



السقف الزجاجي وعلاقته بالاغتراب الوظيفي

طاهر عمر المغربي
taher7ta7@gmail.com
كلية الاقتصاد، جامعة بنغازي، ليبيا

احسين إبراهيم القطعاني
hossin241algetaaney@gmail.com
كلية الاقتصاد، جامعة بنغازي، ليبيا

أنس سليمان الحفيفي
ansalkhfyfy19@gmail.com
كلية الاقتصاد، جامعة بنغازي، ليبيا

تاريخ الوصول: 2025.6.16 - تاريخ الموافقة: 2025.9.28 - تاريخ النشر: 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، ونظراً لصغر حجم مجتمع الدراسة تم استخدام أسلوب المسح الشامل لجمع البيانات، واستخدمت استمارة الاستبانة 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 لعدد 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 الاناث في ديوان بلدية بنغازي وتدريبهن وتطويرهن من أجل تطوير مهارتهن وقدراتهن حتى يتمكن من إنجاز اعمالهن 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 الموظفين في ديوان بلدية بنغازي، وكذلك ما أوضحه تقرير مفوضية الانتخابات العليا بأن هناك إقبال من المرأة بسيط بنسبة 3% للترشح للانتخابات البلدية 2024م، وبناءً على ما سبق تظهر أهمية دراسة السقف الزجاجي، والذي يعد من أبرز المشاكل التي تعيق تقدم المرأة في السلم الوظيفي بديوان البلدية، مما ينعكس على أدائها الوظيفي ويجعلها تشعر بالعزلة وفقدان المعايير وعدم وضوح المستقبل وفقدان الانتماء والالتزام مما يولد لديها إحساس بالاغتراب الوظيفي، بالتالي فإن مشكلة الدراسة تتمحور في السؤال الرئيسي التالي:

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

ويتفرع منها التساؤل الفرعي 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:

H_0 : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ظاهرة السقف الزجاجي والاعتراب الوظيفي للموظفات بديوان بلدية بنغازي.

ويتفرع من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:

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

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

H_{03} : لا توجد علاقة إحصائية بين العوامل الخاصة بالمرأة ذاتها والاعتراب 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 الاعتراب الوظيفي.

5. أهداف البحث: يهدف البحث إلى الآتي:

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

6. أهمية البحث:

تكمن أهمية هذه الدراسة في جانبين:

أولاً: المبحث الأول الإطار العام للبحث:

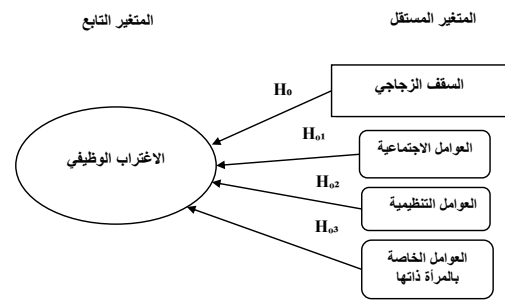
1. المقدمة:

في ليبيا تحدف خطة التنمية الحالية إلى إتاحة دور للمرأة في إثبات نفسها من خلال زيادة مشاركتها في المناصب القيادية والإدارية في المنظمات الليبية، حتى تصبح فاعلة وناشطة في المجتمع (بني هاني، 2020: 20)، بالتالي 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 التحديات التي تعيقها من ممارستها دورها بفاعلية (بويس وقبلان، 2022: 2)، هذه التحديات قد تتسبب في صنع حواجز معيقة وصعوبات امام القيادات النسائية تعيق تقدمها وتمنعها من الوصول إلى تحقيق أهدافها ولعل من أبرزها هذه العراقيل "ظاهرة السقف الزجاجي"، وهي عبارة عن حواجز تعيق نموض المرأة وتمنعها 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:

ان ظاهرة السقف الزجاجي هي ظاهرة عالمية يعاني منها النساء في الدول النامية والمتقدمة على حد سواء، وهي تعبر عن وجود حواجز اصطناعية

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 (الكعي، 2017: 197). حيث أن هذه الدراسة تمثل مشكلة كبيرة وحقيقته تواجه مجتمع العاملين من النساء في ديوان بلدية بنغازي، حيث يظهر وجود بعض المؤشرات الملموسة لإنخفاض مستوى أداء لدى الموظفين 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 لمعرفة مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل، استخدم منهج التحليلي الوصفي، تمثل مجتمع الدراسة في جميع معلمي المدارس بمحافظة الخليل، وكونت العينة من (717) مفردة، وزعت عليهم استمارة الاستبانة، وكانت من أهم نتائج الدراسة أن مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي محافظة الخليل جاء منخفض.

