

## الامن الوظيفي للعاملات في العلاقات العامة في المجال الفندقى

### دراسة ميدانية في مدينة السليمانية

زيا عباس قادر<sup>1</sup> و لانه صابر محمد سعيد<sup>2</sup>

<sup>1</sup> قسم الخدمة الاجتماعية، كلية العلوم الانسانية، جامعة السليمانية، أقليم كردستان العراق.

<sup>2</sup> قسم العلاقات العامة، كلية العلوم الانسانية، جامعة السليمانية، أقليم كردستان العراق.

تاريخ الاستلام: 2022/06 تاريخ القبول: 2022/09 تاريخ النشر: 2022/09 <https://doi.org/10.26436/hjuoz.2022.10.3.916>

#### الملخص:

الهدف من الدراسة الحالية هو معرفة مدى احساس العاملات في العلاقات العامة بالاخص في المؤسسات الفندقية بالامن الوظيفي تجاه مهنتهن، وماهي المعوقات التي تعد سببا في فقدانهن لمقومات الامن الوظيفي ضمن المؤسسات الفندقية ؟ وقد استخدم المنهج الوصفي المسحي في هذه الدراسة ، اما عينة الدراسة فتمثلت بحصر شامل لجميع العاملات في اقسام ( الادارة، التسويق، الاعلام، المبيعات، الاستقبال ) لفنادق الدرجة ( الخامسة، الرابعة، الثالثة) في مركز مدينة السليمانية اذ بلغ عدد المبحوثات ( ٨٩ ) مبحوثة، من خلال توزيع استمارة استبيان عليهن بنيت خصيصا لهذا الموضوع، اما ابرز ما توصلت لها الدراسة من استنتاج فتمثل بأن البعد الانساني يعد المؤثر الاساسي لمدى احساس العاملات في العلاقات العامة في المجال الفندقى بالامن الوظيفي بالاخص فيما يتعلق بابعاد علاقات العمل ضمن مقومات الامن الوظيفي داخل المؤسسة الفندقية والذي يعد دافعا مهما للارتقاء بالعمل، وعدم تفهم الادارة العليا للمؤسسة الفندقية لمشاكل العاملات في العلاقات العامة النوعية كانت احدى اهم المعوقات التي تحول دون احساس العاملات بالامن الوظيفي تجاه وظائفهن .

الكلمات الدالة: الامن الوظيفي ، المرأة العاملة في العلاقات العامة ، المجال الفندقى ، محافظة السليمانية .

#### المقدمة

تسعى منظمات الاعمال بشكل عام الى تحقيق التميز والاستمرارية ضمن منافسة سوق العمل وذلك من خلال فاعلية ادائها وزيادة انتاجيتها، تشير الدراسات الى ان العامل الاكثر اهمية وذات التأثير المباشر على رفع كفاءة المؤسسة هو المورد البشري ذو الكفاءة والقدرة على انجاز مهامه بالشكل المطلوب لتحقيق الاهداف الموضوعية، لكن بالمقابل فالموظف او العامل ولكي يكون قادرا على العمل بشكل المطلوب لا بد ان يشعر على اقل تقدير بالامن والحماية تجاه وظيفته وان لا يكون خائفا من هاجس فقدانه لوظيفته او تعرضه لسوء المعاملة من رؤوسائه او زملاءه في العمل، اي ان اداء العاملين في اماكن عملهم اصبح مرتبطا بدرجة كبيرة بمدى احساسهم بالامن الوظيفي، والذي يؤدي فقدانه الى الكثير من النتائج والمشاكل السلبية من أمثلة فقدان الحافز للعمل، قلة الالتزام بمعايير العمل ، تصل احيانا الى الاكتئاب الوظيفي لدي العامل ، وعلى العكس من ذلك يحقق الاحساس بالامن الوظيفي التوافق النفسي والاجتماعي والنجاح في العمل ، وحيث انه في وقتنا الحاضر اصبحت المرأة العاملة احدى اهم الاقطاب العاملة ضمن الكوادر البشرية واثبتت

كفاءتها ومكانتها في انواع كثيرة من المهن التي اثبتت الدراسات ان المرأة هي الاكثر قدرة ونجاحا في ممارستها وذلك نتيجة للمميزات الشخصية والنفسية للمرأة التي تجعلها الاكثر ملائمة لهذه المهن ومنها مهنة العلاقات العامة التي تزداد سنويا نسبة دارسيها وممارسيها من النساء مقارنة بالرجال، ان حاجة المرأة العاملة للاحساس بالامن الوظيفي تجاه وظائفهن لا تقل اهمية عن زملائهم الرجال، بل على العكس من ذلك قد تحتاج المرأة العاملة الى ضمانات اكثر لتكوين الشعور بالامن الوظيفي تجاه وظائفهن اولا، واماكن عملهن ثانيا .

تنقسم هذه الدراسة الي قسمين، يتناول القسم الاول منه الخلفية النظرية للموضوع متمثلة بالاطار المنهجي والاطار النظري والدراسات السابقة، اما القسم الثاني منه يتناول الجانب الميداني للدراسة واهم الاستنتاجات والتوصيات التي توصلت اليها الدراسة .

#### الفصل الاول / الاطار النظري للدراسة

##### المبحث الاول / الاطار المنهجي للدراسة :

اولا / مشكلة الدراسة : تعد عملية اختيار مشكلة البحث وتحديد اهدافها من اهم واصعب خطوات البحث العلمي التي تواجه الباحث وتعرف بانها

2- توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين معوقات تحقيق الامن الوظيفي والمتغيرات الديموغرافية ( العمر، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي، التخصص العلمي ، نوع العقد، ومدة العمل ) .

3- توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين سبل تفعيل الامن الوظيفي والمتغيرات الديموغرافية ( العمر، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي، التخصص العلمي ، نوع العقد، ومدة العمل ) .

ثانيا / أهمية الدراسة : تتمثل أهمية الدراسة الحالية في جانبين مهمين الا وهما :-

- الأهمية العلمية : تكتسب الدراسة الحالية أهميتها العلمية من طبيعة الموضوع نفسه بكونه موضوعا على قدر كبير من الأهمية لكن لم يحض بالاهتمام المطلوب من الباحثين والدارسين في اقليم كردستان العراق بالخاص في مجال الامن الوظيفي للمرأة العاملة في العلاقات العامة ، في الوقت الذي يعد فيه وجود الامن الوظيفي في العمل مؤشرا لمدى تقدم المجتمع والتزامه بتنفيذ حقوق الانسان واحترامه لكرامة العامل ، في الوقت ذاته يعد سببا لتنمية المجتمع، لذا فان تناول هذا الموضوع بشكل علمي ذات أهمية للمكتبة الكوردية والمهتمين بهذا الموضوع .

- الأهمية العملية : الأهمية العملية لهذا البحث يتمثل في تسليط الضوء على مدى اهتمام المؤسسات الفندقية في مدينة السليمانية بتحقيق الامن الوظيفي للعاملات في مجال العلاقات العامة ، وتقديم المقترحات والتوصيات الكفيلة باستمرار وتنمية الجانب المهم من عمل المرأة في مختلف المؤسسات بشكل عام ، والمؤسسات الفندقية بشكل خاص.

ثالثا- اهداف الدراسة : - تحاول الدراسة الحالية تحقيق الاهداف الآتية :-

1 - التعرف على اهم مقومات الامن الوظيفي لدى العاملات في العلاقات العامة في المجال الفندقي .

2 - معرفة الاسباب التي تحول دون تحقيق الامن الوظيفي للعاملات في العلاقات العامة في المجال الفندقي .

3 - الكشف عن آليات تفعيل الامن الوظيفي للعاملات في العلاقات العامة في المجال الفندقي .

4 - تقديم مجموعة مقترحات للاسهام في رفع مستوى الامن الوظيفي لدى العاملين في العلاقات العامة في المجال الفندقي .

رابعا : تحديد المصطلحات :

1 / الامن الوظيفي : المقصود بالامن الوظيفي في هذا البحث احساس المرأة العاملة في العلاقات العامة بشكل عام ، وفي المجال الفندقي بشكل خاص بالامان والاستقرار النفسي نتيجة لتهيئة بيئة عمل مناسبة لها والاهتمام بضمان بقائها في وظيفتها والذي بالتالي يكون حافزا لتعزيز امكانياتها المهنية ورفع مستوى الانتاجية للمؤسسة .

2/ العاملات في العلاقات العامة : في هذا البحث المقصود بالعاملات في العلاقات العامة جميع العاملات في قسم العلاقات العامة والاقسام ذات

( ظاهرة تحتاج الي تفسير او قضية تم الاختلاف حولها، وتباينت وجهات النظر فيها وتقتضي اجراء عملية البحث في جوهرها ) ( غرابية : ٢٠٠٢ ، ٢٥ ) ، ومن اجل ذلك فإن مشكلة البحث تحتاج الى دراسة علمية للوقوف عليها ودراسة عناصرها ووصفها في الاطار العلمي الصحيح ( عبد الحميد: ٢٠١٠ ، ٧٠ ) .

يعد مصطلح الامن الوظيفي مصطلحا حديثا نسبيا من حيث الاهتمام بدراسته علميا لمعرفة مدى تأثير بيئة العمل على اداء العامل من جهة وانتاجيته من جهة اخرى، من منطلق انه كلما زاد احساس الفرد العامل بالامن والاستقرار في مكان عمله وتجاه مرؤوسيه في العمل وكلما ابتعد عن الاحساس بمشاعر الخوف والتهديد من فقدان وظيفته ، وتنامي لديه الاحساس بالانتماء لعمله ورغبته بزيادة عطاءه بالشكل المطلوب اكثر ، وحيث ان العلاقات العامة كمهنة تعد من المهن حديثة العهد ضمن مؤسسات القطاع العام والخاص في الاقليم بشكل عام، وضمن المؤسسات الفندقية بشكل خاص ، ونظرا لكونها من المهن ذات الفاعلية الكبيرة في بناء صورة المؤسسة الفندقية وسمعتها ، لذا فان مدى احساس العاملين فيها بالامن الوظيفي يكون له دور كبير على رفع مستوى ادائهم لمهامهم ونجاحهم فيها، واذ كانت معرفة مدى احساس العاملين في العلاقات العامة بالامن الوظيفي ذات أهمية لاستمرارية وديمومة المؤسسة ، فان معرفة مدى احساس المرأة العاملة في مجال العلاقات العامة بالامن الوظيفي تجاه مهنتها ومؤسستها لا تقل أهمية في تحقيق اهداف المؤسسة .

مما سبق فان هذه الدراسة تحاول الوصول الى اجابة علمية لمشكلة رئيسية يمكن ابرازها من خلال التساؤل الآتي: ما مدى احساس العاملات في العلاقات العامة في المجال الفندقي بالامن الوظيفي ؟ ، وللوصول الى اجابة هذا التساؤل فقد تفرعت منه عدة اسئلة فرعية من حيث :-

1 - ما طبيعة مقومات الامن الوظيفي لدى العاملات في العلاقات العامة في المجال الفندقي ؟

2 - الى اي مدى توجد فروق ذات دلالة احصائية في تقديرات العاملات في العلاقات العامة في المجال الفندقي لابعاد الامن الوظيفي طبقا للمتغيرات الديموغرافية ؟

3 - ما هي المعوقات التي تحد من احساس العاملات في العلاقات العامة في المجال الفندقي بالامن الوظيفي تجاه مهنتهن ؟

4 - ما هي السبل المقترحة والكفيلة لتحقيق الامن الوظيفي للعاملات في العلاقات العامة في المجال الفندقي تجاه مهنتهن؟

اما فرضيات الدراسة تمثلت بالآتي :-

1 - توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين مقومات الامن الوظيفي والمتغيرات الديموغرافية ( العمر، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي، التخصص العلمي ، نوع العقد، ومدة العمل ) .

المعلومات المطلوبة توصل الباحثين الي مجموعة من النتائج كان من اهمها وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة معنوية لمتغير التمكين النفسي في انعدام الامن الوظيفي للموظفين .

