

**بناء نظام الكتروني للحد من سلوك التحرش
الجنسي في الجامعات العراقية: الثقافة التنظيمية
متغيرا تفاعليا**
(بحث تحليلي لآراء عمداء وعينة من طالبات الأقسام الداخلية
في جامعات بغداد، والبصرة، والكوفة)

أ.م. د. محمد حسين منهل
جامعة البصرة / كلية الإدارة والاقتصاد

الباحثة: مروه إبراهيم زيد
جامعة البصرة / كلية الإدارة والاقتصاد

بناء نظام الكتروني للحد من سلوك التحرش الجنسي في الجامعات العراقية: الثقافة التنظيمية متغيرا تفاعليا

أ.م. د. محمد حسين منهل
الباحثة: مروه إبراهيم زيد

**Building an electronic system to reduce the sexual harassment behavior
in Iraqi universities: organizational culture as a moderator variable
Analytical study for the points of view of some Deans and female
students in the Universities of Baghdad, Basra and Kufa**

Assit. prof. Dr Mohammed H .Manhal
Assit. lecture Marwa Ibrahim Zaid

ABSTRACT

This research were made to check the extent of existence negative behavior like sexual harassment Exercised by some lecturers toward female students at universities and in particular the inhabitants in the interior sections and the extent of possibility of providing mechanisms to reduction negative behavior by building electronic system which specially designed to helps deter deviant behavior. research start out from the problem was elaborated through checklist design and distributed on female students inhabitants in the interior sections of the study community universities in order to identify the extent of exposure's or their colleagues to the behavior sexual harassment by some lecturers. It was also study the variable of organizational culture as a moderating ,reactive variable in the relationship between the main variables of research (the electronic system-building requirements, and the mechanisms of reduce the behavior sexual harassment) by assuming the diversity of organizational culture from the one university to another and its impact on the behavior harassment on one hand and the possibility of electronic system application On other hand .Both sides have been adopted in this research specialization first side in exploratory study to diagnose the extent of exposure Some female students at the universities research community to sexual harassment behavior by some of the lecturers, the outcome of the pilot study which helped to shape problem and profiling it clearly .the another side of the research has been devoted to measure the impact of requirements to building the electronic system in the mechanisms of reduce the behavior of sexual harassment and whether there is an interactive effect (moderating) of organizational culture on the relationship between the proposed system and the behavior of sexual harassment. Questionnaire was adopted as a tool in the field-side data collection and identified study sample by (40) of the deans in three universities of study population .research out the conclusion, most notably is rejected all the main and branch null hypotheses and acceptance of alternative hypotheses of the study represent of existence of a variety of sexual harassment by some lecturers toward female students, also exist the possibility to executed electronic system specially design to reduce this behavior .

- المجلد الثامن
- العدد السادس عشر
- آيار ٢٠١٦
- استلام البحث: ٢٠١٥/٢/٢٣
- قبول النشر: ٢٠١٥/٤/١

بناء نظام الكتروني للحد من سلوك التحرش الجنسي في الجامعات العراقية : الثقافة التنظيمية متغيرا تفاعليا (بحث تحليلي لآراء عمداء وعينة من طالبات الأقسام الداخلية في جامعات بغداد، والبصرة، والكوفة)

ا.م.د محمد حسين منهل
الباحثة: مروه ابراهيم زيد

المستخلص

أجري هذا البحث للتحقق من مدى وجود السلوك السليبي المتمثل بالتحرش الجنسي الذي يمارسه بعض التدريسيين تجاه الطالبات في الجامعات وتحديدًا الساكنات في الأقسام الداخلية ومدى إمكانية توفير آليات الحد من ذلك السلوك من خلال بناء نظام الكتروني مصمم خصيصاً يساعد في ردع ذلك السلوك المنحرف. انطلق البحث من مشكلة جرى بلورتها من خلال تصميم قائمة فحص وتوزيعها على الطالبات الساكنات في الأقسام الداخلية في الجامعات مجتمع الدراسة بهدف التعرف على مدى تعرضهن أو زميلات لهن لسلوك التحرش الجنسي من قبل بعض التدريسيين. كما جرى دراسة متغير الثقافة التنظيمية بوصفه متغيراً تفاعلياً ملطفاً للعلاقة بين متغيري البحث الأساسيين (متطلبات بناء النظام الإلكتروني، وآليات الحد من سلوك التحرش الجنسي) بافتراض تنوع الثقافة التنظيمية من جامعة لأخرى ومدى تأثير ذلك في سلوك التحرش من جهة وفي إمكانية تطبيق النظام الإلكتروني من جهة أخرى. جرى اعتماد جانبين في هذا البحث تخصص الجانب الأول بالدراسة الاستطلاعية لتشخيص مدى تعرض بعض الطالبات في الجامعات مجتمع البحث لسلوك التحرش الجنسي من قبل بعض التدريسيين، وقد ساعدت نتائج الدراسة الاستطلاعية على بلورة مشكلة البحث وتحديد ملامحها بشكل جلي. أما الجانب الثاني من البحث فقد تخصص لقياس تأثير متطلبات بناء النظام الإلكتروني في الحد من سلوك التحرش الجنسي وفيما إذا كان هناك تأثير تفاعلي (ملطف) للثقافة التنظيمية على العلاقة بين النظام المقترح وسلوك التحرش الجنسي إذ اعتمدت الاستبانة في جمع البيانات وحددت عينة الدراسة بـ (40) عميداً لكليات في الجامعات الثلاث مجتمع الدراسة. خرج البحث باستنتاجات من أهمها رفض جميع فرضيات العدم الرئيسة والفرعية وقبول الفرضيات البديلة للبحث المتمثلة بوجود سلوكيات متنوعة للتحرش الجنسي من قبل بعض التدريسيين بالطالبات، كما جرى استنتاج وجود إمكانية لتنفيذ النظام الإلكتروني المصمم خصيصاً للحد من ذلك السلوك.

المقدمة

بالنظر لكون اغلب سلوكيات التحرش الجنسي تقع على المرأة التي تحظى بمكانة وقيمة كفلها الدين والقانون وعليه فإن صونها والحفاظ على سمعتها يعد واجبا دينياً وأخلاقياً واجتماعياً وقانونياً وتعرضها لسلوكيات غير أخلاقية مثل سلوك التحرش الجنسي يعد انتهاكاً ليس فقط لشخصها وإنما لهذه القيم الدينية والأخلاقية والاجتماعية والقانونية، وعليه فإن النظر لهذا الموضوع وعده من المحظورات الاجتماعية من شأنه أن يفاقم المشكلة، ففكرة أن ما لا يجري التحدث عنه لا يعد موجوداً هي فكرة خاطئة إذ أن عدم الالتفات للمشكلة ليس بالضرورة انها غير موجودة وان مثل تلك السلوكيات لا تجري ممارستها من قبل البعض بل ان تفاعل المتغيرات المسؤولة عنها وتوفر البيئات والظروف المشجعة على حدوثها من دون تطبيق إجراءات وقائية حيالها سيعمل على تفاقمها تماماً مثلما تتكاثر الميكروبات في ظل غياب عمليات المكافحة، لذا لا بد من إلقاء الضوء على مثل هذه السلوكيات من اجل التعرف على ماهيتها و العوامل المسؤولة عن حدوثها من منطلق أن الخطوة الأولى في طريق حل أية مشكلة هي الوعي بها، ولعل الشروع في هكذا دراسات يمثل نقطة ايجابية تصب في جانب التوعية المجتمعية للوقوف أمام السلوك المنحرف.

اذ يعد سلوك التحرش الجنسي احد السلوكيات غير الأخلاقية ويشكل مشكلة مستمرة وواسعة الانتشار في أماكن العمل والمؤسسات التعليمية بين مختلف الفئات المهنية والوظيفية والفئات العمرية والخلفيات التعليمية (Magaji,2009, 15). اذ يتضمن سلوك التحرش الجنسي في المؤسسات التعليمية اي سلوك غير مرغوب فيه على أساس جنسي مما يؤثر على قدرة الطالب في الدراسة والتعلم والعمل والمشاركة في الأنشطة التعليمية والافادة من الخدمات والفرص التي توفرها هذه المؤسسات، (Graves,2008,3). ووجوده فيها له تأثير ليس على صحة الطلاب فحسب وإنما يؤثر على سلوكياتهم وتصورهم وتوجههم نحو الجامعات (Huerta et al ,2006,618). وتكمن أهمية هذا البحث في تصدي هل موضوع يعد من المواضيع الحساسة، فقد تسببت حساسية الموضوع في ابتعاد الكثير من الباحثين في تناوله

موضوعاً لبحوثهم ودراساتهم لأكاديمية في العراق تحديداً لما يحمله من ابعاد تمس وتحدث الحياء العام في بلد تمثل العادات والأعراف الاجتماعية والمدنية أساساً وركيزة تنظم حياة المجتمع.

ويهدف تغطية الجوانب المذكورة أعلا هجرى اعداد هيكله البحث ليشمل أربعة مباحث تناول المبحث الأول منهجية البحث، أما المبحث الثاني فيعرض الجانب النظري، وتناول المبحث الثالث الجانب الميداني مختتماً بالمبحث الرابع الذي تضمن الاستنتاجات والتوصيات.

المبحث الأول: منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث

أكدت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي العراقية على أهمية متابعة البحث بموضوع سلوك التحرش الجنسي في الجامعات من خلال مخاطباتها الرسمية ومنها كتاب وزارة التعليم العالي والبحث العلمي المرقم ج ت / ٣٥٧٦ بتاريخ ٢٠١٣/٨/٥ حول ظاهرة التحرش الجنسي في الجامعات وضرورة ايلاء الموضوع أهمية استثنائية واتخاذ اجراءات صارمة للحد من هذا السلوك السلبي، وكتابها المرقم ج ت / ١٩٤٦ بتاريخ ٢٠١٤/١٠/٢٢ الذي يؤكد الكتاب السابق بعرض اقصى العقوبات المترتبة على مرتكب سلوك التحرش الجنسي في الجامعات، فضلاً عن كتاب الوزارة المرقم ٢٤٥ بتاريخ ٢٠١٣/١١/٧ والذي عنوانه بعض الخطوات العملية لبناء القيم في المؤسسات التعليمية والذي يدل على أهمية ترسيخ القيم الاخلاقية ونبذ السلوكيات السلبية مثل سلوك التحرش الجنسي (ملحق رقم ١). وشجعت هذه المخاطبات الباحثان على الخوض في دراسة هذا الموضوع وبناء عليه قمنا بأجراء دراسة أولية استطلاعية (*Pilot study*) من خلال تصميم قائمة فحص جرى توزيعها على عينة شملت (90) طالبة من سكنة الأقسام الداخلية لجامعات بغداد، والبصرة والكوفة بمعدل (30) طالبة لكل جامعة وقد شخصت النتائج وجود سلوكيات تحرش جنسي من قبل بعض التدريسيين بالطالبات في الجامعات مجتمع الدراسة مما يعد مشكلة أخلاقية واضحة تتمثل

بالسلوك التنظيمي السلبي الذي يمارسه بعض التدريسيين في الجامعات مجتمع البحث وما يترتب على ذلك السلوك من مشكلات اجتماعية بالنظر لخصوصية المجتمع العراقي وحساسيته المفرطة تجاه هكذا موضوع فضلاً عن المشكلات النفسية التي تصيب الطالبات اللاتي يتعرضن لمثل هذا السلوك. وعلى هذا الأساس وجد الباحثان أن السعي لتوفير آلية للحد من سلوك التحرش ومعالجة آثاره وضمان السرية للمعلومات التي تدلي بها الطالبات عن تقديم الشكاوي المتعلقة بوقوع سلوك التحرش الجنسي عن طريق بناء نظام إلكتروني من المؤمل أن يساعد الطالبات بامتلاك الشجاعة للإبلاغ عن ذلك بسبب أن النظام يساعد على التخلص من الخوف والحرج ومواجهته مرتكبي هذا السلوك غير الأخلاقي والسلبي بما ينعكس إيجاباً على الحد من السلوك السلبي المتمثل بالتحرش وخلق بيئة تعليمية قوامها العلاقة الإيجابية بين التدريسي والطالب من جهة وحامية لحقوق الطلبة في الحصول على فرص التعلم .

ثانياً: تساؤلات البحث:

هل تتعرض الطالبات في الجامعات العراقية لسلوكيات تحرش جنسي من قبل بعض التدريسيين؟ وهل من الممكن إيجاد آلية لمكافحة سلوك التحرش الجنسي الذي يمارسه بعض التدريسيين في الجامعات العراقية؟

هل يمكن تصميم نظام إلكتروني للحد من سلوك التحرش الجنسي في الجامعات من خلال ولوج الطالبات من ضحايا هذا السلوك للنظام وتقديم شكواهن؟ وهل من الممكن أن يوفر النظام توصيات لتبني آليات لتجنب ومنع سلوك التحرش الجنسي و إعادة تأهيل ضحايا التحرش الجنسي صحياً ونفسياً؟

ثالثاً: أهمية البحث

تتجسد أهمية البحث في تناوله لواحد من المواضيع الجريئة فهي تعد أولى الدراسات في مجال إدارة الأعمال في العراق على حد علم الباحثين (من خلال الاطلاع على الادبيات والدراسات السابقة) وتتضح الأهمية من خلال:

تناول البحث جانباً من السلوك السلبي المتمثل بسلوك التحرش الجنسي من بعض التدريسيين في الجامعات والموجه نحو بعض الطالبات وبالأخص من الساكنات في الأقسام الداخلية. وتتبع أهميته من أهمية ميدان البحث المتمثل بمؤسسات التعليم العالي (الجامعات مجتمع الدراسة) لما له من دور في تعزيز السلوكيات الاخلاقية لدى اجيال المستقبل او تغذي بهم المجتمع الذين يمثلون الركيزة الأساسية لبناء وتقدم العراق.

محاولة البحث للتصدي لسلوك التحرش الجنسي من خلال بناء نظام الكتروني مصمم خصيصاً للحد من سلوك التحرش الجنسي بعد تمكين الطالبات من كيفية استخدامه وتغذيته بالمعلومات التي تخص ما يتعرضن له من السلوك السلبي و تحديد النظام للألية التي من الممكن أن تساهم في مواجهة كل نوع من أنواع المشكلات المرتبطة بسلوك التحرش. مما يحقق الآتي:-

شعور الطالبات بأن هناك جهة حامية بإمكانهن الاعتماد عليها والافصاح لها عن اسرارهن دون اي احراج او خوف او تردد.

تعامل النظام مع الجميع بموضوعية عالية وبدون تحيز.

بث ثقافة في الوسط الجامعي ان هناك منظومة مراقبة وأن الجميع يخضع لها ولن يفلت كل من يحاول ان يسلك سلوكاً سلبياً من العقوبة.

شعور العائلات بأن بناتهن في مأمن طالما يتوفر النظام الموضوعي للدفاع عن حقوقهن، ودون أن يسبب ذلك بأي نتائج عكسية على الطالبة المتقدمة بالشكوى او فقدانها لحقها بسبب تردها او خوفها.

