



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة ابن خلدون - تيارت -
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية
تخصص في علم النفس العمل والتنظيم



مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر تخصص علم النفس العمل والتنظيم والأرغونوميا
الموسومة ب

التحرش ضد المرأة العاملة و علاقته بالأمن الوظيفي دراسة ميدانية بمستشفى يوسف دمرجي - تيارت -

إشراف الدكتور:
- مرزوقي محمد

من إعداد الطالبتين:
- تامو فاطيمة
- شلغوم مليكة

السنة الجامعية

1437 هـ / 1438 هـ

2016 م / 2017 م

شكر و عرفان

بسم الله الرحمن الرحيم و الصلاة و السلام على أشرف المرسلين الحمد
و الشكر لله العلي العظيم الذي أسبغ علينا من فضله نعمة، الكثير
ونسأل نهار يهديننا سواء السبيل.

. نشكر الله العلي القدير على توفيقنا لإتمام هذا العمل، فهو عز وجل

أحق بالشكر و الحمد سبحانه و تعالى، لا يسعنا في هذا المقام
إلا أن ننسب الفضل لأصحابه، فنخص بالذكر أستاذنا المشرف: مرزوقي

محمد الذي منحنا الكثير من وقته ولم يبخل علينا بتوجيهاته
ونصائحه القيمة فله جزيل الشكر و العرفان بالجميل على تحمله وصبره
طيلة إنجاز هذه الدراسة، فألف شكر.

. كما لا ننسى تقديم الشكر إلى كل عاملات مستشفى يوسف كمرجي

اللواتي لم يبخلن علينا بالمعلومات، جزاهم الله خيراً.

كما لا ننسى من دعمنا من قريب أو من بعيد.

. وفي الأخير أسأل الله العلي القدير أن يجعل هذا العمل المتواضع خالصاً، لوجهه

الكريم وآخر دعوانا الحمد لله رب العالمين.

قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
46	التدرج الهرمي للحاجات الإنسانية	01
67	توزيع العينة حسب متغير الحالة الإجتماعية	02
68	توزيع العينة حسب متغير الأقدمية	03

قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
47	أساليب إستجابة المنظمة للحاجات المحددة في سلم ماسلو	01
59	بدائل ليكارت لأداة الدراسة	02
59	بدائل ليكارت لمقياس الأمن الوظيفي	03
61	معامل إرتباط البعد الأول (التحرش اللفظي)	04
62	معامل إرتباط البعد الثاني (التحرش الغير لفظي)	05
63	معامل إرتباط البعد الثالث (التحرش الجسدي)	06
64	معامل إرتباط المتغير التابع (الأمن الوظيفي)	07
65	ثبات أداة الدراسة وفق طريقة ألفاكرومباخ	08
66	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الحالة الإجتماعية في مستشفى يوسف دمرجي	09
67	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية في مستشفى يوسف "دمرجي"	10
69	أداة الدراسة الأساسية	11
70	نتائج الفرضية الأولى	12
71	نتائج الفرضية الثانية	13
72	نتائج الفرضية الثالثة	14
73	نتائج الفرضية الرابعة	15
74	نتائج الفرضية الخامسة	16
75	نتائج الفرضية السادسة	17
76	نتائج الفرضية السابعة	18
77	نتائج الفرضية الثامنة	19
85	إستنتاج العام لنتائج الدراسة	20

قائمة الملاحق

الرقم	عنوان الملاحق
1	ترخيص لإجراء بحث ميداني
2	الهيكل التنظيمي للمؤسسة الإستشفائية يوسف دمرجي - تيارت -
3	الإستبيان النهائي
4	جدول الأساتذة المحكمين
5	نتائج الدراسة من خلال برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الإجتماعية spss

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة للتعرف على علاقة التحرش ضد المرأة العاملة بالأمن الوظيفي لدى عاملات مستشفى "يوسف دمرجي" - تيارت - ، وكذلك ما إذا كانت هناك علاقة بين كل بعد من أبعاد التحرش ضد المرأة العاملة (التحرش اللفظي، التحرش غير اللفظي، التحرش الجسدي) بالأمن الوظيفي ، وما إذا كانت هناك فروق في التعرض لتحرش و مستوى الأمن الوظيفي تعزى لمتغيري الحالة الإجتماعية والأقدمية ، وطبقت الدراسة على عينة عشوائية شملت 100 من أصل 200 عاملة في كافة المستويات (ممرضات ، طبيبات، إداريات) باستخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يتلائم مع دراستنا كما تم الإعتماد على الإستبيان ومقياس Witt، و لتأكد من الصدق والثبات تم معالجة البيانات عن طريق الأساليب الإحصائية بالإعتماد على برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الإجتماعية SPSS

وقد تم التوصل إلى النتائج التالية:

- توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين التحرش ضد المرأة العاملة والأمن الوظيفي لدى عاملات مستشفى يوسف دمرجي - تيارت -
- توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين التحرش اللفظي ضد المرأة العاملة والأمن الوظيفي لدى عاملات مستشفى يوسف دمرجي - تيارت -
- توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين التحرش الغير لفظي ضد المرأة العاملة و الأمن الوظيفي لدى عاملات مستشفى يوسف دمرجي - تيارت -
- توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين التحرش الجسدي ضد المرأة العاملة والأمن الوظيفي لدى عاملات مستشفى يوسف دمرجي - تيارت -
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التعرض للتحرش تعزى لمتغير الحالة الإجتماعية لدى عاملات مستشفى يوسف دمرجي - تيارت -
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التعرض للتحرش تعزى لمتغير الأقدمية لدى عاملات مستشفى يوسف دمرجي - تيارت -
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأمن الوظيفي تعزى لمتغير الحالة الإجتماعية لدى عاملات مستشفى يوسف دمرجي - تيارت -
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأمن الوظيفي تعزى لمتغير الأقدمية لدى عاملات مستشفى يوسف دمرجي - تيارت -

فهرس المحتويات

أ.....	الشكر
ب.....	الإهداء
ج.....	قائمة الأشكال
د.....	قائمة الجداول
ه.....	قائمة الملاحق
و.....	ملخص الدراسة
1.....	مقدمة

الفصل الأول: تقديم الدراسة

- تمهيد

03.....	1 - إشكالية الدراسة
05.....	2 - فرضيات الدراسة
06.....	3 - أسباب إختيار الموضوع
06.....	4 - أهمية الدراسة
07.....	5 - أهداف الدراسة
07.....	6 - التعاريف الإجرائية
08.....	7 - الدراسات السابقة
15.....	8 - التعقيب على الدراسات السابقة
16.....	9 - الأبعاد النظرية للدراسة
16.....	9 - 1 - التحرش ضد المرأة العاملة
16.....	9 - 1 - 1 - مفهوم التحرش ضد المرأة

- 18..... المفاهيم المتعلقة بالتحرش 2 - 1 - 9
- 19..... أشكال التحرش 3 - 1 - 9
- 20..... نظريات التحرش الجنسي 4 - 1 - 9
- 22..... أسباب إنتشار مشكلة التحرش في العمل 5 - 1 - 9
- 23..... الآثار السلبية الناجمة عن تعرض المرأة للتحرش 6 - 1 - 9
- 24..... الإقرار التشريعي للتحرش 7 - 1 - 9
- 26..... دور المرأة في مواجهة التحرش 8 - 1 - 9
- 28..... تجريم التحرش في تشريع الجزائري 9 - 1 - 9
- 30..... إستراتيجية مواجهة التحرش 10 - 1 - 9
- 30..... المرأة العاملة 2 - 9
- 30..... مفهوم المرأة العاملة 1 - 2 - 9
- 31..... نظرة تاريخية لعمل المرأة 2 - 2 - 9
- 32..... دوافع خروج المرأة للعمل 3 - 2 - 9
- 34..... مشاكل المرأة العاملة 4 - 2 - 9
- 36..... آثار عمل المرأة خارج البيت 5 - 2 - 9
- 39..... الأمن الوظيفي 3 - 9
- 39..... مفهوم الأمن الوظيفي 1 - 3 - 9
- 40..... أهمية الأمن الوظيفي 2 - 3 - 9
- 42..... أبعاد الأمن الوظيفي 3 - 3 - 9
- 44..... الأمن الصناعي و الأمن الوظيفي 4 - 3 - 9
- 45..... نظريات الأمن الوظيفي 5 - 3 - 9

9 - 3 - 6 - مقومات الأمن الوظيفي 53

9 - 3 - 7 - طرق تعزيز الأمن الوظيفي 55

الفصل الثاني

الإجراءات المنهجية للدراسة

- تمهيد

1 - المنهج المعتمد في الدراسة 56

2 - الدراسة الإستطلاعية 56

2 - 1 - حدود الدراسة الإستطلاعية 57

2 - 2 - عينة الدراسة الإستطلاعية 57

2 - 3 - أدوات الدراسة الإستطلاعية 58

2 - 4 - الخصائص السيكومترية 60

3 - الدراسة الأساسية

3 - 1 - حدود الدراسة الأساسية 66

3 - 2 - عينة الدراسة الأساسية 66

3 - 3 - أداة الدراسة الأساسية 68

4 - الأساليب الإحصائية 69

- خلاصة

الفصل الثالث

عرض و تحليل و مناقشة نتائج الدراسة

- تمهيد

70.....	1 - عرض وتحليل نتائج الدراسة
78.....	2 - مناقشة و تفسير نتائج الدراسة
84.....	3 - الإستنتاج العام لنتائج الدراسة
86.....	خاتمة
87.....	مقترحات الدراسة

قائمة المراجع

مقدمة :

تعد المرأة نصف المجتمع و تظهر بوضوح حاجة البلد إلى الأيدي العاملة النسوية ، ورغم إمتلاك المرأة المؤهلات العلمية و الكفاءة العالية التي تؤهلها للعمل ، إلا أن عملها لا يزال يواجه عقبات عديدة من بينها التحرش، الذي يعتبر ظاهرة خطيرة وحساسة بالنسبة للمجتمعات الشرقية المحافظة خاصة بعد تناميها في بعض أماكن العمل ، مما جعل صعوبة مقاومتها مطروحة بحدة أمام عجز المرأة عن تقديم شكوى لدى السلطات المختصة لأسباب عدة منها : الخوف من الفضيحة ، والخوف من فقدان مركز عملها .

وبالرغم من أن الدين الإسلامي قد وضع ضوابط تصون كرامتها وتمنع تعرضها للأذى سواء الجسدي أو النفسي بوجه عام ، فمن المؤسف إن البعض قد ألبس هذه الضوابط اسم الرجعية والتخلف والعصبية ، فالمرأة في كافة المجتمعات تعد الحلقة الأضعف بالنسبة إلى المتسلط الذي يسمى رجلا .

يعد التحرش ظاهرة سلبية يؤدي انتشارها وشيوعها إلى تهديد أمن واستقرار المرأة في مكان عملها ، حيث يعتبر الأمن الوظيفي من المتطلبات الأساسية والهامة الذي تبحث عنه كل امرأة عاملة ، فهو يشكل البيئة السليمة والمناسبة لأداء جميع الطاقات الوظيفية ، وهو الشرط اللازم لتحقيق أعلى إنتاجية ممكنة من الكفاءات العاملة ، والعمل على توفير جو مناسب من الراحة والطمأنينة والاستقرار ، إذ يعتبر غيابه عاملا سلبيا يؤثر على شخصية المرأة ويشعرها بالخوف وفقدان الثقة والقلق الدائم ، وبالتالي تصبح عاجزة عن أداء عملها على أكمل وجه ، وقد يدفعها ذلك إلى فقدان منصب عملها .

ونظرا للأهمية الكبيرة التي يكتسبها كل من مفهوم التحرش ضد المرأة العاملة والأمن الوظيفي، ونظرا للحاجة الماسة لتجسيد وترسيخ مثل هذه المفاهيم في مؤسساتنا الجزائرية للارتقاء بها للمستوى العالمي ، حاولنا تسليط الضوء على موضوع التحرش ضد المرأة العاملة و علاقته بالأمن الوظيفي ، وقد دعمنا دراستنا بدراسة ميدانية في مستشفى يوسف دمرجي- تيارت- .

قسمت دراستنا ثلاثة إلى فصول

الفصل الأول: خصص لتقديم الدراسة ، شمل إشكالية الدراسة التي توصلنا فيها إلى تساؤلات ،ومن خلال هذه التساؤلات تم صياغة فرضيات الدراسة ، ثم بينا دواعي و أسباب اختيار الموضوع ، ثم أهداف الدراسة ، وبعدها أهمية الدراسة ، إضافة إلى المفاهيم الأساسية للدراسة ، والتي ركزنا فيها على التعريف الإجرائي لكل من التحرش كمتغير مستقل في دراستنا بأبعاده الثلاث التحرش اللفظي ، التحرش الغير لفظي ، التحرش الجسدي ، والأمن الوظيفي كمتغير تابع ، واشتمل هذا الفصل على بعض الدراسات السابقة منها عربية وأخرى أجنبية لكل من المتغيرين ، والتعقيب عليها من حيث أوجه التشابه والاختلاف مع الدراسة الحالية ، كما تطرقنا إلى الابعاد النظرية لدراسة كل التحرش ، المرأة العاملة ، الأمن الوظيفي ، إضافة الى توضيح العلاقة بين متغيري الدراسة.

أما الفصل الثاني : بعنوان الإجراءات المنهجية للدراسة، حيث شمل منهج الدراسة الاستطلاعية، بتحديد حدودها الزمانية والمكانية، عينة الدراسة ، أداة الدراسة وخصائصها السيكو مترية ، وتعرضنا في هذا الفصل إلى الدراسة الأساسية من خلال تحديد حدودها الزمانية والمكانية ، عينة الدراسة وخصائصها ، كما تم توضيح أداة الدراسة الأساسية ، وفي الأخير عرض الأساليب الإحصائية المستخدمة في هذه الدراسة .

أما الفصل الثالث: بعنوان عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة، تضمن عرض وتحليل النتائج ثم مناقشتها في ضوء الفرضيات التي تم الانطلاق منها، واستنتاج عام لنتائج الدراسة ثم مقترحات الدراسة ، وفي الأخير خاتمة البحث.

تمهيد :

يشكل الإطار النظري في أي دراسة علمية مرحلة الإنطلاق الفعلي لها ، وذلك بالنظر للأهمية القصوى التي تكتسبها هذه المرحلة ، حيث أن الباحث من خلال هذا الإطار يحدد معالم بحثه وأهداف دراسته ونقاط الإرتكاز فيها،بدءا بأهداف الدراسة التي تسعى إلى تحقيقها،أهميتها ودوافع اختيار موضوع الدراسة إلى ضبط إشكالية البحث التي تعتبر من أهم و أبرز الخطوات في البحث العلمي،تحديد المفاهيم الأساسية المرتبطة بالموضوع ،مع التأكيد على ضرورة إدراج التعريف الإجرائي كخطوة ضرورية في البحث،ثم تحديد النظريات التي لها صلة بالموضوع،وانتهاء بالدراسات السابقة .

1.الإشكالية:

يعتبر خروج المرأة إلى ميدان العمل في العصر الحديث ظاهرة منتشرة عبر العالم ، تستدعي الإنتباه والإهتمام فالمرأة بإعتبارها نصف المجتمع يعد وضعها الإجتماعي ذا أهمية بالغة خاصة في العصر الذي يوصف بأنه عصر المرأة .

فإن العمل وسيلة هامة لترقيتها بحيث يكسبها سلطة وإستقلالية ذاتية وقوة شخصية وحرية الإختيار والتصرف ، بالرغم من كل هذه الإمتيازات التي إكتسبتها إلا أن هناك عدة عراقيل تواجهها ، وهذا ما جعلها تتعرض لضغوطات متعددة ، فكان التحرش من بين أهم هذه العراقيل فأخذ إهتمامها ، خاصة بعد تنامي هذه الظاهرة في مختلف أماكن العمل ، بإعتبار أن ميدان العمل بيئة خصبة لمختلف أشكال التحرش اللفظي ، غير اللفظي ، الجسدي

حيث تمضي المرأة العاملة وقتا طويلا نسبيا في التعامل مع الرجل ، وهذا ما جاء في دراسة جالة برونار (GALA BRONNER 2000) التي أجريت على عينة تبلغ 487 عاملة من عاملات بالتمريض داخل المجتمع الأمريكي ، واتضح أن 91% من عدد العينة مرت على الأقل بنوع أو شكل واحد من أشكال التحرش الجنسي ، ونسبة 30% تعرضت لما يزيد على 3 أشكال من أشكال التحرش الجنسي ، ونسبة 50% أعلن تعرضهن إلى 5 أشكال أو ما يزيد من أشكال التحرش. (الحاج علي ، 2014 ، ص 12) .

وما يزيد من حدة الظاهرة هو أن مجتمعاتنا العربية بصفة عامة والجزائر بصفة خاصة لازالت تعتبر هذه القضية من الطابوهات الاجتماعية ، بحيث لا يجوز التحدث عنها ، ولعل خير الأدلة على ذلك هو قلة البحوث التي تناولت هذه الظاهرة ، لهذا فالكثير من النساء اللواتي مررن بتجربة التحرش في العمل ، لا يتحدثن عنها إلا القليلات ، كما جاء في دراسة جانجاي فيتاي أسيري (asiri vitay,2008) إلى خوف السيدات العاملات من التبليغ الرسمي عن حالات التحرش الجنسي خوفا من الانتقام من التحرش وتكتفي بتعرضها لأثار نفسية سيئة مثل الاكتئاب والتوتر، الغضب... الخ. (الحاج علي، 2014، ص11)

لذلك يجب البحث عن سبل أو طرق للحد من هذه الظاهرة التي تهدد أمن المرأة العاملة ، وسلامة المجتمع ككل باعتبار أن أهم ما تريده هو الشعور بالأمن الوظيفي في مكان عملها ، وتوفير جو من الراحة والطمأنينة والسلامة ، مما يساعدها على تحقيق ذاتها من خلال حب العمل والإقبال عليه ، وما يترتب على ذلك من تحسين للأداء ، وزيادة الإنتاجية ، ونزع الخوف ، والإحساس بالثقة في النفس .

حيث يساعد الأمن الوظيفي على الإبداع والابتكار ، ويزيد من قدرتها على إكتشاف حلول جديدة للمشكلات التي تواجهها في العمل بطريقة مبتكرة ، لذلك فهو مطلب رئيسي للعاملين بصفة عامة و المرأة بصفة خاصة في أي منظمة .

لهذا ارتأينا أن يكون هذا الموضوع محل دراستنا البحثية ، وبناءا على ما قدمناه قمنا بطرح التساؤل الرئيسي التالي :

➤ هل توجد علاقة ارتباطية بين التحرش ضد المرأة العاملة والأمن الوظيفي؟

والذي يقودنا إلى طرح التساؤلات الفرعية التالية :

➤ هل توجد علاقة ارتباطية بين التحرش اللفظي ضد المرأة العاملة والأمن الوظيفي؟

➤ هل توجد علاقة ارتباطية بين التحرش الغير لفظي ضد المرأة العاملة والأمن

الوظيفي؟

➤ هل توجد علاقة ارتباطية بين التحرش الجسدي ضد المرأة العاملة والأمن الوظيفي؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التعرض للتحرش ضد المرأة العاملة تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تعرض للتحرش ضد المرأة تعزى لمتغير الأقدمية؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأمن الوظيفي تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأمن الوظيفي تعزى لمتغير الأقدمية؟

2. فرضيات الدراسة:

1.2 الفرضية العامة:

- توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين التحرش ضد المرأة العاملة والأمن الوظيفي.

2.2 الفرضيات الجزئية :

- توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين التحرش اللفظي ضد المرأة العاملة والأمن الوظيفي.
- توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين التحرش الغير اللفظي ضد المرأة العاملة والأمن الوظيفي.
- توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين التحرش الجسدي ضد المرأة العاملة والأمن الوظيفي
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التعرض للتحرش ضد المرأة العاملة تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأمن الوظيفي تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.
- توجد فروق ذات دلالة الإحصائية في التعرض للتحرش تعزى لمتغير الأقدمية.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأمن الوظيفي تعزى لمتغير الأقدمية .

3. أسباب إختيار الموضوع:**1.3- أسباب ذاتية:**

- الميول والرغبة الشخصية لدراسة هذه الظاهرة، كونها من الطابوهات التي يصعب الحديث عنها في وسط مجتمع عربي محافظ ومتشعب بتقاليده وعاداته الإسلامية.
- كون هذا الموضوع يمس كيان المرأة بصورة مباشرة .

2.3- أسباب موضوعية:

- حداثة الموضوع وأهميته.
- يعتبر موضوع التحرش موضوع صعب وشائك نظرا لقلّة وندرة المراجع والدراسات التي يتناولها هذا الموضوع .
- إثراء المكتبة بموضوع التحرش ضد المرأة العاملة.
- تزايد الاهتمام في الآونة الأخيرة بأهمية الموضوع وحساسيته.
- تسليط الضوء على ظاهرة التحرش الحاصلة في كافة المجتمعات ومدى ارتباطها بالأمن الوظيفي.

4- أهمية الدراسة:**1.4- الأهمية العلمية:**

- حيث تطرح هذه الدراسة مجموعة من المفاهيم والمصطلحات الاجتماعية مثل: التحرش، وغيرها من التعاريف وتوضيح الفرق بين هذه المفاهيم.

2.4- الأهمية العملية:

- حيث تتبع الأهمية العملية لهذه الدراسة في كونها تتضمن مشكلة من أهم المشاكل التي تؤثر على المرأة والأسرة والمجتمع ككل.

3.4- الأهمية الذاتية:

- كونها تمثل إشباع ذاتي للباحثين في دراسة قضية من أهم القضايا التي تواجه المجتمع، والبحث عن كافة جوانبها ومعرفة مختلف أبعادها والوقوف على المعرفة الكامنة بهذا الموضوع.

5- أهداف الدراسة :

- معرفة نوع العلاقة بين التحرش ضد المرأة العاملة والأمن الوظيفي.
- مدى تأثير التحرش على الصحة النفسية والجسمية لدى المرأة العاملة.
- معرفة مدى تأثير التحرش على مستوى الأمن الوظيفي.
- تفسير ظاهرة التحرش ضد المرأة العاملة والذي يهدد أمنها وحمائتها المهنية والنفسية.
- محاولة معرفة مستوى الأمن الوظيفي لدى المرأة العاملة .
- محاولة الوصول إلى تدابير ومعالجات من شأنها أن تحد من هذه الظاهرة .
- الكشف عن ظاهرة التحرش ضد المرأة العاملة .
- رفع مستوى الوعي لدى المجتمع الجزائري بمواضيع وقضايا حقوق الإنسان كموضوع التحرش ضد المرأة.
- الإقرار بوجود ظاهرة التحرش ضد المرأة العاملة بالرغم من التستر عليها.
- الوقوف على أبعاد التحرش ضد المرأة وعلاقته بالأمن الوظيفي.

6- تحديد المفاهيم الإجرائية:

1.6- التحرش :

نقصد به تلك المضايقات التي تتعرض لها المرأة العاملة في نطاق علاقات العمل والصادرة من أحد العاملين (زملاء أو رؤساء) ، نحو إحدى العاملات بصفة متكررة عن طريق التحرش اللفظي بكلام قبيح وإطلاق عبارات مشينة خادشة بالحياء ، أو التحرش الغير لفظي بتلميحات جسدية ، ونظرات موحية ، وصولا إلى التحرش الجسدي وذلك

باللمس والتحسس واستعمال القوة في بعض الحالات، والمعبر فيه من خلال إجابات عينة الدراسة حول إستبيان التحرش.

3.6 الأمن الوظيفي:

يعرف بأنه تحقيق السلامة الجسدية والنفسية للعامل ، وتوفير بيئة عمل سليمة من الأضرار وتوفير سبل وظروف الراحة المناسبة في العمل، و المعبر عنه من خلال إجابات عينة الدراسة حول مقياس الأمن الوظيفي.

4.6 المرأة العاملة:

هي المرأة التي تعمل خارج البيت في مؤسسة إجتماعية صناعية تربية قصد الحصول على أجر شهري وإثبات مكانة اجتماعية .

7. الدراسات السابقة:

1.7 الدراسات العربية:

- دراسة رشا محمد حسن (2008):

استهدفت التوصل إلى تفسير حول ظاهرة التحرش الجنسي، وطبقت الدراسة على عينة مكونة من 2500 مفردة من النساء المصريات والأجنبيات، وتوصلت الدراسة أن النساء الأكثر عرضة للتحرش الجنسي وهم من الفئة العمرية من 19-25 سنة، وكذلك المظهر العام للنساء وهو سبب أساسي من دوافع التحرش. (محمود فتحي: 2010، ص13).

- دراسة مديحة أحمد عبادة وخالد كاظم أبودوح (2007)، بعنوان: الأبعاد الاجتماعية للتحرش الجنسي في الحياة اليومية.

- هدفت هذه الدراسة الى معرفة أشكال وصور التحرش الجنسي ومعرفة القائمين به والأسباب التي تؤدي إليه حيث توصلت نتائج الدراسة إلى :

أن التحرش الجنسي وأشكاله المختلفة ظاهرة موجودة بين عينة الدراسة، حيث رأت معظم عينة الدراسة أن الآونة الأخيرة شهدت تزايد الأفعال التحرش الموجه ضد الأنثى ، وأن التحرش موجه لكل أفراد العينة.