٣- دراسة كيرد وصفرائي بعنوان ( أثر الامن الوظيفي على الالتزام التنظيمي بمؤسسة اتصالات الجزائر ٢٠٢١ ) :

تمثلت مشكلة هذه الدراسة في الاجابة عن التساؤل الاتي : إلى أي مدى يؤثر الأمن الوظيفي على الالتزام التنظيمي في مديرية اتصالات الجزائر بالأغواط؟ اما اهم اهداف هذه الدراسة فكانت تحديد الإطار المفاهيمي للأمن الوظيفي والالتزام التنظيمي، والوقوف على الفروقات في اتجاهات عينة الدراسة حول كل من الامن الوظيفي والالتزام التنظيمي تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، سنوات الخدمة، المستوى التعليمي، المنصب) بالمؤسسة محل الدراسة، تم الاعتماد على المنهج الوصفي والتحليلي في هذه الدراسة ، وقد تكون مجتمع الدراسة من الموظفين في مؤسسة اتصالات الجزائر بالأغواط، وبالاعتماد على اداة الاستبانة في جمع المعلومات المطلوبة، وتوصل الباحثان الى مجموعة من النتائج كان من اهمها ان للامن الوظيفي اثر على التزام التنظيمي ، وللامن الوظيفي تاثير كبير على بقاء وتقدم المؤسسة ، وان الامن الوظيفي اسلوب لحماية اصحاب الكفاءات والخبرة للمؤسسة وانه كلما زاد احساس الموظف بالحماية في المؤسسة التي يعمل بها زاد احساسه بالانتماء لمكان عمله.

4 - دراسة Imam & Javed بعنوان ( الأمن الوظيفي : الدعم التنظيمي وأداء الموظف: دور الوسيط لرضى الموظف في القطاع الطبي في باكستان ، ٢٠١٩ )

( Job Security, Organizational Support and Employee Performance: Mediating role of Employee Satisfaction in Medical Sector of Pakistan, 2019.)

حاولت هذه الدراسة معرفة دور الرضى الوظيفي لدى الاطباء، ومعرفة العلاقة بين الامن الوظيفي والدعم الاداري للاطباء، اما اهم اهداف هذه الدراسة فكانت دراسة مدى مساهمة الدعم التنظيمي في ارضاء الأطباء، ومعرفة تأثير الأمن الوظيفي على رضى الأطباء، التعرف على الدور الوسيط لرضى الأطباء وتأثيره على الأداء لدى الجمهور، اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الكيفي للتحقق من فرضيات الدراسة ، من خلال استخدام اداة الاستبانة ومقياس ليكرت السباعي لجمع المعلومات المطلوبة ، اما اهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة فكانت وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الأمن الوظيفي ورضى الموظف ، اضافة الى ان الدراسة وجدت أيضا علاقة إيجابية بين دعم المنظمة ورضى العاملين في القطاع الطبي.

ثانيا / الدراسات السابقة بالمرأة العاملة في العلاقات العامة

:-

الصلة بها كاقسام ( الادارة ،التسويق والمبيعات، الاعلام ، الاستقبال ) وذلك لقلّة العلامات في اقسام العلاقات العامة اولا ، ولكون الاقسام السابقة الذكر لها اثر مباشر في نجاح مهام العلاقات العامة كونهم على صلة مباشرة بالجمهور .

3/ المجال الفندقي : المجال الفندقي في هذا البحث المقصود به فنادق الدرجة (الخامسة،الرابعة،الثالثة ) في مركز مدينة السليمانية.

المبحث الثاني / الدراسات السابقة :

اولا/ الدراسات السابقة المتعلقة بالامن الوظيفي :

١- دراسة معروف واخرون بعنوان ( الامن الوظيفي ودوره في خفض دوران العمل في المنظمات التعليمية ، ٢٠١٨ ) : تمحورت مشكلة هذه الدراسة في تساؤل رئيسين هما : ما مستوى الأمان الوظيفي لدى اعضاء هيئة التدريس في الجامعات ، وما الاساليب التي تلجأ اليها الإدارة العليا لمواجهة في الجامعات آثار دوران العمل ، اما اهم اهداف هذه الدراسة تمثلت في التعريف بمفهوم الأمان الوظيفي ودوران العمل في الجامعات ، و إبراز حقيقة اسهام الأمان الوظيفي في خفض معدلات دوران العمل التي تعاني منه المنظمات التعليمية، تمثلت عينة الدراسة باعضاء هيئة التدريس والموظفين في عينة من الجامعات الأهلية الموجودة في اربيل والمتمثلة بكل من ( جامعة نولج، جامعة البيان، جامعة جيهان) وتم الاعتماد على كل من المقابلة و التقارير والمجلات الرسمية التي تصدر من الجامعات ، اما اهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة فتمثلت في اصلاح سلم الرواتب بشكل عام في الجامعة بما يتناسب مع عدد ساعات العمل والمنصب الاداري واللقب العلمي، و اجراء اصلاحات وتعديلات تكون حسب السياقات الجامعية : تحديد نصاب اسبوعي يكون بالمستوي المطلوب، انشاء مجلة علمية رصينة سنوية دورية محكمة للجامعة للنشر للبحوث وبراءات الاختراع، و الاهتمام براء ومقترحات الموارد البشرية بالجامعات لما تلعبه التغذية العكسية من دور ايجابي يساهم في اطلاع الادارة العليا للجامعة للمقترحات والتوصيات.

٢- دراسة ابو طبيخ واخرون بعنوان ( تأثير التمكين النفسي في انعدام الأمن الوظيفي دراسة تطبيقية في كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة الكوفة، ٢٠١٨ ) : لقد تمثلت مشكلة هذه الدراسة في الاجابة عن عدة تساؤلات اهمها : ماهو مفهوم انعدام الامن الوظيفي ؟ كيف يمكن ان يساهم التمكين النفسي في انعدام الامن الوظيفي ؟ في حين تمثلت اهم اهداف هذه الدراسة في محاولة تنبيه العاملين إلى الحالات التي تقود إلى انعدام الأمن الوظيفي نتيجة عدم الاستقرار العاطفي، و إرشاد الإدارات العليا والمدراء إلى أهمية التقليل من مخاطر انعدام الأمن الوظيفي والسعي نحو الحفاظ على مواردهم البشرية من خلال التركيز على تعزيز استقرار العاملين والأمن الوظيفي، طبقت هذه الدراسة على مجموعة من موظفي جامعة الكوفة /كلية الادارة والاقتصاد وبالاعتماد على اداة الاستبانة في جمع

## (The Predominance of Women in Public Relations,2006) . □

تحور مشكلة هذه الدراسة حول التساؤل الرئيسي الاتي الا هو ( لماذا هناك نمو سريع ومستمر للنساء وتدهور لتواجد الرجال في العلاقات العامة؟ في حين هدفت هذه الدراسة للاستقصاء اسباب الزيادة العددية للنساء مقارنة بالرجال الممارسين لمهنة العلاقات العامة في استراليا، وكيف أثرت هذه الزيادة على فاعلية المهنة، ودراسة الاتجاهات المستقبلية لكلا الجنسين في المهنة، اعتمدت هذه الدراسة على طرق البحث النوعية في التوصل للنتائج المطلوبة من حيث الاعتماد على الاستبانة كاداة لجمع المعلومات من مجتمع الدراسة التي تكونت من الاساتذة وطلبة العلاقات العامة، كشفت هذه الدراسة انه نتيجة للطبيعة المتغيرة للمجتمع الاسترالي من مجتمع صناعي الى مجتمع معلوماتي مما وفر ارضية خصبة للنساء في الاندماج في الصناعات القائمة على المعرفة مثل العلاقات العامة .

تعليقا على الدراسات السابقة يمكن القول انها تشترك مع الدراسة الحالية من حيث المنهج المستخدم والاداة البحثية المستخدمة لجمع المعلومات ، اضافة الى اشتراك هذه الدراسة مع الدراسات المذكورة في المحور الاول في تعرضهم لمفهوم ذات اهمية كبيرة في استمرار العامل في عملة بنجاح الا وهو مفهوم ( الامن الوظيفي )، واشتراكها مع الدراسات المذكورة في المحور الثاني في اخضاعها لفئة مهمة في المجتمع للبحث والدراسة الا وهي المرأة وبالاخص العاملة في مجال العلاقات العامة ، وبالرغم من هذا التشابه، الا ان الدراسة تختلف عن الدراسات السابقة في انها قد جمعت المفهومين ضمن دراسة واحدة، اضافة الى اختلافها عن الدراسات السابقة من حيث عينة الدراسة المتمثلة بالمرأة العاملة في العلاقات العامة في المؤسسات الفندقية من منطلق ان موضوع الامن الوظيفي لهذه العينة موضوع في غاية الاهمية ليكون حافزا للمرأة لتمارس دورا اكثر فاعلية في المجتمع.

## الفصل الثاني : الامن الوظيفي لدي العاملات في العلاقات العامة

### المبحث الاول : الامن الوظيفي مفهومه.... مقوماته ..... ابعاده

أ: مفهوم الامن الوظيفي ومقوماته :-  
يقصد بالامن الوظيفي احساس العامل بالسلام النفسي والحماية في عمله والذي يصبح دافعا لشعوره بالانتماء لمكان عمله وبالتالي سعيه لكي يستغل كل امكاناته وقدراته لتقدم عمله ، أثبتت الدراسات العلمية ان ٧٥٪ من العاملين لا يميلون لترك اعمالهم او تغييرها بشكل مستمر لذا فان وجود الامن الوظيفي في العمل بلا شك ذو فائدة للعامل وللمؤسسة على حد سواء من منطلق ان احساس العامل بالامان والحماية في عمله يولد لديه الشعور بالهدوء والثقة ويدفعه للتركيز في عمله وبالتالي تزداد جهوده للقيام بعمل ناجح ومختلف عن أقرانه، ان بقاء العامل واستمراره

## 1 - دراسة Cianci & Aguerrebere بعنوان ( المرأة وفعاليتها في صناعة العلاقات العامة: دراسة حالة لدولة الإمارات العربية المتحدة، ٢٠٢٠ ).

### (Women and Their Effectiveness in the Public Relations Industry: A Case Study of the United Arab Emirates,2020) .

مشكلة هذه الدراسة تمحورت حول تساؤل رئيسي هو( ما هي العوامل التي تقود المرأة لتكون مهيمنة في مجال صناعة العلاقات العامة في الامارات العربية المتحدة)، وكان الهدف من هذه الدراسة تحليل ديموغرافية مكان العمل للعلاقات العامة في الامارات العربية المتحدة، ومعرفة ما إذا كان هناك ارتباط بين عمل المرأة في العلاقات العامة وزيادة فاعلية وظائف العلاقات العامة ، اعتمدت هذه الدراسة علي المنهج المسحي وباستخدام اداة الاستبيان الالكتروني في جمع معلوماته، اما اهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة فكانت وجود فجوة بين الجنسين في مجال صناعة العلاقات العامة في الامارات العربية المتحدة لكونه مجال تهيمن عليه النساء اكثر من الرجال، ولكن وبالرغم من هيمنة النساء على قطاع العلاقات العامة الا ان ادوار الادارة العليا يقودها الرجال.

## 2 - دراسة Krugler بعنوان ( المرأة في العلاقات العامة: تأثير النوع الاجتماعي على القيادات النسائية في العلاقات العامة، ٢٠١٧ )

### (Women in Public Relations : The Influence of Gender on Women Leaders in Public Relations , 2017) . □

تمحورت مشكلة الدراسة الحالية حول التساؤلات الاتية : كيف تصف النساء العاملات في العلاقات العامة النجاح والتحديات التي يواجهنها في حياتهن المهنية ؟ كيف تعتقد النساء العاملات في العلاقات العامة انه ينظر اليهن كقائدات ؟ كيف تعتقد النساء العاملات في العلاقات العامة ان الصفات الجندرية تؤثر على أسلوب قيادتهن ؟ وقد تم اعتماد المنهج الوصفي باستخدام المسح النوعي من خلال الاستعانة باداة المقابلة في جمع المعلومات المطلوبة من عينة الدراسة التي شملت النساء العاملات في المناصب القيادية في العلاقات العامة في الولايات الامريكية المتحدة، اما اهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة فكانت اعتقاد النساء أن الجندر قد أثر في التحديات والنجاح الذي تواجهنه في حياتهم المهنية ، بالإضافة إلى عدم المساواة في الراتب والتمثيل في الأدوار القيادية، كما أشارت النتائج أيضا إلى أن هؤلاء النساء يعتقدن أنه ينظر إليهن كقائدات من منظور إيجابي وسلبي على حد سواء ، ويعتقدن أن المعايير المزدوجة موجودة بين القادة من النساء والرجال ، كما كشفت أيضا عن مشكلة مع المنافسة النسائية في شكل التنمر في مكان العمل.

