



LARBI TEBESSI-TEBESSA UNIVERCITY

جامعة العربي التبسي - تبسة

-TEBESSA UNIVERSITE LARB TEBESSI

كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية

قسم: علم الاجتماع

الميدان: علوم إنسانية وإجتماعية

الشعبة: علم إجتماع

التخصص: جريمة و انحراف

عوامل تفشي ظاهرة العنف ضد

المرأة العاملة

دراسة ميدانية بالمؤسسة الإستشفائية: عاليا صالح - تبسة -

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر (ل م د)

إشراف الدكتور:

- منصر عز الدين

إعداد الطلبة:

- دبايلية نذير

- مشنتل سامي

أعضاء لجنة المناقشة

اللقب والإسم	الدرجة	الصفة
لبنى فتيحة	أستاذ محاضر أ	رئيسا
منصر عز الدين	أستاذ محاضر ب	مشرفا
بوزيان خير الدين	أستاذ محاضر أ	ممتحنا


السنة الجامعية: 2023/2022



شكر وعرفان

لحمد لله الذي هدانا لهذا وما كنا لنهتدي لوان هدانا الله، لك الشكر والحمد ربنا كما ينبغي لجلال وجهك وعظيم سلطانتك. نتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى أستاذنا المشرف (منصر عزالدين) على كل ما قدمه لنا من توجيه، فكان لنا بمثابة الشعاع الذي أثار لنا درب النجاح و أوضح لنا المسلك الصحيح و قادنا إلى بر الأمان و أرسى بأقدامنا على طريق النجاح و سيبقى نجما يتلأأ في سماء كل واحد منا وكل الشكر إلى الأساتذة الذين كانوا السند لنا في مشوارنا الجامعي و إلى كل الطلبة و الطالبات الذين قدموا لنا يد العون من قريب أو من بعيد في إكمال هذا العمل المتواضع و الشكر أيضا مقدم إلى لجنة المناقشة كل بإسمه و رتبته فجزاكم اله عنا خير الجزاء أساتذتنا الأفاضل.

إهداء



بشيء من الاعتذار والفخر يسعدنا أن نهدي ثمرة جهدنا وعنائنا إلى من رضا الله برضاهم، وقال فيهما قرآنا كريما وأخفض لهما جناح الذل من الرحمة وقل ربي ارحمهما كما ربياني صغيرا، إلى التي لو كان السجود يحل شرعا لغير وجه الله لكان لها سجودنا إلى بدعة المولى وروعة المعبود، إلى من أرضعتنا الكبرياء وعلمتنا أن نضل كالنخلة شامخين في السماء حتى دون ماء، إلى الشمعة التي احترقت ومازالت تحترق لتتير درينا وقاسمتنا أفراحنا، وآلامنا وأفنت شبابها لإسعادنا.

إلى من علمتني أن الفرح يتولد من رحم المرارة إلى التي خلق الله فينا الحب إكراما لها إلى الشموع التي تنير درب حياتنا وتضيء عتمة عمرنا إلى جميع من عرفناهم و عرفونا و كانوا لنا إخوة و رفاقا قي طفولتنا و شبابنا وقاسمونا جميع أفراحنا و أحزاننا.إلى من قاسموني البحث و كانوا معي في السراء و الضراء إلى جميع أعضاء البحث إلى كل طالبة العلوم الاجتماعية خاصة تخصص تنظيم و عمل و كل من ساهم من قريب أو بعيد إلى كل من نعرفه و لم نذكر أسمه و إلى كل من علمنا أن الحياة حزن وفرح ،أخذ و عطاء و عزة نفس. .

وشكرا.....

الفهرس العام



الصفحة	فهرس المحتوى
-	شكر و عرفان
-	إهداء
-	الفهرس العام
-	فهرس الجداول
-	فهرس الأشكال
أ - ب	مقدمة
/	الفصل الأول: الإطار المنهجي و المفاهيمي للدراسة
01	1- الإشكالية
03	2- الفرضيات
04	3- أهمية الدراسة
04	4- أسباب الدراسة
06	5- أهداف الدراسة
06	6- تحديد المفاهيم
09	7- الدراسات السابقة
19	8- المقاربة النظرية
/	الفصل الثاني: ماهية العنف ضد المرأة
23	المبحث الأول: تعريف العنف ضد المرأة
23	المطلب الأول: مفهوم العنف ضد المرأة لغة واصطلاحا والألفاظ ذات الصلة
25	المطلب الثاني: التعريف الألفاظ ذات الصلة بالعنف
26	المبحث الثاني: أسباب العنف وأشكاله
26	المطلب الأول: النظريات المفسرة لأسباب للعنف ضد المرأة.
28	المطلب الثاني: أشكال العنف ضد المرأة

31	المبحث الثالث: النظريات المفسرة للعنف
31	المطلب الأول: النظريات المفسرة للعنف ضد المرأة حسب المدارس.
33	المطلب الثاني: التقسيم حسب العامل.
35	المبحث الرابع: الآثار العنف ضد النساء وطرق تلافيها
35	المطلب الأول: آثار العنف ضد المرأة.
37	المطلب الثاني: سبل الحد من جرائم العنف ضد النساء.
/	الفصل الثالث: المرأة العامل بين الحقوق و التعنيف
44	المبحث الأول: حقوق المرأة في القانون الجزائري.
44	المطلب الأول: المرأة والحق في العمل
46	المطلب الثاني: الحماية القانونية للمرأة العاملة
53	المبحث الثاني: أنواع العنف في مكان العمل.
53	المطلب الأول: العنف الجسدي Physical violence
53	المطلب الثاني: العنف النفسي Psychological Violence
55	المطلب الثالث: التمييز وعدم المساواة في العمل
56	المطلب الرابع: التحرش الجنسي
57	المبحث الثالث: مصادر العنف في مكان العمل وأسبابه
57	المطلب الأول: مصادر العنف في مكان العمل
58	المطلب الثاني: أسباب العنف ضد المرأة العاملة.
60	المبحث الرابع: نتائج العنف في مكان العمل.
60	المطلب الأول: على الحالة الاجتماعية والاقتصادية:
60	المطلب الثاني: على الحالة الصحية:
60	المطلب الثالث: الإنفاق على تبعات العنف ضد المرأة العاملة.
/	الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية ومجالات الدراسة

65	المبحث الأول: مجالات الدراسة
65	المطلب الأول: المجال المكاني (الجغرافي)
73	المطلب الثاني: المجال الزمني
74	المطلب الثالث: المجال البشري
74	المبحث الثاني: الإجراءات المنهجية
74	المطلب الأول: المنهج المستخدم في الدراسة
75	المطلب الثاني الأدوات المنهجية المستخدمة في جمع البيانات
77	المطلب الثالث: العينة المبحوثة
/	الفصل الخامس: عرض تحليل البيانات واستخلاص النتائج
85	المبحث الأول: عرض و تحليل البيانات
85	المطلب الأول: عرض وتحليل بيانات الفرضية الأولى
93	المطلب الثاني : عرض و تحليل بيانات الفرضية الثانية
101	المطلب الثالث : عرض و تحليل بيانات الفرضية الثالثة
109	المبحث الثاني : استخلاص النتائج
112	الخاتمة
/	قائمة المصادر و المراجع
/	قائمة الملاحق

فهرس الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	الجنس	
02	السن	
03	الوظيفة	
04	الخبرة المهنية	
05	الحالة العائلية	
06	المستوى التعليمي	
07	سلطة الرجل في بيئة العمل تخلق حالات عنف ضد المرأة العاملة	
08	انخفاض المستوى التعليمي لدى بعض الأشخاص يؤدي إلى العنف ضد المرأة العاملة	
09	قلة الوعي الثقافي يؤدي إلى العنف ضد المرأة العاملة	
10	قلة الوعي بين مقدمي الخدمات والجهات الفعالة يؤدي إلى العنف	
11	تهميش المرأة واستبعادها من الإجماعات وعملية صنع القرار يعتبر عنف ضد المرأة العاملة	
12	عدم التوافق بين المستوى التعليمي بين الرجل و المرأة يؤدي إلى العنف ضد المرأة العاملة	
13	التمييز العنصري وقيام الذكور بعملية صنع القرار يعتبر عنف ضد المرأة العاملة	
14	الإختلاف الثقافي بين الجنسين يؤدي إلى العنف ضد المرأة العاملة	
15	بعض العادات والتقاليد العرفية أحد عوامل العنف ضد المرأة العاملة	
16	قلة الدخل المادي للمرأة يجعلها عرضة للعنف	
17	الظروف الإجتماعية للمعتدي تؤدي به لممارسة العنف ضد المرأة العاملة	
18	نشأة المعتدي في بيئة أسرية تعاني من العنف تدفع به للعنف ضد المرأة العاملة	
19	تعاطي المخدرات يؤدي إلى العنف ضد المرأة العاملة	

	التأثير البيئي والمجتمعي يؤدي إلى العنف ضد المرأة العاملة	20
	البطالة وقلة توافر فرص للعمل و فرص للتعليم يؤدي إلى العنف ضد المرأة العاملة	21
	التسامح مع الجرائم المختلفة والعنف بأشكاله في المجتمع يؤدي إلى العنف ضد المرأة العاملة	22
	انتشار الجماعات المُعنفة والخطرة الخارج من السجون يؤدي إلى العنف ضد المرأة العاملة	23
	قلة الحوار الهادف يؤدي إلى العنف ضد المرأة العاملة	24
	الإهتمام بالمظهر الخارجي للمرأة يؤدي إلى العنف ضد المرأة	25
	بعض الإضطرابات النفسية كالقلق والتوتر والإحباط يؤدي إلى العنف ضد المرأة العاملة	26
	تدني أخلاق الزبائن يؤدي إلى العنف ضد المرأة العاملة	27
	انتشار اسلوب القسوة داخل الأسرة له صلة بالعنف ضد المرأة العاملة	28
	قلة الرقابة وأسلوب الدلال الزائد للشخص يؤدي إلى العنف ضد المرأة العاملة	29
	حدوث المشاحنات والشجارات داخل الأسرة يهيا الفرد للقيام بالفعل المماثل ضد المرأة العاملة	30

فهرس الأشكال

الصفحة	العنوان	رقم الشكل
	يوضح الهيكل التنظيمي للمؤسسة الإستشفائية (الاستعجالات الطبية).	01
	يوضح الهيكل التنظيمي العام للمؤسسة العمومية الاستشفائية عاليا صالح - تبسة-	02

مقدمة

مقدمة

يعدُّ العنف ضد المرأة العاملة ظاهرةً اجتماعيةً مستعصيةً تشكل تحديًا كبيرًا في مجتمعاتنا اليوم إذ إن المرأة العاملة تعد جزءًا أساسيًا من قوة العمل، حيث تساهم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للأمم، ومع ذلك، فإنها غالبًا ما تواجه تحديات وتهديدات تتعلق بسلامتها ورفاهيتها في مكان العمل.

توجد العديد من العوامل التي تسهم في حدوث العنف ضد المرأة العاملة، تبدأ هذه العوامل من النمط الثقافي والاجتماعي المغلوب عليه الذي يتجاهل حقوق المرأة ويعزز التفرقة بين الجنسين حيث يتعلق الأمر أيضًا بالأدوار المتجذرة بالتقاليد والتوقعات النمطية التي تفرض على المرأة مسؤوليات زائدة في المجتمع والعمل. تلعب أيضًا القوة والتوازن في العلاقات الشخصية دورًا في حدوث العنف ضد المرأة العاملة، فعندما يشعر الرجال بالتهديد لمكانتهم أو سلطتهم في المجتمع أو العمل، قد يلجأون إلى العنف كوسيلة للسيطرة على النساء وقمعهن.

بالإضافة إلى ذلك، تؤثر الظروف الاقتصادية والاجتماعية على نمط العنف ضد المرأة العاملة، فقد يكون الفقر والبطالة وعدم المساواة الاقتصادية أحد العوامل التي تزيد من احتمالية تعرض المرأة العاملة للعنف، حيث تجد المرأة نفسها في مواقف تجبرها على الاستسلام للظروف غير المرغوب فيها لتأمين سبل العيش. مع تطور المجتمعات والتوعية المتزايدة بحقوق المرأة، يتم اتخاذ إجراءات عديدة لمواجهة العنف ضد المرأة العاملة. تشمل هذه الإجراءات التشريعات القوية لحماية المرأة من العنف، وتعزيز الوعي بالقضية وتعليم الرجال والنساء حول حقوق المرأة والمساواة بين الجنسين ومنع العنف، كما يجب تعزيز السلامة والحماية في مكان العمل، وتوفير آليات للإبلاغ عن الحوادث والتحرش، وتعزيز التوجيه والدعم للنساء العاملات اللواتي يعانين من العنف.

في النهاية، فإن حماية المرأة العاملة من العنف يعد تحديًا هامًا يتطلب توحيد الجهود المجتمعية والحكومية والشركات والمؤسسات لخلق بيئة عمل آمنة ومتساوية للجنسين. إن إنهاء العنف ضد المرأة العاملة يعزز المساواة والعدالة الاجتماعية ويساهم في بناء مجتمعات أكثر تقدمًا وازدهارًا للجميع.

كما إن العمل المشترك والتزام المجتمع بمكافحة العنف ضد المرأة العاملة يمكن أن يؤدي إلى خلق بيئة عمل آمنة ومتساوية وتعزيز التنمية الشاملة والمستدامة للمرأة والمجتمع ككل.

و من خلال ما تم طرحه فقد قمنا بتقسيم البحث إلى خمسة فصول على النحو التالي:

- الفصل الاول بعنوان : الإطار الإشكالي و المنهجي للدراسة و فيه تطرقنا إلى الإشكالية و الفرضيات و كذلك الأهمية و الأسباب و الأهداف و المفاهيم و الدراسات السابقة و المقاربة النظرية

بينما في الفصل الثاني فقد تم التطرق إلى الجانب النظري وقد قسم إلى فصلين و تم من خلاله عرض معنى العنف ضد المرأة العاملة و كذلك حقوق المرأة و سبل و طرق التعنيف يليها في الأخير الإطار التطبيقي و الالذي قسمناه بدوره إلى فصلين:

فصل بعنوان الإجراءات المنهجية ومجالات الدراسة و فصل بعنوان عرض و تحليل البيانات و استخلاص النتائج و في الأخير جاءت الخاتمة العامة للدراسة متبوعة بقائمة المصادر و المراجع و قائمة الملاحق،

الفصل الأول : الإطار المنهجي

والمفاهيمي للدراسة

1- الإشكالية

عرفت العشرية الأخيرة في القرن الماضي تغيرات عميقة خاصة مع ظهور العولمة وما أنجز من تحولات اقتصادية واجتماعية وسياسية في جميع مجالات الحياة المختلفة التي مست معظم دول العالم، وتمتاز هذه الفترة بارتفاع نسبة خروج المرأة إلى سوق العمل، وهذا الارتفاع كان نتيجة زيادة في فرصة التعليم والتكوين. ولقد أدت التغيرات التي مست البنية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية في المجتمع الجزائري إلى تطور ارتفاع معدلات دخول المرأة إلى ميادين كانت تقتصر على الرجال واستطاعت المرأة من خلال العمل أن تبرر قدراتها العقلية والجسدية مع أن خروج المرأة للعمل حقق لها الاستقلالية المادية والمعنوية عكس ما كان في السابق حيث كانت تعتمد على والدها أو زوجها في الحصول على حاجاتها مما فرض عليها تقبل الظروف المعيشية الصعبة.

وفي الوقت الحالي نجد الكثير من النساء أتيحت لهن فرصة الالتحاق بالأعمال والمهن المختلفة خاصة في المجتمعات التي يكتمل نموها، حيث وصل التطور إلى المدن الذي يسمح فيه للمرأة بمزاولة كافة الأعمال. وقد اخترقت المرأة جميع المجالات من فنية وعلمية، وأصبح لها دور في ميادين الخدمة العامة مثل: التعليم، الصحة، الخدمات الاجتماعية، وفي مجالات ثقافية وفنية: كالصحافة والإعلام والإذاعة والتلفزيون إلى غيرها من مجالات العمل بالإضافة إلى ذلك تلعب المرأة دورا كبيرا في العلاقات السياسية إذ تشغل منصب الرئاسة وتشارك في أمور عسكرية وأمور الحكم والقضاء.

كما يعتبر العنف ظاهرة اجتماعية يخلو منها أي مجتمع من المجتمعات، فهي ظاهرة ارتبط وجودها وجود الإنسان وتبلورت من خلال مسيرته البشرية وذلك منذ أن قتل قابيل أخاه هابيل والتي اعتبرت أول جريمة في التاريخ البشري ثم تعددت مظاهر العنف والعدوان وتنوعت الأساليب الطرق المستعملة في ذلك ويأتي هذا نتيجة سياقات وظروف اجتماعية اقتصادية سمحت بذلك أصبح العنف مشكلة تتعدى إبعادها ويتداخل فيها

العالم البيولوجي والاجتماعي بل حتى لاقتصادي والسياسي، كما يضم سلسلة من الأفعال التي تتراوح ما بين الضرر المادي والجسدي الاهانة النفسية وغيرها من إشكال الإيذاء الذي ينبسط على سلم طويل من الدرجات يبدأ بالتهديد المساومة ماراً بالإسكات والتكذيب والشتم ثم القتل.

والعنف ضد المرأة ظاهرة تاريخية تعود إلى الأزمان القديمة، وذلك ارتباطاً بتدني مكانتها والتمييز القائم ضدها على أساس الجنس وسيادة ثقافة التسلط الذكوري في الكثير من الأحيان حيث ن موضوع العنف ضد المرأة بكل أشكاله واسبابه من القضايا القديمة الجديدة، إلا أنها ستحوز على الاهتمام لدى كافة منظمات ومؤسسات المجتمع المدني والباحثين والاجتماعيين فقد كل موضوع العنف ضد المرأة محورا رئيسيا للكثير من الملتقيات العلمية والأيام الدراسية في لوطن العربي والجزائر على الخصوص نظرا لتفاقم هذه الظاهرة في العديد من المجتمعات

سواء المتقدمة منها والمتخلفة، بحيث أصبح هذا الأمر يشكل تهديداً للمجتمع بأسره وخاصة النساء يث يتعرضن الى كل أشكال العنف وبشكل قاسي جدا مما جعلها هذا أن تشكل ساحة عظمى ممارسة ثقافة العنف ضدها في الكثير من الأماكن كالأسرة الشارع وأماكن العمل أين يمكن أن ولد مناخ متوتر بين الرجل والمرأة نظرا لرفض الرجل العمل بجانب المرأة أو تداخل لصلاحيات فيما بينهما كما أن الضغط الذي ينتج عن بعض أنواع العمل قد يؤدي الى ارتكاب لعنف ضد المرأة.

وزيادة على ذلك فقد أصبحت المرأة في السنوات القليلة الماضية حسب الإحصائيات لمقدمة من طرف الجهات المختصة تتعرض لاعتداءات وسلوكات عدوانية سواء في أماكن لعمل أو أثناء ذهابها أو عودتها الى البيت حيث تم تسجيل الكثير من الحالات التي تنتهي في لأخير بالقتل أو الاغتصاب أو العاهة المستديمة إضافة الى التحرش الجنسي من طرف مسؤوليها أو زملائها في العمل كما لوحظ في السنوات القليلة الماضية تبوء المرأة لاماكن قيادية في الكثير من المجالات ودخولها لسوق العمل من باب الواسع، وهو

منا أدى الى تداخل الصلاحيات بين الرجل والمرأة في العمل ورفض البعض قيادة المرأة له فيما لم تتقبل البعض من العائلات دخول المرأة للعمل رغم المستوى التعليمي الذي وصلت إليه. وبناء على ما سبق نطرح السؤال الرئيسي لتالي:

- ما هي عوامل العنف ضد المرأة العاملة في المؤسسة الجزائرية ؟

وانطلاقا من السؤال الرئيسي يمكن طرح الأسئلة الفرعية التالية:

- ✓ هل يعتبر العامل الثقافي محفز للعنف ضد المرأة العاملة في المؤسسة الجزائرية ؟
- ✓ هل للعامل الإجتماعي دور في العنف ضد المرأة العاملة في المؤسسة الجزائرية ؟
- ✓ هل العوامل التربوية تؤدي إلى العنف ضد المرأة العاملة في المؤسسة الجزائرية ؟

2- الفرضيات

- ✓ يعتبر العامل الثقافي محفز للعنف ضد المرأة العاملة في المؤسسة الجزائرية.
- ✓ للعامل الإجتماعي دور في العنف ضد المرأة العاملة في المؤسسة الجزائرية.
- ✓ العوامل التربوية تؤدي إلى العنف ضد المرأة العاملة في المؤسسة الجزائرية.

3 - أهمية الدراسة :

بعد ذكر الأسباب التي أدت بنا إلى إختيار الموضوع سنتطرق إلى ذكر الأهمية العلمية والعملية لهذه الدراسة.

❖ الأهمية العلمية

- محاولة كشف حقيقة الواقع الذي تعيشه المرأة في مؤسسات العمل بدراسة سوسولوجية موضوعية.
- إبراز عمق وآثار التغيير الإجتماعي على المجتمع بوجه عام والمرأة بوجه خاص.
- إثراء البحث العلمي بالمزيد من المراجع حول الموضوع المدروس.

❖ الأهمية العملية

- التأكد من صحة بعض الفروض والدراسات الخاصة بموضوع العنف ضد المرأة في مؤسسات العمل
- التدريب على البحث العلمي
- محاولة إثراء البحث العلمي بجمع بيانات كمية وكيفية حول موضوع الدراسة.

4- أسباب اختيار الموضوع

ان أي موضوع يكون محل دراسة لا يمكن دراسته إلا إذا كان هناك أسباب ودوافع تدفع الباحث الى القيام بدراسته وتحليله ولعل اكبر الدوافع هي محاولة الوصول الى تحقيق أهداف لمية والكشف عن العوامل المؤدية للظاهرة الاجتماعية المدروسة والنتائج الناجمة عنها تأثيراتها داخل المجتمع ،وعليه فقد كانت هناك عدة اسباب دفعتنا إلى اختيار موضوع عوامل العنف ضدالمرأة العاملة في القطاع الصحي الإستشفائي.

و من أهم الأسباب ما يلي :

- تقارب الموضوع مع اهتمامات الباحث و ميولاته واستعداداته خاصة نوع التخصص و هو علم اجتماع جريمة و انحراف.

- اعتبار المرأة العاملة عامل محدد لفعالية و انتاجية المؤسسة الجزائرية في ظل التطورات الحالية.
- اعتبار بيئة العمل عامل محدد و أساسي في الحد من العنف ضد المرأة العاملة في المؤسسة الجزائرية.

- استفحال ظاهرة العنف وانتشارها بشكل واسع وبرزها لاسيما في السنوات الأخيرة

الذي يستدعي تسليط الضوء عليها كظاهرة اجتماعية ذات أبعاد اجتماعية خطيرة.

- محاولة إلقاء المزيد من الضوء على أهم العوامل المؤدية الى انتشار العنف ضد المرأة والآثار والانعكاسات الناجمة عن ذلك.

- التعرف على أهم الفئات التي تمارس العنف ضد المرأة داخل المجتمع الجزائري في أماكن العمل وفي الشارع على السواء.

- -معرفة طبيعة العلاقات الموجودة داخل أماكن العمل بين الرجل والمرأة والتفاعل الايجابي والسلبى القائم والصراعات والحسابات الموجودة بينهما في الإدارة ومختلف المؤسسات التي تزاول المرأة فيها عملها.

- الكشف عن الآثار النفسية والجسدية التي يخلفها العنف ضد المرأة.

- معرفة علاقة التغيرات الاجتماعية التي طرأت على المجتمع الجزائري في السنوات الماضية بخروج المرأة للعمل.

5- أهداف الدراسة :

وفي ظل توافر دراسات كثيرة حول العنف ضد المرأة في الكثير من دول العالم سواء داخل الأسرة أو في المؤسسات المختلفة هدفت الدراسة إلى تشخيص المشكلة و البحث فيها و إيجاد حلول لها و من هنا يمكن تلخيص الأهداف التي تسعى لها هذه الدراسة لتحقيقها وهي كالاتي :

- محاولة معرفة العوامل الثقافية التي تؤدي إلى العنف ضد المرأة العاملة.
- محاولة معرفة أهم العوامل الإجتماعية التي تؤدي إلى العنف ضد المرأة العاملة.
- محاولة معرفة مدى تأثير العوامل التربوية المؤدية للعنف ضد المرأة العاملة .
- محاولة التعرف على العوامل المؤدية إلى ممارسة العنف في أماكن العمل ضد المرأة العاملة.

6- تحديد المفاهيم

أولاً: مفهوم العنف

العنف من الناحية اللغوية: كلمة عنف كما جاءت في كتاب لسان العرب هو "الخرق بالأمر و قلة الرفق ، به و هو ضد الرفق واعنف الشيء ،أخذه بشدة والتعنيف هو التفرغ واللوم.

و أعنف الأمر : أخذه بعنف و في الحديث " إن الله لا يعطي على الرفق ما يعطي على العنف"

العنف من الناحية الإجتماعية: يرى المختصون في علم الإجتماع في تعريفهم للعنف أهمية كبيرة لما يترتب عن هذا السلوك من أضرار مادية و معنوية حتى يتسنى لهم تقرير العقوبة و الوسيلة المستعملة في إشكاله ، و تشير كلمة العنف في القانون " إلى القوة المادية و الإرغام البدني و استعمال القوة بغير حق ، كما يشير اللفظ إلى ما هو شديد و غير عادي وبالغ الغلظة".¹

¹ حارث سليمان الفاروقي، المعجم القانوني ، مكتبة لبنان ، لبنان ، 1988 ، ص. 734

العنف اجرائيا : في دراستنا هذه العنف هو كل اىذاء باليد او باللسان بالفعل او الكلمة ،والعنف هو اظهار الشر والتعدي والضغط والسيطرة والاستغلال ضد الاخر سواءا بالشكل المادي ويتضمن الضرب والجرح والقتل والاغتصاب ،او المعنوي ويتضمن التحرش ،السب ،الشتيم.... وتختلف ممارسة هذا العنف حسب رؤية المجتمع للفئة الممارس ضدها العنف .

ثانيا : مفهوم العنف ضد المرأة

- اصطلاحا : كما جاء في تصريح للحد من العنف ضد النساء والذي تم تحديده من قبل الجمعية العامة للامم المتحدة سنة 1993 مايلى " :اي فعل عنيف قائم على اساس الجنس ينجم عنه او يحتمل ان ينجم عنه اذى او معاناة نفسية او جنسية او جسمية للمرأة بما في ذلك التهديد باقتراف هذا الفعل او الاكراه او الحرمان التعسفي من الحرية ،سواءا وقع ذلك في الحياة العامة او الخاصة.¹

كما نص الاعلان عن وجوب ان يشمل مفهوم العنف ضد المرأة ودون ان يقتصر على الاتي " : العنف الجسدي والجنسي والنفسي الذي يقع في اطار الاسرة بما في ذلك الضرب المبرح والاساءة الجنسية للاطفال والاناث في الاسرة ،والعنف الجسدي والجنسي والنفسي الذي يقع في الاطار العام للمجتمع بما في ذلك الاغتصاب والاساءة الجنسية والتحرش والترهيب للجنسين في العمل ،والاقتجار بالمرأة اوابغاء القسري".

- اجرائيا: يشير مفهوم العنف ضد المرأة في هذه الدراسة بانه كل السلوكات العنيفة التي تكون ضد المرأة سواءا كان هذا العنف لفظيا او ماديا،مباشرا او غير مباشر،او بمعنى اخر كل السلوكات غير المقبولة اجتماعيا الممارسة ضد المرأة.

¹ جليل ودبع شكور،العنف و الجريمة، الدار العربية للعلوم ، بيروت ،ط1 1997 ، ص 32

ثالثا : مفهوم المرأة العاملة:

ان المرأة بطبيعتها تمارس نشاطات سواء كانت باجر او لا ،فهي تقوم بكل الاعمال المنزلية من تنظيف وتحضير للطعام وتربية الاطفال. و بالاضافة الى هذا فقد انخرطت المرأة في العمل الميداني خارج المنزل بعد التحولات التي عرفها العالم والمجتمع والاسرة الجزائرية" فالمرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على اجر مادي مقابل عمل ،وهي التي تقوم بدورين اساسيين في الحياة وهما دور ربة البيت ودور الموظفة.¹

ويعرفها عبد القادر جغلول على انها" امراة تهتم بالاعمال المنزلية وتمارس جزئيا عملا مربحا.²

ويقول فاروق فاروق بن عطية" المقصود بالمرأة العاملة ليس تلك المرأة الماكثة بالبيت التي تدير الاعمال المنزلية وكل ما يتعلق بالمنزل وتربية الاطفال ،وانما يعني المرأة التي تعمل خارج البيت.³

ويقول احمد زكي" لقد عملت منذ العقود القديمة بالزراعة والاعمال المنزلية ،وفي العصور الحديثة ساعد في نمو الصناعة والتوسع في تقييم العمل على زيادة النساء العاملات ،وقد استلزمت طبيعة المرأة ووظيفة الامومة الملقاة على عاتقها حماية خاصة.

• المفهوم الاجرائي:

نقصد بالمرأة العاملة في هذه الدراسة هي التي تقوم بنشاط ماجور خارج البيت ويكون دائم وطول النهار بالاضافة الى قيامها بالاعمال التقليدية من تنظيف وطبخ وتربية للاطفال وترتيب للبيت.

¹ ابراهيم عبد الفتاح كاميايا" . سيكولوجية المرأة العاملة "، دار النهضة العرب ة للطباعة والنشر ، بيروت ، 1984 ، ص. 21

² نفس المرجع ، ص 50

³ Farouk Ben Atia , " Le travail Fiminin en Algerie " , Ed Societ  nationale D' editio et de dh ffusion , alger , 1970 . p 42

7- الدراسات السابقة:

تكمن أهمية الدراسات السابقة في توجيه الباحث ومساعدته في تحديد أبعاد الموضوع بهدف الإحاطة أكثر بالجوانب المراد البحث فيها، وسوف نتطرق إلى بعض هذه الدراسات التي تناولت موضوع بحثنا ومحاولة الاستفادة من أهم النتائج التي توصلوا إليها.

أولاً: الدراسات الأجنبية

الدراسة الأولى: دراسة glendakkator عن العنف الزوجي 1998 تناولت هذه الدراسة الديناميكية أنماط العنف الأسري وأساليب إساءة المعاملة بين الزوجين والعلاقات الرئيسية التي تشير إلى وجود العديد من المخاطر الناتجة عن العنف الزوجي وكانت أهم النتائج التي توصلت إليها ما يلي:

- إن أشكال العنف الأسري تختلف باختلاف خبرات الصراع العنيف داخل الأسرة، وأن أنماط العنف السائد بين الأزواج أكثر عمومية بين عامة السكان، وأما أنماط العنف القاسية بين الأزواج والتي تخضع للعلاج النفسي فهي ليست عامة ولكنها تخص بعض الأسر.
- إن دائرة العنف المرتبطة بالشكل القاسي ضد المرأة تكون دائماً موجهة من طرف الأشخاص الأكثر قرباً إليها.

- إن ديناميكية التفاعل السائد بين الناس تتضمن في أغلب الأحيان على عنف كاستجابة لفقدان الضبط وعدم إشباع الحاجة إلى الاستغلال والخوف والقلق والتهديد لتقدير الذات.
- يختلف عدوان النساء الذي درس بشكل أقل من عدوان الرجل بالنسبة لصور الأذى البدني والنفسي التي تعرضت لها النساء الضحايا ووجه الاختلاف يكمن في أن عدوان النساء ضد النساء أكثر قسوة من عدوان الرجال ضد النساء.

- أن عوامل الخطورة التي تؤدي إلى ارتفاع معدل العنف بين الحميين هي فترة الخطوبة والزواج المبكر وأثناء الحمل والانفصال والطلاق وعلى الرغم من أن معدل العنف ضد الكبار يعد من أقل معدلات العنف داخل الأسرة، إلا أنه من العوامل التي تؤدي إليه أن يكون الكبار في حاجة إلى رعاية خاصة.
- أن العدوان لينشأ بالضرورة عن الإدمان ولكن إدمان الكحول في حد ذاته هو مخدر يرتبط بالاعتداء الواضح السريع لأن الكحول يسهل العدوان بعدة طرق لما تحتوي عليه الأدوية أو العقاقير من تأثيرات قد تتعارض مع التعقل والإدراك.

الدراسة الثانية: دراسة سوزان سمنيتز عن العنف بين الرجل والمرأة- دراسة عبر ثقافة 2000.

تؤكد الدراسات العبر ثقافية أن النساء عنفا من الرجال في داخل المحيط الأسرة وتؤكد هذه الدراسات أن السلوك العنيف يرتبط بالطبيعة البشرية أكثر من ارتباطه بالظروف الثقافية فالنساء غالبا ما يرتكبن العنف الزوجي في أغلب الثقافات، فالمرأة تعتبر المنزل بمثابة مملكتها الخاصة.

ولقد قامت snzansteinmetz بدراسة عبر ثقافية لتسع ثقافات مختلفة أكدت أن هناك تشابها في نتائج الدراسات المتعلقة بالعنف الأسري في الو.م. أ أو الثقافات الأخرى أو الدول الأخرى وهناك بحث آخر عن الأزواج في كندا أن نسبة قسوة الزوج إلى العنف الزوجة كان 4.8%، (في أن نسبة خطورة الزوجة إلى عنف الزواج كان) 10% (ولقد كشفت النتائج أن عنف المرأة الأمريكية لم يكن قاصرا على الثقافة الأمريكية ولا يكشف عن وجود باثولوجيا بين النساء الأمريكيات ، فالمرأة في كل أنحاء العالم أكثر عنف من الرجال في داخل محيط الأسرة ، ولكن ما هي مبررات انخفاض المعدلات الرسمية للعنف الأسري للمرأة في مقابل الرجل؟

من خلال الدراسة الميدانية واستخدام منهج الملاحظة تؤكد سوزان ستيمنز ما يلي:

- أن الرجال عادة لا يبوحن بعنف زوجاتهم إلى الزوجة ، كما أن الأطفال أيضا لا يقرون عادة بعنف أمهاتهم للشرطة، كما أن الحبيب المخدوع من المرأة لا يستطيع أن يبوحن بذلك للشرطة، والأمر سيكون عكس ذلك تماما في حالة وقوع الرجل ضحية نصب لرجل آخر أو حتى حالة وقوع المرأة كضحية الرجل.

- أن بعض النساء في حاجة بطبعهن للتحدث عن كل شيء يحدث لهن أو لتحويل أي موقف بسيط حيث أنهن يرتعبن من أي حادثة بسيطة.

- إن وسائل الإعلام دائما تتناول الضحية والرجل الجاني ، بالإضافة إلى أن الرجال لا يملكون الشجاعة في البوح بكونهم ضحايا للنساء العنيفات.

- إن بعض الزوجات غالبا ما يقدمن تقارير زائفة ، وذلك لوجود مكافآت مالية وقانونية لرعاية الأطفال، والادعاء بتبديد العشق، ويساعد هنا في ذلك الفساد ذمة بعض المحامين.

- إن رجال الشرطة يعاملون المرأة برفق ، في حين عندما يأتي لكي يقدم شكوى قد تختلف معاملة رجال الشرطة له بل ونظريتهم إليه ويبدوا ذلك يحدث أيضا عند التقاضي.

