

# تشخيص واقع أبعاد ظاهرة التحرش الوظيفي في جامعه دهوك / دراسة

## تشخيصية لأراء عينة من التدريسيين والموظفين في جامعه دهوك

د. سنان قاسم حسين حيدر

مدرس

كلية الادارة والاقتصاد، جامعه نوروز

اقليم كردستان العراق

### المستخلص

بعد ميدان العمل من الأمور المهمة التي يجب الاهتمام بها من قبل كافة الإدارات وذلك لان الفرد الموظف يقضي ثلث وقته ضمن ذلك المناخ الوظيفي فيجب ان يتسم بنوع من المرونة والراحة وخاصة النفسية لما له من تأثير على أداء الفرد الموظف ,ومن هنا جاءت فكرة الدراسة إذ تعد ظاهرة التحرش الوظيفي من الظواهر الحديثة ضمن ميدان العمل وذلك لأسباب عديدة اقتصادية, ثقافية وغيرها والتي يعاني منها الموظف مما قد تؤثر على أداء عملة بالشكل الصحيح المطلوب منه والذي قد يؤثر بشكل سلبي على أداء عمله وعلى علاقاته مع بعض زملائه مما قد يؤثر على الرضا والاندماج الوظيفي فيما بعد ذلك , فلذلك كان لابد من اخذ هذه الظاهرة وتحديد أبعادها وسلبياتها وخاصة ضمن القطاع الجامعي الذي يعتمد بنسبه كبيرة على العلاقات أثناء العمل الجامعي والتي قد يستخدمها البعض بشكل مقصود أو غير مفهوم منة كالتهرب من أداء بعض المهام الموكلة إليه , وقد وزعت ( 150 ) استمارة على عينة من بعض التدريسيين والموظفين العاملين ضمن جامعه دهوك وبشكل عشوائي وتم استرداد ( 140 ) استمارة صالحة للتحليل الإحصائي . وخرج البحث بمجموعه من الاستنتاجات أهمها كشفت نتائج الدراسة الحالية عن حقيقة وجود ظاهرة التحرش ضمن ميدان العمل بين عينة الدراسة إذ بلغ معدل الاتفاق حول تلك الأبعاد المكونة للتحرش الوظيفي ( 68.820 ) ضمن ميدان العمل في الكليات المختارة من جامعه دهوك كما جاء البحث بمجموعه من التوصيات وهي ضرورة توعية الأفراد الموظفين العاملين ضمن قطاعات العمل وخاصة التي تعتمد على العلاقات الشخصية من الانتباه من الوقوع في هذه الظاهرة .

الكلمات الدالة: تحرش الوظيفي ، جامعه دهوك، الاقتصاد.

### 1. المقدمة

ضروريات العمل الا أنها من جانب آخر قد تعد كتحاوي على الموظف المقابل بل ويمكن اعتبارها جناية ضمن قوانين بعض الدول ومنها الفرنسية والتي تعرف بالتحرش الوظيفي أو كما يتم تسميتها في بعض الأحيان بالتحرش المعنوي الا ان الأخير له مفهوما في بعض الأحيان قد يكون بعيدا جدا عن التحرش الوظيفي ،وظهرت هذه المفاهيم خاصة في السنوات الأخيرة بسبب زيادة الاهتمام بالموارد البشري باعتباره الشريك الاستراتيجي ضمن كافة العمليات الإنتاجية والإدارية ، إذ يعد المورد البشري لأي دولة أو مؤسسة هو أهم ما تملك وأعلى مورد تتمكن من خلاله المنافسة والتقدم والنمو والاستمرار ضمن مسيرة حياتها ، فمن اجل الحفاظ على هذا المورد وعدم استغلاله بالشكل غير صحيح بل على العكس الاهتمام به ضمن الأصول والضوابط والسياقات المعترف بها وضمن مفهوم أخلاقيات العمل والاهتمام بالجانب الإنساني

تعد الوظيفة من الأمور المهمة والمقدسة عند الفرد بكل معانيها ، وان الالتزام بضوابط تلك الوظيفة يعد من عوامل النجاح المهمة التي يتم التميز بين الموظفين من خلالها ، ففي الوقت الحالي وبسبب التقدم التكنولوجي وأدوات الاتصال قُلت مسافات الاتصال بين الموظفين وزادت العلاقات من جانب آخر بسبب أساليب التواصل الاجتماعي ، وذلك مما قد يدفع بالموظف الى أتباع بعض الأساليب التي يعتقد بأنها من

المجلة الأكاديمية لجامعة نوروز

المجلد 6، العدد 4 (2017)

استلم البحث في 2017/9/1، قبل في 2017/12/1

ورقة بحث منتظمة نشرت في 2017/12/20

البريد الإلكتروني للباحث: Sinan.qassem@uod.ac

حقوق الطبع والنشر © 2017 أساء المؤلفين. هذه مقالة الوصول اليها مفتوح موزعة تحت رخصة

المشاع الابداعي النسبي – CC BY-NC-ND 4.0

Basu, 2008, p.33) في تحليله لحالات التحرش ضمن أماكن العمل إذ كشف بان هناك علاقة طردية بين الحد من التحرش وتحسين العمل على النحو العام , وكما أشار التغيير مفهوم خصوصية العلاقة بين الرؤوسين يعد من الأمور التي في غاية الأهمية إذ يجب ان تخضع تلك العلاقة لكل قوانين العمل والتعليقات الخاصة بالمؤسسات (رشا غيوم, 2008, 40) , وكما نجد انه ضمن القانون البلجيكي فقد عرف التحرش الوظيفي ضمن الفقرة الثانية بأنه التصرفات الاستغلالية والمتكررة من قبل الموظف داخل المؤسسة ضد زميلة الموظف الأخر من دون أي تحديد لجنس الموظف الهدف منها محاول منة للاستفادة من بعض الصلاحيات والتسهيلات التي ليست من حقه ( L.Venazi,2005, p. 35), بينما أشار القانون السويسري ضمن هذا السياق ضمن تعديل 2010 مشيراً بان كل من التحرش الوظيفي والمعنوي هو التحرش بالآخرين من خلال سلوك متكرر يهدف الى الأضرار بحقوق الوظيفة والمساس بكرامه الموظف وتعرض صحته النفسية أو الذهنية الى الخطر أو تعريض مستقبله الوظيفي للخطر .

