري وهنا يتبين لنا تقبل المرأة العاملة المنظمة للتحرش من قبل العامل ذو سلطة عليها في المجال المهني، أو الانسحاب أو التدرج عند "ميرتون" في خمسة مستويات للتكيف " الأثومي" وهي المجالات والتجديد والطقوسية والانسحاب والتمرد أكثرها إثارة التحرش.²

فالتحرف ينتج عنه عنفا جماعيا أي تمرد المتحرش عن قوانين المؤسسة فبذلك يمس البناء الوظيفي، للقطاع الإستشفائي، أما التجديد الانسحاب فينتجان العاملين من تأدية وظائفهم على أكمل وجه، وهذا بدوره يحدث خلافا في البناء الكلي للنظام الصحي، والمرأة العاملة المنظمة تتميز بتوترات من خلال نوع اللباس وتأثير وسائل الإعلام عليها، وعدم وجود الرقابة لذلك فإن التحرش يعد بمثابة انحراف عن الوسط العملي(القطاع الإستشفائي).

¹ أمل سالم العواددة: العنف ضد المرأة العاملة في القطاع الصحي، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، 2009، ص92.

² نفس المرجع، ص92.

2-1-1-3- نظرية المخالطة الفارقة "لإدوين سذرلاند":

تعد نظرية المخالطة الفارقة إحدى النظريات السوسولوجية التي تستخدم في تفسير الجريمة، وقد ازدهرت هذه النظرية على يد "إدوين سذرلاند" في عقد الثلاثينات، الذي اهتم خصوصا بدراسة رجال الأعمال وأشتهر عالميا من خلال دراسته الرائعة عن اللص المحترف .

ينطلق " سذرلاند " في نظرية الاختلاط التفاضلي من عدد من الفرضيات التي ترى أن السلوك الإجرامي لدى الفرد سلوك مكتسب يتم عن طريق التعلم بمعنى أن الفرد لا يصبح مجرما بدون خبرة إجرامية سابقة وتدريب كاف على السلوك الإجرامي، وأن عملية تعلم السلوك المنحرف تتم ضمن إطار علاقات دولية ذات طابع شخصي صميم، كما أن انتقال السلوك المنحرف يحدث حينما يتعرض الفرد لقوتين متعارضتين من الجاذبية الأولى ضرورة احترام الأنظمة والقانون، والأخرى تجذبه لعدم احترامها وخرقها، فإذا تعرض الفرد للاختلاط بالمجرمين أصبح فريسة سهلة لتعلم الأنماط الإجرامية، ومن ثم ارتكاب الجريمة.¹

كما أن الأشخاص، ضحايا الجريمة (الذين يقع عليهم الفعل الإجرامي) هم في أنفسهم في الغالب من يوفر الفرصة المناسبة لذلك، فمن خلال نوعية اللباس الجذاب والمثير وطريقة التبرج الفاضحة لعاملات النظافة في المستشفى جعلهن هن السبب في تعرضهن للتحرش الجنسي، كذلك اقتحام المرأة العاملة أماكن خاصة بالرجال أي بمعنى تطفل النساء على بعض خصائصهم هو الذي دفع بهم إلى انتهاج هذا السلوك ضدهم بحيث تصبح المرأة المنظفة لقمة في فم الجاني وهذا من حيث عدم قدرتها على مواجهته والوقوف في وجهه.

2-2- الدراسات السابقة:

1-2-2-1- الدراسات الأجنبية:

1-1-2-2-1- الدراسة الأولى: دراسة "الآن جيريكو Alan Grieco"

قامت "الآن جيريكو" بعمل دراسة حول التحرش الجنسي في مهنة التمريض، وقد أكدت الدراسة على تعرض الممرضات للتحرش الجنسي من قبل مديريهم والعاملين حيث أشارت أن 82% من العينة على تعرضهن بالفعل للتحرش الجنسي، كما كشفت الدراسة عن أن النساء ممن تعرضن للتحرش أصغر سنا ممن لم يتعرضن لذلك.²

¹ جمال معتوق، مرجع سابق، 281، 282.

² رشا محمد حسن: غيوم في سماء مصر التحرش الجنسي من المعاكسات الكلامية حتى الإغتصاب دراسة سوسولوجية المركز المصري لحقوق المرأة، 2008، ص38.

1-1-2-2-1- الدراسة الثانية: "دراسة الأكاديمية الصينية للعلوم الاجتماعية"

قام بعض الباحثين من الأكاديمية الصينية للعلوم الاجتماعية بدراسة على عينة عشوائية من النساء لمعرفة المضايقات الجنسية التي تعرضن لها من جانب زملائهن الرجال، أن 48% منهن تعرضن لكلام ونكات، وشتائم جنسية، وقال 13% أنهن تلقين عروضاً للمعاشرة الجنسية مقابل مصالح حقيقية، بينما تعرض 26% منهن للمس والعناق والتقبيل في أماكن العمل، وهناك عدد قليل من النساء يتعرضن للتحرش في الأماكن العامة.

وفي الدراسة نفسها كانت نتيجة التحليل لـ 40 شكوى من التحرش والتي تلقتها عبر الخط الساخن للمرأة وجد أن:

- جميع مرتكبي التحرش الجنسي من الرجال 90% منهم في سن الثلاثين ومعظمهم متزوجون، 67% يشغلون مناصب قيادية.¹

- أعمار 77% من اللاتي تعرضن للتحرش من 22 إلى 25 سنة، ومعظمهن يشغلن مناصب مكتبية أو يعملن فنيات.

- معظم حالات التحرش وقعت في مواقع العمل، بينما القليل منها في أماكن عامة أو البيت.

- 25% من تصرفات التحرش عبارة عن للمس والاحتكاك عن عمد، النكتة الجنسية الإغواء بالكلام، ثم طلب الاتصال الجنسي بشكل غير مباشر.²

1-2-2-2-1- الدراسات العربية:

1-2-2-2-1- الدراسة الأولى: دراسة "رقية ألياري" بعنوان "التحرش الجنسي في المغرب".

اهتمت الدراسة بالشق الاجتماعي والقانوني للتحرش فقد تناولت في الشق الاجتماعي وصف وتحليل سلوكيات المتحرش والمتحرش بها، وردود فعلهما، إضافة إلى تحليل مختلف التغيرات التي تحدد هذه السلوكيات، كما حاولت تحديد مفهوم التحرش الجنسي في أماكن العمل في معناه العام وتحديد تأثيره على حياة المرأة الضحية، وقد تم تطبيق الدراسة على كل من النساء العاملات في القطاع الرسمي وبعض الرجال المسؤولين في المقاولات وبعض البرلمانيين وأيضاً مع طبيب نفسي.³

¹ سحر صلاح: التحرش الجنسي في مجال العمل، ورقة بحثية، المركز المصري لحقوق المرأة، ص 6.

² نفس المرجع، ص 6.

³ رشا محمد حسن، مرجع سابق، ص 38.

وتشير الدراسة إلى شيء ملفت للنظر هو أن بعض النساء قد يدركن أن سلوكيات واضحة مثل لمس جزء من جسمها لا يعد تحرشا(24% قررن ذلك) أو لمس يدها (22% قلن بأن ذلك ليس سلوكا تحرشيا)، أو حتى محاولة تقبيلها (27% ذكرن ذلك)، وهو ما يعني ارتفاع سقف ما يعتبر تحرشا في أذهانهن ليقصر فقط على الممارسة الجنسية الكاملة، وهو ما قد يجعلهن أكثر تسامحا وتحملا لما عدا ذلك من سلوكيات قد تعتبر تحرشية من وجهة نظر أخريات.¹

وقد أرجعت الدراسة سبب التحرش الجنسي بالمرأة في العمل إلى زيادة أعداد النساء العاملات حيث أنهن يمضين وقتا طويلا في التعامل مع الرجال داخل بيئة العمل، بالإضافة إلى الضعف النسبي للالتزام بالقيم الدينية لدى بعض الزملاء فضلا عن زيادة معدل الاستثارة الجنسية نتيجة لما تذيعه وسائل الإعلام المرئية من مشاهد جنسية مثيرة، لذا توقعت الدراسة زيادة معدل تعرض المرأة العاملة للتحرش الجنسي أثناء العمل سواء من رؤسائها، أو من زملائها، أو حتى من بعض أفراد الجمهور المتعامل معها.

وأوضحت الدراسة أن نسبة كبيرة تقترب من نصف أفراد العينة 42% يعرفن زميلات تعرضن للتحرش الجنسي، واتضح أن المتحرش زميل في الكثير من الحالات، وليس رئيسا كما توقع البعض، أما عن صفات المتحرش فقد اتفقت معظم نساء العينة أن معظمهم من المتزوجين وخبرتهم في العمل كبيرة ولهم سوابق تحرشية سابقة.

أيضا بعضهم يكون مضهره جذاب، ومتحدث لبق، خفيف الدم يمزح مع زميلاته، اجتماعي، قوي الشخصية، غير متدين، كما أنه يمتلك شخصية قوية ومسيطرة عادة يمارس من خلال تصرفاته سطوة وبالذات على الشخصيات الخجولة من زميلاته الجدد، ولا يتحرش بهن مباشرة بل من خلال تمهيدات ومقدمات متعددة.

وتوصلت الدراسة إلى أن رد فعل تجاه المتحرش بها في العمل يتسم بالسلبية عادة والذي يتراوح بين التجنب أو الابتعاد أو السكوت، في حين يلجأ القليل من النساء العاملات للأساليب الإيجابية كالشكوى أو المواجهة الحاسمة.²

¹ سحر صلاح، مرجع سابق، ص 9، 10.
² نفس المرجع، ص 11.

1-2-2-3- الدراسات الجزائرية:

1-3-2-2-1- الدراسة الأولى:

أجريت الدراسة سنة 2014 بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة مولود معمري تيزي وزو تحت عنوان " تأثير التحرش الجنسي على الاستقرار المهني للمرأة العاملة " لحاج علي حكيمة.

هدفت الدراسة إلى فحص الفروق في التحرش الجنسي (سلوكيات المتحرش) والاستقرار المهني وفقا لمتغيرات السن والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة لدى عينة من العاملات بالقطاع الصحي بولاية تيزي وزو وبومرداس.¹

وقد تم استخدام في الدراسة استبيان التحرش الجنسي ومقياس الاستقرار المهني لتقدير درجات استجابات أفراد العينة حول التحرش الجنسي ومحاوره والاستقرار المهني.

وقد بلغ حجم عينة الدراسة مائة عاملة (100) بإحدى المؤسسات الاستشفائية بالقطاع الصحي لولاية تيزي وزو وبومرداس.

وقد توصلت الدراسة إلى أن النساء الأكثر عرضة للتحرش الجنسي هي الفئة العمرية التي تتراوح بين 30 وأقل من 35 سنة، كما أكدت أيضا نتائج الدراسة، أن 62,1% من عينة الدراسة أكد أن جميع النساء عرضة لأفعال التحرش الجنسي دون استثناء سواء عازبة أو متزوجة أو مطلقة.

1-2-3-2-2-1- الدراسة الثانية:

أجريت هذه الدراسة سنة 2012 بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية "بجامعة الجزائر 2" تحت عنوان " التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة " "لزرغد فيروز".

انطلقت الدراسة من التساؤلات التالية:

ما هو نوع العنف الأكثر ممارسة على المرأة في مكان عملها؟ من هي الفئة الأكثر عرضة لهذا النوع؟ هل هناك علاقة بين العلاقات المهنية القائمة في مراكز العمل وارتفاع ظاهرة التحرش الجنسي؟ هل للتحويلات المهنية دخل أو تأثير في هذه الظاهرة؟²

وتطرقت إلى الفرضيات التالية:

¹ حاج علي حكيمة: تأثير التحرش الجنسي على الاستقرار المهني للمرأة العاملة، رسالة ماجستير في علم النفس الاجتماعي، دراسة بولاية تيزي وزو وبومرداس، 2014، 215.

² لزرغد فيروز: التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة، رسالة ماجستير في علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة الجزائر 2، 2012، ص 204.

- أغلبية أشكال العنف الممارس ضد المرأة في العمل تبدأ بتلميحات لفظية من طرف مشرفين عليها.

- إن العلاقة المهنية المباشرة مع الجنس الآخر تحدد مدى ارتفاع ظاهرة التحرش الجنسي في العمل.

- تتصاعد ظاهرة التحرش الجنسي بالمرأة في العمل كلما كانت في فترة تحولات مهنية كالترقية وتجديد عقد العمل.

لقد تم استخدام تقنية المقابلة على 25 من النساء العاملات في مختلف القطاعات بالجزائر العاصمة والتي تراوحت أعمارهم بين 20 إلى 49 سنة.¹

ومن النتائج التي المتوصل إليها:

التحرش الجنسي يأتي دوما من مسؤول يتمتع بسلطة محددة يملئها عليه منصبه فيتم استغلالها لأغراض دنيئة، كما أن الإستراتيجيات المتخذة من قبل نساء ضحايا التحرش الجنسي في العمل ليست فعالة، وتميل إلى الهروب والصمت وهذا ما يزيد في حدة الظاهرة.²

أكثر فئة عرضة للتحرش الجنسي هي الفئة الشابة التي تتراوح أعمارها بين 20 إلى 29 سنة وأغليتهم عازبات.

إن المكان الأمثل لوقوع التحرش الجنسي بالعمل، هو مكتب العمل أين يتم استغلال هذا المكان.

1-2-3- تقييم الدراسات السابقة:

من خلال عرضنا لأهم الدراسات السابقة التي تناولها الباحثون يتبين أنها قد قامت بتفسير حجم ظاهرة التحرش الجنسي بأبعادها المختلفة، على اعتبار أن لكل دراسة من هذه الدراسات قد قدمت تفسيراً واضحاً لظاهرتنا " ظاهرة التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة " وهذا ما أكدته في النقاط التالية:

كلا من الدراستين الأجنبيةتين دراسة الآن "جيريكو ودراسة الأكاديمية الصينية للعلوم الاجتماعية" كانت لهم أهمية بالغة في دراسة التحرش الجنسي ضد المرأة، وقد كشفت الدراستين على أن أغلب العاملات يتعرضن للتحرش من قبل رب العمل، كما أكدن

¹ لزغد فيروز، مرجع سابق، ص 204.

² نفس المرجع، ص 205.

أن العاملات الأكثر عرضة للتحرش هن الأصغر سنا وأن أغلب تصرفات التحرش عبارة عن ملامسات عن عمد وإغواء بالكلام.

أما في حديثنا عن الدراستين العربيتين دراسة فقد اهتموا بالجانب الاجتماعي في كونها تطرقت إلى وصف وتحليل سلوكيات المتحرش والمتحرش بها والشكل الأكثر تداولاً للتحرش في دراسة "رقية الخياري"

وقد توصلت الدراستين إلى أن سبب التحرش الجنسي يرجع إلى كثرة النساء العاملات في قطاع العمل حيث أنهن يمضين وقتاً طويلاً مع الرجال داخل العمل دون المبالاة لأي أعراض تصدر عنهم.

أما الدراسات الجزائرية فقد أكدت أن جميع النساء عرضة لأفعال التحرش الجنسي دون استثناء سواء عازبة أو متزوجة أو مطلقة وهذا ما أكدته دراسة "حاج علي حكيمة".

كما أشارت الدراسة الثانية "اللزغد فيروز" أن التحرش الجنسي يأتي دوماً من مسؤول يتمتع بسلطة محددة يملئها عليه منصبه، ويتم استغلالها لأغراض دنيئة، كما أشارت إلى أن المكان الأمثل لوقوع التحرش الجنسي بالعمل، هو مكتب العمل أين يتم استغلال هذا المكان.

وعليه يمكن أن نبين الدراسات الحالية من الدراسات البحوث السابقة من مايلى:

اتفقت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة من حيث انتشار التحرش الجنسي في أوساط العمل واختلفت مع بعضها.

إن الدراسة الحالية قد استفادت من هذه الدراسات من الناحية النظرية والمنهجية، حيث أمدت الدراسة الحالية بإطار نظري يتمثل في التراث المعرفي الخاص بالتحرش الجنسي، وأهم المداخل النظرية التي حاولت تقديم تفسيرات منطقية ومبررات اجتماعية واقعية لهذه الظاهرة، كما ساهمت في تقديم إطار منهجي للدراسة خاصة في الجانب التطبيقي.

لذلك نستطيع القول أن هذه الدراسات قد ساعدتنا في بناء موضوعنا، واستطاعت أن تخدمه من حيث تأكيدها على أساليب التحرش الجنسي التي تتعرض لها المرأة من الرجل

3-1- الأسس المنهجية للبحث:

1-3-1- المنهج المتبعة:

المنهج العلمي هو أسلوب للتفكير والعمل يعتمد على الباحث لتنظيم أفكاره وتحليلها وعرضها وبالتالي الوصول إلى نتائج وحقائق معقولة حول الظاهرة موضوع الدراسة.

ولقد اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي التحليلي، وهذا من أجل خدمة أغراض البحث، وهي معرفة الأسباب والدوافع الحقيقية التي تكمن وراء التحرش الجنسي الذي يمارسه الرجل تجاه المرأة ومعرفة أشكاله.

1-1-3-1- المنهج الوصفي التحليلي:

هو أسلوب من أساليب التحليل المرتكز على معلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة وموضوع محدد من خلال فترة أو فترات زمنية معلومة وذلك من أجل الحصول على نتائج علمية تم تفسيرها بطريقة موضوعية، وبما ينسجم مع المعطيات الفعلية للظاهرة.¹

ويعرفه كل من "عمار بوحوش ومحمد محمود الذنبيات": بأنه طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي منظم من أجل الوصول إلى أغراض محددة لوضعية اجتماعية أو مشكلة اجتماعية أو سكان معينين.²

كما يرى كل من "ربحي مصطفى عليان وعثمان محمد غنيم": بأنه منهج يقوم على رصد ومتابعة دقيقة لظاهرة أو حدث معين بطريقة كمية أو نوعية في فترة زمنية معينة أو عدة فترات، من أجل التعرف على الظاهرة أو الحدث من

حيث المحتوى والمضمون، والوصول إلى نتائج وتعميمات تساعد في فهم الواقع وتطويره.³

ولقد قمنا بتوظيف هذا المنهج بهدف وصف وتحليل ظاهرة البحث "التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة"، بهدف التعرف على أسبابها ودوافعها والآثار الاجتماعية الناجمة عنها.

1-3-2- التقنيات المستعملة في الدراسة:

قد يستخدم الباحث أكثر من طريقة أو أداة لجمع المعلومات حول مشكلة الدراسة أو للإجابة عن أسئلتها أو لفحص فرضياتها، ويجب على الباحث أن يقرر مسبقاً الطريقة المناسبة لبحثه أو دراسته، وأن يكون ملماً بالأدوات والأساليب المختلفة لجمع المعلومات لأغراض البحث العلمي، ومن بين التقنيات المستعملة في الدراسة هي:

¹ محمد عبيدات وآخرون: منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات، دار وائل للنشر، عمان، 1999، ص46.

² عمار بوحوش ومحمد محمود الذنبيات: مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية الساحة المركزية، بن عكنون الجزائر، 2007، ص139.

³ ربحي مصطفى عليان وعثمان محمد غنيم: أساليب البحث العلمي النظرية والتطبيق، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2013، ص72.

1-2-3-1- الملاحظة:

تعتبر الملاحظة واحدة من أقدم وسائل جمع المعلومات، حيث استخدمها الإنسان الأول في التعرف على الظواهر الطبيعية وغيرها من الظواهر، ثم انتقل استخدامها إلى العلوم بشكل عام و إلى العلوم الاجتماعية والإنسانية بشكل خاص.

ويمكن تعريف الملاحظة بأنها عبارة عن عملية مراقبة أو مشاهدة لسلوك الظواهر والمشكلات والأحداث ومكوناتها المادية والبيئية ومتابعة سيرها واتجاهاتها وعلاقتها بأسلوب علمي منظم ومخطط وهاذف بقصد التفسير وتحديد العلاقة بين المتغيرات والتنبؤ بسلوك الظاهرة وتوجيهها لخدمة أغراض الإنسان وتلبية احتياجاته¹.

ومن ميزاتها:

- الإطلاع والتفحص المباشر للظاهرة المدروسة.

- تسجيل السلوك فور حدوثه.

- تمكن الباحث من التعرف على معلومات جديدة لم تكن في حسبانته عند نزوله إلى الميدان.

- هي أسلوب مكتمل في غالب الأحيان للمقابلة أو الاستمارة².

وقد اعتمدنا في دراستنا على شبكة الملاحظة والتي تعتبر تقنية من تقنيات البحث العلمي يستخدمها الباحث لغرض الحصول على المعلومات التي تخدم أهداف بحثه.

التاريخ	الفترة	المكان	عن طريق	من تلاحظ	ماذا لاحظت
10/03/2016	08:30 سا إلى 13:00 سا	مستشفى خميس مليانة	عن طريق السمع بالأذن والرؤية بالعين المجردة	المبحوثة التي أجريت معها المقابلة في مستشفى خميس مليانة	على الساعة 08:30 صباحا عند دخولنا إلى القطاع الإستشفائي لإجراء المقابلة مع المبحوثات، لن نرى أي شيء يثير الانتباه، لكن عند تجولنا في أروقت القطاع وذلك بعد مرور ساعة ونصف من الزمن رأينا شيء يلفت النظر

¹ محمد عبيدات وآخرون، مرجع سابق، ص73.

² بلقاسم سلاطينية: ملاحظات حول استخدام الاستمارة والملاحظة كأداتين لجمع البيانات في التدريبات قصيرة المدة في البحث السوسولوجي، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خضر بسكرة، 2002، ص 17.

<p>عند طلبنا من المبحوثة التكلّم معها فأجابته صديقتها "انتظروها قليلا" وفي صدد هذا الحديث فإذا بنا نرى المبحوثة وهي تغيّر الضماد للمريضة، أي أنها تعمل عمل الممرضة وتتحدث مع الأطباء بطريقة ، وعندما سألناها عن عملها وكيفية تبديل الضماد، فقالت لا عليكم فهذا يحصل لي دائما عندما تغييب أحد الممرضات فأنا أعمل عملها بدون أي مانع، وعندما سألناها لماذا تعملي عمل غيرك، فتبدلت ملامح وجهها ولم تستطع الرد، كما لاحظنا عليها ملامح التعب والإرهاق كما لديها سواد تحت عينيها وأثناء حديثها معنا عن وضعيتها المهنية شعرنا كأنها مسيطرة من طرف هؤلاء المسؤولين في زمن كثرت فيه الأعباء والمشاكل.</p>					
<p>التقينا مع المبحوثة في المكان الذي تعمل وهو القسم الخاص بالصيدلة، هي كبيرة في السن لكنها تعرضت لمشاكل من طرف المسؤول وذلك بإجبارها بالعمل في الليل</p>	<p>المبحوثة التي أجريت معها المقابلة في مستشفى</p>	<p>عن طريق السمع بالأذن والرؤية</p>	<p>مستشفى خميس مليانة</p>	<p>08:30 سا إلى 13:00 سا</p>	<p>/03/20 2016</p>

<p>رغم أن عملها إلا في النهار، وتم تحريض زميلاتها عليها في العمل إلى درجة الضرب لكي ترسخ للمسؤول في قسم الولادة التي كانت تعمل فيه حيث كانت تبدأ عملها على الساعة 06:30 وتنتهيه على 14:00 مساءً، وأثناء حديثنا معها بدأت تبكي من شدة الظلم الذي تتعرض له من قبل المسؤول والذي كان يهددها بالطرد من حين إلى آخر.</p>	<p>خميس مليانة</p>				
<p>على الساعة 11:30 صباحاً رأينا أحد المبحوثات تقوم بحمل معدات التمريض بيدها دون أي واعي أو قفازات تحميها من مخلفات الأدوية، عندما سألناها قالت "لمن نشكي أنا femme de ménage برك شكون يسمعلي معندي حتى قيمة هنا" من خلال ملامحها لاحظت أنها تخاف من المسؤول وأن يطردها من العمل.</p>	<p>المبحوثة التي أجريت معها المقابلة في مستشفى خميس مليانة</p>	<p>عن طريق السمع بالأذن والرؤية بالعين المجردة</p>	<p>مستشفى خميس مليانة</p>	<p>11:00 سا إلى 12:30 سا</p>	<p>/03/27 2016</p>
<p>على الساعة 13:00 مساءً رأينا أحد المبحوثات تحتك بأحد المسؤولين في أروقة القطاع الخاص بجناح الولادة وإذا به يقوم</p>	<p>المبحوثة التي أجريت معها المقابلة في</p>	<p>عن طريق السمع بالأذن والرؤية بالعين المجردة</p>	<p>مستشفى خميس مليانة</p>	<p>13:00 سا إلى 14:00 سا</p>	<p>/03/28 2016</p>

بلمسها بيده ويهمس في أذنها وهي تضحك بصوت ملفت للنظر، وإذا به يطلب منها الذهاب معه وهو ماسك ليدها وهي قامت بالذهاب معه بكل سهولة.	مستشفى خميس مليانة				
--	--------------------------	--	--	--	--

1-2-3-1- تحليل شبكة الملاحظة:

- **الملاحظة الأولى:** يتبين لنا من خلال ملاحظة المبحوثة أثناء إجراء المقابلة معها أنها علاقة مع جميع المسؤولين والإداريين وحتى الأطباء وذلك نتيجة لكيفية تعاملها معهم وطريقة تكلمها في أروقت القطاع دون أي خوف كما أنها ذات قيم أخلاقية محبوبة.

أما من ناحية أخرى فعمل المرأة المنظفة لا يتعدى إلى عمل الممرضة فهذا مخالف لمعايير القطاع الإستشفائي.

- **الملاحظة الثانية:** تبين لنا من خلال ملاحظة المبحوثة أنه كان لديها ثقة كبيرة بنا من خلال التصريحات التي أدليت بها، كما ظهر لنا نوع من التأثير بذلك الاضطهاد الممارس من طرف مسؤولها في العمل والسلوكيات المشينة التي يقوم بها خارجة عن قيم ومعايير القطاع الإستشفائي، ومن الواضح أنها تعيش اضطرابات وتوترات نفسية من إجراء المشاكل والمعانات التي عايشتها داخل المحيط العملي.

- **الملاحظة الثالثة:** في هذه الحالة المشكلات التي تواجهها عاملات النظافة من اضطرابات عملية ونفسية وعاطفية جعلها تتقبل بأي عمل يطلب منها وهذا من أجل تقاضي الأجر، والخوف من الطرد من العمل خاصة ونحن في مجتمع لا يهتم إلا المصلحة.

- **الملاحظة الرابعة:** تبين لنا من خلال ملاحظة المبحوثة أثناء إجراء المقابلة معها أنها تعرضت إلى التحرش أمام أعيننا وذلك عن طريق اللمس العمدي واستعمال الألفاظ الإغوائية في الكلام من قبل رب العمل نظرا إلى السلطة المحددة الذي يملئها عليه منصبه، فيستغله لأغراض دنيئة كما أن الإستراتيجيات المتخذة من قبل النساء عاملات النظافة ضحايا التحرش الجنسي في العمل ليست فعالة وتميل إلى الصمت وقبول ما يمارس ضدها.

الاستنتاج العام:

من خلال اعتمادنا على الملاحظة الدقيقة تبين لنا أن المبحوثات يمارس عليهم ظلم شديد من طرف المسؤولين وذلك من خلال قيامهم بأمور خارجة عن نطاقهم وذلك من أجل الحفاظ على عمله، وذلك من مشاهدتنا المبحوثة تعمل غير عملها مجبرة على ذلك دون أي مانع.

1-3-2-2- الاستبيان:

يعتبر الاستبيان أو الاستمارة من أهم وأكثر أدوات جمع المعلومات والبيانات استخداما في البحوث النفسية والتربوية والاجتماعية، وذلك نظرا لقلّة تكلفة استخدامها من جهة وسهولة معالجة البيانات التي نحصل عليها من جهة أخرى، وهي ببساطة قائمة أسئلة توجه للأفراد ليقوموا بالإجابة عليها، وهذا للحصول على معلومات حول الموضوع المدروس.

يعرف بأنه مجموعة من الأسئلة المرئية حول موضوع معين يتم وضعها في استمارة ترسل للأشخاص المعنيين بالبريد أو يجري تسليمها باليد تمهيد للحصول على أجوبة للأسئلة الواردة فيها وبواسطتها يمكن التوصل إلى حقائق جديدة عن الموضوع أو التأكد من معلومات متعارف عليها لكنها غير مدعمة بحقائق.

هو أحد الوسائل التي يعتمد عليها الباحث في تجميع البيانات والمعلومات من مصدرها، ويعتمد الاستبيان على استنطاق الناس المستهدفين بالبحث من

أجل الحصول على إجاباتهم عن الموضوع.¹

ومن خلال ما تطرقنا إليه من تعريف للاستبيان يظهر لنا أنها الأداة الأنسب لجمع المعلومات حول موضوع بحثنا بطريقة سهلة لقلّة تكلفتها ومعالجة البيانات التي نحصل عليها.

ولقد قمنا في دراستنا بإجراء استمارة بالمقابلة مع عاملات النظافة والتي احتوت على 51 سؤالا تحتوي على أسئلة مغلقة ومتعددة الإجابة ومفتوحة ونصف مفتوحة 29 سؤالا خاص بالفرضية الأولى و18 سؤال خاص بالفرضية الثانية.

ولقد قمنا بصياغة الأسئلة بطريقة مبسطة ومفهومة حتى يتسنى للمبحوثات الإجابة عنها.

¹ عمار بوحوش: مناهج البحث العلمي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999، ص66.

1-3-3- العينة ومواصفاتها:

يعد استخدام العينات من الأمور العادية في مجال البحوث والدراسات العلمية سواء الاجتماعية أو الطبيعية، والعينة عبارة عن مجموعة جزئية من الأفراد أو المشاهدات أو الظواهر التي تشكل مجتمع الدراسة الأصلي.¹

ولذلك فإن الغرض من دراسة العينات هو الحصول على معلومات دقيقة وملائمة بأقل التكاليف سواء من حيث الوقت أو النقود أو المجهود، أو هو مايميز طريقة العينة عن طريقة الحصة بالإضافة إلى أنها تيسير استخدام مجموعة صغيرة من الباحثين المدربين تدريباً عالياً، ثم أنها تتيح للباحث فرصة جمع معلومات دقيقة وافية تهيء له إصدار أحكام أكثر تعمقا وفضلا عن ذلك فإنها تتيح الفرصة لإجراء أبحاث أخرى على أفراد آخرين من نفس المجتمع.²

ومن خلال بحثنا هذا تم الاعتماد على العينة العشوائية القصدية، التي يتم انتقاء أفرادها بشكل مقصود من قبل الباحث نظرا لتوفر بعض الخصائص في أولئك الأفراد دون غيرهم ولكون تلك الخصائص هي من الأمور الهامة بالنسبة للدراسة.³

يتكون المجتمع الأصلي للدراسة من 100 مبحوثة انتقينا منهن 51 عينة تراوحت أعمارهم من 25 سنة إلى 63 سنة وكان هذا حسب تجاوب درجة التجاوب والحصول على المعلومات من كل مبحوثة.

فيما يخص مبررات اختيارنا لمستشفى خميس مليانة: هو أن المستشفى تعاني من ظاهرة التحرش والتي أصبحت متفشية بكثرة داخل المؤسسة.

وهذا مادفعنا للقيام بدراسة ميدانية لهذا المستشفى لمحاولة معرفة الأسباب التي تكمن وراء هذه الظاهرة.

1-3-4- مجالات الدراسة:

من المعروف أن لكل دراسة مجالها الزماني والمكاني وهي كالتالي في دراستنا:

¹ محمد عبيدات وآخرون، مرجع سابق، ص 73.

² عدلي أبو طاحون: مناهج وإجراءات البحث الاجتماعي، الإسكندرية، 1998، ص 434.

³ محمد عبيدات وآخرون، مرجع سابق، ص 96.

1-4-3-1- المجال الزمني:

المرحلة الأولى: (الدراسة الاستطلاعية)

ولقد تم الاستعانة بها للكشف عن الظاهرة المراد دراستها في البحث لدى عينة الدراسة، وجمع أكبر قدر ممكن من المعلومات التي تساهم في تركيب أو بناء وسيلة البحث، وإثراء إشكاليته وتحديد فريضاته تحديدا دقيقا، وكذا التعرف على الصعوبات التي تعترض سبيل البحث على جميع الأصعدة، فقد قمنا بجمع المعلومات النظرية التي ساعدت على ذلك، ومن أهم السبل المتبعة في ذلك شبكة الانترنت، قراءة البعض من رسائل الدكتوراه والماجستير ذات الصلة بموضوع البحث والمجالات المتخصصة.

