



السقف الزجاجي وعلاقته بالاغتراب الوظيفي

طاهر عمر المغربي

taher7ta7@gmail.com
كلية الاقتصاد، جامعة بنغازي، ليبيا

احسين إبراهيم القطيعاني

hossin241algetaaney@gmail.com
كلية الاقتصاد، جامعة بنغازي، ليبيا

أنس سليمان الخفيفي

ansalkhfyfy19@gmail.com
كلية الاقتصاد، جامعة بنغازي، ليبيا

تاریخ الوصول: 2025.6.16 - تاریخ الموافقة: 2025.9.28 - تاریخ الشر: 2025.12.1

الكلمات المفتاحية:

السقف الزجاجي، الاغتراب الوظيفي،
موظفات ديوان بلدية بنغازي.

الملخص

هدفت هذه الدراسة لمعرفة العلاقة بين السقف الزجاجي والاغتراب الوظيفي لموظفات ديوان بلدية بنغازي، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، ونظرًا لصغر حجم مجتمع الدراسة تم استخدام أسلوب المسح الشامل لجمع البيانات، واستخدمت استمارة الاستبابة كأداة لجمع البيانات، وزعت على مجتمع الدراسة من الموظفات تكونت من (40) موظفة، تم استرجاع (35) استمارة صالحة للتحليل بنسبة استجابة بلغت (87.5%) وبالتالي تم تحليل البيانات على أنها تمثل عينة من المجتمع، وتم تحليل بيانات الدراسة بواسطة برنامج الحزم الإحصائية (SPSS)، توصلت الدراسة بعديد من النتائج كان من أبرزها وجود علاقة معنوية بين ظاهرة السقف الزجاجي والاغتراب الوظيفي لدى موظفات ديوان بلدية بنغازي، كما أوصت الدراسة بما يلي: من الضرورة ضمان احتواء الإناث في ديوان بلدية بنغازي وتدريبهن وتطويرهن من أجل تطوير مهاراتهن وقدراتهن حتى يتمكن من النجاح اعملاهن بشكل أفضل. والعمل على تمكين المرأة في مناصب إدارية عليا بديوان بلدية بنغازي، وإتاحة الفرصة لها لكي تبرز في سوق العمل الريادي مثلها مثل الرجل.

The Glass Ceiling and its Relationship to Job Alienation

Anas Suleiman Al-Khafeefi¹, Hussein Ibrahim Al-Qatani², Taher Omar Al-Magerbi³
Faculty of Economics, University of Benghazi, Libya

Abstract

This study aimed to identify the relationship between the glass ceiling and job alienation among female employees of the Benghazi Municipality. Due to the small size of the study community, the comprehensive survey method was used to collect data. The study relied on the descriptive analytical approach, and used a questionnaire as a tool for collecting data. It was distributed to a study Population of (40) female employees. (35) valid questionnaires were retrieved for analysis, with a response rate of (87.5%). Therefore, the data were analyzed as representing a sample of the community. The study data were analyzed using the statistical package program (SPSS). The study reached many results, the most prominent of which was the existence of a significant relationship between the phenomenon of the glass ceiling and job alienation among female employees of the Benghazi Municipality. The study also recommended the following: It is necessary to ensure the inclusion of females in the Benghazi Municipality and to train and develop them in order to develop their skills and abilities so that they can accomplish their work better. And to work on empowering women in senior administrative positions in the Benghazi Municipality, and to provide them with the opportunity to stand out in the pioneering labor market like men.

Keywords

Glass ceiling, job alienation, female employees of the Benghazi Municipality

الإعارة "الندب" إلى جهات أخرى من قبل الموظفات في ديوان بلدية بنغازي، وكذلك ما أوضحه تقرير مفوضية الانتخابات العليا بأن هناك إقبال من المرأة بسيط بنسبة 3% للترشح للانتخابات البلدية 2024م، وبناءً إلى ما سبق تظهر أهمية دراسة السقف الزجاجي، والذي يعد من أبرز المشاكل التي تعيق تقدم المرأة في السلم الوظيفي بديوان البلدية، مما يعكس على أدائها الوظيفي ويجعلها تشعر بالعزلة وفقدان المعايير وعدم وضوح المستقبل وفقدان الانتباه والالتزام مما يولد لديها إحساس بالاغتراب الوظيفي، وبالتالي فإن مشكلة الدراسة تتمحور في السؤال الرئيسي التالي:

- ما هي علاقة ظاهرة السقف الزجاجي بالاغتراب الوظيفي للموظفات بديوان بلدية بنغازي؟

ويتفرع منها التساؤل الفرعى التالي:

- ما مستوى تطبيق السقف الزجاجي (العوامل الاجتماعية، العوامل التنظيمية، عوامل خاصة بالمرأة ذاتها) في ديوان بلدية بنغازي؟
- 3. فرضيات الدراسة:** تتمحور الفرضية الرئيسية للدراسة كما يلي:
- H₀:** لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ظاهرة السقف الزجاجي والاغتراب الوظيفي للموظفات بديوان بلدية بنغازي.
- ويتفرع من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:
- H₀₁:** لا توجد علاقة إحصائية بين للعوامل الاجتماعية والاغتراب الوظيفي للموظفات بديوان بلدية بنغازي.
- H₀₂:** لا توجد علاقة إحصائية بين العوامل التنظيمية والاغتراب الوظيفي للموظفات بديوان بلدية بنغازي.
- H₀₃:** لا توجد علاقة إحصائية بين العوامل الخاصة بالمرأة ذاتها والاغتراب الوظيفي للموظفات بديوان بلدية بنغازي.

4. نموذج البحث:

يوضح الشكل (1-1) نموذج الدراسة والذي يبين وجود متغيرين، الأول مستقل المتضمن السقف الزجاجي، والثاني التابع وهو الاغتراب الوظيفي.

5. أهداف البحث: يهدف البحث إلى الآتي:

- دراسة العلاقة بين ظاهرة السقف الزجاجي وظاهرة الاغتراب الوظيفي لدى موظفات ديوان بلدية بنغازي.
- تحديد مستوى تطبيق ظاهرة السقف الزجاجي بديوان بلدية بنغازي.
- تحديد مستوى تطبيق الاغتراب الوظيفي بديوان بلدية بنغازي.

6. أهمية البحث:

تكمّن أهمية هذه الدراسة في جانبيّن:

أولاً: المبحث الأول الإطار العام للبحث:

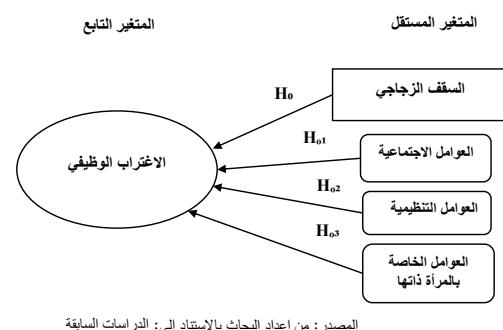
1. المقدمة:

في ليبيا تهدف خطة التنمية الحالية إلى إتاحة دور المرأة في إثبات نفسها من خلال زيادة مشاركتها في المناصب القيادية والإدارية في المنظمات الليبية، حتى تصبح فاعلة وناشرة في المجتمع (بني هاني، 2020: 20)، وبالتالي يتطلع المجتمع نحو إيجاد قيادات نسائية قادرة على إدارة الوظائف والمناصب القيادية والعمل بشكل يضمن الإستخدام الأمثل للموارد، بما يضمن تحقيق أهداف المنظمة على أكمل وجه (زناد واحمد، 2018). على الرغم من ذلك فإن مشاركة المرأة في الوظائف الإدارية والقيادية داخل المنظمات الليبية تواجه العديد من التحدّيات التي تعيقها من ممارسة دورها بفاعلية (بويس وقبلان، 2022: 2)، هذه التحدّيات قد تسبّب في صنع حاجز معيبة وصعوبات أمام القيادات النسائية تعيق تقدّمها وتعنّتها من الوصول إلى تحقيق أهدافها ولعل من أبرزها هذه العرّاقيل "ظاهرة السقف الزجاجي"، وهي عبارة عن حاجز تعيق نهوض المرأة وتعنّتها من الارتقاء إلى المناصب الإدارية والقيادية في المنظمات (علي، 2022: 174). ومن ثم فإن هذه الدراسة تسعى للتعرف على علاقة السقف الزجاجي بالاغتراب الوظيفي.