- يكاد ينحصر ضحايا المرأة في فئات ثلاث وهم الزوج والعشيق والطفل ، ونظرا لإحساس المرأة بأنها ضعيفة نسبيا يجعلها تستخدم الخداع كوسيلة هامة في الإنحراف حيث تجيد المرأة تلتصق التهم.

ثانيا :الدراسات العربية

الدراسة الأولى :دراسة د.فهيمة شرف الدين، العنف ضد المرأة في لبنان

نجد البحث الذي قامت به " فهيمة شرف الدين " باحثة وناشطة في مجال تقدم المرأة، وعضو في اللجنة الأهلية واللجنة الوطنية للمرأة اللبنانية وقد نشرته في مؤلف تحت عنوان " :أصل واحد وصورة كثيرة :ثقافة العنف ضد المرأة في لبنان " سنة 2002 ، فمن خلال تحضيرها للتقرير الوطني الأول عن المرأة اللبنانية الذي قدم في المؤتمر الرابع للمرأة في بكين سنة 1995 لاحظت أن المعلومات عن العنف الممارس ضد المرأة معدومة تماما وأن هذا الموضوع غائب عن أي اهتمام رسمي أو غير رسمي.

وقد جاءت هذا البحث في 07 فصول، حيث أظهرت الدكتورة أن موضوع العنف ضد المرأة يتصل بالثقافة الأبوية السائدة القائمة على سلطة الذكور على الإناث وتفضيلهم عليهن في جميع المجالات أي أنه يتجلى في آليات التمييز التي تبدأ من الالتحاق المدرسي وتنتهي في التمييز في الوظيفة والترقي والمسؤولية ، حيث أنه يتم البط بين العنف والتأديب ، وبينه وبين العقائد والأخلاق تتحمل المرأة لوحدها وزر سلوك الرجل ، هكذا يتم تبرير العنف الذي يرافقها من المهد إلى اللحد ، ويتم السكوت عنه فيصبح أمرا مقبولا ليس عند الرجل فحسب بل عند المرأة نفسها وهو ما يسميه " : هشام شرابي " بالاستيلاّب العقائدي ، لذا نجد الاعتراف بالعنف ضد المرأة غير وارد إلا إذا وصل حد القتل ، وحتى في حالات القتل فإن الأعدار المختلفة تبرر عملية القتل أخلاقيا بحسب منظومة الأعراف والتقاليد ، إضافة إلى أن قانون العقوبات اللبناني لا يزال يميز ضد النساء في المواد المتعلقة بارتكاب جرائم القتل ، فليس هناك تعريف للعنف لدى دوائر القضائية ودوائر الشرطة ، كما أن التعاطي مع هذا الموضوع لم يطرح بشكل علني في لبنان إلا بعد المؤتمر العالمي للمرأة في بكين سنة 1995 وقد تناولت في هذا البحث مجموعة من الإشكالية والتساؤلات جاءت كما يلي:

ما يعني العنف ضد المرأة؟

وكيف يتجلى في حياة النساء؟

وكيف يكثر العنف العملي، وأين ثقافة العنف الرمزي؟

وما هي الأسس الاجتماعية الثقافية ضد المرأة في لبنان؟

كما اعتمدت على الطريقة أخرى للتعرف على العنف، الطريقة مألوفة التي تتيح الوصول إلى

أساس الثقافي الاجتماعي الذي يبيح استمرار العنف ضد المرأة المستقر في الثقافة العربية

والسلطة الأبوية المسؤولة عن الاختلاف الحاصل في علاقة المرأة بالرجل، وهو السبب

الرئيسي في اختلال العلاقات الاجتماعية وكذلك السياسية، لذلك جاء اختيار أسلوب الشهادات هو

محاولة للخروج عن المألوف في الدراسات السوسيولوجية فبدل اعتمادها على تقارير الشرطة والمحاكم، نجد

الباحثة قد اعتمدت على شهادة عشر حالات لمن يريد أن يعرف من أين يبدأ التمييز؟ وأين يمكن العنف؟ وكيف يتجلى؟

وكان الهدف المنشود من هذا البحث هو كشف آليات التمييز التي تحتضنها الثقافة السائدة في لبنان، وكيف يتجلى في سلوكيات الاجتماعية بالإجابة عن تساؤلات مباشرة عن حقيقة ضد النساء في المجتمع اللبناني وأساسه الثقافي الاجتماعي، فنجد أن أسلوب الشهادات أظهر أن للعنف صور كثيرة لكن الأصل واحد مستقر في الثقافة السائدة والسلطة الأبوية.

كما أن اختيارها للعينة لم يكن عشوائياً لأنه من فرضية ترى بأن العنف المرأة باعتباره أحد القيم الثقافية التي يختزنها نظام العلاقات في المجتمع اللبنانية. وقد جاءت ملبية لثلاثة شروط:

شروط التعليم لغرض التعرف على المستوى الاجتماعي، شرط التوزع وشرط العمل، إضافة إلى شرط رابع وهو شرط السن الفئة العمرية ما بين أكثر من) + 20 (وأقل من-) 40.

كما أوردت التقرير الوطني الذي صدر عن المنظمات غير الحكومية عن التقدم المحرز في منهاج عمل بكين، أن العنف ضد المرأة لا يزال في غياب البيوت وأسرار العائلات وأن

الاعتراف به لا يزال ضعيفاً جداً. إضافة إلى أنها أشارت إلى إحصائيات المديرية العامة سنة 1997 (إلى حصول 1302 إلى اعتداء على النساء لم تتلق الهيئة اللبنانية لمناهضة العنف سوى منتهي حالي توزعت على موضوعات كثيرة، كما بينت هذه الهيئة عند تحليلها للحالات التي تصدت لها إلى 92 حالة التي تلقتها توزعت على جميع المناطق اللبنانية والفئات الاجتماعية والطوائف، مما يؤكد إن العنف الأسري والعنف ضد النساء تحديداً هي ظاهرة متجذرة في ثقافة المجتمع اللبناني، وأنه على الرغم من اختلاف قوة العنف وأشكاله إلا أن العنف في جميع الحالات كان للذكر.

الدراسة الثانية: دراسة طريف شوقي عن العنف في الأسرة المصرية 2000

تعد هذه الدراسة من الدراسات التجريبية المقارنة، حيث اختصرت الدراسة أنه لا توجد فروق بين من يمارسون العنف الشديد، وبين من لا يمارسونه على متغيرات السياق الاجتماعي البيئي المصاحب للعنف، كما افترضت أيضاً أنه توجد فروق في المتغيرات السابقة بين مرتكبي العنف ضد الأطراف المختلفة في الأسرة. أجريت الدراسة على عينة مكونة من 188 حالة نصفهم من مرتكبي جرائم العنف الأسري والنصف الآخر غير مرتكبي جرائم العنف الأسري.

ومن أهم النتائج توصلت إليها الدراسة ما يلي:

- أن الإناث مرتكبات جرائم العنف يشكلنا خمس أفراد العينة فالذكور يشكلون أغلب مرتكبي جرائم العنف وتتراوح أعمار غالبيتهم ما بين 26 إلى 40 عاما ، وقد كانت غالبيتهم من الأميين ومن العمال الأمر الذي يبين العلاقة السلبية بين مستوى مهنة أو تعليم الفرد في مهن متدنية قد تنعكس على الارتباط بأساليب معينة للتنشئة الاجتماعية.

- أن ممارسي العنف الشديد أقل تدينا ، حيث لا تلتزم نسبة كبيرة منهم بأداء الفروض الدينية.

- أن غالبية مرتكبي جرائم العنف يقيمون في مناطق ريفية.

- أن نسبة ضئيلة من مرتكبي جرائم العنف تتعاطى الحشيش.

- قرر غالبية مرتكبي جرائم العنف أن ضرب الزوجات ظاهرة شائعة في المجتمع ، في حين ضرب الأزواج ليس كذلك بل أنه سلوك لا يليق بصدر من الزوجات.

- إن العنف ضد الزوجات هو أكثر أنواع العنف شيوعا وأن العنف ضد الوالدين هو أقل أنواع العنف.

أن نسبة كبيرة من مرتكبي الجرائم العنف مقارنة بما لا يرتكبونها، قرروا أنهم شاهدوا عملية الضرب المتبادل بين الوالد، والوالدة، وإن معدل ضرب الأب للأب معدل ضرب الأم للأب، وما يترتب على ذلك من نفور نحو الأب والأم.

- إن الآباء أشد عنف من الأمهات في تعاملهم مع المبحوثين مرتكبي الجرائم العنف وهو ما ينعكس في أساليب تنشئة كل منهما، إلا ان ذلك لم يكن موجودا لدى آباء من لم يرتكبوا جرائم العنف.

- أن المبحوثين في كلتا المجموعتين أدركوا تميز بينهم فيا لمعاملة من هذا الجانب.

- أن ثمة نمطا للتنشئة العنيفة داخل الأسرة ، وبوجه خاص أسرة مرتكبي العنف فهم يتشاجرون امامهم ويستخدمون العنف كوسيلة لحل الخلافات مع الحيران بل ويشجعون الأبناء على اللجوء إليه في بعض الحالات لحسم المشكلات التي يواجهونها معهم، ويميلون إلى استخدام العنف كوسيلة للعقاب البدني للأبناء أيضا مما يزيد من احتمال ممارسة هؤلاء الأبناء لهذا النمط من السلوك العنيف مستقبلا.

ثالثا: الدراسات الجزائرية

الدراسة الاولى: جمال معتوق، وجوه من العنف ضد النساء خارج بيوتهن

رسالة ماجستير غير منشورة للدكتور " جمال معتوق " بعنوان وجود من العنف ضد النساء خارج بيوتهن (1992 / 1993) ، حيث قام بدراسة ظاهرة العنف ضد النساء في الشارع ، وحاول الكشف عن الميكانيزمات الرئيسية التي تتحكم في هذه الظاهرة ، والعلاقة الموجودة بين هذه الظاهرة ، والمرأة وقد كانت تجربة وأول محاولة لرفع الستار عن معادلة المرأة والعنف ، وذلك أن هذا الموضوع من المحرمات والممنوعات ، حيث أوضح أن لهذا الموضوع دعامتين أساسيتين وهما " : ممارسة العنف ضد المرأة خارج البيت ومكانتها في المجتمع الجزائري ، وقد تناول الدراسة في بابين وثمانية فصول ، وقد أجري الدراسة في مدينة البلدية وعلى ستة عينات من مختلف الفئات العمرية الاجتماعية (طلبة/ تلاميذ/ أساتذة /بطالين " عاطلين عن العمل) كما خصص جزء من هذا البحث لدراسة العنف بشكل عام وبعض وجوهه المختلفة ، بالإضافة إلى التقليد والقيم والعادات السائدة في المجتمع التي تلعب هي الأخرى دورا أساسيا في تكريس مبدأ اللامساواة بين الذكر والأنثى.

إضافة للتغير الاجتماعي الذي عرفته الجزائر والذي يعتبر من المتغيرات الأساسية في انتشار العنف ضد المرأة خارج بيتها.

وطرح التساؤلات التالية:

- هل هناك عنف موجه ضد النساء خارج بيوتهن من طرف الذكور ؟
- من هي الفئة من الذكور التي تمارس العنف ضد النساء ؟
- كما تسائل عن تأثير التنشئة الاجتماعية والخلفية الدينية في ممارسة العنف ضد المرأة ؟
- أما عن النتائج العامة التي توصل إليها هو أن الظاهرة فهي فعلا موجودة في مجتمعنا وليست بالأمر المصطلح فمن بين 116 مبحوثة ما بين 116 مبحوثة هناك 81 هناك مبحوثة قد تعرضن للعنف في الشارع بنسبة-20.25 أما فيما يخص نوعية العنف الأكثر انتشارا وجد أن المضايقة والشتم تأتي في المرتبة الأولى بنسبة. % 08.75.
- الضرب : أي العنف الجسدي في المرتبة الرابعة % 02.
- الأشخاص الذين يمارسون العنف في الشارع هم البطالين عن العمل ، ويعيشون في ظروف إجتماعية قاهرة ، عينة من 50 بطل من بينهم 34 مارسوا العنف.
- التنشئة الاجتماعية للفرد لها علاقة مباشرة بانتشار ظاهرة العنف.
- كما قدم مجموعة اقتراحات من بينها.
- لا بد للأسرة أن تغير نظريتها وفلسفتها اتجاه الأنثى ، وأن تعامل الجنسين بالتساوي.
- على الأولياء أن يوفروا الجو اللائق وذلك بالإبتعاد عن النزاعات واللجوء إلى العنف

بمختلف أشكاله لحل مشاكلهم.

الدراسة الثانية: علجية حنان، العنف الجسدي داخل الأحياء الجامعية المختلفة

تناولت الباحثة في دراستها ظاهرة العنف الجسدي بين الطلبة داخل الأحياء الجامعية المختلفة (2002-2001)، رسالة ماجستير، حيث قامت الباحثة بتحليل العوامل التي تتدخل في تفشي الظاهرة داخل الإقامة الجامعية المختلطة أين كشفت لنا الباحثة النقاب عن ثنائية العنف والطالب الجامعي، وقد جاءت الدراسة في بابين (نظري وتطبيقي) وخمس فصول نظرية وواحد منهجي: وقد أنجزت الدراسة في إقامتي بني مسوس وبومرداس المختلطتين على عينة مكونة من 450 مبحوثة وقد قسمتها إلى 04 عينات من مختلف الفئات الاجتماعية (طلبة، أعوان أمن، عمال إدارة، رؤساء التنظيمات الطلابية داخل الأحياء الجامعية).

كما خصصت جزء من هذه الدراسة لدراسة العنف بأشكاله وعلاقته بالعدوان وإلى مختلف مرافق الإقامات الجامعية والخدمات التي تقدمها والنقائص التي تعاني منها وإلى الخلفية النسبوية للطالب وهل كل هذا له علاقة بممارسة العنف داخل الإقامة الجامعية إضافة لهذا تناولت الباحثة أيضا النقابات الطلابية حيث حاولت التعرف على نشاطها على مستوى الوطن ومد تأثيرها على سلوك الطالب، كما تناولت الاختلاط وتأثير على نفسه الطلبة من الجنسين ثم الإختلاط بصفة عامة في المجتمع الجزائري.

وطرحت الباحثة التساؤلات التالية:

- الضغوطات التي تمارسها الإدارة على الطالب و دورها في تفشي هذه الظاهرة داخل الحي الجامعي المختلطة؟ أم أن تدهور الظروف الاجتماعية داخل الحي الجامعي هي التي ساهمت في ممارسة العنف داخل الحي؟
- أم أهم الإختلافات الإيديولوجية للتنظيمات الطلابية داخل الإقامة الجامعية تلعب دور في تفشي العنف بين الطلبة داخل الحي الجامعي؟
- هل لهذه العناصر علاقة بالعنف إلى أم أن الطلبة الذين يمارسون العنف يعانون من اضطرابات نفسية أم يعكسون نوعا من التربية؟
- هل السياسة تبنيها الإيديولوجيات مختلفة واتجاهات معينة له علاقة بانتشار العنف؟ أم أن وسائل الإعلام ودور العبادة والمدرسة تلعب دور في تطور ونمو هذه الظاهرة الذي الطالب؟ أو أن إنعدام الأمن والحماية وقصور الإدارة في أداء دورها هو الذي أدى إلى تفاقم المشاكل داخل إلى وبالتالي إلى انتشار العنف، وأخيرا ما نوع العنف المتفشي بكثرة

داخل الأحياء الجامعية.

-وقد توصلت الباحثة إلى عدة نتائج مكنتها من تحقيق وأضبظت فرضياتها وجاءت كالتالي:

-ظاهرة العنف الجسدي بين الطلبة داخل الأحياء الجامعية المختلفة تتدخل فيها عدة عوامل، أن هناك علاقة سببية بين العوامل الاجتماعية والإقتصادية والأمنية والظروف الموجودة داخل الحي الذي تعيش فيه المبحوث حيث اتضح أنه من 200 مبحوث % 80 مارس العنف وأن هذا الأخير لا يقتصر على الضغط فقط وإنما على أنواع أخرى.

% 100 -من المبحوثين أكدوا أن الأوضاع داخل الإقامتين متدهورة وسيئة (ظروف

الإطعام نوعية وعدم صلاحيته، عدم احترام الكبير من طرف بعض الطلبة سوء الأسكان تدهور الخدمات الصحية.

% 86 -أكدوا بأن سوء الأحوال الأمنية له دور كبير في إنتشار العنف.

-مميزات صفات الأولياء له علاقة مباشرة لمدى ممارسة الطالب للعنف حيث أكد ذلك

95.53%علاقتهم مع اوليائهم سيئة منهم 46 طالب مارسوا العنف مقابل 32 منهم

62.5%يتمتع أوليائهم بعلاقة جيدة معهم لم يمارسون العنف.

-الجو السائد داخل البيت له علاقة وطيدة مع ممارسة الطالب للعنف حيث أنه من 172

الذين تعرضوا لسوء المعاملة من طرف أولياء أثناء الصغر فيما بعد نجد % 95.55

منهم مارسوا العنف وأن حدة العنف تزداد عند الطلبة الذين يشعرون بنوع التمييز في

المعاملة بين الجنسين من طرف الأولياء.

-المحيط الخارجي (ارفاق هو المحيط المبحوث كلهما عوامل تساعد على ممارسة الطلب

العنف إضافة إلى نوعية الكتب والمجلات والأفلام الذين يشاهدونها.

% 100 -من المبحوثين أكد أن التنظيمات الطلابية وعلا اختلاف إيدوجياتها وإتجاهاتها

السياسية التي تدفع عنها ونتيجة إنتظام أهدافها ومصالحها له علاقة بانتشار العنف.

-عدم إهتمام الإدارة بمشاكل الطلبة والعلاقة السيئة مع الإدارة كلها عوامل تدفع بالطالب

لممارسة العنف فمن 136 علاقتهم سيئة مع الإدارة % 100 أي كلهم مارسوا العنف.

-قوانين الإدارة الخانقة للطلاب لها علاقة مباشرة مع مدى ممارسة العنف.

إضافة للعلاقت الغرامية التي لها دور هي الأخرى في إنتشار العنف داخل الحي الجامعي

من خلال إجابة % 59 من المبحوثين.

-عمال الأمن يرجعون سبب ظاهرة الإستغلال الطالب من طرف التنظيمات والنقابات

السياسية بنسبة 46.35%

- عمال الإدارة يرون أن تعدد التنظيمات الطلابية التي تتصارع فيما بينها بنسبة 38% و 14% للذين يرجعونها لوجود الجهوية 12% للنشاطات الرياضية المنظمة داخل الإقامة و 10% للاختلاط الجنسي.

- رؤساء المنظمة الطلابية إنقسمت لفئتين:

- فئة ترى من أهم أسباب تفاقم العنف داخل الحي الجامعي في تدهور الأوضاع الداخلية والخدمات المقدمة ونسبتها 59.90%

- الفئة الثانية نسبتها 43.10% ترجعه إلى تأثير الطلب بالعوامل الخارجية في المجتمع وعلى الأصعدة الاجتماعية، الاقتصادية والسياسية بالإضافة إلى دخول الغرباء إلى الغزباء إلى الحي واستغلال التنظيمات الطلابية من قبل قوى خارجية عن الحي.

- بعد هذا العرض الموجز لبعض الدراسات التي تناولت موضوع العنف نستنتج ما يلي:

- إن موضوع العنف يعتبر أحد الظواهر النفسية الاجتماعية التي تفرض نفسها على المجتمعات وهذا باختلاف التشكيلات الاجتماعية إلا أنه قد يحدث أحيانا وجود دوافع مشتركة للعنف مهما اختلفت هذه المجتمعات من حيث التركيبة الاجتماعية ومنها ما توصلنا إليه حول أن العنف ضد المرأة يرتبط بشكل وثيق بالأقارب الذكور وهو نفس ما توصلت إليه glenda.k فيما يخص دراستها عن ديناميكيات وأنماط العنف الأسري حول النقطة التي تطرقت إليها إلى أن دائرة العنف المرتبطة بالشكل القاسي هذه المرأة تكون دائما موجهة من الأشخاص الأكثر قربا إليها.

- وأيضا ما توصلت إليه الدكتورة فهيمة شرف الدين في بحثها الذي أجرته سنة 2000 في لبنان أن الأساس الثقافي والاجتماعي الذي يبيح استمرار العنف ضد المرأة المستقر في الثقافة العربية والسلطة الأبوية المسؤولة عن الإختلال الحاصل في علاقة المرأة بالرجل وهي نفس النتيجة التي توصلنا إليها حول أن موضوع العنف ضد المرأة في المجتمع الجزائري يتصل بالثقافة الأبوية القائمة على سلطة الذكور والإناث وأفضليتهم في جميع المجالات فبنية السلطة الثقافية الجزائرية والسلطة الأبوية على وجه التحديد هي القناع السميك الذي تختفي وراءه مظاهر وسلوكيات تعدم المساواة التي تتجلى في آليات عديدة ومتنوعة ترافق حياة النساء منذ ولادتهن وربما آخر لحظة في حياتهن وهو نفس الشيء أو الهدف الذي حاولت الباحثة د. فهيمة التوصل إليها واستقصائه من خلال عرضها لشهادات

عشرة حالات.

-إضافة لذلك وجدنا بأن التفسير الظاهري لآيات وأحاديث الشريعة في اتجاه تبرير وإبراز السلطة على المرأة، والتي تكشف عن خلفية دينية متخلفة تستند إلى طريقة أبوية تقليدية تعتبر المرأة في عداد الأشياء التي لا يمكن البحث فيها بمنظور ديني محض وهو نفس ما توصل إليه الدكتور جمال معتوق حول أن الخلفية الدينية للأفراد ساهمت في تكريس العنف ضد النساء خارج بيوتهن، إضافة إلى الخلفية التنشئة القائمة على التمييز بين الجنسين والنظرة القاصرة للمرأة وهو نفس ما توصلت إليه الباحثة عجية حنان في كون هذا العامل أحد أسباب ممارسة الطلبة للعنف داخل القامات الجامعية المختلفة.

8- المقاربة النظرية للدراسة:

في مقاربتنا النظرية سنعتمد النظريات التي لها صلة بموضوع بحثنا وذلك نظرا لما تقدمه النظرية للبحث العلمي فالنظرية ليست مجرد بيانات أو حقائق أو أنماط أو تصنيفات أو نتائج تجريبية، فهي تقوم بتوفير المنطق الرئيسي لحدوث الظاهرة الطبيعية والاجتماعية من خلال الدوافع والنتائج الرئيسية للظاهرة المنشودة والسبب ورائها، والعمليات المسؤولة عن وقوع تلك الظاهرة أما "الفائدة الثانية هي أن النظريات تساعد على توضيح المعنى من خلال مساعدتنا على تركيب وبناء النتائج التجريبية المسبقة داخل إطار نظري والتوفيق بين النتائج المتناقضة من خلال اكتشاف العوامل المحتملة التي من شأنها أن تؤثر على العلاقة الموجودة بين الدراسات المختلفة كما أن النظريات يمكنها المساهمة في بناء المعرفة المتراكمة.¹

وانطلاقا من فوائد النظريات سنحاول استعراض النظريات التي هي علاقة بموضوع دراستنا فيما يلي:

¹أنول باتشيري، بحوث العلوم الاجتماعية المبادئ والمناهج و الممارسات، تر: خالد آل حيان، دار اليازوري، عمان، ط2، 2015 ، ص 78

أولاً: النظرية البنائية الوظيفية:

إن النظرية البنائية الوظيفية لا تهتم بالبحث عن أصل الأسرة وتطورها بل تنظر إليها بوصفها نسقاً اجتماعياً ذا أجزاء مكونة يربط بينها التفاعل، والاعتماد المتبادل، فضلاً عن دراسة العلاقة بين الأجزاء والكل.¹

ويشير البناء الاجتماعي للأسرة إلى الطريقة التي تنظم بها الوحدات الاجتماعية والعلاقات المتبادلة بين الأجزاء، كما يشير إلى أنماط التنظيم، التي تختلف بصورة واضحة في أنحاء العالم إلا أن الأسرة على الرغم من هذا الاختلاف فإنها تدل عن نمط معين من التنظيم كما أنها تؤدي إلى نتائج متكررة محددة. فاتخاذ زوجة أو زوجات، أو تأسيس منزل مستقل، أو مشاركة الزوج والزوجة في اتخاذ القرارات، كل هذا يبين أن نفس الأشياء يمكن أن تشارك. فيها مجتمعات عديدة.²

ويرى بارسونز أن الأسرة مثل كل أنساق البنائية الأخرى، تتكون من مجموعتين من الأدوار المجموعة الأولى وهي مجموعة الأدوار الفطرية التي يغلب عليها السجاياء الجبالية، والمجموعة الثانية هي الأدوار الاجتماعية المكتسبة وتزيد هذه الأدوار من تماسك البناء الاجتماعي واستمراره. وهذه الأدوار التي يؤديها أعضاء الأسرة ليست صفات الفاعل أو الأعضاء وإنما هي وحدات بنائية في النسق الاجتماعي³

يرتكز النسق الاجتماعي على معايير وقيم تشكل مع الفاعلين الآخرين جزءاً من بيئة الفاعلين، حيث يفترض بارسونز أن هدف كل فاعل هو الحصول على أقصى درجة من الإشباع، وإذا ما دخل الفاعل مع الآخرين، وحصل من خلال التفاعل الإشباع

¹ عبد القادر القصير، الأسرة المتغيرة في مجتمع المدينة العربية، دار النهضة، بيروت، ط 1، 1999، ص 51

² سناء الخولي، الأسرة والحياة العائلية، دار النهضة العربية، بيروت، ص 145

³ حسين عبد الحميد رشوان، البناء الاجتماعي الأنساق و الجماعات، مؤسسة شباب الجامعة الاسكندرية، 2007، ص 91

فذلك مدعاة لتكرار التعامل وسيصل الأمر بالفاعلين بعد حين بأن يتوقعوا استجابات معينة من بعضهم البعض وبذلك ستتشكل بينهم قواعد ومعايير اجتماعية مع قيم متفق عليها وتكون هذه القيم ضمانا لاستمرار تلك الاستجابات.

كما يرى "بارسونز أن سلوك الفرد الاجتماعي لا يصدر عن فراغ ولا من عقله أو رغبته الذاتية بل من تفاعله مع الآخرين حيث تلعب المؤسسة الاجتماعية (الأسرة، المدرسة، الجامعة ووسائل الاعلام... الخ) الدور الاساسي في تقنين تصرفاته مع الآخرين وحسب "معاييرها وانماطها وسماتها، ليخرج الفعل على شكل تصرف منظم وملتزم وموجه.¹

ثانيا: نظرية التغير الاجتماعي

التغير الاجتماعي يدل على العملية التي تحدث من خلالها تغيرات جوهرية في البناء الاجتماعي، ويقصد بهذا التغير في البناء تلك التغيرات التي تحدث في انماط التفاعل بين الأفراد والعلاقات الاجتماعية بينهم والتي تحكمها المعايير الاجتماعية وعليه فالتغير الاجتماعي هو ذلك التحول الذي يقع في البناء الاجتماعي من حيث القيم والمعايير والانتاجي. الثقافي المعنوي والمادي²

وقد حاول علماء الاجتماع الذين اهتموا بدراسة التغير الاجتماعي تفسير عوامل هذا التغير من خلال الآراء النظرية التي يؤمنون بها، حيث حاول بعضهم الاهتمام بالعوامل الثقافية واعتبروها العامل الرئيسي في التغير كما يقول انصار الماركسية، والبعض الاخر اهتم بالعوامل التكنولوجية وغيرها من الآراء مما أدى الى تنوع الآراء بالنسبة

1 باس خضير البياتي، النظرية الاجتماعية جذورها التاريخية وروادها، دار الكتب الوطنية، بنغازي ، 2002 ، ص 129
2. محمد الدقس، التغير الاجتماعي بين النظرية والتطبيق ، دار مجدلاوي للنشر، الاردن ، 1987 ، ص 15

لعوامل التغيير الاجتماعي، ولقد اتفق علماء الاجتماع على أن عوامل التغيير الاجتماعي المختلفة إما أن تكون خارجة عن نطاق الانسان مثل العوامل الطبيعية والبيولوجية وإما ناتجة من تفاعل الانسان مثل العوامل الطبيعية والبيولوجية، وإما ناتجة من تفاعل الانسان مع هذه البيئة الطبيعية أو مع غيره من افراد او جماعات تعيش في هذه البيئة.¹

1. الدسوقي عبده اب ارهيم، التغيير الاجتماعي والوعي الطبقي ، دار الوفاء، الاسكندرية ،ص 46

الفصل الثاني : أهمية العنف

ضد المرأة

المبحث الأول: تعريف العنف ضد المرأة

تستقطب ظاهرة العنف ضد المرأة اهتماما عالميا، وقد بدا ذلك جليا من خلال الندوات الدولية والأبحاث والدراسات التي طرقت هذا المجال، فظاهرة العنف ضد المرأة منتشرة في جميع شرائح المجتمع وطبقاته، فهي واحدة في كل المجتمعات، وإن اختلفت أساليبها، وفيما يلي تعريف هذه الظاهرة، وبيان أسبابها، وأنواعها، وآثارها.

المطلب الأول: مفهوم العنف ضد المرأة لغة واصطلاحا والألفاظ ذات الصلة:

1- العنف لغة:

الخرق بالأمر وقلة الرفق به، وهو ضد الرفق، عنف به وعليه يعنف عنفا وعنافة وأعنفه وعنفه تعنيفا، وهو عنيف إذا لم يكن رفيقا في أمره، واعتنف الأمر أخذه بعنف، وهو بالضم الشدة والمشقة، وكل ما في الرفق من الخير ففي العنف من الشر مثله⁽¹⁾، والتعنيف التعيير واللوم⁽²⁾، قال ابن فارس العين والنون والفاء أصل صحيح، يدل على خلاف الرفق يقال عنف يعنف عنها فهو عنيف إذا لم يرفق في أمره، واعتنف الشيء أخذه بشدة، والتعنيف⁽³⁾ التعيير واللوم والتوبيخ والتفريق.

2- العنف في الاصطلاح:

أما في الاصطلاح فقد وردت تعريفات عدة للعنف ضد المرأة، أذكر منها:

- هو السلوك أو الفعل الموجه إلى المرأة على وجه الخصوص، سواء أكانت زوجة أو أما أو أختا أو ابنة، ويتسم بدرجات متفاوتة من التمييز والاضطهاد والقهر والعدوانية الناجم عن علاقات القوة غير المتكافئة بين الرجل والمرأة في المجتمع والأسرة على حد سواء.⁽⁴⁾

1- ابن منظور، لسان العرب، ج9، ص257.

2- الرازي مختار الصحاح، ج1، ص192.

3- ابن فارس، معجم مقاييس اللغة، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت، 1999م، مادة عنف، ج2، ص184.

4- إخلاص قتال، العنف ضد المرأة لدى سيدات متزوجات من مدينة دمشق، مفاهيم وآثار صحية رسالة ماجستير في طب الأسرة والمجتمع، جامعة دمشق، 2002م، ص10.

فهذا التعريف يذكر نتائج العنف على نفسية المرأة بجعلها مضطهدة ومقهورة، ويذكر الأسباب الدافعة

لانتشار العنف ضد المرأة، التي منها ثقافة تفضيل الرجل على المرأة.

• وعرف بأنه أي عمل مقصود أو غير مقصود، يرتكب بأية وسيلة بحق المرأة لكونها، امرأة، ويلحق

بها الأذى والإهانة بطريقة مباشرة، ويخلق لديها معاناة نفسية أو جنسية أو جسدية، من خلال الخداع أو

التهديد أو الاستغلال أو التحرش أو الإكراه أو العقاب أو أي وسيلة أخرى، وإنكار وإهانة كرامتها الإنسانية أو

سلامتها الأخلاقية، أو التقليل من أمن شخصها ومن احترامها لذاتها أو شخصيتها، أو الانتقاص من

إمكانياتها الذهنية والجسدية.⁽¹⁾

هذا التعريف يفسر ظاهرة العنف ضد المرأة بحيث يذكر نتائج وآثار العنف على المرأة، ويذكر صوراً

وأنواعاً من العنف الممارس ضدها، ووسائل ممارسته

• ويقرب من التعريف السابق تعريفه بأنه: أي عمل من أعمال العنف القائم على أساس الجنس،

يترتب عليه أو من المحتمل أن يترتب عليه، أذى بدني أو جنسي أو نفسي أو معاناة للمرأة، بما في ذلك

التهديد بالقيام بأعمال من هذا القبيل، أو الإكراه أو الحرمان التعسفي من الحرية، سواء حدث ذلك في الحياة

العامة أو الخاصة.⁽²⁾

• ويعرف في المؤتمرات الدولية بأنه: " لا يعني فقط الاعتداء الجسدي أو المعنوي على شخص المرأة،

بل يقصد به كافة أشكال السلوك الفردي والجماعي، المباشر وغير المباشر الذي ينال من المرأة، ويحط من

قدرها، ويكسر تبعيتها، ويحرمها من ممارسة حقوقها المقررة لها بالقانون ويحجبها عن المشاركة، ويمنعها من

ممارسة كينونتها بشكل طبيعي وحقيقي.⁽³⁾

1- ديماء دراغمة، العنف الأسري وأثره على الصحة النفسية للمرأة الفلسطينية، رسالة ماجستير، جامعة القدس، مكتبة الجامعة الأردنية، عمان، 2002م، ص12.

2- أمل العواودة، العنف ضد الزوجة في المجتمع الأردني، رسالة ماجستير في علم الاجتماع الجامعة الأردنية عمان، 1998م، ص 12.

3- أمل العواودة، العنف ضد الزوجة في المجتمع الأردني، ص 12.

هذه التعريفات تصف ظاهرة العنف ضد المرأة، بأشكال وأساليب مختلفة، وتوسع الظاهرة لتشمل

الأسرة والمجتمع، بهدف الحط من كرامة المرأة، وتكريس تخلفها وتبعيتها للرجل.

ويلاحظ أن المعنى الاصطلاحي للعنف ضد المرأة لا يخرج عن المعنى اللغوي للعنف، إذ إنه عدم

الرفق بالمرأة، وإن اختلفت الوسائل والأساليب المستعملة في ذلك.

المطلب الثاني: التعريف الألفاظ ذات الصلة بالعنف:

للعنف ألفاظ متقاربة تستعمل للدلالة عليه؛ منها:

1. العدوان:

مجموعة متنوعة من مظاهر السلوك، التي تتراوح بين إغاضة الآخرين، وإبداء العداوة نحوهم، كالركل

أثناء اللعب والاعتداء، أو نشاط يسعى من خلاله شخص أن يحدث أذى جسمانياً، أو أذى نفسياً لشخص

آخر، يحاول أن يحقق المعتدي منه هدفاً يتحدد في إيذاء شخص آخر،⁽¹⁾ والعدوان مفهوم عام يندرج تحته

العنف، الذي هو صورة من صورته، تتميز بالاستخدام المقصود للقوة،⁽²⁾ وقد يميز بعضهم بينهما بأن العدوان

له طابع مادي بحت، في حين أن العنف يشمل المظاهر المادية والمعنوية معاً.⁽³⁾

2- الإيذاء:

كل ما تتأذى به من ضرر كان صغيراً أو كبيراً، فهو انحراف في استعمال الحق ينشأ عنه ضرر

بالغير،⁽⁴⁾ أو الإساءة سواء على الجسد أو العقل أو الجنس.⁽⁵⁾

3- الجريمة:

1- أحمد زايد، العنف في الحياة اليومية في المجتمع المصري، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية، القاهرة، 2002م، ص9.

