

التحرش المعنوي ضد المرأة في الوسط المهني: وجه من
وجوه العنف الرمزي

*Moral harassment of women in professional
settings: a symbolic aspect of violence*

د - فيروز لزغد¹*

¹ مركز البحث في الاقتصاد المطبق من أجل التنمية CREAD (الجزائر)،

تاريخ النشر: 2023/12/31

تاريخ القبول: 2023/06/26

تاريخ الارسال: 2023/03/31

ملخص:

يهدف من خلال هذا المقال التطرق لأحد أنواع العنف الرمزي الممارس في المؤسسات بصفة عامة، وهو ما يعرف بالتحرش المعنوي، وهو فعل اجتماعي معزول يحدث نتيجة لعلاقات اجتماعية في إطار منظم ومحدد؛ فحاولنا الكشف عن أهم سلوكاته الممارسة في الوسط المهني، وأخذنا هنا المرأة كمستقبل للسلوك التحريشي، حيث انطلقنا من عينة ضمت نساء تعرضن لسلوكات التحرش الجنسي في الوسط المهني واستخرجنا من بينهم النساء اللاتي تعرضن لتحرش معنوي، أسقطت عليهن الدراسة اعتمادا على معايير الباحث السعودي هنزلايمان أين ظهرت جملة من السلوكات المذكورة عنده على العينة المدروسة واختلفت باختلاف الظروف الخاصة بالمبحوثات والوسط الخاص بها.

الكلمات المفتاحية: التحرش المعنوي؛ العنف؛ المرأة.

Abstract:

Through this article, we aim to address one of the types of symbolic violence practiced in institutions in general, which is known as moral harassment. Women as a future for harassing behavior, where we started from a sample that included women who were subjected to sexual harassment behaviors in the professional milieu and we extracted from among them women who were

* المؤلف المرسل

subjected to moral harassment, the study was dropped on them based on the standards of the Swedish researcher Heinz Leyman, where a number of the behaviors mentioned in him appeared on the sample studied and differed according to the special circumstances with the respondents and their medium.

Keywords: *Moral harassment; violence; women.*

1. مقدمة

من مخلفات الثورة الصناعية للقرن 19 تغير عالم الشغل، فدعت الحاجة إلى تطور قطاع الخدمات الذي أصبح يوفر مناصب مريحة للعمل. ومنذ أزيد من قرن تغيرت ظروف وصعوبات العمل التي صارت نفسية أكثر من جسدية. وانطلاقاً من عدم قدرة الفرد على مواجهة متطلبات وسطه المهني، فإنه يصبح أكثر عرضة لاضطرابات القلق والاكتئاب والتي من شأنها أن تجره إلى سلوكات أكثر خطورة. فالنزاعات القائمة بين العمال كقلة الاحترام، وحتى العنف بأنواعه تؤدي بتكرارها إلى زيادة الضغط النفسي والتنظيمي للعمل وهي عوامل من شأنها أن تجر إلى ظاهرة التحرش المعنوي أو النفسي في العمل، والتي أخذت نصيبها من الدراسات والأبحاث في العالم الغربي.

أخذت ظاهرة التحرش المعنوي في الجزائر في البروز والانتشار إلا أنها لم تشهد دراسات أو أبحاث كثيرة، فهي ظاهرة صعبة التحديد لما لها من خصائص مهمة جعلت أخصائي طب العمل وعلماء النفس والقانون في جدل ونقاش طويل من أجل تحديد معالمها، حتى أن قانون العمل الجزائري لم يصدر بنوداً صريحة بشأنها. وفي محاولة منا لتوضيح وجه من وجوه العنف الرمزي في مؤسسات العمل، والذي يتمثل في عنف لطيف وناعم يتم فرض الهيمنة فيه عن طريق الرموز والمعاني والتصورات لتعزيز وتقوية وإدامة الهيمنة. (أم الرتم سحر، عواج سميرة 2018، ص 759) وباعتبار العنف ليس لكلمات أو ركلات أو طلقات نارية، بل هو كل ما من شأنه الإخلال بانسجام الأشياء بدءاً باغتصاب الحقيقة والعدالة وثقة الآخرين، أردنا إسقاط الدراسة على ظاهرة التحرش المعنوي من أجل التعرف على أهم السلوكات الممارسة في الوسط المهني الجزائري من خلال دراسة ميدانية اتخذت المرأة فيها كمستقبل للسلوك التحرش، حتى يتسنى للقارئ فهمها بصفاتها ظاهرة ذات ارتباط وثيق بالعنف الرمزي والذي تحدث عنه بيار بورديو بإسهاب بصفته عنفا خفياً ومتكرراً (وهنا تكمن خطورته)، حيث يمارس على الفاعلين الاجتماعيين بموافقتهم