2. مشكلة البحث:

إن ظاهرة السقف الزجاجي هي ظاهرة عالمية يعاني منها النساء في الدول النامية والمتقدمة على حد سواء، وهي تعبّر عن وجود حاجز اصطناعيّة

الشكل (1): نموذج البحث



المصدر: من إعداد الباحث بالاستناد إلى: الدراسات السابقة

معتمدة على التقاليد والأعراف أو حتى على تحيز المنظمة، مما يمنع أصحاب الكفاءات من النساء أو الأقليات من التدرج في الوظائف المختلفة، ومن ثم فهي من أبرز وأهم أسباب عدم وصول المرأة إلى القمة (الكعبي، 2017: 197). حيث أن هذه الدراسة تمثل مشكلة كبيرة وحقيقة تواجه مجتمع العاملين من النساء في ديوان بلدية بنغازي، حيث يظهر وجود بعض المؤشرات الملحوظة لانخفاض مستوى أداء لدى الموظفات بشكل عام، وذلك من خلال الزيادة الملحوظة في طلب للإجازات بأنواعها، وازدياد طلب

- كما واجهتنا مشكلة شرح عنوان الدراسة للموظفات وماذا يقصد بظاهرة السقف الزجاجي.
- **11. الدراسات السابقة:**
 - دراسة (أبو خيرا وأبو سمرة، 2021) هدفت هذه الدراسة لعرفة مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل، استخدم منهج التحليلي الوصفي، تمثل مجتمع الدراسة في جميع معلمى المدارس بمحافظة الخليل، وكانت العينة من (717) مفردة، وزعت عليهم استمارة الاستبانة، وكانت من أهم نتائج الدراسة أن مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمى محافظة الخليل جاء منخفض.
 - دراسة (Falah, 2020): سعت هذه الدراسة لعرفة الاغتراب الوظيفي وتأثيره على الأداء الوظيفي للمعلمين ونوعية الحياة في مقاطعة شاهروود، إيران (2017-2018)، تم استخدام المنهج التحليلي الوصفي، استخدمت الاستبانة لجمع البيانات، وزعت على عينة تكوت من (141) مفردة، وكان من أبرز نتائجها أن الاغتراب الوظيفي للمعلمين يؤثر على الأداء الوظيفي ونوعية الحياة.
 - دراسة (المسيدي واخرون، 2019): هدفت الدراسة لقياس أثر عوامل السقف الزجاجي لتولى المرأة المناصب القيادية في دافعيتها نحو العمل من خلال تحليل دور الوسيط للسقف الزجاجي، تم تطبيق الدراسة على عينة مكونة من 355 مفردة، من العاملين بالمؤسسات الصحفية القومية، وتم استخدام المنهج الاستبانتي في البحث، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج كان من أبرزها وجود تأثير معنوي سلبي غير مباشر لعوامل الخاصة بتولى المرأة المناصب القيادية في دافعيتها نحو العمل من خلال السقف الزجاجي.
 - دراسة (Günay, 2017): حاولت هذه الدراسة الكشف عن العلاقات بين إدراك الدعم التنظيمي والرضا الوظيفي والاغتراب لدى أعضاء هيئة التدريس في إحدى الجامعات الحكومية في تركيا. في هذه الدراسة، بيانات تم توزيعها على عينة تكوت من (269) من أعضاء هيئة التدريس، من أهم نتائجها وجود علاقة إيجابية بين الدعم التنظيمي المتصور والرضا الوظيفي، وعلاقة سلبية بين الدعم التنظيمي المتصور والاغتراب، وعلاقة سلبية بين الرضا الوظيفي والاغتراب.
 - دراسة (Özkoç, 2016): سعت في تحديد تأثير الاستقلالية الوظيفية في تقليل من الاغتراب في العمل بتوصيات المؤوية التنظيمية والمهنية، دراسة أجريت على موظفي مؤسسات الإقامة في إسطنبول التي تعد واحدة من الوجهات السياحية

- **الأهمية العلمية:** تتطرق الدراسة لأحد أهم المفاهيم الحديثة والمهمة وهو مفهوم ظاهرة السقف الزجاجي وعلاقته بالاغتراب الوظيفي للمرأة العاملة، ومساهمة هذا البحث في إثراء البحث، وكذلك نظراً لقلة الأبحاث والدراسات التي تناولت هذا الموضوع بالعالم العربي بصفة عامة، وبصفة خاصة في ليبيا.
- **الأهمية العملية:** تظهر أهمية القطاع الذي تنتهي إليه العينة المدروسة، لأنها هو ديوان بلدية بنغازي الذي يعتبر من أهم ركائز الداعمة لنمو وتطور المجتمع في المدينة، كما تظهر أهمية الدراسة في لفت انتباه الجهات المعنية، وذلك من خلال استخلاص النتائج واستخدامها في تحسين وتطوير أداء الموظفات بديوان بلدية بنغازي بشكل يواكب التطورات والتغيرات المستمرة وإمكانية التعميم على جميع القطاعات ليتم الاستفادة من طاقات المرأة بشكل أفضل.

7. منهجة البحث:

يتبع هذا البحث المنهجة الوصفية كونه يرمي إلى وصف واقع السقف الزجاجي الاغتراب الوظيفي لدى موظفات ديوان بلدية بنغازي، ويتميز هذا المنهج بأنه يقرب عناصر الدراسة من الواقع ويعكّرها من وصف الظواهر بشكل دقيق لإجراءات هذه الدراسة، وكذلك تحليل البيانات لاختبار الفروض.

8. مجتمع البحث:

تكون مجتمع الدراسة من موظفات ديوان بلدية بنغازي، وباللغة عدهم (40) موظفة، حيث تم توزيع عدد (40) اسلوب حصر الشامل، وتم استرجاع (35) استبيان، وتم استبعاد (5) استبيانات غير مطابقة للشروط، أي بنسبة (687.5%) وبالتالي تم تحليل البيانات على أنها تمثل عينة من المجتمع.

9. حدود البحث:

- تعلّلت حدود البحث في الآتي:
- **المحدود الموضوعية:** علاقة ظاهرة السقف الزجاجي بالاغتراب الوظيفي للموظفات.
- **المحدود المكانية:** على عينة من الموظفات بديوان بلدية بنغازي.
- **المحدود الزمنية:** تم اجراء الدراسة الميدانية خلال فترة امتدت لشهرين من 1/1/2024 الى 1/1/2025.

10. صعوبات البحث:

- قلة الكتب والمراجع التي تتضمن موضوع الدراسة.
- واجهتنا بعض صعوبات في توزيع الاستبانة على موظفات ديوان بلدية بنغازي.

الشركة بعد نقطة معينة، على الرغم من أن النساء قادرات على الانتقال إلى المستويات العليا، إلا أنهن توقفنا عن التقدم في مرحلة معينة إلى الأعلى(الحاج والناصر، 2018: 177).