لقد قمنا بزيارة المستشفى واخترنا كمرحلة ابتدائية مجموعة تكونت من 06 حالات وكان ذلك من شهر فيفري 2016 وعرفت هذه المرحلة صعوبات كون أنه لم يكن لدينا تصريح للدخول إلى المؤسسة.

المرحلة الثانية: وهي مرحلة النزول إلى الميدان وكان ذلك من 01 مارس إلى غاية 26 أفريل 2016، حيث تم التوجه إلى المستشفى بناء على موافقة مدير المؤسسة الاستشفائية.

1-4-3-2- المجال الجغرافي:

التعريف بميدان الدراسة:

أجريت الدراسة بمستشفى خميس مليانة ولاية عين الدفلى، والذي يقع في منطقة حضرية بين عدة أحياء منها عمارات ومساكن، وهو مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، تم إنشائه بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 140.07 المؤرخ في 02 جمادى الأولى عام 1428 الموافق ل 19 ماي 2007 المتضمن إنشاء المؤسسات العمومية الاستشفائية والمؤسسات العمومية للصحة الجوارية وتنظيمها و سيرها.

وتتربع المؤسسة الاستشفائية بخميس مليانة على مساحة تقدر ب: 5000م² 1750م² مبني ببناء جاهز، وقد بدأ العمل رسميا في أكتوبر 1984م وتقدر التغطية الصحية حوالي 13 بلدية بمقدار 200.000 نسمة .

تحتوي المؤسسة على طاقة بشرية حالية تقدر ب 591 موظف كالتالي:

- الممارسين الطبيين المتخصصين 42.

- الممارسين الطبيين العاميين 43.

- الشبه الطبيين 321.

- العمال الإداريين والمهنيين 85.

- الأعوان المتعاقدين 100.

- عمال النظافة 64 منهم 34 عاملة نظافة.

المصالح	عدد الأسرة	الوحدات
1- الجراحة العامة	40	-03- 1- استشفاء الرجال 2- استشفاء النساء 3- الإنعاش
2- علم الأوبئة	36	-2- 1- المعلومات الصحية 2- النظافة الاستشفائية
3- طب أمراض النساء و التوليد	36	-02- 1- أمراض النساء 2- التوليد
4- الأشعة المركزية		-02- 1- الأشعة 2- التخطيط بالصدى
5- المخبر المركزي		-02- 1- علم الأحياء 2- الكيمياء الحيوية
6- الطب الداخلي	44	-04- 1- استشفاء الرجال 2- استشفاء النساء 3- طب الأورام 4- تصفية الدم
7- جراحة العظام والرضوض	16	-02- 1- استشفاء الرجال 2- استشفاء النساء
8- طب الأطفال	48	-02- 1- طب الأطفال 2- حديثي الولادة
9- الصيدلية		-02- 1- تسيير المواد الصيدلانية 2- توزيع المواد الصيدلانية

<p>-02- 1- الاستقبال والفرز 2- استشفاء</p>	<p>-12-</p>	<p>10- الاستجالات الطبية الجراحية</p>
--	-------------	---

- وتتمثل مهام المؤسسة الاستشفائية في التكفل بصفة متكاملة بالحاجات الصحية التالية:
- ضمان وتنظيم وتوزيع العلاج الشفائي والتشخيص وإعادة التأهيل الطبي والاستشفاء.
 - ضمان حفظ الصحة ومكافحة الأضرار والآفات الاجتماعية.
 - ضمان تحسين مستوى مستخدمي مصالح الصحة.
 - الهيكل التنظيمي.

تحديد الأوليات:

- التكفل بالمجالات الإستعجالية الطبية والجراحية.
- الفحوصات الطبية المتخصصة في حدود الاختصاصات المتوفرة.
- الجراحة العامة، جراحة العظام، التخدير والإنعاش، طب الأطفال، الطب الداخلي، جراحة الأطفال، جراحة المسالك البولية، أمراض الكلى، أمراض القلب.
- القيام بمختلف العمليات الجراحية في مختلف التخصصات الموجودة حسب البرنامج المسطر من طرف كل رئيس مصلحة.
- الجراحة العامة، جراحة الأطفال، جراحة المسالك البولية.
- الاعتناء بصحة الأم والطفل، وهذا بتجديد وتطوير مصلحة حديثي الولادة طب الأطفال وكذا مصلحة الولادة وتدعيمهم بالموارد البشرية المؤهلة أخصائيين في طب الأطفال، شبه طبيين مختصين في رعاية المواليد.
- أخصائيين في طب النساء والتوليد.
- تحسين الخدمات الصحية المقدمة لمرض القصور الكلوي وهذا بتحديث أجهزة تصفية الدم وتدعيم المصلحة بالعنصر البشري المؤهل (طبي وشبه طبي).
- ضمان الفعالية في التسيير، وهذا من خلال طاقم إداري مؤهل.
- العقلنة في تسيير الموارد المالية .

- فرض الانضباط في المؤسسة، ترسيخ ثقافة احترام مواقيت العمل.
- ضمان تسيير فعال للموارد البشرية من خلال إعداد ومتابعة مخطط تسيير الموارد البشرية ومتابعة المسار المهني للموظف.
- إعطاء أولوية للتكوين.
- وضع حيز التنفيذ مخطط تسيير خاص بالموارد الصيدلانية من أجل توفير وتوزيع مختلف الأدوية والمستهلكات، بشكل عقلائي لتفادي حالات نفاذ أو انقطاع الأدوية.
- إعطاء أهمية لتسيير المخزون الخاص بمختلف المعدات والوسائل كذا المخزن المخصص للتغذية، السهر على تقديم وجبات غذائية متكاملة ومتوازنة للمرضى والعمال على حد سواء.

الأهداف:

1- تحسين الاستقبال:

- سجل الشكاوى والاقتراحات.
- توظيف أعوان خاصين بالاستقبال والتوجيه.
- تكوين بعض الأعوان في مجال الاستقبال والتوجيه.
- التنسيق بين المؤسسة العمومية الاستشفائية والمؤسسة العمومية للصحة الجوارية وهذا بإعداد برنامج خاص بالفحوصات الطبية المتخصصة.
- تعزيز نوعية مسارات العلاج وهذا بتدعيم الطاقم الطبي، الشبه الطبي والتقني من أجل التكفل الجيد والسريع للمرضى.
- إعطاء ديناميكية للجنة مكافحة عدوى المستشفيات لضمان نظافة إستشفائية في المستوى (التعقيم الجيد للمعدات والأدوات الطبية).
- تصميم برنامج متكامل من طرف مصلحة الوقاية.

2- تعبئة مهني للصحة:

- تحسين ظروف العمل من خلال توفير الإمكانيات الضرورية لأداء العمل وهذا بتطبيق توصيات لجنة الصحة والأمن.

- تحسين الوجبات الغذائية المقدمة للطواقم المناوب وكذا تجهيز وتأثيث غرف المناوبة.
- تطوير التسيير التنبؤي للمهن والكفاءات خاصة في مجال الإحالة على التقاعد والخدمة المدنية بالنسبة للأطباء الأخصائيين.
- تصفية أوضاع الحياة المهنية لمهني الصحة من خلال تسطير جدول سنوي يتعلق بالترقيات في الدرجة أو الرتبة.

3- ضمان الفعالية لخدمة المريض:

- إعادة النظر في تنظيم مكتب الدخول وإجراءات استقبال المرضى.
- وضع نظام حاسوبي داخلي بهدف تسهيل الحصول على المعلومات المتعلقة بالمريض من خلال البرمجيات الإلكترونية (Epepharm، Patient، 3coh، Epistat).
- تحديث لوجيستيك وهياكل الصحة من خلال توفير الغطاء المالي اللازم لتغطية الاحتياجات اللوجيستية.
- وضع حيز لتنفيذ خطة الصيانة من خلال العمليات المدروسة والمبرمة ضمن مخطط عمل المؤسسة (صيانة المولد الكهربائي أو نظام التكييف...).
- تحسين الرقابة الداخلية من خلال تحسيس رؤساء الطبيين والشبه طبيين، بتحمل مسؤولياتهم اتجاه مهني الصحة وللتكفل الأمثل بالمريض.
- تطوير تسيير مصالح الصحة عبر إعادة النظر في توزيع المستخدمين (الطبيين والشبه الطبيين) حسب المعايير المعمول بها قانونا.
- السهر على إعادة جداول المداومة وبرامج العمل اليومية في الوقت المحدد قانونا، ليتسنى إمضاءها وتوزيعها وتبليغها.
- الاعتناء بمختلف السجلات (الرقم، التصفح والإمضاء) والحرس على تدوين كل المعلومات المتعلقة بالمريض (سجل الصيدلية، سجل بروتوكول العمليات الجراحية، سجل الفحوصات).
- الاعتناء بالملف الإداري للمريض (Fiche navette).
- ضمان توازن الميزانية وترشد النفقات مقارنة بالإيرادات وهذا بمتابعة الوضعية المالية للمؤسسة بصفة دورية والحساب الإداري في آخر السنة.

1-3-5- صعوبات الدراسة:

من المعروف أن لكل دراسة أو بحث علمي في لأي مجال، يتعرض صاحبها إلى عدة عوامل منها من تسهل له القيام بالدراسة ومنها من تعرقلها، ومن أهم الصعوبات التي واجهتنا في مختلف مراحل دراستنا مايلي:

- في الجانب النظري قلة المراجع التي تتحدث عن التحرش الجنسي بصفة مفصلة.
- قلة الدراسات الجزائرية التي تحدثت عن التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة.
- صعوبة الدخول لميدان البحث بعد انتهاء المدة المحددة من قبل مدير المستشفى من أجل إجراء مقابلة مع بعض الأطباء والعاملين في المستشفى.

الفصل الثاني: صورة التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة المنظمة وآليات الحد منها.

تمهيد:

- 1-2- أشكال التحرش الجنسي.
 - 2-2- دوافع التحرش الجنسي.
 - 3-2- التحرش الجنسي في مختلف التشريعات.
 - 4-2- التحرش الجنسي كجريمة.
 - 5-2- أهم الاتجاهات النظرية في تفسير التحرش الجنسي.
 - 6-2- الفئات المعرضة للتحرش الجنسي.
 - 7-2- أسباب التحرش الجنسي بالمرأة العاملة.
 - 8-2- أسباب تكتم المرأة على ظاهرة التحرش الجنسي.
 - 9-2- الآليات المتخذة للحد من ظاهرة التحرش الجنسي.
- خلاصة الفصل.

تمهيد:

التحرش الجنسي جريمة منتشرة في كافة أنحاء العالم ولكنها بدأت تتزايد وتظهر بحدة في كثير من مجتمعاتنا العربية، وخاصة المجتمع الجزائري.

هذه الظاهرة التي تعد طابوا صارت كابوسا يقف في وجه طموح الكثيرات ويعرقل مسيرتهن المهنية، بل ويهدد حياتهن الخاصة والاجتماعية ورغم أن القانون جرم الظاهرة إلا أن المادة القانونية التي لا تحمي الشاهد أمام المحكمة لم تتمكن من توفير الحماية للمرأة في أماكن العمل ولم تردع الممارسين لها خاصة أن فعل التحرش لا يمكن أن يكون ظاهر للعيان وعادة ما يكون الشاهد على الفعل إلا المجرم والضحية، ومن ثم يصعب كثيرا إثبات فعل التحرش الجنسي بالأدلة والوقائع، لهذا تفضل أغلب النساء التمسك بالصمت عوض مواجهة هذا المشكل خوفا من الفضيحة وتبعاتها التي عادت تجرم المرأة وتحملها المسؤولية.

وقد تطرقنا في هذا الفصل إلى صورة التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة وآليات الحد منها.

2-1- أشكال التحرش الجنسي:

تم وصف العديد من أشكال التحرش الجنسي وجميعها تضرب مثلا للدور الذكوري المسيطر والمواقف السلبية من النساء، وهناك العديد من أشكال التحرش الجنسي نذكر منها:

2-1-1- التحرش الجنسي الكلامي:

ويتحقق في حالة إلقاء عبارات التي تعرض همسا في أذن الأنثى بحيث لا يسمعها غيرها.¹

بالإضافة إلى همسات بطريقة خادشة للحياء مع إصدار أصوات جنسية أو السؤال عن التخييلات الجنسية والتفضيلات الجنسية كذلك إصدار تعليقات جنسية حول ملابس أو جسم أو شكل أحدهم.²

كما يتضمن تعليقات، دعابات، حركات أصوات والاقتراحات الجنسية فهو شكل من أشكال العنف ضد المرأة لا يرتبط بالعنف الجسدي بشكل خاص ولكنه يرتبط بموضوع الجنس ويعمل على إعادة إنتاج نفسه في أشكال سلوكية مرضية كالمزاح، النكتة... الخ.³

¹ عزة كريم: دور ضحايا الجريمة في وقوعها، مؤتمر البحوث الاجتماعية المهام المجالات التحديات، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية، القاهرة، 1999، ص546.

² دليل التوعية حول التحرش الجنسي بالفتيات المراهقات للعاملين والاجتماعيين والتربويين، لبنان، بدون سنة، ص4.

³ دليل التوعية، مرجع سابق، ص4.

2-1-2- التحرش الجنسي غير الكلامي:

والذي يكون بواسطة تلميحات غير لفظية بواسطة الإشارات مثل النظرات الابتسامات، تقديم صور وحركات ذات إيحاءات جنسية.¹

بالإضافة إلى عرض صور جنسية أو أفلام، وكذلك تبادل الرسائل الإلكترونية الملصقات، الهدايا أو مواد ذات الطبيعة الجنسية، القيام بتعابير وإيحاءات بالوجه كالغمز والنظرات الفاضحة أو بواسطة اليد والجسد كإرسال القبل أو لحس الشفتين.²

2-1-3- التحرش الجنسي الجسدي:

هو أي اتصال جسدي تتعرض له المرأة ويتم بطريقة جنسية ويتمثل في الملامسة الجنسية الذاتية أمام الغير مع إكراه المعتدي عليه على التعري أو استعراض بعض أعضاء الجسم خاصة الجنسية منها مع المداعبة أو الملاطفة.³ كما يتمثل في الملامسة الجسدية المعتمدة أو التمايل باتجاه الشخص الآخر وشد وتمزيق ملابسها، كذلك محاولة الإمساك بالضحية أو ضمها أو الاحتكاك بها أو تقبيلها عنوة، ويشير إلى أن التحرش الجنسي هو عبارة عن إقرار الأنثى بأنها تعرضت من قبل الرجل إلى ملامسة لبعض أجزاء جسدها.⁴

2-1-4- التحرش الجنسي المساوماتي:

ويكون مرتكبا من طرف الرئيس في العمل بترغيب مرؤوسه في الامتيازات في العمل وإغرائه كالترقية، التحويل إلى مصالح أفضل، والحفاظ على منصب العمل، والعلاوات والمنح مقابل الحصول على رغبات جنسية.⁵

2-1-5- التحرش بالتخويف:

يكون بنفس الطلبات الجنسية السابقة وينعدم فيها التراضي المتبادل بين الجاني والمجني عليه مقابل المنفعة الوظيفية، فيلجأ فيها إلى تخويفه بزوال مصلحة أو تفويت فرصة إن لم ينته عن امتناعه.⁶

2-2- دوافع التحرش الجنسي:

رأى البعض أنه قد يرجع هذا السلوك للعديد من الدوافع أو قد يشيع عند صاحبه عددا من الدوافع، ولكنه يتصل بإساءة استعمال السلطة أكثر من رجوعه إلى دافع جنسي،

¹ رقية الخياري: التحرش الجنسي في المغرب، دراسة سوسيوولوجية وقانونية، دار الفتك، المغرب، بدون سنة، ص32.

² دليل التوعية، مرجع سابق، ص5.

³ نفس المرجع، ص5.

⁴ بن مزيان حنان: أشكال التحرش الجنسي بالمرأة العاملة الجزائرية والإجراءات المتخذة للحد من الظاهرة، مجلة

الدراسات الاجتماعية، جامعة لونيبي علي البلدية، ص248، 249.

⁵ نفس المرجع، ص 249.

⁶ بن مزيان حنان، مرجع سابق، ص250.

فالتحرش الجنسي ليس جنسياً في دوافعه أو محرّكاته، الذين يمارسون التحرش الجنسي في الغالب لديهم سلطة على الشخص أو المرأة التي يمارسون فوقها التحرش الجنسي ويسئون استعمال سلّطتهم مستغلين ضعف المرأة أو إرغامها على القبول.

فقد يمارسه البعض على النساء اللاتي يدخلن مهناً مخصصة للرجال وذلك بقصد إبعاد المرأة عن منافسة الرجل في المهنة التي يعتقد أنها تخصه هو دون النساء، فيكون التحرش الجنسي ضرباً من ضروب طرد النساء من الدخول إلى هذه المهنة أكثر من كونه نشاطاً جنسياً لذاته.

كذلك أُلجأ البعض لأسباب التحرش الجنسي لضعف الوازع الديني بين الناس حيث أصبحت بعض القيم خرقاً بالية، وموروثات قديمة في المجتمع كذلك لأسباب تتعلق بالفتاة نفسها وهي إظهار مفاتنها، من خلال الملابس الصارخة والجري وراء الموضة والصيحات العالمية في تصفيف الشعر وكذا الاختلاط الزائد، وذكر آخرون أن السبب وراء ذلك هو ضعف القوانين سيما في الدول العربية.

ولكن لا يمنع أن يكون التحرش الجنسي واقعاً بدافع الرغبة الجنسية، أو بمعنى أكثر شمولاً أن تكون الرغبة الجنسية هي المحركة لإرتكابه، بدليل أنه لا يتم أن يحدث رغم توافر الظروف التي تمكن أو تهين لإرتكابه وهذا يعني أن هناك أسباب أخرى، بالإضافة إلى أن ماسبق أو على الأقل أنه لا يمكن استبعاد الرغبة الجنسية من بين أسباب أو دوافع التحرش الجنسي.¹

والتصور الواقعي لذلك أن يبدأ رجل مثلاً بالتحرش بمرأة في مكان ما ويكون الهدف من وراء ذلك ليس التحرش الجنسي في حد ذاته، ولكن ما هو أبعد من ذلك، بحيث يتوقف الأخير على مدى استجابة المرأة لهذا التحرش الواقع عليها من عدمه، فإما أن تتصدى المرأة لهذا التحرش بأي صورة من صور الرفض وإما أن تقبل ذلك، فيكون مثل هذا التصرف الأخير بمثابة استجابة منها الطرف الآخر الذي قد يتمادى للوصول إلى ما هو أبعد من ذلك فيقع بهذا التصرف الأول والأخير تحت طائلة القانون.²

¹ محمد علي قطب، مرجع سابق ص30.

² نفس المرجع، ص30،31.

2-3- التحرش الجنسي في مختلف التشريعات:

2-3-1- التحرش الجنسي في ظل التشريعات الدولية:

2-3-1-1- القوانين الدولية لردع التحرش الجنسي في ظل العمل على مستوى التشريع الدولي:

أدت صيغ النضال ضد التحرش الجنسي إلى تصويت الجمعية العامة للأمم المتحدة سنة **1993**، على اتفاقية مناهضة للعنف ضد النساء اعتبرت فيها التحرش الجنسي في أماكن العمل شكلا من أشكال العنف ضد المرأة ومساسها بحقوقها، عند انعقاد مؤتمر بكين سنة **1995** نشر المكتب الدولي للشغل تقريرا ضمنه أرقاما ذات دلالة بخصوص هذا الموضوع، حينما نص على أن **15** إلى **30%** من العاملات تعرضن للتحرش الجنسي مما دفع **6** إلى **8%** منهن إلى ترك العمل وأكد المؤتمر من جهة أخرى على ضرورة سن الحكومات والمشغلين والنقابات والمنظمات النسائية لقوانين وتطبيق سياسات تمنع كل أشكال التمييز ضد النساء وعلى رأسها التحرش الجنسي في إطار العمل، ومنها قامت مجموعة الدول الديمقراطية أيضا بسن عدد من القوانين وبوضع الإجراءات السياسية اللازمة لحماية المرأة من التحرش الجنسي في أماكن العمل.¹

على مستوى التشريع الدولي لم يتم التصويت على اتفاقية محاربة العنف ضد النساء في الأمم المتحدة إلا في سنة **1993** تعتبر هذه الاتفاقية استعمال العنف ضد النساء خرقا لحقوق الإنسان، وفي الواقع فإنها تعطي للعنف معنى عاما يشمل عدة ممارسات فردية وجماعية، كمس المرأة ومن ضمنها الاغتصاب والاعتداءات الجنسية، التي تتعرض لها المرأة سواء داخل الأسرة أو داخل المجتمع، تدعو هذه الاتفاقية إذن الدول جميعها إلى إدخال عقوبات جزائية في قوانينها الوطنية لمعاقبة من يمارسوا العنف الجسدي والنفسي ضد المرأة، كما تطالب بتعويض النساء الضحايا.

وقد بدأت الدول التي وقعت على هذه الاتفاقية إذن الدول جميعها إلى إدخال عقوبات جزائية في قوانينها الوطنية لمعاقبة من يمارسوا العنف الجسدي والنفسي ضد المرأة، كما تطالب بتعويض النساء الضحايا.²

وقد بدأت الدول التي وقعت على هذه الاتفاقية في اتخاذ الإجراءات القانونية والإدارية والثقافية والسياسية لحماية المرأة من كل أشكال العنف، وهي تستوحي هذه الإجراءات من القوانين الأمريكية التي تتوفر على وسائل صارمة لمحاربة كل أشكال العنف التي تتعرض لها المرأة، لكن مع احترام هذه الدول لخصوصياتها الثقافية، كافة التشريعات لا تنص على

¹ محمد علي قطب، مرجع سابق، ص 31.

² حاج علي حكيمة، مرجع سابق، ص 95.

تعريف قانونيا للتحرش الجنسي، ومن الدول التي تعاقب على التحرش الجنسي في إطار التشريع المرتبط بالميز الجنسي بشكل خاص ومثالها أستراليا، حيث ينص على ذلك الميز الجنسي للوجه ضد أي فرد أو جماعة من الأفراد رجالا ونساء على حد سواء، فالتحرش الجنسي يعتبر خارقا للقانون إذا تم إثبات حالة الميز الجنسي وفي المملكة المتحدة يرتبط التحرش الجنسي أيضا ارتباطا وثيقا بمفهوم الميز الجنسي شكلا من أشكال الميز غير القانوني والمبني على الجنس، وهو الأمر الذي أفضى إلى تطبيق قانون الميز الجنسي الصادر في 1975.¹

2-1-3-2- التحرش الجنسي في قانون العقوبات الجزائري:

جاء تجريم التحرش الجنسي في الجزائر كرد فعل قانوني من جهة وكضرورة ملحة من جهة، نتيجة لتنامي هذه الظاهرة في المجتمع الجزائري خاصة في مواقع العمل وداخل المؤسسات والإدارات العمومية، والخاصة واستجابة لنداءات الجمعيات النسائية وبعض المنظمات غير الحكومية النشطة في مجال حقوق المرأة.²

تطرق المشرع الجزائري لجريمة التحرش الجنسي لأول مرة في قانون العقوبات الجديد، طبقا للقانون رقم 15 /04 المؤرخ في 27 رمضان عام 1425 هجرية الموافق ل10 نوفمبر 2004 المعدل والمتمم للأمر رقم 156/66 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق ل8 جوان 1966 الصادر بالجريدة الرسمية رقم 71 لسنة 2004، حيث أورد في نص المادة 341 مكرر:

يعد مرتكبا لجريمة التحرش الجنسي ويعاقب بالحبس من شهرين إلى سنة وبغرامة من 50000 دج إلى 100000 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 وفي حالة العود تضاعف العقوبة.³

وتجدر الإشارة والتنويه إلى أنه تم تعيين قيمة الغرامة المقررة لجنحة التحرش الجنسي في ضوء أحكام المادة 60 من القانون رقم 06/23 المؤرخ في 20 /12/2006 حيث تم رفع الحد الأقصى للغرامة من 100000 دج إلى 200000 دج.

أما فيما يتعلق بالدعوى المدنية تبعا لدعوى التحرش الجنسي الجزائية فمثلها مثل غيرها من الدعاوي المدنية التي ترفع تبعا للدعاوي الجزائية وتطبق بشأنها نصوص المواد

¹ حاج علي حكيمة، مرجع سابق، ص95، 96.

² فضيل العيش: قانون الإجراءات الجزائية قانون العقوبات، دار بغداد للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2007، ص242.

³ نفس المرجع، ص242.

2،3،4،و 239 من قانون الإجراءات الجزائية المنظمة للقواعد وإجراءات الإدعاء المدني، إذ يحق للمتضرر الذي تأذى من جريمة التحرش الجنسي أن يشكل طرفاً مدنياً ضد الفاعل ويطلب الحكم بالتعويض، عما أصابه مادي أو معنوي ناتج مباشرة عن الفعل الإجرامي، ويعد طرف شخصي محض يتمثل في عودة المجرم إلى ارتكاب الجريمة نفسها خلال أجل محدود فمضاعفة العقوبة في حالة العود هي ظروف شخصية يشدد فيه العقاب على المتهم من توفرت فيه، ومنها صفة من له سلطة على المجني عليه مثل ما هو الحال في جريمة هتك العرض والاعتصاب اللتين تتوفر فيهما ظروف شخصية وصفة الأصل أو المربي.¹

2-4- التحرش الجنسي كجريمة:

2-4-1- أركان جريمة التحرش الجنسي:

تقتضي هذه الجريمة شرطاً أولياً لقيامها، نتطرق إليه قبل ركنها المادي والمعنوي، إذ لا يمكن تصور جنحة التحرش الجنسي في قانون العقوبات الجزائري إلا في إطار علاقة تبعية أي علاقة رئيس بمرؤوس، قائمة بين الجاني عليه إذ تشترط به المادة 341 مكرر، أن يكون الجاني شخص يستغل سلطة وظيفته أو مهنته، ومن ثمة يفلت من التجريم ما يصدر عن زميل في العمل أو زبون في المؤسسة.²

ولم يحصر المشرع الجزائري مجال تطبيق الجريمة فيما يصدر عن الجاني أثناء ممارسة الضحية لنشاطها المهني، فكل ما يتطلبه القانون هو أن يتم التحرش في إطار علاقة تبعية أي علاقة رئيس بمرؤوس سواء تم أثناء ممارسة وظيفة أو بمناسبة، أما المهنة فيقصد بها على وجه الخصوص الوظائف المنظمة سواء في القطاع الخاص أو العام مثل الطب والمحاماة والقضاء والهندسة والفلاحة والصناعة والتجارة، والواقع أن الوظيفة تغنينا عن الإشارة

إلى المهنة، ويجدر التنويه إلى أن المشرع الفرنسي منذ تعديله قانون العقوبات بموجب قانون 17-01-2002 لم يعد يشترط علاقة رئيس بمرؤوس بين الجاني والضحية، حيث لم يلزم النص أن يكون الجاني شخصاً يستغل سلطة وظيفته، وتبعاً لذلك ثبتت الجريمة ولو صدر التحرش عن زميل في العمل ومن أحد زبائن المؤسسة، بل حتى صدر التحرش من المستخدم.³

¹ فضيل العيش، مرجع سابق، ص 243.

² أحسن بوسقيعة: الوجيز في القانون الجنائي الخاص، دار الهومة للطباعة والنشر والتوزيع، 2005، ص 138.

³ نفس المرجع، ص 139.

2-4-1-1-1- الركن المادي للجريمة:

تقتضي جريمة التحرش الجنسي أن يلجأ الجاني إلى استعمال وسائل معينة أهمها إصدار الأوامر، التهديد، الإكراه وممارسة الضغوط قصد إجبار الضحية على الاستجابة لرغبات جنسية، ويتكون العنصر المادي من عنصرين أساسيين في وصف السلوك الإجرامي وهما:

استعمال وسيلة من وسائل العنف المادي أو المعنوي، ثم الغاية من استعمال الوسيلة وهي الحصول على فضل ذي طابع جنسي.

2-4-1-1-1- الوسائل المستعملة:

تتمثل وسائل العنف المستعملة من طرف المتحرش فيما يلي:

- إصدار الأوامر:

يقصد به ما يصدر من رئيس إلى مرؤوس، من طلبات تستوجب التنفيذ، وقد يكون الأمر كتابيا أو شفويا، ومن هذا القبيل مدير المؤسسة الذي يطلب أو يستدعي إحدى المستخدمات أو الموظفات إلى مكتبه ويأمرها بغلق الباب وخلع ثيابها.

- التهديد:

تؤخذ عبارة التهديد بمعناها اللغوي فلا يقتصر مدلولها على تهديد المجرم في المواد 248 إلى 287 من قانون العقوبات، وإنما يتسع ليشمل كل أشكال العنف المعنوي، ويستوي أن يكون التهديد شفويا أو بواسطة محرر أو مجرد حركات أو إشارات كأن يطلب المدير من مستخدمه قبول الاتصال به جنسيا وإفصلها

عن العمل، إذ أن الأفعال، التعاليق، الملاحظات والطلبات ذات الطابع الجنسي التي تقع في إطار العمل تعتبر تحرشا جنسيا إذا كانت ملحة ومضايقة أو كان أثرها على المستخدمين أو الطالبين للعمل مدعاة الخضوع أو رفض الخضوع

للسلوكيات المذكورة أعلاه بما يؤثر على القرارات التي ستتخذ بشأنهم.¹

- الإكراه:

قد يكون الإكراه ماديا، ويقصد به استعمال القوة الجسدية أو وسيلة مادية كالسلاح، كأن يرغم المدير مستخدمته على تلبية طلبه، مستعملا قوته الجسدية وفي هذه الحالة يتحول الفعل إلى اغتصاب، وقد يكون الإكراه معنويا كتهديد المستخدمة أو المستخدم بإفشاء سر قد

¹ أحسن بوسقيعة، مرجع سابق، ص140.

يسبب ضررا إن كشف، كما أن تطرق نص المادة لعنصر الإكراه، يشير بصفة واضحة إلى أنه لا يعد تحرشا جنسيا إذا توفر عنصر الرضا غير أن هذا الرضا لا يعتد به إذا تم التوصل إليه بالتهديد أو الوعد بمنصب شغل أو أي شكل من أشكال الإكراه، كما أن الصمت لايعني بالضرورة توفر عنصر الرضا إذ أن الشخص القائم بالتحرش يعد مسؤولا إذا ثبت أن سلوكاته كانت ملحة ومضايقة.¹

- ممارسة الضغوط:

إن ممارسة الضغوط تتعدد أشكالها، فقد يكون مباشرا أو غير مباشرا أو غير مباشر وهنا تجدر الإشارة إلى أنه لا يشترط استعمال وسيلة معينة، وتبعاً لذلك تقوم الجريمة حتى لمجرد إغواء أو مراودة امرأة داخل مقرات العمل وإجمالا يمكن القول أن التهديد والإكراه وممارسة الضغوط هي أشكال للعنف المعنوي وثمة يثار التساؤل حول التمييز بين جريمة التحرش الجنسي وجريمتي الإغتصاب والفعل المخل بالحياة اللتان لاتستبعدان لقيامها العنف المعنوي.

ويشترط حكم الإدانة، الإشارة إلى إحدى الوسائل المذكورة آنفا وفي هذا الصدد نذكر على سبيل المقارنة أنه قضى في فرنسا بنقض قرار محكمة الاستئناف لكونها لم تشرح في قرارها كيف استعمل الجاني التهديد أو إصدار الأوامر والإكراه، كما قضى في مناسبات أخرى بعدم قيام الجريمة لانعدام التهديد أو الإكراه أو إعطاء الأوامر.²

-2-1-1-4-2- الغاية من استعمال الوسائل المذكورة:

وتتمثل في إجبار الضحية على الاستجابة للطلبات الجنسية للجاني:

-إجبار المجني عليه للاستجابة:

يقصد به حمل المجني عليه القبول بالطلب الموجه له، والإجبار يفيد عدم الرضا لدى المجني عليه، فإذا كان راضيا انعدمت الجريمة حسبما سبق التتويه إليه وبالمقابل يتحول التحرش إلى هتك عرض أو فعل مخل بالحياة مع استعمال العنف إن زاد عن حدة، ومن الصعب بمكان رسم الحد الذي يتحول عنده الإجبار وإلى عنف معنوي.