وتواطئهم، فيصيب نفسياتهم بالإرهاق والتعب بصمت، هو عنف مقنع، تمكن بورديو من ملاحظته أيضا عند دراسته للمجتمع القبائلي في الجزائر بقوله " الهيمنة الذكورية خاصة كونية متجذرة في لاوعي الأفراد سواء أكانوا ذكورا أو إناثا ورغم أنها تعلن عن نفسها كمعطى طبيعي فهي تبقى في الأصل بناءً اجتماعيا تاريخيا ثقافيا تنتجها و تعيد إنتاجها مجموعة من المؤسسات الاجتماعية." (بيار بورديو، 2009، ص 18). هي كلها سلوكات ظاهرة في التحرش المعنوي الذي لم تتضح معالمه بعد في المجتمع الجزائري .

I. مفهوم التحرش المعنوي

عرفته ماري فرونس ايريقوين على أنه: "كل فعل مسيء يتجلى من خلال سلوكات، أقوال، أفعال، إيماءات، كتابات ثنائية، يلحق الأذى بشخصية، كرامة، أو السلامة الجسدية والنفسية لشخص ما، ويعرض وظيفته للخطر أو يؤدي إلى الحط من مناخ العمل." (Marie-France Hirigoyen, 2001) وعرفه هانز لايمان على أنه: "ارتكاب شخص أو مجموعة أشخاص لمجموعة من الأفعال والتصرفات المشينة بطريقة متسلسلة اتجاه شخص ثالث خلال فترة طويلة وكافية. واستطرادا، فإن هذا المصطلح ينطبق أيضا على العلاقة بين المعتدي وضحيته." (Heinz Leymann, 1996, p27). التحرش المعنوي شأنه شأن العنف، يعمل على إنتاج الآليات والمعايير التي تضمن استمرار إنتاجه.

II- المقاربة النظرية للدراسة

1-II الاقتراب النظري لهانز لايمان

من أجل إيضاح كل جوانب التحرش المعنوي والسلوكيات المتعلقة به، اعتمدنا على تحليل الباحث السويدي هانز لايمان للتحرش المعنوي، والذي حدد قائمة تضم 45 سلوكا عدوانيا متكررا على الأقل مرة في الأسبوع لمدة ستة أشهر

والتي تشكل التحرش المعنوي (حسبه)، وتضم القائمة خمس فئات قسمت كالآتي: (Heinz Leymann, 1996, pp42-43)

الفئة الأولى: تصرفات تهدف إلى منع الضحية من التعبير والكلام

- عدم ترك الفرصة لها من أجل التعبير.
- مقاطعة مستمرة لها.
- منع الزملاء لها من التعبير.
- صراخ الزملاء وتهجمهم عليها.
- انتقاد عملها.
- انتقاد حياتها الخاصة.
- إرهابها عن طريق مكالمات هاتفية.
- تهديدها لفظيا.
- تهديدها كتابيا.
- رفض الاتصال (تجنب الاتصال البصري، إيماءات الرفض،...)
- تجاهل وجودها.

الفئة الثانية: تصرفات تهدف إلى عزل الضحية

- عدم التكلم معها.
- عدم تمكينها من الكلام.
- وضعها في موقع عمل يبعدها ويعزلها عن زملائها.
- منع زملائها من توجيه الكلام لها.
- إنكار التواجد الجسدي لها.

الفئة الثالثة: إفقاد اعتبار الضحية أمام زملائها

- النميمة أو التشهير بها.
- إطلاق شائعات عنها.
- السخرية والاستهزاء بها.

- الادعاء أنها مريضة عقليا.
- محاولة إجبارها على اختبارات نفسية.
- التهمك عن عجزها.
- تقليد مشيتها، صوتها، حركاتها بهدف السخرية.
- مهاجمة قناعاتها السياسية ومعتقداتها الدينية.
- الاستهزاء بحياتها الشخصية.
- السخرية من أصولها وجنسيتها.
- إجبارها على عمل مهين.
- تدوين عملها بكلمات خبيثة.
- تحدي قراراتها.
- لعنها بكلمات بديئة ومنحطة.
- التحرش بها جنسيا (إيماءات وملاحظات).