2- سميحة نصر، العنف والمشقة، الاستهداف للعنف والتعرض للأحداث الحياة المشقة، القاهرة، 1996م، ص41.

3- فادية أبوشهية، ظاهرة العنف داخل الأسرة المصرية، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية، القاهرة، 2003م، ص15.

4- أمل العوادة، العنف ضد الزوجة، ص11.

5- أحمد عنان توفيق، العنف الأسري ضد الطفل في المجتمع الأردني، رسالة ماجستير في علم الاجتماع الجامعة الأردنية عمان، 1999م، بتصرف.

سلوك يخالف القانون وهي تحدث ضررا بالأشخاص والممتلكات، رغم أنها قد لا تكون مصحوبة

بالعنف بالضرورة، فالعنف أكثر اتساعا من الجريمة، حيث يشمل الصور التي لا يعاقب عليها القانون.⁽¹⁾

4- الإرهاب:

سلوك تنظر إليه معظم النظم السياسية على أنه صورة من صور الجريمة المنظمة، فهو استراتيجية

للعنف، يتم تخطيطها لتحقيق أهداف معينة من خلال بث الرعب في الجمهور، والفرق بينه وبين العنف أن

الإرهاب يرتبط بعملية تخويف للعامة والعنف عادة ما يكون موجها نحو شخص معين.⁽²⁾

المبحث الثاني: أسباب العنف وأشكاله:

المطلب الأول: النظريات المفسرة لأسباب للعنف ضد المرأة.

غالبا ما يكون العنف نتيجة الشعور بإحباط، أو ضغوط مختلفة كالقهر، أو الإحساس بظلم يتعرض له

الشخص فيدفعانه للعنف،⁽³⁾ فهو عادة يرتبط بالحرمان النفسي، وعدم القدرة على تحقيق الذات، أو يعبر عن

صراع الأدوار أو ضغوطها أو عدم تكاملها أو سوء فهمها، أو يتبناه الفرد أسلوبا لحل الصراع، بهدف حسم

الصراع لصالحه بالاستناد إلى القوة المادية، أو غالبا ما يرتبط العنف بمشكلات التكيف والتوافق الأسري،

وقد يدور العنف حول البعد الاقتصادي، أو التعليمي أو النفسي أو العاطفي أو الجنسي، أو انعدام القيم

واختلال القواعد والمعايير الأسرية أو غياب الثواب والعقاب، أو فشل عملية التوجيه والتنشئة الاجتماعية،⁽⁴⁾

لذا وجدت نظريات تفسر العنف بما يلي:

فمشكلة العنف ضد المرأة، تظهر عندما يفشل المجتمع في وضع ضوابط قوية، على سلوك أفراد، أو

يحدث نتيجة الإحباط، بسبب عدم المساواة بين أعضاء المجتمع، أو أن أفراد المجتمع يتعلمون السلوك

1- زايد، أحمد، العنف في الحياة اليومية في المجتمع المصري، ص11.

2- زايد أحمد، العنف في الحياة اليومية، ص11.

3- فادية أبوشهية، ظاهرة العنف داخل الأسرة المصرية ص16.

4- المرجع نفسه، ص 23.

المتسم بالعنف، بنفس الطريقة التي يتعلمون بها أي نمط آخر من السلوك،⁽¹⁾ وفيما يلي تفصيل هذه النظريات.

1- نظرية التعلم الاجتماعي:

يرى أصحاب هذه النظرية أن معظم سلوك الإنسان سلوك متعلم، ويتم تعلمه من خلال القدوة، إذ يمكن الفرد من خلال ملاحظة سلوك الآخرين، أن يتعلم كيفية إنجاز السلوك الجديد، فالأسرة تعد المصدر الأول في تعليم الأفراد سلوك العنف، حيث يتعلم الأفراد المعايير والقيم التي تبين أن العنف هو الطريق الوحيدة للحصول على ما يريدون، فهو الأسلوب الأمثل في مواقف معينة، فالآباء الذين يمارسون العنف يزودون أبناءهم بنموذج عدواني لكي يقلدوه، واتخاذهم شكلاً مقبولاً للتعبير أو لحل المشكلات.⁽²⁾

2- نظرية الإحباط والعدوان:

ترى هذه النظرية أن العدوان ينتج دائماً عن الإحباط، كما أن الإحباط يؤدي إلى ظهور بعض أشكال العدوان، فالإحباط الناتج عن الحرمان أشد قسوة لأنه يؤدي إلى الإيذاء الجسدي، فالعنف هو استجابة لضغوط بنائية وإحباطات تنتج عن الحرمان، فالزوج غير القادر على مواجهة أعباء الأسرة وسد احتياجاتها، ويفتقد الموارد المادية التي تحقق مسؤولياته تجاه أسرته، يشعر بالإحباط والضغط الذي يدفعه إلى أن يمارس العنف كمنفس عن إحباطاته.⁽³⁾

3- نظرية الثقافة الفرعية للعنف:

تركز على افتراض أساسي مؤداه أن سلوك العنف يعد نتيجة مباشرة لتبني قيم الثقافة الخاصة للعنف،⁽⁴⁾ فالثقافة التي تمنح الرجل الحق في السلطة والرأي، هي ثقافة تؤيد الإساءة للمرأة باعتبارها ضرباً من ضروب الرجولة.⁽¹⁾

1- سهيلة بنات، العنف ضد المرأة، أسبابه آثاره وكيفية علاجه، ط 1، دار دجلة، عمان، ص 78.

2- فادية أبوشهية، ظاهرة العنف داخل الأسرة المصرية، ص 29-30.

3- المرجع نفسه، ص 31.

4- سهيلة بنات، العنف ضد المرأة، ص 45.

والإسلام لا يبرر العنف ضد المرأة، ولا يلتفت إلى هذه النظريات التي تبرر للشخص سلوكه الإجرامي،

فالأصل أن كل إنسان يملك نفسه ويضبطها.

المطلب الثاني: أشكال العنف ضد المرأة:

العنف ضد المرأة يتخذ أشكالاً وأنواعاً مختلفة، تتعدد بحسب المجتمعات، فالظاهرة واحدة لكن أساليبها

متنوعة ومختلفة، ومن هذه الأنواع:

المطلب الثاني: أشكال جرائم العنف ضد النساء :

1- العنف النفسي :

ويعرف بأنه أي فعل مؤذ للمرأة ولعواطفها نفسياً دون أن يكون هناك آثاراً جسدية، فقد يكون بعدم

الاحترام والتقدير، بالإضافة إلى الإهمال وإبداء الإعجاب بالأخريات، وعدم تقدير ذات المرأة والتحقير

والإهانة والمعاملة كخادمة، أو المراقبة والشك وتوجيه اللوم والاتهام بالسوء وإساءة الظن . ومن المعروف أن

العنف النفسي يقترن بالعنف الجسدي، فمعاملات الارتباط أشارت إلى إن هناك ارتباط يصل إلى (0.86) بين

مقياس الإساءة الجسدية والإساءة النفسية والأزواج يستخدمون وسائل عديدة تجعل الزوجة تمر بمعاناة نفسية،

حيث يتم التشكيك بسلامة عقلها وذكاءها والتقليل من قدرتها على التفكير والأداء، وقد يخبر الزوج العبارات

والألفاظ الخاصة بالصحة العقلية فينعت زوجته بالجنون والسوء.²

ومن المخاطر النفسية التي تعتبر نتيجة مباشرة للعنف الجسدي : الخوف ونقص السيطرة على

الحدث والاكنتاب وعدم القدرة على التنبؤ بسلوك الزوجة والضغط واليأس والقلق وتدن في تقدير الذات

والإدمان على الكحول. ويعتبر التهديد بالطلاق أو ترك البيت والأطفال من الأمور التي تسبب المعاناة

النفسية، وقد أشارت الأبحاث إلى مستوى مرتفع من الارتباط بين شدة وتكرار الإساءة والمعاناة النفسية حيث

1- فادية أبوشهية، ظاهرة العنف داخل الأسرة المصرية، ص 22.

2- رشيد مريفان، جريمة العنف المعنوي ضد المرأة، ط 1، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، 2016، ص 77.

إن (60%) من النساء اللواتي اختبرن مستوى مرتفع من التهديد ظهرت عليهن أعراض ضغط ما بعد

الصدمة مقارنة (14%) فقط ممن تعرضن لمستوى منخفض من التهديد لحياتهن.¹

2- العنف الاجتماعي:

ويعني الحرمان من ممارسة الحقوق الاجتماعية والشخصية، وتضييق الخناق على فرص تواصل المرأة وتفاعلها مع العالم الاجتماعي الخارجي، والانصياع لمتطلبات الزوج الفكرية والعاطفية، ورفض انخراطها في المجتمع وممارسة أدوارها، والذي بدوره يؤثر في استقرارها الانفعالي ومكانتها الاجتماعية. ويظهر ذلك على شكل الحرمان من زيارة الأهل والأقارب والأصدقاء والمشاركة في المناسبات الاجتماعية، والتدخل في اختيار الصديقات وطريقة اللباس.²

3- العنف الجسدي :

ويعني استخدام القوة الجسدية ضد المرأة، وهو شكل شائع ويتم باستخدام الأيدي أو الأرجل أو أية أداة تترك أثارا على جسد المرأة المعنفة كالسكين مثلا، ويكون على شكل الضرب أو الركل أو الصفع أو العض أو الدفع أو اللكم أو الحرق أو شد الشعر أو الخنق أو التهديد بالأسلحة أو القتل . ومن المؤكد إن عملية الضرب لا تحدث مباشرة بل أنها تمر بمراحل معينة تبدأ بالجدال فتتمدد إلى الصراع مروراً بالشتيم متطورا إلى الضرب ففي المناقشة بين الزوجين يفشل أحدهما أو كلاهما في الإصغاء للآخر، فيلوم كل منهما الآخر وينتقد هذه سمه العلاقة الزوجية المضطربة التي يسودها العنف، والتي تؤدي إلى نتائج جسدية ونفسية خطيرة خاصة عند النساء.

4- العنف اللفظي :

1- معن فتحي مسمار، جرائم العنف ضد المرأة وآثارها على المجتمع من وجهة نظر العاملين في مراكز حماية الأسرة:دراسة ميدانية على المجتمع الأردني، المجلة العربية للنشر العلمي، العدد 22، أوت 2020، ص 112.
2- رشيد مريفان، مرجع سابق ص 78.

يعتبر من أشد الأنواع خطرا على الصحة النفسية رغم عدم تركة آثارا واضحة، وهو من أكثر الأنواع

شيوعا في المجتمعات الغنية والفقيرة على حد سواء.¹

5- العنف الصحي:

ويشمل الحرمان من الظروف الصحية المناسبة، وعدم مراعاة الصحة الإنجابية، وتعني قدرة الزوجة على الحمل والإنجاب دون التعرض للمخاطر المصاحبة لتقارب الأحمال فتحرم من المراجعات الطبية وأخذ المطاعيم الضرورية، والتغذية الجيدة للزوجة الحامل والمباعدة بين الأحمال، وعدم السماح لها باستخدام وسائل منع الحمل بالإضافة إلى ختان البنات في بعض البلدان، وازدياد أعداد وفيات المواليد الإناث مقارنة بالذكور نتيجة لنقص الرعاية الصحية والتغذية المناسبة.²

6- العنف الجنسي :

حيث يلجأ الرجل إلى استدراج المرأة بالقوة والتهديد إما لتحقيق الاتصال الجنسي معها، أو استخدام المجال الجنسي في إيدائها، ويكون بالإجبار على المعاشرة الجنسية من قبل الزوج دون مراعاة الوضع الصحي والنفسي، واستخدام القوة والسلطة في ممارسة الجنس مع زوجته، وكذلك سوء المعاشرة الجنسية، وعدم مراعاة رغبتها الجنسية، واستخدام الطرائق والأساليب المنحرفة الخارجة على قواعد الخلق في الاتصال الجنسي، ودم أسلوبها الجنسي، من أجل إذلالها وتحقيرها. وقد يظهر على شكل المعاشرة السيئة أو غير الشرعية، أو الهجر وربما تعود المعاشرة السيئة لغياب الوازع الديني، أو التأثر بالأفلام الجنسية، أو فقدان الوعي بسبب تناول الكحول، وفيما يخص الهجر فقد يستخدمه الرجل كوسيلة للتعذيب والتأديب.

7- العنف المادي والاقتصادي :

1- عالية ضيف الله، المرجع السابق، ص 55.

2- طارق عبد الرؤوف عامر، إيهاب عيسى المصري، العنف ضد المرأة، ط 1، مؤسسة طبية للنشر والتوزيع، القاهرة، 2014، ص

ويتمثل في اخذ مال الزوجة أو الاستيلاء على مالها الخاص، وقد يتحكم الرجل بطريقة إنفاقه، أو البخل والحرمان من المصروف لإذلال المرأة واعترافها بأنها لا تستطيع العيش دون الرجل خاصة في حالة عدم عملها، وقد يعود ذلك إلى فقر الزوج أو الرغبة في السلطة على مقدرات الأسرة المادية، وهذا عائد إلى العوامل الثقافية التي تعيب على الرجل عدم السيطرة على الموارد المالية للأسرة.

وربما تكون البطالة التي يعيشها الرجل أو تحريض أهل الرجل وخاصة الأم، وقد يكون يمنعها من الحصول على العمل، أو إجبارها على عمل لا تحبه أو إجبارها على التنازل عن حقوقها في الميراث.¹

المبحث الثالث: النظريات المفسرة للعنف:

نظرا لأهمية معالجة ظاهرة العنف ضد المرأة وتفسيرها على ضوء المحاور التي تتناولها الدراسة، فإنه لا بد من تناول عدد من النظريات التي حاولت تفسير هذه الظاهرة، ويمكن تقسيمها إلى قسمين الأولي نظريات حسب المدارس، والثانية نظريات بحسب فكرة العامل.

المطلب الأول: النظريات المفسرة للعنف ضد المرأة حسب المدارس.

1- النظرية الوظيفية.

يرى أصحاب هذه النظرية بأن العنف في المجتمع ليس سوى استجابة لضغوط بنائية في المجتمع، وإحباطات ذاتية نتجت عن الحرمان. فالإحباط ينجم عن الحرمان بأشكاله المختلفة، وبخاصة المادي فهو مؤذي لأنه يؤدي الإيذاء الجسدي للزوجة فإذا كان الزوج غير قادر على تحمل مسؤولياته تجاه أسرته فأن الضغوط والإحباط تدفعه إلى استخدام العنف داخل البيت (منصور، 71٧8 م).

2- النظرية النفسية الاجتماعية:

أزكى، مروة محمد ز 2017 . ضحايا العنف الأسرى، مجلة البحث العلمي في الآداب، العدد 18 ، الجزء 4، المجلد 3، ص. 1 - 31.

يؤكد أصحاب هذه النظرية على أن الضغوط الاجتماعية لها دور بارز في ارتكاب العنف وأن عدم

توفر فرص الحياة والبطالة والفقر لها دور في تشكيل الضغوط على الفرد مما يقوي احتمالية استخدامه

العنف الرميح، 71٧3

3- النظرية الاقتصادية:

يرى علماء النظرية الاقتصادية أن العوامل المادية المتمثلة في نقص الموارد، وقلة فرص العمل، والبطالة والفقر، هي العامل الأساسي في العنف الأسري. وذلك أن زيادة المتطلبات المادية من جهة، وعدم قدرة الرجل على القيام بمسؤولياته بصفته ربا للأسرة من جهة أخرى، تضع الكثير من الضغوط على الرجل التي تدفعه إلى العنف، للتعبير عن غضبه ونقمته على المجتمع. وتشكل الأزمات الاقتصادية من وقت إلى آخر صعوبات أمام الأفراد مثل الكساد التجاري، وارتفاع أسعار السلع الضرورية للعيش، حيث إن هذه المشكلات تصيب وبشكل مباشر شبكة العلاقات الاجتماعية، وتسبب تصدعا بين أفراد العائلة (هاشمي،

71٧0

4- النظرية البيولوجية:

تشير النظرية البيولوجية إلى أن العنف له عوامل بيولوجية تكمن في تكوين الشخص نفسه، في الوقت الذي يرى فيه أصحاب هذه النظرية أن وجود اختلافات في التكوين الجسماني للمجرمين عنه لدى عامة الأفراد حيث يؤكدون وجود بعض الهرمونات التي ترتبط بزيادة هرمون الذكورة (الأندروجين)، ويؤكدون كذلك أن هذا الهرمون هو السبب المباشر لوقوع العنف بدرجات كبيرة عند الرجال، وأن هذا الهرمون يفرز بنسبة عالية أوقات النهار؛ مما يزيد من حدة الغضب، وينمي مشاعر الانفعال والعنف لديهم، وينخفض في فترة المساء. إذن فالنظرية البيولوجية تعيد اكتساب العنف على أنها وراثية بيولوجية وأن الإنسان يكتسبها بطريقة غير مباشرة عمر، 71٧٧

5- نظرية التنشئة الاجتماعية:

تفترض مدرسة التنشئة الاجتماعية أن العنف يتعلم ويكتسب خلال عملية التنشئة الاجتماعية، كما يتشرب المرء مشاعر التمييز العنصري أو الديني. ويؤكد ذلك أن مظاهر العنف توجد بشكل واضح في بعض الثقافات، والثقافات الفرعية، بينما تقل في ثقافات أخرى. فبعض الثقافات الفرعية التي تمجد العنف تحتل نسبة الجريمة فيها معدلات عالية، كما نجد أنه في المجتمعات الذكورية التي تعطي السلطة للرجل كثيرا ما نجد أن الرجال يمارسون العنف بشكل واضح ويسوقون المبررات المؤيدة لعنفهم. هذا بالإضافة إلى ما يسود المجتمع من توجهات فكرية مؤيدة أو معارضة للعنف متمثلة في الأمثال والعرف والثقافة السائدة. ونرى أن التنشئة الاجتماعية هي من تلعب دورا في وجود العنف من عدمه في المجتمعات بشكل عام والمجتمع العماني بشكل خاص (عمر، 71٧٧__

المطلب الثاني: التقسيم حسب العامل.

1- العوامل الاجتماعية :

يرتبط بالعوامل الاجتماعية التي تضع الرجال على قمة السلطة في الأسرة، مما يجعلهم يلجئون إلى استخدام العنف ضد المرأة . ومن الأسباب المؤدية إلى العنف ضد المرأة أساليب التنشئة الأسرية غير السوية : الإهمال، ، التساهل اللامبالاة، التدليل الزائد، القسوة، الضرب، التشدد الحرمان من الحب والمودة داخل الأسرة، والمغالاة في الإنفاق المادي على الأبناء،¹ ونقصد بالعوامل الاجتماعية، العادات والتقاليد التي اعتادها المجتمع والتي تعتبر العنف والقسوة مقياس يقاس به مدى قوة الرجل وصلابته ورجولته وان التباين العمري الكبير بين الزوجين، والفروق الطبقيّة والتعليمية الواضحة بينهما، وأصدقاء السوء، وتدخل الأهل بطريقة خاطئة بين الزوجين، والزواج من زوجة أخرى من دون موافقة الأهل، وعدم طاعة الزوج والخروج من دون إذن منه، ورفض الزوجة العودة إلى بيت الزوجية، ورفض الرجل من قبل أهل الفتاة والشك والريبة، والاعتقاد في الخرافات، يؤدي كل ذلك إلى زيادة العنف ضد المرأة.

1 أحمد محمد الزعبي، العنف الأسري وإثارة في شخصية الآباء والأبناء، مجلة الفيصل، العددان 404، 403، 2010، ص

إن تردي الوضع الاقتصادي للأسرة في اغلب الأحيان يؤدي إلى اتخاذ القسوة والعنف بالمعاملة من جهة الأب لأبنائه وزوجته نتيجة ألمه ومعاناته وكأبته النفسية، والفراغ والملل واليأس، مما ينعكس سلباً على الأبناء والزوجات، وأحياناً تتولد الحالة نفسها عند الزوجة نتيجة مرورها بالظروف الاقتصادية السيئة ذاتها،¹ ويترتب على الوضع الاقتصادي الصعب لبعض الأسر عدم الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي وبالتالي عدم توفير احتياجات أفرادها، مما يؤدي إلى إن ينشأ صراع بين الزوج وزوجته لتوفير احتياجات البيت، وقد يتطور الصراع إلى نوع من الشجار والضرب العنيف، وغالباً ما يكون هذا العنف واقعا من جهة الزوج على زوجته، ومن الأب على أبنائه، وقد يقوم بعض الأبناء بضرب آبائهم من أجل الحصول على المال أو شراء ما لم يتوفر لديهم من احتياجات أساسية أو كمالية

ويعد الفقر احد دوافع العنف ضد المرأة والاقتصادي والاجتماعي، وذلك ناتج عن شعور الطبقات الفقيرة بالحرمان والنقص وهذه المشاعر العدوانية تتولد عن قناعة هذه الطبقات بضياع حقوقها، وتشير الدراسات إلى وجود علاقة قوية بين الفقر والعنف ضد المرأة تصل أحيانا إلى الاعتداء على حياة أفراد الأسرة.²

3- العوامل النفسية للمرأة:

قدرة أفراد الأسرة على تحمل الإحباط والضغط النفسي، وضعف الإحساس بالمسؤولية تجاه أفراد الأسرة، واضطراب شخصية الرجل والشك بتصرفات أفراد الأسرة وخاصة الإناث يسبب إشكالا من العنف (أبو هزيم، 2017).

¹ زكي، مروة محمد 2017 . ضحايا العنف الأسري، مجلة البحث العلمي في الآداب، العدد 18 ، الجزء 4، المجلد 3، ص. 1 -

31.

² أبو هزيم ، عتاب زياد 2017 . الحماية الجازبية للمأرة في قانون العقوبات الأردني ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الحقوق ، الجامعة الأردنية، عمان.

أظهر تقرير منظمة الصحة العالمية أن هناك قائمة من الحوادث التي تسبب العنف ضد الزوجة منها

(2002.0122)

1. عدم إطاعة الرجل، عدم تجهيز الطعام في وقته .

2. عدم الاهتمام بالمنزل والأطفال، مساءلة الرجل عن المال أو الصديقة

3. الخروج دون موافقة الزوج، رفض معاشرته الزوج، شك الزوج بإخلاص الزوجة.

أما خصائص الأزواج الذين يعنفون زوجاتهم منهم الشباب ومن يتناولون الكحول المكتنبون

والمضطربون وذوي التحصيل العلمي المنخفض والدخل المنخفض ومن مروا بخبرات عنف في طفولتهم.

المبحث الرابع: الآثار العنف ضد النساء وطرق تلافيتها

المطلب الأول: آثار العنف ضد المرأة

يمكن القول أن الجزائر من الدول المتقدمة في مجابهة العنف، حيث بدأت مؤسسات المجتمع المدني

في التعامل مع مشكلة العنف ضد المرأة وتأثيراته، فالبرامج الموجودة لمساعدة المرأة في تجنب العنف الواقع

عليها تعد من أهم البرامج في العالم العربي،¹ كيف لا والجزائر تخصص وزارة كاملة للعناية بالمرأة وشؤونها،

والمتمثلة في وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة، وهذا السعي من الدولة يبرره الحد من الآثار

التي يخلفها العنف في المجتمع وينعكس سلبا على المرأة والأسرة والمجتمع،

ومن هذه الآثار نذكر ما يلي:

1- الآثار الاجتماعية :

يرتبط بالآثار الاجتماعية التي تضع الرجال على قمة السلطة في الأسرة، مما يجعلهم يلجئون إلى

استخدام العنف ضد المرأة، ومن الآثار المؤدية إلى العنف العنف ضد المرأة أساليب التنشئة الأسرية غير

¹أحمد الحراحشة، العنف ضد المرأة وأشكال الاتصال والتوجه نحو الحياة لدى المعنفات في محافظتي العاصمة والزرقاء، دار المسيرة، 2007، 23.

السوية : الإهمال، التساهل، اللامبالاة، التدليل الزائد، القسوة، الضرب، التشدد الحرمان من الحب والمودة داخل الأسرة، والمغالاة في الإنفاق المادي على الأبناء،¹ ويقصد بالآثار الاجتماعية، العادات والتقاليد التي اعتادها المجتمع والتي تعتبر العنف والقسوة مقياس يقاس به مدى قوة الرجل وصلابته ورجولته وأن التباين العمري الكبير بين الزوجين، والفروق الطبقيّة والتعليمية الواضحة بينهما، وأصدقاء السوء، وتدخل الأهل بطريقة خاطئة بين الزوجين والزواج من زوجة أخرى من دون موافقة الأهل، وعدم طاعة الزوج والخروج من دون إذن منه، ورفض الزوجة العودة إلى بيت الزوجية، ورفض الرجل من قبل أهل الفتاة والشك والريبة، والاعتقاد في الخرافات، يؤدي كل ذلك إلى زيادة العنف ضد المرأة.²

2- الآثار الاقتصادية:

إن تردي الوضع الاقتصادي للأسرة في اغلب الأحيان يؤدي إلى اتخاذ القسوة والعنف بالمعاملة من جهة الأب لأبنائه وزوجته نتيجة ألمه ومعاناته وكآبته النفسية، والفراغ والملل واليأس، مما ينعكس سلباً على الأبناء والزوجات، وأحياناً تتولد الحالة نفسها عند الزوجة نتيجة مرورها بالظروف الاقتصادية السيئة ذاتها، ويترتب على الوضع الاقتصادي الصعب لبعض الأسر عدم والاجتماعي توفير احتياجات أفرادها، مما يؤدي إلى إن ينشأ صراع بين الزوج وزوجته لتوفير احتياجات البيت، وقد يتطور الصراع إلى نوع من الشجار والضرب العنيف، وغالباً ما يكون هذا العنف واقعا من جهة الزوج على زوجته، ومن الأب على أبنائه، وقد يقوم بعض الأبناء بضرب آبائهم من أجل الحصول على المال أو شراء ما لم يتوفر لديهم من احتياجات أساسية أو كمالية.

ويعد الفقر احد دوافع العنف ضد المرأة والاقتصادي والاجتماعي، وذلك ناتج عن شعور الطبقات

الفقيرة بالحرمان والنقص وهذه المشاعر العدوانية تتولد عن قناعة هذه الطبقات بضياع حقوقها . وتشير

1 أحمد محمد الزعبي، العنف الأسري وإثارة في شخصية الآباء والأبناء، مجلة الفيصل، العددان 404، 403، 2010، ص 120.

2 عالية ضيف الله، العنف ضد المرأة بين الفقه والمواثيق الدولية، ط 1، دار المأمون للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص 44.

الدراسات إلى وجود علاقة قوية بين الفقر والعنف ضد المرأة تصل أحيانا إلى الاعتداء على حياة أفراد

الأسرة.¹

3- الآثار النفسية :

فضعف قدرة أفراد الأسرة على تحمل الإحباط والضغط النفسي، وضعف الإحساس بالمسؤولية تجاه

أفراد الأسرة، واضطراب شخصية الرجل والشك بتصرفات أفراد الأسرة وخاصة الإناث يسبب أشكالا من

العنف.²

المطلب الثاني: سبل الحد من جرائم العنف ضد النساء:

1- الوقاية:

إن الوقاية الأولية التي تهدف إلى تعزيز السلوك الصحي داخل الأسرة وإزالة عوامل الخطورة

الاجتماعية والثقافية والكشف المبكر للعنف وتحديده واتخاذ الإجراءات اللازمة للحد منه، إن أكثر البرامج

فعالية هي تلك البرامج التي تنطلق من التعامل مع بيئة الأسرة، وتعتمد على التنسيق المجتمعي والشراكة

المجتمعية وتبادل المعلومات، وتعنى برامج الوقاية بشكل عام بالتعريف بالعنف ومخاطره، وكذلك التعرف

بالخدمات والنشاطات التي تقدمها المؤسسات على مستوى المجتمع، وهناك ثلاث مستويات من الوقاية:

1. الوقاية الأولية : تتعلق بتوعية الرأي العام بأبعاد العنف ضد المرأة ومخاطره على الأسرة.

2. الوقاية الثانوية : تتعلق بتوفير خدمات كاملة وشاملة للضحايا والنساء المعنفات .

3. الوقاية الثالثية : تتعلق بخدمات إعادة التأهيل الجناة وأسرهم، كبرامج الإرشاد الأسري.

يتركز الفرق بين هذه المستويات من الوقاية على الفئة المستهدفة وطبيعة البرامج، ففي حين تقتصر

برامج الوقاية الأولية على التوعية المجتمعية، فإن برامج الوقاية الثانوية والثالثية تستهدف فئات محددة

عرضة للعنف من خلال برامج خاصة، كبرامج الإرشاد الأسري وبرامج المهارات الوالدية وغيرها.³

1 عالية ضيف الله، المرجع السابق، ص 46.

2 معن فتحي مسمار، مرجع سابق، ص 111.

3 معن فتحي مسمار، مرجع سابق، ص 112.

2- الجهود الدولية لمنع العنف ضد المرأة:

من أهم المراحل لمنع العنف ضد المرأة على المستوى الدولي ما يلي:

• اتفاقية 1979 للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة: والتي تعترف بالعنف كجزء من

التمييز ضد المرأة وذلك في التوصيتين 12 و19.

• المؤتمر العالمي لحقوق الإنسان لعام 1993: والذي اعترف بالعنف ضد المرأة باعتباره انتهاكاً

لحقوق الإنسان، والذي ساهم في الإعلان التالي للأمم المتحدة .

• إعلان الأمم المتحدة لعام 1993 بشأن القضاء على العنف ضد المرأة: كان أول صك دولي

يعرّف العنف ضد المرأة ويتصدى له صراحة. تشير هذه الوثيقة على وجه التحديد إلى الطبيعة التاريخية

لحالات عدم المساواة بين الجنسين في فهم العنف ضد المرأة.

غالبًا ما يُنظر إلى هذا الإعلان-بالإضافة إلى المؤتمر العالمي في العام نفسه- على أنه «نقطة

تحول» بدأ فيها النظر إلى العنف ضد المرأة من جانب المجتمع الدولي على محمل الجد، وبعده حُشدت

المزيد من الدول حول هذه المشكلة.

• المؤتمر الدولي للسكان والتنمية لعام 1994: الذي يربط بين العنف ضد المرأة والصحة والحقوق

الإيجابية، كما يقدم توصيات للحكومات حول كيفية منع العنف ضد النساء والفتيات والتصدي له.

• في عام 1996، أعلنت جمعية الصحة العالمية (WHA) أن العنف يمثل مشكلة رئيسية للصحة

العامة، وأدرجت في الأنواع الفرعية المعترف بها عنف الشريك الحميم والعنف الجنسي، وهما نوعان من

العنف غالباً ما يتم ارتكابهما كعنف ضد المرأة. تبع ذلك تقرير لمنظمة الصحة العالمية في عام 2002.

كما أنشأت الأمم المتحدة الصندوق الاستئماني لدعم الإجراءات الرامية إلى القضاء على العنف ضد

المرأة.¹

1- الموقع ويكيبيديا، العنف ضد المرأة،

• في عام 1999، اعتمدت الأمم المتحدة البروتوكول الاختياري لاتفاقية القضاء على جميع أشكال

التمييز ضد المرأة، واعتبرت يوم 25 نوفمبر اليوم الدولي للقضاء على العنف ضد المرأة.

• في عام 2002، وكمتابعة لإعلان جمعية الصحة العالمية في عام 1996 عن العنف باعتباره

قضية صحية عامة رئيسية، نشرت منظمة الصحة العالمية أول تقرير عالمي عن العنف والصحة، والذي

تناول العديد من أنواع العنف وتأثيرها على الصحة العامة، بما في ذلك أشكال العنف التي تؤثر على المرأة

بقوة. أشار التقرير على وجه التحديد إلى الارتفاع الحاد في منظمات المجتمع المدني والأنشطة الموجهة

للتصدي للعنف القائم على النوع الاجتماعي ضد المرأة من سبعينيات القرن الماضي وحتى التسعينيات.

• في عام 2004، نشرت منظمة الصحة العالمية دراسة متعددة البلدان حول صحة المرأة والعنف

المنزلي ضد المرأة، هي دراسة عن صحة المرأة والعنف المنزلي وذلك من خلال مسح أكثر من 24000

امرأة في 10 بلدان من جميع مناطق العالم، والتي قيمت انتشار ومدى العنف ضد المرأة، وخاصة عنف

الشركاء الحميين، وربط ذلك بالنتائج الصحية للمرأة وكذلك بتوثيق الاستراتيجيات والخدمات التي تستخدمها

النساء لمواجهة عنف الشريك الحميم.

• في عام 2006 دراسة متعمقة للأمم المتحدة حول جميع أشكال العنف ضد المرأة،

وهي أول وثيقة دولية شاملة حول هذه القضية.

• اتفاقية مجلس أوروبا لعام 2011 بشأن منع ومكافحة العنف ضد المرأة والعنف المنزلي، وهو

الصك الإقليمي الثاني الملزم قانوناً بشأن العنف ضد النساء والفتيات.

• في عام 2013، اعتمدت لجنة الأمم المتحدة المعنية بوضع المرأة، بتوافق الآراء، استنتاجات

متفق عليها بشأن القضاء على جميع أشكال العنف ضد النساء والفتيات ومنعها لم تكن هناك في السابق

استنتاجات متفق عليها.¹

• وفي عام 2013 أيضًا، أصدرت الجمعية العامة للأمم المتحدة قرارها الأول الذي يدعو إلى

حماية المدافعين عن حقوق الإنسان للمرأة، حيث يحث هذا القرار الدول على وضع قوانين وسياسات

خاصة بالنوع الاجتماعي لحماية المدافعات عن حقوق الإنسان وضمان إشراك المدافعات عن حقوق الإنسان

في تصميم وتنفيذ هذه التدابير، ويدعو الدول إلى حماية المدافعات عن حقوق الإنسان من الأعمال الانتقامية

للتعاون وذلك بالتعاون مع الأمم المتحدة وضمان وصولهم دون عوائق إلى الهيئات والآليات الدولية لحقوق

الإنسان والتواصل معهم.

• بالإضافة إلى ذلك، على المستوى الوطني، قامت كل دولة على حدة بتنظيم جهود (قانونية وسياسية

واجتماعية) لمنع العنف ضد المرأة والحد منه والمعاقبة عليه.¹

3- الإجراءات القانونية الردعية في الجزائر للحد من العنف ضد المرأة:

أ- عقوبة العنف المنزلي في الجزائر:

في 2014، اتخذت السلطات الجزائرية خطوات لتجريم العنف القائم على النوع الاجتماعي والعنف

الجنسي بعقوبات تتراوح من سنة إلى عشرين سنة في السجن تبعا لخطورة الجريمة. ومن أمثلة هذه

المخالفات دفع شخص ما ؛ كسر الأسنان أو الأطراف.

تاريخ الزيارة: 2023/05/03 على الساعة: 12:00.