أن التحرش الجنسي ناتج عن العوامل الداخلية التي هي مرتبطة بالفعل ذاته والعوامل البيئية المرتبطة بالمجتمع المدني الذي يقلل من أهمية المرأة ويبرز الاتجاهات المعبرة عن ضعف المرأة وعدم قدرتها على الحفاظ على نفسها ومواجهة من يقابلها بهذا السلوك(عبد الرزاق، زينب:2014، ص14).

- دراسة الخرب (2006) :بعنوان الصراعات الشخصية و انعكاساتها على الأمن الوظيفي

تم إجراء هذه الدراسة بمدينة الرياض على عينة مقدارها (122) من العاملين في ديوان وزارة التربية والتعليم بهدف التعرف على مفهوم الصراعات الشخصية و أسبابها وانعكاساتها على الأمن الوظيفي.

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي عن طريق المدخل المسحي الذي اعتمد على الإستبانة كأداة الدراسة ، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها :

- أهم الأسباب التي تؤدي إلى نشأة الصراعات الشخصية بين العاملين هي :

➤ تفضيل المصلحة المادية الطرف دون الآخر ، وانعدام العدالة في التعامل مع المرؤوسين ، وغموض المهام الموكلة لبعض العاملين ، وعدم وضوح المسؤوليات المعطاة للأفراد ، ومحاباة بعض المرؤوسين على حساب الآخرين ، وتركيز صناعات القرار في المستويات العليا ، وانعدام العدالة في إتاحة فرص الترقية ، ومنح بعض الموظفين سلطات أوسع من غيرهم دون مبرر موضوعي ، وتهديد و تخويف المرؤوسين .

➤ يقود اختلاف الخصائص الشخصية إلى الإبداع في حل المشكلات .

يبرز عدم الاتفاق أفكارا جديدة تستبدل السلوك غير المرغوب إلى سلوك يقبله الجميع .

- تساعد الصراعات الشخصية على تكوين خبرة للإدارة والعاملين فيها تساعد على حل الصراعات المستقبلية .
- تعمل الصراعات الشخصية على تماسك الجماعة عندما تدخل في خلاف مع جماعات أخرى .
- تعد الصراعات الشخصية منفذا للتوترات الحسية من تعارض أو اختلاف الدوافع والحاجات في ممارسة السلوك الإنساني في التنظيم .
- ينتج عن الصراعات الشخصية نوع من الرضا المتبادل بين الرؤساء والمرؤوسين داخل الإدارات في المنظمة عند إدارة الصراع وعلاجه .
- للصراعات الشخصية انعكاسات سلبية على الأمن الوظيفي تتمثل في:

زيادة الضغوط النفسية والعاطفية والوجدانية لدى العاملين وظهور المصالح الشخصية ، وبروز الأنانية و الاستئثار بالمصالح ، وإعاقة تحقيق المنظمة لأهدافها ، وتنمية الشعور بالخسارة وانخفاض الروح المعنوية والإحباط وهدر الجهد والوقت والموارد (عبد العزيز ، 2011 ، ص : 78)

- دراسة سمسم (2003) : بعنوان الأمن الوظيفي للمعلمات السعوديات في المدارس الأهلية بمدينة جدة ، وقد هدفت الدراسة إلى إبراز أهم ملامح الوضع الراهن للأمن الوظيفي للمعلمات السعوديات في المدارس الأهلية ، كما هدفت الدراسة إلى الكشف عن المعوقات التي تواجه المعلمة السعودية في المدارس الأهلية ، كما هدفت الدراسة إلى إبراز بعض المقترحات المناسبة للتغلب على هذه المعوقات ، تكونت عينة الدراسة من 347 معلمة من معلمات التعليم الأهلي في مدارس مدينة جدة ، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي ، حيث قامت الباحثة بتصميم إستبانة طبقت على عينة الدراسة ، وكان من أهم نتائج الدراسة :

1. الأمن الوظيفي يحقق للمعلمة الطمأنينة في الحاضر والمستقبل ، ويحفزها و يدفعها إلى العمل و زيادة الأداء .
2. الأمن الوظيفي يحقق للمعلمة الرضا الوظيفي ، و بالتالي يحقق الاستقرار النفسي ، الاجتماعي ، الاقتصادي.

3. إن انخفاض العائد المادي وضعف نظم الحوافز يؤثر سلبا على استمرارية المعلمة في وظيفتها .

4. زيادة العبء الوظيفي يجعل المعلمة غير قادرة على العطاء الجيد . (سمس ،

2003 ، ص132)

- دراسة رقية الخيارى (2001) بعنوان التحرش الجنسي في المغرب:

اهتمت الدراسة بالشق الاجتماعي والقانوني للتحرش فقد تناولت في الشق الاجتماعي وصف وتحليل سلوكيات المتحرش والمتحرش بها وردود فعلها ، إضافة إلى تحليل مختلف التغيرات التي تحدد هذه السلوكيات ، كما حاولت تحديد مفهوم التحرش الجنسي في أماكن العمل في معناه العام ، وتحديد تأثيره على حياة المرأة الضحية وقد تم تطبيق الدراسة على كل من النساء العاملات في القطاع الرسمي وبعض الرجال المسؤولين في المقاولات وبعض البرلمانيين مع طبيب نفسي.

وقد خلصت نتائج الدراسة إلى أن 50% فقط من المستجوبين هم أصروا على خطورة الظاهرة بينما اعتبر البعض الآخر التحرش الجنسي في أماكن العمل ظاهرة طبيعية وعادية، وهناك من اعتبرها محدودة في الزمان والمكان، في حين نفى البعض وجودها تماما.

كما أشارت النتائج أن 35% من الرجال المستجوبين ومن بينهم برلمانيون أشاروا إلى أن المرأة تتحمل مسؤولية مهمة في انتشار الظاهرة ، كما أشارت النتائج إلى أن نسبة النساء اللواتي يفضلن المتحرش قليلة جدا 15.09% مقابل 84.01% يلزمن الصمت ، حيث ترى الباحثة أن النسق الثقافي السائد ، وغياب قوانين تحمي المرأة وغياب أدلة على التحرش كلها متغيرات أساسية ترغم النساء المتحرش بهن على لزوم الصمت ، كما أكدت نتائج الدراسة على أن التحرش الجنسي يؤثر تأثيرا سلبيا على النساء ، تتمثل هذه التأثيرات في الإحباط وغياب الطموح الرغبة في العمل ، ضعف المردودية وتأخير حقيقي فيما يتعلق بالمسار المهني للضحية وقد تأخذ شكل الإستقالة أو التسريح من العمل.(سحر صلاح :08)

- الدراسات الأجنبية :

- دراسة جاتجاي فيتاي أسيري: (ganga vitay asiri ; 2008)

توصلت نتائجها إلى خوف السيدات العاملات من التبليغ الرسمي عن حالات التحرش الجنسي خوفا من الإنتقام من التحرش ، وتكتفي بتعرضها لأثار نفسية سيئة مثل : الإكتئاب والتوتر ، والغضب ، والأعراض الجسدية مثل : فقدان الوزن ، حيث يزداد تغييبن عن العمل . وأشارت الدراسة أيضا إلى خسارة الشركات الحكومية لحوالي 189 مليون دولار خلال سنتي 2008/2007 ، نتيجة التعب وإنخفاض الإنتاجية و زيادة مطالب التأمين الصحي ، (الحاج علي، 2014 ، ص 11) .

- دراسة جوسلين هاندي (joclin handy; 2006)

استهدفت تحقيق تجارب المرأة من التحرش الجنسي في 03 منظمات مختلفة في نفس البلدة نيوزيلندا وتجاربهم في متجر بيع تجزئة ، مصرف محلي ، محطة محلية لتصنيع اللحوم ، حيث كشفت المقابلات أن التحرش إتخذ أشكالا مختلفة حسب طبيعة المكان وحسب البيئة المحلية و الزبائن التي يتم التعامل معها . (محمود فتحي ، 2010 ، ص 12)

- دراسة (reese lindenberg ; 2005) بعنوان : النوع الاجتماعي للتحرش الجنسي

استخدم المسح في دراسته وأجري على 595 موظف ولقد توصلت هذه إلى وجود اختلافات عمرية من موظفي من الرجال والنساء حول التحرش الجنسي ، واختلاف في اتجاهاتهم حول السياسة القائمة والإجراءات وتقييم السياسة الخاصة بمكان العمل ، وأن العمر والنوع الاجتماعي يعتبران عاملين رئيسيين في تقييم الموظفين لسياسات التحرش الجنسي(مجالى ، 2009 ، ص 19)

- دراسة (Bartlett and kang ; 2004):

بعنوان العلاقة بين التدريب والأمن الوظيفي للممرضات في نيوزلندا والو.م.أ.

وكان من فرضيات الدراسة وجود علاقة إيجابية بين الإتجاه نحو التدريب و الأمن الوظيفي الحافز ، وأمن الإنتماء ، وعلاقة سلبية مع أمن الإستقرار ، وكانت نتائج الدراسة كما إفترضها الباحث . (عركوك ، 2006 ، ص146) .

- دراسة جالة برونار (gala bronner ; 2000):

التي أجريت على عينة تبلغ 487 عاملة من العاملات بالتمريض داخل المجتمع الأمريكي اتضح أن 91% من عدد العينة مرت على الأقل بنوع أو شكل واحد من أشكال التحرش الجنسي ، ونسبة 30% تعرضت لما يزيد على 3 أشكال من أشكال التحرش الجنسي ، ونسبة 50% أعلن تعرضهم 5 أشكال أو ما يزيد من أشكال التحرش (محمود فتحي ، 2010، ص8)

- دراسة: (ireams and spencer; 1998) وكانت تحت عنوان فعالية المعلمين والأمن الوظيفي

كعلاقة في المدارس المتوسطة ، وقد أجريت الدراسة في جورجيا و كان عدد أفراد العينة 400 معلم تم إختيارهم من مدارس الريف و من المدارس الحضرية ، كان عدد الإستبانات التي تم جمعها 275 إستبانة أي ما نسبته 70% و أسفرت الدراسة عن نتائج منها : وجود علاقة إيجابية بين فعالية المعلمين و أمنهم الوظيفي. (فرج ، 2006 ، ص 149).

- دراسة (Ialy; 1984) : بعنوان الأمن الوظيفي وطرق قياسه.

- استخدمت الدراسة المنهج التاريخي الوثائقي ، وأسفرت الدراسة عن أن زيادة الأمن الوظيفي تزيد من كفاية الأداء ، و أن الأمن الوظيفي من مكونات الرضا الوظيفي، و أن المنظمة التي يعاني أفرادها من نقص الرضا الوظيفي ، فهذا يرجع إلى ضعف إقتصاد المنظمة . (سمس ، 2003 ، ص79) .

- دراسة (coley; 1980):

- كانت الدراسة بعنوان الأمن الوظيفي و الرضا الوظيفي و المشاركة في القرار . و قد درست العلاقة بين مصدر القرار و الأمن الوظيفي و الرضا الوظيفي ، وإعتمدت الدراسة على سؤال الرئيس : هل المصدر القرار يعني شيئا بالنسبة للمعلم ؟ ، أي هل يؤثر في المعلم مشاركته في القرار ، و كان من فرضيات الدراسة أنه لا يوجد تأثير لمصدر القرار، و شملت الدراسة 06 مدارس مدنية، و استخدمت إستباننتين مصممة مسبقا في بحوث سابقة الأولى عن الأمن الوظيفي و الأخرى عن وصف الوظائف ، كما استخدمت الدراسة أسلوب المقابلة ، و سأل الباحث المفحوصين أسئلة عن سبب إلتحاقهم بهذه الوظيفة وفي اي ظروف يتركونها و أسفرت الدراسة عن علو الرضا الوظيفي والأمن الوظيفي لأفراد العينة ، ولم توجد فروق دالة إحصائيا بين الراحة النفسية و الرضا الوظيفي لأفراد العينة . (عركوك ، 2006 ، ص 140).

- دراسة (ried; 1979) :درس فيها العلاقة بين الأمن الوظيفي و الرضا الوظيفي ، في ولاية نيويورك وكان من أبرز نتائجها أن الأمن الوظيفي يؤثر تأثيرا مباشرا على الشعور بالرضا الوظيفي ، وأن الرضا الوظيفي يؤثر إيجابا على الأداء . (عركوك ، 2006 ، ص 138).

- دراسة آلن جيريكو (alan; grieco):

قام الأنجيريكو بعمل دراسة حول التحرش الجنسي في مهنة التمريض ، وقد الدراسة على تعرض الممرضات للتحرش من قبل مديريهم و مرضاهم والعاملين ، حيث أشارت 82% من العينة على تعرضهن بالفعل للتحرش الجنسي ، كما كشفت الدراسة عن أن النساء ممن تعرضن لتحرش الجنسي أصغر سنا ممن لم يتعرضن لذلك . (حسن ، 2008 ، ص 38).

8 - التعقيب على الدراسات السابقة :

من خلال الدراسات المعروضة نلاحظ مايلي:

- إن تفاوت القوة مابين الذكور و الإناث يمثل جوهر عملية التحرش ضد المرأة العاملة .
- ضعف الرقابة للردع من الجهات المسؤولة و تحمل المرأة المسؤولية الكاملة .
- دلت مجموعة من الدراسات على أن أشكال التحرش التي تتعرض لها المرأة العاملة متعددة و مختلف .
- أكدت أغلب الدراسات و البحوث السابقة على أن التحرش ينتج عنه أضرار جسمية ، صحية ، نفسية ، وهذا النوع من الإيذاء البدني و النفسي غير محدد إحصائيا .
- أكدت الدراسات و البحوث السابقة على أن عدم تبليغ المرأة عن المتحرش بها و إطمئنان المتحرش بأنه لم يتم معاقبته يجعله يقدم على ذلك الفعل .
- إن التحرش مشكلة إجتماعية و ظاهرة خطيرة تحتاج لدراسة المعمقة .
- لم تتناول الدراسات المحلية هذا الموضوع بإعتباره موضوع طابو و لا يمكن التحدث عنه ، نتيجة تحفظ المجتمع عن ذلك لحساسية الموضوع و خصوصيته .
- تناولت معظم الدراسات و البحوث الرضا الوظيفي على أنه أمناً وظيفياً بدرجة أعلى ، إذن فالأمن الوظيفي حاجة وقائية و الرضا حاجة دافعية .

- أكدت أغلب البحوث و الدراسات السابقة على أن الأمن الوظيفي مطلب رئيسي للعاملين
أكدت أغلب الدراسات على أن توفير الأمن الوظيفي داخل بيئة العمل ينتج عنه تحسين
الأداء و زيادة إنتاجية المؤسسة .

9 - الأبعاد النظرية لدراسة :

9 - 1 - التحرش ضد المرأة العاملة

9 - 1 - 1 - مفهوم التحرش ضد المرأة العاملة:

- التعريف اللغوي للتحرش ضد المرأة:

التحرش:

يرجع الاصل اللغوي لمفهوم التحرش الى فعل حرش ويعني خدش و التحرش بالشئ معناه
التعرض له بغرض تهيجه.(معجم الوجيز،1999،ص145)
والتحرش في ابسط صورته يعني الاغواء و الاثارة و الاحتكاك و المراودة عن
النفس.(قطب،2008،ص26) ويقول سبحانه" وراودته التي هو في بيتها
عن نفسه وغلقت الابواب وقالت هيت لك قال معاذ الله انه ربي احسن مثواي انه
لايفلح الظالمون"صدق الله العظيم(سورة يوسف،الاية رقم 23)
ويعرفه معجم اخر على انه سلوك غير لائق بحيث يتعب بمطالبة المتكررة من الطرف
الاخر بالفاظ ترعجه (Fauque ,2008 ,p874).

- التعاريف الاصطلاحية للتحرش:

وهو فعل جنسي خادش للحياء يصدر من شخص اخر دون ارادة من الموجه اليه
الفعل.(عبيد،2008،ص15)

يعرفه ماري فرانس ايريقيان (Marie France Hirigouyen) التحرش الجنسي على
انه "ماهو الى خطوة اضافية نحو التحرش الذهني يمس الجنسين الرجل و المرأة،لكن في
اغلب الحالات الموصوفة او المقدمة بالشكوى تتعلق خاصة بالنساء ضحية لاعتداء الرجال

وفي اغلب الاحيان من طرف مسؤولهم". والتحرش الجنسي لا يعني الوصول الى ارضاء رغبة ذات طبيعة جنسية فقط، بل اثبات سلطة المعتدي واعتبار النساء كاداة للجنس. (Hirigouyen, 1998, p84)

ويعرفه جوستان نيكولاس فيشر (Gustave Nicolas Ficher) انه "شكل خاص من اشكال العنف في ميدان العمل ، هذا الشكل من العنف يتمثل عادة في تكرار افعال او اعتداءات جسمية شفوية او غير شفوية مزعجة لها هدف جنسي يمس حرية وكرامة المرأة و الرجل في العمل". (Ficher, 2003, p137)

ويرى نوربر سيلامي (Norbert sillamy) "بانه مضايقة شخص باقتراحات او عن طريق كلام بافعال غير اخلاقية، وليست في محلها، حيث تشعر الضحية باهانة و بالتعرض لشرفها" (خلوط، 2016، ص)

كما عرف بأنه عمل واعى مقصود يقوم به فرد ما عنده نزوة جنسية ، شهوة ، يريد بأساليب مختلفة سمعية، بصرية، رمزية، وحتى ببعض الأحيان جسدية مباشرة مثل: الملامسات و التقارب الجسدي ببغي فيها أو إثارة جنسية. أو إشباع لذته الجنسية، عادة يقوم بالعمل بعملية إقتحام لحميمية الآخر، أو إقتحام جسدي مباشرة، أو إقتحام للمسافة، المساحة. (عاشور و آخرون، 2009، ص16)

- التحرش هو سلوك غير مرغوب فيه يتم بدون موافقة الضحية ، ويشمل اللمس أو الإتصال الجسدي أو طلب خدمة جنسية أو تعليقا شفويا جنسياً أو عرض صور جنسية أو أي تصرف آخر شفهي أو غير شفهي غير مرغوب فيه ، ويحمل طبيعة جنسية. (المجالي، 2009، ص07)

ومن المعروف ان التحرش الجنسي يبدأ بتامل و استطالة النظر و الغمز بالعين ولمس اليد و الشعر و اطراف الجسد، والانتقال الى الابتسامة والتغزل المادي و الاباحى وضرب الموعد وتحديد اللقاء، وارتكابها هو ممقوت دينيا و اخلاقيا كالزنا و الشذوذ و الاغتصاب و الجنس.

وقد يتم هذا التحرش الجنسي في فضاءات مكانية متنوعة وفي ازمنا مختلفة في البيت و الشارع والساحة العمومية ووسائل النقل و المؤسسات الرسمية و الخاصة، في الليل او النهار، في الغداة و الرواح، ويرتكب هذا التحرش الجنسي ضد الحيوانات و الاطفال و القاصرات و المرأة و الشباب و الرجال و الشواذ و العجزة، ومن ثمة يبتدى التحرش الجنسي من لحظة المضايقات البسيطة مرورا بلحظات الانتهاكات الجادة ووصولاً بلحظات الافساد و الممارسة الجنسية وبالتالي، فالتحرش الجنسي وايذاء الاخر و الاستسار عليه جسدياً و نفسياً م اجتماعياً، كما انه سلوك عنصري غير شرعي يمارسه الاقوياء ضد الضعفاء و الذكور ضد الاناث و الرؤساء ضد المرؤوسين، والكبار ضد الاطفال و القاصرات و البشر ضد الحيوانات (الربيع، 2011، ص12)

كما عرفه المكتب الدولي للعمل BIT "انه كل شتيمة وكذلك كل ملاحظة دعابة، تلميح، او تعليق يسئون بخصوص ملابس شخص، جسده وعند الاقتضاء عمره، وضعه العائلي.... الخ، كل موقف متنازل او ابوي له تورط جنسي يلحق الاذى بالكرامة، كل دعوة او طلب غير مناسبين او ضمنيين او صريحين، مترافقين او غير مترافقين بتهديد، كل نظرة شهوانية او اية حركة مقترنة بالجنسية، كل احتكاك جسدي غير نافع مثل الملامسة، المداعبات، او القرصات، ووسائل العنف، في كل الحالات سواءاً كان المتحرش رئيس عمل او زميلاً، فهو تجاوز سلطته على الضحية. (نصر الله، 2012، ص396)

9 - 1 - 2 - المفاهيم المتعلقة بالتحرش ضد المرأة:

التحرش الجنسي لفظ جديد على الثقافة العربية، والتي عرفت من قبل بالغزل و المعاكسة المرادة، وهتك العرض، الاغتصاب (عبد اللطيف، 2009، ص06)

وهنا يلزمنا تعريف هذه الاشياء ليسهل التفرقة بينهما، وليتمكن الضحايا من معرفة حقوقهم القانونية في الحالات المختلفة:

- الغزل:

وهو ذكر الصفات الجميلة للمحبوب بهدف التودد اليه واسعاده، ففي المعجم الوجيز عرفه: غزل غزلا شغف بمحادثة النساء و التودد اليهن وغازل المرأة حادتها وتودد اليها وتغزل بالمرأة ذكر محاسنها ووصف جمالها. (الحجازي، 2012، ص116)

- وعرف كذلك على انه ذكر مفاتن المرأة و محاسنها، إما يكون بكلمات ظاهرة و واضحة ستلمع، أو كلمات مبنية كالأبيات الشعرية. (الشعبي، 2009، ص30)

- المعاكسة:

وفيه يتلفظ الطرق المعاكسة بعبارات الاعجاب بالطرف الاخر وقد تكون هذه العبارات رمزية او صريحة، وهي في غالب الاحيان غير جارحة واحيانا تكون لطيفة، وقد تعجب الطرف الاخر ولو لم يستحب لها حياء او خجلا. (الحجازي، 2012، ص116)

- المرادة:

وهو لفظ ورد في القران الكريم في سورة يوسف، ولفظ يصف محاولة املء العزيز اغواء يوسف واغرائه و اثارته، ولكنه عليه السلام صمد امام هذه المرادة بجمع معاني الاغواء و الاغراء و الاثارة في كلمة واحدة. (الحجازي، 2012، ص117) ا

- هتك العرض:

هو فعل مغل بالحياء يقع على جسم المجني عليه، ويكون على درجة من الفحشالى حد مساسه بعورات المجني عليها، التيليدخر وسعا لصوتها وحجبها عن الناس، او الى حد اتخاذ المجني عليه اداة للعبث به في المساس بعورات الغير. (حكيمه، 2014، ص)

9 - 1 - 3 - أشكال التحرش الجنسي:

يتخذ التحرش الجنسي مجموعة من المظاهر ثلاث :

- **تحرش جنسي شفوي:** ملاحظات وتعليقات جنسية مشينة، طرح اسئلة جنسية، نكات بذينة، الالحاح في طلب اللقاء الخ. وهو الاكثر انتشاراً

- **تحرش جنسي غير شفوي:** نظرات موحية، الايماءات و التلميحات الجسدية.

- **تحرش جنسي بسلوك مادي:** بداية بالمس و التحسس، و انتهاء بالانتماء. (نجم، 2009، ص18)

9 - 1 - 4 . نظريات التحرش الجنسي:

- **نظرية العامة في الجريمة:**

تقوم هذه النظرية على فرضية عامة مؤداها ان الفرد قد يلجا الى التحرش كسلوك طائش اذا اتاحت له الفرصة لذلك، وذلك بسبب الضبط الذاتي المنخفض، وترجع النظرية الى التباين بين الافراد في التورط بسلوك التحرش الى انخفاض الضبط الذاتي، وهذا يرجع الى عمليات التطبيع اثناء التنشئة الاجتماعية

- ولحدوث السلوك التحرش كسلوك طائش شروط يجب توفرها، وهي الفرصة الكافية، وتقييم أن المنفعة التي سيحصل عليها تفوق الثمن (الكلفة) الذي سيدفعه (تقدير العواقب)، فالفرصة مرتبطة بليوننة النتائج السلبية لهذه الافعال. (المجالي، 2009، ص14)

- **نظرية الضبط الاجتماعي:**

شكل عمل دوركايم و مدرسة شيكاغو اساسا للفرضيات الاساسية للعلاقة بين الانسان و النظام الاجتماعي، وقد ادى هذا الى تطور نظرية الضبط او التحكم، والتي تقترح ان الجريمة و الجنوح ستستمر في الحدوث الى اذا انصاع الناس و امتثلوا للمتطلبات العرقية الاجتماعية، ومن امثلة نظريات التحكم نظرية رايس (Reiss)

في الضبط النفسي و الاجتماعي (Control Personnal social) ونظرية ني (Nye) المعروفة بنظرية التمرکز العائلي في الضبط الاجتماعي (Family Focused Theory)، و نظرية التلوث (Containment Theory)، لركلس (Reckless) ونظرية الحياد (Neutralization Theory) لسايكس وماتزا (Sykes Matza) ونظرية هيرشي (Hirschi) في الضبط الاجتماعي (Socia control).

وتنطلق هذه النظريات من افتراض مؤداه ان التحرش ينجم عن ضعف تفكك الرابطة بين الفرد و المجتمع، وتعتمد هذه النظريات في تفسيرها على مفهومين اساسيين هما:

1 - قوة الرابطة.

2 - العلاقة بين الفرد و المجتمع.

