الدور المُعَدِل للكسر الإيجابي لقواعد المنظمة في العلاقة بين معتقدات السقف الزجاجي والتقدم الوظيفي للمرأة

"دراسة ميدانية"

إعداد

أ.ولاء صبري عبد الباقي الضبع

مدرس مساعد إدارة الأعمال

كلية التجارة ـ جامعة الأزهر (بنات)

د. نوال محمود النادي صبح

أستاذ إدارة الأعمال

كلية التجارة ـ جامعة الأزهر (بنات)

د. دينا حلمي عباس محمد النشيلي

أستاذ إدارة الأعمال المساعد

كلية التجارة ـ جامعة الأزهر (بنات)

المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية

كلية التجارة- جامعة دمياط

المجلد السادس ـ العدد الثاني ـ الجزء الثالث ـ يوليو ٢٠٢٥

التوثيق المقترح وفقاً لنظام APA:

الضبع، ولاء صبري عبد الباقي؛ **صبح**، نوال محمود النادي؛ **النشيلي**، دينا حلمي عباس محمد .**(٢٠٢٥)**. الدور المُعَدِل للكسر الإيجابي لقواعد المنظمة في العلاقة بين معتقدات السقف الزجاجي والتقدم الوظيفي للمرأة: دراسة ميدانية، **المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية**، كلية التجارة، جامعة دمياط، ٦(٢)٣، ٥٢١-٥٧٢.

رابط المجلة: https://cfdj.journals.ekb.eg

الدور المُعَدِل للكسر الإيجابي لقواعد المنظمة في العلاقة بين معتقدات السقف الزجاجي والتقدم الوظيفي للمرأة

"دراسة ميدانية"

أ.ولاء صبري عبد الباقي الضبع؛ د. نوال محمود النادي صبح؛ د. دينا حلمي عباس محمد النشيلي

الملخص

استهدفت الدراسة التعرف على الدور المُعَدل للكسر الإيجابي لقواعد المنظمة في العلاقة بين مُعتقدات السقف الزجاجي والتقدم الوظيفي للمرأة بالبنوك التجارية بمحافظة دمياط. ولقد تم الاعتماد على أسلوب الحصر الشامل لجمع البيانات من المرأة العاملة بالبنوك التجارية (العامة والخاصة) – بمحافظة دمياط، والبالغ عددهم (٣٣٨) مفردة، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة. ولقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها، توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين معتقدات السقف الزجاجي وبين بعدي "التطلعات المستقبلية، والرضا الحالي"، بينما تبين عدم وجود علاقة ارتباط بين معتقدات السقف الزجاجي وبين "التوجه الوظيفي" وذلك لدى المرأة العاملة بالبنوك التجارية محل الدراسة.،كما تبين أن الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة يُعَدل العلاقة بين مُعتقدات السقف الزجاجي وأبعاد التقدم الوظيفي لدى المرأة العاملة بالبنوك التجارية محل الدراسة، وأخيرا تبين وجود تأثير معنوي لبعض دوافع الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة على أبعاد التقدم الوظيفي (التطلعات المستقبلية، الرضا الحالي، التوجه الوظيفي) للمرأة العاملة بالبنوك التجارية محل الدراسة.

الكلمات المفتاحية: معتقدات السقف الزجاجي، الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة، التقدم الوظيفي للمرأة.

المقدمة

تواجه المرأة بعض المعوقات التي تحول دون تقدمها للوظائف الإدارية العليا داخل المنظمة، وذلك على الرغم من الدور المهم الذي تقوم به المرأة في المجتمع. هذه المعوقات لا يواجهها نظراؤها من الرجال رغم تساوي الكفاءة بينهم، وهو ما يُعرف حديثا بظاهرة "السقف الزجاجي"(المسدي وآخرون،٢٠١٩)، مما يخلق معتقدات لدى المرأة تجاه هذه الحواجز وهو ما يعرف بـــ "معتقدات السقف الزجاجي". وقد يؤدي الإدراك الداخلي للمرأة إلى تمكين أو تقيد طموحاتهن الوظيفية(Mckelway,2018)، مما قد يؤثر على تقدمهن الوظيفي وشغل المناصب الإدارية العليا، وتحقيق طموحاتهن الوظيفية المستقبلية (Ali et al., 2020).

وفي ضوء أهمية اتساق القواعد التنظيمية الرسمية مع قيم المنظمات وأهدافها، الأمر الذي يؤثر تأثيرًا كبيرًا على قدرتها على البقاء والنجاح، ونظرًا لأن بعض القواعد التنظيمية قد تكون بطبيعتها غير مرنة، أو لا تتوافق مع مصالح أصحاب المصلحة في مواقف معينة، لذا قد ينحرف العاملون أحيانًا عن القواعد الرسمية عمدًا لتلبية متطلبات المواقف، ولحماية مصالح العملاء ومصالح المنظمة وزملاء العمل (Zhu et al., 2018) وهو ما يعرف "بالكسر الايجابي لقواعد المنظمة"، والذي قد يُزيد من قدرة المنظمات على التكيف والمرونة مع التحديات والمواقف غير المتوقعة.

وفي ضوء التطورات العالمية شهدت الصناعة المصرفية منافسة شديدة، مما جعل المصارف تخضع لعملية إعادة هيكلة كبيرة في العقدين الماضيين. الأمر الذي أدى إلى إحداث تغيرات دائمة في بيئة العمل وسلوكيات العاملين.(John et al., 2020) وتُعد المرأة عنصرًا أساسيًا من القوى العاملة التي يجب الحفاظ على تحقيق طموحاتها الوظيفية المستقبلية بما يساهم في الاحتفاظ بها، وتقليل معدل دورانها حتى يمكن للبنوك مواكبة التطورات المتسارعة في بيئة العمل. وبالرغم من ذلك بلغت نسبة النساء في مجالس إدارة القطاع المصرفي المصري ١٣,٧٪ في عام ٢٠٢٠، مسجلة انخفاضًا بنسبة ١,١٪، مقارنة بنسبة ١٤,٨٪ في عام ٢٠١٩. وقد بلغ عدد النساء ٤٠ سيدة مقابل ٢٥٣ رجلًا في مجالس إدارة القطاع المصرفي المصري للعام ٢٠٢٠ (المجلس القومي للمرأة بالتعاون مع كلية إدارة الاعمال بالجامعة ،٢٠٢٠)، بناءً على ما تقدم، فإن هذه الدراسة يسعي إلى دراسة الدور المُعَدِل للكسر الإيجابي لقواعد المنظمة في العلاقة بين معتقدات السقف الزجاجي والتقدم الوظيفي للمرأة بالبنوك التجارية بمحافظة دمياط.

مشكلة الدراسة

تمثلت الفجوة البحثية للدراسة في عدم وجود دراسات عربية أو أجنبية تناولت الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة في تعديل العلاقة بين معتقدات السقف الزجاجي والتقدم الوظيفي للمرأة (الفجوة البحثية) حتى تاريخه، وهذا ما تم تناوله في الدراسة الحالية.

وللوقوف على مشكلة الدراسة في الواقع الميداني للمرأة العاملة بالبنوك التجارية محل الدراسة، تم إجراء دراسة استكشافية وذلك من خلال عقد عدد من المقابلات الشخصية مع (٣٠) مفردة في البنوك التجارية محل الدراسة، مقسمين على النحو التالي:

- عدد (٢٣) مفردة بالبنوك التجارية العامة (١١ مفردة من بنك مصر، ٥ مفردات من بنك القاهرة، ٧ مفردات من البنك الأهلي المصري).
- عدد (٧) مفردة بالبنوك التجارية الخاصة (٢ مفردة من بنك الإسكندرية، ٢ مفردة من البنك التجاري الدولي، ٢ مفردة من بنك قطر الوطني الأهلي، ١ مفردة من التجاري وفا بنك).

وتنوعت مفردات عينة الدراسة الاستكشافية ما بين مديرات يشغلن منصب مدير خدمة عملاء، ورئيس خزينة، وما بين النساء اللاتي يعملن في خدمة العملاء، والاستقبال، والقروض.وتم توجيه مجموعة من الأسئلة المتعلقة بمتغيرات الدراسة، وقد أسفرت عملية المقابلة عن التوصل إلى وجود مجموعة من الظواهر ذات الصلة بمشكلة الدراسة وهي:

- تواجه معظم مفردات عينة الدراسة الاستكشافية عوائق تحول دون الحصول على ترقيات وتعود تلك العوائق لما يترتب على الترقيات من زيادة المسؤوليات وزيادة عدد ساعات العمل وضرورة البقاء في البنك لمدة أطول.
- لا تجد غالبية مفردات عينة الدراسة الاستكشافية من يدعمهن في تحقيق النجاح في حياتهن الوظيفية، ذلك حيث أشارت بعضهن عن رغبتهن في الحصول على شهادات في عدد من الدورات التي تتوافر خارج البنك وتفيدهن في مجال عملهن، ولكن يواجهن صعوبات في توفير الوقت اللازم لذلك.