1- الموقع الإلكتروني أخبارك الآن، بالتفصيل عقوبة العنف ضد المرأة في الجزائر وعقوبة العنف المنزلي،

<https://ar.wikipedia.org>

تاريخ الزيارة: 2023/05/03 على الساعة: 12:00.

تسبب ارتجاجات أو كسور في الجمجمة. وحتى السجن مدى الحياة لأعمال العنف المتكررة ضد الزوج السابق. هناك أيضًا تشريعات تحظر على المنظمات تمويل أو تشغيل الأنشطة التي تروج للعنف ضد المرأة والاتجار بالبشر وأشكال أخرى من الإساءة.

بموجب المادة 264 من قانون العقوبات، فإن من يرتكب أعمال عنف تؤدي إلى المرض أو الإعاقة الدائمة يتعرض لعقوبة السجن من سنة إلى خمس سنوات وغرامة. تتراوح أحكام الإدانة في جريمة الاغتصاب من 10 إلى 15 سنة في السجن وغرامة تتراوح بين 100 ألف و 200 ألف دينار جزائري. إذا تم الاغتصاب ضد قاصر، فإن العقوبة هي السجن لمدة 10-20 سنة.

كما يسمح القانون بفرض عقوبات مخففة إذا قام الضحايا بإعفاء مهاجميهم، لكن هذا لا يأخذ في الاعتبار حقيقة أن هذا العفو قد لا يكون دائمًا حقيقيًا.¹

تحظر المادة 279 من قانون العقوبات جرائم الشرف، لكنها تخفف العقوبة عند وقوعها.

علاوة على ذلك، فإن التحرش الجنسي في الأماكن العامة وأماكن العمل محظور بموجب المادة 341 التي تتعلق بارتكاب "مخالفات عامة".

يُجرّم النشاط الجنسي المثلي بين الرجال والنساء في الجزائر بأحكام تصل إلى السجن لمدة ثلاث سنوات كحد أقصى. تم تمرير قوانين جديدة هذا الأسبوع لمعاقبة العنف ضد المرأة والتحرش الجنسي بعقوبات أكثر صرامة بالإضافة إلى وصول أفضل إلى أنظمة العدالة للناجيات من الانتهاكات.

ب- عقوبة التحرش والمطاردة والجرائم الإلكترونية ضد المرأة في الجزائر

في الجزائر، يُحظر بشدة أي شكل من أشكال التحرش أو المطاردة أو جرائم الإنترنت ضد المرأة ويمكن أن يعاقب عليها بعقوبات قاسية. كما يحظر القانون الجزائري التعذيب وينص على عقوبات بالسجن تتراوح بين 10 و 20 سنة على عملاء الحكومة الذين تثبت إدانتهم بالتعذيب.¹

1- الموقع الإلكتروني: أخبارك الآن، بالتفصيل عقوبة العنف ضد المرأة في الجزائر وعقوبة العنف المنزلي، <https://a5barknow.com>.

1- الموقع الإلكتروني: أخبارك الآن، بالتفصيل عقوبة العنف ضد المرأة في الجزائر وعقوبة العنف المنزلي،
<https://a5barknow.com>.

تاريخ الزيارة: 2023/05/01 على الساعة: 11:00.

الفصل الثالث : المرأة العاملة بين

الحقوق والتعذيب

الفصل الثالث: المرأة العامل بين الحقوق والتعنيف.

المبحث الأول: حقوق المرأة في القانون الجزائري.

المطلب الأول: المرأة والحق في العمل:

يعتبر تكريس حق المرأة في العمل من المسائل التي أسالت الكثير من الحبر والجدل، فريق اعتبر دور المرأة لا يتجاوز المنزل وتربية ورعاية الأبناء وفريق آخر يرى أن الحق في العمل تتمتع به المرأة بنفس ما هو مقرر للرجال وفريق ثالثا يرى وجوب عدم حرمان المرأة في العمل والمشاركة في التنمية ومن جهة أخرى مراعاة دورها الأسري والاجتماعي وحمايتها مهنيا واقتصاديا (موقف وسطي).

وبالفعل ما زالت قضايا المرأة بصفة عامة وقضية عملها بصفة خاصة تشغل حيزا كبيرا من اهتمامات الكثير حتى حارت بعض العقول في شأن خروج المرأة إلى العمل، وعجزت عن اتخاذ قرار مناسب في هذا الشأن، فهي لا تدري أين يكمن الخير؟ في خروج المرأة إلى ميادين العمل أم في لزومها بيتها وقرارها فيه.

وإن كانت وظيفة المرأة الأولى هي تربية أبنائها، ورعايتهم، والقيام بشؤون زوجها وبيتها، وهذه الوظيفة لا يمكن أن تقوم بها المرأة على أتم وجه إلا باستقرارها في بيتها، فإن خرجت منه تركت ورائها فجوة... ولا يعني هذا أن المجتمع مستغن عن عمل المرأة كليا، وإنما ثمة أعمال لا بد أن تقوم بها المرأة، وأخرى تحسنها أكثر من غيرها.

نظرة الإسلام نظرة وسطية توفق بين رعاية الزوج والأبناء وخدمة المجتمع بما لا يؤثر في دورها الأساسي، ما اعتبار عمل المرأة وسيلة ولا ينبغي أن يصبح غاية أو سببا لإفساد الحياة، وأن تصبح المرأة أداة تعرض في المحلات لترويج السلع.¹

هذا ما يجعل من الشريعة الإسلامية موقفها وسطي بين كل هاته التيارات بحيث أجازت عمل المرأة ولكن بقيود أو ضوابط (ضوابط شرعية) متعلقة بطبيعة المهام (المنصب) وحدود العلاقات المهنية وإعفائها من العمل في بعض القطاعات المرهقة والسماح لها بالتوفيق بين دورها الاجتماعي والأسري ودورها الاقتصادي المهني، ومن جهة أخرى قيد الإسلام عمل المرأة لمصلحة المرأة نفسها ولمصلحة الأسرة ولمصلحة الرجل والمجتمع بحيث حرم الخلوة وفرض الاحتشام، ومنع عمل المرأة إذا تعارض مع مصلحة الطفل أو مصلحة الأسرة أو كان سببا في الانحراف أو تسبب عملها في بطالة الرجال.²

المشرع الجزائري اتخذ موقفا بموجبه أقر للمرأة بحقها في العمل وأبقى على مكانتها الاجتماعية كأمر وراعية أسرة، هذا التوجه نجده في عدة أحكام دستورية، والتي أكدت أن كل المواطنين سواسية أمام القانون، فالمادة

1- سالم البهنساوي، مكانة المرأة بين الإسلام والقوانين العالمية، دار القلم، الكويت، 1986، ص 21-22.

2- عدنان بن ضيف الله آل الشوابكة، حكم عمل المرأة في الفقه الإسلامي، ط 1، الدار الأثرية، عمان، الأردن، 2007، ص 27-31.

16 من الدستور نصت على أن مؤسسات الدولة تستهدف ضمان المساواة بين المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات، بإزالة العقبات التي تحول دون مشاركة الجميع في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وقد كرست هذه المادة حق تساوي جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة.

أما المادة 11 فكانت صريحة بتكريس الحق في العمل لكل المواطنين مع ضمان القانون الحماية اللازمة أثناء العمل.

من ناحية الإبقاء على دور المرأة في الأسرة نصت المادة 12 من الدستور على أنه: "تحظى الأسرة بحماية الدولة والمجتمع".

تشريعات العمل الجزائري ومنذ الاستقلال لم يخرج على هذا المسار أو التوجه، بحيث أعطى للمرأة نفس الحظوظ في المشاركة في الحياة الاقتصادية ومسيرة البناء والتشييد مع الحفاظ على خصوصيتها.

بحيث أخضعت تشريعات العمل المتتالية في الجزائر النساء العاملات من حيث المبدأ العام إلى نفس الحقوق والالتزامات المطبقة على كافة العمال طبقاً للمبدأ المعتمد في التوظيف والتشغيل والذي يتلخص في عدم التمييز بين العمال إلى سبب من الأسباب، طبقاً لنص المادة 61 من القانون 20 / 66 المعدل والمتمم المتعلقة بعلاقات العمل.¹

لكن طبيعة التكوين الفيزيولوجي للمرأة من جهة ومتطلبات العادات والتقاليد ومبادئ ديننا الحنيف، جعلت من المشرع يخص المرأة بأحكام خاصة تتعلق بطبيعة ونوعية الأعمال أو المناصب التي تسند إلى المرأة ومنعها من العمل في بعض الظروف والأوقات حماية لها من مختلف الأخطار المعنوية والأخلاقية... بحيث تمنع قوانين العمل تشغيل النساء في الأعمال الشاقة والمرهقة كما يمنع تشغيلهن في الأعمال الليلية إلا في حالات خاصة وبشروط منها ترخيص مفتش العمل.²

هذا ما يجعل من الأحكام الدستورية والقانونية ذات الصلة بعمل ومعاملة المرأة مطابقة للمواثيق والاتفاقيات الدولية لاسيما اتفاقية منظمة العمل الدولية ومكتب العمل الدولي، بحيث تم الخروج بمبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في مجال العمل من نطاقه النظري والشامل إلى النطاق الواقعي من خلال الوثائق الشاملة التي

1- عبد الرحمان خليفي، الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل الجزائري، مجلة أبحاث قانونية وسياسية، عدد خاص، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، ص 148 - 149.

2- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص 106-107.

اعتمدها مؤتمر العمل الدولي والتي تهدف في مجملها إلى مناهضة التمييز حيال المرأة العاملة وتحقيق التكافؤ في فرص العمل والمعاملة على قدم المساواة مع الرجل، وهذا ما صدر في الاتفاقيات الدولية.¹ بالإضافة إلى ميثاق الأمم المتحدة والإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948 والذي أكد مبدأ المساواة في الحقوق بين الرجال والنساء، وما نصت عليه المادة 91 بالحق في العمل دون تمييز والحق في أجر متساو... بحيث لا يخلو إعلان أو وثيقة صادرة عن منظمة دولية أو إقليمية تتعلق بحقوق وحرريات الإنسان دون التشديد على وجوب عدم التمييز بين المرأة والرجل في ممارسة هذه الحقوق والحرريات الأساسية.² تكريس هذه المبادئ وإعطاء المرأة فرصة للمشاركة في المسار الاقتصادية وفي حقيقة الأمر تمكينها من حق دستوري كقوة فاعلة للمشاركة في التنمية المستدامة.

المطلب الثاني: الحماية القانونية للمرأة العاملة:

مراعاة للاعتبارات النفسية والفيزيولوجية والعائلية للمرأة، وضع التشريع الجزائري أحكاما خاصة لتنظيم تشغيل النساء، في شكل تدابير حمائية، بحيث يمنع تشغيلهن ليلا إلا بترخيص صادر عن مفتش العمل، وحق المرأة في عطلة الأمومة ومراعاة أوقات العمل للأم المرضعة خلال فترة الرضاعة، إضافة إلى حمايتها من كل أشكال التحرش الجنسي عند ممارستها لمهامها بالمؤسسة وهذا ما تضمنه مشروع القانون التمهيدي للعمل، و في حالة مخالفة هذه الأحكام قرر تشريع العمل عقوبات مدنية وجنائية. هذه الحماية الخاصة نصت عليها المواثيق والاتفاقيات الدولية والإقليمية منها اتفاقية منظمة العمل الدولية واتفاقية مكتب العمل الدولي وكذا اتفاقية منظمة العمل العربية ومكتب العمل العربي، والتي توفر حماية خاصة للمرأة العاملة بالعديد من الأحكام التي تراعي طبيعتها الخاصة ودورها الاجتماعي وتشمل هذه الأحكام مجموعة القواعد القانونية التي تحظر استخدام المرأة في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة بالصحة، و في العمل الليلي، وتهدف بوجه عام إلى توفير شروط وظروف عمل إنسانية للمرأة العاملة.³

واستطاعت المرأة في الجزائر أن تفرض نفسها، وبكل جدارة داخل المجتمع الجزائري كمواطنة كاملة الحقوق، و في كل الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية، ويرجع ذلك أساسا إلى ارتفاع مستواها الثقافي والتعليمي واندماجها في منظومة التكوين والتأهيل المهنيين، وأصبح لديها ظهور في كل القطاعات

1- محمد أحمد إسماعيل، المركز القانوني للمرأة العاملة في القانون المصري المقارن (مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص)، دار النهضة العربية، القاهرة، 2000، ص 6.

2- محمد أحمد إسماعيل، المرجع السابق، ص 6.

3- هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2001، ص 183.

والمجالات دون استثناء، ودون أن تهمل محيطها العائلي الذي يعتبر المجال الطبيعي الأساسي والأهم بدون منازع.

وقد عرفت أشكال الحماية التي حظيت بها المرأة العاملة قدرا كبيرا من الاستقرار والقبول الواسع بعد أن شكلت جانبا هاما ورئيسيا من الأهداف أو المعايير التي عملت منظمة العمل الدولية، ومعها المشرع في أغلبية البلدان، على بلوغها في سياق جهود تحسين وتطوير أوضاع المرأة العاملة المهنية والاجتماعية. وهذا ما استوجب إحاطتها برعاية وحماية، وتكون إما حماية مهنية (تتعلق بالجانب المهني أو الوظيفي) أو اجتماعية (تتعلق بالجانب الاجتماعي للعامة أو الموظفة وأسرته وذوي حقوقه) أو صحية (بالاعتناء بصحة وأمن العاملة) أو اقتصادية (بالانقذات للحالة المادية للمرأة العاملة)، وهذا حسب التفصيل الآتي بيانه:

1- الحماية المهنية:

كرست نصوص تشريع العمل الجزائري أحكام خاصة لحماية المرأة أثناء تن في ذ العالقة المهنية من كل أشكال العنف أو الإهانة أو التحرش بها بما يمس كرامتها ومعنوياتها، كما أقرت لها نفس حقوق باقي العمال الإجراء في الترقية والتكوين وتحسن مستواها، فحماية النساء العاملات في العمل أمر يكتسي أهمية بالغة، ألن إعطاء فرصة للمرأة في المشاركة الجادة في التنمية لا بد أن لا يمس وينتهك وظيفتها الأساسية في المجتمع، ويصبح الإشكال مطروح من زاويتين، من زاوية المرأة العاملة ومن زاوية المستخدمين (أرباب العمل).¹

ومن هنا حاولت جل التشريعات العمالية لا توفيق بين هاتين المصلحتين المتعارضتين: مصلحة الأم والوليد من جهة ومصلحة المستخدم من جهة أخرى، كل ذلك في إطار تحقيق مساواة في الواقع لا تلغي وجود ودور الأم كعاملة، وهذا التوازن يقتضي تأمين أدنى حد من الحقوق والامتيازات والضمانات، ما يطلق عليه في المفاهيم الحديثة الوسائل الحمائية، وعليه أهم مظاهر الحماية المهنية تتمثل في:

أ- الحماية من كل أشكال التهديد والعنف والتحرش: بحيث إذا تعرضت العاملة إلى أي شكل من أشكال التهديد أو التعنيف أو الاعتداء الجسدي أو المعنوي فعلى رب العمل واجب حمايتها ويتحمل مسؤولية الدفاع عنها أمام الجهات القضائية، وهذا مكرس بشكل صريح في قطاع الوظيفة العمومية.²

1- عبد الرحمان خليفي، مرجع سابق، ص 152.

2- تنص المادة 30 من الأمر 03/6 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه: "يجب على الدولة حماية الموظف مما قد يتعرض له من تهديد أو إهانة أو شتم أو قذف أو اعتداء، من أي طبيعة كانت، أثناء ممارسة وظيفته أو بمناسبتها، ويجب عليها ضمان تعويض لفائدته من الضرر الذي قد يلحق به.

أما مسألة التحرش وبعد أن كانت غائبة في قوانين العمل السابقة، فمشروع القانون التمهيدي للعمل افر
بمحور خاص بحماية المرأة العاملة من كل أشكال التحرش وأعطى له تعريفا تشريعي¹.

ب- الحق في الترقية :

تستحق المرأة العاملة على غرار كل العمال إذا أثبتت جدارتها الترقية وهذا بشرطين:

-توفر المنصب.

-الاستحقاق المهني.

وتتخذ الترقية شكلين، أما ترقية في الدرجة داخل السلم المهني أو ترقية في المنصب حسب مدونة المناصب
التي يقرها المستخدم، أو التابعة للإدارة التي تعمل بها المرأة، والترقية في الدرجة تكتسب فقط بمجرد العمل
لفترة زمنية تحددها الاتفاقيات الجماعية وعلى أساس قانون الوظيفة العمومية في القطاع الإداري، وتقوم نقدا
بحسابها بعنوان تعويض الخبرة المهنية في خانة مستقلة في قسيمة الأجر وتعد عنصر من عناصر الأجر
الخاضع للاقتطاع.

ج- الحق في التكوين وتحسن المستوى:

في الحق في التكوين وتحسين المستوى بعد أن صعب تجسيده خلال الفترة الممتدة من سنة 1994 إلى غاية
سنة 2005 بسبب المشاكل المالية والاقتصادية التي مرت بها المؤسسات العمومية، أصبح حاليا من
الحقوق المخولة للمرأة العاملة سواء في ظل القانون 66/20 المعدل والمتمم أو في الأحكام التي تضمنها
مشروع القانون التمهيدي للعمل، والذي خص هذا الجانب بكتاب مستقل بعنوان التكوين والإعلام.

د- الحق في الحماية عند مباشرة المهام:

(التوظيف، التوقيت، المنصب، في الأجر أو المرتب، الراحة، عند انتهاء العالقة، العالقة مع المستخدم،
العالقة مع باقي العمال، العالقة مع مستعملي المرفق أو المتعاملين معه...)

وأهم مظهر لهاته الحماية هي التدابير التي خصبها المشرع فئة النساء العاملات من حيث التوقيت وطبيعة
المناصب التي تشغلها المرأة مع منع الاستخدام في الإشغال المرهقة والشاقة، بحيث وتماشيا مع أحكام
الاتفاقية الدولية رقم 89 المتعلقة بالعمل الليلي بالنسبة للنساء التي صادقت عليها الجزائر في 19
أكتوبر 1962 نص القانون 11/90 على أنه يمنع استخدام العاملات في الأعمال الليلية، أما مشروع القانون
التمهيدي فجاء أكثر حماية بحيث نص على هذا المنع مع معاقبة كل رب عمل يخالف الأحكام ذات الصلة

1- عبد الرحمان خليفي، مرجع سابق، ص 153.

بعمل المرأة، مع منع الاستخدام في الأعمال الشاقة مع إحالة المسالة للتنظيم لتحديد قائمة المناصب التي تشكل أعمالاً شاقة.¹

وأصبحت التدابير الحمائية في معايير العمل الدولية تتضمن مجموعتان من الإحكام، الأولى تتعلق بحظر تشغيل المرأة في الأعمال الشاقة والخطرة، والثانية تحظر عمل المرأة ليال، ويعد من الأعمال الشاقة استخدام المرأة في المناجم والأعمال الضارة بالصحة، وبالنسبة للعمل الليلي ومنع استخدام المرأة فترجع المبادرة الدولية إلى سنة 1919 وبموجب الاتفاقية رقم 4 الخاصة بعمل النساء ليال، وإن كان مجال التطبيق يخص القطاع الصناعي إلا أن جل التشريعات وسعت المجال لباقي القطاعات الاقتصادية الأخرى.

بالنسبة للعمل الليلي فقد أثار خالف وجدل حاد في عدد من البلدان، استناداً إلى مبدأ المساواة في المعاملة في الاستخدام بين الرجل والمرأة، حتى أصبح النزاع ثائراً بين المساواة والحماية وحسم في بلدان بتغليب المساواة على الحماية و في بلدان أخرى بتغليب الحماية على المساواة، بين اتجاهين الأول مؤيد لتقييد عمل المرأة ليالاً والثاني يعتبر حظر العمل ليالاً يتعارض مع مبدأ المساواة.

البعض يرى أن الحماية الممنوحة للمرأة تواجه عدة مشاكل لكونها تحد من مبدأ المساواة التي تنشدها المرأة نفسها بينما يرى البعض الآخر بالعكس أنها تخدم المساواة وتدعمها. وبالتالي فإن كرسن قوانين العمل قواعد حمائية تخص حظر الاستخدام في الأعمال الشاقة وكذا الاستخدام ليالاً، فلا بد من ضبط هذا الجانب بتحديد الأنشطة والأعمال الشاقة، وتخصيص المناصب التي يحظر استخدام النساء في هن ليالاً.²

2- الحماية الاجتماعية :

تتمثل الحماية الاجتماعية للمرأة العاملة في الالتفات لحالتها الأسرية ودورها الاجتماعي، ومراعاة حالتها الأسرية ووضعها الاجتماعي، بتمديد الحماية القانونية لأسرة المرأة العاملة (زوجها وأبنائها ولذوي حقوقها عند وفاتها) من خلال مظاهر هاته الحماية المتمثلة أساساً في:

أ- التأمينات الاجتماعية :

المقصود بحق المرأة العاملة في الحماية بواسطة نظام الضمان الاجتماعي والتأمينات الاجتماعية، هو تغطيتها في حالة الطوارئ أو الظروف غير المتوقعة الصحية والطبيعية التي تمر بها المرأة العاملة، بحيث تتكفل أنظمة الضمان الاجتماعي بتمكينها من تعويضات نقدية وعينية حسب طبيعة الطارئ: مرض أمومة أو حادث عمل أو تقاعد أو عجز أو وفاة، انطلاقاً من الاتفاقية الدولية التي صادقت عليها الجزائر، وقد

1- عبد الرحمان خليفي، مرجع سابق، ص 154.

2- عبد الرحمان خليفي، مرجع سابق، ص 155.

وضعت هذه الاتفاقية الحد الأدنى للضمانات الاجتماعية، بحيث يغطي الضمان الاجتماعي ثمانية أخطار اجتماعية منها أخطار خاصة بالمرأة العاملة، المشرع الجزائري وحد نظام التأمين.

المرأة العاملة مهما كان قطاع النشاط الذي تنتمي إليه من حقها في الضمان الاجتماعي إذا تعرضت إلى طارئ يمنعها من مزاولتها نشاطها ويحرمها من الأجر أو الدخل، وذلك من خلال التأمينات التالية:

- التأمين على المرض.
 - التأمين على الوالدة أو الأمومة.
 - التأمين على العجز.
 - التأمين على الوفاة.
 - التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية.
 - التأمين على التقاعد.
 - التأمين على البطالة.¹
- ب- الخدمات الاجتماعية :

كما هو الحال بالنسبة للمرأة العاملة في قطاع الوظيفة العمومية، وتسهيلا للحياة اليومية للمرأة العاملة وأسرته تتكفل المؤسسة المستخدمة بتقديم خدمات اجتماعية في عدة مجالات منها: الصحة، السكن، الثقافة والتسليّة والتر في ه... وتسيير أموال الخدمات الاجتماعية تسند إلى لجنة مشكلة من ممثلي العمال أو عن طريق لجنة المشاركة أو يتكفل بها المستخدم بموجب اتفاقية تبرم بينهما.

1- الحماية الصحية :

انطلاقا من التوجهات الجديدة في المجال المهني أصبحت كل الدول تعطي أهمية للحالة الصحية للعمال بالاعتناء بهم ووضع تحت تصرفهم وسائل الحماية الفردية والجماعية، وإدراج طب العمل في المنظومة الصحية الوطنية، وفرضه على المؤسسات بما يحقق السلامة البدنية والصحية للعمال ويجنبهم المشاكل الصحية والتي تؤثر في العملية الإنتاجية (خسارة وقت وهدر للأموال وإخلال في نظام سير المؤسسة)، والالتفات بقدر أكبر للحالة الصحية للمرأة العاملة وهذا من خلال التدابير الآتية:

أ- طب العمل:

يهدف طب العمل إلى الحيلولة دون تعرض المرأة العاملة إلى وهن بدني أو ذهني، وحمايتها من الأمراض المهنية وحوادث العمل، وهذا من خلال:

- إبعلي محمد الصغير، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2011، ص 28.

- الوقاية الصحية بواسطة الفحوص الدورية التي تتولاها مصالح طب العمل.
- بواسطة مراقبة أماكن العمل من حيث توفر شروط النظافة والأمن ووسائل الإسعاف.
- تحسين ظروف العمل بما ينعكس إيجابيا على صحة المرأة العاملة.
- حماية البيئة والمحيط الطبيعي الذي تعمل فيه المرأة¹.

ب-الراحت والعطل :

تقر أغلب التشريعات العمالية الحديثة، على غرار التشريع الجزائري، الحق في الراحة بوصفها حقا ثابتا، يترتب عليه تمتع المرأة العاملة إضافة إلى العطل المرضية لاسيما عند الولادة أو بمناسبة فترة الرضاعة، ومناسبات الأعياد، بارحة أسبوعية وأخرى سنوية ضرورية لها من حيث تجديد قواها الجسمانية، وقد تدخل الدستور بنصه صراحة في المادة 12 منه على أن حق العامل في الراحة مكس، ليضع القواعد الأساسية في هذا المجال، من حيث مدة العطلة أو مدى إلزاميتها، بحيث لا يجوز التنازل عن العطلة ولا يجوز تعويضها بأجر كما لا يجوز إرجاؤها إلا في حالات استثنائية وفي حدود مرة واحدة، ليعتبر الحق في العطلة والراحة ليس فقط حقا للمرأة العاملة بل كذلك لازم على المستخدم.

بما يؤكد أن التشريع العمالي الجزائري رغم تغير السياسة الاقتصادية لم يقلص للحقوق المقررة للمرأة العاملة بما يسهل مهمتها في الأسرة.

4-الحماية الاقتصادية:

لا يكفي توفير الحماية المهنية والاجتماعية والصحية للمرأة العاملة، بل لا بد من النظر والالتفات لحالتها المادية، بتمكينها من أجرة مناسبة لما تقدمه من مجهود وبالتساوي مع الرجل، بجعل سياسة الأجر مبنية على أسس ومعايير موضوعية تأخذ بعين الاعتبار عدة معطيات منها مدة العمل ونوعية المنتج وكميته، وتحفيز المرأة العاملة على النشاط والاجتهاد من خلال نظام الحوافز والتعويضات المقررة لها طبقا للتشريع المعمول به والاتفاقيات الجماعية للعمل (أنظمة العمل)، وهذا من خلال:

أ- سياسة الأجر:

تتقاضى المرأة العاملة نفس الأجر المقرر للرجل وبدون تمييز، ويعتبر الأجر من الحقوق الأساسية التي كرسها تشريع العمل، والمقصود بالأجر هنا هو الأجر بكل عناصره الثابتة والمتغيرة وعلى أساس إما سلم

¹ - عبد الرحمان خليفي، مرجع سابق، ص 156.

الأجور (في القطاع الإداري) أو ما تضمنته أحكاما الاتفاقية الجماعية في القطاع الاقتصادي العمومي أو الخاص.¹

ومن حيث التحديد أخذ المشرع بفكرة الحد الأدنى للأجور، كأجر وطني ادني مضمون، ومن حيث الحماية فإن تشريع العمل بسط حمايته على أجرة المرأة العاملة بوجوب دفعه نقدا وعند حلول آجال استحقاقه وتعطى الأجور أفضلية عن باقي الديون، مع منع حجزه إلا في حدود ولأسباب قررها القانون، مع توسيع الحماية لكل عناصر الأجر مع وجوب تسليم قسيمة راتب تبين العناصر المشكلة للأجر والالتزام بالاقتطاعات لاسيما اقتطاع الضمان الاجتماعي.

ب- سياسة الحوافز والتعويضات :

تستفيد النساء العاملات إضافة إلى الأجر الأساسي أو القاعدي المبني على التصنيف المهني من مختلف التعويضات والعلاوات المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل المقررة من أجل تحفيز كافة العمال على المزيد من العطاء، كما تستفيد، زيادة على ذلك من المنح ذات الطابع العائلي المنصوص عليها في التنظيم المعمول به، وتحظى الحوافز والتعويضات بنفس الحماية المقررة للأجور.

¹ - عبد الرحمان خليفي، مرجع سابق، ص 155.

المبحث الثاني: أنواع العنف في مكان العمل.

المطلب الأول: العنف الجسدي Physical violence :

يعرف العنف الجسدي على أنه نمط سلوكي يتمثل في إحداث المسيء لإصابات عمدية بالمرأة، مثل الصفع والركل واللكم والدفع والرمي أرضاً والحرق والخنق والجرح والطعن والضرب بأداة حادة والقتل. وقد عرفت منظمة العمل الدولية العنف الجسدي على أنه: استخدام القدرة الجسدية ضد شخص آخر أو مجموعة أشخاص ينتج عنها أذى جسدي أو نفسي.

فالعنف الجسدي يكون واضحاً حيث يترك آثاراً ظاهرة للعيان وتستخدم فيه وسائل مختلفة، وغالباً ما تتمثل هذه الوسائل في استخدام اليدين والرجلين بحيث تتوجه اللكمات للضحية على الوجه والرأس وسائر مناطق الجسم إضافة إلى شد الشعر وقد يتم اللجوء إلى أدوات أخرى في ممارسة العنف مثل العصا والسكين... أو تكسير الأدوات وقذفها على الضحية فجريمة العنف الجسدي عدوان يحس سلامة جسم المرأة، فهي فعل أو امتناع يؤدي إلى الإخلال الطبيعي لوظائف الأعضاء أو ينقص من تكامل الجسد أو يوجد آلاماً لم تكن تشعر بها المجني عليها مما يزيد من هذه الآلام، مثل الضرب أو الجرح أو الإيذاء بفعل مؤثر.¹

وغالباً ما يوجه العنف الجسدي للمرأة في مكان العمل (المستشفيات) من أحد المراجعين، أو أحد المرضى في حال إبلاغهم بأمر مزعج أو طلب نقود (المحاسبة) أو في حالات الطوارئ، أو تسليم نتيجة فحوصات ما، أو تأخير في تأدية الخدمة وغيرها. علماً بأن العنف الجسدي في المستشفيات لا يقع فقط على النساء العاملات وإنما على العاملين والعاملات إناث وذكور) وقد رصدت حالات عديدة للاعتداءات الجسدية من أهالي المرضى على الأطباء والعاملين في القطاع الصحي خاصة في قسم الطوارئ.²

المطلب الثاني: العنف النفسي Psychological Violence :

يعرف العنف النفسي بأنه: أي عنف أو سلوك يقوم على الإساءة، من أجل تقويض كرامة المرأة وإضعاف ثقافتها بذاتها والإقلال من إحساسها بقدرها، يبدأ من النقد غير المبرر والتهكم والسخرية والإهانة والبذاءة واللغة المهينة، والاستخدام الدائم للتهديد، ذلك الذي ينفذ في نهاية الأمر، كما يمكن أن يعبر عن نفسه في المجتمعات متماسكة البنیان عبر إثارة الشائعات التي تدمر سمعة المرأة ومصداقيتها في مكان العمل أو العائلة.³

1- أمل سالم العوادة، العنف ضد المرأة العاملة في القطاع الصحي، دار البيازوري، عمان، الأردن، 2009، ص 40-41.

2- أمل سالم العوادة، مرجع سابق، ص 41.

3- المعهد الدولي العام لتضامن النساء، السلامة والأمان (القضاء على العنف ضد النساء والبنات في المجتمعات الإسلامية)، عمان.

ويُعد من أخطر أنواع العنـف فهو العنـف غير المحسوس أو غير الملموس، وليس له ذلك الأثر الواضح للعيان، وهو شائع في جميع المجتمعات غنية أو فقيرة، متقدمة أو نامية وله آثار مدمرة على الصحة النفسية للمرأة، وتكمن خطورته في أن القانون قد لا يعترف أو يعاب عليه نظراً لصعوبة إثباته وقياس كذلك، ويعد من أنواع العنـف الأكثر شيوعاً حيث تزايد باستمرار في أماكن العمل المختلفة.

ويندرج ما يسمى بالعنـف الرمزي ضمن العنـف النفسي الذي لا يتم بالقيام بأي فعل تنفيذي بل يقتصر على الاستهتار والازدراء، واستخدام وسائل يراد بها طمس شخصية الضحية أو إضعاف قدرتها الجسدية أو العقلية، مما يحدث تأثيراً سلبياً على استمرارها في الحياة الهانئة وقيامها بنشاطاتها الطبيعية ويسمى هذا النوع من العنـف بالاستبداد، وهو سلوك عدواني يظهر من خلال تصرفات متعمدة بهدف إيقاع أذى جسدي أو نفسي أو معنوي، إذ إن 100 مليون فرد هم ضحايا هذا النوع من العنـف في مكان العمل في الولايات المتحدة. وهذا بدوره يؤثر على الإنتاجية في العمل. كما يُعرف بأنه سلوك يحدث بشكل مستمر، ذو طبيعة غير جنسية أو عرقية يكون الشخص المعتدي عليه عرضة للمواقف الصعبة من الآخرين في مكان العمل، وهذا التعريف يتضمن نوعين من الاستبداد:

- **الاستبداد المباشر:** الذي يتم فيه توجيه الفعل مباشرة إلى الشخص المعتدى عليه باستخدام ألفاظ هجومية مباشرة.

- **الاستبداد غير المباشر:** الذي يتخذ طبيعة أخرى بإقصاء الشخص عن المشاركة في الأنشطة والمناسبات، أي (العزل الاجتماعي).

يظهر الاستبداد في مكان العمل من خلال استخدام مواقف تؤدي إلى مشاكل ونزاعات، ففي المراحل الأولى يكون الموظف عرضه لسلوكيات عدوانية غير مباشرة وغير ظاهرة، ثم تبدأ الآثار بالظهور وفي النهاية يمكن استخدام السلوك اللفظي أو الجسدي ففي حالة الاستمرار والتصعيد يتم رصد الشخص الذي يتعرض رض للاستبداد بأنه يسبب مشاكل داخل العمل، الأمر الذي يجعل من الصعب التعامل معه.¹

تم تصنيف أنواع العنـف النفسي الواقع على المرأة في مكان العمل إلى:

1- العنـف اللفظي:

يعد العنـف اللفظي من أشد أنواع العنـف خطراً على الصحة النفسية الموظفة، مع أنه لا يترك أثراً مادية واضحة للعيان إذ يقف عند حدود الكلام والإهانات، ومن أشكاله السب والشتم واستخدام الألفاظ البذيئة بحق العاملة والانتقاد المتكرر والسخرية والتحقير والإذلال والمساس بالكرامة وغالباً ما يكون مصدر العنـف اللفظي

1- أمل سالم العواودة، مرجع سابق، ص 42-43.