- وقد وضع "هرشي" عناصر اساسية تفسر في مجملها ما يسمى بعلاقة الفرد مع المجتمع او الرابطة الاجتماعية بين الفرد و المجتمع وهذه العناصر هي :

1 - الالتصاق " التعلق"، ويعني استجابة الفرد لراي وتوقعات الاخرين المهمين، وكما زادت علاقة الفرد بالاشخاص المهمين له، كلما قلت ممارسة اشكال السلوك الطائش المختلفة.

2 - الانغماس، ويعني الوقت المستثمر في النشاطات التقليدية الاجتماعية، ووجد ان انغماس الفرد بالنشاطات اليومية يقلل من ارتكابه للسلوكيات الطائشة وذلك لانشغاله المستمر.

3 - الالتزام، وتعني عملية التبرير الذي يفحص بموجبها الفرد نتائج سلوكه المرتبط بتحقيق الاهداف التقليدية، فالفرد عندما يرتكب سلوك غير اجتماعي يريد ان يحقق هدف معين لاثبات نفسه امام الاخرين وهنا يبرر عدم التزامه بالقوانين. (المجالي، 2009، ص15)

4 - المعتقد، ويعني مستوى امتثال الفرد لقواعد الجماعة، فالفرد الذي يرتكب سلوك طائش ليس لديه اي احترام للانظمة و القوانين و الاعراف.

- نظرية الفرصة:

وتتلخص هذه النظرية في ان حدوث التحرش المكاني و الزماني يتطلب توافر ظروف معينة مثل توافر الهدف، والشخص المدفوع للتحرش، وغياب الحماية اللازمة ضد التحرش، (عدم وجود شرط او رقابة داخلية عند الفرد او ضبط اجتماعي). وتتكون نظرية الفرصة من مجموعة نظريات تنطلق من فكرة ان الفرصة تصنع الجريمة وتشمل نظريات (النشاط الرتيب، ونمط الحياة، والاختيار العقلاني). (المجالي، 2009، ص16)

- نظرية نمط الحياة:

قدم هذه النظرية كل من " هندلانغ " و "قوتغردسون" و " جارفيو" (Hindelang, Gottfredson, Garofalo) ويمكن من خلال هذه النظرية ان تفسير سلوك العنف لدى الافراد بانه بسبب اسلوب الضحية اثناء تعاملها مع الجاني، مما يجعل الضحية غير قادرة على ابداء اي ردة فعل مناسبة لهذا السلوك ،كذلك يمكن ان نفسر هذا السلوك وفقا لهذه الفرضية ان الضحية قد تقدم للجاني الاغراءات الكفيلة بتحفيزه على القيام بهذا السلوك ،جميع هذه الاسباب كفيلة ان توقع الجاني في ارتكاب جريمة التحرش.(بودلال،2016،ص16)

9 - 1 - 5- اسباب انتشار مشكلة التحرش الجنسي في العمل:**- المشكلة عند الرجل:**

ويتعلق الأمر بعوامل التنشئة الاجتماعية للرجال في علاقاتهم بالنساء و نظرتهم الى المرأة على إنها مصدر للمتعة فقط وليست كياناً وفكراً، ما يجعلهم يتعاملون معها في مكان العمل بشكل مختلف عما يتعاملون به معها في البيت هذا بالإضافة الى نقص في الوازع الديني.

- الأسرة:

وما تزرعه من عادات ثقافية و اجتماعية منذ الصغر، حيث ان الاسرة لاتقوم بتعليم و تربية ابنائها كيفية التعامل مع المرأة او كيفية تعامل المرأة مع الرجل.

- ثقافة المجتمع:

للاسف في عالمنا العربي هناك ازمة في تصديق المرأة، المجتمع دائماً يلقي اللوم عليها، ويعتبرها هي المذنبة، وانها هي التي دفعت الرجل للتحرش بها نظراً لسلوكها ولذلك فان المرأة تجنح الى الصمت عندما تتعرض لمثل هذه التحرشات خشية ان تصبح منبوذة اجتماعياً.

- الاعلام:

يعد الاعلام العربي من العوامل المهمة لتفشي ظاهرة التحرش الجنسي عموماً سواء بالنساء او الاطفال،حيث انه يستغل جسد المرأة بصورة مثيرة للاشمئزاز،وكيف يمكن ان ندعو الى الاحتشام في الوقت الذي ينتشر عبر الاثير ومن خلال الفضائيات الكثير من الصور الاباحية وغير اخلاقية،وللاسف وحتى اليوم لا نجد في البرامج التي تبثها قنوات عربية التحذيرات التي يتبعها الغرب عند نشر مواد كفئة البالغين.

- المرأة:

احيانا يكون للمرأة دور، حيث تسهم في التحرش ضدها بسبب ارتدائها للملابس الفاضحة،او طريقة كلامها التي تقسح المجال لضعاف النفوس التمادي معها.(صلاح،2012،ص04)

9 - 1 - 6- الآثار السلبية الناجمة عن تعرض المرأة العاملة للتحرش الجنسي :

إن النساء اللاواتي تعرضن للتحرش الجنسي كانوا يعانون من بعض الاعراض الفيزيقية مثل:حدوث اضطرابات في المعدة او المعاناة من صعوبة في النوم وفقدان الوزن، وكذلك اتضح انهني عانين من بعض الاعراض النفسية و الانفعالية من ذلك الشعور بعدم احترام الذات و الشعور بالاكتئاب و القلق او الحصر و الغضب.

والى جانب ذلك فان من اثار التحرش الجنسي صعوبات في علاقات الضحايا الشخصية و صعوبات في تكيفهن الجنسي، من ذلك فقدان المرأة في الرغبة للجنس و نقصان الانتاجية في العمل، وتقلل شعورهن بالرضا عن العمل وعن الانتماء و الواجب نحو عملهن وصاحبه لذلك لا بد من الانتشار الى الاهتمام بوقف هذا السلوك ومنع انتشاره.(قطب،2008،ص16)

- كذلك يحسها بالشعور بالذنب و محاولة تحفيز الذات فقد تعتقد المرأة أنها كانت بالفعل مشاركة و أن بها صفة جعلت المعتدي يختارها دون الآخرين فتفقد الثقة بنفسها و تعيش في توتر و قلق و لوم دائم بينها و بين ذاتها، وقد تكره أنوثتها التي عرضتها لمثل هذا الموقف.(حكيمة،2014،ص102)

- الغضب و الحقد الدفين ضد الرجال جميعاً و التخوف من الزواج و إقتناعها بأن الرجال جميعهم كائنات متوحشة، يستهدفون جسدها و اهدار كرامتها و قد تفشل في العلاقة الزوجية بسبب مشاعرها بعد خوض هذه التجربة السيئة التي تركت آثارها داخل كيانها.

- قد تتعرض لأحلام و كوابيس مستمرة مما يجعلها في حالة تذكر دائم للواقعة فتبتعد عن البشر و تنكمش داخل نفسها و تبتعد عن أي مكان قد يذكرها بالحادثة.(سهر،بدون سنة،ص10)

9 - 1 - 7 - الجانب القانوني أو التشريعي :

رغم ان لتحرش الجنسي ليس ظاهرة جديدة،فقد تم اقراره تشريعيا و معاقبته بالتدريج خلال ثمانينات و تسعينات القرن الماضي، سواءً على الصعيد الدولي او على الصعيد الوطني في القانون الدولي،الاعتراف القانوني بالتحرش الجنسي، هو اعتراف خجول، قليلة هي الوثائق التي تطرقت مباشرة الى هذه الظاهرة وبالرغم من اتفاقية حول استبعاد كل اشكال التمييز ضد النساء،لاتنصبشئ دقيق حول التحرش الجنسي فان التوصية العامة 19 المنصبة على العنف تجاه النساء و التي تم تبنيها عام 1992 من قبل المفوضية العليا للامم المتحدة لحقوق الانسان، توضح في مادتها الحادية عشر ان التحرش الجنسي في العمل يشكل شكلاً من اشكال العنف لتجه المرأة، وان هذا التحرش هو تحرش تمييزي، واعطت المادة 11 ايضا تعريفاً لذلك،ومن جهتها فان الاتفاقية رقم 111 الخاصة بالتمييز في مجال العمل و المهنة، التي تبناها في سنة 1958 المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، تحرم في مادتها الاولى التحرش الجنسي بصدد العمل او المهنة.(نصر الله،2012،ص439)

اشترع البرلمان الاوروبي و مجلس الاتحاد الاوروبي من جهتهما في هذا المجال سلسلة من التوجيهات، ولنذكر التوجيه تاريخ 09 شباط 1976 الخاص بتنفيذ مبدأ المساواة في المعاملة بين الرجال و النساء، فما يخص الوصول للعمل والتاهيل و الترقية المهنيين، وشروط العمل (عدّل بالتوجيه رقم 73/2002 المجلس الاوروبي) تبنت معظم البلدان الغربية قوانين تحرم التحرش التمييزي، سواءً كان هذا التحرش قائماً على الجنس، او التوجه الجنسي، الاصل العرقي، الوضع الاجتماعي، الاعاقة او أي ميزة شخصية، ويحدث

في العمل في اوساط التعليم او في مكان اخر، هذه القوانين التي تتيح رفع القضايا الى محاكم الحق العام ا والى محاكم مختصة بالحق الشخصي او بقانون العمل، تنص على مسؤولية المستخدم المتحرش و مسؤولية رب عمله، وتنص كذلك على منح تعويض للضحية.

- يجب ان نلاحظ ان أساس هذه القوانين يتغير، يمكن لهذه القوانين ان تعتبر التحرش الجنسي تارة كشكل من أشكال التمييز قائم على الجنس وتارة كنيل من كرامة النساء، وخلافاً لبلدان أوروبية اخرى(المانيا، الدنمارك، ارلندا، بريطانيا العظمى مثلاً)، رفضت فرنسا تعريف التحرش الجنسي كشكل تمييزي قائم على الجنس او على النيل من كرامة النساء ، ورفضت تأسيسه على تجاوز السلطة بقانون التحديث الاجتماعي تاريخ 17 كانون الثاني 2002، اخذ المشرع الفرنسي يعد من جديد بنوداً من قانون العمل تعالج التحرش الجنسي، لكن هذا التحرش لم يعتبر ابداً كشكل تمييزي في الحقيقة، ينص قانون العمل الفرنسي على شكلي تحرش: تحرش جنسي و تحرش اخلاقي.(نصر الله، 2012، ص440)

- اشتهر التحرش الجنسي في بعض الحالات كضرب مهين في سياق القوانين التي تقتضي انظمة تعويض للمصابين بحادث العمل، هذا السلوك محرم ايضاً في عدة اتفاقيات جماعية تفرض اليات الشكوى. بوسع الضحية ايضاً ان تشتكي امام الاتحاد المهني للمتحرش، في الحالات القصوى يمكن ان يتعلق الامر بمخالفة ذات طابع جرمي يعاقب عليه بالسجن.

يمكن للتحرش الجنسي، وبشكل اوسع للتحرش التمييزي، ان يشكل اذا حظاً حسب القانون المدني، نيلا من حق اساسي، ضرراً مهيناً، انتهاكاً للاتفاقية الجماعية، خطأ انضباطياً مخالفة جريمة و عند الاقتضاء تحرشاً اخلاقياً او نفسياً.(نصر الله، 2012، ص440)

9 - 1 - 8 - دور المرأة في مواجهة التحرش الجنسي:

يمكن طرح التساؤل التالي: ماذا على المجني عليها إذا تعرضت إلى التحرش الجنسي المحرم؟

فالتحرش الجنسي قد يقوم به صاحب العمل، او رئيس المؤسسة أو احد العاملين... الخ، فماذا عساها ان تفعل؟، هل تتجاهل هذا السلوك لعله يتوقف؟ - ما الاجراء الذي تستطيع القيام به؟. وتجدر الاشارة الى ان المؤسسة في جريمة التحرش الجنسي قد تقع على الفاعل، وعلى المؤسسة التي تسمح بمثل هذه الممارسة فيها، وبالطبع لاتقع اي مسؤولية قانونية على المرأة التي يقع عليها فعل التحرش، وعلى المرأة ان تتبنى اتجاهاً مهنياً و عملياً فقد يتوقف التحرش الجنسي اذا استجابة المرأة للرجل بأسلوب مهني أو عملي وبصيغة العمل فقط، فعلى المرأة ان تضع حدود حاسمة لذلك، وأما إذا أصر فان اللوم لا يقع على المرأة ، فهي مسؤولة فقط على سلوكها، وإذا واصل الإصرار فيمكنها رفض ذلك، وان تطلب ماتحتاج إليه من مساعدة أمام الزملاء، وليس بطريقة خاصة وفي أوقات العمل الرسمي، وان تكون بصحبة زميل او زميله وعليها القيام بما يلي:

أ - ان تحفظ بتسجيل كل محاولات او حوادث التحرش الجنسي كوثائق تفيد في حالة الرغبة في تقديم شكوى رسمية ضد من يقوم به ، ويشمل هذا التسجيل: اين وقع التحرش، والوقت والساعة بالضبط، وماذا حدث بالضبط؟ ويشمل ذلك الكلمات نفسها، ماذا شعرت وقتها؟(المجالي،2009،ص10)

تدوين أسماء الشهود، وبعض الضحايا التحرش الجنسي احتفظت بتسجيل صوتي سراً في أثناء الاتصال بهذا الشخص، وان كان مثل هذا التسجيل قد لا يؤخذ به في المحكمة، ولكن هذه التسجيلات تفيد إقناع جهة الإدارة او المؤسسة في خطوات تقديم التظلم، والتسجيل السري قد يكون إجراء غير قانوني ويلزم مطالعة القانون المحلي اولاً، وقد يكون مسموحاً باستخدامه ضمن أدلة الإدانة

ب - ان تتحدث مباشرة وبصراحة مع من يحاول التحرش الجنسي وحتى وان كان هذا الامر صعباً، ولكن ذلك يجعله يدرك أن المرأة تفهم غرضه ، وترغب في وقف هذا السلوك. وقد تشير الى الافعال العملية التي قام بها.

ج - أن تكتب خطايا للفاعل، وتقوم بتسجيل سلوكياته الخاطئة، تخبره أن التحرش الجنسي يجب أن يتوقف، وقد يتضمن الخطاب: شرح السلوك الذي حدث، كان تذكر له بانه قام بعدة مرات بعمل تعليقات جنسية حول جسمها، وتشرح له كيف شعرت حول هذا؟ كان تقول مثلاً لقد جعلني اشعر كأني موضوع جنسي عندما تحدث الي بهذه الطريقة، وأن تشرح له ماترغب منه: كان تقول إنني ارغب منكم أن توقف تلك التعليقات الجنسية نحوي.(المجالي،2009،ص11)

د - طلب العون من الأشخاص محط الثقة عن الطرق و الوسائل التي توقف او تقاوم التحرش الجنسي، ان حديثها مع الآخرين سوف يمنحها تأييداً عاطفياً و تشجيعاً و نصائح، الى جانب هذا التصريح قد يدعم حالتها اذا كان الأشخاص الذين تحدثت إليهم سبق لهم أن تعرضوا للتحرش الجنسي من هذا المدير.

و - التفكير في تقديم شكوى، فالجامعات و الكليات و الشركات و المؤسسات، يلزمها القانون أن يستجيب بحكمة للشكاوي الخاصة بالتحرش الجنسي، في بعض الشركات الكبرى يوجد موظف مختص بهذا الشأن، ويمكن التقدم بالشكوى له. ويمكن مقابله وتقديم شكوى له ويمكن السؤال عن جهة الاختصاص في الشركة، وعن وسائل التقدم بالشكوى، ولمعرفة الحقوق القانونية، ولذلك يلزم الاحتفاظ بسجل يحتوي على تفاصيل الوقائع و تواريخ حدوثها و الاضرار التي لحقت بها بعد كل واقعة، وهناك مكاتب مختصة بهذا الشأن في الولايات المتحدة الامريكية، ويمكن التقدم الى اقرب مكتب وهناك ايضاً مكاتب حكومية تختص بحماية حقوق الانسان و حقوق النساء خاصة، وسوف تساعد هذه المؤسسات على حماية حقوق المرأة القانونية، وكيف تسيير في الدعوى.

هـ - أن تبحث عن علاج قانوني للمشكلة، ذلك لأن التحرش الجنسي عمل غير قانوني، ومن حق المجني عليه الادعاء قانونياً ضد مقترفه، ويلزم استشارة أحد رجال القانون أو

المحامين المختصين في مثل هذا الشأن، ولكن لتكن الضحية أو المجني عليها مستعدة لأنه قد يحكم ضدها بغرامة لمصلحة المدعي عليه، وقد تدفع تعويضاً للمؤسسة، كذلك اذا تم رفض الدعوى وتبرئة المتهم و بالتطبيق على واقعا المعاشي نجد أنه بالضرورة سوف تتم تبرئة المتهم لعدم وجود نص قانوني يجرم الواقعة برمتها.(المجالي،2009،ص11)

9-1-9- تجريم التحرش الجنسي في التشريع الجزائري:

بالرغم من أن التحرش الجنسي يشكل واقعا قائما الا أنه مازال اعتداء وعنف غير معترف به لأن الضحية لا تستفيد من القانون حتى ولو فضح مرتكب التحرش الجنسي شكلاً واقعا قائماً، والذي لا يتم متابعته أبداً خاصة أن هناك حالات تعرض على المحكمة الا أن أغلبها تحكم بالبراءة لعدم وجود الإثباتات و الأدلة أو الشهود بيان،وهنا يصعب على المرأة أن تضمن حرمة الأشخاص، كل عنف جسدي أو معنوي أو مساس بالكرامة هو ممنوع(صالح،2004،ص08)

- تشريعات العمل : القانون 11/90 ل 12 افريل 1990 المادة 6 : في اطار علاقة العمل للعمال كذلك الحق: في شغل فعلي.

- في احترام حرمتهم الجسدية و المعنوية و كرامتهم.

- في حماية ضد كل تمييز لشغل منصب عدا ذلك القائم على الكفاءات و الاستحقاق.

- في التكوين المهني و الترقية في العمل.

- في دفع منتظم لأجورهم و مستحقاتهم.

- في الخدمات الإجتماعية.

- في كل المزايا المنبثقة في العمل.

- القانون الجزائري يعاقب كل إخلال بالأداب العامة و إنتهاك للعرض، وفي هذا في إنتظار صدور التعديلات المعلنة التي تجرم التحرش الجنسي.

الإتفاقية حول القضاء على كل اشكال التمييز ضد المرأة التي امضت عليها الجزائر 1996 (صالح،2004،ص08)

ورغم ذلك لم يفصح عن فعل التحرش الجنسي إلا من خلال القانون الذي اصدر سنة 2003 ، حيث كان الحديث عن الجنس من الطابوهات و بفضل حملات التوعية أصبحت ضحايا التحرش الجنسي تدلي بشهادات بعد أن كانت تخشى العار و الفضيحة.

وقد تم إنشاء مركز الإصغاء و المساعدة لضحايا التحرش الجنسي، مدعماً بمجموعة من المستشارين قانونيين وكذا نقابات وقد صرحت رئيسة المركز: في هذا المسعى إستجوبنا الوزيرة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة في قسنطينة خلال شهر جويلية 2002، وطلبنا من وزير العدل في 17 مارس 2003 تكليف التشريع بعقوبات تنصف ضحايا التحرش الجنسي، وفعلاً أدرجت الحكومة الجزائرية مادة تحت رقم 341 والتي تنص على كل من قام بمخالفة التحرش الجنسي يعاقب بالسجن لمدة تتراوح من شهرين إلى سنة سجن ، وبعقوبة مالية تتراوح ما بين 50.000 و 100.000 دينار، كل شخص يستغل سلطته و نفوذه المهنية لممارسة المساوات و الضغوطات لتلبية رغبات جنسية ، في قانون العقوبات يجرم التحرش الجنسي مما يعطي للضحايا إمكانية التوجه إلى العدالة و معاقبة مستغلي نفوذهم و سلطتهم للإحباط بكرامة العاملات.(الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية،2005،ص04)

9 - 1 - 10 - إستراتيجية مواجهة التحرش:

إعلام المستخدمين:

- عدم التسامح بالتحرش في المؤسسة و تذكير و أخذ سياسة ناجعة لمحاربة التحرش، لابد من تذكير المستخدمين من خلال:

- اللقاء الخاص و اللقاء العام.

- لابد من الإحترام المتبادل بين الأشخاص و ملاحظة العمال أو إيجاد حلول في حالة وجود مشاكل.

- تعليق إعلانات في أماكن العمل حول منع التحرش.
- إعداد لقاءات خاصة أو جماعية للتذكير بآثار التحرش.
- كشف عوامل خطر التحرش.
- إجراء مقابلات مع المستخدمين.
- مناقشة العمال عن أسباب إستقالتهم.
- إجراء تقارير كل سنة مثلاً مراقبة إذ كان هناك عدم إحترام بين الأشخاص، احتكاكات، غياب الإتصال بين الإدارة و العمال، نقص في التكوين ، وسائل عمل سيئة .
- تصحيح موقف خطر التحرش.
- تقييم مستوى خطر التحرش داخل المؤسسة.
- الأخذ بنصائح الغير "مختص نفساني ، قضائي "
- فتح الحوار بين العمال و تعريف بوضوح دور كل مستخدم.(بودلال،2016،ص27)

9 - 2 - المرأة العاملة :

9 - 2 - 1 - مفهوم المرأة العاملة:

- المرأة العاملة : هي التي تعمل خارج المنزل، وتحصل على اجر مقابل عملها سواء كانت موظفة قطاع خاص أو عام، وتقوم في الوقت نفسه بأدوارها كزوجة و أم، إلى جانب دورها كموظفة.(سعد،2015،ص28)
- المرأة العاملة: بأنها المرأة التي تعمل خارج البيت وتمارس نماذج مختلفة من العمل ويكون بعضها إداريا و كتابيا و البعض الأخر عمليا أو مهنيا أو خدميا.(الحسن،1983،ص7)

- وعرفت كذلك بأنها المرأة التي تعمل في الإنتاج المادي (السلعي) مباشرة وتتقاضى أجرا على قوة عملها وبذلك تخرج من نطاق هذه الدراسة العاملات في النشاط الزراعي و الإداري و الخدمي. (النجار، 1985، ص10، 9)

- كما عرفت بأنها المرأة التي تعمل في خارج المنزل وتحصل على اجر مادي مقابل عملها، وهي تقوم بدورين أساسيين في الحياة دور ربة البيت و دور الموظفة. (عبد الفتاح، 1984، ص110)

- **المرأة العاملة:** هي المرأة التي تقوم بدور مزدوج داخل المنزل وخارجه، حيث تقوم بتربية الأبناء و رعايتهم وتؤدي واجباتها المنزلية شأنها شأن المرأة الماكثة بالبيت، كما تعمل خارج المنزل و تقف جنبا إلى جنب مع الرجل وتشاركه في عمليات الإنتاج. (إيلي، الذهبي، 2015، ص182، مجلة)

9 - 2 - 2 - نظرة تاريخية لعمل المرأة:

في المجتمع البدائي كان الرجل هو صاحب السلطة و الرأي و استمر وضع المرأة، متمثلا بالخضوع للرجل و تشريعاته و قوانينه دون مشاركة أو مساهمة من قبل المرأة، فالرجل يختار العمل الذي يناسبه و يترك الباقي للمرأة، إلى قيام الثورة الصناعية (الثورة البرجوازية) التي نادى بتحرير المرأة و مساواتها مع الرجل بالعمل، وقد طرحت هذه القضية من منطلق الاستفادة من قوة عمل المرأة، وبالتالي جاءت الدعوة بحقها في العمل، ولم يكن ذلك تحرير المرأة أو مساواتها بالرجل، إذ تقسيم العمل في المجتمع الرأسمالي قد سخر قوة عمل المرأة في أعمال ليست ذات خطورة اجتماعية كإعمال سكرتارية و التمريض و البيع بالتجزئة و التربية، وبالتالي الحفاظ على تقسيم العمل بين الرجل و المرأة على الرغم على انه اكسبها خبرات اجتماعية جديدة كانت حkra على الرجل. (barber، 1939، 356)

ومع التقدم التقني الذي استبعد شروط القوة العضلية من الإنتاج أصبح تشغيل الآلة بالأمر السهل وبدون اي جهد عضلي، فأصبحت مهمة العامل مراقبة الآلة، ولهذا السبب زادت من عدد النساء العاملات و خاصة في القطاع الصناعي. واستطاعت المرأة العاملة

ان تحقق بعض المكاسب من خلال مساهمتها في النشاطات الاقتصادية .(عبد الباقي،1977،ص243)

وتبرز أهمية دور المرأة في الوقت الحاضر من كونها تمثل جزءا كبيرا من الموارد البشرية للدولة وان الاستخدام الأمثل لهذه الموارد،يعني تهيئة فرص العمل لكا الجنسين و الإسهام في عملية التنمية القومية.(سليمان،د ن،ص53)

اما عمل المرأة في الدول العربية فيتمثل مشاركة الرجل في العمل منذ القدم،ولكن الظروف التي مرت بها البلاد العربية للاحتلال الاجنبي مما عمل على عرقلتها من خلال تنمية بعض التقاليد و الأفكار المرجعية بقصد التشكيك في قدراتها وبعد زوال الاستعمار من اغلب الأقطار العربية تزايد عدد النساء العاملات و خاصة في التصنيع.(سليمان ،د ن،ص53)

