

التحرش المعنوي في العمل والمشكلات النفسية والاجتماعية الناجمة عنه

Moral harassment at work and the psychological and social problems arising from it

خنونة زكية¹

Khenouna zakia¹

¹ جامعة لونيبي علي - البلدة 02- (الجزائر)، ez.khenouna@univ-blida.dz

تاريخ الاستلام: 2021/06/01 تاريخ القبول: 2022/03/06 تاريخ النشر: 2022/07/31

ملخص:

لقد عرفت البيئة المهنية الجزائرية على غرار بيئات المجتمعات الأخرى الكثير من الظواهر والمشاكل النفسية والاجتماعية التي في بعض الأحيان لم نجد لها علاجا إلى حد الساعة، وظاهرة التحرش المعنوي في العمل من بين تلك الظواهر التي إن لم تعالج في وقت محدد قد تتسبب في العديد من المشاكل النفسية والاجتماعية في المؤسسات الجزائرية، وتأتي هذه الدراسة للتعرف على مفهوم التحرش المعنوي في العمل، أسبابه وأشكاله وأنماطه وأطرافه، بالإضافة إلى انعكاساته ومختلف المشكلات النفسية والاجتماعية الناجمة عنه.

الكلمات المفتاحية: التحرش المعنوي، العمل، الإرهاق النفسي، المشكلات النفسية والاجتماعية.

Abstract:

The Algerian professional environment, like the environments of other societies, has known many psychological and social phenomena and problems for which we sometimes have not found a treatment to the point of time, and the phenomenon of moral harassment at work is among those phenomena that, if not addressed in a specific time, may cause many problems. Psychological and social in Algerian institutions, this study comes to identify the concept of moral harassment at work,

المؤلف المرسل: زكية خنونة ، الإيميل: zakia31th@gmail.com

its causes, forms, patterns and parties, in addition to its repercussions and the various psychological and social problems arising from it.

Keywords: moral harassment; job bullying; psychological fatigue; psychological and social problems..

1. مقدمة:

لقد أصبح لزاما على بعض التخصصات كعلم النفس وعلم الاجتماع الاهتمام أكثر بقضايا المجتمع المهني أو بالأحرى فئة العمل، فبالرغم من كثرة الدراسات التي تناولت مختلف المواضيع التي تعتبر هامة في المجال المهني إلا أن هناك بعض المواضيع التي تعتبر الدراسات في إطارها شحيحة نوعا ما، سواء كان لصعوبة تناول تلك المواضيع من الناحية البيئية أو الظروف المحيطة أو للتكتم عنها من طرف من يتعرض لها.

يعد التحرش المعنوي في العمل ، ظاهرة قديمة ارتبط وجودها بوجود العمل، وبالتالي فهي تجسد أكبر الآلام الاجتماعية لا سيما بالنسبة للأجير، لأن هذا الأخير قد يفقد عمله بسبب هذا النوع من العنف، لأنه من الصعب تحمل ما يتعرض له من مضايقات معنوية في مكان عمله، وهكذا فالتحرش المعنوي المرتبط بالعمل يتمثل في مجموعة من الأفعال والتصرفات التي تشكل انتهاكا لكرامة الأجير وتهديدا لمستقبله المهني، إذ يعتبر من بين الظواهر التي ظهرت عواقبه مؤخرا بشكل جلي بالرغم من أنه موجود إلا أننا لم نعطي له الأهمية الكافية والتي يستحقها إلا بعد استفحال هذه الظاهرة في مختلف المؤسسات سواء العالية أو التربوية أو الاقتصادية.

إن ظاهرة التحرش المعنوي ظاهرة دولية ارتبطت في أساسها بأماكن العمل، والضرر الذي يخلفه على العمال لا يقل شئنا عما تخلفه مختلف الظواهر الأخرى على الصحة النفسية والجسدية للضحية، كالتحرش الجنسي والإرهاق المهني والعنف النفسي، هذه المشاكل تجعل مردودية العمال في تراجع مستمر بفعل تراجع ظروف الشغل، نظرا لكون هذه الأخيرة تؤثر على التوازن النفسي والجسدي لديهم بالتالي تؤثر على المؤسسة التي يعملون بها ومردودها ككل.