صاحب العمل أو المدير المباشر أو أحد المراجعين أو ذويهم، وقد يكون المريض أحياناً، إن العنف اللفظي يشكل أخطر أنواع العنف التي يتعرض لها العاملون وأكثرها شيوعاً.¹

2- التهديد:

يندرج التهديد ضمن أشكال العنف الموجه ضد المرأة، ويعني التخويف باللجوء إلى إطلاق التهديد والوعيد، ويتخذ التهديد شكل العنف اللفظي، لكن مضمونه مختلف، فهو يعني استخدام صاحب العمل الحقوق التي منحت له بوصفه رب عمل في عملية تخويف وتهديد أمن العاملة واستقرارها للانصياع لأوامره ورغباته، وقد يوجه للمرأة العاملة من المرضى أو ذويهم أو أحد الزملاء في العمل... والتهديد بالشيء يعني وقوعه نفسياً، فعملية تهديد المرأة العاملة بالطرد مثلاً يعني إحساسها بترك العمل وحاجتها إليه في كل مرة تهدد به. ويتم تهديد المرأة العاملة بأشكال متعددة منها التهديد بالفصل أو التهديد بالخصم من الراتب أو التهديد بعدم منح المكافأة أو التهديد بعدم المشاركة الدورات التكوينية أو بإنزال العقوبات، أو التهديد بالنقل من مكان العمل الحالي إلى مكان آخر، أو بتبليغ السلطات العليا أو الأهل أو الزوج، أو الإدارة وهكذا.²

المطلب الثالث: التمييز وعدم المساواة في العمل:

لا يزال التمييز في مكان العمل بشكل ظاهرة عالية مستمرة وواقعاً مؤسفاً المئات الملايين من الناس على الرغم من تأكيد لجان حقوق الإنسان أن التمييز القائم على أساس نوع الجنس يتنافى مع ميثاق الأمم المتحدة، والإعلان العالمي لحقوق الإنسان، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وغيرها من الصكوك الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان، وأن القضاء على هذا التمييز بشكل جزئياً لا يتجزأ من الجهود الرامية إلى القضاء على العنف ضد المرأة غالباً ما ينشأ التمييز في إطار الوظائف ذات الأجر المتدنية أو الاقتصاد غير المنظم، فكثيراً ما يعلق ضحايا التمييز في أسوأ المهن، ويحرمون من الامتيازات أبو الحماية الاجتماعية أو التدريب أو الرأسمال أو الأرض أو القروض وغالباً ما تكون المرأة أكثر عرضة من الرجل للوقوع في فخ هذه الأنشطة غير المرئية التي يتم التقليل من أثرها. إن التمييز، استناداً إلى الجنس هو أكثر أنواع التمييز انتشاراً، كما أن النساء يشكلن أكثر المجموعات عرضة للتمييز، وعلى الرغم من أن أعداد النساء العاملات آخذة في الازدياد، إلا أن «الهوة في الأجر بين النساء والرجال لا تزال كبيرة في معظم البلدان».³

المطلب الرابع: التحرش الجنسي:

1- منظمة العمل الدولية، معايير منظمة العمل الدولية والنساء العاملات، جنيف، 1999م.

2- أمل سالم العواودة، مرجع سابق، ص 45-47.

3- أمل سالم العواودة، مرجع سابق، ص 47.

تتعرض النساء في كافة أنحاء العالم إلى مضايقات وتحرشات جنسية بدءاً بالملاطفة والمداعبة وانتهاءً بالاغتصاب، وفي معظم الحالات يلقي اللوم على الضحية، كأن تتهم بالإغراء أو عدم المقاومة الكافية، الأمر الذي يحول دون الشكاوى ضد الجناة لحساسية الموضوع واتهام المرأة دائماً، إذ إن القمع الجنسي يمثل أحد الوسائل التي يمتلكها الرجل والمجتمع من أجل السيطرة والتحكم في المرأة وإخضاعها.

والتحرش الجنسي شكل خطير من أشكال التمييز الجنسي، على الرغم من عدم وضوحه وفهمه، إلا أنه يشكل مسألة صحة وسلامة في مكان العمل، حيث تتعرض المرأة العاملة إلى التحرش من رؤوسها أو أحد زملائها أو أحد المراجعين أو المرضى، الأمر الذي يؤدي في كثير من الأحيان إلى فصلها أو منع ترقيتها لعدم استجابتها لمطالبهم ورغباتهم، ويعني التحرش الجنسي أي ملاحظة ذات طبيعة جنسية غير مرغوبة أو مطلوبة ويمكن أن يكون التحرش شفهياً أو جسدياً، كما يمكن أن يحدث للمرأة في مكان العمل أو المحيط العام المعهد الدولي للتضامن النساء.

وينطوي التحرش الجنسي على عدة أنواع كما يلي:

1- التحرش المادي (الجسدي) :

يتضمن استخدام حركات جنسية معينة مثل الإيماءة بالرأس أو الأصابع أو الرسائل العاطفية عبر البريد الإلكتروني، وتضمن التقبيل القرص للمس، التحسس لأحد أعضاء الجسد.

2- التحرش اللفظي:

ويتضمن التعليقات غير المرغوب فيها مثل: النكات والإيحاءات الجنسية، والحديث الجنسي المنفتح والتعليقات على الأشخاص أو الاستهزاء بأعضاء جسدية.

3- التحرش الحركي:

القيام بحركات مقترنة بالأيدي أو الأرجل أو إرسال الصور الجنسية الفاضحة .

4- التحرش العاطفي:

يتضمن سلوكاً عنصرياً يفرق بين اثنين أو إبعاد شخص ما عن قرنائته من أبناء جنسه.¹

المبحث الثالث: مصادر العنف في مكان العمل وأسبابه

المطلب الأول: مصادر العنف في مكان العمل:

ولعل دقة الحديث عن مصادر العنف تلتزم اقتصاره على المحيط الداخل للعمل التي تتعامل فيه الموظفة، وتحثك به في بيئة عملها، ولا مجال هنا لتناول أي مصدر من المصادر الخارجية المسببة للعنف ضد

1- أمل سالم العواودة، مرجع سابق، ص 80-81.

الموظفة، كالعنف من قبل الزبائن في المهن التي تتطلب احتكاكاً مباشراً مع الجمهور والزبائن، بل ستقتصر الدراسة - من باب الالتزام المنهجي العلمي-مناقشة المصادر الداخلية ومباحثتها، التي تحدث في داخل مكان العمل، التي يمكن إجمالها في المصادر الآتية:

- **الزملاء في العمل:** يعد زملاء العمل، وهم أقرانها في الوظيفة، الذين يتمتعون بالمنصب نفسه أو المؤهل العلمي والمستوى الوظيفي من أوائل الأشخاص الذين يمارسون العنف ضد الموظفة، سواء أكان لأسباب تعود إلى عامل الغيرة، أو إلى عدم رغبتهم أصلاً في وجودها معهم بوصفها امرأة زميلة لهم في العمل، لأن بعض الرجال لا يتقبلون فكرة وجود امرأة زميلة لهم في مكان العمل، بسبب إيمانهم بالنظرة الدونية وتطبيقهم لها في مكان العمل.

- **الرؤساء:** تعد فئة الرؤساء أحد مصادر العنف وذلك إما بسكوتهم عن العنف الممارس ضد الموظفة أو بممارستهم العنف بشكل مباشر على المرأة في مكان العمل، وفي كثير من الأحيان تكون المستويات الإدارية العليا على علم بالعنف الموجود داخل مؤسساتها، وبسكوتها هذا، أو بمشاركتها بالعنف تعد القيادة الإدارية العليا أحد مصادره.¹

- **الزبائن:** هم الفئة التي تتلقى الخدمات والمنفعة المختلفة من المؤسسات، ومن الممكن أن يصبحوا عدوانيين عند عدم رضاهم أو تلقيهم الخدمة تلقياً لا ينال رضاهم.

المطلب الثاني: أسباب العنف وتباينها:

يعود نشوء ظاهرة العنف ضد المرأة في مكان العمل إلى أسباب عدة، تتمثل فيما يأتي:

1- **التنشئة الاجتماعية:** لعلها هي التنشئة التي تربي عليها الولد الصغير على أنه هو الأقوى، وأن البنت هي الأضعف، وينبغي لها أن تكون تابعة له دائماً، وأن تعتمد كل اعتمادها عليه في مراحل حياتها المختلفة، وهذه النزعة الدونية- فكرياً وسلوكياً- ناتجة عن التنشئة الاجتماعية، التي تسهم في خلق جيل

1- العنف ضد المرأة في مكان العمل في المؤسسات الحكومية والخاصة، الموقع الإلكتروني <https://ithati.com> تاريخ النشر: 2022/10/28، اطلع عليه بتاريخ: 2023/03/12 على الساعة 11:00.

يستبيح إهانة المرأة ويستمر بإهانتها، بوصفه خلقاً مسموحاً به، الأمر الذي يؤثر في أدائها، ويزيد من شعورها بالخجل من زملائها، ومن الزبائن والعملاء الموجودين في مكان العمل، الأمر الذي يمنعها من الدفاع عن نفسها عند مواجهتها لأي سلوك خطئ موجه ضدها من أي طرف هناك.

2- **النظرة الدونية والقيمة المنحطة:** التي ترتبط بالتنشئة الاجتماعية ونظرية التعلم والتفرقة في المعاملة والعقاب بين الولد والبنت منذ الصغر، فقد لوحظ أن عقاب البنت يأتي أكبر من عقاب الولد عند التقصير في الواجبات الدينية، أو التدخين أو الصوت العالي مثلاً، مما يجعل من كبت المرأة وإهانتها في وظيفتها شيئاً طبيعياً يتماشى مع طبيعة المجتمع وتكوينه.

3- **الهيمنة الذكورية والنظام الأبوي:** هما اللذان يشجعان للرجل أن يقلل من قيمة المرأة، ويثبط من شأنها، وأن لا يرضى بها منافساً مقنعاً له في أماكن العمل.¹

4- **الغيرة من الأمثلة الناجحة لبعض النساء الرياديات في مختلف المجالات:** يرفض الرجل أن يرى المرأة منافساً له في مكان العمل، متكئاً في ذلك إلى مصادر التنشئة الاجتماعية والتربية على القيم والعادات الراضية لمنح الموظفة دوراً متساوياً مع الموظف في مكان العمل، لذلك فهو يرفض أن تحاول سحب البساط من تحت قدميه، وأن تكون بمنصب أعلى منه، أو أن تكون مديرتة في بعض المؤسسات، فيجهد النفس محاولاً عمل الوسائل المختلفة غاية تحكيمها نفسياً وأدائياً، وقد يصل الأمر به إلى ممارسة التملق والنفاق الإداري أو محاولة إيصال معلومات كاذبة أو مضللة للإدارة، ويرجع ذلك غالباً عوامل شخصية، إذ قد يولد بعض الأشخاص مهيين لارتكاب العنف ضد الآخرين، نتيجة التكوين النفسي لهم، وإلى أثر العوامل الثقافية والتنشئة الاجتماعية وغيرها.²

5- **العنف المعنوي:** فقد تؤدي غيرة الرجل في بعض الأحيان إلى محاولاته كبت المرأة وإفشالها وتحطيم معنوياتها بشتى الوسائل الممكنة وغير الممكنة، ويمكن أن يؤدي العنف الممارس ضد المرأة في مكان العمل وبخاصة المعنوي إلى إيجاد حالات من الحزن والقلق والإحباط والاضطراب النفسي الذي تعمل على تدمير الجانب العاطفي لدى المرأة، لأنها كثيرة الحساسية والعاطفة، وهذا مرتبط بنظرية متلازمة المرأة التي تتعرض للضرب ونظرية متلازمة صدمة الاغتصاب، والتي تتحدث عن ردود فعل المرأة بعد أن تتعرض للعنف والتي ما تكون غالباً الهروب والصمت وعدم الشكوى أو التبليغ عند وقوع العنف.

1- حمزة عبد المطلب المعاينة، ظاهرة العنف ضد المرأة الأردنية دوافعها وسبل مواجهتها، المجلة العربية للعلوم الاجتماعية، 2 (9)، 2016، ص 17-77.

2- العنف ضد المرأة في مكان العمل في المؤسسات الحكومية والخاصة، الموقع الإلكتروني <https://ithati.com> تاريخ النشر: 2022/10/28، اطلع عليه بتاريخ: 2023/03/12 على الساعة 11:00.

6- غياب العقوبات القانونية أو الإدارية الرادعة: تلك العقوبات الحقيقية والفعالة المطبقة على أرض الواقع، فمثل تلك العقوبات يمكن أن تسهم في ردع الأشخاص الذين يعتقدون أنه لا حسيب أو رقيب على أعمالهم بحق المرأة وبخاصة في أماكن العمل.

7- الأدوار الجندرية: التي تقسم العمل التقليدي بين الجنسين، ويؤمن بعض الرجال إيماناً مطلقاً بأن مكان المرأة الوحيد هو بيتها وأسرتها، وأنه لا مكان لها بينهم في مكان العمل ولا يجاز لها أن تخرج من بيتها للعمل أو لتحقيق الإنجازات أو أن تُسهم جانباً إلى جنب معه في العملية الإنتاجية والتنموية.¹

8- شعور الرجل بأنه الأقوى: وهذا سبب مرتبط بالنظرية الثقافية لعنف الرجل، التي تحرم المرأة من الحصول على الفرص المناسبة والموارد التي يحصل عليها الرجل كالتعليم والتمكين والعمل والقدرة على اتخاذ القرارات، مما يسمح للرجل ممارسة سلطته عليها، وهيمنتته المطلقة، وأن يشعر في نهاية الأمر بأنه الأقوى، وأن تشعر هي بأنها الأضعف.²

المبحث الرابع: نتائج العنف في مكان العمل.

المطلب الأول: الحالة الاجتماعية والاقتصادية

بات العنف بأشكاله المختلفة يشكل جزءاً من معاناة الإنسان والدولة على حد سواء، فيكلف ضريبة بشرية واقتصادية وصحية طائلة سواء حدث داخل البيت أو في مكان العمل أو في أثناء الحروب والنزاعات المسلحة، أو من خلال التمييز وعدم المساواة في القوانين والتشريعات الدولية.

1- كامل، سلوى إبراهيم، العنف ضد المرأة والتكلفة الاقتصادية الناتجة عنه، بحوث ودراسات، مصر، ع (94)، 2017، ص 43-23.

2- العنف ضد المرأة في مكان العمل في المؤسسات الحكومية والخاصة، الموقع الإلكتروني <https://ithati.com> تاريخ النشر: 2022/10/28، اطلع عليه بتاريخ: 2023/03/12 على الساعة 11:00.

ومع أنه من الصعب الحصول على تقييم دقيق، فإن ما ينفق في مواجهة العنف يصل إلى بلايين الدولارات الأمريكية التي تتفق سنوياً على الرعاية الصحية بالإضافة إلى بلايين إضافية يفقدها الاقتصاد الوطني نتيجة الأيام الضائعة من العمل وانخفاض القدرة وفقدان الاستثمارات، ناهيك عن الآثار النفسية التي يصعب قياسها.¹

المطلب الثاني: الحالة الصحية

ومن الطبيعي، قبل كل شيء، أن يكون للافتقار إلى الحماية في العمل عواقب وخيمة للعمال وأسرهم، ولكن في الوقت ذاته، قد ينشأ عن افتقار توافر الحقوق أو الضمانات لدى العمال تأثير سلبي على مصالح المنشأة ذاتها، وقد يكون له وقع سلبي على المجتمع عموماً، فضلاً عن ذلك، تشير بعض الدلائل إلى أن هذه التغيرات تؤثر على المرأة أكثر مما تؤثر على الرجل.²

وافتناد العمال إلى الحماية يمكن أن يؤثر أيضاً على أصحاب العمل من حيث أنه ينال من الإنتاجية ويشوه المنافسة بين المنشآت، سواء على الصعيد الوطني والقطاعي أو على المستوى الدولي، وغالباً ما يكون ذلك على حساب المنشآت التي تمتثل للقانون.

المطلب الثالث: الإنفاق على تبيعات العنف ضد المرأة العاملة.

فعلى الصعيد الذاتي للعمال، نجد أن المرأة التي تتعرض للعنف في بيئة العمل تصاب بحالات التوتر والقلق النفسي والعزلة حتى يصل بها الأمر إلى الإصابة بالاكنتاب، وهو ما يمثل 5% من الأمراض التي تصيب النساء في العالم، بل أنه من المتوقع أن يصبح الاكنتاب ثالث أكثر الأمراض انتشاراً في العالم، وأكثرها تسبباً في العبء الصحي، بحلول عام 2010.³

غالباً ما ينتج عن ممارسة العنف الموجه ضد المرأة، الخوف والشعور بانعدام الأمان لدى المرأة فيشكل عبء أمام تحقيق المساواة من جهة وتوفير سبل النماء من جهة أخرى.

كما يمثل العنف آلية من الآليات الاجتماعية الخطيرة التي ترغم المرأة على أن تشغل مرتبة أدنى من الرجل.⁴

1- منظمة الصحة العالمية، التقرير العالمي حول العنف والصحة، القاهرة، 2002.

2- مكتب العمل الدولي، علاقة الاستخدام، جنيف، مؤتمر العمل الدولي، 2006.

3- أمل سالم العواودة، مرجع سابق، ص 80-81.

4- الأمم المتحدة، العنف ضد المرأة، تقرير المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة، بكين، 1995م.

وقد يتسبب العنف بأمراض نفسية للمرأة كأن يؤدي إلى فقدان ثقة المرأة بنفسها، وشعورها بالذنب إزاء الأعمال التي تقوم بها، وإحساسها الدائم بالإحباط والكآبة، وشعورها بالإذلال والمهانة وافتقاد الاطمئنان والسلام النفسي والعقلي والتجرد من القيام بالمبادرة واتخاذ القرار.

وقد تضطر المرأة في بعض الأحيان إلى ترك العمل والبحث عن عمل آخر بديل أو طلب النقل إلى أحد الأقسام داخل المؤسسة ، وتجبر المرأة على ترك العمل كلياً للمحافظة على سلامتها النفسية والجسدية. كل هذه الأوضاع تشكل نوعاً من الضغط النفسي الداخلي على المرأة بحيث تجعلها تستشعر بالتوتر الدائم، مستعدة للانفجار لدى أول شرارة تصادفها، فتنتقل مشاكل العمل إلى بيتها، لتحدث الخلافات الأسرية مع الأهل أو الزوج، وينتج عنها عدم تأدية المرأة لواجباتها الأسرية على أكمل وجه.

إن تزايد تعرض المرأة للعنف غالباً ما يؤدي حسب تقرير منظمة الصحة العالمية (2002م) إلى:

- الاكتئاب

- محاولات الانتحار

- الاضطرابات النفسية والبدنية.

- الإصابة الجسدية أو الأذى البدني.

- الاضطرابات الهضمية.

- الإصابة بمرض القولون المتلازم المتهيج.

- عواقب الصحة الإنجابية المختلفة.¹

إضافة إلى بعض الاضطرابات الوظيفية التي غالباً ما تعاني منها الضحية، تتجسد في اعتلال بدني كثيراً ما يكون غير محدد السبب طبياً، ناهيك عن نقص الوظائف الفيزيائية البدنية الأمر الذي يقتضي الحاجة إلى الراحة في الفراش أو الحصول على الإجازات المرضية.

كما يمكن أن يدوم تأثير العنف حتى بعد توقفه، وكلما كان العنف أكثر شدة فإن أثره على صحة المرأة البدنية والنفسية يكون أكبر، إضافة إلى أن ارتكاب الأنماط المختلفة مع مرور الزمن وتكرر الهجمات الانتهاكية له أثر تراكمي على صحة المرأة.

إن العنف ضد المرأة في مكان العمل لم يعد يقتصر على الآثار الواقعة على الضحية وحدها بل يمتد ليؤثر على المنشأة المعنية، وعلى المجتمع ذاته.

1- أمل سالم العواودة، مرجع سابق، ص 82.

ففي الولايات المتحدة الأمريكية تقدر هذه التكلفة بما يعادل 1.8 مليون دولار في كل عام، وفي ألمانيا تقدر تكلفتها نحو 2.5 مليار مارك ألماني كل عام، أما على مستوى التكلفة الفردية فإنها تؤدي إلى انعدام الحافز على الأداء عند المرأة العاملة وفقدانها الثقة والاحترام للذات، وحدثت حالة من الغضب والاكتئاب، ومن المؤشرات التي تعكس ضخامة التكاليف الاجتماعية في السويد ونجد نحو 10-15% من مجموع حالات الانتحار السنوي تعود إلى ممارسة العنف الموجه ضد المرأة في مكان العمل.¹

ويكلف العنف اقتصادياً البلايين من الدولارات سنوياً المخصصة للرعاية الصحية والتكاليف القانونية الناتجة عن التعطيل عن العمل والخسارة الإنتاجية. وتقدر الدراسة التي أجريت عام 1992 في الولايات المتحدة الأمريكية التكاليف السنوية المباشرة وغير المباشرة لجروح الأسلحة النارية بـ 126 بليون دولار أمريكي، وتكلف الجروح القاطعة أو النافذة 51 دولاراً أمريكياً، وفي دراسة تمت عام 1996م في المقاطعة الكندية نيو برونزويك، بلغ متوسط التكلفة الإجمالية للانتحار 849000 دولاراً أمريكياً، وتبلغ التكاليف الإجمالية المباشرة وغير المباشرة والمتضمنة خدمات الرعاية الصحية وتشريح الجثث وتحريات الشرطة والخسارة الإنتاجية بسبب الموت المبكر حوالي 80 مليون دولار أمريكي (WHO, Y).

وفي دراسة تمت بإشراف بنك تنمية الدول الأمريكية، حول مدى الآثار الناجمة عن العنف في ست دول أمريكية لاتينية، تستقصي الدراسة النفقات الناجمة عن العنف التي أنفقت على خدمات الرعاية الصحية والقضائية وتنفيذ القانون، والخسارة غير الملموسة وخسارة نقل المساعدات والمعبر عنها بالمتوئية للنتائج المحلي، إذ بلغت تكلفة الإنفاق على الرعاية الصحية الناجمة عن العنف 1.9% من الناتج الوطني الإجمالي في البرازيل و 5% في كولومبيا، و 5.3% في السلفادور، و 1.3% في المكسيك و 1.5% في البيرو، و 0.3% في فنزويلا، وفي كندا وصلت تكلفة العنف الموجه ضد المرأة إلى 106 مليار دولار في السنة بما في ذلك الرعاية الطبية والخسارة الإنتاجية.²

كما أكدت دراسة Susan Lloyd حول تأثير العنف الوظيفي على المرأة العاملة أن المرأة المعنفة وظيفياً تعاني من ضغوطات واضطرابات عصبية تؤدي إلى الإجهاد الجسدي الذي يحول دون ممارستها لعملها على أكمل وجه.³

وقد أكدت التقارير الأمريكية على أن الحكومة الفيدرالية الأمريكية قد خسرت 189 مليون دولار من عام 1978 - إلى عام 1980، جراء المضايقات والتحرشات الجنسية في العمل.

1- المعهد الدولي العام لتضامن النساء، السلامة والأمان، مرجع سابق.

2- الأمم المتحدة، تقرير العنف ضد المرأة ونتائجه.

3- أمل سالم العواودة، مرجع سابق، ص 84.

وقد قفزت الخسائر إلى 267 مليون دولار بين عامي 1985 - 1987، مع ثبات معدل التحرشات الجنسية دون تغيير التي قدرت ب 42 % للنساء و 15% للذكور.

كما أن التكاليف الاقتصادية للعنف الموجه ضد المرأة باهظة، إذ تشمل تكلفة المعاناة الطبية، والتقصير بالعمل، والتغيب عن العمل، وفقدان الدخل والتكاليف القضائية، وتكاليف السجن، ناهيك عن أن المرأة العاملة بأجر مدفوع التي تقع ضحية للعنف غالباً ما تجد نفسها عاجزة عن التركيز في عملها، مقصرة في واجباتها فتتخفف إنتاجيتها، الأمر الذي يجعلها عرضة للفصل والفقير والتبعية من جديد.

كما ينتج عن ممارسة العنف عدم قدرة المرأة العاملة على الإبداع والتركيز وضعف إنتاجيتها وعدم تأديتها لعملها بكفاءة عالية، وبعد مدخل الكفاءة من المداخل المستخدمة في إدماج المرأة في التنمية ويهدف إلى أن تكون التنمية أكثر كفاءة وتأثيراً من خلال المساهمة الاقتصادية والمساواة الاجتماعية للمرأة. ويؤدي عدم إدراك دور المرأة في العملية الاقتصادية إلى وجود مشاريع وبرامج غير متوازنة، وأن زيادة فرص النساء لا تأتي إلا من خلال رفع كفاءتهن في أداء مهامهن الخاصة.

إذاً فالعنف الموجه ضد النساء ليس مشكلة صحية فحسب بل هو أيضاً مشكلة صحة عامة، فمشكلة الصحة العامة تُعرف بأنها المشكلة التي يترتب عليها تبعات صحية شرط أن تكون واسعة الانتشار وقابلة للقياس وهناك من الإجراءات ما يمكن اتخاذها لوضع حد لها.

وبتطبيق هذه المعايير على قضية العنف الموجه ضد النساء نتوصل إلى أنها ظاهرة واسعة الانتشار قابلة للقياس، ولها من الأسباب ما يؤدي إليها ومن القوانين ما يحميها أو يتردد في إدانتها، ومن ثم هناك ما يمكن اتخاذه من خطوات لوضع حد لها والوقاية منها.¹

1- أمل سالم العواودة، مرجع سابق، ص 86-87.

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية

ومجالات الدراسة

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية ومجالات الدراسة:

المبحث الأول: مجالات الدراسة

نعني بمجالات الدراسة النطاق الذي أجريت فيه الدراسة و يتمثل في:

المطلب الأول: المجال الجغرافي (المكاني):

أقيمت الدراسة الميدانية للبحث في المؤسسة الإستشفائية العمومية عاليا صالح بولاية تبسة و هي مؤسسة خدماتية بدرجة أولى.

- التعريف بالمؤسسة :

تعود نشأة المؤسسة العمومية عاليا صالح -تبسة- إلى 01 جانفي 2009م و ذلك وفقا للمرسوم التنفيذي رقم 61/08، المؤرخ في 24 فيفري 2008م المعدل و المكمل لقائمة المؤسسات العمومية الاستشفائية الملخص للمرسوم التنفيذي رقم 140/07، المؤرخ في 14 ماي 2009م و المتضمن إنشاء المؤسسات الاستشفائية و المؤسسات العمومية للصحة الحوارية، و هي مؤسسة عمومية ذات طابع اجتماعي تتمتع بشخصية معنوية و استقلال مالي يوضع تحت وصاية الوالي و تقع المؤسسة تحديدا في طريق جبل الجرف بالقرب من صندوق الضمان الاجتماعي.

- أهداف المؤسسة:

لكل مؤسسة أقطاع سواء عام أو خاص هدف يسعى لتحقيقه و تجسيده على أرض الواقع و تسعى المؤسسة نموذج دراستنا عاليا صالح بتبسة إلى تحقيق أفضل و أحسن و أنسب رعاية صحية للمرضى و كذلك جودة خدمات طبية كما توجد أهداف أخرى للمؤسسة نذكر منها مايلي :

الهدف الاجتماعي: و يتمثل في التكفل الاجتماعي بشريحة المواطنين و المحافظة على صحتهم و سلامتهم و توفير الرعاية المناسبة لهم و جعلهم يندمجون مع المجتمع.

الهدف الصحي: هو عنصر أساسي في العلاج الطبي و يقوم به الأخصائيون بالتعاون مع الأطباء و المسؤولين في الفريق الطبي للتقليل من المصاعب الاجتماعية و المشاكل الصحية التي يتعرض لها المريض و يتضح من خلال سعي الأخصائي الطبي الى نشر الوعي و الثقافة الصحية المناسبة للمريض للوقاية من الأمراض و ربط المؤسسة الاستشفائية بالبيئة الخارجية له.

الهدف الثقافي: من خلال توعية المواطنين و تقديم النصائح و الارشادات الطبية لهم و القيام ببرامج توعية و حملات تحسيسية للوقاية من مختلف الأمراض و الأوبئة.

الهدف البيئي: و يتمثل في توفير بيئة سليمة للمحافظة على صحة الفرد و سلامته من خلال توفير الرقابة على البيئة أي على المحيط الذي يعيش فيه الفرد.

الهدف الاقتصادي: و يتمثل في جلب المداخيل من خلال القيام بالتحاليل و الأشعة و هذا يعود عليها بالنفع.

- الهيكل التنظيمي للمؤسسة الإستشفائية عاليا صالح بتبسة :

- **المدير العام:** وهو المدير الأساسي للمستشفى له صلاحيات التعيين و تتمثل مهامه فيما يلي :
 - التسيير العقلاني للمؤسسة الاستشفائية و لاموارد البشرية المتواجدة فيه .
 - ضمان التسيير العام للإدارة و توجيه و مراقبة نشاطات المستشفى .
 - إعداد الميزانية و مشروع التنظيم و القوانين الداخلية للمؤسسة الاستشفائية .
 - ينفذ مداورات مجلس الادارة .
 - يمكنه تفويض امضائه تحت مسؤوليته لمساعديه المقربين

ويساعده أربعة نواب مديريين لفرعين (يكلفون على التوالي بمايلي:

- المالية والوسائل .
- الموارد البشرية .
- المصالح الصحية .
- صيانة التجهيزات الطبية والتجهيزات المرافقة .
- يعينون نواب المديرين بقرار عن الوزير المكلف بالصحة .

* **المجلس الطبي**: يكلف المجلس الطبي بدراسة كل المسائل التي تهم المؤسسة وإبداء رأيه الطبي والتقني فيها ولاسيما فيما يأتي:

- التنظيم والعلاقات الوظيفية بين المصالح الطبية .
 - مشاريع البرامج المتعلقة بالتجهيزات الطبية وبناء المصالح الطبية واعادة تهيئتها.
 - برامج الصحة والسكان .
 - برامج التظاهرات العلمية والتقنية .
 - انشاء هياكل طبية او إلغاؤها.
- يقترح المجلس الطبي كل التدابير التي من شأنها تحسين تنظيم المؤسسة وسيرها ولاسيما مصالح العلاج والوقاية .

يمكن لمدير المؤسسة العمومية الاستشفائية ومدير المؤسسة العمومية للصحة الحوارية وإخطار المجلس الطبي بشأن كل مسألة ذات طابع طبي او علمي او تكويني .

يضم المجلس الطبي ماياتي :

- مسؤولي المصالح الطبية .
- الصيدلي المسؤول عن الصيدلية .

- جراح اسنان .
- شبه طبي ينتخبه نظراؤه من اعلى رتبة في سلك شبع الطبيين .
- ممثل عن المستخدمين الاستشفائيين الجامعيين عند الاقتضاء .
- ينتخب المجلس الطبي من بين اعضائه رئيسا ونائب رئيس لمدة ثلاث (3) سنوات قابلة للتجديد .

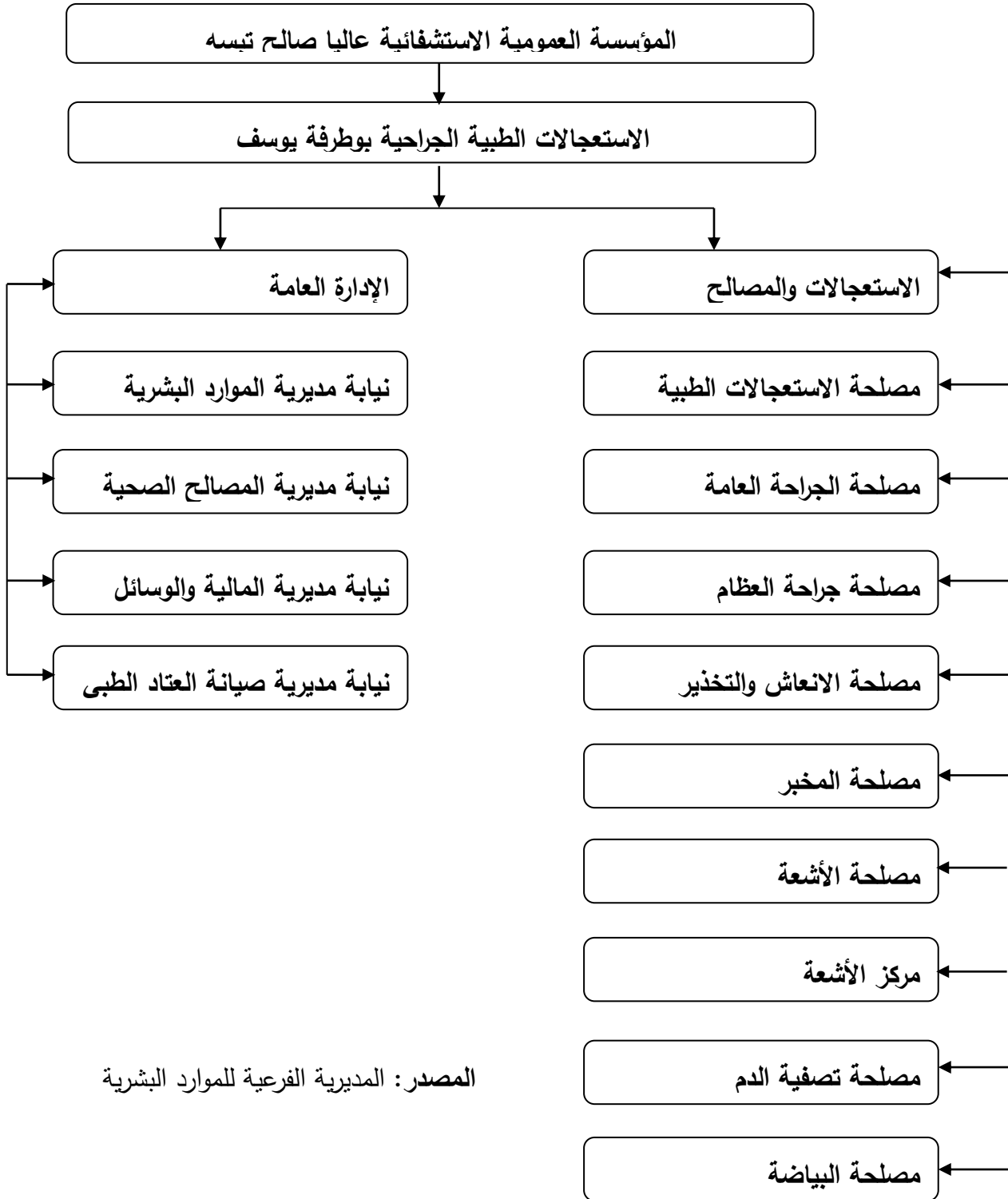
* امانة المديرية : ومن مهامها مايلي :

- اعداد كافة الاتصالات المكتوبة (تقارير) والرد على المكالمات الهاتفية.
- تنظيم الوظائف والملفات التابعة لها وحفظها.
- استقبال الزوار وحسن المعاملة وكذا القيام بالاعمال الكتابية ومعالجة النصوص بواسطة الحاسوب .
- التحضير لاجتماعات المدير وتحضير قاعات الاجتماع ومعالجة البريد واستقبال جميع الوظائف .
- مكتب التنظيم العام :
- مكتب الاتصال :
- المديرية العامة للمالية والوسائل : وتضم مكتب الميزانية والمحاسبة ومكتب الوسائل العامة والهيكل ومكتب النزاعات ومن مهامه مايلي :
- تسجيل جميع العمليات المالية الخاصة بالمستشفى مع السهر على التسيير الصارم للاعمال.المراقبة الشهرية للميزانية وتسجيل امور ومرتبات العمال والتكفل الكامل بالمريض .
- تدعيم المستشفى بالموارد البشرية والعتاد .

