

العنف المهني في مجال القطاع التعليمي دراسة انثروبولوجية ميدانية في المديرية العامة لتربية الانبار

أ.م.د. محمد علي الفدعم

art.fadam61@uoanbar.edu.iq

جامعة الأنبار/ كلية الآداب

الملخص

يعد العنف الوظيفي ضد المرأة في القطاع التعليمي من الظواهر المهمة التي نالت اهتمام العديد من العلماء والمختصين في علم الاجتماع وعلم النفس والخدمة الاجتماعية. لما له من تداعيات مجتمعية سببت اختلالات بنيوية ووظيفية. لاسيما في ظل تهيش واقصاء المرأة من ممارسة الواجبات وإعطائها الحقوق والموارد التي يتمتع بها الرجل على مر السنين، وهذا اثر وبشكل كبير على مشاركتها المجتمعية. وأدى إلى إحباطها وانعدام الحافز والدافع إلى الإبداع الذي اثر وبشكل واضح في مستويات الانتاجية في ظل الإقصاء والتهيش والاستبعاد الاجتماعي الذي تعاني منه في مجالات العمل كافة. وللبحث عدة أهداف منها: التعرف على مظاهر العنف والعوامل المسببة له والآثار السلبية الناتجة عنه، وأخيرا التوصل إلى نموذج إصلاحي للحد من مخاطر العنف الموجهة ضد المرأة في قطاع التعليم. ولغرض تحقيق هذه الأهداف تم اعتماد المنهج الوصفي وهو أحد الأساليب الأنثروبولوجية، وبلغ حجم العينة (١٠٠) مبحوث، باستخدام أداة الاستبيان للحصول على المعلومات اللازمة لغرض تحليلها وتفسيرها ومحاولة التوصل إلى مجموعة توصيات عامة وخاصة للحد من مخاطر العنف ضد المرأة في العمل. واهم النتائج التي توصل إليها الباحث: أن للعنف أثرا سلبية خطيرة أدت إلى انعدام الدافعية لدى المرأة والانسحاب من العمل أو محاولة الانتقام من خلال مشاركتها في عمليات الفساد الإداري، ومن النتائج الأخرى أن العنف أصبح ثقافة عامة موجودة في جميع المؤسسات، واهم العوامل المؤدية إلى نشأته هي بعض العادات والتقاليد والأعراف وضعف التشريعات والقوانين في مجتمع ذكوري، يؤمن إلى حد كبير بأهمية بقاء المرأة في المنزل (المجال الخاص) للقيام بالأعمال المنزلية.

الكلمات المفتاحية: العنف، المهني، القطاع، التعليم.

Occupational violence in the educational sector A field

anthropological study in the General Directorate of Education in

Anbar

Dr. Mohammed Ali Fadaam

Anbar University/College of Arts

Abstract

Career education is one of the different jobs in education through education, and it is one of the important phenomena that have received great attention from scientists and specialists in sociology and social psychology. Because of its societal repercussions that caused structural and functional imbalances. This led to her frustration and lack of motivation and drive to create. The research has several objectives, including: identifying the manifestations of violence and the factors causing its effects and the effects resulting from it, Finally, reaching a reform model to reduce the risks of violence against women in the education sector. For the purpose of achieving these goals, the descriptive method was adopted, which is one of the anthropological methods, and the sample size was (100) respondents, using the questionnaire tool to obtain the necessary information for the purpose of analysis and interpretation, and to try to come up with a set of general and specific recommendations to reduce the risks of violence against women at work. The most important findings of the researcher: Violence has serious negative effects that lead to women's lack of motivation and withdrawal from work or attempting revenge through their participation in administrative corruption operations. Another consequence is that violence has become a general culture present in all institutions. The most important factors leading to its emergence are some customs, traditions, customs, and weak legislation and laws in a male-dominated society that believes to a large extent in the importance of women staying at home (the private sphere) to do housework

Keywords: violence, Occupational, sector, education.

مقدمة

قد تعرضت النساء لجميع أشكال العنف على مدى عقود طويلة، وذلك على الرغم من التقدم التكنولوجي الكبير في جميع المجالات في عصر العولمة والحدثة وما بعده. لا تزال نسب العنف الوظيفي ضد المرأة في المنزل والعمل تتزايد بشكل ملحوظ، مما يثير الفزع والخوف لدى

البعض، ويحير العلماء والباحثين من جهة أخرى. يُعتبر هذا التصاعد عائقًا رئيسيًا أمام التنمية، خاصة مع زيادة البحوث والدراسات في هذا المجال دون أي توازن ملموس. هذا الوضع يثير العديد من الأسئلة لدى المختصين وأصحاب الشأن، حيث يبحثون عن الجذور والخلل، سواء في المجتمع نفسه، أو في البحث العلمي، أو في النظريات المتبعة، أو في المرأة نفسها، أو في السياسات الاجتماعية والاقتصادية للدولة، أو في أي عوامل أخرى. تأتي هذه الدراسة لتقديم منهجية نظرية وتحليلية لفهم أسباب وعوامل ازدياد وانتشار العنف ضد المرأة، مع التركيز بشكل خاص على العنف الموجه ضد المرأة في قطاع التعليم، وخاصة العنف المؤسسي والوظيفي في المديرية.

المحور الاول

اولاً: عناصر البحث

١. مشكلة البحث

إحدى الظواهر الاجتماعية البارزة والمؤثرة في البنية والمهنية الاجتماعية للمجتمع هي ظاهرة العنف المهني، والتي تنتشر بشكل متزايد خاصة في ظل التغيرات المجتمعية المعاصرة مثل العولمة والأزمات والصراعات الحروب. يتخذ العنف أشكالاً متعددة، ومن بين أشكال العنف يأتي العنف ضد المرأة في مجال التعليم كواحد من أخطر أشكال العنف ضد المرأة، خاصة في ظل الظروف الاستثنائية التي يمر بها المجتمع العراقي مثل الحروب والحصار الاقتصادي والعنف الطائفي. تتمثل مظاهر العنف الموجهة ضد المرأة في التمييز القائم على أساس الجنس في مجال العمل، والتهديدات، والتحرش الجنسي، والعنف اللفظي والنفسي والجسدي، وهذه المظاهر أدت إلى ضعف مشاركة المرأة في المجتمع وتقيد أدوارها إلى أعمال بسيطة قريبة من الأعمال المنزلية، مما أثر سلباً على دورها التنموي وزاد من فرص التهميش والاستبعاد من المناصب القيادية في المؤسسات، بما في ذلك المؤسسات التعليمية. الدراسات تشير إلى وجود تمييز في الأجور وعدد ساعات العمل وفرص الترقية والتدريب والايادات بين الجنسين في بيئة العمل، وهذا يعد مشكلة تواجهها النساء العراقيات بشكل خاص نتيجة لذكورية المجتمع، والتي ساهمت بشكل كبير في تعزيز ثقافة العنف. لذا، من الضروري إجراء دراسات وبحوث لفهم أسباب هذه الظاهرة وتأثيراتها على المجتمع بشكل عام وعلى المرأة بشكل خاص.

٢. أهمية البحث

تكمن أهمية البحث من الناحيتين النظرية والتطبيقية في:

أ- إضافة رؤى جديدة للمختصين في كيفية التعامل مع ظاهرة العنف ضد النساء العاملات في القطاع التعليمي.

ب-يتطلب العنف المهني ضد المرأة دراسة متعمقة لتقييم أبعاد هذه الظاهرة وتأثيراتها على المجتمع بشكل عام للحد من مخاطرها او التخفيف من حدة انتشارها.

ج- المساهمة وبشكل فعال في تحسين الأداء الوظيفي للمرأة لكي تتغلب على العنف.

٣. أهداف البحث

يسعى البحث إلى تحقيق مجموعة من الأهداف النوعية والكمية، وتتلخص الأهداف فيما

يلي:

(١) التعرف على العوامل المساهمة في تنامي العنف ضد المرأة.

(٢) التعرف على حجم المشكلة التي توضح ظاهرة العنف ضد المرأة في العمل.

ثانياً: تحديد المفاهيم والمصطلحات المتعلقة بالدراسة.

١- العنف

العنف لغة: هو خرق بالامر وقله الرفق به اي لم يكن رفيقا في امره وهنا قلله الرفق يتضمن الشده والقسوه واللوم او هو قلة الرفق (منظور، ١٩٧٩).

العنف اصطلاحاً: حيث تعرف موسوعه العلوم الاجتماعيه العنف ضمن سياق الاجتماعي بانه الاستخدام الغير قانوني او غير الشرعي لوسائل الاكراه من اجل اغراض شخصيه واجتماعيه (عايد، ٢٠١٦). اما عالم الاجتماع (ه جرهم) يعرف العنف بانه يميل الى ايقاع اذى جسدي بالاشخاص او خسارة باموالهم وبغض النظر عما اذا كان هذا السلوم ذو طابع جماعي او فردي (حريز، ١٩٩٦). في حين يرى (براون وهربرت) العنف على انه سلوك مدفوع بالغضب ويشمل استعمال القوة الجسدية نحو الطرف الاخر (بنات، ٢٠٠٥).

٢- العنف ضد المرأة

ثمة تعاريف قدمت لمفهوم العنف ضد المرأة، واختلفت حسب طبيعة المعرفين وتباين خلفياتهم الإيديولوجية والنظرية والمنهجية والمجتمعية.