وفي هذا الإطار ما هو التحرش المعنوي في العمل؟ وما المشكلات النفسية والاجتماعية الناجمة عنه في المؤسسات المهنية؟

2. مفهوم التحرش المعنوي:

لقد كان وما زال التحرش المعنوي في العمل وليدا لمشاكل التمييز في ميدان العمل الناجم من الاختلاف في الجنس أو الدين أو الانتماء العرقي، ويعبر عنه في أماكن العمل بعدة مصطلحات، بحيث يختلف باختلاف الدول التي تعاني من الظاهرة، إذ كان يطلق عليها في الدول الانجلوسكسونية مصطلح **Mobbing** أي سوء المعاملة، بينما الولايات المتحدة الأمريكية استعملت مصطلح **bullying**، إلا أن الاختلاف في تسمية الظاهرة لا يترتب عنه اختلاف في المعنى، وهكذا عرف التحرش المعنوي في أماكن العمل اهتماما في السبعينيات من القرن الماضي في أمريكا، أما دول شمال أوروبا وألمانيا فلم تول اهتمامها للموضوع إلا في بداية التسعينيات من نفس القرن (أحليل وشطي، 2020، ص 02)

كأغلب المصطلحات في المجال النفسي والاجتماعي فإنه ليس هناك تعريف عام شامل جامع مانع لكل حالات التحرش المعنوي، فيمكن أن تخضع له كل الوقائع والتصرفات المتعلقة بهذا النوع من التحرش، لأن كل حالة من حالات التحرش المعنوي تختلف عن غيرها فيعرفه كل من:

هانز ليمان: بأنه شكل من الارهاب النفسي التي يتظاهر في تتابع لمدة طويلة نسبيا، لأقوال وتصرفات معادية، إذ أن تكرارها قد يخلف آثارا مدمرة.

وتعرفه ماري فرانس أرغويان: “على أنه ممارسة متكررة تؤدي إلى تدهور ظروف العمل، بإمكانها أن تحدث اعتداء على حقوق الأجير أو على شرفه أو تدهور صحته الجسمية والعقلية، أو إعاقة مستقبله المهني. (بن حمزة، 2017، ص 02)

مما سبق من التعريفات فإن التحرش المعنوي يجب أن ينطوي على سلوك متكرر يهدف إلى الإضرار بالآخر، ويمتد خلال فترة زمنية معينة قد تكون قصيرة أو طويلة، وإن اختلفت في صياغة أوجه الضرر المتحقق في فعل التحرش المعنوي

3. المشكلات النفسية المرتبطة بالتحرش المعنوي في العمل

يرتبط اسم التحرش المعنوي في العمل بعدة مصطلحات أخرى قد تتشابه معه في جانب معين سواء كان هذا التشابه من ناحية المعنى الجزئي أو في الصفة أو كونها من بين المشاكل التي تعتم في مكان العمل، وأكثر المصطلحات تداولاً والتزاماً بمفهوم التحرش المعنوي نجد التحرش الجنسي والإرهاق المهني ويمكن التفصيل والتفريق بين تلك المصطلحات ومصطلح التحرش المعنوي في العمل كما يلي:

1.3 التحرش المعنوي والعنف النفسي في العمل:

العنف النفسي هو كل ما تخلفه التصرفات من هدم لنفسية المتحرش به مما يسبب له مشكلات نفسية في بعض الأحيان يصعب علاجها، وهذا النوع من العنف قد يتسبب فيه من خلال استعمال اللغة بحيث يتم استعمال اللغة بطريقتين إما لفضيا أو كتابيا أو باستخدام أساليب أخرى، ولكن أكثر الطرق تأثيراً هي اللفظية لكثرة استخدامها وعدم القدرة للوصول إلى إثبات عليها، من خلال السب والتهديد وكذا التحقير والتجريح الذي قد يؤدي إلى ظهور مشاكل نفسية ظاهرة أو خفية. (لزغد، 2012، ص56)