-الطلبات الجنسية للجاني:

تتسع هذه العبارة لتشمل كل الأعمال الجنسية من التقبيل واللامسة إلى الوطء، ويشترط القانون أن يكون الجاني هو المستفيد وليس غيره ومن ثم لايسأل جزائيا من أجبر

¹أحسن بوسقيعة،مرجع سابق،ص 141

² نفس المرجع، ص 141، 142

المجني عليه بما سبق من الوسائل على الاستجابة لرغبات غيره الجنسية، مالم يشكل هذا الفعل جنحة تحريض قاصر على الفسق والدعارة أو فساد الأخلاق، المنصوص عليها في المادة 342 من قانون العقوبات الجزائري وفي هذه الحالة يشترط أن يكون المجني عليه قاصرا، أو جنحة وساطة في شأن الدعارة المنصوص عليها في المادة 343 من نفس القانون، وفي هذه الحالة يشترط أن يكون ذلك بمقابل فضلا على اعتياد المجني عليه ممارسة الدعارة.¹

2-1-4-2- الركن المعنوي

نظرا لما يلتبس على وصف الأقوال والأفعال والحركات، إيجابيا كانت أو بالإمتناع فإن هذه الجريمة تتطلب قصد جنائيا، بل لا يمكن تصورهما بدون هذا القصد وتبعاً لذلك لا تقوم هذه الجريمة إذا انعدم القصد الجنائي، فعلى سبيل المقارنة قد قضي في فرنسا بعد قيام الجريمة في حق مدير مؤسسة أبدى عاطفة حب اتجاه مستخدمه كان قد أرسل لها عدة خطب وقصائد شعرية لا تتضمن فحشا وهجرا، وكذا في حق من لمس يد مستخدمه أثناء استراحتة لتناول القهوة وأعرب لها عن حبه وقدم لها هدية عند عودته من السفر وأقر لها أنه يشاق إليها كلما غابت عن مكتبه وعليه أقر الفقهاء في فرنسا القول أن مثل هذه الجريمة لا تطبق على مبادرات صادقة.

وإذا كان القصد الجنائي منعدما في المثال السابق، فإن الجاني لم يلجا فيه أيضا لأساليب التهديد أو الضغط أو الإكراه أو إعطاء الأوامر، فقد قضي بعد قيام الجريمة حتى وإن سلك الجاني سلوكا بدنيا مادام إساءة استعمال السلطة والتهديد والضغط والإكراه غير مثبتة.

إن إثبات الركن المعنوي لجريمة التحرش الجنسي من خلال تحديد العلاقة السببية بين الأفعال الموصوفة بالتحرش وبلوغ الجاني النتيجة الإجرامية المقصودة والمتمثلة في تلبية رغبات جنسية أو الحصول على فضل ذي طاب جنسي، يعد من الصعوبة بمكان إن لم نقل أنه يستعصي في أغلب الأحيان ماعدا الأفعال الموصوفة بالتحرش لفظية كانت أو جسدية والتي تحمل دلالة واضحة لا لبس فيها كعزل الضحية بالمكتب وإغراؤها أو تهديدها مقابل الرضوخ لنزوات جنسية، إذ أن أغلب الأفعال الموصوفة بالتحرش تقع تحت طائلة التلميح من خلال استعمال ألفاظ وعبارات وجمل تحمل أكثر من معنى إذ يكون المعنى المشير للجنس الأقرب للتصور والأكثر بدها، أو من خلال الاستعمال أو اللجوء إلى حركات وإيماءات جسدية تختلط فيها النية المعتمدة المقصودة بمجرد سلوك قد لا يشير لغير التحرش به أي رد فعل.²

¹ أحسن بوسقيعة، مرجع سابق، ص 142.

² نفس المرجع، ص 143.

2-5- أهم الاتجاهات النظرية في تفسير التحرش الجنسي:

2-5-1- الاتجاه التنظيمي:

يركز أصحاب هذا الاتجاه على أشكال التحرش الجنسي الذي يتم داخل منظمات العمل على اعتبار "وفقا لوجهة نظرهم" أنهم من أكثر أشكال التحرش انتشارا وأشدّها خطورة على المجتمع، ويذهب رواد هذا الاتجاه إلى أن المنظمات تتضمن عددا من العوامل البنائية التي تدعم التفاوت في حيازة القوة بين الأفراد وأن هذه العوامل تلعب الدور الحاسم في ظهور أفعال التحرش ضد النساء، ويحدد أصحاب هذه الرؤية عدد من تلك العوامل أهمها:

أ- طبيعة التدرج الوظيفي داخل مؤسسات العمل.

ب- نسبة النوع أو الجنس داخل مؤسسة العمل، أي نسبة النساء داخل المؤسسة مقارنة بنسبة الرجال.¹

ج- مجموعة المعايير المهنية واللوائح القانونية التي تحكم مؤسسة العمل.

د- عدم كفاية الإجراءات القانونية التي تتخذها المؤسسة تجاه ما يظهر فيها من أفعال التحرش الجنسي.

ويؤكد رواد هذا الاتجاه على أن التحرش الجنسي داخل مؤسسات العمل، يمثل انتهاكا 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 لأفعال التحرش الجنسي من ناحية وخوفها من أن يتم طردها من العمل لأنه غالبا ما تلاقي الأنثى الكثير من التعسف داخل مؤسسة عملها، أو أن يتم فصلها في 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 لتترك العمل أو إهمالها له مما يؤدي بها إلى الطرد.²

وعلى الرغم من أهمية الأفكار التي يبني عليها هذا الاتجاه رؤيته إلا أنها تقدم تفسيراً لبعض أفعال التحرش داخل مؤسسة العمل، وهذا في ذاته يمثل شكلا لا أكثر من أشكال التحرش الجنسي لأن التحرش الجنسي يتجسد ويحدث في أكثر من سياق اجتماعي، يحدث

¹ حاج علي حكيمة، مرجع سابق، ص 48.

² نفس المرجع، ص 49.

في الأسرة مابين المحارم وهو الشكل الذي لم تقدم له هذه الرؤية أي تفسير، ويحدث في الشارع، وفي الموصلات وغير ذلك، فالتحرش الجنسي متداخل مع العديد من مشاهد الحياة اليومية، إنه فعل مرتبط بعملية التفاعل مابين الرجل والأنثى.¹

2-5-2- الاتجاه الاجتماعي - الثقافي:

يجسد رواد هذا الاتجاه وجهة نظر الاتجاهات النسوية، حيث يتصور رواد هذا الاتجاه أن التحرش الجنسي فعل ناتج عن الأنظمة 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 ووفق هذه الرؤية 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.²

ويربط رواد هذا الاتجاه مابين التحرش الجنسي وعمليات التنشئة الاجتماعية من خلال أن الأخيرة تدعم أفعال التحرش الجنسي من خلال اعتمادها على الجندر تخلق وتحافظ على تفاوت القوة بين الرجال والنساء على المستوى الاجتماعي، ويعتمد أصحاب هذا الاتجاه على تدعيم رؤيتهم هذه من خلال الاستناد على أن أغلب مرتكبي فعل التحرش "المتحرشون" من الرجال، وأن أهداف فعل التحرش، في الأغلبية من النساء.

ليس هذا فحسب، بل يعتبر رواد هذا الاتجاه عمليات التنشئة الاجتماعية والتقليدية القائمة على أساس الجندر، لا تعلم النساء فقط التسامح والتجاهل لأفعال التحرش الجنسي من قبل الرجال لكن تعلمهن أيضا 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.

ويؤكد رواد هذا الاتجاه على أن مشكلة التحرش الجنسي في العديد من المجتمعات، ليست مشكلة فردية، بل هي مشكلة اجتماعية عامة، لأن الكثير من النساء يجدن أنفسهن في موقف من مواقف التحرش الجنسي، وهذا الموقف قد لا يرتبط بسياق اجتماعي بعينه، بل تتعرض الأنثى لهذا الفعل في العديد من المؤسسات الاجتماعية التي تتعامل معها الأنثى ومن خلال العديد من الأفراد ذوي الإمكانيات والوظائف المختلفة.

ويؤكد هذا الاتجاه على ضرورة التركيز على تأثير النوع والطبقة والمكانة على ديناميكيات القوة داخل المستويات التنظيمية والاجتماعية والثقافية والفردية، عند دراسة

¹ مديحه أحمد عبادة، خالد كاظم أبو دوح: الأبعاد الاجتماعية للتحرش الجنسي في الحياة اليومية، دراسة ميدانية لمحافظة سوهاج، مركز قضايا المرأة، مصر، 2007، ص22.

² حاج علي حكيمة، مرجع سابق، ص50.

التحرش الجنسي لأن القوة وممارستها هي أساس التحرش الجنسي وهذه القوة ترتبط بمكانة المتحرش داخل المنظمة، أو الفروق والتباينات القائمة على أساس المكانة الاجتماعية أو الثقافة بين الرجال والنساء.¹

2-5-3- اتجاه دور الجنس:

يمثل هذا الاتجاه محاولة توفيقية، اعتمد رواده على الاتجاهين السابقين في صياغة إطار نظري يتضمن أفكار من كل الاتجاهين، ويذهب أصحاب هذا الاتجاه إلى أن التحرش الجنسي ناتج عن سيطرة أدوار² الجنس على الأدوار الأخرى مثال، أدوار العمل بمعنى أن الرجال دوماً وفي مختلف السياقات يتعاملون مع المرأة من خلال دور الجنس حتى داخل مؤسسات العمل.³

ويرتبط رواد هذا الاتجاه بين العنف بأشكاله المختلفة، الموجه ضد المرأة وبين الصورة الذهنية للمرأة عند الرجل داخل البناء الاجتماعي، هذه الصورة التي تتشكل من خلال العديد من العوامل البنائية داخل المجتمع، وهذه الصورة الذهنية للمرأة عند الرجل في الغالب تحكمها النظرة الجنسية، أو النظر للمرأة كأداة جنسية، هي المركب الأساسي داخل هذه الصورة، حيث أن الرجل حتى وإن قبل المرأة في أدوار أخرى فإنه لا يغيب من ذهنه الدور الجنسي للمرأة.

ويتضح ذلك من خلال أن المرأة داخل أية مؤسسة للعمل تؤدي العديد من الأدوار المهنية وقد تتفوق في ذلك على الرجل، ومع ذلك لا يمنع هذا تعرض المرأة لأشكال من التحرش الجنسي وهذا أيضاً يفسر لنا أشكالاً غير معتادة من أشكال التحرش الجنسي، وهو تحرش المرؤوسين برؤسائهم في العمل، إذا ما كان هذا الرئيس أنثى، وفي هذه الحالة يلعب الدور الجنسي للمرأة العامل الحاسم، حيث أن الأنثى في هذه الحالة تحوز مقدار من القوة المؤسسة أكثر من الآخرين، ومع ذلك لا يمنع هذا تعرضها لأشكال من التحرش الجنسي وإذا كان مقدار أقل من الحالات الأخرى.⁴

2-6- الفئات المعرضة للتحرش الجنسي:

أكثر النساء عرضة للاعتداءات الجنسية هن النساء العاملات الصغيرات في السن والفقيرات وذوات التعليم المنخفض واللواتي لم يمض على عملهن فترة طويلة أي في السنوات الأولى من العمل، إذ تشير الدراسات إلى أن (40%-96%) من النساء العاملات

¹ حاج علي حكيمة، مرجع سابق، ص 51.

² لزغد فيروز، مرجع سابق، ص 14.

³ نفس المرجع، ص 14.

⁴ لزغد فيروز، مرجع سابق، ص 15.

قد تعرضن لمضايقات جنسية في فترة عملهن ومنها دراسة " فيزجرالد لويس 1993 "، حيث يشير فيها إلى عدد من المسوحات الكبيرة في الولايات المتحدة الأمريكية التي كشفت نتائجها عن أن امرأة من بين كل امرأتين تتعرض في حياتها الأكاديمية أو العملية للمضايقات الجنسية بدءاً من التحقير والازدراء أو التهديد، إنتهاءً بالعنف الجسدي.¹

وفي دراسة " لملك زغلول 1992 " الصادرة في مصر، تتضمن الحديث عن صعوبة البحث في موضوع المضايقات التي تتعرض لها المرأة في مجال العمل لحساسيته، إلا أنها هناك عدداً من النساء قد اشتكين من المضايقات وقد بلغت نسبتهن (5،18%) في الحضر (3،7%) في الريف، في كلا القطاعين الحكومي والخاص، أما عن مصدر المضايقات فثمة مضايقات ناتجة عن

الزملاء الذكور وقد بلغت 41% ومضايقات ناتجة عن الجمهور 32،8% ومضايقات ناتجة عن التمييز بحق المرأة 4،5%، كما أن المرأة تتعرض للمضايقات عموماً في العمل أكثر من الرجل 56%، بينما هناك بعض المضايقات التي تشتكي منها كل من الجنسين وتقدر بنسبة 43%، وقد أشارت "سامية الساعاتي" إلى أن 66% من نساء عينة الدراسة قد تعرضن للإهانة في أماكن عملهن، حيث اتسمت الإهانة في 70% من هذه الحالات بالطابع الجنسي و30% من حالات التحرش بالكلام الجنسي و17% التحرش باللمس و20% العزل المباشر.²

2-7- أسباب التحرش الجنسي بالمرأة العاملة:

هناك مجموعة من العوامل التي تسهم في زيادة احتمال تعرض النساء للتحرش بعضها خاص بالمعتدي والضحية، والأخرى متصلة بالسياق التنظيمي والبعض الثالث متعلقة بالسياق الثقافي-الاجتماعي وفيما يلي نعرض أهم الأسباب:

2-7-1- متغيرات متصلة بالمتحرش والضحية:

من أبرز المتغيرات المتصلة بالمتحرش وتحتة على التحرش بزميلته في العمل إساءة تفسير سلوك الضحية من قبيل: نظرات العين وطريقة السلام والأزياء التي ترتديها وسلوكها الودي، وهناك أيضاً مكانة المتحرش، فكلما زادت ارتفاع احتمال أن تفسر الضحية سلوكه بأنه تحرش فهي تعتقد أنه يستغل نفوذه ضدها ويستغل ضعفها، وكذلك تدني مستواها

¹ أمل سالم العواودة: مرجع سابق، ص 75، 76.

² نفس المرجع، ص 76.

المهني، ونقص خبراتها في العمل مما يزيد من احتمال اعتمادها على خبرته، وبذلك يكون لديه ما يقايس عليه تحرشياً.¹

2-7-2- متغيرات خاصة بالسياق التنظيمي:

يذكر كل من "فيتزجيرالد" وآخرون أن هناك متغيرات متعددة في السياق التنظيمي تمارس دوراً فعالاً في صدور السلوك التحرشي منها:

2-7-2-1- نسبة النساء في العمل:

تشير نتائج البحوث إلى أن المرأة التي تعمل في منطقة غالبيتها من الرجال وخاصة حين تكون المهام صعبة، تزداد مشاكلها مع التحرش وفي المقابل فإن هذه السلوكيات التحرشية قد تنخفض حين يزيد عدد العاملات في الموقع أي

أن يحمين أنفسهن بزيادة نسبة تواجدهن في الأقسام المختلفة للعمل أما كونهن أقلية فهو عنصر مثير لشهية المتحرش.²

2-7-2-2- التحمل التنظيمي للتحرش:

ويرى "اليس" وآخرون و"فرازيير" وآخرون و"برنر" أن التحمل التنظيمي يشير إلى مدى تهاون المنظمة مع المتحرش فهل هي حازمة معه أم لا تأخذ موقفاً واضحاً، ومن المتوقع أنه في ظل إدراك العاملين أن المنظمة متهاونة مع المتحرش فهذا من شأنه زيادة معدلات حدوث التحرش بالمنظمة وهو ما يؤثر سلباً عليهم بصورة متعددة، وقد أثبتت عدة دراسات تلك العلاقة الدالة السلبية بين حزم المنظمة مع التحرش وانخفاض معدلاته.³

2-7-2-3- متغيرات ثقافية واجتماعية:

من المفترض أن تمارس متغيرات المناخ الثقافي الاجتماعي المحيط بالعاملين والمنظمة آثاراً متنوعة يتشكل في ضوءها معدلات وطبيعة السلوكيات الجنسية التحرشية، وتشير الدراسات إلى دور بعض تلك المتغيرات المهمة في هذا السياق ألا وهي:

2-7-2-3-1- علاقات القوى والمكانة النسبية بين الرجال والنساء في الثقافة:

يرى كل من "جليفلاند" و"كورست" (Gleveland kerst 1993) و"جروبر" و"بيورن" (Gruber & Byorn) أنه من المفترض في المجتمعات ذات

¹ ظريف شوقي وآخرون: التحرش الجنسي بالمرأة العاملة دراسة نفسية استكشافية على عينة من العاملات المصريات، كلية الآداب جامعة بني سويف، 2004، ص 11.

² ظريف شوقي وآخرون، مرجع سابق، ص 12.

³ نفس المرجع، ص 12، 13.

الطابع الذكوري، حيث السيادة للرجال أنه يكون انتهاك حرمة جسد المرأة لموقعه المتدني نسبيا في سلم القوة والمكانة الاجتماعية، ويزداد الموقف سواء عندما تكون من الأبناء الأقليات وأقل تعليما وخبرة وهو ما يضعف بدرجة أكبر من قوتها، ويعمق نظرة الضعف التي ينظر بها المجتمع إليها وبذلك يزداد احتمال تعرضها للتحرش.¹

2-3-2-7-2- الإدراك الثقافي للتحرش الجنسي:

إن طبيعة إدراك ما يعد سلوكا تحرشيا يضيق في ثقافة ويتسع في أخرى ومن هنا فإنه في حالة محدودية السلوكيات التي تعتبرها الثقافة تحرشا سينخفض معدل ما يسجل في الإحصاءات على أنه تحرش، لأنه لن ينظر إلا إلى الممارسات الحادة ذات الطابع البدني كالملاسمات والاعتداءات الجنسية، وهو

ماسيؤدي إلى الاعتقاد بعدم شيوع الظاهرة بيد أن توسيع دائرة ما يعتبر سلوكا تحرشيا، وهو الوضع الأفضل بحيث يشمل أيضا المداعبات الجنسية اللفظية الثقيلة والإلاح بالمواعد فهو ماسيؤدي إلى ارتفاع معدلات التحرش، ومن هنا ستأخذ الثقافة موقفا أكثر حزما من التحرش حيث تستنفذ قواها عند صدور الحد الأدنى من مؤشراتته وهو ما يسهم إيجابيا في حث المنظمات على مواجهته مبكرا واتخاذ إجراءات فعالة حياله، حيث تنظر بصورة ناقدة لنتائج الدراسات الخاصة بمحددات التحرش نجد من الضروري ترك العمل بالفعل، وهذا ما قررته 10% من الحالات اللاتي تعرضن للتحرش في دراسة أجرتها "جوتك" وزملائها عام "1990"، قد تعاني الضحية من إجراءات انتقامية حيث تتقدم بشكوى رسمية قد تصل إلى الفصل، أو النقل من العمل، وفي دراسة أجرتها "كلوز" عام 1986 تبين أن 50% ممن قد منا شكاوى بالتحرش في ولاية كاليفورنيا طردن من أعمالهن.²

ومن هنا نخلص إلى أن التحرش يعد أحد العوامل الضاغطة على المرأة العاملة فهي إن استجابت ستخسر تقديرها لذاتها واحترام الآخرين لها، وإن رفضت ستخسر أيضا حيث قد تفقدها وظيفتها أو موقعها داخله أو الإحساس بالأمان في أرجائه فضلا عن استقرارها النفسي والبدني.

ومنه يمكن القول أن التحرش يعد أحد الملوثات النفسية لبيئة العمل، وقد يمتد تأثيره ليشمل زميلات الضحية اللاتي يشعرن أنهن قد يصبحن ضحايا قريبا وخاصة حين يدركن تقاعس الإدارة عن اتخاذ إجراءات حاسمة ضد المتحرش ويعانين كذلك من الشعور بالعجز بعد رؤيتهن ما حدث، أو سماعهن عنه وعدم تمكنهن من فعل شيء جدي لإيقافه.

¹ حاج علي حكيمة، مرجع سابق، ص 68، 69.
² نفس المرجع، ص 69، 70.

2-7-2-3-3-3- التمييز بين المرأة والرجل:

حيث تتعرض المرأة إلى أشكال من التمييز في المعاملة أثناء العمل من حيث الترقية الإدارية أو حتى الراتب في حد ذاته، بدليل أن هناك اتفاقية دولية أغلب الدول صادقت عليها ومن بينها الجزائر، وهي الاتفاقية الدولية المتعلقة بالقضاء على شكل من أشكال التمييز الذي تتعرض له المرأة في مادتها الثانية التي تدعو إلى المساواة بين المرأة والرجل، تقول "رفيقة حجابلية": "التمييز الذي تتعرض له المرأة بالمقارنة مع زميلها الموظف أو حتى لو كان رئيسا تقلد مناصب معها من حيث الترقيات والامتيازات الممنوحة للرجل".¹

فلكل من المرأة والرجل دور حدد تاريخيا وظلت هذه العلاقة بين الجنسين ملتقى لما هو بيولوجي ثقافي سيكولوجي واجتماعي، وأصبحت الذكورة والأنوثة مبدئين عالميين ينظمان الكون بتوزيع الأدوار والوظائف، ويكون من السهل توقع سلوكيات التمييز، وبالتالي ظهور بما يسمى تقسيم العمل، (أن تقسيم العمل بين الجنسين ليس نتاج مباشر للعوائق الطبيعية، فهو تأثير تركيبى منظم لحدود القوى المنتجة المادية والعقلانية).

بينما يرجع الأستاذ "عزت الجاسم" من السعودية أسباب التحرش الجنسي في أماكن العمل إلى عدة عوامل منها:

2-7-2-3-3-1- المشكلة عند الرجل:

ويتعلق الأمر بعوامل التنشئة الاجتماعية للرجال في علاقتهم بالنساء ونظرتهم إلى المرأة على أنها مصدر للمتعة فقط، وليست كيانا وفكرا ما يجعلهم يتعاملون في مكان العمل بشكل مختلف عما يتعاملون به معها في البيت، هذا بالإضافة إلى نقص في الوازع الديني.

2-7-2-3-3-2- الأسرة:

وما تزرعه من عادات ثقافية واجتماعية منذ الصغر، حيث إن الأسرة لاتقوم بتعليم أبنائها كيفية التعامل مع المرأة أو كيفية تعامل المرأة مع الرجل.²

2-7-2-3-3-3- ثقافة المجتمع:

للأسف في عالمنا العربي هناك أزمة في تصديق المرأة، المجتمع دائما يلقي اللوم عليها ويعتبرها هي المذنبة، وأنها هي التي دفعت الرجل للتحرش بها نظرا لسلوكها ولذلك

¹ حاج علي حكيمة، مرجع سابق، ص 71.
² نفس المرجع، ص 71، 72.

فإن المرأة تجنح إلى الصمت عندما تتعرض لمثل هذه التحرشات خشية أن تصبح منبوذة اجتماعياً.

2-7-3-3-4-الإعلام:

يعد الإعلام العربي من العوامل المهمة لتفشي ظاهرة التحرش الجنسي عموماً سواء بالنساء أو الأطفال، حيث إنه يستغل جسد المرأة بصورة مثيرة للاشمئزاز، وكيف يمكن أن ندعو إلى الاحتشام، في الوقت الذي ينتشر عبر الأثير ومن خلال الفضائيات الكثير من الصور الإباحية وغير الأخلاقية وللأسف وحتى اليوم لانجد في البرامج التي تبثها قنوات عربية التحذيرات التي يتبعها الغرب عند نشر مواد لفئة البالغين.¹

2-7-3-3-5-المرأة:

أحياناً يكون للمرأة دوراً، حيث تسهم في التحرش ضدها بسبب ارتدائها الملابس الفاضحة أو طريقة كلامها التي تفسح المجال لضعاف النفوس للتمادي معها.²

2-8-أسباب تكتم المرأة على ظاهرة التحرش الجنسي:

تسكت المرأة في أغلب الحالات عند تعرضها للتحرش ولا تجرؤ على البوح به لعائلتها وزوجها وحتى محيطها العملي ويرجع ذلك لعدة أسباب نذكر منها:

- تمسكها بمنصبها نتيجة ظروف مادية واجتماعية تضطرها لعدم فقدان وظيفتها.
- الخوف من تلطيف سمعتها وسمعة عائلتها بالإفصاح عن تعرضها للتحرش الجنسي.
- عدم وجود الأدلة الكافية لإدانة المتحرش.

ويشير في هذا السياق الدكتور "رشاد علي عبد العزيز" أن سكوت المرأة عن هذه الظاهرة راجع إلى أنه يجب على المرأة أن تكون خاضعة للرجل وبالتالي هي الأضعف، ومن ثم عليها أن تخضع وترضخ حتى تكون صالحة ومثالية، وإذا تعرضت للتحرش الجنسي فإنها ترغب في التستر على هذه الواقعة لأنها لو صرحت بما وقع عليها من اعتداء على حريتها وكرامتها، فسوف يحملها المجتمع مسؤولية هذا كما أن المرأة تتعرض له من تحرشات جنسية من منطلق إحساسها بأنها كائن ضعيف لا تقدر على المقاومة والتصدي لما يحدث لها.³

وإلى جانب الأسباب التي ذكرت أنفاً ضعف القانون الذي يحمي المرأة من التحرش في البلدان العربية، فالعقوبة المقدرة لهذا الفعل في بعض البلدان العربية ضعيفة وغير مؤثرة، وإذا لم تتمكن من إثبات الواقعة فالضرر النفسي والاجتماعي والمعنوي الذي ستعانيه قد

¹ حاج علي حكيمة، مرجع سابق، ص 72.

² نفس المرجع، ص 73.

³ رشاد علي عبد العزيز: تساؤلات حول التحرش والاعتصاب الجنسي والعطر والجاذبية الجنسية، عالم الكتب، 2002 ص 52.

يعادل الضرر الناشئ عن التحرش عن التحرش إن لم يزد عليه، وبالتالي تجد نفسها في وضع تفضل فيه السكوت وتلوذ بمعاناتها وبألمها وبالصدمة النفسية التي عانتها، والتي ربما تنعكس على حياتها مستقبلا وحتى على علاقتها بزوجها أو على حياتها المهنية أو الاجتماعية، أو حتى على طريقة تربية أطفالها، وربما يمتد هذا الأثر لبعض النساء المتحرشات جنسيا رغم ثقافتهن ووصولهن إلى مستوى مهني عالي، أنها ترفض رفضا مطلقا، أن تعمل بناتهن في مكان فيه رجال لأنهن تعرضن وهن صغار أو في صغر الشباب لاعتداء من هذا النوع ولم يستطعن الدفاع عن أنفسهن.¹

ومن ثم سيكون لهذا أثره السلبية على من تعرضن للتحرش الجنسي وإلى جانب هذا يفصل المناخ الاجتماعي العام أن تلجأ المرأة إلى القضاء وإلا يتم عرض هذه الأمور بشكل صريح بحيث يعتبر أن مجرد شهادتها أمام القضاء والإدلاء بما حدث، هو في حد ذاته نوع من الإيذاء المضاعف.²

2-9- الأليات المتخذة للحد من ظاهرة التحرش الجنسي:

2-9-1- المواجهة القانونية للتحرش:

التحرش الجنسي هو جريمة يعاقب عليها القانون طبق للمادة 341 مكرر من قانون العقوبات الجزائري، لم يكن هذا الفعل مجرما في القانون الجزائري إلى غاية تعديل قانون العقوبات بموجب القانون رقم 04-15 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004، وقد جاء تجريمه كرد فعل لنمو التحرش الجنسي في مواقع العمل واستجابة لطلب الجمعيات النسائية. وقد حصر المشرع الجزائري فعل التحرش في أربعة طرق يلجأ الجاني إلى استعمالها وهي:

إصدار الأوامر، التهديد، الإكراه، ممارسة الضغوط وذلك قصد إجبار الضحية على الاستجابة لرغباته الجنسية.

نخلص إلى القول أن هذه المواجهة القانونية للتحرش الجنسي تضمن للمرأة العاملة الحماية من الاعتداءات الجنسية خلال تجريم التحرش الجنسي باعتباره فعل مغل للحياة، ومحاولة الحد من الظاهرة التي تعد عقبة في مسيرة المرأة المهنية.³

2-9-2- المواجهة الشخصية للتحرش:

إن الرد السريع والحاسم من شأنه أن يوقف المتحرشين عن التماذي في وقائع التحرش الجنسي، بحيث يصبح مستعدا للرد في أي وقت، وذلك بإخبار المتحرش بفعله بطريقة محددة وصوت مرتفع وواضح مع إيضاح سلوكه المرفوض.⁴

¹ رشاد علي عبد العزيز، مرجع سابق، ص 53.

² نفس المرجع، ص 52.

³ بن مزيان حنان، مرجع سابق، ص 251.

⁴ نفس المرجع، ص 252.

- تطلب من المتحرش بصيغة الأمر التوقف عن هذا السلوك المرفوض بصوت مرتفع وصريح، كما لا تبدي أي أعذار لسبب رفضها لسلوك المتحرش.
- الإبلاغ عن واقعة التحرش فإ بنسبة للعاملات في الحكومة والقطاع العام إذا كان المتحرش هو رئيس أو مدير الضحية، يجب التقدم بالإبلاغ مباشرة إلى النيابة الإدارية وعدم اللجوء إلى المصلحة القانونية بمكان العمل لأنها ربما يكون هناك تحيز.
أما في حالة العاملات وموظفات في المصانع والشركات الخاصة، فيجب أن تتقدم بالإبلاغ مباشرة إلى النيابة العامة، ففي كل الأحوال السابقة يجب أن تحتفظ الضحية بهدوء أعصابها وأن لا تتهور وتفقد أعصابها، فتفقد تعاطف ومساندة الآخرين لذا يجب أن تتبع ما يلي:
- استشارة محامي:

اللجوء هنا إلى محامي سبق له أن تناول الدفاع في قضايا التحرش الجنسي لأنه يمتلك خبرة واسعة في هذا المجال مع إعطائه قدر المستطاع من الأدلة.
- سرعة الإبلاغ:

لا بد من الإبلاغ عن الحادثة داخل العمل، فيجب ألا تغادر مكان عملها قبل الإبلاغ عن حادثة التحرش الجنسي لأن ذلك يعطيها مصداقية أكثر لأن المشكلة تزداد تعقيدا إذا كان المتحرش هو مديرها بالعمل وبالتالي ستكون نتائج التحقيق ظالمة ومجحفة، وقد يترتب عليها نتائج سلبية خطيرة كالفصل من العمل أو إنقاص الحوافز، لا بد هنا من توفر دليل لدى الضحية مثل وجود شهود أو شهادة الشهود.¹

خلاصة الفصل:

التحرش الجنسي ظاهرة أخذت أبعاد كبيرة في المجتمع الجزائري، والتي تأخذ عدة عوامل اجتماعية متعددة ومتفاعلة هي التي أدت إلى انتشارها بهذا الشكل في المجتمع، وتأتي في مقدمة أسباب التحرش الجنسي عدم وجود تنشئة سليمة منذ الصغر، فالبعد عن الدين الإسلامي وآدابه وتعاليمه التي تدعو إلى غض البصر وعدم النظر إلى ما حرم الله، هذا بالإضافة إلى تبرج النساء وتقليدهن للتقاليد الغربية وإتباع ما يسمى بالموضة، ساهم بشكل أو بآخر في انتشار التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة.

¹ بن مزيان حنان، مرجع سابق، ص252.

الفصل الثالث: العوامل المؤدية للتحرش الجنسي.

تمهيد:

3-1- القيم (تغير النسق القيم):

3-1-1- خصائص القيم.

3-1-2- مصادر القيم.

3-1-3- أهمية القيم ووظائفها.

3-1-4- تصنيف القيم.

3-1-5- اكتساب وتعلم القيم.

3-1-6- دور الإطار الحضاري في اكتساب القيم.

3-1-7- أنماط الشخصية.

3-1-8- أسباب تغير النسق القيمي.

3-2- صورة الرجل للمرأة العاملة:

3-2-1- نشأة مفهوم عمل المرأة.

3-2-2- دوافع خروج المرأة العاملة من المنظور الإسلامي.

3-2-3- العمل وتأثيره على مكانة المرأة.