ومن هنا الجدير بالذكر بالاعتداد على العرض السابق يمكن تعريف التحرش الوظيفي بأنه محاولة من قبل الموظف لاستغلال زميلة الموظف الأخر بغض النظر عن الجنس من خلال المدح والتلق كمحاولة لتسهيل أداء بعض الأعمال التي ليست من تخصصه واستغلاله وظيفياً من خلال تجاوز الصلاحيات والمسؤوليات .

### 3-1: الآثار السلبية للتحرش الوظيفي :

يعد التحرش الوظيفي من الظواهر السلبية ضمن التي قد يمارسها البعض أثناء أداء الأعمال والتي قد ينتج من ممارسته العديد من الظواهر السلبية ضمن الدوائر وقد تنعكس هذه الظاهرة على أداء المنظمة وسمعتها وإيراداتها، وأشار كل من (vances, jandir, 2015, 6) الى ان الآثار السلبية للتحرش تكمن في ارتفاع معدل دوران العمل ومعدل الغيابات بالإضافة الى الأضرار الكبير بثقافة الشركة ، انخفاض الإنتاجية ، انخفاض الحواجز ، ارتفاع التكاليف ، فقدان الموظفين للاستقرار الوظيفي ، والتدهور في بيئة العمل ، بينما أشار من جهة أخرى البر فسور ( Vicki, 2004, 214) الى الآثار السلبية بأنها تكمن بـ :

- عدم الاستقرار العاطفي، والذي يمثّل ( الكرب والإحباط، والشعور بالعجز، وفقدان احترام الذات، والطموح، الدافع.

والأخلاقي ، سيتم ضمن هذا البحث تحديد ماهية الأساليب والأبعاد التي لو تم استخدامها أثناء العمل يعد ذلك تحرشاً وظيفياً .

## الإطار النظري

### 1. التحرش الوظيفي

#### 1-1 : مفهوم التحرش في اللغة :

نجد ان مفهوم التحرش يجد ذاته لم يتم ذكره بشكل من الخصوص ضمن القواميس العربية والأجنبية ، الا ان القاموس الفرنسي (لونوفو بتي رويبر) فقد افرد بشكل ملحوظ عن العربية والأجنبية بإعطاء مفهوم وافى للتحرش الوظيفي باعتباره " نوع معين من أنواع العنف بغض النظر عن الأساليب المستخدمة فيه التي قد تكون عن طريق المس أو المفاجأة والتي تنتج من خلالها استغلال الخصم وتهيجه نفسياً لأي فعل قد يرغب به

#### 2-1 : مفهوم التحرش الوظيفي اصطلاحاً:

نجد ان مفهوم التحرش لا يعد من المفاهيم الحديثة وقد يعد تأطيرها كذلك لكن ، وإنما هي ظاهرة ليست جديدة موجودة منذ القدم أي منذ تدهور العلاقات ما بين الموظفين وتنامي الأزمات سواءً المادية أو المعنوية وهذا كان التحرش كأحد أساليب التمييز أثناء العمل ما بين الموظفين ضمن المؤسسات التعليمية ( Maria Grazia Crassito, at el, 2004, 12) , ومن جهة أخرى أشار ( الدلمي , 2004 , 139) الى التحرش أنها كمحاولة من ذوي المناصب الإدارية بالتحرش بالموظفين أو التملق من خلال المزاح والنكات والإطراء الجيد كمحاولة للإقناع بأداء المهام التي ليست ضمن صلاحياتهم ، إذ نجد انه من وجهة نظر ( ficher, 2003, p.137) انه قد ربط ما بين التحرش الوظيفي والجنسي إذا أشار الى انه كمحاولة يحاول من خلالها الموظف من ممارسة الاعتداء الشفهي مع الموظف الأخر خاصة إذا كان من الجنس الثاني كمحاولة للسيطرة على في العمل .

وأشارت ( Mari Deveaud, 2011, p.37) الى التحرش الوظيفي من خلال فهمة بالتحرش النفسي في الفرد الموظف ضمن ميدان العمل أما كمحاولة لاضطهاد ضمن العمل أو لأداء بعض الأعمال التي من الممكن ان لاتتم بالطرق الشرعية ، وجاء في تعريف الوكالة الأوروبية للأمن والصحة ( 2011, 8) بأنه عبارة عن نوع السلوك غير الطبيعي الذي يتم ممارسته من قبل الفرد الموظف الذي من شأنه إذلال المقابل والاحتقار في الوقت ذاته أو قد يكون الهدف منه تهديد المقابل ، وجاء ( Kaushik

1. العنف البدني : ويقصد به الاحتكاك أثناء العمل والمس باليد خاصة إذا كان ذلك النوع من العمل الذي يتطلب مجهوداً عملياً ، كالعامل في المعامل والمصانع فقد يعتبر ذلك الاحتكاك تحرشاً وظيفياً.

2. العنف النفسي : يتمثل بالمس بكرامه الموظف والتزليل من قيمتها، من خلال الاستهزاء بالموظف أمام الموظفين الآخرين والتقليل من احترامه .

3. العنف الاجتماعي : قد يرتبط هذا النوع من التحرش من خلال العلاقات غير العادلة بين الموظفين او من قوة تلك العلاقات الاجتماعية فيما بينهم مما يؤدي الى سلوك بعض التصرفات والتقرب بشكل ملحوظ مما يتم اعتباره تحرشاً وظيفياً .

4. العنف المجتمعي : يأتي هذا النوع من الأعراف السائدة ضمن المجتمع خاصة ما بين العلاقة السائدة بين الرجل والمرأة سواء بشكل مباشر أو غير مباشر مثل رفض الرجل خروج المرأة من البيت والعمل مما قد يدفعه ذلك الى التحرش بها بقصد الإذلال أو منافستها وهذا النوع من التحرش ما يكثر في المجتمعات الشرقية بسبب التقاليد والأعراف السائدة .

