

الفساد اللاأخلاقي داخل المؤسسات

بقلم: أ.د. حيدر خلف الحمراي
وزارة التربية/ مديرية تربية بغداد/ الرصافة ٣



يُعد الفساد اللاأخلاقي الجنسي من أخطر الظواهر التي تهدد كيان المجتمعات وتؤثر سلبيًا في منظومتها القيمية والنفسية والاجتماعية، فهو لا يقتصر على كونه مجرد انحراف فردي، بل يتجاوز ذلك ليصبح أداة للاستغلال والسيطرة وانتهاك الحقوق الإنسانية، ومن منظور علم النفس، يمثل هذا النوع من الفساد ميدانًا غنيًا للتحليل والدراسة، إذ يكشف عن أبعاد معقدة تتعلق بالدوافع الفردية، والاضطرابات النفسية، والتأثيرات البيئية والاجتماعية، بالإضافة إلى انعكاساته العميقة على الضحايا والجناة والمجتمع بأسره، ويهدف هذا المقال إلى تقديم معالجة نفسية متكاملة للفساد الجنسي، من خلال تحليل مفهومه وتفسير أسبابه والبحث في آثاره وسبل مواجهته.

التفسيرات النفسية:

قدمت المدارس النفسية المختلفة تفسيرات متعددة لهذه الظاهرة، فمدرسة التحليل النفسي عند فرويد تنظر إلى السلوك الجنسي المنحرف بوصفه نتاجًا لصراعات غير مرغوبة في الطفولة المبكرة، خصوصًا ما يتعلق بالمرحلة النفسية الجنسية التي قد تؤدي إلى تثبيتات غير سوية أو رغبات مكبوتة تعاود الظهور في صورة سلوكيات منحرفة، أما المدرسة السلوكية فتري أن الفساد الجنسي ليس سوى عادة مكتسبة، تعززت بغياب العقوبة أو بتجارب سابقة وجد فيها الفرد مكافأة أو لذة، مما جعل السلوك يتكرر، بينما تركز المدرسة المعرفية على الأفكار والتصورات المشوهة التي يتبناها الجناة، مثل الاعتقاد بأن القوة تمنح الحق في السيطرة على الآخرين أو أن الضحايا مسؤولون عن ما يحدث لهم، والمنظور الاجتماعي النفسي يسلط الضوء على البيئة التي تحتضن هذه الممارسات، معتبرًا أن المجتمعات التي تفتقر إلى الرقابة أو تسود فيها ثقافة الاستهلاك الجنسي هي بيئة خصبة لتفشي الفساد الجنسي، ولو حاولنا توصيفها وتفسيرها وفق المنظور النفسي (السيكولوجي) لوجدنا أن علم النفس يؤكد على أن التعرض للتحرش أو الابتزاز الجنسي يؤدي إلى آثار بعيدة المدى على الضحية، فيشير سيغموند فرويد إلى أن القمع الجنسي والإكراه يترك بصمات عميقة في اللاوعي، قد تظهر لاحقًا في شكل اضطرابات عصابية، كما أثبتت دراسات حديثة (American Psychological Association, 2019) أن الضحايا غالبًا يعانون من الاكتئاب، فقدان الثقة بالذات، والشعور بالعار، في بيئة العمل، تتحول المؤسسة إلى فضاء سام، يضعف الإبداع ويقوض روح الفريق.

أنواع الفساد اللاأخلاقي الجنسي داخل المؤسسات

الفساد الجنسي داخل المؤسسات يُعد من أخطر أنواع الفساد الأخلاقي والإداري، إذ يجمع بين إساءة استخدام السلطة والانحراف السلوكي لتحقيق مصالح شخصية محرّمة، وفيما يلي أبرز أنواع هذا الفساد التي تظهر في البيئات المؤسسية بمختلف قطاعاتها:

1- التحرش الجنسي الوظيفي: يُعد أكثر أشكال الفساد الجنسي انتشارًا داخل المؤسسات، ويشمل التحرش اللفظي أو الجسدي أو البصري أو الإلكتروني، يهدف إلى فرض السيطرة أو الإهانة أو الابتزاز، ويؤدي إلى بيئة عمل غير آمنة ومهينة.

