

التحرش الجنسي وعلاقته بعدم الارتياح في العمل

Sexual harassment and its relationship to unease at work

تاريخ الاستلام : 2022/09/22 ؛ تاريخ القبول : 2023/01/02

ملخص

هدفت هذه الدراسة للكشف عن ظاهرة سلوك التحرش الجنسي بالمرأة العاملة وعلاقته بعدم ارتياحها في مكان العمل، إضافة الى تحديد أنواع سلوكيات التحرش الجنسي في المؤسسات الجزائرية، اشتملت عينة الدراسة على 10 حالات في كل من المستشفى الجامعي ابن باديس قسنطينة- ومتوسطة ابن سيناء، اتصالات الجزائر، مؤسسة انتاج الحليب، اعتمدا الباحثين على المنهج الوصفي باستعمال أسلوب تحليل المضمون، و استعملت المقابلة كأداة لجمع المعلومات، و قد توصلت الدراسة الى تعرض المرأة العاملة الى سلوك التحرش الجنسي بشتى أنواعه لفظي، غير لفظي و جسدي، كما أنه لسلوك التحرش الجنسي علاقة بعدم ارتياحها في مكان عملها مما يؤدي الى خلق حالة من التوتر وعدم الاتزان ما يولد لديها شعور بعدم الأمان ويجعلها تعيش معاناة في منصب عملها.

الكلمات المفتاحية: التحرش الجنسي، المرأة العاملة، الارتياح في العمل.

1 * هاجر بن قاسمية

2 مراد خلاصي

1 جامعة قسنطينة 2 ،مخبر
LAPSI،(الجزائر)

2 جامعة ام البواقي ،مخبر
RPPE(الجزائر)،

Abstract

This study aimed to reveal the phenomenon of sexual harassment behavior in working women and its relationship to their discomfort in the workplace, in addition to identifying the types of sexual harassment behaviors in Algerian institutions. And the Milk Production Corporation, the researchers relied on the descriptive approach using the content analysis method, and the interview was used as a tool for collecting information. In her workplace, which leads to the creation of a state of tension and imbalance, which generates a feeling of insecurity and makes her suffer suffering in her position

Keywords: sexual harassment, working women, unease at work

Résumé

Cette étude visait à révéler la relation entre le harcèlement sexuel à l'encontre des femmes algériennes dans le milieu professionnel et le male être au travail, aussi d'inventorier les différents types d'harcèlement sexuel souffraient les femmes, corporel, verbal et autres. L'échantillon se composait de dix cas au CHU Constantine et trois autres institutions, l'approche descriptive a été adoptée et l'analyse du contenu et l'entretien comme outil. L'étude a confirmé la souffrance des femmes victimes de le harcèlement sexuel dans leurs travail avec ces trois type verbal, non verbal et voir même corporel qui a engendrer une situation de malaise fortement estimer chez ces femmes victimes.

Mots clés: d'harcèlement sexuel, femmes male être au travail

* Corresponding author, e-mail: khelassimourad@yahoo.fr

١ - مقدمة

يعد العمل عنصرا أساسيا في حياة المرأة، إذ يعتبر نشاط اقتصادي خارج البيت يسمح لها الحصول على عائد مادي ويكسبها درجة من الاستقلالية والحرية الشخصية، إلا أنه خلال عملها قد تواجهها صعوبات تعرقل من نشاطها و تحد أدائها من خلال تعرضها لسلوكيات مختلفة كالتكيد، العنف والتحرش الجنسي، الذي يهدد سلامتها وأمنها في مكان عملها ما يجعلها تشعر بعدم الارتياح ما يؤثر على نفسياتها ومردوديتها وكذا على علاقاتها المهنية، لذا سنحاول تسليط الضوء في هذه الدراسة على السلوكيات التي تتعرض لها المرأة، بالإضافة الى المؤشرات التي تجعلها تشعر بعدم الارتياح، وهذا من أجل الخروج بحلول واقتراحات تحد من معاناة المرأة في مكان عملها، ومعرفة السلوكيات التي تجعلها تشعر بعدم الارتياح في عملها.