- توجد لدى بعض مفردات عينة الدراسة الاستكشافية رغبة منهن في تجنب المنافسة الشديدة مع الزملاء في العمل، بسبب ما يجدنه من صعوبة في بلوغ المناصب العليا مقارنة بزملائهم من الرجال، حيث أظهر البعض منهن عدم الرغبة في العمل ووجود نية للاستقالة.
- تواجه غالبية مفردات عينة الدراسة الاستكشافية صعوبات في التقدم في العمل مع وجود مسئولية أسرية، حيث أظهرت غالبية العاملات ميلهن للموازنة بين العمل والأسرة بشكل أكبر من الحصول على منصب أعلى بأجر أعلى، في حين تسعى أخريات للحفاظ على الأسرة بشكل أكبر من إحداث توازن بينهم.
- توجد لدى مفردات عينة الدراسة الاستكشافية أهداف للوصول إلى منصب أعلى والترقي في عملهن، ولكن عندما يتعلق الأمر بالانتقال للحصول على الترقية ترفض معظمهن الترقية المصاحبة للسفر والانتقال، حيث في أغلب الأحيان يتوافر هذا المنصب الجديد في فروع أخرى للبنك.
- أظهرت غالبية مفردات عينة الدراسة الاستكشافية رضاهن عن انجازاتهن الحالية، بينما أعرب البعض منهن عن عدم الرضا عن انجازاتهن الحالية، وأنه في حالة العمل بجهد أكبر من خلال الحصول على تدريب أكثر والوصول إلى تحقيق مستويات أعلى من مهام العمل سوف يؤثر على التقدم في العمل.
- أشارت كثير من مفردات عينة الدراسة الاستكشافية إلى وجود فرص كثيره للترقي في مكان العمل، ولكن توجد بعض العوائق المتعلقة بالترقيات والتي ترتبط بطبيعتهن كنساء، ذلك مثل الترقية المرتبطة بالانتقال الجغرافي مما لا يمكنهن من الحصول على الفرص المتاحة للترقي.
- في بعض الأحيان قد تتمتع مفردات عينة الدراسة الاستكشافية بالمرونة أثناء أداء عملهن والتي تضمن استمرار العمل دون المساس باللوائح والقوانين.
- أعربت غالبية مفردات عينة الدراسة الاستكشافية عن صعوبة كسر القواعد الخاصة بالعمل لمساعدة الزملاء في العمل حتى لا تتعرض للمساءلة القانونية.
- قد تتمتع مفردات عينة الدراسة الاستكشافية بالمرونة في أداء عملهن لخدمة العملاء بشكل أفضل من خلال كسر القواعد، ولكن في الحدود المسموح بها مثل تقديم خدمات إضافية وتقديم تسهيلات للحصول على القروض بالنسبة لكبار العملاء مثل تسهيلات السداد ونسبة الفوائد.

في ضوء ما تم الاطلاع عليه من نتائج الدراسة الاستكشافية، يمكن بلورة مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:

"هل يعد الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة متغير مُعَدل في العلاقة بين معتقدات السقف الزجاجي والتقدم الوظيفي للمرأة بالبنوك التجارية بمحافظة دمياط ؟ "

أهمية الدراسة

تستمد الدراسة الحالية أهميتها ـــ بشقيها العلمي والعملي ـــ من أهمية المتغيرات التي يقوم بدراستها (معتقدات السقف الزجاجي، والكسر الإيجابي لقواعد المنظمة، والتقدم الوظيفي للمرأة)، وكذلك أهمية مجال التطبيق ألا وهو البنوك التجارية، وذلك على النحو التالي:

- **المستوى العلمي**

- لقد احتلت ظاهرة معتقدات السقف الزجاجي خلال السنوات الأخيرة اهتمامًا بارزًا في البحوث والدراسات النفسية والتنظيمية في الدول الأجنبية، إلا أن الاهتمام بها في الدول العربية ما زال محدودًا بالرغم من الحاجة الماسة إليها. فالدراسات التي تناولت موضوع معتقدات السقف الزجاجي خاصة في البيئة المصرية قليلة وفى مراحلها الأولى، وبالتالي هناك حاجة ماسة لدراسات نظرية وعملية في هذا الموضوع، من أجل فهم أفضل وأعمق لآثاره المترتبة قصيرة وطويلة الأجل على المنظمات.
- المساهمة في تقديم دليل علمي عن العلاقة بين معتقدات السقف الزجاجي والتقدم الوظيفي للمرأة والكسر الإيجابي لقواعد المنظمة، من خلال توضيح العلاقات الارتباطية والتأثيرية بين المتغيرات الثلاث، مما قد يساهم في إثراء نتائج الجهود البحثية والدراسية في البيئة المصرية، وبما يعطي الدراسة الحالية أهمية خاصة.
- عدم وجود بحوث ودراسات ـــ حتى تاريخه ـــ قد تناولت المتغيرات في نسق علمي واحد، وهو ما يمثل فجوة معرفية في مجال الإدارة، وتعد الدراسة الحالية محاولة متواضعة لسد أو لتقليل هذه الفجوة.

- **المستوى العملي**

- تستمد أهمية القطاع من مجال التطبيق، ألا وهو القطاع المصرفي المصري والذي يعد من أهم القطاعات الأساسية في الاقتصاد المصري، لما له من دور تنموي وتمويلي هام في حشد وتعبئة المدخرات المحلية والأجنبية وتمويل الاستثمار الذي يمثل عصب النشاط الاقتصادي، فهو يمثل حلقة الاتصال الأكثر أهمية مع العالم الخارجي، حيث أصبح هذا القطاع أكثر اتساعا وتنوعا في أنشطته، كما أن تطوره وقوة أوضاعه تمثل معيارًا للحكم على سلامة الاقتصاد وقابليته لجذب رؤوس الأموال المحلية والخارجية.
- مساعدة القائمين على القطاع المصرفي في ضوء النتائج التي سوف يتم التوصل إليها على فهم ظاهرة معتقدات السقف الزجاجي بشكل أعمق، ومحاولة تجنب التمييز بين النوعين، وتنفيذ استراتيجيات استباقية للاحتفاظ بهم من خلال محاولة توفير فرص كافية لكل من الرجال والنساء للتدريب على المناصب القيادية، وكذلك مساعدة المرأة على فهم الكيفية التي تؤثر بها معتقداتها عن السقف الزجاجي على ردود أفعالها تجاه ما يحدث في مكان العمل، واختيار الوظيفة المناسبة وفقًا لمعتقداتها.
- مساعدة القائمين على القطاع المصرفي على إدارة سلوكيات المرأة المخالفة للقواعد وضرورة التفرقة بين الكسر السلبي للقواعد الذي يضر بمصلحة المنظمة والكسر الايجابي للقواعد الذي يحقق مصلحة العمل والعاملين والعملاء، ودعم المرأة في حالة الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة.
- مساعدة المؤسسات المصرفية على التركيز على تأثير السقف الزجاجي، الذي لا يزال سائدًا، واتخاذ تدابير للتغلب على التحيزات ضد التقدم الوظيفي للمرأة.
- تقديم بعض التوصيات التي تساعد القائمين على القطاع المصرفي علي تقبل سلوكيات الكسر الإيجابي للقواعد في المؤسسات المصرفية من جانب المرأة، بما ينعكس بشكل إيجابي على المرأة ويدعم المعتقدات الإيجابية للسقف الزجاجي لديها، إضافة إلى تدعيم سعيها إلى التقدم الوظيفي والحصول على المناصب القيادية.

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى تحقيق هدف رئيسي وهو: "قياس وتحليل الدور المُعدل للكسر الإيجابي لقواعد المنظمة في العلاقة بين مُعتقدات السقف الزجاجي والتقدم الوظيفي للمرأة وذلك بالتطبيق على البنوك التجارية بمحافظة دمياط". وينبثق من هذا الهدف الرئيسي عدة اهداف فرعية، وذلك على النحو الآتي:

- تحديد طبيعة العلاقة بين مُعتقدات السقف الزجاجي وأبعاد التقدم الوظيفي (التطلعات المستقبلية، والرضا الحالي، والتوجه الوظيفي) لدى المرأة العاملة البنوك التجارية محل الدراسة.
- قياس الدور المُعَدل للكسر الإيجابي لقواعد المنظمة في العلاقة بين مَعتقدات السقف الزجاجي وأبعاد التقدم الوظيفي للمرأة (التطلعات المستقبلية، والرضا الحالي، والتوجه الوظيفي) لدى المرأة العاملة بالبنوك التجارية محل الدراسة.
- قياس تأثير الكسر الايجابي لقواعد المنظمة على أبعاد التقدم الوظيفي (التطلعات المستقبلية، الرضا الحالي، التوجه الوظيفي) لدى المرأة العاملة بالبنوك التجارية محل الدراسة.
- الوصول إلى مجموعة من النتائج والتوصيات التي يمكن أن تساهم في تقبل سلوكيات الكسر الإيجابي للقواعد، وتدعم المُعتقدات الإيجابية للسقف الزجاجي، وتحقيق التقدم الوظيفي لدى المرأة العاملة بالبنوك التجارية محل الدراسة.

حدود الدراسة

تتمثل حدود الدراسة فيما يلي:

- **حدود مكانية**: تم اجراء الدراسة على البنوك التجارية الموجودة بمحافظة دمياط، وهي تشتمل على البنوك التجارية العامة والخاصة.
- **حدود بشرية**: اقتصر تطبيق هذه الدراسة على المرأة العاملة في جميع المستويات الإدارية بالبنوك التجارية محل الدراسة.
- **حدود زمنية**: تم اجراء الدراسة الاستكشافية في الفترة من (٢٠٢٢/٢/٦) حتى (٢٠٢٢/٢/١٧)، في حين أنه تم تطبيق الدراسة الميدانية في الفترة ما بين (٢٠٢٣/١٢/٢٦) حتى (٢٠٢٤/٢/٢١).
- **حدود موضوعية**: ركزت الدراسة الحالية على دراسة التأثير المُعَدل لدوافع الكسر الايجابي لقواعد المنظمة (زيادة كفاءة العمل، مساعدة الزملاء في العمل، خدمة العميل بشكل أفضل) في العلاقة بين معتقدات السقف الزجاجي المتمثلة في (الإنكار، المرونة، الاستقالة، القبول) وبين أبعاد التقدم الوظيفي للمرأة والمتمثلة في (التطلعات المستقبلية، الرضا الحالي، التوجه الوظيفي).

الإطار النظري والبحوث والدراسات السابقة

يشمل الإطار النظري عرضًا لمتغيرات الدراسة من حيث تعريفها وأبعادها، بالإضافة إلى الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة: معتقدات السقف الزجاجي، الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة، التقدم الوظيفي للمرأة، وذلك على النحو التالي:

أولاً: الإطار النظري

يتناول مفهوم السقف الزجاجي، ومفهوم معتقدات السقف الزجاجي، وتشمل مُعتقدات (الإنكار، المرونة، الاستقالة، القبول)، وكذلك مفهوم الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة، ودوافعه التي تتمثل في (زيادة كفاءة العمل، مساعدة الزملاء في العمل، خدمة العميل بشكل أفضل)، بالإضافة إلى مفهوم التقدم الوظيفي للمرأة، وأبعاده الثلاث التي تتمثل في (التطلعات المستقبلية، الرضا الحالي، التوجه الوظيفي).