#### 5-1 : أسباب أو مسببات التحرش الوظيفي :

يعتبر التحرش الوظيفي من الظواهر الاجتماعية ضمن مناخ العمل غير مرغوب فيها من حيث القيم الأخلاقية والإدارية الى ان هنالك بعض المسببات التي قد تعود السبب في ممارسة بعض الموظفين لهذه الظاهرة بشكل مقصود او عن غير علم , وهنا اختلف الآراء حول هذه المسببات باعتبار منها داخلية مرتبطة بنشأة الفرد الموظف ومنها خارجية ناتجة من المجتمع ومحاولة لإبراز شخصيته على زملائه من خلال ممارسة هذه الظاهرة , وبهذا الصدد أشار ( المغدوري , 2010, 9 ) ان مسببات التحرش تكمن في :

#### أولاً: العوامل الوراثية :

هي العوامل التي تتعلق بذات الفرد والتي تلعب دوراً بارزاً في حدوث المشكلات والانحرافات المتمثلة بالتحرش الناتجة عن أسباب بيولوجية أو عضوية في تركيب الفرد الموظف كالانحرافات العقلية أو العصبية وكما يدخل ضمنها الميل الشخصي وراء الرغبة في الحصول على المصالح الشخصية في العمل .

#### ثانياً:العوامل البيئية :

هي التي ترتبط بالبيئة والمناخ الذي قد يحفز بعض الهرمونات عند الإنسان مما قد يدفعه في بعض الأحيان بالقيام بتصرفات قد يتجمل منها في وقت لاحق , أو التي قد

● مشاكل الصحة البدنية: ك ( التعب، الصداع، قلة النوم، الأمعاء وغيرها من المضايقات الجسدية).

● مشاكل الصحة العقلية:(الاكتئاب، الاحتراق المهنية، الأفكار الانتحارية).

● فقدان المصداقية: ( سمعة دمرت، والمهنية الضحية شكك).

● فقدان الوظيفة:(إجازة العجز، الاستقالة أو الفصل).

● عدم القدرة على العودة إلى العمل العادي: (التخلي عن سوق العمل).

ومن هنا تكمن الإشارة الى ان سلبيات التحرش هي الإساءات التي تلحق الفرد الموظف من الشعور بالاحتقار والاضطراب في حالته النفسية والتي بدورة سينعكس على أداءه في العمل بشكل جيد مما قد يصاحبه عدو الثقة باداءه والذي قد يتطور الى حياته الشخصية والأسرية أذن ان سلبيات التحرش تشمل كل السياقات الاجتماعية.

#### 4-1: أنواع التحرش الوظيفي :

نجد ان هناك تباين في آراء الباحثين حول تحديد أو حصر أنواع التحرش الوظيفي وذلك قد يرجع الى الاختلاف في المستويات الإدارية والوظائف فأشارت ( رقية الحياي , 2007, 32 ) الى ان التحرش الوظيفي يكمن في :

● تلميحات لفظية بشكل مباشر النكت والدعابة والمدح الذي ليس في محلة .

● تلميحات بشكل غير مباشر بواسطة الإشارات الابتسامات حركات ذات إيماءات مقصودة

● المس بقصد الإحراج.

وأشار من جانب آخر ( Gila,2007,637 ) بان التحرش الوظيفي أو المعنوي كما يسميه البعض يختلف من فرد لآخر فليس هناك ثوابت لذلك التحرش وإنما الظروف هل قد تبتكر أسلوب التحرش حسب الحاجة وحسب طبيعة العمل المطلوب من المقابل الى أنه يمكن الإشارة الى أهم تلك الأنواع بـ ( التعليقات ، المدح ، الدعابات ، السؤال عن بعض التفاصيل الشخصية ، السلوك اللفظي ) ، ومن جانب آخر أشارت منظمة العمل الدولية الى مجموعة من السلوكيات التي يمكن اعتبارها من أنواع التحرش (ريان ، 2008,167 ) والتي تعد أكثر شيوعاً:

تعد ظاهرة التحرش الوظيفي من الظواهر التي ظهرت حديثاً ومن المصطلحات التي برزت بشكل حديث ضمن الفقه والقانون ، فلذلك برز الشعور بضرورة وضع أو صياغة مفهوم للتحرش ضمن ميدان العمل في المؤسسات ومنها المؤسسات التعليمية التي تعتمد في آليات العمل على العلاقات بين الأفراد الموظفين باختلاف الجنسين ، ونجد انه ضمن ميدان العمل الجامعي ان تحقيق أعلى نسبة من الكفاءة في الأداء والتفوق قد يعتمد على العلاقات او ما يعرف بالتملق للآخرين ، إي بمفهوم التحرش بالمقابل لأداء العمل بما هو جيد ،ومن هنا يمكن صياغة مشكلة الدراسة ( ما مدى أدراك عينه البحث لمفاهيم وأبعاد التحرش الوظيفي ضمن ميدان العمل ) والتي أيضاً يمكن صياغتها بمجموعة من التساؤلات الآتية :

1. هل ان أفراد عينة البحث متفقه على توافر ظاهرة التحرش الوظيفي ضمن ميدان عملها ؟

## 2-2 : أهمية البحث :

تمثل أهمية هذه الدراسة من خلال المحاولة بطرح بعض المفاهيم والمصطلحات الاجتماعية كالتحرش الوظيفي وتوضيح الفرق بين هذه المفاهيم ، والتي قد يمارسها البعض من دون الإحساس بتلك الظاهرة ، كما تتمثل بالتعرف على اهم مشاكل ميدان العمل التي توتر على أداء الأفراد العاملين ضمن كلا الجنسين ، وكما تكمن أهمية الدراسة باعتبار التحرش الوظيفي من المشاكل المهمة ضمن قطاع الميدان والتي توتر على الاستقرار الوظيفي والأدائي للفرد الموظف وكذلك الوقوف على الأسباب الرئيسة وراء حصول هذه الظاهرة .

## 3-2 : أهداف البحث :تتمثل أهداف الدراسة بالاتي :

- تفسير ظاهرة التحرش الوظيفي التي تخص ضمن ميدان العمل والتي أصبحت تهدد الأمن والاستقرار والإبداع الوظيفي .
- معرفة الأسباب الرئيسية وراء التحرش الوظيفي ضمن القطاع التعليمي .
- التعرف على أنواع التحرش الوظيفي التي قد تمارس من قبل بعض الأشخاص ضمن ميدان العمل .
- التعرف على النتائج المصاحبة للتحرش الوظيفي وما هي أثارها السلبية على الأداء في العمل .

تحدث أثناء حصول الكوارث والمشاكل البيئية كالهزات الأرضية والبراكين والتي أيضاً قد تحفز الفرد على القيام بأفعال يندم عليها في وقت لاحق .