يعرف (Joseph, 2014,p.20) السقف الزجاجي بأنه "حواجز مصطنعة تستند إلى التحيز التنظيمي، ومنع الأفراد المؤهلين من التقدم صعوداً في مؤسساتهم إلى مناصب أعلى على مستوى الإدارة، كما تعرف ظاهرة السقف الزجاجي بأنها "حاجز غير مرئي يمنع النساء من الانتقال إلى المستويات العليا في المؤسسة، والتي يسيطر عليها الذكور بغض النظر عن مؤهلاتهن أو إنجازاتهن" (Tiwari, Mathur & Awasthi, 2019, p.6)، كما تعرف أيضاً بأنها "الحواجز التي تمنع المرأة من الصعود إلى مناصب السلطة أو المسؤولية، والتقدم إلى مناصب أعلى داخل المؤسسات مجرد أختنا نساء" (Babic & Hansez, 2021, p.2). على هذا النحو يرى (الكعبي، 2017: 200) بأن السقف الزجاجي يتلخص في أنه:

- صعوبات أو حواجز أو موانع أو عوائق أو نظام غير عادل أو مجموعة اتجاهات أو متغيرات ثقافية.
- مفهوم غير مرئي أو غير منظور أو غير معلن رغم أنه موجود.
- حاجز تعمل على إعاقة النساء من الوصول إلى مراتب متقدمة في السلم الوظيفي.

على الرغم من عدم مشروعية مفهوم السقف الزجاجي فإنها سائدة في بلدان العالم المتقدم والنامي على حد سواء.

2. ظاهرة السقف الزجاجي:

من خلال مراجعة الادبيات ذات العلاقة بموضوع الدراسة، يتضح أن ثمة اتفاق بين الكتاب والباحثين حول جملة من العوامل المختلفة، تكون سبباً في انتاج ما يسمى ظاهرة السقف الزجاجي في بيئة العمل، ويعکن الإشارة إليها في النقاط التالية:

أ. العوامل الذاتية أو الشخصية: هي معوقات مرتبطة بالمرأة وبشققتها بنفسها، وتكوينها النفسي، ومؤهلاتها العلمية ومهاراتها، التي تحول دون ممارستها للسلوك القيادي، فتدنى رغبة المرأة في العمل بالوظائف العليا التي تتطلب لساعات متاخرة بعد انتهاء الدوام الرسمي، والخوف من الفشل، كل ذلك يمنعها من الوصول إلى المناصب القيادية (موفق وهيشر، 2015: 249).

ب. العوامل التنظيمية: يتمثل دعم الإدارة العليا للمرأة في إعطائها حقوقها كاملةً لتمكن من العمل، والدرج في السلم الوظيفي، بلا عقبات تواجهها ولكن بالرغم من وضوح قوانين العمل الخاصة بالمرأة، إلا أن الإدارة العليا غالباً لا تطبق هذه القوانين، مما يتربّط

الرئيسية في تركيا. وتم استخدام المنهج الشامل على مجتمع الدراسة الذي تكون من (509) موظف، كان من أبرز نتائجها أن إدراك العاملين لاستقلالية الوظيفة قد قلل من ميلهم إلى الاغتراب في العمل.

- دراسة (Tarn, 2014): هدفت هذه الدراسة لمعرفة أثر وجود السقف الزجاجي ضد المرأة في وصول المرأة لمناصب تنفيذية عليا بقطاع البنوك في فيتنام، استخدم الاستبيان لجميع البيانات، وزوّدت على عينة مكونة من (70) مفردة، وتوصلت الدراسة إلى أن جميع المتغيرات الفرعية لقياس السقف الزجاجي ضد المرأة تؤثّر تأثيراً معنوياً وسلبياً في وصولها لمناصب تنفيذية عليا.

- دراسة (Chamaru&Bombuw-ela,2012): هدفت هذه الدراسة لمعرفة أثر محددات السقف الزجاجي ضد المرأة في فرص التطوير الوظيفي لها وقد طبقت هذه الدراسة على المرأة في المستويات التنفيذية في شركات القطاع الخاص في سريلانكا، وتكونت عينة الدراسة من (150) مفردة، لتوزيع قوائم الاستقصاء عليهم، وتوصلت إلى عدة نتائج كان من أبرزها أن محددات السقف الزجاجي تؤثّر تأثيراً معنوياً سلبياً في التطوير الوظيفي للمرأة.

التعقيب على الدراسات السابقة:

اتفقت غالبية الدراسات السابقة التي تناولت السقف الزجاجي كمتغير مستقل، وربطها بعدد من المتغيرات الأخرى، وكذلك محور الاغتراب الوظيفي كمتغير تابع مع متغيرات أخرى غير السقف الزجاجي، مما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة أنه لم تكن هناك دراسة تجمع المتغيرين بنفس الأبعاد وب مجال التطبيق كما في الدراسة الحالية في بلدية بنغازي، وهذا ما يعتبره الباحثون محاولة للمساهمة في تقليص الفجوة البحثية، وإثراء موضوع الدراسة من خلال الجمع بين متغيرين هما السقف الزجاجي والاغتراب الوظيفي بالأبعاد المشار إليها سابقاً، وكذلك التطبيق في بيئات مختلفة.

ثانياً: المبحث الثاني الإطار النظري للبحث:

1. نشأة ظاهرة السقف الزجاجي ومفهومها:

ظاهرة السقف الزجاجي هي نظرية غربية في علم الإدارة الحديثة، ظهرت لأول مرة في ثمانينيات القرن الماضي، وتتمثل حول الحاجز التي تمنع من تقدم المرأة في المناصب القيادية، رغم كفاءتها وامتلاكها للمؤهلات الالزمة في المجالات ذاتها والتي يعمل بها الرجل (المسدسي واخرون، 2019)، وتم استخدام هذا المصطلح في وسائل الاعلام الامريكية الرسمية وغير الرسمية في بداية التسعينيات حيث نشرت تقارير وမန္တာမူမာဏများ အကာအိုင်ဖော်လုပ်ဆောင်ရေး၊ توضح العوائق التي تمنع المرأة من الوصول إلى المناصب العليا في الشركات الكبيرة، بسبب وجود حاجز شفاف يمنعهن من الصعود في سلم

- العزلة الاجتماعية: تتمثل بشعور الفرد بالفراغ النفسي والعاطفي، والانفصال الفكري عن الجماعة حتى وإن كان معهم، نتيجةً وعدم وجود علاقات إيجابية بين الأفراد داخل المنظمة وعدم الشعور بالأمان.
- الاغتراب عن الذات: تتمثل بعدم قدرة الفرد على التواصل مع نفسه، ويولد لديه شعور بعدم أهميته وأهمية عمله بالمنظمة، أي أن وظيفته لا تحقق إشباع ذاتي له، كونه معزول ومستبعد في المنظمة.

ثالثاً: المبحث الثالث الجانب الميداني للبحث:

1. قياس صدق وثبات فقرات الاستبابة ومقاييس الدراسة: للتحقق من صدق وثبات فقرات الاستبابة ومقاييس الدراسة تم استخدام معامل الارتباط الفا (معامل الفا كرونياخ)، وتم قياس مستوى الثبات والتتناسق الداخلي للأبعاد المكونة لمتغيرات الدراسة والمتمثلة بمتغيرات السقف الزجاجي ومتغير الاغتراب الوظيفي، باستخدام مقياس الفا كرونياخ حسب عناصر متغيرات الدراسة كما يلي:

جدول (1) معدل الصدق والثبات

معدل الثبات والصدق	المتغيرات	ت
0.81	السقف الزجاجي	1
0.78	الاغتراب الوظيفي	2
0.83	الاجمالي	

ويلاحظ من جدول (1) النتيجة الخاصة بالتناسق الداخلي بين الأبعاد المكونة لمتغيرات الدراسة (السقف الزجاجي، الاغتراب الوظيفي) مقبولاً حيث بلغ قيمة معامل الفا الكلبي بعد توزيع الاستبابة (0.83)، ولأن قيمة معامل الارتباط الفا تعد مقبولة احصائياً عندما تكون مساوية أو أكبر من (0.75) في البحوث الإدارية والسلوكية.