الإشكالية

يعتبر التحرش الجنسي بالمرأة العاملة من الظواهر التي يصعب دراستها، إذ يعتبر من الطابوهات في المجتمع الجزائري، وذلك لتكتم ضحاياه من الادلاء بما حدث لهم خوفا من الفضيحة، وكذلك بحكم أنه مجتمع ذكوري لا يسمع فيه صوت المرأة، مستغلا الرجل هذا الوضع من أجل تلبية حاجاته الجنسية وفرض سيطرته عليها، وهذا ما أكده فيرا جيرالد: "على أن التحرش يمثل طريقة يحافظ ويؤكد بها الرجل على سيادتهم وسيطرتهم" (1) ما يؤثر عليها سلبا نتيجة ما تتعرض له من سلوكيات تحرش تمس كرامتها وتهدد سلامتها في مكان عملها، إذ يعد شكل من أشكال إهانة المرأة وادلالها إذ يتبلور بين اطلاق نكت وتعليقات مشينة وتلميحات جسدية ثم يتمادي المتحرش لتصل الى اللمس والقرص حيث هذه السلوكيات تؤثر على صحتها النفسية في مكان عملها مما يجعلها تشعر بسوء الحال واحساسها بعدم الأمن في مكان عملها مما ينعكس على مستوى أدائها في العمل وكذا على معاملاتها مع زملائها وتوافقها مع بيئة العمل ككل وتعيش معاناة في مكان عملها، ومن هذا المنطلق نطرح التساؤل التالي :

_ هل للتحرش الجنسي علاقة بعدم ارتياح المرأة في مكان عملها؟ ماهي أنواع السلوكيات التي تتعرض لها المرأة في مكان عملها؟ فيما تتمثل مؤشرات عدم الارتياح في مكان العمل؟

فرضيات الدراسة

الفرضية العامة

للتحرش الجنسي علاقة بعدم ارتياح المرأة في مكان عملها

- الفرضيات الجزئية

للتحرش الجنسي اللفظي في العمل علاقة بعدم ارتياح المرأة في العمل

للتحرش الجنسي غير لفظي في العمل علاقة بعدم ارتياح المرأة في العمل

للتحرش الجنسي الجسدي في العمل علاقة بعدم ارتياح المرأة في العمل

أهمية الدراسة

تتمثل أهمية هذه الدراسة في تسليط الضوء على ظاهرة التحرش الجنسي بالمرأة في مكان عملها، والاهتمام بالمرأة العاملة من خلال معرفة السلوكيات التي تتعرض لها وكذا المؤشرات التي تجعلها تشعر بسوء الحال وعدم الارتياح في منصب عملها مما

يجعلها تعيش في معاناة وصراع داخلي ما يؤثر على صحتها النفسية وكذا على أدائها في العمل.

أولاً: الإطار النظري

مفهوم التحرش الجنسي

تشير الدراسات أن مصطلح التحرش الجنسي لم يكن موجوداً حتى منتصف عام 1974 حيث بدأ العلماء والباحثين الاهتمام به كظاهرة خطيرة تهدد المجتمع باعتباره شكل من أشكال العنف ضد المرأة.

فالتحرش الجنسي هو أي قول أو فعل يحمل دلالات جنسية تجاه شخص آخر يتأذى من ذلك ولا يرغب فيه. (2)

وعبرت عنه كاتلين على أنه مجموعة من الأفعال التي يقوم بها الرجل ضد المرأة والتي تعكس في مجملها المكانة الاجتماعية المتدنية للمرأة مقارنة بالرجل، كما تعكس أيضاً عملية نشر الدور الجنسي النوعي للمرأة على أدوارها الأخرى. (3)

تقول رشا حسين أنه شكل من أشكال العنف الذي تتعرض له المرأة يحمل مضموناً جنسياً من خلال اقتراح أفعال جسدية أو لفظية وقد يسبب لها أذى أو ضرراً جسدياً أو جنسياً أو نفسياً أو أخلاقياً. (4)

وعرفه آخرون بقولهم هو مظهر من مظاهر الخلل بين الجنسين داخل المجتمع وشكل من أشكال القهر الذي تتعرض له المرأة داخل المجتمع فهو يستعين بالسلطة ويستغل موقع الضعف التي توجد فيه المرأة، أو الفتاة سواء كان ذلك في ميدان العمل أو حتى في الشارع كل هذا من أجل ابتزازها جنسياً، والاعتداء عليها لفظياً أو جسدياً. (5)