- 2- الابتزاز الجنسي: يحدث عندما يستغل المسؤول سلطته للحصول على علاقة جنسية مقابل مصلحة وظيفية كالتعيين أو الترقية أو التغاضي عن الأخطاء، يمثل مزيجًا من الفساد الإداري والجنسي في آن واحد.
 - 3- المحاباة الجنسية: تظهر عندما يمنح أحد المسؤولين امتيازات أو مناصب لأشخاص يرتبط معهم بعلاقات خاصة، مما يقضي على العدالة وتكافؤ الفرص.
 - 4- العلاقات غير الشرعية داخل المؤسسة: هي العلاقات الجنسية أو العاطفية غير الرسمية بين الزملاء أو بين الموظفين والمديرين، وتؤدي إلى تضارب المصالح وضعف الانضباط المؤسسي.
 - 5- استغلال التدريب أو الإشراف الأكاديمي: يحدث في المؤسسات التعليمية أو التدريبية عندما يستغل المشرف سلطته لتحقيق رغبات جنسية، وغالبًا ما يهدد الضحية بالحرمان أو الرسوب إن لم تستجب.
 - 6- الدعارة المؤسسية أو الشبكات الداخلية: نوع نادر وخطير يتمثل في تكوين شبكات داخل المؤسسة تستغل العاملات أو المتدربات لأغراض غير مشروعة، وغالبًا يتم التستر عليها من قبل مسؤولين متورطين.
 - 7- التحرش الإلكتروني داخل المؤسسة: يتضمن إرسال رسائل أو صور غير لائقة عبر البريد الإلكتروني أو تطبيقات التواصل الخاصة بالعمل، ويحتاج إلى تشريعات رقمية صارمة للحد منه.
 - 8- الصمت المؤسسي والتستر: يحدث عندما تتجاهل الإدارة حالات الفساد الجنسي أو تعاقب الضحية بدلاً من المعتدي، مما يجعل المؤسسة بيئة غير آمنة تشجع على تكرار الجريمة.
 - 9- التصوير أو التسجيل الجنسي داخل مكان العمل: يشمل استخدام الكاميرات أو الهواتف لتصوير الزملاء أو الموظفين بهدف الابتزاز أو التشهير، ويُعد جريمة أخلاقية وجنائية خطيرة.
- الآثار الاجتماعية للفساد الجنسي داخل المؤسسات.

الآثار الاجتماعية للفساد الجنسي داخل المؤسسات. الآثار الاجتماعية:

الآثار الاجتماعية للفساد الجنسي داخل المؤسسات تُعد من أخطر النتائج التي تمس نسيج المجتمع واستقراره، لأنها لا تقتصر على الأفراد المتورطين فحسب، بل تمتد لتؤثر في العلاقات الاجتماعية والثقافة المؤسسية والقيم العامة، وفيما يلي شرح تفصيلي لأبرز هذه الآثار:

1- تفكك الثقة داخل المؤسسة:

عندما ينتشر الفساد الجنسي في المؤسسات، يفقد الموظفون الثقة في الإدارة وزملائهم، إذ يُنظر إلى المؤسسة على أنها مكان غير آمن، مما يؤدي إلى تدهور الروح المعنوية وتراجع التعاون بين الأفراد، ويتحول العمل من بيئة إنتاج إلى ساحة خوف وريبة.

2- انتشار ثقافة الصمت والخضوع:

الكثير من الضحايا أو الشهود يختارون الصمت خوفاً من الانتقام أو فقدان الوظيفة، هذه الثقافة تُسهّم في ترسيخ الخضوع للسلطة الفاسدة، وتُضعف قيم العدالة والجرأة في قول الحقيقة، مما يعزز مناخ الفساد والسكوت عن الخطأ.

3- تدهور القيم الأخلاقية والاجتماعية:

الفساد الجنسي يُشوّه المعايير الأخلاقية داخل المؤسسة، إذ يصبح الترقى والنجاح قائماً على المجاملة أو الاستغلال الجنسي بدلاً من الكفاءة والجدارة، وهذا ينعكس سلباً على المجتمع من خلال إضعاف مفهوم العمل الشريف والاستحقاق العادل.

4- تفكك العلاقات الأسرية والاجتماعية:

حين يتأثر أحد أفراد الأسرة بهذا النوع من الفساد، سواء كضحية أو فاعل، تظهر انعكاسات نفسية واجتماعية خطيرة مثل الطلاق، العزلة، فقدان الثقة في الآخرين، والشعور بالعار أو الذنب، وتتحول المؤسسة من بيئة مهنية إلى مصدر تهديد للاستقرار الأسري.