رابعا: أهداف البحث

في ضوء تحديد مشكلة البحث وأهميته يسعى البحث الحالي لتحقيق الأهداف الآتية :

١- التعرف على مدى وجود ظواهر لسلوك التحرش الجنسي من قبل بعض التدريسيين بالطالبات في الجامعات مجتمع الدراسة .

٢- بناء نظام الكتروني يضم في محتواه آليات متكاملة لاستقبال ومعالجة واقتراح الحلول ازاء كل نوع من انواع سلوك التحرش.

خامسا: فرضيات البحث

بني البحث على عدد من الفرضيات وكالاتي:-

H1: الفرضية الرئيسية الاولى (لا يوجد سلوك تحرش جنسي من قبل بعض التدريسيين في الجامعات العراقية)

H2: الفرضية الرئيسية الثانية (لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لمتطلبات بناء النظام الالكتروني للحد من سلوك التحرش الجنسي على آليات الحد من ذلك السلوك) وتتفرع منه الفرضيات في أدناه:

H2a (لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لمتطلبات بناء النظام الالكتروني على آلية تجنب سلوك التحرش الجنسي في الجامعات)

H2b (لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لمتطلبات بناء النظام الالكتروني على آلية منع سلوك التحرش الجنسي في الجامعات)

H2c (لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لمتطلبات بناء النظام الالكتروني على آلية إعادة تأهيل ضحايا التحرش الجنسي في الجامعات)

H3: الفرضية الرئيسية الثالثة (لا يوجد تأثير تفاعلي (ملطف) ذو دلالة معنوية للثقافة التنظيمية على العلاقة بين متطلبات بناء النظام الالكتروني والحد من سلوك التحرش الجنسي)

وتتفرع منه الفرضيات التالية

H3a (لا يوجد تأثير تفاعلي (ملطف) ذو دلالة معنوية للثقافة التنظيمية على العلاقة بين متطلبات بناء النظام الالكتروني وآلية تجنب سلوك التحرش الجنسي في الجامعات)

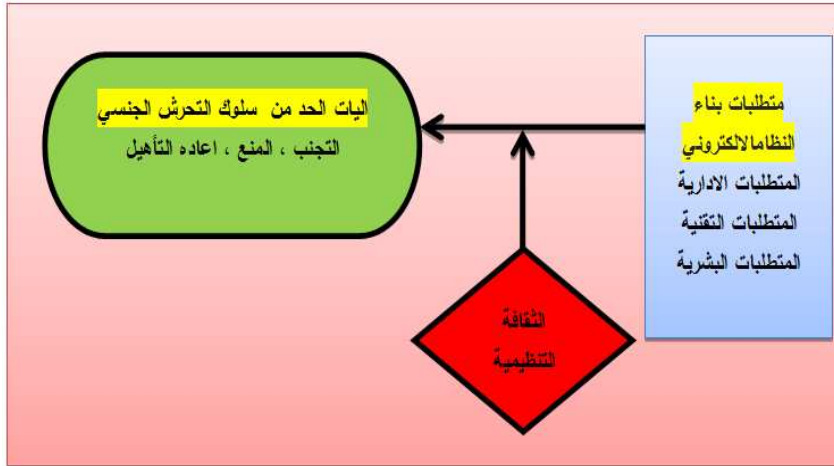
H3b (لا يوجد تأثير تفاعلي (ملطف) ذو دلالة معنوية للثقافة التنظيمية على العلاقة بين متطلبات بناء النظام الالكتروني وآلية منع سلوك التحرش الجنسي في الجامعات)

H3c (لا يوجد تأثير تفاعلي (ملطف) ذو دلالة معنوية للثقافة التنظيمية على العلاقة بين متطلبات بناء النظام الالكتروني وآلية إعادة تأهيل ضحايا سلوك التحرش الجنسي في الجامعات)

سادسا: مخطط البحث الفرضي

بني مخطط البحث الفرضي على أساس ثلاثة متغيرات، يتمثل المتغير المستقل بمتطلبات بناء النظام الالكتروني، أما المتغير المعتمد فيتمثل بآليات الحد من سلوك التحرش الجنسي ويتمثل المتغير التفاعلي (الملطف) بالثقافة التنظيمية. وجرى تصميم المخطط وأشكال المتغيرات بالاستناد الى (Bougie & Sekaran,2010,72-74)، وكما موضح في الشكل رقم (1).

شكل (1) المخطط الفرضي للبحث



لغرض التحقق من صحة فرضيات البحث اعتمد الباحثان عينة قصدية من القيادات الجامعية الذين هم أهل الخبرة والدراية وأصحاب القرار في الجامعات ورغبة من الباحثين في ضمان تحقيق الاستفادة من المعلومات المقدمة من قبلهم، فضلاً عن إمكانية الحصول على الأفكار مجلة دورية نصف سنوية تصدر عن كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة البصرة

والمقترحات التي تعزز من أهمية البحث. انسجاماً مع ذلك قام الباحثان بتوزيع (59) استمارة استبيان على العمداء في الجامعات مجتمع الدراسة، وكان عدد المسترجع منها والصالح للتحليل (40) أي بنسبة استجابة (68%) مع رفض عدد منهم قبولها بسبب عدم التفرغ وبهذا ان نسبة الاستمارات المفقودة بلغت (32%)

سابعاً: مقياس البحث

جرى بناء الاستبانة تأسيساً على متغيرات البحث و لهذا الغرض جرى اعتماد مصادر علمية عدة والجدول (1) يعرض المتغيرات الرئيسية والفرعية والدراسات المعتمدة في اعدادها:

جدول (1)

المتغيرات الرئيسية والفرعية للدراسة والدراسات المعتمدة في اعدادها

عدد الفقرات	الابعاد الفرعية	المتغيرات الرئيسية
7	المتطلبات الادارية : (الحسنات، 2011)(السميري، 2009) (Seresht et al ,2008)	متطلبات بناء النظام
4	المتطلبات التقنية : (الحسنات، 2011)(المسعود، 2008) (السميري، 2009)(Seresht et al ,2008)	الاكتروني للحد من سلوك التحرش الجنسي
5	المتطلبات البشرية: (الحسنات، 2011)(السميري، 2009) (المسعود، 2008) (Seresht et al ,2008)	التحرش الجنسي
16	الثقافة التنظيمية: (عبد اللطيف، وجوده، 2010) (جعارة، 2010) (العاجز، 2011) (عبد الاله، 2006)(براهمة، 2009)	الثقافة التنظيمية
8	التجنب: (Garman,2013)(Nene,2009) (Joubert et al, 2011)(Menon et al,2011) (Cummings&Armenta,2002)	اليات الحد من سلوك التحرش الجنسي
6	المنع: (Cummings&Armenta,2002) (Nelson et al,2007)	المنع

ثامنا: الصدق والثبات أداة البحث

بههدف التأكد من قدرة الاستبانة على قياس متغيرات البحث جرى اختبار الصدق الظاهري لها، إذ عرضت الاستبانة على مجموعة من الأساتذة المتخصصين والخبراء في العلوم الإدارية سعياً في تقدير مدى تمثيل فقرات المقياس للمتغيرات المراد قياسها وقد تم الأخذ بأراء المحكمين وتعديل فقرات الاستبيان في ضوء الملاحظات المقترحة من قبلهم وفيما يتلاءم مع طبيعة الدراسة إذ تم حذف بعض الفقرات واستبدال بعض الفقرات. وتم استخراج صدق الاداة من معامل الثبات كرونباخ الفا اذ بلغ (0.958)، وجدول (٢) يوضح ذلك .

جدول (٢)
قيم معامل كرونباخ ألفا لمتغيرات الدراسة

ت	المتغير	عدد الاسئلة	معامل cronbach's α
1	المتطلبات الادارية	7	0.79
2	المتطلبات التقنية	4	0.81
3	المتطلبات البشرية	5	0.90
4	الثقافة التنظيمية	16	0.95
5	تجنب سلوك التحرش	8	0.91
6	منع سلوك التحرش	6	0.73
7	اعادة تأهيل ضحايا التحرش	4	0.72
8	اسئلة المتغيرات كافة	50	0.95

المبحث الثاني : الجانب النظري

أولاً: سلوك التحرش الجنسي

شكل سلوك التحرش الجنسي مشكلة اجتماعية عامة منذ عقود الا انه حصل على التسمية القانونية خلال العقدين الماضيين،(Atinga ,2004,28). في عام 1964 جرى تعريف التمييز على اساس الجنس لأول مره في قانون الحقوق المدني الامريكي واعتباره عملا غير قانوني جنباً الى جنب مع اشكال التمييز الاخرى على اساس العرق، واللون، والدين، والاصل

القومي وعلى نحو مشابه في اطار التركيز على الاشكال المختلفة للعنف الجنسي ضد المرأة تم تعريف التحرش الجنسي كشكل من اشكال التمييز في عام 1970، (Linhart,2004,2) .

كما جرى استعمال مصطلح التحرش الجنسي عام 1973 في تقرير لرئيس معهد ماساتشوستس للتكنولوجيا حول المظاهر المختلفة للتمييز على اساس الجنس واعترف المعهد آنذاك بالحوادث الناجمة عن المضايقات العنصرية، ar.wikipedia.org. و يعد معهد ماساتشوستس للتكنولوجيا (MIT) اول مؤسسة كبيرة تناقش موضوع التحرش الجنسي بشكل رسمي في نطاق الادارة الاكاديمية للجامعة وصياغة وتطوير سياسات واجراءات ذات صلة بالموضوع كما اشار رئيس المعهد على ان سلوكيات التمييز والمضايقة والتفضيل غير المستحق يعد امرا مخالفا للأخلاق ويتنافى مع مهمة المؤسسات التعليمية بنفس القدر الذي هو بالنسبة للأفراد الذين يمارسونه، (داود و ابراهيم، 2012، 4). وفي عام 1975 جرى لأول مره توزيع استبيان مخصص لاكتشاف التحرش الجنسي من قبل Lin Farley واتحاد المرأة العاملة Working Women United الذي جرى تشكيله في العام نفسه خاص بالتعامل مع قضايا التحرش الجنسي، (Gold,2004,19). وفي عام 1978 نشر اول كتابين عن التحرش الجنسي الاول في كندا بعنوان

(The Secret Oppression :Sexual Harassment of Working Women)
والثاني في امريكا بعنوان (Sexual Shakedown : the Sexual Harassment of Women on the Job) اذا جرى اعتبارهما بمثابة مبادئ لتوجيه النساء العاملات ولتعريفهن بما هيه سلوك التحرش الجنسي ولماذا يحدث بالإضافة الى تعريفهن بالأساليب اللازمة لمواجهته ومنعه، (Medlicott,1993,16). ويتضح مما تقدم ان توثيق سلوك التحرش الجنسي تاريخيا ومعالجته على انه سلوك سلبي يعود الى مده قريبة تاريخيا.

(أ) مفهوم سلوك التحرش الجنسي

عرف البرلمان الاوربي The European Parliament عام 2002 التحرش الجنسي بأنه " سلوك غير مرغوب فيه سواء كان لفظيا، ام غير لفظي، او جسديا ذا طابع جنسي ويترتب عليه انتهاك كرامة الفرد وخلق بيئة مخيفة، عدائية، ومهينة ومذلة، (Hunt , et al , 2007,2).

وفي عام 1978، اكدت لجنة حقوق الإنسان الكندية (CHRC) على ان التحرش الجنسي يعد شكلاً من أشكال التمييز المحظورة بموجب قانون حقوق الإنسان الكندية. وعرفته على انه "أي فعل يكون أساسه جنسياً أو الاتصال الموجهة نحو الممارسة غير المرغوب فيها، مما يخلق جواً من عدم الراحة للمرأة ويؤثر على اداءها (العقلي، والجسدي أو العاطفي). ويشمل هذا السلوك الإساءة اللفظية، والنكات، واللمس وأي اتصالاً لزوم له وعرض المواد الإباحية، والتعدي على المساحة الشخصية، والاعتداء الجنسي والاعتصاب، أو أي تهديد بالانتقام أو الانتقام الفعلي فيما يتعلق بما ذكر، (Atinga,2004,31).

واشار (Wei&Chen ,2012,67) الى ان التحرش الجنسي يشمل الطلبات غير المرغوب فيها او السلوك غير المقبول ذا الطابع الجنسي الذي يتداخل مع حياة الفرد ويهدد حقوقه او حقوقها في العمل او التعليم. وعرفه (Joubert, et al ,2011,2) انه سلوك غير مرغوب فيه ذو طابع جنسي وينتهك حقوق الموظف ويشكل عائقاً امام المساواة في مكان العمل. وعرفه (Girdhar,2013,8) على انه السلوك اللفظي وغير اللفظي او الجسدي غير مرغوب فيه ذو طابع جنسي مثل (التعليقات، والنكات، والرسائل والمكالمات الهاتفية، والبريد الالكتروني، وعرض الصور الاباحية، والاتصال الجسدي) ويؤدي الى التداخل مع اداء الفرد وخلق بيئة معادية وهجومية ومخيفة.

من خلال العرض السابق لتعريفات سلوك التحرش الجنسي الذي تم تناوله من ثلاث جهات نظر قانونية واكاديمية وحقوقية يمكن تعريفه على انه "السلوكيات غير المرغوب فيها ذات

الطابع الجنسي والتي تسبب الايذاء العقلي والجسدي والعاطفي وينتهك حق الضحية في المساواة والعمل بكرامة ويتسبب في شعورها بالإذلال والاهانة وخلق بيئة عمل عدائية مخيفة.

(ب) تصنيفات سلوك التحرش الجنسي

صنفت سلوكيات التحرش الجنسي على صنفين مختلفين،(Hsueh,2001)وهما :

(1) **التحرش الجنسي التعويضي Quid Pro Quo**: التحرش الجنسي التعويضي هو اول انواع التحرش الجنسي المعترف بها من المحكمة الفيدرالية ومن اكثر الاشكال وضوحا (Hsueh,2001,17). الا ان هناك صعوبة اثبات حوادث التحرش الجنسي التعويضي، ويحدث عندما يكون قبول او رفض الطلبات والخدمات الجنسية او غيرها من السلوكيات اللفظية او الجسدية ذات الطابع الجنسي غير المرغوب فيها تؤثر على قرارات التوظيف او تعد شرطاً للحصول على وظيفة معينة او الحفاظ عليها،(Creaser,2007,112). على سبيل المثال وعد الاستاذ بمكافاة الطالبة مقابل الامتثال للطلبات الجنسية (مثلا الحصول على درجة افضل، او تقديم خطاب توصية للكلية) او التهديد مقابل رفضها للطلبات الجنسية (مثلا تهديد لعدم اعطائها استحقاقها في الصف الدراسي)، (Kassahun, 2009,23).

