

أشكال التحرش المعنوي في الوسط المهني الجزائري وانعكاساته النفسية والتنظيمية على العامل.

**Forms of the moral harassment in the Algerian Professional sector and its Psychological and Organizational effects on the worker.**

د. حورية بن عياش، جامعة عنابة، الجزائر.

hbenayeche31@gmail.com

تاريخ التسليم: (2020/01/02)، تاريخ المراجعة: (2020/02/19)، تاريخ القبول: (2020/03/25)

**Abstract :**

**ملخص :**

Everyday ,thousands of algerian workers face different Types of Suffering and Forms of moral Harassment .This recent Phenomenon that has spread dangerously in the algerian Professional sector for many reasons and which could have serious Consequences on The Physical and Psychological health of the workers. This article aims to understand the reasons , for which managers and colleagues Proceed to adopt this kind of Violence against workers without distinction of Age sex or Professional rank , as well as the most common forms of moral Harassment in the algerian work environment and its effects for Physical and Psychological health of the worker and the work organization .

**Key Words :**

Moral harassment, Professional Sector , Psychological and organizational effects.

آلاف العمال الجزائريون يواجهون كل يوم في مكان عملهم أشكال مختلفة من المعاناة، وأنواع من التحرش المعنوي، هذه الظاهرة الحديثة التي انتشرت بصورة خطيرة في الوسط المهني الجزائري، لأسباب عديدة، والتي يمكن أن تكون لها نتائج خطيرة على الصحة الجسدية والنفسية للعمال. يهدف هذا المقال إلى فهم الأسباب التي تجعل المسؤولين أو الزملاء يلجؤون إلى الاعتماد وتبني هذا النوع من العنف الذي يمارس على العمال دون تمييز للعمر، الجنس، أو الرتبة المهنية، وكذلك التعرف على أشكال التحرش المعنوي الأكثر شيوعا في الوسط المهني الجزائري وانعكاساته على الصحة الجسدية والنفسية للعامل وعلى تنظيم العمل.

**الكلمات المفتاحية:** التحرش المعنوي، الوسط

المهني، الانعكاسات النفسية والتنظيمية.

\* المؤلف المراسل: د. حورية بن عياش، الإيميل: hbenayeche31@gmail.com

## مقدمة:

يشكل العمل المحور الأساسي والمركزي للإنسان، فالعامل يقضي أكثر من 8 ساعات يوميا في مكان العمل ولهذا فهو معرض لمخاطر عديدة تهدد صحته وتؤثر على توازنه وتكيفه في العمل. والجزائر مثلها مثل باقي دول العالم تعيش عصر قلة الوظائف وندرتها وتعميم الوظائف المؤقتة على كل القطاعات، في ظل هذه الظروف الصعبة يصبح الحصول على منصب عمل والحفاظ عليه من التحديات الكبرى التي يواجهها العامل الجزائري. كما أن هذه الظروف هي مجال خصب لنمو بعض المخاطر والاضطرابات، وزادت من نسب ظهور بعض أنواع العنف والتحرشات التي أدت إلى سوء معاملة العمال وتهديد وحدتهم النفسية والجسمية. وعلى الرغم من توسع ظاهرة العنف والتحرشات المعنوية في الأوساط المهنية الجزائرية إلا أنها تبقى غير معبر عنها ولا وجود لدراسات أو إحصائيات تؤكد أهمية الظاهرة وتفشيها، وعلى الرغم كذلك من أن التحرش المعنوي موجود فعلا في الوسط المهني الجزائري وآلاف العمال والعاملات يعانون منه يوميا وفي صمت، إلا أنها حالات غير مرئية وغير معروفة لأسباب عديدة أهمها الخوف من فقدان منصب العمل وتهديد سمعة وكرامة العامل.

مع صمت الكثير من العمال، ما بين ضحية راضخة للأمر الواقع وأخرى رافضة حتى الاعتراف بتعرضها للتحرش المعنوي، فإن العامل الجزائري يعاني يوميا من التوتر، الإذلال والإحراج، وعلى الرغم من أن التشريع الجزائري المتمثل في قانون العمل يعمل على حفظ كرامة العامل وضرورة شجب والتصريح بأفعال التحرش المعنوي والنفسى من أجل حماية العامل، إلا أن أغلب العمال مجبرين على الصمت بسبب تعقد الإجراءات القانونية، فمن الصعب على المتحرش به إثبات تعرضه للتحرش وإسماع صوته

مع انتشار ثقافة العنف التي تكاد تطغى على كافة القطاعات والتجمعات، أصبح من الضروري إيجاد الحلول اللازمة للحد من هذه الظاهرة وعليه يأتي هذا المقال لمحاولة تسليط الضوء على بعض مظاهر التحرش المعنوي في الوسط المهني الجزائري وانعكاساته النفسية والتنظيمية.

من خلال هذا المقال سوف نتطرق إلى جانبين:

**الجانب الأول:** يتعلق بتحديد مفهوم التحرش المعنوي ومرضيته، وشخصية المتحرش والمتحرش به.

**الجانب الثاني:** ثم التطرق فيه إلى أسباب انتشار ظاهرة العنف عموما والتحرش المعنوي خصوصا في المجتمع الجزائري، والأشكال الأكثر شيوعا، التي يتبناها المترشحون لإذلال ضحاياهم، مع التعرف على الآثار النفسية والتنظيمية للتحرش المعنوي والطريقة التي يعالج بها القانون الجزائري هذه الظاهرة.