2.3 التحرش المعنوي والتنمر الوظيفي:

التنمر بصفة عامة هو شكل من أشكال العنف والإيذاء والإساءة التي تكون موجهة من فرد أو مجموعة أفراد إلى فرد أو مجموعة أفراد حيث يكون الفرد المهاجم أقوى من بقية الأفراد. لذا يمكن القول أن المفتاح الرئيسي لسلوك التنمر هو إيذاء شخص لآخر بطريقة ما لاختبار قوته وقد أشارت الأبحاث إلى أن المتنمرين يمكن أن يكونوا رجالاً أو نساء. فالتنمر يمكن إجماله في السلوكيات التي تهدف إلى استبعاد الآخر ويمكن أن تشمل التصرفات التي تعد تنمراً على الإساءات اللفظية أو المكتوبة، والتنازع بالألقاب، أو الاستبعاد من النشاطات والمناسبات الاجتماعية، أو الإساءة الجسدية، أو الإكراه على فعل معين فهو إيقاع الأذى على فرد أو أكثر بدنياً أو نفسياً أو عاطفياً أو لفظياً ويتضمن كذلك التهديد بالأذى البدني أو الجسدي والابتزاز أو مخالفة الحقوق المدنية أو الاعتداء والضرب أو العمل ضمن عصابات ومحاولات القتل أو التهديد به، كما يضاف إلى ذلك التحرش الجنسي (صبحين، 2013، ص2)

ويمكن تعريف التنمر في العمل: هو الاستئساد الترهيب الاستقواء أو التسلط وكلها مرادفات لمصطلح **bullying** وهو سلوك عدواني باستخدام القوة والتعنيف في فرض السيطرة على الآخرين داخل بيئة العمل سواء كانت هذه السلوكيات مباشرة أو غير مباشرة والعمل على عزل هذا الشخص وإخراج الشائعات عنه بهدف الإضرار النفسي أو الجسدي.

ويمكن القول عن سلوك معين أنه تنمر إذا اتصف بثلاث معايير:

- أن يكون الاعتداء متعمدا.

- أن يكون متكررا.

- أن يكون هناك تفاوت بين المعتدي والضحية في القوة الجسمانية أو المعنوية.

3.3 التحرش المعنوي والتحرش الجنسي:

يعبر عن ظاهرة التحرش الجنسي على اعتبار أنها كل سلوك ذو مضمون جنسي، يصدر من رجل أو امرأة تجاه الجنس الآخر بدون رضاه، سواء كان ذلك فعلا أو حركة أو إظهار لصور أو كلام، وفي مجتمعاتنا العربية والجزائرية خاصة فإن التحرش الجنسي يمس المرأة أكثر من الرجل، أي أن النساء أكثر عرضة لهذا النوع من التحرش من طرف الرجال أكثر منه من تعرض الرجال لهذه الظاهرة.

أما التحرش المعنوي فهو مجموعة من التصرفات والمضايقات التي تمس بكرامة العمال لكنها ليست ذات طابع جنسي، كما أن التصرفات المشككة للتحرش المعنوي يجب أن تتكرر على الأقل مرة في الأسبوع ولمدة لا تقل عن ستة أشهر لكي نعتبر أن التصرف الصادر هو تحرش معنوي. (لزغد، 2011-2012، ص 99-100)

4.3 التحرش المعنوي والإرهاق المهني:

تعد العلاقات الشخصية أهم مصادر الضغط النفسي في العمل، فالعلاقة مع الغير أساسية للتوازن الجسدي والذهني لكل إنسان، وعلاقة الرئيس بمروؤسه والتميزة بالسلطة الإدارية، يمكن أن تكون مرهقة بشكل خاص، ويعتبر الإرهاق إحدى النتائج المترتبة عن فشل هذه العلاقات، وهو نوع من عدم التوازن بين الطلبات الخارجية والداخلية للشخص، وبالتالي فهو تجربة ذاتية.