5- زيادة معدلات الانحراف والعنف:

قد يؤدي الشعور بالظلم أو القهر الناتج عن الفساد الجنسي إلى سلوكيات إنحرافية أو انتقامية، سواء داخل المؤسسة أو خارجها، مثل العنف اللفظي، التنمر، أو حتى الجرائم ذات الطابع الأخلاقي، كما يزداد الاستعداد النفسي لتكرار الفعل لدى البعض بسبب غياب الردع.

6- ضعف الانتماء المؤسسي والاجتماعي:

عندما يشعر العاملون بأن المؤسسة لا تحميهم من الاستغلال أو التحرش، يتراجع الانتماء والولاء المؤسسي، ومع مرور الوقت، ينعكس هذا الشعور على المجتمع ككل، إذ تُفقد الثقة بالمؤسسات الرسمية، ويزداد النفور من العمل العام والخدمة المدنية.

الاسباب والعوامل التي تؤدي الى ذلك:

- 1- العوامل الفردية، ضعف الوازع الديني، الميول الشخصية المنحرفة، الاضطرابات النفسية.
- 2- العوامل المؤسسية، غياب الرقابة، الثغرات القانونية، ضعف نظم التوظيف.
- 3- العوامل السياسية، غياب الإرادة السياسية، استغلال المناصب العليا.
- 4- العوامل الاجتماعية، ثقافة الصمت والخوف، التساهل مع الفساد.
- 5- العوامل الاقتصادية البطالة.

الابعاد الدينية والقانونية:

البعد الديني لاسيما الإسلامي، تُعد ممارسة الابتزاز أو الاستغلال الجنسي من كبائر الذنوب، حيث يقول تعالى "ولا تقربوا الفواحش ما ظهر منها وما بطن" (الأنعام: 151)، وقال تعالى: "لا تقربوا الزنا إنه كان فاحشة وساء سبيلاً" (الاسراء: 32) إي ان الله لم ينه فقط عن الزنا، بل عن الاقتراب منه وكل ما يؤدي اليه، كما أن النبي محمد (صلى الله عليه واله) حذّر من استغلال السلطة، بقوله "كلكم راع وكلكم مسؤول عن رعيته"، وهو ما يمكن قراءته اليوم في إطار المسؤولية الأخلاقية للمسؤولين والمديرين داخل المؤسسات، والأديان الأخرى كذلك، كالمسيحية واليهودية، اعتبرت استغلال الجسد والهيمنة الجنسية تعدياً على قدسية الكرامة الإنسانية.

ولابد أن نصف الظاهر وفق التوصيفات القانونية والإدارية، إذ يمثل الفساد الجنسي جريمة مزدوجة: جريمة أخلاقية وجريمة وظيفية، فالقوانين الحديثة تدرج التحرش والابتزاز الجنسي ضمن جرائم "سوء استغلال السلطة، ويُعدّ الفساد الجنسي في الدوائر الحكومية من أخطر صور الانحراف المؤسسي، إذ يجمع بين استغلال المنصب العام وانتهاك الحقوق الإنسانية، ويأخذ أشكالاً متعددة، منها التحرش الجنسي الوظيفي، والابتزاز الجنسي (Sexual Extortion)، والاغتصاب أو الاعتداء القسري، حيث يستخدم الموظف أو المسؤول نفوذه لتحقيق مصالح غير مشروعة على حساب كرامة الضحايا.

وتتضمن معظم التشريعات العربية نصوصاً تجرم الاستغلال الجنسي، إلا أن التطبيق يختلف من دولة لأخرى:

- قانون العقوبات العراقي (المادة 396) يفرض عقوبات على من يستغل الوظيفة للاعتداء الجنسي، مع تشديد العقوبة إذا كان الجاني موظفًا عامًا.
- قانون العقوبات المصري (المواد 306 و 268) يجرم التحرش وهتك العرض، مع عقوبات تصل للسجن المشدد.
- القانون الأردني (المادة 298 وما بعدها) يعاقب على الاعتداءات الجنسية ويعتبر إساءة استخدام السلطة ظرفًا مشددًا.