3-2-4- لباس المرأة العاملة من المنظور الإسلامي.

3-2-5- وضعية المرأة في مختلف المجتمعات.

3-2-6- موقف الغرب من عمل المرأة.

3-2-7- موقف العالم العربي من عمل المرأة.

3-2-8- موقف المجتمع الجزائري من عمل المرأة.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

تتعرض النساء في كافة أنحاء العالم إلى مضايقات وتحرشات جنسية بدءاً من الملاطفة والمداعبة وانتهاءً بالاغتصاب، وفي معظم الحالات يلقي اللوم على الضحية، كأن تتهم بالإغراء أو عدم المقاومة الكافية الأمر الذي يحول دون تقديم الشكاوى ضد الجناة لحساسية الأمر دائماً إذ أن القمع الجنسي يمثل أحد الوسائل التي يمتلكها الرجل والمجتمع من أجل السيطرة والتحكم في المرأة وإخضاعها .

وبذلك يمثل التحرش الجنسي في مكان العمل أداة مغازلة جنسية غير مرغوبة تشكل صراحة، أو ضمنها شرطاً لاتخاذ قرارات مواتية تؤثر على استخدام الفرد أو تخلق بيئة عمل ترهيبية أو عدائية يضاف إلى ذلك أن التحرش الجنسي يعد شكلاً محددًا من العنف الذي يتعلق بالنساء، وإن لم يشكل حصرياً ويمكن أن يتخذ التحرش الجنسي شكل استعراض القوة أو الترهيب أو الإساءة من المشرف أو العمال وهو وسيلة للسيطرة، حيث يكونون النساء أكثر عرضة للضرر بسبب أعمارهن أو وضعهن الوظيفي ويساهم الحصر الوظيفي للنساء في وظائف منخفضة الأجر أو وضعية محفوفة بالمخاطر.

حيث إن العوامل المؤدية للتحرش الجنسي تركز على تغيير النسق القيمي في المجتمع من خلال التعامل بين الأفراد، وصورة الرجل للمرأة العاملة أي النظرة التي ينظر بها رب العمل إلى المرأة العاملة وفي ضوء هذا سوف نتطرق إلى هذه العوامل.

3-1-1- القيم (تغيير النسق القيمي):

3-1-1- خصائص القيم:

تكتسي القيم خصائص عديدة ومهمة وسوف نتعرض إليها:

- القيم ذات قطبين: فهي إما تكون إيجابية وإما تكون سلبية بهذا الفعل أو صد هذا الفعل) خيراً، أو شراء، حقاً أو باطلاً).

- القيم الاجتماعية: أي أنها تنبثق من خلال التطبع الاجتماعي فهي تأتي من

تراث المجتمع والعلوم الإنسانية وهي التصور الاجتماعي الذي من خلالها معايير المجتمع.¹

- تترتب القيم فيما بينها ترتيباً هرمياً ويعتبرها "محمود السيد أبو النيل" كذلك لأن هذا يعني أن هناك قيماً لها أولوية في حياة الفرد، عن باقي القيم كالقيم الدينية عند رجل الدين

¹ محمود السيد أبو نبييل: القيم وإنتاج دراسات عربية وعالمية، دار النهضة العربية للطباعة، بيروت، 1986، ص 160.

تقع في المنزلة الأولى لديه عن باقي القيم خاضعة لسيطرتها نفس الأمر بالنسبة لرجل التجارة فالقيمة الاقتصادية لها الأولوية.

- القيم المجردة: أي أن القيمة لا تمثل شيئاً محدداً فهي أكثر عموماً وشمولاً وتجريداً من الاتجاهات كذلك لا تتحدد بموضوعاتها على نحو مباشر.

- القيم الإنسانية: بمعنى أن القيم تخص المجتمع البشري دون غيره من الكائنات الحية، فالاهتمام والتقدير والإحساس بالأهمية والأفكار كل هذا فعل الإنسان أن يرتبط به هو فقط.

- القيم الذاتية: لأنها تعتبر من العناصر الشخصية الذاتية كل منها يحسها على نحو خاص به لأن القيمة مسألة إنسانية شخصية.

- القيم النسبية: بمعنى أنها غير ثابتة في كل مكان وزمان وإنما تختلف من وقت لآخر، ومن ثقافة لأخرى، ومن شخص لآخر ولكن الثبات النسبي يسمح بالتغير والتعديل إذا أراد الفرد ذلك وصدقت عزيمته.

- ترتبط القيم بالأنا الأعلى لدى بعض علماء علم النفس التحليلي وتقع في مستوى النواحي الأخلاقية لديه.

- صعوبة القياس: تكمن المشكلة في أن كثيراً من التعاريف المطروحة للقيمة لا تخلو من المفاهيم الفيزيقية ومن الصعب ترجمتها إلى عمليات إجرائية قابلة للقياس.¹

- إنها رمزية وتوجه السلوك كما يفسر السلوك في ضوءها.

- تهتم القيم بالأهداف البعيدة التي يضعها الإنسان لنفسه لا بالأهداف الفرعية. اكتست القيم خصائص عديدة ومتنوعة لا يستطيع ذكرها كلها وهكذا تعددت خصائص القيم وفقاً لاختلاف وتنوع وجهات النظر.²

3-1-2- مصادر القيم:

3-1-2-1- العوامل الجغرافية:

عرف المفكرون منذ وقت بعيد أن البيئة الجغرافية تؤثر وتشكل السلوك الإنساني والثقافة على وجه الخصوص، وأول من أعلن هذه العلاقة الفيلسوف "أرسطو" الذي قرر أن المناخ والطبيعة الأرض التي يعيش فيها الإنسان من أهم العوامل التي شكلت ثقافته وبالتالي قيمه وسلوكه، ويضيف "عاطف وصفي" أنه في العصور الحديثة اتجه بعض

¹ محمود السيد أبو نبيل، مرجع سابق، ص 161، 160.

² نفس المرجع، ص 161، 162.

الجغرافيين إلى الأخذ بمبدأ الحتمية الجغرافية في تفسير ثقافة مجتمع بمعادلة لبيئة ثقافة المجتمع بالتكيف مع البيئة.

3-2-1-2-2- المصدر الاجتماعي:

إن الفرد جزء من المجتمع الذي يعيش فيه وعليه فإن قيمه تختلف عن قيم شخص آخر في مجتمع آخر، فالمجتمع الغربي مثلاً يتصف بالقيم المادية أكثر من المجتمع الشرقي الذي يتصف بالتقارب الأسري والانتماءات العشائرية.

3-2-1-3- المصدر الديني:

يعتبر المصدر الرئيسي لكثير من القيم الإنسانية فقد جاء القرآن الكريم والحديث النبوي الشريف بالأسس والقيمية التي تربط المجتمع المسلم بشكل خاص والمجتمع الإنساني بشكل عام من حيث صدق المعاملة وإيفاء الوزن والجد والعمل وإتقانه، وعدم الغش وتنظيم العلاقة بين الرئيس والمرؤوس من حيث السلطة والمسؤولية والطاعة.

3-2-1-4- القيم المدنية:

إن القيم المدنية ترتبط ارتباطاً مباشراً بمعيشة المدينة، وإن العائلة تعتبر من أهم مصادر القيم السائدة في المجتمع العربي لأن الإنسان يرث دينه وطبقته وعلّة الأغلب موقفه في العائلة وواضح أن الإنسان في المجتمع العربي لا يغير دينه أو يتخلى كما لا يغير أو يتخلى عن عائلته.¹

3-2-1-5- القيم المعيشية:

يضيف "فؤاد حيدر" أن البدو يتمسكون بعدد من القيم التي تتصل بنمط معيشتهم اليومية وبين هذه القيم، إلى التأكيد على البساطة والفضيلة وتحمل الصعوبات الخشونة والصبر، صفاء النفس.²

ومن هنا يلاحظ أن بعض الأفراد الذين ينتمون إلى الدين مختلفين في الدين أو في الأصل أو الطبقة الاجتماعية أو العقيدة السياسية أو يواجهون ثقافات جديدة مع احتفاظهم بثقافتهم القديمة.

إذن انطلاقاً من هذه النقاط فإن لها أهمية جمة تكمن في توجيهها سلوكيات الأفراد من الضياع ومن الإصابة بالإضطرابات والأمراض النفسية أو السلوكيات الأخلاقية أو الاجتماعية وتعمل على تشبع الفرد بالصفات القيمة وبالتالي تعمل على توافق اتزانه النفسي والاجتماعي وتقبله من طرف ذاته ومجتمعه.³

3-2-3-1-3- أهمية القيم ووظائفها:

¹ كامل محمد المغربي: السلوك التعليمي، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، 1995، ص140، 141.

² نفس المرجع، ص141.

³ حامد زهران: علم النفس الاجتماعي، عالم الكتب، القاهرة، 2000، 233.

تساهم القيم في توجيه وإرشاد الأدوار الاجتماعية وتحدد مهام ومسؤوليات كل دور مما يؤدي إلى تناسق الأدوار في النظام الاجتماعي، ويتحقق هذا التناسق تزداد عوامل قوة النظام الاجتماعي ويكون ذلك أيضا من عوامل صلابته واثرائه وتطوره إلى الأفضل.

- تلعب القيم دورا أساسيا في التغيير الاجتماعي إذ أن هناك علاقة تأثر و تأثير متبادل بين القيم وهذا التغيير.

- يحدد نظام القيم أهدافا ومثلا عليا ينبغي على الأفراد والجماعات الوصول إليها من أعمالهم وفق منظور معين سواء تمثل بذلك إشباع رغبات وغرائز الوصول إلى المثل العليا والغايات السامية.

- تساعد على وصف وتحديد نوع الثواب والعقاب للأفراد والجماعات (الوصول إليها من أعمالهم وفق منظور معين سواء تمثل بذلك إشباع الرغبات والغرائز أو الوصول إلى المثل العليا) في إبطار علاقاتهم الاجتماعية وسلوكهم وهي تتمتع بالقوة خاصة في هذا الصدد مما يحفظ الحقوق والواجبات في المجتمع وتجعله يلتزم بها.¹

3-1-4- تصنيف القيم:

لقد اختلفت وتعددت تصنيفات القيم وفقا لاختلاف وجهات النظر وتنوع التخصصات وسوف نتناول أهم هذه التصنيفات والتي تتمثل في التصنيف الذي يعتمد على المحتوى ويقول " عبد الحميد الهاشمي " " للقيم عدة تصنيفات حسب اعتبارات متعددة ولعل أهم تصنيف يفيدنا في الحياة الاجتماعية هو التصنيف الثالث ونلمس جوانب الحياة الإنسانية " .

ويقوم التصنيف على عدة أسس من أهمها:

3-1-4-1- على أساس المحتوى:

- **القيمة النظرية:** ويقصد بها اهتمام الفرد وميله إلى اكتشاف الحقيقة وهو في سبيل ذلك الهدف يتخذ اتجاهها معرفيا من العالم المحيط به لذلك نجد الأشخاص الذين يضعون هذه القيم في مستوى أعلى من مستوى غيرها من القيم يمتزون بنظرة موضوعية نقدية معرفية وهم عادة يكونون من الفلاسفة والعلماء.²

- **القيمة الاقتصادية:** ويعبر عنها باهتمام الفرد إلى ما هو نافع ويتخذ من العالم المحيط وسيلة للحصول على ثروة وزيادتها عن طريق الإنتاج والتسويق والاستهلاك واستثمار

¹ جليل وديع الشكور: أبحاث في علم النفس الاجتماعي ودينامية الجماعة، دار الشمال، بيروت، 1989، ص 173.

² نفس المرجع، ص 174.

الأموال ويتميز الأشخاص الذين تسود عندهم هذه القيمة بنظرة علمية ويكونون عادة من رجال المال والأعمال.¹

- **القيمة الجمالية:** تبرز ما هو جميل من ناحية الشكل وتوافق والانسجام والحكم على الخبرة من ناحية الحسن والتناسق والملائمة.

- **القيمة الاجتماعية:** أعلى قيمة لدى هذا النوع من الرجال هو حب الناس حيث يعتبره الصورة الوحيدة المناسبة للعلاقات الإنسانية، ويتميز الشخص الاجتماعي بالغيرة أي الإيثار وحب العمل الخيري.²

- **القيمة السياسية:** ويعبر عنها اهتمام الفرد بالنشاط والعمل السياسي وحل مشكلات الجماهير ويتميز الأشخاص الذين تسود عندهم هذه القيمة بالقيادة في النواحي المختلفة ويتصفون بقدرتهم على توجيه غيرهم ويكونون عادة من المشتغلين بالسياسة.

- **القيمة الدينية:** يعبر عنها باهتمام الفرد وميله إلى معرفة ما وراء العالم الظاهري فهو يرغب في معرفة أصل الإنسان ومصيره، ويرى أن هناك قوة تسيطر على العالم الذي يعيش فيه وهو يحاول أن يصل نفسه بهذه القوة، ويتميز معظم الأشخاص الذين تسود عندهم هذه القيمة بإتباع تعاليم الدين في كل

النواحي ويتميز بعضهم بإشباع هذه القيمة في طلب الرزق والسعي وراء الحياة الدنيا على حرية أن ذلك عمل ديني.

ولكن هذا لا يعني في نظر " سبنجر " أن أفراد المجتمع يتوزعون تبعاً لهذه الأنواع الستة من القيم توزيعاً مفرداً، بل ينبغي الإشارة إلى أن هذه القيم تعد مبادئ أساسية في نظره والتي يمكن أن توجه مجرد الفعل وتغيره بالنسبة للأفراد والمجتمعات وهذه الأنواع من القيم تتحكم في علاقات الأفراد، وتحدد ممارستهم في مختلف الأنشطة وميادين الحياة وبالتالي فإنها تتواجد في مجتمعه في كل فرد غير أنها تتباين في تدرجها من فرد إلى آخر بحسب قوتها وضعفها داخل نفسية الفرد.³

3-1-4-2- على أساس المقصد:

تقسم من حيث مقصدها إلى قسمين وسائلية وهدفية أو الغائية وهي ماتعرف أحيانا بالقيم النهائية:

¹ عبد الحميد محمد الهاشمي: المرشد في علم النفس الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص 65.

² نفس المرجع، ص 66.

³ عباس محمود عوض: علم النفس الاجتماعي، دار المعرفة الجامعية، مصر، بدون سنة، ص 74.

- **القيم الواسانية:** وهي تلك القيم التي ينظر إليها الأفراد والجماعات على أنها وسائل لغايات أبعد.

- **القيم الغائية أو الهدفية:** هي الأهداف والفضائل التي تضعها الجماعات والأفراد لنفسها وعلى أي حال، من الصعب جدا في كثير من أمور الحياة أن تتبين وسيلة منفصلة عن الغاية وتقرر بدقة أين تنتهي الوسيلة وأين تبدأ الغاية والوسيلة تندمجان بعضهما في خبرات الحياة.¹

3-4-1-2- على أساس الشدة:

- **قيم ملزمة:** أمره ناهية وتحدد ماينبغي أن يكون مثل القيم الخاصة بتنظيم العلاقة بين الجنسين.

- **قيم تفضيلية:** وتحدد ما يفضل أن يكون مثل إكرام الضيف.

- **قيم مثالية:** وتحدد مايرجى أن يكون مثل القيم التي تتطلب من الفرد أن يعمل للعالم كأنه يعيش أبدا ولآخرته كأن يموت غدا.

3-4-1-3- على أساس العمومية: (أو على الشيوع والانتشار).

- **القيم العامة:** يعم شيوعها وانتشارها في المجتمع كله، بصرف النظر عن ريفه وحضره وطبقاته وفئاته المختلفة مثل الاعتقادات في أهمية الدين والزواج.

- **القيم الخاصة:** وهي القيم المتعلقة بمواقف أو مناسبات خاصة أو بنقطة محددة أو طبقة أو جماعة خاصة أو دور اجتماعي خاص، مثل القيم المتعلقة بالزواج، المراسيم.

3-4-1-4- على أساس الوضوح:

- **قيم ظاهرة:** أو صريحة أي يصرح بها ويعبر عنها بكلام مثل: القيم المتعلقة بالخدمة الاجتماعية والمصلحة العامة.

- **قيم ضمنية:** أي التي تستخلص ويستبدل على وجودها من ملاحظة الميول والاتجاهات والسلوك الاجتماعي بصفة عامة مثل: القيم المرتبطة بالسلوك الجنسي.²

3-4-1-5- على أساس الدوام:

- **القيم دائمة:** نسبيا وهي التي تبقى زمنا طويلا وتنتقل من جيل إلى جيل مثل القيم المرتبطة بالأعراف والتقاليد.

¹ حميد خروف: فعالية القيم في العملية التربوية، رؤية سوسيولوجية: مجلة العلوم الإنسانية، الجزائر، 1998، ص198.
² نفس المرجع، ص199.

- **القيم العابرة:** أي وقتية عارضة قصيرة الدوام سريعة الزوال مثل: القيم المرتبطة بالموت.

وبناء على ما تم ذكره لا يمكننا أن نجزم بأننا توصلنا إلى ذكر كل أنواع القيم فهذا أمر صعب، لأننا مهما قصدنا بكلمة قيمة فإن ميدان القيم كما يبدو غير ممكن الإلمام به والإحاطة به من جميع أطرافه.¹

ولكن إذا ما عدنا إلى مفاهيم النسق القيمي يمكننا القول: أن القيم جميعها توجد لدى الفرد غير أنها تختلف في ترتيبها من فرد لآخر أي أنها تنظم في ترتيبها حسب قوة كل منها لدى الفرد، فالقيم جزء لا يستهان به في الإيثار المرجعي للسلوك في الحياة العامة.

3-1-5- اكتساب وتعلم القيم:

يتعلم الإنسان القيم، يتشربها، يكتسبها، ويستدخلها تدرجياً، ويضمنها إلى إطاره المرجعي و وإلى رصيده في الخبرات ويتم كل هذا عن طريق سيرورة التنشئة الاجتماعية وعن طريق التفاعل الاجتماعي، حيث يتعلم الفرد من هذه الخبرة الاجتماعية (أي القيم) أن هناك دوافع وأهداف تفضل عن غيرها، وهناك ما يرفض من طرف المجتمع.

يعرف ريبشر (Recher) عملية اكتساب القيم بأنها العملية التي يبني الفرد من خلالها مجموعة معينة من القيم مقابل التخلي عن قيم أخرى، إن تضمن إعادة توزيع الفرد لقيمه سواء على المستوى الفردي أو الجماعي.

3-1-5-1- اكتساب القيم إلى ثلاث فئات رئيسية:

- **الفئة الأولى:** المحددات البيئية والاجتماعية حيث يمكن تفسير أوجه التشابه والاختلاف بين أفراد في ضوء المؤثرات البيئية والاجتماعية.

- **الفئة الثانية:** المحددات السيكولوجية وتتضمن العديد من الجوانب كسمات الشخصية ودورها في تحديد التوجهات القيمية للأفراد.

- **الفئة الثالثة:** المحددات البيولوجية وتشمل على الملامح أو الصفات الجسمية والتعرف على هذه الملامح وما يصاحبها من تغيرات في القيم.²

3-1-6- دور الإيثار الحضاري في اكتساب القيم:

¹ حميد خروف، مرجع سابق ، ص 199.

² نفس المرجع ، ص 2000.

يعتبر الإطار الحضاري الثقافي العام من المحددات الهامة للسلوك الاجتماعي للفرد في البيئة الاجتماعية فهو يضم، القيم والح معايير الخلقية والروحية والأفكار والمعتقدات الشائعة بين الأغلبية هو الطابع القومي أو الشخصية القومية، وتوصلت " فلورانس كلوكهون" أن لكل ثقافة من ثقافات بروفيلاً أو نسق من التوجهات القيمة الخاصة بها وتحاول من خلال عمليات التنشئة الاجتماعية أن تخرسه في أفرادها، وأوضحت أن هناك أنواع من التوجهات القيمة:

- التوجه الطبيعي.

- توجه الفرد في علاقاته الطبيعية.

- توجه نشاط الفرد.

- توجه العلاقات بين الأفراد وأشارت أن هذه التوجهات تختلف من جيل إلى جيل ومن ثقافة إلى أخرى.¹

3-1-6-1- دور الأسرة في اكتساب القيم:

تعتبر الأسرة من أهم المؤسسات الاجتماعية التي تسهم في نقل القيم من جيل إلى جيل، فهي التي تحدد لأبنائها ما ينبغي وما لا ينبغي في ظل المعايير الحضارية السائدة، إن تبني الطفل لقيم ومعايير الوالدين يعتمد على مقدار الدفء والرعاية والاهتمام فهو الضمير الأعلى، يتضمن عملية التوحد أو التماهي للطفل مع والديه كما هو الصبي مع الأب وتماهي البنات مع الأم.

أما العوامل الأسرية الأخرى التي تؤثر سلباً أم إيجاباً في عملية اكتساب نوع السلطة التي يمارسها الأبوان وكيفية تركيب الأسرة والمستوى الذي يحظى به الوعي والثقافة والقيم.

3-1-7- أنماط الشخصية:

هناك العديد من الشخصيات في هذا العالم، لذا يجب أن نتعلم جميعاً أنماط الشخصية وطرق التعامل معها، أن أهمية معرفة أنماط الشخصية وطرق التعامل معها تكمن في أنه للنجاح في حياتك الاجتماعية إلا بمعرفة جيدة عن أنماط الشخصية.²

3-1-7-1- الشخصية الفصامية:

¹ فوزية دياب: القيم والعادات الاجتماعية. دار النهضة العربية، بيروت، 1980، ص 100.

² نفس المرجع، ص 101.

هذه الشخصية تحمل بذور مرض الفصام، 26% من المصابين بمرض الفصام عندهم هذه الشخصية، الشخصية الفصامية هي شخصية باردة المشاعر ذلك الشخص الذي يستمتع بالانطواء، لا ينطوي خجلا من الناس أو عدم الثقة بالنفس، إنما يستمتع بذلك الانطواء، ميزة هذه الشخصية هي برودة الانفعالات ربما عند الزواج تتعب معه زوجته ويقول لا يحبني هذا الشخص يقاس الأفعال والمواقف ولا يقاس بالكلمات.

هذه الشخصية فيها غرابة الأطوار هذا الإنسان لا يتنبأ بما يفعل وربما يسوي حركات غريبة، الشخصية شبه الفصامية قد يكون داعية ويسوي حركات غريبة وقد يكون إنسان طيب ومرموق فنجد في الشارع يمشي بحركات غريبة يتبع الغرابة دون أنه يدري، يتتبعه عنده تفكير أسطوري هذا الشخص.¹

3-7-1-2- الشخصية السادية:

يحب أن يهين غيره ويحتقرهم.

3-7-1-3- الشخصية الهستيرية:

تحب الظهور والمبالغة، هو لا يكذب لكن يعيش مايقوله، هذه الشخصية تحب أن تكون محط نظر الناس ومحط تركيزهم محط اهتمام طفولي وسطحي التفكير يقول "طارق الحبيب" في هذا الصدد أن هذه الشخصية أميز من سواها لأنها تعطي معنى الحياة الجميل، هذه الشخصية الباردة جنسيا، سطحية المشاعر.

3-7-1-4- الشخصية الشكاكية:

هي التي دائما تتوجس من غيرها، دائما خائف مرتاب دائما يحتاط في علاقاته بالآخرين سواء كانوا أصدقاء أو غير ذلك، وممن حملوا هاته الشخصية: ذلك الشاعر الذي يقول (احذر عدوك مرة واحذر صديقك ألف مرة فربما انقلب الصديق فكان أعلم بالمضرة) الدكتور " طارق الحبيب" يقول: أن هذا الشاعر مريض نفسيا، وإن قلنا عن هذه الشخصية ففيها مزايا، وقد تفوق شخصية الإنسان السوي في بعض الأمور فمثلا ذلك الشكاك الدقيق يستطيع أن يراجع الأخطاء اليسيرة أن يستقري المشاريع.²

3-7-1-5- الشخصية النرجسية:

¹ فوزية دياب، مرجع سابق ، ص 101.
² نفس المرجع ، ص 101، 102.

الشخصية المغرورة المتعالية المتغترسة، تتكبر عن تحتها، وتقبل قدم من فوقها، كان من التاريخ كأعظم مثال على ذلك " محمود بن حسين المتنبى " (الخيل والليل والبيداء تعرفني، والسيف والرمح، والقرطاس والقلم، أنا من نظر الأعمى إلى أدبي وأسمعت كلماتي من به صمم).

3-1-7-6- الشخصية الاكتئابية:

نفسه مكتئب ولكن لفترة طويلة، يرى الحياة كلها مالها قيمة ليس لها طعم، فهو دائما رافض للحياة ولذلك وجب علينا أن نطنن من هذه الشخصية.¹

3-1-7-7- الشخصية الاعتمادية:

هذه الشخصية مشكلتها أنها غير واثقة من نفسها تعتمد على الآخرين كثيرا لديها نقص في الثقة لا نقص في الطاقة.²

3-1-7-8- الشخصية الإدمانية:

هذه الشخصية مشكلتها هي إدمان المتعة، الإشكالية في بنيته الشخصية، إنسان يتبع هواه قد يكون ذكيا جدا لكن المشكلة السيطرة، ومن الأفضل أن لا يدخل في المتعة، لأن من الصعب إخراجها وأن نزاحمها بأمور أخرى، وأن نعطيها من المتع الخفيفة.³

3-1-8- أسباب تغير النسق القيمي:

3-1-8-1- التنشئة الاجتماعية:

يرى علماء الانثروبولوجيا الاجتماعية أن محور الممارسات داخل مفهوم التنشئة الاجتماعية، دائما يشير إلى الأنشطة المحلية أو المتعارف عليها، والتي تتضمن القدرة على ممارسة الدور والمهارات والاتجاهات العملية السائدة، هي تلك العوامل أو المبادئ التي تؤدي بعملية التنشئة إلى بلوغ الهدف المحدد، وهي في كل ذلك إنما تكون محكومة ومحددة بإطار عام من المعتقدات التي تفرض وجودها بصورة واضحة عند ممارسة التنشئة والتأهيل، وكذا في الجوانب التنظيمية الخاصة بحضانة الأطفال، وتنظيم أدوار البالغين أو

¹ فوزية دياب، مرجع سابق، ص 102.

² معتز سيد عبد الله وعبد اللطيف محمد خليفة: علم النفس الاجتماعي، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2001، ص 126، 127.

³ محي الدين مختار: محاضرات علم النفس الاجتماعي. ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982، ص 70.

الراشدين كما أنها تحكم تطلعاتهم وطموحاتهم إذا ما أرادوا أو رغبوا في الإقبال نحو أداء أدوار جديدة، قد تكون أدوار مستحدثة وغير مألوفة لطبقهم العمرية.¹

وبهذا المنظور نحو عملية التنشئة ينظر علماء الانثروبولوجيا الاجتماعية إليها بأنها مكونات أو عناصر النسق (system) المحلي، وهم في ذلك إنما يرغبون في المعالجة التقليدية التي وضعت مبادئها من قبل بفضل الجهود أو النزعة الدوركايمية، والتي أشار إليها دور كايم بعبارة " التربية النسقية"، حيث

أراد دور كايم أن يوضح مدى الالتقاء أو التقابل بين العناصر النسقية وبعضها سواء أكانت مجتمعية أم ثقافية وذلك من خلال العلاقات المتبادلة فيما بينها، كم

كانت دوافع دور كايم في ذلك هي تجنب اللجوء إلى التفسيرات السيكولوجية في فهم النسق التربوي.

ولهذا يرى علماء الانثروبولوجيا الاجتماعية أن الجانب الأول الكامن في كون التنشئة مجموعة من الممارسات سواء في المجتمعات البسيطة أم المعقدة إنما تخضع للقواعد التنظيمية النسقية المألوفة والتي لا يخلو من وجودها أي مجتمع أو ثقافة وتؤثر بدورها في النسق بتفسير عملية المراهقة أي التأثيرات الاجتماعية في عمومها ولهذا فالهدف يتحدد داخل النسق.²

3-1-8-2- محيط العمل:

يعبر عن التقاء جميع الأفراد فيها على قاعدة قيمية موحدة إلى موضوع الارتباط العاطفي للفرد، بالمنظمة إلى درجة أنه أصبح من الصعب اليوم الحديث عن اتساق القيم دون الحديث عن الالتزام التنظيمي والاتساق القيمي والالتزام، تعتمد جميعها على إدراك الفرد، فإذا المحيط مثلاً يهتم بقيم العدالة والفرد يدرك أنها ظالمة، فإن سلوكه يوجه بإدراكه المتمثل في عدم وجود العدالة وليس بواقع المؤسسة، ومن ثم فإن سلوكه يوجه بإدراكه المتمثل في عدم وجود العدالة وليس بواقع المؤسسة، ومن ثم فإن اتساق الأنساق القيمية سيكون أكثر قوة وستكون نتائجه أكثر دلالة إذا درس من خلال إدراك الأفراد لأنفسهم فإذا أدرك أن مشرفه يقاسمه نفس القيم فسيبدي ولاءه له.³

فالمؤسسة الجزائرية لا يمكنها البقاء بمعزل عن تأثير البيئة المحلية، وهي تتعرض لتغيرات عميقة، لا تمس هياكلها فقط، بل تمس بصفة أكبر ثقافتها وقيمتها إذا انتهجت جل

¹ محمد عباس إبراهيم: التحديث والتغيير دراسة في مكونات القيم الثقافية. دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2011، ص228.

² نفس المرجع، 288.

³ عبد الله محمد عبد الرحمان: علم الاجتماع التنظيم. دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2003، ص11.

الدراسات المتعلقة بالمؤسسة العمومية الجزائرية إلى نتيجة واحدة، وهي أنه من أهم الأسباب التي أدت إلى فشل المؤسسات العمومية في تحقيق أهدافها وهو عدم الأخذ بعين الاعتبار الثقافة المحلية عند تبني مشاريع التغيير هذه الثقافة التي لها تأثير كبير على سلوك الأفراد والمنظمات والتي يمكن أن تستعملها المؤسسات الجزائرية كسلاح في صالحها إن أحسنت استغلالها أما تجاهلها فلن تكون نتيجة إلا استمرار الهوة بين التركيبة النفسية واجتماعية للعامل الجزائري والقيم التي تحملها طرق التسيير التي تفرضها التغييرات العالمية، فوجود الفارق بين قيم العامل وقيم نماذج المسؤولين قد يكون من بين الأسباب التي أثرت سلباً على العلاقة بين العامل ورب العمل.¹

3-8-1-3 وسائل الإعلام:

في خصم التغيير المتلاحق في الحياة الإنسانية تدخلت متغيرات عدة تعد مصادر قيمة مهمة بغض النظر عن إيجابية أو سلبية القيم المكتسبة ضمنها وفي ظل ذلك ظهر الإعلام بمؤسساته ووسائله المرئية والمسموعة كمحدد حقيقي لاكتساب القيمة.

وقد اهتم العديد من المختصين في مجال التعريف بالإعلام، لكنهم لم يتفقوا على تعريف موحد له، ومع ذلك يعد الإعلام أداة إخبارية ترفيهية تعليمية وغيرها حيث يرى البعض أن الإعلام هو تزويد الناس بالأخبار الصحيحة والمعلومات السليمة والحقائق الثابتة التي تساعدهم على تكوين رأي صائب حول واقعة من وقائع مشكلة من المشكلات بحيث هذا الرأي تعبيرا موضوعيا عن عقلية الجماهير واتجاهاتهم وميولهم، لهذا السبب أصبح الإعلام جزء لا يتجزأ من حياة الفرد بتجهيز المعلومة لأفراد المجتمع دون جهد منهم.

كما أن الإعلام بوسائله أصبح طرفا في عملية التنشئة الاجتماعية ينقل القيم والعادات الاجتماعية وأنماط السلوك، كما أن ذلك لا يتوقف عند حدود المجتمع الواحد بل يتعدى ذلك ليكون نافذة على المجتمعات جميعها بعاداتهم وأعرافهم وقيمهم ليطوي مسافات إلى العالم والحساب الجغرافي له ويحوّله إلى رواق رقمي محدود.²

ولكن على الرغم من الاعتقاد بأن وسائل الإعلام تمثل أداة تمارس أدوات التنشئة الاجتماعية، توجد نزعة فكرية أخرى تقول أن وسائل الإعلام تمارس عملية تشويش على عملية التنشئة وتعيق حركتها وهو ما يعرف بظاهرة اللاتنشئة، فوسائل الإعلام في إطار

¹ طلعت إبراهيم لطفي: علم الاجتماع التنظيم. دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة، 1993، ص23.