- **معتقدات السقف الزجاجي Glass Ceiling Beliefs**

- **مفهوم السقف الزجاجي Glass Ceiling**

تعد ظاهرة السقف الزجاجي أحد أهم المعوقات التي تواجه المرأة العاملة خلال مسيرتها الوظيفية. حيث عرفه (van der Boon, 2003, p.132) بأنه "الإحباطات التي تشعر بها المرأة العاملة على كل المستويات، التي لا تمكنهن من رؤية ما يرغبن في الوصول إليه، حيث يجدن أنفسهن محجوبات بسبب حاجز غير مرئي". كما حدده (Dambrin & Lambert, 2008, p.499) بأنه "العملية المتزامنة لمختلف التحيزات التنظيمية والسلوكية، التي تجعل النساء يستبعدن أنفسهن من التسلسل الهرمي التقليدي للمنظمات في وقت مبكر من حياتهن المهنية". وبالمثل وصفه كل من (Bendl & Schmidt, 2010, p.1) بأنه "استعارة تم استخدامها لاستكشاف العمليات التمييزية التنظيمية التي تمنع تقدم المرأة والمجموعات الأخرى التي تعاني من التمييز في وظائف الإدارة العليا". بينما يري كل من (Purcell, MacArthur & Samblanet, 2010 ,p.713) بأن السقف الزجاجي هو "حاجز غير مرئي يمكن للمرأة من خلاله رؤية مواقع النخبة، ولكن لا يمكنها الوصول إليها". وذكر كل (Jain & Mukherji, 2010, p. 24) أن مفهوم السقف الزجاجي له نوعان: رأسي وأفقي، وذلك على النحو التالي:

- يشير السقف الزجاجي الرأسي: إلى العقبات التي تواجه المرأة في التسلسل الهرمي داخل المنظمة.
- بينما يشير السقف الزجاجي الأفقي: إلى الصعوبات التي تواجهها المرأة، لا سيما في المنظمات التي يهيمن عليها الرجال، حيث يتعين عليهن تكييف سلوكهن مع الهيكل الثقافي الحالي للمنظمة الذي يهيمن عليه الرجال.

ووصف تقرير منظمة العمل الدولية السقف الزجاجي على أنه كناية عن مقياس يستخدم لتحديد العقبات الخفية التي تواجهها المرأة للوصول إلى المناصب العليا (تقرير منظمة العمل الدولية،٢٠١٦). كما نظر (Smith et al., 2012؛ المسدي وآخرون، ٢٠١٩، ص٧) إلى السقف الزجاجي على أنه الحاجز غير المرئي الذي يمنع المرأة من الانتقال إلى المناصب العليا في مجال العمل مثل زملائها الرجال رغم تساوي الكفاءة بينهم. ويضيف (Uysal et al., 2020, p.258) أن السقف الزجاجي هو "حاجز دقيق للغاية وشفاف، إلا أن تأثيره قوي حيث يمنع النساء والاقليات من الارتقاء في التسلسل الهرمي الإداري". في حين يشير (Holiday, 2021, p.38) إلى أن السقف الزجاجي هو "الحواجز الاصطناعية غير المرئية، والتي لا يمكن الوصول إليها على أساس التحيز في الاتجاهات أو المنظمة التي تقيد المرأة من تولي المناصب القيادية العليا على الرغم من مؤهلاتهن ومهاراتهن ذات الصلة". أما كل من (Babic & Hansez, 2021, p. 2) قد أشارا إلى أنه "عقبات دقيقة، ولكنها مستمرة، مدعومة بممارسات تمييزية واعية وغير واعية، والاتجاهات التي تعيق وصول النساء المؤهلات إلى مناصب الإدارة العليا". وعرف (Showkat, 2021, p.4) السقف الزجاجي

بأنه " حالة تؤثر على النساء وتمنع المنظمات من تحقيق أهدافها الاستراتيجية". كما ذكر (Scull, 2022) أن السقف الزجاجي هو "حاجز غير ملموس داخل التسلسل الهرمي يمنع النساء أو الأقليات من الحصول على مناصب عليا".

- **مفهوم معتقدات السقف الزجاجي Glass Ceiling Beliefs**

ينظر (Lathabhavan et al., 2018, p.253) إلى مُعتقدات السقف الزجاجي على أنها "اتجاهات المرأة وأفكارها تجاه السقف الزجاجي". كما عرفها (Lathabhavan, 2019, p.361) بأنها "جوانب نفسية لأفكار المرأة المهنية". وأضاف (Pasha et al., 2020, p.926) أن مُعتقدات السقف الزجاجي هي" مجموعة وجهات النظر والافتراضات من قبل النساء حول السقف الزجاجي."

وتتمثل مُعتقدات المرأة تجاه السقف الزجاجي كما حددها (Smith et al., 2012, p.459) في :

- **الإنكار** Denial: هو الاعتقاد بأن الرجال والنساء يواجهون نفس القضايا والمشاكل في السعي وراء القيادة. من الأمثلة على هذا العامل: "وصلت النساء إلى القمة في جميع مجالات الأعمال والسياسة"، "النساء اللائي يبدأن حياتهن المهنية اليوم سيواجهن حواجز نوعية".
- **المرونة** Resilience: هي الإيمان بأن المرأة قادرة على كسر الأسقف الزجاجية. ومن الأمثلة على هذا العامل: "كلما زاد عدد النساء اللائي يسعين إلى المناصب العليا، كان من الأسهل بالنسبة لمن يتبعن ذلك".
- **الاستقالة** Resignation: هو اعتقاد متشائم للمرأة تجاه السقف الزجاجي، حيث ترى أنها تواجه عقبات أكثر من الرجل عند الانتقال إلى مناصب إدارية عليا، ووجود العديد من الأسباب التي يصعب معها كسر السقف الزجاجي. حيث يمكن أن يؤدي هذا المعتقد إلى نية الاستقالة، وارتفاع معدل الدوران، أو الأداء المنخفض.
- **القبول** Acceptance: هو الاعتقاد بأن المرأة تفضل أهداف الحياة الأخرى، مثل مشاركة الأسرة، على تطوير مهنة. لذلك، يتم تلخيص القبول كمجموعة من المُعتقدات المؤيدة للأسرة / ضد التطور الوظيفي.

وقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على المُعتقدات التي حددها (Smith et al., 2012).

- **الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة**

Positive Breaking of the Organization Rules

تم تطبيق مصطلح الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة لأول مرة في السياق التنظيمي بواسطة (Brief & Motowidlo, 1986) وفقًا لما ذكره (Vardaman et al., 2014)، اللذان اقترحا أن الأفراد غالبًا ما يتجاوزون المسؤوليات المحددة الموكلة إليهم في محاولة لمساعدة الآخرين، وقد أطلقا علية مصطلح "كسر القواعد المؤيد للمجتمع" "Pro-social Rule Breaking" حيث إن تلك المسئوليات خارج النطاق الطبيعي للواجبات المطلوبة، وتفيد الآخرين لتحقيق منفعة مجتمعية وليس منفعة شخصية (Vardaman et al., 2014, p.109).

لتوضيح مفهوم الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة، من الضروري فهم مصطلح القواعد بشكل أفضل. إنها جزء من النظام الرسمي، والذي يمكن تعريفه على أنه الإجراءات والسياسات المكتوبة التي توجه السلوك

من أجل تحقيق أهداف المنظمة، واكتشاف أو ردع سوء السلوك. وهذا يعني أن النظام الرسمي يوفر التوجيه ويستخدم القواعد التنظيمية كأداة للتنفيذ (Falkenberg & Herremans, 1995, p.133-134). ويعرف كلٍ من (Devitt & Hise, 2002) القواعد التنظيمية بأنها قواعد متجذرة "في نص مكتوب (أو غير مكتوب) للمنظمة، ومضمّن في الممارسات التنظيمية، ويدعم الهيكل التنظيمي (Devitt & Hise, 2002, p.263). كما عرف كل من (Spreitzer & Sonenshein, 2004, p.832) الكسر الإيجابي بأنه السلوكيات المتعمدة التي تخرج عن قواعد مجموعة مرجعية بطرق أخلاقية. وأكد كل من (Spreitzer & Sonenshein, 2003, p.208-209) أن الكسر الإيجابي هو الكسر المتعمد للسياسات التنظيمية الرسمية وللقواعد، يجب أن يتم بهدف تعزيز رفاهية المنظمة أو أحد ملاكها أو العاملين بها أو المتعاملين معها، ويطلق على هذا السلوك مصطلح الانحراف الإيجابي Positive Deviance. كما قام (Morrison, 2006) بتعريف الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة من خلال تنقيح مفهوم (Brief & Motowidlo, 1986) من خلال تحديد أن الأفعال المؤيدة للمجتمع تهدف إلى المساعدة في نجاح المنظمة، وليس بالضرورة فقط لمساعدة أعضاء المنظمة الآخرين ويضيف (Morrison, 2006) بأن الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة يمثل " حالة ينتهك فيها الفرد عمدًا سياسة تنظيمية رسمية أو لائحة تنظيمية أو حظر، بهدف تعزيز رفاهية المنظمة أو أحد أصحاب المصلحة فيها" (Morrison, 2006, p.6).

وتتمثل دوافع الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة كما حدد (Dahling et al., 2012, p.22) في ثلاث دوافع، وهي كالتالي:

- **زيادة كفاءة العمل Efficiently Perform Job Duties**

تعني الكفاءة في العمل القدرة على إتمام هدف ما أو عملية ما بنجاح وفقا لما هو محدد لها وذلك بما يتناسب مع طبيعة هذا العمل. كما أن القواعد واللوائح في المنظمة تهدف إلى تنظيم العمل بما يحقق هذه الكفاءة، ويتوقع أن يؤدى العاملون الأعمال المسندة إليهم مستخدمين هذه الإجراءات المنظمة للعمل من أجل هذه الأهداف. ولكن إذا شعر العاملون بأن هذه القواعد معيقة للهدف الذي وجدت أصلًا لتحقيقه وهو إنجاز العمل بكفاءة فقد يقدمون على كسرها.