**أولا: 1- أصل كلمة تحرش معنوي:**

كلمة تحرش معنوي هي ترجمة للكلمة الفرنسية *Harcèlement moral* والانجليزية

*Mobbing* ويعتبر هذا المفهوم حديث الظهور، حيث أستعمل للمرة الأولى في الدول الأنجلوساكسونية

وشمال أوروبا واختلفت معانيه من تحرش معنوي إلى تحرش نفسي، إلى الاضطهاد في العمل ، لكن المصطلح في الأصل، استعمل لأول مرة من طرف konradlorenz ليعني به الهجوم أو التتمر ، واصفاً به السلوكات الهجومية الجماعية للحيوانات، وتم نقله إلى علم النفس من خلال دراسات الباحث السويدي هاينز ليمان Heinz Leymann الأستاذ في جامعة ستوكهولم في بداية الثمانينات والذي جمع دراساته في كتابه Mobbing سنة 1993 م، ويرجع الفضل في انتشار المصطلح إلى الباحثة الفرنسية ماري-فرانس هيريغوايان Marie-France hirigoyen من خلال كتابها : Le Harcèlement moral : la violence perverse au quotidien. hirigoyen 1998 P81()

## 2-تحديد مفهوم التحرش المعنوي:

**2-1 لغة:** يعرف قاموس معجم لسان العرب التحرش المعنوي على أنه " الإفساد أو الإغراء بين الناس " ( ابن منظور، 2005، ص 834 )

أما القاموس الفرنسي Le Nouveau Petit Robert فيعرفه بكونه: " نوع من عنف معين بغض النظر عن الوسائل المستعملة، وهو لمس عدائي متكرر ومتنوع يتحقق عن طريق عنصر المفاجأة، هادفاً الى تهيج الخصم نفسياً أكثر منه إلحاق الأذى به مادياً." (Petit Robert, 2009,P54)

**2-2: اصطلاحاً:**

-تعريف Heinz Leymann هو " عملية مدمرة متكونة من مجموعة من الأفعال العدائية التي تبدو في ظاهرها غير مؤذية، إلا أن تكرارها يولد نتائج ضارة وتستغرق وقتاً طويلاً ضد شخص أو مجموعة أشخاص محددين." (Leymann1996 P 26)

- تعريف M.F.hirigoyen: هو " كل سلوك تعسفي يظهر عن طريق الأفعال المادية، الأقوال، الإيماءات أو الكتابة والذي من شأنه الإضرار بأشخاص وكرامتهم وسلامتهم المعنوية والجسدية وتعرض مناخ العمل أو الوظيفة للخطر." (hirigoyen, 1998, P55)

ومع تزايد الاعتراف بواقع خطر التحرش المعنوي في الوسط المهني في جميع الدول، ازداد الاهتمام بالتعرف على هذه الظاهرة، حيث عرفته الوكالة الأوروبية للأمن والصحة في العمل على أنه: " سلوك غير طبيعي مكرر وموجه ضد موظف أو مجموعة موظفين والذي من شأنه أن يولد خطراً على الأمن والصحة، يأخذ هذا السلوك شكل احتقار أو إضعاف الشخص المتحرش به أو تهديده والتعامل معه بشكل غير عادي." (Seco,2015, P08)

تؤكد مجمل التعاريف على أن فعل التحرش المعنوي هو فعل غير عادي وخارج عن المألوف

يتصف بخاصيتين أساسيتين هما: خاصية التكرار وخاصية الامتداد في الزمن بمعنى أن التحرش المعنوي هو عبارة عن سلوكات وأفعال متكررة تمتد على فترة زمنية معينة. ويعد نوعاً من أنواع العنف النفسي الذي يؤثر على كرامة، شرف وحرية العامل، وهو مجموع التصرفات المسيئة التي تكون على

شكل عبارات، إذلال إهانات، إهمال وتجاهل، هدفها التأثير على شخصية العامل وعلى استقراره، وتدمير مساره المهني، وخلق محيط عمل محبط وعذائي. يمارس هذا النوع من العنف من طرف الزملاء أو المشرفين الذين يكونون واعين بقدرتهم على السيطرة على هدفهم المتمثل في المتحرش به، يستمتعون بالسلطة الممنوحة لهم حتى لو كانت سلطة معنوية، ويستعملون تقنيات كالعزلة، زعزعة استقرار تخفيض القيمة والضغط لإضعاف مستهدفهم. يعتبر تحرشا معنويا في العمل، إذا كانت عملية التحرش تستهدف دائما الشخص نفسه، وتكون الاعتداءات فردية ومكررة لا تتعلق بنوعية العمل الذي يقوم به المتحرش به، بقدر ما تتعلق بخصوصية الفرد. طبيعة التحرش المعنوي لا تكون في علاقة الصراع الموجودة بين طرفين وإنما هناك دائما مسيطر ومسيطر عليه. بدون وجود سبب موضوعي يفسر حالة السيطرة التي يمارسها المتحرش.