ويختلف الإرهاق المهني عن التحرش المعنوي ، في كون الأول قد لا يتضمن سوء النية أو القصد، في حين أن القصد في الثاني يهدف من خلاله المتحرش إلى تحطيم الشخص المتحرش به، فالإرهاق عملية تكيف مع حدث خارجي، الهدف منها تهيب الجسم إما لمجابهة الخطر أو الهرب منه ، وبالتالي فهو استجابة ذاتية يمكن أن تكون ايجابية أو سلبية إلا أن الإرهاق أيضا يمكن أن يصبح مصدرا لتحطيم الشخصية، وإرباك التوازن الجسدي والنفسي، إذا تم استعمال الإكراه ضد الأجير المرهق حتى يصل هذا الأخير إلى درجة الاكتئاب، فالإرهاق المهني يرتبط بسوء ظروف الشغل، وبالتالي فالتحرش المعنوي يعتبر الحد الأقصى للإرهاق، لذا نجد هذا الأخير حاضرا بقوة في ظاهرة التحرش المعنوي.

4. أطراف التحرش المعنوي في العمل:

لا يمكن تحديد مفهوم التحرش المعنوي في العمل دون تحديد أطراف هذه الظاهرة، بحيث أن فعل التحرش يرتكبه شخص أو عدة أشخاص ضد شخص آخر أو عدة أشخاص، وبالتالي يمكن تحديد أطراف ظاهرة التحرش المعنوي في المتحرش والضحية، في بعض الأحيان قد يسعى الأول إلى استقرار وضعه أو تحسينه داخل المقابلة، بينما يسعى الثاني إلى رفع أرباحه وتخفيض تكلفة الإنتاج، وبالتالي يظهر التضارب في المصالح الذي يجعل العلاقة بين العامل والمشغل في توتر مستمر، بحيث يحاول المشغل التخلص من أحد العمال، وذلك باستعمال مختلف الوسائل غير المقبولة الماسة بالكرامة الإنسانية، بهدف دفعه إلى ارتكاب الخطأ أو تقديم الاستقالة، كما يلجأ أحد العمال إلى استعمال هذه التصرفات ضد من يشغله وبالتالي يمكن تحديد أطراف التحرش المعنوي كما يلي: (أحليل وشطي، 2020، ص4-5)

1.4 مرتكب فعل التحرش المعنوي (المتحرش):

يعتبر مرتكب فعل التحرش المعنوي المرتبط بالعمل شخصا ينتمي إلى المؤسسة، بحيث يمكن أن يكون عاملا أو صاحب العمل، إذ يختلف الهدف من المضايقة أو التحرش باختلاف وضعية المتحرش، فإذا كان هذا الأخير هو صاحب العمل فإنه غالبا ما يسعى إلى دفع العامل لارتكاب خطأ جسيم أو الضغط عليه بهدف مغادرته لمكان العمل أو تقديم استقالته، وذلك باستعمال مختلف الوسائل من بينها تلك التصرفات اللاأخلاقية التي يتكون منها التحرش المعنوي ، كإتقال كاهله بالعمل ، أو تغيير منصبه من

مسؤول إلى عامل بسيط، بالإضافة إلى بعض العبارات التي يتلفظ بها المدير والتي تمس بكرامة العامل، والتي من شأنها أن تترك أثرا على صحته النفسية والجسدية .

كما يمكن أن يكون المتحرش أو مرتكب فعل التحرش أحد العمال، وهنا أيضا يختلف الهدف من هذا التحرش بحسب ما إذا كان المتضرر منه أو الضحية عاملا أو صاحب العمل، فقد يلجأ العامل للقيام ببعض التصرفات التي تمس كرامة مديره ويظهر هذا النوع من التحرش بشكل جلي في حالة ما إذا كان مديره في العمل امرأة بحيث قد يرفض المتحرش طريقة تسييرها للمؤسسة، أو عدم قبوله أن تكون لها السلطة عليه، كما قد يتصرف بهذه السلوكيات ضد رئيس جديد، كما يمكن أن يمارس نوع من العنف زميل له في العمل، والذي يكون بسبب التنافس بينهما على منصب واحد أو فقط لإهانته والحط من كرامته أمام زملائه، لأن المتحرش يحاول أن ينقص من قيمة الضحية وإضعاف قدراتها، والحصول على خضوع واستقالة الضحية من خلال اللعب على نقاط ضعف شخصية المتحرش به. (لزغد، 2012، ص97)