(2)**تحرش البيئة العدائية Hostile**: يبين (Swift,2010,13) ان التحرش البيئي العدائي يتضمن السلوك التمييزي غير المرغوب فيه سواء كان لفظياً ام جسدياً الذي يؤثر على اداء الفرد لعملة ويخلق بيئة مخيفة ومهينة وهذه السلوكيات قد تكون لفظية او بصرية او جسدية ذات طبيعة جنسية او تمييزية مثل اللمس غير المرغوب فيه، الاساءة اللفظية المهينة وعرض الصور الاباحية والطلبات غير المرغوب فيها كطلبات المواعدة سواء كان بصورة ضمنية ام صريحة . وفي الحرم الجامعي قد يحدث تحرش البيئة العدائية من استاذ، او موظف، او طلاب اخرين في الفصل الدراسي،واطراف اخرى في الحرم الجامعي ويشمل طيفاً واسعاً من السلوكيات كالتصريحات البذيئة وعرض الملصقات والصور غير الاخلاقية ونشر

الشائعات التي تجعل من الدراسة والتعلم امرًا مستحيلًا لأنه يخلق أجواءً ينظر إليها من الطالب على انها هجومية وعدائية ومخيفة، وتؤثر على قدرته في المشاركة او الافادة من البرامج التعليمية، (Kassahun,2009,24).

يتضح مما تقدم انه تم تصنيف سلوكيات التحرش الجنسي في فئتين ويمكن التمييز بينهما من خلال درجة الوضوح اذ ان التعويضي يكون اكثر وضوحا الا انه من الصعب اثباته لكون مرتكب هذا النوع من السلوك غالبا ما يكون ممن له سلطة او منصب اعلى من الضحية وبذلك يكون هناك خطرا على الضحية بفقدان عملها او تعليمها اما النوع الثاني البيئي فهو يكون اقل وضوحا واكثر صعوبة في إثباته لكونه قد يندرج من ضمن السلوكيات العادية

(ج) من يمارس سلوك التحرش الجنسي في الجامعات

تتعدد الاسباب الكامنة وراء حدوث سلوك التحرش الجنسي، فمن وجهه نظر (Agyepong) (2010,19) ان من العناصر الرئيسية الكامنة وراء حدوث التحرش الجنسي هو تأثير السلطة حيث ان ديناميكيات السلطة التي تجعل الطلبة في المؤسسات التعليمية والمرؤوسين في اماكن العمل اكثر عرضة للتحرش الجنسي والعنف ويمكن تصنيف مرتكبي سلوكيات التحرش الجنسي في الجامعات الى :

■ **من طالب الى طالب اخر Student-to-Student** : كون الطلبة يشكلون الغالبية العظمى لسكان الحرم الجامعي فاغلب سلوكيات التحرش الجنسي هي من قبل الطلبة، ووجوده وانتشاره بين الطلاب يشير الى وجود ثقافة لديهم بقبول او على الاقل التسامح مع هذا النوع من السلوك، (Nene,2009,26). و اشارت دراسة (Hill & Kearnl,2011,18) ان الطلبة الذين اعترفوا بالتحرش الجنسي نحو طلاب اخرين كانت النسبة الاعلى هوعن طريق الشكل اللفظي للتحرش الجنسي واخرين اعترفوا بارتكابهم من خلال الرسائل النصية والبريد الالكتروني او الفيس بوك او اي وسيلة الكترونية اخرى . وانهم يبررون سلوكهم من خلال الاشارة الى انهم اعتقدوا ان هذا السلوك عبارة عن مزحه او ان الشخص المقابل

موافق ولا يمانع هذا السلوك،(Hill&Sliva,2005,24) ويرى (Agyepong,2010,37) انه من اجل ايقاف سلوك التحرش الجنسي بين الطلاب يتطلب تغير الثقافة السائدة بين الطلبة انفسهم لكون هذه الثقافة تعد سلوكيات التحرش الجنسي على الاقل اللفظية منها ليس لها اثار وانها من ضمن السلوكيات الطبيعية

■ **من تدريسي الى طالب Teacher-to-Student** بالرغم من تعرض الطلبة الجامعيين لسلوك التحرش الجنسي من قبل اعضاء الهيئة التدريسية والموظفين الا ان هذا النوع من السلوك يعد الاقل شيوعا بالمقارنة مع التحرش الجنسي بين الطلبة،(Nene,2009,27). وفي دراسة (Hill &Sliva,2005,21) بينت ردود فعل الطلبة تجاه هذا النوع من التحرش وجدت ان الغالبية العظمي من الطلبة (78%) يمتنعون عن الإبلاغ اذا كان التحرش من قبل استاذ، مساعد استاذ بالرغم من انه يكون اكثر تأثيرا من التحرش من قبل اقرانهم واقل من النصف (39%) يقبلون على تسجيل شكوى للجهات المتخصصة عند تعرضهم لتحرش جنسي من قبل تدريسي في الجامعة.

■ **من طالب الى تدريسي Student-to-Teacher** تشير الدراسات الى ان بعض مرتكبي سلوكيات التحرش الجنسي ليس بالضرورة ان يكونوا ذوي السلطة العليا في المنظمة على سبيل المثال ان اعضاء الهيئة التدريسية من الاناث والذكور (وهم اصحاب السلطة التنظيمية العليا) ممكن ان يشكلوا هدفا للتحرش الجنسي من الطلبة (ذوي السلطة التنظيمية الادنى) اي قد يتعرض الأساتذة الذكور الى تحرش من قبل الطالبات الاناث تماما مثلما يمكن ان يتعرض الأساتذة الاناث الى تحرش جنسي من قبل الطلبة الذكور ويمكن القول ان التحرش الجنسي يحدث عندما يكون الضحية لديها سلطة رسمية على الشخص المعتدي،(Fayankinnu,2012,105).

مما سبق يمكن ان نستنتج انه لا يوجد استثناء من سلوك التحرش الجنسي في الجامعات سواء كان مرتكبه او ضحاياه او ممن لديه سلطة او لا بمعنى ان مختلف الاطراف في المنظومة التعليمية يمكن ان يكون لهم دور في هذا السلوك السلبي في الجامعات.

(د) اثار سلوك التحرش الجنسي في الجامعات

بين (Magaji,2009,15) ان الاثار المشتركة على الضحايا من طلبة الجامعات تتمثل في انخفاض في الاداء الدراسي، الرسوب في الفصل الدراسي وبالتالي تغيير في الخطط الاكاديمية بالإضافة الى الاثار الناجمة عن الافتراءات والتشهير بالسمعة الشخصية . وقسم (Steenkamp,2010,39) الاثار التي تواجهها ضحايا التحرش الجنسي الى :

■ اثار نفسية فورية : متمثلة بالصدمة، والخوف، والقلق، والارتباك، والشعور بالذنب، وعدم الثقة بالآخرين، والعصبية، واضطراب في النوم، وقد تشمل اضطرابات نفسية مزمنة كالإكتئاب، محاولة الانتحار، والانعزال عن الآخرين، والاضطرابات في عادات الاكل

■ اثار جسدية محتملة على المدى البعيد : اضطرابات الجهاز الهضمي، والصداع النصفي، والالام الحوض المزمنة، الالم الظهر .

■ اثار اجتماعية : علاقات متوترة وقلة التواصل مع العائلة، الاصدقاء، وانخفاض في الرغبة في الزواج

هذه الاثار للتحرش الجنسي في المؤسسات التعليمية تؤدي الى عدم تمكن الضحية من الطالبات من المشاركة بحرية وبشكل فعال في الانشطة التعليمية لان الخوف وغيرها من المشاعر السلبية الناتجة عن التحرش الجنسي تسلب الشعور بالأمان الذي يكون امرا حيويا في التعليم العالي لان بدون حماية من التحرش الجنسي في المؤسسات التعليمية فان المساواة والحصول على تعليم جيد لن يكون ممكنا (de Wet,2010,97).

اذ يمكن ان نستنتج مما تقدم انه مثلما تتعدد ضحايا ومرتكبي سلوكيات التحرش الجنسي في الجامعات ينعكس ايضا على تعدد اثاره على ضحاياه سواء كانت شخصية (داخلية) كالأثار

النفسية التي من الصعوبة ملاحظتها مثل الاكتئاب والخوف والشعور بالذنب وغيرها من الاثار التي قد تتطور لتنتج الاثار الاجتماعية (الخارجية) التي يمكن ملاحظتها كتندي المستوى الدراسي وتدهور العلاقات الاجتماعية.

(ذ)ليات الحد سلوك التحرش الجنسي في الجامعات

باعتبار ان الطلاب والأساتذة من اهم عناصر العملية التعليمية ومن المهم تعزيز السلوكيات الايجابية وتقوية العلاقات بين الطرفين في اطارها المهني والاخلاقي وعليه لابد من الاهتمام بتوفير سياسات تساهم في الحد من هذه السلوكيات السلبية منها:

❖ **تجنب سلوك التحرش الجنسي:** يعتبر التجنب هي أفضل وسيلة للقضاء على التحرش الجنسي،(Porrovecchio,1997,3) . لكون هذه التدابير الوقائية تعالج الاسباب الجذرية للمشكلة وبالتالي تمنع من تطوره،(Hunt,2007,39) وكذلك تساعد في منع التحرش الجنسي قبل حدوثه ، وان النتائج المترتبة من استعمال برامج التجنب فعالة في تخفيض حوادث التحرش الجنسي ويعد ذلك ليس في مصلحة الضحايا المحتملين فحسب وانما يكون في صالح رفاهية المؤسسة ولموظفيها بشكل عام،(Garman,2013,5) . اذ يرى (Nene,2009,75-76) انه يمكن تجنب او الحد من حالات التحرش الجنسي من خلال التوجيه الجامعي وخصوصا الطلاب الجدد منهم وتوفير معلومات عن التحرش الجنسي واعلامهم اين يمكنهم الحصول على هذه المعلومات كتدبير وقائي لمنع الايذاء بالمستقبل، وتوفير مراكز خدمات لدعم الضحايا، والتوقف عن قبول التحرش الجنسي عن طريق برامج التوعية التربوية و توفير اجراء امني مناسب في الحرم الجامعي بأكمله.

❖ **منع التحرش الجنسي واعاده تأهيل ضحايا التحرش الجنسي :** غالبا الاجراءات الوقائية لتجنب التحرش الجنسي كالتدريب ونشر سياسات التحرش الجنسي لا تؤثر على وتيرة التحرش الجنسي وبالأخص عندما يكون الجناة في مواقع السلطة

(Nelson,2007,812) وكون التحرش الجنسي لن يتوقف بالفعل الا عندما يكف المتحرشون عن القيام بهذه السلوكيات فانه لمنع سلوك التحرش الجنسي هو عن طريق وجود قوانين مخصصة للتعامل مع حالات التحرش الجنسي وتوفير سبل الاستراتيجية لا دخال وقبول هذه القوانين في السياق الاجتماعي والثقافي والسياسي (Mehra&Priya, 2005,18) في دراسة،(Cummings&Armenta,2002,274) اقترحت عقوبات ممكنة للمتحرش حسب شدة التحرش: الزامة بتقديم اعتذار مكتوب للضحية، ويتلقى المتحرش توبيخاً مكتوباً، تقديم الارشاد الى المتحرش، فصل مؤقت للمتحرش من الجامعة، طرد المتحرش نهائياً من الجامعة. كما ان للمؤسسات التعليمية دوراً في مساعده الضحايا للتعامل مع التحرش الجنسي بطريقة ايجابية وصحية عن طريق برامج التأهيل والتثقيف والتدريب ويهدف اعاده التأهيل الى تنمية القدرات السلوكية والادراكية والاجتماعية للفرد والوصول الى افضل مستويات الاداء التي تمكنه من العودة للحياة الطبيعية كإنسان منتج ومفيدا لنفسه وللمجتمع، (Kassahun,2009,51).

مما تقدم نستخلص على الرغم من ان الاجراءات الوقائية تعد من افضل الطرق لتجنب التحرش الجنسي الا انها لا تكون كافية لمنعة وخصوصا عندما يكون مرتكبو هذه السلوكيات من ذوي المناصب العليا كما ان البدء بمعاقبة مرتكبي هذه السلوكيات يمكن ان يشكل رادعا له ولأخرين من خلال وجود قانون يعاقب على هذه السلوكيات الى جانب التزام المؤسسات التعليمية في تطبيقها وكذلك الاهتمام بالتخلص من اثاره على طلبة الجامعات وخصوصا النفسية لما له من تأثير على ادائهم الاكاديمي عن طريق الاهتمام ببرامج الارشاد والتوجيه النفسي والتربوي تساهم في اعاده زرع الثقة في نفوس الطلبة لتفعيل دورهم في بناء وتطوير المجتمع.

ثانيا: النظام الإلكتروني

تعد الإدارة الالكترونية نوعا من الاستجابة القوية لتحديات القرن الحادي والعشرين الذي تختصر العولمة والفضاء الرقمي والمعرفة وثورة الانترنت كل متغيراته واتجاهاته،(عبد مجلة دورية نصف سنوية تصدر عن كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة البصرة

الناصر وقريشي، 2011، 87) وتنفيذها يعد احد الحلول لكثير من المشاكل التي تواجه المنظمات بالإضافة انها تضمن النجاح والتنمية طويلة الاجل لكون نظم الادارة الالكترونية توفر فوائد عديدة بالمقارنة مع نظم الادارة الكلاسيكية من حيث الاتاحيه والاداء والكفاءة وتغيير الحلول وادارة الازمات، **(Garjoaba, 2011, 2)**. اذ عرفها (**العريشي، 2008، 31**) في اطار بحثه المتمثل بإمكانية تطبيق الادارة الكترونية في قطاع التعليم على انها تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في هياكل الادارة التعليمية كافة لتنفيذ الاعمال الكترونية كافة بكفاءة وفاعلية. كما اشار **(Seresht et al , 2008, 1)** الى انها تشير الى نظم المعلومات التي تدعم اعمال الادارة بما في ذلك ادارة البيانات والمعلومات والحفاظ على السجلات الالكترونية واستخدام الادوات الالكترونية في التواصل والعمل معا في المنظمة. اما **(Garjoaba, 2011, 3)** فعرفها على انها مجموعة متكاملة من التقنيات التي تستخدم لإدارة الموارد الكترونيا وتقديم الخدمات الاساسية في طريقة سريعة تضمن زياده في الكفاءة من خلال التحكم الالكتروني. فيما عرفها **(Bhanti et al , 2012, 225)** مجموعة الانشطة التي تنطوي على المساهمة الفعالة لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT) من اجل تقوية الادارة في المنظمة . من خلال التعريفات السابقة يتضح ان الادارة الالكترونية من المفاهيم الجديدة التي طرأت على الاعمال الادارية يتم من خلالها استخدام التقنيات الحديثة والافادة منها بحيث يكون العمل اكثر فعالية وذات مستوى عالٍ من الجودة .

(أ)النظام الالكتروني وسلوك التحرش الجنسي

يعد التحرش الجنسي ظاهره مجتمعية عالمية تعاني منها كل المجتمعات الانسانية بكافه فئاتها سواء كانت تلك المجتمعات متقدمة ام نامية اذ يلعب التقدم التكنولوجي والانفتاح دورا في زيادة وتعزيز ظهور هذه الظاهرة .

