

الفصل السادس

كبح جماح هوى النفس
سوء التصرف الجنسى فى العمل



الفصل السادس

كبح جماح هوى النفس*

سوء التصرف الجنسي في العمل

Ruling Passions : Sexual Misconduct

هذا الفصل عن سوء السلوك الجنسي . لكى يمكن تحديد ومناقشة مثل هذه الظاهرة يجب أن يرى هوى النفس الجنسي كجزء من الحياة التنظيمية . يمكن أن تتحقق هذه الرؤية من كثرة تكرار الحالات التى تتداخل وتتشابك فيها سياسات الوظيفة مع سياسات هوى النفس الجنسي فى ملف حالات قضائية كبيرة. أحدث قضية عن ضابط فى البحرية الملكية ببريطانيا الذى كان يرتدى سروالاً موسيقياً غير مألوف ، والذى تحرش جنسياً بفتاة مرافقة تدعى Wren حول سفينة حربية بينما كانت ترتدى قبعة "بابا نويل" لقد وجد أنه غير مذنب فى ثمانى تهم تتعلق بالتحرش الجنسي ، ولكنه وجد مذنباً فى "تصرفات تخل بالنظام الجيد وضوابط البحرية".... حيث كان مشاركاً فى جماع جنسى صريح مع مجندة فى البحرية أثناء القيام بمناورة عسكرية مضادة للغواصات : (Guardian, 10 Jan, 1998) . سمعت المحكمة أيضاً بأن الخلاعة الجنسية والفكاهة الماجنة كانت شائعة . يذكرنا هذا بقضية سابقة حيث سمعت المحكمة الصناعية أن أحد فروع هيئة تدعيم الطفل فى ولاية Midlands وصف بأنه موقع للنشاط الجنسي" .

ومع ذلك قد لاقى مثل هذا النشاط اهتماماً أكاديمياً ضعيفاً . تقليدياً ، فرض

* إن الدين الإسلامى بصفة خاصة ، والأديان السماوية جميعها بصفة عامة تكبح هوى النفس للجنس ليس

فقط فى أماكن العمل ولكن فى كل مكان . (المترجم)

موضوع النوع (ذكر / أنثى) نفسه بقوة فى ضوء ملاءمته لتقسيم العمل : بناء النوع فى القوى العاملة (Mills and Tancred, 1992) . يبدو هوى النفس الجنسى فى المنظمات متناقضاً كتعبير ، إلا للمتخصص فى الجماعة الفرعية لمثل هذه التنظيمات المتعلقة بالميلول الجنسية الزائدة على الحد . يمكن ملاحظة أن نفس الموضوع غائب أيضاً فى دراسات علم الاجتماع الصناعى : إن الجنس غالباً يتم تجاهله كوجه من أوجه التنظيم الاجتماعى غير الرسمى فى المراكز الدنيا من حياة المصانع (Roy,1974) لأننا نعرف أن أماكن العمل مهيأة للاتصالات العاطفية والمتعلقة بهوى النفس الجنسى ، فإن هذا يبدو غريباً ، حيث تظهر المسوحات أن معظم الشئون المتعلقة بهذا الموضوع تبدأ هنا ، وأن أماكن العمل تشتمل على عدد كبير من الأقليات الذين يلتقون بها تلبية لهوى نفوسهم الجنسى .

ولكن هل هذه أحداث عارضة - تقاطع ممر الخاص مع ممر العام ؟ لأنه قد قيل لنا أن رجل المنظمة يتفانى فى وظيفته ، ويعتق كل ما هو عقلانى ورشيد ويستبعد الأمور الشخصية . إن ذلك يبدو أنه يمثل أهمية لدى المديرين . يدعى معهد مديرى الأفراد بأنه يتلقى الكثير من الاستفسارات يطلبون فيها النصيحة حول كيف يتعاملون مع تعاطى المواد المخدرة بدلاً من العواطف فى أماكن العمل . كما سوف نرى فيما بعد ، قد يكون هذا فى طريقه إلى التغيير .

ولكن ماذا نعرف ؟ مشكلتنا أن هناك نقصاً واضحاً فى البيانات الواقعية حول الجنس فى أماكن العمل . قبل الفيض الحديث من المساهمات ، وتخطى مقالة Roy المهملة فإن "التكيف مع كيويبيد" (Robert Quinn,1977) كان أحد المصادر القليلة للمعلومات ، فقد نجح فى أن يجعله غامضاً فيما يتعلق بخصائص أسلوب السلوك التنظيمى - تفهم العواطف التنظيمية على أنها تبادل أو تعامل بين فردين . على الرغم من الاهتمام المتزايد حديثاً ، فإن دراسات الحالة الأنثروبولوجية والتجريبية تعتبر نادرة . إن ما لدينا الآن مناظرات ومناقشات طارئة . ومن ثم فإن هذا الفصل يدنو من هذا الموضوع حول أهمية التصرفات المرتبطة بالهوى الجنسى كشكل بارز الآن من أشكال سوء السلوك التنظيمى .

• التحليل التنظيمي وهوى النفس الجنسى

Organizational analysis and Sexuality

كما قد أظهرت معظم الكتابات المعاصرة ، فإن فكرة المنظمات الخالية من موضوع الجنس تنسجم تماماً مع القراءة السائدة عن تحليل Weber حول انبعاث البيروقراطية والرشد الآلى : تصور نظرية المنظمة المنظمات على أنها هياكل تنظيمية متدرجة مع قواعد إجراءات محددة ، تزود بالأفراد الذين لم يكن لهم هوية "نوع" فقط ولكنهم مجردون من هوى النفس الجنسى ، إنهم مزيج من المهارات والوظائف القابلة للتحديد (Cock-burn, 1991) . يرى هوى النفس الجنسى على أنه ليس إلا مسألة خاصة أو يجب أن يكون كذلك . وفى الواقع ، فإن أى انحراف عن السلطة القانونية الرشيدة والتي أسماها Weber بالامتيازات المقدسة تنظيمياً ، يوصف بأنه سوء سلوك ، حيث أن القواعد التقليدية فى منظمات عديدة تمنع أى فرد فى وظيفة ما من رئاسة أى فرد آخر تربطه به علاقة زواج أو قرابة من الدرجة الأولى . يصبح رجل المنظمة الكيلن الرشيد ، واستبعاد الإناث أحياناً ، على أساس طبيعتهن العاطفية المفترضة (Ramsay and Parker, 1992) . ولكن كلا الجنسين فى النهاية متورط ، لأن العواطف خطر على الإنتاجية والأفراد ، والذين يقعون فى الحب غير راشدين . أو كما جاء فى مقال عن إدارة العواطف "فى بداية التحاقها بالعمل ، الأنثى مثل الذكر ، تكون فى حالة من الوعى الحسى المرتفع ، تفقد ملكاتها الحرجة ، وتقريباً على استعداد أن تتخلى عن تقديراتها وأسبابها (Collins, 1983) ." الأكثر من ذلك أن كبت الشهوة من خلال عملية تفرغ الهوى النفسى للجنس فى العمل قد كان شرطاً مسبقاً ضرورياً للسلوك الذى يوجهه الهدف والإنتاج المربح (Burrell,1992) . على الرغم من كل تركيزها على التنظيم غير الرسمى "والعامل الإنسانى" فإن هذه الملامح من النظرية الكلاسيكية - على الرغم مما توحى به - لم تكن فى موضع تحد بالنسبة لمدرسة العلاقات الإنسانية .