2.4 الضحية أو المتحرش به في التحرش المعنوي:

ضحية التحرش المعنوي من العمال أو أحد المسيرين نظرا لكون هذه الظاهرة حاضرة بين الرئيس والمرؤوس، إذ أنه لا توجد قوانين تحمي المتحرش به من التحرش المعنوي بخلاف الوضع في ظل التشريع الفرنسي الذي يعطي الحق للعون المكلف بتفتيش الشغل، بعرض الأجير ضحية التحرش على الفحص الطبي، بل أكثر من هذا قد نص المشرع الفرنسي على طبيب الشغل والطب العام وكذا الطب النفسي كآلية للوقاية من التحرش المعنوي في مكان العمل.

5. أشكال التحرش المعنوي في الوسط المهني:

يمتاز التحرش المعنوي كباقي الظواهر بمجموعة من الأشكال، وفيما يلي مجموعة الأشكال الأكثر تكرارا:

(بن عياش، 2020، ص750-751)

1.5 وضع الضحية في الخزنة الذهبية:

من أكثر أنواع التحرش المعنوي انتشارا في الجزائر، والذي يتمثل في وضع العامل في مكتبه دون السماح له بممارسة مهامه وتجريده من كل مسؤولياته، ويوضع تحت تصرفه كل وسائل الراحة، كما يمنع العمال من مرافقته أو التقرب منه والحديث معه، حتى خارج أوقات عمله، ويمارس هذا النوع بكل كبير في الإدارات العمومية، يكون تأثير هذا النوع من التحرش المعنوي على العمال بشكل خاص لأن في هذه المؤسسات لا يهتم المدير بما يقدمه العامل وما يقدم له لأن الدولة من تدفع له راتبه، وقد يتسبب هذا النوع من التحرش على الصحة النفسية والجسدية للعامل من خلال شعوره بعدم الارتياح وفقدانه لاهتمامه بالعمل، تهدف هذه العملية إلى عزل المتحرش به عن زملائه ليكون وحيدا مما يزيد من معاناته ويسهل عملية القضاء عليه نفسيا واجتماعيا.

2.5 تحويل منصب العمل:

يستخدم هذا النوع من التحرش المعنوي كرد على تمرد العامل أو إبدائه لردود أفعال معينة اتجاه قرارات معينة، حيث يتم تحويل العامل إلى وظيفة لا تناسبه أو إلى مكان عمل بعيد عن منطقته أو ولايته، يستهدف منها تقديم العامل لاستقالته بعد اضطهاده والتضييق عليه.

3.5 استعمال الألفاظ القاسية:

من خلال تبني سلوكيات تهدف إلى تحطيم معنويات المتحرش عليه كما تستخدم مختلف العبارات الجارحة، وإشعاره بشكل مستمر بأنه مسيطر عليه، يستخدم في هذا النوع من التحرش مختلف عبارات الشتم والتهديد والانتقاد المبالغ فيه لإنقاص قيمة العامل.