## ثالثاً: العوامل البيئية غير طبيعية :

يقصد به العوامل المكتسبة من الأفراد والبيئة المحيطة بالعمل والفرد الموظف من حيث الزملاء والاعتقاد بان تلك الأفعال مشروعه أثناء العمل بسبب عدم وجود رادع من قبل الطرف المقابل في بعض الأحيان أو لعدم أدراك كلا الطرفين الى ذلك ،وقد يرتبط بتلك العوامل الظروف الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والثقافية أيضاً.

ومن جانب آخر أشار ( المطرفي , 2006 , 33 ) الى ان التحرش الوظيفي ينتج من خلا الوظيفة نفسها أي ان المهام والواجبات الوظيفية والصلاحيات الممنوحة للفرد الموظف هي من تساهم بحدوث تلك الظاهرة وتكمن تلك الأسباب :

1. كمية العمل : أو ما يقصد بها عدد المهام والواجبات المكلف بها الفرد الموظف إذ تعتبر تلك الكمية من المؤشرات الحقيقية والمهمة ، فالعمل الزائد عن الحد المقبول والطبيعي قد يتطلب من الفرد الموظف بذل جهد غير طبيعي لتلبية ذلك العمل ومن دون اخذ وقت استراحة مما قد يتطلب من اللجوء الى بعض الموظفين من خلال إقناعهم بأحد أساليب المتبعة من خلاله وبالتالي وبشكل غير طبيعي يصبح الأمر من الأمور المتعارف عليها أثناء العمل والتي تتناقض ضمن مفهوم أخلاقيات العمل .

2. نوع الوظيفة : إذا كانت الوظيفة ضمن المستويات الإدارية العليا فبالنتيجة من ان ملامح هذه الظاهرة سوف تحصل وان كانت بشكل غير مقصود فمن الطبيعي من المدير ان يقوم في الأحيان بتلطيف الجو والذي قد يفهم من المقابل بغير سبب ،أو من جانب آخر قد تكون نوع الوظيفة المؤكدة للفرد الموظف ليست ضمن التخصص ومؤهلاته مما يدفعه للتملق لزملائه لانجاز تلك المهام المؤكدة له لعدم إمكانته لأداء تلك المهام .

3. صراع الدور ( المنافسة ) : يحدث الصراع في حاله عندما تكون هناك متطلبات للفرد الموظف ومتعارضة في الوقت ذاته تقع على الفرد نفسه أو زميلة في العمل والذي ينتج من بيئة العمل والمنافسة ما بين الأفراد مما قد يتطلب الأمر في بعض الأحيان الدخول ضمن مفاهيم التحرش الوظيفي .

2. لإطار المنهجي للبحث

## 1-2 : مشكلة الدراسة :

- 4-2: فرضيات البحث :** في ضوء ما جاءت به مشكلة الدراسة وفي ضوء وضع الحلول لمشكلة الدراسة صيغت الفرضيات الآتية
1. **البيانات الأولية :** تم ذلك من خلال الكتب والأدبيات والبحوث المنشورة والمقالات، كما تم الإشارة إليها في قائمة المصادر .
2. **استبانه الدراسة:** وتعدّ الأداة الرئيسية في جمع البيانات والمعلومات بالنسبة للدراسة، الملحق (1)، وتضمنت الاستبانة بشكلها النهائي وبعد إجراء التعديلات على شكلها الأولي محورين:
- الفرضية الرئيسة الأولى :** تختلف الأهمية الترتيبية لمسببات التحرش الوظيفي باختلاف الخصائص الشخصية للفرد الموظف ؟
- الفرضية الرئيسة الثانية :** والثاني: ويشتمل على فقرة المعلومات الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة.
- مأمدي أدراك عينة الدراسة حول مفهوم وأبعاد التحرش الوظيفي ضمن قطاع العمل؟
- الفرضية الرئيسة الثالثة :** تحديد مسببات وأنواع التحرش الوظيفي الجدول ( 1 ) الذي يمثل هيكلية استبانة الاستبانة.
- 5-2 : أساليب جمع البيانات :** مأمدي إدراك عينة البحث لمسببات وأنواع التحرش الوظيفي ضمن ميدان العمل ؟
- 6-2: حدود الدراسة :** 1- الحدود الزمانية : - امتدت الحدود الزمنية بين 1/ 2/ 2017 ولغاية 1/ 6/ 2017.
- 2- الحدود المكانية : - يمكن تحديد الحدود المكانية للبحث بالكليات التابعة لجامعة دهوك التي تم تطبيق البحث فيها .
- لأجل تحقيق الهدف الدراسة واختبار فرضياتها تم جمع البيانات عن طريق:

الجدول ( 1 ) هيكلية استبانة الاستبانة

المصادر المعتمدة	المتغيرات الفرعية	المتغيرات الأساسية
	الجنس ، العمر ، الحالة الاجتماعية ، الشهادة ، العنوان الوظيفي ، عدد سنوات الخدمة ، لقب العلمي ، المنصب الوظيفي	المعلومات الشخصية
ريان , 2008,167 Gila,2007,637	التحرش اللفظي التحرش من خلال السؤال عن التفاصيل الشخصية التحرش من خلال المدح التحرش من خلال التعليقات	أنواع التحرش الوظيفي
Chehrazadi Aboukinan,2007 المغدوري , 2010, 9 المطرفي , 2006 , 33	كمية العمل انواع العمل صراع الدور ( المنافسة )	مسببات التحرش الوظيفي

المصدر من إعداد الباحث.

## 7-2 : مجمع الدراسة :

العلاقات ، واذ تم توزيع استمارة الاستبانة على ( 150 ) من الموظفين و التدريسيين الذي تم اختيارهم بشكل عشوائي ضمن الكليات العاملة ضمن جامعه دهوك وتم استرجاع ( 140 ) استمارة صالحة للتحليل واستخراج النتائج بموجبها كما مشار في الجدول ( 2 ) .