فى الواقع بعض كتاب المنظمات المعاصرين ، بما فى ذلك من يدعو منهم إلى المساواة بين الجنسين أمثال (Kanter,1977) شغوف لكى يجعل أعمال Weber أكثر اتساعاً عن طريق تقديم تفسيرات للجنس والنوع ، مثل علاقة الرئيس وسكرتيرته

والمديرين الذين تنتابهم الهواجس حول خصائص الذكورة ، والفحولة كخصائص شخصية متوارثة . إن مع إعادة توزيع السلطة على أساس البيروقراطيات ، فإن التفكير السليم وهوى النفس الجنسى بالتأكيد سوف يختفى ، ربما لكى يحل محلها منظمة مخنثة حيث تمتزج الصفات الأنثوية والذكورية فى تعايش مشترك ومتوازن (Sargent,1983) . بهذا المعنى يرى بعض الداعين للمساواة بين الجنسين المنظمات على أنها "مشحونة جنسياً" أكثر مما ينبغى . وأن النساء العاملات يستفدن بالترتيبات التنظيمية حيث المطلوب القدرة والمهارة - وليس الأهلية الجنسية . تعرض هذا للنقد الشديد من الكتاب الراديكاليين ؛ (Pringle,1988) (Witz and Savage,1992) بسبب الاعتقاد الساذخ فى أن العلاقات الراسخة هيكلياً يمكن تجنبها بسهولة . فى الواقع ، بالنسبة لما كتبه Pringle ، فإن العلاقة بين الرئيس والسكرتيرة ليست هامشية ، ولكنها نموذج للسلطة التنظيمية المعاصرة حيث هوى النفس الجنسى - من الرئيس الذى يدعم الرقابة البيروقراطية .

ولذلك نجد أن الاتجاه النظرى نحو إعادة اكتشاف هوى النفس الجنسى . طبقاً لرؤية (Witz and Savage,1992) فإن إعادة الاكتشاف هذه تأخذ شكلين أساسيين . البعض يرى أن الرشد الذرائعى قد كان سائداً ، ولكنه يريد أن يكشف عما يجرى فى الخفاء من الأمور المتعلقة بالجنس فى المنظمات ، بل إنه يريد أن يقلب علاقات السلطة فى محاولة لاستيعاب مبدأ اللذة . الآخرون ، استناداً إلى التحليل يصلون إلى نتيجة أن هوى النفس الجنسى فى كل مكان ، إنه مبدأ بنائى أساسى فى الحياة التنظيمية يتزايد فى عروضة ، وفى تبادل أطراف الحديث ، وفى العلاقات الاجتماعية . فى الواقع ، يعمل التركيز على السلع والخدمات على خلق ما يشبه "النظام البابوى" فى عالم المنظمات هياكل تنظيمية جديدة يشغلها الرجال ، ومواقع يعبرون منها عن الذكورة العامة .

حتى مع افتراض وجود منظمات خالية من هوى النفس للجنس تظل السياسات والقواعد يصنعها الرجال ، كما تصور Sheppard فى دراستها حول كيف تدير المرأة المديرية مظهرها وسلوكها لكى تحقق لنفسها مكانة ملائمة . التآلف هو الاستراتيجية الأكثر استخداماً ، ويجب ممارستها بعناية حتى لا تظهر الحزم الذى

يحمل معنى التهديد . هناك بعض الحالات ، عرض فيها رجال فى مراكز السلطة وظائف على سيدات بدافع من هوى النفس للجنس ، وأن السيدات هن الأكثر احتمالاً للنقل أو الطرد إذا ساءت العلاقات مع رؤسائهن أو خلقن مشكلات للإدارة . (Gutek,1985 ; Collins,1985 ; Cockburn,1991) .

وصفت إحدى السيدات بالتفصيل الدقيق كيف أنها تعلمت كيف تغير من لغة جوارحها عندما تكون فى حالة تقديم لمجموعات من الرجال بحيث لم تعد تتحرك بعيداً عن المنصة ، تستخدم مؤشرة (تشير بها) أو تضع يديها فى جيوبها - لقد نوهت إلى أن كلا منها يعتبر من خصائص الرجال ويتضمن معنى السلطة الشخصية .

• أين يقف سوء سلوك هوى النفس للجنس ؟

إذا اتفقنا على أن سلوك هوى النفس للجنس فى العمل كثيف بدرجة ملحوظة ، إذن مما يتكون سوء السلوك فى مجال هوى النفس للجنس ؟ على أية حال سوء السلوك فى الفصول السابقة يمكن رؤيته على أنه تعبير عن المعارضة أو التضاد مع الرشد الذى تراه الإدارة ، مع محاولات العاملين للإمساك بزمام الوقت والمنتج وما يترتب على ذلك من تصادم ومشاحنات مع جهود الإدارة لتحديد معدلات أداء العمل . هذه أيضاً طريقة مفيدة لفهم موضوعات هذا الفصل . هوى النفس للجنس وسيلة مركزية لتشكيل وتأكيد هويتنا ، والذكورة والأنوثة تتأكد جزئياً خلال طقوس وشعائر مواقع العمل ، والممارسات ، التى يمكن - كما فى أشكال سوء السلوك الأخرى - أن توقع النظام الصناعى فى فوضى ، وتسبب المشكلات للإدارة . بعض المشاركين فى هذا الحوار (Hearn and Parkin,1987 ; Hearn,1985) حاولوا الوصول إلى مثل هذا الترابط ، مفترضين أن العواطف وهوى النفس للجنس من الأمور التى ينفر منها وتتجسد فى علاقات العمل ورأس المال . إنها هروب من الملل وتعويض عن التسلط فى العمل ، والوفرة من المهارات والوظائف .