ولقد برز عدد من الاتجاهات التي تدعو الى ان المرأة عنصر بشري يجب الاستفادة منه في برامج التنمية ويمكن ان تتحمل مسؤولية المشاركة في بناء رقي المجتمع شأنها شأن الرجل .(عطاف،1995،ص68،64)

9 - 2 - 3- دوافع خروج المرأة للعمل:

ان اقتحام المرأة لسوق العمل يعود لعدة أسباب نذكر بعضها فيما يلي:

- الدافع الاقتصادي:

يعتبر الدافع الاقتصادي او المادي من أكثر الدوافع قوة من حيث التجاء معظم النساء الى العمل خارج بيوتهن ومما يؤكد ذلك أنأغلبية النساء المتزوجات عندما يوجه اليهن اسئلة عن سبب عملهن فإنهن يفكرن الحالة الاقتصادية او المادية،كدافع رئيسي على اساس انهن يساهمن في نفقات المعيشة الأسرية،وهذا الدافع واضح في الأسرة ذات الدخل المنخفض وما يؤكد هذا،ما جاء في رسالة "سنية خليل احمد" ان الذي دفع المرأة الى العمل هو الجانب لاقتصادي،لارتفاع تكاليف المعيشة الأثر المباشر في دفع المرأة لميدان العمل.(عوفي،2003،ص143)

- الدفع النفسي و الاجتماعي:

ان العمل بوصفه نشاط اقتصادي، فانه يعتبر جوهر الحياة العامة للإنسان و المرأة العاملة خاصة، حيث تسعى هذه الأخيرة من خلاله الى تحقيق ذاتها واثبات وجودها في الأسرة و المجتمع. وهذا ما أثبتته دراسة "كليجر" حيث {أن هناك عدداً كبيراً من الأمهات يعملن لأسباب اقتصادية}. فالمرأة بحاجة الشعور بالانتماء ومدى أهميتها في المجتمع، كفرد يساعد على تحقيق التنمية الشاملة كما ان المكانة الاجتماعية تلعب دوراً في شعور المرأة بالقوة وقدرتها على الإنتاج، وإنها فاعل اجتماعي يستفاد منه، و التعتل عن العمل يعتبر حافز سلبي قد يتسبب لها في حالة الاكتئاب و الانفصال عن مجتمعها. (سامية، 2012، ص36)

- الدوافع الشخصية:

قد تعمل المرأة و اسواءا متزوجة او غير متزوجة لتثبت كفاءتها و قدراتها، في انجاز الاعمال التي كانت وفقاً على الرجال فقط و يظهر هذا بوضوح بين العاملات المتعلمات تعليماً عالياً، لان التعليم في حد ذاته لا يحقق الحصول على عمل فقط بل انه وسيلة لتحقيق هدف او طموح شخصي للمرأة التي تعمل خارج المنزل. كما ان العمل يساعد المرأة على مواجهة صعوبات و مشكلات الحياة، و يقضي على وقت الفراغ. (عوفي، 2003، ص143)

- الدوافع لتحقيق الذات:

وهو يتضمن اتجاه المرأة للعمل خارج البيت حتى تقضي على الوضع التقليدي الذي يضعها في المجتمع، باعتبارها ربة بيت و زوجة و أم لأطفال و عليها العبء الأكبر في التنشئة الاجتماعية، و أيضاً تعمل الكثيرات من النساء لأنهن يفضلن القيام بعمل منظم عن القيام بأعمال المنزل، فمن مميزات العمل الخارجي بنسبة لهن:

- 1 - العمل ينظم وقت المرأة بحيث يكون لكل من عملها الداخلي و الخارجي بداية و نهاية محددة و منظمة.
- 2 - إن عمل المرأة يعتبر جهداً خلاقاً و مساهمة ايجابية منها لصالح مجتمعها مما سيساعدها على الرضا عن نفسها. (العوفي، 2003، ص144)

- الدوافع الاجتماعية:

لثورة الصناعية دوراً بارزاً في خروج معظم النساء للعمل خارج بيوتهن فالمرأة تعمل في مختلف المجتمعات. ولكن السبب الرئيسي و الجوهرى وراء خروج المرأة للعمل، هو التصنيع لأنه أتاح لها الكثير من الفرص.

ولقد ساعد أيضا دخول الأدوات الكهرومنزلية إلى المنزل على توفير وقت فراغ لدى الزوجة، وهي من ضمن الأسباب الرئيسية و الضرورية التي جعلت المرأة تخرج إلى ميدان العمل، وتشارك في قطاع الإنتاج المختلفة. بالإضافة إلى سهولة الحصول على المنتوجات و الإمكانيات التجارية كالأطعمة المحفوظة وغيرها.... الخ

- كل هذه العوامل مكنت المرأة من تخفيض متطلبات الأسرة و مسؤوليتها، وساعد المرأة على القيام بدور ربة المنزل و إلام أيضا وبدور عاملة تكسب دخل آخر.

ومما ساعدها مستواها التعليمي الذي مكنها من إيجاد فرص العمل المناسبة، لها فأصبح العمل لا يحتاج إلى القوة الجسمانية كما كان من قبل بقدر احتياجه إلى المهارة و التدريب.

بالإضافة إلى هذه الدوافع هناك دوافع أخرى، كالدافع الثقافي و المهني بحيث تشعر المرأة العاملة بان العمل يمكنها من زيادة ثقافتها، نتيجة للتعامل مع الزملاء في العمل و الرغبة في تعليم المهارات، إضافة إلى أمور خاصة تتصل بالمؤسسات و الشركات نفسها التي تقدم خدمات تجذب إليها العاملات. (عوفي، 2003، ص144، 143)

9 - 2 - 4 . مشاكل المرأة العاملة:

إن التطور التكنولوجي ساعد على خروج المرأة إلى ميدان العمل، مما جعلها تفرض نفسها في المجتمع وترفع المستوى المعيشي لأسرتها إضافة إلى مساهمتها في الإنتاج، الذي يعتبر عملاً تقدماً ينطوي على تعبئة كل طاقات المجتمع البشري و خدماته الإنتاجية، في عملية تطويرية للنهوض بالمجتمع وادي هذا الوضع الجديد إلى تغيير مركز المرأة الاجتماعي ووظائفها الاجتماعية. ولكن المرأة تدفع ضريبة باهظة مقابل هذا العمل وتواجه الكثير من المشاكل و صعوبات أهمها:

- مشكلات داخل العمل:

تميز صاحب العمل للرجال دون النساء، هناك من يتخذ موقف معاديا للمرأة العاملة وذلك يعود إلى عدم تفهم وتعاون مع الدور الجديد الذي اكتسبه المرأة بعملها خارج المنزل. (عوفي، 2003، ص144)

- نقص التدريب المهني و المهارة للمرأة:

من ناحية التدريب المهني فان أكثر العاملات لايقمن بتدريب حول عملهن وهذا يؤثر بدوره على العملية الإنتاجية، هذه مشكلة تعاني منها المرأة العاملة في جميع الدول وخاصة النامية منها لان النظرة التقليدية لازالت مسيطرة على الكثير من أفكار الرجال. (عوفي، 2003، ص144)

- مشاكل تتعلق بعلاقات المرأة العاملة مع زملائها ورؤسائها في العمل:

إن العلاقات بين الزملاء و الرؤساء في العمل تسبب الكثير من المشاكل، وخاصة في الاتصال بالرؤساء، و الحيرة في التصرفات و الالتزام حدود العمل وذلك لان خروج المرأة عن هذه القوالب يجعلها عرضة للشائعات فلا شك إن هذه الظاهرة تسبب لها متاعب.

- إما المشاكل التي تواجه المرأة خارج العمل فهي باختصار:

- مشاكل تتعلق بالتقاليد و القيم:

إن المجتمع المحيط بالمرأة يحصر عملها في البيت فقط، وإذا كان من الضروري إن تعمل فعليها اختيار الأعمال البسيطة و السهلة، وهذا ما يقلل من شأنها و طموحها ويخلق بعض المواقف المعارضة لعملها خارج المنزل خاصة وان فكرة خروجها من المنزل في حد ذاتها مازالت محل نقاش بين مؤيد ومعارض. (مكاك و الذهبي، 2015، ص183)

- مشاكل تعدد الأدوار:

إن اكبر مشكلة تواجه المرأة العاملة هي مشكلة تعدد الأدوار، فقد أصبحت محصورة في نطاق ضيق بين العمل و البيت. فهي مشغولة البال طول غيابها عن المنزل بسبب التفكير في أبنائها وخاصة إذا كانوا صغار السن فهم في أمس الحاجة إليها من جهة، وفي الأعمال المنزلية التي لم تستطع القيام بها بسبب ضيق الوقت من جهة أخرى. حيث بينت بعض الدراسات في مصر إن عمل المرأة يؤدي إلى التقصير في الشؤون المنزل، لان نسبة مهمة

من الأزواج يرفضون مساعدة زوجاتهم وتقدر ب 55.3 زيادة على مسؤوليتها خارج البيت وضرورة القيام بعملها على أحسن وجه و المشاركة في دخل الأسرة.(مكاك،الذهبي،2015،ص183)

- بالإضافة إلى هذا هناك مشاكل أخرى تواجه المرأة العاملة ومنها اختلال تقسيم العمل في البيت،وكذا مشاكل تتعلق بتربية الأطفال نتيجة عدم توافر دور الحضانة المناسبة لهم وبعد السكن عن مقر العمل وعدم توافر المواصلات . مما سبق ذكره يتضح إن المرأة العاملة تواجه الكثير من المتاعب و المشاكل مما يعرضها للضغط النفسي ويجب بقدر الإمكان محاولة التقليل من هذه المشاكل التي تواجه المرأة العاملة حتى تتمكن من مواصلة كفاحها جنبا إلى جنب مع الرجل.(عوفي،2003،ص14)

9 - 2 - 5 - أثار عمل المرأة خارج البيت:

(أ) الأثار الايجابية:

- تنمية الشخصية و الاستفادة من الوقت:(بودلال ، 2016،ص27)

ان العمل يطور من شخصية المرأة ويزيدها ادراكا لواقعها،ويساعدها على تكوين إرادة حرة لها ، امال و تطلعات و طموحات ويسهم في (تكوين شخصيتها و انسانيته و تحقيق غايتها و زيادة ثقافتها ويعالج مشكلتها الخاصة)

- تحصين المرأة من العوز وخطر الانحراف(دياب،2011،ص89)

يعتبر عمل المرأة ورقة رابحة بيدها فيما تعرضت لظروف اجتماعية قاسية قد تجبرها على اتخاذ سلوك طريق غير سوي و الانزلاق نحو الانحراف فالمرأة العاملة تجد نفسها محصنة ضد العوز و الحاجة رغم محدودية الدخل وعدم كفايته ففي المجتمعات الغربية قدم العمل للمرأة في مرحلة التصنيع للحماية من العوز والانحراف"فساعات الطوال من العمل و حياة التجمع التي كانت لزاماً على فتيات المصانع ان يحيينها قد قدمت حماية كافية لهؤلاء الفتيات من الانحراف"لهذه الأسباب كان العمل بالمصانع يعتبر وسيلة للحفاظ على الفتيات من مخاطر الانحراف.

- الاستقلال الاقتصادي و الشعور بالاستقرار (الجوير، ابراهيم، 1995، ص59)

تشعر المرأة العاملة التي تعمل خارج المنزل بالاستقرار باعتبار إن دخلها يساعد سد الكثير من احتياجاتها الخاصة، لذلك فهي عندما تعمل تشعر بالاستقرار و الرضا وتزداد ثقتها بنفسها، العمل يؤدي لإشباع حاجات نفسية و اجتماعية للمرأة تتعلق بالأهمية و المكانة و الشعور بالقيمة.

- تدعيم موقفها في صناعة القرار الأسري (عبود، 2002، ص339)

من أثار الايجابية لعمل المرأة على الصعيد الشخصي هو ان يساعدها على أتخاذ القرار قياسا بالمرأة الغير عاملة، ومن ثما الأمهات الغير عاملات اقل قدرة من الأمهات العاملات على أتخاذ القرار، فالمرأة التي تتقاضى أجرا يغير من ممارسة السلطة ضمن محيط الأسرة لان الدخل الخاص للمرأة مهم و يحقق لها المشاركة في اتخاذ القرارات الأسرية.

(ب) الآثار السلبية:

- الآثار الفيزيولوجية: (حسون، 1993، ص101، ص103)

إن من مظاهر تأثير العمل على المرأة بشعورها المستمر بالتعب والإرهاق إذا يجب عليها أن تقوم بكافة واجباتها المنزلية، خلال الساعات التي تقضيها في المنزل إضافة لساعات العمل الطويلة، بصرف النظر عن نوع العمل او التعب الفكري و العضلي، لذلك تجدها تعاني الكثير من التعب و الإرهاق بشكل يومي متكرر، اذ يعتبر ذلك من الآثار الصحية التي تأثر عليها سلباً بشكل مباشر. ومما يوضح درجات انشغالها بالعمل وأثاره الصحية ما بينته نتائج إحدى الدراسات بقولها: إن ثمة ما يبلغ 88 بالمئة من السيدات العاملات قلنا بان الأعمال المنزلية و الاهتمام بالأطفال و رعايتهم تأخذ كل او معظم اوقاتهم بعد ساعات العمل و 81 بالمئة بين السيدات يعانين من إرهاق جسدي و عصبي نتيجة ذلك.

- الآثار النفسية: (النعامه، 1984، ص191، ص192)

يضاف إلى الآثار البدنية و الفيزيولوجية، الآثار النفسية في العمل على المرأة فالخوف و القلق سما من سمات المرأة العاملة المتزوجة، ذات الأدوار المتعددة التي تعاني من التوتر الدائم بسبب عدم القدرة على التوفيق بين تلك الأدوار فالقلق يفقدها الاستقرار النفسي، لاسيما عندما تجد نفسها مجبرة على ترك أبنائها في المنزل ريثما تعود من العمل من جانب آخر تعاني المرأة العاملة من الخوف الذي يرتبط بظروف عملها من جهة و بحاجة للتوافق مع زملاء العمل و الحفاظ على مكانتها المهنية من جهة أخرى، وهذا ما يؤثر على فرص ارتقائها في العمل وقد يكون ذلك على حساب بناء شخصيتها وتطور مستواها المهني وعلى مصلحة العمل.

- الآثار الاجتماعية:

تعد الآثار الاجتماعية سلبية لعمل المرأة المتعددة، تبدأ بعلاقة المرأة بالمنزل وعدم قدرتها على التوفيق بين عملها و أدوارها كربة منزل وانتهاء بعلاقاتها الاجتماعية خارج المنزل. (دياب، 2011، ص99)

- التوفيق بين العمل و المنزل:

ان عدم التوفيق بين البيت و العمل مسألة تعاني منها جميع النساء العاملات، و الأمهات بالمقام الأول ففي دراسة حسون في عام 1993: تبين إن أكثر من 23 بالمئة من النساء العاملات يواجهن صعوبة في التوفيق بين أعباء العمل الخارجي و أعباء العمل المنزلي. (حسون، 1993، ص134)

- التعرض للتحرش و الابتزاز الجنسي:

تعاني المرأة العاملة في مختلف بلدان العالم بما يسمى بالابتزاز الجنسي، وقد تتعرض له في مختلف الأماكن في الشارع وفي وسائل المواصلات وفي الجامعة، وفي الحي..... الخ (دياب، 2011، ص100)

لكن يكثر الحديث في هذا الجانب عن التحرش أو الابتزاز الجنسي، للمرأة في مكان العمل سوى من قبل المدير المباشر أو من قبل رب العمل، أو من قبل زملائها حتى من قبل الأشخاص آخرين، ويتخذ التحرش عدة مظاهر أو أشكال، منها التحرش الشفهي من إطلاق النكت و التعليقات المشينة و التلميحات الجسدية، وإلحاح بطلب اللقاء، وطرح أسئلة جنسية و نظرات موحية لذلك، وقد تصل الى اللمس و المس و الإيذاء وهذا يعد من أنواع الإهانة و الإذلال المرأة، ومن أبرز الآثار التي يتركها التحرش بالمرأة صعوبات بالنوم و التركيز التعامل و انعكاس ذلك على الأبناء (دياب، 2011، ص101)

- الآثار الصحية:

ان العمل يفقد المرأة الكثير من هدونها، و اتزانها و يؤثر على عملها بشكل مباشر في تعاملها مع أطفالها و زوجها بنسبة كبيرة من العاملات يعانين من التوتر و القلق الناجمين عن المسؤوليات الكبيرة، الملقاة على عاتقها الموزعة بين المنزل و الأولاد و العمل، لذا فان بعض الإحصائيات ذكرت أن 82 بالمئة من نسبة الأدوية المهدئة تصرف للنساء العاملات (عبد كريم، 2005، ص68).

9 - 3 - الأمن الوظيفي :

9 - 3 - 1 مفهوم الأمن الوظيفي:

- مفهوم الأمن :

لغة : مصدره أمن ، الأمان و الأمانة بمعنى وقد آمنت فأنا أمن ، وأمنت غيري من الأمن و الأمان ضد الخوف ، وهو بذلك إطمئنان النفس و زوال الخوف ومنه الإيمان و الأمانة (البياتي، 2011، ص23).

- الإحساس بالأمن :

هو شعور بأن البيئة الإجتماعية بيئة صديقة ، وشعور الفرد بأن الآخرين يحترمونه و يقبلونه داخل الجماعة ، ويظهر هذا الإحساس في تجنب الخطر وفي إتجاهات الحذر و

المحافظة ، وهو يعتبر من أهم الحاجات اللازمة لنمو النفسي السوي (صالح،2014،ص16).

- عرفه المغربي: بأنه السياسات التنظيمية و العلاقات التبادلية مع الرؤساء و الأقران و المرؤوسين و شعور الموظف بالأمان و الاستقرار في العمل و عدالة الراتب.(المغربي،1425هـ،ص127)

- عرفه الخرب: إحساس الموظف بالطمأنينة على مصدر دخله،وعلى استقراره في العمل،وعدم تعرضه للصراعات التنظيمية و الشخصية و ضغوط العمل.(الخرب،2006،ص07)

- و اشار بروس و بيتوني(2001): بان الامن الوظيفي هو عدم وجود خوف او رهبة لدى الموظف من المنظمة التي يعمل فيها،و عرفها في موضع اخر انه شعور الافراد انهم يتعرضون لمعاملة عادلة من قبل المنظمة التي يعملون فيها.(بيتوني،2001،ص22)

- وعرفه الدلبي: عن الأمن بقوله تعبر حاجات الأمان عن حاجة الفرد إن يكون بمأمن من الخطر،و ان يتحقق له و لأهله و ذويه قدر من الطمأنينة على مستقبله الوظيفي و استمرار دخله،و يمكن إشباع هذه الحاجات من خلال عدة وسائل.(عركوك،2007،ص42)

- الامن الوظيفي هو رفع درجة الطمانينة لدى الموظف على مستقبله الوظيفي،و انهاء جميع صور القلق على ذلك المستقبل.(السيسي،2011،ص13)

9 - 3 - 2 - أهمية الأمن الوظيفي:

- قد يكون العامل راضيا عن وظيفته،و قد يكون غير راضيا عنها وفي كلا الحالتين فانه لا يجب ان يعيش حالة من القلق من حيث استقراره في وظيفته،فكون الموظف غير مستقر في وظيفته يتوقع ان يفارقها في أي لحظة يحدث عنده ذلك القلق.

وليس الامر محصورا في الامن من الفصل من الوظيفة،و لكن يتعداه الى حرص الموظف على اجر مادي يحقق للموظف احتياجاته،كما يتعداه الى ان الموظف يحرص على ان يكون

خاضعا في وظيفته الى نظام عادل في الاجور و العقوبات لان هذا الامر يشعر الموظف بالاستقرار و يحدث عنده ولاء للمنظمة التي ينتمي اليها،اذ كيف يحدث عند العامل ولاء للمنظمة لا يشعر انها حريصة على بقائه،و على هذا يمكن تلخيص اهمية الامن الوظيفي في النقاط التالية:

- الأمن الوظيفي يشعر العامل بالاستقرار.

- فيه إشباع لحاجات العامل المادية و الأمنية،و ذلك عن طريق راتبه الذي يسد احتياجاته.

- يساهم في زيادة الإنتاجية.

- يسهم الأمن الوظيفي في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملة.

- يحقق الاستقرار النفسي و الاجتماعي.

- الأمن الوظيفي يحدث من عملية دوران العمل،فهو يحدث استقرار في المنظمة نفسها. لان بقاء العامل في منظماتهم يحقق للمنظمة شيئا من الاستقرار،كما ان الأمن يتيح للعامل فرصة تطوير الذات فبقاؤه في المنظمة يشجعه على ذلك بخلاف ما لو كان غير مستقر في المنظمة.

و أكد Ekeland (2004) على أهمية الأمن الوظيفي عندما تحدث عن المنظمات الحرة .

"كل المنظمات تتأثر إلى حد ما بالقيادة و بدرجة انتماء أعضائها إليها و بمقدار انجازاتها و تحديد أهدافها التي تتحقق عن طريق أعضائها الذي تحقق لهم الأمن الوظيفي فهم يتوجهون الى هدف واحد".(عركوك،2006،ص43)

9 - 3 - 3- أبعاد الأمن الوظيفي

- البعد الإنساني:

- الأمن الوظيفي مطلب رئيسي للعاملين في أية منظمة، حيث يرتبط بمفهوم الحياة الكريمة التي تقوم على ثلاثة ركائز من أهمها: قدرة الموظف على إشباع حاجياته الأساسية كالغذاء و الدواء و المسكن ، و التعليم، والتحرر من القيود غير المشروعة على حقوقه الشخصية، المادية و المعنوية

- أما الركيزة الثانية فهي إن المنظمة التي ينعم العاملون فيها بمستوى مناسب من الأمن الوظيفي تقل فيها المعوقات التي تحول دون تحقيق أهدافها.

بينما تتعلق الركيزة الثالثة بحق الموظف في توجيه ما باقي من طاقته و وقته عقب احتياجاته الأساسية للمتطلبات، التي تكتمل بها سعادته مثل ممارسة الأنشطة السياسية و الاجتماعية، الاقتصادية، الفكرية، و الرياضية التي تاستهويه.

و يؤيد الباحث الركيزة الثالثة، باعتبارها وسيلة و متنفس لتجديد النشاط، كما أن المنظمات الكبرى تحرص على إنشاء أندية لتمكين العاملين بها من ممارسة الأنشطة التي تسعى لتقوية العلاقات الإنسانية بين العاملين، كوسيلة لدعم الأمن الوظيفي. (الحازمي، 2010، ص56)

- البعد الأخلاقي:

- تدرك المنظمات إن علاقة الأخلاق بالأمن الوظيفي سبب و اثر فهي سبب لان لها دور كبير في استقرار او دعم استقرار المنظمة، وهي اثر لان بروز المثل الأخلاقية العليا في ممارسات و سلوكيات العاملين يكون اشد في المنظمات التي يتمتع العاملون فيها بمستوى مرتفع من الأمن الوظيفي. (الحازمي، 2010، ص84)

- البعد الاجتماعي:

- ان وجود نظام عمل يقوم على العدالة في توزيع الرواتب و الارباح لتقريب الفوارق بين الطبقات الاجتماعية المختلفة من شأنه ترسيخ الامن الوظيفي، و زيادة الدافعية نحو العمل. في حين يؤدي الظلم الاجتماعي لطبقات معينة سواء بمنحها القليل من الحوافز، ووضعها في مراكز وظيفة متدنية او عدم منحها الراتب المناسب الى انخفاض مستوى الامن الوظيفي. (الحازمي، 2010، ص68)

- البعد الايديولوجي:

- يقصد به الثقافة التنظيمية السائدة في المنظمات، و القيم التنظيمية السارية التي تسهم في تحديد السلوكيات المناسبة وغير مناسبة التي تشكل وتاثر على الطريقة التي يتصرف بها اعضاء المنظمة من خلال ارساء ودعم قواعد سلوكية تقضي بان يكون الموظفين مبتكرين و مبادرين مع منحهم حرية التصرف بدرجة ما، و زرع قيم تقتضي ضرورة التشاور مع رؤسائهم قبل اتخاذ القرارات المهمة و المناسبة، بمعنى ارساء قواعد التهيئة الاجتماعية اللازمة للمنظمة التي تصف كيفية تعلم الافراد للثقافة التنظيمية من خلال اندماج الافراد و تعلمهم القواعد السلوكية و القيم المتعلقة بالثقافة التنظيمية حتى يصبحوا اعضاء فاعلين و مشاركين، مما يساهم في رفع مستويات الامن الوظيفي. (الفاضل، 2011، ص49، 50)

- البعد الاقتصادي:

- يقصد به النشاطات الاقتصادية التي تقوم بها المنظمة، ومدى قدرتها على اشباع احتياجات أفراد المجتمع من خلال اتخاذ أساليب لمواجهة الظروف الاقتصادية الضاغطة و الغلاء المستمر في المعيشة و تدني الرواتب (العثيمين، 2006، ص116)

- ويرى الباحث ان قدرة المنظمة على إشباع الاحتياجات الاقتصادية للعاملين بها، يرفع من مستوى الأمن اما عدم القدرة على منح العاملين الرواتب و الحوافز الكافية لسد احتياجاتهم الأساسية و الثانوية فيترتب عليه انخفاض مستوى الأمن الوظيفي.