- دراسة (Falah, 2020): سعت هذه الدراسة لمعرفة الاغتراب الوظيفي وتأثيره على الأداء الوظيفي للمعلمين ونوعية الحياة في مقاطعة شاهرود، إيران (2017-2018)، تم استخدام المنهج التحليلي الوصفي، استخدمت الاستبانة لجمع البيانات، وزعت على عينة تكونت من (141) مفردة، وكان من أبرز نتائجها أن الاغتراب الوظيفي للمعلمين يؤثر على الأداء الوظيفي ونوعية الحياة.

- دراسة (المسدي واخرون، 2019): هدفت الدراسة لقياس أثر عوامل السقف الزجاجي لتولي المرأة المناصب القيادية في دافعتها 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 الاستنباطي في البحث، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج كان من أبرزها وجود تأثير معنوي سلبي غير مباشر لعوامل الخاصة بتولي المرأة المناصب القيادية في دافعتها نحو العمل من خلال السقف الزجاجي.

- دراسة (Günay, 2017): حاولت هذه الدراسة الكشف عن العلاقات بين إدراك الدعم التنظيمي والرضا الوظيفي والاعتراب لدى أعضاء هيئة التدريس في إحدى الجامعات الحكومية في تركيا. في هذه الدراسة، بيانات تم توزيعها على عينة تكونت من (269) من أعضاء هيئة التدريس، من أهم نتائجها وجود علاقة إيجابية بين الدعم التنظيمي المتصور والرضا الوظيفي، وعلاقة سلبية بين الدعم التنظيمي المتصور والاعتراب، وعلاقة سلبية بين الرضا الوظيفي والاعتراب.

- دراسة (Özkoç, 2016): سعت في تحديد تأثير الاستقلالية الوظيفية في تقليل من الاعتراب في العمل بتوسيط الهوية التنظيمية والمهنية، دراسة أجريت على موظفي مؤسسات الإقامة في إسطنبول التي تعد واحدة من الوجهات السياحية

- الأهمية العلمية: تنطبق الدراسة لأحد أهم المفاهيم الحديثة والمهمة وهو مفهوم ظاهرة السقف الزجاجي وعلاقته بالاغتراب الوظيفي للمرأة العاملة، ومساهمة هذا البحث في إثراء البحوث، وكذلك نظراً لقلّة الأبحاث والدراسات التي تناولت هذا الموضوع بالعالم العربي بصفة عامة، وبصفة خاصة في ليبيا.

- الأهمية العملية: تظهر أهمية القطاع الذي تنتمي إليه العينة المدروسة، ألا وهو 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 الموظفين بديوان بلدية بنغازي بشكل يواكب التطورات والتغيرات المستمرة وإمكانية التعميم على جميع القطاعات ليتم الاستفادة من طاقات المرأة بشكل أمثل.

7. منهجية البحث:

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

8. مجتمع البحث:

تكون مجتمع الدراسة من موظفات ديوان بلدية بنغازي، والبالغ عددهم (40) موظفة، حيث تم توزيع عدد (40) اسلوب حصر الشامل، وتم استرجاع (35) استمارة استبيان، وتم استبعاد (5) استمارات استبيان غير مطابقة للشروط، أي بنسبة (87.5%) وبالتالي تم تحليل البيانات على أنها تمثل عينة من المجتمع.

9. حدود البحث:

تمثلت حدود البحث في الآتي:

- الحدود الموضوعية: علاقة ظاهرة السقف الزجاجي بالاغتراب الوظيفي للموظفات.
- الحدود المكانية: على عينة من الموظفات بديوان بلدية بنغازي.
- الحدود الزمنية: تم اجراء الدراسة الميدانية خلال فترة امتدت لشهرين من 2024/11/1 الى 2025/1/1.

