

خليل سليم مولود	ناوی قوتابی
دهروونزانی	بهشی زانستی
دهروونزانی گشتی	پسپوری
<p data-bbox="86 495 1206 658">کوردی: هه‌راسانی سیکسی و په‌یوه‌ندی به فشاره‌کانی کار و پازیبوون له کار لای کارمه‌ندانی ره‌گه‌زی می</p> <p data-bbox="86 658 1206 770">عربي: التحرش الجنسي وعلاقته بالإجهاد الوظيفي والرضا الوظيفي لدى الموظفات</p> <p data-bbox="86 770 1206 936">English: Sexual harassment and its relationship to job stress and job satisfaction among female employees</p>	ناونیشان
<p data-bbox="86 1137 1206 1998">ئامانجی سه‌ره‌کی له‌م تو‌یژینه‌وه‌یه‌دا بریتی بوو له زانینی ئاستی هه‌راسانی سیکسی، فشاره‌کانی کار و پازیبوون له کار، هه‌روه‌ها زانینی ئاستی هه‌راسانی سیکسی، فشاره‌کانی کار و پازیبوون له کار به‌پیی گۆراوه دیمۆگرافیه‌کانی وه‌کو، ته‌مه‌ن، ئاستی خو‌ینده‌واری و باری خیزانی. کومه‌لگه‌ی ئەم تو‌یژینه‌وه‌یه کارمه‌ندانی ره‌گه‌زی می له سنووری پاریزگه‌ی هه‌ولیر له‌خۆ ده‌گریت و نموونه‌ی ئەم تو‌یژینه‌وه‌یه‌ش بریتی بووه له (۴۰۰) کارمه‌ند له ره‌گه‌زی می که له که‌رتی تایبه‌ت کار ده‌که‌ن. له‌م تو‌یژینه‌وه‌یه‌دا میتودی وه‌سفی چه‌ندی‌تی به‌کار هاتوو و بۆ ده‌ستکه‌وتنی داتا و زانیاریه‌کانیش پشت به‌ فۆرمی راپرسی به‌سترا‌بوو، بۆ گۆراوی هه‌راسانی سیکسی پیوه‌ری (Fitzgerald & Gelfant 1995)، بۆ گۆراوی فشاره‌کانی کاریش پیوه‌ری (Parker & DeCotiis 1983) به‌کاره‌اتوو، هه‌رچی سه‌باره‌ت به‌ گۆراوی پازیبوون له‌ کاریشه، تو‌یژه‌ر له‌ریگه‌ی ئاماده‌کردنی پیوه‌ریک هه‌ولی داوه پیوانه‌ی پازیبوون له کار بکات. دوا‌ی ده‌ستخستنی زانیاریه‌کان له‌ ریگه‌ی شیکردنه‌وه‌ی ئاماری و به‌ یارمه‌تی به‌رنامه‌ی ئاماری (SPSS) داتا‌کان شرو‌قه‌کراون. دوا‌ی شیکردنه‌وه‌ی ئەنجامه‌کان، ئەم تو‌یژینه‌وه‌یه چه‌ند ئەنجامیکی ده‌رخستوو، که ئەوانیش بریتین له‌وه‌ی که نموونه‌ی تو‌یژینه‌وه‌که هه‌راسانی سیکسیان ئەزموون کردوو و ئاستی هه‌راسانی سیکسی به‌ گویره‌ی گۆراوه دیمۆگرافیه‌کان ده‌گۆریت. له‌گه‌ل ئەوه‌شدا ئەنجامه‌کان</p>	پوخته

ئەو ھەيئەت دەرخستبوو كە نموونەى تووژىنەو ھەكە بە شىئو ھەيەكى گەشتى ھەست بە فشارەكانى كار دەكەن و بە گوویرەى گووړاو ھە ديموگرافىەكانىش ئەم ئاستە لە گووړاو ىكەو ھە بۆ يەككى دىكە جىاوازە، سەرەراى ئەو ھەى ئەنجامەكان ئەو ھەيئەت دەرخستبوو كە نموونەى تووژىنەو ھەكە ھەست بە رازىبوون لە كارەكانىان ناكەن. سەرەراى ئەو ئەنجامانە ئەو ھەى دەردەكەو ىت كە پەيوەندىيەكى ئامارىي لە نىوان گووړاو ھەكانى تووژىنەو ھە بونى ھەيە و بەرزبوونەو ھەى ئاستى ھەراسانى سىكىسى دەكرىت بىتە ھۆى بەرزبوونەو ھەى فشارەكان كار و پەيوەندىەكى پىچەوانەش لە نىوان ھەراسانى سىكىسى و رازىبوون لە كار پىشان دراو ھە، بە جووړىك ھەتا ئاستى ھەراسانى سىكىسى بەرزتر بىت، رازىبوون لە كار نزم دەبىتەو ھە. لەكو تايىشدا تووژەر بە رەچاوكردنى ئەنجامەكانى تووژىنەو ھە چەند راسپاردە و پىشنىارىكى خستوتە روو.