فى النظرية العامة والدراسات التجريبية سوء السلوك المتعلق بهوى النفس للجنس يتعلق بالتحرش الجنسى فى أماكن العمل . هذا التركيز على الجانب السلبي يدعمه مجموعة من الدراسات المسحية توضح المدى الذى وصل إليه مثل هذا

النشاط (Guttek,1985 ; Robertson et al.,1988 ; Di Tomaso,1989) . ومع ذلك تختلف جودة المعلومات ، وعدد الأفراد الذين يدونون المشكلات ، وتختلف التعريفات ونطاق الممارسات أيضاً . مما لا شك فيه أن التحرش الجنسي يشكل خطراً محتملاً على المرأة العاملة . إن التحرش الجنسي مجرد مظهر واحد من مجموعة واسعة من الأعيب "السلطة" فى أماكن العمل التى يمارسها الرجال كأفراد أو كجماعات والتى تجعل حياة المرأة غير مريحة وتحولها إلى تابع (Di Tomaso, 1989) . تشير الدراسات إلى أن الأنثى التى تدخل طرفاً فى هذه العلاقة مع السلطة أكثر الاحتمالات أن تكون صغيرة السن ، غير متزوجة أو من بين العمالة المؤقتة .

هذا التأكيد مهم ولكنه أصبح مشوشاً عندما ينظر إلى مثل هذه الممارسات كقاعدة عامة فى العلاقة بين الذكر والأنثى . استناداً إلى إجابة المفحوص (ذكوراً وإناثاً) بأن كل تفاعلاتهم الجنسية السابقة فى مواقع العمل كانت نوعاً من التحرش الجنسي (Thomas and Kitzinger,1978) . تقول (Ramazanoglu,1992) "إن ممارسة وخبرة العنف حتى فى الحياة الأكاديمية تعتبر جزءاً من الحاجة العامة للرجال من أجل السيطرة على السيدات . ثم تتساءل تهكمياً ، كما عدد الرجال الأكاديميين الذين تلقوا ربتة خفيفة على سيقانهم أثناء مناقشة شئون أقسامهم العلمية أو تلقوا استحساناً بجمال أو أحجام أردافهم !! . فى مجال صناعة السياحة تدعى (Adkines,1992) ، أنه بسبب أن المظهر العام الجيد والتصرف برقة ولباقة ، يعتبر العمل فى الفنادق والطيران ومنظمات قضاء وقت الفراغ وظائف للمرأة وليست للرجل ، وهنا يظهر تماماً الدور الذى يلعبه الجنس فى اشتراطات شغل وظائف معينة .

إننا فى حاجة إلى تفسير متعدد الأبعاد حول هوى النفس للجنس فى المنظمات . أحد هذه الأبعاد يمكنه أن يحدد الممارسات السلبية والإيجابية ، الاختلافات والتشابهات بين وداخل خبرات النساء والرجال . من المهم أيضاً أنه لا يوجد عمل أو علاقة مثل "الرئيس - السكرتيرة" يمكن اعتباره نموذجاً . إن قراءة الكثير من الأدبيات تشعر المرء أحياناً بأن عالم محلات التجزئة حافل بالبائعات بصفة أساسية وعمالها الذين لا يهتمون فقط بالشراء ولكن بالنظرات المملوءة بالهوى الجنسي إليهن . نحن فى حاجة إلى تقرير يتناول كل المهن والوظائف ، وليس فقط التركيز

على قطاع الخدمات الشخصية ، الذى تبرز فيه الوظائف التى تعطى الأولوية فيها للنساء . إن الكتابة عن الجنس فى أماكن العمل نشاط ، على الرغم من خطورته إلا أنه حافل بالقصص والوقائع المثيرة . إن المصانع توفر أماكن للقوى العاملة بها حيث يلتقى كل منهم بالآخر ، يكونون صداقات فيما بينهم أو حتى يتبادلون الغزل بأشكاله المختلفة . إن التغيرات الاجتماعية فتحت الآن الأبواب على مصراعيها عن مدى متزايد من السلوكيات المتكررة وخاصة فى أماكن العمل .

• العاملون يعيدون ترتيب الخاص والعام

كما جاء فى إحدى الدراسات "لم تكن الحياة التنظيمية دائماً معروفة من أجل العلاقات الشخصية الوثيقة (Collins,1993) . فى الواقع ، إنه من المعروف على نطاق واسع أنه تم بناء أماكن للعمل فى القرن التاسع عشر من أجل عزل ، تهميش وكبت هوى النفس للجنس . هناك أحداث بارزة اشتملت على زعر أخلاقى يتعلق باتصالات جنسية فى أماكن العمل المختلطة . وعلى الرغم من أن تلك الحالات كانت فردية ونادرة ، ولكنها أدت إلى استبعاد النساء والأطفال من أنواع كثيرة من الأعمال خلال التشريعات الصناعية . لقد صرح أحد أصحاب الأعمال للجنة حكومية "بدون شك توجد أخطار ، ومن وجهة النظر الأخلاقية ، فى وجود النوعين من العاملين (الذكور والإناث) يعملون معاً فى مكان واحد . ومع ذلك لقد كنا دائماً فى بؤرة الأحداث بأنفسنا ورأينا أن كل هذا صحيح" . إن أفضل ما يمكن أن يقال عن الاختلاط فى مواقع العمل ، أنه قد يكون لذلك تأثير حضارى على الرجال ، صدق الجدال الدائر ضد التعليم الذى يفصل بين الذكور والإناث ، أو استبعاد المرأة من الخدمة العسكرية .

اعتبرت قابلية الجنس للاحترام مهمة جداً فى كثير من الوظائف المكتبية مثل أعمال البنوك والتأمينات ، وإذا كان هناك أى دليل على وجود سوء تصرف جنسى فإن المستقبل الوظيفى للمرأة والرجل كان عرضة للتخميم . إن الشرطة أو موظفى الأمن كانوا يلقون القبض على الأفراد الذين أصبحوا فى حالة عشق فاضحة فى الأماكن العامة . كان الباحثون الاجتماعيون لديهم صلاحيات إيداع السيدات اللاتي يثبت سوء سلوكهن الجنسى فى وحدات للرعاية الاجتماعية .

عند بداية القرن العشرين فإن الحدود الفاصلة بين الجنسين أصبحت نادرة ولكن انتشار الزواج قتل من فرص الاختلاط . حتى فى الأعمال الكتابية . حيث تتقلد المرأة الوظائف ، الدرجات ، المهام ، وحتى مسئوليات الإشراف ، ولكن خصصت لهن حجرات خالية من الرجال . لم يحظ الجنس بأى تشجيع فى القطاع الخاص ، وبالتأكيد فى منظمات القطاع العام .