التحديات العملية:

رغم وجود النصوص القانونية، تواجه مكافحة الفساد الجنسي في المؤسسات الحكومية عدة صعوبات:

- 1- صعوبة الإثبات: الجرائم غالبًا تحدث سرًا وتعتمد على شهادات فردية.
- 2- الخوف من الانتقام الوظيفي: الضحايا قد يمتنعون عن التبليغ خوفًا على مستقبلهم.
- 3- ضعف الرقابة الداخلية: بعض المؤسسات تفتقر إلى وحدات تحقيق مستقلة.

يتضح أن مواجهة الفساد الجنسي في الدوائر الحكومية لا تقتصر على العقوبات فقط، بل تتطلب نظامًا قانونيًا متكاملًا يوفر الردع، والحماية، والعدالة.

نتائج الفساد الجنسي داخل المؤسسات

نتائج الفساد الجنسي داخل المؤسسات تُعد من أخطر ما يمكن أن يصيب بيئة العمل والمجتمع، لأنها تمس الجوانب النفسية والاجتماعية والإدارية وحتى الاقتصادية، وفيما يلي عرض تفصيلي لأبرز هذه النتائج:

1- النتائج النفسية والإنسانية:

- اضطرابات نفسية للضحيا: مثل القلق، الاكتئاب، فقدان الثقة بالنفس، والعزلة الاجتماعية.
- شعور دائم بالخوف والعار: مما يضعف قدرة الضحية على الاستمرار في العمل أو التواصل مع الآخرين.
- تدهور الصحة النفسية العامة داخل المؤسسة نتيجة بيئة غير آمنة ومتوترة.

2- النتائج الاجتماعية:

- تفكك العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة بسبب فقدان الثقة وانتشار الشكوك بين الموظفين.
- تأثير سلبي على الأسر حيث ينتقل الضغط والتوتر من بيئة العمل إلى الأسرة، مؤدياً إلى مشاكل زوجية أو أسرية.
- انحسار دور المرأة في العمل نتيجة الخوف من التعرض للتحرش أو الاستغلال، مما يقلل من مشاركتها في الحياة العامة.

3- النتائج الإدارية والمؤسسية:

- انخفاض الإنتاجية لأن بيئة العمل الملوثة بالخوف أو الفساد لا تشجع على الإبداع أو العطاء.
- ارتفاع معدلات الغياب والاستقالة إذ يفضل الكثيرون ترك المؤسسة على مواجهة بيئة غير أخلاقية.
- تراجع الانضباط المؤسسي لأن الفساد الجنسي يقوّض مبدأ الكفاءة والجدارة، فيكافأ الفاسد ويُهمّش المجتهد.
- ضعف الولاء والانتماء المؤسسي إذ يشعر الموظفون بأن المؤسسة لا تمثل قيم العدالة والمساواة.

4- النتائج الاقتصادية:

- هدر الموارد البشرية والمالية نتيجة التحقيقات، الدعاوى القضائية، أو التعويضات الناتجة عن قضايا التحرش والفساد.
- تراجع الأداء العام للمؤسسة بسبب تدهور سمعتها وتراجع ثقة الجمهور بها.
- صعوبة جذب الكفاءات إذ يتجنب المتخصصون والمؤهلون العمل في مؤسسات تشتهر ببيئة فاسدة أو غير آمنة.

5- النتائج القانونية والأمنية:

- رفع شكاوى ودعاوى قضائية قد تؤدي إلى إدانة إداريين أو موظفين، وتُلحق ضرراً بسمعة المؤسسة.

- تدخل الجهات الرقابية أو القضائية مما يسبب شللاً إدارياً مؤقتاً أو دائماً.
- احتمال فقدان التراخيص أو الدعم الحكومي في المؤسسات العامة أو الخاصة المتورطة.

6- النتائج الثقافية والأخلاقية:

- تشويه منظومة القيم داخل المؤسسة حيث تصبح المصلحة الشخصية مقدّمة على الأخلاق.
- انتشار ثقافة التطبيع مع الفساد إذ يرى البعض أن الفساد وسيلة طبيعية للتقدم أو الحفاظ على المنصب.
- إضعاف الإحساس بالمسؤولية المجتمعية لأن المؤسسة تتحول من أداة للبناء إلى مصدر للانحراف.