- المديرية الفرعية للموارد البشرية : وهو المكتب المكلف بمراقبة حركات الموظفين وتسييرالعمال وتوفير وسائل العمل الضرورية والتنسيق مع المكاتب التابعة له "مكتب التمويل" تسيير الموارد البشرية ومكتب المنازعات .
- المديرية الفرعية للمصالح الصحية : ومن مهامه مايلي :
 - متابعة دخول وخروج المرضى والرقابة في حالة الامراض المعدية .
 - التمويل بالادوية اللازمة والتنسيق مع المستشفيات الكبرى لعلاج المرضى.وتضم هذه الادارة "مكتب القبول, مكتب التقاعد, حساب التكاليف, مكتب التنظيم ومتابعة النشاطات "
- المديرية الفرعية لصيانة الاجهزة الطبية : وتضم مكتب صيانة الأجهزة الطبية, مكتب صيانة التجهيزات المرافقة .
- مكتب الميزانية والمحاسبة
- مكتب الرقابة والتحويل : يقوم بمراقبة حركة جميع المستخدمين داخل المؤسسة الاستشفائية وخارجها في الأمور التالية : "الغيابات , الحضور, العطل السنوية والاستثنائية,العطل المرضية "
- مكتب القبول
- مكتب الصيانة والتجهيزات المالية
- مكتب الصفقات العمومية
- مكتب تسيير الموارد البشرية
- مكتب التقاعد وحساب الكلفة
- مكتب صيانة التجهيزات والمراقبة
- مكتب الوسائل والهيكل

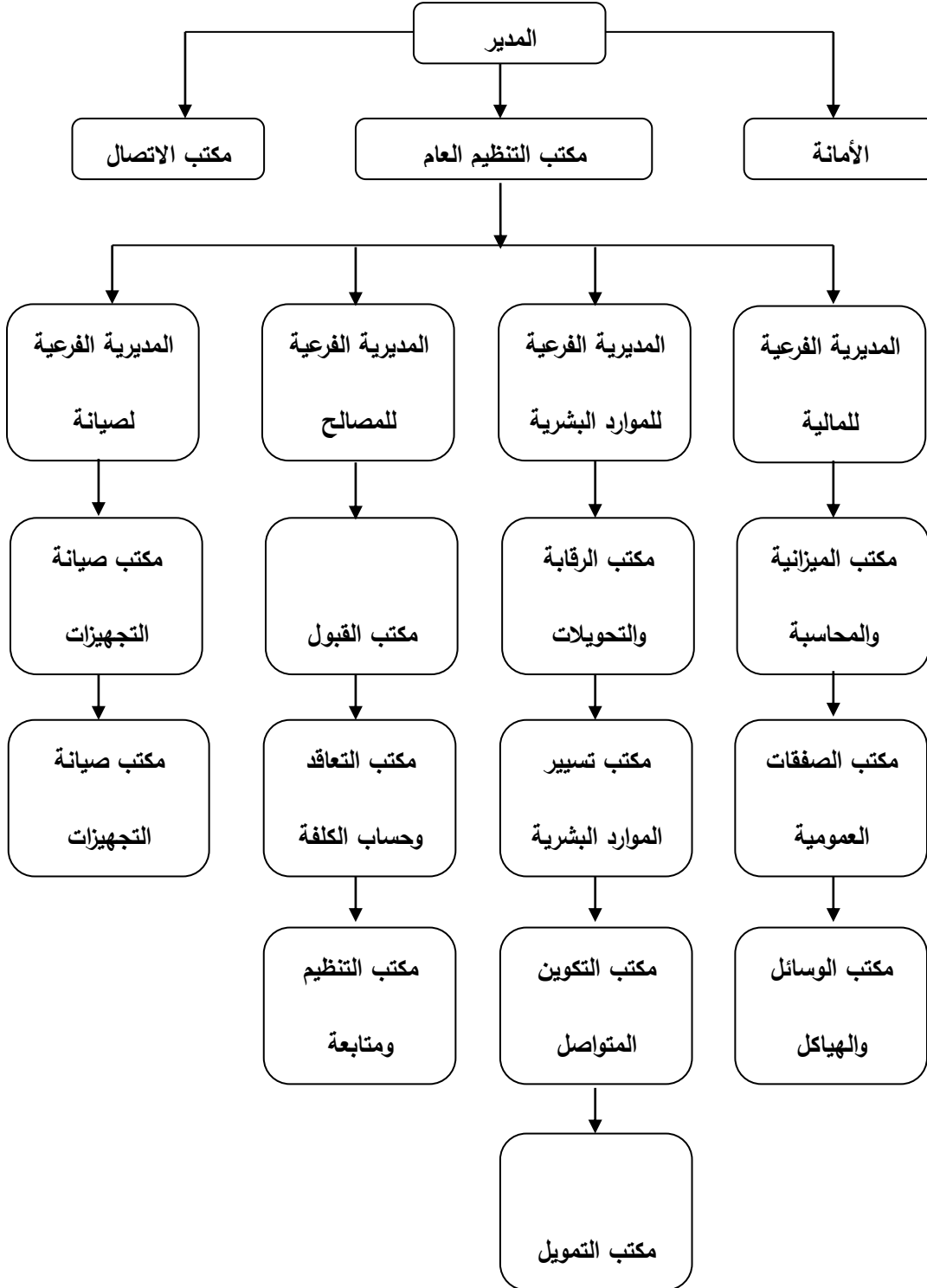
- مكتب التكوين المتواصل : يختص بتكوين وتحسين المستوى لكافة المستخدمين داخل المؤسسة وفقا لبرامج صادرة من وزارة الصحة واصلاح المستشفيات .
- مكتب التنظيم ومتابعة النشاطات.
- مكتب التمويل.

الشكل (1): يوضح الهيكل التنظيمي للمؤسسة الإستشفائية (الاستعجالات الطبية).



المصدر: المديرية الفرعية للموارد البشرية

الشكل (2): يوضح الهيكل التنظيمي العام للمؤسسة العمومية الاستشفائية عاليا صالح -تبسة-



المصدر: المديرية الفرعية للموارد البشرية

المطلب الثاني: المجال الزمني.

يتمثل المجال الزمني للدراسة بالفترة الزمنية المحددة لإجراء الأبحاث و المهام الخاصة بالدراسة حيث يقوم الباحث بتحديد الفترة الزمنية الكافية لإجراء بحثه و يعمل كذلك على تقسيم هذه المرحلة إلى مراحل متتالية تسمح بإجراء البحث بطريقة منتظمة.

و في هذه الدراسة قمنا بتقسيم بحثنا إلى مراحل زمنية متفاوتة المدة و سيتم عرضها بالترتيب و توضيح كل مرحلة في مجال زمني خاص بها و كذلك الهدف منها و جملة الملاحظات المسجلة خلالها.

المراحل	الهدف منها	الملاحظات
المرحلة الأولى	التعرف على موقع المؤسسة	قرب موقع المؤسسة
	الحصول على الموافقة لإجراء التريص الميداني داخل المؤسسة و ختم الإذن بالدخول لها.	سهولة الإتصال بالإدارة و وجود تعاون من قبل العاملين بالمؤسسة.
	التحصل على المعلومات الخاصة بالمؤسسة.	قبل التحصل على المعلومات الخاصة بالمؤسسة كان توضيح موضوع البحث و كذا أهدافه و التعرف على المسؤول الذي سيكون المؤطر خلال التريص الميداني.
المرحلة الثانية	إستعمال بعض المعلومات و كذا التحصل على قائمة إسمية للعاملين بهدف استخراج العينة.	المؤسسة تحتوي على وسائل تكنولوجية و طيبة حديثة.
المرحلة الثالثة	توزيع الإستبيان على العاملين بالمؤسسة.	وجود تعاون من طرف العاملين و كذا تسجيل عزوف البعض عن تقبل الاستمارات.
	جمع الاستمارات الموزعة على العاملين بالمؤسسة.	إبداء العاملين وجهات نظرهم بالإضافة إلى إلزامهم بموعد تسليم الاستمارات

المطلب الثالث: المجال البشري.

بعد تحديد المجال المكاني والزمني للدراسة يمكن تحديد المجال البشري كونه المقصود الاول من دراستنا والمقصود هنا هو المورد البشري ، التي تحويه المؤسسة الاستشفائية عاليا صالح -تبسة- وكيفية توزيعه وتحتوي مجموع العاملين بهذه المؤسسة الخدمائية 263 عامل موزعين على المصالح على الترتيب التالي :

- الاطباء: 22 طبيب
- شبه طبي: 114 فيهم ممرضين وتقنيين ساميين في الصحة العمومية
- اعوان الادارة: 78 اداري
- اعوان الامن والنظافة : 49 من بينهم 29 عون نظافة و20 عون امن موزعين على جميع المصالح .

المبحث الثاني: الاجراءات المنهجية

المطلب الأول: المنهج المستخدم في الدراسة:

المنهج هو الطريقة التي تتبعها في دراسة موضوع بحثنا قصد وصولنا لنتائج موضوعية وتمكنا من الإجابة على تساؤلات واستفسارات البحث وبالتالي لابد من إعتقاد منهج يلائم موضوع البحث للتمكن من بلوغ الأهداف المرجوة، ونقوم دراستنا على إستخدام المنهج الوصفي التحليلي باعتبارها الأنسب لهذه الدراسة التي تهدف إلى تحديد إنعكاس الهيكل التنظيمي على الخدمات الصحية بالمؤسسة الإستشفائية عاليا صالح بتبسة.

كونه يمثل أحد العوامل المهمة في تنظيم بيئة العمل وتظهر من خلال عدة مؤشرات يمكن اكتشافها من خلال عدة دلالات تنطوي على بعض الافعال الظاهرة وفي دراستنا التطبيقية اعتمدنا المنهج

الوصفي التحليلي لانه يهتم أكثر بجمع وتلخيص الحقائق المرتبطة بالمتغيرات التي تهدف الى دراستنا ومن ثمة اكتشاف واستخلاص الحقائق والنتائج المراد بلوغها في نهاية البحث.

المطلب الثاني: الادوات المنهجية المستخدمة في جمع البيانات

استخدمنا في هذا البحث مجموعة من الادوات في جمع البيانات وذلك بغرض الحصول على اكبر قدر ممكن من المعلومات التي تخدمنا في مجال بحثنا للوصول الى تحقيق الاهداف المسطرة وذلك بقصد معرفة الهيكل التنظيمي ومدى انعكاسه على الخدمات الصحية لدى العاملين بالمؤسسة الاستشفائية الخدماتية عاليا صالح -تبسة- وهذا الامر يستدعي وجود تقنيات متعددة لبلوغ الاهداف المرجوة وفق منهج علمي باعتبار ان ادوات البحث العلمي هي عامل من العوامل المهمة في نجاح اي بحث كما انها تعتبر الية تستخدم بغرض تحقيق الدقة والموضوعية في النتائج المتوصل اليها .

- وفي بحثنا هذا اعتمدنا على بعض الادوات ونذكر منها مايلي :

-**الملاحظة** : تم توظيف الملاحظة المباشرة من خلال ما يصادفنا من مظاهر داخل المؤسسة الاستشفائية الخدماتية عاليا صالح -تبسة- محل الدراسة وبما ان دراستنا كانت تهتم بموضوع الهيكل التنظيمي وانعكاسه على الخدمات الصحية فقد ركزنا في ملاحظتنا على العاملين اثناء تادية مهامهم وعلاقاتهم مع قادتهم المباشرين في العمل وكذا الجو العام للعمل وهذا ماكان له الفضل في جمع المعلومات المفيدة لموضوع بحثنا بالاضافة الى معرفة بعض الحقائق ومشاهدتها على ارض الواقع .

- **المقابلة الحرة** : تعتبر احد الادوات الرئيسية في بحثنا باعتبارها اكثر فاعلية كونها تسمح لنا ان نتقابل مع المبحوث وجها لوجه والقيام بمجموعة من الحوارات المتكررة ولاتي قد توصلنا الى افكار لم تكن نتوقع ان نصل اليها وقمنا باجراء مقابلات حرة مع المديرية المسؤولة والمكلفة بتسيير الموارد البشرية بالمؤسسة الاستشفائية وكذلك عدد من مسؤولي المصالح التابعة لها وهذا ماكان له الدور الكبير في القاء نظرة عن وضعية العاملين وكيفية تاديتهم لمهامهم داخل المؤسسة وكذلك البيئة التي يزولون فيها نشاطهم وكذا

التحصل على المعلومات الضرورية التي تخدم موضعة بحثنا وكذا ايجا داو الوصول الى بعض التفسيرات التي كانت محل غموض لتساؤلاتنا المطروحة .

- الاستبيان : ويعتبر من اهم الوسائل المستخدمة في جمع البيانات وكذلك الوسيلة اللازمة للاتصال مع المبحوثين ، كما ان الاستبيان اكثر الوسائل انتشارا في مجالات البحوث، كما ان لها الفضل في توفير الوقت والجهد ويعتبر كوسيلة نستخدمها في استطلاعات الراي العام والتعرف على اتجاهات ورغبات وميولات الفاعلين الاجتماعيين بالمؤسسات ويتضمن الاستبيان المستخدم اسئلة مكتوبة يتم من خلالها دراسة المتغيرات الموجودة في دراستنا وتتضمن هذه الاسئلة اجابات محدودة وقد تم وضع مجموعة بيانات اولية تخص الجنس، السن ،الحالة المدنية ،المستوى التعليمي ،طبيعة العمل ،الاقدمية في العمل ،وتضمن الاستبيان مجموعة اسئلة قسمت الى أربعة محاور أساسية حيث يخص المحور الاول البيانات الاولية "تتعلق السن و الجنس و الوظيفة و الخبرة المهنية و الحالة العائلية و المستوى التعليمي " ، وهذا المحور يشمل 06 اسئلة ،اما المحور الثاني فيتعلق بالفرضية الأولى "يتعلق بالعامل الثقافي و علاقته بالعنف ضد المرأة العاملة في المؤسسة الجزائرية "ويشمل هذا المحور 08 اسئلة أما المحور الثالث فيتعلق بالفرضية الثانية و التي تنص على أن العامل الإجتماعي له دور محفز في العنف ضد المرأة العاملة في المؤسسة الجزائرية و تشمل 08 أسئلة بينما المحور الرابع و الأخير فيتعلق الأمر بالفرضية الثالثة و التي تتمحور حول ما إذا كان العامل التربوي لع علاقة بالعنف ضد المرأة العاملة في المؤسسة الجزائرية و يضم 08 أسئلة.

ويقوم المبحوث بوضع علامة (x) في الخانة المناسبة مع الشرح ان وجد وتعود اسباب استخدام هذا الاستبيان باعتباره عملية تسهل علينا التعامل مع اجابات المبحوثين بشكل مركزودقيق وهذا مايساعدنا على جمع المعلومات الدقيقة والموضوعية التي تخدم اهداف بحثنا بالإضافة الى معالجة البيانات

احصائيا بسهولة وبأقل جهد ممكن وهذا ما يسمح لنا بالتأكد من المعلومات المتعارف عليها والغير مدعمة بحقائق ثابتة أو اكتشاف حقائق جديدة لم نكن نعلمها قبل استخدام هذه الأداة .

المطلب الثالث: العينة المبحوثة

- انتقاء عينة الدراسة :

ان مرحلة انتقاء مجتمع البحث والعينة التي نختارها هي مرحلة مهمة في البحث لذا وعلى ضوء تحديد المشكلة ينبغي ان يتحدد مجتمع البحث بدقة وكذا تحديد الحجم الضروري للعينة .

وبما ان البحوث العلمية الخاصة بدراسة ظاهرة معينة تعتمد على جزء مختار هو العينة من المجتمع الاصيلي وتعميم النتائج المستخلصة من دراسة هذا الجزء من المجتمع مع مراعاة القواعد والاعتبارات العلمية لكي تكون نتائج العينة قابلة للتعميم على المجتمع الاصيلي .

وفي دراستنا تم الاعتماد على عينة عشوائية بنسبة 25% من مجتمع الدراسة المقدر عدده ب263 عامل حيث بلغت حجم العينة 66 عاملا.

- طريقة انتقاء العينة :

تم سحب عينة عشوائية تقدر ب 25% من مجتمع الدراسة الذي يقدر عدده الإجمالي ب 263 عامل، أي تقدر أفراد العينة ب 66 عاملا.

- تحديد حجم العينة حسب نسبة التمثيل في كل طبقة:

- بالنسبة لطبقة الأطباء: $22 = 263/66 * 22$ 6 أطباء

- بالنسبة لطبقة الشبه الطبي: $114 = 263/66 * 114$ 29 شبه طبي

- بالنسبة لطبقة أعوان الإدارة: $78 = 263/66 * 78$ 19 إداري

- بالنسبة لطبقة أعوان الأمن و النظافة: $49 = 263/66 * 49$ 12 عون أمن و نظافة

- خصائص العينة المبحوثة:

العبرة رقم (01) : الجنس

النسبة	التكرار	الإحتمالات
100,0	66	أنثى

من خلال الجدول التالي نلاحظ أن تكرار احتمال أنثى مثل عدد 66 عاملة تقدر نسبتهم 100 بالمئة من العينة .

يمكن أن يشير هذا التحليل إلى أن هناك تحسينات في التمثيل النسائي في بيئة العمل، وربما يشير إلى استجابة إيجابية لجهود تعزيز المساواة بين الجنسين وتوفير فرص عمل متساوية للرجال والنساء

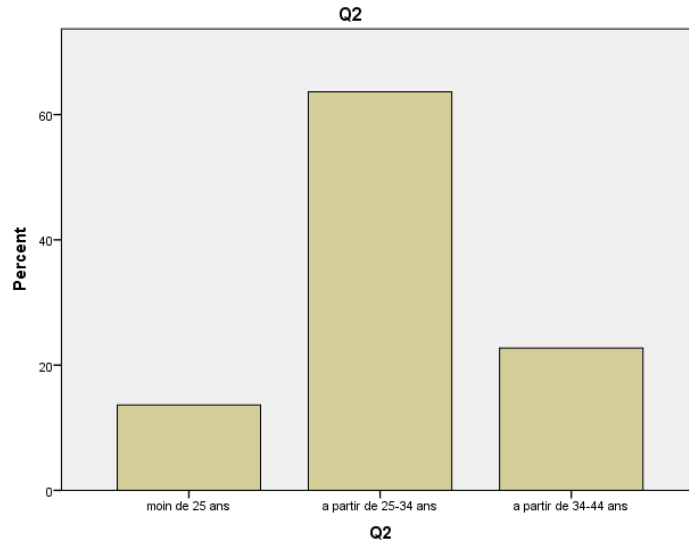


التمثيل البياني رقم 01

العبارة رقم (02) : السن

النسبة	التكرار	الإحتمالات
13,6	9	أقل من 25 سنة
63,6	42	من 25 إلى 34 سنة
22,7	15	من 35 سنة إلى 44 سنة
100,0	66	المجموع

يوضح الجدول التالي أن (أقل من 25 سنة) تكررنا 9 مفردات نسبتهم 13,6 بالمئة يمكن أن يكون تواجد عدد قليل من الأفراد في هذه الفئة يرجع إلى أنهم في مرحلة الشباب وقد يكونون لا يعملون بعد أو يعانون من ظروف اجتماعية أو اقتصادية تحول دون دخولهم إلى سوق العمل و(من 25 إلى 34 سنة) تكررنا 42 مفردة نسبتهم المئوية 63,6 بالمئة يمكن أن تعزى نسبة كبيرة من العينة في هذه الفئة إلى الأفراد الذين يتمتعون بالقوة العملة النشطة والذين يبحثون عن فرص عمل ويشاركون في سوق العمل بشكل أكبر و(من 35 سنة إلى 44 سنة) تكررنا 15 مفردة قدرت نسبتها بـ 22,7 بالمئة قد يشير وجود عدد معتدل من الأفراد في هذه الفئة إلى وجود فئة من الأفراد الذين قد يكونون في منتصف مسار حياتهم المهني والشخصي.



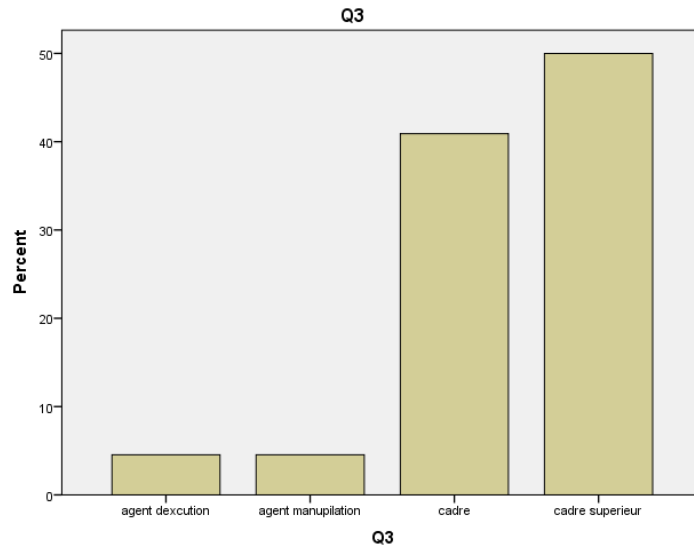
التمثيل البياني رقم 02

العبارة رقم (03): الوظيفة

النسبة	التكرار	الإحتمالات
4,5	3	عون تنفيذ
4,5	3	عون تحكم
40,9	27	إطار
50,0	33	سامي
100,0	66	المجموع

يوضح الجدول التالي أن الاحتمال (تقني سامي) تكراره 33 مفردة نسبتهم المئوية 50 بالمئة وبليه الاحتمال (إطار) تكراره 27 مفردة نسبتهم 40,9 بالمئة أما الاحتمال (عون تنفيذ) والاحتمال (عون تحكم) تكرار كل منهما 3 نسبتهم المئوية 4,5 بالمئة .

هذا يشير إلى أن هناك اهتمامًا بالوظائف التنظيمية والإدارية في العينة المدروسة، وربما تعكس هذه النسبة احتياجًا للإشراف والإدارة في مجالات مختلفة. وفيما يتعلق بالأدوار الأخرى، مثل العون التنفيذي والعون التحكم، يبدو أن عددهما أقل بكثير بالمقارنة مع الوظائف التقنية السامية والوظائف الإدارية. هذا قد يعكس اختلافًا في الطلب على هذه الوظائف أو قد يكون ناتجًا عن عوامل أخرى مثل التوزيع الديموغرافي للعينة أو التوجهات المهنية.

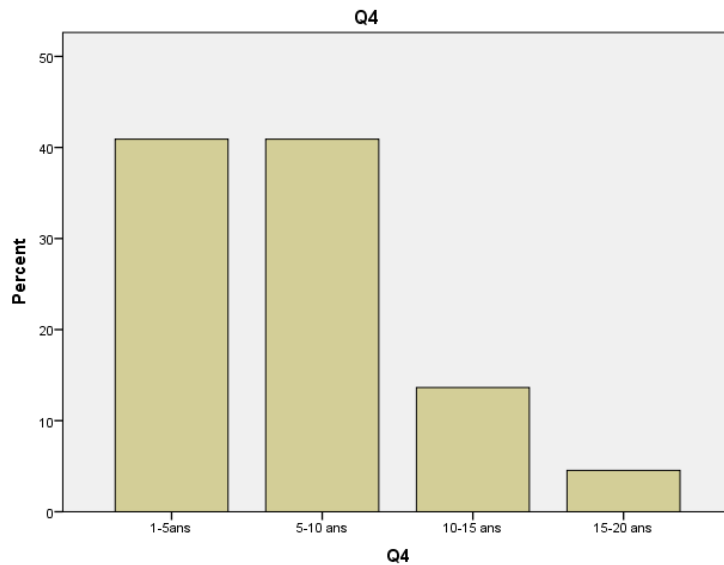


التمثيل البياني رقم 03

العبارة رقم 04: الخبرة المهنية

النسبة	التكرار	الاحتمالات
40,9	27	من سنة إلى 5 سنوات
40,9	27	من 6 سنوات إلى 10 سنوات
13,6	9	من سنة إلى 15 سنة
4,5	3	من 16 سنة إلى 20 سنة
100,0	66	المجموع

يوضح الجدول التالي أن الاحتمالين (من سنة إلى 5 سنوات) و (من 6 سنوات إلى 10 سنوات) تكرر كل منهما 27 مفردة نسبتها المئوية 40,9 بالمئة يشير النسبة المئوية العالية لهاتين الفئتين إلى وجود عدد كبير من الأفراد يكتسبون الخبرة المهنية في مرحلة البداية والمتوسطة من حياتهم المهنية. قد يكون هذا ناتجاً عن التوجه الشائع للأشخاص للانضمام إلى سوق العمل والبدء في بناء حياتهم المهنية بعد الانتهاء من التعليم أو التدريب المهني ويلي الاحتمال (من 11 سنة إلى 15 سنة) تكرارها 9 مفردات نسبتها 13,6 بالمئة قد يكون هذا نتيجة لعوامل متعددة، مثل تحديات في التقدم المهني أو انتقال إلى مجالات أخرى من العمل، وربما تغيير الاهتمامات المهنية، أما الاحتمال (من 16 سنة إلى 20 سنة) تكراره 3 مفردات نسبتهم 4,5 بالمئة قد يرجع ذلك إلى الصعوبات المتزايدة في الحفاظ على مسار مهني طويل أو ربما يعكس اتجاهًا لتغيير الوظائف أو التحول إلى أدوار قيادية أو استكشاف فرص جديدة خارج المجال الحالي.



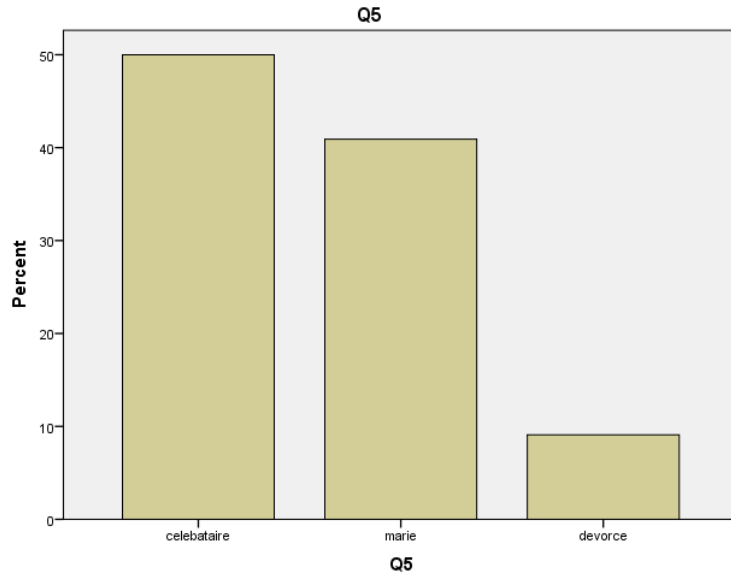
التمثيل البياني 04

العبارة رقم (05) :

الحالة العائلية

النسبة	التكرار	الإحتمالات
50,0	33	عازب
40,9	27	متزوج
9,1	6	مطلق
100,0	66	المجموع

يبين الجدول أن الاحتمال (عازب) تكراره 33 مفردة نسبتهم 50 بالمئة حيثفسر ذلك بعزوف الشباب عن الزواج وهذا راجع للظروف الاجتماعية والاقتصادية التي يعيشها المجتمع، ويليه الاحتمال (متزوج) تكراره 27 مفردة نسبتهم المئوية 40,9 بالمئة وهذا مايفسر وجود نوع من الاستقرار العائلي عند معظم العمال وتحسن حالتهم المادية، اما الاحتمال (مطلق) تكراره 6 مفردات قدرت نسبتهم ب9,1 بالمئة ويفسر ذلك بالظروف القاهرة التي تعيشها بعض العائلات التبسية ونفسي المشاكل الشخصية التي تفاقمت مع تطور وسائل التواصل الاجتماعي.

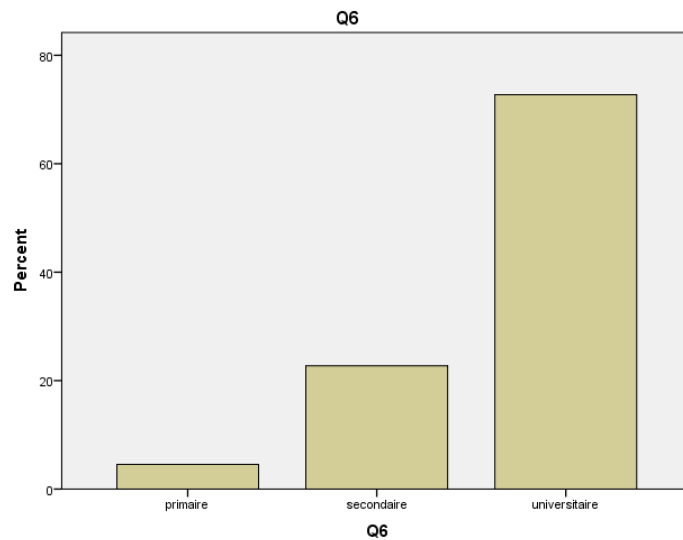


التمثيل البياني رقم 05

العبرة رقم (06) : المستوى التعليمي

النسبة	التكرار	الإحتمالات
4,5	3	إبتدائي
22,7	15	ثانوي
72,7	48	جامعي
100,0	66	المجموع

نلاحظ من الجدول الموالي أن الاحتمال (جامعي) يمثل تكراره 48 مفردة نسبتهم 72,7 بالمئة قد يعزز هذا الاهتمام بالتعليم العالي فرص الوظائف الريادية والفرص الاقتصادية والنقدم المهني، يمكن أن يرتبط انتشار التعليم الجامعي بتوافر الجامعات والمؤسسات التعليمية المتخصصة في المجتمع، والاحتمال (ثانوي) قدر تكراره ب15 مفردة كانت نسبتهم 22,7 بالمئة قد تكون هناك عوامل مثل صعوبة الوصول إلى التعليم الثانوي، نقص الفرص التعليمية، ظروف اقتصادية صعبة أو ثقافة تعليمية منخفضة الأهمية. يمكن أن يؤثر ذلك على فرص العمل والتنمية الشخصية للأفراد، أما الاحتمال (ابتدائي) فتكراره قدر ب3 مفردات نسبتهم المئوية 4,5 بالمئة يشير إلى وجود تحديات كبيرة في نظام التعليم والبنية التعليمية في المجتمع. قد يكون هناك قيود على فرص التعليم والاكتفاء بالوصول إلى التعليم الأساسي.



التمثيل البياني رقم 06

الفصل الخامس: عرض وتحليل

البيانات واستخلاص النتائج

الفصل الخامس: عرض وتحليل البيانات واستخلاص النتائج

المبحث الأول: عرض وتحليل البيانات

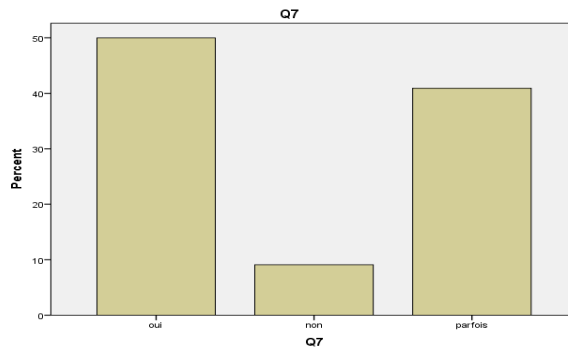
المطلب الأول: عرض وتحليل بيانات الفرضية الأولى

العبرة رقم (07) :

سلطة الرجل في بيئة العمل تخلق حالات عنف ضد المرأة العاملة

النسبة	التكرار	الإحتمالات
50,0	33	نعم
9,1	6	لا
40,9	27	أحيانا
100,0	66	المجموع

من خلال الجدول التالي نلاحظ أن نسبة 50 بالمئة من العينة والتي تقدر ب33 مفردة تمثل الاحتمال نعم يشير هذا إلى وجود قلق اجتماعي بين هؤلاء الأفراد بشأن التفاوت في السلطة وتأثيره على سلامة المرأة في بيئة العمل ونسبة 40,9 بالمئة من العينة تمثل الاحتمال لا والتي قدرت ب 27 مفردة ، حيث يعتقدون أن سلطة الرجل في بيئة العمل لا تؤدي بالضرورة إلى حالات عنف ضد المرأة العاملة قد يرجع ذلك إلى تصورات اجتماعية تعتبر العنف نادراً أو غير مرتبط بالعوامل الجنسانية في بيئة العمل. بينما نجد الاحتمال أحيانا مثل نسبة 9,1 بالمئة والتي تقدر ب6 مفردات من العينة قد يعكس ذلك تجارب فردية تشير إلى حالات فردية من العنف أو انتهاكات تمت في بعض الأحيان وفي ظروف معينة.



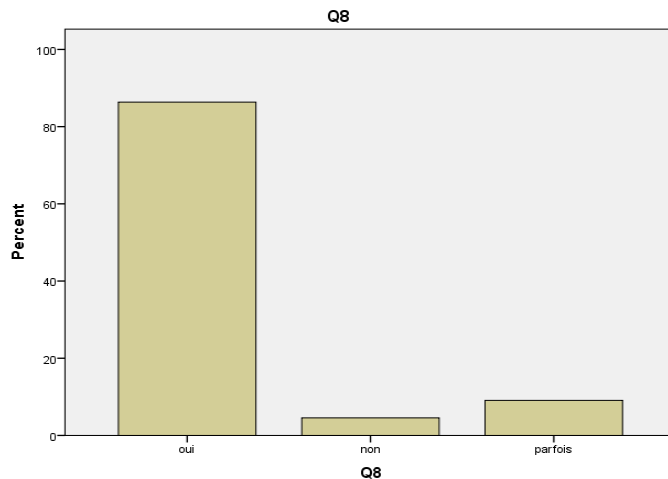
التمثيل البياني رقم 07

العبرة رقم (08) :

انخفاض المستوى التعليمي لدى بعض الأشخاص يؤدي إلى العنف ضد المرأة العاملة

النسبة	التكرار	الإحتمالات
86,4	57	نعم
4,5	3	لا
9,1	6	أحيانا
100,0	66	المجموع

يوضح الجدول التالي أن نسبة 86,4 بالمئة والتي قدر تكرارها بـ 57 مفردة مثلت الاحتمال (نعم) وهذا ما يفسر أن انعدام التعليم أو القليل منه يؤثر سلباً على التصورات الاجتماعية والمفاهيم المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وقد يسهم في التفاقم وانتشار العنف. وتليها النسبة 9,1 بالمئة وقدرت بـ 6 مفردات ومثلت الاحتمال (أحيانا) ومنه الانخفاض في المستوى التعليمي قد يسهم أحياناً في حدوث بعض حالات العنف ضد المرأة العاملة في بيئة العمل، ولكنها ليست ظاهرة مستمرة بشكل دائم إضافة إلى وجود عوامل أخرى تؤثر على العنف في بيئة العمل بجانب المستوى التعليمي فيما نجد الاحتمال (لا) تكراره 3 مفردات قدرت نسبتهم بـ 4,5 بالمئة مما فسر العنف بعوامل أخرى غير التعليم.