² عبد العظيم نصر المشيخص: الانحرافات الاجتماعية مشكلات وحلول. دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، 2005، ص 216.

هذا المنظور تؤدي إلى تفكيك الحياة الاجتماعية للعائلة، وباختصار ينظر إلى وسائل الإعلام بوصفها أدوات معادية للثقافة.¹

إذن مع التطور العلمي والتقني والانتشار الهائل لوسائل الإعلام فقد اعتبرت عاملاً أساسياً وخطيراً في عملية التنشئة الاجتماعية للإنسان، وناقلاً استراتيجياً للقيم بأنواعها اعتماداً على الرموز والدلالات الموجهة الممزوجة بالتشويق والإثارة والترفيه، فغداً الإعلام بوسائله سلاحاً ذو حدين استلاب إيجابي لقدرته على نقل الأخبار والمعلومات والخبرات الشعوب، مع قدرة المخاطبة شرايح كثيرة من الناس على اختلاف مستوياتهم وأعمارهم كما ونوعاً لسهولة اقتنائه وتوفيره للجهد والوقت والمال، واستلاب سلبي بما تثيره من استنزاف للوقت والقدرة على التأثير فإذا كانت وسائل الإعلام تنتقل أخبار العالم فهي في الآن نفسه، تغلق عوالم جديدة قد تكون سبباً في عزل الفرد عن ممارسة كثير من النشاطات الاجتماعية كما تغير نظرتهم للعالم وتنتج تأثيرات عديدة انفعالية والاجتماعية كالعزلة والتفكك الانفرادية، كما يساهم في نقل عديد من القيم تصل إلى مستويات التفضيل والالتزام دون الإدراك من الفرد كقيم العنف الجنسي (التحرش) الرعب والمنفعة (البرجماتية، النفعية) وقيم الاستهلاك.²

هذه السلطة المزدوجة التي تنقل قيماً ومعايير اجتماعية وتغييراً قيماً وتحل محلها أخرى جديدة اعتبرت، وسائل الإعلام الجماهيري بأنها الثورة الثقافية الرابعة، ولهذا أصبح الإعلام حلقة من حلقات نقل القيم إيجابياً وسلباً من خلال التدفق الإعلامي إذ جاء في تقرير اليونسكو أن إدخال وسائل جديدة وخاصة التلفزيون في المجتمعات التقليدية أدى إلى زعزعة المئات السنين وممارسة حضارية كرسها الزمن، وهذا ما يلاحظ على الريف اليوم كمجتمع محافظ أين أصبح الحديث عن إعادة النظر في هذا المفهوم وارد كما لحق به من تبدل قيمي جعله لا يختلف في بيئته وتركيبه وعاداته وتقاليده عن المناطق الحضرية وهذا تبعاً لمثيرات الإعلام.³

3-1-8-4- قوانين تحرر المرأة:

3-1-4-8-1- حق المرأة في المواثيق الدولية:

المواثيق الدولية تقرر حق المرأة في العمل على أساس المساواة الكاملة مع الرجل، من ذلك المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والمادة السادسة من العهد الدولي لحقوق الاقتصادية والثقافية أما المادة 11 من اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد

¹ عبد العظيم نصر المشيخ، مرجع سابق، ص 217.

² أسامة ظافر: برامج التلفزيون والتنشئة التربوية. دار النهضة العربية، لبنان، 2003، ص 280.

³ عبد الله العظيم نصر المشيخ، مرجع سابق، ص 240.

المراة فتلترزم الدول الأطراف باتخاذ جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المراة في ميدان العمل لكي تكفل بها

على أساس المساواة بين الرجل والمراة في نفس الحقوق كما تقرر تدابير لمنع التمييز ضد المراة بسبب الزواج أو الأمومة ضمانا لحقها الفعلي في العمل.

وتركز اتفاقيات منظمة العمل الدولية على حقوق المراة العاملة ومساواتها بالرجل في الأجور لكي تساوي قيمة العمل وفي فرص معاملة العمال من الجنسين وأصدرت منظمة العمل العربية منذ تأسيسها اتفاقيات وتوصيات بشأن الحد الأدنى من الحقوق التي يتعين على الدول العربية توفيرها للعمال، وكانت أول اتفاقية بشأن المراة العاملة هي الاتفاقية رقم 05 لسنة 1976 التي نصت على المساواة بين المراة والرجل في كل تشريعات العمل في كافة القطاعات ومساواة المراة والرجل في كافة شروط وظروف العمل والأجور، وحقوق المراة العاملة أثناء الحمل وتربية الأبناء.¹

3-1-4-2- حكم تشغيل النساء في قانون العمل:

وردت هذه الأحكام في الفصل الثاني من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 وتمثل حماية المراة أهمها الحكم التالي:

- المساواة بين الرجل والمراة في أحكام التشغيل، وضعت المادة 88 من قانون العمل المبدأ العام في حقوق المراة في مجال العمل وهو مبدأ المساواة وكذلك عن الأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها وحظر تشغيل النساء ليلا.²

3-2- تصور الرجل للمراة العاملة:

عند الحديث عن عمل المراة، حتى من أولئك المناصرين لحقها في العمل نجد أن معيار القبول بعملها هو الحاجة المادية، وليس ممارسة حقها الطبيعي لإثبات ذاتها في نطاق المجتمع، أو تعبيراً عن التزامها تجاه القضايا التي تؤمن بها وكل وبالتالي كانت نتيجة ذلك تزايد دعوات المراة بمكوئها في بيتها طالما أن الرجل قادر على تأمين متطلباتها المادية، وهذا يعني تكريس تبعيتها للرجل وخضوعها للأمان الاقتصادي الذي يوفره، أما في حالة عجزه عن ذلك فيمكن لها أن تخرج للعمل ما يعني أن المراة في هذه الحالة لن تخرج للعمل إلا مضطرة وتحت وطأة الحاجة، وطبعاً مع حصرها في العمل في مهن محدودة وضمن إبطار محدود، بحيث يعطل إمكانية منافستها للرجل على فرص العمل المتاحة أو يحد من قدرتها على المنافسة في المواقع الإدارية العليا فهي عندما تكون مجبرة على العمل

¹نادية محمود مصطفى وآخرون: العلاقات الدولية مدخل القيم إطار مرجعي لدراسة العلاقات الدولية، المعهد العالمي للفكر، القاهرة، 1999، ص59.
² نفس المرجع، ص60.

بسبب ظروفها الاجتماعية البائسة وحاجتها الماسة لتغطية نفقاتها أو لإعالة أسرتها ستقبل حينئذ بأقل الأجور وترضخ لشروط العمل مهما كانت مجحفة ولا إنسانية.

وبالرغم من كل ما حققته المرأة من انجازات ومكتسبات سواء على الصعيد تغيير ثقافة المجتمع أو على الصعيد العملي إلا أن عمل المرأة في المجتمعات العربية يعد مشكلة كبرى بالنسبة للرجل ومساواتها به (الرجل)، يظل حلما بعيد المنال إذ أن غالبية التقارير الصادرة بهذا الشأن تؤكد أن المرأة العاملة بالصورة عامة مازالت تعاني من جملة من إشكاليات مثل عدم الاعتراف بمساهماتها في عملية التنمية وقد أظهرت تقارير منظمة العمل الدولية أن النساء يحصلن على أجور أقل من الرجال بشكل عام، حتى في المهن التي تعد مناسبة أكثر لطبيعة النساء مثل التمريض لكن المشاكل الخاصة التي تواجه النساء كالترش والنظرة الدونية تجاهها من قبل رؤسائها في العمل وحرمانها من حقوقها الوظيفية ومن تكافؤ فرص المقاربة بالرجل الأمر الذي يقلل من قيمتها ودورها المجتمعي.¹

- قيم الرجل:

من أهم القيم التي يجب أن يتحلى بها الرجل في بيئة عمله هي كالاتي:

- تقديم مصلحة الآخرين: تعد الأنانية من الصفات المذمومة داخل المجتمع وتساهم في نشر الحقد والبغض بين أفراد، لذلك يجب أن يحاول كل فرد أن يقدم مصلحة الآخرين على مصلحته لتسود قيم الألفة والتعاون في المجتمع.²

- الحديث بالمودة: من الضروري استخدام العبارات الودية والألفاظ المهذبة بين أفراد العمل، لأنها توطن أواصر المحبة بين الجميع.

- الصدق: لطالما كان الصدق القيمة الأهم في المجتمع لأنه يساهم في بناء علامات سليمة خالية من الغش والخداع.

- الأخلاق الفاضلة: من أراد أن يعامله الناس باحترام ومودة، فعليه أن يتحلى بالأخلاق الفاضلة كالتسامح والمروءة وإنكار الذات وغيرها من الصفات التي تساهم في بناء العلاقات الأسرية والاجتماعية سليمة.³

- الشجاعة: من القيم التي لا تحتاج إليها فقط في المعارك والحروب والنزاعات بل هي صفة يجب أن يتحلى بها الإنسان أينما كان، فاتخاذ القرارات الشجاعة داخل مكان العمل تساهم في بعض الأحيان بتجنب كوارث حقيقية على أفراد المجتمع.

¹ أمل سالم عوادة، مرجع سابق، ص 72.

² نفس المرجع، ص 72، 73.

³ أمل سالم عوادة، ص 73.

- التسامح: من الضروري أن يتحلى كل إنسان بقيمة التسامح التي تساعد على تجاوز أخطاء آخرين وعدم التوقف عندها الوقت طويل ومنع هذه الأخطاء من أن تكون سببا في دمار بيئة العمل.¹

3-2-1- نشأة مفهوم عمل المرأة:

بدأت حركة خروج المرأة للعمل خارج البيت بصورة كبيرة في العالم الغربي بعد الثورة الصناعية والتي أدت لهجرة الرجال للمدن، فحلت المرأة محلها في الأرياف ثم لما ظهرت النقابات العالمية قام أصحاب الأعمال باستخدام المرأة لمواجهة هذه النقابات، وكان الأمر كما يؤكد الباحثون والمؤرخون بتخطيط من عناصر يهودية، لتحطيم المجتمعات من خلال تحطيم الأسرة، ومن ثم السيطرة عليها ومما زاد من تشغيل المرأة الحروب الكبيرة التي أدت إلى تجنيد الشباب، وكذا وسائل الإعلام التي روجت لعمل المرأة وعدته حرية وخروجاً عن عهود الجمود الفكري والتخلف الاجتماعي، التي ظلت فيها المرأة خادمة مطوعاً تدير شؤون المنزل ولا شأن لها، وكذا كان خروج المرأة للمتاجرة بها وتسخيرها للشهوات الدنيئة والدعارة والفساد.²

يقول الدكتور "صالح العساف" في كتابه (المرأة الخليجية في مجال التربية): " إن دخول المرأة لميدان العمل جاء نتيجة لخطط مدروسة من قبل الرأسمالية التي ولدت على يد اليهود وذلك لإنشاء مجتمع عالم بلا دين ولا أخلاق وكانت وسيلتهم الكبرى للوصول إلى غايتهم الخبيثة تحرير المرأة.

وقد قيل إن مفهوم عمل المرأة والاهتمام به يرجع إلى بداية الثورة الصناعية في أوروبا، وذلك عندما بدأ عمال المصانع يضربون عن العمل نتيجة لإرهاقهم بساعات عمل طويلة وذات أجر محدود، بسبب ذلك دخلت المرأة ميدان العمل لتغطي نقص الأيدي العاملة في المصانع، خوفاً من التوقف عن العمل والخسارة المالية المترتبة عن ذلك.³

3-2-2- دوافع خروج المرأة إلى العمل:

إن ظروف أي مجتمع من المجتمعات أدت إلى تغير أدوار المرأة وتعددتها وهنالك عدة أسباب ودوافع لخروج المرأة للعمل، وهذا لتحسين وضع الأسرة واعتماد المرأة على نفسها وأحيانا يكون عمل المرأة عاملاً مساعداً في رفع المستوى الاقتصادي والثقافي للأسرة من أهم هذه الدوافع:

¹ أمل سالم عوادة، مرجع سابق، ص73.

² أم حبيبة التركي: عمل المرأة في ميزان الشريعة الإسلامية. مكتبة أولاد الشيخ للتراث، القاهرة، 2005، ص15.

³ نفس المرجع، ص15، 16.

3-2-2-1- الدوافع التاريخية:

تعتبر الحربان العالميين الأولى والثانية من أهم الدوافع والعوامل المساعدة على خروج المرأة للعمل، وهذا بسبب مشاركة الرجال والشبان في الحرب وانضمامهم إلى الجيش، وبقيت الأعمال والوظائف خالية من مسير، هذا دافع بالنساء إلى أن يحلن محل الرجال وأن يقمن بالأعمال والوظائف، وبهذا أصبحت النساء عنصرا فعالا في التنمية، خاصة في الحرب العالمية الثانية التي تطلب تجند كل الفئات بما فيهم النساء، اللاتي جندن لمساعدة الجنود والصمود وراءهم كصف ثان يقوي كفاءتهم ويرفع من الروح المعنوية.¹

وبالتالي تحررت المرأة في تلك الحقبة التاريخية بدافع مشاركتها في الحرب وسد الفراغ الذي تركه الرجال لانشغالهم بالحرب، فأصبحت المرأة عنصرا فعالا في عملية التنمية باعتراف الجميع بقدرتها في تأدية العمل خارج المنزل ولذا تعتبر الحروب من أهم العوامل التي دفعت المرأة للخروج إلى العمل وتصبح عضوا بارزا وناشطا في المجتمع.

إن من أهم دوافع خروج المرأة إلى العمل المأجور هو الدافع الاقتصادي راجع وهذا نظرا لحاجة المرأة الملحة لكسب قوتها وحاجة الأسرة الاعتماد على دخل المرأة.²

فخروج المرأة للعمل ضرورة استلزمتهما الحاجات المتزايدة والتطلع لمستوى أفضل في الحياة وتحسين مستوى معيشة الأسرة وتلبية حاجاتها الاقتصادية ونجد أن المرأة تعمل أساسا من أجل مساعدة أزواجهن ومشاركتهن في تحمل المسؤولية وعبء الميزانية الأسرية.³

زيادة على ذلك ولأسباب متنوعة، أخذت المرأة على عاتقها حمل عبء العائلة حتى وإن كان ذلك بدون أهلية أو تكوين كامل، وكاف للقيام بعمل مناسب بحيث نجد أن معدل عمل المرأة يمثل 7، 16% ونجد 8،4% من العائلات تمثل المرأة فيها العنصر الأساسي والوحيد في الدخل الاقتصادي لها، وهي المسير الرئيسي للعائلة.⁴

كما قد يكون الدافع الاقتصادي مرتبط بالأساس الطبقي للمرأة، فقد يكون قويا وملحا، ويمثل حاجة قصوى كلما انخفضت بيئة المرأة العاملة، كما أنه عامل من عوامل الارتقاء

¹ سامية حسن الساعاتي: علم الاجتماع الصناعي. دار النهضة العربية، بيروت، 1980، ص 180.

² كامليا عبد الفتاح، مرجع سابق، ص 68.

³ سامية حسن الساعاتي، مرجع سابق، ص 86.

⁴ بوتفوشيت مصطفى: العائلة الجزائرية، ترجمة أحمد دميري، ديوان المطبوعات، الجزائر، 1984، ص 244.

بالمستوى العام للأسرة، والوصول إلى مكانة اجتماعية أرقى كما أن المجتمع الاشتراكي يحكم فلسفة يتطلب أن تقوم المرأة بدور إنتاجي شأنها شأن الرجل.¹

3-2-2-3- الدوافع الاجتماعية والثقافية:

إن تعليم المرأة في جميع المراحل خاصة مرحلة التعليم العالي، خلق فيها وعيا واضحا بذاتها ومركزها ومكانتها ودورها في المجتمع عامة وفي الأسرة خاصة.²

إن خروج المرأة إلى العمل يعد ظاهرة اجتماعية لها انعكاس مباشر على تغيير دورها، فقد أصبح لها قدرة المناقشة، واتخاذ القرارات، فنجد أن معظم النساء العاملات في الوقت الحاضر يعملن لأسباب مختلفة، كتدعيم شبكة علاقتهن الاجتماعية، إذن فعمل المرأة الخارجي يربطها بالمجتمع، ويحقق لها أهداف اجتماعية مثل الزمالة، والحياة الاجتماعية، بدلا من أن تظل بعيدة عن المجتمع مشلولة عن المساهمة في نواحي مختلفة من النشاطات، فهي جزء هام من المجتمع لا يمكن الاستغناء عنه.³

إن من دوافع العمل عند المرأة نفسرها برغبتها في تغيير النظرة لها وفي تحسيس المجتمع بها والاعتراف بكفاءتها وهذا ما يبدو من خلال التكوين والتعليم الذين تلقته، ومحاولتها لتحسين المستوى المعيشي والاجتماعي والثقافي.⁴

والتعليم الذين تلقته، ومحاولتها لتحسين المستوى المعيشي والاجتماعي والثقافي.

وبالتالي فدخل المرأة مجال العمل وحصولها على مرتب وعلى أجر خاص بها وبروزها الاجتماعي ومشاركتها في مجالات عدة، وتعدد أدوارها الاجتماعية، واتخاذ القرارات التي تخص حياتها، وحياة أسرتها ووعيها الثقافي مكنها من إثبات وجودها سواء داخل أسرتها أو في وسطها الاجتماعي أو في عملها.⁵

3-2-2-4- الدوافع الذاتية:

إن من أهم ما أصبح يدفع المرأة للعمل هو تأكيد الذات وإبراز قدراتها وكفاءتها في إنجاز الأعمال وتولي الوظائف، وشغل مناصب هامة، وكل هذا يندرج تحت الدافع إلى

¹ Ministère de la solidarité nationale et de la famille, Actes: **du séminaire Nationale sur la femme**. Réflexions, plurielles, C.R.A.S.C Oran, 1988, p144.

² Benatia Farouk: **Le travail Féminin en Algérie**, SNEB, 1976, p40.

³ سامية حسن الساعاتي، مرجع سابق، ص 271، 272.

⁴ محمد السويدي: **محاضرات في الثقافة والمجتمع**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985، ص7.

⁵ نفس المرجع، ص7، 8.

التقدير الاجتماعي الذي يدفع بالمرأة إلى أن تكون موضع قبول وتقدير واحترام من طرف الآخرين وإن تكون لها مكانة اجتماعية مرموقة.¹

كما أن العمل يتيح للمرأة تأكيد الذات فهو بالنسبة للمرأة وسيلة ترقية وأمل فإن ثمة طريق للتقدم واكتساب الاستقلال الذاتي، كما أن المرأة من خلال عملها تسعى إلى لعب دور في المحيط الأسري والاجتماعي وإبراز أهم ما تتميز به وتسعى أيضا إلى التجسيد في واقعها العلمي.²

3-2-3- العمل وتأثيره على مكانة المرأة:

من التغيرات الهامة والبارزة التي عرفها المجتمع، عمل المرأة المأجورة خارج المنزل ومشاركتها الرجل في مفاهيم اقتصادية وإنتاجية، وقد تعددت تعاريف العمل واختلفت باختلاف المناهج العلمية ومجالاتها، فالعمل بصورة عامة هو كل جهد أو نشاط مادي أو معنوي عضلي أو فكري يبذله الإنسان من أجل تحقيق رغبة اجتماعية إنسانية ثقافية سياسية قاندية كإنتاج أو صناعة، وقد يقابل هذا الفعل مكافأة مادية أو معنوية.³

3-2-3-1- خروج المرأة للعمل:

لقد اختلف وضع المرأة من مجتمع إلى آخر عبر التاريخ، إلا أنها كانت دائما تأتي في المرتبة الثانية بعد الرجل مهما كانت إمكانياتها وكفاءتها، كما أوضحت الدراسات الاجتماعية والأنثروبولوجية، إن مكانة المرأة ودورها في المجتمع يختلف باختلاف مجتمع وآخر ومن وقت لآخر في مجتمع آخر.⁴

3-2-3-1-1- عمل المرأة في العالم:

إن لكل مجتمع خصائصه ينفرد بها عن غيره من المجتمعات وترتبط بظروفه وأوضاعه الاقتصادية والاجتماعية والحضارية، فعمل المرأة كان يرتبط بوضعها ومكانتها ونظرة المجتمع إليها، والرجل هو صاحب السلطة والقرار ويظهر ذلك في سلطته على الأسرة وفي المواضيع السياسية والاقتصادية والاجتماعية وفي تقسيم العمل.⁵

وقد لعبت الثورة الصناعية دورا كبيرا في إحداث تغييرات اجتماعية التي أدت إلى نهضة المرأة، وكان لظهور الرأسمالية الصناعية إثارة كبيرة على المرأة في مختلف

¹ كامليا عبد الفتاح، مرجع سابق، ص 27.

² جغلول عبد القادر وآخرون: المرأة الجزائرية، دار الحداثة والنشر، بيروت، 1983، ص 9

³ سامية حسن الساعاتي: تغيير وضع المرأة العاملة في العصر الحديث، دار النهضة، بيروت، 1980، ص 45.

⁴ إبراهيم مبارك الجوير: عمل المرأة في المنزل وخارجه. مكتبة العبيكة، السعودية، ص 81.

⁵ كامليا عبد الفتاح، مرجع سابق، ص 50.

الطبقات الاقتصادية، فالضرورة الاقتصادية دفعت المرأة للخروج إلى العمل في المناجم والمصانع.

وبدأت الحركة النسائية في أوروبا في 1640م وقبل الثورة الصناعية ارتفع صوت "Marie de grumay" في فرنسا بمطالبة المساواة بين الرجل والمرأة إلا أن ثورتها كانت فاشلة وبعد قرن ونصف جاء الفيلسوف من فلاسفة الثورة " Hablach Gondonant" مطالب بحقوق متنوعة للمرأة بمساواتها مع الرجل كما اتجهت المرأة الإنجليزية نحو الإصلاحات الاجتماعية ولم تندمج في الوظائف العامة، كما فعلت المرأة الفرنسية وذلك لعدم ثقة الرجل الإنجليزي في قدرة المرأة على العمل خارج المنزل وهذا لم يدم طويلا حيث ما لبثت حتى دخلت ميدان الطب والميدان السياسي وحصلت على مقاعد في البرلمان.

أما في ألمانيا فقد كانت الحرب العالمية السبب في التحاق المرأة بعدة مناصب ومن هنا طالبت بحقوقها التي حرمت منها قبل عام 1914م وقد اختلفت الحركة في ألمانيا عن إنجلترا وأمريكا حيث اهتمت النساء بالمساواة مع الرجل إلا أن فكرة النازية دعت إلى عودة المرأة إلى البيت، لأن خروجها إلى العمل ينقص من خصوصيتها حيث قال هتلر " إن عالمها هو رجلها وأسررتها وأطفالها ومنزلها ولا نشعر بأنه من الصواب أن تقتحم المرأة المجال الرئيسي للرجل" ، ونتيجة لهذا فقد انسحبت المرأة من كل شيء حتى التعليم العالي.¹

ولكن استطاعت المرأة في السنوات الأخيرة اقتحام معظم مجالات العمل فبعضهن وزيرات وسفيرات، حتى أنها دخلت المؤسسات العسكرية وشبه العسكرية، وأصبح ينظر إلى المرأة على أنها الإنسان القادر على العمل والإبداع وممارسة الحرية، وتحمل المسؤولية دون أن يشكل ذلك تهديدا للرجل ومع ذلك فإن قيم وتقاليد المجتمع العربي لا تزال تقيد جانبا من حرية المرأة، ولا يزال الرجل العربي يتصرف وكأنه وصي على المرأة، وتبقى هي تطالب بالمشاركة الفعلية في إرساء قواعد مجتمع جديد يكون فيه التعامل بين الرجل والمرأة على أساس الحق، وتحتل مواقع فاعلة في مؤسسات المجتمع المدني التي لازال للرجل يطغى في قيادتها.²

ولقد ألحت المؤتمرات العربية التي بحثت قضايا المرأة على المطالب التالية:

- تأمين المساواة بين الرجل والمرأة في حقل العمل لاسيما في تكافؤ الفرص في التعليم، التأهيل للتدريب المهني، التدرج، الترقية.

¹ كامليا عبد الفتاح، مرجع سابق، ص 51.

² نوال السعداوي: المرأة والصراع النفسي. المؤسسة العربية للدراسات، القاهرة ، 1982، ص76.

- تضمين كافة التشريعات العالمية العربية النصوص المتعلقة بحماية المرأة ورعاية الأمومة.

- إعطاء المرأة الحق في ترك العمل بسبب الزواج أو مدة ما بعد الولادة، من احتفاظها بحقوقها المستحقة في المعاش وتعويض نهاية الخدمة.

- وجوب الأخذ بالاعتبار القوة النسائية العاملة في وضع خطة التنمية الاقتصادية.

- ضرورة ضمان حقوق المرأة الخاصة، الحق في العمل وممارسة الحقوق النقابية وتحسين أوضاع المرأة العاملة وحقها في الحماية الاقتصادية والاجتماعية الملائمة.¹

3-2-4- لباس المرأة العاملة من المنظور الإسلامي (المواصفات والضوابط):

خلق الله تعالى المرأة وأنعم عليها بنعمة الجمال وميزها عن الرجل بالعديد من السمات المتعلقة بتكوينها كأنثى، ونظر لأن جمالها هو نعمة من الله عليها، فهي مكلفة إذا بالحفاظ عليه، وقد منحها الله الحق في التعليم والعمل، وإن اختلف في هذا الأمر، فالبعض يرى أن عمل المرأة بدعة يجب التصدي لها لأنها تهدد كيان المجتمع الإسلامي، والبعض الآخر يرى أنه حق كفله لها الإسلام ولكن وفقا لبعض الضوابط الشرعية، أهمها مواصفات اللباس الذي ترتديه في محيط العمل، الذي غالبا ما يكون قائما على الاختلاط، لأن أي مؤسسة قائمة بلا شك على الرجال بشكل جوهري إلى جانب وجود دور المرأة أحيانا داخل مجالات العمل المختلفة.²

وهناك بعض الضوابط الثابتة التي حددتها الشريعة الإسلامية في لباس المرأة وإن اختلف في تناولها الكثير من علماء الفقه الإسلامي، حيث إن مواصفات لباس المرأة مسألة رئيسية ينبثق عنها العديد من الجوانب الفرعية مثل جانب تغطية الوجه والكفين الذي أثار حوله جدل كبير وتعددت الآراء بين كون النقاب فريضة أو فضيلة.

ولكن بوجه عام أجمع علماء المسلمين على وجود ستر بدن المرأة أمام الرجال الأجانب، وفيما يتعلق بيئة العمل المختلطة فيجب على المرأة الالتزام بالضوابط الشرعية المتعلقة بلباسها نظرا لاختلاطها بالرجال وتعاملها معهم³

ومن أهم الضوابط على سبيل المثال:

- ألا يكون لباس المرأة رقيقا(شفافا) يظهر لون البشرة، إذ يفقد هذا اللباس حينئذ دوره في الحفاظ على القيمة الأخلاقية التي تشكل أحد المرتكزات المهمة لستر المرأة.

¹ سمير عبدو: المرأة بين التخلف والتحضر. دار الأفق الجديدة، بيروت، 1982، ص20.

² نفس المرجع، ص21.

³ عبد القادر جغلول وآخرون، مرجع سابق، ص 66.

- ألا يكون لباسا ضيقا يبرز مفاتن وتفاصيل جسد المرأة لأن ذلك يعد أحد أشكال التبرج، قال الله تعالى: " ولا تبرجن تبرج الجاهلية الأولى"، فالألْبسة الضيقة تسبب إثارة وفتنة وتحريكا لغرائز الرجال.

- عدم ارتداء الألبسة ذات الألوان الصارخة التي تجذب الانتباه.

وفي هذا الصدد يرى الدكتور يوسف أن لباس المرأة ينقسم إلى قسمين:

- لباس المرأة أمام النساء والمحارم.

- لباس المرأة أمام الأجانب.

وما يعنينا هنا هو لباس المرأة أمام الأجانب، حيث إنها في العمل تختلط بزملائها من الشباب والرجال، والمحذور في لباس المرأة أمام الأجانب يتناول جانبين (الزينة البينة) و(الزينة الخفية) أما عن الزينة البينة وهو المرتبط بهذا الموضوع، يقول تعالى: " ولا يبدين زينتهن إلا ما ظهر منها"، فالمرأة منهية عن إبداء الزينة للرجال الأجانب، ومسألة الزينة البدنية تشمل عدة جوانب أهمها كشف الوجه واليدين، وقد اختلف العلماء في هذا الأمر بين الوجوب والاستحباب فالقانون بأن بوجه المرأة عورة قالوا بوجوب تغطيته، والقانون بأنه ليس بعورة قالوا يستحب تغطيته أي لم يقل أحد بوجوب كشفه.¹

وإذا نظرنا إلى الأمر من الجانب الأفضل بالنسبة لكي تحافظ على نفسها فالمرأة العاملة إذا سترت وجهها فهو أفضل لها لأنها مضطرة إلى الاختلاط في محيط العمل والتعامل مع الكثير من الرجال الأجانب قد ينظر أحدهم إليها نظرة تملؤها الرغبة مثلا، والتي ما هي إلا إحدى سهام إبليس.

3-2-5- وضعية المرأة في مختلف المجتمعات:

3-2-5-1- المرأة في المجتمع الإسلامي:

تظهر دراسة أصول الشريعة الإسلامية المكانة العالية التي حفظتها المرأة والدور الهام الذي أكدته لها في المجتمع بعدما وصل إليها واقعا من هبوط قبل الإسلام، ومع تفاوت الاجتهادات التي ذهبت إليها تلك الدراسات إلا أن التوجه الذي تستمد منه من فحوى الشريعة الإسلامية، إن تعزيز مكانة المرأة بشكل جيد جعلها تحس بكيانها وشخصيتها، وأن لها حقوق كالرجل تطالب بها وتدافع عنها، حيث أن المرأة المسلمة وبفضل المبادئ التي أتى بها الإسلام بلغت مكانة عظمت وأصبحت لا تختلف عن الرجل فيما عدا الاختلافات الفيزيولوجية والمسؤوليات المالية، التي تبقى دائما على عاتق الرجل، وتستدل على ذلك بما

¹ عبد القادر جغلول وآخرون، مرجع سابق، ص 67.

ورد في القرآن الكريم، فحين تناولت الآيات القرآنية المرأة توجه الكلام إلى المؤمن أي أن الكلام للرجل والمرأة على السواء، فكلا الجنسين يعاملا معاملة متساوية.¹

يقول تعالى: " من عمل صالحا من ذكر وأنثى وهو مؤمن فلنحياه حياة طيبة ولنجزينهم أجرهم بأحسن الذي كانوا يعملون" سورة النحل الآية 97.²

والآن النظام العربي الإسلامي قائم على الثقافة والحضارة المغلفة بالعروبة والعكس بالعكس، امتد الإسلام سريعا إلى كامل الجزيرة من شرقها إلى غربها ومن جنوبها إلى شمالها مغطيا المناطق الجغرافية التي تكون العلم العربي.³

ثم جاءت الدعوة الإسلامية لتعيد المرأة كرامتها، معتبرة أن المرأة كائن إنساني له روح إنسانية كالرجل سواء بسواء وأنها نواة المجتمع.⁴

3-2-5-2- المرأة في المجتمع العربي:

منذ ظهور الإسلام شاركت المرأة العربية في مختلف مجالات الحياة الاجتماعية واحتلت مكانة اجتماعية لا تقل عن مكانة الرجل، وقد تفوقت أحيانا ولعبت دورا هاما في مجال الثقافة الدينية ولقيت من الرسول صلى الله عليه وسلم التأييد والتشجيع مما أدى إلى اهتمام العديد من النساء العربيات بالدراسات الدينية وخاصة رواية الحديث، فاشتغلت المرأة العربية في التدريس وتتلذذ على يدها أفضل الرجال وجلست مجلس العلماء ولم يقف اهتمامها عند هذا الحد بل شاركته في مختلف الأعمال كالحروب والطب، فحافظت بذلك على نفوذها المعنوي ووضعيتها المتميزة وكانت تصاحب الرجل في جهوده ولكن بعد أن تعرضت الأمة العربية في مرحلة الانحطاط والتخلف لظروف سياسية واقتصادية صعبة، انعكست معطياتها على أوضاع المرأة العربية ومكانتها في المجتمع حيث أصبحت شخص خاصا يجب إخضاعه للرجل، الذي تمثل بالنسبة له الشرف وباعتبار المرأة شيء شخصي بالنسبة له وانحصر دورها فقط في الأعمال المنزلية لخدمة الزوج والسهر على رعاية الأبناء والقيام بوظيفة الإنجاب كدور أساسي في حياتها ملزمة بتطبيقه، والملاحظ أن المرأة⁵ كانت بعيدة عن المجال الخارجي، بحيث كانت الحياة مقسمة بينها وبين الرجل محددة في مجالين، مجال خارجي خاص بالرجل ومجال داخلي نعني به الأسرة وهو خاص بالمرأة مما يفسر بعدها من الحياة العامة، ويبرز نوعية العلاقات بين المرأة والرجل حيث تميزت

¹ حسين عبد الحميد أحمد رشوان: علم اجتماع المرأة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1998، ص 97.