ويعتبر العنف حسب تعريف الإعلان العالمي للقضاء على العنف ضد المرأة بأنه أي فعل عنيف تدفع إليه عصبية الجنس ويترتب عليه، أو يرجح أن يترتب عليه، أذى أو معاناة للمرأة سواء من الناحية الجسمانية أو الجنسية أو النفسية، بما في ذلك التهديد بأفعال من هذا القبيل أو القسر أو الحرمان التعسفي من الحرية سواء حدث ذلك في الحياة العامة أو الخاصة (العالمي، ١٩٩٣).

فيما عرفت (التل وآخرون) العنف ضد المرأة على أنه أي فعل أو سلوك عدائي أو ضار أو مهين، يرتكب بأي وسيلة كانت ضد أي امرأة، يخلق لها هذا العنف معاناة اجتماعية وجسدية ونفسية. فيما أشارت ماتلين- أن العنف ضد المرأة يتضمن سلوكيات مقصودة، تؤدي إلى الحاق الأذى بالمرأة وهذه السلوكيات قد تكون نفسية أو جسدية أو جنسية (بنات، ٢٠٠٥).

وللعنف ضد المرأة أشكالاً متعددة ومختلفة ومنها (العنف الجسدي، والعنف اللفظي والعنف الجنسي والعنف الاجتماعي والعنف النفسي والصحي) (بدوي، ١٩٨٢).

وعرفت المفوضية الأوربية العنف في مكان العمل بأنه " الحوادث التي تتم فيها إساءة معاملة الموظفين أو الموظفات وتهديدهم/ن أو الاعتداء عليهم/ن في ظروف مرتبطة بتأدية العمل (العواودة، ٢٠٠٩)

اما تعريفنا الإجرائي للعنف المهني ضد المرأة العاملة في القطاع التعليمي هو "سلوكيات مقصودة موجّهة من قبل الذكور قائمة على أساس الجنس لتكرس الهيمنة الذكورية وترسخ الصورة النمطية القائمة على تلك الهيمنة، لتتضمن أشكالاً متعددة للعنف أبرزها التمييز الوظيفي في الترقيات ودورات التأهيل والتدريب داخل وخارج القطر، بالإضافة إلى أشكال العنف الأخرى (الجسدية والجنسية واللفظية).

٣- القطاع التعليمي

تعرف المؤسسة بأنها: يشير إلى النظام الشامل للمؤسسات والهيئات التعليمية التي تقدم خدمات التعليم والتدريب، سواءً في المستويات الأساسية مثل التعليم الابتدائي والثانوي، أو في المستويات العليا مثل التعليم العالي والتدريب المهني والتقني (بدوي، ١٩٨٢). يتضمن القطاع التعليمي المدارس الحكومية والخاصة، والجامعات والكليات، ومراكز التدريب المهني، ومؤسسات التعليم عن بعد، بالإضافة إلى الهيئات التعليمية الأخرى التي تهدف إلى نقل المعرفة وتطوير المهارات لدى الطلاب والمتعلمين في المجتمع ففي أغلب الأحيان تقوم المؤسسة التعليمية بوظيفة التربية والتعلل الاجتماعي نيابة عن الأسرة وبقية المؤسسات الأخرى (شومان، ٢٠٠١).

ثالثاً: الدراسات السابقة

هناك عدد من الدراسات السابقة التي اجراها الباحثين والمختصين لتشخيص ماهية عوامل تنامي العنف المهني ومنها:

- دراسة اندي اليس من جامعة اكسفورد التسلط في مكان العمل (العواودة، ٢٠٠٩).

تهدف الدراسة الى فهم ظاهره التسلط ومعرفه اشكالها وعلاقتها ببعض المتغيرات حيث توصلت الدراسة الى ان الاستبداد هو نوع من انواع الاساءه والعداء والتمييز الذي يظهر على شكل سلوكيات مهنيه يتم فيها استخدام القوه او سلطه بطريقه غير طبيعيه وغير عادله ويظهر على شكل عقوبات على الموظفين او الموظفات ويهدف الى اذلالهن واضعاف ثقتهن بانفسهن من اجل تاثير على مستقبلهن واكد الدراسة على ان الاستبداد موجود في معظم قطاعات العمل ومن يمارسه اصحاب السلطه والمواقع الاداريه ومن اشكال هذا التسلط هو النقد المتكرر والاذلال والقهوه ومن اثارالعنفى السلبيه الذي يمارس في مكان العمل هو فقدان

العاملين والموظفات الى الاحساس بالمرح والشعور بالاكنتاب والاصابه بالامراض مثل الصداع النصفي والام في الصدر وحتى ضغط الدم والتعب والارهاق.

- اما الدراسات الاخرى للمجلس الوطني لشؤون الاسره عن واقع العنف ضد المراه في القطاع الصحي الاردن (العواودة، ٢٠٠٩).

هدفت هذه الدراسة التحليليه واقع العمر ضد المراه في الاردن والتعرف على حجم مشكله العنف ضد المراه في الاردن وانواعه واشكاله والعوامل المرتبطه به وكذلك التعرف على خصائص المؤسسات العامله مع العنف والوقوف على اراء اصحاب القرار والمهتمين بالرعايه الصحيه والقانونيه والامنيه والاجتماعيه بكل ما يتعلق بالعنف ضد المراه امام من حيث المنهجيه فقد اعتمدت على اطلاع على الوثائق رسميه الخاصه بالمجلس الوطني لشؤون الاسره والاطلاع على الادبيات والدراسات الاردنيه لتحديد تعريفات المستخدمه وحجم المشكله واستعراض الدراسات والتجارب العالميه والاقليميه في مجال مناهضه العنف ضد المراه توصلت الدراسه الى عدد من النتائج لمشكله العنف ضد المراه في الاردن عدد حالات العنف عام ٢٠٠٤ قد وصل الى ١٤٢٣ حاله ٣٩٦ قضيه اعتداء على الاناث اما في عام ٢٠٠٥ فقد بلغت عدد الحالات ١٧٩٦ حاله من بينها ٤٣٩ قضيه وقعت على الاناث اما في عام ٢٠٠٦ فقد بلغت عدد الحالات ١٧٦٤ من بينها ٤٣٠ قضيه اعتداء على الاناث وتعامل المركز الوطني للطب الشرعي مع ما معدله ٧٠٠ حاله اعتداء جنسي ضد المراه سنويا ووضحت عمليه مراجعه الادبيات حول العنف ضد المراه في الاردن الى ان حجم المشكله يتراوح ما بين ٧.٧% الى ما يقارب ٧٨% وتتفاوت حسب اشكاله وتعتبر المعتقدات والثقافه السائده حول العنف اسبابا اساسيه لهذه النسبه وتوصلت الدراسه الى بعض التوصيات والمقترحه الهادفه للحد من ظاهره العنف ومخاطره ضد المراه على مستوى الحكومه والتشريعات وايضا على مستوى المؤسسي والاعلامي.

- دراسه قامت بها الدكتور به بشرى العبيدي عن العنف المرتكب ضد المراه في المجتمع وفي نصوص قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ (العبيدي، ٢٠١٢).

سلطت هذه الدراسه الضوء على مشكله العنف ضد المراه واكدت الباحثه ان العنف ناتج عن علاقات القوه الغير متكافئه بين الرجل والمراه في المجتمع والاسره على حد سواء وأشارت الى ان اشد هذه الاسلحه او الوسائل للعنف ضد المراه هو القانون والتشريع وهناك عدد من القوانين والتشريعات التي تشكل عنفا وتميزا ضد المراه تتكونت الدراسه من مبحثين مقسمه الى ثمانيه مطالب اشتملت على تطور ظاهره العنف ضد المراه واشكال العنف واسبابه والعنف ضد المراه في قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ وأشارت الباحثه ان العنف ضد المراه هو نتيجته تراكمات تاريخيه افرزت عدم المساواه بين الرجل والمراه مما ادى الى التمييز والهيمنه

الذكوريه وتوجد اشكال متعدده للعنف ضد المراه حيث اظهر تقرير اصدرته الامم المتحده عام ٢٠٠١ الى ان المراه من بين كل ثلاث نساء في العالم تتعرض الى الضرب والاكراه على ممارسه الجنس او اساءة المعامله بكل صورها وتعددت انواع العنف من اسري ومداسي وجسدي ونفسي وجنسي والذي يحدث خارج نطاق الاسره والمدرسه وقد ارجعت اسباب العنف الى العوامل الثقافيه كالجهل وعدم معرفه كيفيه التعامل مع الاخر وعدم احترامه والمراه هي احد اسباب العنف باشكاله المتعدده لضعف المراه في المطالبه بحقوقها او نتيجته للخضوع والتسامح او الخوف من تطور قضيتها الى القضييه فضيحه والوصمه بان هذا المراه هي السبب وهناك اسباب اقتصاديه واجتماعيه وسياسيه كثيره ساهمت في تعدد اشكال.