• الذكورة / الأنوثة Masculinities / Femininities

يقال أن دراسات أماكن العمل حتى عهد قريب كان يسيطر عليها ثلاثة موضوعات تبدأ جميعها بحرف (M) العمال اليدويون Manual Workers ، التصنيع Manufacturing ، الذكر Male . فى معظم الحالات كان عنصر العمل الذكر - يؤخذ كقضية مسلمة . إن التقليد القديم لعلم الاجتماع الصناعى ؛ (Roy,1952) (Lupton,1963) كما رأينا فى الفصل الثانى كان مهتماً بمشكلة تقييد المخرجات . رغم أنه كان هناك اختلاف كبير بين سلوك السيدات وسلوك الرجال فى الورش والعنابر غير أن Lupton أصر على استخدام أى تفسير آخر فيما عدا أن يعزوا السبب إلى النوع (ذكر / أنثى) .

يعكس مثل هذا التركيز جزئياً توارث المناطق المنفصلة ، إذا لم يكن الفصل بين البيت والعمل إذن على الأقل تفصل بين النوع فى جماعات العمل . فى مثل هذه المجتمعات المتماثلة فى النوع فى أماكن العمل ، يمكن رؤية طبقة العاملين الذكور على أنها تقدر ممارسات معينة مثل تضامن المجموعة مع رجال آخرين ، الخشونة ، مقاومة السلطة والخطر ، والسهولة مع الآلات ، ولكن هناك حالات مختلفة من التركيز تعكس أيضاً ما يسعى إليه الكتاب مثل موضوع التخثث والاهتمام بالجنس فى مراحل الطفولة .

يرى البعض أن دخول المرأة فى بعض الأعمال التى تعتبر قاصرة تقليدياً على الرجال يفسد نقاء مجتمع الذكور ، كما يمكن أن يرى هذا المشهد فى وحدات إطفاء الحرائق ، حيث يتولد إحساس بأن دخول المرأة يضر بالألفة والمودة التى تسود المجموعة وذلك بسبب "الغراية فى الجنس" داخل المجموعة . يصور التيار المستمر من حالات التحرش الجنسى فى مناطق قوى الأمن المختلفة هذه النقطة .

لقد قلّبت سياسات الفرصة المتساوية الموازين التي ظلت سائدة والتي كانت تركز على القوة الجسمانية والذكورة .

إن البناء الاجتماعي للأنوثة في مجال العمل حظى باهتمام بالغ في موضوع أجورهن المتدنية . إذا أخذنا في الاعتبار تقسيم العمل والسلطة الحالي "فإن الدهاء والمكر الصناعي هو أيضاً الدهاء والمكر الجنسي" أحد النتائج المترتبة على ذلك أن سلوك الأنثى في مكان العمل يتكيف مع ذلك السلوك الذي يظهره الذكور السابق توضيحه (Poller,1981) . لقد أثبتت الدراسات التي تناولت العاملين في المكاتب والمصانع أن النساء مشغولات بالممارسات المستمرة - أحاديث جنسية غير متكلفة - التي تستجيب أو تضع حداً للمزاح .

ولكن يبدو أنه من الحكمة تغادي رؤية سوء السلوك على أنه دائماً مرتبط بالرجال أو كرد فعل لتصرفاتهم . معظم الدراسات التي تناولت العمل حدثت في سياقات اجتماعية أفرادها متجانسون (ذكور) ، ومن ثم كان التركيز حتمياً على الخصائص المميزة للثقافة الأنثوية الجماعية . إن الدراسات الأكثر تفصيلاً (Westwood,1984) و (Pollert,1981) أظهرتا صورة متماثلة جديرة بالملاحظة :

بعض الممارسات كانت عبارة عن استجابات تقليدية للقواعد والرقابة ، وهذا وضع عام مع العاملين في كل مكان . ولكن العواطف تبعث الحياة والطاقة في ثقافة الورش والعنابر . قد تكون أحلام الهروب هذه ردود فعل للوظائف المنغلقة على نفسها والعمل الممل . أيضاً تبدو طقوس الخطوبة وصور الزفاف ، الأزياء وكلام الغزل في صالات الأكل أو الشاي متوافقة أو مسلية . ولكن يمكن أن يكون لها آثار مدمرة في ذاتها إذا كانت هذه الأشياء ليس لها من غرض غير تبديد الوقت ومقاومة العمل . ومع ذلك ، ليس ذلك هو السبب الوحيد . إن الطقوس العاطفية وردود الأنثى السمجة تسمح بتأكيد الهوية الإيجابية أو العكس .

ليس هذا السلوك بالضرورة جديداً ، لقد وصف (Benson,1992) في تقريره التاريخي حياة محلات تجارة التجزئة في الولايات المتحدة طقوساً ثقافية مماثلة في أماكن العمل ، وأيضاً أنشطة أكثر تدميراً من رجال البيع . يشكو الرؤساء باستمرار من الميل للألفة الاجتماعية عن طريق الصخب والمعنويات العالية في

أقسام العمل ، ولا يستطيعون السيطرة على ضحكاتهم ، وأحاديثهم ، وغنائهم بأصوات عالية . فى هذه الدراسات وغيرها نجد أن التجمع فى العمل يساند ويسهل النزعة الاجتماعية للأفراد المتجانسين فى النوع خارج العمل ، فى نهاية العمل وفى الراحة الأسبوعية ، وأيضاً يدعم الروابط بين الجيران "كلما قويت علاقات الإناث وروابطهن خارج العمل ترتفع معنوياتهن الجماعية وتأكيد الذات ولا يصبحن صيداً سهلاً لشباك غزل الرجال" .

لقد كان تركيزنا على الأحداث والأحوال التى يمكن توقعها مسبقاً ، الخاصة بالعلاقات الاجتماعية لنفس الجنس فى تدعيم المباريات بين الذكور والأنوثة عاكسة التكامل المحدود فى القطاعات التقليدية . بينما الجنسين تحكمهما نفس علاقات القوة ، فإن المباريات الأنثوية تبدو أكثر مرحاً بين الكثير من تصرفات الذكورية التى تعتبر دفاعية وتعكس الخوف من أن يكون التقييم فى غير صالح رجولتهم .