بحسب C. Dejours فإن التحرش المعنوي هو طريقة للتسيير وإدارة العمل في بعض

المؤسسات التي تنطلق من تصور أن العامل لا يمكنه العمل والإنتاج وبذل الجهد إلى إذا تعرض للقهقرو وأن يكون مجبرا وواقعا تحت قوة السلطة لكي يبذل مجهودا أكبر. خصوصية فعل التحرش المعنوي تكمن في أنه لا يعتبر عملا سريا، وإنما يمارس بعلم وتحت نظر جميع العمال الذين يفضلون الصمت، ولا يعتبر ظاهرة حديثة فهو يمارس منذ وقت طويل، لكن غياب التضامن والتآزر مع الضحية هو الذي يعتبر حديثا بحيث فيما سبق كان العمال يتضامنون فيما بينهم لمنع هذا نوع من العنف من الانتشار. (De Jours, 2000,P17)

**3- مرضية التحرش المعنوي:** بالنسبة لـ Hirigoyen وضعية التحرش المعنوي يمكن أن تكون لديها آثارا سلبية على الضحايا، فالاستجابات غير المناسبة التي تؤدي إلى تفاقم العنف وتؤدي إلى إحداث خلل في العمل، تجعل الضحية كأنه يعيش في عالم آخر، مخدر، لا يقوى على الاستجابة، تتدهور قدراته الفكرية، وخلال فترة زمنية معينة تنهك قواه وتضعف مقاومته.

تؤكد مجمل الدراسات على أن المتحرش به أو الفرد المستهدف هو من الأفراد الذين يستثمرون كل جهودهم ووقتهم في العمل، عندما يتعرض إلى سوء المعاملة فإنه لا يفهم ما يحدث له، محاولا إيجاد معنى أو سبب لهذه التصرفات، مع عدم إيجاد الإجابات الملائمة، فإن المطاف ينتهي به إلى التشكيك في نفسه. بحيث لا يستطيع التفريق بين ما هو عادي وما هو غير عادي في سلوكاته وفي سلوكات الآخرين. مع تزايد وتكرار هذه الأفعال لمدة طويلة يشعر المتحرش به بالنقص وكأنه يفقد جزءا من ذاته. آثار التحرش المعنوي يكون ذات طابعين:

**أ-طابع سيكوسوماتي:** حسب Hirigoyen دائما فإن ما لا يتم التعبير عنه بالكلام يظهر من خلال الجسم على شكل بعض الأمراض مثل: قرحة المعدة، أمراض جلدية، ارتفاع الضغط الدموي.... الخ.

هذه الاضطرابات لا تظهر بسبب العنف الممارس على الضحية وإنما بسبب عدم قدرته على إصدار أي فعل، ويعتبر نفسه المخطئ ولولا خطأه ما تم التعرض إليه والاعتداء عليه.

**ب- طابع سيكولوجي:** تتطور وضعية المتحرش به مع المعاناة اليومية المتكررة لتؤدي به إلى الانهيار التام والذي من الممكن في حالات كثيرة أن يصل إلى الانتحار، خاصة إذا كان المتحرش به شخصا مندفعاً. وتعتبر هذه الاضطرابات محاولة لإسماع صوته وإيصال معاناته للآخرين.

(Hirigoyen, 2001, P55)

**4- شخصية المتحرش:** هو شخص محب للسيطرة، ترتفع لديه معدلات الشك والغيرة لديه لتقلبات مزاجية عنيفة مع انعدام ضبط النفس. المتحرش يمكن أن يكون لديه اضطرابات شخصية خطيرة مرتبطة بخلل في التركيبة النفسية والجنسية. عادة يكون قد حرم من حريته وحرية اتخاذ القرار في طفولته، فيعوضها بسلب حرية الآخرين، يستعمل تقنيات خاصة للهجوم على ضحاياه منها: العزل، الاضطهاد ورفض التواصل. (Hirigoyen 2001 P : 56)

وبحسب F. Hirigoyen المتحرشون هم أشخاص في مجملهم نرجسيين يمارسون الإنكار لفرديتهم، فيشعرون بوجودهم من خلال التعدي على ضحاياهم. يسقطون نقائصهم التي لا يتقبلونها عليهم. في البداية يظهرون نوع من المرح تجاه ضحاياهم ثم يبسطون رعايتهم من خلال ممارسة السيطرة عليهم، لا يشعرون بالذنب ولا يستطيعون التعرف وتحديد آلام الآخرين لأنهم لا يعترفون بالآخر.

**4-1 أنماط المتحرشين:** تختلف شخصيات المتحرشين وتتعدد أنماطهم ما بين متحرش متسلط يبحث عن ممارسة السلطة بطرق غير اعتيادية إلى آخر يعاني اضطرابات نفسية. ويمكن حصرهم في:

**1- السادي:** هذه الشخصية تجد متعة في إيذاء الآخرين حيث يجعلهم يخضعون له عن طريق التلاعب بهم والسيطرة عليهم حيث يتعامل مع ضحاياه كأنهم أشياء، ويخفض من قيمتهم. السادي غالباً ما يشغل مناصب الإدارة العليا، وإذا أراد المتحرش به المقاومة فإنه يضاعف مجهوده وعدوانيته من أجل قهره. يبحث عن عبارات الشر الأكثر قسوة، يقوم بسلوكات معينة في العمل لإيذاء ضحاياه مثل: تمديد الاجتماعات، جعلهم ينتظرون لفترة طويلة، إلغاء العطل دون سبب، زيادة أعباء العمل وخلق توترات خطيرة تزيد من مخاطر العمل.