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 الافراد 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 أهنأ نساء" (Babic & Hansez, 2021, p.2). على هذا النحو يرى (الكعبي، 2017: 200) بأن السقف الزجاجي يتلخص في أنه:

- صعوبات او 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.
- حواجز 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.
- يتعارض مع تشريعات العمل.

2. أسباب ظاهرة السقف الزجاجي:

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

- أ. العوامل الذاتية أو الشخصية: هي معوقات مرتبطة بالمرأة وبنقتهأ بنفسها، وتكوينها النفسي، ومؤهلاتها العلمية ومهاراتها، التي تحول دون ممارستها للسلوك القيادي، فتدني رغبة المرأة في العمل بالوظائف العليا التي تتطلب لساعات متأخرة بعد انتهاء الدوام الرسمي، والخوف من الفشل، كل ذلك يمنعها من الوصول إلى المناصب القيادية (موفق وهيشير، 2015: 249).
- ب. العوامل التنظيمية: يتمثل دعم الإدارة العليا للمرأة في إعطائها حقوقها كاملةً لتمكين من العمل، والتدرج في السلم الوظيفي، بلا عقبات تواجهها ولكن بالرغم من وضوح قوانين العمل الخاصة بالمرأة، إلا أن الإدارة العليا غالباً لا تطبق هذه القوانين، مما يترتب

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 الاستبانة لجميع البيانات، ووزعت على عينة مكونة من (70) مفردة، وتوصلت الدراسة إلى أن جميع المتغيرات الفرعية لقياس السقف الزجاجي ضد المرأة تؤثر 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، وتكنت عينة الدراسة من (150) مفردة، لتوزيع قوائم الاستقصاء عليهن، وتوصلت إلى عدة نتائج كان من أبرزها أن محددات السقف الزجاجي تؤثر 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، ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة أنه لم تكن هناك دراسة تجمع المتغيرين بنفس الأبعاد ومجال 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 للمبحث:

1. نشأة ظاهرة السقف الزجاجي ومفهومها:

ظاهرة السقف الزجاجي هي نظرية غربية في علم الإدارة الحديثة، ظهرت لأول مرة في ثمانينيات القرن الماضي، وتتمحور حول الحواجز التي تمنع من تقدم المرأة في المناصب القيادية، رغم كفاءتها وامتلاكها للمؤهلات اللازمة في المجالات ذاتها والتي يعمل بها الرجل (المسدي واخرون، 2019)، وتم استخدام هذا المصطلح في وسائل الاعلام الامريكية الرسمية وغير الرسمية في بداية التسعينات حيث نشرت تقارير ومنشورات أكاديمية لفريق العمل الامريكية، 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، نتيجة وعدم وجود علاقات إيجابية بين الأفراد داخل المنظمة وعدم الشعور بالأمان.
- الاغتراب عن الذات: تتمثل بعدم قدرة الفرد على التواصل مع نفسه، ويتولد 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 الاستبانة ومقياس الدراسة: للتحقق من صدق وثبات فقرات الاستبانة ومقياس الدراسة تم استخدام معامل الارتباط الفا (معامل الفا كرونباخ)، وتم قياس مستوى الثبات والتناسق الداخلي للأبعاد المكونة لمتغيرات الدراسة والمتمثلة بمتغيرات السقف الزجاجي ومتغير الاغتراب الوظيفي، باستخدام مقياس الفا كرونباخ حسب عناصر متغيرات الدراسة كما يلي:

جدول (1) معدل الصدق والثبات

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

- ويلاحظ من جدول (1) النتيجة الخاصة بالتناسق الداخلي بين الأبعاد المكونة لمتغيرات الدراسة (السقف الزجاجي، الاغتراب الوظيفي) مقبولاً حيث بلغ قيمة معامل الفا الكلي بعد توزيع الاستبانة (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 لمعامل الثبات والصدق للدراسة الاستطلاعية، فإنه يمكن القيام بتوزيع استبانة الاستبانة على مجتمع الدراسة لغرض القيام بالدراسة الرئيسية، ومن هذا المنطلق تم التطرق في هذا الجزء إلى عرض المعلومات العامة عن الباحثين، ثم الأساليب الإحصائية في معالجة بيانات الدراسة.