تمثل مجمع الدراسة بالكليات العاملة في جامعه دهوك إذ تم اختيار الكادر التدريس وذلك لارتباط مناخ العمل التدريسي بظاهرة التحرش الوظيفي واذ تعد وظيفة التدريسي من الوظائف التي تعتمد على العلاقات و فرق العمل التي تنمو فيها مختلف

جدول ( 2 ) توزيع استمارات الاستبيان على المبحوثين في كليات جامعة دهوك

النسبة %	عدد الاستمارات			الكليات	ت
	الصالحة	المستلمة	الموزعة		
17.14	24	24	25	الهندسة	1.
20	28	28	30	الآداب	2.
21.42	30	30	30	الإدارة والاقتصاد	3.
16.42	23	23	25	العلوم	4.
14.28	20	20	20	القانون والسياسة	5.
10.71	15	15	20	التربية	6.
100%	140	140	150	المجموع	

المصدر من أعداد الباحث

## 3. الإطار الميداني

• المسؤولية الكبيرة التي تقع على عاتق الجامعات والتي تتمثل بإعداد الكوادر البشرية المؤهلة للعمل في مختلف حقول المعرفة وميادين العمل، ثم بدورها الكبير في تقرير مصير ومستقبل الشعب وآماله، إذ تتوقف عليها نهضته وتقدمه، لذا تم اختيار أساتذتها بفئاتهم (أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس، مدرس مساعد) بوصفهم عينة للدراسة.

• الناتج الفكري ومخرجات العملية التعليمية في الجامعات الأكثر تأثيراً للإبداع في المنظمات لما يحويه العمل الجامعي من نسبة عالية من المتطلبات الإبداعية. ومن توزيع واسترجاع الاستمارات وتفرغها و لوصف مجمع الدراسة تم الحصول على الجدول ( 3 ) الذي يوضح وصف مجمع الدراسة كما يلي :

يهدف هذا الجانب إلى عرض النتائج التي حققتها إجابات عينة الدراسة وتحليلها من خلال عرض التكرارات والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للتحقق من مدى سريان الفرضيات للدراسة

## 1-3 : وصف مجمع الدراسة وعينتها :

لتحقيق أهداف الدراسة وإثبات فرضياتها، تم اختيار السلك الجامعي (جامعة الموصل، جامعة دهوك)، إذ تمثل المبحوثين بالأساتذة ممن يحملون الألقاب العلمية، وإن اختيار قطاع التعليم الجامعي كان للأسباب الآتية:

• يحتل قطاع التعليم موقعاً متميزاً في عملية البناء والتنمية التي نشهدها في الوقت الحاضر.

الجدول (3) التوزيع التكراري والنسب المئوية لخصائص الأفراد الباحثين في عينة الدراسة

الجنس		ذكر				أنثى			
		ت		%		ت		%	
		92		65		48		34	
العمر		40-31				50-41		51 فأكثر	
		ت		%		ت		%	
		80		57.14		38		27.14	
		22		15.71		22		15.71	
الحالة الاجتماعية		متزوج				أعزب		مطلق	
		ت		%		ت		%	
		91		65		49		35	
		--		--		--		--	
المؤهل العلمي		دكتوراه				ماجستير			
		ت		%		ت		%	
		54		38.57		86		61.42	
اللقب العلمي		أستاذ				مدرس مساعد		مدرس	
		ت		%		ت		%	
		4		2.85		67		42.85	
		30		21.42		30		21.42	
مدة الخدمة		15-5 سنة				21-16 سنة		22 سنة فأكثر	
		ت		%		ت		%	
		80		57.14		40		28.57	
		20		14.28		20		14.28	

الجدول من إعداد الباحث.

يشير الجدول (3) إلى التكرارات والنسب المئوية لخصائص الأفراد عينة الدراسة وكما يأتي:

- الجنس: شكلت نسبة الذكور نسبة (65%) من الأفراد الباحثين على مستوى عينة البحث و (34%) من الإناث، وهذا يدل على أن غالبية الكادر التدريسي هم من الذكور.
- العمر: إن أكثر الفئات العمرية ظهوراً هي الفئة التي تتراوح أعمارها بين (31-40) سنة وتليها الفئة المحصورة (41-50) سنة.
- الحالة الاجتماعية: اتضح أن غالبية عينة الدراسة من المتزوجين بنسبة (65%)، فيما بلغت نسبة غير المتزوجين (35%) ويشكل ذلك دلالة على التواصل الاجتماعي.
- المؤهل العلمي: يتضح أن غالبية الباحثين هم من حملة شهادة الماجستير بنسبة (59.4%)، في حين شكلت نسبة حملة شهادة الدكتوراه ما مقداره (40.5%) وهذا يؤكد إتاحة الجامعتين الفرص أمام الكوادر التدريسية الشابة.

5. اللقب العلمي: يستدل من معطيات الجدول (3) أن (42.85%) من الأفراد الباحثين هم من حملة اللقب العلمي (مدرس)، في حين كانت أقل نسبة لحاملي لقب (أستاذ) بنسبة (2.85%)، في الوقت الذي شكلت نسبة من هم بلقب أستاذ مساعد ما مقداره (21.42%) وكانت نسبة حاملي اللقب العلمي (مدرس مساعد) ما مقداره (21.4%)، وهذا يؤكد حرص إدارة الجامعة على مسائل التطوير والترقية العلمية للتدريسيين في مجالات التخصص.
6. سنوات الخدمة: يتضح أن (57.14%) من الباحثين لهم خدمة إجمالية تتراوح بين (05-15) سنة مما يؤشر على التزكم المعرفي لديهم.
- 2-3: وصف متغيرات الدراسة وتشخيصها:
- يتضمن هنا وصف متغيرات الدراسة وتشخيصها وذلك عبر تحليل البيانات المتعلقة بها، والذي يتم فيه استخدام التوزيعات التكرارية والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية، ولكل متغير من متغيرات الدراسة، وكما مبين في الجدول (4) ادناة .

الجدول (4) التوزيعات التكرارية والنسبة المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية

ت	الأبعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1.	التحرش اللفظي	3.8971	0.736
2.	التحرش من خلال السؤال عن التفاصيل الشخصية	3.7471	0.802
3.	التحرش من خلال المدح	3.6471	0.777
4.	التحرش من خلال التعليقات	3.6971	0.773
5.	كمية العمل	3.8757	0.982
6.	انواع العمل	3.7971	0.669
7.	صراع الدور (المنافسة)	3.7657	0.638