2. **الدراسة الرئيسية:**

بعد إجراء الدراسة الاستطلاعية وبناءً على النتائج العالية لمعاملي الثبات والصدق للدراسة الاستطلاعية، فإنه أمكن القيام بتوزيع استماراة الاستبابة على مجتمع الدراسة لغرض القيام بالدراسة الرئيسية، ومن هذا المنطلق تم التطرق في هذا الجزء إلى عرض المعلومات العامة عن المبحوثين، ثم الأساليب الإحصائية في معالجة بيانات الدراسة.

3. **مجتمع الدراسة:**

تمثل مجتمع الدراسة في الموظفات بديوان بلدية بنغازي، وتكون من (35) مفردة من موظفات ديوان بلدية بنغازي.

4. **أسلوب جمع البيانات:**

عليه زيادة معاناة المرأة العاملة (الشاذلي، 2012)، ويتمثل ذلك في بعض ممارسات التوظيف والترقية، وتقدير الأداء، كما قد تبع من القافة التنظيمية للمؤسسة، فالثقافة التنظيمية التقليدية قد تعمل على تعزيز مبدأ تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة من حيث قلة فرص التدريب والتطوير للمرأة، مما يقلل من احتمالات الوصول إلى مستويات إدارية متقدمة (Madhulata, 2016, p.1451).

ج. العوامل الاجتماعية: فضلاً عن شعور المرأة بالقلق من عدم التوافق بين عملها ومهامها الأسرية وعدم قدرتها على اتخاذ قرار التحاقها ببعض الأعمال، وعدم قدرتها على التعبير عن النفس تعبيراً حراً، وضعف شعورها بمكانتها، وأهمية دورها في التنمية (الطريف، 2014: 42).

3. مفهوم الاغتراب الوظيفي:

بدأت ظاهرة الاغتراب وظهرت بسبب تناقض بين طبيعة العمل وطبيعة الشخص، ويشير الاغتراب إلى الحالة التي يفقد فيها الموظف السيطرة على الأحداث المحيطة به، فضلاً عن عدم قدرته على التعبير عن احتياجاته بشكل فعال. (الصال ول الشاعي، 2021). وتععدد المفاهيم حول ظاهرة الاغتراب الوظيفي واختلفت حسب الباحث والكتاب، حيث يعرف الاغتراب الوظيفي بأنه "ظاهرة اجتماعية متصلة قد يتعرض لها الأفراد والجماعات في كل المجالات، من خلال انفصال مشاعر الفرد والقيم والمعتقدات والاتجاهات والأفكار التي تشكل معايير أساسية للمجتمع والجماعة والمنظمة، ويتربّ عليها عدم الثقة وفقدان السيطرة على السلوك وضبطه، والعزلة الاجتماعية مما يعيق تحقيق الأهداف المنشودة لجميع الأطراف" (شبيرة، 2019: 37)، ويعرف (زاوي وموسى، 2021) بأنه "شعور الفرد بالعزلة في المنظمة التي ينتمي إليها، ويعمل بما تنتجه لسوء التفاعل الاجتماعي بينه وبين مكونات المنظمة المختلفة من هيكلة ومحيط وخط قيادة وجماعة العمل، وتتمثل بشعوره أن المنظمة لم تعد المكان المناسب له، الأمر الذي يجعل عمله ممل وروتيني، ويجعله يتوجه سلوكيات كالكسل وعدم الانضباط وفقدان الروح المعنوية والرغبة بالعمل، وبالتالي فقدان انتماهه وولائه للمنظمة".

4. أبعاد الاغتراب الوظيفي:

يرى كلاً من (المغربي، 2015) و(Falah, 2020) أن أغلب الدراسات أكدت على وجود عدة أبعاد للاغتراب الوظيفي منها ما يلي:

- العجز: حيث ينشأ نتيجةً معاناة الموظف من ضعف السيطرة على ظروف التشغيل والجوانب المتعلقة بالعمل.
- اللا معنى: حيث لا يجد الموظف معنى في مساعدة عمله لأغراض المنظمة وأن عمله لا قيمة له.

– أقل من 40 سنة بنسبة (14.3%)، ثم تليها الفئة العمرية (من 50 سنة فأكثر) حيث كانت نسبتها (5.7%). ويلاحظ من ذلك أن أغلب الموظفات في ديوان بلدية بنغازي من فئة صغار السن المخصوصة أعمارهن أقل من 35 سنة.

- توزيع أفراد عينة الدراسة على أربع فئات حسب الخبرة بديوان بلدية بنغازي محل الدراسة، ويلاحظ أن الفئة (من 5 – أقل من 10 سنة خدمة) هي الفئة الغالبة حيث كانت نسبتها (37.0%)، ثم يلي ذلك الفئة (أقل من 5 سنوات)، بنسبة (25.7%)، وتليها الفئة (16 سنة خدمة فأكثر) بنسبة (25.7%)، ثم الفئة (من 10 – أقل من 15 سنة خدمة)، حيث أخذت نسبة (11.4%). وهذا ما يدل على أن الموظفات لديهن الخبرة في مجال أعمالهن ووظائفهن بديوان بلدية بنغازي، مما يعني أن أراءهم تكون سليمة وتحل محل البحث.

- توزيع أفراد عينة الدراسة على أربع فئات حسب المسمى الوظيفي في ديوان بلدية بنغازي، ويلاحظ أن فئة (الموظف) هي الأعلى بنسبة (80.0%)، تليها فئة (رئيس الوحدة) بنسبة (17.1%)، ويليها فئة (مدير الإدارية) بنسبة (2.9%)، وهذا يدل على أن استماراة الاستبانة وزعت على شرائح من مختلف المستويات الوظيفية في ديوان بلدية بنغازي لمعرفة رأي الموظفات بموضوع الدراسة ومشكلتها.

- عدد ونسبة كل مستوى علمي لأفراد عينة الدراسة في ديوان بلدية بنغازي، حيث نلاحظ أن حملة (الدبلوم العالي)، هي الغالبة بنسبة (71.4%)، ويليها حملة (ماجستير) بنسبة (17.1%)، ثم يليها حملة (بكالوريوس أو ليسانس)، بنسبة (8.9%)، يليها حملة (ثانوي أو ما يعادله)، بنسبة (2.9%)، بذلك نجد أن ديوان بلدية بنغازي يركز على حملة الشهادات في كل الوظائف.

1-5 عرض البيانات الخاصة بمحاور الدراسة الرئيسية:

1-1-5 محور السقف الزجاجي.

يحتوي هذا الفصل على التحليل الوصفي والعلاقة ما بين المتغيرات السقف الزجاجي والاغتراب الوظيفي لدى موظفات ديوان بلدية بنغازي

2-1-5 نتائج التحليل الوصفي للدراسة

يشتمل التحليل الوصفي وصف البيانات من حيث المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وترتيب أهمية الفقرة ومستوى التطبيق.

السؤال الرئيس الأول: ما مستوى تطبيق السقف الزجاجي (العوامل الاجتماعية، العوامل التنظيمية، عوامل خاصة بالمرأة ذاتها) في ديوان بلدية بنغازي؟

جمعت بيانات الدراسة وتحليلها عن طريق توزيع استمارات الاستبانة على موظفات ديوان بلدية بنغازي قيد الدراسة، واستغرقت فترة استرجاع الاستمارات مدة أسبوعين من تاريخ توزيعها، بعد الانتهاء من جمع البيانات، تم مراجعة وترميز الاستبيانات للتحليل بناءً على مقياس (Likert) الخماسي، كما تم الاستعانة بالحاسوب الآلي واستخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام برنامج (SPSS).