• المقاومة والانتهاك

أنواع الطقوس التى نوقشت سابقاً ، مثل كل أشكال سوء السلوك الجنسى من المحتمل أن يكون لها الكثير من المعانى والصفات (Hearn and Parkin,1987) . على سبيل المثال يلاحظ (Collinson,1992) بحق الطبيعة ذات الحدين للفكاهة فى الورش والعنابر : عادة تشكل الذكورة المعينة تصرفات المقاومة على أرض العنابر والورش (ضد المديرين) والانضباط (مع السيدات والرجال الآخرين) . ومن ثم يكون من المهم عدم إلقاء أعباء إضافية عليهم تتعلق بالعواطف أو التوقعات غير الواقعية أو غير الملائمة . ولكن هذا ما يحدث باستمرار تقريباً فى الملفات الإدارية . ينظر إلى الحيل الجنسية على أنها أحد نماذج المقاومة ، وهذا يتفق مع موضوع تمرد العاملين كما جاء فى الفصل الثانى بصفة عامة ، فيما عدا أن الممارسات من المتوقع أن تكون أقل من أنها صراع طبقى .

إن حدود تصرفات السيدات التى قام كل من Westwood and Pollert بدراستها ومشاركتهن فى تجاربهما أصابتهما بالإحباط . بالنسبة للباحث (Pollert,1981) ، استخدام الأنوثة كسلاح عمل ضار لأنه يتساوى مع الأخطاء التى

ترتكب باسم الرقابة ، يشنت الانتباه بعيداً عن الحاجة إلى التنظيم الجماعي ويلغى معنى ومفعول الصراع . أما (Westwood,1984) فقد وجد أنه على الرغم من وجود ثقافة معارضة فإن الأنوثة في العنابر والورش تهدم القوى الحقيقية لتحديات ظروف العمل وتنشئ جواً من الكبت تفرضه حالة الأنوثة السائدة في تلك الأماكن . (Pringle,1988) يؤكد على البهجة المشتقة من التقليد أو محاكاة أنماط السكرتيرات ، ويعترض على اعتبار الرجال ضحية تصرفات النساء أو أن الإدارة أضحوكة لهن ، ولكنه يتحسر على الحقيقة بأن "التدخل" قد يكون مجرد تخفيف الضغط المكبوت وأن السخرية كبديل للاستراتيجية السياسية تعتبر حركة عدائية .

إن تملك زمام الهوية والوقت من خلال الحيل الجنسية يضع بالضبط النساء والرجال في مواجهة السلطة التنظيمية . ولكننا لا نستطيع أن نستمر في بناء المقاومة على أساس قواعد الأنا الآخر فقط . إذا أعيد إدراك الحيل على أنها سوء سلوك فإنه بذلك يكون قد تم التخلص من عبء كبير ونستطيع رؤية قدرتها على انتهاك القواعد والتقليل من شأنها ، حتى عندما لا تكون هناك مقاومة مباشرة ، ولكن مجرد الاعتراض على تلك القواعد التنظيمية . لا يهم ماذا يطلق على هذا السلوك ، المهم أنه يمكن أن يصيب الإدارة بصداق مزمن . يفحص القسم الأخير من هذا الفصل كيف يمكن للأعضاء المشاركين في الجماعة أن يحاولوا تنظيم أشكال مختلفة من سوء السلوك الجنسي .

• تنظيم هوى النفس الجنسي Regulating sexuality

قد اشتملت مناقشاتنا السابقة على مجموعة متباينة من الممارسات ابتداءً من مشاعر الوظيفة العاطفية إلى طقوس الجماعات المتجانسة من حيث النوع (ذكر أو أنثى) والذين يعتبرون غير مترابطين بسبب هوى النفس الجنسي ، سوء السلوك الجنسي أو أي تسمية من هذا القبيل . إذا أخذنا في الاعتبار تلك التعقيدات ، فإنه يكون من المستحيل أيضاً إدراك أي أنواع التماسك "القواعد اللائحة" ، ومع ذلك نستطيع الوصول إلى بعض الملاحظات التمهيدية .

على عكس رأى Burrell بأن الاستئصال أو الاحتواء من الاهتمامات الأصلية

للإدارة ، وأن هوى النفس الجنسى وقوة العاملين غير المتجانسين ، فإن سوء السلوك الجنسى يشحم غالباً عجالات الحياة التنظيمية . قد يعزى الدليل الواسع الانتشار (Collinson and Collinson, 1989) عن تحمل الإدارة أو تكييفها مع الممارسات إلى طبيعته الذاتية . لأن الإدارة فئة محايدة اجتماعياً ، وأن استجاباتها لا يمكن أن تكون غير متأثرة بأنها بصفة عامة من الذكور . إن هذا يتطلب أيضاً معالجة عملية الإدارة بطريقة معقدة . وجدت المنظمات نفسها تحت أنواع متعددة من الضغوط لوضع ضوابط لاثنية تتعلق بسوء السلوك الجنسى ، جزئياً على الأقل بسبب تنوع الممارسات . شهدت السنوات الأخيرة محاولات من قطاعات من العاملين من خلال "الإدارة الذاتية" فى صورة طلبات لاتخاذ إجراءات أو وضع موثيق لضبط السلوك من أجل التعامل مع التحرش الجنسى . الأكثر اتساعاً أن اتجاهات زملاء العمل سوف تعتمد على الظروف .. يظهر مسح مصرح به (Gutek,1985) ، أن معظم العاملين لا يعتبرون هوى النفس للجنس فى أماكن العمل مشكلة خطيرة ، وخاصة حينما يكون نوعاً من السلوك السخيف أو المازح . بل إنهم قد يتواطئون فى النواحي العاطفية بأن يتستروا على أنشطة زملائهم أو يفضوا الطرف عنها : من المحتمل أن يعتمد رد الفعل على إذا ما كان سوء السلوك يضر أو يهدد شبكة العلاقات التنظيمية التى تشكل تفاعلات كل يوم . على سبيل المثال أظهرت دراسات ؛ (Collins,1983) (Business Week,1984) أن أعضاء من جماعات العمل يخشون غالباً من أن أحاديث الغزل سوف تفسد خطوط الاتصال الرسمية وغير الرسمية . تنطبق نفس النقطة على الإدارة ذاتها ، فيما عدا أن شبكة العلاقات تعتمد بشكل واضح على مسألة السلطة . تثبت مثل هذه الأدبيات الإدارية أيضاً هواجس انهيار السلطة ، ويعترف رجال الإدارة بأن هذا هو السبب الذى جعل المرأة عاملاً مؤثراً فى مجريات الأمور : "إذا ظهرت علاقات غرامية فى أماكن العمل ، فإن معظم أعضاء الإدارة العليا يوافقون بأن تلك العلاقات كانت فقط من أجل الجاذبية الجنسية ، وأنه إذا هددت تلك العلاقات النظام التنظيمى فليذهب النساء إلى حيث يرون" (Collins,1983) .

ل للوصول إلى ملاحظات عامة أكثر عمقاً ، يجب أن نقسم الممارسات . يميز التابع فى المناقشة بين فئة الانتهاك ، فئة القسر ، وفئة المعايضة .