وشە كلىلەكان: ھەراسانى سىكىسى، فشارەكانى كار، رازىبوون لە كار، كارمەندانى رەگەزى مى.

الهدف الأساس من هذا البحث معرفة مستوى التحرش الجنسي، ضغوطات- العمل والرضا به، ومعرفة هذه الأمور أيضا وفق المتغيرات الديموجرافية، كالعمر، ومستوى الدراسة، والحالة الاجتماعية. يتناول هذا البحث 400 من الموظفين في محافظة أربيل، اللاتي يعملن في القطاع الخاص.

اعتمد البحث على المنهج الوصفي الكمي، كما اعتمد على قائمة الاستبانة للحصول على المعلومات. وفيما يتعلق بالمعايير؛ تم الاعتماد على معيار Fitzgerald & et al (1995) بالنسبة لمتغير التحرش الجنسي، ومعيار Parker & DeCotiis (1983) بالنسبة لمتغير ضغوطات العمل، وبالنسبة لمتغير الرضا بالعمل؛ فقد حاول الباحث قياسه عن طريق إعداد مقياس خاص.

بعد الحصول على المعلومات والعينات؛ فقد تم تحليلها عن طريق التحليل الإحصائي، وبمساعدة البرنامج الإحصائي (SPSS). وبعد التحليلات توصل البحث إلى نتائج، منها: إن العينات مررن بالتحرش الجنسي الذي يتغير مستواه وفق المتغيرات الديموجرافية، كما بين البحث بأنهن يشعرن بضغوطات العمل، والتي تتغير أيضا بدورها وفق المتغيرات الديموجرافية، الأمر الذي يجعلهن لا يشعرن بالرضا بالعمل.

الملخص

بالإضافة إلى النتائج المذكورة آنفاً؛ فقد تبين وجود علاقة إحصائية دالة بين متغيرات البحث، إذ يمكن أن يتسبب ارتفاع مستوى التحرش الجنسي في ارتفاع ضغوطات العمل، كما أن هناك علاقة عكسية بين التحرش الجنسي والرضا بالعمل، بحيث كلما زاد التحرش الجنسي كلما قل الرضا. وفي النهاية، واعتماداً على النتائج؛ عرض الباحث مجموعة من التوصيات والاقتراحات.

الكلمات المفتاحية: التحرش الجنسي، ضغوطات العمل، الرضى بالعمل، الموظف.

The main aim of this study was to find out the level of sexual harassment, job stress and job satisfaction, as well as to find out the level of sexual harassment, job stress and job satisfaction according to demographic variables such as, age, education level and marital status. The population of this study includes female employees in Erbil province and the sample of this study was (400) female employees working in the private sector. The quantitative descriptive method was used to get data and information. Using Fitzgerald & Gelfant (1995) for sexual harassment, Parker & DeCotiis (1983) for job stress and job satisfaction, the researcher tried to measure job satisfaction by preparing a scale. After data acquisition, we analyzed the data through statistical analysis and with the help of the statistical program (SPSS). After analyzing the results, this study revealed several conclusions, namely that the study samples experienced sexual harassment and that the level of sexual harassment varies according to demographic variables. However, the results showed that the study samples had job stress, and this level varied from one variable to another according to demographic variables, although the results showed that the study sample did not feel satisfied with their jobs. Besides these results, there is a statistical relationship between the study variables and increased levels of sexual harassment can lead to increased job stress and an inverse relationship between sexual harassment and job satisfaction, so that the higher the level of sexual harassment, the lower job satisfaction. Finally, the researcher presents several recommendations based on the results of the research.

Keywords: sexual harassment, job stress, job satisfaction, employee.

Abstract

			ئەندامانى لىژنەى تاوتىکردن
ئەندامىتى	شويىنى كار	ناو	
سەرۆكى لىژنە	زانكۆى سەلاھەدىن	مۇيد اسماعىل جرجىس	
ئەندام	زانكۆى سۆران	روناك حمىد عثمان	
ئەندام	زانكۆى راپەرىن	پولا عبدالصمد محمود	
ئەندام و سەرپەرشتىيار	زانكۆى سۆران	كاروان كاكەبرا كاكەمد	