الفئة الرابعة: التقليل من قيمة الضحية في عملها

- عدم إعطائها أو تكليفها بأية مهام.
- حرمانها من كل شغل والتأكد من عدم قدرتها العثور عنه.
- إجبارها على مهام غير ضرورية وسخيفة.
- تكليفها بمهام أدنى بكثير من كفاءاتها.
- إعطائها مهام جديدة باستمرار.
- جعلها تؤدي أعمال مهينة.
- إعطائها مهام تتطلب مؤهلات أعلى بكثير من مهاراتها.

الفئة الخامسة: تعريض صحتها للخطر

- إجبارها على أعمال خطيرة ومضرة بالصحة.
- تهديدها بالعنف الجسدي.
- الاعتداء الجسدي عليها لكن دون خطر (كإنداز).

- الاعتداء الجسدي عليها دون تقييد.
- التسبب العمدي في تكاليف لها بنية الإضرار بها.
- التسبب في أضرار بمنزلها أو بموقع عملها.
- الاعتداء الجنسي عليها.

جملة الأفعال والسلوكات المذكورة تتمثل في التقسيم الذي اعتمده هانز لايمان من أجل ضبط التحرش المعنوي وتحديدته، والتي سنعتمد عليها لاحقا كمحاولة للتطرق لأكثر سلوكات التحرش المعنوي ممارسة في الوسط المهني حسب عينة بحثنا .

II-2 أهم النظريات المفسرة للتحرش المعنوي:

سنذكر هنا النظريات المفسرة للتحرش المعنوي كوجه من وجوه العنف الرمزي، حيث تميزت الأشكال الجديدة للعمل بالتطور التكنولوجي، العولمة وتزايد المنافسة، وهذا ما أدى إلى ظهور تداعيات هامة على العامل بفعل سلوكات التحرش المعنوي كالضغط، التوتر، القلق والعزلة، وهي مبادئ هامة في ظاهرة التحرش المعنوي، فنتجت عنها عدة تفسيرات نظرية حاولت تفسير الظاهرة اعتمادا على معايير مختلفة، ومن أهم الاقترابات النظرية نذكر: (Alexandre Marc, 2005, pp6-7)

II-2-1 نظرية كبش الفداء

صاحبها هو عالم النفس الأمريكي جون دولارد (John Dollard)، حسب هذه النظرية فإن الأفراد المكونين لمجموعة ما يقومون بإقصاء واحد منهم. وتقوم هذه النظرية على افتراض أن القلق والصراع داخل المجموعة يعاد توجيهه نحو فرد فيصبح بذلك كبش فداء، كما يتولد التحرش المعنوي انطلاقا من صراعات واختلالات داخل المنظمة. لقد تبين أن الخصائص الشخصية للضحايا والمتحرشين هي خصائص مستقرة نسبيا تشكلت في مرحلة الطفولة وتستمر إلى

مرحلة المراهقة والبلوغ. فتصبح نتاج الخبرات المبكرة (مرحلة الطفولة)، مع مساهمة هامة للأباء وتفاعلات الأبناء بهم. ولكن يجب أن يؤخذ هذا بحذر شديد لأن الأطفال يمكن أن يتسموا بهذا في وقت مبكر مع عواقب ذلك على حياتهم بأكملها.

II-2-2 نظرية التحليل النفسي للسيناريو الشاذ

وحسب هذه النظرية فإن التحرش المعنوي يتم عن طريق تأليف سيناريو شاذ (ضار) من أجل الإنقاص من قيمة الضحية. هذا التحقير أو إنقاص القيمة هو مقبول أولاً ثم إنه مؤيد من طرف المجموعة، وهو ما يعطي لاحقاً تبرير للعنف الممارس من طرف الشخص الشاذ لأن المجموعة تنتهي بالتفكير أن الضحية تستحق كل ما يحدث لها.

II-2-3 النظرية النسقية

وتعرف هذه النظرية ضحية التحرش المعنوي بأنهم يرضتم تعيينه ضمن مجموعة مختلة وظيفياً، ويعتبر الخلل الوظيفي في النسق كخلل النسق بمجمله، ويمكن للعوامل المحيطة أيضاً أن تفاقم العلاقة.