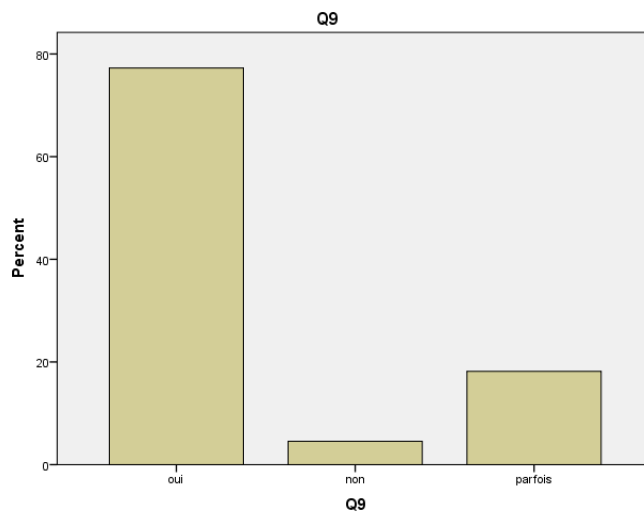


التمثيل البياني رقم 08

العبارة رقم (09) : قلة الوعي الثقافي يؤدي إلى العنف ضد المرأة العاملة

النسبة	التكرار	الإحتمالات
86,4	57	نعم
4,5	3	لا
9,1	6	أحيانا
100,0	66	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن التكرار 57 مفردة ونسبتهم 86,4 بالمئة يمثلون الاحتمال (نعم) مما يفسر أنه قد يكون الوعي الثقافي المحدود مرتبطاً بقيم ومعتقدات مجتمعية تميل إلى التفضيل والتمييز ضد المرأة وعدم احترام حقوقها ومكانت بينما الاحتمال (أحيانا) يمثل تكرار 6 تقدر نسبته المئوية بـ 9,1 بالمئة وهذا يفسر أنه يكون هناك تأثيرات متغيرة للعوامل الاجتماعية والثقافية في هذه النتائج، مثل التغيرات الاجتماعية والتوعية المستمرة. ويليه الاحتمال (لا) يمثل تكراره 3 مفردات بنسبة مئوية قدرت بـ 4,5 بالمئة وهذا يكون لديهم وجهة نظر مختلفة تفسر العنف بعوامل أخرى مثل الأوضاع الاقتصادية أو العوامل النفسية أو التربوية.



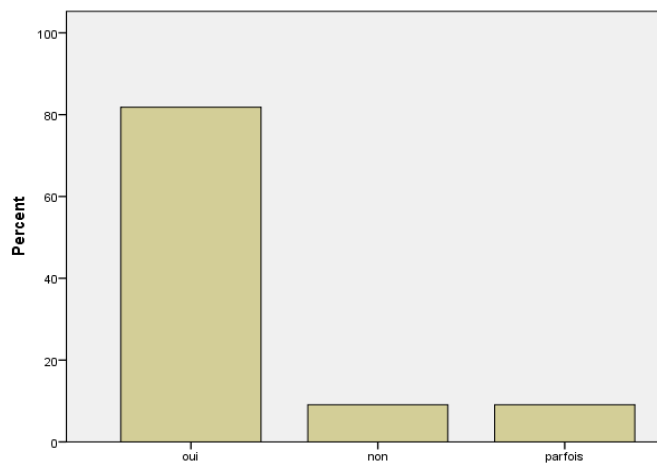
التمثيل البياني رقم 09

العبرة رقم (10) :

قلة الوعي بين مقدمي الخدمات والجهات الفعالة يؤدي إلى العنف

النسبة	التكرار	الإحتمالات
75.8	50	نعم
12.2	8	لا
12.2	8	أحيانا
100,0	66	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن الاحتمال (نعم) يمثل تكرار 50 وقدرت نسبته المئوية بـ 75,8 بالمئة يعني ذلك أن هناك نقصاً في الفهم والتفهم لأهمية قضية العنف الموجه ضد النساء في بيئة العمل قد يؤدي هذا الوعي المحدود إلى عدم اتخاذ إجراءات كافية للوقاية من العنف ومعالجته، مما يعرض المرأة العاملة للمزيد من المخاطر والظروف الضارة، ونجد الاحتمالين (أحيانا) و (لا) مثل كل منهما تكرار عدده 8 مفردات نسبة كل منها 12,2 بالمئة من مفردات العينة أن هناك بعض المقدمين للخدمات والجهات الفعالة الذين يرون أن قلة الوعي لا تؤدي بالضرورة إلى العنف فقد يعتقد هؤلاء الأشخاص أن هناك أسباب أخرى وراء هذه القضية أو أنها ليست ظاهرة شائعة أو مسؤولية مباشرة لهم.



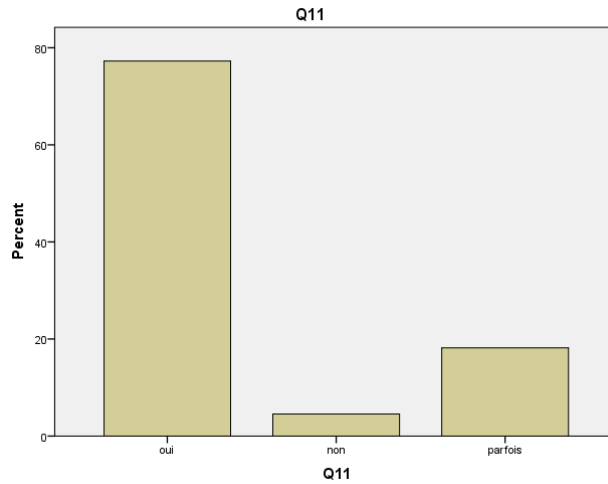
التمثيل البياني رقم 10

العبارة رقم (11) :

تهميش المرأة واستبعادها من الإجماعات وعملية صنع القرار يعتبر عنف ضد المرأة

النسبة	التكرار	الإحتمالات
77,3	51	نعم
4,5	3	لا
18,2	12	أحيانا
100,0	66	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن الاحتمال (نعم) تكرر 51 قدرت نسبه المئوية 77,3 بالمئة هذا يشير إلى أن النساء العاملات يواجهن تحديات في المشاركة بشكل كامل وفاعل في عمليات اتخاذ القرارات والاجتماعات ذات الصلة بمجال عملهن، هذا التهميش يمكن أن يؤدي إلى فقدان الفرص والتأثير الحقيقي على القرارات المهمة ونجد الاحتمال (أحيانا) قدر تكراره ب12 مفردة فيما كانت نسبه المئوية 18,2 بالمئة قد يكون هناك بعض التواجد الزائف للمرأة في الاجتماعات أو قد يتم تجاهل آرائها ومساهماتها بشكل غير عادل. أما الاحتمال (لا) تكرر مثل 3 مفردات من العينة وكانت نسبه المئوية 4,5 بالمئة يعكس هذا التهميش المتكرر قلة التقدير لآراء وتجارب المرأة العاملة وتجاهل دورها الفعال في صنع القرارات.



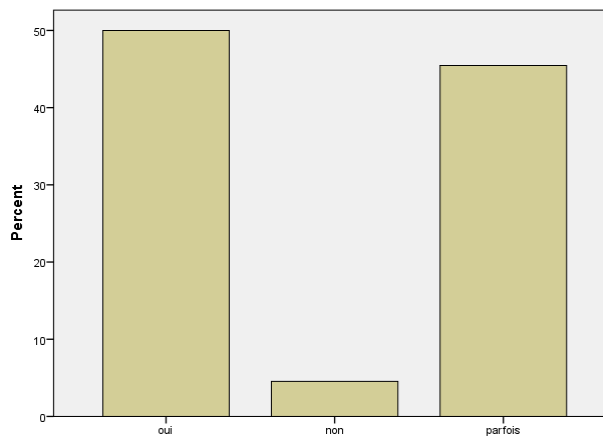
التمثيل البياني رقم 11

العبرة رقم (12)

عدم التوافق بين المستوى التعليمي بين الرجل و المرأة يؤدي إلى العنف ضد المرأة

النسبة	التكرار	الإحتمالات
50,0	33	نعم
4,5	3	لا
45,5	30	أحيانا
100,0	66	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن الاحتمال (نعم) تكراره 33 مفردة قدرت نسبتهم المئوية 50 بالمئة يمكن تفسير ذلك بأن الاختلافات في المستوى التعليمي قد يؤدي إلى عدم فهم القيم والتوقعات المشتركة وعدم المساواة في فرص الحصول على الدعم والموارد اللازمة و يليه الاحتمال (أحيانا) بتكرار عدده 30 مفردة نسبتهم المئوية 45,5 بالمئة وهذا مايفسر بعض الاضطرابات والتوترات التي يمكن أن تؤدي إلى حدوث العنف ضد المرأة العاملة. هذا يمكن أن يكون ذلك نتيجة لتباين في القيم والمعتقدات والتحديات المرتبطة بالتوافق والتعاون بين الجنسين في بيئة العمل فيما نجد الاحتمال (لا) بتكرار عدده 3 مفردات من العينة مثلت نسبتهم 4,5 بالمئة قد يرتبط ذلك بتفوق أحد الأطراف التعليمي على الآخر، مما يؤدي إلى عدم المساواة في القدرات والفرص والتقدير، وهذا يسهم في زيادة العنف والاستبعاد.



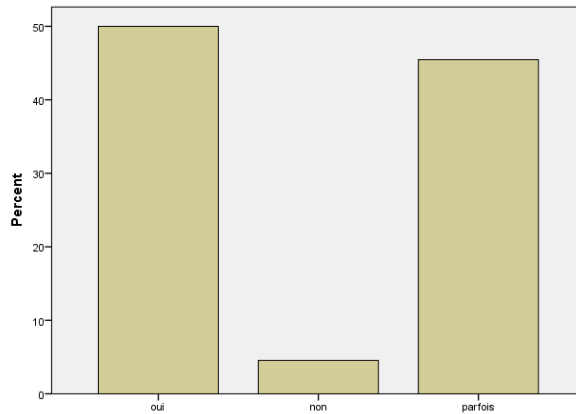
التمثيل البياني رقم 12

العبرة رقم (13) :

التمييز العنصري وقيام الذكور بعملية صنع القرار يعتبر عنف ضد المرأة العاملة

النسبة	التكرار	الإحتمالات
50,0	33	نعم
4,5	3	لا
45,5	30	أحيانا
100,0	66	المجموع

من خلال الجدول الموالي نلاحظ أن الاحتمال (نعم) يمثل تكرارا عدده 33 نسبته المئوية 50 بالمئة هذا يمكن أن يعزى إلى الوعي المتزايد بالتمييز الجنسي وأضراره وتأثيره السلبي على المرأة في سوق العمل فيما نجد الاحتمال (أحيانا) يمثل تكرارا عدده 30 مفردة من مفردات العينة قدرت نسبتها ب 45,5 بالمئة يفسر هذا الاعتقاد بالتوجهات الاجتماعية والثقافية التي ترسخت عبر الزمن والتي تعتبر المرأة ضعيفة أو غير قادرة على المنافسة في ساحة العمل، يليه الاحتمال (لا) مثل بتكرار عدده 3 مفردات قدرت نسبتهم المئوية ب 4,5 بالمئة يمكن أن يكون هذا التصور مرتبطاً بالتمسك بالتقاليد الاجتماعية التي تعتبر الرجل المسؤول الأساسي عن صنع القرارات والمرأة مساعدة أو تابعة له.



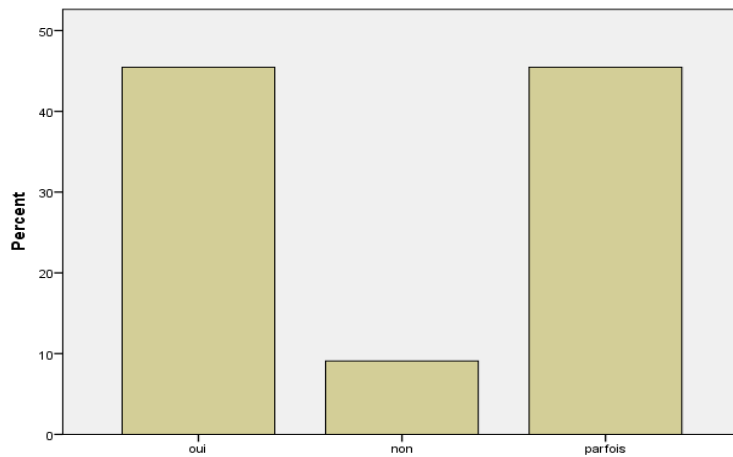
التمثيل البياني رقم 13

العبارة رقم (14) :

الإختلاف الثقافي بين الجنسين يؤدي إلى العنف ضد المرأة العاملة

النسبة	التكرار	الإحتمالات
45,5	30	نعم
9,1	6	لا
45,5	30	أحيانا
100,0	66	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن الاحتمالين (نعم) و(أحيانا) يمثلان نفس التكرار وعدده 30 مفردة لكل منهما نسبة كل تكرار 45,5 بالمئة وهذا يفسر الوعي الاجتماعي المتزايد بمشكلة العنف المرتبط بالتمييز الجنسي يمكن أن يكون هذا التصور مرتبطاً بتغيرات في المجتمع ومكافحة التمييز الجنسي وزيادة وعي حقوق المرأة فيما نجد التكرار (لا) تكراره قدر ب6 مفردات من العينة نسبتهم المئوية 9,1 بالمئة وهذا يشير إلى أن هذه الفئة تستند إلى مفاهيم ثقافية أو اجتماعية تقليدية تعزز تمييز الجنسين وتقسيم الأدوار الاجتماعية.



التمثيل البياني رقم 14

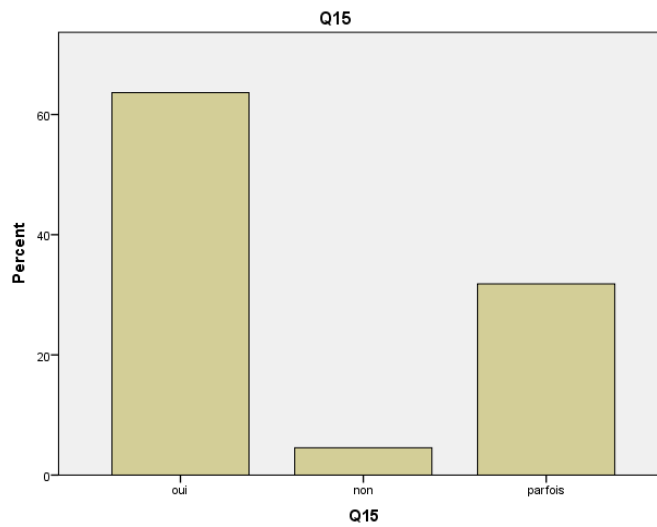
المطلب الثاني: عرض وتحليل بيانات الفرضية الثانية

العبرة رقم (15) :

بعض العادات والتقاليد العرفية أحد عوامل العنف ضد المرأة العاملة

النسبة	التكرار	الإحتمالات
63,6	42	نعم
4,5	3	لا
31,8	21	أحيانا
100,0	66	المجموع

من الجدول التالي نلاحظ أن الاحتمال (نعم) تكرر عدده 42 مفردة قدرت نسبتهم المئوية 63,6 بالمئة قد يكون ذلك نتيجة لتثبيت أو تعزيز القوالب الثقافية التي تسمح بتمييز الجنسين أو استغلال النساء في العمل فيما نجد الاحتمال (أحيانا) مثل بتكرار عدده 21 مفردة نسبتهم 31,8 بالمئة قد يكون ذلك نتيجة لتأثير التوجهات الثقافية المتغيرة أو الصراعات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين ، يليه الاحتمال (لا) تكرر قدر ب 3 مفردات نسبتهم المئوية 4,5 بالمئة قد يكون ذلك نتيجة لاختلاف الثقافات والمعتقدات.



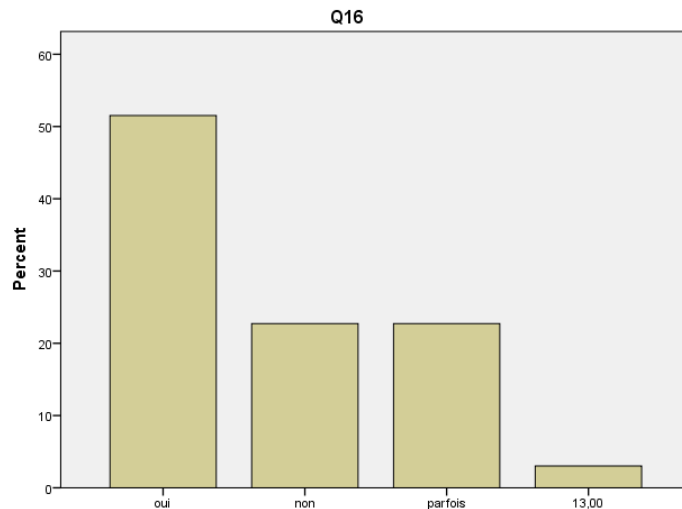
التمثيل البياني رقم 15

العبارة رقم (16) :

قلة الدخل المادي للمرأة يجعلها عرضة للعنف

النسبة	التكرار	الإحتمالات
51,5	34	نعم
22,7	15	لا
25,8	17	أحيانا
100,0	66	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول الموالي أن الاحتمال (نعم) يمثل تكرار عدده 34 مفردة نسبتهم 51,5 بالمئة قد تكون هذه النسبة عالية بسبب العوامل الاقتصادية والاجتماعية التي تؤدي إلى ضعف الوضع المادي للنساء وتعرضهن للإقصاء والاستغلال. أما الاحتمال (أحيانا) فتكراره 17 مفردة قدرت نسبتهم بـ 25,8 بالمئة قد يكون هناك تأثيرات اجتماعية متعددة تتداخل مع العوامل الاقتصادية وتؤثر على درجة العرضة للعنف. ويليه الاحتمال (لا) عدد تكراره 15 قدر بنسبة 22,7 بالمئة قد يكون هناك تفسيرات مختلفة لهذا الاعتقاد، مثل الرؤى الثقافية وأن الرجل هو رب البيت والمسؤول عن النفقة.



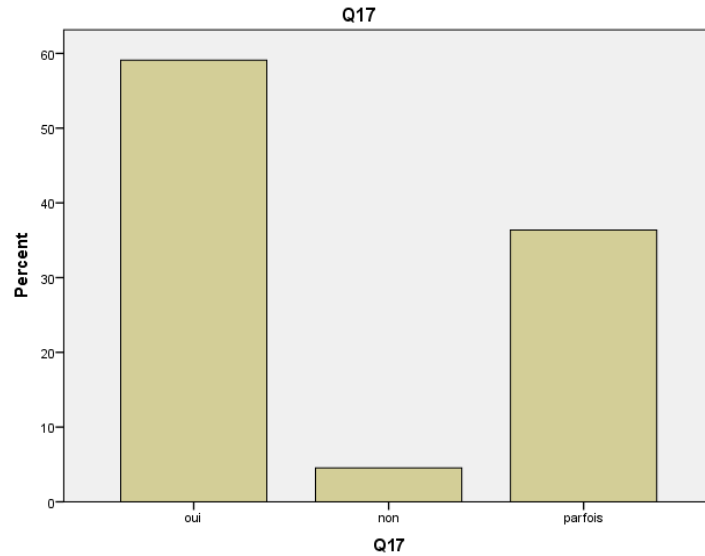
التمثيل البياني رقم 16

العبارة رقم (17) :

الظروف الإجتماعية للمعتدي تؤدي به لممارسة العنف ضد المرأة العاملة

النسبة	التكرار	الإحتمالات
59,1	39	نعم
4,5	3	لا
36,4	24	أحيانا
100,0	66	المجموع

من خلال الجدول التالي نلاحظ أن الاحتمال (نعم) تكرر 39 مفردة نسبتهم المئوية 59,1 بالمئة قد تشمل هذه الظروف الاجتماعية عوامل مثل التربية العنيفة، الفقر، التمييز الاجتماعي نتيجة مختلف الآفات التي ظهرت في المجتمع ، والاحتمال (أحيانا) قدر تكراره ب 24 مفردة نسبتهم 36,4 بالمئة يمكن أن يكون للظروف الاجتماعية تأثير متغير على سلوك المعتدي وفقاً للظروف الفردية والبيئية أما الاحتمال (لا) تكراره 3 مفردات كانت نسبتهم 4,5 بالمئة يمكن أن يعزى هذا الاعتقاد إلى عوامل ثقافية أو تجربة فردية تؤثر في وجهة نظرهم حول تأثير الظروف الاجتماعية على العنف



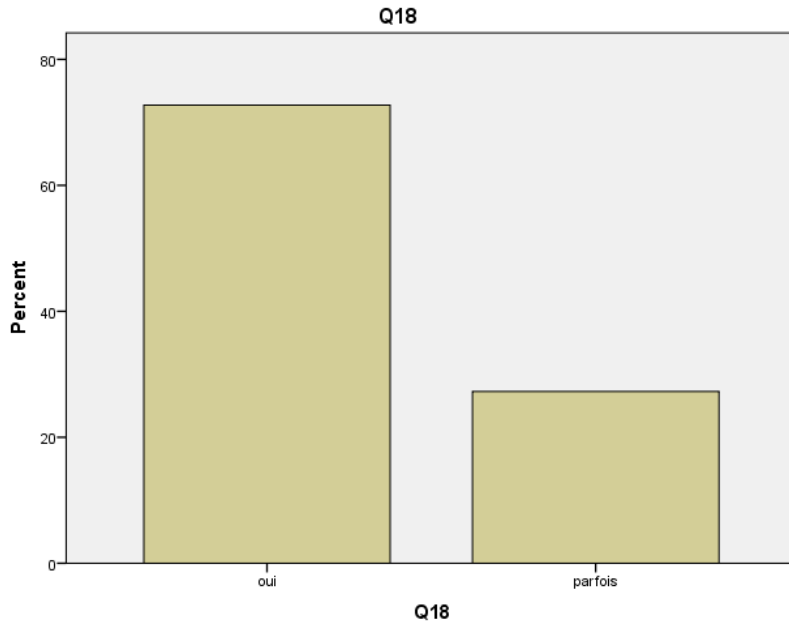
التمثيل البياني رقم 17

العبرة رقم (18) :

نشأة المعتدي في بيئة أسرية تعاني من العنف تدفع به للعنف ضد المرأة العاملة

النسبة	التكرار	الإحتمالات
,471	74	نعم
,628	91	أحيانا
100,0	66	المجموع

يوضح الجدول التالي أن الاحتمال (نعم) عدد تكراره 47 مفردة قدرت نسبته المئوية بـ 71,4 بالمئة يمكن أن تكون هناك عوامل مثل التربية العنيفة، العنف الأسري، والتوتر العائلي المستمر فيرى المعتدي كنمط سلوكي يعتبره طبيعياً أو مقبولاً في العلاقات وعدد تكرار الاحتمال (أحيانا) 19 مفردة مثلت نسبته بـ 28,6 بالمئة يرون أن بيئة الأسرة المصابة بالعنف لها تأثير ذو حدين على ممارسة العنف .



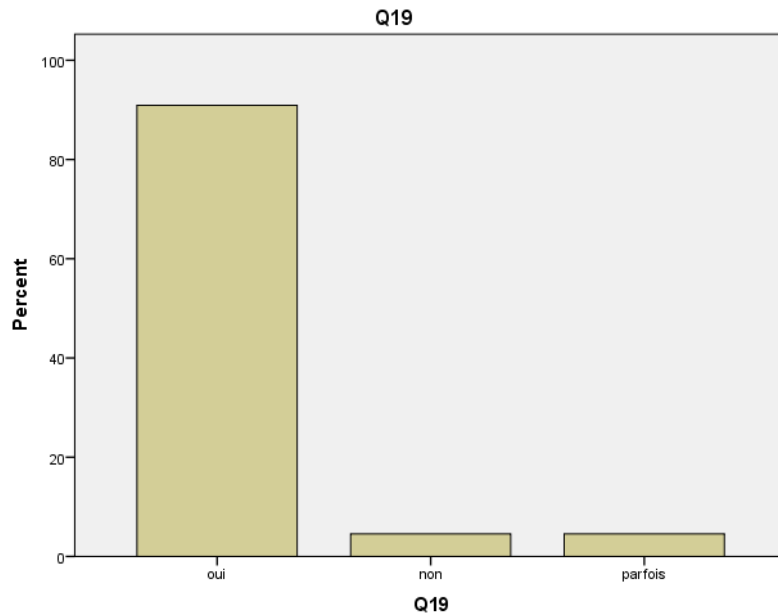
التمثيل البياني رقم 18

العبارة رقم (19) :

تعاطي المخدرات يؤدي إلى العنف ضد المرأة العاملة

النسبة	التكرار	الإحتمالات
90,9	60	نعم
4,5	3	لا
4,5	3	أحيانا
100,0	66	المجموع

من الجدول الآتي نلاحظ أن الاحتمال (نعم) تكرر 60 مفردة قدرت نسبتهم بـ90,9 بالمئة قد تكون هناك تأثيرات سلبية للمخدرات على السلوك والتحكم العقلي للأفراد، مما يزيد من احتمالية تصاعد العنف ضد المرأة العامل أما الاحتمالين (أحيانا) و(لا) فقد كان تكرر كل منها 3 مفردات نسبته 4,5 بالمئة قد لا يكون لتعاطي المخدرات تأثير كبير على حدوث العنف ويرجع لعوامل اقتصادية وثقافية...



التمثيل البياني رقم 19

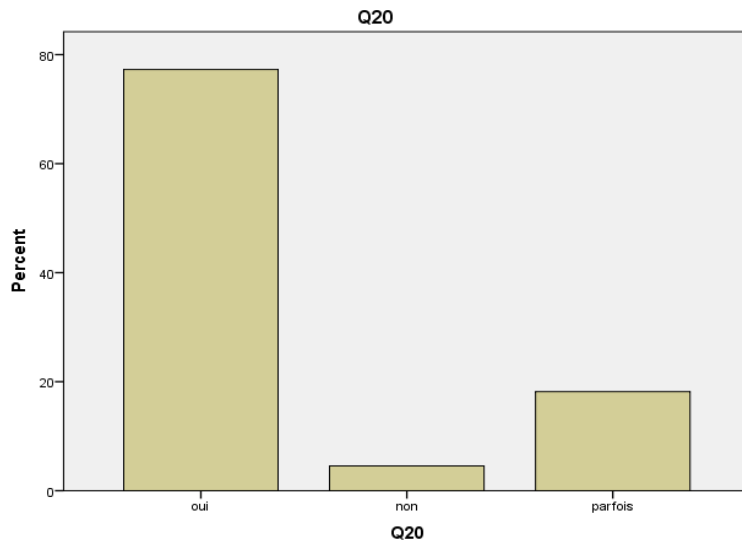
العبارة رقم (20) :

التأثير البيئي والمجتمعي يؤدي إلى العنف ضد المرأة العاملة

النسبة	التكرار	الإحتمالات
77,3	51	نعم
4,5	3	لا
18,2	12	أحيانا
100,0	66	المجموع

الجدول التالي يوضح أن الاحتمال (نعم) يمثل تكرار عدده 51 ونسبته المئوية 77,3 بالمئة وهذا يفسر أن العوامل البيئية والاجتماعية، مثل الثقافة، والتربية، والعلاقات الاجتماعية، والتوزيع غير المتكافئ للسلطة، يمكن أن تؤدي إلى تعزيز العنف ضد المرأة العاملة.

أما الاحتمال (أحيانا) تكراره 12 ونسبته 18,2 بالمئة وهذا ما يفسر وجود عوامل أخرى للعنف، فيما نجد الاحتمال (لا) مثل بتكرار عدده 3 مفردات نسبته 4,5 بالمئة يشير هذا التكرار المنخفض إلى أن بعض الأفراد يرون أن التأثير البيئي والمجتمعي ليس له دور كبير في حدوث العنف ضد المرأة العاملة.



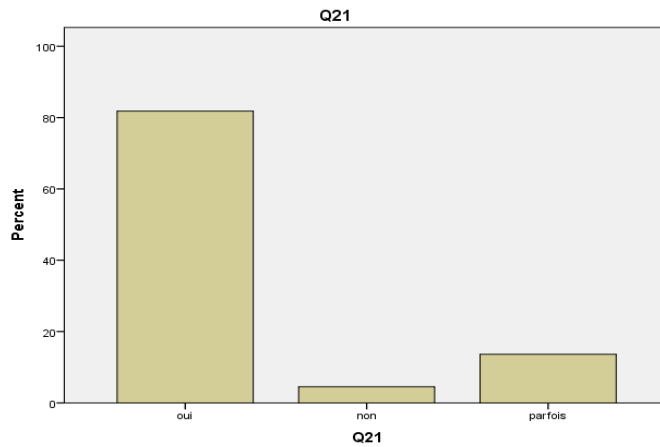
التمثيل البياني رقم 20

العبارة رقم (21) :

البطالة وقلة توافر فرص للعمل و فرص للتعليم يؤدي إلى العنف ضد المرأة العاملة

النسبة	التكرار	الإحتمالات
81,8	54	نعم
4,5	3	لا
13,6	9	أحيانا
100,0	66	المجموع

من خلال الجدول نرى أن الاحتمال (نعم) تكرر 54 قدرت نسبه المئوية ب81,8 بالمئة قد يكون هناك نقص في فرص العمل المناسبة وعدم المساواة في الفرص بين الجنسين، وهذا يؤدي إلى زيادة فرص تعرض المرأة العاملة للعنف، فيما نجد الاحتمال (أحيانا) مثل بتكرار 9 ونسبته 13,6 بالمئة أن هناك بعض الظروف التي قد تكون استثنائية أو محدودة، وقد تؤدي إلى تأثير أقل على احتمالية تعرض المرأة العاملة للعنف. يمكن أن يكون ذلك بسبب وجود بعض الفرص العملية المتاحة للنساء العاملات في بعض الحالات أو توفر بعض فرص التعليم والتدريب أما الاحتمال (لا) فتكراره عدده 3 مفردات ونسبته 4,5 بالمئة قد يكون للتماسك الاجتماعي أو الدعم الاجتماعي دورًا في تقليل احتمالية التعرض للعنف في بعض الحالات.



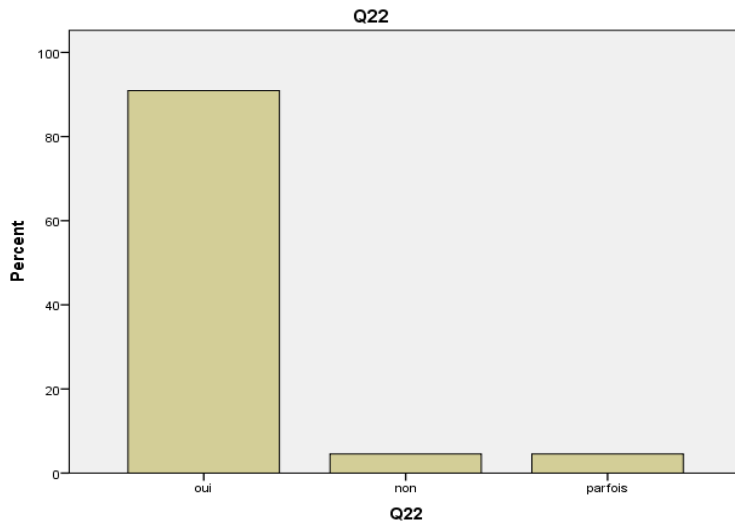
التمثيل البياني رقم 21

العبرة رقم (22) :

التسامح مع الجرائم المختلفة والعنف بأشكاله في المجتمع يؤدي إلى العنف ضد المرأة العاملة

النسبة	التكرار	الإحتمالات
90,9	60	نعم
4,5	3	لا
4,5	3	أحيانا
100,0	66	المجموع

من خلال الجدول نرى أن الاحتمال (نعم) تكرر 60 قدرت نسبه المئوية ب90,9 بالمئة يشير إلى وجود تسامح مجتمعي مرتفع تجاه الجرائم المختلفة والعنف في أشكاله المختلفة يمكن أن يكون هناك ثقافة أو قيمة اجتماعية تساهم في تبرير أو تقبل بعض أشكال العنف، وهذا قد يؤدي إلى زيادة احتمالية تعرض المرأة العاملة للعنف، فيما نجد الاحتمال (أحيانا) والاحتمال (لا)تكرار كل منهما 3 مفردات نسبتهم 4,5 بالمئة قد يكون هناك قيود اجتماعية أو تقاليد أو تصورات محددة تجاه بعض أشكال العنف، وهذا يؤدي إلى تقليل احتمالية تعرض المرأة العاملة للعنف في هذه الحالات.



التمثيل البياني رقم 22

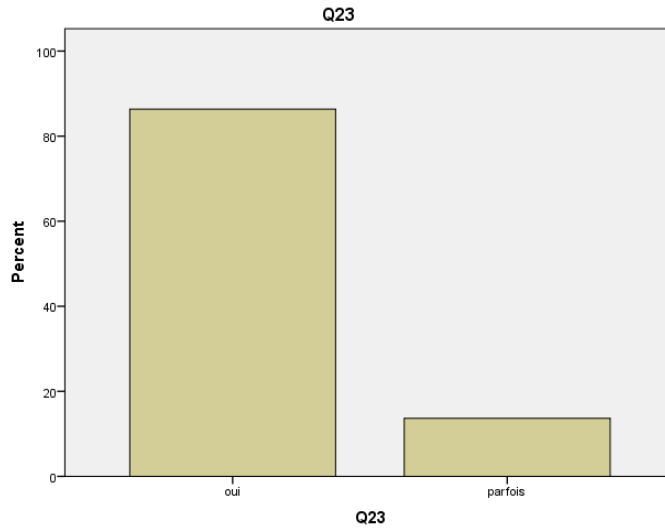
المطلب الثالث: عرض وتحليل بيانات الفرضية الثالثة

العبرة رقم (23) :

انتشار الجماعات المُعنفة والخطرة الخارج من السجون يؤدي إلى العنف ضد المرأة العاملة

النسبة	التكرار	الإحتمالات
86,4	57	نعم
13,6	9	أحيانا
100,0	66	المجموع

من خلال الجدول نرى أن الاحتمال (نعم) تكرر 57 قدرت نسبته المئوية بـ 86,4 بالمئة يشير ذلك إلى وجود انتشار للجماعات المعنفة والخطرة الخارج من السجون في المجتمع، وهذا يزيد من احتمالية تعرض المرأة العاملة للعنف فيما نجد الاحتمال (أحيانا) مثل بتكرار 9 مفردات ونسبته 13,6 بالمئة هذا يشير إلى ضرورة تعزيز الجهود الاجتماعية والقانونية للحد من انتشار الجماعات المعنفة والخطرة وحماية المرأة العاملة من العنف.



