

مساهمة في دراسة طبيعة العنف الممارس ضد المرأة في أماكن العمل

Violence against women in the workplace Contribution to study the nature of Contribution a étudier La nature de la violence exercer contre la femme au travail

¹ دعاس حياة

تاريخ النشر: 2020/12/30

تاريخ القبول: 2019/11/19

تاريخ الإرسال: 2018/07/18

ملخص:

تهدف الدراسة إلى تحديد طبيعة العنف الممارس ضد المرأة العاملة في بيئة العمل عامة وفي المؤسسات الصحية بصفة خاصة وذلك من أجل اتخاذ الإجراءات اللازمة للحد من أثره السلبي على كيان المرأة النفسي وعلى مردودها المهني. لقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج:

- تتعرض المرأة العاملة لعنف معنوي ممارس عليها من طرف الزملاء والمسؤولين.
- تتعرض المرأة العاملة لعنف جسدي ممارس من طرف المرضى والمتزدين على المؤسسات الصحية.

الكلمات المفتاحية: العنف؛ العنف ضد المرأة؛ العنف في العمل.

Abstract:

This study aims to identify the nature of violence against women in the workplace in general and in health institutions in particular, in order to take the necessary measures to reduce its negative impact on women psychological integrity, and their professional performance.

The study has reached the following results:

- Working women is exposed to moral violence by colleagues and officials.
- Working women is exposed to physical violence by patients and visitors in health institutions.

Keywords: violence, violence against women, violence at work

Résumé:

Cette étude vise à identifier les formes de violence contre les femmes dans le milieu de travail en général et dans les établissements de santé en particulier, afin d'identifier la nature de ce comportement et prendre les mesures nécessaires pour réduire son impact négatif sur l'intégrité psychologique féminine, et leurs rendement professionnel.

L'étude a obtenu les résultats suivants:

- La femme travailleuse est exposée à la violence morale pratiquée par les collègues et les responsables.
- La femme travailleuse est également exposée à la violence physique pratiquée par les patients et les visiteurs dans les établissements de santé.

Mots-clés: violence, violence contre les femmes, violence au travail.

*المؤلف المراسل

دعاس حياة, University of Jijel, e-mail: hayet_benyant@yahoo.fr

- 422 -

ردمدم: 2392-5140

جامعة قسنطينة 2-عبد الحميد مهري

مقدمة:

تناولت العلوم الإنسانية والاجتماعية المرأة كموضوع للدراسة غير أن وجهات النظر تفاوتت واختلفت فيما يخص ميزات وأدوارها وقدراتها وأدوارها الاجتماعية، فمن خلال قراءتنا لأهم ما تناول المرأة وجدنا العديد من العلماء والباحثين الذين انتقصوا من قيمتها، فنجد أهم الفلاسفة وهو أرسطو الذي تحدث عن عدم قدرة المرأة على ممارسة الفضائل الأخلاقية على نحو ما يفعل الرجل وعدم قدرتها على شغل أي منصب اجتماعي أو حتى ثقافي، أو حتى قيادة المنزل فمهمتها تقتصر فقط على الإنجاب، وهي فكرة أثرت في الفكر العالمي والعربي إلى يومنا هذا، كذلك في علم النفس يرى فرويد وأتباعه أن الفتاة التي تتمنى أن تكون ذكرا فهي تنشده عضو الذكر الذي ينقصها لكن علماء آخرين وجدوا أن بحث البنات عن العضو الذكري إنما هو للحصول على الامتيازات الاجتماعية التي يتمتع بها الرجل وليس من أجل العضو الذكري في حد ذاته.

وبالرغم من النجاح الذي حققته في شتى مجالات الحياة إلا أن العديد من السلوكيات السلبية لازالت تمارس في حقها من تمييز، اهانة ورفض مشاركتها من طرف الرجل في النشاطات أو الأعمال التي كان يقوم بها سابقا وعدم السماح لها بتبوء المكانة التي تستحقها، لذلك فان تمتع المرأة بالحرية الظاهرية وخروجها للعمل يصطدم في العديد من الأحيان بواقع المجتمع الذكوري المبني على مبادئ السيطرة التامة للرجل، هذا الموروث الثقافي والاجتماعي يعيق تطورها ومضيها قدما وبالتالي فان ما تتعرض له تحت ستار السيطرة الذكورية يعتبر عنفا ممارسا في حقها وجب الكشف عليه وتسخير جميع الإمكانيات لمحاربه، فالاهتمام بظاهرة العنف ضد المرأة هو من الأولويات نظرا للمكانة والدور الذي تلعبه سواء في إطار الأسرة أو خارجها.

1- إشكالية الدراسة:

يعتبر العمل عنصرا أساسيا في حياة الأفراد بنظامه وقيمه وفوائده على الفرد فهو يسمح لهم ببناء علاقات شخصية خارج نطاق الأسرة، كما يركي روح التعاون والتبادل المعرفي وبناء علاقات مهنية منظمة بمجموعة من القوانين والأحكام والعمل في النظرية الماركسية "قضية شرف ونخوة وبطولة.

ويقصد بعمل المرأة ممارسة نشاط اقتصادي بهدف الحصول على أجر أو الربح خارج البيت وبعيدا عن نطاق الأسرة والأنشطة المنزلية، فعمل المرأة يؤدي إلى زيادة خبرتها وثقتها بنفسها حيث يمكنها اقتصاديا ويؤمن لها درجة من الاستقلالية، الحرية الشخصية وبالتالي المساهمة في جعلها مواطنا أكثر وعيا وفعالية. (محمد علي وقرشي، 2009).

بالرغم من أهمية العمل في حياة الأفراد والمجتمعات إلا أنه قد يؤثر تأثيرا سلبيا على العامل أو الموظف إذا لم تتوفر الظروف الملائمة، لهذا أعتبره **Adler** من أهم جوانب الحياة التي يمكن أن تنتج عنها صراعات يمكن أن تؤثر على الحياة النفسية للفرد. (السيد عبيد، 2008، ص175)

فعمل المرأة إلى جانب الرجل يجعلها دائما في حالة صراع وهذا لأنها أثبتت ذاتها في العديد من المجالات عكس ما كان متوقعا منها، حيث يذكر ترافيو **Tavoillot** (2011) في هذا الصدد: "أن المرأة لم تعد في حاجة لإشراف الرجل أو توجيهه، فقد غيرت مكانتها في المجتمع وأصبحت إنسانا راشدا كالأخرين وهذا ليس دليلا على فقدانها لأنوثتها، إنما لأنها غيرت صورة الراشد"، فبحصولها على حق التصويت ودخولها ميدان العمل فقد أصبحت تمتلك صفات ومقومات الراشد.