• فئة الانتهاك

يعيدنا هذا إلى الحيل الجنسية واسعة الانتشار ، التي تدور حل السماجة ، طقوس الجنس الواحد الاجتماعية ، التي وصفت سابقاً بأنها مخربة ، إذا لم تكن دائماً في حالة مقاومة للنظام التنظيمي . مثل هذه الممارسات هي الأكثر احتمالاً أن يغض المديرين الذكور الطرف عنها ، آخذين في الاعتبار ثقافة الذكورة القائمة والتحديات المحدودة من مصادر أخرى في سياقات معزولة جنسياً غالباً .

لا يفسر هذا السبب الذي يجعل الدراسات أيضاً تظهر أن الإدارة بصفة عامة تتحمل السخافات الأنثوية . في الواقع تتحرك الإدارة العليا فقط ، عندما تثار موضوعات تتعلق بالسلامة والصحة المهنية ، وخاصة عندما تتعرض السيدات لمشكلات طريق أو مشكلات مرورية . قد تتأثر مثل هذه الاتجاهات بواسطة المديرين الذكور الذين لا يعرفون كيف يتصرفون مع الشئون الأنثوية : مرة أخرى قد تكون الإدارة متورطة في العملية . على أية حال ، إذا كان الرؤساء الذكور يلجأون بصفة مستمرة إلى المزاح الجنسي مع أفراد مكاتبهم ، قد يصبح كبح جماح هوى النفس للجنس صعباً إذا تطورت الأوضاع إلى أن تصبح نمط حياة .

تقدم دراسة حالة في أحد متاجر السلع المعمرة مثلاً جيداً . لقد شجعت الإدارة ضمناً الموظفين العاملات في المتجر إلى اللجوء إلى بعض السلوك كجزء من جذب العملاء . لقد طورت السيدات العاملات عدداً من الأساليب : المزاح ، التهريج ، السماجة ، وأحياناً الحُضن والتقبيل ، مع بعض حركات درامية مختلفة . لقد أدى هذا إلى مشكلات أمام عملية السيطرة على التماذي في الميول الجنسية ، كما يقول أحد المديرين في ذلك المتجر . (Filby,1992)

تجاوز حدود الالتزامات غير الرسمية يسبب مشكلات ، وخاصة في موقف الخدمة . توجد تقارير حديثة تشير إلى أن المديرين قد وجدوا صعوبة في التعامل مع الاستخدام المتزايد للملابس شبه العارية في العمل كتطوير للمزاح الجنسي . حتى في مثل هذه المواقف ، كما في أشكال أخرى من سوء السلوك ، من المحتمل أن الإدارة لا تزال تبحث عن طريقة لإعادة التوجيه والسيطرة على هذه الظاهرة . إن الكبت المباشر قد يكون ضد الإنتاجية .

يمكن القول بأن مسألة "ضد الإنتاجية" كانت القوة الدافعة وراء اتجاهات الإدارة التقليدية إلى استخدام الممارسات القسرية لمواجهة التحرشات الجنسية ، ولكن يفترض هذا بأن الإدارة قد رأت المشكلة . كما ذكرنا سابقاً ، تثبت كل المادة العلمية المتولدة من المسوحات أن التحرش ظاهرة مغمورة منذ زمن بعيد ولكنها قد تم تجاهلها بدرجة كبيرة . ما الذى قد تغير حينئذ ؟ تدعم الأدلة من الدراسات فى أمريكا وبريطانيا (Stockdale,1996 ; IRS,1992 ; Gutek,1985) الخوف من الوقوع فى التقاضى وتأثير التشريعات الواسعة ، نمو سياسات الفرص المتكافئة ، والحاجة إلى تعيين المرأة والاحتفاظ بها . الأسباب الأولى مهمة بشكل خاص فى أمريكا لأن الضحايا يمكنهم التقاضى تحت عنوان "عجز الصدمة النفسية" . قد أعطت الاتحادات العمالية أحياناً دفعة إضافية وخاصة فى بريطانيا عندما أشاروا موضوع تبنى سياسة الفرصة المتكافئة مع عدد قليل من أصحاب الأعمال وخاصة فى القطاع العام .

أصحاب الأعمال يتزايد وعيهم باستمرار بالمناخ الاجتماعى واتساع نطاقه ، ومن ثم الحاجة إلى إعادة تعريف الثقافات التنظيمية كما جاءت فى بحث أجرته الجمعية الأمريكية لمديرى شئون الأفراد : "لم يعد الأولاد بعد أولاد" * . يمكن أيضاً ربطها بالتطور الداخلى للتفكير الإدارى حول "الموارد البشرية" و "إدارة الفرق" . تستطيع إدارة الأفراد والوظائف المرتبطة بها تعبئة لغة الفعالية التنظيمية وكفاءة العاملين ، مع الاحترام ليس فقط بالنسبة للضحية ولكن حتى بالنسبة إلى مرتكبى سوء السلوك : الفرد الذى يخصص وقته وجهوده أثناء يوم العمل لإشباع حاجته (أو حاجتها) الشخصية للجاذبية الجنسية ، وتسلب هذه الطاقات من الشركة ... ومادام أن الربح يظل هو المحور الذى تدور حوله الأعمال ، فإن معالجة قضية التحرش الجنسى يجب أن ينظر إليها فى ضوء مصلحة الإدارة المالية (Wright and Bean,1993) .

تبادلياً ، يمكن أن تصاغ الحاجة إلى السياسات فى إطار المهنية والتصرف غير

• يذكرنا هذا بإحدى المسرحيات التى عرضت فى القاهرة منذ فترة : (العيال كبرت) . (المترجم)

المهني (Gutek,1985) . قد كانت النتيجة نمواً سريعاً في السياسات الرسمية للتحرش وذلك في السنوات الأخيرة ، أو إخضاع الموضوع ضمن إجراءات التظلم الرسمية ، وهذا واسع الانتشار في الولايات المتحدة أكثر منه في بريطانيا (Davidson and Earnshaw,1990) . في عام ١٩٩٠ أصدرت وزارة العمل البريطانية منشوراً إلى أصحاب الأعمال تعلن فيه أن التحرش "سبباً للقيم الأخلاقية ، سبباً لكفاءة الأداء ، وقد يكلف أصحاب الأعمال أموالاً طائلة" (IRS,1992) . وكما يلاحظ (Pringle,1988) فإن هذه التطورات ، يمكن النظر إليها على أنها إضافة إلى تحديث المنظمات جاءت متأخرة ، حيث هدف معيارى واحد ورشيد يطبق على الجميع . تعتبر الإجراءات التفصيلية باستمرار وسائل ضرورية لتنظيم الحياة التنظيمية من وجهة نظر العاملين وأيضاً المديرين .