**2- النرجسي الضار:** هذا النوع من المتحرشين يتلاعب بضحاياه ويجعلهم يعانون نفسياً. تتميز علاقته بهم بالبرودة، يكون متمركزاً حول ذاته، واثقاً منها، ومقتنعاً بقوته، لكنه في الحقيقة، من خلال ممارسته لسلطته، يخفي عدم كفاءته، يود إشباع حاجته الملحة للاعتراف به، ويستعمل أسلوب الإغراء للاستيلاء على ضحاياه وعلى مواهبهم وذلك من أجل إحكام سيطرته عليهم.

**3-الطفل الملك:** يسمى كذلك لأن شخصيته غير ناضجة، مازالت في مراحل الطفولة، ويعتبر المؤسسة التي يعمل بها مملكته، هذا النوع من المتحرشين يجدون صعوبة كبيرة في فهم علاقاتهم مع الآخرين وممارستها بصورة ناضجة.

قوتهم لا حدود لها، غالبا يكونون من ذوي الشهادات العليا، يتميزون بالنشاط والحيوية، يمارسون سلطنتهم بسهولة وبسرعة.

**4-الكامل:** هو شخص قلق ومجهد يحول أنشطته وسلوكات التحرش إلى مهمات يسعى إلى تحقيقها بأي ثمن. هوسه الأكبر هو الحصول وتحقيق نتيجة غالبا يتحول قلقه إلى مزاج سيء، يطلب من الآخرين التكيف معه عوض أن يتكيف هو معهم، ويحرص دائما على إعطائهم مهام ووظائف غير مناسبة وأقل من إمكانياتهم.

**5-البهلوان:** هو شخصية هستيرية مسرحية، معروفة خاصة بإخفاء الأمور، الابتكار، المبالغة والكذب. كل الأمور بالنسبة إليه عبارة عن سلطة ونزوة، دائما ما يكون في علاقة عاطفية غريبة كع الآخر. فهو يحب ويكره في نفس الوقت، هذا النوع من المتحرشين يحب الإغراء ويأخذ من أفكار غيره لتلبية وإشباع رغباته.

**6-المطارد المؤلف:** هذا النوع من المتحرشين هو الشائع في مجال العمل، هو بيروقراطي من الدرجة الممتازة، حازم وجددي، يريد إثبات استحقاقه لمنصبه لنفسه وللآخرين، متعطش للكفاءة، يهتم بتحقيق النتائج لا يتردد في إذلال ضحاياه أمام الآخرين وممارسة الضغط عليهم. (Balico, 2001,P186)

**4-2-أنواع الضحايا:**

**1-المتنمر الهش:** في الكثير من الحالات يخضع المتنمر به إلى السلطة، في هذه الحالة يكون هذا النوع من الضحايا فريسة سهلة للتحرش، فهو يكون عالقا بين عاطفتي الحب والكراهية، مثل هذه العلاقات تجد تفسيرها لها في طفولة الضحية الذي يكون غالبا قد عانى من سلطة الأب، وبالتالي فهو لا يمكنه التخلص من هذه التبعية ويصبح عالقا بين العاطفتين، الشيء الذي يؤدي به إلى الإجهاد الحاد.

**2-المضطهدين:** نميز في هذا النوع من المتحرشين بهم نوعين:

- **الضحية الحقيقية:** غالبا يكون ذو شخصية هشة، لا يستطيع قول كلمة لا، يتجنب أي نوع من الصراع لأنه لا يعرف كيفية التعامل معه، استغلاله من طرف المتنمر يكون سهل لأنه يعجز عن المقاومة.

- **المصابون بجنون العظمة:** هذا النوع من المتحرشين بهم لديهم تصور خاطئ للواقع. فهم يشعرون بالاضطهاد دون أن يعانون منه في الواقع، يشعرون بالريبة وعدم الثقة في الآخرين، يكونون مبالغين في تقدير ذاتهم، فبمجرد أن يمارس عليهم ضغط زائد أو سلطة إضافية يتضايقون ويتصرفون تصرفات غير مناسبة قد تؤدي إلى نتائج وخيمة على علاقاتهم في العمل.

- الضحية الكاذبة: هذا النوع من المتحرشين بهم يقومون بلعب دور الضحية ويمثلون مشاعر التحرش التي تكون وهمية، يستعملون هذه التقنية لتصفية حساباتهم مع المسؤولين في العمل. هم أشخاص يعرفون القانون جيدا ويستخدمونه بمهارة.

3- المازوشيين: هم أفراد يسعون عن إدراك أو بدونه إلى الألم، دائما ما ينجذبون إلى معذبيهم، حيث يسعون لبناء علاقة معهم، ويستمتعون بالإذلال الممارس عليهم.

لفهم التحرش المعنوي في العمل يجب الانتباه إلى كل التصرفات والسلوكيات المتكررة الإرادية الواعية الصادرة عن المتحرشين. وفهم الإشارات الخفية التي تحمل رسائل جارحة أو فيها احتقار واستخفاف بالمتحرش به.