البعد الجغرافي:

- يقصد به حجم المنظمة وفروعها المنتشرة في أرجاء الدولة، فكلما كانت المنظمة ضخمة وذات فروع متعددة و متنوعة و توفر للعاملين بها السكن المجهز في الفروع البعيدة، كلما زاد الشعور بالأمن الوظيفي، حيث يشعر العاملون بالفخر و السعادة بالعمل و الانتماء لهذه المنظمة، فضلا عن الثبات الحوافز و غيرها من المميزات التي تمنحها المنظمات الكبرى. اما المنظمات الصغيرة فيعاني العاملون بها من ضعف او انعدام الأمن الوظيفي في ضوء صغر حجمها و عدم استقرارها وضعف قدرتها على المنافسة و الصمود في وجه المنظمات الكبرى ، مما يهدد بقائها ويشعر العاملون فيها بالقلق على مستقبلهم الوظيفي. (الدوري، 2005، ص92)

- البعد السياسي:

- يتعلق هذا البعد بالسياسات او الأنظمة القائمة بالدولة التي تحدد اطر العمل سواء في القطاع العام او القطاع الخاص ، فإذا كان النظام القائم يشجع الانفتاح و يعمل وفق اقتصاد السوق الحر، فإنه يؤدي إلى زيادة معدلات الأمن الوظيفي أما إذا كان يصر على استخدام السياسات البيروقراطية و المركزية، فإنه يؤدي الى انخفاض معدلات الأمن الوظيفي نتيجة الخوف من التجديد لان اي خطأ يتعرض مرتكبه لعقوبة. و يتضمن البعد السياسي أيضا ادوار القيادة السياسية و تطلعاتها و برامجها الإصلاحية، و مدى تشجيعها لبرامج الحوار الوطني و المشاركة الشعبية، وترسيخ نظم الإدارة المحلية، و تأمين الحياة السياسية ، بهدف التصدي للانحرافات و الفساد الإداري. (الجحني، 2000، ص208)

9 - 3 - 4 - الامن الصناعي و الامن الوظيفي:

- بيان طبيعة العلاقة بينهما: يركز الامن الوظيفي على توفير متطلبات الحماية الاجتماعية و الثقافية و النفسية للعاملين، وذلك من خلال توفير:

1 - الخدمات الاجتماعية كالنوادي و الترفيه من خلال الرحلات و غيرها.

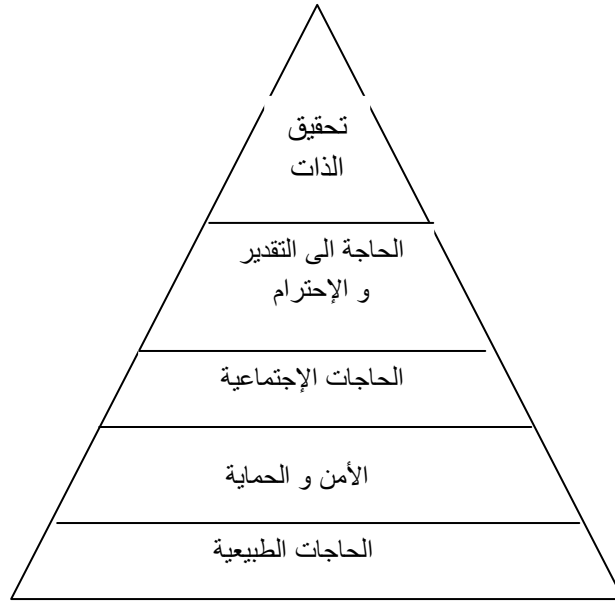
- 2 - الخدمات الثقافية من خلال التدريب و تعليم و التثقيف العاملين بمجالات العمل في المنظمة ،و ايضا يشمل توفير الدوريات و النشرات و الكتيبات التي توضح تاريخ المنظمة و مؤسسيها و أوقات الرواح و الأزمات التي مرت بها المنظمة و غيرها.
 - 3 - اختيار العاملين الذين تتوافق ثقافتهم مع ثقافة المنظمة .
 - 4 - تصميم النظم الوظيفية التي تدعم وتعزز ترقية العاملين باستمرار،وذلك بما يشجع احتياجاتهم الوظيفية و المهنية،سواء من خلال الترقية او النقل.
 - 5 - دعم و تأييد جودة الحياة الوظيفية QWL لمختلف العاملين في المنظمة سواء بالنسبة للعاملين او لأسرهم.
 - 6 - دعم استقرار العاملين نفسيا و معنويا من خلال المشاركة في اتخاذ القرارات وفي الأرباح.
 - 7 - توفير نظم فعالة للتنمية الصحية للعاملين و اسرهم سواء من خلال نظم العلاج الخاصة بكل منظمة او خلال مؤسسات و هيئات التامين الصحي.
 - 8 - تصميم و تنفيذ نظم متميزة لصرف المعاشات و المكافآت و التعويضات اللازمة لإصابات العمل أو الإحالة إلى سن التقاعد أو عند حدوث حالات الوفاة.
- وفي إطار ما سبق،وغيره نرى أن هذه الأمور تدعم الرضا الوظيفي و الانتماء للمنظمة وزيادة درجات الاستقرار،وكل ذلك يدعم و يزيد من إنتاجية العاملين و بالتالي زيادة الإنتاجية الكلية للمنظمة.(جاد الرب،2009،ص404،403)

9 - 3 - 5- نظريات الأمن الوظيفي:

- نظرية ماسلو: Maslows Theory

- طور ماسلو نظريته في سلم الحاجات في بداية 1935،اذ يوضح بان هناك خمس مجموعات لدى الافراد تترج من الحاجات الدنيا(الأساسية)،التي سماها بالحاجات الفسيولوجية الى الحاجات المتعلقة بالامان ومن ثم الحاجات الاجتماعية ومن ثم حاجات

التقدير، وأخيرا حاجات تأكيد الذات (للتطور والنمو) و الشكل التالي يوضح سلم ماسلو للحاجات (عباس، 2006، ص163)



شكل (1) سلم ماسلو للحاجات (عباس، 2006، ص165)

- وفقا لسلم الحاجات المذكور انفا فان المنظمة عليها ان تستجيب لهذه الحاجات وفق الشكل التالي

- الجدول رقم (1) : يمثل أساليب استجابة المنظمة للحاجات المحددة في سلم ماسلو:

الوسائل التحفيزية	الحاجة
<ul style="list-style-type: none"> - انظمة دفع الاجور. - برامج التغذية و الاطعام(افطار،غذاء). - برامج وخدمات الاسكان. 	<ul style="list-style-type: none"> - الفسيولوجية
<ul style="list-style-type: none"> - خطط الفوائد و المزايا العينية. - الرواتب التقاعدية. - برامج العناية بالاطفال. - البرامج الصحية. 	<ul style="list-style-type: none"> - الامان
<ul style="list-style-type: none"> - فترات الاستراحة. - الفرق الرياضية. - السفرات العائلية. - فرق العمل. 	<ul style="list-style-type: none"> - الاجتماعية
<ul style="list-style-type: none"> - الاستقلالية. - المسؤولية. - الدفع كرمز للموقع. - نوعية المكتب و تائيثه. 	<ul style="list-style-type: none"> - احترام و تقدير الذات
<ul style="list-style-type: none"> - الوظيفة المتحدية(المهارات العلمية) - المواقع القيادية. - الصلاحيات و الاستقلالية. 	<ul style="list-style-type: none"> - تحقيق الذات

- نظرية ألدرفر (ERG):

- تعد هذه النظرية تطويراً لنظرية ماسلو، إذ تضع الحاجات التي جاء بها ماسلو في ثلاث مجموعات بدلاً من خمس، هذه المجموعة هي:

1- حاجات الوجود.

2 - حاجات الانتماء.

3 - حاجات النمو.

حيث يعتبر حاجات الوجود عن الحاجات الفسيولوجية في نظرية ماسلو و تعكس حاجات الانتماء، الحاجة للتقدير، أما الحاجة إلى النمو فهي تقابل الحاجة إلى تحقيق الذات الذي عبر عنها ماسلو (عباس، 2006، ص170)

- إختلف ألدرفر عن ماسلو من حيث أنه يقول أن الناس تتحرك إلى الأعلى من هرم الحاجات فإذا أشبع مستوى معين بين الحاجة ، فإن ماسلو كان يرى أن الحاجة التي تليها في هرم الحاجات التي تتطلب الإشباع و أنه لا حاجة إلى المزيد من الإشباع للحاجات الأدنى ولا يكون له تأثير ولكن ألدرفر خلافاً لذلك يقول أن المكافأة الإضافية أو الزيادة في المكافأة للحاجات الدنيا ، قد تعوض عن إشباع حاجات أعلى ذلك إن لم يكن في استطاعت المدير أن يعطي ظروفًا أفضل للعمل فإن النقود و الزيادة قد تغني ، وهرم الحاجات يختلف من شخص إلى آخر وتختلف في داخل الفرد نفسه باختلاف السن و الجنس و الظروف الإجتماعية أي أن "ماسلو" جعل الحاجة إلى الأمن يلي الحاجات الفسيولوجية ، بينما جعل "ألدرفر" الحاجة إلى الأمن في الحاجات الفيزيولوجية .

- بالرغم من أن الحاجات ودرجة تفاوتها إلا أن الإنسان بحاجة إلى العديد من الحاجات النفسية ، التي لا بد من إشباعها بل إن هذه الحاجات المعنوية أو النفسية أكثر أهمية و تأثيراً في بعض الأحيان من الحاجات المادية ، من هذه الحاجات الحاجة إلى الأمن و

الأمان ، والحاجة إلى الإحترام و الإعتراف و الحاجة إلى العلم و المعرفة ، و التحصيل و الإنجاز ، وغير ذلك من الحاجات النفسية .(نايف ،2003،ص04)

- نظرية ذات العاملين:

قام تطوير هذه النظرية فردريك هرزبرغ و جماعته باستخدام اسلوب المقابلات مع مائتي شخص من مهندسين و محاسبين، وبموجب هذه النظرية يوجد مجموعتان من العوامل الداخلية و الخارجية.

(أ)العوامل داخلية:

تتعلق بالعمل مباشرة، واطلق عليها عوامل دافعية او حافزة انسجاما مع هرم ماسلو للحاجات، وتتضمن العوامل الداخلية مايلي:

- الانجاز في العمل.

- التقدير و الاحترام نتيجة الانجاز.

- المسؤولية لانجاز العمل.

- الترفيه.

- احتمالية التطور و التقدم.

- طبيعة العمل و محتواه.

يؤدي وجود العوامل الداخلية في موقف العمل و بشكل ملائم الى الشعور بالرضا و القناعة لدى العاملين، ولكن غيابها لا يؤدي الى شعور بعدم الرضا.

(ب) - عوامل خارجية:

تتعلق بالبيئة المحيطة بالعمل، و اطلق عليها عوامل الصحة او الوقاية انسجاما مع الحاجات الفسيولوجية و الامن والحماية في هرم ماسلو للحاجات:

- سياسة المنظمة و اسلوب ادارتها.

- اسلوب الاشراف.

- العلاقات بين المشرف و المرؤوسين.(جلدة،2009،ص110،109)

- العلاقات بين المرؤوسين.

- العلاقات بين زملاء في العمل.

- الاجور و الرواتب.

- الامن الوظيفي.

- المركز الوظيفي.

- ظروف العمل المادية من اضاءة و تهوية و حرارة... الخ

ان عدم وجود هذه العوامل بسبب الشعور بعدم الرضا،ولكن وجودها لا يشكل بالضرورة إحساسا او شعورا بالرضا و إنما يمنع حالات عدم الرضا. بمعنى اذا كانت هذه العوامل غير متوفرة ستؤدي الى عدم الرضا للعاملين،ولكن توفرها في نفس الوقت لا يؤدي الى حفز العاملين وزيادة الإنتاجية. لان عملية الرضا و الإنتاجية العالية مرتبطة بالعوامل الداخلية،لذلك نجد تأثيرا محدودا للعوامل الخارجية على دفع الأفراد لتحسين جهودهم.

- وقد تعرضت هذه النظرية الى انتقادات تركزت على منهجية الدراسة،لقد اعتمد هرزبرغ في المقابلة على أفراد العينة على طريقة ذكر الأحداث المهمة ايجابيا و سلبا،بمعنى الطلب من المستجيبين ذكر الأحداث التي حققت لهم الرضا او عدم الرضا. حيث وجه هرزبرغ أسئلة إليهم بتذكر الوقت عندما كانوا في غاية السرور او في غاية الاستياء من عملهم.

ومنطق النقد هنا يقول بان الناس يميلون إلى إلقاء اللوم على العوامل البيئية المحيطة كالإدارة و المشرفين مثلا كسبب لفشلهم بينما يعززون النجاح في العمل و الرضا إلى انجازهم الشخصي وما حققوه من أداة.وقد يكون هذا السبب في ان الباحثين الآخرين لم يتبعوا منهجية

هرزبرغ في دراساتهم وجدوا إن العوامل الصحية كانت قوية ومؤثرة في مجال الرضا و عدم الرضا.(نايف،2003،ص6)

- نظرية التناقض بين الفرد و المنظمة:

يرى كريس ارجيرس في نظريته عن العلاقات بين الشخصية الإنسانية و التنظيم الرسمي عام 1963، ان هناك صراعا بين احتياجات الافراد و متطلبات التنظيم،حيث تنمو الشخصية بصورة طبيعية نحو الاستقلال و الاعتماد على الذات و عدم الخضوع نظر التعدد قدرات الفرد اعتمادا على تدرج الإنسان خلال مراحل حياته من عدم النضج الى النضج، وتميز كل مرحلة من هذه المراحل بخصائص تميزه و تؤثر في تصرفاته و سلوكياته الشخصية و الدراية.

وتدور كتابات ارجيرس حول دور التحفيز في رفع فاعلية المنظمة، ومن أهم آرائه(فضل الله،1997،ص85،84).

- وجود تناقض بين حاجات الإنسان و حاجات المنظمة.

- إن الهيكل الهرمي البيروقراطي لا يلبي حاجات العاملين او حاجات المنظمة بفاعلية،لتجاهله العنصر الإنساني عن قصد أو عن غير قصد.

- لم تنجح المنظمات المعاصرة في إشباع حاجات الإنسان العليا،و بصفة خاصة الحاجة لتحقيق الذات،لما تفرضه من قيود،ولنظرتها المتدنية للإنسان،أو لفهما القاصر للتحفيز،فالتحفيز جزء من طبيعة الإنسان،ودور المنظمة هو توجيه مساره.

- يملك الإنسان طاقة سيكولوجية موجهة، فإذا اشعر بان هدف المنظمة قد منحت أولوية على أهدافه الخاصة،فانه يشعر بالإحباط و عدم الرضا ويعمل على إعاقة تحقيق أهداف المنظمة.

- ضرورة تغيير الهيكل التنظيمي في المنظمات،على إن يصاحب هذا التغيير تغيير مماثل في سلوك العاملين في المنظمات لتحقيق أهداف العاملين و أهداف المنظمة على حد سواء.

- تنتهي المنظمة الهرمية التقليدية التي تعتمد على الأسلوب الإداري الهرمي إلى تكوين روح العداء بين العاملين و الإدارة لتهيئتها مناخا تنظيميا يقوم على مبدأ النصر و الهزيمة، مما يجلب جوا من عدم الثقة و التوجس و طلب السلامة، والعمل على إخفاء الخفاء و التخلص من المسؤولية ومحاولة إظهار النجاح بأية وسيلة، مما يترتب عليه انخفاض مستوى أداء العاملين و إصابة المنظمة على المدى البعيد بالجمود و تخلف، وتبادل موظفيها و اختفاء مساحات الإبداع و الابتكار، وتضاؤل الأمن الوظيفي، لذلك يجب العمل بالتنظيم المصنوعي الأكثر انفتاحا فتجاوبنا مع حاجات العاملين للنمو، وحاجة المنظمة للإنتاجية ،منذ السبعينيات الميلادية بدأت المنظمات اعتماد بنية المصفوفة التي تدار المشاريع من خلالها على أساس الوظائف المتقاطعة، وتوجهة المنظمات نحو اعتماد النمط المصنوعي بتحقيق عدد طبقات الإدارة أو ما يطلق عليه **delaying** مما ترتب عليه تناقض و زوال مديري الإدارة الوسط (كرملي، 2005، ص70) وقد جرد ارجريس بعض الفروض التي تحدد عدم انسجام بين الفرد و التنظيم كما يلي:

- كلما كان موقع الموظف في ادني التسلسل الهرمي لتنظيم، كان اقل تحكما في ظروف عمله، وكان اقل إمكانية في استغلال قدرتها مما يخفض معدلات الأمن الوظيفي.

- كلما كان القائد في التنظيم أكثر سيطرة و توجيها للموظفين، كان الموضع أكثر اعتمادا عليه وأكثر خضوعا له.

- كلما كان التنظيم يستخدم اتجاها واحد في التحكم التسلسلي الإداري إن من أعلى إلى أسفل يشعر الموظف بزيادة الانتماء على التنظيم وعدم القدرة على ايداء الرأي، ومن ثم انخفاض مستوى الأمن الوظيفي (إبراهيم و آخرون، 1988، ص46، 45)

و خلاصة أفكار ارجريس انه انتقد النظريات الكلاسيكية و ممارسات الإدارية التقليدية لكونها لتنسجم مع الإنسان إذا نظرنا إليه باعتباره بالغ و عاقل و ناضج، فالإدارة العلمية بمبادئها المحددة و المقيدة تمنع الفرد من تحقيق ذاته، لان كل شئ محدد و مسبق و مقيد بطريقة محددة لا تمنح الفرصة للاجتهاد الفرد و تحدي من إبداعه و ابتكاره إما مبادئ البيروقراطية فلا تخلق سوى إنسان اعتمادي و سلبي لا يسيطر على مقومات العمل أو بيئة

العمل بسبب السلطة الهرمية، و سيطرة الإدارة العليا المطلقة لمختلف المستويات الإدارية، وسيطرتها على جميع السلطات بشكل هرمي (ملحم، 2006، ص25، 24)

9 - 3 - 6 - مقومات الأمن الوظيفي:

لكي يتحقق الأمن الوظيفي، لا بد من توافر مقومات أساسية لتوفير البيئة المناسبة لاستقرار العاملين، وتحسين أدائهم لأعمالهم.

- إدارة الموارد البشرية:

يعرف إدارة الموارد البشرية بأنها "إحدى الأنشطة الإدارية التي تعني بالاستخدام الفاعل للموارد البشرية في المنظمة من خلال رسم السياسات ووضع البرامج وتحديد الإجراءات و القيام بالأنشطة اللازمة لتوفير، احتياجات المنظمة من الكفاءات البشرية و تنسيقها، وما قد يتضمنه ذلك الاستقطاب و اختيار و تنمية و تحفيز، وإدارة الأفراد ونحوها من الأمور اللازمة لأداء الأعمال بفعالية و كفاءة. (رشيد، 2004، ص13)

وتبدأ وظيفة إدارة الموارد البشرية في تحقيق الأمن الوظيفي، من خلال الاستقطاب و الاختيار و التعيين للعاملين، ثم رسم تخطيط مسارهم الوظيفي. بما يساعدهم على التوافق مع مهام أعمالهم، ويجلب الثقة التي تساعد على تحقيق الأمن الوظيفي.

- الاستقطاب:

عملية تتضمن البحث المنظم عن الافراد المؤهلين الذين يتمتعون بمهارات معينة، وتشجيعهم على التقدم للعمل في المنظمات بالاعداد المناسبة وفي الوقت المناسب، للانتقاء الانسب من بينهم، لتلبية الاحتياجات الوظيفية للمنظمة. (محمد، 2000، ص12)

- الاختيار:

هو انتقاء أفراد القوى العاملة وتعيينهم على أساس الاستعداد و الصلاحية و القدرة على تحقيق الأهداف. (شاويش، 2000، ص157)

كما إن اختيار وتعيين الأفراد الأكثر ملائمة لطبيعة الوظائف، يسهم في زيادة قدرتهم على أداء مهام و أعباء الوظيفة، مما يرسخ الشعور بالأمن الوظيفي ويضفي الثقة على أداء العاملين، ومن ثم زيادة قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها ورفع مستوى الكفاءة الإنتاجية. (رشيد، 2004، ص16)

- القيادة:

هي النشاط الذي يمارسه شخص لتأثير في الآخرين، وجعلهم يتعاونون لتحقيق هدف يرغبون في تحقيقه. (النمر وآخرون، 2006، 314)

- الثقافة التنظيمية:

هي عبارة عن نظام من المعاني المشتركة التي تتضمن اللغة و اللباس و القيم و المشاعر و الاتجاهات و التفاعلات و المعايير التي تحكم سلوك الأفراد. (الكبيسي، 2006، ص70)

- سياسات وإجراءات العمل:

السياسة هي مجموعة من القواعد و المبادئ التي تلتزم بها الإدارة عند اتخاذ القرارات لمواجهة الموقف المعين حالياً او مستقبلاً، فالسياسة بصفة عامة عبارة عن خطة لمواقف محددة يتكرر حدوثها حالياً أو مستقبلاً فالسياسة بصفة عامة عبارة عن خطة لمواقف محددة يتكرر حدوثها فعلاً ويتوقع حدوثها مستقبلاً أثناء إدارة نشاطات المنشأة. (عشماوي، 2000، ص77)

أما الإجراءات فهي: خطوات تفصيلية تتبع في تنفيذ عملية معينة بشكل متتابع زمنياً. (العثيمين، 1996، ص4)

- الكفاءة الاقتصادية:

ترجع أهمية تحقيق الكفاءة الاقتصادية إلى دورها الفعال لتحقيق الأمن الوظيفي، من خلال زيادة أرباح المنظمة ومن ثم توفير الموارد اللازمة لتحفيز العاملين مادياً و

معنوياً، مما يترتب عليه تحقيق لأمن الاقتصادي الذي يترتب عليه تحقيق الأمن الوظيفي. (الشفحاء، 2004، ص116)

9 - 3 - 7 - طرق تعزيز الأمن الوظيفي:

ذكر Lain 2005 الأمور المرتبطة بالأمن الوظيفي، ومنها شعور العامل انه غير مؤثر، وعدم استغلال جميع قدرات الفرد، وضعف القيادة، وذكر بناءا على ذلك طرق تقوية و تعزيز الأمن الوظيفي، ومنها:

- إعادة ترتيب العمل ليتمكن العامل من استغلال كافة قدراتهم.

- إعطاء فرصة للعمال لتطوير ذواتهم.

- تقوية شعور الموظف بأنه مؤثر وذو دور فعال في المنظمة. (عركوك، 2006، ص86)

خلاصة:

من خلال هذا الفصل حاولت هذه الدراسة مناقشة التحرش ضد المرأة العاملة و الأمن الوظيفي بدأت بتقديم الدراسة، والتي تناولت الخطوط العريضة و القضايا لنظرية و الدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع، مما ساعد ذلك في تكوين تصور واضح حوله .

تمهيد :

بعد تعرضنا للجانب النظري لدراسة التحرش ضد المرأة العاملة و الأمن الوظيفي، و الذي اعتمده كإطار مرجعي يساعدنا في الدراسة الميدانية، و من خلاله تطرقنا إلى الجانب الميداني، و الذي يعتبر الأساس في تصميم البحوث، و هذا الجانب يشير إلى الإجراءات المنهجية للدراسة. و ذلك بعد صياغة الفرضيات في الفصل الأول، إذ من خلاله تم إبراز المنهج المستخدم في الدراسة و ضبط عينة البحث، و توضيح مجالات الدراسة.

حيث قمنا بجمع المعلومات حول موضوع الدراسة و هو التحرش ضد المرأة العاملة و علاقته بالأمن الوظيفي، و صممنا أداة الاستبيان للمتغير المستقل و هو التحرش أما المتغير التابع الذي هو الأمن الوظيفي قمنا باستخدام مقياس Witt و محاولة تطبيقه على عينة البحث في الدراسة الاستطلاعية، و بناءا عليها تم تعديل أداة الدراسة بشكلها النهائي بعد حساب الصدق، و الثبات لكل من المتغير، و في الأخير الاعتماد عليها في الدراسة الأساسية.

1/منهج الدراسة:

وقد اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باعتباره احد أشكال التحليل و التفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة و تصنيفها و تحليلها و إخضاعها للدراسة الدقيقة.

2/الدراسة الاستطلاعية:

تهدف الدراسة الاستطلاعية إلى صياغة المشكلة صياغة دقيقة تمهيدا لبحثها بحثا معمقا استكشاف حقيقة المكان الذي تجرى فيه الدراسة، و مدى الإمكانيات العلمية التي تيسر أو تعيق تنفيذ البحث، و توفير معلومات كافية عن الموضوع و الميدان الذي ستجرى فيه الدراسة. (لهلوب، 2011، ص126)

كما أنها تساعد على اختيار عينة البحث و التزويد بمعلومات كافية عن العينة.

1-2- حدود الدراسة الاستطلاعية:**- الحدود المكانية:**

أجرينا الدراسة الإستطلاعية بمستشفى يوسف دمرجي - تيارت - ، الذي يقع في شمال ولاية تيارت محاذيا لملاعب ايت عبد الرحمان من الجنوب وحي بوهني من الشمال، وغربا مصلحة الأمراض العقلية و شرقا حي الهاشمي العربي، تم بنائه سنة 1985 ، حيث تبلغ مساحته الإجمالية 3989 متر مربع .