التوصيات:

- 1- الحل المؤسسي: تبني مدونات سلوك واضحة، مع تدريب مستمر للعاملين على احترام الحدود الأخلاقية.
- 2- الحل القانوني: تشريعات صارمة وآليات لحماية المبلغين وضمان سرية المعلومات.
- 3- الحل الاجتماعي: كسر ثقافة الصمت عبر التثقيف المجتمعي والإعلامي، وتشجيع الضحايا على الإفصاح.
- 4- الحل الديني والأخلاقي: استثمار المنابر الدينية في ترسيخ قيم النزاهة وحماية الكرامة الإنسانية.
- 5- الحل النفسي: إنشاء وحدات دعم نفسي داخل المؤسسات لتأهيل الضحايا وإعادة دمجهم.

الخاتمة:

إنّ الفساد اللاأخلاقي داخل المؤسسات ليس قضية فردية معزولة، بل هو بنية متشابكة تعكس أزمة قيم ورقابة ومساءلة، معالجته تتطلب مقاربة متعددة الأبعاد: نفسية، اجتماعية، دينية، وقانونية، لتفكيك جذوره وإرساء بيئة عمل تقوم على الكرامة الإنسانية والعدالة، إن صمت المجتمع على هذه الظاهرة يعززها، بينما المواجهة العلمية والقانونية والأخلاقية هي السبيل نحو مؤسسات أكثر نزاهة وإنسانية.

المصادر

- 1- أبو زيد، نصر حامد. (2005). دوائر الخوف: قراءة في خطاب المرأة. القاهرة: دار ميريت.
- 2- الجابري، محمد عابد. (2006). أخلاقيات السلطة في الإسلام. بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية.
- 3- عبد الجبار، فالح. (2010). الدولة والمجتمع المدني في العراق. بغداد: المعهد العراقي.
- 4- عبد الله، كمال. (2018). التحرش الجنسي في بيئة العمل: دراسة سوسيولوجية. مجلة جامعة القاهرة للعلوم الاجتماعية، 46(2).
- 5- Freud, Sigmund. (1923). The Ego and the Id. Vienna Psychoanalytic Publishing House.
- 6- Bandura, Albert. (1977). Social Learning Theory. New Jersey: Prentice Hall.
- 7- Beck, Aaron. (1995). Cognitive Therapy: Basics and Beyond. New York: Guilford.
- 8- American Psychiatric Association. (2022). Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (DSM-5-TR). Washington: American Psychiatric Association.
- 9- Ward, Tony, and Beach, Anthony. (2006). An Integrated Theory of Sexual Abuse. Journal of Aggressive and Violent Behavior, 11(1), 44–63.
- 10- Brown, Angela, and Finkelhor, David. (1986). The Impact of Child Sexual Abuse: A Research Review. Psychological Bulletin, 99(1), 66–77.
- 11- American Psychological Association (2019). Sexual Harassment: Research and Resources. APA Press.
- 12- Cortina, L. M., & Berdahl, J. L. (2008). Sexual Harassment in Organizations: A Decade of Research in Review. The SAGE Handbook of Organizational Behavior.
- 13- Fitzgerald, L. F., Swan, S., & Fischer, K. (1995). Why Didn't She Just Report Him? The Psychological and Legal Implications of Women's Responses to Sexual Harassment. Journal of Social Issues, 51(1).
- 14- U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC). (2016). Select Task Force on the Study of Harassment in the Workplace. Washington, DC: EEOC.

تأسس مركز الفيض العلمي لاستطلاع الرأي والدراسات المجتمعية في بغداد بموجب شهادة التسجيل الصادرة عن الأمانة العامة لمجلس الوزراء -دائرة المنظمات غير الحكومية المرقمة (1J775330) بتاريخ ٢٦/٤/٢٠١٢، وهو مركز علمي بحثي يهتم بإجراء الاستطلاعات والدراسات الميدانية فضلا عن إعداد الأوراق البحثية والمقالات حول قضايا الحياة المجتمعية للأسرة والمواطن، والدولة بمؤسساتها المختلفة.

- لا يجوز نشر أي من إصدارات المركز ونتاجاته العلمية الا بموافقة خطية صريحة، ويمكن الاقتباس بشرط ذكر المصدر كاملا.
- لا تعبر الآراء الواردة في الدراسات او الاوراق البحثية والمقالات عن الاتجاهات الفكرية التي يتبناها المركز وانما تعبر عن رأي كاتبها.
- حقوق الطبع والنشر محفوظة لمركز الفيض العلمي لاستطلاع الرأي والدراسات المجتمعية

للتواصل

00964- 7710122232



Alfaiidcenter2011@gmail.com



www.al-faidh.com



العراق - بغداد - الكرادة