يشمل التحرش الجنسي التعبيرات أو التصرفات أو أشكال السلوك الأخرى ذات المحتوى الجنسي، دون الاتصال الجسدي مع الشخص، والتي لا تستند إلى رضاه، يمكن تقييم الأعمال المتكررة بإصرار أو فعل واحد فقط باعتباره تحرشاً جنسياً، وفقاً للمحيط والسياق الذي حدثت فيه الواقعة. (6)

فمن خلال هذه التعاريف يتضح أن السلوكيات اللفظية وغير اللفظية تصبح تحرشاً في ظل وجود أحد الشروط التالية كما يوضح تقرير لجنة فرص العمل المتكافئة (EEOC) Equal Employment Opportunity Commission:

- عدم الترحيب بها من قبل الضحية لأن الترحيب بها يعني أننا إزاء علاقة رومانسية لا تندرج تحت فئة التحرش الجنسي.
- يعتبر الخضوع لتلك الأفعال صراحة أو ضمناً شرطاً لاستمرار عمالة الفرد.
- يسبب الأذى للمتحرش بها ويهدد استقرارها وشعورها بحسن الحال.
- يعتبر التجاوب مع تلك الأفعال شرطاً للحصول على ميزة في العمل أو تجنب افتعال صعوبات تفوق أداء الوضع المهني للضحية ومن هنا يطلق على هذا النوع من التحرش، التحرش الجنسي التفاضلي (7)

المصطلحات المتداخلة

من أجل وضع تحديد دقيق للتحرش الجنسي يلزمنا التفرقة بينه وبين مصطلحات أخرى قريبة منه ومن بينها:

_ الإساءة: أي سلوك ينحرف عن موقف معقول، بما في ذلك إساءة استخدام السلطة والقوة البدنية. (8)

_ التمييز: يعني جميع أنواع التفرقة أو الاستبعاد أو التفضيل التي تحدث بسبب العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو المعتقد السياسي أو الأصل القومي أو الاجتماعي، والتي يكون لها أثرًا مهددًا أو مانعًا للمساواة في المعاملة التي يخضع لها الفرد عند الحصول على عمل أو مهنة أو في العمل أو المهنة التي يتم الحصول عليها. (9)

_ العنف الجنسي: الذي يُستدل عليه من أي فعلة جنسية، أو محاولة للشروع في فعلة جنسية، أو أي تعليقات جنسية أو تحرش جنسي، أو تدبير موجه، بطريقة أو بأخرى، ضد أي شخص بالإكراه من جانب أي شخص آخر، بصرف النظر عن علاقته بالضحية، وبصرف النظر عن مكان الأفعال، سواء أكان المنزل أم مكان العمل. (10)

أشكال التحرش الجنسي

يتمثل التحرش الجنسي في:

- التحرش اللفظي:

وهو التلفظ بعبارة خارجة عن الأدب، وبكلمات وسلوكيات إباحية، وقد تكون مصحوبة بحركات ذات دلالات جنسية. (11)

- التحرش غير اللفظي:

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

- التحرش الجسدي:

هو أي اتصال جسدي تتعرض له المرأة ويتم بطريقة جنسية ويتمثل في: الملامسة الجنسية الذاتية أمام الغير مع إكراه المعتدى عليه على التعري أو استعراض بعض أعضاء الجسم خاصة الجنسية منها مع المداعبة أو الملاطفة، كما يتمثل في الملامسة الجسدية المتعمدة 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 ملامسته لبعض أجزاء جسدها. (12)

وكذلك يتخذ شكل آخر:

_ تحرش جسدي: يتعلق بالعنف الجسدي، اللمس، الاقتراب غير مجدي

_ تحرش لفظي: تعليقات حول الجسد، طرح أسئلة جنسية

_ تحرش غير لفظي: عرض صور جنسية، الصفير، إيحاءات بالوجه، إيحاءات ذات

دلالات جنسية. (13)

عدم الارتياح في العمل

تعريف عدم الارتياح

يعتبر (J. CULTIAUX) عدم الارتياح في العمل مفهوم غير دقيق وذلك الى المشقة والمعاناة في العمل بشكل عام فهو يشمل العديد من الأبعاد كالظروف العمل ونوع الالتزام ، الشعور بالضيق الناجم مباشرة عن العمل .
 _ فا عدم الارتياح في العمل هو: الشعور بالضيق الناجم عن العمل وليس تلك التي تتعلق بالحياة الخاصة.