5. عرض البيانات العامة لمجتمع البحث

في هذا الجزء تم تحديد الخصائص العامة لمجتمع الدراسة من حيث (العمر، المستوى العلمي، الخبرة، المسمى الوظيفي).

جدول رقم (2) المتغيرات الديمografية للبحث

	النسبة	النكرار	
العمر	45.7	16	أقل من 35 سنة
	14.3	5	من – 35 أقل من 40 سنة
	34.3	12	من – 40 أقل من 45 سنة
	5.7	2	من 50 سنة فأكثر
	100.0	35	المجموع
المؤهل العلمي	2.9	1	ثانوي أو ما يعادله
	71.4	25	دبلوم عالي
	8.9	3	بكالوريوس أو ليسانس
	17.1	6	ماجستير
	100.0	35	المجموع
سنوات الخبرة	25.7	9	أقل من 5 سنوات
	37.1	13	من 5 – أقل من 10 سنة خدمة
	11.4	4	من 10 – أقل من 15 سنة خدمة
	25.7	9	16 سنة خدمة فأكثر
	100.0	35	المجموع
المسمى الوظيفي	2.9	1	مدير إدارية
	17.1	6	رئيس وحدة
	80.0	28	موظفة
	100.0	35	المجموع

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على بيانات الدراسة الميدانية

ينضح من الجدول (2) ما يلي:

- توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر، ويلاحظ أن غالبية أفراد عينة الدراسة من الفئة العمرية (أقل من 35 سنة) وبنسبة (45.7%)، ثم تليها الفئة العمرية (من 40 – أقل من 45 سنة) التي كانت نسبتها (34.12%)، ثم تليها الفئة العمرية (من 50 سنة فأكثر) بنسبة (17.1%).

حصلت الفقرة (5) الخاصة بـ(يخشى الرجل من تفوق المرأة عليه وظيفياً) على أعلى المتوسطات الحسابية وبقدر (3.80) وبإنحراف معياري (1.324)، في حين حصلت الفقرة (4) الخاصة بـ(ينظر المجتمع للمرأة كونها ربة منزل فقط) على أدنى متوسط حسابي (2.54) وبأدنى إنحراف معياري بلغ (1.291).

الجدول (4) المتوسط الحسابي والإنحراف المعياري لإجابات عينة البحث تجاه بعد العوامل الاجتماعية

ترتيب الأهمية	الإنحراف المعياري	متوسط الحسابي	العبارة	ت
3	1.306	3.00	تجد المرأة صعوبة في الجمع بين حياتها الاسرية وظروف العمل	1
2	1.165	3.77	تجد المرأة المساندة المائمة من الأسرة لبني مناصب قيادية	2
4	1.051	2.89	تواجه المرأة معوقات كثيرة حال رغبتها في استكمال دراستها.	3
5	1.291	2.54	ينظر المجتمع للمرأة كونها ربة منزل فقط	4
1	1.291	3.80	يخشى الرجل من تفوق المرأة عليه وظيفياً	5
متوسط المتوسطات				0.8677
ثانياً: العوامل التنظيمية:				

يلاحظ في الجدول (5) إن متوسط المتوسطات الخاص بفقرات بعد العوامل التنظيمية (3.120) وبإنحراف عام بلغ (0.8973) يظهر انسجام الفقرات الواردة تجاه هذا البعد.

حصلت الفقرة (3) الخاصة بـ(يرى زملاء العمل من الرجال أن المرأة تصلح للعمل المكتبي والروتيني ولا تصلح للعمل الميداني الشاق) على أعلى المتوسطات الحسابية وبقدر (3.57) وبإنحراف معياري (1.119)، في حين حصلت الفقرة (2) الخاصة بـ(تحتم الإدارة العليا بديوان بلدية بنغازي بتتدريب المرأة وتنمية مهاراتها حتى تتمكن من إنجاز أعمالها) على أدنى متوسط حسابي (2.69) وبأدنى إنحراف معياري بلغ (1.323).

للاجابة على هذا السؤال والتعرف على مستوى تطبيق السقف الزجاجي في ديوان بلدية بنغازي استخدمت المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية وأهمية الفقرة استناداً إلى ما تقدم يمكن توضيح ترتيب المتغيرات حسب الأهمية النسبية كما في الجدول (3)

جدول (3) ترتيب الأهمية

المتغير	الوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	الترتيب	المستوى
عوامل خاصة بالمرأة ذاتها	3.3286	0.52934	الاول	متوسط
العوامل الاجتماعية	3.2000	0.86772	الثاني	متوسط
العوامل التنظيمية	3.1200	0.89732	الثالث	متوسط

يتضح من خلال النتائج الواردة في الجدول (3) الآتي:

1. كان الوسط الحسابي الموزون العام لإجابات العينة فيما يخص بعد العوامل الخاصة بالمرأة ذاتها والبالغ (3.3286) أعلى من الوسط الحسابي الفرضي البالغ (3)، فيما بلغت نسبة الإنحراف المعياري (0.52934) وهو الأول في سلم ترتيب الأهمية النسبية للمتغير المستقل السقف الزجاجي.

2. كان الوسط الحسابي الموزون العام لإجابات العينة فيما يخص بعد العوامل الاجتماعية (3.200) أعلى من الوسط الحسابي الفرضي البالغ (3)، فيما بلغت نسبة الإنحراف المعياري (0.86772)، وهو الثاني في سلم ترتيب الأهمية النسبية للمتغير المستقل السقف الزجاجي.

3. كان الوسط الحسابي الموزون العام لإجابات العينة فيما يخص بعد العوامل التنظيمية (3.120) أعلى من الوسط الحسابي الفرضي البالغ (3)، فيما بلغت نسبة الإنحراف المعياري (0.89732) وهو الأخير في سلم ترتيب الأهمية النسبية للمتغير المستقل السقف الزجاجي.

أولاً: العوامل الاجتماعية:

يلاحظ في الجدول (4) إن متوسط المتوسطات الخاص بفقرات بعد العوامل الاجتماعية (3.200) وبإنحراف عام بلغ (0.86772) يظهر انسجام الفقرات الواردة تجاه هذا البعد.

الجدول (6) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة البحث

تجاه بعد العوامل الخاصة بالمرأة ذاتها.

ترتيب الأهمية	الانحراف المعياري	متوسط الحسابي	العبارة	ت
3	0.707	3.97	تستطيع المرأة التصرف بمفردها عندما تواجهها مشاكل بالعمل.	1
6	1.363	2.29	ترى الموظفة بديوان بنغازي أن الرجال أفضل منها لتولي المناصب القيادية وإدارية.	2
2	0.780	4.26	لدى الموظفة بديوان بلدية بنغازي القدرة على إقناع الآخرين بأفكارها وأرائها.	3
5	1.060	2.63	تشعر المرأة بالتوتر والقلق حينما تتولى منصب قيادي.	4
4	1.313	2.57	هناك تشجيع للمرأة لإظهار مدى قدرها على التحدي والإبداع لإنجاز المهام المطلوبة منها.	5
1	1.197	4.26	لدى الثقة للقيام بأي عمل يستدعيه.	6
	0.529	3.328	متوسط المتوسطات	

3-1-5 محور الاغتراب الوظيفي

السؤال الرئيس الثاني: ما مستوى تطبيق متغير الاغتراب الوظيفي في ديوان بلدية بنغازي؟

للإجابة على هذا السؤال والتعرف على مستوى تطبيق الاغتراب الوظيفي في ديوان بلدية بنغازي استخدمت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وأهمية الفقرة استناداً إلى ما تقدم يمكن توضيح ترتيب المتغيرات حسب الأهمية النسبية كما في الجدول (7)