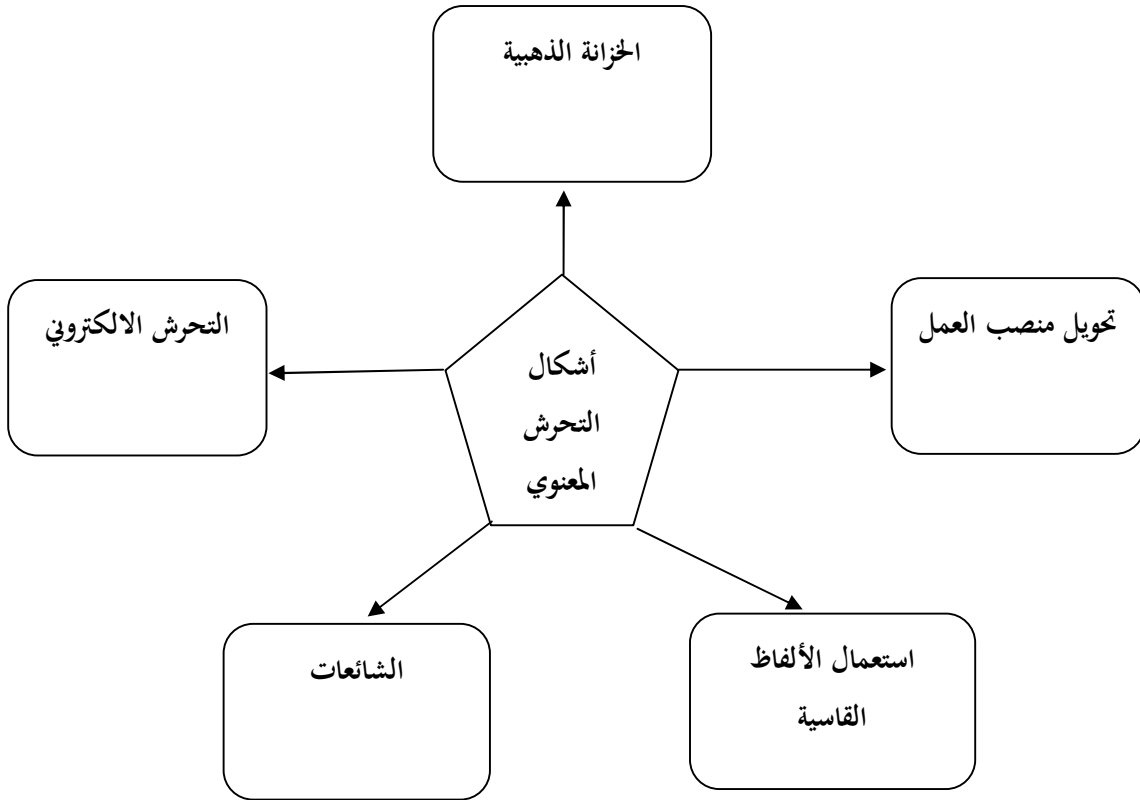
4.5 الشائعات:

تنتقل الشائعات بسهولة وسرعة فائقة، لذلك تستخدم من طرف المتحرشين للتأثير في مكانة المتحرش به، كما أنه يعتمد عليها الكثير من المسؤولين لصعوبة تتبعها والوصول إلى مصدرها، وقد تكون لفظية أو مكتوبة تستهدف التأثير في العامل المتحرش به وإفساد سمعته بين زملائه ونشر الفتنة في وسطه المهني، وتشويه صورته.

5.5 التحرش الإلكتروني:

ساهمت التكنولوجيا الحديثة في انتشار هذا النوع من التحرش في الآونة الأخيرة، بحيث يتم هذا النوع باستعمال الهواتف النقالة الذكية وكذا الحواسيب، بحيث يعتمد عليها المتحرش لعدم تمكن المتحرش عليه من تحديد هوية المتحرش من أجل مساومة الضحية وإخضاعه.

الشكل 1: أشكال التحرش المعنوي



المصدر: (إعداد الباحثة، 2021)

6. أسباب التحرش المعنوي في العمل:

يشكل التحرش المعنوي ظاهرة معقدة وفعالة في الوسط المهني وهناك مجموعة من العوامل التي تعتبر مصدرا لهذا السلوك، مذكر أهمها: (لزغد، 2012، ص 68-69-70)

1.6 العوامل الشخصية:

وهنا نميز سمات الضعف التي تميز شخصية الضحية، وسمات قوة والاضطهاد لدى مرتكب فعل التحرش سواء بسبب خصائصه الشخصية أو بسبب السلطة الممنوحة له، فسمات الشخصية لها دور كبير في اتخاذ سلوك التحرش المعنوي وكذا البنية الجسدية والانطباع الأول عنصران مهمان في هذا الفعل خاصة فيما يخص الوظائف التي تتطلب اتصالا مباشرا، كما يمكن أن تتدخل عوامل شخصية أخرى كالجنس والسن والأقدمية في المهنة.