## 3 - دراسة Smith بعنوان ( هيمنة المرأة في العلاقات العامة ، ٢٠٠٦ )

1 - البعد الانساني : - ان توفير بيئة عمل ملائمة للعامل تحمي حياته وتحفظ كرامته، وتحترم رغباته وقدراته ومهاراته وعدم ارغامه على اداء عمل لا يرغب به ولا يحبذ، واحترام الجهود التي يبذلها في اداء عمله والذي يتقاضى مقابلها أجر مادي ما يتناسب مع جهوده وتساعد في تلبية حاجاته الشخصية ومتطلباته العائلية بما يضمن ان يحظى بحياة كريمة، هو ما يضيفي البعد الانساني للامن الوظيفي في اي مؤسسة على اختلاف انشطتها، ان الاهتمام بالامن الوظيفي بالمؤسسات يدل بحد ذاته على الاهتمام بالجانب الانساني للعمل من حيث اعطاء الاهمية للعاملين واحترامهم واعطاءهم الحقوق المتفق عليها، والذي يعد اساسا احد بنود الاعلان العالمي لحقوق الانسان الذي ينص ان لكل فرد حق العمل والحصول علي مقابل مادي يضمن سد احتياجاته، والعمل في بيئة امنة وصحية (صالح و سالم : ٢٠٠٦، ٨) .

2 - البعد الاجتماعي :- يتجلي البعد الاجتماعي للامن الوظيفي في وجود نظام اجتماعي داخل المؤسسة قائمة على مبادئ العدالة والمساواة وعدم الانحياز في العمل، والتي تكون كفيلة برفع الروح المعنوية للعامل وتحقيق الرضى لديه تجاه وظيفته، مما يزيد من رغبته في العمل ويرفع من مستوي انتاجيته (الظاهر: ٢٠٠٩، ٨٢).

3 - البعد الاقتصادي :- اي الاهتمام بالعامل من الناحية الاقتصادية، من حيث تنظيم العمل والجهد الذي يبذله العامل بما يتناسب مع وارادات المؤسسة، بحيث يكون ما يتقاضاه العامل من اجور مالية مناسبة لمستوى الجهد المبذول للعامل، ومناسبا للوضع الاقتصادي للمجتمع وذلك لضمان تمتع العامل بحياة كريمة (العثيمين: ٢٠٠٦، ١١٦) .

4 - البعد الايدلوجي : البعد الايدلوجي للامن الوظيفي مرتبط بالثقافة التنظيمية للمؤسسة والمتمثلة بالقوانين والتعليمات والسلوك المتعلق بالنشاط الذي تمارسه المؤسسة وخصوصيتها، اذ انه بالرغم من ان الامن الوظيفي يهتم بايجاد بيئة عمل حرة للعاملين، لكن ذلك لا يعني ان تسود الفوضى في مكان العمل، بل على العكس من ذلك لابد ان يلتزم العامل بالقوانين والتعليمات والمحددات الموضوعية من قبل المؤسسة، وان يشعر بالمسؤولية تجاه عمله وزملائه ومؤسسته، وان يسعى لتنمية وتطوير قدراته الفكرية، العقلية، الجسدية، النفسية وحتى الاجتماعية، وان يكون قادر على مشاركة افكاره واره مع زملائه ومتعاوننا معهم، وان يشترك في عملية اتخاذ القرار، هذه هي الايدلوجيا التي يجب ان تسود في المؤسسة، والتي في ضوئها يتم وضع سياسة العمل في المؤسسة (الحازمي : ٢٠١٠، ٤) .

٥- البعد الجغرافي : من الطبيعي ان يرتبط تحقيق الامن الوظيفي بحجم المؤسسة وسمعتها، اذ ان العامل غالبا ما يشعر بالامن والامان ضمن المؤسسات الكبرى وذلك بسبب ان العامل لا يشعر بالقلق والخوف من فقدان وظيفته في هذه المؤسسات لكونها قادرة على مواجهة الازمات والمشاكل ويمكنها ان تتغلب على معظم المعوقات والتحديات التي

في عمله ذي فائدة للمؤسسة ايضا، حيث ان ترك العمال المستمر لعملهم يؤثر على سمعة المؤسسة من جهة، واهدار للامكانيات المالية للمؤسسة من جهة اخرى (معروف و اخرون : ٢٠١٨، ٢٨٦) .

مما سبق يمكن توضيح مفهوم الامن الوظيفي من الناحية اللغوية بكونها مكونة من كلمتين (الامن) والمستمدة من (آمن - الامان - امين)، وهي كلمة مضادة للخوف، اما الوظيفة فهي ممارسة نشاط منظم للفرد او لمؤسسة حكومية او خاصة مقابل مبلغ مالي متفق عليه بين الطرفين (الرازي: ٢٠٠٨، ٢١-٢٢) .

و يعرف James الامن الوظيفي بانه (ضمان استمرارية الموظف في الوظيفة لاطول فترة زمنية ممكنة) (James, 2012: 12) كما عرف (أونيل سيفاستوز في ٢٠١٣) الامن الوظيفي (بانها ضمان عدم فقدان العامل لعمله بالرغم مما قد يحدث من تغييرات في المؤسسة (المهدي و اخرون : ٢٠١٩، ٤٨)، واهتمام الادارة العليا بالعامل واحتياجاته، وامكانية حصول العامل على المناصب المهنية العليا بسهولة)، يلاحظ ان هذا التعريف سلط الضوء على اساليب تحقيق الامن الوظيفي .

في حين يرى (روبرت مكينمارا) بان (الامن الوظيفي يعني تنمية المجتمع سواء على مستوي الفرد او المجتمع) (بركات : ٢٠١١، ٣١)، نلاحظ ان هذا التعريف قد اوضح مفهوم الامن الوظيفي وفقا للنتائج المترتبة من تحققه .

يتمتع الامن الوظيفي بمجموعة من المقومات والتي تعد استراتيجيات لتعزيز الامن الوظيفي في نفس الوقت وهي (القحمانى : ٢٠١٥، ٥٣) :-

1 - الامن النفسي :- ويقصد به شعور الفرد بالراحة النفسية والطمأنينة والامان في مكان عمله والناجمة من عدم خوفه من ترك عمله او طرده منها، والتي تكون سببا في تحقيق الاطمئنان النفسي .

2 - الاستقرار الوظيفي :- هو شعور العامل او الموظف باستقراره في وظيفته وعدم خوفه من فقدانه لها نتيجة لثقة الادارة العليا بقدراته وامكانياته المهنية .

3 - الحوافز والتعويضات :- وهو كل ما يتلقاه العامل او الموظف من مقابل مادي او معنوي علي الجهود التي يبذلها او العمل الذي يقوم به والذي يعد حافزا للعامل لبذل جهود مضاعفة اذا كان الاجر مجزي يغنيه عن القيام باي عمل اخر .

4 - علاقات العمل :- ان طبيعة العلاقة السائدة بين العاملين انفسهم في المؤسسة ومع رؤسائهم تؤثر بشكل كبير على امان واستقرار المؤسسة، ان علاقات العمل التي تسودها روح التعاون والتفاهم بين العاملين تسهم في زيادة الولاء والانتماء للمؤسسة نتيجة لقلّة النزاعات الداخلية بين العاملين انفسهم او مع رؤسائهم .

ب - ابعاد الامن الوظيفي :-  
للامن الوظيفي ابعاد متنوعة، وفيما يلي توضيح لتلك الابعاد :-

فان دوافع الانسان تتغير مع تجارب الحياة، فضلا عن ذلك فان هذه الدوافع تتغير من شخص الى اخر، وعندما تقوم مؤسسة ما بتأمين بيئة تتوفر فيها الامن الوظيفي ، قد يكون هذا دافعا جيدا لبذل المزيد من الجهد و تقديم أداء أفضل، ولكن ليس من الضروري ان تؤدي هذه البيئة الى خلق نفس الاثارة و نفس ردة الفعل هذه لدى شخص اخر (قطامي و عدس: ٢٠٠٢ ، ٣٥٨).

٣ / نظرية الاحتياجات المتغيرة ERG : نتيجة للانتقادات الكثيرة التي وجهت لنظرية الحاجات لماسلو، قام (كاليوتون ألدرفر) في عام (١٩٧٢) بوضع هذه النظرية و قلل تلك الحاجات الى ثلاثة مستويات فقط هي : (الحاجة الى البقاء) والمتمثلة بالحاجات الفسيولوجية التي تعتبر مهمة لحياة الفرد، (الحاجة الى الانتماء) اي ربط الانسان بالبيئة التي يعيش فيها من خلال شبكة من العلاقات، (الحاجة الى النمو) وهي عبارة عن تلك الحاجات التي تساعد الفرد لتنمية قدراته الذهنية و الوصول الى اعلى المستويات الانسانية و تحقيق الذات، يعتقد (الدرفر) بأنه غالبا ما يكون الافراد متشابهون من حيث احتياجاتهم، ولكن ليس من الضروري أن يكونوا كذلك في الدرجتين الاخرتين، لذلك يجب على المؤسسات وخاصة تلك العاملة في مجال الموارد البشرية عند قيامها بصياغة البرامج الخاصة بتأمين الامن الوظيفي، مراعاة الاختلافات الفردية بطريقة تثير دافع العمل للانتاج (بني احمد : ٢٠٠٧ ، ٩٢-٩٤).

٤ / نظرية العلاقات الانسانية: تؤكد هذه النظرية على دافع العمل و ليس اتجاه العمل، وفقا لهذه النظرية يجب أن لا يتم التعامل مع الانسان كأداة للانتاج فقط، بل يجب التعامل معه و الاهتمام به كإنسان و العمل من أجل تنمية قدراته العقلية و المعرفية و الاجتماعية، لان العامل اذا شعر بأنه محط اهتمام و رعاية مؤسسته تصغي اليه و تحترم رأيه و تحل مشاكله، فإنه يرغب بالعمل الذي يقوم به و يزداد انتماؤه لمكان عمله، ولكن العصر الحالي هو عصر التقدم الصناعي و التكنولوجي، ووفقا لهذه النظرية يجب أن تكون جميع الالات و التقنيات في خدمة العامل من أجل تسهيل الاعمال له و ليس العكس (ساعاتي : ١٩٨٣ ، ٤١-٤٢).

٥ / نظرية العاملين : في عام ١٧٥٧ قام (فريدريك هيرزبيرك) بالتمييز بين نوعين متضادين من الشعور في العمل و هما كل من : الرضى الوظيفي و الانزعاج من العمل، يعتقد (هيرزبيرك) بأن العوامل التي تحقق الرضى الوظيفي لدى العامل غير تلك العوامل التي تسبب الازعاج لديه، حيث قام هو بتقسيم هرم ماسلو الى درجتين، تقع الوقاية في أسفل الهرم، أما الدوافع فتحمل قمة الهرم، يعتقد هيرزبيرك بأن بيئة العمل مثل: سياسة المؤسسة، اسلوب الادارة، الاشراف، ظروف العمل، الراتب، علاقات العمل و خصائص اخرى للعمل، اذا لم تؤدي جميعا الى اشباع حاجات العامل فان عدم الرضى الوظيفي يظهر كنتيجة حتمية و تؤثر بشكل سلبي على سلوك العامل، أما في حال اشباع حاجاته فان

تواجهها ، مما يخلق شعورا لدى العامل بان مدة بقاءه في هذه المؤسسات اطول، وقدرته على تطوير ذاته اكبر (الدوري : ٢٠٠٥ ، ٩٢).

### ج- نظريات تحليل الامن الوظيفي :

١ - **نظرية الحاجات** : وفقا لنظرية (ماسلو) فان الانسان لديه و منذ اللحظة الاولى من ولادته مجموعة من الاحتياجات البيولوجية و النفسية فيخصص حياته كلها لاشباعها، قام ماسلو بوضع هرم لهذه الحاجات و قسمها الى خمسة انواع رئيسية: تأتي الحاجات الفسيولوجية في قاعدة الهرم لان اشباعها أمر متعلق بحياة و بقاء الانسان، ومن أهم هذه الحاجات هي ( الاكل، الشرب، التنفس، الحركة، الاستراحة و الجنس)، أما الحاجات النفسية فهي عبارة عن (الامن و الامان النفسي) التي تأتي بالدرجة الثانية من الهرم)، تأتي حاجات الحب و التقبل و بناء العلاقات مع الاخرين في الدرجة الثالثة من الهرم، و تأتي في الدرجة الرابعة من الهرم الحاجة الى الاحترام و التقدير، و في قمة الهرم هناك الحاجة الى تأكيد الذات، الملفت للانتباه، فان الانسان و من اجل الوصول الى قمة الهرم يجب عليه اشباع جميع حاجات المراحل السابقة. ان الفرد و من خلال اللجوء الى الجماعات و المجموعات الموجودة حوله في الحياة بدأ من الاسرة وصولا الى مجموعات الاصدقاء و المدرسة، بإمكانه اشباع جميع حاجاته، ولكن الاكثر تأثيرا هو بيئة العمل التي يمكن أن تكون عاملا مساعدا للانسان من هذه الناحية، اذا ووفقا لنظرية ماسلو يمكن للفرد اشباع جميع حاجاته من خلال العمل كونه الوسيلة الرئيسية لتأمين لقمة العيش ، لأنه مقابل الوقت و الجهد الذي يبذله يحصل على دخل معين و الذي من خلاله يستطيع تأمين احتياجاته الرئيسية، فضلا عن ذلك فانه يحقق الاستقرار النفسي خاصة عندما يدرك بأن عمله و دخله مضمونان، ولكنه و من اجل الشعور بالاطمئنان يطالب بالامن الوظيفي لان الامن الوظيفي في العمل يتيح المجال للفرد كي يقوم بتوسيع شبكة علاقاته الاجتماعية و يشعر في نفس الوقت بالامن و الاستقرار، و عندما يُقبل داخل المجموعة فيتم التعامل معه بطريقة ايجابية، وهذا الامر يغير نظرتة الى نفسه و يقبل نفسه، و من ناحية اخرى فان الامن يعني الاحترام و التقدير و سواء كان ذلك بطريقة مادية من خلال منح المكافآت المالية او بطريقة معنوية اي توجيه الشكر و التقدير اليه، فوجود بيئة عمل امنة اذا يتيح للعامل امكانية تحقيق ذاته، خاصة اذا ما عمل عملا يتوافق مع رغباته و قدراته و تخصصه (نشواني : ١٩٩٦ ، ٢١٢-٢١٥).