على الرغم من خروج المرأة من دائرة السيطرة إلا أنها تبقى عرضة لممارسات قد تسيء إليها كفرد مستقل ولكونها مدرسة تربي أجيالا فهذا قد يؤدي إلى تصدع البناء الاجتماعي ومن أهم هذه الممارسات يحتل العنف المراتب الأولى فهو يعتبر ظاهرة قديمة ومتجددة يختلف الكثير من الباحثين في تحديد معانيها بالإضافة إلى الاختلاف في أهمية دراستها من مجتمع لآخر، ففي بعض المجتمعات يعتبر العنف مشكلة شخصية وفي أخرى ينظر إليه على أنه آفة اجتماعية ويكمن الاختلاف في عدم تحديد الأسباب الأساسية لهذه الظاهرة.

يعتبر العنف من أهم الظواهر الاجتماعية التي استقطبت اهتمام الباحثين وذلك لما تتضمنه من سلوكيات التخويف، التهديد ولقد أجهت الباحثون للتعرف عليه وتصنيفه كل حسب اختصاصه حيث ورد تعريف العنف في موسوعة الجريمة والعدالة بأنه: "مفهوم عام يشير إلى كل أشكال السلوك سواء كانت واقعية أو مرتبطة بالتهديد الذي يترتب عليه تحطيم وتدمير الملكية أو إلحاق الأذى أو الموت بفرد أو النية بفعل ذلك". (عبادة وأبو دوح، 2008، ص18)

وإذا تعلق الأمر بالمرأة فإن الطرف الممارس للعنف سوف يكون رجلا بالضرورة وهذا ما يؤكد ويلز **welzer lang** (1989) حيث يقول: "أن رمزية العنف هي مذكر والرجال يستعملون العنف في مجتمع أبوي وثقافة مجتمعية وتنظيم صريح أو ضمني يسمح بسيطرة الرجل على المرأة. (C.Michelin. et al, 2005)

ونظرا لاعتماده كلغة للتجاوز فلقد تعددت أسباب ومظاهر وأشكال العنف في المجتمع، لذلك أوجب الإعلان العالمي للقضاء على هذه الظاهرة ضرورة أن يشمل تعريف العنف على الأشكال المختلفة له كالعنف الذي يقع في إطار الأسرة، يضاف إليه العنف الجسدي والنفسي الذي يقع في الإطار العام للمجتمع بما في ذلك الاغتصاب، الإساءة الجنسية، التحرش الجنسي، الترهيب في العمل وفي المؤسسات التعليمية، إضافة إلى العنف الجسدي الموجه ضد النساء اللاتي يتم

استبعادهن من مراكز السلطة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية في حالة تساويهن في القدرات والكفاءة المؤهلة لذلك مع الرجل.

وإن كانت أغلب الدراسات التي اهتمت بمعالجة هذا الموضوع تركز في الغالب على رصد ظاهرة العنف الأسري ضد المرأة، فإن ظاهرة العنف ضد المرأة في العمل يكتنفها نوع من الغموض نظرا لندرة البحوث والدراسات في هذا المجال، فالمرأة قد تتعرض للعديد من مظاهر العنف الموجه ضدها، وتذكر سعاد يوسف نور الدين (2006): "أن اللامساواة بين الجنسين في النشاط الاقتصادي في 2002 في الجزائر تظهر من خلال معدل النشاط الاقتصادي بحيث نجر 30.5 بالمائة للنساء مقارنة ب 41 بالمائة للذكور وهو من الأشكال الخفية للعنف في بيئة العمل".

ومن خلال هذه الدراسة التي تهدف إلى تحديد أشكال العنف الممارس ضد المرأة العاملة سوف نعكس حقيقة الوضع في أماكن العمل وذلك للفت الانتباه إلى بعض الممارسات السلبية في حق المرأة ونضعها حيز التدقيق لمحاولة تحسين ظروفها في أماكن العمل وهذا ما يدفعا لطرح التساؤل الرئيسي التالي:
ما هي طبيعة العنف الممارس ضد المرأة العاملة في بيئة العمل؟
للإجابة على التساؤل الرئيسي تم طرح الفرضيات التالية:

2- فرضيات الدراسة:

- تتعرض المرأة لعنف ذو طبيعة معنوية في بيئة العمل؟
- تتعرض المرأة لعنف ذو طبيعة مادية في بيئة العمل؟

3- تحديد المصطلحات:

- العنف:

العنف هو تلك السلوكات الممارسة من طرف الأفراد أو الجماعات، حيث تكون ذات طابع معنوي كالسب والشتم أو الاهانة والتمييز وهو ما يسبب الأذى النفسي للآخر، أو يكون ماديا باستعمال أدوات أو الاعتداء الجسدي مما يخلف ضررا جسديا ونفسيا.

- العنف ضد المرأة:

أي عمل من أعمال العنف القائم على نوع الجنس يترتب عليه أو من المحتمل أن يترتب عليه أذى بدني أو نفسي أو معاناة للمرأة بما في ذلك التهديد أو الإكراه أو الحرمان، سواء حدث ذلك في الحياة العامة أو الخاصة والعنف ضد المرأة في هذه الدراسة يتمثل في جميع أنواع الإساءة الموجهة ضد ها نتيجة التمييز بينها وبين الرجل.

- العنف في العمل:

كل سلوك يمس بالفرد داخل إطار المؤسسة، سواء كان ذو طبيعة مادية (عنف جسدي) أو طبيعة معنوية (تمييز اهانة إقصاء...)، ممارسة داخل جدران المؤسسات الصحية سواء من طرف الزملاء أو المسؤولين ويكون ذو طابع اداري في غالب الاحيان، كما يمكن أن يمارس من طرف المرضى أو المرافقين لهم مما ينجم عنه ضرر جسدي أو نفسي للمرأة.

-4 الدراسات السابقة:

1-4 الدراسة الأولى: دراسة أمل سالم العواودة (2009)

بعنوان: العنف ضد المرأة العاملة في القطاع الصحي.