مثال ذلك أن قد تكون قواعد المنظمة تتطلب الحصول على موافقة كتابية من مدير الإنتاج قبل البدء الفعلي في الإنتاج، بينما يقوم المدير التنفيذي بكسر هذه القاعدة والبدء في العمل في تجهيز الطلبيات بمجرد الحصول على الموافقة الشفهية، وعدم الانتظار حتى إتمام الإجراءات الورقية، وتكون مبررات كسر هذه القواعد تسريع إيقاع العمل وإنجاز الطلبية في الموعد المحدد.

- **مساعدة الزملاء في العمل Help Another Employees**

لتحقيق أهداف المنظمة يجب أن يعمل العاملون كوحدة واحدة وأن يساهموا معًا في تحقيق هذه الأهداف، فلا يمكن إنجاز أي مهمة إذا كانت بينهم صراعات وسوء فهم. فالأهداف يمكن تحقيقها بشكل أسرع إذا سادت بين العاملين العلاقات الطيبة وروح التعاون والرغبة في مساعدة بعضهم البعض. وهذه العلاقات الطيبة ممكن أن تكون دافعا لكسر القواعد لمساعدة هؤلاء الزملاء في العمل.

والأمثلة التي توضح هذا المفهوم أن قواعد المنظمة هي الحضور والانصراف في مواعيد محددة، ولكن يتم كسر هذه القاعدة واستثناء أحد العاملين بعدم الالتزام بهذه المواعيد كأن يأتي متأخرًا وينصرف مبكرًا مع قيامه بإتمام بعض المهام في منزله وذلك تفهمًا للظروف الأسرية لهذا العامل فلديه طفل من ذوي الاحتياجات الخاصة ويحتاج عناية خاصة.

- **خدمة العميل بشكل أفضل Better Customer Service**

العميل هو الشخص الأكثر أهمية في كل وقت وكل مكان، فخدمة العميل وتحقيق متطلباته تمنح المنظمة القدرة على الاستمرار وتحقيق النجاح، وهو ما يجب أن تعتمد علية المنظمة في التخطيط لحاضرها ومستقبلها. وعدم القدرة على تحقيق ذلك قد يكون أحد أسباب فشل المنظمة وخروجها من السوق، ولذلك فإن خدمة العميل بشكل أفضل قد يكون دافعًا لكسر قواعد المنظمة.

مثال ذلك عامل يعمل في منظمة ما، ووفقًا لقواعد المنظمة يجب تسليم الطلبات من العملاء قبل الساعة الثانية حتى يمكن إنجازها في نفس اليوم، وقد حضر أحد العملاء بطلبية الساعة الثالثة فإذا بالعامل يكسر قواعد المنظمة ويستلم الطلبية من العميل والعمل على تمريرها في نفس اليوم خدمة لهذا العميل، دون أن يكون له أية منفعة شخصية من وراء ذلك. بينما قد يصر عامل آخر على تنفيذ قواعد المنظمة وعدم تمرير الطلبية في نفس اليوم.

وقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على الدوافع التي حددها (Dahling et al., 2012).

- **التقدم الوظيفي للمرأة Women's Career Advancement**

التقدم الوظيفي هو جانب مهم في أي عمل. حيث يرغب العديد من العاملين في النمو من مستوى مسؤولية إلى آخر، ومن مستوى إنتاجي إلى آخر، وبالتالي من مستوى دخل إلى آخر. وإحدى طرق تحقيق التقدم الوظيفي هي من خلال الترقية في العمل. ومع ذلك، لا ينبغي أن تكون الترقية مرغوبة دون ان يتناسب ذلك مع الالتزام والمسؤولية والاجتهاد والإنتاجية في العمل. لذلك يحتاج العاملون إلى أن يكونوا سباقين في تطوير الكفاءات التي تبني قدرتهم على التفوق في العمل (Mbogo, 2019, p 347). فيشير كلٍ من (Metz & Tharenou, 2001, p.313) إلى أن التقدم الوظيفي هو "حصول الفرد على فرص العمل، والتنقل عبر السلم الوظيفي، والنجاح في ريادة الأعمال". بينما يذكر كلٍ من (Ackah & Heaton, 2003, p.141) أن التقدم الوظيفي يشير إلى طبيعة ترقية الفرد إلى مناصب أعلى ودخل أعلى مع مرور الوقت. كما عرف كلٍ من (Shabbir et al., 2017, p.236-237) التقدم الوظيفي بأنه "الوصول إلى منصب أعلى في منظمة معينة عبر سلسلة من المراحل، مما يعني اكتساب الخبرة في عدة مجالات مهنية ليتمكنوا من تطوير حياتهم المهنية الشخصية".

كما أشار كلٍ من (Dialoke & Nkechi, 2017, p.10) إلى أن التقدم الوظيفي أو ما يسمى "السلم الوظيفي" بأنه تحسن في مناصب العاملين الذين يبذلون جهدًا لاكتساب المهارات اللازمة ورفع مستوى أدائهم. كما عبر (Taser Erdogan, 2019, p.9) عن التقدم الوظيفي بأنه ترقيات إلى مستويات أعلى في التسلسل الهرمي الإداري. ويصفه (Zikode, 2020, p.42) بأنه "عملية تستمر مدى الحياة وتتضمن النمو الوظيفي". كما ينظر (Verma,2020, p.877) إلى التقدم الوظيفي على أنه مستوى الرضا الحالي والرغبة

في التطلعات المستقبلية، جنبًا إلى جنب مع القدر المطلوب من التفاني في الوظيفة الحالية للحصول على وظيفة أفضل. كما يري (Brown, 2020, p.22) أن التقدم الوظيفي ـــ على غرار الحراك التصاعدي ـــ يحدث عندما يمتلك الفرد رأس مال بشري ذي قيمة أعلى، وأداء عالي، وقيمة مدركة للمنظمة. إنه تقدم وظيفي تصاعدي يتم تحقيقه من خلال مناصب متتالية على مدار فترة زمنية طويلة. كما ذكر (Brites da Silva et al., 2021, p.3) أن التقدم الوظيفي هو المدى الذي يرى فيه العاملون أن لديهم فرصًا واضحة داخل المنظمات، ويتم تحديده من حيث المستوى المهني، والراتب، وعدد المرؤوسين، وعدد الترقيات التي حصل عليها الأفراد. ويشير (Van Bijoen-Mokhotla, 2022, p.14) إلى التقدم الوظيفي على أنه المنصب أو الإنجازات المستحقة التي تتضمن أنشطة لتحسين الحياة المهنية للفرد.

وتتمثل أبعاد التقدم الوظيفي في (المستوى الإداري، الراتب، إجمالي الترقيات الإدارية) كما حددها (Tharenou, 1999, p.843-844). كما حدد (Parsa et al., 2014, p.109) أبعاد التقدم الوظيفي في (التقدم في الهدف الوظيفي، تنمية القدرات المهنية، سرعة الترقية، نمو الأجور)، وكذلك حدد (Verma,2020, p.877) أبعاد التقدم الوظيفي في (التطلعات المستقبلية، الرضا الحالي، التوجه الوظيفي)، وقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على الأبعاد التي حددها (Verma,2020) ، ويمكن التعرض لها على النحو التالي:

- **التطلعات المستقبلية Future Aspirations**

تشير إلى الأهداف والطموحات التي يسعى العامل لتحقيقها في مساره الوظيفي. حيث إنها تلعب دورًا حاسمًا في تحفيز العاملين وزيادة التزامهم تجاه المنظمة. فالعاملين الذين لديهم رؤية واضحة لمستقبلهم الوظيفي يكونون أكثر استعدادًا للاستثمار في تطوير مهاراتهم والسعي لتحقيق أهدافهم المهنية.

- **الرضا الحالي Present Satisfaction**

يعكس مدى رضا العامل عن وظيفته الحالية. ويشمل ذلك الرضا عن المهام اليومية، وبيئة العمل، والعلاقات مع الزملاء، والتقدير الذي يحصل عليه. حيث إن الرضا الوظيفي يرتبط ارتباط ا وثيقًا بالإنتاجية والالتزام الوظيفي. فالعاملون الراضون عن وظائفهم يميلون إلى تقديم أداء أفضل ويكونون أقل عرضة لترك العمل.

- **التوجه الوظيفي Career Orientation**

يشير إلى الاتجاه الذي يسلكه الفرد في مساره الوظيفي، سواء كان ذلك نحو التخصص في مجال معين أو التنقل بين مجالات مختلفة. فالعاملون الذين يتمتعون بتوجه وظيفي واضح يكونون أكثر قدرة على تحقيق أهدافهم المهنية. كما أن التقييم الذاتي المستمر وتطوير المهارات والشبكات الاجتماعية تعزز من قدرة الأفراد على توجيه مساراتهم المهنية بفعالية.