المحور الثاني

اولاً: نبذة تاريخية لظاهرة العنف ضد المرأة

حظيت قضية العنف بشكل عام والعنف ضد المرأة بشكل خاص باهتمام العديد من السياسيين وعلماء النفس والاقتصاديين وعلماء الاجتماع. ويرى العالم العربي (ابن خلدون) أن العنف نزعة اجتماعية ومن أخلاق البشر الظلم والعدوان على بعضهم البعض. ومن امتدت عينه إلى متاع أخيه امتدت يده إلى قبضه حتى يردعه الردع. تعرض ابن خلدون للعنف في أحد المحاور الثلاثة الأساسية في نظريته وهو الصراع، عندما عرف العنف بأنه هجوم البدو على المناطق الحضرية وإقامة الدولة. أما أسبابه فيرجعها إلى التعصب، ويسميها الصلة التي تقتضي الروابط العائلية حتى يتم الدعم (ابن خلدون). فيما يعتقد (كارل ماركس) أن العنف هو سمة للحالة الاجتماعية التي أفسدها الاستئثار بوسائل الإنتاج فالتنافس بين الناس ذو اصل اجتماعي، يتعلق بملكية وسائل الإنتاج، لذلك فان الصراع ليس بين الجميع ضد الجميع وإنما هو صراع الطبقات (بودون و بوريكو، ١٩٨٦). أما (أميل دوركهايم) فأشار إلى أن العنف جاء مع رياح التطور الاجتماعي ومع تحول المجتمعات الإنسانية من بسيطة إلى مركبة (وظفة، ١٩٩٩).

أما الجذور التاريخية للاهتمام بقضايا العنف ضد المرأة بأشكاله المتعددة قد بدأ مع إعلان الأمم المتحدة سنة ١٩٧٠ بأنه سنة دولية للمرأة، واعتبرت تلك السنة نقطة تحول في مسيرة المرأة في جميع المجالات، وحظي موضوع العنف ضد المرأة اعتباراً من ذلك التاريخ بالكثير من الاهتمام (بنات، ٢٠٠٥). ذلك أن السبب الأساسي المؤدي إلى ظهور وتنامي ظاهرة العنف ضد المرأة يكمن في التمييز الجنوسي في جميع المجالات.

ليأتي الإعلان العالمي بشأن القضاء على العنف ضد المرأة عام ١٩٩٩ ليكمل المسيرة العالمية للاهتمام بالهدف العنف المستشري في جميع دول العالم ضد المرأة. وأيضاً مساهمات منظمة العمل الدولية بجميع سنواتها، والتقارير العالمي حول العنف والصحة الصادر عن منظمة

الصحة العالمية لعام ٢٠٠٢. وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة (يونيفيم) وتقارير التنمية الإنسانية، وأخيراً اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو). أما على المستوى المحلي فنجد أن قانون العمل وتقارير التنمية وقضايا وإحصاءات وزارة التخطيط والتعاون الإنمائي والجهاز المركزي للإحصاء وتكنولوجيا المعلومات. علماً أن العراق هو أول بلد عربي وقع على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة عام ١٩٨٦ (مجد، ٢٠١٢).

ثانياً: ثقافة العنف وبعض النظريات المفسرة لها

قبل أن ابدأ بالحديث أو الكتابة تبادر إلى ذهني وأذهان الأغلبية من المعنيين حول موضوع العنف السؤال التالي. هل العنف ثقافة؟ أي مكتسب أم غريزي؟ وقد عرف العالم الأنثروبولوجي الإنكليزي (أدور تايلر) الثقافة بأنها ذلك الكل المعقد الذي يتكون من مجموعة المعتقدات والأفكار والآراء والقيم والعادات والمقاييس والمعارف والفنون والفلسفة والأديان والقوانين والأخلاق والمهارات التي اكتسبها الإنسان من مجتمعة (عبد الحميد، ٢٠١١). إذن فالثقافة عبر مكوناتها المذكورة سلفاً هي مكتسبة عبر الأسرة (الأب والأم) أو المدرسة أو الجامع أو المنتدى أو النادي أو بقية المؤسسات الأخرى التي يتكون منها المجتمع.

وقد تباينت الآراء حول أصول العنف، ولاسيما علماء النفس، حيث أكد (لورنتس) أن العنف غريزي أما (سكينر) فأكد بان العنف صفة مكتسبة. فيما حسم العالم (فرويد) الصراع عبر التجربة أن العنف ينقسم إلى نوعين هما: العنف الدفاعي والعنف الخبيث، فالأول: هو عنف غريزي والثاني: هو عنف مكتسب (بنات، ٢٠٠٥). أما (البرت باندورا) فأشار إلى ان العنف سلوك مكتسب في الوسط الاجتماعي (نخاع، ٢٠٠٩).

ولكي نحسم الصراع بين هذه الآراء، اجد أن الفطرة الإنسانية تتجه بطبيعتها نحو أعمال الخير وديننا الإسلامي دائماً وأبداً يدعونا إلى عمل الخير والابتعاد عن الأعمال الشريرة. فالعنف موجود في جميع المجتمعات لكن ليس في جميع الأفراد، فالإنسان إذا عاش في بيئة مهينة فيها جميع الظروف الجيدة داخل الأسرة أو المجتمع فكيف نتوقع منه أن يمارس سلوكيات عنيفة. وهذا ما أكدته اغلب الدراسات الاجتماعية، حيث أشارت إلى أن الطفل الذي يشاهد أو يجلس أمام شاشات التلفاز لمدة طويلة ويشاهد أفلام ذات مضامين ومشاهد عنيفة سوف يقوم بتقليدها وتطبيقها أما على نفسه أو داخل الأسرة أو المجتمع. لذلك وجدنا ارتفاع نسب العنف ضد المرأة جاء نتيجة لضعف تطبيق أو رقابة القوانين والتشريعات القاضية بحماية المرأة من العنف في مجالات العمل كافة.

وستكون الإجابة أكثر وضوحاً بعد التطرق إلى النظريات التي انبثقت لتفسير وتحليل الفعل والسلوك العنيف. وقد تعددت المدارس والنظريات المفسرة لمثل هذه السلوكيات، واختلاف

وجهاً النظر بين تلك المدارس يعطيها مصدر قوة لأن التعدد النظري يمتاز بعدة سمات منها تفسير وتحليل الظاهرة من جميع الزوايا وبشكل أدق وأعمق.

ومن أهم النظريات التي تفسر العنف ضد المرأة في مجالات العمل هي:

١. نظرية التحليل النفسي.

أثبتت النظرية النفسية آرائها من خلال الفرضية التي جاء بها العالم (دولارد) وزملائه ومؤداها ان الإحباط يؤدي إلى العنف، وصنفت هذه النظرية إلى جزئين: الأول: يعتقد أن العنف يعد دائماً نتاجاً للإحباط، والثاني: يشير إلى أن حدوث السلوك العنيف، يفترض أن تسبقه مواقف إحباطية. وهذا ما أشار عليه أحمد عكاشه، حيث أكد أن الإحباط ان لم يؤدي إلى عنف، فعلى الأقل كل عنف يسبقه موقف إحباطي (الجوهري و اخرون، ١٩٩٥). أما (فرويد) فقسم الغرائز البشرية إلى فئتين: الأولى: هي الغريزة العدوانية، والثانية: هي غريزة الحياة حتى أصبحت آراء (دولارد) ضمن إطار النظرية النفسية الشمولية، لكن أطلق عليها نظرية الإحباط والعدوان (تركي، ١٩٩٦).

٢. نظرية الدور

وتقتضى نظرية الدور وجود علاقة بين أداء الأدوار داخل النظام وظهور العنف. إذ أن الفشل في أداء الأدوار الوظيفية أو المهنية يقابلها مباشرة ممارسة العنف ومؤسسة العمل تشكل نظاماً يتألف من الأدوار الوظيفية التي يضطلع بها كل موظف وعليه تأدية الدور المطلوب منه على أتم وجه، وإذا ما حصل وفشل الموظف في تأدية هذا الدور يقابل ذلك بالعنف من صاحب العمل أو المراجعين (العمر، ١٩٩٧).

٣. نظرية الخنوع والاستكانة

مؤسس هذه النظرية هو العالم (سيلفمان) عام ١٩٦٥، وهي نظرية تبحث في التعلم السلبي لا الإيجابي على عكس نظريات التعلم، وهي امتداد لنظرية بافلوف في التعلم والقائمة على أساس المثير والاستجابة، فإذا ما حصل أي مثير شرطي كانت النتيجة حدوث استجابة شرطية. وما جاء به سيلفمان أن الفرد يعيش في حالة من الخنوع والاستكانة وهذه الحالة مكتسبة ومتعلمة من عملية التنشئة الاجتماعية الأولى للفرد، فهو يتصور أنه فاقد السيطرة على كل شيء في البيئة المحيطة، وهذا يؤدي إلى ردود فعل سلبية منه تجاه أي موقف أو سلوك أو صدمة يتعرض لها (بنات، ٢٠٠٥).

٤. النظرية النسوية

تدعى هذه النظرية أن العنف يقع على المرأة نظراً لطبيعة التوقعات التقليدية في النظام الاجتماعي السائد داخل المجتمع والمرتبطة بالنوع الاجتماعي، والذي يقوم على أساس عدم المساواة بين الجنسين، وفرض الدور الذكوري الذي يسمح للذكور باستخدام العنف بأشكال

مختلفة ضد المرأة للحيلولة دون استقلالياتها ووجودها وزيادة قوتها وترى هذه النظرية أن البناء الاجتماعي يدعم سيطرة الرجل (محمد ن.، ٢٠١٢).