_ ويعرف بأنه: عدم الشعور بالارتياح الذي يسيطر على الموظف ويستمر بمرور الوقت، غالبا ما يتم التعبير عنه من خلال التعليقات حول التعب أو الاجهاد في العمل.
(14)

_ وعدم الارتياح: هو الشعور بضيق نتيجة الضغوطات والمضايقات وكذا المعاناة التي يتعرض لها الفرد نتيجة ممارسته لنشاطهم **(15)**

أسباب عدم الارتياح في العمل

يمكن أن يعود سوء العمل الى عوامل مختلفة من بينها:

- عدم تأقلم الفرد مع بيئته
- عدم وجود عدالة تنظيمية
- سوء معاملة المنظمة للفرد
- دوران العمل
- العنف
- التحرش الجنسي
- عبئ العمل
- عدم الاستقرار المهني
- الاجهاد
- أهداف الفرد متناقضة مع أهداف المنظمة
- عدم الاعتراف بقدرات الفرد وانجازاته **(16)**

مؤشرات عدم الارتياح في العمل

يظهر عدم الارتياح في العمل على شكل:

المؤشرات النفسية	المؤشرات الجسدية
القلق، الملل، الإرهاق النفسي، انخفاض احترام الذات، الشعور بعدم القيمة، الشعور بالنفور (الفرد غريب عن المؤسسة)، الهوس	صداع الرأس، التعب، ألام المعدة، عسر الهضمي، الانفلونزا، صعوبة الاستيقاظ في الصباح

جدول: المؤشرات الجسدية والنفسية لضعف الرفاهية **(17)**

كيفية التعامل مع عدم الارتياح في العمل

من أجل التغلب على الشعور بضيق أو عدم الارتياح في مكان العمل لابد على المديرين من التواصل الفعال من خلال غرف الاسترخاء، النظافة، سيولة المعلومات وكذا مشاركة الموظفين في صنع القرار.

حيث تشير مريم أيحي رئيسة خلية الاتصال في المكتب الوطني للصف الصحي على ضرورة الاتصال المرن والفعال بالإضافة الى القدرة على ضرورة الاستماع من طرف المديرين واشراك الموظفين في اتخاذ القرارات التي تهم المؤسسة حيث أن تقدم المؤسسة يعتمد على مدى صحة الموظف النفسية والعقلية. (18)

ثانيا: الجانب الميداني:

_ الحدود الزمانية: جرت هذه الدراسة في الفترة الممتدة من 13 فيفري الى 15 ماي 2022

_ الحدود المكانية: تم اجراء هذه الدراسة في الكل من المستشفى الجامعي ابن باديس - قسنطينة- مؤسسة تربية متوسطة ابن سينا، مؤسسة بريد الجزائر (دقسي)، مؤسسة انتاج الحليب (لونالي)

_ مجتمع الدراسة: يتمثل مجتمع الدراسة في المرأة العاملة في المؤسسات الجزائرية بولاية قسنطينة

_ حالات الدراسة: تم اجراء هذه الدراسة على مجموعة من النساء العاملات والبالغ عددهم 10 حالات كما يوضحه الجدول التالي:

وصف حالات الدراسة

الجدول رقم-01-يمثل وصف حالات الدراسة

الحالة	السن	الحالة الاجتماعية	المنصب
1	25	عزباء	مخبرية
2	38	متزوجة	عاملة نظافة
3	35	عزباء	ادارية
4	28	عزباء	أستاذة
5	32	مطلقة	تقني في اعلام الى
6	37	متزوجة	أرشفيفية
7	30	متزوجة	عون ادارة
8	32	عزباء	تقني في اعلام
9	41	متزوجة	إدارية
10	44	مطلقة	إدارية

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على المعلومات المتحصل عليها من قبل النساء العاملات

منهج الدراسة: المنهج هو أسلوب من أساليب التحليل المرتكز على معلومات كافية ودقيقة عن الظاهرة أو موضوع محدد عبر فترات زمنية معلومة وذلك من أجل الحصول على نتائج عملية ثم تفسيرها بطريقة موضوعية تنسجم مع المعطيات الفعلية لظاهرة (19)، واتباعنا في دراستنا هذه على المنهج الوصفي لأنه الأنسب لتحقيق أهداف الدراسة، وذلك باتباع أسلوب تحليل المضمون الذي يعد وسيلة من وسائل جمع البيانات التي تستعمل في المنهج الوصفي.