يشمل هذا المستشفى على 17 مصلحة نذكر منها الطب الداخلي ، الأمراض الهضمية، الأمراض المعدية ، طب جراحة العظام، الأمراض الصدرية ، أمراض الكلى، الطب الشرعي ، الجراحة العامة ومصلحة الإستعجالات .

أما فيما يخص عدد العاملات بمستشفى يوسف دمرجي - تيارت - يصل إلى 200 عاملة على مختلف المستويات طبييات ، ممرضات، اداريات

- الحدود الزمنية:

أجريت الدراسة خلال السنة الدراسية 2016/2017 حيث امتدت فترة إجراء الدراسة الاستطلاعية من 27- 02- 2017 إلى 06- 03- 2017 ، والتي شملت مختلف الأجنحة

2 - 2 - عينة الدراسة الاستطلاعية:

اشتملت عينة البحث للدراسة الاستطلاعية على 30 امرأة عاملة من المجتمع الأصلي، حيث تم تقسيم الاستبيان بطريقة عشوائية، على عاملات مستشفى يوسف دمرجي و ذلك لمعرفة العلاقة بين التحرش ضد المرأة العاملة و الأمن الوظيفي.

2 - 3 - أدوات الدراسة الاستطلاعية:**2 - 3 - 1 - بناء أداة البحث:**

اعتمدنا في دراستنا على بناء أداة استبيان باعتباره انه نوع من أنواع المقارنة، التي تعرض في شكل رقمي، و تبدأ المقارنة بالنواحي الكيفية و تنتهي إلى النواحي الكمية. للكشف عن مقدار وجود صفة أو مستواها، و يعد الاستبيان أداة ملائمة للحصول على معلومات و بيانات و حقائق مرتبطة بواقع معين، و للاستبيان أهمية كبيرة في جمع البيانات اللازمة لاختيار الفرضيات في البحوث التربوية و الاجتماعية و النفسية. (ملحم، 2000، ص307)

و لبناء الأداة اعتمدنا على البيانات المحصل عليها من خلال مختلف سلوكيات العاملات بمستشفى يوسف دمرجي - تيارت - ، و التي تمثلت في سلوكيات انجاز العمل، كما تم ملاحظة العلاقات العامة بين العاملات و رؤساء الأقسام الاحترام، التعاون، و كيفية التصرف.

كما أجرينا مقابلة مفتوحة مع العاملات، حيث شملت المقابلة 10 عاملات من مختلف المستويات (ممرضات، طبيبات، إداريات).

واخذ آرائهم حول الطريقة التي يعتمدها المسؤول للاتصال و التعامل معهم، مراجعة الدراسات السابقة لبناء التحرش، حيث استفدنا من دراسة علاء عبد المجيد مجالي (2009)، ودراسة الحاج علي حكيمة سنة (2014)، ودراسة احمد عبد اللطيف عاشور و سمر عبد المعطي نجم سنة (2009).

2 - 3 - 2 - وصف أداة البحث:

بعد وضع أسئلة خاصة بالبيانات الأولية قسمنا أداة البحث إلى محورين رئيسيين، تطرق المحور الأول للتحرش ضد المرأة العاملة باعتباره المتغير المستقل في هذا البحث، حيث قسم إلى 03 أبعاد:

- البعد الأول: التحرش اللفظي و يضم العبارات التالية: (1،2،3،4،5،6،7)

- البعد الثاني: التحرش غير اللفظي و يضم العبارات التالية:(8,9,10,11,12,13,14)

- البعد الثالث: التحرش الجسدي و يضم العبارات التالية:(15,16,17,18,19,20,21)

أما المحور الثاني فتناول المتغير التابع المتمثل في الأمن الوظيفي و استعملنا مقياس Witt، ولا توجد به أبعاد. وقد اعتمدنا في بحثنا على الاستبيان، بحيث يطلب من أفراد العينة اختيار إجابة واحدة لكل فقرة من فقرات الاستبيان يراها تتفق مع رأيه و اتجاهاته،(عبد الرحمان محمد،2007،ص15)

وكما اعتمدنا على مقياس ليكارت الخماسي لكل من استبيان التحرش و مقياس الأمن الوظيفي و يتكون من البدائل التالية:دائماً،غالبا،أحيانا،ناذرا،أبدا.هذا بالنسبة لاستبيان التحرش أما الأمن الوظيفي فكانت البدائل كالتالي:موافق بشدة،موافق،محايد،غير موافق،غير موافق بشدة.

- جدول(2): يمثل بدائل ليكارت لأداة الدراسة:

البدائل	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجات	05	04	03	02	01

- وتم عكس المقياس للعبارات:11,10,9,8,7,6,5 بالنسبة لمقياس الأمن الوظيفي.

- جدول(3): يمثل بدائل أداة الدراسة الثانية:

البدائل	دائماً	غالبا	أحيانا	ناذرا	أبدا
الدرجات	05	04	03	02	01

2 - 4 - الخصاص السيكومترية:**2 - 4 - 1 - صدق المحكمين:**

للتأكد من صدق أداة الدراسة قامت الباحثتان بعرضها على مجموعة من الأساتذة المحكمين بكلية العلوم الاجتماعية، جامعة ابن خلدون - تيارت - بلغ عدد المحكمين 05 أساتذة كما هو في الجدول ملحق رقم (4) المبين في قائمة الملاحق، حيث طلب منهم أبداء رأيهم حول فقرات ادة الدراسة، من حيث مدى ملائمة الفقرة للمجال الذي تندرج تحته، حيث تم الأخذ بجميع ملاحظات المحكمين من حيث حذف، التعديل، الإضافة، إلى إن وصل الاستبيان إلى شكله النهائي، وبناءا على الآراء والاقتراحات المقدمة من قبل هؤلاء المحكمين أجرينا جملة من التعديلات للاستبيان

صدق المحكمين لاستبيان التحرش:

- البعد الأول: التحرش اللفظي، تمت إعادة صياغة العبارة رقم (04).

- البعد الثاني: التحرش غير اللفظي، تمت إعادة صياغة العبارة رقم (09)، (12).

- البعد الثالث: التحرش الجسدي، تمت إعادة صياغة العبارة رقم (18)، (21).

2-4-2- صدق المحتوى:

بعد التأكد من الصدق الظاهري (المحكمين) لأداة الدراسة قامت الباحثة بحساب صدق الاتساق الداخلي لكل من استبيان التحرش و الأمن الوظيفي، على عينة الدراسة الاستطلاعية متكونة من (30 فرد)، من ممرضات، وذلك باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) من خلال حساب معامل ارتباط (بيرسون)، بين كل فقرة و البعد، و الفقرة مع الدرجة الكلية، و البعد و الدرجة الكلية و هو ما توضحه الجداول التالية:

الجدول رقم(4): يوضح معامل الارتباط (البعد الأول) التحرش اللفظي.

الرقم	الفقرات	ارتباط الفقرة بالبعد	ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية	مستوى الدلالة	ارتباط البعد بالدرجة الكلية
01	- يبدي اعجابه بجمالي و اناقتي كلما سمحت له الفرصة.	0.84**	0.85**	0.01	0.87**
02	- يفتاحني برغبته في التعرف علي اكثر.	0.89**	0.86**	0.01	
03	- يلقي نكت جنسية للاخرين امامي.	0.78**	0.59**	0.01	
04	- يلح على اللقاء بي خارج العمل.	0.81**	0.71**	0.01	
05	- يتعمد في كثير من الاحيان ان يهمس لي بطريقة غير محتشمة.	0.89**	0.66**	0.01	
06	- يتعمد سؤالي عن التخيلات الجنسية.	0.52**	0.43*	0.01	
07	- يعرض علي تقديم خدمة مقابل موعد غرامي.	0.28	0.15	غير دال	

يوضح الجدول رقم(4): ارتباط الفقرات(1,2,3,4,5,6,7) ببعد التحرش اللفظي، وارتباط الفقرة بالدرجة الكلية، وايضا ارتباط البعد بالدرجة الكلية، وقد تبين ان الفقرات رقم(1,2,3,4,5,6) تنتمي لبعد التحرش اللفظي حيث تراوح معامل الارتباط من 0.52 الى 0.89 عند مستوى الدلالة 0.01، كما يوضح الجدول ارتباط البعد بالدرجة الكلية وتراوح من 0.43 الى 0.86 وبذلك تم حذف العبارة رقم 07، وبذلك تعتبر الفقرات(1,2,3,4,5,6) صادقة لما وضعت لقياسه، اما قيمة ارتباط البعد بالدرجة الكلية فهي (0.87) عند مستوى الدلالة 0.01

الجدول رقم(5): يوضح معامل الارتباط (البعد الثاني) التحرش الغير لفظي

الرقم	الفقرات	ارتباط الفقرة بالبعد	ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية	مستوى الدلالة	ارتباط البعد بالدرجة الكلية
08	- ينظر الى اماكن حساسة من جسمي	0.76**	0.76**	0.01	0.89**
09	- يتعمد في كثير من الاحيان مداعبتي و ملاطفتي.	0.80**	0.88**	0.01	
10	- يتعمد عرض صور و افلام جنسية امامي.	0.11	0.13	غير دال	
11	- اتعرض الى الغمز في العمل.	0.85**	0.84**	0.01	
12	- يرسلني عن طريق البريد الالكتروني بإظهار صور عليه	0.66**	0.43*	0.01	
13	- يزعجني كثيرا باتصال بي هاتفيا.	0.72**	0.57**	0.01	
14	- يرسل لي عروض جنسية و رسائل غرامية عبر هاتفي الخليوي	0.72**	0.44*	0.01	

يوضح الجدول رقم(5)ارتباط الفقرات(8،9،10،11،12،13،14) ببعد التحرش الغير لفظي، وارتباط الفقرات بالدرجة الكلية، وايضا ارتباط البعد بالدرجة الكلية، وقد تبين ان الفقرات رقم (8،9،11،12،13،14) تنتمي لبعد التحرش الغير لفظي حيث تراوح معامل الارتباط من 0.66 الى 0.85 عند مستوى الدلالة 0.01، كما يوضح الجدول ارتباط البعد بالدرجة الكلية وتراوح من 0.43 الى 0.88 وبذلك تم حذف العبارة رقم 10، وبذلك تعتبر الفقرات (8،9،11،12،13،14) صادقة لما وضعت لقياسه، اما قيمة ارتباط البعد بالدرجة الكلية فهي 0.89 عند مستوى الدلالة 0.01

الجدول رقم(6): يوضح معامل الارتباط(البعد الثالث) التحرش الجسدي

الرقم	الفقرات	ارتباط الفقرة بالبعد	ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية	مستوى الدلالة	ارتباط البعد بالدرجة الكلية
15	- يتعمد مصافحتي و تقبيلي كلما كنا منفردين.	0.88**	0.83**	0.01	0.89**
16	- يتعمد وضع احدى يديه على كتفي.	0.87**	0.80**	0.01	
17	- يلمس يدي بطريقة متعمدة كلما اقترب مني.	0.88**	0.84**	0.01	
18	- يضايقتني كلما التقينا في الرواق.	0.56**	0.40*	0.01	
19	- يتعمد الوقوف بجانبي و الاحتكاك بي جسديا	0.86**	0.72**	0.01	
20	- يتعمد الجلوس بجانبي في كل مرة امام الزملاء.	0.76**	0.69**	0.01	
21	- يقوم بقرصي في مناطق مختلفة من جسمي.	0.59**	0.57**	0.01	

يوضح الجدول رقم(6) ارتباط الفقرات(15،16،17،18،19،20،21) ببعد التحرش الجسدي، وارتباط كل فقرة بالدرجة الكلية، وايضا ارتباط البعد بالدرجة الكلية، وقد تبين ان الفقرات رقم 15،16،17،18،19،20،21 تنتمي الى بعد التحرش الجسدي، حيث تراوح معامل الارتباط من 0.56 الى 0.88 عند مستوى الدلالة 0.01، كما يوضح الجدول ارتباط البعد بالدرجة الكلية و تراوح 0.40 الى 0.84 ، ولذلك تعتبر الفقرات كلها صادقة لما وضعت لقياسه، اما ارتباط البعد بالدرجة الكلية فهي 0.89 عند مستوى الدلالة 0.01

جدول الاتساق الداخلي للامن الوظيفي:

- جدول رقم(7): يوضح معامل الارتباط للامن الوظيفي

الرقم	الفقرات	ارتباط الفقرة بالدرجة الكية	مستوى الدلالة
01	- اعتقد انني قادر على الاستقرار في العمل هنا.	0.42*	0.05
02	- هناك فرص ضئيلة في ان اصبح عاطل عن العمل.	0.32	غير دال
03	- انا متأكد من بيئة عملي.	0.51**	0.01
04	- انا جد متأكد من قدرتي على المحافظة على عملي.	0.38*	0.05
05	- يجعلني قلقا جدا التفكير في ان اصبح عاطلا عن العمل.	0.38*	0.05
06	- اشعر بانني غير متأكد من مستقبل عملي.	0.37*	0.05
07	- انا غير متأكد من استمرار مساري المهني.	0.62**	0.01
08	- انا متخوف من فقدان عملي.	0.64**	0.01
09	- انا متخوف من طردي من العمل.	0.75**	0.01
10	- هناك احتمال فقدان عملي في المستقبل القريب.	0.70**	0.01
11	- اعتقد انه يمكنني الاستقالة في المستقبل.	0.29	غير دال

يوضح الجدول رقم(7):ارتباط الفقرات(1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11) بالدرجة الكلية،وقد تبين ان الفقرات رقم (1,3,4,5,6,7,8,9,10) تنتمي لدرجة الكلية الامن الوظيفي حيث تراوح معامل الارتباط من 0.37 الى 0.75 عند مستوى الدلالة 0.01 ،وبذلك تم حذف العبارات رقم 2 و 11 ،وبذلك تعبر الفقرات 1,3,4,5,6,7,8,9,10 صادقة لما وضعت لقياسه.

ثبات اداة الدراسة:

لقياس مدى ثبات اداة البحث تم استخدام معامل الثبات الفاكرومباخ و كانت النتائج كالتالي:

- طريقة الفاكرومباخ:

جدول رقم(8): يمثل ثبات اداة الدراسة وفق طريقة الفاكرومباخ.

محاور الاستبيان	الابعاد	عدد الفقرات	ثبات البعد	ثبات المحاور
التحرش	- تحرش اللفظي	06	0.86	0.93
	- تحرش الغير لفظي	06	0.80	
	- تحرش الجسدي	07	0.86	
الامن الوظيفي	/	09	/	0.70

يوضح الجدول رقم(8) ان معاملات الثبات عن طريق الفاكرومباخ كانت عالية بالنسبة للتحرش،حيث ان ثبات ابعادها(0.86،0.80،0.86)،في حين ان ثبات الفاكرومباخ لاستبيان التحرش (0.93)

- اما بالنسبة للامن الوظيفي فان الفاكرومباخ للاستبيان(0.70)، و هذا مؤشر جيد على ان الاداة على قدر من الثبات.

3 - الدراسة الاساسية:

3 - 1 - حدود الدراسة الاساسية:

- تم اجراء الدراسة الاساسية بمستشفى يوسف دمرجي بتيارت، والتي اجريت فيها الدراسة الاستطلاعية، اما الحدود الزمنية للدراسة الاساسية امتدت من 07/02/2017 الى غاية 14 مارس 2017.

3 - 2 - عينة الدراسة الاساسية:

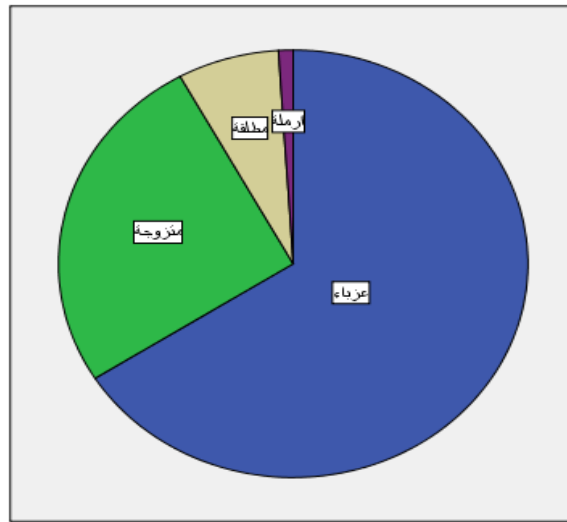
تم توزيع الاستبيان على 150 عاملة من عاملات مستشفى يوسف دمرجي - تيارت من اصل 200 عاملة، وقد قسم الاستبيان على العاملات بطريقة عشوائية في كافة المستويات، الا اننا استلمنا و عالجنا 100 استمارة، بمعنى اننا تعاملنا مع 100 فرد من افراد العينة، و الباقي تم استبعادهم لجملة من الاسباب، وتمثلت في عدم اجاباتهم على الاستبيان بسبب ضغط العمل، وعدم القدرة على الافصاح بالحقيقة.

خصائص العينة:

الجدول رقم(9) يبين توزيع عينة الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية في مستشفى يوسف دمرجي - تيارت -

الحالة الاجتماعية	عزباء	متزوجة	مطلقة	ارملة	المجموع
توزيع العينة	66	26	07	01	100
النسبة المئوية	%66	%26	%07	%01	%100

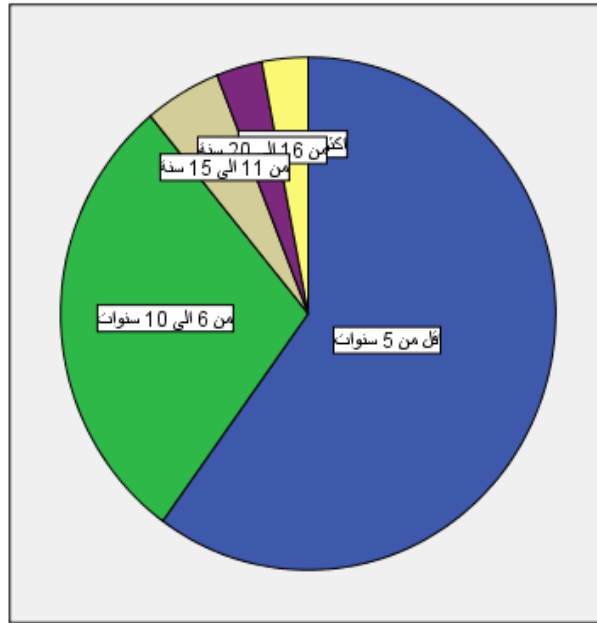
- يوضح الجدول رقم(9) توزيع العينة حسب متغير الحالة الاجتماعية، حيث بلغ عدد العاملات العازبات 66 عاملة بنسبة 66%، فيما بلغ عدد العاملات المتزوجات 26 عاملة بنسبة 26%، في حين بلغ عدد العاملات المطلقات 07 عاملات بنسبة 07%، وارملة واحدة بنسبة 01% كما هو مبين في الشكل، حيث نلاحظ ان اغلب العاملات في المستشفى هم العاملات العازبات، وذلك لصغر سن معظمهم



الشكل رقم (2) : يوضح توزيع العينة حسب متغير الحالة الاجتماعية
الجدول رقم (10) يبين توزيع عينة الدراسة حسب متغير الاقدمية في مستشفى يوسف
دمرجي - تيارت -

الاقدمية	اقل من	من 06	من 11	من 16	اكثر من	المجموع
	05	الى 10	الى 15	الى 20	20 سنة	
	سنوات	سنوات	سنة	سنة		
توزيع العينة	60	29	05	03	03	100
النسبة المئوية	60%	29%	05%	03%	03%	100%

- يوضح الجدول رقم (10) توزيع العينة حسب متغير الاقدمية ،حيث بلغ عدد العائلات ذوي الاقدمية الاقل من 05 سنوات 60 عاملة بنسبة 60%،فيما بلغ عدد العائلات ذوي الاقدمية من 06 سنوات الى 10 سنوات 29 عاملة بنسبة 29% ،كما هو مبين في الشكل.حيث نلاحظ ان اغلب افراد العينة هم ذوي اقدمية اقل من 05 سنوات.



الشكل رقم (3) : يوضح توزيع العينة حسب متغير الأقدمية

- 3 - 3 - اداة الدراسة الاساسية:

بعد التعديلات التي اجريت على اداة الدراسة الاستطلاعية تم بناءها في شكلها النهائي كما هو مبين في الملحق رقم(3)،من اجل توزيعها على افراد عينة الدراسة الاساسية،ثم جمعها بغرض تحليلها فاشتملت على مايلي:

الجدول رقم (11) يوضح اداة الدراسة الاساسية في شكلها الانهائي:

عدد الفقرات	الابعاد	محاور الاستبيان
- من 01 الى 06	تحرش لفظي	التحرش
- من 07 الى 12	تحرش الغير لفظي	
- من 13 الى 19	تحرش الجسدي	
- من 01 الى 09	/	الامن الوظيفي

4 - الاساليب الاحصائية:

- تمت معالجة البيانات اعتمادا على برنامج الحزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية حيث تم:
- حساب المتوسطات و الانحراف المعياري.
- معامل الارتباط بيرسون لدراسة العلاقة.
- اختبار التحليل التباين الاحادي Anova.

الخلاصة:

تطرقنا في هذا الفصل، الى منهج الدراسة و المتمثل في المنهج الوصفي التحليلي، ثم الى الدراسة الاستطلاعية بتحديد الحدود المكانية و الزمانية، كما تم التطرق لكيفية اختيار العينة و عددها، وبناء اداة البحث، وحساب الصدق و ثبات الاداة و تعرضنا في هذا الفصل الى الدراسة الاساسية من خلال تحديد حدودها المكانية و الزمانية وعينة الدراسة و خصائصها، كما تم توضيح اداة الدراسة الاساسية، وفي الاخير عرض الاساليب الاحصائية المستخدمة في هذه الدراسة.

تمهيد:

شمل هذا الفصل عرض للنتائج التي توصلت إليها الدراسة ثم تحليلها و تفسيرها، من خلال التعرف على إستجابات أفراد العينة من عاملات مستشفى "يوسف دمرجي" - تيارت - نحو التحرش ضد المرأة العاملة و الأمن الوظيفي، و كذلك الفروق في التحرش على حسب متغير الحالة الإجتماعية و الأقدمية ، و كذلك فروق في الأمن الوظيفي على حسب متغير الحالة الإجتماعية و الأقدمية.

1 - عرض و تحليل نتائج الفرضيات:**1.1 - عرض نتائج الفرضية العامة:**

الفرضية التي تنص على أنه : توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين التحرش ضد المرأة العاملة و الأمن الوظيفي لدى عاملات مستشفى " يوسف دمرجي " - تيارت - ، وللتأكد من صحة هذه الفرضية قمنا بحساب معامل الإرتباط بيرسون مابين الدرجة الكلية لإستبيان التحرش و الدرجة الكلية لمقياس الأمن الوظيفي، و الجدول التالي يوضح النتائج:

- جدول رقم (12) يوضح النتائج الفرضية العامة:

نتائج متغيرات	العينة	متوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
التحرش الجنسي	100	41.25	17.52	-0.40**	0.01
الامن الوظيفي		31.22	7.36		

- من خلال نتائج الجدول رقم (12) : نلاحظ أن المتوسط الحسابي للتحرش ضد المرة العاملة هو (41.25) مقارنة بالمتوسط الفرضي الذي قدر ب (57) ، وقدر الإنحراف المعياري ب (17.52) ، و المتوسط الحسابي للأمن الوظيفي قدر ب (31.22) مقارنة بالمتوسط الفرضي الذي قدر ب (27) ، وقدر الإنحراف المعياري ب (7.36) ، ونلاحظ أن قيمة R هي -0.40 وهي دالة احصائياً.

1 - 2 - عرض نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

التي تنص على أنه : توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين التحرش اللفظي و الأمن الوظيفي ، و لإختبار صحة الفرضية قمنا بحساب معامل الإرتباط بيرسون بين الدرجة الكلية لإستبيان التحرش اللفظي و مقياس الأمن الوظيفي، و الجدول التالي يوضح النتائج التالية :

- الجدول رقم (13) يبين نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

نتائج متغيرات	العينة	متوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
التحرش اللفظي	100	12.96	5.96	-0.32**	0.01
الأمن الوظيفي		31.22	7.36		

- من خلال الجدول رقم (13) : نلاحظ أن المتوسط الحسابي للتحرش اللفظي قدر ب (12.96) مقارنة بالمتوسط الفرضي الذي قدر ب (18) ، وقدر الإنحراف المعياري ب

(5.96) أما بالنسبة للأمن الوظيفي قدر ب (31.22) ، أما الانحراف المعياري قدر ب (7.36) ، ونلاحظ من خلال الجدول أن قيمة R هي -0.32 وهي دالة إحصائياً.