2.6 العوامل التنظيمية:

تحدث أغلب المواجهات بين المتحرش والمتحرش به داخل أسوار المؤسسة التي يمارسون فيها نشاطهم، وقد تكون للعوامل التنظيمية الدخل الكبير من حيث كثرة التحرش المعنوي بما أو الحد منه، وللعوامل التنظيمية الأهمية الكبرى في ذلك ونذكر من بين تلك العوامل:

- التغيرات الاجتماعية المرتبطة بالعمل: كسوء الاتصال بين مختلف مكونات المنظمة، وضغط العمل، الروتين في أداء المهام وتكرارها، تعتبر أكثر العوامل التي قد تكون سببا في حدوث التحرش المعنوي.
- طريقة التسيير والمناخ التنظيمي: الضبط الضعيف للعمل، مسؤولية الغير، صراع الشخصية، الاستعمال الضعيف للكفاءة والسن، كلها عوامل تساعد على الظهور التحرش المعنوي في بيئة العمل.
- قطاع النشاط: حيث أن هناك بعض القطاعات التي تساعد على ظهور أنواع معينة من السلوكيات المنحرفة في بيئة العمل أو بالأحرى العنف داخل العمل وبالأخص التحرش المعنوي.

7. انعكاسات التحرش المعنوي في العمل:

تظهر انعكاسات التحرش المعنوي بشكل جلي على العامل المتحرش به لتنتقل بعدها تلك الآثار والانعكاسات إلى البيئة التنظيمية التي يزاول بها مهنته، وكذا المجتمع الذي يعيش فيه كالأسرة وجمع الأصدقاء، وفيما يلي أهم الآثار والانعكاسات التي يؤدي إليها التحرش المعنوي: (حشلافي، 2008، ص159-160)

1.7 انعكاسات التحرش المعنوي على المتحرش به (العامل):

تظهر على المتحرش به عدة أعراض أو آثار نذكر منها:

- الانسحاب من المواجهة

- الحيرة والوقوع في الخلط والاختلاط والتشوش خصوصا فيما يتعلق بأداء المهام وفرط التفكير

- الدخول في دوامة الشك حول وقوع فعل التحرش أو بالأحرى عدم تصديق ما الذي يتعرض له ومحاولة تفسيره بأمر أقل ضررا وأن الشخص المتحرش لا يمكن أن يفعل ذلك.

- محاولة المقاومة التي تؤدي في الكثير من الأحيان إلى الاجهاد التي تستهلك الطاقة النفسية وتؤدي إلى التوتر والضغط النفسي يلجأ فيها المتحرش به في الكثير من الأحيان إلى الاتجاه إلى سلوكيات أكثر ضررا بالصحة خاصة كاللجوء إلى التدخين والمخدرات كوسائل للهروب.

- الشعور بالخوف وتنامي الإحساس به لدى الضحية.

- اللجوء إلى العزلة بعد شعور الضحية بأنه وحيد ولا أحد يستطيع مساعدته الذي يؤدي إلى الدمار الداخلي وإحساسهم الدائم بأن تصرفاتهم وردود أفعالهم المبالغ فيها.

- التعرض للصدمة وهذا عندما يقتنع الضحية بما تعرض له من تحرش دمر له نفسيته بعد كمية الثقة التي منحها للآخرين وخاصة لمرتكب الفعل التحرشي.

- الخضوع والاستسلام للمتحرش بعد كل ما تعرض له الضحية وهنا بإمكان المتحرش إتمام عمله في تدمير نفسية الضحية والحصول على هدفه.

- بعد التعرض للصدمة قد يتم التطور وممارسة أنشطة الترقية والاهتمام أكثر بممارسة العمل.

-التعرض للآثار بعد التعرض للتحرش المعنوي فمن بين تلك الآثار ظهور الكثير من المشاكل النفسية التي تؤثر بالسلب على الضحية والتي تتعدى في الكثير من الأحيان إلى الأمراض العضوية.