- أهداف الدراسة: هدفت الدراسة إلى التعرف على حجم أنواع وأسباب ونتائج العنف الوظيفي ضد المرأة العاملة في المستشفيات بالإضافة إلى التعرف على المعنيين بممارسة العنف ضد المرأة العاملة بالقطاع الصحي.

- منهج الدراسة:

استعملت الباحثة المنهج الوصفي للتعرف على تركيب الظاهرة وخصائصها وحصص العوامل المؤثرة في تلك الظاهرة.

- مجتمع وعينة الدراسة:

ويتكون مجتمع الدراسة من النساء الأردنيات العاملات في كافة المهن والوظائف والتصنيفات المهنية والإدارية في مستشفيات محافظة العاصمة عمان والبالغ عددها 40 مستشفى خاص و4 مستشفيات حكومية ومستشفى تعليمي، وتكونت عينة الدراسة وهي عينة عشوائية بسيطة من 265 عاملة من واعتمدت الدراسة الإستبانة المدعمة بالمقابلة أداة لجمع المعلومات.

- نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة إلى أن 29.1% وقع عليهن عنف جسدي سواء من طرف المرضى، أو مرافقيهم أو أحد الزوار أو المراجعين أو الزملاء العمل أو المسؤولين، منهم 31.2% حدث في قاعة المريض و28.3% في قاعة الانتظار. بينما الأذى الجسدي المترتب عن هذا الاعتداء فكان 14.3% من مجموع النساء اللاتي تعرضن للعنف الجسدي أما الأذى النفسي فكان بنسبة 77.9% ونتيجة لهذه الآثار المترتبة عن العنف الجسدي 51.7% منهم أصيبت بتوتر نفسي و20% أخذوا إجازة مرضية و15% منهم كرهوا مكان العمل. وكانت ردود أفعالهن إما بالصمت بنسبة 20.8% أو البكاء بنسبة 27.3% والدفاع عن النفس بنسبة 10.4% وكذلك بالنسبة لمن قدمن شكاويهن للمدراء. أما بالنسبة للعنف النفسي فإن 46.1% تعرضن للسب، و45.7% تعرضن للشتيم و46.4% تعرضن للإنتقاد المتكرر و36.2% تعرضن للتسلط، والتدخل في خصوصياتها 41.4%، التهديد بالخصم من الراتب 23.4%

والتهديد بالعقوبة بنسبة 29.4%، والتهديد بالنقل بنسبة 22.3% وقد توصلت الدراسة أيضا الى أن نسبة اللواتي تعرضن للعنف النفسي من الموظفين العاملين في نفس الوحدة الصحية هي 24.6% زملاء العمل والأطباء والمرضى والموظفين الإداريين.

ولقد تعرضت النساء العاملات للأذى النفسي بنسبة 70.6% وكانت نتيجة ذلك على العمل أن 21.5% أخذن إجازة و37.5% تعرضن للتوتر النفسي و22.9% كرهن مكان العمل.

التحرش الجنسي ظهر أيضا بنسبة 55.8% منهم 48% تعرضوا له من قبل زملاء العمل، وقد كانت نتائج هذا التحرش أن 55.4% تعرضن لضرر نفسي و4.1% لضرر جسدي.

فيما يخص الانتهاك القانوني للحقوق فقد بلغت نسبته 39.6% وقد أكدت 52.1% أن الأجر الذي يتلقونه اقل بكثير من حجم العمل اللاتي يقمن به.

التمييز أيضا تجلى في عدم المساواة بين الموظفين في التأهيل والتدريب المهني بنسبة 35.5% بالإضافة إلى التفريق بينهما في الحصول على المناصب الوظيفية بنسبة 37%.

2-4 الدراسة الثانية: دراسة Anne jolly (2002)

بعنوان: مقارنة نفسية لتجربة أساتذة ضحايا عنف.

- أهداف الدراسة:

تحديد السيورورات النفسية التي تظهر لدى الضحايا الذين يعانون من إجهاد ما بعد الصدمة (PTSD)، وما هي الصعوبات التي يعانيتها ضحايا الاعتداءات تواترها ومدتها.

- مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من أساتذة الطور الأول، وكانت العينة مجموعة غير عشوائية من الأساتذة بلغ عددهم 21 منهم 7 رجال و14 امرأة ووهم الذين تعرضوا لاعتداءات جسدية من طرف التلاميذ سواء بأسلحة أو بدون، اعتداء جنسي، تهديد بالموت، سب، التعدي على الممتلكات، التحرش.

- أداة جمع البيانات:

استعملت المقابلة كأداة لجمع البيانات واستمارة لقياس الإجهاد ما بعد الصدمة - questionnaire de stress post-traumatique de

- نتائج الدراسة:

تعرض 9 أساتذة لاعتداءات جسدية وذلك بنسبة 42.9%، و12 لعنف نفسي بنسبة 57.1 وظهور أعراض إجهاد ما بعد الصدمة:

تناذر التكرار من خلال تكرار الأحداث، إعادة معاش للأحداث الصدمية عن طريق هلاوس بصرية، أحلام وكوابيس، ردود أفعال عصبية إيعاشية.

3-4 الدراسة الثالثة دراسة جوسلين هاندي jocelyn handy

موضوعها التحرش الجنسي في مدينة نيوزيلاندية صغيرة حيث تم إجراء مقابلات مع النساء اللاتي تعرضن للتحرش الجنسي في مكان العمل وتم إجراء مقابلات مع 13 امرأة من أعمال وصناعة اللحوم و6 من هيئة الأفراد العاملين في البنوك وتمت تكملة هذه البيانات بمعلومات تمت توافرها من المناقشات الغير رسمية مع النساء في صناعة وأعمال اللحوم.

- نتائج الدراسة بالنسبة لأعمال وصناعة اللحوم:

كان التحرش الجنسي الفردي والعلني الظاهر والذي فيه يطلب الرجال إتصالات جنسية من نساء معينات. كان يوجد الإرهاب البيئي العام والذي كان يمارس ويقترف جماعيا بواسطة موظفين رجال وكان في بعض الأحيان جنسيا في مضمونه، وتوضح الدراسة أيضا أن بعض المشاركات في الدراسة حاولن تغيير مجال عملهن في المصنع والعمل في مجال آخر ويعتقدن أن هذا التحرش كان مقصودا ليثبت أنهن غير جديرات وغير كفؤات ولطردهن من وظيفتهن.