المحور الثالث

أولاً: اسباب تنامي العنف الوظيفي ضد المرأة العاملة

تقف خلف كل ظاهرة أو سلوك أو تصرف ان كان سلوكاً حسناً أو سلوكاً عنيفاً جملة من الأسباب والعوامل التي تفسر استخدام الإنسان لهذا النهج أو التصرف وأيضاً ما هي الآثار لهذه السلوكيات. ومما لا شك فيه ان عدم اكتشافنا لهذه الأسباب سيجعلنا في حالة إرباك عند الوصول إلى اقتراح الاستراتيجيات الملائمة للحد من ظاهرة العنف. واعتقد أن للعنف عدد كبير من الأسباب الموزعة على المدارس الفكرية المهمة بدراسة ظاهرة العنف ضد المرأة. ويمكن تقسيمها إلى عوامل اجتماعية وعوامل بيئية وعوامل اقتصادية وعوامل ثقافية، وسنوضح تلك العوامل والأسباب بشيء من التفصيل:

١. تعتبر بعض العادات والتقاليد والقيم والأعراف التقليدية ذات النمط الذكوري من العوامل الأساسية للعنف، لاسيما في عملية التمييز الجندي مما يؤدي إلى تصغير وتضليل الأنثى، ودائماً تكون في مرتبة أدنى من مرتبة الرجل (الجوهري و اخرون، ١٩٩٥). حيث ان هذه النظرة القيمية الخاطئة والصورة النمطية المترسخة في أذهان الرجال وحتى بعض النساء ترى أن المرأة غير مؤهلة للعمل خارج المنزل، لاسيما في ظل الظروف الاستثنائية الصعبة التي يمر بها مجتمعنا العراقي.

٢. ضعف الرقابة في تطبيق القوانين والتشريعات الملزمة لحماية المرأة في مجالات عملها من التهميش والإقصاء أو التحرش بجميع أشكاله، في ظل الظروف الأمنية غير المستقرة وانتشار مظاهر الفساد الإداري.

٣. التغيرات المجتمعية المعاصرة والتي اجتاحت المنطقة العربية بصورة عامة والعراق على وجه الخصوص وبشكل أكبر مثل الحروب والأزمات والحصار الاقتصادي والعولمة المتمثلة بالفضائيات الناقلة لمظاهر والسلوكيات العنيفة الموجودة في المجتمعات الغربية.

٤. تنامي الأزمات الاقتصادية وما أفرزته من عنف عام، بسبب حالات التضخم والفقر والبطالة والعوز (رشيد، ٢٠٠٦).

٥. ضعف المرأة واللامبالاة في المطالبة بحقوقها الاقتصادية والسياسية والثقافية، أو محاولة إخضاعها للكثير من مظاهر العنف التي تتعرض لها يومياً في عملها.

٦. للتنشئة الاجتماعية دور كبير في إشاعة مظاهر العنف وكلك عدم إيمان الرجال بالمشاركة السياسية للمرأة اضافة الى العامل البيولوجي ودوره في تنامي العنف حيث ان البنية الجسدية للمرأة ساهمت وبشكل كبير في تعرضها للعنف.

أما الآثار السلبية الناتجة عن العنف ضد المرأة في العمل هي:

أ- تفقد المرأة الإحساس بقدرتها على الإبداع والتطوير والمشاركة في بناء الإنسان والمجتمع، وتفقد ثقتها بنفسها.

ب- الإصابة بحالات القلق والتوتر والعزلة، إضافة إلى العديد من الأمراض النفسية والاجتماعية أيضاً، فعدم التكيف مع الموظفين العاملين معها يعتبر من الأمراض الاجتماعية الخطيرة التي تصيب المرأة.

ج- فقدانها للإحساس بالمواطنة، لاسيما في ظل العنف الممارس ضدها في العمل من قبل الذكور من جهة، وضعف الرقابة والقوانين وإيجاد الحماية القانونية للمرأة من جهة أخرى.

د- ازدياد أو كثرة الغيابات أو ترك العمل بسبب بعض التغيرات البيولوجية.

المحور الرابع

أولاً: الإطار المنهجي للبحث

١. منهج البحث: استخدم الباحث في بحثه المنهج الوصفي وهو من المناهج الانثربولوجيه وقد اعتمد على التحليل والتفسير من خلال استعراض عدد من الادبيات الخاصه بموضوع العنف ضد المراه حيث تم الاعتماد على المنهج وبطريقة التحليل الانثربولوجي للمعلومات والبيانات التي تم جمعها من مجتمع الدراسة

٢. أدوات جمع البيانات: تم الاعتماد على المقابلة والاستبيان والملاحظه البسيطة مع الاستعانه ببعض الاشخاص باعتبارهم مخبرين عن حالات العنف التي تحصل ضمن نطاق مجتمع الدراسة.

٣. عينة البحث: بلغ حجم العينة (١٠٠) مبحوث من العاملين في مديرية تربية الانبار

٤. مجالات البحث:

أ- المجال المكاني: موظفي المديرية العامة لتربية الأنبار في محافظة الأنبار.

ب-المجال الزمني: تم إجراء البحث بشقيه النظري والميداني خلال الفترة الممتدة بين ٢٠/١٠/٢٠٢٢ - ١٠/١١/٢٠٢٣.

ج-المجال البشري: وشمل فئة الموظفين والموظفات والعاملين والعاملات.

ثانياً: عرض بيانات الدراسة الميدانية وتحليلها

أولاً:

١. الجنس:

يعد متغير الجنس من المتغيرات المهمة في تحديد الخصائص الاجتماعية للعينة، لاسيما عندما يتعلق الموضوع بظاهرة العنف ضد المرأة، وتتأثر طبيعة الأسئلة بجنس المبحوثين

وتكوينهن/ن البيولوجي. لاسيما وان العديد من الدراسات تشير أن التكوين البيولوجي للمرأة عامل من عوامل العنف الممارس ضدها.

جدول (١) يوضح توزيع العينة حسب الجنس

الجنس	ت	%
ذكور	٥٠	%٥٠
إناث	٥٠	%٥٠
المجموع	١٠٠	%١٠٠

وتشير بيانات الجدول (١) أن عدد الذكور مساوي لعدد الإناث في العينة، حيث قسمت إلى (٥٠) ذكور و(٥٠) إناث. وتعتمد الباحث في هذا التقسيم يرجع إلى ان موضوع البحث يحتم على الباحث أخذ آراء كلا الجنسين وبالتساوي (ذكور - إناث)، للمقارنة بين إجاباتهم/ن، لاسيما وان الموضوع هو العنف الممارس ضد المرأة من قبل الذكور. علماً أن العديد من الدراسات المشابهة تعتمد عينة الإناث فقط.

٢. العمر:

يؤثر عمر المبحوث/ة بصورة واضحة في الإجابات على الأسئلة المطروحة في الاستبانة، لاسيما بين الشباب والشابات من جهة وكبار السن من كلا الجنسين من جهة أخرى، فاللخبرة المتراكمة عبر السنين دور كبير في الإجابة، لاسيما وان الإناث صغيرات السن هُن من يتعرضن إلى العنف أكبر من النساء الكيبرات، ويرجع هذا إلى الفوارق الزمنية من جهة واحترام الكبار الذي تنشأ عليه الذكور والإناث منذ الصغر.

جدول (٢) يوضح عمر المبحوثين والمبحوثات

العمر	ت	%
٢٤-٢٠	١٠	%٨
٢٩-٢٥	١٣	%١٣
٣٤-٣٠	٢٢	%٢٢
٣٩-٣٥	١٢	%١٢
٤٤-٤٠	٩	%٩
٤٩-٤٥	١٩	%١٩
٥٤-٥٠	١٣	%١٣
٥٥ فأكثر	٢	%٢
المجموع	١٠٠	%١٠٠

ويتضح من بيانات الجدول (٢) أن (١٠) مبحوثين/ات من مجموع العينة البالغ (١٠٠)، كانت أعمارهم/ن تتراوح بين (٢٠ - ٢٤) وبنسبة (١٠%)، و(١٣) مبحوث/ة تتراوح أعمارهم/ن بين (٢٥ - ٢٩) سنة وبنسبة (١٣%) و(٢٢) مبحوث/ة تتراوح أعمارهم/ن بين (٣٠ - ٣٤) سنة وبنسبة (٢٢%)، و(١٢) مبحوث/ة من نفس المجموع تتراوح أعمارهم/ن بين (٣٥ - ٣٩) سنة وبنسبة (١٢%)، أما الذين تتراوح أعمارهم/ن بين (٤٠ - ٤٤) سنة فكان عددهم/ن (٩) مبحوثين/ات من نفس المجموع والبالغ (١٠٠) وبنسبة (٩%)، في حين بلغ عدد المبحوثين/ات الذين تتراوح أعمارهم/ن (٤٥ - ٤٩) سنة (١٩) مبحوث/ة وبنسبة (١٩%)، و(١٣) مبحوث/ة تتراوح أعمارهم/ن بين (٥٠ - ٥٤) سنة وبنسبة (١٣%)، و(٢) مبحوث/ة من نفس المجموع تتراوح أعمارهم/ن بين (٥٥ - فأكثر).

٣. المستوى التعليمي:

وهو أعلى مستوى تعليمي أو شهادة حصل عليها المبحوث/ة، وللتحصيل العلمي دور كبير في الإجابة على الأسئلة المطروحة في استمارة الاستبانة.

جدول (٣) يبين العينة حسب المستوى الدراسي

المستوى الدراسي	ت	%
ابتدائية	٤	٤%
متوسطة	٥	٥%
إعدادية	١٩	١٩%
دبلوم	١٩	١٩%
بكالوريوس	٥١	٥١%
عليا	١	١%
	١	١%
المجموع	١٠٠	١٠٠%

وتشير بيانات الجدول (٣) ان عدد الحاصلين على الشهادة الابتدائية بلغ عددهم/ن (٤) مبحوثين/ات من مجموع (١٠٠) وبنسبة (٤%) و(٥) مبحوثين/ات وبنسبة (٥%) من الحاصلين على شهادة المتوسطة، في حين بلغ المبحوثين/ات الحاصلين/ات على شهادة الإعدادية (١٩) مبحوث/ة وبنسبة (١٩%)، أما الحاصلين على الدبلوم فقد بلغ عددهم/ن (١٩) مبحوث/ة وبنسبة (١٩%)، أما عدد الحاصلين/ات على شهادة البكالوريوس وبالاختصاصات المختلفة فقد بلغ عددهم/ن (٥١) مبحوث/ة من مجموع (١٠٠) وبنسبة (٥١%)، في حين بلغ عدد الحاصلين على الشهادة العليا (ماجستير، دكتوراه) اثنان فقط وبنسبة (٢%).