² القرآن الكريم، سورة النحل، الآية 97.

³ ربطا الخياط: المرأة في العالم العربي. منشورات زرياب، الجزائر، 2003، ص 44.

⁴ عبد الفتاح شحادة: قضية المرأة. المركز العالمي لدراسات وأبحاث الكتاب الأخضر طرابلس، بدون سنة، ص 63، 64.

⁵ نفس المرجع، ص 64.

بالتحفظ الشديد والضعف و ثم تحديد دور المرأة استنادا لمكانتها الاجتماعية البسيطة أو سلطة الرجل والخاضعة له تماما لها حق المشاركة.¹

ومن خلال هذا النظام الأسري تكتسب المرأة معارف خاصة بها كأثى في بيئتها الاجتماعية التي تعمل على تنشئتها تنشئة خاصة، بحيث تهيئها منذ الصغر لوظيفتها في الحياة والمحددة في إعادة إنتاج المجموعة العائلية وتوسيعها وبالتالي كانت همها الوحيد تلبية حاجات أبنائها والزوج وأهله كذلك، غير أن الواقع يؤكد عكس ذلك، فقد مارست المرأة العربية وتمارس اليوم دورا في النشاط السياسي والاجتماعي والصحي والمدني والاقتصادي والنضالي بجدارة فائقة، وبهذا فإن وضعية المرأة هذه لم تبقى على حالها إذ أن محاولات المرأة العربية العديدة والمتغيرة من مكانتها ووضعيتها في المجتمع، أكدت على ضرورة مشاركتها في جميع نشاطاتها، فخرجها لميدان العمل اليومي ظاهرة تستدعي الانتباه فضلا عن مساهمتها في كافة المجالات الإنسانية إلى جانب الرجل، حيث أتاحت لها فرصة الاختلاط مع جنس آخر في مجالات متعددة منها الثقافية والفنية والرياضية والإدارية والسياسية وبذلك تمكنت من ممارسة العديد من الأعمال ودخلت العديد من الميادين المهنية التي كانت بالأمس مقصورة على الرجال فقط.²

ولقد اقتحمت المرأة العربية التعليم والتكوين والعمل وقد كان لهذا التغيير الفضل الكبير في إبراز وتغيير مكانة ودور المرأة داخل الأسرة وخارجها ودعم ذلك هو، النصوص القانونية والتشريعية التي عملت على نهوض المرأة على مستوى البيئة وإعطائها المكانة التي تستحقها وبذلك ارتفعت مكانتها وغيّرت من أدوارها ومهامها في الأسرة في ظل الظروف والعوامل التي أدت إلى التغيير في مكانة ودور المرأة العربية.

3-5-2-3- المرأة في المجتمع الجزائري:

للمجتمع الجزائري خصوصيات تميزه عن باقي المجتمعات ومع ذلك فقد طرح موضوع تغيير مكانة المرأة جدلا كبيرا على مستوى بيئته الاجتماعية مثلما هو الحال في الكثير من المجتمعات، فبعد أن كانت لا تستطيع اكتساب معاشها بينما نراها اليوم تحاول إثبات قدرتها وكفاءتها في كل الأعمال التي كلفت بها شؤون التربية والتعليم في التمريض والطب والزراعة والهندسة والرياضيات، وبرهنت على أنها لا تقل قدرة عن الرجل.³

فقد كان وضعها فيما سبق يتحدد بمدى قدرتها على الإنجاب بالإضافة إلى أنها كانت تعتبر حارسة القيم والتقاليد الاجتماعية وقد عرف هذا الوضع تغييرا هاما في البناء الاجتماعي، فقد كانت الأسرة الجزائرية ريفية يقوم أفرادها بالنشاط الزراعي جماعيا نظرا

¹ عبد الفتاح شحادة، مرجع سابق، 65، 64.

² كامليا عبد الفتاح، مرجع سابق، ص 86.

³ نفس المرجع، ص 87، 86.

لعلاقات القرابة والتماسك الموجود بين العائلة الواحدة والتي تعيش في أحضانها عدة أسر تحت سقف واحد أي ما يعرف بالدار الكبيرة القائمة على السلطة وتدعم سلطته داخل أسرته بينما كانت للمرأة سلطة أقل من سلطة الرجل وتغيرت الأسرة من الممتدة إلى النووية خاصة بعد الثورة التحريرية والتي ساعدت على تحطيم القيود التقليدية من خلال التحاق الكثيرات بصفوف الجيش، وبعد الاستقلال ساعدها التعليم على معرفة جملة حقوقها وواجباتها داخل المجتمع، ودخلت مجال العمل وتعددت ميادين عملها وتبوأته على مناصب، وبذلك فقد عرفت مكانة المرأة ودورها عدة تغيرات سواء في الأسرة التقليدية الممتدة وفي الأسرة النووية.¹

3-2-5-3-1- المرأة مكانتها ودورها في الأسرة التقليدية:

للحديث عن الأسرة التقليدية الجزائرية أي العائلة فهي تتكون من الزوج والزوجة والأقارب كالعم والعمة والابنة والأرملة والأخ هؤلاء جميعا يقيمون في نفس السكن، ويشتركون في حياة اقتصادية واجتماعية واحدة تحت رئاسة الأب وتميزت هذه العائلة بارتباطها الشديد بالقيم الإسلامية، ورغم أن الإسلام قد أقر فكرة المساواة في الحقوق والواجبات بين الجنسين إلا أن فكرة قوامة الرجل على المرأة والمسؤولية الكاملة في رعاية الأسرة وشؤونها اعتبرت القيم التي حددت في إطارها مكانة كل رجل وامرأة في المجتمع الجزائري، وقد كان عمق اهتمام هذه الأسرة بالقيم والأخلاق والتقاليد إذ أنه كان لكل فرد من أفرادها مكانة اجتماعية معينة ودورا خاصا به وتكن المرأة فيها أقل صلاية مقارنة بالرجل ومكانتها، تضيق أو تتسع وفقا لما تنجبه من أطفال ذكور إذ أن مصيرها كان متعلقا بدورها البيولوجي الذي يستكمل أنوثتها ويعيد له اعتبارها بحيث أن مجد المرأة يكمن في إنجاب الأطفال خاصة الذكور إذ أن العائلات الجزائرية التقليدية تحبذ ولادة الذكور على الإناث خاصة إذا تعلق الأمر بالمولود الأول وكانت ولادة البنت تحط من شأن الأب، ومن الملاحظ أنه من خلال التنشئة الاجتماعية التي تتبعها الأسرة التقليدية في تربية أولادها ترسخ في أذهانهم عدة أفكار وتصورات واعتقادات، لأنه من خلال التنشئة يتم الفصل والتمييز بين الذكر والأنثى حيث تهيء الطفل في سن مبكرة لإتباع السلوك المسيطر من طرف العائلة خاصة في التعامل مع المرأة، وهذه الفكرة يحملها إلى أن يصبح رجلا يتزوج من خلال مشاركة المرأة في الثورة الجزائرية وكون أن وضعها جزء لا يتجزأ من الوضع العام الذي يسود المجتمع الجزائري، برز نوع من تبلور الأفكار في محاولة التكلم عن وضعية المرأة ومعاناتها اليومية فدعوا بالنهوض بها لكن هذه الدعوة إلى النهضة بالمرأة في هذه الفترة لم تنشر ولم تدرس بعناية جديدة.²

¹ كامليا عبد الفتاح، مرجع سابق، ص 87.

² Foulique (Paul): Vocabulaire des sciences sociales. Puf, 1978, p143.

3-2-5-2-3- المرأة مكانتها ودورها في الأسرة الحديثة:

في الفترة ما بين الاحتلال الفرنسي إلا ما بعد الاستقلال، عرف المجتمع الجزائري عدة تغيرات اقتصادية، اجتماعية، سياسية، أثرت على نمط الأسرة والعلاقات الاجتماعية للأفراد خاصة بين الرجل والمرأة فبعد أن شاركت المرأة في الثورة التحريرية، مثلها مثل الرجل يحمل السلاح والقتال وعملها كمرضة ساهمت في رفع الحواجز التي كانت موجودة بينها وبين الذكر، كما أن تعليمها ودخولها ميدان العمل مأجورة كان له الأثر والتأثير الكبير في تحويل مكانتها في المجتمع، إذ أصبح لها نوع من الاستقلالية وقد ساعد ذلك سياسة ديمقراطية في التعليم والمساواة بين الجنسين التي انتهجتها الجزائر بعد الاستقلال، إذ يعترف الدستور للمرأة الجزائرية بنفس حقوق الرجل، وبذلك تعد تحت سلطة الأخ والزوج والحماة، مع محافظتها على الاحترام بكل سعته وحتى الطاعة لأبويها إلا أن وظيفتها الجديدة تسمح لها بأخذ كلمة، واتخاذ المبادرة في شؤون البيت وتربية الأولاد وأصبح بإمكانها أن تختار الإدماج في الميدان المهني والقيام بعمل مأجور، وبهذا نشأت وضعية جديدة للمرأة داخل العائلة بعد أن لم يكن لها كيان في المجتمع، ولم تكن تخرج من البيت إلا مع أمها أو أحد محارمها وللضرورة الملحة إلى أن رفعت عليها بعد الاستقلال تلك القيود الصارمة على سلوكها حيث أتيحت لها فرصة الاختلاط مع الجنس الآخر في مجالات متعددة منها المجالات الثقافية الفنية والرياضية التي سمحت لها الفرصة في ممارسة العديد من الألعاب الرياضية التي كانت بالأمس مقصورة على الرجال فقط وكان ينظر إلى من تحاول ممارستها¹ على أنها مسترجلة ومنه فإن لخروج المرأة الجزائرية للتعليم والعمل أثر كبير على تغيير وضعيتها ومكانتها في الأسرة حيث استطاعت فرض نفسها في المجتمع وانتزعت حقوقها، مما زاد في درجة استقلاليتها وحريتها في الاختبار والاعتماد على النفس.²

3-2-6- موقف الغرب من عمل المرأة:

بعد أن خرجت المرأة الغربية للعمل وشعرت بالآثار السلبية من جراء هذا الخروج على نفسها وزوجها إذا كانت متزوجة وأطفالها وأسررتها وعلى مجتمعها كذلك عندها بدأ العقلاء من الغرب، رجالا ونساء، محاولة التصدي لهذه الكارثة وذلك دعوة إلى عودة المرأة إلى ممتلكاتها المتمثلة بالمنزل.³

هناك بعض الإحصائيات والتقارير الصادرة من الغرب تؤكد أن عمل المرأة الرئيسي هو بقاؤه في بيتها ورعايتها لشؤون زوجها وأولادها، فقد أجرى البريطانيون استطلاعاً هاماً

¹ عبد الرحمان الوفي: سيكولوجية الزواج. دار الهومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 1986، ص92.

² نفس المرجع، ص93، 92.

³ أم حبيبة التركي، مرجع سابق، ص124.

للرأي حول المرأة بين البيت والمجتمع وجاءت النتائج مثيرة لدهشة كل الأوساط عندهم، فقد أجمع 76% من الجنسين على أن الأم التي لديها أطفال أعمارهم دون الخامسة، مكانها البيت وأن الأب المكلف وحده بتحصيل الرزق وأضاف 17% أن على الأم أن تعمل بعض الوقت فقط للمساعدة في إعالة الأسرة بشرط ألا يكون في عملها تعارضاً مع ترتيبها ورعايتها لأبنائها الذين هم عماد المستقبل المفاجأة الأكبر تمثلت في رأي 76% ممن استطلع رأيهم من الشعب الإنجليز حيث أجمعوا على أن الأفضل للأمة البريطانية للمستقبل أن تلزم الأم بيتها حتى يبلغ أبنؤها المرحلة الثانوية.

كما أجرت صحيفة (الجارديان) البريطانية استفتاء بين 11000 امرأة ثلثة تقل أعمارهن عن 25 سنة، ثبتت من خلالها أن 68% من النساء يفضلن البيت على العمل وهذا المؤرخ المشهور يقول تحت عنوان (درس من تاريخ الإنسان المعاصر) " لقد فشلت جميع جهودها لحل مشكلاتنا بوسائل مادية بحثه وأصبحت مشروعاتنا الجزئية موضع سخرية أننا ندعي أننا خطونا عدة خطوات كبيرة في استخدام الآلات وتوفير الأيدي العاملة ولكن إحدى النتائج الغربية لهذا التقدم: تحميل المرأة فوق طاقتها من عمل وهذا ما لم نشهد من قبل فالزوجات في أمريكا لا يستطعن أن ينصرفن إلى أعمال البيت كما يجب. إن المرأة اليوم لها عملان: العمل الأول من حيث هي عاملة في الإدارات والمصانع، وقد كانت المرأة الانجليزية تقوم بهذا العمل الثنائي فلم ترى الخير من وراء عملها المرهق، إذا أثبت التاريخ أن عصور الانحطاط هي تلك العصور التي تركت فيها المرأة البيت.¹

وأخيراً فإن وزيرة التعليم البريطانية تعترف بأن المرأة البريطانية لم تحصل من الحرية على شيء سوى مضاعفة الأعباء ذلك لأن المرأة العاملة مطالبة بأداء وظيفتين بدلاً من واحدة، ومما يؤكد هذا ما قالت الروائية الانجليزية الشهيرة (أجاتاكريسي) " إن المرأة المغفلة لأن مركزها في المجتمع يزداد سواء يوماً بعد، يوم فنحن النساء نتصرف تصرفاً أحمقاً لأننا بذلنا الجهد الكبير خلال السنين الماضية، للحصول على حق العمل والمساواة في العمل مع الرجل والرجال ليسوا أغبياء، فقد شجعونا على ذلك معلنين أنه لا مانع مطلقاً في أن تعمل الزوجة وتضاعف دخل الزوج، ومن المحزن لأننا أثبتنا نحن النساء أننا الجنس اللطيف الضعيف ثم نعود لنتساوى اليوم في الجهد والعرق اللذين كانا من نصيب الرجل وحده".²

أكدت نتائج الدراسات الاجتماعية لمعهد الأبحاث والإحصاء القومي الأوروبي، على تفضيل المرأة الإيطالية للقيام بدور ربة بيت على أي نجاح قد يصادفها في العمل وأوضحت نتائج الأبحاث التي أجريت في خمس دول أوروبية، وهي إيطاليا، فرنسا، بريطانيا، ألمانيا،

¹ أم حبيبة التركي، مرجع سابق، 125.

² نفس المرجع، 125.

إسبانيا، ثبت أن الإيطالية هي أكثر سعادة وتفاؤل بخدمتها للأسرة، من سعادتها بالتقدم في أي عمل مهني أو الوصول إلى مكانة وزيرة، سفيرة، رئيسة بنك كما يفضلن أن يكن صالحات ولسن عاملات ناجحات وأشارت الدراسات إلى أن المرأة العاملة في إيطاليا تتخذ من العمل وسيلة للزرق فقط، وترفضه في أول مناسبة اجتماع عائلي أو عندما يتمكن زوجها من الإنفاق على الأسرة وأجمع أكثر من 95% من السيدات في إيطاليا على إيمانهم العميق بقيمة الأسرة كأساس حقيقي للسعادة والاستقرار والتأكد بأن إصرار المرأة على العمل وإنما محاولة هروب من أزمات أسرية.¹

هناك دعوات لعودة المرأة الأمريكية إلى البيت والأسرة وهذه الدعوات ليست صادرة عن الرجل فقط، وهو الأمر المهم من المرأة الأمريكية نفسها إذ تفيد الإحصاءات أن حوالي 60% من النساء الأمريكيات العاملات يمتنن ويرغبن في ترك العمل والعودة إلى البيت.

كما تشير أرقام عدد العاملات في أمريكا، لأول مرة منذ عام 1267هـ-1947م إلى هبوط قليل يغري بصورة أساسية إلى الرغبة في توفير محيط أفضل للعائلة، ونشرت هذه النتائج في أمريكا اليوم بعنوان الكثيرات يخترن البقاء مع الأطفال في البيت، وهناك باحثة أمريكية تقول " عمل المرأة في المنزل لا يقل منزلة عن دور الرجل في كسب العيش وبناء المجتمع، فكل دور ضروري وهام وكل امرأة تستطيع أن تساهم بشيء ذي قيمة في المجتمع من خلال عمله، ومفخرة المرأة هو نجاح زوجها و سعادة أطفالها ونجاحها الشامل في منزلها"

ثم تنصح هذه الباحثة كل امرأة أن تسعد وتفخر بأنها امرأة وأن تطيع وتساند زوجها، بدلا من أن تحاربه وتنافسها في محاولة لإقناعه بأن لديها عقلا فوق أكتافها فكل ذلك يبعدها عما ترغب فيه وهو حب زوجها.²

3-2-7- موقف العالم العربي من عمل المرأة:

إن للمرأة العربية دور هام في عملية التنمية إلا أنه لم يتعرف بها بهذا الدور إلا بعد موجة التحرر التي شاهدها الدول العربية بعد الحرب العالمية الثانية، حيث كانت تقوم بالإضافة إلى الأعمال المنزلية بأعمال أخرى كتربية المواشي، والدواجن، والعمل الزراعي، وتبذل مجهودا مضاعفا وتعمل لساعات طويلة لتتمكن من القيام بهذه المسؤولية، ومع ذلك لا تتضح فاعلية ما تقوم به من إنتاج في كمية مجتمعها بمجرد عدم حصولها على الأجر.³

¹ أم حبيبة التركي، مرجع سابق ، ص126.

² نفس المرجع، ص126.

³ حسين عبد الحميد وأحمد رشوان، مرجع سابق، ص62.

ولما أدرك العالم العربي أن أحد الأسباب تأخر العرب يكمن في التأكيد من وضع المرأة العربية الذي يجعل نصف المجتمع مشلولاً، فركز الكثير من المفكرين على أنه لا يمكن للمرأة الجاهلية أن تربي جيلاً متقدماً فكان لا بد من أن نفتح الأبواب أمام المرأة في التعليم والتدريب والعمل لمختلف أنواعه.¹

وبالتعليم والعمل بدأت المرأة تكتشف طاقتها، وتقدر نفسها كما يجب فتحترم نفسها وتفرض احتراماً على المجتمع، إلا أن مشاركتها تبقى نسبية نوعاً ما تركز في مجالات معينة، حيث تشير بعض المعطيات لسنوات ما قبل 1998 إن نسبة لا بأس بها من النساء يعملن في القطاع الزراعي ويأتي قطاع الخدمات في المرتبة الثانية، بينما في القطاع التصنيع والبناء والتشييد والكهرباء والغاز ونجد نسب متباينة جداً في اشتراك المرأة في القوى العاملة لهذه القطاعات.²

3-2-8- موقف المجتمع الجزائري من عمل المرأة:

نظراً للتغير الاجتماعي الذي طرأ على المجتمع الجزائري وذلك بزيادة تعليم المرأة وحصولها على التأهيل العلمي، والمهني المناسب لها مراكز التكوين وحصولها على شهادات عالية، ومكنها كل هذا من تحسين وضعيتها في مجال العمل وكذلك مساعدة الدولة للمرأة والزيادة في أدوارها وذلك بفتح المؤسسات التعليمية والتكوينية أمامها، وكذا توفير مناصب عمل ووظائف ملائمة لها، إذ يعترف الدستور للمرأة بنفس حقوق الرجل، الدستور يضمن جميع الحقوق السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية للمرأة الجزائرية، ونجد نفس التشجيع لاقته المرأة في الميثاق الوطني، ترقية المرأة ومشاركتها في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية للأمة معترف بها كحق أساسي.

كما يجب أن لا نغفل حقيقة ما تزال شائعة إلى يومنا هذا وهي أن ظروف المرأة لم تتغير إلا قليلاً وبشكل موضوعي، حيث نرى أنه مازال هناك آثار التمييز الواضحة بين كل جنسين وبقاء سيطرة الرجل على المرأة بسلطة لأب والأخ أو الزوج فأصبحت القيود متعددة على المرأة.

والملاحظ أن تلك التشريعات وخاصة ما ارتبط بتنظيم المساواة بين الرجل والمرأة الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في نوفمبر 1976.³

¹ مريم سليم وآخرون: المرأة العربية بين ثقل الواقع وتطلعات التحرر، مركز دراسات الوحدة العربية، لبنان، 1999، ص106.

² علي شلق وآخرون: المرأة ودورها في حركة الوحدة العربية، مركز دراسات الوحدة العربية، لبنان، 1989، ص174.

³ طارق الهاشمي: القانون الإسلام والسلطات. مجلة الشرطة 081979، ص29، 28.

ومنه نخرج بنتيجة أن عمل المرأة اليوم لا بد منه فبدل أن تكون متسهلة ستكون فعالة لها دورها في جميع مجالات الحياة، وبدلاً من أن تكون جاهلة بعيدة عن الواقع وأمور الحياة الاجتماعية ستكون متفاعلة معها لأن عمل المرأة يعني دخولها الميدان الذي يساعدها على أن تتطور فكرياً وثقافياً واجتماعياً وسياسياً وبالتالي مشاركة المرأة وجودها، حيث كتب "فرانتز" قانون أثناء الثورة التحريرية "حرية الشعب الجزائري تماثلت بتحرير المرأة".¹

ولهذا تحدثت المرأة كل العوائق والحواجز التي كانت تعرقلها في مسارها التحريري من عقليات بالية أشرنا إليها ومن عادات وتقاليد كانت تكبلها والمشاركة في ميزانية الأسرة وغيرها من الأدوار إلى اتخاذ القرارات التي تخص حياة الأسرة.

خلاصة الفصل:

من خلال تعرضنا للعوامل المؤدية للتحرش الجنسي التي تمثلت في تغير النسق القيمي، وبدوره تمحور حول التنشئة الاجتماعية للأفراد والقواعد التنظيمية والنسقية المألوفة، والتي لا يخلو من وجودها أي مجتمع، أما في الحديث عن وسائل الإعلام فهي تمثل أكبر اهتزاز قيمي كونه يتسم بالعناصر المثيرة والجدابة، حيث أن محيط العمل يساهم بكثرة في هذا الجانب، إضافة إلى هذه العوامل فمن الملاحظ أن عمل النساء يكاد ينحصر في عدد محدود من المهن والواقع أن مشكلات المرأة العاملة تزداد بكثرة في الوقت الحالي رغم توفر قوانين العمل في العالم العربي تنص على حماية المرأة، وتوفير سبل الراحة غير أن هذه القوانين عادة ما يتم تجاهلها خاصة من طرف جنس آخر (الرجل) بالنظرة التي ينظر إليها إلى المرأة العاملة.

¹ عبد العزيز وطبان وآخرون: محاضرات حول قضايا الشباب والمرأة العاملة في الوطن العربي. دار الشرفة للنشر، بدون سنة، ص 27.

الباب الثاني

الجانب الميداني

الفصل الرابع: عرض وتحليل نتائج الدراسة

تمهيد

1-4- عرض حالات الاستثمار

1-1-4- تحليل البيانات العامة للمبحوثين

2-1-4- تحليل البيانات الخاصة بالفرضية الأولى

3-1-4- تحليل البيانات الخاصة بالفرضية الثانية

2-4- الاستنتاج العام

1-2-4- عرض النتائج الجزئية

2-2-4- النتائج العامة للدراسة

تمهيد:

بعد عرض الإطار النظري للدراسة والذي يهيئ الأرضية لمشكلة الدراسة وذلك عن طريق فصوله يأتي جانب الميداني والذي قمنا فيه بتحليل البيانات التي جمعت من خلال الدراسة الميدانية بعدما قمنا بجدولتها، حيث عملنا على إعطائها صورة وصفية دقيقة لمضمونها وما تشمل عليه من نتائج، أي ترجمة البيانات الإحصائية إلى تحليلات، وهذا حتى لا يخرج البحث الحالي عن الأهداف التي رسمت له.

الفصل الرابع: عرض وتحليل نتائج الدراسة

4-1- عرض حالات الاستمارة:

4-1-1- تحليل البيانات العامة للمبحوثين.

جدول رقم (01): يبين توزيع المبحوثات حسب السن.

الفئات (السن)	التكرار	النسبة المئوية
[35-25]	19	37,3%
[49-36]	23	45,6%
[65-50]	09	17,6%
المجموع	51	100%

تشير بيانات الجدول رقم (01) والمتمثل في توزيع المبحوثات حسب السن والتي تراوحت أعمارهن بين [35-25] سنة، أعلى قدرت ب(45,6%) بالنسبة لفئة الأعمار البالغة [49-36] سنة، تلتها نسبة (37,3%) أي الفئة التي تراوحت أعمارهن بين [35-25] سنة، في حين تلتها نسبة (17,6%) وهي الفئة التي تراوحت أعمارهن بين [65-50] سنة.

نستخلص من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية أفراد العينة تتراوح أعمارهن ما بين [35-25] سنة و [49-36] سنة بنسبتين متقاربتين، وهذا ما يزيد وجود التحرش الجنسي داخل العمل حيث أن هاذين السنين يمثلان مرحلة الشباب الشيء الذي يدل على تعرضهن لهذا الأخير أكثر من غيرهن، على عكس الفئة الثانية التي تمثل مرحلة الشيخوخة التي تمثل [65-50] سنة فإنها لا تتعرض للتحرش وإن كان يكون بنسبة قليلة حسب الشخصية التي يتمتعن بها.

جدول رقم (02): يبين توزيع المبحوثات حسب المستوى التعليمي.

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
27,5%	14	أمية
23,5%	12	ابتدائي
33,3%	17	متوسط
15,7%	08	ثانوي
100%	51	المجموع

تبين بيانات الجدول أعلاه أن هناك ما نسبته (3, 33%) من عاملات النظافة لديهن مستوى تعليمي متوسط، في حين نجد نسبة (5, 27%) منهن دون تعليم لا يعرفون القراءة والكتابة، تلتها (5, 23%) من عاملات النظافة من لديهن مستوى تعليمي ابتدائي، ثم تلتها نسبة (7, 15%) منهن لديهن مستوى تعليمي ثانوي.

نستنتج من معطيات الجدول الذي يمثل توزيع المبحوثات حسب المستوى التعليمي أن هذا الأخير قد تباين بين الأمية إلى الثانوي، حيث أظهرت النتائج أن أغلبية أفراد العينة لديهم مستوى تعليمي متوسط وتحت المتوسط، في حين فئة قليلة من منهن من مستواهم حسن على العموم، ولهذا فإنهن بحاجة ماسة إلى هذه المهنة والتي ترجحهم أو تجبرهم على مسابرة رب العمل وزملائهن، ولذلك فإن هؤلاء ينتهزون الفرصة في ممارسة ذلك الفعل الغير الأخلاقي ضدهن، فالتعليم هنا يصبح آله من الآليات المساعدة لهذا السلوك لما يبثه من قيم ووعي في المواجهة.

جدول رقم (03): يبين توزيع المبحوثات حسب الحالة المدنية.

النسبة المئوية	التكرار	الحالة المدنية
31,4%	16	عزباء
13,7%	07	متزوجة
33,3%	17	مطلقة
21,6%	11	أرملة
100%	51	المجموع

تشير معطيات الجدول رقم 03 والذي يمثل توزيع المبحوثات حسب الحالة المدنية، أن أعلى نسبة قدرت ب (3, 33%) من عاملات النظافة بالنسبة للمطلقات، تليها نسبة (4, 31%) والتي مثلت العازبات في حين تلتها نسبة (6, 21%) والتي مثلت الأراامل، تلتها نسبة (7, 13%) والتي مثلت المتزوجات.

نستنتج من معطيات الجدول أعلاه أن أغلبية أفراد العينة مطلقات وعازبات، أما المتزوجات والأرامل فكانت نسبتهم قليلة ، وهذا ما يزيد احتمال وقوع التحرش الجنسي ضد المطلقات ، ويرجع السبب إلى حاجة المرأة للعمل من أجل إعالة نفسها وأبنائها، كذلك تكون لقمة سهلة في فم المتحرش كونها محررة من قيود الزواج، كذلك نظرت الرجل المطلقة تختلف عن العازبة والمتزوجة.

جدول رقم (04): يبين توزيع المبحوثات حسب نوع القطاع الذي يعملن فيه.

نوع القطاع	التكرار	النسبة المئوية
القطاع العام	50	98%
القطاع الخاص	01	02%
المجموع	51	100%

تشير معطيات الجدول رقم (04) والذي يمثل توزيع المبحوثات حسب نوع القطاع الذي يعملن فيه، حيث نجد أكبر نسبة مثلها القطاع العام بنسبة 98%، بينما 2% مثلها القطاع الخاص.

نستنتج أن الأغلبية الساحقة للمبحوثات يعملن في القطاع العام وهذا يدل أن أغلبية حالات التحرش الجنسي ضد المرأة في العمل تحدث في القطاع العام وهذا لما له من امتيازات مقارنة بالقطاع الخاص، كالتامين والترفيه، بالتالي تتشبهت المبحوثات بالمنصب و تحاولن الاستمرار في العمل بكل الطرق، بالتالي تسهل عملية المساومة والابتزاز الجنسي، في حين أن القطاع الخاص لا يتوفر على الامتيازات كلها، وحين يحدث التحرش الجنسي فيه فإنه يصدر غالبا من صاحب المؤسسة لأنه الوحيد المخول له التحكم في ممتلكاته بما فيهم الموظفين.

جدول رقم (05): يبين توزيع المبحوثات حسب الدخل الشهري.

الدخل الشهري	التكرار	النسبة المئوية
[14000-5000]	29	56,9%
[200000 - 15000]	22	43,1%
المجموع	51	100%

بالنظر إلى بيانات الجدول رقم (05) والمتمثل في توزيع المبحوثات حسب الدخل الشهري في حين نجد [14000 - 5000] قدرت نسبتهم ب 59,9% أما من [15000 - 200000] قدرت نسبتهم ب 43,1%.

يتبين لنا من خلال الجدول أن معظم أفراد العينة لا يتعدى دخلهم الشهري 14000 وهذا راجع إلى مستواهم التعليمي الذي ينحصر بشكل كبير في المتوسط.

نستخلص من خلال هذا أن سبب التحرش الجنسي في القطاع الإستشفائي له علاقة بالمؤهل العلمي وكذا سنوات الخبرة، علما أن هذه الأخيرة مرتبطة بالدخل الشهري، حيث إذا كان هذا الأخير مرتفع تكون المرأة العاملة لها أقدمية في هذا الميدان إذ أنها تصبح تعرف ماذا وكيف يجري داخل العمل وكيف ومنهم الأشخاص المحترمين ومنهم الغير ذلك فاحتمال تعرضها للتحرش الجنسي يكون قليل ، على عكس الذي يكون دخلها الشهري منخفض، أي لا تكون لها الخبرة والمعرفة الكافية بالعمل وزملاء العمل، وهذا ما يرجح تعرضها للتحرش الجنسي.

جدول رقم (06): يبين توزيع المبحوثات حسب مكان الإقامة.

النسبة المئوية	التكرار	مكان الإقامة
70,6%	36	منطقة حضرية
5,9%	3	ريفية
23,5%	12	شبه ريفية
100%	51	المجموع

يتبين لنا من خلال الجدول رقم (06) أن معظم أفراد العينة يتمركزون في المنطقة الشبه ريفية بنسبة 23,5% ثم تلتها المنطقة الريفية بنسبة 5,9%.

وبناء على ذلك نستنتج أن عاملات النظافة المتحرش بهن يقطنون في المناطق الشبه ريفية وهي التي مثلت أعلى نسبة، وهذا لأن النساء في الأوساط الشبه ريفية أقل خروجا للعمل من النساء الذين يقطنون المناطق الحضرية، ويرجع هذا لبعض الرواسب الفكرية التي تسود لأسر الجزائرية التي تحد من عمل المرأة ، هذا الأمر يكون له دور في تعرض المرأة المنظفة للتحرش الجنسي.