ليس لدينا الكثير من الأدلة على فعالية مثل هذه السياسات ، في ضوء إطار الوقت وبصورة يمكن فهمها . تلاحظ Cockburn في دراسات الحالة التي قامت بها ، أنه في منطقتين للخدمات اللتين خضعتا للدراسة ، كان يوجد تفضيلاً للشكل غير الرسمي عند تدخل الإدارة : كلمات هادئة في موقع الحدث مع أطرافه ثم ينقل كل منهما إلى إدارات أخرى مختلفة . إن حالات تقييد السياسة الرسمية في علاقتها ببناء السلطة ليست أخباراً واقعية . ليس ما يدعو للدهشة ، أن نجد كتاباً في هذا المجال (Robertson et al.,1988) يؤيدون ويدافعون بأن إجراءات الانضباط اللائحية تستكمل بالتعليم ، المعلومات ، وضع معايير التحرش في تقييم الأداء والتغيرات الثقافية العامة لإعادة تعريف الحالة السائدة في المنظمات . وكما يعترف Gutek فإن هذا قد يدخلنا في مجالات غامضة وأكثر صعوبة ، وخاصة حينما يكون هدف السياسة ليس فقط التخلص من التحرش الجنسي ، ولكن أن تفصل بين العمل والجنس . بينما هذا الدمج بين هوى النفس والتحرش الجنسي يعتبر سطحياً بالنسبة لوصفات Gutek السياسية الرئيسية ، فإنها محورية بالنسبة للآخرين . يدعو (Wise and Stanley, 1990) إلى التحرك بعيداً عن "النموذج المتأثر برؤية الاتحاد العمالي" الذي - حسب اعتقادهما - يعطى انطباعاً بصورة مضللة بأن التحرش فئة مختلفة لسلوك متطرف وغير ملائم . أيضاً (Carter and Jeffs,1992)

يصبان احتقارهما على الاعتقاد الساذج في مؤسسات العمل الاجتماعي المهني الخاص بإتخاذ القرارات الرشيدة واللوائح الرسمية . إذا لم يكن التحرش سلوكاً شاذاً ولكنه طبيعي ، وأن هوى النفس الجنسي يعتبر على خط متصل بسيط مع الغزل ، المزاح الجنسي ، والتسلية في أماكن العمل (Wise and Stanley, 1990) ، ومن ثم منطقياً ، لا يمكن معالجته في ضوء القوانين واللوائح القائمة ، استناداً بصورة ضمنية إلى نموذج العجز البشري الذي يفترض أن مرتكبي المخالفة المحددين يمكن مجازاتهم لانهياً . يجد مثل هؤلاء الكتاب أنه في غاية الصعوبة أن تكون واضحاً ودقيقاً فيما يتعلق بالإجراءات الأكثر عمقاً ، ولكن الجدل انحرف بنا بشكل لا يمكن تفاديه إلى توسيع مدى التنظيم اللانحى .

• فئة المعايضة

قد فرضت علاقات المعايضة دائماً مشكلات على الإدارة حول كيفية التدخل ، أو حتى إذا كانت هناك ضرورة لذلك : لقد رأينا في الأيام الأخيرة ظهور دعوات معلنة لوضع سياسات لانحجية أكثر صرامة وحزمًا ؛ وخاصة في مجال تشريعات التصرف التي سوف تمنع العلاقات غير الإدارية بين الأعضاء والطلبة ، اقتبست الأخيرة من منظمة الأساتذة الجامعيين ، حيث تصور أن الضغوط لوضع اللوائح المنظمة قد تأتي من القاعدة على الرغم من أنها من ممتلكات الإدارة .

بإعمال الفكر ، فإن تدعيم مثل هذه الحركات نجده في نوع من الحجج التي فحصت في القسم السابق . توضح مناقشات الأكاديميين ونشطاء منظمة الأساتذة الجامعيين بصورة جلية أن أى علاقة غير متوازنة - تحديداً - قسراً و إجباراً ، وأنه مع وجود السلطة ، يوجد الشك ألياً في إمكانية الاتفاق (Carter and Jeff, 1992) . يرى من ييدهم السلطة - في تردد - وكتاب آخرون أن قواعد النمط الأمريكي وإرشاداته التي تمنع مثل هذه العلاقات ، وتستبعد الموافقة كدفاع توفر حدوداً معروفة . ودافعاً قوياً للتغيير الثقافى . بينما من غير المناسب هنا الدخول في تفاصيل تطوير السياسات ، فإن مثل هذه الحلول تميل إلى أن تكون مبررة بواسطة قائمة من الوقائع التي تركز فقط على سلطة الذكر في سرده القصصى عن تلك الأحداث الجنسية (Harlow et al.,1992) ، وحيث أنه حتى أمثلة الاتفاق يعاد تفسيرها

كنتائج للتحرش (Wise and Stanley, 1990). إحدى المشكلات أن معظم التقارير والأدبيات في هذا الحقل الدراسي ، على الرغم من اعتمادها على فئات تحليلية ذات طبيعة عامة ، ومصدرها خبرات تنظيمية لها طبيعة محددة بدقة ، ليس فقط تعليم عال ، ولكن أيضاً تدريب متخصص ، عمل اجتماعي ، ومؤسسات رعاية ، والتي توفر بدون شك فرصاً ودليلاً على سوء السلوك القسري .

سوف يؤدي انتشار التدخل ووضع اللوائح المنظمة - بالتأكيد - إلى مواقف مضادة للاتجاهات نحو تحمل العلاقات الاتفاقية . تعتبر دراسة حالة (Roy,1974) نمطية إلى درجة كبيرة حيث أورد رؤية مدير شؤون الأفراد بأن "ما فعله العامل بعد ساعات العمل ، لا يدخل ضمن اختصاص الشركة ، ما لم يكن هناك ورطات أثرت على موقف العمل" . هذه الفلسفة العملية المهتمة بالنتائج قد تشكلت نتيجة التردد في الدخول إلى مناطق شائكة يصعب الخروج منها ، وكما قال أحد المديرين : "أنا لا أرى ، لا أسمع ، ولا أتكلم ، لأنى سوف لا أعرف ماذا أفعل إذا تعرضت لمثل تلك المواقف" (Business week,1984) . مقال آخر وصف الغزل والعلاقة الغرامية قصيرة الأجل بأنها من المسائل الكريهة التى يكون على المدير أن يعالجها . ربما هذه عبارة غير مريحة ، ولكنها تساعد على تفسير الرغبة فى تناول مثل هذه الأحداث بصورة غير رسمية . إذا فهمت هذه الممارسات على أنها تحمل فى طياتها مشكلة محتملة ، فإنه من المتوقع تلافى الأمر قبل تفاقمه" بكلام هادئ وأقصى درجات الرسمية أن تصبح هذه الممارسات موضوعاً للنصح والإرشاد .