بالرغم من ان التقدم التكنولوجي وثورة الاتصالات حملت العديد من الاثار الإيجابية لكن في الوقت ذاته، نتج من ذلك التطور بعض المشكلات احداها منها حدوث امكانية حدوث سلوك التحرش الجنسي من خلال البريد الالكتروني والأنترنيت وغيرها من الوسائل الالكترونية **(ماثس وجاكسون، 2009، 195)**. اذ ان سناريوهات عديده للتحرش الجنسي تحدث في اماكن عمل غير تقليدية مثلا خارج المكتب وخلال الاجتماعات خارج مكان العمل وعبر

شبكة الانترنت وقد سنت العديد من القوانين لحماية الافراد من التحرش الجنسي عبر الانترنت والذي يسمى "المطاردة او التردد الالكتروني cyber stalking" والذي يندرج من ضمنها اي تقدم غير مرغوب فيه عبر الانترنت كإرسال رسائل بريد الكتروني او صور غير لائقة مواقع الويب التي تعرض صور اباحية، (Toomey & Wysocki, 2009, 2). كما بين (Barak, 2005, 85-86) امكانية منع التحرش الجنسي الالكتروني من خلال صياغة التشريعات والقوانين الصارمة وتغيير الثقافة الاجتماعية والتنظيمية اذ ينبغي ان تكون هناك محاولات لتغيير الثقافة فيما يتعلق بالتحرش الجنسي من خلال بيان عدم التسامح مطلقا مع التحرش الجنسي ورفض اي تساهل فيه، بالرغم من هذه الحلول لا تمنع بشكل نهائي التحرش الجنسي على الانترنت لأنه من المستحيل عمليا تغيير ثقافة الانترنت بسبب المجال اللامحدود والتعدد الثقافي لمستخدميه الا انه تبقى لها فعالية جزئية .

تؤدي التكنولوجيا دوراً ايجابياً في مكافحة سلوك التحرش الجنسي فوفقا الى اللجنة الاسترالية لحقوق الانسان اعتبرت ان " الانترنت هو المصدر المفضل الاكثر شيوعا للحصول على المعلومات حول التحرش الجنسي وتؤكد على اهمية وجود معلومات جيدة على شبكة الانترنت"، (Jones et al, 2013, 39). ويتفق الكثير ان لثورة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات جوانب سلبية وايجابية في كافة الميادين فهي تؤدي ذات الدور في تأثيرها على سلوك التحرش الجنسي اي انها يمكن ان تكون الوسيلة المستخدمة في حدوثه مثل التحرش الجنسي الالكتروني او ان تكون وسيلة من وسائل الحد منه وهذا ما تسعى اليه الدراسة استخدام المنافع التي تقدمها تكنولوجيا المعلومات من خلال بناء نظام الالكتروني مصمم خصيصا للحد من سلوك التحرش الجنسي .

(ب) متطلبات بناء النظام الالكتروني

ان التحول نحو تطبيق النموذج الحديث للإدارة المتمثل بالإدارة الالكترونية او الرقمية يتطلب توفير وتهيئة مجموعة متكاملة من العناصر والمتطلبات الجوهرية من اجل تطبيقها ارض الواقع ويمكن تصنيف المتطلبات بالاتي :

■ **المتطلبات الادارية:** تتمثل هذه المتطلبات بوجود منظمة تدعم تطوير وتنفيذ الادارة الالكترونية وكذلك الى وجود ثقافة تنظيمية تشجع على الابتكار والتحسين المستمر وتحفيز الموظفين على استخدام التكنولوجيات الجديدة، (Beugre,2005,135)

■ **المتطلبات التقنية:** تتمثل في العناصر التالية عتاد الحاسوب Hardware وتشمل اجهزة الحاسوب وخدماتها والبرمجيات Software تشمل البرامج التي تستخدم لتشغيل الاجهزة والمعدات الالكترونية وملحقاتها وشبكة الاتصال Communication Net work وتتمثل بالشبكات الانترانت Intranet والاكسترانت Extranet وشبكة الانترنيت Internet الذي يعد الاهم من الناحية التقنية فبدونه لاوجود للإدارة الالكترونية او اي مفهوم الكتروني، (ابو امونه،2009،3638-).

■ **المتطلبات البشرية:** وتتمثل بوجود ايدي عاملة مؤهلة تملك زادا معرفيا يحيط لمبادئ التقدم التقني ولها من الخبرة بما يمكنها من ان تصبح موردا بشريا مؤهلا لاستخدام تقنيات المعلومات، (عبد الكريم،2010،24).

■ **المتطلبات المالية:** يتمثل الدعم المالي لتوفير البنية التحتية فيما يتعلق بشراء الاجهزة وانشاء المواقع وربط الشبكات اضافة الى الدعم المالي لتصميم وتطوير البرامج الالكترونية اللازمة لتطبيقها وكذلك الموارد المالية للاستعانة بالمدرسين والمؤهلين لتدريب القوى البشرية وكذلك الموارد المالية لصيانته الاجهزة والبرامج الالكترونية ولتحديث الحاسبات والبرمجيات، (السميري،2009،89).

■ **المتطلبات التشريعية:** وجود التشريعات والنصوص القانونية وهي الهيكل الذي يؤيد ويدعم الادارة الالكترونية ويسهل عملها وتضفي عليها المشروعية والمصداقية وكافة النتائج المترتبة عليها وذلك من خلال استكمال وضع الاطر القانونية والتنظيمية التي تناسب التطبيقات وكذلك القضايا التي لها علاقة بالإدارة الالكترونية بشكل غير مباشر، (المغيرة،2010،36).

■ **المتطلبات الامنية:** توفير الامن الالكتروني والسرية الالكترونية على مستوى عال لحماية المعلومات الشخصية ويقصد بأمن المعلومات حماية وتأمين الموارد المستخدمة كافة في معالجة المعلومات بحيث تؤمن المنظمة نفسها والعاملين فيها واجهزة الحاسبات المستخدمة فيها ووسائط المعلومات التي تحتوي على البيانات المنظمة ويتم ذلك عن طريق اتباع اجراءات ووسائل حماية عديده بما يكفل سلامة المعلومات التي هي بمثابة كنز ثمين للمنشأة يجب الحفاظ عليه،(المغيرة،2010،36). مما تقدم يمكن القول انه لتطبيق الادارة الالكترونية يتم بتوفير مجموعة متطلبات التي تؤدي دورا متكامل في الحصول على اقصى منفعة ممكنة من هذه التكنولوجيا .

ثالثا: الثقافة التنظيمية

تعد الثقافة التنظيمية من المحددات الرئيسة لنجاح المنظمات او فشلها لكون القيم والمعتقدات التي تتبناها المنظمة من خلال العاملين فيها هي التي تحكم الاداء وترسم الطريق نحو تحقيق الاهداف التنظيمية.

واعلم الباحثين يتفق على ان الثقافة التنظيمية تمثل عاملا مهما في تحديد ملائمة الفرد للبيئة التنظيمية،(O'Reilly et al ,1991,487). ويشكل مفهومها احد العناصر الاساسية في تفسير سلوك المنظمة، وقيادتها، وادارتها، وفرقها، وجماعاتها، ومدرائها، ومواردها البشرية والمتعاملين معها،(السبيعي،2011،12). وقدم العديد من العلماء والباحثين في مجال الادارة مجموعة متنوعة من المفاهيم التي تختلف باختلاف وجهات نظرهم واساليبهم في معالجة الموضوع فقد عرفها (O'Neill et al ,2001,136) على انها تشمل تقاسم المعاني، وانماط المعتقدات، والطقوس، والرموز، والاساطير التي تتطور مع مرور الوقت وتعمل على تقليل من التباين البشري وكذلك للسيطرة وتشكيل سلوك الفرد في المنظمات. وبينما (Abdul Rashid et al ,2004,167) عبروا عن الثقافة التنظيمية بانها تشمل مجموعة من القيم والمعتقدات والافتراضات والممارسات المشتركة التي تشكل وتوجه اتجاهات وسلوك الاعضاء

في المنظمة. وكذلك عرف (Jones,2004,195) على انها مجموعة من القيم والمعايير المشتركة التي تسيطر على تفاعلات اعضاء المنظمة مع بعضهم البعض ومع الافراد الاخرين من خارج المنظمة . وعرفت (Rutherford,2011,28) الثقافة التنظيمية لأغراض التحليل القائم على اساس النوع الاجتماعي على انها تشير الى الاتجاهات والقيم والمعتقدات وانماط سلوك لأعضاء المنظمة المعبر عنها في الاسلوب الاداري وايدولوجيات العمل (ما هو الصح والخطأ للعمل)، وفي اللغة والاتصالات والتواصل الاجتماعي غير رسمي والهيكله الزمنية للعمل وفي مستوى الوعي بين الجنسين وفي التعبير عن الحياة الجنسية في المنظمة .

مما سبق نستخلص من تعدد وجهات نظر الباحثين حول مفهوم الثقافة التنظيمية انها مجموعة من المفاهيم والأنظمة والقوانين، والقيم، والعادات، والتقاليد التي تؤثر في سلوكيات الافراد وتحدد الأسلوب الذي يمارسونه داخل المنظمة، سواء في اتخاذ القرارات، أو في توجيه أفراد داخلها.

أ- الثقافة التنظيمية وسلوك التحرش الجنسي

بدأت الأبحاث في اواخر 1990 لدارسة اثر الاختلافات الثقافية على كيفية تفسير الرجال والنساء للإشارات الجنسية والتي من ضمنها التحرش الجنسي، كما ان النظم الثقافية المستمدة من البيئة المحلية والبيئة التنظيمية تفرض ما هو سلوك التحرش جنسي وما هو السلوك المقبول داخل المنظمات، وليس فقط الاختلافات الثقافية الفردية تؤثر على الموظفين ولكن ايضا الثقافة التي تكونها المنظمة من شأنها ان تتحكم في كيفية تفاعل الموظفين مع بعضهم في المنظمة وبالتالي فان المنظمات يمكن ان توجد ثقافة فريده من نوعها وتجعل الافراد يعملون معا نحو تحقيق هدف مشترك وتطوير العلاقات داخل المنظمة من اجل التوصل الى مفهوم السلوكيات المقبولة ومفهوم للسلوكيات التي يمكن ان يكون لها مكون جنسي وبعد بالتالي تحرشاً جنسياً .اي كما ان لثقافة المحلية دوراً في تحديد المعتقدات والقيم والمعايير

المقبولة للفرد داخل المجتمع فان الثقافة التنظيمية تساعد في وضع قيم ومعتقدات تمكن الافراد من احترام قيم ومعتقدات زملاء في العمل، (Hagan,2007,20-22). ولأن الثقافة التنظيمية تمثل قواعد السلوك والقيم الملائمة التي يتشاركها اعضاء المنظمة فانه ليس من المستغرب ان تعد المفتاح لفهم كيف ولماذا يحدث التحرش الجنسي في بعض المنظمات ولا يحدث في منظمات اخرى، (Kassahun,2009,41) وعلى الرغم من ان سلوك التحرش الجنسي يشكل حادثة منعزلة الا ان هذه الحادثة يمكن ان تتغلغل في الثقافة التنظيمية ككل، ويعد الكثير من العاملين ان استجابة المنظمة للتحرش الجنسي يمكن ان يكون له تأثير سلبي او ايجابي على المنظمة ككل، لاعتقادهم ان المنظمة اذا تسامحت مع حوادث التحرش الجنسي وقامت بالتغاضي عنها وعدم معالجة هذا النوع من السلوك فانه سيؤدي الى ثقافة التحرش الجنسي في مكان العمل (Hunt et al ,2007,17).

كما ان حدة التحرش تؤثر على العقوبة المقررة، الثقافة التنظيمية لها تأثير ايضا، لان الثقافة التنظيمية تؤثر على طريقة التي يتصرف فيها الموظفون وعلى الطريقة التي ينظرون فيها الى المشاكل التنظيمية وتؤثر على مدى حجم مساهمة المرأة في المنظمة وعلى مدى قبول التحرش الجنسي (Espinoza,2009,10)

وعلى الرغم من ان وجود ثقافة تنظيمية تتسامح مع التحرش الجنسي يؤدي الى زيادة حوادث التحرش الجنسي الا ان وجود سياسات استباقية ومحاولات لتعديل الثقافة التنظيمية عن طريق الدورات التدريبية واجراءات الشكوى الرسمية هي وسيلة فعالة في الحد بشكل خاص من التحرش الجنسي في البيئة العدائية،(Kassahun,2009,42).وان المنظمات اذا ما ارادت الاستجابة الى سلوك التحرش الجنسي لابد ان تطور مناخ وثقافة تنظيمية فريده من نوعها من اجل مساعده العاملين لكون ان المنظمات الأكثر عرضة لسلوكيات التحرش الجنسي فيها هي التي تتسامح مع السلوكيات غير مرغوب فيها او تمرره مرور الكرام من دون معاقبة، (Hagan,2007,21).

مما تقدم يمكن ان نستنتج ان الثقافة التنظيمية يكون لها تأثير على حدوث سلوك التحرش الجنسي في المنظمات واعتبارها المفتاح الرئيس ونقطة البداية لفهم سلوك التحرش الجنسي واسباب حدوثه ويساند هذا الاطار النظري افتراضات الدراسة في التعرف على مدى وجود دور تفاعلي للثقافة التنظيمية على سلوك التحرش الجنسي.

المبحث الثالث : الجانب الميداني

يعرض هذا المبحث نتائج التحليل الاحصائي لإجابات افراد العينة من اجل الاجابة على أسئلة البحث والتأكد من فرضياته:

أولاً : اختبار الفرضية الرئيسة الأولى

من اجل اختبار الفرضية الرئيسة الاولى ومفادها "لا يوجد سلوك تحرش جنسي منبعض التدريسيين بالطالبات في الجامعات العراقية" جرى تصميم قائمة فحص تألفت من (12) فقرة معتمدة سلماً ثنائي الإجابة بـ(نعم أو كلا) وزعت على بعض من الطالبات من سكنة الأقسام الداخلية في الجامعات مجتمع الدراسة بمعدل (30) من جامعة بغداد،(30) جامعة البصرة، (30) جامعة الكوفة.