ثانيًا: البحوث والدراسات السابقة

تم تصنيف الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة إلى ثلاث مجموعات مختلفة. تناولت المجموعة الأولى مُعتقدات السقف الزجاجي، بينما تناولت المجموعة الثانية الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة. كما استعرضت المجموعة الثالثة التقدم الوظيفي للمرأة، وذلك على النحو التالي:

المجموعة الأولى: الدراسات التي تناولت مُعتقدات السقف الزجاجي

معظم الدراسات تناولت مُعتقدات السقف الزجاجي تناولته كمتغير مستقل، فقد أوضحت دراسة (Smith et al.,2012) أن الإنكار مرتبط بشكل إيجابي بالرضا الوظيفي، كما أن الاستقالة مرتبط سلبًا بالسعادة والرفاهية العاطفية والبدنية، كما أن المرونة لها علاقات إيجابية مع السعادة، وكذلك القبول مرتبطًا بشكل سلبي مع المشاركة في العمل. أما دراسة (Balasubramanian & Lathabhavan, 2017) فتوصلت إلى أن مُعتقدات السقف الزجاجي (الإنكار والمرونة) يرتبطان بشكل إيجابي بالاندماج في العمل وسلبيًا بالاحتراق الوظيفي. كما أن مُعتقدات السقف الزجاجي (الاستقالة والقبول) يرتبطان بشكل إيجابي بالاحتراق الوظيفي وسلبيًا بالاندماج في العمل. واتفقت معها في ذلك دراسة كلٍ من (Balasubramanian & Lathabhavan, 2018) التي توصلت إلى أن مُعتقدي (الإنكار والمرونة) مرتبطان بشكل إيجابي بالاندماج في العمل. كما أن مُعتقدي (الاستقالة، والقبول) مرتبطان سلبا بالاندماج في العمل. وكذلك الاندماج في العمل له تأثير إيجابي وقوي على رضا المرأة عن العمل. كما أن الاندماج في العمل يتوسط العلاقة بين معتقدات السقف الزجاجي ورضا المرأة عن العمل. كما أكدت دراسة (Lathabhavan, 2019) أن معتقدات السقف الزجاجي (الإنكار والمرونة) تؤثر تأثيرًا إيجابيًا على الأداء، وتؤثر تأثيرًا سلبًا على نية ترك العمل عبر الاندماج في العمل، ومعتقدات السقف الزجاجي (الاستقالة والقبول) تؤثر تأثيرًا إيجابيًا على نية ترك العمل، وتؤثر تأثيرًا سلبيًا على الأداء عبر الاندماج في العمل. كما توصلت دراسة (فتحي وزيدان،٢٠٢٠) إلى أن معتقدات السقف الزجاجي (الإنكار والمرونة والاستقالة والقبول) لها تأثير معنوي على النجاح الوظيفي الذاتي للمرأة. كما أن الدعم الاجتماعي يُعَدل العلاقة بين الإنكار (معتقد من معتقدات السقف الزجاجي) والنجاح الوظيفي الذاتي للمرأة. وأظهرت دراسة (Nawab et al., 2021) أن (الإنكار والمرونة والقبول) من مُعتقدات السقف الزجاجي لهم تأثير سلبي على نية المرأة لترك العمل. الاستقالة من مُعتقدات السقف الزجاجي تؤثر تأثيرًا إيجابيًا على نية المرأة لترك العمل. كما أكدت دراسة (Akbar et al., 2023) وجود تأثير إيجابي لكلٍ من الإنكار والمرونة على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة. وكذلك وجود تأثير سلبي لكلٍ من الاستقالة والقبول على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة. كما توصلت دراسة . (Pandurangan & Arumugam, 2024) إلى أن معتقدات السقف الزجاجي تؤثر بشكل إيجابي ومعنوي على الكفاءة الذاتية في اتخاذ القرارات الوظيفية.

المجموعة الثانية: الدراسات التي تناولت الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة

أوضحت دراسة (النادي، ٢٠١٥) وجود ارتباط إيجابي ومعنوي بين أبعاد القيادة التحويلية (الرؤية، الدافعية الملهمة، التأثير المثالي، الحفز الفكري، الاهتمام الشخصي) والانتهاك الإيجابي لقواعد المنظمة والاستعداد لمواجهة الأزمات المحتملة. كما يوجد تأثير غير مباشر معنوي لأبعاد القيادة التحويلية على الاستعداد لمواجهة الأزمات المحتملة عند توسيط الانتهاك الإيجابي لقواعد المنظمة. كما توصلت دراسة (محمد، ٢٠٢٠) وجود تأثير ايجابي معنوي للانتهاك الايجابي لقواعد المنظمة بدوافعه الثلاث (زيادة كفاءة العمل – مساعدة الزملاء في العمل – خدمة العميل بشكل أفضل) على جودة الخدمة المدركة. كما أثبتت دراسة (He et al., 2021) أنه توجد علاقة ارتباط ايجابية كبيرة بين القيادة الشاملة وكلٍ من سلوكيات كسر القواعد الاجتماعية للمرؤوسين في مكان العمل والكفاءة الذاتية. كما أن الكفاءة الذاتية لها تأثير ايجابي على سلوكيات كسر القواعد الاجتماعية للمرؤوسين في مكان العمل. بالإضافة إلى أن مناخ العلاقات بين العاملين له تأثير مُعَدل في العلاقة بين القيادة الشاملة وسلوكيات كسر القواعد الاجتماعية للمرؤوسين في مكان العمل عبر الكفاءة الذاتية. كما توصلت دراسة (Wang et al., 2021) إلى أن ضغوط العمل ترتبط بشكل إيجابي مع سلوكيات كسر القواعد الاجتماعية للعاملين. كما أن توقعات الأداء العالي للقادة تؤثر بشكل غير مباشر وإيجابي على سلوكيات كسر القواعد الاجتماعية للعاملين من خلال ضغوط العمل. بالإضافة إلى أن الدعم التنظيمي المدرك يُعدل التأثير غير المباشر والإيجابي لـتوقعات الأداء العالي للقادة على سلوكيات كسر القواعد الاجتماعية للعاملين من خلال ضغوط العمل، وعلى وجه التحديد، فإن ضغوط العمل تتوسط هذه العلاقات في ظل الدعم التنظيمي المدرك بحيث يكون هذا التأثير غير المباشر أقوى عندما يدرك العاملون مستوى أعلى من الدعم التنظيمي. أما دراسة (Ji & Yan, 2023) أوضحت أن سلوك العمل الذي يأتي بنتائج عكسية له تأثير إيجابي على دوافع إدارة الانطباع لدى العاملين، ومن ثم يعزز بشكل غير مباشر كسر القواعد للمجتمع. كما أن إعجاب القائد يخفف من العلاقة بين سلوك العمل الذي يؤدي إلى نتائج عكسية لدى العاملين ودوافع إدارة الانطباع لديهم، بحيث تكون هذه العلاقة أقوى بالنسبة للعاملين الذين يحبهم القائد. كما توصلت دراسة (Rastgar & Hasani, 2023) إلى أن القيادة الأخلاقية لها تأثير إيجابي وكبير على كلٍ من كسر القواعد الاجتماعية، والتبادل بين القائد والأعضاء، كما أن التبادل بين القائد والأعضاء له تأثير إيجابي وكبير على كسر القواعد الاجتماعية، كما أن كسر القواعد الاجتماعية له تأثير سلبي وكبير على نية دوران العاملين.

المجموعة الثالثة: الدراسات التي تناولت التقدم الوظيفي للمرأة

تتناول البحوث والدراسات السابقة التقدم الوظيفي للمرأة من زوايا متعددة، حيث أوضحت دراسة (الجوالي, ٢٠١٩) وجد تأثير إيجابي لتحديد فرص التقدم الوظيفي على العدالة التنظيمية (عدالة التوزيع، عدالة الاجراءات، عدالة المعاملات). كما توصلت دراسة (Perera, 2019) إلى أن العوامل التنظيمية والعوامل الشخصية والعوامل الثقافية لها تأثير على التقدم الوظيفي للمرأة على أعلى المستويات في البنوك التجارية التي تدار محليًا على الرغم من أن العوامل الأسرية ليس لها تأثير كبير على التقدم الوظيفي للمرأة في أي بنك. كما أثبتت دراسة (Ali et al., 2020) أن التنفيذ الفعال لممارسات إدارة الموارد البشرية يؤثر بشكل إيجابي على التقدم الوظيفي للمرأة. بالإضافة إلى أن الشخصية الاستباقية لها دور مُعَدل على العلاقة

بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والتقدم الوظيفي للمرأة. كما أشارت دراسة (Brites et al.,2021) إلى أن العوامل الفردية لسمات الشخصية والتعليم والخبرة العملية والمتغيرات التنظيمية لفرص الترقية والتدريب والتطوير المؤسسي لها تأثير إيجابي على التقدم الوظيفي، بالنسبة لكلا النوعين (الرجل والمرأة) كان التعليم والخبرة العملية عاملين مشتركين لهما تأثير مباشر على التقدم الوظيفي، إضافةً إلى أنه بالنسبة للرجل، فإن الضمير تنبأ بشكل مباشر بالتقدم الوظيفي، بينما توسط التدريب والتطوير المؤسسي في تأثير الشغف بالعمل على التقدم الوظيفي. أما بالنسبة للمرأة، أثر التدريب والتطوير المؤسسي بشكل مباشر على التقدم الوظيفي وتوسط في تأثير الانفتاح على الخبرة وفرصة الترقية على التقدم الوظيفي. كما أوضحت دراسة (Mubin et al., 2021) أن تكافؤ الفرص والصراع بين العمل والحياة الأسرية يؤثر بشكل معنوي على الالتزام الوظيفي والتقدم الوظيفي. كما أن الالتزام الوظيفي يتوسط جزئيا في العلاقة بين تكافؤ الفرص والتقدم الوظيفي. كما أشارت دراسة (Yunos et al.,2021) إلى أن وجود علاقة ارتباط معنوية بين كل من الصراع بين العمل والحياة والرعاية المهنية والتقدم الوظيفي. كما أن الصراع بين العمل والحياة له تأثير سلبي على التقدم الوظيفي للمرأة. بالإضافة إلى أن، الرعاية المهنية لها تأثير إيجابي على التقدم الوظيفي للمرأة. كما أثبتت دراسة (Chauhan et al.,2022) إلى أن الرعاية المهنية تؤثر تأثيرًا إيجابيًا معنويًا على كلٍ من النجاح الوظيفي المدرك والتقدم الوظيفي للمرأة (الراتب، والمستوي الإداري والترقيات). كما أن الدعم التنظيمي المدرك يؤثر تأثيرًا إيجابيًا معنويًا على كلٍ من النجاح الوظيفي المدرك والتقدم الوظيفي للمرأة (الراتب، والمستوي الإداري والترقيات). بالإضافة إلى أن، المسئوليات الأسرية تؤثر تأثيرًا إيجابيًا معنويًا على كلٍ من النجاح الوظيفي المدرك والتقدم الوظيفي للمرأة (الراتب، والمستوي الإداري والترقيات)، في صناعة تكنولوجيا المعلومات الهندية. أضافت إلى ذلك دراسة (Bhattacharjee & Tiwari, 2024) أن الكفاءة الذاتية المهنية للمرأة ترتبط إيجابيًا بكلٍ من تقدمها الوظيفي، وطموحها الوظيفي. كما أن الطموح الوظيفي للمرأة يرتبط إيجابيًا بتقدمها الوظيفي. إضاقةً إلى أن الطموح الوظيفي يعمل كوسيط جزئي بين الكفاءة الذاتية والتقدم الوظيفي للمرأة. عندما يكون للمرأة تطلعات واضحة، فإنها تشعر بالدافع لتجاوز العقبات والسعي لفرص النمو.