إن الاتجاهات الإدارية ليست دائماً رقيقة ومعتدلة . إنها تعتمد بصفة عامة على ديناميات (تفاعلات القوى) علاقات جماعة العمل . هناك شيء واحد واضح - العلاقات ليست شخصية ، وخاصة عندما يقرر الزملاء أنهم لاحظوا عناقاً فى حجرة الاجتماعات ، قبلات فى حجرة التوريدات ، وغزلاً فى ساحة تخزين المخلفات . على الرغم من أن الحب أعمى ، الأفراد الآخرون ليسوا كذلك . يجئ هذا التجميع من الدراسة الأكثر تفصيلاً عن العلاقات الرومانسية فى مواقع العمل التى قام بها (Quinn,1977) . إنه يخبر عن تنوع كبير فى التغيرات المحتملة فى السلطة والقدرة الفعلية والمحتملة . يمكن أن يكون تأثير ذلك على الآخرين إيجابياً ، سلبياً

أو غير موجود ، ولكن هناك أقلية لها أهميتها تسبب مشكلات أكيدة بين الزملاء ، غير أن هذا قد يعتمد على المرحلة التي تمر بها العلاقة .

ومع ذلك تتضاءل الفلسفة العملية . عدد متزايد من مجالات الإدارة يناقش بوضوح الدعوة إلى وضع لوائح وقواعد للعواطف . Collins من الدعاة النمطيين في هذا المجال "إن الطريقة المهذبة التي تتمثل في البعد عن الاقترب من المسائل الشخصية يضر بأهداف المنظمة (1983) . لا يزال ما يقومون به تجاه هذا المجال يمثل مشكلة ، ولكن هناك تقريراً عن الولايات المتحدة (Ford and McLaughlin,1987) يظهر أن هناك أعداداً متزايدة من المنظمات لها سياسات رسمية حول التصرفات الجنسية الاتفاقية والقسرية . بعض هذه السياسات قد يكون داخل إطارات أكثر عمومية مثل "برنامج التطابق الأخلاقي للنظام الموحد العملاق في الحاسب الآلي" قد يرى هذا كجزء من تحول أكثر عمومية في اتجاه توسيع نطاق الحيوية الإدارية في المجال المتعلق بالثقافة ، كما سوف نناقش فيما بعد . يحض الأكاديميون باستمرار على تبني السياسات الرسمية . هذا ليس جديداً . لقد تغيرت اتجاهات الإدارة في مصنع Roy ، عندما زعم أحد علماء النفس بأن تعدد العلاقات الزوجية الإضافية كان له تأثير سلبي على الإنتاج ، مما دعى مدير الأفراد أن يعلن بقوة : "كان علينا أن نخبرهم أننا إذا سمعنا عن مزيد من هذه التصرفات الطائشة فإنهم سوف يطردون من وظائفهم" . (Roy,1974)

تضمنت الحلول (Roy,1974) الخاصة بمشكلة الجنس عدم تعيين المطلقين والمطلقات أو السيدات المنفصلات عن أزواجهن . كان ذلك غير قانوني وليس سياسياً في هذه الأيام . موثيق التصرف هي الأكثر نمواً في هذا المجال ، ولكن التدخل الإداري يمكن أن تحكمه مجموعة جديدة من الخطوط الإرشادية غير الرسمية . معالجة العلاقات في ضوء صراعات المصالح التي تتطلب تدخل المديرين كلها ، كأي مشكلة أخرى تتعلق بأعمالهم ، تعتبر محورية لكثير مما يدافعون عنه . بالنسبة لـ (Collins,1983) يجب ألا يكون الرؤساء بعيدين عن العواطف ، ولكن عليهم أن يشجعوا العاملين في المستويات الدنيا على ترك العمل ، ولكنه كان حريصاً أن يقول (أنه في حالة تساوى الاثنين ، يجب أن تبقى السيدة) .

• الاستنتاج

من المهم المحافظة على هوى النفس للجنس فى أماكن العمل فى أبعاده الحقيقية . هناك من يرى أن الانفجار الحديث فى الاهتمام يعطى الموضوع أكثر مما يستحق . نحن متعاطفون مع (Witz and Savage,1992) فى وخز الضمير حول "التسرع الشديد فى إزاحة نموذج أو طراز النوع والشفغ الشديد لإحلال "نموذج هوى النفس للجنس" . فى رأينا أن معالجة هوى النفس للجنس فى أماكن العمل بالمعنى اللفظى مبالغ فى قوتها ، مما يؤدى إلى حجب الحدود النظرية والعملية . ومع ذلك فإن موضوع هوى النفس للجنس والتنظيم اللانحى لسوء السلوك مظهر مهم لإعادة ترتيب العلاقات العامة والخاصة . بينما نكتشف الاتجاهات الأعرض بالتفصيل فى الفصل التالى ، فقد تكون بعض الملاحظات التمهيدية مفيدة .

من الواضح أن سوء السلوك الجنسى عبارة عن حقيبة مختلطة الأوراق وبعض أشكال الرقابة تعتبر ملائمة بدرجة كبيرة ، ولكن عدم وضوح الحدود يمثل مشكلة . إن نمو المواثيق الرسمية وغير الرسمية لتنظيم المعاشة والمشاركة الحقيقية يمثل انعكاساً فى الاتجاهات الحالية بطرق مختلفة . مثل هذه المبادرات تعيد تقديم الرشد على أساس إما أنه مقصود فى ذاته أو أنه وسيلة إلى غاية فى مجال أصبح ينظر إليه على أنه من حقوق الإنسان الخاصة . وهنا ، يوجد تصادم ، مع الضغط على المنظمات للاعتراف بحقوق العاملين أن يكون لهم هويات محددة بما فى ذلك إشباع هوى أنفسهم . لقد نصح فريق من الخبراء فى مجلة Harvard Business Review عدداً من الشركات أن تدع العاملين بها أن يعلنوا عن علاقاتهم المتعلقة بهوى النفس كمسائل شخصية . ومما يدعو للسخرية أنه مع محاولات تقليل حالات التدخل والتوجيه فى الأمور المتعلقة بهوى النفس للجنس ، هناك إجراءات واسعة ، انطلاقاً من الحرص على الملكية والمشاعر العامة تسعى إلى تنقية أماكن العمل وخلوها من سوء السلوك الجنسى . هذه المحاولات لا تزال نتائجها المتوقعة غامضة لدى المديرين والعاملين .