الجدول (5) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة البحث

تجاه بعد العوامل التنظيمية

ترتيب الأهمية	الانحراف المعياري	متوسط الحسابي	العبارة	ت
3	1.367	3.11	يرى الرؤساء بديوان بلدية بنغازي لا يمكن للمرأة إنجاز المهام الصعبة.	1
5	1.323	2.69	تهتم الإدارة العليا بديوان بلدية بنغازي بتدريب المرأة وتنمية مهاراتها حتى تتمكن من إنجاز أعمالها.	2
1	1.119	3.57	يرى زملاء العمل من الرجال أن المرأة تصلح للعمل المكتبي والروتيني ولا تصلح للعمل الميداني الشاق.	3
4	1.138	3.00	يتم إسناد أعمال هامة للمرأة مثل الرجل داخل ديوان بلدية بنغازي.	4
2	1.140	3.23	يتم مساعدة المرأة في حل أي مشاكل أو عقبات تواجهها في العمل داخل ديوان بلدية بنغازي.	5
	0.8973	3.120	متوسط المتوسطات	

ثالثاً: العوامل الخاصة بالمرأة ذاتها:

يلاحظ في الجدول (6) إن متوسط المتوسطات الخاص بفقرات بعد العوامل الخاصة بالمرأة ذاتها (3.328) وبانحراف عام بلغ (0.529) يظهر انسجام الفقرات الواردة تجاه هذا البعد.

حصلت الفقرة (6) الخاصة بـ (لدى الثقة للقيام بأي عمل يسند إلي) على أعلى المتوسطات الحسابية وبمقدار (4.26) وبانحراف معياري (1.197)، في حين حصلت الفقرة (2) الخاصة بـ (ترى الموظفة بديوان بنغازي أن الرجال أفضل منها لتولي المناصب القيادية وإدارية) على أدنى متوسط حسابي (2.29) وبأدنى انحراف معياري بلغ (1.363).

الجدول (8) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة البحث

تجاه متغير الاغتراب الوظيفي.

ترتيب الأهمية	الانحراف المعياري	متوسط الحسابي	العبارة	ن
3	1.349	3.34	أشعر أن نظام العمل السائد داخل ديوان بلدية بنغازي قليلاً ما يشجع على إبداع.	1
4	1.150	3.17	أشعر أن بعض العاملين الذين تمت ترقيتهم داخل ديوان بلدية بنغازي لا يستحقون ذلك	2
1	1.008	3.43	أشعر أن العلاقات الشخصية بديوان بلدية بنغازي له دور بارز في عملية الترقية	3
2	1.193	3.40	أشعر ضعف الرغبة في كثير من الأنشطة داخل ديوان بلدية بنغازي.	4
7	1.357	2.43	أعتقد أن لقاء زملائي العاملين خارج ديوان بلدية بنغازي أمر غير ضروري.	5
10	1.060	2.37	أشعر بقلة الاهتمام بسمعة ديوان بلدية بنغازي.	6
5	1.371	2.66	أشعر بالغرابة من زملائي بديوان بلدية بنغازي	7
9	1.241	2.40	أفضل العمل الفردي عن العمل الجماعي داخل ديوان بلدية بنغازي.	8
11	1.319	2.29	لا أشعر أن وجودي ساهم في تحسين العمل الذي أقوم به.	9
8	0.917	2.43	أعمل بعيداً عن الرقابة المباشرة علي.	10
6	1.358	2.54	يتأتي إحساس عميق بأن أهدافي ليس لها قيمة.	11
متوسط المتوازنات				
	0.85226	2.7310		

جدول (7) ترتيب الأهمية

المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف معياري	المستوى
الاغتراب الوظيفي	2.7310	0.85226	متوسط

يتضح من خلال النتائج الواردة في الجدول (7) أن الوسط الحسابي الموزون العام لإجابات العينة فيما يخص المتغير التابع الاغتراب الوظيفي وبالنسبة (2.7310) أقل من الوسط الحسابي الفرضي البالغ (3)، فيما بلغت نسبة الانحراف المعياري (0.85226) حيث أن الأهمية النسبية للمتغير التابع متعددة التطبيق.

المتغير التابع الاغتراب الوظيفي:

يلاحظ في الجدول (8) إن متوسط المتوازنات الخاص بفترات المتغير التابع الاغتراب الوظيفي (2.7310) وإنحراف عام بلغ (0.85226) يظهر انسجام الفترات الواردة تجاه هذا المتغير.

حصلت الفقرة (3) الخاصة بـ(أشعر أن العلاقات الشخصية بديوان بلدية بنغازي له دور بارز في عملية الترقية) على أعلى المتوازنات الحسابية وبقدر (3.43) وإنحراف معياري (1.008)، في حين حصلت الفقرة (9) الخاصة بـ(لا أشعر أن وجودي ساهم في تحسين العمل الذي أقوم به) على أدنى متوسط حسابي (2.29) وإنحراف معياري بلغ (1.319).

اختبار فرضيات الدراسة:

لإختبار فرضيات الدراسة تم استخدام تحليل الارتباط بيرسون، كما هو

موضوع أدناه:

إختبار الفرضية الرئيسية: لا يوجد علاقة ذو دلالة إحصائية للسقف الزجاجي (العوامل الاجتماعية، العوامل التنظيمية، العوامل الخاصة بالمرأة ذاتها) بالاغتراب الوظيفي لدى الموظفات بديوان بلدية بنغازي.

السؤال الرئيسي ما علاقة السقف الزجاجي بالاغتراب الوظيفي؟

بلغت قيمة الارتباط (**0.710). وبالتالي فإننا نرفض الفرضية الصفرية، ونقبل الفرضية البديلة، أي توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العوامل الاجتماعية والاغتراب الوظيفي لدى الموظفات بديوان بلدية بنغازي.

ثانياً: اختبار الفرضية الفرعية الثانية: والتي تنص على:

H_{02} : لا توجد علاقة إحصائية بين العوامل التنظيمية والاغتراب الوظيفي للموظفات بديوان بلدية بنغازي.

نلاحظ من الجدول رقم (9) أن هناك ارتباط طردي بين بعد العوامل التنظيمية والاغتراب الوظيفي لدى موظفات ديوان بلدية بنغازي، حيث بلغت قيمة الارتباط (**0.598). وبالتالي فإننا نرفض الفرضية الصفرية، ونقبل الفرضية البديلة، أي توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العوامل التنظيمية والاغتراب الوظيفي لدى الموظفات بديوان بلدية بنغازي.

ثالثاً: اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: والتي تنص على:

H_{03} : لا توجد علاقة إحصائية بين العوامل الخاصة بالمرأة ذاتها والاغتراب الوظيفي للموظفات بديوان بلدية بنغازي.

نلاحظ من الجدول رقم (9) أن هناك ارتباط طردي بين بعد العوامل الخاصة بالمرأة ذاتها والاغتراب الوظيفي لدى موظفات ديوان بلدية بنغازي، حيث بلغت قيمة الارتباط (**0.935). وبالتالي فإننا نرفض الفرضية الصفرية، ونقبل الفرضية البديلة، أي توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العوامل الخاصة بالمرأة ذاتها والاغتراب الوظيفي لدى الموظفات بديوان بلدية بنغازي.

رابعاً: النتائج والتوصيات:

1. نتائج البحث:

أظهرت نتائج البحث ما يلي:

- أظهرت نتائج الدراسة أن فئة (الموظف) هي الأعلى بنسبة (%80.0)، وفئة (مدير الإدارة) بنسبة (%2.9)، مما يدل أن المشاركة المرأة في المناصب العليا منخفضة لذلك نستنتج أن المرأة لا تستطيع تقلد جميع المناصب باختلاف مستواها في الهيكل التنظيمي بديوان بلدية بنغازي دون التمييز بينها وبين الرجل.