تعريف تحليل المضمون: أسلوب يقوم على وصف منظم ودقيق لمحتوى نصوص مكتوبة أو مسموعة من خلال تحديد موضوع الدراسة وهدفها وتعرف مجتمع الدراسة الذي سيتم اختيار الحالات الخاصة لدراسة بحيث تساعد الإجابة المضمون من خلال الإجابة على أسئلة معينة ومحددة مسبقا على هذه الأسئلة في وصف وتصنف محتوى المواد المدروسة بشكل يساعد على إظهار العلاقات والترابطات بين أجزاء ومواضيع النص. (20)

أداة الدراسة: تم الاعتماد على المقابلة كأداة لجمع البيانات وتمثلت أسئلة المقابلة في:

- هل تتعرضين لمضايقات في مكان عملك
- ما نوع هذه المضايقات
- هل أنت مرتاحة في مكان عملك
- هل تشعرين براحة في مكان عملك

رابعا: عرض نتائج المقابلات وتحليل مضمونها

جدول -02- يوضح استجابات الافراد حول عدم الارتياح في العمل

العبارات	عدم الارتياح
<p>العوامل الداخلية</p> <p>أعمل ومعنوياتي في الأرض</p> <p>أشعر بتوتر دائم</p> <p>فقدان الرغبة في العمل</p> <p>أشعر بعدم الاستقرار</p> <p>الرغبة في الذهاب الى العمل</p> <p>سريع الانفعال</p> <p>لا أستطيع النوم</p> <p>نخاف نروح نخدم</p> <p>أشعر بالإجهاد</p>	<p>العوامل الخارجية</p> <p>ضغط الوقت</p> <p>مكان العمل ضيق</p> <p>عدم الاعتراف بمجهوداتي</p> <p>لا توجد حوافز</p> <p>نقص الاتصال بيني وبين زملائي وكذا</p>

مديري بيئة العمل (جو العمل غير مناسب)	
جدول-03-يوضح استجابات الأفراد حول سلوكيات التحرش الجنسي	
أنوع التحرش	العبارات
تحرش اللفظي	كلمات غير أخلاقية تعليق حول الجسم تعليق حول اللباس
تحرش غير لفظي	التحديق الابتسامه الاختلاء بالمكتب ايماءات بالوجه
تحرش الجسدي	اللمس الاقتراب الاحتكاك

عرض النتائج

جدول رقم- 04- جدول يوضح نتائج الخاصة ببعد العوامل الداخلية لعدم الارتياح في العمل

النسبة المئوية	التكرار	مجموع تكرارات الفئات الخاصة ببعد عدم الارتياح الخاص بالعوامل الداخلية
24.32	9	* * * * * * * * *
27.02	10	* * * * * * * * *
27.02	10	* * * * * * * * *
21.62	8	* * * * * * * *
59.67%	37	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1

قراءة الجدول:

تبعا لتحليل مضمون المقابلات الموضح في الجدول رقم 04 الذي يمثل تبويب وحدات نص المقابلة أو عباراتها تحت فئات مشكلة تبعا لأبعاد الدراسة ومحتوى المقابلة نلاحظ تشكل 37 فئة موزعة على أربع أبعاد رئيسية بنسبة 59.67% حيث ظهر بعد الاجهاد وعدم الأمن بنسب متساوية قدرت ب 27% حيث يحتوى على عشرة فئات أي أن جميع المستجوبين يشعرون بالإجهاد نتيجة كثرة العمل والواجبات الملقاة عليهم دون الاعتراف بمجهوداتهم إضافة الى السلوكيات التي تتعرض لها وتشعرها

باستنزاف لطاقتها ما يجعلهم غير مرتاحين في عملهم وانعكس ذلك على أمنها اذ تعمل في خوف مما سيحدث لها وتعيش في توتر دائم، يليه بعد القلق حيث قدر بنسبة %24.32 أي أن تسعة من أصل عشرة يشعرون بقلق في مكان عملهم نتيجة الضغوطات المهنية وسلوكيات تحرش دون قدرتها على التعبير عما يحدث لها فيزيد من قلقها ما أثر على نفسياتهم ويجعلهم يشعرون بعدم الارتياح في مكان العمل، يليه بعد عدم الاستقرار في مكان العمل حيث قدر بنسبة %21.62 وذلك من خلال تغير من مكان الى اخر نتيجة عدم ارتياحهم في منصب عملهم مما أثر على استقرارهم داخل المؤسسة حيث يشعرون بعدم انتمائهم لها من خلال تغير مكان العمل ولتتفادي السلوكيات التي يتعرضون لها.