إن الشخص المثقل بسلسلة من المشاكل كحالات الإجهاد، يمكن أن ينسب أصل مشكلته إلى شخص مقرب منه. ويتعلق الأمر غالباً بشخص أكثر استعداداً لتحمل المسؤولية، بالتالي يسند المتحرش مشكلته إلى شخص أكثر قدرة للرد على الاستفزات. تعد ظاهرة التحرش المعنوي ظاهرة اعتباطية، فالمتحرش يقوم بفعله لمجرد المضايقة، كما أنه يقوم بفعله من أجل المتعة أولاً ثم من أجل الحاجة.

في الواقع لا يمكن تفسير ظاهرة التحرش في العمل بناء على عامل واحد، وهذا ما بينه شابل ودي مارتينو (Chapell Duncan et Di Martino Vittorio) من خلال النموذج التفاعلي للعنف في العمل الذي قاما بتصميمه، ويفسر هذا النموذج ظاهرة العنف في العمل كنتيجة لتفاعل مجموعة من العوامل الشخصية المتعلقة

بالضحية والشخص العنيف، وعوامل متعلقة بمحيط العمل. ونذكر أيضا ثقافة المؤسسة المؤلفة من مجموعة من القيم السلوكية والمعايير التي لا نأخذها بعين الاعتبار، إضافة إلى هيكل المنظمة الذي يؤثر على نمط الاتصال، وطبعا استراتيجية المؤسسة في إتباع مخطط عام للوقاية من التحرش.

III- الطرق والأدوات

كان اهتمامنا في بداية الدراسة منصبا حول التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة، وعليه اعتمدنا على عينة غير عشوائية، قصدية لأن أفراد المجتمع الأصلي للدراسة غير معروف، تم الوصول إلى حالات الدراسة عن طريق الاعتماد على شخص مورد (personne resource)، بالإضافة إلى الكرة الثلجية، وعن حجم العينة فقد توصلنا إلى 30 حالة موزعة على 8 ولايات جزائرية. وقد دامت مدة كل مقابلة حوالي ساعة ونصف. كما لجأنا في العديد من الحالات إلى إجراء مقابلتين مع المبحوثة الواحدة من أجل خلق عامل الثقة مع المبحوثات خاصة لطبيعة الموضوع. في المرحلة الثانية قمنا بإسقاط التقسيم الذي قام به الباحث السويدي على مجموع الحالات، من أجل استخراج أهم سلوكيات التحرش المعنوي الممارسة ضد هؤلاء النساء العاملات، بغض النظر عن سلوكيات التحرش الجنسي الممارسة ضدهن، والتي صنفت ضمن سلوكيات التحرش المعنوي. التقنية المستخدمة هي المقابلة النصف موجهة، و قد ركزنا على عنصر السرد لدى مبحوثاتنا وليس الأسئلة بحد ذاتها، وذلك حتى يتمكن من سرد تجربتهن بطريقة متسلسلة وواضحة، حيث تركنا الأولوية والحرية للمبحوثات في الإدلاء بما تعرضن له دون مقاطعتنا لهن، أو تغيير السؤال أو الانتقال إلى سؤال آخر وهذا لجمع أكبر ما يمكن من معلومات حول الظاهرة، كما أن استرسال بعض المبحوثات في ذكر تفاصيل عملية التحرش تدل على ارتياحهن وقابليتهن لطرح كل ما تعرضن له.

IV- نتائج الدراسة

من بين 30 حالة المتعلقة بالتحرش الجنسي، تم استخلاص 17 حالة خاصة بالتحرش المعنوي أين تم الانتقال بصفة آلية لهذا النوع من السلوكات. ويحدث هذا غالبا عند اتخاذ المرأة للاستراتيجية النشطة المتمثلة في الإبلاغ ومتابعة المتحرش قضائيا. فيما يخص بعض الحالات التي لم تشر فيها المبحوثات إلى سلوكات التحرش المعنوي فقد كان السبب هو ترك المبحوثات للعمل من جهة أو ضعف شخصية المتحرش مقارنة بشخصية المرأة المتحرش بها من جهة أخرى. ما أثار انتباهنا بخصوص التحرش المعنوي، هو أنه ولدى إجرائنا المقابلات لاحظنا جهل أغلبية المبحوثات لماهيته، فلم تكن على دراية بوجوده وبوجود سلوكيات خاصة به، فحتى أثناء سردهن لأحداث وقوع أفعال التحرش الجنسي ضدهن، وأثناء استرسالهن في الحديث عما وقع لهن، تذكرن سلوكات وأفعال وقعت لهن تدخل في إطار التحرش المعنوي إلا أنهن تجهلن ذلك. صحيح أن بعض المبحوثات وجدناهن على علم بذلك إلا أنهن فئة قليلة جدا مقارنة بالفئة الأخرى.