٢ / **نظرية الاستقلال الوظيفي للدوافع** : قام عالم النفس الامريكي (جوردن البورت) بوضع هذه النظرية و يعتقد بأن دوافع الانسان تتغير بطريقة وظيفية و ينفصل عن الدافع الرئيسي الذي يولد مع الانسان، فمثلا قد يكون الفقر و العوز دافعا للانسان كي يعمل، ولكن بعد أن يجمع ثروة كبيرة تراه يعمل بنفس حماسه الماضي مع انه لم يعد بحاجة الى هذا العمل، فهنا لم يعد للعمل صلة بالدافع الرئيسي، لذلك

- المعوقات الفنية والمادية: تتمثل بكل ما يحول دون توفير بيئة عمل مناسبة للعامل من عدم الاهتمام بتوفير المستلزمات العمل الضرورية، عدم توفير وسائل النقل والمواصلات، عدم الاهتمام بمواكبة تطور التكنولوجيا، عدم توافق الاجور مع مهارات العامل وعمله، عدم الاهتمام بالمكافآت المادية، عدم توفير ابسط شروط السلامة المهنية في العمل..... وغيرها (العنزي: ٢٠١٤، ٣٩-٤٠).

المبحث الثاني / المرأة العاملة في العلاقات العامة :

أ : أهمية عمل المرأة في العلاقات العامة :-

ان العلاقات العامة تعد من العلوم الاتصالية المعنية بتكوين وتنظيم العلاقة بين المؤسسة وجمهورها النوعية والتي يمكن تعريفها بانها (المجال المهني المسؤول عن تحقيق التكامل المستمر لعلاقات المؤسسة مع جماهيرها من خلال ادارة الاتصالات التي تؤدي الى بناء وحماية سمعة المؤسسة) (Heath, 2001, 359)، لقد حدثت تطورات كبيرة في العلاقات العامة بين الأربعينيات والسبعينيات من القرن الماضي، مثل إنشاء جمعية العلاقات العامة الأمريكية، وإنشاء مدونة لأخلاقيات العلاقات العامة، وتنفيذ عملية اعتماد للمهنيين، وخلال هذه الفترة الزمنية، كان هناك نمو ملحوظ في عدد النساء اللاتي دخلن مجال العلاقات العامة وبأعداد كبيرة، والذي كان جزئياً بسبب الحرب العالمية الثانية، عندما أتاحت للمرأة فرصة العمل بينما كان الرجال في حالة حرب (Horsley: 2009, 100-115)، ان زيادة اهتمام المرأة بالعمل في العلاقات العامة وصل الى الحد الذي جعل العلاقات العامة من الحقول الدراسية والمهنية التي تتميز بان اغلبية العاملين فيها والدارسين لها من النساء اشبه بذلك لمهنة التعليم والتمريض، وهذا ما اشارت اليه الكثير من الدراسات العلمية في ان نحو ٨٠٪ من العاملين في مجال العلاقات العامة هن من النساء (Kilu & Akr: 2014)، والذي يعود لتمتع المرأة بالمهارات والقدرات الطبيعية لأداء الوظائف التي تحتاج الى مهارات استراتيجية في امكانية الاستماع والاتصال المؤثر، والتي تعد العلاقات العامة من ضمن هذه الوظائف .

هنالك عدة اسباب تجعل من النساء اكثر فاعلية في ممارسة مهنة العلاقات العامة تتمثل في الاتي :-

- تعد المرأة افضل استماعا واكثر نشاطا بشكل عام، اذ تميل الإناث إلى أن تكون أكثر تعاطفا من الذكور، وهذا ما يمنحهن ميزة فهم احتياجات الآخرين ومعرفة الوقت المناسب للاستماع، والتواصل بشكل أسرع وعلى مستوى أعمق، وبالتالي فهذا ما يمكن المؤسسة من أن تكون منسجمة مع احتياجات العميل اولا، وتساعدنا لخلق بيئة عمل تمهد لعلاقة طويلة الأمد ومرضية للطرفين ثانيا (Rojahn & Willemsen: 1994, 110).

- تعد المرأة فعالة اكثر في العمل ضمن المجموعات، كما ذكرنا سابقاً، تميل النساء إلى التعاطف والتواصل بشكل أسهل من

عدم الرضى الوظيفي سينزل الى الصفر ولكن ليس من الضروري أن يؤدي ذلك الى ظهور الرضى الوظيفي لدى العامل، ولكن الابداع والتقدير والاعتراف والشعور بالمسؤولية والتقدم والترفع الوظيفي ستؤدي الى شعور العامل بالرضى الوظيفي (الطويل: ١٩٩٩، ١٩٦).

٦ / نظرية التناقض بين الفرد والمؤسسة: وضع (كريس ارجرس) هذه النظرية في عام ١٧٦٣ والقصد من هذه النظرية هو وجود الاختلاف بين حاجات الفرد وأهداف المؤسسة، وفقاً لاعتقاد (ارجرس) فان المؤسسات في العصر الحالي تهتم بتحقيق لأرباح أكثر من أهتمامها بالعامل فهي تنظر الى العامل كمجرد آلة، التنظيم الهيكلي في تلك المؤسسات توجه الصلاحيات باتجاه واحد من الاعلى الى الاسفل ولا تتيح المجال لمشاركة العامل ولا يستمع فيه الى اراء وافكار العاملين، وتكون التعليمات والاجراءات شديدة للغاية ولا يسمح للعامل أن يكون حراً ويعاقب لأدنى خطأ يرتكبه ، وأذا ما شعر العامل بأن المؤسسة لاتراعي احتياجاته، فسوف يفقد رغبته في العمل وتزيد في نفس الوقت من شدة صراعاته، وخوفاً من العقاب فان العامل يظهر انتصارات وهمية و يقوم بالتغطية على اخطائه ويترك هذا في النهاية اثارا سلبية على المؤسسة وتنخفض نوعية العمل وتراجع نسبة الانتاج، لذلك يجب ان يكون الهيكل التنظيمي للمؤسسة وقوانينها وتعليماتها وسلوكياتها في خدمة أشباع حاجات العامل، وهكذا تتحقق أهداف المؤسسة بكل سهولة، وتوصل (ارجرس) في النهاية الى الفرضيات التالية: كلما كانت مكانة العامل داخل المؤسسة متدنية، كلما كانت رغبته اقل في توظيف قدراته، كلما كان المدير مهيمنا ويعمل على فرض صلاحياته، كلما كان العامل انتهازياً ونفعياً وأكثر تبعية لغيره (الكبيسي: ٢٠٠٤، ١٠٩).

د- معوقات تحقيق الامن الوظيفي :-

يواجه تحقيق الامن الوظيفي في المؤسسات بشكل فاعل بعض المعوقات التي قد تعيق تحقيق الفائدة المرجوة منها، وهذه المعوقات تتمثل بالاتي :

- المعوقات الادارية : تتمثل المعوقات الادارية بكل الاساليب الادارية التي من شانها تولد لدى العامل الاحساس بعدم الامان في عمله، منها: القيادة بأسلوب خاطئ او القيادة العنيدة التي تعتمد على المركزية في اتخاذ القرار وحسم القرارات الحساسة من امثلتها القيادة في المؤسسات التي تعمل بأسلوب النظام البيروقراطي، عدم وجود الية لتقييم مهارات العاملين ومتابعة ادائهم بشكل علمي دقيق مما، يكون سببا لظهور التحيز والفروق في الاداء، عدم وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، سوء استخدام نظام المكافآت، عدم الاهتمام باقتراحات العاملين، ممارسة الضغوط على العاملين، عدم الاهتمام بتدريب العاملين، نظام الترقيات غير العادل ..... وغيرها (السميري: ٢٠١٠، ٦٥).

كانت عوامل اقتصادية، سياسية، ثقافية، تكنولوجية، او اجتماعية، اذ ان تذبذب وعدم استقرار اي من هذه العوامل يكون سببا لشعورها بالقلق وانعدام الطمانينة في العمل وسيؤثر على كفاءة ادائها لمهامها ووظائفها (اللوزي: ٢٠٠٣، ١١٣).

- **العوامل التنظيمية** :- تتمثل العوامل التنظيمية بالامور ذات العلاقة بطبيعة العمل والضغط الناتجة عنه، من هذه العوامل الهيكل التنظيمي، طبيعة ونوع القيادة، ظروف بيئة العمل، غموض الدور الوظيفي، صراع الادوار، عبء العمل ، طبيعة العلاقات داخل بيئة العمل، الاجور والمكافآت المادية والمعنوية ( ماهر: ٢٠٠٣، ٢٨٥-٢٨٦ ).

- **العوامل الشخصية** :- هذه العوامل تتعلق بكل ما له علاقة بالمرأة نفسها وتتحدد تبعا لشخصيتها وطريقة تفكيرها والتي تكون سببا مباشرا في نجاحها او اخفاقها في اداء مهامها بالشكل المطلوب، وتتمثل بنمط الشخصية، الادراك، مدى الثقة بالنفس، الخبرة ، الافراط في الطموح ، التفكير التشاؤمي ، الكابة ... وغيرها ( ماهر: ٢٠٠٣، ٢٦٧ ).

ان فهم كيفية تأثير هذه العوامل على المرأة العاملة في مجال العلاقات العامة ذات اهمية كبيرة في فهم كيفية تحويل الآثار السلبية الناتجة عنها الى اثار ايجابية يمكن الاستفادة منها في تعزيز احساس المرأة العاملة في العلاقات العامة بالامن والامان تجاه وظيفتها و مؤسستها ، وتحفيزها لتسخير كل طاقتها وجهودها في سبيل تأدية مهامها بكل فاعلية وكفاءة .

### الفصل الثالث: الدراسة الميدانية :

#### المبحث الاول / الاجراءات الميدانية :

اولا- **منهجية البحث** : تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في البحث بالاعتماد على المنهج المسحي الاجتماعي.

ثانيا- **مجتمع الدراسة وعينته** : تمثل مجتمع البحث المرأة العاملة في مجال العلاقات العامة والمجالات ذات الصلة والمتمثلة في (الادارة، التسويق، الاعلام، المبيعات، الاستقبال) في فنادق مركز مدينة السليمانية، اما عينة البحث فتمثل بحصر شامل لجميع العاملات في الادارات السابقة الذكر في فنادق الدرجة ( الخامسة، الرابعة، الثالثة) في مركز مدينة السليمانية اذ بلغ عدد المبحوثات ( ٨٩ ) مبحوثة.

ثالثا - **مجالات البحث** : تمثلت مجالات البحث بالاتي :-

- **المجال البشري** : الذي تمثل بجميع العاملات في اقسام العلاقات العامة، الادارة، التسويق، المبيعات، الاعلام، الاستقبال (ضمن فنادق الدرجة (الخامسة، الرابعة ، الثالثة) في مدينة السليمانية ، وذلك لسببين :- الاول : ان اقسام العلاقات العامة تعد اقساما حديثة لا تتضمن العدد الكافي من الكوادر النسوية ، وثانيا لان هذه الاقسام تسهم في نجاح عمل العلاقات العامة ضمن المؤسسة الفندقية كونها على

الرجال، اذ لا تشعر النساء بالتوتر أو الخوف من التحدث مع الآخرين ومشاركة الأفكار حول المشكلات، ومن خلال القدرة على صقل تلك القدرة الطبيعية على التواصل يمكن للمرأة أن تأتي بأفكار وخطط أفضل للمستقبل (Geyer:2008,9).