الجدول من أعداد الباحث

- يشير الجدول (4) أعلاه الى إجابات الباحثين حول عينة البحث على مستوى كليات عينة الدراسة اذ تبين:
1. التحرش اللفظي: تشير النتائج أن إجابات الباحثين وعلى مستوى جميع الكليات عينة الدراسة حول هذا المحدد من خلال مؤشرات تميل باتجاه الاتفاق وبنسبة وكانت تلك الإجابات بوسط حسابي مقداره (3.8971) وانحراف معياري مقداره (0.73611) ويشير ذلك الى الاتفاق بين عينة البحث حول ذلك البعد من خلال تجاوز الوسط الحسابي الموزون (3).
2. التحرش من خلال السؤال عن التفاصيل الشخصية: جاءت نسبة اتفاق العينة بشكل ايجابي حول هذا النوع من التحرش اذ نجد ان الوسط الحسابي بلغ (3.7471) وهو أكبر من (3) باعتبار ان القياس المستخدم مقياس ليكرت الخماسي وكان ذلك بواقع انحراف معياري (0.80237).
3. التحرش من خلال المدح: جاءت إجابات الباحثين حول هذا النوع من التحرش ايجابية ايضاً وذلك من خلال تجاوز الوسط الحسابي البالغ (3.6471) الوسط الحسابي الموزون وكان ذلك بانحراف معياري قدرة (0.77797).
4. التحرش من خلال التعليقات: نجد ان إجابات عينة البحث كانت متفقة بشكل نسبي ما بين التحرش بالمدح والتحرش بالتعليقات، اذا جاء الوسط الحسابي (3.6971) وهي جيدة وأكبر من الوسط الموزون وكان ذلك بواقع انحراف معياري (0.77310).
5. كمية العمل: جاءت عينة الدراسة بنسبة اتفاق جيدة حول احد المسببات لظاهرة التحرش اذ بلغ الوسط الحسابي (3.8757) وهي نسبة كبيرة اذا ما قورنت بالوسط الحسابي (3) ومما يشير على اتفاق العينة ان من مسببات ظاهرة التحرش هي كمية ونوع العمل المكلف به الفرد الموظف اذ كان ذلك بواقع انحراف معياري (0.98257).



6. نوع العمل : نجد من إجابات المبحوثين حول هذا البعد بأنهم أشاروا ان من المسببات الأخرى لظاهرة التحرش هي نوعي العمل المكلف به من خلال إمكانية القيام به من عدمه إذ بلغ الوسط الحسابي ( 3.7971 ) وكان بواقع انحراف معياري (0.66915).
7. المنافسة : أشارت نتائج التحليل الوصفي لعينة الدراسة ان المنافسة كان لها الدور أيضا حول أظهار ظاهرة التحرش إذ بلغ الوسط الحسابي ( 3.7657 ) وانحراف معياري ( 0.63832 ) .

جدول ( 5 ) وصف الأهمية الترتيبية لمتغيرات الدراسة على وفق الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لعينة البحث

ت	البعد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الاتفاق الى مساحة العينة	معامل الاختلاف	الترتيب
1.	التحرش الفضي	3.8971	0.73611	77.45	18.824	الاول
2.	التحرش من خلال السؤال عن التفاصيل الشخصية	3.7471	0.80237	64.9	21.4130	الخامس
3.	التحرش من خلال المدح	3.6471	0.77797	63.38	21.3311	السابع
4.	التحرش من خلال التعليقات	3.6971	0.77310	61.8	20.9109	السادس
5.	كمية العمل	3.8757	0.98257	75.55	25.3520	الثاني
6.	أنواع العمل	3.7971	0.66915	73.22	17.6226	الثالث
7.	صراع الدور ( المنافسة )	3.7657	0.63832	65.44	16.9508	الرابع

الجدول من أعداد الباحث.

- من خلال تحليل معطيات الجدول ( 5 ) يمكن استخلاص ما يأتي :
1. التحرش الفضي : جاءت نسبة اتفاق عينة البحث حول هذا البعد بنسبة عالية ضمن عينة البحث ، وذلك يشير الى استخدام العينة هذا الأسلوب من قبلهم ا ومعهم أي ما تقصد بالتعلق والمدح من اجل الحصول على المراد سواء كان ضمن الضوابط أو بغلافها وكان ذلك بنسبة ( 77.45 ) وانحراف معياري ( 0.73611 ) .
2. كمية العمل : اتفقت عينة الدراسة وبنسبة كبيرة أيضاً حول من المسببات المهمة التي يجب أخذها بنظر الاعتبار كمية وطبيعة العمل المكلف بها الشخص الموظف إذ انه لكلما ازدادت كمية العمل المكلف من الفرد القيام قد يكون ذلك الدافع الى تحوّل
- الطلب من قبل رفاقه بالمساعدة لإنهاء هذه المهام وقد يعد ذلك ضمن مفاهيم التحرش وجاءت نسبة الاتفاق تلك ( 75.55 ) وانحراف معياري ( 0.98257 ) .
3. نوعي العمل : يعد نوع العمل من المسببات التي اتفقت عليها عينة الدراسة بالدرجة الثالثة من حيث الترتيب كؤشر ومسبب للتحرش الوظيفي ، إذا كان العمل نوعا ما صعب فقد يتطلب من الشخص تكليف احد زملائه لإتمام المهام أي مساعدته وقد يقع ذلك ضمن مفهوم التحرش وكانت نسبة الاتفاق ( 73.22 ) وانحراف معياري ( 0.66915 ) .
4. المنافسة : تجد عينة البحث ان المنافسة تعد من المسببات التي ساهمت بشكل ملحوظ بظهور ظاهرة التحرش إذ المنافسة والرغبة في الحصول على الأفضل تحتاج

- الى السيطرة على الآخرين فهذا ما أشارت إليه عينة الدراسة والتي كان بمعدل اتفاق ( 65.44 ) وبانحراف معياري (0.63832).
5. التحرش من خلال السؤال عن التفاصيل الشخصية: قد يعد هذا الأساليب القديمة المستخدمة والذي أيضاً جاءت عينة الدراسة متفقه حول هذا البعد بنسبة ( 63.38 ) وبانحراف معياري (0.80237).
6. التحرش من خلال التعليقات: اتفقت عينة الدراسة على مؤشرات هذا البعد بان ( 61.8 ) من عينة البحث اتفقوا على هذا البعد كأحد أساليب ومؤشرات التحرش رغم انخفاض تلك النسبة الى انه من المؤشرات التي يجب أخذها بنظر الاعتبار وكان ذلك بانحراف معياري (0.77310).
7. التحرش من خلال المدح: جاء هذا الاسلوب باتفاق منخفض من قبل عينة الدراسة حول التحرش وكان ذلك الاتفاق بنسبه ( 63.38 ) وكان ذلك بانحراف معياري (0.77797).
- 4-3: اختبار ( t ) لتشخيص أبعاد ظاهرة التحرش الوظيفي ضمن ميدان العمل لعينه الدراسة:
- لأجل معرفه مدى معنوية العلاقة ضمن أسئلة البحث اقتضى البحث لأجراء اختبار ( t ) حول مدى معنوية الأبعاد المختارة وعلاقتها بالدراسة الحالية وكما مشار الآلية في الجدول ( 6 ).