1-IV سلوكات و أفعال التحرش المعنوي

سنحاول في هذه المرحلة التطرق لأهم سلوكات وأفعال التحرش المعنوي التي ظهرت في دراستنا، والتي ذكرت على لسان المبحوثات. وحسب الدراسات النظرية أين تم تقسيم أفعال التحرش المعنوي إلى 45 سلوك تحرشي قسمت بدورها في 5 فئات، بالتالي سوف نستخلص من عينتنا وبناء على المقابلات الفئات الظاهرة والمتكررة.

بينت الدراسة أن التصرفات والسلوكات التي تهدف إلى عزل الضحية هي الأكثر ظهورا وتكرارا لدى أفراد العينة (وهي الفئة الثانية حسب التقسيم الذي قدمه عالم النفس السويدي هانز لايمان (Heinz Leymann))، حيث ذكرت في 12 حالة من الحالات التي تم فيها الانتقال من التحرش الجنسي إلى التحرش المعنوي (17 حالة)، مورش العزل عن طريق عدة سلوكات وأفعال اختلفت من مبحوثة لأخرى، إلا أنها

كانت تصب في نفس النهج. حيث عبرت المبحوثات عن ذلك بأسى ونبرة صوت حزينة لدى الأغلبية.

- " حبطني من *la direction générale* وداني لبرارك وحطلي عساس قدام الباب".

- " علقلي ممنوع الدخول في الباب..."

- "غير قدمنا شكوى عزلنا فلخدمة، ومنع العمال من الهدرة معانا *sinon puni*".

- " بدلي البيرو وغلق عليا بلاليمينوم، مكان اللي يجي ليا ماكان اللي نروح ليه".

- " حتى التيليفونات وماكاش *parce que* كانوا *sous écoute* لقيت روجي وحدي".

في المرتبة الثانية وجدنا السلوكات التي تهدف إلى تشويه سمعة المرأة مع زملائها، والتقليل من قيمة المرأة في عملها هم الأكثر ممارسة وظهورا ضد المرأة، بحيث تتعرض كل واحدة منهن إلى مختلف الأفعال التابعة لإحدى الفئات أو كلها. وهما الفئة الثالثة والرابعة حسب تفيئة عالم النفس السويدي هانز لايمان (Heinz Leymann).

- " ربع شهور بلا خدمة، نحاولي البيرو ونحاولي كلش، حتى *le poste* ديالي نحاولي".

- " داولنا *les postes* دياولنا ومدوهم لزملاء وحدوخرين، ربع سنين وحنا نخلصو بلا ما نخدموا والو، *dernièrement* بعثوا لي *congé d'office*، نزيد نستنى واش يصرا".

- "ماكانش يخليني نخرج وقت لفظور، ويقولني ضرورة لخدمة، حتى *fixe téléphone* يقولني ماترفديش *son but, je suis occupé*، يوسخلي شرفي".

- "كنت كي نديليهم القهوة وقت *les réunions*، كي نخرج نسمعهم يضخكوا عليا هذا الشئ كبير..."

- "كي وليت للخدمة، مالقيت والو لا مكتب لا شي آخر، لا مفتاح، ماكان عندي الحق في والو حتى الخدمة ما يمدوليش..."

تبين من خلال نتائج الدراسة أيضا، أن التصرفات والسلوكات التي تهدف إلى منع المرأة المتحرش بها من التعبير عن نفسها تقع في المرتبة الثالثة، حيث ظهرت في 9 حالات. وهي الفئة الأولى من التحرش المعنوي، والتي لا تتطلب اتصالا مباشرا (مخاطبة بالكلمات) إلا عندما تتعلق بانتقاد العمل، في حين أن السلوكات الأخرى تظهر وتتم عن طريق الإيماءات أو الحركات.

تعريض صحة المرأة للخطر أيضا كفئة من فئات التحرش المعنوي (وهي الفئة الخامسة) تم ظهورها أيضا من خلال بعض الأفعال والسلوكات، حيث وجدنا تغيير بعض مكاتب النساء المبحوثات أو مواقعهم إلى أوساط تفتقر لأدنى ظروف العمل. كما ظهر الاعتداء الجسدي والجنسي كفعل من الأفعال المذكورة.