كما يجب الانتباه إلى بعض الأمور والتي بحكم التعود، أصبح المتحرش بهم يعيشونها يوميا بصمت ودون مقاومة، الشيء الذي يؤدي بهم إلى الانكماش والانغلاق على الذات قائلين فيها أفضل طاقاتهم وإبداعاتهم. (bilheran, 2010, P86)

### ثانيا: 1- العوامل المساعدة على انتشار العنف في الجزائر:

يعتبر التحرش المعنوي شكل من أشكال العنف المنتشر في كل مجالات الحياة دون استثناء، والوسط المهني مثله مثل باقي القطاعات يتأثر بكل التغيرات التي تحدث في المجتمع ويؤثر فيها وعليه فإنه لا يخفى على أي كان، أن العديد من العمال الجزائريون يتعرضون يوميا لأشكال من العنف الجسدي والمعنوي سواء داخل مؤسساتهم أو خارجها العنف في الجزائر ارتبط بعوامل فردية وأخرى مؤسسية، وكان نتاجا لظروف وتغيرات اجتماعية، سياسية واقتصادية عاشتها الجزائر، والتي أثرت سلبا على طبيعة الحياة وأدت إلى تغيير بعض أنماط السلوك الاجتماعي، وسيادة ثقافة العنف بسبب إحساس الفرد الجزائري بعدم الاحترام والتقدير، وعدم القيمة ومن بين هذه الظروف، العشرية السوداء وما انجر عنها من نقشي للعنف على كل المستويات.

هذه العشرية التي كانت عبارة عن زلزال عنيف ضرب عمق النسيج الاجتماعي الجزائري، وعرف المجتمع خلالها عنفا رهيبا، وتناحرا كبيرا، ولم يستطع تجاوز هذه المحنة التي مازالت آثارها إلى حد الساعة، وامتدت إلى السلوكيات اليومية للأفراد التي أصبح العنف من سماتها الأساسية.

كذلك من العوامل التي ساهمت في انتشار هذه الظاهرة، نجد خاصة الاستقالة الجماعية لكل من الأسرة والمدرسة، على اعتبار أنهما أهم مؤسستين للتنشئة الاجتماعية للأفراد، فالأسرة وبسبب ظروف المعيشة القاسية التي تسببت فيها البطالة وندرة الوظائف، جعلت المهمة الأساسية لها هي البحث عن كيفية تأمين لقمة العيش، وتخلت عن دورها الأساسي في تنشئة الأجيال على أساس غرس القيم، والفضائل الخلقية والتكافل الاجتماعي، واحترام الأخر، في المقابل نجد أن اغلب الأسر تبنت أساليب

أخرى في تربية أبنائها، تباينت بين استعمال السلطة والقسوة، أو الدلال المفرط أو الإهمال واللامبالاة، مما أدى إلى فشل الأبناء وانحراف سلوكياتهم.

وعلى اعتبار أن المدرسة هي امتداد للأسرة في تربية النشء، فإن المدرسة الجزائرية عرفت انحطاطا كبيرا في المستوى لأسباب كثيرة، وتخلت كذلك عن دورها التربوي في تعديل سلوكيات واتجاهات التلاميذ وخفض النزوات العدوانية، وأصبحت تركز فقط على التلقين و الحشو، دون محاولة التدخل من أجل تطوير شخصية التلميذ بممارسة بعض النشاطات التي كانت في السابق تساهم في تنمية البناء الفكري، النفسي والاجتماعي لديه، كالمسرح، الموسيقى والرسم والتي تعتبر الفضاء الأمثل للتخلص من الشحنات السلبية وتعلم العيش معا وتقبل الآخر بكل اختلافاته.

كما أن الفضاء الإعلامي المفتوح على الثقافات الغربية وانتشار أفلام الحركة والعنف أثرت كثيرا في تكوين اتجاهات ايجابية نحو تبني ثقافة العنف والعمل بها.

تعتبر هذه العوامل من بين الأسباب التي ساهمت بشكل أو بآخر في تطور وتفشي هذه الظاهرة، وعلى اعتبار أن العمال والمشرفين والإطارات هم نتاج لمنظومة اجتماعية ضعيفة، فإن التحرش المعنوي في الوسط المهني الجزائري أصبح ظاهرة للترهيب ولا تشكل خطرا، فقط على كرامة وشرف العامل وإنما كذلك على جودة الحياة المهنية عموما.

## 2- أشكال التحرش المعنوي في الوسط المهني الجزائري:

قبل التطرق إلى أشكال ومظاهر التحرش المعنوي في المؤسسات الجزائرية، تجدر الإشارة إلى انه وبرغم أهمية الظاهرة وتفشيها، إلا أنها هناك نقصا فادحا في الدراسات والبحوث والإحصائيات التي تبرز أهمية الظاهرة، وتعرف بأسبابها. لكن بالرغم من ذلك فإن هناك بعض المقالات الصحافية المنشورة في وسائل الإعلام المكتوبة، وبعض المداخلات التي تتم من طرف المختصين النفسانيين والاجتماعيين، وبعض الحقوقيين والنقابيين الناشطين في الميدان، من أجل التعريف بهذا النوع من العنف غير المرئي وغير الظاهر، وضرورة إيجاد الحلول اللازمة للحد من انتشاره والتقليل من أثاره السلبية على شخصية العامل وعلى مختلف جوانب العمل.