الجدول ( 6 ) يوضح اختبار ( t ) لعينة الدراسة باتجاه واحد

الابعاد	قيمة ( t ) المحسوبة	درجات الحرية	قيمة ( t ) الجدولية	siq
التحرش الفضي	69.8034	139	1.66	0.00
التحرش من خلال السؤال عن التفاصيل الشخصية	55.257			
التحرش من خلال المدح	46.671			
التحرش من خلال التعليقات	55.469			
كمية العمل	67.143			
أنواع العمل	62.642			
صراع الدور ( المنافسة )	56.584			

\* $p \leq 0.05$  N=140, D.f 139

الجدول من أعداد الباحث في ضوء نتائج spss

- تشير نتائج الجدول ( 6 ) حول اختبار قيم ( t ) لأبعاد الدراسة الى معنوية النموذج المختار بتلك الأبعاد ومدى ارتباطها الوثيق بظاهرة التحرش , إذا جاءت قيمة التحرش الفضي في المرتبة الأولى وذلك بدلاله قيمه ( t ) البالغة ( 69.8034 ) عند مستوى معنوية ( 0.05 ) وبدرجة حرية ( 139 ), وذلك مايشير الى امتلاك عينه الدراسة لهذا البعد وينسبه عالية لاعتبارها أكبر من قيمتها الجدولية ,بينما جاء بالمرتبة الثانية ( كمية العمل ) وكان ذلك بقيمه ( t ) البالغة ( 67.143 ) والتي هي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة ( 1.66 ) وبدرجه حرية ( 139 ) , بينما أشار بعد التحرش من خلال المدح أن مؤشر امتلاك عينة الدراسة لهذا البعد إذ بلغت قيمة ( t ) ( 46.671 ) وهي أيضا أكبر من قيمتها الجدولية البالغة ( 1.66 ) ,وبذلك تقبل فرضيات البحث حول تباين عينة البحث ومدى إدراكهم لأبعاد التحرش الوظيفي .
- 4- الاستنتاجات والمقترحات
- 1-4: الاستنتاجات:
- بعد إجراء التحليل الوصفي والإحصائي لعينة البحث المختارة من خلال إدخال البيانات وتبويبها جاء البحث بمجموعة من الاستنتاجات تتضمن:

قد تكون الحافز لهذه الظاهرة , بالإضافة الى تحديد ساعات العمل المناسبة للأفراد ضمن ميدان العمل لانها قد تعد المعوق والحفز في الوقت ذاته ممارسة هذه الظاهرة .

### قائمة المصادر

#### أولاً : المصادر العربية :

##### أ.الكتب

1. الحيازي , رقيه,( 2006 ) ,التحرش الجنسي في المغرب , دراسة سوسيلوجي وقانونية , ط1 , دار الفتك ,المغرب .
2. ريان عادل محمد, ( 2008 ) , العنف في مكان العمل ,المظاهر والأشكال وسبل العلاج , ط1, جامعه اسويط , كلية التجارة
- ب. الدوريات  
رشا محمد حسن, غيوم , ( 2008 ) , التحرش الجنس من المعاكسات الكلاسيكية حتى الاعتصاب دراسات سوسيلوجيه, المركز المصري لحقوق المرأة , ساء مصر .  
عبد الصمد الدليبي , (2004) , الجنسانية في المجتمع العربي المصري, المستقبل العربي, العدد 299 , مركز دراسات الوحدة العربية, بيروت, يناير م, ص139  
المطرفي , سليمان دخيل الله , ( 2006 ) , معوقات الاتصال الإداري وأثرها على مستويات ضغوط العمل ,دراسة مسحية على ضباط الأمن الخاصة بمدينة الرياض ,رسالة ماجستير غير منشورة , أكاديمية نايف للعلوم الأمنية .  
المغدوري ,عادل بن عايش , ( 2000 ) , قضايا مجتمعية معاصرة , مجلد 16 , العدد 2, عمان , الأردن .

ثانيا : المصادر الأجنبية :

##### A. Articles:

1. Gila , Bromer and other, (2007 ),sexual harassment of Nurses and nursing student ,vol.13 ,no.637 .
2. Vicki schltz,(2004 ),clobal perspective On work place, yale law school faculty, harassment, law ,Eur, l 241
3. Vancesa janddri , ( 2015 ) , (I.M.E.D),facultad Meridional , vol 33,No3, London .
4. -Maria Grazia Crassito...[et al.], Qu'est-ce que le harcèlement moral sur le lieu de travail? , série protection de la santé des travailleurs, Renato Gilioli, Milan, Italie, 2004, p 12.
5. Venazi,Les ( 2005),reglementations sur le bien-etre au travail, cici ,Belgique .
6. Ficher Gustave Nicolas(2003 ),La psychologies des Violence's Socials dunod ,Paris.

جامعه \_\_\_\_\_

كلية \_\_\_\_\_

م / استشارة استبيان

تحية طيبة :

نضع بين أيديكم استشارة استبيان الخاصة لدراسة ظاهرة ( التحرش الوظيفي , ضمن القطاع التعليمي ) كمحاولة لتحديد أبعاد والتعرف عليه ضمن ميدان العمل , راجين من

1. أشارت نتائج الدراسة ان مشكله التحرش ليست من المشاكل الفردية التي يتعرض لهذا الفرد ضمن ميدان العمل بل هي من المشاكل الجماعية وذلك من خلال اتفاق اغلبه عينة البحث حول تلك الأبعاد التي تشير للتحرش الوظيفي .

2. أشارت نتائج ان التحرش هي ظاهرة لايمكن ان يخلو منها ميدان العمل وذلك للعديد من المسببات منها النفسية , والاجتماعية , والوراثية , ومنها مكثسب من قبل البيئة الداخلية أو الخارجية لبيئة العمل .

3. كشفت نتائج الدراسة الحالية عن حقيقة وجود ظاهرة التحرش ضمن ميدان العمل بين عينة الدراسة اذ بلغ معدل الاتفاق حول تلك الأبعاد المكونة للتحرش الوظيفي ( 68.820 ) ضمن ميدان العمل في الكليات المختارة من جامعه دهوك .