اتضح من نتائج البحث المبينة في الجدول ادنا هتمة تقارب كبير بين الجامعات الثلاث (بغداد، البصرة، والكوفة) من ناحية نتيجة الإجابة عن فقرات المقياس، كما يلاحظ التقارب في معدل وجود سلوك التحرش في الجامعات الثلاث الذي كانت نتائجه اعلى من المعدل الفرضي(1.5) من خلال ما ظهر في تكرارات الفقرات الخاصة بالسلوك المذكور مما يعني رفض فرضية العدم الأول بوقبول الفرضية البديلة التي تنص على (وجود سلوك تحرش جنسي من قبل بعض التدريسيين بالطالبات في الجامعات العراقية) كما اظهرت التكرارات وجود تأثير للنظام الالكتروني في الحد من سلوك التحرش الجنسي ورغبة واضحة لدى الطالبات في استخدام النظام لتقديم المعلومات المطلوبة عند تعرض إحداهن أو زميلة لهن الى حالة تحرش، إذ عدت هذه النتائج دافعا للباحث ينل لمضي في البحث. والجدول التالي يعرض نتائج التحليل:

جدول (٣)
نتائج تحليل قوائم الفحص لجامعات بغداد، والبصرة، والكوفة

ت	الاسئلة	بغداد			البصرة			الكوفة		
		نعم	كلا	المجموع	نعم	كلا	المجموع	نعم	كلا	المجموع
1	يوجد سلوك تحرش بالطالبات من قبل الأساتذة بالجامعات؟	13	17	30	13	17	30	13	17	30
2	ارغب بتوفير نظام الكتروني لمكافحة سلوك التحرش من اجل ردع مرتكبي مثل هذه السلوكيات؟	30	0	30	28	2	30	30	0	30
3	اؤيد ان وجود سلوك التحرش من الأساتذة بالجامعة يؤثر سلبا على الاداء الجامعي للطالبة؟	28	2	30	25	5	30	28	2	30
4	اؤيد ان توفير نظام الكتروني لمكافحة سلوك التحرش يدل على اهتمام الوزارة بتوفير بيئة جامعية خالية من السلوكيات غير اخلاقية	27	3	30	27	3	30	30	0	30
5	تعرضتي شخصيا او احدى صديقاتك لسلوك تحرش من قبل الأساتذة بالجامعة؟	7	23	30	11	19	30	11	19	30
6	في حالة توافر النظام الالكتروني بضمن لك السرية والموضوعية، هل لديك الاستعداد بالولوج للنظام لتقديم الشكوى المتعلقة بسلوك التحرش؟	24	6	30	21	9	30	21	9	30

7	وجود النظام الالكتروني يضمن السرية والمصادقية والامن سيساعد الطالبات على التحدث بصراحة بلا خوف حول سلوك التحرش الذي يتعرض له	30	30	30	30	30	30	30	30
8	وجود نظام الكتروني لمكافحة سلوك التحرش سوف يساعد في الحد من حالات التحرش في الجامعة	24	24	24	24	24	24	24	24
9	لدي معرفة باستخدام الحاسوب تمكنني من الوصول الى النظام الالكتروني؟	18	18	18	18	18	18	18	18
10	تتوفر لدي خدمة انترنت تمكنني من الوصول للنظام الالكتروني لمكافحة سلوك التحرش لتقديم الشكوى المتعلقة بسلوك التحرش؟	17	17	17	17	17	17	17	17
11	في حال كوني احد ضحايا التحرش، لدي الاستعداد لدخول برامج اعاده التأهيل التي يقترحها النظام والالتزام في متابعتها؟	16	16	16	16	16	16	16	16
12	انا مستعدة لتحمل المسؤولية الكاملة عن صحة اي معلومة ادلي بها الى النظام؟	28	28	28	28	28	28	28	28
مجموع التكرارات									
		262	262	262	262	262	262	262	262

نتيجة المقياس	524	98	622	520	110	610	520	100	620
معدل التوفر			1.73			1.69			1.72
نسبة التوفر			%86			% 84.5			%86

ثانياً: تحليل نتائج المقياس

من أجل قياس الموثوقية لكافة متغيرات المقياس، جرى استعمال معامل كرونباخ ألفا اذ تشير نتائج جميع فقرات المقياس هي أكبر من 70% وهذا يدل على توافر الاتساق الداخلي لفقراته وكذلك صلاحيته لإجراء التحليلات الإحصائية الأخرى، كما نلاحظ أيضاً ان في حالة حذف اي فقرة من فقرات المقياس فان معامل كرونباخ الفا لا يتغير بشكل كبير، وهذا مؤشر على ثبات المقياس (Sekaran&Bougie, 2010).

كما جرى اختبار الدلالة المعنوية لمتغيرات المخطط الفرضي جميعاً، وبلغ مستوى الدلالة المعنوية الفعلية للمتغيرات ، (0.000) أي (0.000 < 0.05)، وهذا يدل على تمتع متغيرات البحث وأبعاده بمستوى الدلالة المعنوية المقبول احصائياً، وبالتالي قبول جميع متغيرات المخطط الفرضي للبحث وأبعاده لكونها ناتجة عن مصادر موثوق بها. اما فيما يخص اختبارات الاحصاء الوصفي فقد اتضح من نتائج الاحصاء الوصفي لمتغيرات وأبعاد المقياس فقد تراوحت قيم الوسط الحسابي (4.19 - 4.56). والانحراف المعياري (0.41 - 0.82) والخطأ المعياري (0.06 - 0.13) وهذا يشير إلى اهتمام قوي نسبياً من قبل أفراد العينة بالمتغيرات الرئيسة وأبعاده للمخطط الفرضي للاختبار، كما ان صغرا لانحرافات المعيارية يشير إلى تجانس آراء أفراد العينة حول وسطها الحسابي، وأشارت قيم الخطأ المعياري

الصغيرة إلى دقة اجابات أفراد العينة عن المتغيرات الرئيسة وأبعادها موضوع البحث. وجدول (3) يبين نتائج قياس ثبات المقياس والاحصاء الوصفي (أهمية المتغيرات) واختبار المعنوية . يستخلص من العرض أعلاه مساندة نتائج الانحرافات المعيارية الصغيرة ونتائج الخطأ المعياري الصغيرة إلى دقة قياس الوسط الحسابي لمستوى المتغيرات والابعاد موضوع البحث.

جدول (٤)

نتائج قياس ثبات المقياس والاحصاء الوصفي (أهمية المتغيرات) واختبار المعنوية

ت	المتغير/البعد	cronbach's α	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	Sig.
1	المتطلبات الادارية	0.79	4.38	.48	.08	0.00
2	المتطلبات التقنية	0.81	4.49	.50	.08	0.00
3	المتطلبات البشرية	0.90	4.19	.82	.13	0.00
4	متطلبات بناء النظام الالكتروني لمكافحة سلوك التحرش الجنسي	0.88	4.36	.47	.07	0.00
5	الثقافة التنظيمية	0.95	4.38	.62	.10	0.00
6	تجنب سلوك التحرش الجنسي	0.91	4.38	.62	.10	0.00
7	منع سلوك التحرش الجنسي	0.73	4.27	.44	.07	0.00
8	اعادة تأهيل ضحايا التحرش الجنسي	0.72	4.56	.42	.07	0.00
9	آليات الحد من سلوك التحرش الجنسي	0.89	4.40	.41	.06	0.00

ثالثاً: اختبار الفرضية الثانية والثالثة

جرى اختبار فرضيات البحث من خلال استخدام أسلوب تحليل المسار، باعتباره أسلوباً يتضمن شبكة من العلاقات الخطية في اتجاه واحد، حيث تبين تأثير متغيرات مقاسة على متغيرات مقاسة أخرى في اتجاه واحد، (Hair *et al.*, 2010).

وعادة ما يكون في النموذج الفرضي للدراسة مسارات متعددة تدل على علاقات التأثير بين المتغيرات وتكون إما تأثيرات مباشرة بين المتغير المستقل والمتغير المعتمد أو تأثيرات غير مباشرة بين المتغير المستقل والمتغير المعتمد بتوسيط متغير ثالث وهو المتغير الوسيط. ويعتمد تحليل المسار بشكل كبير على المخططات والرسوم البيانية التي تعطي صورة أكثر دقة وأكثر فهماً عن الحالة (Norman & Streiner, 2003). وقد تم استخدام برنامج AMOS.V.21 باعتباره من البرمجيات الاحصائية المتقدمة والحديثة التي تعطي نتائج أكثر دقة. ومن أجل اختبار فرضيات الدراسة والتأكد من مدى قبولها أو رفضها، فقد تم استخدام طريقة اوزان الانحدار RegressionWeights التي تتضمن مخرجاتها تقديرات الانحدار EstimateRegression الذي يبين مقدار ما يفسره المتغير المستقل من المتغير المعتمد، والنسبة الحرجة CriticalRatio (C.R) التي تبين مستوى الاختلافات بين اوزان الانحرافات وتقابل قيمة (t)، ولكي تكون الفرضية مقبولة، ينبغي أن تكون قيم (C.R) أكبر من 1.96، وبمستوى معنوية $p < 0.05$ ويجري هذا الاختبار على فرضيات الدراسة الثانية والثالثة .

ومن أجل اختبار تأثير الدور التفاعلي (الملطف) باستخدام برنامج Amos.v21 ينبغي استخراج حاصل ضرب المتغير المستقل بالمتغير التفاعلي حيث يكون (متطلبات بناء النظام الالكتروني × الثقافة التنظيمية) للتوصل الى متغير متكامل يشمل الدور التفاعلي، ومن ثم اختبار تأثيره في المتغير المعتمد، ومن بعدها تشخيص مستوى التأثير الذي يتحقق فيما لو جرى ادخال ذلك الدور التفاعلي في النموذج ويظهر ذلك من خلال الجدول التالي:.

جدول (5)

نتائج تقديرات الانحدار للمتغير المستقل والدور التفاعلي (الملطف) في آليات الحد من سلوك التحرش الجنسي

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

الفرضية	المسار	Estimate	C.R.	P
H2	متطلبات بناء النظام الالكتروني آليات الحد من سلوك التحرش <---	.322	2.280	0.000
H2a	متطلبات بناء النظام الالكتروني <--- تجنب سلوك التحرش	.250	2.115	0.000
H2b	متطلبات بناء النظام الالكتروني <--- منع سلوك التحرش	.231	2.040	0.000
H2c	متطلبات بناء النظام الالكتروني <--- اعادة تأهيل ضحايا التحرش	.244	2.123	0.000
H3	الدور التفاعلي آليات الحد من سلوك التحرش <---	.632	5.482	0.000
H3a	الدور التفاعلي <--- تجنب سلوك التحرش	.612	5.108	0.000
H3b	الدور التفاعلي <--- منع سلوك التحرش	.483	3.515	0.000
H3c	الدور التفاعلي <--- اعادة تأهيل ضحايا التحرش	.421	3.040	0.000

يتضح من الجدول والشكل أعلاه بأن نتائج التأثير المباشر لمتطلبات بناء النظام الالكتروني في آليات الحد من سلوك التحرش الجنسي قد حققت تقديراً للانحدار بقيمة (0.322)، و (C.R) بقيمة (2.280)، ومعنوية p (0.000)، وهذا يدل على رفض فرضية العدم وقبول البديلة للفرضية الرئيسية الثانية (H2) التي تصبح (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية

لمتطلبات بناء النظام الالكتروني المصمم للحد من سلوك التحرش الجنسي على الآليات (الحد من سلوك التحرش الجنسي)، أي ان متطلبات بناء النظام الالكتروني تفسر ما قيمته (0.322) من قيمة آليات الحد من سلوك التحرش الجنسي، حيث ان تطبيق الكليات موضوع الدراسة للنظام الالكتروني سيؤدي الى كشف وتقليل حالات التحرش الجنسي. كما تظهر نتائج التأثير المباشر لمتطلبات بناء النظام الالكتروني في آلية تجنب سلوك التحرش الجنسي، قد حققت تقديراً للانحدار بقيمة (0.250)، و(C.R) بقيمة (2.115)، ومعنوية $p (0.000)$ ، وهذا يدل على رفض فرضية العدم وقبول البديلة للفرضية الفرعية الثانية (H2a) التي تصبح (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لمتطلبات بناء النظام الالكتروني على آلية تجنب سلوك التحرش الجنسي في الجامعات)، أي ان متطلبات بناء النظام الالكتروني تفسر ما قيمته (0.250) من قيمة آلية تجنب سلوك التحرش الجنسي، حيث ان تطبيق الجامعات موضوع الدراسة للنظام الالكتروني سيؤدي الى تجنب سلوك التحرش الجنسي الى حد ما.

كما تظهر نتائج التأثير المباشر لمتطلبات بناء النظام الالكتروني في آلية منع سلوك التحرش الجنسي، قد حققت تقديراً للانحدار بقيمة (0.231)، و(C.R) بقيمة (2.040)، ومعنوية $p (0.000)$ ، وهذا يدل على رفض فرضية العدم وقبول البديلة للفرضية الفرعية الثانية (H2b) التي تصبح (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لمتطلبات بناء النظام الالكتروني على آلية منع سلوك التحرش الجنسي في الجامعات)، أي ان متطلبات بناء النظام الالكتروني تفسر ما قيمته (0.231) من قيمة آلية منع سلوك التحرش الجنسي، حيث ان تطبيق الجامعات موضوع الدراسة للنظام الالكتروني سيؤدي الى منع سلوك التحرش الجنسي الى حد ما.

كما تظهر نتائج التأثير المباشر لمتطلبات بناء النظام الالكتروني في آلية اعادة تأهيل ضحايا التحرش الجنسي، قد حققت تقديراً للانحدار بقيمة (0.244)، و(C.R) بقيمة

(2.123)، ومعنوية $p (0.000)$ ، وهذا يدل على رفض فرضية العدم وقبول البديلة للفرضية الفرعية الثالثة (H2c) التي تصبح (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لمتطلبات بناء النظام الالكتروني على آلية اعادة تأهيل ضحايا التحرش الجنسي)، أي ان متطلبات بناء النظام الالكتروني تفسر ما قيمته (0.244) من قيمة آلية اعادة تأهيل ضحايا التحرش الجنسي، حيث ان تطبيق الجامعات موضوع الدراسة للنظام الالكتروني سيؤدي الى تعزيز آلية اعادة تأهيل ضحايا التحرش الجنسي الى حد ما.

وبينت نتائج التحليل التأثير المباشر للدور التفاعلي بين (متطلبات بناء النظام الالكتروني والثقافة التنظيمية) في آليات الحد من سلوك التحرش الجنسي محققاً تقديراً للانحدار بقيمة (0.632)، و (C.R) بقيمة (5.482)، ومعنوية $p (0.000)$ ، وهذا يدل على رفض فرضية العدم وقبول البديلة للفرضية الرئيسة الثالثة (H3) التي تصبح (يوجد تأثير تفاعلي (ملطف) ذو دلالة معنوية للثقافة التنظيمية على العلاقة بين متطلبات بناء النظام الالكتروني والحد من سلوك التحرش الجنسي)، أي ان الدور التفاعلي يفسر ما قيمته (0.632) من آليات الحد من سلوك التحرش الجنسي من خلال الدور التفاعلي للثقافة التنظيمية، حيث ان اهتمام الجامعات موضوع الدراسة بالدور التفاعلي بين (متطلبات بناء النظام الالكتروني والثقافة التنظيمية) سيؤدي الى كشف وتقليل سلوك التحرش الجنسي، اكثر مما لو كان النظام الالكتروني يعمل بدون التركيز على الثقافة التنظيمية. وهذا ما يبين الدور التفاعلي الذي يؤديه متغير الثقافة التنظيمية في تعزيز متغير النظام الالكتروني في التأثير على آليات الحد من سلوك التحرش الجنسي، اضافة الى انه يبين صحة اختيار المتغير التفاعلي (الثقافة التنظيمية) لتحديد دوره التفاعلي مع النظام الالكتروني وتأثيره في حالات سلوك التحرش الجنسي.