- "حب يطيحني ماقدرليش *il ma enseller les main en arrière*."

- "تعدى عليا بالتهديد، ماكنتش نعرف واش لازم ندير."

- "هددني *avec une arme blanche* لوكان نبيع واش راهو يدير."

من خلال الحالات التي تم التطرق إليها، وجدنا تقريبا نفس السلوكات تتكرر، أو بصيغة أخرى نفس المسار يتخذ تقريبا، فالانتقال إلى التحرش المعنوي يعتبر كمحاولة لدفع المرأة إلى الاستقالة فيمارس عليها الضغط، أين يبدأ المتحرش بعزل الضحية، والخط من ظروف عملها، هذه الأفعال تدفع المرأة للإصابة بالتوتر والاكتئاب فعزل الفرد عن محيطه الاجتماعي هو محاولة لكتم الحدث، الخطوة الثانية هي عدم تكليف المرأة بأي عمل حيث تجد المرأة نفسها معزولة دون عمل مما يعني عدم الرغبة من قبل الأفراد والمجتمع. أما الخطوة التالية فتتمثل في الإبعاد أو ما يعرف بـ « *mise à l'écart* » وتتمثل هذه الأخيرة في تهमيش المرأة. إن إحالة المرأة إلى العطلة المرضية هي إستراتيجية هامة في عملية التحرش المعنوي، بحيث يتم اللجوء للعطلة المرضية لعدم وجود حل للوضعية، سواء من طرف المرأة أو بدفع من المسؤول وهو ما وجدناه في كل الحالات تقريبا سوى 3 حالات. إن جملة الأفعال والسلوكات الواقعة تؤدي بالمرأة الضحية إلى الدخول في دوامة تنعكس فيما بعد على صحتها. ورغم أهمية السلوكات المتعلقة بالتحرش المعنوي في

المؤسسات الجزائرية، وتكررها إلا أننا لا نجد دراسات وافية عن الظاهرة سواء تعلق الأمر بالدراسات النفسية أو الاجتماعية.

- "le policier هو اللي قالى ندى شهر *maladie*، خاف عليا، علا بالهم واعرين تاع هنا".

- "ماقدرتش نحمل واش صرالى ديت *maladie*".

- "كي رحت شكيت للمدير قالى ياخ ماشهرتيش ياخ ما شهرتيش....دارلى *maladie*، حب يسكت الحالة".

2-IV الاستراتيجيات المتبعة من قبل المبحوثات لمواجهة التحرش

تشير استراتيجيات المواجهة إلى الجهود السلوكية والمعرفية المتخذة باستمرار، والموجهة للتحكم في المتطلبات الداخلية والخارجية الخاصة والتي ينظر إليها على أنها تهدد أو تغطي على موارد الأفراد الموظفين. فتبعا لهذه الظاهرة (التحرش المعنوي)، لجأت المبحوثات المتعرضات لها إلى تطوير استراتيجيات، وتبنيها من أجل مواجهتها والتعامل معها.

تمثلت الاستراتيجيات المتبعة من قبل المبحوثات للتعامل مع سلوكيات التحرش الممارسة ضدهن في اتخاذ اتجاهين عامين، بحيث يتضمن كل اتجاه مجموعة من السلوكيات والأفعال:

1.2-IV الاتجاه الأول: ويتعلق بالاستراتيجيات الخاملة، والتي بدورها تتخذ اتجاهها عاما أو أكثر اعتمادا، وتتجلى في الصمت والتجنب.

من خلال الحالات المدروسة، وجدنا حقيقة أن الاتجاه العام المتخذ هو الاستراتيجية الخاملة، بحيث تتجه المرأة المتعرضة للتحرش المعنوي إلى هذا الفعل من أجل ربح بعض الوقت من جهة، وتحاشي أو تجنب الفاعل من جهة أخرى كمحاولة لتثبيط عزمته، إلا أنه ثبت أن اللجوء إلى تلك الاستراتيجية دون فائدة أو

غير فعال وهو ما صرحت به تسع حالات، حيث لم تتمكن من البقاء على نفس الحالة وبالتالي غيرن أسلوب المواجهة إلى الأسلوب النشط.