في الجزائر التحرش المعنوي هو تصرف تعسفي يمارس من طرف المسؤولين خاصة، ويعبر عن مجموع الأفعال التي بتكرارها، تؤثر على كرامة العامل، وتمس بكيانه الإنساني وشخصيته، وتجرده من ثقته بنفسه وتحطم معنوياته، وتقلل من كفاءاته وقدراته، وبحسب دراسة أجراها الباحث في العلوم القانونية كمال رحمون (Merah,2012, P21) فإن المسؤولين المباشرين يستعملون طرقا عديدة لإذلال مرؤوسيهيم لكن الأشكال الأكثر تكرارا، للتحرش المعنوي في الجزائر هي:

### 1-2- وضع الضحية في الخزانة الذهبية la mise en placard doré :



يعتبر من أكثر أنواع التحرش المعنوي انتشارا في الجزائر، يتمثل في وضع العامل في مكتبه دون السماح له بممارسة مهامه وتجريده من كل مسؤولياته، ويوضع تحت تصرفه كل وسائل راحة منصبه من هاتف، حاسوب..... الخ ويعتبر من بين الأشكال الأكثر شرا ونفاقا. كما يمنع العمال من مرافقته أو التقرب منه والحديث معه، حتى خارج المصلحة وخارج أوقات العمل. هذا النوع من التحرش يمارس خاصة في الإدارات العمومية، ولا يزج المسؤولين لأن أجر الضحية تدفعه الدولة ولا يؤثر على عجلة الإنتاج أو أداء الخدمات. تأثير هذا النوع من التحرش المعنوي على العمال يكون بشعوره بعدم أهميته وفقدان اهتمامه بالعمل، وهذا يؤثر سلبا على صحته الجسدية والنفسية، وعلى علاقته مع باقي الموظفين. هذه الطريقة هدفها عزل المتحرش به ليكون وحيدا، الشيء الذي يزيد من معاناته ويسهل القضاء عليه.

**2-2- تحويل منصب العمل:** يتمثل هذا النوع من التحرش في تحويل العامل إلى مكان عمل بعيدا عن منطقتة وولايته، عقابا له على تمرده أو إبدائه لردود أفعال معينة، أو لثمره. يتم تحويل العامل لكسره ولتغيبه بساعات التنقل الطويلة واضطهاده لدفعه إلى تقديم الاستقالة.

**2-3- استعمال الألفاظ القاسية:** وذلك باستعمال عبارات جارحة أو تبني سلوكات تهدف إلى تحطيم معنويات وشخصية المتحرش به، وإشعاره بالدونية بشكل مستمر ومتكرر حتى يكون المتحرش في موقع السيطرة، يتم هذا النوع من التحرش باستعمال الشتم التهديد، الإنقاص من قيمة العامل، الانتقاد المبالغ فيه واللوم.

**2-4- الشائعات:** تعتبر الشائعات الوسيلة التي يستعملها المتحرش بامتياز، فهي فعالة لأنها تنتشر بسهولة وتنتقل بسرعة، يعتمدها المسؤولون لأنه يصعب تحديدها أو تتبعها. الشائعات يمكن أن تكون لفظية أو مكتوبة وتطلق بهدف الإساءة إلى المتحرش به والتأثير على سمعته من أجل زرع الفتنة، وتشويه صورته. تستعمل غالبا بسبب قدرتها على التغلغل وسط العمال ولما تتركه من آثار كما تستعمل لنشر أكاذيب أو حتى حقائق مخفية لا يرغب المتحرش به أن يتعرف عليها الآخرين لتفادي الإحراج أو الضغط عليه.

## **2-5- التحرش الإلكتروني:**

شهد هذا النوع من التحرش انتشارا واسعا في الآونة الأخيرة. فالتكنولوجيا الحديثة، أدت إلى تطوير تقنيات جديدة ووضعت تحت تصرف المتحرشين لتمكينهم من التأثير على المتحرش به، دون أن يعلم الأخير بهوية الشخص الذي يتحرش به يتم هذا النوع من التحرش باستعمال الهواتف النقالة الذكية والحواسيب، ويوجد مواقع التواصل الاجتماعي أرضية خصبة لنشر وبث وتوزيع بعض صور التحرش المعنوي التحرش الإلكتروني يسمى كذلك البلطجة الإلكترونية cyber bullying يمارس بعيدا عن أعين

العمال ودون علم الضحايا ويتم عن طريق أخذ صور المتحرش به أو نشر دعايات ونكت وأشكال من الاستهزاء، وإرسالها للضحية لزملائه أو حتى لعائلته وهذا من أجل مساومة الضحية وإخضاعه.

التحرش المعنوي في الجزائر يمكن أن يأخذ أشكالا أخرى مثل:

- غياب كل شكل من أشكال التواصل مع المتحرش به وحرمانه من كل أشكال النشاط.

- إسناد مهام وضيعة للمتحرش به لا تلائم كفاءاته أو رتبته المهنية.

- وضع المتحرش به تحت السلطة المباشرة لمسؤول يتم اختياره مسبقا من ضمن المسؤولين الأقل كفاءة وأقل تأهيل لإذلاله.

- مستغلا صلاحياته المهنية، يسعى المتحرش إلى مراقبة المتحرش به من خلال زيارة مكتبه في غيابه ودون علمه للتجسس عليه ومراقبة مكالماته الهاتفية وحاسوبه حتى خارج أوقات العمل ولا يتوانى في تشويه سمعته في كل مناسبة خاصة خلال اجتماعات العمل.