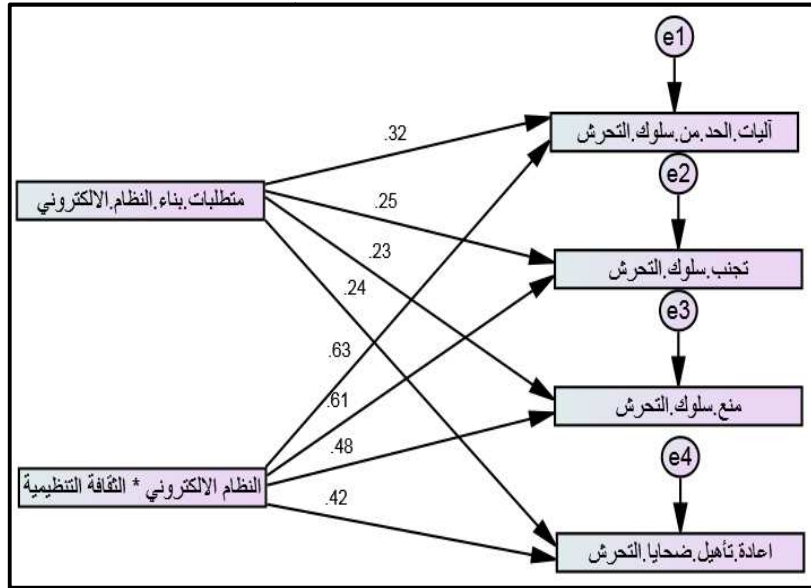
كما تظهر نتائج التأثير المباشر للدور التفاعلي بين (متطلبات بناء النظام الالكتروني والثقافة التنظيمية) في آلية تجنب سلوك التحرش الجنسي محققاً تقديراً للانحدار بقيمة (0.612)،

و(C.R) بقيمة (5.108)، ومعنوية $p (0.000)$ ، وهذا يدل على رفض فرضية العدم وقبول البديلة للفرضية الفرعية الاولى (H3a) التي تصبح (يوجد تأثير تفاعلي (ملطف) ذو دلالة معنوية للثقافة التنظيمية على العلاقة بين متطلبات بناء النظام الالكتروني وآلية تجنب سلوك التحرش الجنسي في الجامعات)، أي ان الدور التفاعلي يفسر ما قيمته (0.612) من آلية تجنب سلوك التحرش الجنسي من خلال الدور التفاعلي للثقافة التنظيمية، حيث ان اهتمام الجامعات موضوع الدراسة بالدور التفاعلي بين (متطلبات بناء النظام الالكتروني والثقافة التنظيمية) سيؤدي الى تعزيز آلية تجنب سلوك التحرش الجنسي، اكثر مما لو كان النظام الالكتروني يعمل بدون التركيز على الثقافة التنظيمية. وهذا ما يبين الدور التفاعلي الذي يؤديه متغير الثقافة التنظيمية في تعزيز متغير النظام الالكتروني في التأثير على آلية تجنب سلوك التحرش الجنسي، اضافة الى انه يبين صحة اختيار المتغير التفاعلي (الثقافة التنظيمية) لتحديد دوره التفاعلي مع النظام الالكتروني وتأثيره في آليات الحد من سلوك التحرش الجنسي.

كما تظهر نتائج التأثير المباشر للدور التفاعلي بين (متطلبات بناء النظام الالكتروني والثقافة التنظيمية) في آلية منع سلوك التحرش الجنسي محقق تقديراً للانحدار بقيمة (0.483)، و(C.R) بقيمة (3.515)، ومعنوية $p (0.000)$ ، وهذا يدل على رفض فرضية العدم وقبول البديلة للفرضية الفرعية الثالثة (H3b) التي تصبح (يوجد تأثير تفاعلي (ملطف) ذو دلالة معنوية للثقافة التنظيمية على العلاقة بين متطلبات بناء النظام الالكتروني وآلية منع سلوك التحرش الجنسي في الجامعات)، أي ان الدور التفاعلي يفسر ما قيمته (0.483) من آلية منع سلوك التحرش الجنسي من خلال الدور التفاعلي للثقافة التنظيمية، حيث ان اهتمام الجامعات موضوع الدراسة بالدور التفاعلي بين (متطلبات بناء النظام الالكتروني والثقافة التنظيمية) سيؤدي الى تعزيز آلية منع سلوك التحرش الجنسي، اكثر مما لو كان النظام الالكتروني يعمل بدون التركيز على الثقافة التنظيمية. وهذا ما يبين

الدور التفاعلي الذي يؤديه متغير الثقافة التنظيمية في تعزيز متغير النظام الالكتروني في التأثير على آلية منع سلوك التحرش الجنسي، اضافة الى انه يبين صحة اختيار المتغير التفاعلي (الثقافة التنظيمية) لتحديد دوره التفاعلي مع النظام الالكتروني وتأثيره في آليات الحد من سلوك التحرش الجنسي.

■ كما تظهر نتائج التأثير المباشر للدور التفاعلي بين (متطلبات بناء النظام الالكتروني والثقافة التنظيمية) في آلية اعادة تأهيل ضحايا التحرش الجنسي محققاً تقديراً للانحدار بقيمة (0.421)، و (C.R) بقيمة (3.040)، ومعنوية $p (0.000)$ ، وهذا يدل على رفض فرضية العدم وقبول البديلة للفرضية الفرعية الثالثة (H3c) التي تصبح (يوجد تأثير تفاعلي (ملطف) ذو دلالة معنوية للثقافة التنظيمية على العلاقة بين متطلبات بناء النظام الالكتروني وآلية اعادة تأهيل ضحايا سلوك التحرش الجنسي في الجامعات)، أي ان الدور التفاعلي يفسر ما قيمته (0.421) من آلية اعادة تأهيل ضحايا التحرش الجنسي من خلال الدور التفاعلي للثقافة التنظيمية، حيث ان اهتمام الجامعات موضوع الدراسة بالدور التفاعلي بين (متطلبات بناء النظام الالكتروني والثقافة التنظيمية) سيؤدي الى تعزيز آلية اعادة تأهيل ضحايا التحرش الجنسي، اكثر مما لو كان النظام الالكتروني يعمل بدون التركيز على الثقافة التنظيمية. وهذا ما يبين الدور التفاعلي الذي يؤديه متغير الثقافة التنظيمية في تعزيز متغير النظام الالكتروني في التأثير على آلية اعادة تأهيل ضحايا التحرش الجنسي، اضافة الى انه يبين صحة اختيار المتغير التفاعلي (الثقافة التنظيمية) لتحديد دوره التفاعلي مع النظام الالكتروني وتأثيره في آليات الحد من سلوك التحرش الجنسي. والشكل (٢) أدناه يوضح التأثير المباشر للمتغير المستقل متطلبات النظام الإلكتروني في الحد من السلوك التنظيمي والتأثير التفاعلي للنظام الالكتروني و الثقافة التنظيمية (المتغير الملطف) في الحد من سلوك التحرش الجنسي في الجامعات مجتمع الدراسة.



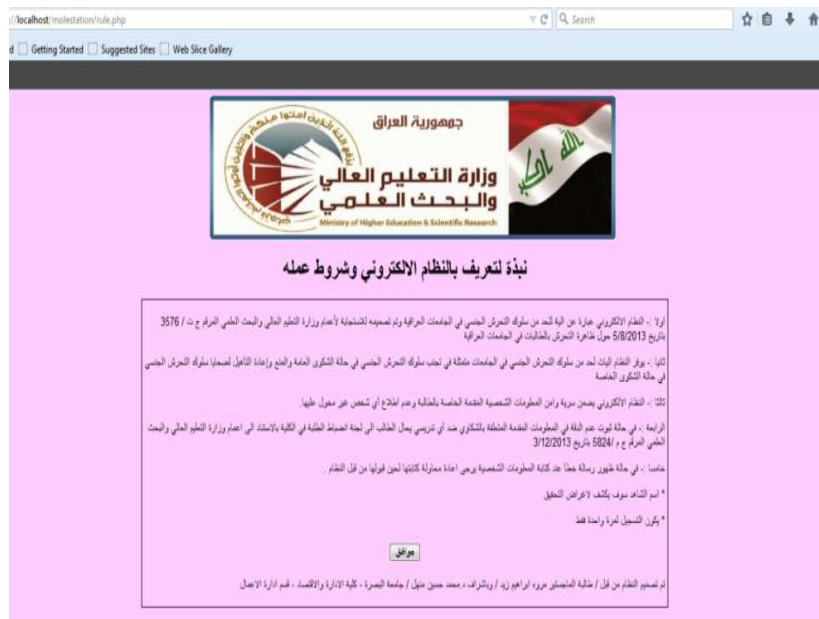
شكل رقم (٢)

اختبار تأثير المتغير المستقل والدور التفاعلي في آليات الحد من سلوك التحرش الجنسي

نستخلص من نتائج الفرضيات أعلاه قبول جميع الفرضيات البديلة، ورفض فرضيات العدم، إضافة إلى ظهور الدور التفاعلي الذي يؤديه متغير الثقافة التنظيمية مع متغير النظام الإلكتروني في تحقيق تأثير أكبر على آليات الحد من سلوك التحرش الجنسي، من التأثير الذي يحققه متغير النظام الإلكتروني في آليات الحد من سلوك التحرش الجنسي. كما يتبين صحة اختيار المتغير التفاعلي (الثقافة التنظيمية) لتحديد دوره التفاعلي مع النظام الإلكتروني، وتأثيره في آليات الحد من سلوك التحرش الجنسي.

تأسيساً على ما تقدم من النتائج الإحصائية للبحث والتي أفضت إلى ثبوت وجود تأثير للنظام الإلكتروني المصمم للحد من سلوك التحرش الجنسي الذي يقوم بممارسته البعض

من التدريسيين في الجامعات العراقية من خلال تفعيل آليات الحد من ذلك السلوك. وتأسيساً على هذه النتيجة فقد أقدم الباحثان على توظيف النظرية في مجال التطبيق من خلال تصميم نظام إلكتروني يمثل أداة قابلة للتطبيق بشرط تبنيه من قبل الجهة المسؤولة عن الموضوع والمتمثلة بوزارة التعليم العالي والبحث العلمي، والآتي شرح لخطوات عمل النظام وواجهاته: تتضمن الواجهة الأولنبنذة تعريفية للنظام وأسلوب تشغيله



شكل (٢)

نبتة تعريفية للنظام وأسلوب تشغيله

والشكل (٣) أدناه يبين طريقة تسجيل المعلومات الشخصية الواجب ادخالها من قبل الطالبة والمتضمنة الاسم الكامل والجامعة التي ينتمي اليها والكلية والقسم وهذه المعلومات بالذات تكون مخزنة في معلومات الجامعة الخاصة بمدير النظام ففي حال لم يجر إدخالها بالشكل

للكشوى تصل رسالة اليها واعلامها باستلام الشكوى وسيتم النظر فيها وايضا عند اتخاذ اي قرار او معالجه يتم ارسال رسالة من قبل النظام واعلامها بذلك .



شكل (٤)

واجهة تسجيل الشكوى من قبل الطالبة

ويوضح الشكل (٥) الواجهة المخصصة لمدير النظام الذي يستلم الشكوى العامة والخاصة من قبل الطالبات وتحتوي الواجهة على بريد المدير استلام الشكاوى العامة والخاصة وبريد شكاوى الجامعات الذي يحتوي على اسماء الجامعات المشكو منها بالشكوى العامة فضلاً عنآلية التجنب التي يتم اختيارها على اساس عدد الشكاوى (مثلاً استخدام نشرات وملصقات وحملات توعية او ارسال مخاطبات رسمية او لجان خاصة للتحقيق في الشكوى)، اما بريد اللجنة القانونية فيحتوي على جميع الشكاوى الخاصة فقط يظهر رقم الشكوى وعنوان الشكوى واسم مقدمها وتاريخ الاستلام وكافة التفاصيل المتعلقة بالشكوى الخاصة التي تم تسجيلها من

قبل الطالبة واليات المنع المقترحة من قبل النظام كما يوفر النظام المرونة من حيث يوفر امكانية للجنة القانونية اضافة اليات المنع التي تراها مناسبة حسب المعلومات المتوفرة في الشكوى التي لم تذكر من ضمن الآليات المقترحة من قبل النظام الالكتروني وان اي قرار يتم اختياره من قبل اللجنة يظهر في مربع قرار اللجنة القانونية، اما فيما يتعلق بمحتويات معلومات الجامعة يتم فيها اضافة اسماء الجامعات والكليات والاقسام والطالبات والتدريسيين اذا لا يتم قبول اي اسم في النظام مالم يكن مسجل في ضمن هذه المعلومات ، والشكل (٥) يبين واجهة مدير النظام .



شكل (٥)
محتويات واجهة مدير النظام

المبحث الرابع : الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات:

- ١- بينت نتائج البحث وجود ظاهرة سلوك التحرش الجنسي و الذي يمارسه بعض التدريسيين مع الطالبات في الجامعات العراقية مجتمع الدراسة وأظهرت النتائج ومن خلال إجابات أفراد عينة البحث وجود تأثير للنظام الالكتروني في الحد من سلوك التحرش الجنسي.
- ٢- بينت نتائج البحث ومن خلال إجابات أفراد العينة ان توفير نظام الكتروني لمكافحة سلوك التحرش يدل على اهتمام الوزارة بتوفير بيئة جامعية خالية من السلوكيات غير الأخلاقية.
- ٣- أوضحت النتائج إمكانية الطالبات عينة البحث للولوج إلى النظام الإلكتروني وتقديم الشكاوى عند تعرضهن أو زميلات لهن لسلوكيات تحرش عند توفر مثل هكذا نظام. كما أظهرت النتائج وجود رغبة واضحة واستعداد لدى الطالبات عينة البحث لتقديم المعلومات المطلوبة عند تعرض إحداهن أو زميلات لهن لسلوك تحرش.
- ٤- استعداد الطالبات ممن تعرضت لسلوك تحرش جنسي للانخراط ببرامج إعادة التأهيل التي يقترحها النظام والالتزام بمتابعتها من خلال زيارة وحدات التأهيل والرعاية الصحية النفسية .

ثانياً: التوصيات:

- ١- يوصي البحث وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بتبني النظام الإلكتروني المصمم خصيصاً من قبل الباحثين لمكافحة والحد من سلوك التحرش الجنسي والمرفق نسخته الإلكترونية وآلية تشغيله ودليل إرشادات كيفية الولوج إليه واستخدامه من قبل الطالبات في هذا البحث.
- ٢- تحديد موقع في الهيكل التنظيمي لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي بمستوى قسم أو شعبة إدارية تحمل على عاتقها مسؤولية تفعيل النظام و إدامته وتحديد متطلباته واحتياجاته باستمرار .

٣- تعيين أو تتسيب مجموعة من الموظفين من المتخصصين هندسة وعلوم الحاسبات لتفعيل النظام من خلال التعامل مع الشكاوى والرد بحسب كل حالة إذ يقوم النظام بتحديد الآلية المناسبة للحد من كل نوع من أنواع السلوك السلبي مثل آليات التجنب، المنع وإعادة التأهيل.