وتوضح بيانات الجدول (٣) أن العدد الأكبر وهو (٧٢) مبحوث/ة وبنسبة (٧٢%) من المبحوثين/ات هم حاصلين على الشهادة الجامعية (دبلوم، بكالوريوس، عليا) وهذا قد يعطي قيمة وإثراء معرفي أكبر من خلال الإجابة على الأسئلة بدقة أكبر.

٤. الحالة الزوجية أو الاجتماعية:

ونعني بها أن كان المبحوث/ة متزوج/ة أم أو أعزب أو مطلق/ة أو أرمل/ة. حيث تؤثر الحالة الاجتماعية للمبحوثين/ات في طبيعة الأسئلة والإجابة عليها. لاسيما وان هناك علاقة بين الحالة الاجتماعية وطبيعة العنف، حيث تشير الكثير من الدراسات إلى أن النساء غير المتزوجات والأرامل والمطلقات هُن أكثر عرضة للعنف، ولاسيما التحرش اللفظي، وهذا ما أكدته بعض المبحوثات وأيضاً المبحوثين.

جدول (٤) يبين الحالة الاجتماعية للمبحوثين/ات

الحالة الاجتماعية	ت	%
متزوج/ة	٣٠	٣٠%
أعزب/ عذباء	٦٢	٦٢%
مطلق/ة	٣	٣%
أرمل/ة	٥	٥%
المجموع	١٠٠	١٠٠%

وتشير بيانات الجدول رقم (٣) أن (٣٠) مبحوث/ة من مجموع (١٠٠) وبنسبة (٣٠%) هم/ن من المتزوجين/ات، أما العزباء فقد بلغ عددهم/ن (٦٢) مبحوث/ة وبنسبة (٦٢%)، فيما بلغ عدد المطلقين/ات (٣) مبحوثين/ات وبنسبة (٣%)، وأخيراً بلغ عدد الأرامل (٥) مبحوثين/ات وبنسبة (٥%).

٥. الحالة الاقتصادية:

ويعني ذلك الوسط الاجتماعي والطبقي لأسر المبحوثين/ات، والذي يكون له تأثير في إجاباتهم/ن، لاسيما وان الكثير من الإجابات تختلف حسب نظرة الوسط الطبقي لعينة البحث أو المبحوثين/ات. لاسيما وان العديد من أبناء (ذكوراً وإناثاً) قد تعودوا على العنف في البيت أو العمل، بسبب العوز المادي والمعنوي المسبب للعديد من المشاكل الأسرية.

جدول (٥) يبين الحالة الاقتصادية للمبحوثين/ات

الحالة الاقتصادية	ت	%
غنية	٢٧	٢٧%
متوسطة	٣٦	٣٦%
فقيرة	٣٧	٣٧%
المجموع	١٠٠	١٠٠%

وتشير بيانات الجدول رقم (٥) أن (٢٧) مبحوث/ة وبنسبة (٢٧%) ينتمون إلى الطبقة الغنية و(٣٦) مبحوث/ة وبنسبة (٣٦%) ينتمون إلى الطبقة الوسطى، فيما أشار (٣٧) مبحوث/ة وبنسبة (٣٧%) إلى أنهم ينتمون إلى الطبقة الفقيرة وعائديه سكنهم إيجار.

٦. الأصول الاجتماعية:

الموطن الأصلي للمبحوث/ة هو المنطقة التي ولد ونشأ فيها أو انحدر منها: ريفية كانت أم حضرية، ولهذا المتغير دور كبير في الإجابة على الأسئلة، لاسيما في موضوع العنف ضد المرأة، والذي يزداد انتشاراً وحدته في المناطق الريفية أو ذوي الأصول الريفية. لاسيما وان بعض العادات والتقاليد والقيم والأعراف تشكل مصدر قوة للعديد من الممارسات العنيفة ضد المرأة.

جدول (٦) يبين الموطن الأصلي للمبحوث/ة

الأصول الاجتماعية	ت	%
حضر	٢٨	٢٨%
ريف	٧٢	٧٢%
المجموع	١٠٠	١٠٠%

وتشير بيانات الجدول (٦) أن (٢٨) مبحوث/ة من مجموع (١٠٠) وبنسبة (٢٨%) منحدرين/ات من أصول حضرية (هجرة من المدينة إلى المدينة أو ساكنها أصلاً)، فيما أشار (٧٢) مبحوث/ة من نفس المجموع وبنسبة (٧٢%) بأنهم/ن منحدرين/ات من أصول ريفية.

٧. عائلية السكن:

وتعني سكن المبحوث/ة هل هو ملك أم إيجار أم تجاوز... الخ. ويعتبر هذا المتغير إلى جانب الدخل الشهري من المتغيرات المهمة المؤثرة على إجاباتهم/ن. لاسيما بعد التغيرات المجتمعية المعاصرة والتي ازداد فيها نسبة ممن لا يمتلكون دور سكن ملك أو المهجرين. وأشارت بعض الموظفات ان الإبلاغ عن حالات العنف أو التمييز أو المطالبة بحقوقهن قد يؤدي إلى نقلهن إلى مناطق بعيدة أو إلصاق تهمة وحالات تزوير وغش من أجل الابتزاز أو دفعهن للمشاركة في الفساد الإداري والا فإن هذه التهمة الموجهة ستؤدي إلى إنهاء عملهن، وبالتالي ستتأثر الحياة الاجتماعية لهن، لاسيما المتزوجات أو المعيلات لأسرهن.

جدول (٧) يبين عائلية سكن المبحوثين/ات

عائلية السكن	ت	%
ملك	٣٢	٣٢%
إيجار	٥٣	٥٣%
تجاوز	١٥	١٥%
المجموع	١٠٠	١٠٠%

وتشير بيانات الجدول (٧) أن (٣٢) مبحوث/ة وبنسبة (٣٢%) يعيشون في بيوت ملك، بينما يسكن في بيوت الإيجار (٥٣) مبحوث/ة من مجموع (١٠٠) وبنسبة (٥٣%)، أما من يسكنون في بيوت تجاوز بلغ عددهم (١٥) مبحوث/ة وبنسبة (١٥%).

ثانياً: العنف ضد المرأة في مكان العمل: الأسباب والأشكال والنتائج.

يُعد التطرق إلى الأسباب وأشكال العنف ضد المرأة وما هي آثاره السلبية من الأمور الأساسية والمهمة، لاسيما وان الكثير من العلماء يتعمدون التطرق إلى الأسباب والعوامل في كل ظاهرة اجتماعية، من أجل مساعدتهم على كشف الكثير من الحقائق وإخضاعها إلى التفسيرات التي تساعد في وضع الحلول المناسبة.

وفيما يخص تعرض المرأة إلى العنف ضد المرأة في العمل، فقد طرح هذا السؤال على عينة الإناث فقط والبالغة (٥٠) مبحوثة، ومفاده هل سبق وان تعرضت لأي شكل من أشكال العنف، والجدول رقم (٨) يبين ذلك.

جدول (٨) يبين إجابات المبحوثات على التعرض للعنف

الإجابات	ت	%
نعم	٣٩	%٧٨
لا	١١	%٢٢
المجموع	٥٠	%١٠٠

ويتضح من بيانات الجدول رقم (٨) ان الإناث اللواتي تعرضن إلى العنف في مجال عملهن بلغ (٣٩) مبحوثة من مجموع (٥٠) مبحوثة وبنسبة (٧٨%) أما اللواتي نفين ذلك، أي عدم تعرضهن للعنف بلغ عددهن (١١) مبحوثة من نفس المجموع وبنسبة (٢٢%) فقط.

ويمكن ان نستنتج من بيانات الجدول أعلاه والنسبة الكبيرة المتمثلة بـ(٧٨%)، أن المرأة تتعرض إلى جميع أشكال الاعتداءات، من أجل حرمانها من الامتيازات أو التقليل من قدراتها أو لأنها في نظر الرجل تعتبر كائن ضعيف غير قادر على العمل.

وستتضح أشكال العنف الذي تعرضت له المبحوثات اللواتي أجبن بـ(نعم) على السؤال السابق في الجدول رقم (٩).