2.7 انعكاسات التحرش المعنوي على المؤسسة والمجتمع:

إن تأثير التحرش المعنوي آثاره لا تمس الضحية فقط بل تتعداه إلى المجتمع المهني والخارج مهني كالأسرة والرفاق، وكما سبق الذكر فإن المشاكل النفسية والأمراض العضوية التي تكون نتيجة للتحرش الذي يتعرض له العامل فإن الأعباء المالية الناجمة عن معالجة تلك المشاكل والأمراض تثقل كاهله ماليا مما يزيد الطين بلة، كما أن التعويضات الناجمة عن العطل المرضية التي يأخذها الضحية تشكل وزنا كبيرا على ومباشرا على المجتمع وعلى صناديق الضمان الاجتماعي والتعاونيات.

كما الضغط الكبير والتوتر الذي يتعرض له الضحية قد تؤدي إلى استقالته من منصبه وبالتالي إلى خسارة المؤسسة بسبب أنها قد خسرت خبرة وكذا توظيف شخص آخر يحتاج إلى مصاريف أخرى من خلال الإعلان عن الوظيفة واجراء المقابلات والتدريب والتكوين الذي يجب أن يعطى للموظف الجديد وبالتالي خسارة المؤسسة لمبالغ إضافية كانت لا بد أن تصرف في أمور أخرى أكثر أهمية ومردودية.

إن التوتر والضغط الذي يتعرض له الضحية قد ينتقل معه إراديا أو لإراديا معه إلى أسرته وأصدقائه لأنه سجدهم كمتنفس له عما يخالجه من شعور بالضعف والاحتقار والذي يؤدي في كثير من الأحيان إلى العزلة وعدم الاستقرار الزوجي والعنف الأسري لينتهي به المطاف في أغلب الأوقات إلى الطلاق وتفكيك أسرته.

8. خاتمة:

ظاهرة التحرش المعنوي مستفحلة في المؤسسات الجزائرية بشتى أنواعها إلا أننا نسجل نقصا في تناول الدراسات لهذه الظاهرة، لذا وجب التطرق إليها بشكل موسع وكبير من أجل الحد منها واستفحالتها في المؤسسات، وذلك من خلال تحليلها كظاهرة نفسية اجتماعية ومعرفة أسبابها والظروف المساعدة على انتشارها، لكي نساعد في الحد من انتشارها وتطبيق أو سن القوانين التي تمنع مثل هذه الممارسات التي قد تساعد على الأقل في المساعدة على التفادي والتقليل من الآثار السلبية الناجمة عنها من مختلف المشاكل النفسية والاجتماعية المختلفة، فبدلا من أن نعالج مشكلا واحدا فقط نجد أنفسنا أمام مجموعة من المشاكل بدون علاج.

9. قائمة المراجع:

- أحليحل كريم، سعاد شطبي، (2020)، التحرش في أماكن العمل: التحرش المعنوي نموذجاً، الجامعة القانونية المغربية الافتراضية، <https://www.aljami3a.com/597>، (2021/05/30)
- بن حمزة، نادية، (2017)، التحرش المعنوي في العمل، <https://alghomhuriaalyoum.com/59021> (2021/05/30)
- بن عياش، حورية، (2020)، أشكال التحرش المعنوي في الوسط المهني الجزائري وانعكاساته النفسية والتنظيمية على العامل، مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم البواقي، المجلد 7، العدد 3، ص 743-755
- حشلافي، حميد، (2008)، التحرش النفسي في الوسط المهني، دار الغرب للنشر والتوزيع، الجزائر.
- علي موسى صبيحين، (2013)، مُجَدُّ فرحان القضاة، سلوك التنمر عند الاطفال والمراهقين، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية
- لزغد، فيروز، (2012)، التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر 02، الجزائر.
- نادية بن حمزة، (2017/11/12)، التحرش المعنوي في العمل، الجزائر، <https://alghomhuriaalyoum.com/59021> ، (2021/05/30)