- تعد المرأة اجتماعية اكثر اذ تؤكد الدراسات مرارا وتكرارا أن المرأة تمتلك صفات وخواص اجتماعية اكثر من الرجال، وهذا يؤدي إلى معدلات أعلى من التعاون والإبداع داخل العمل، اذ تميل النساء إلى السعي للتفاعل أكثر، والبحث عن اتصالات جديدة تسهم في زيادة فاعلية تحقيق الاهداف المطلوبة (Tsetsura:2014,92).

- يمكن للمرأة التركيز على أدق التفاصيل اذ انها قادرة على التركيز على قضايا متنوعة تهدف في النتيجة الى نجاح العمل ولوكان في جانب صغير جدا من العمل ، اذ ان النساء من المرجح أن يعلقن أهمية أكبر على التوازن بين العمل والحياة عمن المال ، مما يعزز بيئة للنجاح الشامل خصوصا في الأعمال التجارية (Verhoeven 2010,5 & Aarts ).

لكن وبالرغم من هذه المؤهلات الا ان القضايا المتعلقة بالانوع الاجتماعي خلقت انقساماً بين الرجال والنساء في العلاقات العامة ، وجاءت هذه التفاوتات في أشكال متنوعة ، بما في ذلك الأدوار المهنية ، والاجور والحوافز، وفرص التقدم ، والتمييز والتحرش الجنسي (Aldoory & Toth:2000)، وقد كانت الأدوار المهنية مصدرا رئيسيا لعدم المساواة حيث تم وضع النساء في كثير من الأحيان في الأدوار الفنية بدلا من الأدوار الإدارية بسبب التصورات النمطية بأنهن لسن مديرات وقيادات جيدات، وبأنهن ليس لديهن القوة الكافية لتحمل صعوبات الادارة لكونهن تسيطر عليهن العاطفة اكثر من المنطق، ولما يرون به من فترات الحمل وتربية الاطفال وهذه الامور قد تؤثر سلبا على ادارة المؤسسة واستمراريتها (Cline et al :1986,8)، وما يلاحظ ان الاختلافات والتفاوت بين العاملين في العلاقات العامة نتيجة للنوع الاجتماعي قد يكون سببا في فقدان الامن الوظيفي لدى العاملات في العلاقات العامة وبالتالي يولد توترا نفسيا لديهن في امرين ، الاول : يؤثر على كفاءة ادائهن الوظيفي، والثاني : يكون سببا في توتر علاقتهن بزملائهن ومرؤوسيهن في العمل، وفي كلا الحالتين ستكون المؤسسة المتضرر الرئيسي لانه سيؤثر سلبا على صورتها وسمعتها ضمن سوق العمل .

#### ب : العوامل المؤثرة على عمل المرأة في العلاقات العامة :-

هناك عدة عوامل تؤثر على عمل المرأة في العلاقات العامة في المجالات المختلفة والتي تكون سببا لخلق الاحساس لديهن بالامن الوظيفي في مهنتهن ، والتي تتمثل في الاتي :-

- **العوامل البيئية** :- هذه العوامل تشمل كل الامور التي تؤثر على عمل المرأة في العلاقات العامة ضمن البيئة المتواجدة بها والتي يكون لها دور في احساسها بالتوتر وانعدام الامن الوظيفي سواء



متضمنة ( 6 ) فقرات حول ( العمر، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي، التخصص العلمي ، نوع العقد، مدة العمل الفندقي)، اما القسم الثاني من الاستمارة فكانت حول موضوع الدراسة مقسمة الى ثلاث محاور، شمل المحور الاول: مقومات الامن الوظيفي لدى العاملات في مجال العلاقات العامة، المحور الثاني: معوقات تحقيق الامن الوظيفي لدى العاملات في مجال العلاقات العامة ، المحور الثالث: سبل تفعيل الامن الوظيفي لدى العاملات في مجال العلاقات العامة، وبدورها توزعت هذه المحاور على (32) فقرة، حيث تستطيع المبحوثات اختيار بديل من احدى البدائل الخمسة حسب مقياس ليكرت الخماسي لكل فقرة ، والتي حددت قوة البدائل كالآتي:

تواصل مباشر مع الزبائن فلا بد من ادراك العاملات فيها لاهمية تعاملهن في نجاح عمل العلاقات العامة .

- **المجال المكاني:** تمثل المجال المكاني بمركز مدينة السليمانية .

- **المجال الزمني :** تمثلت بالمدة التي استغرقتها الدراسة النظرية والميدانية والممتدة من ٢٠٢٢\٢\١٠ الى ٢٠٢٢\٥\٢٠ .

**رابعا - ادوات جمع المعلومات:** تم تصميم استمارة لجمع البيانات تأسيسا على الاطار النظري للبحث وبناءا على الاهداف والمتغيرات القابلة للقياس وبلاستفادة من الدراسات السابقة، اذ قسمت الاستمارة الى قسمين، تضمن القسم الاول البيانات الديموغرافية للمبحوثات

جدول رقم (١) يبين قوة البدائل

قوة البديل	موافقة بشدة	موافقة	غير متاكدة	غير موافقة	غير موافقة بشدة
البدائل الايجابية	٥	٤	٣	٢	١
البدائل السلبية	١	٢	٣	٤	٥

#### خامسا - صدق الاستبانة وثباتها:

وصلاحياتها لموضوع الدراسة واجراء التعديلات عليها حسب الملاحظات التي ابداهها المحكمون ، لتغدو الاستمارة بشكلها النهائي ، وسيتم توضيح ذلك في الجدول الآتي:

أ- صدق الاستبانة: اعتمدت الباحثتان في اختبار الصدق على طريقة الصدق الظاهري ، وذلك من خلال عرض الاستمارة على مجموعة من ذوي الاختصاص والخبرة لتقدير مدى مناسبتها

جدول رقم (٢) يوضح مدى اتفاق السادة المحكمين

اسماء السادة المحكمين	عدد الفقرات المتفق عليها	عدد الفقرات غير المتفق عليها	النسبة المئوية
أ.د. كاوه محمد فرج صابر	٢٥	١٤	٪ ٦٤,١
أ.د. علي جبار الشمري	٣٩	---	٪ ١٠٠
أ.د. محمد جواد زين الدين	٢٩	١٠	٪ ٧٤,٤
أ.م.د. رزكار مصطفى غفور	٣٨	١	٪ ٩٧,٤
أ.م.د. توانا فريديون حسن	٣٧	٢	٪ ٩٤,٩

وجاءت المتزوجة بالمرتبة الاولى ضمن الحالة الاجتماعية للمبحوثات بتكرار بلغ (٤٦) مبحوثة بنسبة بلغت ٥١,٧ ٪ من المجموع الكلي للعينة ، اما المستوى التعليمي لعينة البحث فقد اوضحت النتائج ان المبحوثات وبالدرجة الاولى حاصلات على شهادة البكالوريوس بتكرار بلغ (٤٩) وبنسبة مئوية بلغت ٥٥,١ ٪ من المجموع الكلي للعينة ، ومن حيث التخصص العلمي لعينة الدراسة فقد اوضحت النتائج ان تخصص الادارة جاء وبالمرتبة الاولى بتكرار بلغ (٥٦) وبنسبة مئوية بلغت ٦٢,٩ ٪ من المجموع الكلي لعينة الدراسة ، اما نوع العقد للمبحوثات فقد جاء بالمرتبة الاولى العقد المؤقت بتكرار بلغ (٥٣)

مما سبق يتضح ان صدق استمارة المقياس لفقراته كاملة قد بلغت ( ٨٦,١٦ ٪ ) وهي نسبة مقبولة علميا .

ب- ثبات الاستبانة : اعتمدت الباحثتان اسلوب كورنباخ الفا لحساب درجة ثبات استمارة المقياس ، وقد بلغت نسبته (٨٥,٩ ٪ ) وهي نسبة جيدة تدل على ثبات فقرات المقياس .

#### المبحث الثاني :- نتائج الدراسة الميدانية :

##### اولا : البيانات الديموغرافية :

اوضحت النتائج ان معظم المبحوثات تتراوح اعمارهن بين ( ٢٠ - ٣٠ ) ( والتي بلغت نسبتها المئوية ٤٨,٣ ٪ من المجموع الكلي للعينة،

وينسبة مئوية بلغت ٥٩,٦ ٪ ، اما المدة التي مرت على عمل  
المبجوثات فقد اوضحت النتائج ان مدة ( اقل من ٥ سنوات ) جاءت  
بالمرتبة الاولى بتكرار بلغ (٤٧) وينسبة مئوية بلغت ٥٢,٨ ٪ من  
المجموع الكلي لعينة الدراسة .

جدول رقم (٣) يبين البيانات الديموغرافية للعينة

الفقرة	البدائل	التكرار	النسبة المئوية
العمر	٣٠ - ٢٠	٤٣	٤٨,٣ ٪
	٤٠ - ٣١	٢٩	٣٢,٦ ٪
	٥٠ - ٤١	١٧	١٩,١ ٪
	المجموع	٨٩	١٠٠ ٪
الحالة الاجتماعية	عزباء	٣٨	٤٢,٧ ٪
	متزوجة	٤٦	٥١,٧ ٪
	مطلقة	٥	٥,٦ ٪
	المجموع	٨٩	١٠٠ ٪
المستوي التعليمي	دبلوم مهني	١٦	١٨ ٪
	بكلوريوس	٤٩	٥٥,١ ٪
	دبلوم عالي	١٤	١٥,٧ ٪
	ماجستير	١٠	١١,٢ ٪
	المجموع	٨٩	١٠٠ ٪
التخصص العلمي	العلاقات العامة	٧	٧,٩ ٪
	الادارة	٥٦	٦٢,٩ ٪
	التسويق	٢٥	٢٨,١ ٪
	الاعلام	١	١,١ ٪
	المجموع	٨٩	١٠٠ ٪
نوع العقد	دائم	٣٦	٤٠,٤ ٪
	مؤقت	٥٣	٥٩,٦ ٪
	المجموع	٨٩	١٠٠ ٪
مدة العمل	اقل من ٥ سنوات	٤٧	٥٢,٨ ٪
	٥ - ١٠ سنوات	٤٢	٤٧,٢ ٪
	المجموع	٨٩	١٠٠ ٪

#### ثانيا : البيانات حول محاور البحث

العلاقات العامة في المجال الفندقي واثري على احساسهن بالامن  
الوظيفي، والذي يعد عاملا مهما لخلق بيئة مناسبة وامنة للعمل في  
المجال الفندقي، وذلك لما يمتاز به هذا المجال من صفات ومتطلبات  
خاصة بالعمل يتطلب من العاملات في المجال الفندقي بالعمل لساعات  
متاخرة والتعامل مع اطراف مختلفة من الزبائن والعملاء، ولما تحتاجه  
مهنة العلاقات العامة من تأييد الادارة العليا وتعاون العاملين في المؤسسة  
للعاملين في العلاقات العامة ، لذا فان دعم زملاء العمل سيكون ذات اثر  
كبير للشعور بالامن النفسي لدى العاملة في العلاقات العامة في الفنادق  
ويسهم في ان يولد لديها الاحساس بالانتماء لمؤسستها ويسهم في رفع  
كفاءة ومستوى الاداء الوظيفي لها ، وكما موضح في الجدول رقم (٤) .