جدول رقم-05- يوضح نتائج الخاصة ببعد العوامل الداخلية لعدم الارتياح في العمل

النسبة المئوية	التكرار	مجموع تكرارات الفئات الخاصة ببعد عدم الارتياح الخاص بالعوامل الداخلية												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		
32%	08	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	نقص أدوات العمل
28%	07	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	بيئة العمل
40%	10	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	الوقت
40.32%	25	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1		الحالات	

قراءة الجدول:

تبعا لتحليل مضمون المقابلات الموضح في الجدول رقم 05 الذي يمثل تبويب وحدات نص المقابلة أو عباراتها تحت فئات مشكلة تبعا لأبعاد الدراسة ومحتوى المقابلة نلاحظ تشكل 25 فئة موزعة على 03 أبعاد رئيسية بنسبة %40,32 حيث ظهر بعد الوقت كأكبر نسبة قدرت ب %40 اذ أن الوقت يعد مشكلة بالنسبة للمرأة العاملة فهي تقضى معظم وقتها في العمل ما يجعلها تتعامل مع رجال كثيرين بحكم عملها فتعرض الى مضايقات من طرفه سواء كانت لفظية أو غير لفظية ما يجعلها تشعر بانزعاج من هذه التصرفات وعدم قدرتها على مواجهتهم خاصة وانها تكون بصفة متكررة وعلى مدار اليوم ما يجعلها تنزعج من هذه التصرفات وتشعر بسوء الحال وعد الراحة، يليه بعد نقص أدوات العمل وحجر العمل بنسبة %32 المتمثلة في توفير أدوات عمل امنة ومناسبة لطبيعة العمل حيث يسهل عليها أداء مهامها في أريحية وكذا حجر العمل من توفر مكتب ومقعد وكذا عدد الزملاء في المكتب فا توفر هذه الظروف والأدوات يجعل المرأة مرتاحة في مكان عملها مما ينعكس على أدائها و شعورها براحة في مكان عملها، بأقل نسبة قدرت ب %28 لبعده بيئة العمل حيث أنها تؤثر بالإيجاب أو السلب على نفسية العامل ومستوى راحتها في مكان العمل، فوجود بيئة سامة في مكان العمل والمتمثل في أشخاص يقومون بسلوكيات غير أخلاقية بهدف اذلال واهانة المرأة في مكان عملها خاصة في ظل تراخي المنظمة وعدم مواجهتها لمثل هؤلاء الأشخاص يجعل المرأة تشعر بسوء الحال و ان المنظمة غير مهتمة بها مما يزيد من شعورها بعدم الارتياح في مكان عملها.

تحليل النتائج على ضوء الفرضيات

- لتحرش اللفظي في العمل علاقة بعدم ارتياح المرأة في العمل

من خلال تحليل مقابلات يتضح أن المرأة العاملة تتعرض لسلوكيات تحرش لفظي سواء من طرف الزميل أو الرئيس تظهر من خلال القاء عبارات محرجة أو تعليق حول اللباس أو الجسم كل هذا يجعلها تشعر بحالة سيئة وعدم الرضى عن الوضع التي تعيشه مما يتولد عنها شعور بطاقة سلبية وينعكس ذلك على سلوكياتها في العمل وانخفاض حيويتها في العمل، مما يجعلها في حالة نفور وعدم تقبل إقامة علاقات مهنية نتيجة السلوكيات التي تعرض لها خاصة في ضل سكوتها وعدم مواجهتها للأمر خوفا من الفضيحة والعار في ضل عدم وجود جهات تسمعها خاصة اذا كان المتحرش مسؤولا أو أعلى منها في رتبة فهي تضطر الى السكوت والتجاوز في حين الطرف الاخر يتمادى في الأمر، مما يجعلها غير مرتاحة في مكان عملها وتعيش في صراع نفسي ومعاناة في صمت، ولهذا فان التحرش الجنسي اللفظي يعتبر سبب في شعور المرأة بعد الراحة في مكان عملها