4-1-2- تحليل البيانات الخاصة بالفرضية الأولى:

جدول رقم (07): يبين الأماكن التي تتعرض فيها المرأة العاملة المنظفة للتحرش.

الحالات	التكرار	النسبة المئوية
أروقت القطاع	22	43,1%
المكاتب	12	23,5%
ساحات القطاع	03	5,9%
بدون إجابة	14	27,5%
المجموع	51	100%

يبين الجدول رقم (07) أن أغلبية أفراد العينة تعرضوا للتحرش الجنسي في أروقت القطاع، وبلغت نسبتهم ب (43,1%)، أما المكاتب فبلغت نسبتهم (23,5%) أما في ساحات القطاع فبلغت نسبتهم (5,9%) أما الذين لم يجيبوا فبلغت نسبتهم (27,5%).

نستخلص من خلال الجدول أن العينة يتعرضون بكثرة إلى التحرش في أروقت القطاع أكثر منه في المكاتب والساحات، وهذا راجع لكونه مكان عمل المنظفات وهو أيضا المكان الذي تقضي فيه عاملات النظافة أغلب أوقاتهم.

جدول رقم (08): يبين إفصاح المبحوثات عن التحرش الجنسي مع زميلات العمل.

الحالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	23	45,1%
لا	16	31,4%
بدون إجابة	12	23,5%
المجموع	51	100%

يبين الجدول رقم (08) والذي يمثل إفصاح المبحوثات عن التحرش الجنسي الذي يتعرضن له مع زميلاتهن في العمل، حيث صرحت (45,1%) من المبحوثات يفصحن لزميلاتهن عن تعرضهن للتحرش، في حين نجد نسبة (31,4%) منهم لم يفصحن لزميلاتهن بتعرضهن للتحرش الجنسي.

نستنتج من خلال الجدول أعلاه أن من أفصحن عن التحرش لزميلاتهن أكثر ممن لم يفصحن عن ذلك، أما إذا تعدى هذا الأخير إلى اللمس والمساومة فإنها تفصح عن ذلك لكي يقدمون لها النصح، كذلك من أجل تحذيرهن، كذلك من أجل الإصغاء إليها ، وهذا كما

صرحت بعض المبحوثات "باش نفرغ قلبي" " باش نبها هي ثاني وميصرلهاش واش صرالي".

جدول رقم (09): يبين تحدث المرأة العاملة المنظمة عن التحرشات التي تتعرض لها مع شخص آخر في مكان العمل.

النسبة المئوية	التكرار	الحالات
23,5%	12	نعم
54,9%	28	لا
21,6%	11	بدون إجابة
100%	51	المجموع

من خلال بيانات الجدول رقم (09) أن أغلبية أفراد العينة لا يتحدثون عن هذه التحرشات مع شخص آخر في مكان العمل، وقدرت نسبتهم (54,9%) أما الذين يتحدثون عن هذه المضايقات بلغت نسبتهم (23,5%).

نستخلص من خلال الجدول أن نسبة الذين لا يتحدثون عن هذه التحرشات أكثر من نسبة الذين يتحدثون عنها، وهذا راجع لحساسية الموضوع وكثير منهن يخفن من الفضيحة وتلويث السمعة أي أن أصابع الاتهام ستشير إليها بالدرجة الأولى، لذلك فهي تفتقد الجرأة والشجاعة في التحدث عن معاناتها كون هذه السلوكات تنقص من قيمتها أمام العاملين معها وغير المقربين إليها، حيث يعد بمثابة انحرافا عن الوسط العملي، كما صرحت بعض المبحوثات " هذي أمور شخصية تخصني وحدي منحوب يسمع بيها حتى واحد"

جدول رقم (10): يبين تعامل المرأة العاملة المنظمة مع الرجل يجعلها عرضة للتحرش الجنسي.

النسبة المئوية	التكرار	الحالات
74,5%	38	نعم
21,6%	11	لا
3,9%	2	بدون إجابة
100%	51	المجموع

نلاحظ من خلال معطيات الجدول رقم (10) والذي يبين أن لتعامل المرأة العاملة المنظمة مع الرجل يجعلها عرضة للتحرش الجنسي، أن 74,5% من المبحوثات أجابوا بأن لتعامل المرأة المنظمة مع الرجل يجعلها عرضة للتحرش الجنسي، فحين تلتها نسبة 21,6%

من العاملات أقرروا بأن تعامل المرأة العاملة المنظفة مع الرجل ليس بالضرورة أن يجعلها عرضة للتحرش الجنسي.

فحين هناك من المبحوثات من رفضوا الإجابة والتي بلغت نسبتهن 3,9%.

نستنتج من خلال معطيات الجدول أن أعلى نسبة من مجموع الحالات التي شملتها الدراسة أقرروا بأن لتعامل المرأة العاملة المنظفة مع الرجل يجعلها عرضة للتحرش الجنسي، وهذا راجع لسبب تفاعلها اليومي معه في إطار العمل، كما أن الاتصال المباشر والدائم بين المرأة والرجل في العمل، يؤثر كثيرا على علاقة العمل، فأمام هذا الوضع تتحول علاقة العمل من علاقة عادية إلى علاقة تنسم بنوع من الحميمة لأنه مع الوقت يتم إزالة بعض الحواجز بينهما فيعرف الرجل عن المرأة جوانب عديدة من حياتها لأن الاتصال الدائم يضع عاملة النظافة تحت أعين المتحرش، فينتبه لها جيدا خاصة إذا كان لديها حركات محددة، أو طريقة كلام جذابة، وما يزيد الوضع سوءا هو الانفراد الذي يشجع على التحرش الجنسي.

جدول رقم(11): يبين التحدث بشكل دائم مع الزملاء في العمل.

الحالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	35	68,6%
لا	15	29,4%
بدون إجابة	1	2%
المجموع	51	100%

من خلال بيانات الجدول يتضح لنا أن هناك ما نسبته (68,6%) من المبحوثات يتحدثون بشكل دائم مع زملائهم في العمل، تلتها نسبة (29,4%) منهم صرحوا بأنهم لا يتحدثون بشكل دائم مع زملائهم في العمل، تلتها (2%) منهن رفضوا الإجابة.

نستنتج من خلال الجدول أن أفراد العينة الذين يتحدثون مع زملائهم أكثر من الذين لا يتحدثون معهم في العمل، يكون إما لأن هؤلاء مسئولون عنهن أو لأن الحاجة تدفعهن إلى ذلك، ولذا فزملاء العمل يستغلون الفرصة للتحرش بهن، على الرغم أن الذين لا يتحدثون مع زملائهم يتعرضون للتحرش الجنسي، وسبب هذا كله يعود إلى المتحرش نفسه وشخصيته ونظرته الخفية عن عاملات النظافة.

جدول رقم (12): يبين تعرض عاملات النظافة للتحرش من طرف إداري في المؤسسة وتقديم شكوى ضده.

الحالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	26	51%
لا	25	49%
المجموع	51	100%

يبين الجدول أعلاه أن أغلب أفراد العينة يقدمون شكوى إذا تعرضوا للتحرش من طرف إداري في المؤسسة، وقد بلغت نسبتهم ب (51%) في حين نجد أن هناك (49%) منهم لا يقدمون شكوى ضد المتحرش .

نستنتج من خلال معطيات الجدول أن معظم أفراد العينة يقدمون شكوى إذا تعرضوا إلى التحرش الجنسي ، وهذا راجع إلى الوعي الذي تتمتع به المرأة وكذلك من أجل الحصول على حقوقهن، أو الانتقام من المتحرش خاصة إذا تكرر هذا الفعل وكان هذا الأخير هو المتحرش الذي تكثر عليه الشكاوى ولديه حصانة داخل القطاع.

جدول رقم (13): يبين كيفية تعامل المرأة العاملة المنظمة مع السلوكات التحرشية التي تتعرض لها.

الحالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	22	43,1%
لا	20	39,2%
دون إجابة	09	17,6%
المجموع	51	100%

نلاحظ من خلال معطيات الجدول رقم(13) أن أفراد العينة الذين يضعون حد لهذه التحرشات بلغت نسبتهم 43,1%، أما الذين لا يضعون حد إلى هذه المضايقات بلغت نسبتهم 39,2%، أما الذين رفضوا الإجابة بلغت نسبتهم 17,6%.

نستخلص من خلال الجدول أعلاه أنى معظم أفراد العينة يضعون حدا للتحرشات التي يتعرضون إليها، وهذا راجع من أجل أن تحفظ المرأة العاملة المنظمة كرامتها في العمل، وكذلك لعدم إصاق تهم التحرش بهن وأيضا حتي لا ينجوا المتحرش من العقاب.

جدول رقم (14) يبين الوضعية النفسية للمرأة العاملة المنظفة بعد تعرضها للتحرش الجنسي.

النسبة المئوية	التكرار	الحالات
17,6%	9	الرغبة في التخلي عن العمل
9,8%	5	الانفرادية
49%	25	مزاولة العمل
23,5%	12	دون إجابة
100%	51	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (14) أن أغلب أفراد العينة وضعيتهن النفسية تدفعهن لمزاولة العمل وقدرت نسبتهن ب 49%، تلتها الرغبة في التخلي عن العمل بنسبة 17,6%، في حين تلتها الانفرادية في العمل بنسبة 9,8%، أما عن الذين رفضوا الإجابة بنسبة 23,5%.

نستنتج من خلال معطيات الجدول أعلاه أن أغلب أفراد العينة يفضلن مزاولة العمل رغم تعرضهن للتحرش الجنسي في مكان عملهن، وهذا راجع إلى الحاجة من أجل تغطية مصاريفها بالدرجة الأولى بالإضافة مصاريف البيت، وهذا من أجل العيش ومجاهاة الظروف المزرية للحياة، أغلبيتهن يعشن ظروفًا خاصة كفقدان معيل للأسرة مما يدفعهن لمزاولة العمل والتغاضي عن التحرش الجنسي الممارس ضدهن.

جدول رقم(15): يبين أسباب استدعاء المسؤول لعاملة النظافة.

النسبة المئوية	التكرار	أسباب الاستدعاء	
50,98%	26	بحجة العمل	نعم
5,88%	03	من أجل الترفيه	
3,92%	02	من أجل اللهو	
39,21%	20	لا	
100%	51	المجموع	

يبين لنا الجدول رقم (14) أن معظم أفراد العينة يستدعيهم المسؤول من أجل الحديث الانفرادي بحجة العمل ، والتي بلغت نسبتهن 50,98 % أما من أجل الترفيه فبلغت

نسبتهم 5,88%، في حين تلتها من أجل اللهو والتي بلغت 3,92%، أما عن الذين لم يستدعيهم المسؤول إلى الحديث الانفرادي فبلغت نسبتهم 39,21%.

نستنتج من خلال معطيات الجدول أن أعلى نسبة مثلها أفراد العينة الذين يستدعيهم المسؤول من أجل حجة العمل، وهذا راجع للسلطة التي يملكها المسؤول عليهن ولهذا تقبل العاملة المنظمة التحرش الممارس عليها خوفا من خسارة منصبها.

جدول رقم(16): يبين العلاقة بين السن ومدة العمل.

المجموع		[65-50]		[49-36]		[35-25]		السن
%	ك	%	ك	45,09	ك	%	ك	مدة العمل
13,72	7	/	/	/	/	35	7	من عامين فأكثر
41,17	21	/	/	39,13	9	60	12	أربع سنوات فأكثر
45,09	23	100	8	60,86	14	5	1	سته سنوات فأكثر
100	51	100	8	100	23	100	20	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية أفراد العينة اللواتي مدة عملهم من 6 سنوات فأكثر نسبتهم قدرت 45,09% وتركزت هذه النسبة عند السن من (49-39) بنسبة 60,68% يليها السن من (65-50) وتليها السن من (35-25) بنسبة 5%.

أما عن مدة العمل 4 سنوات فأكثر تركزت عند السن من 25-35 بنسبة 60% ويأتيها السن (36-49) بنسبة 39,1% أما عن مدة العمل عامين فأكثر تركزت عند السن من (35-25) بنسبة 35%.

نستخلص من خلال الجدول أن أعلى نسبة مثلتها المبحوثات اللواتي مدة عملهن من 6 سنوات فأكثر، ويرجع هذا للسن كونه يعد عاملا مؤثرا في مجال العمل، والسن هو الذي يبرر أقدمية العامل لأنه كلما كانت عاملة النظافة كبيرة في السن كلما قل تعرضها للتحرش الجنسي على عكس اللذين مدة عملهن قصيرة والذين يكونون أكثر عرضة للتحرش الجنسي.

جدول رقم (17) يبين العلاقة بين الوضع العملي ومكان الإقامة.

المجموع		منطقة شبه ريفية		منطقة ريفية		منطقة حضرية		مكان الإقامة	الوضع العملي
		%	ك	%	ك	%	ك		
39,21	20	50	6	33,33	1	36,11	13	مستقر	
58,82	30	50	6	66,66	2	61,11	22	متذبذب	
1,96	1	/	/	/	/	2,77	1	دون إجابة	
100	51	100	12	100	3	100	36	المجموع	

توضح معطيات الجدول أعلاه أن معظم أفراد العينة وضعهم العملي متذبذب، وقد بلغت نسبتهم بـ 58,82%، حيث تركزت هذه النسبة في المنطقة الريفية بـ 66,66%، تلتها المنطقة شبه الحضرية بنسبة 61,11%، في حين تلتها المنطقة شبه الريفية بنسبة 50%.

أما عن الذين وضعهم العملي مستقر قدرت نسبتهم بـ 39,21%، وقد تركزت هذه النسبة في المنطقة شبه الريفية بـ 50%، تليها المنطقة الريفية بنسبة 33,33%، ثم المنطقة الحضرية بنسبة 36,11%.

نستخلص من خلال معطيات الجدول أن أغلبية أفراد العينة الذين وضعهم العملي متذبذب، وهذا راجع إلى الذي تقطن فيه المرأة العاملة المنظمة والذي يعتبر عامل يساهم بشكل كبير في تعرضها للتحرش الجنسي، فلعاملة المنظمة التي تقطن مناطق ريفية محافظة تصمت عن التحرش الذي تتعرض خوفاً من الفضيحة، على عكس المنظمة التي تعيش في المنطقة الحضرية، وبالتالي يكون وضعها العملي متذبذب ودائماً مهددة بالطرد.

جدول رقم (18): يبين العلاقة بين المستوى التعليمي والتعرض للتحرش في مكان العمل.

المجموع		ثانوي		متوسط		ابتدائي		أمية		المستوى التعليمي
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	التعرض للتحرش
72,54	37	87,5	7	88,23	15	53,84	9	46,15	6	نعم
19,60	10	12,5	1	5,88	1	7,69	1	53,84	7	لا
7,84	4	/	/	5,88	1	23,07	23	/	/	دون إجابة
100	51	100	8	100	17	100	13	100	13	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن معظم أفراد العينة اللواتي يتعرضن إلى التحرش الجنسي بلغت نسبتهم 72,54% وتركزت هذه النسبة عند المستوى المتوسط، وبلغت نسبتهم 88,23%، يليها المستوى الابتدائي بنسبة 53,84% ثم مستوى الأمية بنسبة 46,15%، أما عن اللواتي لم يتعرضن للمضايقة فبلغت نسبتهم 19,60%، حيث تركزت هذه النسبة عند الأميين بنسبة 53,84%، يليها المستوى الثانوي بنسبة 12,5%، ثم الابتدائي 7,69%، ثم المتوسط بنسبة 5,88%.

أما عن اللواتي رفضن الإجابة قدرت نسبتهم 7,84%، وتركزت عند المستوى الابتدائي بنسبة 23,07%، ثم المستوى المتوسط بنسبة 5,88%.

نستخلص من خلال الجدول أن أعلى نسبة مثلها عاملات النظافة اللواتي لديهن مستوى تعليمي متوسط تعرضن إلى التحرش أكثر من اللواتي لم يتعرضن للتحرش وهذا راجع إلى المستوى التعليمي الذي تحتله المرأة العاملة المنظمة في مكان عملها وهذا ما أقرته إحدى المبحوثات "لوكا جيت قاريا وعندي مستوى تعليمي مليح منيش نخدم عاملة نظافة". وفي هذا الصدد يقول ميرتون: "تمرد المتحرش عن قوانين المؤسسة فهو بذلك يمس البناء الوظيفي".

جدول رقم (19): يبين العلاقة بين الحالة المدنية والتعرض للتحرش في مكان العمل.

المجموع		أرملة		مطلقة		متزوجة		عزباء		الحالة المدنية / التعرض للتحرش
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
72,54	37	63,63	7	82,35	14	28,57	2	87,5	14	نعم
19,60	10	36,36	4	11,76	2	42,85	3	6,25	1	لا
7,84	4	/	/	5,88	1	28,57	2	6,25	1	بدون إجابة
100	51	100	11	100	17	100	7	100	16	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن معظم أفراد العينة الذين يتعرضون إلى التحرش الجنسي بلغت نسبتهم 72,54% وتركزت هذه النسبة عند العازبات والمطلقات بنسبة 27,45% وتليها نسبة الأرامل ب 13,72% ثم نسبة المتزوجات بنسبة 3,92%.

أما عن الذين لم يتعرضوا للتحرش فبلغت نسبتهم ب 19,60% وتركزت هذه النسبة عند الأرامل بنسبة 7,84%، من المتزوجات بنسبة 5,88% وتليها نسبة المطلقات ب 3,92% ونسبة العازبات ب 1,96%.

أما الذين رفضوا الإجابة فبلغت نسبتهم ب 7,84% وتركزت هذه النسبة عند المتزوجات بنسبة 3,92% أما عن العازبات والمطلقات بنسبة 1,96%.

نستنتج من الجدول أعلاه أن أغلبية أفراد العينة الذين يتعرضوا إلى التحرش الجنسي من المطلقات، ويرجع السبب لنظرة الرجل الدنيئة للمطلقة كونها موصومة من قبل المجتمع، كذلك لكونهن لسن مرتبطات ومتحدرات من قيود الزواج، بالتالي فإن إمكانية التحرش بهن والتلاعب بهن تكون أقرب خاصة بعد خروجهن للعمل وبذات عملهن كمنظفات في القطاع الإستشفائي.

جدول رقم(20): يبين العلاقة بين الوضع العملي ومكان الإقامة.

المجموع		منطقة شبه ريفية		منطقة ريفية		منطقة حضرية		مكان الإقامة
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
39,25	20	50	6	33,33	1	36,11	13	مستقر
58,82	30	50	6	66,66	2	61,11	22	متذبذب
1,96	1	/	/	/	/	2,77	1	دون إجابة
100	100	100	12	100	3	100	36	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن معظم أفراد العينة وضعهن العملي متذبذب، وقدرت نسبتهم بـ 58,82 ، حيث تركزت هذه النسبة في المنطقة الريفية بـ 66,66 تلتها المنطقة الحضرية بنسبة 61,11 ثم المنطقة شبه ريفية بنسبة 50

أما عن اللواتي وضعهن العملي مستقر قدرت نسبتهم بـ 39,25 تركزت هذه النسبة بالمنطقة شبه الريفية بـ 50، تلتها المنطقة الريفية بنسبة 33,33 ثم المنطقة الحضرية بنسبة 36,11.

نستخلص من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية أفراد العينة وضعهن العملي متذبذب وهو من مثل أعلى نسبة، أكثر من اللواتي وضعهن العملي مستقر وهذا راجع إلى مكان الإقامة الذي تقطن فيه المرأة العاملة المنظمة كونه مساهم بشكل كبير في التعرض للتحرش.

جدول رقم(21): يبين العلاقة بين مكان الإقامة وأوقات تعرض المرأة العاملة المنظفة للتحرش الجنسي.

المجموع		منطقة شبه ريفية		منطقة ريفية		منطقة حضرية		مكان الإقامة
		%	ك	%	ك	%	ك	
49,01	25	50	6	/	/	57,57	19	الأوقات التحرش صباحا
19,60	10	16,66	2	50	3	15,15	5	مساء
7,84	4	/	/	/	/	12,12	4	ليلا
23,52	12	33,33	4	50	3	15,15	5	دون إجابة
100	51	100	12	100	6	100	33	المجموع

يبين لنا الجدول أعلاه أن معظم أفراد العينة يتعرضن للتحرش في الصباح، قدرت نسبتهم ب 49,01 %، وتركزت في المنطقة الحضرية بنسبة 57,57 % ، بينما في المنطقة شبه ريفية بلغت 50%.

في حين من يتعرضن للتحرش في المساء فبلغت نسبتهم 19,60 % وتركزت في المنطقة الريفية بنسبة 50%، وتليها المنطقة شبه ريفية والمنطقة الحضرية بنسبتين متقاربتين بلغت 16,66 % و 15,15 %.

أما من يتعرضن في الليل بلغت نسبتهم 7,84 % وتركزت في المنطقة الحضرية بنسبة 12,12 %.

نستنتج من خلال نتائج الجدول أعلاه أن أغلب أفراد العينة يتعرضن للتحرش في الصباح وتركزت في المنطقة الحضرية وهذا راجع إلى أن المنطقة الحضرية يكون الإقبال على المؤسسة قليل ولهذا ينتهز هؤلاء الفرصة لذلك أما من يتعرضن في المساء كانت نسبة قليلة بسبب خروج أغلبية المتحرشين من المؤسسة بعدما ينتهي الدوام وخاصة أن المنطقة الريفية يقل عاملات النظافة في تلك الفترة أما من يتعرضن في الليل وكانت نسبة متركزة في المنطقة الحضرية التي من المعروف أنهن يقمن بالمناوبة الليلية فتتعرض المرأة إلى التحرش وراجع كذلك إلى التفكير الذي يحمله هؤلاء عن من تقم بالمناوبة الليلية.

4-1-3- تحليل البيانات الخاصة بالفرضية الثانية:

جدول رقم(22) يبين نوع اللباس وعلاقته بالتحرش.

النسبة المئوية	التكرار	الحالات
62,7%	32	نعم
33,3%	17	لا
3,9%	02	دون إجابة
100%	51	المجموع

نلاحظ من خلال الذي يمثل نوع اللباس وعلاقته بالتحرش قدرت النسبة 62,7% صرحن أن نوع اللباس له علاقة بالتحرش في حين بلغت نسبة الذين صرحن بلا بلغت 33,3% أما عدد الإجابة عن السؤال قدرت النسبة 3,9% .

نستنتج من خلال نتائج الجدول أعلاه أن أغلبية أفراد العينة صرحن أنه عندما يكون لباس المنظمة غير محتشم تتعرض للتحرش الجنسي في حين نسبة قليلة من صرحن بغير ذلك ويتمثل هذا السبب في أنه عند سماع أن زميلتهن تتعرض للتحرش الجنسي داخل العمل يلاحظ أن لباسها غير محتشم وفئة قليلة من يكون لباسها محتشم وتتعرض للتحرش لذا كان تصريح المبحوثات على حسب ما يرون داخل العمل من سلوكيات تقوم بها زميلاتهم وتجعلهن يتعرضون لهذه الانحرافات الغير أخلاقية

جدول رقم(23): يبين التمييز بين كل من الرجل والمرأة وسط العمل.

النسبة المئوية	التكرار	الحالات
37,3%	19	نعم
49%	25	لا
13,7%	7	دون إجابة
100%	51	المجموع

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أن أغلبية أفراد العينة صرحوا بأنه لا يوجد تمييز بين كل من الرجل والمرأة داخل وسط العمل، حيث قدرت نسبتهن ب49%، أما الذين صرحوا بأنه يوجد تمييز داخل وسط العمل فكانت نسبتهن 37,3%.

نستنتج من خلال الجدول المبين أعلاه أن أعلى نسبة مثلتها المبحوثات الذين صرحوا بأنه لا يوجد تمييز داخل وسط العمل، أكثر من الذين أقرروا بأنه يوجد تمييز وسط العمل وهذا راجع إلى القيم التي يتحلى بها رب العمل.

جدول رقم (24): يبين تأثير وسائل الإعلام في تعرض المرأة العاملة للمنظمة للتحرش.

الحالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	35	70,6%
لا	12	23,5%
دون إجابة	3	5,9%
المجموع	51	100%

نلاحظ من خلال معطيات الجدول رقم (23) أن أغلبية أفراد العينة الذين صرحوا بأنه لانتشار وسائل الإعلام بكافة المجالات لها تأثير في تعرض المرأة المنظمة للمضايقة قدرت نسبتهم ب70,6%، أما عن الذين صرحوا بأن انتشار وسائل الإعلام ليس له تأثير في تعرض المرأة المنظمة للمضايقات قدرت نسبتها ب23,5%، أما عن الذين رفضوا الإجابة فبلغت نسبتهم 5,9%.

نستخلص من معطيات الجدول أعلاه أن أعلى نسبة مثلتها الفئة التي أدلت بأن وسائل الإعلام لها تأثير في تعرض المرأة العاملة للمنظمة للتحرش الجنسي، وهذا راجع للانتشار الهائل لوسائل التكنولوجيا الحديثة والتي خلقت تحديات جديدة غير مسبقة تتعلق بالوعي والقيم الإنسانية وأنماط السلوك الإنساني والتي أفرزت أنماط جديدة على المجتمع ، حيث أن الإعلام اليوم بمختلف أشكاله يعزف على وتر الجنس إذ يعد من أكثر العوامل المشجعة على التحرش الجنسي ، حيث أصبح يوصل فكرة أن المرأة كائن ليس جدير بالاحترام، وفي هذا الصدد أرجعت دراسة الدكتور ظريف شوقي سبب التحرش الجنسي بالمرأة في العمل يرجع إلى زيادة معدل الاستشارة الجنسية نتيجة لما تذيعه وسائل الإعلام المرئية من مشاهد جنسية مثيرة.

جدول رقم (25) يبين القيم الرجولية التي يتميز بها أرباب العمل.

الحالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	22	47,1%
لا	26	51%
دون إجابة	3	4,9%
المجموع	51	100%

يتبين لنا من خلال أن أغلب أفراد العينة صرحوا بأن رب عملهم لا يمتاز بالقيم الرجولية، وقدرت نسبتهم ب 51%، يليها من صرحوا بأن هناك قيم رجولية عند أرباب العمل، بينما هناك من رفضوا الإجابة واللواتي بلغت نسبتهم ب 4,9%.

نستخلص من خلال معطيات الجدول أعلاه أن اللواتي صرحن أن رب العمل لا يتميز بالقيم الرجولية مثلن أعلى نسبة، وهذا راجع لكيفية تعامل أرباب العمل معهن بعيدا عن الصرامة المهنية داخل ميدان العمل.

جدول رقم (26): يبين وضع المرأة العاملة المنظمة لمساحيق التجميل أثناء العمل

الحالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	27	52,9%
لا	22	43,1%
دون إجابة	2	3,9%
المجموع	51	100%

يبين الجدول أعلاه أن أغلبية أفراد العينة يضعون مواد التجميل أثناء العمل وقد بلغت نسبتهم ب 52,9%، أما عن اللواتي لا يضعن مساحيق التجميل أثناء العمل فبلغت نسبتهم ب 43,1%، في حين نجد الذين رفضوا الإجابة بلغوا ب 3,9%.

نستخلص من خلال معطيات الجدول أعلاه أن أغلب المبحوثات صرحن بأنهن يضعن مساحيق التجميل أثناء أدائهن لعملهن، وهذا لحبهن الظهور بصورة جالبة للنظر من قبل المسؤولين وهذا مايجعلن يتعرضون للتحرش الجنسي .

جدول رقم(27):يبين العلاقة بين القطاع والمنصب الذي تحتله المرأة العاملة

المجموع		القطاع الخاص		القطاع العام		نوع القطاع المنصب
%	ك	%	ك	%	ك	
92,15	47	100	1	92	46	نعم
/	/	/	/	/	/	لا
7,84	4	/	/	8	4	دون إجابة
100	51	100	1	100	50	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن معظم أفراد العينة يرون أن المنصب الذي يحتلونه علاقة بحدوث التحرش وبلغت النسبة 92% أما في القطاع الخاص بلغت 100%، أما الذين بدون إجابة 7,84% وتركزت هذه النسبة في القطاع العام

نستخلص من خلال الجدول أن أغلبية أفراد العينة يصرحون بأن المنصب الذي يحتلونه علاقة بالقطاع العام وحدوث التحرش على عكس القطاع الخاص، لذلك نوع القطاع يؤثر بشكل كبير على التحرش الذي تتعرض له، وهذا ما بينته دراسة لزغرد فيروز أين تطرقت إلى أن للمكان دور في تعرض المرأة العاملة للتحرش في مكان عملها.

جدول رقم(28):يبين العلاقة بين الارتباط بين المسؤول وكيفية العلاقة مع رب العمل

المجموع		سيئة		متغيرة		حميمة		نوع العلاقة مع رب العمل الارتباط بين المسؤول ورب العمل
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
50,98	26	8,33	1	31,25	5	95,23	20	نعم
43,13	22	91,66	11	56,25	9	9,52	2	لا
5,88	3	/	/	12,5	2	4,76	1	دون إجابة
100	51	100	12	100	16	100	21	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية أفراد العينة على ارتباط بالمسؤول وبلغت النسبة 50,98% وتركزت العلاقة في علاقة حميمية ونسبتها 59,23% ثم العلاقة السيئة نسبتها 8,33%، أما عن الذين لا يوجد ارتباط بينهم وبين المسؤول بلغت نسبتهم 43,13% وتركزت هذه النسبة في العلاقة السيئة قدرت 91,52% وتليها العلاقة المتغيرة 25,56% ثم العلاقة الحميمة بنسبة 9,52%.

أما عن الذين بدون إجابة بلغت نسبتهم 5,88% وتركزت في علاقة متغيرة بنسبة 12,5% ثم حميمية بنسبة 4,76%.

نستخلص من خلال الجدول أن أغلبية أفراد العينة لهم ارتباط مع المسؤول وتمثل هذا الارتباط في العلاقة الميمية والتي مثلتها الأغلبية الساحقة، وهذا راجع إلى العلاقة السيئة برب العمل ونسبتهم ، أي أن نسبة التحرش تتزايد في وسط العمل كلما كانت العلاقة تتعدى العلاقات المهنية مثل العلاقة الحميمة التي تعيشها عاملات النظافة مع رب العمل.

جدول رقم (29) يبين العلاقة بين نوع القطاع وعدم وجود الرقابة.

المجموع		القطاع الخاص		القطاع العام		نوع القطاع الرقابة
%	ك	%	ك	%	ك	
76,47	39	100	1	76	38	نعم
23,52	12	/	/	24	12	لا
100	51	100	1	100	50	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية أفراد العينة صرحوا أن عدم وجود الرقابة يساعد في التعرض للتحرش وبلغت النسبة 76,47% وتركزت في القطاع الخاص بنسبة 100% وتليها القطاع العام بنسبة 76 أما اللواتي صرحن أن عدم وجود الرقابة لا يساعد في التعرض للتحرش قدرت النسبة 23,52% وتركزت في القطاع العام بنسبة 24%.

نستنتج من خلال الجدول أن معظم أفراد العينة صرحوا أن عدم وجود الرقابة يساعد في التعرض للتحرش وكان ذلك في القطاع العام والتي مثلت النسبة الأكبر، لذلك نرى أن نوع القطاع يساعد في تعرض المرأة العاملة المنظفة للتحرش خاصة مع انعدام الرقابة، لذلك فإن التحرش يعد بمثابة انحراف عن الوسط العملي وهذه نظرة ميرتون في حالة عدم وجود الرقابة.

جدول رقم (30) يبين العلاقة بين السن وأشكال التحرش.

المجموع		[65-50]		[49 -36]		[35 -25]		السن أشكال التحرش
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
39,21	20	50	4	41,66	10	31,57	6	استعمال السلطة
15,68	8	25	2	16,66	4	10,52	2	السخرية
41,66	13	/	/	8,33	2	84,61	11	المساومة
19,60	10	25	2	33,33	8	/	/	دون إجابة
100	51	100	8	100	24	100	19	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن معظم أفراد العينة يتعرضون للمساومة من قبل المتحرشين كشكل من أشكال التحرش وقدرت نسبتهم 41,66% وتركزت هذه النسبة عند السن [35 -25] بنسبة 84,61%، في حين بلغت عند السن [49 -36] نسبة 8,33%.

في حين نجد الشكل الثاني يتمحور عند استعمال السلطة بنسبة 39,21%، والتي تركزت عند السن [65 -50] بنسبة 50%، يليها السن [49-36] والتي بلغت 41,66%، في حين نجد السن من [35-25] يبلغ 31,57%.