٤- تعيين مدير للنظام يمارس مهمات استلام الشكاوى العامة والخاصة من قبل الطالبات ورفع التقارير للجهات العليا لاتخاذ القرارات المناسبة في الحالات التي تتطلب تشكيل لجان قانونية للبت ببعض الحالات التي تستوجب سلطة تقديرية لتحديد نوع العقوبة التي تناسب السلوك الذي مارسه المتحرش .

٥- التركيز بشكل مكثف على آلية التجنب لسلوك التحرش الجنسي لمكافحة السلوك السلبي قبل الشروع به من خلال استخدام نشرات وملصقات وحملات توعية او إرسال مخاطبات رسمية ولجان خاصة للتوعية والتثقيف بخطورة الموضوع و إيلاءه الأهمية القصوى تماشياً مع ما تتطلبه ثقافة مجتمعنا المحافظ من جانب ومع توجهات الوزارة الرامية للقضاء على هذه الظاهرة من جانب آخر .

٦- اعتماد آليات المنع الرادعة من خلال تفعيل العقوبات الصارمة التي تستند إلى ما يحدده النظام من آليات جاهزة وإلى السلطة التقديرية للجان التحقيقية في حال وجود حالات خاصة من التحرش التي تتطلب ردعاً قوياً يتناسب والسلوك الذي يمارسه المعتدي على الضحية.

٧- تعزيز ما متوفر من الوحدات الصحية والتركيز على دور الصحة النفسية وتوفير وحدات إضافية في الجامعات فضلاً عن تفعيل دور وحدات الإرشاد التربوي لممارسة دورها في معالجة وإعادة تأهيل ضحايا التحرش الجنسي من الطالبات اللاتي يتعرضن لهذا السلوك، لإعادة ثقتهن بأنفسهن وتمكينهن من كسر حاجز الخوف ومواجهة المجتمع مرة أخرى.

٨- إصدار إحصائيات سنوية بحالات سلوك التحرش على أساس الجامعات والكليات لغرض الإفصاح عنها مما يوفر شفافية لكل من المسؤولين في الوزارة من جهة والطالبات وأولياء أمورهن من جهة أخرى.

المصادر

أولاً : المصادر العربية

- ١- ابو امونة، يوسف محمد؛ (2009)، واقع ادارة الموارد البشرية الكترونيا e-HRM في الجامعات الفلسطينية النظامية، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الاسلامية، فلسطين.
- ٢- براهما، حنان محمد حافظ، (2009)، انماط الاتصال ودورها في تشكيل الثقافة التنظيمية لشركة الاتصالات الفلسطينية ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، فلسطين.
- ٣- الحسنات، ساري عوض حسن؛ (2011)، معوقات تطبيق الادارة الالكترونية في الجامعات الفلسطينية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الدول العربية ALECSO، القاهرة .
- ٤- جعارة، هاني يوسف خليل، (2010)، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي لدى موظفي المؤسسات الحكومية في جنوب الضفة الغربية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، فلسطين .
- ٥- داود، صباح، و ابراهيم، رياض؛ (2012)، جريمة التحرش الجنسي، المعهد العراقي، العراق .
- ٦- العاجز ، ايهاب فاروق مصباح ، (2011)، دور الثقافة التنظيمية في تفعيل تطبيق الادارة الالكترونية : دراسة تطبيقية على وزارة التربية والتعليم العالي بمحافظة غزة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الاسلامية ، فلسطين.
- ٧- العريشي ، محمد بن سعيد محمد؛ (2008)، امكانية تطبيق الادارة الالكترونية في الادارة العامة للتربية والتعليم بالعاصمة المقدسة (بنين)؛ رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة ام القرى ، السعودية.
- ٨- عبد اللطيف ، عبد اللطيف ، وجوده ، محفوظ احمد ، (2010) ، دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية (دراسة ميدانية على اعضاء هيئة التدريس في الجامعات الاردنية الخاصة) ، مجلة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية ، المجلد 26، العدد2.
- ٩- عبد الناصر ، موسى ، و قريشي ، محمد؛ (2011)، مساهمة الادارة الالكترونية في تطوير العمل الاداري بمؤسسات التعليم العالي (دراسة حالة كلية العلوم والتكنولوجيا بجامعة بسكرة - الجزائر) ، مجلة الباحث ، العدد 9.

- ١٠- عبد الاله ، سمير يوسف محمد ،(2006)، واقع الثقافة التنظيمية السائدة في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة وأثرها على مستوى التطوير التنظيمي للجامعات : دراسة مقارنة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الاسلامية ، غزة ، فلسطين .
- ١١- عبد الكريم ، عاشور ، (2010)، دور الإدارة الالكترونية في ترشيد الخدمة العمومية في الولايات المتحدة والجزائر ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة منتوري - قسنطينة ، الجزائر .
- ١٢- السميوي ، كريم عبدربه احمد، (2009)، درجة توافر متطلبات تطبيق الإدارة الالكترونية في المدارس الثانوية بمحافظات غزة وسبل تطويرها ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الاسلامية ، غزة ، فلسطين .
- ١٣- السبيعي ، نياض محسن بنبيان ،(2011) ، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بأساليب تعامل العاملين بوجده امن ميناء جدة الاسلامي ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية ، السعودية .
- ١٤- المسعود ، خليفة بن صالح بن خليفة ،(2008)، المتطلبات البشرية والمادية لتطبيق الإدارة الالكترونية في المدارس الحكومية من وجهة نظر مديري المدارس ووكلائها بمحافظة الرس ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة ام القرى ، السعودية.
- 15- المغيرة ، عبد العزيز فهد ،(2010)، معوقات تطبيق الإدارة الالكترونية في اجراءات العمل الاداري من وجهة نظر موظفي ديوان وزارة الداخلية السعودية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية ، السعودية .
- ١6- مائس ، روبرت، و جاكسون، جون،(2009)، ادارة الموارد البشرية ،(ترجمة محمود فتوح)، الطبعة الاولى ، شعاع للنشر والتوزيع ، حلب ، سوريا.
- ١٧- ويكيبيديا، الموسوعة الحرة :التحرش الجنسي
http://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%AA%D8%AD%D8%B1%D8%B4_%D8%AC%D9%86%D8%B3%D9%8A

ثانيا : المصادر الأجنبية

- 1-Atinga, Gladys Teni,(2004), **Beginning Teachers' Perceptions and Experiences of Sexual Harassment in Ghanaian Teacher Training Institutions**, Dissertation,McGill University,Canada
- 2-Agyepong, Felicia,2010, **Sexual Harassment Against Female Students in Senior High Schools in the Kumasi Metropolis Ashanti Region of Ghana**, Master, University of Cape Coast .
- 3-Abdul Rashid .Md Zabid,Sambasivan .Murali ,&Abdul Rahman .Azmawani ,(2004), **The influence of organizational culture on attitudes toward organizational change**,Leadership & Organization Development Journal, Vol 25 ,No 2,pp161-179,Emerald Group Publishing Limited
- 4-Bougie , R &Sekaran. U ,(2010),**Research Methods For Business"**,5th ed, John Wiley &Sons ,Ltd.
- 5-Barak, Azy,(2005), **Sexual Harassment on the Internet**, Social Science Computer Review, Vol. 23 No. 1,pp77-92, Sage Publications
- 6-Bhanti .Prateek Bhanti, Lehri. S.& Kumar, Narendra,(2012),**E-Governance: An Approach towards the Integration of Higher Education System in India**,International Journal of Emerging Technology and Advanced Engineering,Vol 2, Issue 8.
- 7-Cummings,Kimberly M.&Armenta,Madeline,(2002),**Penalties for Peer Sexual Harassment in an Academic Context: The Influence of Harasser Gender, Participant Gender, Severity of Harassment, and the Presence of Bystanders**,Sex Roles, Vol. 47, Nos. 5/6,Plenum Publishing Corporation.
- 8-Creaser, Fiona ,(2007), **Sexual Harassment on College Campuses in Japan: An investigation of actual conditions**, Dissertation, Durham University.
- 9-De Wet, Anna-Magrieta ,(2010), **Sexual Harassment of Learners in Secondary Schools: An Education Law Perspective**, Dissertation, North-West University.
- 10-Espinoza, Claudia Benavides,(2009), **Bystanders reactions to sexual harassment**, Dissertation, Texas A&M University.
- 11-Fayankinnu, Emmanuel Abiodun ,(2012),**University Faculty Males' Experiences of Sexual Harassment from Female Students**,British Journal of Arts and Social Sciences ,Vol.6, No.1,British Journal Publishing, Inc.

- 12-Graves, Fatima Goss,(2008), **Restoring Effective Protections for Students Against Sexual Harassment in Schools: Moving Beyond the Gebser and Davis Standards**, American Constitution Society ACS.
- 13-Garman, Anya M.,(2013), **Increasing the effectiveness of sexual harassment through learner engagement** ,Master, California State University.
- 14-Gold,Liza H.,(2004),**sexual harassment:psychiatric assessment in employment litigation**,American Psychiatric Publishing, Inc.,USA.
- 15-Gârjoabă , Corneliu,(2011) ,**The influence of E- management application upon small and medium enterprises organizational culture**.
- 16-Girdhar, Anamika,(2013), **Gender Inequality and Sexual Harassment**, Publisher Centre for Positive Philosophy and Interdisciplinary Studies (CPPIS).
- 17-Hsueh, Ching-tsu,(2001), **Hospitality Students' Understanding of and Attitudes toward Sexual Harassment in the workplace**, Master, University of Wisconsin-Stout.
- 18-Huerta.Marisela,Cortina.Lilia M.,Pang.Joyce S,Torges.Cynthia M.,& Magley. Vicki J, (2006),**Sex and Power in the Academy: Modeling Sexual Harassment in the Lives of College Women**,Personality and social psychology bulletin PSPB, Vol. 32, No. 5,pp 616-628.
- 19-Hunt. Carrie, Davidson. Marilyn, Fielden. Sandra & Hoel.Helge,(2007),**Sexual harassment in the workplace: A literature review**,EOC Working Paper Series No. 59
- 20-Hagan, Thain Yates ,(2007), **Developing and communicating better sexual harassment policies through ethics and human rights**, Master, University of Montana
- 21-Hill. Catherine & Silva. Elena ,(2005), **Drawing the line : sexual harassment on Campus**, AAUW Foundation, USA
- 22-Hill. Catherine & Kearn. Holly,(2011), **Drawing the line : sexual harassment at school** , AAUW Foundation, USA
- 23-Hair, Jr.J.F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E. (2010). **Multivariate dataanalysis: A global perspective**.London: Pearson.
- 24-Joubert. Pierre, Wyk. Christo van,& Rothmann. Sebastiaan,(2011), **The effectiveness of sexual harassment policies and procedures at higher education institutions in South Africa**, SA Journal of Human Resource Management ,Vol 9 ,pp1-10 ,Open Journals Publishing.
- 25-Jones.Sanela Smolovic,Boocock. Kate &Underhill-Sem.Yvonne,(2013),[PDF] **beinghaRasseD?' Accessing information**

- about sexual harassment in New Zealand's universities**, Women's Studies Journal, Vol 27, No 1, pp 36-48.
- 26-Jones ,Gareth R.,(2004), **Organizational Theory, Design, and Change**,4th Ed, Prentice Hall.
- 27-King ,Robert.Lloyd ,Chris. Meehan, Tom.Deane ,Frank P.& Kavanagh ,David J.,(2012),**Manual of Psychosocial Rehabilitation**,1st Ed.
- 28-Kassahun, Tibebe,(2009), **Sexual harassment :the case of Jimma university**, Master, Addis Ababa University.
- 29-Linhart,Sharyn Ann ,(2004),**Clinical Aspects of Sexual Harassment and Gender Discrimination:Psychological Consequences and Treatment Interventions**,Taylor & Francis Books, Inc., New York, USA.
- 30-Magaji, Alheri Bawa,(2009), **Investigating the Perceptions of male and Female Students of E.M.U. on Sexual Harassment**, Master, Eastern Mediterranean University.
- 31-Menon. A, Shilalukey. Ngoma., Siziya. S, Musepa.M, Malungo.J & Serpell.R,(2011), **Sexual Harassment in Academia - Perception, Understanding and Reporting of Sexual Harassment in a Southern African University**, Journal of Peace Gender and Development Studies JPGDS, Vol. 1,pp8-14.
- 32-Medlicott , Michele, (1993), **Sexual Harassment in Higher Education**, Master ,Simon Fraser University, Canada
- 33-Mehra.Madhu &Priya.S.K ,(2005),**Sexual Harassment in the Workplace: Opportunities and challenges for legal redress in Asia and the Pacific**,International Women's Rights Action Watch Asia Pacific,Kuala Lumpur, Malaysia.
- 34-Nelson.Camille Gallivan,Halper. Jane A. t,& Cellar. Douglas F,(2007), **Organizational Responses for Preventing and Stopping Sexual Harassment: Effective Deterrents or Continued Endurance?**,Sex Roles, Vol 56,pp 811-822, Springer Science & Business Media
- 35-Nene, Mfundo Sithenjwa Sibusiso,(2009), **A study on a narrative investigation into personal experiences of sexually harassed students at the University of Zululand**, Master, University of Zululand.
- 36-Norman, Geoffrey R. & Streiner, David L. (2003), **"PDO Statistics"**, 3rd ed., Hamilton, London, BC Decker Inc., Canada.
- 37-Orser ,Barbara,(2001), **Sexual Harassment Is Still a Management Issue**, The Conference Board of Canada ,Canada.
- 38-O'Reilly .Charles A., Chatman.Jennifer,&Caldwell .David F.,(1991), **People and organizational culture : A profile comparison approach to**
- 48 مجلة دورية نصف سنوية تصدر عن كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة البصرة

- assessing person – organization fit** ,Academy of Management Journal,Vol. 34, No. 3, pp 487-516.
- 39-O'Neill .John W,Beauvais .Laura L.,& Scholl Richard W. ,(2001),**The Use of Organizational Culture and Structure to Guide Strategic Behavior: An Information Processing Perspective** , the Journal of Behavioral and Applied Management, Vol 2,No 2.
- 40-Porrovecchio, Mark J.,(1997), **Promoting Progress: A Rhetorical Analysis of College and University Sexual Harassment Codes**, Master, Oregon State University.
- 41-Rutherford ,Sarah ,(2011), **"Women's Work ,men's Cultures, Overcoming Resistance and Changing Organizational Cultures"**,1st Ed,Palgrave Macmillan ,UK
- 42-Seresht. Hossein Rahman , Fayyazi. Marjan& Asl. Nastaran Simar,(2008),**E-management: Barriers and challenges in Iran**.
www.g-casa.com/PDF/Krakow%202008/.../Nastaran.pdf
- 43-Steenkamp, Francois Rudolph,(2010), **The prevalence of sexual harassment within a student sample of Stellenbosch University**, Master, Stellenbosch University.
- 44-Swift, James T., (2010), **Exploring Capital Metro's Sexual Harassment Training using Dr. Bengt-Ake Lundvall's taxonomy of knowledge principles**, Master, Texas State University
- 45-Toomey. Angelina C.& Wysocki. Allen F.,(2009), **Sexual Harassment in the Information Age: The Human Resource Manager's Guide to Nontraditional Sexual Harassment**, EDIS document a publication of the Food and Resource Economics Department, Florida Cooperative Extension Service, Institute of Food and Agricultural Sciences.
- 46-Wei. Hsi-Sheng& Chen. Ji-Kang, (2012), **Factors Associated with Peer Sexual Harassment Victimization Among Taiwanese Adolescents** , Sex Roles,pp66-78, Springer Science &Business Media