التعليق على البحوث والدراسات السابقة:

- أسهمت الدراسات السابقة في اعداد الخلفية النظرية للدراسة الحالية وتحديد مقاييس الدراسة.
- أوضحت الدراسات السابقة أن أبعاد التقدم الوظيفي للمرأة تتمثل في (التطلعات المستقبلية، والرضا الحالي، والتوجه الوظيفي)، لذا الدراسة الحالية سوف تعتمد على تلك الأبعاد نظرا لأنها الأكثر حداثة حيث ثبت أنها مناسبة ومنطقية لمجتمع الدراسة كما أنها طبقت على المرأة في القطاع الخدمي.
- تتشابه هذه الدراسة مع بعض الدراسات السابقة في تناولها لمعتقدات السقف الزجاجي كمتغير مستقل، وكذلك تناول التقدم الوظيفي للمرأة كمتغير تابع.
- تختلف هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في تناولتها لمتغير الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة، حيث سيتم تناول بوصفه متغيرًا مُعَدلًا. فقد تناولته بعض الدراسات السابقة كمتغير مستقل، بينما تناوله البعض الأخر كمتغير تابع.

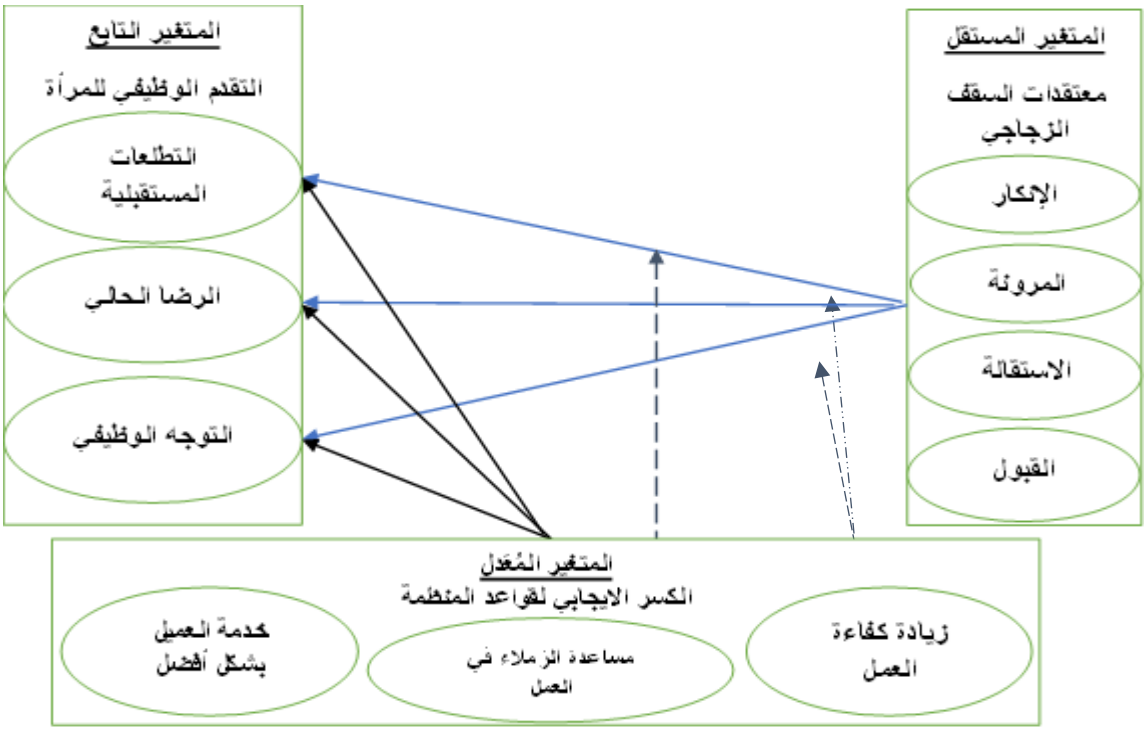
- من خلال الاطلاع على البحوث والدراسات السابقة تبين عدم وجود دراسات عربية أو أجنبية تناولت الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة في تعديل العلاقة بين معتقدات السقف الزجاجي والتقدم الوظيفي للمرأة (الفجوة البحثية) حتى تاريخه، وهذا ما تم تناوله في الدراسة الحالية.

فرضيات الدراسة

يمكن تحقيق أهداف الدراسة من خلال اختبار مدى صحة أو عدم صحة الفرضيات التالية:

- توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين معتقدات السقف الزجاجي وأبعاد التقدم الوظيفي (التطلعات المستقبلية، والرضا الحالي، والتوجه الوظيفي) لدى المرأة العاملة بالبنوك التجارية محل الدراسة.
- يُعدل الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة العلاقة بين معتقدات السقف الزجاجي وأبعاد التقدم الوظيفي (التطلعات المستقبلية، والرضا الحالي، والتوجه الوظيفي) لدى المرأة العاملة بالبنوك التجارية محل الدراسة.
- يوجد تأثير معنوي لدوافع الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة على أبعاد التقدم الوظيفي (التطلعات المستقبلية، الرضا الحالي، التوجه الوظيفي) للمرأة العاملة بالبنوك التجارية محل الدراسة.

ويوضح الشكل التالي رقم (١) الإطار المقترح لمتغيرات الدراسة.



شكل رقم (١) الإطار المقترح لمتغيرات الدراسة

اجراءات الدراسة

أنواع البيانات ومصادرها

تم الرجوع إلى كلٍ من البيانات الثانوية والأولية للحصول على البيانات الازمة لإجراء الدراسة، وذلك كما يلي:

- **البيانات الثانوية**: تم الحصول عليها من خلال الاطلاع على الكتب والمراجع الحديثة والدوريات والرسائل العلمية غير المنشورة والبحوث والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة العربية والأجنبية، وكذلك النشرات التي تصدرها إدارة البنوك والمؤتمرات والندوات والمواقع الالكترونية ذات الصلة.
- **البيانات الأولية**: من خلال إجراء الدراسة الاستكشافية والدراسة الميدانية وذلك لجمع البيانات الأولية المتعلقة بموضوع الدراسة من خلال التطبيق على المرأة العاملة في البنوك التجارية محل الدراسة، باستخدام أسلوب الاستقصاء من المستقصي منهن (المستهدفين)، بما يمكن من اختبار مدى صحة فرضيات الدراسة والتوصل إلى النتائج.

مجتمع وعينة الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة في المرأة العاملة بالبنوك التجارية (العامة والخاصة) بمحافظة دمياط، والبالغ عددها (٢٧) بنك، عدد (٤) بنوك تجارية عامة، (٢٣) بنك تجاري خاص، حيث بلغ عدد المرأة العاملة في البنوك التجارية العامة (٢٦٨) مفردة، وعدد المرأة العاملة في البنوك التجارية الخاصة (٧٠) مفردة، بإجمالي (٣٣٨) مفردة على جميع المستويات الإدارية (إدارة عليا، إدارة وسطى، إدارة مباشرة).

ولقد تم الاعتماد على أسلوب الحصر الشامل وذلك بالتطبيق على (٣٣٨) مفردة، وقد تم توزيع ١٥٩ استمارة ورقيًا، و١٧٩ استمارة من خلال جوجل فورم .

متغيرات ومقاييس الدراسة

- **مُعتقدات السقف الزجاجي Glass Ceiling Beliefs (المتغير المستقل):**

تم إعداد مقياس معتقدات السقف الزجاجي اعتمادًا على المقياس الذي أعده (Smith et al., 2012)، للتعرف على اتجاهات المرأة العاملة بالبنوك محل الدراسة نحو معتقدات السقف الزجاجي وتشمل أربع مُعتقدات وهي:

- الإنكار Denial.
- المرونة Resilience.
- الاستقالة Resignation.
- القبول Acceptance.

- **الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة Positive Breaking of the Organization Rules (المتغير المُعدل):**

تم إعداد مقياس الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة في الدراسة الحالية اعتمادًا على المقياس الذي أعده (Dahling,2012)، الهدف من هذا المقياس هو تقييم مدى ممارسة سلوكيات الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة في البنوك التجارية محل الدراسة، وذلك من خلال قياس وتحليل اتجاهات مفردات الدراسة نحو دوافع سلوكيات الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة وتشمل ثلاث دوافع وهي:

- زيادة كفاءة العمل Efficiently Perform Job Duties.
- مساعدة الزملاء في العمل Help Another Employees.
- خدمة العميل بشكل أفضل Better Customer Service.

- **التقدم الوظيفي للمرأة Women's Career Advancement (المتغير التابع):**

تم إعداد مقياس التقدم الوظيفي للمرأة اعتمادًا على المقياس الذي أعده (Verma, 2020)، والهدف هو قياس وتحليل اتجاهات مفردات الدراسة نحو مدى توافر أبعاد التقدم الوظيفي للمرأة وتشمل ثلاث أبعاد وهي:

- التطلعات المستقبلية Future Aspirations.
- الرضا الحالي Present Satisfaction.
- التوجه الوظيفي Career Orientation.