جدول (٩) يبين أشكال العنف الذي تتعرض له المرأة في العمل

الإجابات	ت	%
أ- عنف لفظي (ألفاظ نابية أو إهانات)	١٣	%٣٣,٥
ب- عنف جسدي (ضرب، إذلال، بصق، الانتقاد ... الخ)	١	%٢,٦
ج- عنف نفسي (ترويع، تهديد، ابتزاز)	٤	%١٠
د- عنف وظيفي (تمييز في الأجور والدورات والايفادات والترقية)	٢١	%٥٤
المجموع	٣٩	%١٠٠

وتشير بيانات الجدول رقم (٩) إلى ان الإناث اللواتي تعرضن إلى العنف اللفظي (ألفاظ نابية، إهانات، صوت عالي) عددهن (١٣) مبحوثة من مجموع (٣٩) مبحوثة اللواتي أجبن بـ(نعم) على السؤال السابق، وبنسبة (٣٣,٥%) مقابل (٢,٦%) تعرضن إلى عنف جسدي، إضافة إلى ان (٤) مبحوثات من نفس المجموع وبنسبة (١٠%) أشرن إلى تعرضهن إلى عنف نفسي (ترويع وتهديد وابتزاز... الخ)، فيما أشارت (٢١) مبحوثة وبنسبة (٥٤%) أنهن وغيرهن الكثير يتعرضن إلى العنف الوظيفي المتمثل بعدم شمولهن بالايفادات والترقيات والدورات التدريبية. أما الأشخاص الذين مارسوا العنف ضد المرأة في مجال العمل، فالجدول رقم (١٠) يوضح إجابات الـ(٣٩) مبحوثة اللواتي أجبن بـ(نعم) على السؤال رقم (٨).

جدول (١٠) يبين إجابات المبحوثات عن الأشخاص الذين مارسوا العنف ضدهن

الإجابات	ت	%
الموظفين	١٩	%٤٩
المراجعين	١٦	%٤١
كلاهما	٤	%١٠
المجموع	٣٩	%١٠٠

ويتضح من بيانات الجدول (١٠) أن النساء اللواتي تعرضن إلى العنف من قبل الموظفين بلغ عددهن (١٩) مبحوثة من مجموع (٣٩) وبنسبة (٤٩%)، فيما أشارت (١٦) مبحوثة إلى أنهن تعرضن إلى العنف من المراجعين وبنسبة (٤١%)، أما المبحوثات اللواتي أشرن إلى أنهن تعرضن للعنف من كلاهما (الموظفين والمراجعين) فقد بلغ عددهن (٤) مبحوثات وبنسبة (١٠%).

ويمكن ان نستنتج أن العنف أصبح حالة طبيعية أو ثقافة يمكن أن تمارس في أي مكان (المنزل، المدرسة، الشارع، المعمل، المؤسسة ... الخ) ومن أي شخص، سواء أكان رجل (مراجع، موظف، عامل، سائق، طالب، معلم، ... الخ). أما الأسباب الكامنة وراء عدم إبلاغ المرأة العاملة عن العنف الذي يمارس ضدها، فالجدول رقم (١١) يوضح إجابات العينة بأكملها والبالغة (١٠٠) مبحوث ومبحوثة.

جدول رقم (١١) يبين إجابات المبحوثين/ات عن أسباب عدم تبليغ المرأة للعنف الممارس

ضدها

الإجابات	ت	%
أ- تطور المشكلة وخطورتها	٢٢	%٢٢
ب- الخجل	٩	%٩
ج- لا مبالاة المرأة	٦	%٦
د- عدم جدوى التبليغ	١٨	%١٨
هـ- الخوف من ترك أو فقدان العمل	٥	%٥

و- المعايير الاجتماعية والتنشئة الاجتماعية الخاطئة	٤٠	%٤٠
المجموع	١٠٠	%١٠٠

ونلاحظ من بيانات الجدول رقم (١١) أن (٢٢) مبحوث/ة من مجموع (١٠٠) مبحوث/ة وبنسبة (٢٢%) أشاروا إلى أن سبب عدم إبلاغ المرأة عن العنف الممارس ضدها هو الخوف من تطور المشكلة ومخاطرها الاجتماعية والاقتصادية والعائلية، فيما أشار (٩) مبحوثين/ات وبنسبة (٩%) إلى أن الخجل هو أحد الأسباب المؤدية إلى عدم إبلاغ المرأة عن العنف، فيما أكد (٦) مبحوثين/ات وبنسبة (٦%) أن عدم مبالاة المرأة بهذه الأمور هو السبب، وأشار (١٨) مبحوث/ة وبنسبة (١٨%) إلى عدم جدوى التبليغ لضعف القوانين وأصبح العنف حالة اعتيادية تعودت عليها المرأة. وأخيراً أشارت (٤٠) مبحوث/ وبنسبة (٤٠%) إلى أن العادات والتقاليد والأعراف والتنشئة الاجتماعية في المجتمعات الذكورية هي السبب الأساسي الذي يمنع المرأة من الإبلاغ عن العنف الممارس ضدها. حيث أشارت أحد المبحوثات أن النساء العاملات وغيرهن يتعرضن يومياً إلى أشكال من العنف، لاسيما في الشارع من عنف لفظي وتحرش جنسي عبر الكلام المباشر أو استخدام أجهزة الموبايل، لكن بمجرد إبلاغ الأهل عن مثل هذه الحالات وتكرارها، ستجد العائلة نفسها مضطرة إلى سحب المرأة من العمل والإبقاء عليها في المنزل خوفاً من المشاكل والفضائح التي تجلبها مثل هذه الحالات. وهذا لا يطبق على الرجل حتى لو تعرض إلى أي شكل من أشكال العنف السابقة. أما المبحوثين والمبحوثات الذين سمعوا أو شاهدوا العنف الممارس ضد المرأة في العمل، فبيانات الجدول رقم (١٢) توضح ذلك.

جدول (١٢) يبين إجابات المبحوثين/ات عن مشاهدة أو سماع بان هناك عنف ضد المرأة

الإجابات	ت	%
نعم	٨١	%٨١
لا	١٩	%١٩
المجموع	١٠٠	%١٠٠

وتشير بيانات الجدول (١٢) أن (٨١) مبحوث/ة من مجموع (١٠٠) مبحوث/ة وبنسبة (٨١%) أكدوا بوجود عنف يمارس ضد المرأة، فيما نفى ذلك (١٩) مبحوث/ة من نفس المجموع وبنسبة (١٩%). ونستنتج من بيانات الجدول أن كلا الجنسين يهتمهم ظاهرة العنف، فيشعروا بها ويعلموا ما هي آثارها، وبذلك تزداد نسب اهتمامهم بهذه الظاهرة. والسؤال تم طرحه على الإناث والذكور والنتيجة كانت قريبة من النتيجة الموجودة في الجدول رقم (٨) والتي أكدت أن (٧٨%) من أفراد العينة (الإناث) تعرضن للعنف.

أما إجابات أفراد العينة عن الأسباب والعوامل المؤدية إلى نشؤ وانتشار وتنامي ظاهرة العنف الممارس ضد المرأة في العمل، يتضح في بيانات الجدول رقم (١٣).

جدول (١٣) يبين إجابات المبحوثين/ات عن العوامل المؤدية إلى العنف ضد المرأة

الإجابات	ت	%
أ- عوامل اجتماعية	٢٣	٢٣%
ب- عوامل اقتصادية	٨	٨%
ج- عوامل ثقافية	٣٣	٣٣%
د- عوامل سياسية والقانونية	٢	٢%
هـ- عوامل بيولوجية	١٦	١٦%
و- عوامل نفسية ومرضية	١٣	١٣%
ز- جميع العوامل	٥	٥%
المجموع	١٠٠	١٠٠%

ويتضح من بيانات الجدول رقم (١٣) أن (٢٣) مبحوث/ة وبنسبة (٢٣%) أشاروا بأن العوامل الاجتماعية هي التي أدت إلى العنف ضد المرأة، فيما أشار (٨) مبحوثين وبنسبة (٨%) إلى العوامل الاقتصادية و(٣٣) مبحوث وبنسبة (٣٣%) إلى العوامل الثقافية واثنان وبنسبة (٢%) إلى العوامل السياسية و(١٦) مبحوث/ة وبنسبة (١٦%) إلى العوامل البيولوجية و(١٣) وبنسبة (١٣%) إلى العوامل النفسية والمرضية، فيما أشار (٥) مبحوثين/ات إلى أن جميع العوامل المذكورة ساهمت في نشأة ظاهرة العنف ضد المرأة.

ويمكن ان نستنتج مما تقدم ان العادات والتقاليد والأعراف والتفسير الخاطئ لمبادئ الشريعة الإسلامية والتنشئة الاجتماعية التي تميز بين الذكور والإناث، إضافة إلى ضعف التشريعات وبعض السياسات الخاطئة، يضاف إليها الحالات النفسية والمرضية للممارسين العنف ضد المرأة، هي العوامل المؤدية إلى نشأة العنف الممارس ضد المرأة وتناميه وانتشاره في جميع مجالات العمل، ولا ننسى ذكورية وسلطوية الرجل والنظرة الدونية إلى المرأة وأنها غير كفؤة حسب طبيعتها البيولوجية. لكن هناك عوامل أخرى خاصة بالمرأة العاملة والموظفة نفسها، حيث الملابس المثيرة ووضع المكياج وبعض السلوكيات الغير أخلاقية الداعمة لفكرة التحرش بأشكاله المتعددة ساهمت وبشكل كبير في انتشار العنف ضدها، ولاسيما العنف اللفظي والتحرش الجنسي. بالإضافة إلى العمل المختلط وعدم وجود تدابير احترازية وإجراءات انضباطية صارمة تمنع العنف.

أما عن وجود تعليمات رسمية تؤكد على الإبلاغ عن العنف الممارس ضد المرأة في العمل من قبل الإناث والذكور، فالجدول التالي رقم (١٤) يوضح ذلك.

جدول (١٤) يبين وجود تعليمات للتبليغ عن العنف ضد المرأة

الإجابات	ت	%
نعم	١٩	١٩%
لا	٨١	٨١%
المجموع	١٠٠	١٠٠%

وتشير نتائج الجدول (١٤) إلى أن عدد المبحوثين/ات الذين أكدوا وجود تعليمات للتبليغ عن العنف ضد المرأة في العمل بلغ (١٩) مبحوث/ة وبنسبة (١٩%)، فيما أشارت (٨١) مبحوث/ة وبنسبة (٨١%) بعدم وجود مثل هذه التعليمات.