١- مقومات الامن الوظيفي لدى العاملات في العلاقات العامة .  
اظهرت عملية فرز البيانات الخاصة بالمحور الاول المتمثل ب(مقومات  
الامن الوظيفي لدى العاملات في العلاقات العامة) ان مستوى المتوسط  
الحسابي للمحور بشكل عام ذات اثر قوي ، اما على مستوى الفقرات  
الخاصة بالمحور فانها وبصورة عامة اظهرت تاثير قوي ايضا، ولكن  
بالمرتبة الاولى جاءت الفقرة رقم (١٨) الخاصة بتقديم الدعم للمبجوثة  
من زملائها ورئيسها في العمل تعد اهم مقوم من مقومات احساس  
العاملات في العلاقات العامة بالامن الوظيفي في هذا المجال، واذا امعنا  
النظر بالجدول الاتي سنرى ان الفقرات  
( ١٦، ١٧، ١٩) قد جاءت بالمرتبات (٢، ٣، ٤) على التوالي، والذي  
يؤكد على اهمية العلاقات بين العاملين في بيئة العمل لدى العاملات في

جدول رقم ( ٤ ) يوضح نتائج مقومات الامن الوظيفي لدي العاملات في العلاقات العامة

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوي
١٨	يقدم لي رئيسي وزملائي في العمل الدعم الكامل	٣,٧٤١٦	٠,٨٧٢٩٣	شديد
١٧	اشعر بالانتماء مع زملائي كفريق عمل	٣,٧١٩١	٠,٨٥٢٦٥	شديد
١٦	من السهولة التكيف والانسجام مع الاخرين في العمل.	٣,٦٨٥٤	٠,٨٣٣٨٨	شديد
١٩	تشجعني ادارتي لبذل افضل ما بوسعي لاداء المهام الموكلة الي.	٣,٦١٨٠	٠,٩٤٧٥٥	شديد
١٥	أشعر بالتعاون والدعم المتبادل مع زمالتي في العمل.	٣,٥٥٠٦	١,٠٣٣٦٥	شديد
٦	اشعر بالرضا عن وظيفتي.	٣,٥٢٨١	١,٠٧٧٥٦	شديد
٣	لدي حرية التعبير عن ارائي وتقديم المقترحات بكل شفافية.	٣,٤٩٤٤	١,١١٩٢٩	شديد
٨	اشعر بالراحة في عملي وال افكر بتغيرة	٣,٣٥٩٦	١,٠٠٢٨١	شديد
٥	اشعر بعدم التميز بيني وبين زميلي الرجل في العمل.	٣,٣٣٧١	١,٠٥٤٦٨	شديد
٢	إدارة الفندق تزرع لدينا الثقة بالنفس.	٣,٢٤٧٢	١,١٢٠٨٩	شديد
١٣	لايوجد فروق في الاجور والحوافز وفقا للاختلاف الجندي للعاملين في الفندق	٣,٠٥٦٢	١,٠٩٠٨٧	شديد
١١	تناسب الاجور والحوافز التي اتقاضها مع الجهد الذي ابذله.	٣,٠٣٣٧	١,٠٣٨٤٦	شديد
١٠	تناسب الاجور والحوافز التي اتقاضها مع طبيعة عملي.	٣,٠٢٢٥	١,٠٥٥٠٥	شديد
١٢	تناسب الاجور والحوافز التي اتقاضها مع تحصيلي الدراسي .	٢,٩٨٨٨	١,٠٨١٨٢	شديد
٤	تساعد ادارة الفندق العاملين في حل مشاكلهم الشخصية.	٢,٩٢١٣	١,٠٧٨٩٨	شديد
١	اشعر بتهديد فقدان وظيفتي دائما في المستقبل.	٢,٩٢١٣	١,٣٨٣٥٥	شديد
١٤	اشعر بالعدالة في مخصصاتي المالية.	٢,٩١٠١	١,٠٦٢١٦	شديد
٩	يتم تزويدي بالتدريب المطلوب لتنمية مهاراتي الوظيفية.	٢,٨٨٧٦	١,٠٩٤٢٢	شديد
٧	اتعرض للتحرش احيانا في عملي.	٢,٦٨٥٤	١,٠٨٢٨٨	شديد

٢- معوقات تحقيق الامن الوظيفي لدى العاملات في مجال

العلاقات العامة :-

ان معظم اصحاب العمل او المدراء في الفنادق في محافظة السليمانية هم من الرجال وبالتالي نتيجة للاختلاف النوعي بينهم فانهم غير قادرين على فهم الكثير من المشاكل او الظروف الخاصة بهم من امثلة(فترة الدورة الشهرية، الحمل والولادة، الامومة) هذه الامور وغيرها من الظروف التي تمر بها المرأة بشكل عام في احيان كثيرة وقد تكون عاجزة عن تفسير سببه لرئيسها في العمل، ويكون سببا في التأثير على طبيعة تعامل المرأة وادائها لمهامها وامن الوظيفي ، وكما موضح في الجدول رقم (٥).

بعد فرز البيانات الخاصة بالمحور الثاني المتعلق ب(معوقات تحقيق الامن الوظيفي لدى العاملات في مجال العلاقات العامة)، اظهرت النتائج ان مستوى فقرات هذا المحور بشكل عام ذات تأثير شديد ، وقد جاءت الفقرة رقم (٢٧) والخاصة بعدم تفهم الرؤساء لمشاكل المرؤوسات النوعية بالمرتبة الاولى بكونها اكثر ما يعيق الاحساس بعدم الامان لدى العاملات في العلاقات العامة في المجال الفندقية ، والذي قد يكون سببه

جدول رقم ( ٥ ) يبين ماهية المعوقات لتحقيق الامن الوظيفي

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوي
٢٧	عدم تفهم الرؤساء لمشاكل المرؤوسات النوعية.	٣,٤٦٠٧	١,٠٤٥٠٨	شديد
٢٥	عدم اهتمام الادارة بالمقترحات المقدمة والهادفة لتطوير المؤسسة الفندقية.	٣,٤١٥٧	١,٠٨٥١٢	شديد
٢١	التحيز في تقدير كفاءة العمل المنجز.	٣,٣٧٠٨	١,٠١٥٨٥	شديد
٢٠	التداخل في الاختصاص.	٣,٣٥٩٦	١,٠٥٧٩٥	شديد
٢٤	التقليل من كفاءة العمل المنجز.	٣,٣٤٩٤	٠,٩١٩١٧١٥	شديد
٢٢	عدم وجود الية ومعايير ثابتة للعمل.	٣,٣٤٨٣	١,٠٠١١٥	شديد
٢٣	عدم وجود نقابة متخصصة للمهنة.	٣,٣٤٠٤٥	١,٠١٩٣٥	شديد
٢٦	فقدان الثقة بين الادارة والعاملين في الفندق.	٣,١٥٧٣	١,١٤٧١٢	شديد

٣- سبل تفعيل الامن الوظيفي لدى العاملات في مجال العلاقات

العامة :-

اظهرت النتائج الخاصة بفقرات المحور الثالث والمتعلقة ب(سبل تفعيل الامن الوظيفي لدى العاملات في مجال العلاقات العامة) بان مستوى

سابقا في الجانب النظري توجد اختلافات نوعية بين المهن، وفروقات فردية بين العاملين ليست بمعزل عن الفروقات الجندرية بينهم، وهذا ما يكون سببا في اختلاف اهتمام العاملين بالمكافآت والحوافز لذا فان المعرفة المسبقة للعاملين يجب الادارة الوقوع في امور لا تحمد عقباها، من جهة اخرى لا بد ان يكون نظام الحوافز والمكافآت متناسبا مع الجهد المبذول من العامل لتجنب احساس العامل بالظلم او التحيز في العمل، وكما موضح في الجدول رقم (٦).

التاثير لفقرات المحور بشكل عام شديد لكن انطلاقا من اراء المبحوثات فان افضل وسيلة لزيادة احساسهن بالامن الوظيفي بالدرجة الاولى كانت الفقرة رقم (٣٠) والمتمثلة ب(اعتماد نظام اداري ومالي في تقدير الجهد وصرف الحوافز وفق الاستحقاق)، وبطبيعة الحال فان ذلك يعد امرا منطقيا اذ ان تقدير الجهد المبذول من العامل بالمكافآت المادية والمعنوية تعد احد السبل الناجحة لتحفيز العاملين في المؤسسة، لكن ولتحقيق هذا الامر يتوجب على ادارة الفندق معرفة موظفيها والعاملين لديها ومعرفة اهتماماتهم ورغباتهم بشكل جيد لانه وكما أشرنا اليه

جدول رقم (٦) يوضح ماهية السبل الكفيلة لتفعيل الامن الوظيفي لدى العاملات في العلاقات العامة

الفقرات	ت	المتوسط	الفقرات	ت
شديد	٠,٩٤٩١٧	٣,٩١٠١	اعتماد نظام اداري ومالي في تقدير الجهد وصرف الحوافز وفق الاستحقاق	٣٠
شديد	٠,٨٧٦٧٢	٣,٨٧٦٤	ايجاد سياسات واضحة لنوع العمل وطبيعتها.	٢٩
شديد	٠,٩٧١٩٠	٣,٨٢٠٢	تأسيس نقابة مهنية للعلاقات العامة.	٢٨
شديد	١,١٨٨٧٧	٣,٧٩٧٨	اقامة دورات تدريبية دورية	٣١
شديد	١,١٤٠٦٥	٣,٦٤٠٤	توفير الرعاية الصحية والتأمين الصحي	٣٢

المحسوبة (٠,٦٥١) وهي اكبر من قيمة (F) الجدولية البالغة (٠,٥٠) وفي المحور الثالث كانت قيمة (F) المحسوبة (١,٧٤) ايضا اعلى من (F) الجدولية البالغة (٠,٥٠)، وهذا يعني انه بالنسبة للمرأة (بالاخص عينة الدراسة الحالية) لا تؤثر اختلاف الفئات العمرية على مدى احساسها بالامن الوظيفي في مكان عملها، وكما موضح في الجدول رقم (٧).

ثالثا: عرض الفروق الاحصائية بين محاور الدراسة :-

#### 1 - عرض الفروق الإحصائية حسب متغير العمر :

اظهرت المعطيات الاحصائية عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بحسب متغير العمر بين اجابات المبحوثات في هذه الدراسة، حيث جاءت قيمة (F) المحسوبة في المحور الاول بقيمة (١,٨٧) وهي اكبر من قيمة (F) الجدولية البالغة (٠,٥٠)، في المحور الثاني ايضا بلغت قيمة (F)

الجدول رقم (٧) يعرض الفروق الاحصائية حسب متغير العمر

المحاور	العمر	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة F	الدلالة المعنوية
مقومات الامن الوظيفي	٣٠-٢٠	٣,٢٨٦٤	٠,٦٧٠٦	١,٧٨	٠,٨٣٧
	٤٠-٣١	٣,٢٢٥٠	٠,٥١٣٧		
	٥٠-٤١	٣,١٨٨٨	٠,٦٦٦٥		
معوقات الامن الوظيفي	٣٠-٢٠	٣,٢٦٧٤	٠,٨٨٩٥	٠,٦٥١	٠,٥٢٤
	٤٠-٣١	٣,٤٤٣٩	٠,٧٧٧٣		
	٥٠-٤١	٣,٥٠٧٣	٠,٨٤١٣		
سبل تفعيل الامن الوظيفي	٣٠-٢٠	٣,٦٦٥١	١,٠٠٩٢	١,٠٧٤	٠,٣٤٦
	٤٠-٣١	٣,٩٧٢٤	٠,٨٤٨		
	٥٠-٤١	٣,٨٩٤١	٠,٧٣٥٢		

الاول (٠,٣٥٣) وهي اكبر من قيمة (F) الجدولية (٠,٥٠)، وبلغت قيمة (F) المحسوبة للمحور الثاني (٠,٠١) وهي اكبر من قيمة (F) الجدولية (٠,٥٠)، في حين ان قيمة (F) المحسوبة للمحور الثالث والخاص ب(سبل تفعيل الامن الوظيفي لدى العاملات في العلاقات العامة) بلغت (٠,٠٣١) وهي اقل من قيمة (F) الجدولية (٠,٥٠) والذي يوضح ان العاملات في العلاقات العامة في الفنادق تختلف ارائهن حول

2- عرض الفروق الإحصائية حسب متغير الحالة الاجتماعية:

اظهرت المعطيات الاحصائية عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بحسب متغير الحالة الاجتماعية بحسب اجابات المبحوثات بالنسبة للمحورين الاول الخاص ب(مقومات الامن الوظيفي للعاملات في العلاقات العامة) والمحور الثاني الخاص ب(معوقات الامن الوظيفي للعاملات في العلاقات العامة)، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة للمحور

السبل الكفيلة بتفعيل الامن الوظيفي في اماكن عملهن باختلاف حالتهم الاجتماعية ، وهذا الاختلاف وبحسب اختبار (LSD) ياتي لصالح العاملات العازبات في العلاقات العامة ،وقد يعود سبب ذلك الى ان العاملات العازبات قد اعتمدن على انفسهن في اشباع حاجاتهن ومتطلباتهن لذا فهن بحاجة اكبر الى ايجاد الليات الكفيلة بزيادة احساسهن بالامان في اماكن عملهن لضمان كفاءة ادائهن الوظيفي، وكما موضح في الجدول رقم (٨) .