- لتحرش غير اللفظي في العمل علاقة بعدم الارتياح في العمل

من خلال تحليل مقابلات يتضح أن المرأة العاملة تتعرض لسلوكيات تحرش غير لفظي سواء من طرف الزميل أو الرئيس تظهر من خلال التحديق أو الابتسامة أو ايماءات بلوجه الموجهة لها بطريقة غير مباشرة وتكون بصفة متكررة، حيث تشعرها بتوتر وحيرة نتيجة هذه السلوكيات خاصة انها تكون غير واضحة الا أنها تؤثر سلبا عليها وتجعلها تشعر بسوء الحال، لأنها لا تستطيع التكلم أو الادلاء بما وقع لها كما أنه لا يوجد دليل ملموس فتصبح تعاني في صمت، اذ ترى الباحثة ان التحرش غير لفظي من أعقد المضايقات التي تتعرض لها نظرا لصعوبة اثباته من جهة ومن جهة أخرى لخطأ ادراك المرأة لهذا السلوك، الا انه يؤثر على المرأة ويشعرها بضيق وعدم الارتياح في مكان العمل نحي سوء الحال وبدليها بحاجة أخرى.

_ التحرش الجسدي في العمل علاقة بعدم ارتياح في مكان العمل

من خلال تحليل مقابلات يتضح أن المرأة العاملة تتعرض لتحرش جسدي كالاقتراب أكثر من الازم أو الاحتكاك وحتى لمس في مناطق حساسة من جسمها بطريقة عفوية او غير مقصودة، وفي بعض الحالات تكون بطريقة مباشرة حيث يصرح المتحرش بطريقة مباشرة عن رغبته في إقامة علاقة جنسية مقابل حصولها على امتيازات في عملها، ونتيجة هذه السلوكيات تجعل المرأة تعيش في حالة خوف وانزعاج شديد سواء كانت عزباء أو متزوجة حيث يهدف الى اذلال واهانة المرأة في مكان عملها واعتبارها أداة للجنس فقط وان جسمها مجرد وسيلة لتلبية غاياته الجنسية، خاصة في ظل سكوت المرأة وعدم تقديمها لشكاوى ضد المتحرش بالإضافة الى عدم وجود جهات مختصة تهتم بقضايا التحرش ضد المرأة و مواجهتها لمثل هؤلاء الأشخاص، ما يجعل المرأة تشعر بسوء الحال وان المنظمة غير مهتمة بها ولا تتطلع الى مشاكلها مما يؤثر سلبا على أدائها وكذا نفسياتها.

_ التحرش الجنسي له علاقة بعدم ارتياح في مكان العمل

وعليه فان التحرش يعتبر من أسباب عدم ارتياح المرأة في مكان عملها وذلك حسب اراء المفحوصين خاصة وانهم لا يمكنهم التعبير عما حدث لهم بحكم الثقافة الاجتماعية

على أن تحدث المرأة عن تعرضها لتحرش يعتبر إهانة لها والنظرة السلبية تجاهها مما يجعل المرأة تعاني في صمت، وكذلك عدم تطلع المنظمة للمشاكل التي تعاني منها المرأة والتي تضمن لها السرية مما يجعلها خاضعة لهذه السلوكيات ما يزيد من تمادى المتحرش ما يجعل المرأة تشعر بضيق وسوء الحال من مكان عملها ما يؤثر على نفسياتها وكذا على أدائها في المنظمة.