- أظهرت نتائج الدراسة أن علاقة السقف الزجاجي بالاغتراب الوظيفي كانت قوية وسلبية بنسبة (**0.887) مما يؤكد أن السقف الزجاجي يسهم في زيادة الاغتراب الوظيفي، ويؤدي إلى

للإجابة على السؤال السابق لابد من معرفة طبيعة العلاقة بين السقف الزجاجي (العوامل الاجتماعية، العوامل التنظيمية، العوامل الخاصة بالمرأة ذاتها) والاغتراب الوظيفي، وذلك لاختبار صحة الفرضية الرئيسة والفرضيات المبنية عنها، إذ يوضح الجدول (9) مصفوفة الارتباط بين السقف الزجاجي والاغتراب الوظيفي.

الجدول (9) مصفوفة الارتباط بين متغيرات السقف الزجاجي والاغتراب الوظيفي

معامل الارتباط	الاغتراب الوظيفي
**0.887	السقف الزجاجي
**0.710	العوامل الاجتماعية
DAL معنوياً	الدلالة
**0.598	العوامل التنظيمية
DAL معنوياً	الدلالة
**0.935	العوامل الخاصة بالمرأة
DAL معنوياً	الدلالة
** 0.01	مستوى المعنوية **
0.05	مستوى معنوية *

نلاحظ من الجدول رقم (9) أن هناك ارتباط طردي بين بعد العوامل الاجتماعية والاغتراب الوظيفي لدى موظفات ديوان بلدية بنغازي، حيث بلغت قيمة الارتباط (**0.887). وبالتالي فإننا نرفض الفرضية الصفرية، ونقبل الفرضية البديلة، أي توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين السقف الزجاجي والاغتراب الوظيفي لدى الموظفات بديوان بلدية بنغازي.

كما يتأكد من صحة هذه العلاقة من خلال الفرضيات المبنية كما يلي:

اولاً: اختبار الفرضية الفرعية الأولى: والتي تنص على:

H_{01} : لا توجد علاقة إحصائية بين العوامل الاجتماعية والاغتراب الوظيفي للموظفات بديوان بلدية بنغازي.

نلاحظ من الجدول رقم (9) أن هناك ارتباط طردي بين بعد العوامل الاجتماعية والاغتراب الوظيفي لدى موظفات ديوان بلدية بنغازي، حيث

- إجراء دراسة بعنوان علاقة ظاهرة السقف الزجاجي بالإبداع الوظيفي.

- إجراء دراسة بعنوان أسباب السقف الزجاجي وكيفية الحد منه في مجتمع تتفشى هذه الظاهرة.

قائمة المراجع

اولاً: المراجع العربية.

أ. الكتب

- زناد، سعد واحمد، مصطفى (2018)، "إعداد قيادات الصف الثاني ودوره في تحسين الأداء الوظيفي في المنظمات الحكومية"، إصدارات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، الطبعة الأولى.

ب. رسائل الماجستير:

- شبيرة، (2019)، "أثر الاغتراب الوظيفي على أداء العاملين بالمؤسسة"، رسالة ماجستير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خضرير-بسكتة، الجزائر.

- المغربي، سمحة عبد الرزاق. (2015). مستوى الاغتراب الوظيفي لدى الأكاديميات العاملات في الجامعات الأردنية. رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، الأردن.

ج. مقالات ودوريات:

- أبو خيران، أشرف محمد وأبو سمرة، محمود أحمد (2021)، "مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل"، مجلة جامعة فلسطين التقنية للأبحاث، (9)، 85-114.

- بني هاني، ميساء حسن (2020)، "درجة فاعلية الإدارة النسائية في التمكين الإداري ومعوقاتها لدى فروع جامعة حائل من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس"، مجلة العلوم التربوية والنفسية، (4)، 1-30.

- بويس، نور محمد وقبلان، سير معروف (2021)، "أثر محددات السقف الزجاجي على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة"، دراسة ميدانية على العاملين في جامعة دمشق، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المجلد (6)، العدد (10).

- الحاج عبد الملك بن طاهر والناصر، نوف بنت عبد الله (2018)، "إدراك المرأة العاملة لمشكلة السقوف الزجاجية في المملكة العربية السعودية"، دراسة ميدانية على عينة من موظفات الجهاز الحكومي بمدينة الرياض، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد (15)، 169-201.

- زاوي، صورية وموسى، سهام (2021)، "أثر جودة بيئة العمل على مستوى الاغتراب الوظيفي دراسة حالة مديرية أملاك الدولة لولاية

انخفاض الأداء الوظيفي وتدهور العلاقات بين الموظفين والموظفات في المنظمة.

- أكدت الدراسة من خلال نتائج الدراسة الميدانية على أن الاغتراب الوظيفي ليس فقط مرتبًا بالرضا الوظيفي، ولكن يؤثر أيضًا على الدافعية والأداء الوظيفي. كما استنتجت الدراسة أن الموظفات الذين يعانون من الاغتراب الوظيفي يُظهرون مستويات أقل من الالتزام بالعمل ويعانون من انخفاض الإنتاجية.

- تأثير السقف الزجاجي على الصحة النفسية والبدنية للموظفات، وخلصت إلى أن السقف الزجاجي يؤدي إلى زيادة مستويات القلق والاكتئاب، وهو ما ينعكس سلبًا على أداء الموظفات في ديوان بلدية بنغازي.

- تتدخل العوامل النفسية مثل العوامل الخاصة بالمرأة ذاتها والاغتراب الوظيفي مع بعضها البعض لتؤثر على أداء الموظفات عند تعرض الموظفة للسقف الزجاجي، يمكن أن تشعر بالعزلة النفسية ويتطور مشاعر من الاغتراب تجاه عملها. هذه الحالة من الاغتراب تؤدي إلى انخفاض تحفيز الموظفة وانخفاض الأداء الوظيفي بشكل عام.

2. توصيات البحث:

- الدعوة لسياسة خالية من التمييز ضد المرأة في ديوان بلدية بنغازي.
- من الضرورة ضمان احتواء الاناث في ديوان بلدية بنغازي وتدريبهن وتطويرهن من أجل تطوير مهاراتهن وقدراتهن حتى يتمكنن من انجاز اعمالهن بشكل أفضل.

- العمل على تمكين المرأة في مناصب إدارية عليا بديوان بلدية بنغازي، وإتاحة الفرصة لها لكي تبرز في سوق العمل الريادي مثلها مثل الرجل.

- على المرأة العاملة في ديوان بلدية بنغازي أن تلائم قدر الإمكhan بين وظيفتها وبين حياتها الاسرية، حتى تتمكن من تحقيق أهدافها وهدف المنظمة.

3. الدراسات المقترحة مستقبلاً:

- إجراء هذه الدراسة في مجتمع آخر.