- نتائج الدراسة الخاصة بالبنك:

للحفاظ على العلاقة مع العملاء ينظر إلى قضية التحرش الجنسي على أنه شيء ما يجب إدارته والتحكم فيه وتنتهي هذه الدراسة إلى أن المؤسسات ترتبط جزئيا فقط ببيئتها وتحتفظ ببيئتها وديناميتها وقواها الحركية التي تضمن أن يأخذ التحرش الجنسي في محل العمل الكثير من الأشكال ويكون له معاني متعددة ونتائج متعددة وكما توضح هذه الدراسة الحدود التي ترسمها النساء بين السلوك الذكوري المقبول وغير المقبول وتتأثر بالدعم الاجتماعي المتوفر من النساء الأخريات والبيئة. (عبادة وأبو دوح، 2008، ص 301)

- توظيف الدراسات السابقة في دراستنا الحالية:

من خلال اطلاعنا على الدراسات السابقة للتأكد من وجود هذه الظاهرة على مستوى المؤسسات الاقتصادية والخدماتية حيث تعرفنا على أهم أشكاله ومظاهره من عنف جسدي ومعنوي بالإضافة إلى التمييز والتحرش الجنسي في أماكن العمل وآثاره على المرأة العاملة.

كذلك دراسة **Anne jolly** التي بينت لنا طبيعة العنف الذي تتعرض له المرأة في العمل، بينما دراسة جوكلين هاندي وضحت بأنه يوجد سياق بنائي ينظر فيه للإدارة والاتحادات والهيئات التنظيمية بواسطة المشاركات في الدراسة على أنها تواطؤ وتؤثر ضمناً على التحرش وهو نمط من أنماط العنف في العمل، فالمؤسسة ترعى وتسمح باستمرار بعض السلوكات السلبية في بيئة العمل نتيجة لإصرارها على الحفاظ على بيئتها وقواعدها الخاصة وهذا ما ساعدنا على استنتاج بعض المؤشرات الدالة على العنف في العمل وصياغة الفرضيات ووبناء أداة جمع البيانات.

5- الإطار المنهجي للدراسة الميدانية:

1-5 منهج الدراسة:

- **المنهج الوصفي:** حيث يركز هذا المنهج على وصف دقيق وتفصيلي لظاهرة أو موضوع محدد على صورة نوعية أو كمية رقمية وقد يقتصر هذا المنهج على وضع قائم في فترة زمنية محددة، أو تطوير يشمل فترات زمنية عدة. وللإجابة على تساؤلات البحث قمنا بإجراء دراسة ميدانية على مستوى القطاع الصحي لولاية ميله، ولقد اخترنا القيام بالدراسة الميدانية بالقطاع الصحي نظراً لحساسيته ولأن النساء يمثلن الغالبية فيه.

2-5 مجتمع الدراسة: هو جميع النساء العاملات في المؤسسات الصحية لولاية ميله، بينما المجتمع الهدف هو النساء العاملات على مستوى أهم المؤسسات الإستشفائية والجوارية لولاية ميله وذلك حسب الخارطة الصحية المقدمة من طرف مديرية الصحة، حيث شملت بلدية ميله، فرجيو، شلغوم العيد، وادي العثمانية ولقد بلغ عددهن **2138** عاملة.

الجدول التالي يوضح مجتمع الدراسة:

الجدول -1- توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الفروع

المجموع	العمال المهنيين	الفرع الإداري	الفرع الشبه طبي	الفرع الطبي	الفرع المؤسسة
173	08	39	89	37	المؤسسة العمومية الاستشفائية الإخوة طوبال
258	13	47	143	55	المؤسسة العمومية الاستشفائية الإخوة مغلاوي
246	15	35	149	47	المؤسسة العمومية الاستشفائية فرجيو
297	12	18	162	105	المؤسسة العمومية للصحة الجوارية ميله
322	13	21	174	114	المؤسسة العمومية للصحة الجوارية فرجيو
209	26	33	79	71	المؤسسة العمومية الاستشفائية هواري بومدين شلغوم العيد
336	45	56	124	111	المؤسسة العمومية للصحة الجوارية شلغوم العيد

148	24	24	65	35	المؤسسة العمومية الاستشفائية الاخوة بوخشم بوادي العثمانية
149	30	32	59	28	المؤسسة الاستشفائية المختصة بوادي العثمانية
2138	186	305	1044	603	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة

ويتضمن الفرع الطبي: الطبيبات المختصات والعاملات والصيدالة وجراحات الأسنان.
 الفرع الشبه طبي ويتضمن: القابلات والممرضات والمخبريات بما في ذلك من لديهن دراسات في البيولوجيا،
 ومشغلات أجهزة الأشعة... الخ
 الفرع الإداري ويتضمن العاملات على مستوى الإدارة بجميع المستويات العلمية.
 فرع العاملات المهنيات: يتضمن العاملات في النظافة.
5-3 عينة الدراسة: هي ذلك الجزء من المجتمع التي يجري اختيارها وفق قواعد وطرق علمية بحيث تمثل المجتمع تمثيلا صحيحا. (المغربي، 2009، ص139).

- العينة العشوائية الطبقية:

هي العينة التي يتم فيها تقسيم المجتمع إلى فئات أو إلى طبقات تمثل خصائص المجتمع ثم يتم الاختيار العشوائي ضمن كل فئة أو كل طبقة. (عباس وآخرون، 2009، ص225)
 وهي من أكثر العينات الاحتمالية ملاءمة لمجتمع الدراسة حيث تسمح بتمثيل الفئات (أطباء، شبه طبيين، إداريين، عمال) بنسب تعكس تمثيلها في المجتمع.
 وبما أن المجتمع غير متجانس حيث تضمن العديد من الطبقات: طبيبات وممرضات وعمالات نظافة وإداريات، فسوف نأخذ من كل طبقة عينة عشوائية.
 ولقد تمت الدراسة الميدانية على مرحلتين:
 المرحلة الأولى: تقسيم مجتمع البحث إلى طبقات.
 المرحلة الثانية: إعداد قائمة بأسماء العاملات في كل طبقة.
 المرحلة الثالثة: الاختيار العشوائي لعينة الدراسة.
 وقد تم الحصول على العينة من خلال استخراج 20% من مجتمع الدراسة فكانت النتيجة
 428 عاملة منهم 121 من فئة الأطباء، و209 من فئة الشبه طبيين و61 من فئة الإداريين وأخيرا العمال
 37 فردا. وهي موضحة في الجدول التالي:

الجدول-2:- عينة الدراسة

النسبة 20%	التكرار	الفئة
121	603	فئة الأطباء
209	1044	فئة الشبه طبيين
61	305	فئة الإداريين
37	186	فئة العمال المهنيين
428	2138	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة

وقد قمنا بتوزيع الاستمارة على 428 عاملة بطريقة عشوائية باستعمال الأرقام العشوائية لبرنامج **spss** وبعد التوزيع تم استرجاع 409 استمارة وذلك بسبب ضياع بعضها أو عدم اكتمال ملئها من طرف العاملات.