- "مور قاع الظلم اللي شفتو، درت *des contacts au Canada ou ils ont* "présenté l'ensemble de comportements hostiles que j'ai subi

- "رحت لمفتشية العمل، ورحت للوالي، ومدير التربية، ودرت *une lettre* "recommandée".

- "رحت للنقابيين كتبولي *rapport*، رحت لمفتشية العمل قالت لي وحدة خلصي حقي وحقك مافهمتش ولا مشكل *harcèlement sexuel, moral*"

- "طلبت المساعدة من وكيل الجمهورية، مانديميسيونيش وانا محقورة، مانسكتش على حقي، لازم يحميوني".

- "حنا كنا نروحو للمحكمة كيفكيف، لوكان كل واحد وحدو يضغطو علينا، هكا حتى ويلا فشلت وحدة منا تكمل لوخرى، وتبقى الدعوة قائمة".

- "درت عريضة للمدير، مالقيت حتى رد".

2.2-IV الاتجاه الثاني: ويتخذ الاستراتيجيات النشطة.

استنتجنا من خلال مقابلة المبحوثات أن الاستراتيجية النشطة تنفرع إلى ثلاث سلوكيات تبنيها (النساء ضحايا التحرش) حيث اختلفت من واحدة لأخرى وفقا لاختلاف طباعهن وشخصياتهن وتصوراتهن:

الفئة الأولى:

تسعى المبحوثات في هذه الفئة إلى البحث عن المساعدة والدعم في الوسط الأسري و/أو الوسط المهني (4 حالات). إن اللجوء إلى هذا الإجراء يسمح بتقليل الضغط النفسي عليهن من خلال التواصل، ومع ذلك فإن هذا السلوك أو الإجراء

المعتمد لا يكلل دائما بالنجاح بحيث يتعلق بحالة التحرش، وكيفية إدراك الفرد فيها للسياق الذي يواجهه.

الفئة الثانية:

تعتمد المبحوثات في هذه الفئة إلى اللجوء للإجازة المرضية، هذا السلوك غالبا ما يتم تبنيه من طرف الأغلبية، وخاصة اللواتي لا تتحملن الضغط، فالإجازة المرضية تسمح لهن بريح الوقت أيضا والابتعاد عن الجو المشحون وبالتالي اتخاذ نفس جديد من أجل التفكير بتريث في مواجهة الوضع. (13 حالة).

الفئة الثالثة:

نجد في هذه الفئة التنديد أو التبليغ، وهي الاستراتيجية الأكثر نشاطا لأنها تأخذ مسارا رسميا أو قانونيا، إلا أنها قليلة الإلتباع بحيث تتطلب وقتا طويلا، حيث ورد على لسان فئة من المبحوثات أن اللجوء إلى التبليغ ليس حلا وهذا لنقص الثقة أو انعدامها في العدالة الجزائية على وجه التحديد، خاصة وأن التحرش المعنوي لم يحظ بعد بقانون يخصه: "في الجزائر، وجهة النظر القانونية تذكر القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل والذي يعترف بحق الموظف في السلامة الجسدية والمعنوية (المادة رقم 06)، إلا أنه لا يذكر بوضوح التحرش المعنوي. وكذلك الأمر بالنسبة لرقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 بشأن الوضع العام للتوظيف العمومي (المادة رقم 37). في الواقع لا يشير قانون العقوبات الجزائري إلى هذا النوع من العنف في مكان العمل، ومع ذلك فإن القانون رقم 01/06 المؤرخ في 20 فيفري 2006 المتعلق بمنع ومكافحة الفساد والرشوة يفرض على صاحب العمل إدارة مسار الأجير أو الموظف وفقا لمبادئ الشفافية، الجدارة، الإنصاف والكفاءة (المادة رقم 03)". (Khalidi Kaouther, 2008, p 84).

- "قضيي (التحرش الجنسي) شدت 14 سنة ومازالنا نستناو في *la cour* *pourtant, suprême* حكمتها محامية كبيرة وزعما كاين قانون، نزيد نرفع قضية بلا قانون".

- "مادا بيبك تذكرني حالة الشهود فلقانون الجزائري، واش ذنبهم".
- "واش من قانون اللي يخليهم يسألوك ولا عندك زربية فلمكتب، ولا شعرك كان طالع كي خرجتي، والشوميزي ديالك ولا كان مفتوح، أسئلة عجب، ونزيد ندخل في متاهة وحدوخرى (التحرش المعنوي)".
- "حاجا ما حماتني في بلادي، لا دين لا قانون والوزير ساكت".
- "كي كنت رايحة للمحكمة قالولي البسي مستور، شحال وانا مرملة وحافظت على نفسي رانا نطلبو تحترمو لمرأ اللي راهي partout harcelée هك ولا هك، لازم تلقاو الحل".