أساليب التحليل الإحصائي

لتحقيق هدف الدراسة، واختبار مدي صحة أو عدم صحة الفروض، تم استخدام مقاييس الإحصاء الوصفي ومقاييس الإحصاء التحليلي، لتحليل استجابات مفردات عينة الدراسة، والتي تضمنت ما يلي:

- **مقاييس الإحصاء الوصفي**، وتشمل هذه المقاييس النسب المئوية، ومقاييس النزعة المركزية (Central Tendency Measures) مثل (المتوسطات الحسابية)، ومقاييس التشتت Dispersion (Measures) مثل (التباين، والانحراف المعياري) لقياس درجة تشتت الإجابات حول وسطها الحسابي وفقا لمقياس ليكرت خماسي الدرجات، وذلك باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Packages Program for the Social Sciences (SPSS)
- **مقاييس الإحصاء التحليلي**، وتشمل هذه المقاييس الاختبارات الخاصة بصدق المقياس وثباته واختبار فروض الدراسة، وهي كما يلي:

- التحليل العاملي الاستكشافي لقياس صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة.
- **معامل ألفا كارونباخ** للتحقق من ثبات مقاييس الدراسة.
- **معامل ارتباط بيرسون** " Pearson Correlation Coefficient " لاختبار درجة ومعنوية العلاقة بين معتقدات السقف الزجاجي وأبعاد التقدم الوظيفي.
- **تحليل الانحدار الخطي المتعدد** وذلك بغرض التحقق من نوع قوة العلاقة بين معتقدات السقف الزجاجي والكسر الإيجابي لقواعد المنظمة كمتغيرات مستقلة، والتقدم الوظيفي للمرأة كمتغير تابع.

- **تحليل الانحدار الهرمي** للتعرف على الدور التفاعلي الذي يؤديه المتغير المُعدل في العلاقة بين المتغير المستقل وأبعاد المتغير التابع.
- **الاختبارات الإحصائية لفروض الدراسة** واشتملت على اختبار (F–Test) واختبار (T.Test) المصاحبة في أسلوب تحليل انحدار الخطي المتعدد، والانحدار الهرمي، وتعد جميع هذه الاختبارات مصاحبة بأساليب التحليل التي تقرر استخدامها والمتوفرة في حزمة البرامج الإحصائية (SPSS) Statistical Packages Program for the Social Sciences

المنهج المستخدم

نظرًا لندرة البحوث والدراسات التي تناولت موضوع معتقدات السقف الزجاجي والدور المُعَد للكسر الإيجابي للقواعد المنظمة في العلاقة بين مُعتقدات السقف الزجاجي والتقدم الوظيفي للمرأة وتطبيقه في البيئة العربية بشكل عام والبيئة المصرية على وجه الخصوص، وبناء على طبيعة مشكلة الدراسة ولتحقيق أهدافه، سوف يتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لوصف الظاهرة موضوع الدراسة والتعرف على مكوناتها، وتحليل اتجاهات المستقصى منهن نحو مدى توافر دوافع الكسر الإيجابي للقواعد المنظمة وأثرها على العلاقة بين مُعتقدات السقف الزجاجي والتقدم الوظيفي للمرأة.

اختبار صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة

للتحقق من ثبات ومصداقية محتوي قائمة الاستقصاء، تم تقييم درجة التناسق الداخلي بين بنود المقياس، ومدى قدرة المقياس على قياس ما يفترض قياسه بدقة، وذلك على النحو التالي:

- **اختبار الصدق / الصلاحية Validity للمقاييس المستخدمة في الدراسة**

المقصود بصدق الأداة أن تقيس الأداة ما وضعت لقياسه. ويعد صدق الأداة هو مؤشر على البدء في تطبيقها والتأكد من ثبات نتائجها، لذا يأتي حسابه في المرتبة الأولى ثم يليه الثبات. وللتحقق من صدق الاستبانة موضع الدراسة تم اتباع الطرق التالية :

- **الصدق الظاهري** Face Validity: تم الاعتماد على الصدق الظاهري (المنطقي) للتحقق من مصداقية قائمة الاستقصاء، وذلك من خلال عرض قائمة الاستقصاء على مجموعتين الأولى مجموعة من المحكمين الأكاديميين، والثانية مجموعة من المحكمين الممارسين بالبنوك التجارية محل الدراسة، وذلك بهدف التحقق من مدى ملائمة فقراتها وتمثيلها للمتغيرات محل الدراسة، ومدى اتساقها مع محتويات كل منها وتحقيق الهدف الذي أعدت من أجله مع وضوح الصياغة، وقد أجريت التعديلات التي اقترحها المحكمين سواء كانت بالتعديل أو الحذف أو الإضافة، وبذلك تم التوصل إلى الصورة النهائية للقائمة الصالحة للتطبيق الميداني. وجاءت آراء المحكمين تؤكد صلاحية معظم الأسئلة لقياس ما وضعت لقياسه، وأن تعليمات الاختبار واضحة، وسلامة الصياغة اللفظية لأسئلة الاختبار ومناسبتها للعينة.

- **الحيادية العلمية**: تم توزيع قوائم الاستقصاء إلكترونيًا وورقيًا مع حرص الباحثة على التواصل هاتفيًا مع مفردات عينة الدراسة وتجميعها خلال المدة من (٢٠٢٣/١٢/٢٦) إلى (٢٠٢٤/٢/21) من أجل إعطاء الوقت الكافي للمستقصي منهم للإجابة والحصول على جميع القوائم الموزعة في البنوك التجارية محل الدراسة، وذلك لتحقيق الحيادية العلمية.

- **صدق البناء** Construct Validity: يقيس مدى تطابق النتائج وتوافقها باستخدام مقياس معين مع النظريات والحقائق حول هذا المفهوم، لذا يعد صدق البناء ضروري لتطوير النظريات. كما يفيد صدق البناء في معرفة ما إذا كانت النتائج المأخوذة من عينة الدراسة ممثلة بشكل دقيق لمجتمع الدراسة الفعلي. واعتمد في تحليل صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة على استخدام التحليل العاملي الاستكشافي Factor Analysis، وذلك للتوصل إلى المكونات الأساسية لمقاييس متغيرات الدراسة، حيث يعتمد التحليل العاملي على التوصل إلى مجموعة من العوامل الأساسية التي تضمن مجموعة من المتغيرات التي يتضمنها المقياس المستخدم، وذات معاملات ارتباط مرتفعة مع استبعاد المتغيرات ذات معاملات الارتباط الضعيفة.

قبل عرض نتائج التحليل العاملي قامت الباحثة بالتأكد من مدى كفاية عدد مفردات مجتمع الدراسة من جهة (حيث تعتمد الباحثة على أسلوب الحصر الشامل لمفردات المجتمع)، وإمكانية استخدام التحليل العاملي من جهة أخري عن طريق تطبيق اختبار Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) لتحديد مدى كفاية حجم مجتمع الدراسة وذلك بمقارنة مقادير Magnitudes معاملات الارتباط المشاهدة Observed Correlation Coefficients بمقادير معاملات الارتباط الجزئي Partial Correlation Coefficients، وتعتبر القيمة الصغيرة للمقياس KMO مؤشرًا على أن استخدام التحليل العاملي غير مناسب لعدد مفردات المجتمع)، وذلك كما هو موضح بالجدول التالي رقم (١).

جدول رقم (١) اختبار KMO and Bartlett's للمقاييس الخاصة بمتغيرات الدراسة

متغيرات الدراسة	اختبار KMO	اختبار Bartlett's	
		قيمة مربع كا^{٢}(Chi Square)	المعنوية
مقياس مُعتقدات السقف الزجاجي	٠,٧٠٤	٤٠٦١,٤٠٥	٠,٠٠٠
مقياس دوافع الكسر الإيجابي للقواعد المنظمة	٠,٨٧٢	٢١٤٨,٨٠٢	٠,٠٠٠
مقياس التقدم الوظيفي للمرأة	٠,٧٣١	٧٩٤,٧٠٩	٠,٠٠٠

ويتضح من الجدول رقم (١) ما يلي:

- وقد أظهرت نتائج اختبار Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling أن قيمته تساوي (٠,٧٠٤) لمقياس أبعاد معتقدات السقف الزجاجي، وهو أكبر من الحد الأدنى المرغوب (٠,٥٠) وهذا يدل على كفاية حجم /عدد مفردات مجتمع الدراسة على نحوٍ جيد، كما أظهرت نتائج اختبار Bartlett's Test of Sphericity أن قيمته تساوي (٤٠٦١,٤٠٥) وهي قيمة كبيرة ومستوى معنوية (٠,٠٠٠) أي يوجد ارتباط ات معنوية على الأقل بين بعض المتغيرات الخاضعة للاختبار والمتعلقة بأبعاد معتقدات السقف الزجاجي، تكفي لاستخدام التحليل العاملي.
- كما قد أظهرت نتائج الاختبار أن قيمته تساوي (٠,٨٧٢) لمقياس دوافع الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة، وهو أكبر من الحد الأدنى المرغوب (٠,٥٠)، وهذا يدل على كفاية حجم /عدد مفردات مجتمع الدراسة على نحو جيد، كما أظهرت نتائج اختبار Bartlett's Test of Sphericity أن قيمته تساوي (٢١٤٨,٨٠٢)، وهي قيمة كبيرة، ومستوى معنوية (٠,٠٠٠) أي توجد ارتباط ات معنوية على الأقل بين بعض المتغيرات الخاضعة للاختبار والمتعلقة بدوافع الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة تكفي لاستخدام التحليل العاملي.
- وقد أظهرت نتائج الاختبار أن قيمته تساوي (٠,٧٣١) المقياس أبعاد التقدم الوظيفي للمرأة، وهو أكبر من الحد الأدنى المرغوب (٠,٥٠) وهذا يدل على كفاية حجم/عدد مفردات مجتمع الدراسة على نحو جيد، كما أظهرت نتائج اختبار Bartlett's Test of Sphericity أن قيمته تساوي (٧٩٤,٧٠٩) وهي قيمة كبيرة ومستوى معنوية (٠,٠٠٠) أي توجد ارتباط ات معنوية على الأقل بين بعض المتغيرات الخاضعة للاختبار والمتعلقة بأبعاد التقدم الوظيفي للمرأة، تكفي لاستخدام التحليل العاملي.