1 - 3 - عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية :

الفرضية التي تنص على أنه : توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين التحرش الغير لفظي و الأمن الوظيفي ، و لإختبار صحة هذه الفرضية قمنا بحساب معامل الإرتباط بيرسون بين الدرجة الكلية لإستبيان التحرش الغير لفظي و الأمن الوظيفي ، و الجدول التالي يوضح النتائج التالية :

- الجدول رقم (14) يبين نتائج الفرضية الجزئية الثانية :

متغيرات	النتائج	العينة	متوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
التحرش الغير لفظي	100	13.40	6.13	-0.43**	0.01	
الامن الوظيفي						

- من خلال الجدول رقم(14) : نلاحظ أن المتوسط الحسابي للتحرش الغير لفظي قدر ب (13.40) مقارنة بالمتوسط الفرضي (18) ، و قدر الانحراف المعياري ب (6.13) ، و متوسط الأمن الوظيفي يقدر ب (31.22) و الانحراف المعياري (7.36) ، ونلاحظ أن قيمة R هي -0.43 وهي دالة إحصائياً.

1- 4 - عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة :

الفرضية التي تنص على أنه : توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين التحرش الجسدي و الأمن الوظيفي ، و للتحقق من صحة هذه الفرضية قمنا بحساب معامل الإرتباط بيرسون بين الدرجة الكلية لإستبيان التحرش الجسدي و مقياس الأمن الوظيفي، و الجدول التالي يوضح النتائج التالية:

- الجدول رقم (15) يبين نتائج الفرضية الجزئية الثالثة :

متغيرات	نتائج	العينة	متوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
التحرش الجسدي	100	100	14.89	07.17	-0.35**	0.01
الأمن الوظيفي			31.22	7.36		

- من خلال نتائج الجدول(15) : نلاحظ أن المتوسط الحسابي للتحرش الجسدي قدر ب (14.89) مقارنة بالمتوسط الفرضي وهو (21) ، و الإنحراف المعياري ب (7.17) أما متوسط الأمن الوظيفي قدر ب (31.22) ، و الإنحراف المعياري (7.36) ، ونلاحظ أن قيمة R هي دالة إحصائياً.

1- 5 - عرض نتائج الفرضية الجزئية الرابعة :

- الفرضية التي تنص على أنه : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التعرض للتحرش تعزى لمتغير الحالة الإجتماعية، و لإختبار صحة هذه الفرضية قمنا بحساب إختبار

ANOVA للفروق في التعرض للتحرش تعزى لمتغير الحالة الإجتماعية، الجدول التالي

يبين النتائج التالية :

النتائج حالة إجتماعية	العينة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة f	الدلالة الاحصائية
عزباء	66	بين المجموعات	5108.736	03	1702.91	6.464	0.01
متزوجة	26						
مطلقة	07	داخل المجموعات	25290.014	96	236.438		
ارملة	01						
المجموع	100	/	30398.750	99			

- الجدول رقم (16) يبين توزيع النتائج حسب متغير الحالة الإجتماعية :

- من خلال نتائج الجدول رقم(16) : نلاحظ أن قيمة F قدرت ب (6.46) ، وهذا معناه

أنها دالة إحصائية ، لأن القيمة الدلالة الإحصائية أصغر من 0.05

1 - 6 - عرض نتائج الفرضية الجزئية الخامسة :

- الفرضية التي تنص على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأمن الوظيفي تعزى

لمتغير الحالة الإجتماعية ، و لإختبار صحة هذه الفرضية قمنا بحساب إختبار ANOVA

للفروق في الأمن الوظيفي تعزى لمتغير الحالة الإجتماعية ، و الجدول التالي يبين النتائج التالية :

- الجدول رقم (17): يبين توزيع النتائج حسب متغير الحالة الإجتماعية :

الدالة الاحصائية	قيمة f	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	العينة	النتائج حالة إجتماعية
0.07	2.339	121.98	03	356.94	بين المجموعات	66	عزباء
						26	متزوجة
		52.15	96	5007.22	داخل المجموعات	7	مطلقة
						1	ارملة
			99	5373.160	/	100	المجموع

- من خلال نتائج الجدول رقم (17) : نلاحظ أن قيمة F قدرت ب (2.33) ، وهذا معناه أنها غير دالة إحصائياً، لأن قيمة الدلالة الإحصائية الذي قدر ب (0.07) ، أكبر من 0.05

7-1 - عرض نتائج الفرضية الجزئية السادسة:

- الفرضية التي تنص على أنه : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التعرض للتحرش تعزى لمتغير الأقدمية ، و لإختبار صحة هذه الفرضية قمنا بحساب إختبار ANOVA

للفروق في التعرض للتحرش تعزى لمتغير الأقدمية ، و الجدول رقم (18) يبين النتائج التالية :

الدلالة الاحصائية	قيمة f	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	العينة	النتائج الاقدمية
0.388	1.046	320.662	04	1282.649	بين المجموعات	60	اقل من 05 سنوات
						29	من 06 الى 10 سنوات
						05	من 11 الى 15 سنة
		306.485	95	29116.101	داخل المجموعات	03	من 16 الى 20 سنة
						03	اكثر من 20 سنة
						100	المجموع
			99	30398.750	/		

- من خلال نتائج الجدول رقم (18): نلاحظ أن قيمة F قدرت ب (1.04) ، وهذا معناه أنها غير دالة إحصائياً ، لأن القيمة الدلالة الإحصائية قدرت ب (0.38) وهي أكبر من 0.05

1- 8 - عرض نتائج الفرضية الجزئية السابعة :

الفرضية التي تنص على أنه : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأمن الوظيفي تعزى لمتغير الأقدمية ، و لإختبار صحة هذه الفرضية قمنا بحساب إختبار ANOVA في الأمن الوظيفي تعزى لمتغير الأقدمية، و الجدول رقم (19) يبين النتائج التالية:

النتائج الأقدمية	العينة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة f	الدلالة الإحصائية
اقل من 05 سنوات من 06 الى 10 سنوات من 11 الى 15 سنة من 16 الى 20 سنة اكثر من 20 سنة	60	بين المجموعات	275.594	04	68.899	1.284	0.28
	29						
	05						
	03	داخل المجموعات	5097.566	95	53.659		
	03						
	03						
المجموع	100	/	5373.160	99			

- من خلال نتائج الجدول رقم (19) : نلاحظ أن قيمة F قدرت ب 1.28 وهذا معناه أنها غير دالة إحصائياً ، لأن قيمة الإحصائية التي قدرت ب (0.28) وهي أكبر من 0.05

2 - مناقشة وتفسير نتائج الفرضيات:**2 - 1 - مناقشة نتائج الفرضية العامة:**

- نستنتج من خلال نتائج الجدول رقم (12): أن متوسط الحسابي لتحرش ضد المرأة قدر ب 41.25 وهو منخفض نوعاً ما من المتوسط الفرضي الذي قدر ب 57 ، هذا ما يدل على أن أفراد العينة لا يتعرضون للتحرش في المؤسسة ، في المقابل متوسط الأمن الوظيفي قدر ب 31.22 مقارنة بالمتوسط الفرضي الذي قدر ب 27 ، وهذا ما يدل على أن أفراد العينة يشعرون بالأمن الوظيفي في المؤسسة ، وفيما يخص العلاقة بين التحرش و الأمن الوظيفي

- قدرت قيمة $R = -0.40$ وهي دالة عند مستوى الدلالة 0.01 بمعنى أن فرضية توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التحرش و الأمن الوظيفي تحققت وهي مقبولة.

- وبالعودة إلى نتائج الدراسات السابقة نجد أن هناك إختلاف بين دراستنا الحالية و دراسة أنجيريكو التي كانت حول التحرش الجنسي في مهنة التمريض ، حيث أكدت هذه الدراسة على تعرض الممرضات للتحرش من قبل مديريهم و مرضاهم و العاملين ، حيث أشارت إلى 82 بالمئة من عينة الدراسة تعرضن بالفعل لتحرش الجنسي

- التحرش ضد المرأة العاملة و الأمن الوظيفي في مؤسسة محل الدراسة ربما يرجع إلى طبيعة شخصية المرأة التياراتية ، فهي تملك شخصية قوية ، وتفرض نفسها في الوسط المهني التي تعمل فيه ، كما أنها امرأة واعية و تعرف كيف تتجنب مثل هذه العراقيل ، بحيث تتميز بصرامة و الجدية و الإستقامة في العمل و لا تترك المجال للرجل لكي يتقرب منها ، كما أن الرجل عندما يلاحظ مثل هذه الصفات في المرأة يأخذ عليها نظرة إيجابية ولا يتجرأ أن يقوم بفعل مشين إتجاهها ، وهذا ما يدفعنا إلى القول أن وجود الأمن الوظيفي مرتبط بعدم وجود تحرش في المؤسسة .

2 - 2 - مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى :

- نستنتج من خلال الجدول رقم (13) : أن متوسط الحسابي لتحرش اللفظي ضد المرأة العاملة قدر ب 12.96 ، و المتوسط الفرضي قدر ب 18 ، هذا مايدل على أن أفراد العينة لايتعرضون لتحرش اللفظي داخل المستشفى ، في مقابل قدر متوسط الحسابي للأمن الوظيفي ب 31.22 مقارنة بالمتوسط الفرضي الذي قدر ب 27 ، وهذا مايدل على وجود الأمن الوظيفي داخل المؤسسة ، وفيما يخص العلاقة بين التحرش اللفظي و الأمن الوظيفي

- قدرت قيمة $R = -0.32$ وهي دالة عند مستوى الدلالة 0.01 ، بمعنى أن الفرضية توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين التحرش اللفظي و الأمن الوظيفي دالة إحصائيا ، و بالتالي الفرضية تحققت وهي مقبولة.

- وبالعودة إلى نتائج الدراسة السابقة نجد أن هناك إختلاف بين دراستنا الحالية ودراسة "جاله برونار" (2000) ، التي كانت دراستها على العاملات بالتمريض داخل المجتمع الأمريكي ، والتي كانت دراستها حول أشكال و أنواع التحرش الجنسي .

- إن المرأة محل الدراسة لم تتعرض للتحرش اللفظي بالنسبة التي تؤثر على أمنها الوظيفي ، ربما يرجع ذلك إلى طريقة الإتصال و الحوار التي تلعب دوراً هاماً في رسم صورة إيجابية أو سلبية عنها أمام الرؤساء و الزملاء في العمل ، فإذا كانت المرأة كثيرة الكلام و التدخل في شؤون الآخرين هذا قد يجلب لها المتاعب ، أي أن السكوت حكمة فالمرأة التي تتجنب الكلام عن أمور خارج نطاق عملها ، وتتجنب الحديث عن الأمور الشخصية فذلك يجعلها إمراة ذات هيبة لايستطيع الرجل أن يتماذى عليها أو يلقي إليها أي تعاليق أو كلمات بذيئة ، أي أنها تجبره على التعامل معها بطريقة حضرية .

2-3 - مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية :

- نستنتج من خلال نتائج الجدول رقم (14) : أن المتوسط الحسابي للتحرش الغير لفظي ضد المرأة العاملة قدر ب 13.40 ، والمتوسط الفرضي قدر ب 18 ، هذا ما يدل على أن أفراد العينة لا يشعرون بوجود تحرش الغير لفظي داخل المستشفى . في المقابل قدر متوسط الحسابي للأمن الوظيفي ب 31.22 مقارنة بالمتوسط الفرضي الذي قدر ب 27 ، وهذا ما يدل على وجود أمن وظيفي داخل المستشفى، وفيما يخص العلاقة بين التحرش الغير لفظي و الأمن الوظيفي.

- قدرت قيمة $R = -0.43$ وهي دالة عند مستوى الدلالة 0.01 ، بمعنى أن الفرضية توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين التحرش الغير لفظي و الأمن الوظيفي دالة إحصائياً ، وبالتالي الفرضية تحققت

- وبالرجوع إلى نتائج الدراسة السابقة نجد أن دراستنا تتعارض مع دراسة "الين فارلي" ، صاحبت كتاب الإبتزاز الجنسي في موضع آخر أن الإعتداءات الجنسية بأشكالها المختلفة منتشرة إنتشاراً ذريعاً في الو.م.أ و أوروبا .

- توصلت النتائج إلى أن معظم إجابات أفراد العينة كانت أنهم لم يتعرضوا إلى التحرش في مكان العمل ، وربما راجع ذلك لذهنية بعض النساء بحيث يعتبرن أن بعض السلوكيات مثل : الإيماءات و الغمز والنظرة الفاحصة إلخ لا تعد سلوكاً تحرشياً ، وهذا ما يعني إرتفاع سقف ما يعتبر تحرشاً في أذهانهم ليقصر فقط على الممارسة الجنسية الكاملة ، وهو ما يجعلهن أكثر تسامحاً وتحملاً ، كل هذا ولد لهن الشعور بالراحة و الإستقرار في مكان العمل .

2-4 - مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة :

- نستنتج من خلال نتائج الجدول رقم (15) : أن المتوسط الحسابي للتحرش الجسدي ضد المرأة العاملة قدر ب 14.89 ، و المتوسط الفرضي قدر ب 21 ، هذا ما يدل على أن أفراد العينة لا يشعرون بوجود تحرش جسدي داخل المستشفى ، في المقابل قدر متوسط الحسابي

للأمن الوظيفي ب 31.22 مقارنة بالمتوسط الفرضي الذي قدر ب 27 ، وهذا ما يدل على وجود أمن وظيفي، وفيما يخص العلاقة بين التحرش الجسدي و الأمن الوظيفي

- نستنتج من خلال الجدول أن قيمة R قدرت ب 0.35- وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01 بمعنى أن الفرضية توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين التحرش الجسدي و الأمن الوظيفي دالة إحصائياً ، وبالتالي فالفرضية تحققت وهي مقبولة .

- وبالرجوع إلى نتائج الدراسة السابقة نجد أن دراستنا إتفقت مع دراسة رقية الخياري ، وقد خلصت نتائج دراستها إلى أن 50 بالمئة فقط من المستجوبين هم الذين أصروا على خطورة الظاهرة ، بينما إعتبر البعض الآخر التحرش الجنسي في أماكن العمل ظاهرة طبيعية و عادية وهناك من إعتبرها محدودة في الزمان و المكان ، في حين نفى البعض وجودها تماماً .

- من خلال دراستنا توصلنا إلى أن أفراد العينة لم يتعرضوا للتحرش الجسدي وذلك ربما راجع إلى جو العمل الذي يسوده الإحترام و التقدير من الرؤساء و المرؤوسين ، حيث أنهم مسؤولين و اعيين ولا يختزلون المرأة في جنسها فقط ، ويعرفون أن هناك مساحات لايجوز لهم إقتحامها لأنها تشكل مساساً بحرية الآخر و الحال أن حرية الفرد تنتهي عندما تبدأ حرية الآخرين . ويمكن القول كذلك أن العاملات لم يفصحن بالحقيقة التامة خوفاً من الفضيحة أو فقدان عملهن ، بحيث يعد التحرش ضمن الطابوهات الإجتماعية لا يجوز التحدث عنها كما لا يمكن إثباتها لغياب الأدلة على ذلك .

2 - 5 - مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الرابعة :

- نستنتج من خلال الجدول رقم (16) : أن الفروق بين أفراد العينة في التعرض للتحرش تعزى لمتغير الحالة الإجتماعية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.00) ، وهذا يعني أنه توجد فروق بين أفراد العينة و منه فرضية توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التعرض للتحرش تعزى لمتغير الحالة الإجتماعية تحققت

- وبالعودة إلى نتائج الدراسات السابقة نجد أن : هناك توافق بين نتائج دراسة الحالية و دراسة مدحت أحمد عبادة و خالد كاظم أبو دوح (2007) ، حيث أكدت نتائج الدراسة أن 62.01 بالمئة من عينة الدراسة أكدن أن جميع النساء عرضة لأفعال التحرش الجنسي دون إستثناء سواء كانت متزوجة ، مطلقة ، أرملة ، عزباء .

- حيث توصلت نتائج دراستنا الحالية إلى أن جميع النساء عرضة للتحرش دون إستثناء ، وأكثرهن هي الأرملة وتليها المطلقة وبعدها العزباء و أخيراً المتزوجة ، فالتحرش لا ينظر إلى المرأة العاملة ككفاءة وإنما يرها أنثى فقط ، ولهذا يستغل حالتها الإجتماعية . فالنساء الأراامل و المطلقات هن مجبرات على العمل ، خاصة أن لديهم أطفال و المرأة التي لاتملك الحماية مثل المطلقات و الأراامل تعيش مثل هذه الأنواع من التحرش ، وربما نظراً لحاجتها تتحمل مثل هذه السلوكيات ولا تفصح عنها .

2 - 6 - مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الخامسة :

- نستنتج من خلال الجدول رقم (17) : أن الفرق بين أفراد العينة في الأمن الوظيفي تعزى لمتغير الحالة الإجتماعية غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05 ، وهذا يعني أنه لا توجد فروق بين أفراد العينة و منه فرضية توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأمن الوظيفي تعزى لمتغير الحالة الإجتماعية لم تتحقق.

- وفي نظرنا أنه لا توجد فروق في الأمن الوظيفي تعزى لمتغير الحالة الإجتماعية في مؤسسة البحث ، بحيث أن إختلاف الحالة الإجتماعية بين أفراد العينة المتمثلة في العزباء و المتزوجة و المطلقة و الأرملة ، لا يعكس وجود فروق في الأمن الوظيفي إذ نجد جميع العاملات على إختلاف حالاتهم الإجتماعية يشعرون بأنهم يتعرضون لمعاملة عادلة من قبل مسؤوليهم ، وهن متأكدات من بيئة عملهن و لا يشعرن بالخوف عن مستقبلهن المهني ، و منه الأمن تؤثر فيه متغيرات أخرى غير الحالة الإجتماعية .

2 - 7 - مناقشة نتائج الفرضية الجزئية السادسة :

- نستنتج من خلال نتائج الجدول رقم (18): أن الفروق بين أفراد العينة حول التعرض للتحرش تعزى لمتغير الأقدمية غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05 ، وهذا يعني أنه لا توجد فروق بين أفراد العينة و منه لم تتحقق الفرضية

- وبالعودة لنتائج الدراسات السابقة نجد أن هناك توافق بين دراستنا ودراسة الصادرة عن الجمعية الديمقراطية لنساء المغرب 2001 ، حيث توصلت هذه الدراسة إلى أن في القطاع الشبه عمومي هناك نسبة هامة من النساء يتعرضن للتحرش ، فالخبرة الطويلة في ميدان العمل لا تنفي تعرض المرأة للتحرش ، فالمرأة العاملة جديدة كانت أو ذات خبرة و ذات مكان قيادي في مؤسسة معينة ، لا يعني عدم تعرضها للتحرش .

- وحسب رأينا فتعرض المرأة للتحرش رغم خبرتها الطويلة في ميدان العمل ، يعود إلى كونها حققت نجاحاً كبيراً في مجالها المهني ، فإن هذا يمكن أن يدفع الرجل إلى محاولة التقليل من قيمة المرأة و التحرش بها ، يعني أن هناك بعض الرجال يتحرشون بها لأنها خرجت إلى العمل وتخطت مساحة خاصة بالرجال، وبالتالي عليها أن تتحمل المسؤولية فإن الرجل لا تهمة مكانة المرأة و خبرتها في العمل ، بحيث أنه حتى النساء الإطارات يتعرضن للتحرش إذن ماذا نقول عن العاملة البسيطة التي تكون تحت مسؤولية مسؤول متسلط مستغل ، لا تفيدها الخبرة و لا تدفع عنها الأذى .

2 - 8 - مناقشة نتائج الفرضية الجزئية السابعة :

- نستنتج من خلال الجدول رقم (19) : أن الفروق بين أفراد العينة في الأمن الوظيفي تعزى لمتغير الأقدمية غير دالة عند مستوى الدلالة 0.05 ، وهذا يعني أنه لا توجد فروق بين أفراد العينة ، ومنه فرضية توجد فروق في الأمن الوظيفي تعزى لمتغير الأقدمية لم تتحقق .

- وفي نظرنا أنه لا توجد فروق في الأمن الوظيفي تعزى لمتغير الأقدمية في مؤسسة البحث ، حيث أنه مع تفاوت سنوات الأقدمية لدى العاملات ، لا يعكس وجود فروق في

الأمن الوظيفي ، اذ نجد العاملات الذين لديهم سنوات قليلة يشعرون بإستقرار و الراحة و عدم القلق على مسارهم المهني ، كما يشعرون العاملات اللواتي لديهن أقدمية أكثر حيث أن هناك إختلاف بين العاملات من حيث قدرة على التأقلم و الإندماج في بيئة العمل و منه فإن الأمن الوظيفي تؤثر فيه متغيرات أخرى غير الأقدمية .

3 - إستنتاج عام لنتائج الدراسة :

بعد عرض و مناقشة نتائج الدراسة نستنتج بأن أفراد عينة الدراسة والتي شملت 100 عاملة ، في مستشفى "يوسف دمرجي " تيارت لايتعرضن للتحرش بأبعاده الثلاثة التي تمثلت في التحرش اللفظي و الغير لفظي و الجسدي هذا ماجعلهن يشعرن بالأمن الوظيفي داخل المستشفى، كما توصلت النتائج إلى وجود فروق في تعرض لتحرش تعزى لمتغير الحالة الإجتماعية على عكس متغير الأقدمية الذي لم نجد فيه فروق، و كذلك عدم وجود فروق في الأمن الوظيفي تعزى لمتغير الحالة الإجتماعية و الأقدمية .

النتيجة	الفرضيات	الرقم
تحققت	توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين التحرش ضد المرأة العاملة و الأمن الوظيفي لدى عاملات مستشفى "يوسف دمرجي" تيارت	01
تحققت	توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين التحرش اللفظي و الأمن الوظيفي لدى عاملات مستشفى "يوسف دمرجي" تيارت	02
تحققت	توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين التحرش الغير لفظي و الأمن الوظيفي لدى عاملات مستشفى " يوسف دمرجي" تيارت	03
تحققت	توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين التحرش الجسدي و الأمن الوظيفي لدى عاملات مستشفى "يوسف دمرجي" تيارت	04
تحققت	توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تعرض للتحرش تعزى لمتغير الحالة الإجتماعية لدى عاملات مستشفى "يوسف دمرجي" تيارت	05
لم تتحقق	توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأمن الوظيفي تعزى لمتغير الحالة الإجتماعية لدى عاملات مستشفى "يوسف دمرجي" تيارت	06
لم تتحقق	توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تعرض للتحرش تعزى لمتغير الأقدمية لدى عاملات مستشفى "يوسف دمرجي" تيارت	07
لم تتحقق	توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأمن الوظيفي تعزى لمتغير الأقدمية لدى عاملات مستشفى "يوسف دمرجي" تيارت	08

خاتمة :

يعتبر كل من موضوع التحرش ضد المرأة العاملة و الأمن الوظيفي من المواضيع التي تحتاج إلى مزيد من التقصي و البحث من قبل الباحثين، باعتبار التحرش من بين أخطر المشكلات الإجتماعية التي تعاني منها المرأة في الوقت الحاضر،فهو يعد من الطابوهات لا يمكن التحدث عنه وخاصة في مجتمعاتنا العربية وهذا ما أثبتته دراستنا في مستشفى يوسف دمرجي - تيارت - لذلك يجب علينا محاربتة و العمل على توفير بيئة عمل آمنة وخالية من جميع صور القلق ورفع درجة الطمأنينة لدى المرأة على مستقبلها المهني، لكي تتمكن من الإبداع وتعمل على تحسين أدائها.

إضافة إلى حاجة المؤسسات إلى الدراسة الجادة لمثل هذه المواضيع من أجل الحفاظ وحماية المرأة العاملة من مختلف أشكال التعنيف ، لما لهذا الاخير من آثار سلبية عليها منها عدم الثقة في النفس ، القلق ، عدم التركيز وكل هذا يؤثر بدوره على إستمرارية المؤسسة ونجاحها .

وفي دراستنا للتحرش ضد المرأة العاملة و علاقته بالأمن الوظيفي بمستشفى يوسف دمرجي ولاية تيارت، على عينة دراسة شملت 100 عاملة،توصلنا إلى أنه توجد علاقة بين المتغير المستقل التحرش بأبعاده الثلاثة التحرش اللفظي،التحرش الغير لفظي،التحرش الجسدي، وكذلك توصلنا إلى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التعرض للتحرش لمتغير الحالة الإجتماعية، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التعرض للتحرش لمتغير الأقدمية،ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأمن الوظيفي تعزى لمتغير الأقدمية و الحالة الإجتماعية .

الإقتراحات و التوصيات:

- ضرورة نشر الوعي بمفهوم التحرش حيث يعتبره البعض بأنه يتمثل في الإغتصاب ، هتك العرض ، المعاكسة ، الغزل إلخ ولكنهم لا يدركون أن هذا مفهوم يعد مفهوماً واسعاً يشتمل على العديد من السلوكيات .
- ضرورة العمل على تكثيف الدراسات و الأبحاث الإجتماعية و النفسية، وذلك بهدف التعمق في المشكلة بكل جوانبها و تفسيرها من زوايا مختلفة .
- إنشاء نمط من مكاتب لتلقي شكاوى التحرش ، وتكون وظيفية هذه المكاتب هي تلقي الشكاوي من النساء اللواتي يتعرضن لهذا النوع من أنواع العنف .
- لعمل على زيادة رفع مستوى الأمن الوظيفي لدى العاملات و إنهاء جميع صورة القلق لديهم .
- دعم إستقرار العاملين معنوياً من خلال المشاركة في إتخاذ القرارات .
- زيادة الأمن الوظيفي لدى العاملات و ذلك من خلال توفير جو عمل مريح يسوده الإحترام المتبادل .

- القرآن الكريم .