أما عن الذين يتعرضون للسخرية كشكل من أشكال التحرش الجنسي فقد بلغت نسبتهم ب 15,68% والتي تركزت عند السن [65-50] بنسبة 25%، أما السن من [49-36] والتي قدرت ب 16,66% أما الذين سنهم ما بين [35 -25] بلغت نسبتهم 10,52%، أما عن الذين رفضوا الإجابة فبلغت نسبتهم 19,60% .

نستنتج من خلال معطيات الجدول أعلاه أن أغلبية المبحوثات يتعرضون للمساومة كشكل من أشكال التحرش الجنسي من قبل المتحرشين والتي تركزت عند السن من [35-25] بنسبة أكبر ، وهذا راجع لكون المتحرشين يفضلن ممارسة التحرش الجنسي على صغيرات السن وهذا راجع للمتحرش وقراراته .

جدول رقم(31): يبين العلاقة بين التبليغ وأسباب عدم التبليغ عن المضايقات التي تتعرض لها المرأة العاملة المنظمة

النسبة المئوية	التكرار	التبليغ عن التحرش	
		أسباب عدم التبليغ	نعم
9,80	5	نعم	
23,52	21	الخوف من خسارة منصب العمل	لا
25,49	13	الخوف من وصمة العار	
21,56	11	الخوف من أفراد العائلة	
19,60	10	دون إجابة	
100	51	المجموع	

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أعلاه أن معظم أفراد العينة لا يبلغوا عن المضايقات التي يتعرضون لها، حيث قدرت أعلى نسبة بـ 25,49% والتي تركزت عن سبب الخوف من وصمة العار، تلتها 23,52% بالنسبة للخوف من خسارة منصب العمل، في حين نجد 21,56% من الذين يخافون من أفراد عائلتهم، أما بالنسبة للذين أقروا بأنهم لا يبلغون عن التحرشات التي يتعرضون لها فقد بلغت نسبتهم 9,80%، أما عن الذين رفضوا الإجابة فبلغت نسبتهم 19,60%.

نستنتج من معطيات الجدول أن الذين لا يبلغون عن التحرشات التي يتعرضون لها أكثر من الذين يبلغون عنها، ويرجع السبب للخوف من الفضيحة وتلويث السمعة، كذلك شعور الضحية بأن الجاني عليها لن يجد العقاب الرادع له، كذلك إثبات حدوث التحرش من أصعب الأمور على المرأة العاملة المنظمة.

2-4- الاستنتاج العام:

1-2-4- عرض النتائج الجزئية للدراسة:

إن نتائج الدراسة لا بد أن تكون دائماً مرتبطة بالواقع السوسولوجي لمجتمع الدراسة، كون المرأة العاملة المنظمة تتعرض إلى مضايقات في حياتها العملية والسلوك التحرشية على وجه الخصوص لما له من تأثير على مكانة المرأة داخل المجتمع.

وعليه فإن إغفالنا الحديث عن التحرش الجنسي يفقد البحث السوسولوجي قيمته لذلك سنكشف لنا الدراسة الحالية تفسيرات التحرش الجنسي داخل مكان العمل وعلى بعض الاستنتاجات، ويمكن إبرازها والتعرف عليها من خلال نتائج الدراسة على ضوء فروضها وأخيرا الاقتراحات.

4-2-1-1- نتائج الدراسة على ضوء فروضها:

من خلال المنهج الوصفي التحليلي ومن ميدان الدراسة خرجنا بمجموعة من النتائج والاستنتاجات التي تشير إلى:

4-2-1-1-1- النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى:

تعتبر فرضية تصور الرجل للمرأة العاملة المنظمة أحد العوامل المؤثرة في التحرش الجنسي ضدها، وقد بدأت نتائج الدراسة أن أغلبية أفراد العينة تعرضن للتحرش وأغلبهن مستواهن التعليمي متوسط، حيث المؤهل العلمي يساهم في رفع مكانة المرأة ، وتدنيه يمس مكانتها الاجتماعية كون وضعها العملي متذبذب والذي احتل النسبة الأكبر، والسبب الذي يجعل أغلب عاملات النظافة في القطاع الإستشفائي إلى الرضوخ للتحرش بشكل مباشر هو تعرضهن للتحرش من طرف المسؤول وهذا راجع إلى السلطة والاستقلالية التي يتمتع بها رب العمل في مكان عمله، إلا أن أغلب عاملات النظافة يفصحن عن هذه التحرشات مع زميلاتهن ، لكن تحدثن بشكل دائم مع الزملاء في العمل هو الذي يؤدي بهن إلى مسلك التحرش، لكنهم لا يتوقفون عن العمل وإنما يفضلن مزاوله عملهن.

وهذا يوضح لنا نظرة الرجل للمرأة العاملة المنظمة في مكان عملها وعلى وجه الخصوص في القطاع الإستشفائي وهذا السبب راجع إلى الرجل الذي يسعى وراء حب التملك حيث يعتبره الصورة الوحيدة المناسبة للعلاقات الإنسانية وتميزه الاجتماعي من خلال مكانته العملية، فيتحجج بالعمل ويستدعيها من أجل الحديث الانفرادي.

نستنتج أن الرجل يساهم في التحرش ضد المرأة العاملة المنظمة من خلال نظرتة الدونية للمرأة العاملة خاصة باختلاطها معه في العمل.

وعليه نستنتج أن الفرضية تدعمت ميدانيا.

4-2-1-1-2- النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية:

من خلال اعتبار تغيير النسق القيمي في المجتمع كأحد العوامل المؤثرة في إحداث التحرش الجنسي داخل الوسط العملي، يتبين أن التحرش الجنسي كسلوك في المجتمع يأتي نتيجة عدم الانضباط والذي يرتبط بالعادات والقيم التي يستدعيها التفاعل الاجتماعي في

المجتمع، بمعنى الابتعاد والانحراف عن القيم و التقاليد السائدة في مكان العمل، وهذا يوضح لنا في دراستنا القيم الرجولية التي لا يتميز بها أرباب العمل في القطاع الإستشفائي من خلال المنصب الذي تحتله المرأة كعاملة منظمة في القطاع الإستشفائي واللباس الذي ترتديه في مكان عملها غير اللباس العملي وكذلك وضعها لمواد التجميل أثناء أداءها لعملها وذلك بالرجوع إلى كيفية تعاملها مع زملائها في العمل والذي يجعلها معرضة للتحرشات الجنسية ، لكن رغم ذلك لا تبلغ عنها بخوفها أن تكون وصمة عار في المجتمع خوفا من خسارة منصب عملها.

نستنتج أن تغيير النسق القيمي للمجتمع يؤدي إلى عرقلته وعدم انسجام القيم الأخلاقية، التي تعتبر محددًا جوهريًا للسلوك الإنساني السوي الذي يبني أنماط الشخصية الإنسانية، وخاصة بعد دخول وسائل جديدة في عملية التنشئة والتي تتمثل في وسائل الإعلام واستخدامها الخاطيء يؤدي إلى تغيير النسق أي الاهتزاز القيمي الذي أصاب المجتمع، وعدم وجود الرقابة في محيط العمل(القطاع الإستشفائي) وبدورها تساهم في انتشار عدم الاستقرار المهني للموظفين.

3-4- النتائج العامة للدراسة:

إن ما نستنتجه من بحثنا هذا والذي يخص التحرش الجنسي وعلاقته بالمرأة العاملة المنظمة في القطاع الإستشفائي بحيث أن هذه الظاهرة مازالت تشكل عائق يلازم الإنسانية في كيانها العملي، على الرغم من تفاقم القيم الإنسانية التي تؤكد على تحقيق الاستقرار العملي، ولازالت هذه تطرح مشكل كبير في حياة البشرية رغم اختلاف الأزمنة، فمازالت ظاهرة التحرش الجنسي تأخذ تفاقم في مختلف المجالات خصوصا في مجال القطاع الصحي.

بعد مناقشتنا لنتائج فرضيات الدراسة يمكننا أن نستخلص في الأخير أن التحرش الجنسي في مكان العمل يكون نتيجة تصور الرجل الخاطيء للمرأة العاملة المنظمة في ميدان عملها رغم أنها تؤدي وظيفتها من أجل تلبية حاجياتها ومتطلباتها اليومية، إلا أن نظرتة ترجع إلى مكانته العملية كونه مسؤول واعتباره بأن نظرتة هي الوحيدة المناسبة للعلاقات الاجتماعية بالرغم من أنه مطالب بسيادة اللين في المعاملة، عن طريق النصح والإرشاد خاصة وأن التفسخ الأخلاقي الذي أصبحت تعيشه المجتمعات طرح لنا سلوكيات جنسية غير متوقعة تهدد البناء القيمي الأخلاقي إلا أن بناء الشخصية يفسر حسب أنماطها بذكر الشخصية الإدمانية، مشكلتها الإدمان في المتعة والإنسان هواه قد يكون ذكيا جدا لكن مشكلته حب السيطرة وهناك الشخصية النرجسية والتي تعد شخصية متعالية ومتغطرة تمتاز بالتكبر عن أقل منها وتتقبل من فوقها، وبهذا كلا من الشخصيتين تنطبق على رب العمل في محيط عمله كونه يعتبره قاعدة قيمية موحدة بالالتزام التنظيمي والاتساق القيمي

من خلال إدراك الأفراد لأنفسهم، فإذا أدركت العاملة المنظمة أنه مشرفها تقاسمه نفس القيم وتبدي له ولاءها، وذلك يكون باعتماده على القيم المتشددة التي تعد ينبوع صرامة العمل على عكس ما يوجد في القطاع العملي بعدم استقرار المسؤول في أسلوب تعامله مع المواقف التي يتعرض لها في محيط عمله.

تبين لنا أن هناك علاقة بين الحالة المدنية وتعرض المرأة العاملة للتحرش كون أغلب المتعرضين للتحرش مطلقات وعازبات، وذلك يعود إلى نظرة الرجل للمتزوجة لا يمكنه التحرش بها لأن لديها رقابة عائلة، أما المطلقة والعازبة يمكنه اللهو معها في أي وقت دون أي عائق أو خوف.

أوضحت الدراسة أن هناك علاقة وطيدة بين المستوى التعليمي وتعرض المرأة المنظمة للتحرش، لأنه كلما ارتفع المستوى التعليمي للمرأة كلما ارتفعت مكانتها في المجتمع خاصة وأغلب العاملات مستواهن متوسط وابتدائي.

تبين لنا أن أغلب عاملات النظافة لا يمكنهن التبليغ عن التحرشات التي يتعرضن لها خوفا من أن يكن وصمة عار في المجتمع وفي نفس الوقت من خسارة منصبهن العملي.

أكدت الدراسة أن معظم عاملات النظافة يتعرضن للتحرش في القطاع العام على عكس القطاع الخاص، وذلك نظرا للرقابة المشددة فيه وصرامة المسؤول في التعامل مع الموظفين، بالنظر إلى وقت العمل المحدد في القطاع.

من خلال دراستنا الميدانية والتي تناولت واقع ظاهرة التحرش الجنسي ضد العاملات المنظفات، تدعمت الفرضيتين ميدانيا وهذا نتيجة عدم وجود رقابة في المؤسسة الاستشفائية والذي يرتبط بالقيم التي يستدعيها التفاعل الاجتماعي في المجتمع.

خاتمة:

في ختام بحثنا ومن خلال دراستنا الميدانية والتي تناولنا فيها واقع ظاهرة التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة المنظفة، تجدر الإشارة إلى أن التحرش الجنسي ليس قضية تخص النساء فقط ولكنه قضية تهم المجتمع بأكمله، فهو لا يقتصر على عمر أو طبقة اجتماعية، فلم تسلم العاملات وصاحبات الوظائف المرموقة من تعرضهن للتحرش الجنسي، إذ أنه يعيق تقدم المرأة وممارسة حياتها الاعتيادية .

وانطلاقاً من النتائج المتوصل إليها من خلال الدراسة الحالية حول التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة تبين على أن:

التحرش الجنسي يمارس بكثرة ضد المطلقات والعازبات وذلك راجع للنظرة الدنوية من طرف الرجل للمرأة العاملة المنظفة.

وعليه فإن دراسة ظاهرة التحرش الجنسي ضد عاملات النظافة ومعرفة تعاملاتهم داخل الوسط العملي الذي يتحدد من خلال القيم والمعتقدات السائدة حيث تقع المسؤولية على أنماط السلوك الاجتماعي وبناء الشخصية الإنسانية كون نظرة الرجل لا تتعدى النظرة التقليدية بأن المرأة لا تصلح إلا كربة بيت.

وهذا يدخل في نظرة المجتمع الدنوية، فتنقص الوعي في المجتمع أصبح سبباً في انتشار هذه الظاهرة (التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة المنظفة) وتناميها خاصة مع غياب القيم والمعايير الضابطة للسلوك الاجتماعي، كما أن خوف العاملة المنظفة من العار والفضيحة التي سببها شيوع خبر تعرضها للتحرش الجنسي يزيد في انتشار الظاهرة في المجتمع تسوده قيم تنظر للمرأة على أنها المدانة الأولى إذ ما تعلق الأمر بالقضية الأخلاقية.

والمشكل الكبير الذي يتغاضى عنه المجتمع هو أن ظاهرة التحرش الجنسي في العمل هي نتيجة غياب الرقابة في الوسط العملي، حيث يتخذ المتحرش استقلاليته في ممارسة هذا السلوك، إلا أن هذا يجعل المتحرش بهن يزاوئن عملهن وعدم تركه وذلك من أجل تلبية متطلباتهن.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

* القرآن الكريم

- سورة النحل، الآية 97.

أ- كتب:

- 1- إبراهيم مبارك الجوير: عمل المرأة في المنزل وخارجه، مكتبة العبيكة، السعودية، دون سنة.
- 2- أحسن بوسقيعة: الوجيز في القانون الجنائي الخاص، دار الهومة للطباعة للنشر والتوزيع، 2005.
- 3- أم حبيبة التركي: عمل المرأة في ميزان الشريعة الإسلامية، مكتبة أولاد الشيخ للتراث، القاهرة، 2005.
- 4- أمل سالم العواودة: العنف ضد المرأة العاملة في القطاع الصحي، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، 2009.
- 5- أديب حضور: صورة المرأة في الإعلام العربي، دار الأيام للنشر والطباعة، دمشق، 1999.
- 6- أسامة ظافر: برامج التلفزيون والتنشئة التربوية، دار النهضة العربية، لبنان، 2003.
- 7- جغلول عبد القادر وآخرون: المرأة الجزائرية، دار الحدائث للنشر، بيروت، 1983.
- 8- جليل وديع الشكور: أبحاث في علم النفس الاجتماعي ودينامية الجماعة، دار الشمال، بيروت، 1989.
- 9- جمال معتوق: مدخل إلى علم الاجتماع الجنائي، أهم النظريات المفسرة للجريمة والانحراف، دار بن مرابط للنشر والطباعة، الجزائر، 2008.
- 10- حامد زهران: علم النفس الاجتماعي، عالم الكتب، القاهرة، 2000.
- 11- حسين عبد الحميد وأحمد رشوان: علم اجتماع المرأة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1998.

- 12- ربحي مصطفى عليان و عثمان محمد غنيم: أساليب البحث العلمي النظرية والتطبيق، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2013.
- 13- ربطا الخياط: المرأة في العالم العربي، منشورات زرياب، الجزائر، 2003.
- 14- رشاد علي عبد العزيز موسى: تساؤلات حول التحرش الجنسي والاغتصاب الجنسي والعطر والجاذبية الجنسية، عالم الكتب، القاهرة، 2002.
- 15- سامية حسن الساعاتي: تغيير وضع المرأة العاملة في العصر الحديث، دار النهضة، بيروت، 1980.
- 16- سامية حسن الساعاتي: علم الاجتماع الصناعي، دار النهضة العربية، بيروت، 1982.
- 17- سعد جلال: علم النفس الاجتماعي، الاتجاهات التطبيقية المعاصرة، منشأة المعارف الإسكندرية، مصر، 1984.
- 18- سعيد بن علي بن وهب القحطاني: الاختلاط بين الرجال والنساء، الكويت، 1432هـ، 2011.
- 19- سمير عبدو: المرأة بين التخلف والتحضر، دار الآفاق الجديدة، بيروت، 1982.
- 20- طلعت إبراهيم لطفي: علم الاجتماع التنظيم، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة، 1993.
- 21- عباس محمود عوض: علم النفس الاجتماعي، دار المعرفة الجامعية، مصر، بدون سنة.
- 22- عبد الحميد محمد الهاشمي: المرشد في علم النفس الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.
- 23- عبد الرحمان الوفي: سيكولوجية الزواج، دار الهومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 1986.
- 24- عبد اللطيف محمد خليفة: ارتقاء القيم، سلسلة علم المعرفة، الكويت، 1992.
- 25- عبد العزيز وطبان وآخرون: محاضرات حول قضايا الشباب والمرأة العاملة في الوطن العربي، دار المشرفة للنشر، بدون سنة.

- 26- عبد العظيم نصر المشيخ: الانحرافات الاجتماعية مشكلات وحلول، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، 2005.
- 27- عبد الفتاح شحادة: قضية المرأة، المركز العالمي لدراسات وأبحاث الكتاب الأخضر طرابلس، بدون سنة.
- 28- عبد الفتاح كامل إبراهيم: سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، 1972.
- 29- عبد الفتاح مراد: موسوعة البحث العلمي وإعداد الرسائل والأبحاث والمؤلفات، الإسكندرية، 1997.
- 30- عبد الله الغدامي: المرأة واللغة، المركز الثقافي العربي، دار البيضاء، بيروت، 2008.
- 31- عبد الله محمد عبد الرحمان: علم الاجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2003.
- 32- عدلي أبو طاحون: مناهج وإجراءات البحث الاجتماعي، الإسكندرية، 1998.
- 33- عزة كريم، دور ضحايا الجريمة في وقوعها، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية، القاهرة، 1999.
- 34- عمار بوحوش ومحمد محمود الذنبيات: مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية الساحة المركزية، بن عكنون، الجزائر، 2007.
- 35- عمار بوحوش: مناهج البحث العلمي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999.
- 36- فضيل العيش: قانون الإجراءات الجزائية قانون العقوبات، دار البغادي للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2007.
- 37- فوزية دياب، القيم والعادات الاجتماعية، دار النهضة العربية، بيروت، 1980.
- 38- كامل محمد المغربي: السلوك التعليمي، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، 1995.
- 39- ماري قرانس: تكيل المعنويات، ترجمة فاديا لانقالي، دار العالم الثالث، القاهرة، 2001.

- 41- محمد عباس إبراهيم: التحديث والتغيير دراسة في مكونات القيم الثقافية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2011.
- 42- محمد عبيدات وآخرون: منهجية البحث العلمي قواعد ومراحل التطبيقات، دار وائل للنشر، عمان، 1999.
- 43- محمد علي قطب: التحرش الجنسي، أبعاد الظاهرة آليات المواجهة دراسة مقارنة بين القوانين الوضعية والشريعة الإسلامية، إيتراك للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2008.
- 44- محمود السيد أبو نبيل: القيم وإنتاج دراسات عربية وعالمية، دار النهضة العربية للطباعة، بيروت، 1986.
- 45- محي الدين مختار: محاضرات علم النفس الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982.
- 46- مساعد بن عبد الله المحيا: القيم في المسلسلات التلفازية، دار العاصمة للنشر والتوزيع، الرياض، 2001.
- 47- مصطفى بوتفونشت: العائلة الجزائرية، ترجمة أحمد دميري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.
- 48- معتز سيد عبد الله وعبد اللطيف: علم النفس الاجتماعي، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2001.
- 49- مريم سليم وآخرون: المرأة العربية بين ثقل الواقع وتطلعات التحرر، مركز دراسات الوحدة العربية، لبنان، 1999.
- 50- نادية محمود مصطفى وآخرون: العلاقات الدولية مراحل القيم إطار مرجعي لدراسة العلاقات الدولية، المعهد العالمي للفكر، القاهرة 1999.
- 51- نبيل صقر: الوسيط في جرائم الأشخاص، دار الهدى الجزائر، 2009.
- 52- نوال السعداوي، المرأة والصراع النفسي، المؤسسة العربية للدراسات، القاهرة، 1982.
- ب- القواميس والمعاجم:**
- 1- ابن المنصور: لسان العرب، دار صادر للطباعة والنشر، ج9، 1388، 1968م.

- 2- جميل صليبا: المعجم الفلسفي، الكتاب اللبناني، ج2، بيروت، 1982.
- 3- صالح العلي الصالح وأمينة الشيخ سليمان الأحمد: المعجم الصافي في اللغة العربية، الرياض، 1401هـ.
- 4- محمد عاطف غيث: قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1989.
- 5- مصطفى شاكر سليم: قاموس الأنثربولوجيا، جامعة الكويت، الكويت، 1981.
- 6- معجم الوجيز: مجمع اللغة العربية، القاهرة، 1999.

ج- مذكرات ورسائل علمية:

- 1- محمود سعادات: القيم الاجتماعية لدى طلاب المرحلة الثانوية، رسالة دكتوراه، جامعة عين الشمس، مصر، دون سنة.
- 2- حكيمة حاج علي: تأثير التحرش الجنسي على الاستقرار المهني للمرأة العاملة، رسالة ماجستير في علم النفس الاجتماعي، دراسة ميدانية بولاية تيزي وزو وبومرداس، 2014.
- 3- فيروز لزغرد: التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة، رسالة ماجستير في علم النفس تنظيم وعمل، جامعة الجزائر2، 2012.
- 4- رشا محمد حسن: غيوم في سماء مصر، التحرش الجنسي من المعاكسات الكلامية حتى الإغصاب، دراسة سوسيولوجية المركز المصري لحقوق المرأة، 2008.
- 5- رقية الخياري: التحرش الجنسي في المغرب، دراسة سوسيولوجية وقانونية، دار الفتك، المغرب، بدون سنة.
- 6- سحر صلاح: التحرش في مجال العمل، ورقة بحثية، المركز المصري لحقوق المرأة، مصر، دون سنة.
- 7- شوقي ظريف وآخرون: التحرش الجنسي بالمرأة العاملة، دراسة نفسية استكشافية على عينة من العاملات المصريات، كلية الآداب جامعة بني سويف، 2014.
- 8- فيروز لزغرد: التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة، رسالة ماجستير في علم النفس تنظيم وعمل، جامعة الجزائر2، 2012.
- 9- مديحه أحمد عبادة وخالد كاظم أبو دوح: الأبعاد الاجتماعية للتحرش الجنسي في الحياة اليومية، دراسة ميدانية لمحافظة سوهاج، مركز قضايا المرأة، مصر، 2007.

د- المجالات:

1- بلقاسم سلاطنية: ملاحظات حول استخدام الاستمارة والملاحظة كأداتين لجمع البيانات في التدريجات قصيرة المدى في البحث السوسولوجي، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خضر، بسكرة، 2002.

2- حميد خروف، فعالية القيم في العملية التربوية رؤية سوسولوجية، مجلة العلوم الإنسانية، الجزائر، 1998.

3- حنان بن مزيان: أشكال التحرش بالمرأة العاملة الجزائرية والإجراءات المتخذة للحد من الظاهرة، مجلة الدراسات الاجتماعية والتربوية، جامعة لونيبي علي البلدية، دون سنة.

4- دليل التوعية حول التحرش الجنسي بالفتيات المراهقات للعاملين والاجتماعيين والتربويين، لبنان، دون سنة.

ثانيا: المراجع باللغة الفرنسية:

1-Larousse, Dictionnaire de Français, Onega international sarl, alger, 2002.

2- Benatia Farouk :le travail féminin en Algérie ,SNEB, 1976.

3- Foulique(Paul) :Vocabulaire des sciences sociles, pul,1978.

4- Ministère de la solidarité nationale et de la famille : Actés du séminaire nationale sur la femme, réflexions, plurielle, CRASC Oran, 1988.

قائمة الملاحق

ملحق رقم:01 وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم الاستمارة...

جامعة الجبالي بونعامة

خميس مليانة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

استمارة حول موضوع:

التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة

دراسة ميدانية لعينة من عاملات النظافة بمستشفى خميس مليانة

مذكرة ماستر في علم الاجتماع تخصص سوسولوجيا العنف وعلم العقاب

تحت إشراف الأستاذة:

سليمة علي بن يحي

من إعداد الطالبتين:

- دليلة مومن

- فاطيمة مديق

ملاحظة: بيانات هذه الاستمارة سرية ولا تستعمل إلا لأغراض البحث العلمي.

السنة الجامعية: 2015-2016م

إستمارة خاصة بعاملات النظافة:

- بيانات عامة:

- 1- السن: [35 - 25] [49-36] [65-50]
- 2- المستوى التعليمي: أمية ابتدائي متوسط ثانوي
- 3- الحالة المدنية: عزباء متزوجة مطلقة أرملة
- 4- نوع القطاع الذي تعمل فيه: القطاع العام القطاع الخاص
- 5- الدخل الشهري: [14,000,00 - 5,000] [2,000,00 - 15,000,00]
- 6- مكان الإقامة: منطقة حضرية ريفية شبه ريفية
- بيانات خاصة بالفرضية الأولى:** " لتصور الرجل للمرأة العاملة المنظفة في قطاع الصحة علاقة في انتشار التحرش الجنسي".
- 7- ماهو سبب خروجك للعمل؟

8- ماهي مدة عملك؟

- 9- كيف هو وضعك العملي؟ مستقر متذبذب
- 10- هل تتعرضين إلى مضايقات في مكان عملك؟ نعم لا
- إذا كان نعم فيما تتمثل هذه المضايقات: ملامسات ألفاظ غير عملية
- 11- من طرف من كانت هذه المضايقات؟ المسؤولين زملاء العمل
- 12- هل تعرضت إحدى زميلاتك إلى مثل هذه المضايقات؟
- نعم لا
- 13- هل كانت المضايقات من قبل نفس الفرد؟ نعم لا
- إذا كان نعم هل أهملت الأمر وسكتي؟

14- ماهي الأوقات التي تعرضتي فيها لمثل هذه المضايقات؟

في الصباح في المساء في الليل

15- ماهي الأماكن التي يكثر بها تعرضك للمضايقات في العمل؟

في أروقة القطاع الصحي في المكاتب الطبية في ساحات القطاع

16- كيف كانت صورة هذه المضايقة؟ أي بمعنى آخر ماهو الحدث الذي تزامن مع هذه المضايقة كي تعرضتي لها؟

.....

17- هل رضخت لها مباشرة؟ نعم لا

- إذا كان نعم لماذا؟.....

- إذا كان لا ماهي الطريقة التي استعملتها لتجنب هذه المضايقة؟

.....

18- هل أفصحتي عن هذه المضايقة مع إحدى زميلاتك أو زملائك؟

نعم لا

- في حالة الإجابة بنعم ماهو السبب في ذلك:.....

.....

- وهل وجهوا لك بعض النصائح من أجل تفادي هذه المضايقات؟

نعم لا

- إذا كان لا لماذا برأيك:.....

19- هل تتحدثين عن هذه المضايقات مع شخص آخر في مكان العمل؟

نعم لا

20- هل نظرة الرجل للمرأة المنظفة مع الرجل تجعلها تتعرض لمثل هذه المضايقات؟

نعم لا

21- هل كثرة تعامل المرأة العاملة المنظفة مع الرجل تجعلها تتعرض لمثل هذه المضايقات؟

نعم لا

22- هل تتحدثين بشكل دائم مع زملائك في العمل؟ نعم لا

23- إذا تعرضتني إلى مضايقات من طرف إداري في المؤسسة هل تقدمين شكوى ضده ؟

نعم لا

- إذا كان نعم لماذا؟.....

- إذا كان لا لماذا؟.....

24- هل تتحدثين عن هذه المضايقات التي تتعرضين لها في مكان عملك مع أفراد عائلتك؟

نعم لا

- إذا كان نعم لماذا؟.....

- إذا كان لا لماذا؟.....

25- هل حاولتي وضع حد لمثل هذه المضايقات؟

نعم لا

- إذا كان نعم فيما تمثلت هذه الحدود.....

- إذا كان لا لماذا؟.....

26- هل يستدعيكي المسؤول (رب العمل) إلى مكتبه من أجل الحديث الانفرادي؟

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم ؟ - يعمد استدعائك بحجة العمل

- يستدعيك من أجل الترفيه

- يستدعيك من أجل اللهو

27- هل يوجد بينك وبين المسؤول ارتباط مباشر ؟

28- هل أثرت هذه المضايقات في علاقاتك الاجتماعية مع الآخرين خاصة الرجال؟

نعم لا

- إذا كان نعم كيف ذلك؟.....

29- هل تعتبرين هذه المضايقات بمثابة تحرش جنسي ؟

نعم لا

30- بعد تعرضك للتحرش الجنسي ماهو موقفك اليوم من زملائك في العمل؟

.....
31- هل هذه التحرشات لها علاقة بعملك كمنظفة ؟

نعم لا

32- بعد تعرضك للتحرش الجنسي ماهي وضعيتك النفسية؟

- الرغبة في التخلي عن العمل

- الانفرادية في العمل

- مزاوله العمل

33- في رأيك ماهي أسباب تعرض المرأة للمنظفة للتحرش الجنسي داخل مكان عملها؟
.....

.....
34- هل تعتبرين بأن هذه المضايقات الجنسية لها أثر على مستقبلك المهني ؟

نعم لا

- **بيانات خاصة بالفرضية الثانية:** "لتغير النسق القيمي للمرأة العاملة المنظفة بالقطاع الإستشفائي علاقة بتعرضها للتحرش الجنسي".

35- هل للمنصب الذي تحتله المرأة العاملة المنظفة علاقة بحدوث المضايقة؟

نعم لا

36- كيف هي علاقتك مع رب العمل ؟ - حميمية

- متغيرة

- سيئة

37- كيف هي علاقتك مع زملائك في العمل ؟

جيدة حسنة ضعيفة

38- هل توجد قيم رجولية يتميز بها رب العمل ؟

نعم لا

- في حالة نعم هل هي: متشددة متساهلة

39- ما نوع اللباس الذي ترتدينه في مكان عملك ؟

محتشم فاضح

40- هل في اعتقادك أن نوع اللباس يجعلك تتعرضين للمضايقة؟

نعم لا

- في حالة نعم ماهو نوع اللباس المناسب للعمل؟

41- هل احتكاك المرأة المنظفة بزميلها في العمل له علاقة بتعرضها لمثل هذه المضايقات؟

نعم لا

42- هل كثرة حديث المرأة العاملة المنظفة مع الزملاء في العمل يجعلها تتعرض للمضايقة؟

نعم لا

43- هل تضعين مواد التجميل أثناء العمل؟

نعم لا

- إذا كان نعم ما هو سبب ذلك؟

- إذا كان لا ما يرجع هذا؟

44- هل هناك تمييز بين كل من الرجل والمرأة داخل وسط العمل من طرف المسؤول؟

نعم لا

- في حالة نعم فيما تمثلت هذه الميزات؟

45- هل عدم وجود رقابة في وسط العمل يجعل المرأة العاملة المنظفة أكثر عرضة لمثل هذه المضايقات؟

نعم لا

46- هل لانتشار وسائل الإعلام بكافة المجالات لها تأثير في تعرض المرأة العاملة للمنظفة للمضايقات؟

نعم لا

- في حالة الإجابة بنعم بيني كيف ذلك ؟

47- هل كيفية تعامل المرأة العاملة المنظمة مع زملائها في العمل يجعلها معرضة للمضايقة جنسيا ؟

نعم لا

48- هل محيط العمل يسمح للمرأة العاملة المنظمة بالتعرض للتحرش الجنسي ؟

نعم لا

49- ماهي أشكال ومظاهر التحرش الجنسي في أوساط العمل ؟

- استعمال السلطة في مكان العمل

- السخرية من المرأة وسلبها حقوقها

- المساومة

50- هل سبق لك وأن بلغت عن هذه المضايقات التي تتعرضين لها ؟

نعم لا

- في حالة الإجابة ب لا، هل يرجع السبب إلى :

- خوفك من خسارة منصب العمل

- خوفك من أن تكوني وصمة عار في المجتمع

- خوفك من أفراد العائلة

51- في رأيك هل التحرش يمارس أكثر في :

القطاع العام القطاع الخاص

- في كلتا الحالتين بيني ذلك ؟ أعط مثال ؟

ملحق رقم: 03



لا لتحرش