جدول رقم ( ٨ ) يعرض الفروق الاحصائية حسب متغير الحالة الاجتماعية

المحاور	الحالة الاجتماعية	ال متوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة F	الدلالة المعنوية
مقومات الامن الوظيفي	عزباء	٣,٢٢٨٥	٠,٥٥٠٩	٠,٣٥٣	٠,٧٠٤
	متزوجة	٣,٢٣٩١	٠,٦٦٣٧		
	مطلقة	٣,٤٧٣٦	٠,٧٤٠٥		
معوقات الامن الوظيفي	عزباء	٣,٤٠١٣	٠,٧٤٣٧	٠,١٠١	٠,٩٠٤
	متزوجة	٣,٣٦١٤	٠,٩١٦٢		
	مطلقة	٣,٢٢٥	١,٠٠١٥		
سبل تفعيل الامن الوظيفي	عزباء	٣,٨٢٦٣	٠,٨١٦٢	٠,٠٣١	٠,٩٧٠
	متزوجة	٣,٨٠٤٣	١,٠١٥٨		
	مطلقة	٣,٧٢	٠,٧٤٢٨		

3- عرض الفروق الإحصائية حسب متغير المستوى التعليمي :  
 اظهرت المعطيات الاحصائية عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بحسب متغير المستوى التعليمي بين اجابات المبحوثات في هذه الدراسة، حيث جاءت قيمة (F) المحسوبة في المحور الاول بقيمة (١, ٠) وهي اكبر من قيمة (F) الجدولية البالغة (٠, ٠) ، وفي المحور الثاني ايضا بلغت قيمة (F) المحسوبة (٩٥٧, ٠) وهي اكبر من قيمة (F) الجدولية البالغة (٠, ٠) ، وهذا يعني ان العاملات في العلاقات العامة في المجال الفندقي وباختلاف مستوياتهم التعليمية لا يختلفن في الحاجة لاحساس بالامن الوظيفي في اماكن عملهن ، وكما موضح في الجدول رقم (٩) .

جدول رقم ( ٩ ) يعرض الفروق الاحصائية حسب متغير المستوى التعليمي

المحاور	ال المستوى التعليمي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة F	الدلالة المعنوية
مقومات الامن الوظيفي	دبلوم مهني	٣,٢٦٦٤	٠,٤٩٢٣	١,٥٠	٠,٢٢٠
	بكلوريوس	٣,٢٨٣٥	٠,٦٥٣٥		
	دبلوم عالي	٢,٩٥٤٨	٠,٦٢٢٣		
	ماجستير	٣,٤٥٢٦	٠,٦٥١٩		
معوقات الامن الوظيفي	دبلوم مهني	٣,٦٤٨٤	٠,٧١١٧	٠,٩٥٧	٠,٤١٧
	بكلوريوس	٣,٢٥	٠,٨٨٢٧		
	دبلوم عالي	٣,٤٣٧٥	٠,٧٥٩١		
	ماجستير	٣,٤٢٥	٠,٩٣٥٧		
سبل تفعيل الامن الوظيفي	دبلوم مهني	٣,٨	٠,٦٤٤٨	٠,٤٥٢	٠,٧١٦
	بكلوريوس	٣,٧٣٠٦	١,١١٦٢		
	دبلوم عالي	٣,٩	٠,٥٤٢		
	ماجستير	٤,٠٨	٠,٥٠٩٤		

4- عرض الفروق الإحصائية حسب متغير التخصص العلمي :-  
 اظهرت المعطيات الاحصائية عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بحسب متغير التخصص العلمي بين اجابات المبحوثات في هذه الدراسة، حيث جاءت قيمة (F) المحسوبة في المحور الاول بقيمة (٧٢٧, ١) وهي اكبر من قيمة (F) الجدولية البالغة (٠, ٠) ، في المحور الثاني ايضا بلغت قيمة (F) المحسوبة (٩١٣, ١) وهي اكبر من قيمة (F) الجدولية البالغة (٠, ٠) ، وفي المحور الثالث فكانت قيمة (F) المحسوبة (٣, ٩٨٥) ايضا اعلى من (F) الجدولية البالغة (٠, ٠) ، وهذا يعني ان اختلاف التخصص العلمي للعاملات في العلاقات العامة في

المجال الفندقية لا يؤثر على مدى حاجتهم للاحساس بالامن الوظيفي في اماكن عملهم والذي يؤثر بالتالي على كفاءة ادائهم ،وكما موضح في الجدول رقم (١٠) .

جدول رقم (١٠) يعرض الفروق الاحصائية حسب متغير التخصص العلمي

المحاور	التخصص العلمي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة F	الدلالة المعنوية
مقومات الامن الوظيفي	العلاقات العامة	٢,٨٥٧١	٠,٢٧٢٩	١,٧٢٧	٠,١٦٨
	الادارة	٣,٢٤١٥	٠,٥٨٥		
	التسويق	٣,٣٣٨٩	٠,٧١٦٦		
معلومات الامن الوظيفي	العلاقات العامة	٢,٦٩٦٤	٠,٩٨٣٧	١,٩١٣	٠,١٣٤
	الادارة	٣,٤١٧٤	٠,٧٤٣٢		
	التسويق	٣,٤٢٥	٠,٩٦٣٥		
سبل تفعيل الامن الوظيفي	العلاقات العامة	٢,٨	٠,٩٣٨	٣,٩٨٥	٠,٠١٠
	الادارة	٣,٨٨٥٧	٠,٩١٣٦		
	التسويق	٣,٩٦	٠,٧٣٩٢		

والخاص ب( سبل تفعيل الامن الوظيفي لدى العاملات في العلاقات العامة ) اذ بلغت ان قيمة (F) المحسوبة (٠,٠٠٠) وهي اقل من قيمة (F) الجدولية (٠,٠٥) والذي يوضح ان العاملات في العلاقات العامة في الفنادق تختلف آرائهن حول السبل الكفيلة بتفعيل الامن الوظيفي في اماكن عملهم باختلاف نوع العقد الذي يعملن بموجبه ضمن المؤسسة الفندقية ،وهذا الاختلاف وبحسب اختبار (LSD) ياتي لصالح العاملات في العلاقات العامة ذوات العقود الدائمة وهذا امر طبيعي بسبب ان من يعملن بموجب عقد دائم يقل لديهن الخوف من فقدان وظائفهن مما يزيد من احساسهم بالامن الوظيفي، وكما موضح في الجدول رقم (١١) .

#### 5- عرض الفروق الإحصائية حسب متغير نوع العقد :-

اظهرت المعطيات الاحصائية عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية حسب متغير نوع العقد بين اجابات المبحوثات بالنسبة للمحورين الاول الخاص ب ( مقومات الامن الوظيفي للعاملات في العلاقات العامة ) والمحور الثاني الخاص ب ( معلومات الامن الوظيفي للعاملات في العلاقات العامة )، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة للمحور الاول (١,٦٩٣) وهي اكبر من قيمة (F) الجدولية (٠,٠٥)، وبلغت قيمة (F) المحسوبة للمحور الثاني (١,٤١) وهي اكبر من قيمة (F) الجدولية (٠,٠٥)، ولكن هنالك اختلاف في المحور الثالث بين اجابات المبحوثات

جدول رقم ( ١١ ) يعرض الفروق الاحصائية حسب متغير نوع العقد

المحاور	نوع العقد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة F	الدلالة المعنوية
مقومات الامن الوظيفي	دائم	٣,٤٩٤١	٠,٦٦٤٣	١,٦٩٣	٠,٠٠٢
	مؤقت	٣,٠٨٠٤	٠,٥٢٦٣		
معلومات الامن الوظيفي	دائم	٣,٣٢٩٨	٠,٨٣١٨	٠,١٤١	٠,٧٠٨
	مؤقت	٣,٣٩٨٥	٠,٨٥٥٨		
سبل تفعيل الامن الوظيفي	دائم	٣,٨١١١	٠,٨٨١٤	٠,٠٠٠	٠,٩٨٦
	مؤقت	٣,٨٠٧٥	٠,٩٤٢		

قيمة (F) المحسوبة (٠,٢٦٥) وهي اكبر من قيمة (F) الجدولية البالغة (٠,٠٥)، وفي المحور الثالث فكانت قيمة (F) المحسوبة (٣,٩٦٦) وهي اعلى من (F) الجدولية البالغة (٠,٠٥)، مما يعني ان مدة عمل للعاملات في العلاقات العامة في المجال الفندقية لا يؤثر على مدى حاجتهم للاحساس بالامن الوظيفي في اماكن عملهم ،وكما موضح في الجدول رقم (١٢) .

#### 6- عرض الفروق الإحصائية حسب متغير مدة العمل :-

اظهرت المعطيات الاحصائية عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بحسب متغير مدة العمل بين اجابات المبحوثات في هذه الدراسة، حيث جاءت قيمة (F) المحسوبة في المحور الاول بقيمة (١,٣٦٠) وهي اكبر من قيمة (F) الجدولية البالغة (٠,٠٥)، في المحور الثاني ايضا بلغت

جدول رقم ( ١٢ ) يعرض الفروق الاحصائية حسب متغير مدة العمل

المحاور	مدة العمل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة F	الدلالة المعنوية
مقومات الامن الوظيفي	اقل من ٥ سنوات	٣,١٧٥٨	٠,٦٠١	١,٣٦٠	٠,٢٤٧
	٥ - ١٠ سنوات	٣,٣٢٨٣	٠,٦٣٢٢		
معوقات الامن الوظيفي	اقل من ٥ سنوات	٣,٣٢٧١	٠,٨٦٤٢	٠,٢٦٥	٠,٦٠٨
	٥ - ١٠ سنوات	٣,٤١٩٦	٠,٨٢٤٣		
سبل تفعيل الامن الوظيفي	اقل من ٥ سنوات	٣,٦٢٩٧	١,٠٥٥٨	٣,٩٦٦	٠,٠٥٠
	٥ - ١٠ سنوات	٤,٠٠٩٥	٠,٦٧٨٤		

### المبحث الثالث : استنتاجات الدراسة و توصياتها - :

أ - الاستنتاجات : توصلت الدراسة الحالية الي مجموعة من الاستنتاجات وهي :-

1 - اظهرت الدراسة ان البعد الانساني هو المؤثر الاساسي لمدى احساس العاملين في العلاقات العامة في المجال الفندقي بالامن الوظيفي بالايخص بالابعاد المتعلقة بعلاقات العمل ضمن مقومات الامن الوظيفي داخل المؤسسة الفندقية والذي يعد دافعا مهما للارتقاء في العمل، ولأنه لا ينبغي النظر للعامل كالة تسهم في زيادة الانتاج فقط مجردة من الاحاسيس والمشاعر بل لابد من الاهتمام به (او بها) والعمل على السعي لتنميته في الجوانب العقلية والمعرفية والنفسية والاجتماعية ، اذ انه متى ما احست العاملة في العلاقات العامة باهمية مكانتها ضمن مؤسستها، والاستماع لرائها واحترامها من ادارة المؤسسة الفندقية ، ووجود علاقة عمل جيد مع زملائها ورؤوسائها في العمل كلما زادت رغبتها في العمل وانتمائها لمؤسستها ، بالايخص وان مهنة العلاقات العامة تعد من المهن الاجتماعية التي تحتاج الي تكاتف الجهود البشرية كافة في المؤسسة لنجاحها.

2 - عدم تفهم الادارة العليا للمؤسسة الفندقية لمشاكل العاملين في العلاقات العامة النوعية كانت احدى اهم المعوقات التي تحول دون احساس العاملين بالامن الوظيفي تجاه وظائفهم ، بالدرجة الثانية لما يعيق احساسهم بالامان في اداء وظائفهم هو عدم اهتمام الادارة بالمقترحات المقدمة والهادفة لتطوير المؤسسة الفندقية، بالتالي فان هذا يعيق اداء المرأة العاملة في مجال العلاقات العامة لمهامها بافضل وجه وبما يضمن كفاءتها في عملها.

3 - ان اهم السبل الكفيلة لضمان احساس العاملين في العلاقات العامة بالامن الوظيفي في اداء مهامهم في المؤسسة الفندقية هي اعتماد نظام اداري ومالي في تقدير الجهد وصرف الحوافز وفق الاستحقاق في العمل ، ان هذا الامر يعد في غاية الاهمية لان المرأة العاملة كثيرا ما تعاني من الفروق الجندرية في تولي المناصب العليا في المؤسسات المختلفة ، لذا فان عدم وجود نظام عادل للتحفيز في العمل وفقا لجهودهم وقدراتهم يكون سببا في فقدان رغبتهم في العمل .