3. مجتمع الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة في الموظفين 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، وتقييم الأداء، كما قد تتبع من القافة التنظيمية للمؤسسة، فالثقافة التنظيمية التقليدية قد تعمل على تغييب 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 الاعمال، 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 الاحداث المحيطة به، فضلاً عن عدم قدرته على التعبير عن احتياجاته بشكل فعال. (الصلال والشايح، 2021). وتعددت المفاهيم حول ظاهرة الاغتراب الوظيفي واختلقت حسب البحوث والكتاب، حيث يعرف الاغتراب الوظيفي بأنه "ظاهرة اجتماعية متأصلة قد يتعرض لها الافراد والجماعات في كل المجالات، من خلال انفصال مشاعر الفرد والقيم والمعتقدات والاتجاهات والأفكار التي تشكل معايير أساسية للمجتمع والجماعة والمنظمة، ويترتب 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 بالغرابة في المنظمة التي ينتمي إليها، ويعمل بها نتيجة لسوء التفاعل الاجتماعي بينه وبين مكونات المنظمة المختلفة من هيكلية ومحيط ونمط قيادة وجماعة العمل، وتتمثل بشعوره أن المنظمة لم تعد المكان المناسب له، الأمر الذي يجعل عمله ممل وروتيني، ويجعله ينتهج سلوكيات كالكسل وعدم الانضباط وفقدان الروح المعنوية والرغبة بالعمل، وبالتالي فقدان انتمائه 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 نتيجة معاناة الموظف من ضعف السيطرة على ظروف التشغيل والجوانب المتعلقة بالعمل.
 - اللامعنى: حيث لا يجد الموظف معنى في مساهمة 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 الموظفين في ديوان بلدية بنغازي من فئة صغار السن المحصورة أعمارهم 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 الموظفين لديهم الخبرة في مجال أعمالهم ووظائفهم بديوان بلدية بنغازي، مما يعني أن آراءهم تكون سليمة وتخدم 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%)، ويليهما فئة (مدير الإدارة) بنسبة (2.9%)، وهذا يدل على أن استمارة الاستبانة وزعت على شرائح من مختلف المستويات الوظيفية في ديوان بلدية بنغازي لمعرفة رأي الموظفين 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%)، ويليهما 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

1-1-5 نتائج التحليل الوصفي للدراسة

يشمل 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 اسبوعين من تاريخ توزيعه، بعد الانتهاء من جمع البيانات، تم مراجعة وترميز الاستبانات للتحليل بناءً على مقياس (Likert) الخماسي، كما تم الاستعانة بالحاسب 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 الديمغرافية للبحث

النسبة	التكرار		
45.7	16	أقل من 35 سنة	العمر
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	
2.9	1	ثانوي أو ما يعادله	المؤهل العلمي
71.4	25	دبلوم عالي	
8.9	3	بكالوريوس أو ليسانس	
17.1	6	ماجستير	
100.0	35	المجموع	
25.7	9	أقل من 5 سنوات	سنوات الخدمة
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	
2.9	1	مدير إدارة	المسمى الوظيفي
17.1	6	رئيس وحدة	
80.0	28	موظف	
100.0	35	المجموع	

المصدر: إعداد البحوث اعتماداً على بيانات الدراسة الميدانية

يتضح 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 35

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

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

ت	العبارة	متوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الاهمية
1	تجد المرأة صعوبة في الجمع بين حياتها الاسرية وظروف العمل	3.00	1.306	3
2	تجد المرأة المساندة المانحة من الاسرة لتوي مناصب قيادية	3.77	1.165	2
3	تواجه المرأة معوقات كثيرة حال رغبتها في استكمال دراستها.	2.89	1.051	4
4	ينظر المجتمع للمرأة كونها ربة منزل فقط	2.54	1.291	5
5	يخشى الرجل من تفوق المرأة عليه وظيفياً	3.80	1.291	1
	متوسط المتوسطات	3.200	0.8677	

ثانياً: العوامل التنظيمية:

يلاحظ في الجدول (5) إن متوسط المتوسطات الخاص بفقرات بعد العوامل التنظيمية (3.120) وبانحراف 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 وبمقدار (3.57) وبانحراف معياري (1.119)، في حين حصلت الفقرة (2) الخاصة بـ (تتم الإدارة العليا بديوان بلدية بنغازي بتدريب المرأة وتنمية مهاراتها حتى تتمكن من إنجاز أعمالها) على أدنى متوسط حسابي (2.69) وبأدنى انحراف معياري بلغ (1.323).