4-5 مجالات الدراسة:

- المجال الجغرافي: شملت الدراسة أهم المؤسسات الصحية على مستوى القطاع الصحي لولاية ميلة حسب الخريطة الصحية المقدمة من طرف مديرية الصحة.
- المجال الزمني: استغرقت الدراسة الميدانية بما فيها الدراسة الاستطلاعية، وتوزيع الاستمارة شهري سبتمبر وأكتوبر من سنة 2016 م مع الحرص على الحضور الشخصي أثناء توزيع الاستمارة.

6- عرض النتائج:

للإجابة على الفرضيات المطروحة تم توزيع استمارة تتضمن العديد من المحاور من بينها محور يتناول طبيعة العنف الممارس ضد المرأة العاملة في المؤسسات الصحية وكانت النتائج كالتالي:

الجدول-3:- توزيع أفراد العينة حسب السن:

النسبة	التكرار	السن
41.6%	170	اقل من 30 سنة
40.8%	167	من 31-40 سنة
12.71%	52	من 41-50 سنة
4.9%	20	من 50 فما فوق
100%	409	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة

نلاحظ من خلال الجدول أن معظم النساء العاملات في القطاع الصحي اقل من 40 سنة أي ما يعادل 82.4% من بينها 41.6% دون سن الثلاثين وهذا يجعل منها فئة يافعة ذات طاقة كبيرة.

الجدول -4-: توزيع أفراد العينة حسب الفرع:

الفرع	التكرار	النسبة
الفرع الطبي	112	27.38%
الفرع الشبه طبي	203	49.63%
الفرع الإداري	61	14.91%
فرع العمال المهنيين	33	8.07%
المجموع	409	100%

المصدر: من إعداد الباحثة

يمثل الفرع الشبه طبي أعلى نسبة حيث بلغت 49.63%، نظرا لاحتياجات القطاع لهذه الفئة وللدور المهم الذي تلعبه من خلال توفير العناية اليومية للمرضى وملازمتهم في الفترات الصباحية والمسائية وهذا يستدعي تسخير عدد كبير من العمال في هذه التخصصات، ثم جاءت فئة الأطباء حيث بلغت الثلث وهي نسبة معتبرة وممثلة لأفراد المجتمع تمثيلا يتناسب مع حجم الطبقة، كذلك بالنسبة للفرع الإداري الذي يساهم بقدر كبير في السير الحسن للعملية العلاجية والحرص على استدراك النقائص وتوفير الإمكانيات اللازمة، بالنسبة لفرع العاملات المهنيات حيث تسهرن على نظافة الهياكل القاعدية في المؤسسات الصحية وكذلك الإطعام بالإضافة إلى العديد من المهام الأخرى التي يكلفهن بها رؤساء المصالح أو المسؤولون.

الجدول -5-: توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية:

الخبرة	التكرار	النسبة
اقل من 5 سنوات	149	36.4%
من 5-10 سنوات	141	34.5%
اكثر من 10-20 سنة	76	18.6%
من 20 فما فوق	43	10.5%
المجموع	409	100%

المصدر: من إعداد الباحثة

نلاحظ من خلال الجدول أن النسبة الأكبر من العاملات في القطاع الصحي لديها خبرة اقل من 10 سنوات

حيث بلغت 70.9 % من بينهم 36.4% وهي تدل على نقص خبرة العاملات في القطاع الصحي حيث تعتمد المؤسسات الصحية على توفير مناصب شغل للمتخصصين على شهادات تسمح لهم بالعمل ضمن القطاع ويعتبر نقص الخبرة عاملاً مؤثراً في ممارسة العنف في بيئة العمل نظراً لزيادة احتمال وقوعهن في الأخطاء وبالتالي التعرض لانتقادات المسؤولين في العمل من جهة وعدم رضا المرضى من جهة أخرى.

الجدول -6-: كيف ترى المرأة العاملة بيئة العمل

النسبة	التكرار	بيئة العمل
15.8%	68	عدوانية
60.1%	259	محبطة
24.1%	104	مريحة
100%	409	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة

ترى النساء العاملات في القطاع الصحي أن بيئة العمل محبطة حيث مثلت أعلى نسبة بحوالي 60.1% وهذا يعكس أن ما يفوق نصف النساء العاملات في هذا القطاع محبطات وهذا ما ينعكس على تأدية أعمالهن على أكمل وجه، كذلك 15.8% يرون أنها عدوانية أي وجود إمكانية تعرضهن للأذى الجسدي أو معنوي داخل بيئة العمل وهو ما نسبته 75.9% غير مرتاحات أثناء تأديتهن لعملهن، وهذا ما يدل على تعرضهن لممارسات سلبية تحول دون ذلك.

الجدول -7-: نسبة العاملات اللاتي تعرضن للعنف من طرف الزملاء

النسبة	التكرار	البدائل
66.5%	272	نعم
33.5%	137	لا
100%	409	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة

من خلال الجدول نجد أن نسبة 66.5% من النساء العاملات تعرضن للعنف من طرف الزملاء، مقابل 33.5% لم يتعرضن له أو هن غير واعيات به، حيث أن أغلب أشكال العنف ذات طابع رمزي وهذا ما لاحظناه أثناء دراستنا الميدانية فاعلمت العاملات غير واعيات بطبيعة ما يمارس ضدهن من تفريق وتمييز ولا يصنفه في خانة السلوكيات العنيفة، وهذا ما يجعلهن تعمل في بيئة غير ملائمة ناهيك عن ما يمكن أن تخلفه

هذه الممارسات من آثار سلبية على صحتهم النفسية والجسدية.