4. أشارت نتائج الدراسة الى ان عينة الدراسة كانت من الأشخاص الذين كانوا يمارسون هذه الظاهرة لكم من خلال عدم إدراكهم لأبعادها وارتباطها الوثيق بمفهوم ظاهرة التحرش باعتبارها مرتبطة ضمن العلاقات

5. جاءت نتائج الدراسة باستنتاج بتباين أدراك عينة الدراسة للأبعاد المكونة لظاهرة التحرش الوظيفي باختلاف المستويات الإدارية وطبيعة المهام المكلف بها الفرد الموظف .

6. أكدت نتائج الدراسة الحالية على تعدد أشكال التحرش الوظيفي بين عينة الدراسة ,وتعدد السياقات التي تحدث فيها هذه الظاهرة وتعدد الظروف والمسببات التي قد تهيئ المناخ اللازم لهذه الظاهرة .

2-4 : المقترحات :

بناءً على الاستنتاجات التي توصلت اليها الدراسة الحالية جاء البحث بمجموعة من المقترحات :

1. إجراء دورات توعية حول العوامل والمسببات لهذه الظاهرة مما يزيد الوعي لدى الموظفين حول عدم الوقوع ضمن هذه الحالة .

2. نشر داخل الدوائر وضمن ميدان العمل ألوائح والتعلبات التي تربط الموظف بزميلة الموظف الأخر والتي تربط الوظائف فيما بينها .

3. الاهتمام بشكل أكثر بين الموظفين من خلال تقوية العلاقات فيما بينهم بحدود طبيعة العمل .

4. الاهتمام بشكل كبير بتوصيف الوظائف لان من خلاله يتم تحديد طبيعة ونوع المهام الموكلة للفرد الموظف , وتحديد المهام التي يمكن القيام بها والتي تكون صعبة عليه والتي

سيادتكم التعاون معنا من خلال ملئ الاستمارة بشكل دقيق بعد قراءة فقراتها, علما ان البيانات التي سوف نحصل عليها تبقى سرية لدينا ومن الحاجة لذكر الاسم . الباحث مع جزيل الشكر والتقدير .....

### أولاً: البيانات الشخصية :

- الجنس : ذكر ( ) أنثى ( )  
 العمر : 31-40 ( ) 41-50 ( ) 51- فأكثر ( )  
 الحالة الاجتماعية : متزوج ( ) اعزب ( ) مطلق ( )  
 المؤهل العلمي : دكتوراة ( ) ماجستير ( )  
 اللقب العلمي : مدرس مساعد ( ) مدرس ( ) استاذ مساعد ( ) استاذ ( )  
 مدة الخدمة : 5-15 ( ) 16-21 ( ) 2- فأكثر ( )

ثانياً: التحرش الوظيفي .

ت	العبارة	1	2	3	4	5
التحرش اللفظي						
1.	يعمد الموظفين العاملين الى استخدام بعض العبارات الفضاضة					
2.	اعمد الى استخدام بعض العبارات الجميلة للحصول على مبتغاي					
3.	يحاول زملائي في العمل يجذب انتباهي من خلال بعض الكلمات المعبرة					
4.	اعمد الى إلقاء بعض النكات كحداولة لتلطيف الجو					
5.	استخدم بعض العبارات التي يمكن ان تفهم بأكثر من معنى					
التحرش من خلال السؤال عن التفاصيل الشخصية						
6.	ابحث عن أدق التفاصيل عن الموظف الذي أتعامل معه					
7.	احاول سحب الموظف في الكلام للحصول على معلومات شخصية منه كحداولة للتقرب من قبلي					
8.	اعمل على ابتزاز زملائي الموظفين من خلال معرفتي الشخصية بهم					
9.	أحاول دائماً التقرب من زملائي في العمل بشكل شخصي والحصول على معلومات منهم					
10.	استخدم معرفتي الشخصية بزملائي بشكل سلبي أثناء العمل					
التحرش من خلال المدح						
11.	اعمد الى تقديم المدح لزملائي حتى لو لم يكن ضمن وقته					
12.	استخدم العبارات الجميلة أثناء تعاملي ضمن بيئة العمل					

					13. ابدى إعجابي بأناقة زملائي ورشاقهم
					14. ابدى إعجابي بالية أداء زملائي للعمل واثني عليهم
					15. اعمد الى المدح للحصول على كفه احتياجا تي الوظيفية من زملائي
التحرش من خلال التعليقات					
					16. استخدم التعليق بشكل جميل للحصول على أهدافي
					17. اجد الراحة النفسية من خلال التعليق بشكل جميل على زملائي
					18. اعتبر ان استخدام العبارات التعليقية من مقتضيات روح العمل
					19. تبادل التعليق إنا وزملائي حول زملائي الآخرين بهدف الانتعاص منهم
					20. التعليق باستخدام العبارات الجميلة أساس النجاح الوظيفي
كمية العمل					
					21. تعتبر المهام الكثيرة الموكلة لي احد أسباب اتكالي على لآخرين
					22. أجد ان العمل الكثير لايمكن أداءه الى من خلال مساعدة زملائي
					23. لا تتناسب الأعمال الموكلة لي بطاقتي وقابليتي
					24. أتلف لزملائي بشكل مستمر لمساعدتي في أتمام مهامي نيابة عني
					25. أفضل العمل ضمن بيئة عمل تمتاز بالعمل كفريق
نوع العمل					
					26. الا استطيع على أتمام الأعمال الصعبة من دون المساعدة
					27. اطلب المساعدة من قبل زملائي عندما يكون العمل صعبا
					28. اعتقد ان نوع الأعمال المكلف بها هي سبب التقرب من زملائي
					29. يتقرب زملائي مني وذلك لغبرتي في انجاز الأعمال ضمن الوقت المحدد
					30. تعد المهام الصعبة أساس الترابط ما بين الموظفين ضمن بيئة العمل
المنافسة					
					31. يتقرب لي زملائي من اجل معرفة أساليب عملي الخاصة
					32. اعمد على التقرب من زملائي من اجل معرفة أسرار عملهم
					33. اعتبر ان كافة الوسائل مشروعة للتنافس حول ماهو أفضل في العمل
					34. ان السبب التقرب والعمل ضمن فريق العمل للحصول على أفضل موقع تنافسي
					35. أتملق في اغلب الأحيان لزملائي لكي يفسحوا المجال لي للمنافسة