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

جدول (3) ترتيب الأهمية

المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف 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 الانحراف 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 الانحراف 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 الانحراف 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) وبانحراف 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.

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

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 استنادا الى 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

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

ثالثاً: العوامل الخاصة بالمرأة ذاتها:

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

حصلت الفقرة (6) الخاصة بـ (لدي 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).

جدول (7) ترتيب الأهمية

المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	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 والبالغ (2.7310) أقل من الوسط الحسابي الفرضي البالغ (3)، فيما بلغت نسبة الانحراف المعياري (0.85226) حيث أن الأهمية النسبية للمتغير التابع متوسطة التطبيق.

المتغير التابع الاغتراب الوظيفي:

يلاحظ في الجدول (8) إن متوسط المتوسطات الخاص بفقرات المتغير التابع الاغتراب الوظيفي (2.7310) وبانحراف عام بلغ (0.85226) يظهر انسجام الفقرات الواردة تجاه هذا المتغير.

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

الجدول (8) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة البحث

تجاه متغير الاغتراب الوظيفي.

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

اختبار فرضيات الدراسة:

لإختبار فرضيات الدراسة تم استخدام تحليل الارتباط بيرسون، كما هو موضح أدناه:

إختبار الفرضية الرئيسية: لا يوجد علاقة ذو دلالة إحصائية للسقف الزجاجي (العوامل الاجتماعية، العوامل التنظيمية، العوامل الخاصة بالمرأة ذاتها) بالاغتراب الوظيفي لدى الموظفين 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 الموظفين 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 الموظفين 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 الموظفين 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 مشاركة المرأة في المناصب العليا منخفضة لذلك نستنتج أن المرأة لا تستطيع تقلد جميع المناصب باختلاف مستوياتها 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 لا بد من معرفة طبيعة العلاقة بين السقف الزجاجي (العوامل الاجتماعية، العوامل التنظيمية، العوامل الخاصة بالمرأة ذاتها) والاغتراب الوظيفي، وذلك لاختبار صحة الفرضية الرئيسية والفرضيات المنبثقة عنها، إذ يوضح الجدول (9) مصفوفة الارتباط بين السقف الزجاجي والاغتراب الوظيفي.

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

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

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 الموظفين بديوان بلدية بنغازي.

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

أولاً: 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 والموظفات في المنظمة.

- أكدت الدراسة من خلال نتائج الدراسة الميدانية على أن الاغتراب الوظيفي ليس فقط مرتبطاً بالرضا الوظيفي، ولكن يؤثر أيضاً على الدافعية والأداء الوظيفي. كما استنتجت الدراسة أن الموظفات اللذين 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 سلباً على أداء الموظفات في ديوان بلدية بنغازي.

- تتداخل العوامل النفسية مثل العوامل الخاصة بالمرأة ذاتها والاضطراب الوظيفي مع بعضها البعض لتؤثر على أداء الموظفات عند تعرض الموظفة للسقف الزجاجي، يمكن أن تشعر بالعزلة النفسية ويطور 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 مهارتهن وقدراتهن حتى يتمكن 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 الإمكان بين وظيفتها وبين حياتها الاسرية، حتى تتمكن من تحقيق أهدافها واهداف المنظمة.

3. الدراسات المقترحة مستقبلاً:

- إجراء هذه الدراسة في مجتمع آخر.

قائمة المراجع

أولاً: 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 خضير-بسكرة، الجزائر.

- المغربي، سميحة 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(2)، 85-114.

- بني هاني، ميساء حسن (2020)، "درجة فاعلية الإدارة النسائية في التمكين الإداري ومواقفها لدى فروع جامعة حائل من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس"، مجلة العلوم التربوية والنفسية، 4(3)، 1-30.