الجدول -8-: طبيعة العنف الممارس من طرف الزملاء:

النسبة	التكرار	طبيعة العنف
0.7%	05	الضرب
13.6%	94	الاهانة
6.9%	48	سرقة الأغراض
16.8%	116	الاستهزاء
15.9%	110	الشائعات
19.4%	134	الانتقادات الغير مبررة
2.2%	15	مغادرة المكان أثناء حضورك
11.7%	81	الإنقاص من قيمتك
3.9%	27	عدم السماح لك بالانخراط بينهم
8.7%	60	السخرية
0.19%	01	أخرى
100%	691	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة

هنا يظهر جليا أشكال العنف الممارس ضد هذه الفئة فهو ذو طبيعة معنوية وقد كانت النسبة الأكبر للانتقادات غير المبررة بنسبة 19.4% وهو شكل رمزي من العنف يسمح بالتقليل من قيمة المرأة بطريقة غير مباشرة، ثم نجد نسبة الاستهزاء التي بلغت 16.8%، و يليه نشر الشائعات والاهانة والإنقاص من قيمتها أمام الآخرين وهي ممارسات تمس بالكيان النفسي للمرأة وتحد من مدى مساهمتها في السير الحسن للعمل داخل المؤسسة، بالإضافة إلى عدم إمكانية فرض عقوبات على الأطراف الممارسة له وهذا ما يؤدي إلى استمراره وانتشاره في الوسط المهني.

الجدول -9-: التحرش الجنسي من طرف الزملاء.

النسبة	التكرار	التحرش الجنسي
90.5%	370	لا
9.5%	39	نعم
100%	409	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة

إن التحرش الجنسي ضد المرأة في العمل موجود وتعاني منه حوالي 9.5 % وهي نسبة معتبرة إذا نظرنا إلى الصمت الذي تكتنفه هذه الظاهرة، حيث أن وجود مثل هذه الممارسات في بيئة العمل يهدد كيان المرأة النفسي والجسدي، هنا تجدر الإشارة إلى أن النساء غير واعيات بأشكال التحرش الجنسي ويعتبرنه ذو طابع جسدي فقط وهذا ما يسمح بانتشار الممارسات ذات الطابع المعنوي لكونها صعبة الإثبات في حالة الإبلاغ عنها.

الجدول -10-: طبيعة التحرش الجنسي من طرف الزملاء:

النسبة	التكرار	طبيعة التحرش
4.9%	03	ملامسات
19.7%	12	عبارات جنسية
45.9%	28	التحديق
19.7%	12	بعث صور جنسية
8.2%	05	الملاحقة الدائمة
1.6%	1	أخرى (انتقاد الملابس المتحفظة)
100%	61	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة

طبيعة التحرش الجنسي الممارس ضد المرأة في أماكن العمل 45.9% منه عبارة عن تحديق، حيث يلجأ المعتدون إلى الممارسات المعنوية الغير قابلة للملاحظة وهذا خوفا من آتاهمهم وفرض عقوبات قانونية بالإضافة إلى أن 19.7% عبارة عن ممارسات لفظية وتكنولوجية ويبقى التحرش ذو الطابع الجسدي موجودا في بيئة العمل التي من المفترض أن تكون بعيدة عن مثل هذه الممارسات.

الجدول -11-: طبيعة العنف الممارس من طرف المسؤول في العمل:

النسبة	التكرار	طبيعة العنف
0.8%	04	الضرب
7%	37	الاضطهاد
10.7%	56	التهديد بالفصل
42.9%	225	المراقبة المستمرة
4%	21	السب

الاهانة	61	11.6 %
رفض طلباتك بدون مبرر	118	22.5 %
أخرى	03	0.6 %
المجموع	525	100 %

المصدر: من إعداد الباحثة

إن المراقبة المستمرة للمرأة في أماكن العمل من طرف رب العمل جاءت بنسبة معتبرة وهي 42.2 % بالإضافة إلى رفض طلباتها بدون مبرر بنسبة 22.5 % والاهانة بنسبة 11.6 %، وكذلك التهديد بفصلها من العمل حوالي 10.7 % وهذه السلوكيات تعكس رغبة المسؤولين باعتبارهم رجالا في غالب الأحيان في فرض سيطرتهم على المرأة العاملة ويبررون ذلك بأنهم يطبقون القانون لكن النساء العاملات يقررن بأن الرجال يتمتعون بالحرية عكسهن وهذا ما يكرس التمييز واللامساواة ويؤكد على طبيعة المجتمع الذكوري ويجول دون قيامهن بعملهن على أكمل وجه.

الجدول -12-: من ماذا تعاني المرأة في بيئة العمل:

النسبة	التكرار	تدهور بيئة العمل
25.8 %	186	تدهور الإمكانيات المادية
33.9 %	245	إهمال راحتها أثناء أدائها لعملها
10.8 %	78	تهميش الكفاءات
28.9 %	209	فقدان الحوافز
0.6 %	04	أخرى
100 %	722	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة

إن البيئة التي تعمل فيها المرأة يجب أن تكون ملائمة لتساعدتها على العطاء، لكن ثبت عكس ذلك حيث أن 33.9 % لا تحس بالراحة أثناء أدائها لعملها بالإضافة إلى تدهور الإمكانيات المادية وفقدان الحوافز وهي مؤثرات بيئية سلبية تمنع المرأة من الإحساس بالانتماء للمؤسسة وجماعة العمل.

الجدول -13-: إساءة استعمال السلطة من طرف الأعلى رتبة:

النسبة	التكرار	طبيعة السلوك
32.4 %	68	عدم العدل في العقوبات
39.5 %	83	أوامر متكررة

استغلال الكفاءات	58	27.6%
أخرى	1	0.5%
المجموع	210	100%

المصدر: من إعداد الباحثة

نلاحظ أن إعطاء الأوامر بصفة متكررة هو شكل من أشكال العنف المعنوي الممارس ضد المرأة مما يسبب الضيق وهي نوع من أنواع العنف العمودي والذي ظهر بنسبة 39.5% بالإضافة إلى عدم العدل في العقوبات بينها وبين زميلها الرجل بنسبة 32.4% مما يكرس مبدأ التمييز واللامساواة وكذلك استغلال كفاءاتها بدون مقابل ولقد جاءت بنسبة 27.6%، هنا تقوم المرأة بالأعمال ذات الطابع اليدوي كإعطاء الحقن ومعالجة الجروح.. الخ.