### 3-الانعكاسات النفسية والتنظيمية للتحرش المعنوي:

#### 3-1-الانعكاسات النفسية: في مجتمعنا ضحية التحرش المعنوي في الوسط المهني مجبرة على السكوت

خوفا من مواجهة الأحكام المسبقة لمحيطها، فالتحرش به، يعتبر تعرضه للتحرش المعنوي سواء من طرف زملائه أو المسؤولين فضيحة لا يجب الإدلاء بها خوفا من اعتباره المخطئ وبالتالي فهو يعيش تحت وطأة الضغوطات والتوترات التي تزيد من معاناته، وتؤدي به إلى اضطرابات نفسية تصل إلى حد العزلة والانهيال العصبي وحتى الانتحار في بعض الحالات، بسبب فقدانه الثقة في نفسه وفي الآخرين، وعدم قدرته على مشاركة مشاكله ومخاوفه مع محيطه.

ومع غياب الدعم النفسي والمعنوي، فإن المتحرش به يمر بصدمات عديدة يمكن أن تؤدي به إلى الجنون، لأن بعض الدراسات المتخصصة بينت أن التحرش المعنوي يؤدي إلى تدمير الذات، ويبدأ بحالة من الأرق، قليل الضحية مليء بالكوابيس والخوف من أن يتم فصله من العمل. فالضحية لا يجد تفسيراً منطقياً لما يحدث له ويبدأ بالشك في قدراته وكفاءته وفي بعض الأحيان يبدأ بلوم نفسه خاصة إذا لم يجد المساندة اللازمة من محيطه الأسري.

بصورة عامة يبدأ المتحرش به بأخذ عطلة مرضية طويلة قبل التخلي النهائي عن منصب عمله وعندما يجد نفسه دون عمل فهو يواجه ضغوطات المجتمع التي يمكن أن تؤدي به إلى الانتحار.

(Ulrich, 2001, P08)

في مجتمعنا ضحايا التحرش المعنوي يعيشون ويقاومون بصمت وهذا يؤدي بهم إلى المعاناة

من الاكتئاب المزمن. وأثبتت الدراسات أن أغلب ضحايا التحرش المعنوي يعانون من أمراض

سيكوسوماتية مثل: ارتفاع ضغط الدم، السكري، وأمراض القلب وهي الأمراض الأكثر شيوعا في

مجتمعنا.

## 3-2- الانعكاسات التنظيمية:

فبالأونة الأخيرة لم يعد الأمر متعلقا فقط بالأمن الصناعي في العمل وإنما تعداه إلى الحديث عن كيفية تحقيق الصحة النفسية للعمال ، على إعتبار أن المخاطر النفسية الإجتماعية ومن ضمنها التحرش المعنوي في تزايد مستمر من خلال إحصائيات أطباء العمل تظهر أن المخاطر النفسية الاجتماعية على رأس قائمة المعايير الطبية المهنية . وعليه يمكننا التأكيد على أن آثار التحرش المعنوي لا تتوقف فقط عند التأثير على الجانب النفسي للعامل وإنما تتعداه إلى الجانب الاجتماعي والتنظيمي. العامل ضحية التحرش المعنوي يواجه صعوبات عديدة في العمل فهو أقل سعادة ، وأقل ارتياحا، ويكون كذلك أقل إلتراما بالعمل، ويتأثر ولاءه التنظيمي. كما يعاني من فقدان الدافعية في العمل ويكون أقل إقبالا واهتماما بالنشاطات الاجتماعية للمؤسسة، كما يكون في الكثير من الحالات لا مباليا وغير مهتما بإنجاز مهامه في وقتها المحدد، وأقل إنضباطا ونشاطا.

ونتيجة للوضعية النفسية الصعبة التي يعيشها العامل ضحية التحرش المعنوي فإنه يلجأ إلى الغيابات المتكررة والمستمرة مما يؤدي إلى التأثير إذ على الإنتاج كما وكيفا (Merah,2012,P13)

كل هذه الآثار تنعكس سلبا على المناخ التنظيمي للمؤسسة الذي يصبح يسوده جو من عدم الثقة وعدم الأمان، وتخفض فيه الروح المعنوية ، مما يؤثر على جودة الحياة المهنية التي تؤثر بدورها على سمعة المؤسسة ، وكنتيجة نهائية يمكن أن تصل هذه الآثار إلى حد تغيير العامل ضحية التحرش المعنوي لمكان العمل أو مغادرته نهائيا و بالتالي تكون المنظمة قد خسرت موردا بشريا مؤهلا .

**4-التحرش المعنوي في القانون الجزائري:** قبل التطرق إلى النصوص القانونية التي تحمي العمال من كل أشكال العنف الممارس عليهم، تجدر الإشارة إلى أن أغلب العمال الجزائريون يجهلون حقوقهم والقوانين التي تحميهم في المؤسسة فالعامل الجزائري في مؤسسته لا يفهم فقط التعرض الى التحرش المعنوي، وإنما كذلك يتعرض لغياب النصوص القانونية التي يمكن أن يستند عليها للمطالبة بحقه. هذا الفراغ القانوني هو الذي سمح للمسؤولين بممارسة جريمة التحرش المعنوي والإفلات منها دون عقاب لأجل ذلك تنادي التنظيمات النقابية في الجزائر بضرورة إدماج مواد قانونية خاصة في قانون العمل، تدين كل أشكال التحرش وتعاقب المتحرشين وتحمي المستخدمين. عند تقديم العامل الجزائري شكوى، فإنه يصطدم بضرورة الحصول على دليل، ودليله الوحيد هو شهادة الزملاء، لكن الأشكال الرئيسي يكمن في أن الزملاء لا يستطيعون الإدلاء بشهاداتهم خوفا من انتقام المسؤولين.