- بويس، نور محمد وقبلان، سمر 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 السقف الزجاجي 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

- 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)، 247-284.
 - الصلال، ملاك والشايع، 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، 21(88)، 68-98.
 - الكعبي، سهام مطرش (2017)، "السقف الزجاجي المفهوم والأسباب والاثار"، مجلة الكتاب للعلوم الإنسانية، المجلد (1)، العدد (1)، 173-182.
 - المسدي، عادل ورضوان، طارق والسعداوي، إيمان (2019)، "أثر عوامل السقف الزجاجي لتولي المرأة المناصب القيادية على دافعيتهما نحو العمل"، مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، مصر، العدد (1)، المجلد (56).
 - موفق، سهام وهيشر، سميرة (2015)، "المرأة العاملة والمناصب القيادية-دراسة لظاهرة السقف الزجاجي"، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، الجزائر، العدد (17)، 243-264.
- 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.frontiersn.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 الاستمارة دراسة بعنوان " السقف الزجاجي و علاقته بالاغتراب الوظيفي لدى الموظفات في ديوان بلدية بنغازي "

حيث تعد هذه الاستمارة مقياساً يعتمد لأغراض البحث العلمي، وأن تفضلكم بالإجابة المناسبة يسهم في الحصول على نتائج دقيقة بما يعزز تحقيق أهداف الدراسة، لذا يرجى التكرم بتعبئة الاستمارة علماً بأن هذه المعلومات ستعامل بسرية وتستخدم لأغراض البحث العلمي فقط. وعليه 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 خاطئة، 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.
- "شاكركم لكم حسن تعاونكم والمشاركة في الإجابة على فقرات الاستبانة"

البحاث

القسم الأول: المتغيرات الشخصية والوظيفية

<input type="checkbox"/>	(1) النوع: انثى
<input type="checkbox"/>	(2) العمر:
<input type="checkbox"/>	أقل من 35 سنة
<input type="checkbox"/>	من 35 - أقل من 40 سنة
<input type="checkbox"/>	من 40 - أقل من 45 سنة
<input type="checkbox"/>	من 45 - أقل من 50 سنة
<input type="checkbox"/>	من 50 سنة فأكثر
<input type="checkbox"/>	(3) المستوى العلمي
<input type="checkbox"/>	دكتوراه
<input type="checkbox"/>	ماجستير
<input type="checkbox"/>	دبلوم عالي
<input type="checkbox"/>	بكالوريوس أو ليسانس
<input type="checkbox"/>	إعدادية فأقل
<input type="checkbox"/>	(4) عدد سنوات الخدمة
<input type="checkbox"/>	أقل من 5 سنوات
<input type="checkbox"/>	من 5 - أقل من 10 سنة خدمة
<input type="checkbox"/>	من 10 - أقل من 15 سنة خدمة
<input type="checkbox"/>	16 سنة خدمة فأكثر
<input type="checkbox"/>	(5) المسمى الوظيفي:
<input type="checkbox"/>	مدير إدارة
<input type="checkbox"/>	رئيس قسم

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	موفق	موفق بشدة
أ. العوامل الاجتماعية						
1	تجد المرأة صعوبة في الجمع بين حياتها الاسرية وظروف العمل.					
2	تجد المرأة المساندة الدائمة من الاسرة لتوي مناصب قيادية.					
3	تواجه المرأة معوقات كثيرة حال رغبتها في استكمال دراستها.					
4	ينظر المجتمع للمرأة كونها ربة منزل فقط.					
5	بخشى 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 الاخرين بأفكارها وأرائها.					
14	تشعر المرأة بالتوتر والقلق حينما تتولى منصب قيادي.					
15	هناك تشجيع للمرأة لإظهار مدى قدرتها على التحدي والابداع لإنجاز المهام المطلوبة منها.					

					لدي الثقة للقيام بأي عمل يسند إلي.	16
--	--	--	--	--	------------------------------------	----

القسم الثالث: الاغتراب 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	موفق	موفق 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 بقلّة 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	ينتابني إحساس عميق بأن أهدافي ليس لها قيمة.					

"نشكركم لحسن تعاونك ولكم منا فائق الاحترام والتقدير"