- Journal of Occupational Health and Epidemiology, 9(1), 61–67.
- Günay, G. Y. (2017). The Relationship among perceived organizational support, Job satisfaction, and alienation: An Empirical Study on Academicians. International Journal of Business and Social Science, 8(1), 96–106.
 - Joseph, N. A. (2014). Breaking the glass ceiling: A phenomenological study of women leaders in Adventist higher education institutions. Ph.D. thesis in educational administration, Adventist International Institute.
 - Madhulata. (2016). Existence of glass ceiling and factors affecting women reaching top positions. International Journal of Advanced Research, 4(12), 1448–1460.
 - Özkoç, A. G. (2016). Job autonomy and work alienation: organizational and occupational identification as a mediator. European Journal of Business and Management, 8(11), 61–73.
 - Tiwari, M. Mathur, G. & Awasthi, S. (2019). A study on the effects of glass ceiling organizational commitment on corporate women's turnover intentions. Academy of Strategic Management Journal, 18(2), 1–10.
 - Tran, T. T. T. (2014). Identifying the existence of the glass ceiling and examining the impact on the participation of female executives in the Vietnamese banking sector (Master's thesis).
- بسكرة، مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، الجزائر، المجلد (17) العدد (26).
- الشاذلي، فتوح (2012)، "حماية المرأة في قوانين العمل والوظيفة العامة"، المجلس القومي للمرأة، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية،الجزائر، العدد (22)، 284–247.
- الصالل، ملاك والشاعر، علي صالح (2021)، "مستوى الاغتراب الوظيفي لدى قادة المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة، المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، فلسطين، المجلد (9)، العدد (2).
- الطريف، غادة بنت عبد الرحمن(2014)، "معوقات تمكين المرأة السعودية في سوق العمل"، مجلة مستقبل التربية العربية، القاهرة، 98–68، 88(21).
- الكعي، سهام مطرش (2017)، "السقف الزجاجي المفهوم والأسباب والآثار"، مجلة الكتاب للعلوم الإنسانية، المجلد (1)، العدد (1)، 182–173.
- المصدي، عادل ورضوان، طارق والسعداوي، إيمان (2019)، "أثر عوامل السقف الزجاجي لتولي المرأة المناصب القيادية على دافعيتها نحو العمل"، مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، مصر، العدد (1)، المجلد (56).
- موفق، سهام وهيشر، سعيرة (2015)، "المرأة العاملة والمناصب القيادية-دراسة لظاهرة السقف الزجاجي"، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية،الجزائر، العدد (17)، 264–243.

المراجع الأجنبية:

- Babic, A. & Hansez, I. (2021, March). The glass ceiling for women managers: Antecedents and consequences for work-family interface and well-being at work Frontiers in Psychology, Article 618250. Retrieved June 5, 2021, from: www.frontiersin.org.
- De Alwis, A. C., & Bombuwela, P. M. (2013). Effects of glass ceiling on women career development in private sector organizations—Case of Sri Lanka.
- Falah Nodehi, M. (2020). Job Alienation and Its Impact on Teachers' Job Performance and Quality of Life in Shahroud County, Iran (2017–2018).

السيدات الموظفات بديوان بلدية بنغازي

تحية طيبة وبعد:

يجري الباحث من خلال هذه الاستماراة دراسة بعنوان "السقف الزجاجي و علاقته بالاختراق الوظيفي لدى الموظفات في ديوان بلدية بنغازي"

حيث تعد هذه الاستماراة مقياساً يعتمد لأغراض البحث العلمي، وأن تفضلكم بالإجابة المناسبة يسهم في الحصول على نتائج دقيقة بما يعزز تحقيق أهداف الدراسة، لذا يرجى التكرم بتبليغ الاستماراة علمًا بأن هذه المعلومات ستتعامل بسرية وتستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

وعليكم يأمل الباحث من شخصكم الكريم....

- قراءة جميع العبارات أولاً ثم البدء بتأشير كل منها ضمن سلم الإجابة وبما يعبر عن موقفكم الدقيق.

- ليس هناك إجابة صحيحة أو خطأ، فنحن نطلب رأيكم الصريح والدقيق في السؤال المطروح.

- يرجى بيان مدى اتفاقك مع كل فقرة من الفقرات من خلال وضع إشارة (✓) في المربع الذي يعطي دقة في وصفك للموقف المطلوب وكما تعكسه حقيقة ما موجود فعلاً.

"شاكرين لكم حسن تعاونكم والمشاركة في الإجابة على فقرات الاستبانة"

الباحث

القسم الأول: المتغيرات الشخصية والوظيفية

النوع: انشى (1)

العمر: (2)

من 35 - أقل من 40 سنة

أقل من 35 سنة

من 45 - أقل من 50 سنة

من 40 - أقل من 45 سنة

من 50 سنة فأكثر

دبلوم عالي

ماجستير

دكتوراه

ثانوي أو ما يعادل

دبلوم فني

بكالوريوس أو ليسانس

إعدادية فأقل

عدد سنوات الخدمة (4)

من 5 - أقل من 10 سنة خدمة

أقل من سنوات 5

16 سنة خدمة فأكثر

من 10 - أقل من 15 سنة خدمة

المسمى الوظيفي: (5)

رئيس قسم

مدير إدارة

موظف

رئيس وحدة

القسم الثاني: ظاهرة السقف الزجاجي:

نرجو تحديد درجة موافقتك أو عدم موافقتك عن العبارات، وذلك بوضع علامة (✓) في المربع المناسب لإختيارك.

الرقم	العبارات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
أ. العوامل الاجتماعية						
1	تجد المرأة صعوبة في الجمع بين حياتها الاسرية وظروف العمل.					
2	تجد المرأة المساعدة الدائمة من الاسرة لتولي مناصب قيادية.					
3	تواجه المرأة معوقات كثيرة حال رغبتها في استكمال دراستها.					
4	ينظر المجتمع للمرأة كونها ربة منزل فقط.					
5	يخشى الرجل من تفوق المرأة عليه وظيفياً.					
ب. العوامل التنظيمية						
6	يرى الرؤساء بديوان بلدية بنغازي لا يمكن للمرأة إنجاز المهام الصعبة.					
7	تهتم الإدارة العليا بديوان بلدية بنغازي بتدريب المرأة وتنمية مهاراتها حتى تتمكن من إنجاز أعمالها.					
8	يرى زملاء العمل من الرجال أن المرأة تصلح للعمل المكتبي والروتيني ولا تصلح للعمل الميداني الشاق.					
9	يتم إسناد أعمال هامة للمرأة مثل الرجل داخل ديوان بلدية بنغازي					
10	يتم مساعدة المرأة في حل أي مشاكل أو عقبات تواجهها في العمل داخل ديوان بلدية بنغازي.					
ت. عوامل خاصة بالمرأة ذاتها						
11	تستطيع المرأة التصرف بمفردها عندما تواجهها مشاكل بالعمل.					
12	ترى الموظفة بديوان بنغازي أن الرجال أفضل منها لتولي المناصب القيادية وإدارية.					
13	لدى الموظفة بديوان بلدية بنغازي القدرة على إقناع الآخرين بأفكارها وآرائها.					
14	تشعر المرأة بالتوتر والقلق حينما تتولى منصب قيادي.					
15	هناك تشجيع للمرأة لإظهار مدى قدرتها على التحدي والإبداع لإنجاز المهام المطلوبة منها.					

القسم الثالث: الاعتراض الوظيفي:
نرجو تحديد درجة موافقتك أو عدم موافقتك عن العبارات، وذلك بوضع علامة (✓) في المربع المناسب لإختيارك.

الرقم	العبارات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
17	أشعر أن نظام العمل السائد داخل ديوان بلدية بنغازي قليلاً ما يشجع على إبداع.					
18	أشعر أن بعض العاملين الذين تمت ترقيتهم داخل ديوان بلدية بنغازي لا يستحقون ذلك.					
19	أشعر أن العلاقات الشخصية بديوان بلدية بنغازي له دور بارز في عملية الترقية.					
20	أشعر بضعف الرغبة في كثير من الأنشطة داخل ديوان بلدية بنغازي.					
21	أعتقد أن لقاء زملائي العاملين خارج ديوان بلدية بنغازي أمر غير ضروري.					
22	أشعر بقلة الاهتمام بسمعة ديوان بلدية بنغازي.					
23	أشعر بالغرابة من زملائي بديوان بلدية بنغازي.					
24	أفضل العمل الفردي عن العمل الجماعي داخل ديوان بلدية بنغازي					
25	لا أشعر أن وجودي ساهم في تحسين العمل الذي أقوم به.					
26	أعمل بعيداً عن الرقابة المباشرة علي.					
27	يتنباني إحساس عميق بأن أهدافي ليس لها قيمة.					

"شكراً لكم لحسن تعاونك ولكم منا فائق الاحترام والتقدير"