التمثيل البياني رقم 23

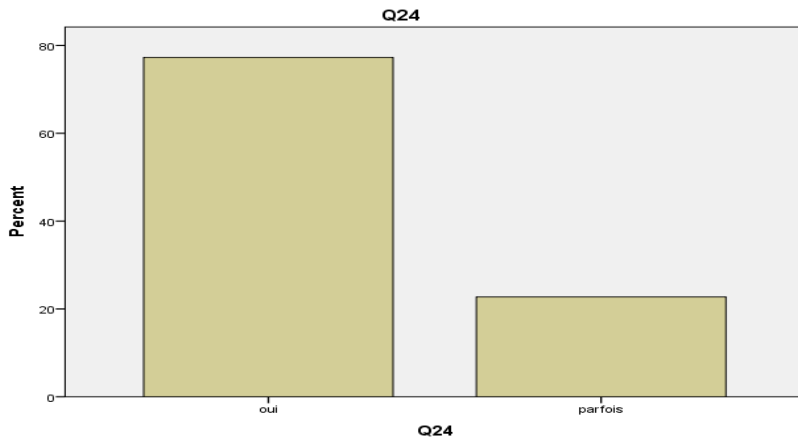
العبارة رقم (24) :

قلة الحوار الهادف يؤدي إلى العنف ضد المرأة العاملة

النسبة	التكرار	الإحتمالات
77,3	51	نعم
22,7	15	أحيانا
100,0	66	المجموع

من خلال الجدول نرى أن الاحتمال (نعم) تكرر 51 قدرت نسبته المئوية ب77,3 بالمئة قد يكون هناك نقص في التواصل والحوار الفاعل والمعنوي بين الأفراد والمجتمع، مما يؤدي إلى زيادة احتمالية تعرض المرأة العاملة للعنف. قد ينجم ذلك عن عوامل مثل عدم الاحترام وعدم فهم الآخرين وتشكيل تصورات خاطئة حول دور المرأة في المجتمع فيما نجد الاحتمال (أحيانا) مثل بتكرار 15 مفردة ونسبته 22,7 بالمئة.

يمكن تفسير هذا التحليل بأن القلة في الحوار الهادف يعكس ضعفاً في الاتصال الاجتماعي والفهم المتبادل بين أفراد المجتمع. قد ينجم ذلك عن انعدام التعليم والوعي، وعدم قدرة الناس على التعامل بفاعلية مع قضايا العنف وحقوق المرأة. يلزم تعزيز الحوار الهادف وتعزيز الوعي والتثقيف لتحسين العلاقات الاجتماعية والحد من العنف ضد المرأة العاملة.



التمثيل البياني رقم 24

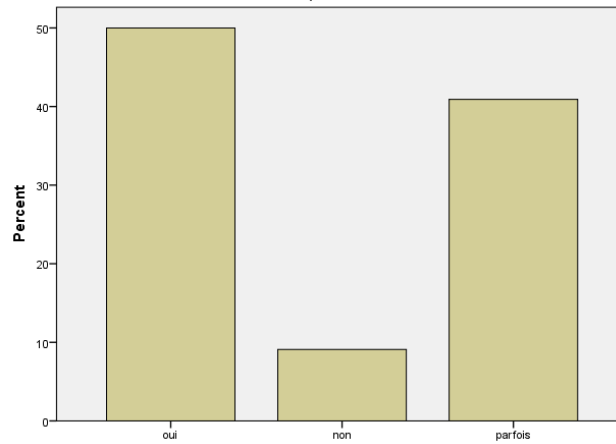
العبارة رقم (25) :

الإهتمام بالمظهر الخارجي للمرأة يؤدي إلى العنف ضد المرأة

النسبة	التكرار	الإحتمالات
50,0	33	نعم
9,1	6	لا
40,9	27	أحيانا
100,0	66	المجموع

من خلال الجدول نرى أن الاحتمال (نعم) تكرر 33 قدرت نسبته المئوية ب50 بالمئة فيما نجد الاحتمال (أحيانا) مثل بتكرار 27 ونسبته 40,9 بالمئة أما الاحتمال (لا) فتكراره عدده 6 مفردات ونسبته 9,1 بالمئة.

من الناحية الاجتماعية، يمكن تفسير هذا التحليل بأن الاهتمام المفرط بالمظهر الخارجي للمرأة قد يؤدي إلى تفاقم العنف ضدها، حيث يتم تعزيز الانحياز والتمييز بناءً على المظهر الخارجي. قد يؤدي ذلك إلى تحطيم ثقة المرأة بنفسها وزيادة التوتر والضغط النفسي، مما يزيد من احتمالية تعرضها للعنف في العلاقات والمجتمع بشكل عام. مع ذلك، يجب أخذ العوامل الاجتماعية والثقافية الأخرى في الاعتبار عند تحليل هذه المعطيات، حيث يمكن أن تؤثر القيم والمعتقدات والتصورات النمطية الأخرى في تفسير الارتباط المحتمل بين الاهتمام بالمظهر الخارجي والعنف ضد المرأة العاملة.



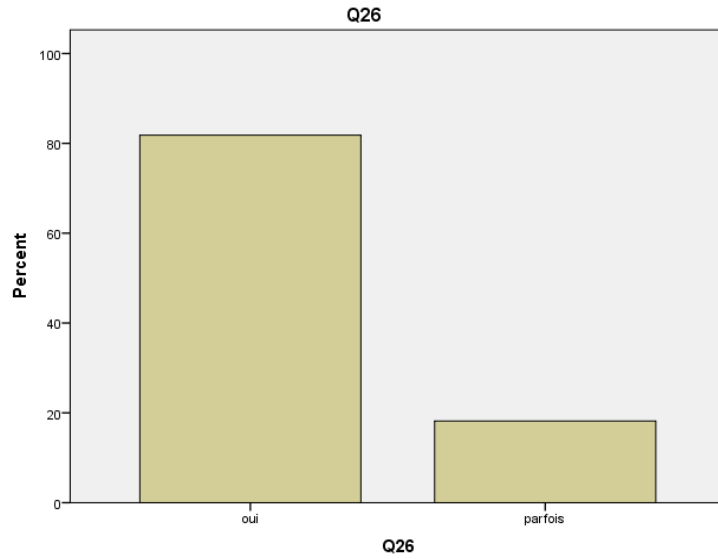
التمثيل البياني رقم 25

العبرة رقم (26)

بعض الإضطرابات النفسية كالقلق والتوتر والإحباط يؤدي إلى العنف ضد المرأة العاملة

النسبة	التكرار	الإحتمالات
81,8	54	نعم
18,2	12	أحيانا
100,0	66	المجموع

يوضح الجدول التالي أن الاحتمال (نعم) تكرر 54 قدرت نسبه المئوية ب 81,8 بالمئة قد يكون للإضطرابات النفسية تأثير سلبي على الصحة النفسية والعاطفية للأفراد، مما يزيد من احتمالية تفاقم العنف والسلوك العدواني نحو المرأة العاملة فيما نجد الاحتمال (أحيانا) مثل بتكرار 12 مفردة ونسبته 18,2 بالمئة يشير ذلك إلى وجود بعض الارتباط العشوائي أو الزائف بين الإضطرابات النفسية والعنف ضد المرأة العاملة في بعض الحالات. قد يكون هناك عوامل أخرى تسهم في العنف ضد المرأة العاملة وتتداخل مع الإضطرابات النفسية.



التمثيل البياني رقم 26

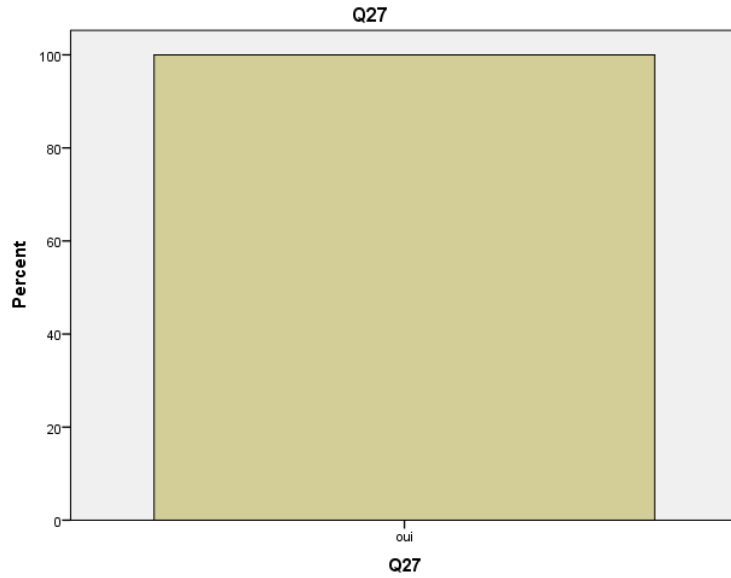
العبارة رقم (27) :

تدني أخلاق الزبائن يؤدي إلى العنف ضد المرأة العاملة

النسبة	التكرار	الإحتمالات
100,0	66	نعم

يوضح الجدول التالي أن الاحتمال (نعم) عدد تكراره 66 مفردة قدرت نسبته المئوية 100 بالمئة.

تدني أخلاق الزبائن يمكن أن ينبئ أيضاً بوجود ثقافة عنف أو عدم احترام للمرأة في المجتمع أو في محيط العمل. قد يكون هناك قيم واعتقادات تؤيد أو تسهل التصرفات العدوانية ضد المرأة العاملة، مما يؤدي إلى زيادة حالات العنف.



التمثيل البياني رقم 27

العبارة رقم (28) :

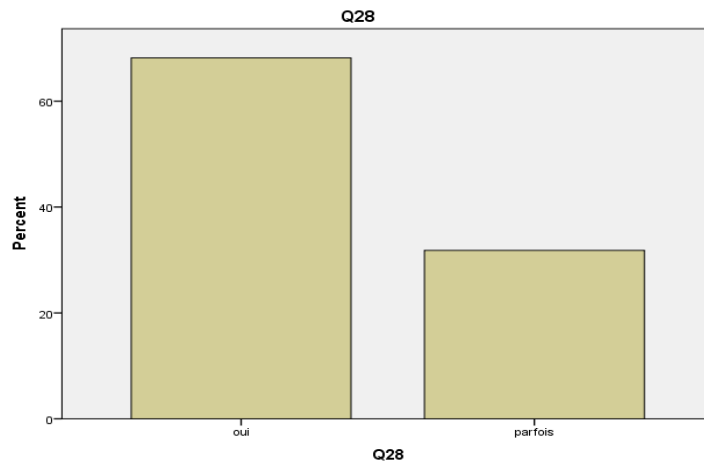
انتشار اسلوب القسوة داخل الأسرة له صلة بالعنف ضد المرأة العاملة

النسبة	التكرار	الإحتمالات
68,2	45	نعم
31,8	21	أحيانا
100,0	66	المجموع

يوضح الجدول التالي أن الاحتمال (نعم) تكراره 45 قدرت نسبته المئوية ب68,2 بالمئة فيما نجد الاحتمال (أحيانا) مثل بتكرار 21 مفردة ونسبته 31,8 بالمئة.

من الناحية الاجتماعية، يمكن تفسير هذا التحليل بأن انتشار اسلوب القسوة داخل الأسرة يلعب دوراً في زيادة حالات العنف ضد المرأة العاملة. اسلوب القسوة داخل الأسرة يمكن أن يتضمن العنف الجسدي والعاطفي والنفسي، وهذا يؤثر بشكل سلبي على صحة وسلامة المرأة العاملة.

العنف داخل الأسرة يمكن أن يكون نتيجة لعدة عوامل اجتماعية، مثل التوترات الأسرية وعدم التوازن في القوة والسلطة، وقلة الحوار والتواصل الفعال بين أفراد الأسرة. قد يكون هناك أيضاً قيم واعتقادات تبرر أو تسهل استخدام العنف ضد النساء داخل الأسر.



التمثيل البياني رقم 28

العبارة رقم (29) :

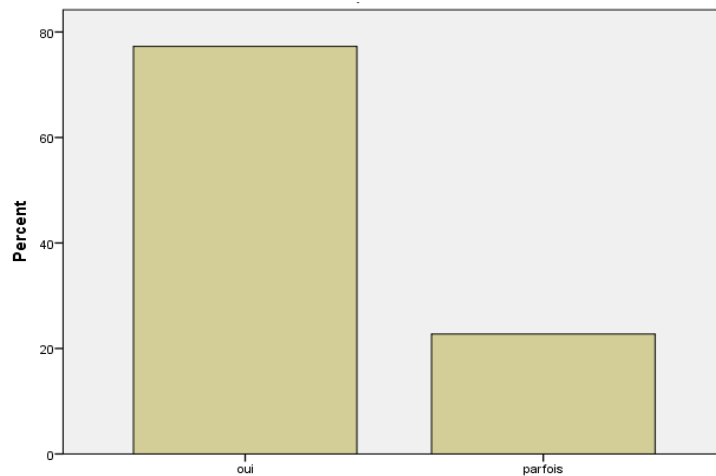
قلة الرقابة وأسلوب الدلال الزائد للشخص يؤدي إلى العنف ضد المرأة العاملة

النسبة	التكرار	الإحتمالات
77,3	51	نعم
22,7	15	أحيانا
100,0	66	المجموع

يوضح الجدول التالي أن الاحتمال (نعم) تكرر 51 قدرت نسبه المئوية ب77,3 بالمئة فيما نجد الاحتمال (أحيانا) مثل بتكرار 15 ونسبه 22,7 بالمئة.

يمكن تفسير هذا التحليل بأن قلة الرقابة وأسلوب الدلال الزائد للشخص قد يؤديان إلى زيادة حالات العنف ضد المرأة العاملة. عندما يكون هناك نقص في الرقابة وعدم وجود حدود واضحة للسلوك، يمكن للأفراد السلبيين أو العدوانيين أن يستغلوا هذا الوضع ويمارسوا العنف ضد المرأة العاملة.

تكون قلة الرقابة غالبًا عندما يكون هناك نقص في الهيكل الاجتماعي أو القيم الأخلاقية، وقد يكون ذلك نتيجة لتفكك الأسرة أو ضعف الدور الرقابي للمؤسسات الاجتماعية. بالإضافة إلى ذلك، قد يؤدي أسلوب الدلال الزائد للشخص إلى تشجيع سلوكيات غير مقبولة وقد تتضمن التحكم والتلاعب والتعنيف.



التمثيل البياني رقم 29

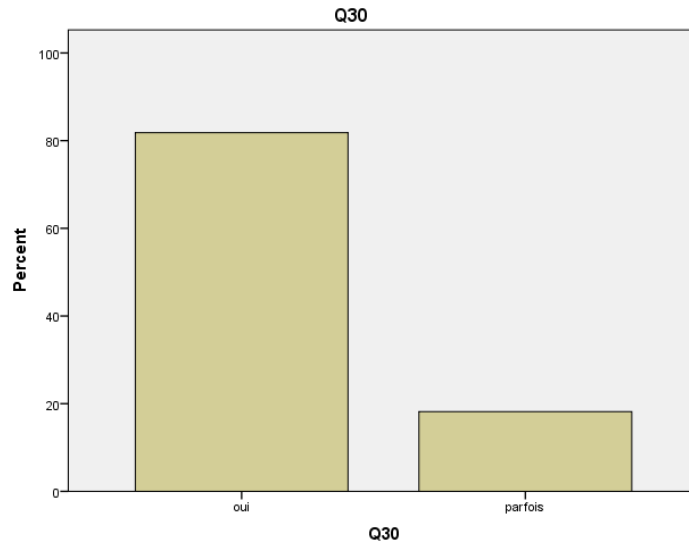
العبارة رقم (30) :

حدوث المشاحنات والشجارات داخل الأسرة يهيأ الفرد للقيام بالفعل المماثل ضد المرأة

النسبة	التكرار	الإحتمالات
4,79	25	نعم
3,12	11	أحيانا
100,0	66	المجموع

يوضح الجدول التالي أن الاحتمال (نعم) تكرر 52 قدرت نسبته المئوية ب 79,4 بالمئة فيما نجد الاحتمال (أحيانا) مثل بتكرار ونسبته 11 بالمئة.

يُمكن استنتاج أن حدوث المشاحنات والشجارات داخل الأسرة يسهم في خلق بيئة تهيئ الأفراد للقيام بأفعال عنفية ضد المرأة العاملة. هذا يعزز أهمية تعزيز الثقافة السلمية وحل النزاعات بطرق بناءة داخل الأسرة والمجتمع ، تعزيز الوعي والتنقيف بشأن حقوق المرأة والعنف الأسري للحد من هذه الظاهرة.



التمثيل البياني رقم 30

المبحث الثاني: استخلاص النتائج

بعد قيامنا بتفريغ البيانات باستعمال برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية وبالإعتماد على المحاور المتواجدة في استمارة الإستبيان و كذلك المعطيات و إجابات المبحوثين في العينة المدروسة توصلنا إلى استخلاص النتائج التالية :

- أن هل انتشار الممارسات التقليدية أو العرفية في المجتمع يخلق بيئة يسود فيها العنف ضدّ المرأة
- انخفاض المستوى التعليمي لدى الأشخاص يؤدي إلى العنف ضد المرأة العاملة
- قلة الوعي الثقافي يؤدي إلى العنف ضد المرأة العاملة
- قلة الوعي بين مقدمي الخدمات والجهات الفعالة يؤدي إلى العنف
- تهميش المرأة واستبعادها من الإجماعات وعملية صنع القرار يؤدي إلى العنف ضد المرأة العاملة
- عدم التوافق بين المستوى التعليمي بين الرجل و المرأة يؤدي إلى العنف ضد المرأة العاملة
- التمييز العنصري وقيام الذكور بعملية صنع القرار يؤدي إلى العنف ضد المرأة العاملة
- الإختلاف الثقافي و اللغوي يؤدي إلى العنف ضد المرأة العاملة
- تعتبر العادات و التقاليد العرفية محفزا للعنف ضد المرأة العاملة
- للعامل الإجتماعي دور في العنف ضد المرأة العاملة.
- البطالة والافتقار للاستقلال المادي بين الطرفين يؤدي إلى العنف ضد المرأة العاملة
- الظروف الإجتماعية للمعتدي تؤدي بالعنف ضد المرأة العاملة
- التنشئة الإجتماعية للمعتدي في جو أسري يغلب عليه العنف و سوء المعاملة يؤدي إلى العنف ضد المرأة العاملة
- تعاطي المعتدي للمخدرات يؤدي إلى العنف ضد المرأة العاملة

- التأثير البيئي و المجتمعي يؤدي إلى العنف ضد المرأة العاملة
- البطالة وقلة توافر فرص للعمل و فرص للتعليم يؤدي إلى العنف ضد المرأة العاملة
- التسامح مع الجرائم المختلفة و العنف بأشكاله في المجتمع يؤدي إلى العنف ضد المرأة العاملة
- انتشار الجماعات المُعنفة والخطرة الخارج من السجون يؤدي إلى العنف ضد المرأة العاملة
- العوامل التربوية تؤدي إلى العنف ضد المرأة العاملة في المؤسسة الجزائرية.
- قلة الحوار الهادف يؤدي إلى العنف ضد المرأة العاملة
- الإهتمام بالمظهر الخارجي للمرأة يؤدي إلى العنف ضد المرأة العاملة
- بعض الإضطرابات النفسية كالقلق و التوتر و الإحباط يؤدي إلى العنف ضد المرأة العاملة
- التعامل اليومي مع الزبائن يؤدي إلى العنف ضد المرأة العاملة
- انتشار اسلوب القسوة داخل الأسرة له صلة بالعنف ضد المرأة العاملة
- قلة الرقابة و أسلوب الدلال الزائد للشخص يؤدي إلى العنف ضد المرأة العاملة
- حدوث المشاحنات و الشجارات داخل الأسرة يهيئ الفرد للقيام بالفعل المماثل ضد المرأة العاملة,

الخاتمة

الخاتمة

وفي نهاية بحثنا حول موضوع عوامل تفشي العنف ضد المرأة العاملة استخلصنا نتائج يمكن اعتبارها نقاط التركيز من أجل حصر هذه الظاهرة الاجتماعية وتقديم توصيات واقتراحات لذلك واستناداً لهذه النتائج، يمكن الاستنتاج أن هناك عدة عوامل تؤدي إلى انتشار العنف ضد المرأة العاملة في المجتمع. تشير الأدلة إلى أن انتشار الممارسات التقليدية أو العرفية في المجتمع يخلق بيئة يسود فيها العنف ضد المرأة. إضافة إلى ذلك، انخفاض المستوى التعليمي وقلّة الوعي الثقافي فتعتبر قلة الوعي بين مقدمي الخدمات والجهات الفعالة وتهميش المرأة واستبعادها من عملية صنع القرار أيضاً عوامل مؤثرة تؤدي إلى العنف ضد المرأة العاملة. كما، يمكن ربط العنف ضد المرأة العاملة بالتمييز العنصري وقيام الذكور بعملية صنع القرار، والاختلاف الثقافي واللغوي، وتعتبر العادات والتقاليد العرفية محفزاً للعنف ضد المرأة العاملة.

تظهر العناصر المقدمة أيضاً أن للبطالة والافتقار للاستقلال المادي بين الأطراف والظروف الاجتماعية للمعتدي دوراً في حدوث العنف ضد المرأة العاملة. يمكن أيضاً القول أن التنشئة الاجتماعية وتعاطي المعتدي للمخدرات والتأثير البيئي والمجتمعي يؤدي إلى العنف ضد المرأة العاملة.

وفي الختام، تعد العوامل التربوية وقلّة الحوار الهادف والاهتمام بالمظهر الخارجي وبعض الاضطرابات النفسية والتعامل اليومي مع الزبائن وانتشار اسلوب القسوة داخل الأسرة عوامل أخرى قد تسهم في حدوث العنف ضد المرأة العاملة

ومن هناوصي هذه النتائج بأهمية التوعية والتثقيف المستمر بشأن حقوق المرأة والمساواة بين الجنسين، وتشجيع التعليم ورفع مستوى الوعي الثقافي، وضمان مشاركة المرأة في صنع القرار. يتطلب الحد من العنف ضد المرأة العاملة جهود مشتركة من المجتمع

والمؤسسات والحكومات لتعزيز العدالة والمساواة وتحسين الظروف الاجتماعية والاقتصادية للمرأة.

قائمة المصادر

والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

القواميس:

1. ابن فارس، معجم مقاييس اللغة، ط 1، دار الكتب العلمية، بيروت، 1999م، مادة عنف، ج 2
2. ابن منظور، لسان العرب، ج 9.
3. الرازي مختار الصحاح، ج 1

الكتب:

1. اياس خضير البياتي، النظرية الاجتماعية جذورها التاريخية وروادها، دار الكتب الوطنية، بنغازي ، 2002 .
2. أحمد الحراحشة، العنف ضد المرأة وأشكال الاتصال والتوجه نحو الحياة لدى المعنفات في محافظتي العاصمة والزرقاء، دار المسيرة، 2007.
3. أممية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998
4. أمل سالم العواودة، العنف ضد المرأة العاملة في القطاع الصحي، دار اليازوري، عمان، الأردن، 2009
5. أنول باتشيري، بحوث العلوم الاجتماعية المبادئ والمناهج و الممارسات، تر: خالد آل حيان، دار اليازوري، عمان، ط2 , 2015 .
6. بعلي محمد الصغير، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2011.
7. جليل وديع شكور، العنف و الجريمة، الدار العربية للعلوم , بيروت , ط1 1997
8. حارث سليمان الفاروقي، المعجم القانوني , مكتبة لبنان , لبنان , 1988.
9. حسين عبد الحميد رشوان ، البناء الاجتماعي الانساق و الجماعات ، مؤسسة شباب الجامعة الاسكندرية، 2007.
10. حمزة عبد المطلب المعاينة، ظاهرة العنف ضد المرأة الأردنية دوافعها وسبل مواجهتها، المجلة العربية للعلوم الاجتماعية، 2 (9)، 2016.
11. الدسوق أحمد زايد، العنف في الحياة اليومية في المجتمع المصري، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية، القاهرة، 2002م.

12. رشيد مريفان، جريمة العنف المعنوي ضد المرأة، ط 1، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، 2016.
13. سالم البهنساوي، مكانة المرأة بين الإسلام والقوانين العالمية، دار القلم، الكويت، 1986.
14. سلوى إبراهيم كامل، العنف ضد المرأة والتكلفة الاقتصادية الناتجة عنه، بحوث ودراسات، مصر، ع (94)، 2017.
15. سميحة نصر، العنف والمشقة، الاستهداف للعنف والتعرض للأحداث الحياة المشقة، القاهرة، 1996م.
16. سناء الخولي، الأسرة والحياة العائلية، دار النهضة العربية، بيروت.
17. سهيلة بنات، العنف ضد المرأة، أسبابه وآثاره وكيفية علاجه، ط 1، دار دجلة، عمان.
18. طارق عبد الرؤوف عامر، إيهاب عيسى المصري، العنف ضد المرأة، ط 1، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، القاهرة، 2014.
19. عالية ضيف الله، العنف ضد المرأة بين الفقه والمواثيق الدولية، ط 1، دار المأمون للنشر والتوزيع، عمان، 2010.
20. عبد القادر القصير، الأسرة المتغيرة في مجتمع المدينة العربية، دار النهضة، بيروت، ط 1. 1999.
21. عدنان بن ضيف الله آل الشوابكة، حكم عمل المرأة في الفقه الإسلامي، ط 1، الدار الأثرية، عمان، الأردن، 2007.
22. فادية أبوشهية، ظاهرة العنف داخل الأسرة المصرية، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية، القاهرة، 2003م.
23. كاميليا إبراهيم عبد الفتاح". سيكولوجية المرأة العاملة"، دار النهضة العرب للطباعة والنشر، بيروت، 1984.
24. محمد أحمد إسماعيل، المركز القانوني للمرأة العاملة في القانون المصري المقارن (مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص)، دار النهضة العربية، القاهرة، 2000.
25. محمد الدقس، التغيير الاجتماعي بين النظرية والتطبيق، دار مجدلاوي للنشر، الاردن، 1987.

26. هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، جسور للنشر

والتوزيع، الجزائر، 2001

الكتب الأجنبية:

1. Farouk Ben Atia , " Le travail Fiminin en Algerie" , Ed Societé nationale D' editio et de dh ffusion , alger , 1970 .

الرسائل والأطروحات:

1. أبو هزيم ، عتاب زياد 2017 . الحماية الجزائرية للمرأة في قانون العقوبات الأردني ، رسالة

ماجستير غير منشورة ، كلية الحقوق ، الجامعة الأردنية،عمان

2. أحمد عنان توفيق، العنف الأسري ضد الطفل في المجتمع الأردني، رسالة ماجستير في علم

الاجتماع الجامعة الأردنية عمان، 1999م.

3. إخلاص قتال، العنف ضد المرأة لدى سيدات متزوجات من مدينة دمشق، مفاهيم وآثار صحية

رسالة ماجستير في طب الأسرة والمجتمع، جامعة دمشق، 2002م.

4. أمل العواودة، العنف ضد الزوجة في المجتمع الأردني، رسالة ماجستير في علم الاجتماع الجامعة

الأردنية عمان، 1998م.

5. ديما دراغمة، العنف الأسري وأثره على الصحة النفسية للمرأة الفلسطينية، رسالة ماجستير، جامعة

القدس، مكتبة الجامعة الأردنية، عمان، 2002م.

6. معن فتحي مسمار، جرائم العنف ضد المرأة وآثارها على المجتمع من وجهة نظر العاملين في

مراكز حماية الأسرة:دراسة ميدانية على المجتمع الأردني، المجلة العربية للنشر العلمي، العدد

22، أوت 2020

المجلات والدوريات والتقارير:

المجلات:

1. أحمد محمد الزعبي، العنف الأسري وإثارة في شخصية الآباء والأبناء، مجلة الفيصل، العددان

403، 404، 2010.

2. أحمد محمد الزعبي، العنف الأسري وإثارة في شخصية الآباء والأبناء، مجلة الفيصل، العددان

403، 404، 2010.

3. عبد الرحمان خليفي، الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل الجزائري، مجلة أبحاث

قانونية وسياسية، عدد خاص، جامعة محمد الصديق بن يحي، جيجل.

4. مروة محمد زكى، 2017 . ضحايا العنف الأسرى، مجلة البحث العلمى فى الآداب، العدد 18 ، الجزء 4، المجلد 3.

التقارير:

1. الأمم المتحدة، العنف ضد المرأة، تقرير المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة، بكين، ١٩٩٥م.
2. مكتب العمل الدولي، علاقة الاستخدام، جنيف، مؤتمر العمل الدولي، 2006
3. منظمة الصحة العالمية، التقرير العالمي حول العنف والصحة، القاهرة، 2002.
4. العمل الدولية، معايير منظمة العمل الدولية والنساء العاملات، جنيف، ١٩٩٩م.

المواقع الالكترونية:

1. العنف ضد المرأة في مكان العمل في المؤسسات الحكومية والخاصة، الموقع الإلكتروني <https://ithati.com> تاريخ النشر: 2022/10/28، اطلع عليه بتاريخ: 2023/03/12 على الساعة 11:00.

2. العنف ضد المرأة في مكان العمل في المؤسسات الحكومية والخاصة، الموقع الإلكتروني <https://ithati.com> تاريخ النشر: 2022/10/28، اطلع عليه بتاريخ: 2023/03/12 على الساعة 11:00.

3. العنف ضد المرأة في مكان العمل في المؤسسات الحكومية والخاصة، الموقع الإلكتروني <https://ithati.com> تاريخ النشر: 2022/10/28، اطلع عليه بتاريخ: 2023/03/12 على الساعة 11:00.

<https://ar.wikipedia.org>

تاريخ الزيارة: 2023/05/03 على الساعة: 12:00

<https://a5barknow.com>.

تاريخ الزيارة: 2023/05/01 على الساعة: 11:00

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة الصحة

21 MARS 2023

تبسة في :

مديرية الصحة والسكان لولاية تبسة
المؤسسة العمومية الإستشفائية عاليًا صالح تبسة
المديرية الفرعية للموارد البشرية
رقم / م ص س وت / م ع ! ع ص ت / م ف م ب / 23

224

مقرر توجيه

إن مدير المؤسسة العمومية الإستشفائية عاليًا صالح تبسة .

- بمقتضى الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15.07.2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في 27.03.1990 المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري للموظفين وأعوان الإدارة المركزية و الولايات، البلديات، وكذا المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 61/08 المؤرخ في 24.02.2008 المعدل والمكمل لقائمة المؤسسات العمومية الإستشفائية الملحقة للمرسوم التنفيذي رقم 07-140 المؤرخ في 19.05.2007 المتضمن إنشاء، تنظيم وتسيير المؤسسات العمومية الإستشفائية والمؤسسات العمومية للصحة الجوارية.
- بناء على الإذن بالدخول رقم: 57 المؤرخة في: 07/03/2023 المتضمن إجراء تربص تطبيقي الخاص بالسيدة(ة): مشنتل سامي بصفته(ا) طالب(ة) ماستر علم اجتماع انحراف وجريمة جامعة تبسة.
- بناء على موافقة السيد مدير المؤسسة.
- نظرا لموضوع البحث.

وباقتراح من السيد المدير الفرعي للموارد البشرية

يقرر

- المادة الأولى: (ت) يعاد توجيه السيدة(ة): مشنتل سامي بصفته(ا): متربص(ة) ماستر علم اجتماع انحراف وجريمة ابتداء من: 20/03/2023 إلى غاية: 05/04/2023
- المادة الثانية: يكلف كل من السادة المدير الفرعي للموارد البشرية والمدير الفرعي للمصالح الصحية بتنفيذ أحكام هذا المقرر.

المدير



- نسخة موجهة إلى:
- المعني
- ملف المعني
- المصلحة الموجه إليها

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة الصحة

تبسة في :
21 MARS 2023

مديرية الصحة والسكان لولاية تبسة
المؤسسة العمومية الإستشفائية عاليا صالح تبسة
المديرية الفرعية للموارد البشرية
رقم /م ص س وت/ م ع إ ع ص ت/ م ف م ب/ 23
225

مقرر توجيه

إن مدير المؤسسة العمومية الإستشفائية عاليا صالح تبسة .

- بمقتضى الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15.07.2006 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في 27.03.1990 المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري للموظفين وأعاون الإدارة المركزية و الولايات، البلديات، وكذا المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 61/08 المؤرخ في 24.02.2008 المعدل والمكمل لقائمة المؤسسات العمومية الإستشفائية الملحقة للمرسوم التنفيذي رقم 07-140 المؤرخ في 19.05.2007 المتضمن إنشاء، تنظيم و تسيير المؤسسات العمومية الإستشفائية والمؤسسات العمومية للصحة الجوارية.
- بناء على الإذن بالدخول رقم: 57 المؤرخة في: 07/03/2023 المتضمن إجراء تربص تطبيقي الخاص بالسيد(ة): دبابلية نذير بصفته (أ) طالب(ة) ماستر علم اجتماع انحراف وجريمة جامعة تبسة.
- بناء على موافقة السيد مدير المؤسسة.
- نظرا لموضوع البحث.

وباقترح من السيد المدير الفرعي للموارد البشرية

يقرر

- المادة الأولى: (ت) يعاد توجيه السيد(ة): دبابلية نذير بصفته(أ): متربص(ة) ماستر علم اجتماع انحراف وجريمة ابتداء من: 20/03/2023 إلى غاية: 05/04/2023 إلى: مصلحة الاستعجالات الطبية
- المادة الثانية: يكلف كل من السادة المدير الفرعي للموارد البشرية والمدير الفرعي للمصالح الصحية بتنفيذ أحكام هذا المقرر.

المدير



المدير
عريف بن يسزيد

- نسخة موجهة إلى:
- المعني
- ملف المعني
- المصلحة الموجه إليها

المخلص:

ومن خلال البحث الراهن المعنون ب عوامل تفشي العنف ضد المرأة العاملة يمكننا تلخيص من تم التوصل إليه من خلال البحث والتقصي إلى أن :

يتبين أن العنف ضد المرأة العاملة يمكن أن يتسبب بعدة عوامل، بما في ذلك قلة التوعية والوعي الثقافي، وتهميش المرأة وعدم مشاركتها في صنع القرار. إلى وجود عدة عوامل تؤدي إلى حدوث العنف ضد المرأة العاملة في المجتمع. يشمل ذلك انتشار الممارسات التقليدية أو العرفية التي تميز بين الجنسين وتجعل النساء عرضة للعنف والاضطهاد. بالإضافة إلى ذلك، يرتبط انخفاض المستوى التعليمي لدى الأشخاص بزيادة حالات العنف ضد المرأة العاملة، حيث يسهم ضعف التعليم في ترسيخ المفاهيم النمطية والتمييز الجنسي.

وبالتالي، يمكن الاستنتاج العام أن تحقيق المساواة وتعزيز الوعي وتغيير العادات والتقاليد السائدة ضروري للحد من العنف ضد المرأة العاملة وضمان حقوقها وسلامتها في المجتمع.
الكلمات المفتاحية: العنف - المرأة العاملة.

Résumé:

Grâce à la recherche actuelle sur les facteurs de prévalence de la violence contre les femmes qui travaillent, nous pouvons résumer ce qui a été atteint grâce à la recherche et à l'enquête comme suit:

Il s'avère que la violence contre les femmes qui travaillent peut être causée par plusieurs facteurs, notamment le manque d'éducation et de sensibilisation culturelle, la marginalisation des femmes et leur manque de participation à la prise de décision. Il existe plusieurs facteurs qui conduisent à la violence contre les femmes qui travaillent dans la société. Cela comprend la propagation de pratiques traditionnelles ou coutumières qui établissent une discrimination entre les sexes et rendent les femmes vulnérables à la violence et à l'oppression. En outre, le faible niveau d'éducation des personnes est associé à une augmentation des cas de violence à l'égard des femmes qui travaillent, car une mauvaise éducation contribue à l'enracinement des stéréotypes et de la discrimination sexuelle.

Ainsi, la conclusion générale peut être faite que la réalisation de l'égalité, la promotion de la sensibilisation et le changement des coutumes et traditions en vigueur sont nécessaires pour réduire la violence à l'égard des travailleuses et garantir leurs droits et leur sécurité dans la société.

Mots-clés : violence - femmes qui travaillent.