ملحق (٢)

الاستبانة التي جرى توزيعها على السادة العمداء من جامعة بغداد والبصرة والكوفة

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة البصرة
كلية الإدارة و الاقتصاد
قسم إدارة الأعمال

م/استبانة

السادة العمداء المحترمون

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد

تروم الباحثة إجراء الدراسة الموسومة (الثقافة التنظيمية متغيراً تفاعلياً بين توفر المتطلبات الاساسية لبناء نظام الكتروني والحد من سوء السلوك التنظيمي في الجامعات العراقية: دراسة تحليلية في جامعات بغداد والبصرة والكوفة) وهي جزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال، ولغرض انجازها يرجى تفضلكم بأملاء الاستبانة المرفقة طياً بوضع علامة (√) امام الاختيار الذي ترونه يتفق مع رأيكم بعد تفضلكم بقراءة الملاحظات الاتية :

- ١- اجاباتكم سوف تستخدم لأغراض البحث العلمي حصراً ولا داعي لذكر الاسم .
- ٢- الراي الموضوعي الدقيق هو المطلوب، اذا ليس هناك اجابات صحيحة او خاطئة .
- ٣- يرجى الاجابة عن جميع الاسئلة لان ترك سؤال واحد دون اجابه يعني عدم صلاحية الاستمارة للتحليل .
- ٤- ستجد امام كل فقرة الخيارات التالية :

١	٢	٣	٤	٥
لا اتفق تماماً	لا أتفق	محايد	أتفق	اتفق تماماً

تقبلوا فائق الاحترام والتقدير

الباحثة
مروه ابراهيم زيد

اشراف
أ.م. د. محمد حسين منهل

المعلومات العامة

- ١- الجامعة /الكلية :
 ٢- الجنس : ذكر () انثى ()
 ٣- اللقب العلمي : أستاذ مساعد () أستاذ ()
 ٤- عدد سنوات الخدمة من 15 لغاية اقل من 20 سنة () من 20 لغاية اقل من 25 سنة ()
 من 25 سنة فأكثر ()

أولاً: المتغير المستقل

(متطلبات بناء النظام الالكتروني للحد من سوء السلوك التنظيمي(التحرش الجنسي في الجامعات))
 النظام الالكتروني: عبارة عن مجموعة متكاملة من التقنيات التي تستخدم لإدارة الموارد الكترونياً وتقديم الخدمات الأساسية بطريقة تضمن زياده في الكفاءة والسرعة من خلال التحكم الالكتروني،
 (Garjoaba,2011)

*وسيتم بناءة في هذه الدراسة لغرض استخدامه لتوفير المعلومات الخاصة بسلوك التحرش في الجامعات بما يحقق ادارة تلك المعلومات و يضمن السرعة والدقة في اعطاء نتائج صحيحة وموضوعية وحلول للمشكلة من خلال اليات للحد من السلوك (التجنب ، المنع ، اعاده التأهيل).

1-المتطلبات الادارية :وجود ادارة تدعم تطوير وتنفيذ الادارة الالكترونية وكذاك وجود ثقافة تنظيمية تشجع على الابتكار والتحسين المستمر وتحفيز الموظفين على استخدام التكنولوجيات الجديدة
 (Beugre,2005)،

المتطلبات الادارية					ت
لا	لا	محايد	اتفق	اتفق	مضمون الفقرة
اتفق	اتفق			تماما	
تماما					يهدف هذا المحور لمعرفة مدى التزام ودعم القيادات الجامعية وتوفيرها للمتطلبات الادارية اللازمة لتطبيق النظام الالكتروني للحد من سوء السلوك المتمثل بالتحرش الجنسي في الجامعة
					1 تؤيد وتشجع القيادات الجامعية ادخال الاساليب الحديثة في الادارة المتمثلة بالادارة الالكترونية
					2 تدرك الجامعة اهمية الادارة الالكترونية في تطوير الاعمال الادارية الجامعية

					3	يمكن ان توفر الجامعة تخصيصات مالية كافية لشراء التكنولوجيا اللازمة لتطبيق النظام الالكتروني للحد من سلوك التحرش الجنسي كالأجهزة والبرمجيات
					4	تنظر الجامعة الى الموقع الالكتروني على انه جوهر الحضور الاجتماعي لروادها
					5	يمكن ان تنشر الجامعة شعارات ورموز وصور ولوحات جدارية توضح تبنيتها اسلوب الادارة الالكترونية كالنظام الالكتروني للحد من سلوك التحرش الجنسي
					6	الجامعة لديها الاستعداد لتزويد الموظفين والطلبة بالمعلومات اللازمة لتطوير استخدامهم لتطبيقات الادارة الالكترونية المتمثل بالنظام الالكتروني للحد من سلوك التحرش الجنسي
					7	يتوافر للجامعة سياسة واضحة ومحددة لحماية الخصوصية في استخدام الشبكة العنكبوتية

٣- المتطلبات التقنية: مجموعة المكونات المادية التي يمكن من خلالها تطبيق النظام الالكتروني والتي تشمل اجهزة الحاسوب بمختلف انواعها، نظم برامج التشغيل، شبكات الحاسوب وهي العمود الفقري للعمل الالكتروني، (السميري، 2009).

المتطلبات التقنية						ت
لا	لا	محايد	اتفق	اتفق تماماً	مضمون الفقرة	
لا	لا	محايد	اتفق	اتفق تماماً	توفر جامعتي المتطلبات التقنية لتطبيق النظام الالكتروني للحد من سوء السلوك المتمثل التحرش الجنسي في الجامعة من خلال :-	
					توفير موقع الكتروني مفعّل ومحدث للجامعة على الشبكة العالمية	8
					توفير اجهزة الحاسب الالي كافية لاستخدام النظام الالكتروني المصمم للحد من سلوكيات التحرش الجنسي في الجامعة.	9
					توفير احدث البرمجيات اللازمة لتطبيق النظام الالكتروني للحد من سلوكيات التحرش الجنسي في الجامعة.	10
					توفير أنظمة أمان لحماية البيانات الالكترونية المحملة على النظام الالكتروني المصمم للحد من سلوكيات التحرش الجنسي في الجامعة.	11

٣- المتطلبات البشرية : الايدي العاملة المؤهلة التي تملك زادا معرفيا يحيط بمبادئ التقدم التقني ولها من الخبرة بما يمكنها من ان تصبح موردا بشريا مؤهلا لاستخدام تقنيات المعلومات،(عبد الكريم ،2010).

المتطلبات البشرية					ت
لا	لا	محايد	اتفق	اتفق	مضمون الفقرة
اتفق	اتفق			تماما	
تماما					
					تعمل الجامعة على توفير امكانات بشرية لديها القدرة والاستعداد لتطبيق النظام الالكتروني للحد من سوء السلوك المتمثل في الجامعة من خلال :
					12 امتلاكها الاستعداد والرغبة للتغيير نحو الادارة الالكترونية .
					13 امتلاكها الخبرة والمهارة في التعامل مع تكنولوجيا المعلومات الحديثة
					14 امتلاكها المهارات اللازمة لتصميم وتطوير الانظمة .
					15 امتلاكها مهارات لصيانه الاجهزة والبرامج .
					16 توفر امكانية للجامعة الاستعانة بأصحاب الخبرات والمهارات الخارجيين في مجال العمل الالكتروني .

ثانيا : المتغير التفاعلي (الثقافة التنظيمية)

الثقافة التنظيمية :هي مجموعة القيم والمعتقدات والافتراضات والممارسات المشتركة التي تشكل وتوجه اتجاهات وسلوك الاعضاء في المنظمة،(Abdul Rashid et al , 2004)

الثقافة التنظيمية					ت
لا	لا	محايد	اتفق	اتفق	مضمون الفقرة
اتفق	اتفق			تماما	
تماما					
					يحكم قرارات جامعتي والسلوك التنظيمي فيها مجموعة ابعاد تمثل الثقافة التنظيمية التي تميز نشاطاتها وكما يأتي :
					17 تمثل القيم محدداً رئيسياً للسلوك الفردي والجماعي داخل الحرم الجامعي
					18 وجود اتفاق لدى القيادات الجامعية حول تعريف السلوك الاخلاقي واللااخلاقي داخل الحرم الجامعي .

19	وجود اتفاق لدى القيادات الجامعية على منع التطبيقية و العنصرية والمذهبية في الجامعة.
20	اهتمام القيادات الجامعية بالطلبة وتتنظر اليهم على انهم زبائن لهم اهمية وقيمة
21	توفر سياسات وانظمة وقوانين واضحة ومفعلة للعقوبات والجزاءات في الجامعة.
22	تركز القيادات الجامعية على الولاء والعادات والثقة المتبادلة والالتزام العالي بين الطلبة والتدريسيين .
23	تشدد القيادات الجامعية على التعامل مع الطلبة والموارد البشرية في فيها بعدالة وانصاف.
24	تهتم القيادات الجامعية بمنح الطلبة الفرصة الكافية لسماع شكواهم عندما تنشأ خلافات ما
25	تؤكد القيادات الجامعية على توجيه عضو هيئة التدريس لانتهاجه اسلوباً تسامحياً وانسانياً مع طلبته.
26	تشدد القيادات الجامعية على معاقبة الافراد الذين ينتهكون المعايير الاخلاقية مهما كان موقعهم وتسميتهم.
27	تتوفر في الجامعة مدونات اخلاقية توجه وتحكم سلوك الطلبة واعضاء الهيئة التدريسية فيها.
28	تعترف القيادات الجامعية بالأخطاء وتعتبرها مصدرا للتعلم .
29	تركز القيادات الجامعية على توفير جو من الثقة المتبادلة في العلاقات بين اعضاء الهيئة التدريسية والطلبة.
30	تهتم القيادات الجامعية بإقامة ندوات ولقاءات تحث الطلبة والعاملين على الالتزام بالسلوك الاخلاقي.
31	اهتمام القيادات الجامعية ببناء شعور لدى الطلبة والعاملين فيها بان الجامعة هي المكان الذي تصان فيه حقوقهم وكرامتهم .
32	توفر القيادات الجامعية الامان للطلبة من خلال الالتزام بتطبيق القوانين واللوائح والقواعد السارية .

ثالثاً: المتغير المعتمد

(اليات الحد من سوء السلوك التنظيمي(التحرش الجنسي في الجامعات))

1-تجنب سلوك التحرش الجنسي :اتخاذ تدابير وقائية لمنع التحرش الجنسي قبل حدوثه مثل استعمال برامج التوعية والتنقيف والتدريب والتي تكون في صالح الضحايا المحتملين بشكل خاص ومصلحة المنظمة بشكل عام (Garman,2013)

ت	تجنب سلوك التحرش الجنسي
---	-------------------------

لا اتفق تماما	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق تماما	مضمون الفقرة	
					يمكن للجامعة تجنب سوء السلوك المتمثل بالتحرش الجنسي فيها من خلال:	
					وضع سياسة مكتوبة خاصة لمكافحة سلوك التحرش الجنسي في الجامعة .	33
					اقامة ورش عمل وندوات تثقيفية منتظمة حول بموضوع سلوك التحرش الجنسي وكيفية التعامل معه في الجامعة .	34
					توفير اجراءات امنية مشدده في الحرم الجامعي للحد من سلوك التحرش الجنسي .	35
					استخدام النشرات والملصقات في الحرم الجامعي للتوعية بالأثار السلبية لسلوك التحرش الجنسي.	36
					جديه الجامعة في التعامل مع شكاوى التحرش الجنسي وضمان سرية للمعلومات وهوية مقدم الشكوى	37
					نشر ثقافة في الحرم الجامعي نبذ السلوكيات وعدم التسامح مع مرتكبي السلوكيات المنحرفة ومنها سلوك التحرش الجنسي.	38
					توفير وحدات ادارية ارشادية مخصصة للتعامل مع حالات التحرش الجنسي في الجامعة.	39
					اجراء حوارات اجتماعية مفتوحة والتواصل مع الطلبة حول كيفية تجنب سلوك التحرش الجنسي في الجامعة .	40

٢- منع سلوك التحرش الجنسي :تطبيق قوانين مخصصة للتعامل مع حالات التحرش الجنسي وتوفير الليات استراتيجية لا دخال وقبول هذه القوانين في السياق الاجتماعي والثقافي والسياسي (Mehra & Priya, 2005).

منع سلوك التحرش الجنسي						ت
لا اتفق تماما	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق تماما	مضمون الفقرة	
					يمكن منع سوء السلوك المتمثل بالتحرش الجنسي في الجامعات، من خلال اعتماد احدى الاجراءات الاتية :	
					انهاء خدمة مرتكبي سلوك التحرش الجنسي في الجامعة .	41
					نقل مرتكبي سلوك التحرش الجنسي الى موقع اخر.	42

بناء نظام الكتروني للحد من سلوك التحرش الجنسي

					43	تخفيض الدرجة الوظيفية او الصلاحيات الموكلة لمرتكبي سلوك التحرش الجنسي في الجامعة.
					44	فصل مؤقت لمرتكبي سلوك التحرش الجنسي من الجامعة.
					45	معاقبة مرتكبي سلوك التحرش الجنسي في الجامعة بالتوبيخ شفهيًا او كتابيًا.
					46	الزام مرتكب سلوك التحرش الجنسي في الجامعة بالاعتذار من الضحية.

٣- اعاده تأهيل ضحايا سلوك التحرش الجنسي : مجموعة التدخلات العلاجية غيرالدوائية التي تهدف الى تمكين الضحايا للتخلص من الآثار النفسية السلبية لسلوك التحرش الجنسي،(King et al,2012)

اعاده التأهيل						ت
لا	لا	محايد	اتفق	اتفق	مضمون الفقرة	
اتفق	اتفق			تماما		
تماما						
					يمكن تطبيق اليات اعاده التأهيل ضحية سوء السلوك المتمثل بالتحرش الجنسي في الجامعة من خلال :	
					ادخال الضحية لمراكز طبية نفسية لتمكينها من اعاده الثقة بنفسها .	47
					اخضاعها لمعالجات طبية نفسية للتخلص من الآثار النفسية لسلوك التحرش الجنسي كالتوتر القلق والاكتئاب	48
					تشجيع الضحية لاستعادة المستوى العلمي .	49
					تشجيع الضحية على استعادة العلاقات الاجتماعية	50