ويمكن ان نستنتج أمرين مهمين الأول: هو عدم اهتمام الموظفين/ات بالقوانين والتشريعات أو التعليمات والاطلاع عليها ومن كلا الجنسين، والثاني يأتي من عدم جدوى إصدار مثل هذه التعليمات والضوابط، لاسيما وان على رأس الهرم الوظيفي رجل وفي إدارة الشعب وإلا تسام هم رجال إلا ما ندر. فمثل هذه التعليمات قد تعمل على وصول المرأة إلى هذه المراكز أو ضعف سلطوية الرجل في ظل وجود المرأة على رأس الهرم الوظيفي. أو أن مثل هذه التعليمات والضوابط هي أساساً ضعيفة وغير خاضعة إلى الرقابة في عملية التنفيذ أو التقييم. كما ويرجع السبب إلى أن الحالة الاستثنائية التي يمر بها المجتمع العراقي جعلت من الذكور والإناث يركزون على الجانب المادي أكثر من الجانب المعنوي والقانوني.

أما عن الاعتقاد بوجود آثار سلبية للعنف الممارس ضد المرأة، فتتضح من خلال الجدول رقم (١٥).

جدول (١٥) يبين هل للعنف ضد المرأة آثار سلبية

الإجابات	ت	%
نعم	٩١	٩١%
لا	٩	٩%
المجموع	١٠٠	١٠٠%

يتضح من بيانات الجدول رقم (١٥) أن (٩١) مبحوث/ة وبنسبة (٩١%) يؤكدون على وجود آثار سلبية للعنف الممارس ضد المرأة في مجال العمل، فيما نفى ذلك (٩) مبحوثين/ات من مجموع (١٠٠) مبحوث ومبحوثة وبنسبة (٩%).

ويمكن أن نستنتج من بيانات الجدول (١٥) ان النسبة العالية المتمثلة بـ(٩١%) تؤكد أن هناك العديد من الآثار السلبية الملموسة من قبل الذكور والإناث لهذه الآثار التي ظلت النساء العاملات وأدت بشكل كبير إلى عدم اندماجهن في عملية تنمية المجتمع. وستتضح هذه الآثار

من خلال إجابات المبحوثين/ات الـ(٩١) المجيبين/ات بـ(نعم) على السؤال الماضي- الموضح في الجدول رقم (١٥) وإجاباتهم/ن عن الآثار واضحة في الجدول رقم (١٦).

جدول (١٦) يبين الآثار السلبية للعنف ضد المرأة في العمل

الآثار	ت	%
أ- الغياب المتعمد بدون أي عذر	١٤	١٥,٥%
ب- الانتقام من المؤسسة بجميع الوسائل	٨	٨,٨%
ج- المشاركة في عمليات الفساد الإداري	٥	٥,٥%
د- التفكير بترك العمل	١١	١٢%
هـ- كره مكان العمل والعاملين فيه	٧	٧,٧%
و- التقاعس عن العمل	٢٢	٢٤%
ز- الأمراض النفسية والجسدية	٢٤	٢٦,٥%
المجموع	٩١	١٠٠%

يتضح من بيانات الجدول رقم (١٦) إلى أن (١٤) مبحوث/ة من مجموع (٩١) مبحوث/ة وبنسبة (١٥,٥%)، أشاروا إلى أن الغياب المتعمد بدون أي عذر هو أحد الآثار السلبية للعنف ضد المرأة في العمل، فيما أشار (٨) مبحوثين/ات من نفس المجموع وبنسبة (٨,٨%) إلى الانتقام من المؤسسة بثتى الوسائل والطرق، فيما أشار (٥) مبحوثين/ات وبنسبة (٥,٥%) إلى المشاركة في عمليات الفساد الإداري، فيما أشار (١١) مبحوث/ة وبنسبة (١٢%) على التفكير بترك العمل، أما كره العمل والعاملين فيه فأشار إليه (٧) مبحوثين/ات وبنسبة (٧,٧%)، وأشار (٢٢) مبحوث/ة وبنسبة (٢٤%) على التقاعس عن العمل، وأخيراً أشار (٢٤) مبحوث/ة وبنسبة (٢٦,٥%) على الأمراض النفسية والجسدية أما الذين أجابوا بـ(لا) من كلا الطرفين، فأشاروا/ن إلى أن العنف ضد المرأة سيدفعها إلى تحدي جميع الظروف والمعوقات من أجل إثبات الذات والحصول على المكاسب المادية والمعنوية. حيث اتضح من بيانات الجدول (١٧) إلى أن جميع المبحوثين/ات والبالغ عددهم/ن (٩) مبحوثين/ات وبنسبة (١٠٠%) أجابوا/ن بـ(نعم).

جدول (١٧) يبين إجابات المبحوثين/ات عن تحدي العنف ضد المرأة

الإجابات	ت	%
نعم	٩	١٠٠%
لا	صفر	٠%
المجموع	٩	١٠٠%

ويمكن أن نستنتج مما تقد بأن هناك العديد من النساء العاملات قد تحدين العديد من المعوقات الموروثة والاقتصادية والأمنية من أجل الحصول على المكاسب المعنوية وإثبات الذات والمشاركة الفعالة في العملية التنموية الشمولية.

أما عن دراية العاملين والموظفين بقانون العمل والاطلاع عليه، ولاسيما المواد التي نصت على حماية المرأة من العنف والتمييز، فالجدول رقم (١٨) يوضح ذلك.

جدول (١٨) يبين دراية وإطلاع المبحوثين/ ات على قانون العمل

الإجابات	ت	%
نعم	٧	٧%
لا	٩٣	٩٣%
المجموع	١٠٠	١٠٠%

تشير بيانات الجدول رقم (١٨) ان (٧) مبحوث/ة وبنسبة (٧%) من مجموع (١٠٠) هم/ن على اطلاع ودراية بقانون العمل، فيما نفى البقية والبالغ عددهم/ن (٩٣) مبحوث/ة وبنسبة (٩٣%). ونستنتج من بيانات الجدول رقم (١٨) أن عدم دراية الموظفين والموظفات بقانون العمل أو الاطلاع عليه، يعتبر من المؤشرات الخطيرة، فعدم معرفة الإنسان بحقوقه والواجبات المفروضة عليه في مجالات العمل ستجعله عرضة للعديد من المشاكل، وستفقد الإحساس بالمسؤولية الاجتماعية والمشاركة الفعالة، وهذا أدى الى العنف ضد المرأة في مجالات العمل، لأن كلاهما لا يعرفان نتيجة وعواقب التصرفات والسلوكيات العنيفة ضد المرأة، وأيضاً اللامبالاة من قبل المرأة لهذه القوانين والتشريعات سيفقدوا الدافع إلى المطالبة بحقوقها. وفيما يخص قدرة القوانين والتشريعات على حماية المرأة من العنف بأشكاله المختلفة، الجدول رقم (١٩) يوضح ذلك.

جدول (١٩) يبين إجابات المبحوثين/ ات على مقدرة التشريعات والقوانين على حماية المرأة

من العنف

الإجابات	ت	%
نعم	٢٣	٢٣%
لا	٧٧	٧٧%
المجموع	١٠٠	١٠٠%

تشير بيانات الجدول رقم (١٩) ان (٢٣) مبحوث/ة من مجموع (١٠٠) وبنسبة (٢٣%) يؤكدون/ن على مقدرة التشريعات والقوانين على حماية المرأة، فيما أشار (٧٧) مبحوث/ة من نفس المجموع وبنسبة (٧٧%) بعدم مقدرة تلك القوانين على حماية المرأة من العنف المستشري في العمل.

واعتقد أن عدم إيمان الأغلبية بأهمية القوانين والتشريعات وعدم مقدرتها على حماية المرأة في العمل، نابع من الإيمان بعدم مقدرة المجتمع الذكوري والسلطوي على وضع قوانين صارمة لحماية المرأة، وحتى لو وجدت بعد المؤتمرات الدولية المتكررة، إلا أن مكامن الضعف ناتج عن غياب الرقابة في تطبيق القوانين وتقويمها بما يخدم المصلحة المجتمعية وعدم المساس بكرامة الإنسان ان كان ذكراً أو أنثى.

أما الطرق المقترحة للحد من ظاهرة العنف ضد المرأة في مجالات العمل، فقد أجاب عنها المبحوثين والمبחותات الـ(٧٧) الذين أجابوا/ن بـ(لا) على عدم مقدرة التشريعات وقوانين العمل على حماية المرأة، والجدول رقم (٢٠) يوضح ذلك.