ب - التوصيات:

- 1- ينبغي من القيادات الادارية الفندقية الاهتمام بتعيين متخصصين في العلاقات العامة لضمان نتائج افضل لادارة العلاقة بالزبون ومراعاة توازن النوع الاجتماعي في ذلك .
- 2- افساح المجال للعاملات في العلاقات العامة ومنحهن استقلالية في العمل من خلال التعرف على اهتماماتهن وامكانياتهن وتشجيعهن لتحقيق ما تطمحن له ، وذلك لزيادة ثقتهن بقدراتهن وامكانياتهن المهنية وبالتالي زيادة رغبتهم بالعمل بما يضمن فاعلية وكفاءة اداؤهن.
- 3- الاهتمام بتدريب العاملين في العلاقات العامة من خلال دورات اكااديمية ومهنية لتقوية مهاراتهم الاتصالية.

### قائمة المصادر

#### المصادر العربية :-

- 1- أبو طيبخ والكلابي وعبد الامير ، ليث و أمير و عدي ، تأثير التمكين النفسي في أنعدام الامن الوظيفي ، دراسة تطبيقية في كلية الادارة والاقتصاد / جامعة كوفة، مجلة مركز دراسات كوفة ، مجلة فصلية محكمة، العدد ٤٨، ٢٠١٨ .
- 2- بركات ، علي اسعد (٢٠١١) ، ادارة العلاقات الانسانية (مدخل سلوكي تنظيمي)، عمان : دار اليازوري .
- 3- بني احمد ، أحمد محمد عوض (٢٠٠٧) ، الاحتراق النفسي و المناخ التنظيمي في المدارس ، عمان: دار الحامد.
- 4- الحازمي ، خليل بن عبيد (٢٠١٠) ، الحوار الوطني و دوره في تعزيز الامان الوطني للمملكة العربية السعودية، ط٣، مركز الملك عبد العزيز للحوار الوطني ، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- 5- الدوري، زكريا مطلق (٢٠٠٥) ، الادارة الاستراتيجية : مفاهيم و عمليات و حالات دراسية ، عمان : دار اليازوري.
- 6- الرازي ، محمد بن ابي بكر (٢٠٠٨) ، مختار الصحاح ، القاهرة : دار الحديث .
- 7- سعاتي ، أمين (١٩٨٣) ، الإدارة العامة في المملكة العربية السعودية ، جدة: دارالشروق .
- 8- السميري ، عبدالله عوض بن بكري (٢٠١٠)، اتجاهات موظفي القطاع العام نحو مدى فاعلية التقييم الوظيفي في تحقيق النمو المهني والامن الوظيفي ، رسالة ماجستير غير منشورة ، قسم علوم الاجتماعية كلية دراسات عليا ، جامعة نايف ، الرياض.
- 9- صالح و السالم ، عادل حرحوش و مؤيد سعيد (٢٠٠٦) ، الموارد البشرية مدخل استراتيجي، عمان: عالم الكتب الحديث .
- 10- الطويل ، عزت عبد العظيم (١٩٩٩) ، معالم علم النفس المعاصر ، ط٣، اسكندرية: دار المعرفة الجامعية.

- 3- Geyer, Victoria (2009) "Public Relations: A role for women" , Proceedings of the New York State Communication Association: Vol. 2008, Article 2. <http://docs.rwu.edu/nyscaproceedings/vol2008/iss1/2>.
- 4- Heath , Robert I. (2001), *Handbook of Public Relations*, London: Sage Publications , Inc.
- 5- Horsley, J., Suzanne. (2009) ." Women's contributions to American public relations, 1940-1970" , Journal of Communication Management, Vol 13 No.( 2 ) .
- 6- Kilu, R. H., & Akr.B.S. Gender, (2014), "*Community Affairs and Public Relations Practise an Ghanaian Mines: a Socio –Linguistic Study of Gender and Language Nunaces* " , Journal of Business Research, Vol. 8. <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:987834>
- 7- Krugler, Elizabeth ( 2017 ), *Women in Public Relations, The Influence of Gender on Women Leaders in Public Relations* , a Thesis Submitted to the Graduate Faculty in partial fulfillment of the requirements for the Degree of Master of Scienc , Greenlee School of Journalism and Mass Communication, Iowa State University.
- 8- Pablo Medina Aguerreberere, Teresa Gaia Cianci ( 2020 ), *Women and Their Effectiveness in the Public Relations Industry: A Case Study of the United Arab Emirates*, Global Media Journal – Arabian Edition, Amity University Dubai
- 9- Rojahn, Krystyna & Willemsen, Tineke, M. (1994) , *The evaluation of effectiveness and likeability of gender-role congruent and gender-role incongruent leaders. Sex Roles*, Plenum Publishing Corporation, Vol 30, No. 1/2 .
- 10- Shama Imam, Tasawar Javed (2019) ," *Job Security, Organizational Support and Employee Performance: Mediating role of Employee Satisfaction in Medical Sector of Pakistan* " , International Journal Of Academic Research In Business and Social Sciences , Vol. 9, No. 3
- 11- Smith, Greg (2006), *The Predominance of Women in Public Relations*, 2006, Thesis for Degree of Doctor Philosophy , Faculty of Arts dnd Humanities, Central Queensland University .
- 12- Tsetsura, Katerina(2014), *Constructing public relations as a women's profession in Russia* [DialnetConstructingPublicRelationsAsAWomensProfessionInRu-4853824 \(2\).pdf](http://DialnetConstructingPublicRelationsAsAWomensProfessionInRu-4853824(2).pdf).
- 13- Verhoeven & Aarts ,Peter & Noelle(2010), *How European public relations men and women perceive the impact of their professional activities*, Prism 7(4) : [PRism - Home \(prismjournal.org\)](http://PRism - Home (prismjournal.org)) .
- 11- الظاهر ، نعيم ابراهيم (٢٠٠٩) ، تنمية الموارد البشرية ، عمان :عالم الكتب الحديث.
- 12- عبدالحميد . محمد (٢٠١٠)، *البحث العلمي في الدراسات الاعلامية* ، القاهرة : عالم الكتب.
- 13- العثيمين، يوسف بن أحمد(٢٠٠٦) ، *نحو استراتيجية وطنية شاملة لمكافحة الارهاب في المملكة العربية السعودية*. الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية.
- 14- العنزي ، سامي بن سالم بن كسار (٢٠١٤) ، *سياسات و برامج الحماية و الرعاية للموارد البشرية و علاقتها بالامن الوظيفي* ، اطروحة دكتوراه ، قسم علوم الادارية، كلية علوم الاجتماعية و الادارية جامعة نايف ، الرياض.
- 15- غرابية، فوزية (٢٠٠٢)، *اساسيات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والانسانية* ، ط٣، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
- 16- قطامي و عدس، يوسف و عبد الرحمن (٢٠٠٢)، *علم النفس العام* ، عمان : دارالفكر للطباعة و النشر و التوزيع.
- 17- الكبسي ، عامر (٢٠٠٤) ، *التنظيم الاداري الحكومي بين التقليد الفكر التنظيمي المعاصر، سوريا: دار الرضا للنشر*.
- 18- كبر و صفواني، ربيعة و عائشة (٢٠٢١) *أثر الامن الوظيفي على الالتزام التنظيمي بمؤسسة اتصالات الجزائر الاغواط*، مجلة الباحث ، الجزائر : جامعة قاصدي مرباح ورقلة، المجلد ٢١.
- 19- اللوزي، موسى (٢٠٠٣)، *التطوير التنظيمي: أساسيات ومفاهيم حديثة*، ط٢، عمان: دار وائل للنشر.
- 20- معروف و محمود والاطرجي ، انس و يزن و اسامة (٢٠١٨)، *الامان الوظيفي و دوره في خفض دوران العمل في المنظمات التعليمية / دراسة حالة في الجامعات الاهلية –ربيل* ، مجلة جامعة جيهان ، العدد ٢ / الجزء B .
- 21- مها الحسن القحمانى (2015) ، *الأمن النفسي وانعكاسه على محددات الأداء الوظيفي*، اطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه فلسفة، المملكة العربية السعودية، كلية التصاميم : جامعة أم القرى .
- 22- المهدي و السعيدية والعبري ، ياسر و فاطمة وخلف و (٢٠١٩)، *الامن الوظيفي لمعلمي المدارس الخاصة في سلطنة عمان*، مجلة علوم التربية ، دار نشر جامعة قطر ، العدد 14 ، .
- 23- نشواني ، عبدالحميد (١٩٩٦) ، *علم النفس التربوي* ، ط٣، اريد : دار الفرقان .
- **المصادر الاجنبية :-**
- 1- Aldoory, L. & Toth, E. (2002) , *Gender discrepancies in a gendered profession: A developing theory for public relations*. Journal of Public Relations Research, Vol.14, Issue 2, [https://www.researchgate.net/publication/233230960\\_Gender\\_Discrepancies\\_in\\_a\\_Gendered\\_Profession\\_A\\_Developing\\_Theory\\_for\\_Public\\_Relations](https://www.researchgate.net/publication/233230960_Gender_Discrepancies_in_a_Gendered_Profession_A_Developing_Theory_for_Public_Relations)
- 2- Cline, C.G., Toth, E.L., Turk, J.V., Walters, L.M., Johnson, N., and Smith, H. (1986) , *The impact of the increasing percent of women in public relations and business communication*, San Francisco: IABC Foundation.



## ئاسايشى پيشه يى لاي ژانانى ئيشكەر له په يوه ندىه گشتيه كان له بواري هۆتيلدا / تويزينه وه يه كى مه يدانيه له شارى سليمانى

پوخته:

ئامانجى ئەم تويزينه وه يه بريته له زانينى ئاستى ههستكردى ژانانى ئيشكەر له په يوه ندىه گشتيه كاندا به تاييهت له هۆتيله كاندا به ئاسايشى پيشه يى به رامبه ر به كاره كه يان ، ئەو ئاسته نگانە چين كه ده بنه هۆى له دهستدانى توخمه كانى ئاسايشى كار له ناو هۆتيله كاندا ، به مه به ستي گه يشتن به ئەنجامه زانستيه كان ، پشت به ميتۆدى وه سفى شيكارى به ستراره له م تويزينه وه يه دا . نمونه ي تويزينه وه كه به ئينفوننتۆريكي گشتگر وه رگراره له هه موو ژانانى ئيشكەر له به شه كانى (به ريوه بردن ، بازار كردن ، ميديا ، فرۆشتن ، پيشوازي) له هۆتيلى (سى ، چوار ، پينچ) ئەستيره له ناوه ندى شارى سليمانى . ژماره ي لىتويزيراوان (٨٩) يه كه يه ، زانياريه كان كۆكراوه ته وه له رينگه ي قورمى راپرسى كه دابه شكراوه به سهر ئەندامانى نمونه ي تويزينه وه كه و بۆ ئەم بابته ته ئاماده كراوه ، له ديارترين دهره نجامه كانى تويزينه وه كه ، په هه ندى مرۆيى كارگرى سهره كى هه يه له سهر راده ي ههستكردى ژانانى ئيشكەر له كارى په يوه ندىه گشتيه كاندا به تاييهت له بواري هۆتيل به ئاسايشى پيشه يى ، به تاييهت په هه نده كانى په يوه ست به په يوه ندىه كانى كار له ناو توخمه كانى ئاسايشى كار له ناو دامه زراوه ي هۆتيلدا پالنه ريكي گرنگه بۆ پيشخستنى كار ، و نه بوونى تيگه يشتنى كارگرى بالاي هۆتيل بۆ كيشه ي ژانانى ئيشكەر له بواري په يوه ندىه گشتيه چؤنايه تيه كان يه كيك بوو له گرنگترين به ربه سته كان له پيش ههستكردى ژانانى ئيشكەر به ئاسايشى كار له به رامبه ر كاره كانيان .

په يقين سهره كى : ئاسايشى كار ، ئەو ژانانه ي له په يوه ندىه گشتيه كاندا كارده كن ، بواري هۆتيلدا ، شارى سليمانى .

## Job security for women working in public relations in the hotel field/ Field study in the city of Sulaymaniyah

### Abstract:

The aim of this research is to find out the level of feeling of women working in public relations, especially in hotels, with job security in their work, and the obstacles that cause the loss of Job security elements in the hotel. The analytical descriptive approach was used to reach the results, with the current research community represented comprehensively from all working women in (management, marketing, media, selling and reception) In the hotel (three, four, five) stars in the center of Sulaymaniyah city. The information was collected through the survey form that was given to the sample members of the research, the number of which is 89 participants. The research found several results, the most obvious of which is that human factor is the main impact on the feeling of women working in public relations on Job security, especially in hotel field. The lack of understanding of the hotel's high office for working women's issues in the field of public relations was one of the most important obstacles facing Job security.

**Keywords:** Job Security, Women Working in Public Relations, Hotel field, Sulaymaniyah City.

□