الفئة الرابعة:

تبين من خلال نتائج دراستنا وجود استراتيجية أخرى تم إتباعها، وهي تغيير الاتجاه المهني أو طلب التحويل، وهو ما حدث في 07 حالات، بحيث اعتبرناها نشطة، لأن التحويل طلب مع بداية أفعال التحرش.

التوصيات الضرورية لحماية العمال:

لحماية العمال لابد من معرفة كيفية التصرف اتجاه وضعية التحرش المعنوي قبل استقراره في المدة، فالوقاية مرحلة مهمة جدا. في الواقع يتضمن التحرش المعنوي عدة سلوكات تختلف من شخص لآخر وبالتالي يجب:

- معرفة ماهية التحرش المعنوي والتصرفات التي يتضمنها حتى يتسنى لنا مواجهتها.
- مواجهة الوضعية وعدم الاستسلام لها.
- طلب المساعدة من الزملاء، النقابة، والأقارب.
- ممارسة العامل لحقه في التعبير الشفهي والكتابي.
- استشارة طبيب العمل.
- طلب التوقف عن العمل للتخلص من الضغط.

- ترك المؤسسة إذا كان الوضع لا يطاق.
- الاعتراف بالتحرش المعنوي بأنه حادث عمل بالنسبة لصاحب العمل والموظف لاتخاذ جميع الإجراءات اللازمة.

خاتمة:

لم تحظ ظاهرة التحرش المعنوي بعد بنصيبها من الدراسات والأبحاث، ويرجع السبب إلى أن هذه الظاهرة وبصفتها مجموعة من التصرفات العدائية التي تحدث في المؤسسات والتي تتخذ طابعا مخفيا مثلما هو الحال في قضايا العنف الرمزي، والتي تخلف أثارا نفسية كثيرة فتم نسبها إلى علماء النفس. في الواقع تعتبر هذه النتيجة حتمية في ظل السلوكات الغير واضحة المعالم، التي تدفع بدورها الموظفين المستهدفين إلى اتخاذ استراتيجيات خاملة، فتكتم معاناتها ونتيجة الكتم بالتأكيد ستكون أعراضا نفسية أكثر من الجسدية.

انطلاقا من الرصيد الذي ألممنا به حول ظاهرة العنف عامة والتحرش المعنوي خاصة، فإن المنظمة والزملاء هم المسؤولون عن استفحال الظاهرة في الوسط المهني، حيث يوجد نوع من التواطؤ الايجابي والسلبي من قبلهم والذي جعل الظاهرة تتخذ طابعا مخفيا. وهنا يكمن دور علماء الاجتماع في فتح آفاق جديدة للدراسات والأبحاث التي تهتم بالعلاقات البينية وظاهرة التحرش المعنوي لن تكون في منأى عنها فهي ظاهرة تخص العلاقات بين الموظفين.

قائمة المراجع:

- أم الرتم سحر، عواج سميرة. التربية الإعلامية لمواجهة العنف اللاواعي ضد المرأة في الفضاء الافتراضي: إشكاليات بين السلعة والتشيء. دراسات وأبحاث المجلة العربية في العلوم الانسانية والاجتماعية، مجلد 10، عدد 4، 2018.
- بيار بورديو، الهيمنة الذكورية، المنظمة العربية للترجمة، ترجمة سلمان قعفراني، ط 1، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 2009.
- Alexandre (Marc). **Le harcèlement moral ou sexuel au travail : séminaire d'échange des pratiques**. Hautes études commerciales HEC, Université de Liège, 2004-2005.
- Hirigoyen (Marie-France). **Le harcèlement moral dans la vie professionnelle : démêler le vrai du faux**. La Découverte et Syros, Paris, 2001.

- Khaldi (Kaouther). **La représentation sociale du harcèlement moral chez les enseignants du cycle primaire**. Thèse du magistère en psychologie clinique, dirigé par Lifa (Nacer-Eddine), Constantine, Algérie, 2008.
- Leymann (Heinz). **La persécution au travail**. Traduit par Jacquemol Edmond, Seuil, Paris, 1996.