جدول (٢٠) يبين المقترحات والطرق المناسبة للحد من ظاهرة العنف ضد المرأة في العمل

الإجابات	ت	%
أ- القضاء على جميع مظاهر التمييز ضد المرأة بإصدار تشريعات وقوانين ثم متابعة تنفيذها وتقييمها	٥٣	١٩,٥%
ب- عقد ورش عمل لكلا الجنسين تركز على أهمية ودور المرأة في المجتمع	١٧	٦,٣%
ج- إقامة الحملات التوعوية في أماكن العمل للتركيز على مخاطر العنف ضد المرأة وأهمية المشاركة المجتمعية لكلا الجنسين ودورها في العمليات التنموية	٤٣	١٥,٨%
د- إصدار قوانين تلزم المؤسسات أن تكون حصة المرأة ٥٠% في التوظيف وأن تكون المناصب الإدارية مناصفة بين كلا الجنسين، وإعطاء المرأة الفرصة للمشاركة في صنع القرار وإصداره	٧٠	٢٥,٧%
هـ- محاربة جميع أشكال التهميش والإقصاء والاستبعاد الاجتماعي للمرأة في العمل	٢١	٧,٧%
و- توعية النساء بدورهن التنموي والزامهن بارتداء الملابس الرسمية في العمل	٦٨	٢٥%
المجموع	٢٧٢	١٠٠%

وبالنظر إلى قيام المبحوثين/ات إلى اقتراح أكثر من طريقة للحد من ظاهرة العنف ضد المرأة، فقد ازدادت التكرارات لتصبح (٢٧٢) تكرار. وشكل مقترح القضاء على جميع مظاهر التمييز عن طريق التشريعات الصارمة ما نسبته (١٩,٥%)، أما إقامة ورش العمل المركزة على أهمية ودور المرأة فكانت نسبته (٦,٣%)، أما إقامة الحملات التوعوية في أماكن العمل والتركيز على مخاطر العنف ضد المرأة فشكلت نسبة (١٥,٨%)، أما إلزام المؤسسات بان تكون حصة المرأة من الدرجات الوظيفية مناصفة مع الرجل فشكلت نسبة (٢٥,٧%) ومحاربة جميع أشكال التمييز والإقصاء والاستبعاد فكانت نسبته (٧,٧%). وأخيراً توعية المرأة بدورها التنموي وإلزامها بارتداء الملابس الرسمية في العمل كانت حصتها (٢٥%).

ونستنتج مما تقدم ان اغلب المبحوثين/ات كانوا واعين وبشكل كبير، لاسيما بعد اقتراحهم لمجموعة من الطرق المهمة للحد من المشكلة (العنف ضد المرأة) والتي كانت اغلبها مخزونة في دماغ الباحث من أجل اقتراحها تطرق مناسبته للحد من مخاطر العنف ضد المرأة.

المحور الخامس

أولاً: النتائج والتوصيات والمصادر

أولاً: النتائج.

توصل البحث إلى مجموعة من النتائج أهمها:

١. كشفت نتائج البحث ان (٧٨%) من الإناث قد تعرضن إلى العنف.
٢. أشارت نتائج البحث ان الإناث العاملات تعرضن إلى اغلب أشكال العنف، وشكل العنف اللفظي (٣٣,٥%) والعنف الجسدي (٢,٦%) والعنف النفسي (١٠%) والعنف الوظيفي (٥٤%).
٣. تبين أن الإناث الموظفات قد تعرضن إلى العنف من قبل الموظفين بنسبة (٤٩%) والمراجعين بنسبة (٤١%) وكلاهما بنسبة (١٠%).
٤. أشارت نتائج البحث إلى العوامل المؤدية إلى نشأة العنف ضد المرأة هي عوامل اجتماعية (٢٣%) وعوامل اقتصادية (٨%) وعوامل ثقافية (٣٣%) وعوامل سياسية (٢%) وعوامل بيولوجية (١٦%) وعوامل نفسية ومرضية (١٣%) وجميع العوامل بنسبة (٥%).
٥. كشفت نتائج البحث ان (٨١%) من عينة البحث لا يعرفون إن كانت هناك تعليمات للإبلاغ عن العنف ضد المرأة العاملة.
٦. أشارت نتائج البحث أن (٩١%) يؤكدون/ن على وجود آثار سلبية للعنف على المرأة، ومنها الغياب المتعمد (١٥,٥%) التقاعس عن العمل (٢٢%) والأمراض النفسية والجسدية (٢٤%).
٧. تبين نتائج البحث أن (٨٩%) من المبحوثين/ات ليست لديهم أي دراية عن قانون العمل.
٨. يعتقد (٧٩%) من عينة البحث القوانين والتشريعات غير قادرة على حماية المرأة من العنف.

ثانياً: الاستنتاجات.

ومن أهم الاستنتاجات التي توصل اليها الباحث اليها ما يلي:

١. لقد أصبح العنف ضد المرأة ظاهرة واسعة الانتشار على المستوى الرأسي والأفقي، بما في ذلك في الأسرة والمدرسة والنادي، وكذلك الوظائف والمناصب العليا .
٢. العوامل التي تؤدي إلى العنف ضد المرأة في العمل كثيرة، ولكن أهم هذه العوامل هو النظام الأبوي الذي يؤمن بسلطة الرجل على المرأة، وكذلك النظرة الدونية للمرأة والتي تستمد من العادات والتقاليد.
٣. ضعف القوانين والتشريعات المحلية، والدولية ساهم وبشكل كبير في انتشار العنف ضد المرأة.
٤. تعتبر المرأة من أهم الأسباب التي تؤدي إلى انتشار ظاهرة العنف ضد المرأة في العمل، خاصة في ظل اللامبالاة وعدم الإيمان بحقوقها وواجباتها ومشاركتها في عمليات التنمية.

٥. الوضع الاستثنائي للمجتمع العراقي ساهم وبشكل كبير في انتشار العنف ضد المرأة.
ثالثاً: التوصيات والمقترحات.

المقترحات

١. إجراء المزيد من الدراسات والأبحاث الامبيريقية المعمقة لظاهرة العنف ضد المرأة في مجالات العمل كافة.
٢. ضمان احترام حقوق الإنسان وحياته الأساسية كافة وحمايتها.
- إقامة حملات توعية في مجال الإعلام المرئي والمسموع والمطبوع حول العنف ضد المرأة في العمل.

التوصيات

سن مجموعة من القوانين والتشريعات الصارمة لحماية أو ضمان حماية المرأة من العنف في العمل، وإخضاع هذه القوانين والتشريعات للمتابعة والتقييم من خلال هيئة خاصة أو مراكز علمية خاصة تهتم بأوضاع المرأة بشكل عام و العنف الذي يمارس ضدهم في العمل بشكل خاص.

المراجع والمصادر:

١. ابن خلدون. المقدمة (المجلد الطبعة ٣). القاهرة: دار النهضة، ص ٤٨٢-٤٨٤.
٢. ابن منظور. (١٩٧٩). لسان العرب. القاهرة: دار المعارف، ص ٣١-٣٢.
٣. اسماء جميل رشيد. (٢٠٠٦). الصورة الاجتماعية وصورة الذات للمرأة في المجتمع العراقي. بغداد، ص ٣١.
٤. اكرم زكي بدوي. (١٩٨٢). معجم المصطلحات للعلوم الاجتماعية (المجلد الطبعة الثانية). بيروت: مكتبة لبنان، ص ٣٥٩.
٥. الاعلان العالمي. (١٩٩٣). القضاء على العنف ضد المرأة. الامم المتحدة: <http://www.awcsw.org/files/kadaonofdedmara.pdf>
٦. امل سالم العواودة. (٢٠٠٩). العنف ضد المرأة في القطاع الصحي. عمان: دار اليازوري، ص ٣٩-٤٠.
٧. بشرى العبيدي. (٢٠١٢). العنف المرتكب ضد المرأة في المجتمع العراقي وفي نصوص قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩. <https://www.facebook.com/notes>. Kabas Alserhan
٨. بودون، و بوريكو. (١٩٨٦). المعجم النقدي لعلم الاجتماع. (سليم حداد، المترجمون) بيروت: المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر، ص ٣٩٥.

٩. سهيلة محمود بنات. (٢٠٠٥). *العنف ضد المرأة*. عمان: المعترز للنشر والتوزيع, ص ٧٤-٨١-٨٣-١٩.
١٠. صلاح عبدالحميد. (٢٠١١). *ثقافة العنف* (المجلد الطبعة الاولى). القاهرة: اقليم للنشر, ص ٨.
١١. عائض سعد ابون نخاع. (٢٠٠٩). *الخدمة الاجتماعية ودورها في مواجهة المشكلات*. السعودية, ص ١٣.
١٢. عبد الناصر حريز. (١٩٩٦). *الارهاب السياسي*. القاهرة: مكتبة مدبولي, ص ٤٤.
١٣. علي اسعد وطفة. (١٩٩٩). *بنية السلطة واشكالية التسلط التربوي في الوطن العربي*. بيروت: مركز الدراسات الوحدة العربية, ص ١٥٢.
١٤. محمد الجوهرى، و اخرون. (١٩٩٥). *المشكلات الاجتماعية* (المجلد الطبعة الاولى). الاسكندرية: دار المعرفة الجامعية, ص ٧٧-٨١.
١٥. محمد شومان. (٢٠٠١). *دور الاسرة العربية في التنشئة الاجتماعية في ظل العولمة*. الطبعة الاولى، صفحة ٢.
١٦. مصطفى احمد تركي. (١٩٩٦). *دراسات في علم النفس والجريمة*. الكويت: العلم للنشر, ص ٦٢.
١٧. معن خليل العمر. (١٩٩٧). *نظريات معاصرة في علم الاجتماع*. عمان الاردن: دار الشروق, ص ٧٧.
١٨. نبيل جاسم محمد. (٢٠١٢). *الجنوسة والعمل اطروحة دتوراه مقدمة الى جامعة بغداد كلية الاداب قسم الاجتماع*, ص ٣٥-٣٦.
١٩. يوسف عناد ال عايد. (٢٠١٦). *سسيولوجيا العنف* (المجلد الطبعة الاولى). العراق: دار نيبور للطباعة, ص ١٦.