خاتمة

وعليه فمن خلال هذه الدراسة تم التعرف على سلوكيات التحرش الجنسي وكذا أنواعه والتي تتنوع بين ما هو لفظي وغير لفظي وكذا جسدي والتي تؤدي الى شعور المرأة بعدم الأمن والاستقرار وتعرضها للإجهاد نتيجة ضغوط العمل بالإضافة الى تعرضها لسلوكيات التحرش بصفة متكررة وبتالي عدم ارتياحها في مكان عملها ما ينعكس على صحتها النفسية وكذا على انتاجياتها في العمل ويجعلها تعيش في معاناة في صمت خاصة في ظل تغاضي المؤسسات على المشاكل التي تعاني منها المرأة وعدم وجود جهات مختصة من أجل الاستماع لضحايا التحرش وعدم الاهتمام بالجانب النفسي لها، اذ تعتبر المرأة عنصر مهم وفعال في المؤسسة، كما أن التطرق لمثل هذه المواضيع التي تعتبر من الطابوهات في المجتمع الجزائري يشجع المرأة التي تعرضت الى التحرش من التحدث وإبلاغ عما حدث لها وبتالي نشر الوعي بين الفئة العمالية حول سلوكيات التي تتعرض لها المرأة والعقوبات التي ينص عليها القانون في حالة التعرض الى تحرش، ما يزيد ان حمايتها و يصون كرامتها في مكان العمل.

قائمة المراجع:

- 1-بن مزيان حنان. (2015). أشكال التحرش الجنسي ي بالمرأة العاملة الجزائرية والإجراءات المتخذة للحد من الظاهرة، مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية، العدد 5 ، المجلد 3، الجزائر.
- 2-محمد حسين غانم.(دون سنة). التحرش الجنسي للمرأة والذكور، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.ص:69
- 3-أحمد عبادة وخالد كاظم. (2007). الأبعاد الاجتماعية للتحرش الجنسي في الحياة الاجتماعية (دراسة ميدانية بمحافظة سوهاج)، جامعة سوهاج، القاهرة.ص:36
- 4-محمد حسين غانم.(مرجع سبق ذكره) ص:38
- 5-سامية بن قوية(2019)، موقف المشرع الجزائري من التحرش الجنسي ضد المرأة، مجلة علوم الانسان والمجتمع، المجلد:8، العدد 1،ص:99-120
- 6-منظمة العمل الدولية(2012)،تفتيش العمل والمساواة بين الجنسين وعدم التمييز في الدول العربية،بيروت. ص:32
- 7-طريف شوقي و آخرون. (2003). التحرش الجنسي بالمرأة العاملة دراسة استكشافية، مجلة كلية الآداب، العدد السابع، ص:19 89 ، جامعة القاهرة.ص:48
- 8-Bureau international du travail. (2016). La violence contre les Femmes et les hommes dans le monde du travail.p 48

- 9-منظمة العمل الدولية(مرجع سبق ذكره) ص:74
10-شذى عودة. (2018). التحرش الجنسي، العنف الجنسي، مؤسسة
مفتاح.ص:52
11-لطيفة عريق.(2017). التحرش اللفظي لدى المراهقين في الجزائر مفهومه،
أسبابه ودوافعه، وطرق علاجه-، مجلة السراج في التربية وقضايا المجتمع، العدد
الثاني 2، الجزائر.ص:45
12-بن مزيان حنان. (مرجع سبق ذكره).
13-Bureau international du travail. (2016). La violence contre les
Femmes et les hommes dans le monde du travail.p36
14- ottman, J.-y. (2015, November 23). Bien-être et mal-être au
travail dans les métiers scientifiques . Paris, France: Université
Dauphine paris
15-Dèriot, G. (2010). *Rapport D'informations sur le mal être au
travail*. paris : Editions Sénat.
16-ottman, J.-y. (2015, Novembre 23). Bien-être et mal-être au
travail dans les métiers scientifiques. Paris, Français: Université
Dauphine paris
17-محمد الأمين مشرور، حسين بوتلجة(2020) أثر الرفاهية في مكان العمل على
الصحة العامة للموارد البشرية، ، المجلد: 8، العدد: 1، مجلة الوقاية و الأرغوميا،
جامعة الجزائر2
18- Benamar, K. (2016, Mai 23). Santé et qualité de vie au travail:
L'Algérien mal dans sa peau. Récupéré sur JaZairess:
<https://www.djazairess.com/fr/letemps/180746>
19_فارس رشيد البياتي.(2018).الحاوي في مناهج البحث العلمي ،طبعة 01 ، دار
السواقي العلمية، الأردن
20-ريحي مصطفى عليان، عثمان محمد غنيم. (2000). مناهج وأساليب البحث
العلمي النظرية والتطبيق، ط 1، دار صفاء لنشر والتوزيع، عمان.ص:48