بينما تمنح للرجال مناصب المسؤولية بان يكونوا رؤساء مصلحة وحتى إن كانا يعملان معا في نفس المصلحة فالرجل يكون دائم الخروج ويلقي بمهامه على عاتق المرأة فهي تابعة له في المنزل كزوجة وبالتالي بالضرورة سوف تبقى علاقة التبعية مع زميلته في العمل.

الجدول -14-: المرضى الذين تتعاملين معهم:

تصنيف المرضى	التكرار	النسبة
راشدون	286	37.1%
مراهقون	211	27.4%
أطفال	188	24.4%
لا أتعامل مع المرضى	86	11.2%
المجموع	771	100%

المصدر: من إعداد الباحثة

يظهر الجدول فئات المرضى الذين تتعامل معهم المرأة داخل المؤسسة الصحية حيث أن 88.8% تتعاملن مع المرضى مقابل 11.2% يعملن داخل الإدارة أو في المخازن والصيدليات، حيث أن طبيعة العمل في القطاع الصحي تحتم على المرأة التعامل مع أفراد من داخل وخارج المؤسسة وهذا يجعلها أكثر عرضة لممارسات سلبية في حقها نتيجة عدم رضاهم عن الخدمة.

الجدول -15-: العنف الممارس من طرف المرضى:

النسبة	التكرار	طبيعة العنف الممارس
3.6%	22	الضرب
16.7%	101	التهديد
21.5%	130	السب
26.6%	161	الاهانة
31.7%	192	لم تتعرض
100%	606	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة

نلاحظ من خلال النتائج المتحصل عليها أن 68.3% تتعرض للعنف من طرف المرضى بنوعيه الجسدي والمعنوي، غير أن العنف المعنوي هو المسيطر بنسبة 64.7% ويشمل التهديد والسب والاهانة بالإضافة إلى تعرضها للضرب بنسبة 3.6% وتكون النساء أكثر عرضة للعنف من زملائهم الرجال لكونهن أكثر احتكاكا بالمرضى ولضعف بنيتهن الجسدية.

7- تفسير النتائج:

من خلال النتائج المتحصل عليها وجدنا أن المرأة تتعرض للعنف في العمل وقد اخترنا ثلاث أطراف حسب طبيعة العلاقة التي تربطهم بالمرأة، الطرف الأول هم الزملاء والطرف الثاني هم الأفراد المسؤولون ثم المرضى، حيث أن نسبة 60.1% يرون أن بيئة العمل محبطة بالرغم من أن أغلبهن ذات مستوى تعليمي عال، ونرى أن 70.9% هن ذات خبرة اقل من 10 سنوات وقد رصدنا أهم أشكال العنف ضد المرأة في المؤسسات الصحية فنسبة 66.5% من النساء العاملات تعرضن للعنف من طرف الزملاء، وطبيعة العنف الممارس ضد هذه الفئة هو ذو طبيعة معنوية وقد كانت النسبة الأكبر للانتقادات الغير مبررة بنسبة 19.4%، ثم الاستهزاء بنسبة 16.8% ويليه نشر الشائعات والاهانة والإنقاص من قيمتها أمام الآخرين فقد بلغت نسبة العنف المعنوي 99.3% بالمقارنة مع العنف الجسدي وهذه السلوكات التي يسميها Fischer (2003) بالسلوكات غير الحضارية (l'incivilité) والتي نجدها في المؤسسات بدرجة خطورة أقل، فهي سلوكات منحرفة تهدف إلى إزعاج الضحية أو خرق القوانين أو المعايير في العمل وتتمثل في عدم احترام آداب اللياقة وعدم احترام الزملاء.

فالعنف ضد المرأة لا يعني فقط الاعتداء الجسدي أو المعنوي على المرأة بل يقصد به كافة أشكال السلوك

الفردى أو الجماعى الذى ينال من المرأة ويحط من قدرها ويكرس تبعيتها، ويحرمها من ممارسة حقوقها المقررة لها فى القانون ويحببها عن المشاركة، كما يمنعها من ممارسة كينونتها بشكل حقيقى وطبيعى. (بنات، 2006، ص13)

كذلك يظهر التحرش الجنسى فهو متعدد الأشكال وذو طبيعة معنوية فى غالب الأحيان على شكل تحديق فى جسد المرأة بنسبة 45.9% وعبارات جنسية وبعث الصور الجنسية بنسب متكافئة 19.7%. بالنسبة للعنف العمودى وهو الممارس من طرف المسؤول فى العمل فإن إعطاء الأوامر بصفة متكررة مما يسبب الضيق للعامل المرؤوس والذى ظهر بنسبة 39.5%، بالإضافة إلى عدم العدل فى العقوبات بينها وبين زميلها الرجل بنسبة 32.4% مما يكرس مبدأ التمييز واللامساواة وكذلك استغلال كفاءتها بدون مقابل ولقد جاءت بنسبة 27.6%.

هنا نجد انه عنف رتبى فهناك تسلسل فى الرتب، أى فرد أعلى من آخر فى الرتبة أو هناك سلطة لفرد ضد آخر، مرتبط بسوء استعمال السلطة وتتمثل فى إلحاق ضرر بالأشخاص المستهدفين وتتطور وفق إستراتيجيتين: الأولى تستهدف الأماكن الأكثر حساسية للموظف وذلك بوضعهم تحت الرقابة الدائمة أو بالتشكيك فى قدراتهم وكفاءاتهم الثانية تتمثل فى أوامر متناقضة لها أثر سلبي على نشاط وسلوك الفرد. (Ficher.GN, 2003, p141)

ولقد تبين أن المرأة معرضة للمراقبة المستمرة فى أماكن العمل من طرف رب العمل بنسبة معتبرة وهى 42.2% بالإضافة إلى رفض طلباتها بدون مبرر والاهانة بنسبة 11.6%، وكذلك التهديد بفصلها من العمل حوالى 10.7% تعرضن له وبالتالي فإن وجود هذه الممارسات داخل المؤسسة وبمس بكيانها النفسى ويحول دون قيامها بعملها على أكمل وجه، وهذا ما يؤكد على أحمد العبد وآخرون (2007) أن من بين أنواع العنف ضد المرأة أن نضع حدود لحركتها بينما للرجل كامل الحرية فى الحركة والتنقل.