وعلى الرغم من ضعف القوانين الجزائرية التي تحارب هذا النوع من الجرائم، إلا انه هناك نصوصا قانونية سواء في الدستور الجزائري أو في قانون العمل-رغم عدم ذكرها مصطلح التحرش المعنوي- تنص على ضرورة حماية العامل.

- المادة 34 من الدستور الجزائري تضمن: " حرية الانسان ويحظر أي عنف بدني أو معنوي أو أي مساس بكرامة الإنسان". (الدستور الجزائري،1996، ص 07)
- المادة 35: " يعاقب القانون المخالفات المرتكبة ضمن الحقوق والحريات، وكل ما يمس بسلامة الإنسان البدنية والمعنوية"(قانون العقوبات الجزائري، 2005، ص 63)
- كما تشير المادة 30 من قانون الوظيفة العمومية الى وجوب حماية الموظف مما قد يتعرض له من تهديد أو إهانة أو شتم أو قذف أو اعتداء أثناء ممارسته لوظيفته".(قانون الوظيفة العمومية، ص 78)
- الخاتمة:**

التحرش المعنوي في أماكن العمل ظاهرة موجودة فعلا في الجزائر، ويعاني منها العمال والعمالات على اختلاف مناصبهم ومراتبهم المهنية ويشكل تهديدا صارخا على صحتهم الجسدية والنفسية، ويعد أحد أبرز انتهاكات حقوق العمال وكرامتهم، وبالرغم من خطورته وتأثيره السلبي على الحياة الشخصية والمهنية للعمال إلا أنه يظل الداء الخفي المسكوت عنه لأن ميزاته الأساسية غياب الصراع المفتوح بين الجانبين، هذه الخصوصية هي التي تجعل هذا النوع من العنف معقد أو لا يمكن معالجته، على اعتبار أن العنصر البشري هو المحرك الأساسي للعملية الإنتاجية، فإن المنظمة الجزائرية لن تحقق أهدافها الا من خلال توفير الظروف والشروط الصحية الملائمة والخالية من المخاطر الجسدية والنفسية. طرق التسيير الحديثة لم تعد تعتمد فقط على اختيار العمال ذوو مهارات وكفاءات ليحققوا أهداف المنظمة، وإنما كذلك على توفير جو عمل خالي من الصراعات والنزاعات من أجل تحقيق تلك الأهداف، هذا الفضاء الذي يجب أن يسوده جو من الثقة والاحترام المتبادلين، ولا يتأتى ذلك إلا من خلال القضاء أو محاولة الحد من الممارسات التعسفية واستغلال السلطة والوظيفة لممارسة العنف والتحرش بكل أنواعه. لقد حان الوقت لاتخاذ إجراءات للحد من ظاهرة التحرش في الوسط المهني الجزائري، وضرورة العمل على تفعيل القوانين الرديعية التي تحد من هذه الظاهرة. كما يجب العمل على تفعيل دور المختص النفسي في العمل لمساعدة العمال على تجاوز الصعوبات والمشكلات التي تؤثر على سلامتهم الجسدية والنفسية، كذلك يجب البدء بإنشاء خلايا استماع على مستوى مفتشيات العمل والتنظيمات النقابية، من أجل إسماع صوت المتحرش بهم، والتكفل بهم ومساعدتهم على تجاوز محنتهم والحفاظ على سلامتهم حتى لا يضطرون إلى الاستقالة والتخلي على منصب عملهم، ولكيلا يظل موضوع التحرش بكل أنواعه من الطابوهات التي تتخر جسد المجتمع الجزائري.

#### قائمة المراجع:

#### أولا - المراجع باللغة العربية:

- ابن منظور،(2005) معجم لسان العرب.(دار المعارف) القاهرة.
- المادة 34 من الدستور الجزائري.الجريدة الرسمية رقم 76 المؤرخة في ديسمبر 1996.

- المادة 35 من قانون العقوبات الجزائري .
- المادة 30 من قانون الوظيفة العمومية الجزائرية.
- ثانيا - المراجع باللغة الأجنبية:

- Balico,christian. (2001). pour en finir avec l'harcelement Psychologique ( Ed Organisation ) .
- Bilheran .ariane (2010) .L'harcelement Moral ( EdArnard colin . 2 Ed )
- De jours, Christophe (2000). travail : usure mentale, (Ed bayard 3Ed ) paris .
- Hirigoyen, marie-France (1998). le harcèlement moral : la violence perverse au quotidien, (Ed Syros) paris.
- Hirigoyen, marie-France (2001). Malaise dans le Travaux, harcèlement moral ,Démeler le Vrai du faux , (Ed Syros) paris.
- Leymann, heinz,(1996).mobbing : la persécution au travail.(Ed Seuil) paris.
- Merah , Nacera (2012) . L'harcelement Moral en mileu Professionnel ( Ed Fondation Friedrich Ebert )
- Samson,laurent (2010). 6 point fondamentaux dans la gestion drs risques Psycho-sociaux ( Ed Tissot )
- Seco(2015) mobbing et autres formes d'harcelement. Conditions de Travail.
- Ulrich ,frank (2001). le harcèlement moral au travail , direction générale des etudes , le parlement Europeen.
- Le nouveau petit robert (2009), dictionnairealphabetique et analogique de la langue française, (nouvelle édition) Paris.