- المعاجم :

1- مدحت عبد الرزاق الحجازي ، (2012) : مصطلحات علم النفس ، ط1 ، دار الكتب العلمية ، لبنان.

2 - الحبيب نصر الله ، (2012) : معجم الجسد ، ط1 ، المركز الوطني للكتاب ، لبنان .

3 - المعجم الوجيز، (1999) : مجمع اللغة العربية ، القاهرة .

4 - علي عبد الرحيم صالح ، (2014) : المعجم العربي لتحديد المصطلحات النفسية ، ط1 ، دار حامد للنشر والتوزيع ،الأردن .

- المراجع العربية :

- الكتب :

5- الجوهر ابراهيم،(1995):عمل المرأة في المنزل وخارجه ،مكتبة العبيكان ، الرياض .

6- الخيارى رقية ،(ب.ب.س): التحرش الجنسي في المغرب،دراسة سوسولوجية وقائية ،دار الفنك ،المغرب.

7- الدلبحي سيف بن صالح ،(1423):آثار العوامل الوظيفية والشخصية على الرضا الوظيفي وكفاية الأداء ،مركز الدراسات والبحوث ،الرياض.

8 - الدوري زكريا مطلق ، (2005) : الإدارة الإستراتيجية مفاهيم وعمليات وحالات دراسية ، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ، الأردن .

9 - القريوني ، قاسم محمد ، (2000) : السلوك التنظيمي ، دار الشروق للنشر والتوزيع ،عمان .

10 - الجحني علي بن فايز ، (2000) : الإعلام الأمني والوقاية من الجريمة ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض.

11 - الحازمي خليل بن عبيد ، (2010) : الحوار الوطني ودوره في تعزيز الأمن الوطني للمملكة العربية السعودية ، ط3 ، الرياض ، مركز الملك عبد العزيز للحوار الوطني .

- 12 - السيد محمد جاد الرب ،(2009):إدارة الموارد البشرية ،دار النهضة العربية ،القاهرة.
- 13 - بروز أن ببيتوني ،(2001):فن تحفيز العاملين ترجمة زكي مجيد حسن، بيت الأفكار الدولي ،الأردن.
- 14 - حسون تماظر،(1993): تأثير عمل المرأة على تماسك المرأة في المجتمع العربي ، المركز العربي للدراسات الأمانة والتدريب ،الرياض.
- 15 - رشا محمد حسن ، (دس): غيوم في سماء مصر ، التحرش الجنسي من المعكاسات حتى الإغتصاب ، دراسة سوسولوجية .
- 16 - زيدان عبد الباقي،(1977):المرأة بين الدين والمجتمع ،ط2 ،مكتب النهضة المصرية،القاهرة.
- 17 - سهيلة محمد عباس،(2006): إدارة الموارد البشرية ،ط2، داروائل لنشر ، الأردن.
- 18 - سامر جلدة،(2009): السلوك التنظيمي والنظريات الإدارية الحديثة، ط1، دارأسامة للنشر والتوزيع، الأردن.
- 19 - سعود بن محمد النمر وآخرون ،(2006): الإدارة العامة الأسس والوظائف ،الفرزدق التجارية ، الرياض.
- 20 - علي محمد قطب ،(2008): التحرش الجنسي أبعاد الظاهرة ،آليات المواجهة،دراسة مقارنة بين القوانين الوضعية ولشريعة الإسلامي،ط1،إتراك للطباعة والنشر والتوزيع،القاهرة.
- 21 - عامر بن خضر الكبيسي ،(2006): تطور التنظيمي والقضايا المعاصرة التنظيم الإداري الحكومي بين التقليد والمعاصرة ، دار الرضا ، دمشق.
- 22 - عبد الناصر الجندلي ،(2007):مناهج البحث في العلوم السياسية والإجتماعية ،ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- 23 - فراس عباس البياتي،(2011): الأمن البشري بين الحقيقة والزيغ ، ط1،دار غيداء للنشر والتوزيع ، الأردن.
- 24 - فهد بن سعود بن عبد العزيز العثيمين،(1996): الإجراءات الإدارية مفاهيمها وسبل تبسيطها ،مكتبة التوبة ،الرياض.

- 25 - فضل الله علي ، (1997) : السلوك التنظيمي ، دراسة في التدريب والتطوير التنظيمي ، ط3 ، دبي ، المطبعة العصرية .
- 26 - فهد بن محمد الشفحاء،(2004): الأمن الوظيفي ،جامعة نايف العربية للعلوم الإسلامية، الرياض.
- 27 - كاميليا عبد الفتاح، (1984):سيكولوجية المرأة العاملة ،دار النهضة العربية للطباعة والنشر ،لبنان.
- 28 - كرمالي سلطان ،(2005):إدارة المعرفة ،مدخل تطبيقي، الأهلية للنشر والتوزيع،الأردن.
- 29 - محمد السيد علي الكسباني،(2012):البحث التربوي بين النظرية والتطبيق ،ط1،دار الفكر العربي،مصر.
- 30 - ملحم يحيى (2002) : التمكين إداري معاصر ، القاهرة ، المنظمة العربية لتنمية الإدارية .
- 31 - محمود هاشم،(1416هـ):إدارة الموارد البشرية ،دار ذات السلاسل ،الكويت.
- 32 - مازن فارس رشيد ،(2004):إدارة الموارد البشرية،ط2 ،مكتبة العبيكان ،الرياض.
- 33 - نعامة سليم ،(1980):سيكولوجية المرأة العاملة ،مكتبة الخدمات الجامعية.
- 34 - ناريمان يونس لهلوب ،(2011):إستراتيجية البحث الإجتماعي ،دار أسامة للبحث والتوزيع ،ط1، الأردن.
- 35 - وائل عبد الرحمن،محمد عيسى الفحل،(2007):البحث العلمي في العلوم الإجتماعية ،دار حامد للنشر والتوزيع ،ط2.عمان .
- المذكرات:
- 36 - الذهبي براهيم ، ليلي مكاك ، (2015) : عمل المرأة وآثارها على الإستقرار الأسري ، مقال تم نشره 30 جوان 2015 .
- 37 - الناقلولا جهاد دياب ، (2011) : الآثار الأسرية الناجمة عن خروج المرأة السورية للعمل ، دراسة ميدانية من واقع مشكلات النساء المتزوجات العاملات بمدينة دمشق ، الهيئة العاملة السورية للكتاب ، دمشق .

- 38 - حكيمة الحاج علي ، (2014) : تأثير التحرش الجنسي على الإستقرار المهني للمرأة العاملة ، دراسة ميدانية بولايتي تيزي وزو و بومرداس ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس الإجتماعي ، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية ، جامعة مولود معمري ز
- 39 - حيدر خضر رمضان ، (د ، س) دوافع العمل لدى المرأة العاملة ، دراسة ميدانية جامعة الموصل ، كلية الإدارة والإقتصاد .
- 40 - خلوط ميساء ، لعرج دنية،(2016) : التحرش الجنسي في المؤسسة الإدارية ، ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية ، ابن سينا ، مذكرة لنيل شهادة ليسانس ، جامعة تيارت .
- 41 - لمياء حسن عبد المعطي سمس ، (1424هـ) : الأمن الوظيفي للمعلمات السعوديات في المدارس الأهلية بمدينة جدة ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، جامعة أم القرى ، السعودية .
- 42 - محمود فتحي ، (2010) : العوامل المؤدية إلى ظاهرة التحرش الجنسي ودور الخدمة الإجتماعية في التعامل معها ، كلية الخدمة الإجتماعية ، مصر .
- 43 - مهند بن حمد بن منصور الشعبي ، (2009) : تجريم التحرش الجنسي وعقوبته ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العدالة الجنائية ، الرياض .
- 44 - سحر صلاح محمود ، (د،س) : التحرش الجنسي في مجال العمل ، المركز المصري لحقوق المرأة ، وحدة الإعلام والبحوث .
- 45 - سامية عافي ، (2012) : الأم العاملة بين الأدوار الأسرية و الأدوار المهنية ، دراسة ميدانية للأهيات العاملات في المؤسسات العمومية ، مذكرة لنيل شهادة الماستر 2 ، في علم الإجتماع تنظيم و عمل ، قسم العلوم الإجتماعية ، جامعة العقيد .
- 46 - صباح أحمد النجار ، (1985) : مساهمة المرأة في العمل الإنتاجي ، الآداب ، قسم الإجتماع ، جامعة بغداد .
- 47 - طارق فرج عبد الله عركوك ، (2006) : الأمن الوظيفي و الأداء المعلمين ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الإدارة التربوية و التخطيط .
- 48 - عاشور أحمد محمد عبد اللطيف ، سمير عبد المعطي نجم ، لبنى غريب عبد العليم ، (2009) : التحرش الجنسي ، أسبابه ، تداعياته ، آليات المواجهة ، مذكرة لنيل ماجستير ، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية .
- 49 - عبود إيمان ،(2002) : عمل المرأة وعلاقتها باتخاذ القرار داخل الأسرة ، دراسة ميدانية بدمشق .

50 - عبيد أحمد ، (2008) : أفكار حول التحرش الجنسي في مصر ، الحوار المتمدن ، العدد 2494 .

51 - علاء عبد الحفيظ المجالي ، (2009) : أشكال التحرش الواقع على الطالبات في الجامعات الأردنية والحكومية والخاصة ، رسالة مقدمة إلى عمادة الدراسات العليا ، جامعة مؤتة .

52- عبد العزيز بن محمد الفاضل ، (2001) :التخطيط وتنمية المسار الوظيفي وإنعكاساته على الأمن الوظيفي ، مذكرة لنيل الماجستير ، كلية الأداب ، قسم الاجتماع ، جامعة بغداد .

53 - فاطمة بودلال ، (2016) : واقع التحرش ضد المرأة العاملة في الوسط المهني ، دراسة ميدانية بمؤسسة نفطال ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، جامعة ابن خلدون ، تيارت .

54 - نضال سمير نايف إبراهيم ، (2003) ،الأمن الوظيفي وعلاقته بمستوى الطموح لدى المدراء العاملين في مقرات وزارات السلطة الفلسطينية ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الإدارة التربوية ، كلية الدراسات العليا ، جامعة النجاح الوطنية ، فلسطين .

55- محمد بن عبد الله الخرب،(2006):الصراعات الشخصية و انعكاساتها على الأمن الوظيفي،رسالة ماجستير جامعة نايف العربية للعلوم الامنية،الرياض.

- المجلات:

55 - احسان محمد الحسن ، (1983) :المشكلات الأسرية والمهنية التي تعاني منها المرأة العاملة ، بحث مقدم إلى الندوة العلمية المتعلقة بزيادة مساهمة المرأة العراقية بتعزيز البناء الاقتصادي ، بغداد .

56 - مصطفى عوفي ، (2003) :خروج المرأة إلى ميدان العمل وأثاره على التماسك الأسري ، مجلة العلوم الإنسانية،العدد 19 ، جامعة منتوري قسنطينة .

57 - محمد عبد الله السيبي ، (د،س) : الأمن الوظيفي .

58 - سمية صالح ،(2004):أوقفوا التحرش الجنسي ، مجلة صادرة عن اللجنة الوطنية للمرأة العاملة التابعة للإتحاد العام للعمال الجزائريين ، الجزائر ، مطبعة العرب.

- المراجع الفرنسية :

59-Emmanuel Fauque , (2001) : dictionnairhachettEncyclopedique ,paris .

60-Hirigouyen Marie France, (1998) :Leharcèlement moral, la voilenceperverse,syros paris.

61-Ficher Gustave Nicole, (2003) :La psychologie des violences sociales, dunord paris.

62-Barber,RE,(1939) :Marriage and Family, new york, max graw-hill.com.INC.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة ابن خلدون - تيارت-

ملحق رقم (3)

إستمارة البحث :

أختي العاملة

إليك مجموعة من الفقرات أقرئها بتمعن وحاولي الإجابة عليها باختيار أحد البدائل المناسبة من وجهة نظرك حول موضوع التحرش ضد المرأة العاملة وعلاقته بالأمن الوظيفي, مع العلم أنه لا توجد إجابة صحيحة ولا خاطئة وهي فقط لغرض البحث العلمي كما أنها ستحاط بالسريّة التامة لا يطلع عليها إلا الباحث.

البيانات الشخصية:

السن :

أقل من 20 سنة من 21 إلى 30 سنة من 31 إلى 40 سنة

من 41 إلى 50 سنة أكثر من 50 سنة

المستوى التعليمي :

إبتدائي متوسط

ثانوي جامعي

الحالة الإجتماعية :

عزباء متزوجة مطلقة ارملة

الأقدمية :

أقل من 5 سنوات من 6 سنوات إلى 10 سنوات

من 11 سنة إلى 15 سنة من 16 سنة إلى 20 سنة

أكثر من 20 سنة

إستبيان التحرش ضد المرأة

أبدأ	ناذراً	أحياناً	غالباً	دائماً	العبارة
					يبيدي إعجابه بجمالي وأناقتي كلما سمحت له الفرصة .
					يفاتحني برغبة في التعرف علي أكثر .
					يلقي نكت جنسية للآخرين أمامي.
					يلح علي اللقاء بي خارج العمل.
					يتعمد في كثير من الأحيان أن يهمس لي بطريقة غير محتشمة.
					يتعمد سؤالي عن التخييلات الجنسية.
					ينظر إلى أماكن حساسة من جسمي.
					يتعمد في كثير من الأحيان مداعبتي و ملاطفتي.
					أعرض إلى الغمز في العمل.
					يراسلني عن طريق البريد الالكتروني بإظهار صور عليه.
					يزعجني كثيراً بالاتصال بي هاتفياً.
					يرسل لي عروض جنسية و رسائل غرامية عبر هاتفي الخليوي.
					يتعمد مصافحتي و تقبيلي كلما كنا منفردين.
					يتعمد وضع إحدى يديه علي كتفي.
					يلمس يدي بطريقة متعمدة كلما اقترب مني.
					يضايقتني كلما التقينا في الرواق .
					يتعمد الوقوف بجانبني و الاحتكاك بي جسدياً.
					يتعمد الجلوس بجانبني في كل مرة أمام الزملاء.
					يقوم بقرصي في مناطق مختلفة من جسمي.

مقياس الأمن الوظيفي

أختي العاملة

إليك مجموعة من الفقرات اقربئها بتمعن وحاولي الإجابة عليها باختيار احد البدائل المناسبة من وجهة نظرك حول موضوع التحرش ضد المرأة العاملة و علاقته بالأمن الوظيفي,و علمي انه لا توجد إجابة صحيحة و لا خاطئة وهي فقط لغرض البحث العلمي كما أنها ستحاط بالسرية التامة لا يطلع عليها إلا الباحث.

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارات
					اعتقد أنني قادر على الاستمرار في العمل هنا.
					أنا متأكد من بيئة عملي.
					أنا جد متأكد من قدرتي على المحافظة على عملي.
					يجعلني قلقا جدا التفكير في أن أصبح عاطلا عن العمل.
					اشعر بأنني غير متأكد من مستقبل عملي.
					أنا غير متأكد من استمرار مساري المهني.
					أنا متخوف من فقدان عملي.
					أنا متخوف من طردي من العمل.
					هناك احتمال فقدان عملي في المستقبل القريب.

ملحق رقم (4)

- جدول الأساتذة المحكمين :

الرتبة العلمية	التخصص	الأساتذة
ماجستير	علم النفس العمل و التنظيم	سماتي حاتم
دكتور في علم النفس العمل و التنظيم أستاذ محاضر	علم النفس العمل و التنظيم	ماريف منور
دكتور في علم النفس العمل و التنظيم أستاذ محاضر ب	علم النفس العمل و التنظيم	بن موسى سمير
دكتور في علم النفس العمل و التنظيم أستاذ محاضر	علم النفس العمل و التنظيم	صدقاوي كمال
أستاذ في علم النفس العمل و التنظيم	علم النفس العمل و التنظيم	قحقوق عامر

الملحق رقم (5)

- صدق الإتساق الداخلي للتحرش ضد المرأة :

		Corrélations							
		f1	f2	f3	f4	f5	f6	f7	d1
f1	Corrélacion de Pearson	1	,789**	,534**	,677**	,642**	,364*	,067	,847**
	Sig. (bilatérale)		,000	,002	,000	,000	,048	,727	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
f2	Corrélacion de Pearson	,789**	1	,612**	,655**	,706**	,465**	,271	,895**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000	,000	,010	,147	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
f3	Corrélacion de Pearson	,534**	,612**	1	,492**	,829**	,452*	-,040	,787**
	Sig. (bilatérale)	,002	,000		,006	,000	,012	,835	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
f4	Corrélacion de Pearson	,677**	,655**	,492**	1	,632**	,216	,283	,814**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,006		,000	,251	,130	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
f5	Corrélacion de Pearson	,642**	,706**	,829**	,632**	1	,545**	,268	,895**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000		,002	,152	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
f6	Corrélacion de Pearson	,364*	,465**	,452*	,216	,545**	1	,288	,529**
	Sig. (bilatérale)	,048	,010	,012	,251	,002		,122	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
f7	Corrélacion de Pearson	,067	,271	-,040	,283	,268	,288	1	,286
	Sig. (bilatérale)	,727	,147	,835	,130	,152	,122		,125
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
d1	Corrélacion de Pearson	,847**	,893**	,787**	,814**	,895**	,529**	,286	
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,003	,125	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Total1	Corrélacion de Pearson	,853**	,869**	,597**	,719**	,668**	,436*	,151	,877**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,016	,426	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

** . La corrélacion est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

* . La corrélacion est significative au niveau 0,05 (bilatéral).

Corrélations

		f8	f9	f10	f11	f12	f13	f14	d2
f8	Corrélation de Pearson	1	,565**	,128	,801**	,247	,322	,486**	,763**
	Sig. (bilatérale)		,001	,501	,000	,188	,083	,007	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
f9	Corrélation de Pearson	,565**	1	-,006	,623**	,402*	,587**	,449*	,809**
	Sig. (bilatérale)	,001		,975	,000	,028	,001	,013	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
f10	Corrélation de Pearson	,128	-,006	1	-,007	,013	-,124	,084	,117
	Sig. (bilatérale)	,501	,975		,969	,946	,516	,659	,539
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
f11	Corrélation de Pearson	,801**	,623**	-,007	1	,451*	,580**	,459*	,854**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,969		,012	,001	,011	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
f12	Corrélation de Pearson	,247	,402*	,013	,451*	1	,459*	,628**	,666**
	Sig. (bilatérale)	,188	,028	,946	,012		,011	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
f13	Corrélation de Pearson	,322	,587**	-,124	,580**	,459*	1	,369*	,726**
	Sig. (bilatérale)	,083	,001	,516	,001	,011		,045	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
f14	Corrélation de Pearson	,486**	,449*	,084	,459*	,628**	,369*	1	,720**
	Sig. (bilatérale)	,007	,013	,659	,011	,000	,045		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
d2	Corrélation de Pearson	,763**	,809**	,117	,854**	,666**	,726**	,720**	
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,539	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Total1	Corrélation de Pearson	,767**	,888**	,130	,846**	,435*	,579**	,447*	,890**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,492	,000	,016	,001	,013	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

** . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0,05 (bilatéral).

		s1	s2	s3	s4	s5	s6	s7	
f15	Corrélation de Pearson	1	,854**	,832**	,284	,641**	,624**	,529**	,887**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,129	,000	,000	,003	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
f16	Corrélation de Pearson	,854**	1	,744**	,338	,652**	,706**	,400*	,878**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,068	,000	,000	,029	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
f17	Corrélation de Pearson	,832**	,744**	1	,276	,721**	,576**	,608**	,882**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,140	,000	,001	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
f18	Corrélation de Pearson	,284	,338	,276	1	,571**	,375*	,360	,560**
	Sig. (bilatérale)	,129	,068	,140		,001	,041	,051	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
f19	Corrélation de Pearson	,641**	,652**	,721**	,571**	1	,691**	,397*	,862**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,001		,000	,030	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
f20	Corrélation de Pearson	,624**	,706**	,576**	,375*	,691**	1	,130	,767**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,001	,041	,000		,494	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
f21	Corrélation de Pearson	,529**	,400*	,608**	,360	,397*	,130	1	,598**
	Sig. (bilatérale)	,003	,029	,000	,051	,030	,494		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
d3	Corrélation de Pearson	,887**	,878**	,882**	,560**	,862**	,767**	,598**	
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Total1	Corrélation de Pearson	,837**	,806**	,842**	,403*	,721**	,693**	,570**	,899**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,027	,000	,000	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

** La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

* La corrélation est significative au niveau 0,05 (bilatéral).

s1	Corrélation de Pearson	1	,090	,622**	,388*	-,367*	,098	,179
	Sig. (bilatérale)		,636	,000	,034	,046	,605	,344
	N	30	30	30	30	30	30	30
s2	Corrélation de Pearson	,090	1	,259	,092	-,200	-,126	-,158
	Sig. (bilatérale)	,636		,167	,629	,289	,508	,404
	N	30	30	30	30	30	30	30
s3	Corrélation de Pearson	,622**	,259	1	,404*	-,171	-,070	,143
	Sig. (bilatérale)	,000	,167		,027	,367	,715	,452
	N	30	30	30	30	30	30	30
s4	Corrélation de Pearson	,388*	,092	,404*	1	-,024	,000	,063
	Sig. (bilatérale)	,034	,629	,027		,900	1,000	,741
	N	30	30	30	30	30	30	30
s5	Corrélation de Pearson	-,367*	-,200	-,171	-,024	1	,491**	,340
	Sig. (bilatérale)	,046	,289	,367	,900		,006	,066
	N	30	30	30	30	30	30	30
s6	Corrélation de Pearson	,098	-,126	-,070	,000	,491**	1	,555**
	Sig. (bilatérale)	,605	,508	,715	1,000	,006		,001
	N	30	30	30	30	30	30	30
s7	Corrélation de Pearson	,179	-,158	,143	,063	,340	,555**	1
	Sig. (bilatérale)	,344	,404	,452	,741	,066	,001	
	N	30	30	30	30	30	30	30
s8	Corrélation de Pearson	-,253	,021	,018	-,089	,648**	,250	,464**
	Sig. (bilatérale)	,177	,912	,927	,640	,000	,183	,010
	N	30	30	30	30	30	30	30
s9	Corrélation de Pearson	-,028	,169	,141	,027	,452*	,159	,466**
	Sig. (bilatérale)	,882	,372	,456	,889	,012	,402	,009
	N	30	30	30	30	30	30	30
s10	Corrélation de Pearson	,247	,137	,190	,066	,235	,029	,408*
	Sig. (bilatérale)	,187	,469	,316	,728	,212	,878	,025
	N	30	30	30	30	30	30	30
s11	Corrélation de Pearson	,270	,345	,106	-,028	-,306	-,318	,113
	Sig. (bilatérale)	,149	,062	,579	,883	,100	,087	,552
	N	30	30	30	30	30	30	30
Total2	Corrélation de Pearson	,421*	,322	,518**	,383*	,387*	,379*	,627**
	Sig. (bilatérale)	,021	,082	,003	,037	,035	,039	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30

** . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral)

* . La corrélation est significative au niveau 0,05 (bilatéral)

é&ثبات الأداة بريقة ألفاكرومباخ

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,802	6

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,865	7

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,708	9

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,939	19

معامل الارتباط بيرسون :

نتائج الفرضية الأولى :

Corrélations

		Total1	Total2
Total1	Corrélation de Pearson	1	-,406**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	100	100
Total2	Corrélation de Pearson	-,406**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	100	100

** . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

نتائج الفرضية الثانية :

Corrélations

		d1	Total2
d1	Corrélation de Pearson	1	-,321**
	Sig. (bilatérale)		,001
	N	100	100
Total2	Corrélation de Pearson	-,321**	1
	Sig. (bilatérale)	,001	
	N	100	100

** . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

نتائج الفرضية الثالثة:

Corrélations

		d2	Total2
d2	Corrélation de Pearson	1	-,432**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	100	100
Total2	Corrélation de Pearson	-,432**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	100	100

** . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

نتائج الفرضية الرابعة:

Corrélations²²

		d3	Total2
d3	Corrélacion de Pearson	1	-,354**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	100	100
Total2	Corrélacion de Pearson	-,354**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	100	100

** . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

المتوسط و الإنحراف المعياري:

Rapport

Total1

Moyenne	Ecart type
41,2500	17,52307

Rapport

Total2

Moyenne	Ecart type
31,2200	7,36711

Rapport

d1

Moyenne	Ecart type
12,96	5,963

Rapport

d2

Moyenne	Ecart type
13,40	6,135

Rapport

d3

Moyenne	Ecart type
14,89	7,177

إختبار ANOVA

نتائج الفرضية الخامسة و السادسة:

ANOVA						
		Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.
Total1	Inter-groupes	5108,736	3	1702,912	6,464	,000
	Intragroupes	25290,014	96	263,438		
	Total	30398,750	99			
Total2	Inter-groupes	365,940	3	121,980	2,339	,078
	Intragroupes	5007,220	96	52,159		
	Total	5373,160	99			

نتائج الفرضية السابعة و الثامنة:

ANOVA						
		Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.
Total1	Inter-groupes	1282,649	4	320,662	1,046	,388
	Intragroupes	29116,101	95	306,485		
	Total	30398,750	99			
Total2	Inter-groupes	275,594	4	68,899	1,284	,282
	Intragroupes	5097,566	95	53,659		
	Total	5373,160	99			