وهذا ما نتحدث عنه لىلى عبد الوهاب (1994) بأن العنف ضد المرأة هو ذلك الفعل أو السلوك الموجه إلى المرأة على وجه الخصوص ويتميز بدرجات مختلفة من التمييز والاضطهاد والقهر والعدوانية الناجم عن علاقات القوة غير المتكافئة بين الرجل والمرأة. (بنات، 2006، ص21)

نلاحظ أيضا من خلال النتائج المتحصل عليها أن 68.3% تتعرض للعنف من طرف المرضى بنوعيه الجسدى والمعنوي، غير أن العنف المعنوي هو المسيطر بنسبة 64.7%.

وتتعرض المرأة فى مكان العمل للعديد من الضغوطات منها الجسدية أو الجنسية نتيجة لظاهرة التحرش

l'harcèlement فحسب جاسبير Jaspard (2005) فإن النساء العازبات والمطلقات هن الأكثر تعرضا للتحرش من النساء المتزوجات وترتفع هذه الاعتداءات لدى النساء في المداومة ليلا.

حيث أنه في لبنان رغم أن المرأة قد دخلت الجامعات واستفادت من التحصيل العلمي مكونة لها شخصية ثقافية ودخلت ميدان العمل، غير أنه يبقى توزيع المهنة حسب التمييز الجنسي وهذا يعود إلى استمرار الثقافة الأبوية، والخطر في الموضوع هو أن هذا الاستغلال للمرأة في ميدان العمل أو في ميدان الأسرة يعتبر أمراً طبيعياً في ثقافة هذه البقعة الجغرافية. (العبد وآخرون، 2007)

ومنه فإن التعرض للعنف بشقيه المادي والمعنوي ينتج عنه آثار سلبية تمس جميع جوانب شخصية المرأة وخاصة الجانب النفسي بنسبة والصحة الجسدية، وبما أن المرأة تعاني نفسياً وجسدياً فهذا سوف يمتد ليمس علاقتها مع أفراد الأسرة وويؤثر سلباً على علاقاتها ومردودها المهني.

خاتمة:

إن التعرف على طبيعة العنف الممارس ضد المرأة في العمل يفتح الأبواب أمام نظرة جديدة لمعاش المرأة خارج إطار الأسرة، بالتالي من خلال هذه الدراسة نجد أن المرأة تتعرض للعنف في أماكن العمل بنوعيه الداخلي والذي يمارس عليها من طرف العاملين داخل المؤسسة والخارجي الممارس من طرف المرضى والمترددتين على المؤسسة وبما أن غالبية العاملين في الصحة نساء فهن القاعدة لتقديم خدمات ذات جودة داخل المؤسسات الصحية وبالتالي فإن ما تقدمه للآخرين هو مرآة لما تعيشه يومياً داخل هذا الصرح، فالكثيرون يشكون من سوء معاملتهم من طرف العاملين في المؤسسات الصحية لكن إذا نظرنا إلى هذا الواقع من الناحية السيكولوجية فإن الميكانيزمات الدفاعية سوف تعمل على حماية الجهاز النفسي للمرأة وبالتالي يكون الإسقاط والتقمص بالمعتدي مما يؤدي إلى ظهور سلوكيات عدوانية بالضرورة من طرف المرأة العاملة لحماية نفسها.

ولقد توصلنا من خلال هذه الدراسة إلى مجموعة من التوصيات من أجل القضاء على العنف ضد المرأة داخل مؤسسات العمل أو بالأحرى التقليل منه ومن تأثيراته السلبية على المرأة في حد ذاتها وعلى المؤسسات والمجتمع عامة:

- تدعيم التشريعات والقوانين التي تدافع على حقوق المرأة، وفرض عقوبات على من يرتكب جنحاً في حقها.
- توعية النساء العاملات فيما يخص العنف المعنوي وخطورته على صحتهن النفسية والجسدية.
- تحسين ظروف العمل وتوفير الإمكانيات اللازمة لتسهيل عمل المرأة.

- توفير الأمن والحماية اللازمة للعاملات في المصالح الحساسة كالأستعجالات.

قائمة المراجع:

1. أحمد العبد، علي؛ مراد، عبد القادر؛ إبراهيم، محمد إبراهيم؛ الصايدي، يحيى، (2007). نحو أمية المرأة العربية مشكلات وحلول، ط1. القاهرة: دار الفكر العربي.
2. السيد عبيد، ماجدة بهاء الدين، (2008). الضغط النفسي ومشكلاته وأثره على الصحة النفسية، ط1. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
3. العواودة، أمل سالم. (2009). العنف ضد المرأة العاملة في القطاع الصحي. عمان: دار اليازوري للنشر والتوزيع.
4. المغربي، كامل محمد، (2009). أساليب البحث العلمي، ط1. عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
5. بنات، سهيلة محمود، (2006). العنف ضد المرأة أسبابه وآثاره وكيفية علاجه، ط1. عمان: دار دجلة للنشر والتوزيع.
6. عبادة، أحمد؛ أبو دوح، خالد كاظم، (2008). العنف ضد المرأة: دار الفجر للنشر والتوزيع.
7. عباس، محمد خليل وآخرون، (2009). مدخل إلى مناهج البحث في التربية وعلم النفس، ط2. عمان: دار المسيرة.
8. محمد علي، عبد الحميد؛ قرشي، منى إبراهيم، (2009). معاناة المرأة، ط1. القاهرة: مؤسسة طيبة للطبع والنشر.
9. نور الدين، سعاد يوسف. (2006). المرأة العربية في البرلمان. ط1. بيروت: دار النهضة العربية.
10. A.Jolly. (2002) Stress et traumatisme «approche psychologique de l'expérience d'enseignants victimes de violence. "discipline psychologie. Pour obtenir le grade de docteur. l'université de REIMS..
11. C.Michelin et al,(2009). vivres sans violence dans les couples ,les institutions, les écoles ,1ere édition. ramon ville: édition Relations & Eres.
12. GN.Ficher ,(2003). psychologie des violence sociale. Paris: DUNOD.
13. M.Jaspard,(2005). les violences contre les femmes.Paris: edition la découverte.
14. PH.Tavoillot. (2011).les femmes sont des adultes comme les autres. giniés: édition de l'Aube.