أولاً: نتائج التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس معتقدات السقف الزجاجي

يتضح من الجدول رقم (٢) أن هناك أربع عوامل (مُعتقدات) رئيسية تضم ٣٤ عبارة خاصة بمعتقدات السقف الزجاجي، وقد تم تحديد العبارات لتشـكل العوامل الأربعة على أسـاس أن معاملات التحميل والتي تقرر أن تكون (٠,٥٠)، أو أكثر لأي عبارة، وقد ساهمت هذه العوامل مجتمعة في تفسير نحو ٦٨,٧٧٧٪ من التباين الكلي للبيانات التي يحتوي عليها مقياس مُعتقدات السـقف الزجاجي. حيث العامل الأول: الإنكار، العامل الثاني: المرونة، العامل الثالث: الاستقالة، العامل الرابع: القبول.

جدول رقم (٢) نتائج التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس معتقدات السقف الزجاجي

م	العبارات	العوامل
	المُعتقد الأول: الإنكار	
١	أرى أن المرأة العاملة في البنك قد وصلت إلى القمة في كافة مجالات الأعمال.	.560
٢	أرى أن المرأة لا تواجه أي عوائق أمام ترقياتها في البنك.	.559
٣	يمكن للمرأة العاملة في البنك التي لديها التزام تنظيمي قوي أن تتقدم في السلم الوظيفي دون أي عوائق.	.619
٤	تستطيع المرأة التغلب على التمييز النوعي إن وجد.	.639
٥	تواجه المرأة التي تشغل مناصب إدارية عليا في البنك انتقادات متكررة بأنها تتحكم بها العاطفة.	.527
٦	تمنح القيادات النسائية التقدير الكامل لنجاحاتهن.	.565
٧	تواجه المرأة التي تبدأ مسيرتها الوظيفية حواجز غير نوعية.	.661
٨	يواجه كلٍ من الرجل والمرأة نفس المشاكل في عملهم بالبنك.	.504
٩	يستطيع كلٍ من الرجل والمرأة التغلب على المشاكل التي يواجهونها في عملهم بالبنك.	.581
١٠	يستغرق وصول المرأة إلى المساواة مع الرجل في المناصب الإدارية العليا جهد كبير.	.766
١١	عند الترقية لا يتم الاعتراف بكفاءة المرأة الوظيفية والعلمية.	.654
	نسبة التباين الذي تم تفسيره لكل عامل مستخرج	36.141
	النسبة المجمعة للتباين الذي تم تفسيره للعوامل المستخرجة	36.141
	المُعتقد الثاني: المرونة	
١٢	كلما زاد عدد المرأة في المناصب القيادية، سيكون الأمر أسهل بالنسبة للأخريات.	.581
١٣	تساعد المهارات التي تتطور بها المرأة نفسها في التغلب على التمييز النوعي.	.512
١٤	تتمتع المرأة بقوة الشخصية للتغلب على التمييز النوعي.	.563
١٥	عندما تمنح المرأة الفرصة للقيادة، فإنها تحقق التميز في أداء وظيفتها.	.572
١٦	تلهم القائدات الناجحات زميلاتهن على التغلب على العقبات النوعية.	.502
١٧	المرأة قادرة على اتخاذ قرارات قيادية حاسمة.	.542
١٨	تدعم الأسرة المرأة لتحقيق النجاح في حياتها الوظيفية.	.607
١٩	تسعى البنوك الناجحة إلى الاحتفاظ بالعاملات من النساء اللواتي يتمتعن بالكفاءة والموهبة.	.871

م	العبارات	العوامل
٢٠	يزيد دعم الرئيس المباشر (الراعي المهني) بشكل كبير من نجاح المراة العاملة في البنك.	.603
٢١	تكافح المرأة في العمل لكي يتم اختيارها كقائدة للفريق.	.515
نسبة التباين الذي تم تفسيره لكل عامل مستخرج		26.141
النسبة المجمعة للتباين الذي تم تفسيره للعوامل المستخرجة		62.282
المُعتقد الثالث: الاستقالة		
٢٢	عندما تحدث أزمة داخل الفريق، فإن عضواته من النساء يتأثرن بشكل أكبر مقارنة بالرجال.	.528
٢٣	تركيز الضوء على المرأة يخلق لديها مشاكل عديدة.	.579
٢٤	تكون المرأة أكثر عرضة للإصابة بالأذى مقارنة بالرجل عند خوض مخاطر كبيرة ضرورية للنجاح.	.591
٢٥	المنافسة الشديدة بين زملاء العمل تمنع المرأة من السعي للحصول على الترقيات.	.672
٢٦	تفقد المرأة ثقتها بنفسها بسرعة.	.537
٢٧	تدرك المرأة أن العمل لا يوفر أفضل مصدر للسعادة في الحياة.	.546
٢٨	تتجنب النساء الذكيات المهن التي تنطوي على منافسة شديدة مع الزملاء.	.711
نسبة التباين الذي تم تفسيره لكل عامل مستخرج		5.129
النسبة المجمعة للتباين الذي تم تفسيره للعوامل المستخرجة		67.411
المُعتقد الرابع: القبول		
٢٩	المرأة طموحة في حياتها الوظيفية مثلها مثل الرجل.	.650
٣٠	الالتزامات الأسرية أهم بالنسبة لمعظم النساء من التقدم الوظيفي.	.568
٣١	المرأة أقل اهتمامًا بالترقيات من الرجل.	.628
٣٢	تفضل المرأة تحقيقها للتوازن بين متطلبات العمل والأسرة.	.641
٣٣	ترفض المرأة العمل لوقت إضافي.	.759
٣٤	تهتم المرأة بدورها كأم بشكل كبير مقارنةً باهتمامها بتحقيق تقدم في العمل.	.568
نسبة التباين الذي تم تفسيره لكل عامل مستخرج		1.366
النسبة المجمعة للتباين الذي تم تفسيره للعوامل المستخرجة		68.777

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

ثانيا: نتائج التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة

يتضح من الجدول رقم (٣) أن هناك ثلاث عوامل (دوافع) رئيسية تضم ١٣ عبارة خاصة بدوافع الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة، وقد تم تحديد العبارات لتشكل العوامل الثلاث على أساس أن معاملات التحميل والتي تقرر أن تكون (٠,٥٠)، أو أكثر لأي عبارة، وقد ساهمت هذه العوامل مجتمعة في تفسير نحو ٦٣,١٣١٪ من التباين الكلي للبيانات التي يحتوي عليها مقياس الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة. حيث العامل الأول: زيادة كفاءة العمل، العامل الثاني: مساعدة الزملاء في العمل، العامل الثالث: خدمة العميل بشكل أفضل.

جدول رقم (٣) نتائج التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة

م	العبارات	العوامل
	الدافع الأول: زيادة كفاءة العمل	
١	قد أخالف قواعد العمل بالبنك عندما تتعارض مع أداء واجبات وظيفتي.	.656
٢	أتجاهل قواعد العمل بالبنك من أجل "كسر الروتين" لتحقيق الفاعلية.	.784
٣	أخالف السياسات البنكية حرصًا على توفير الوقت والتكلفة على البنك.	.842
٤	أخالف قواعد العمل بالبنك لكي أؤدي عملي بصورة أكثر كفاءة.	.803
٥	لن ألتزم بقواعد العمل التي تكون سببًا في عدم كفاءتي في البنك.	.680
٦	أحترم قواعد العمل بالبنك، على الرغم من أنها قد تجعل من الصعب على القيام بعملي بفعالية.	.757
	نسبة التباين الذي تم تفسيره لكل عامل مستخرج	42.551
	النسبة المجمعة للتباين الذي تم تفسيره للعوامل المستخرجة	42.551
	الدافع الثاني: مساعدة الزملاء في العمل	
٧	أتفاعل بمرونة مع قواعد العمل بالبنك لمساعدة الزملاء في أداء أعمالهم.	.661
٨	أتجنب خرق القواعد، حتى لو كان ذلك سيساعد زميلًا في العمل.	.740
٩	إذا تضاربت قواعد العمل بالبنك مع رغبتي في مساعدة زملائي فسوف أكسر هذه القواعد.	.735
	نسبة التباين الذي تم تفسيره لكل عامل مستخرج	12.433
	النسبة المجمعة للتباين الذي تم تفسيره للعوامل المستخرجة	54.983
	الدافع الثالث: خدمة العميل بشكل أفضل	
١٠	قد لا ألتزم بالقواعد لكي أتمكن من خدمة العملاء بشكل أفضل.	.539
١١	أحرص على تقديم خدمة جيدة للعملاء وإن تعارض ذلك مع سياسات البنك.	.798
١٢	ألتزم بقواعد العمل بالبنك على الرغم من أنه قد يترتب على ذلك تقديم خدمة سيئة للعميل.	.729
١٣	أساعد العملاء من خلال كسر قواعد البنك التي تجعل تقديم الخدمة للعملاء بشكل جيد أمرًا صعبًا.	.637
	نسبة التباين الذي تم تفسيره لكل عامل مستخرج	8.147
	النسبة المجمعة للتباين الذي تم تفسيره للعوامل المستخرجة	63.131

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

ثالثا: نتائج التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس التقدم الوظيفي للمرأة

يتضح من الجدول رقم (٤) أن هناك ثلاث عوامل (أبعاد) رئيسية تضم ١١ عبارة خاصة بالتقدم الوظيفي للمرأة، وقد تم تحديد العبارات لتشكل العوامل الثلاث على أساس أن معاملات التحميل والتي تقرر أن تكون (٠,٥٠)، أو أكثر لأي عبارة، وقد ساهمت هذه العوامل مجتمعة في تفسير نحو ٦٣,٤٣٢٪من التباين الكلي للبيانات التي يحتوي عليها مقياس التقدم الوظيفي للمرأة. حيث العامل الأول: التطلعات المستقبلية، العامل الثاني: الرضا الحالي، العامل الثالث: التوجه الوظيفي.

جدول رقم (٤) نتائج التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس التقدم الوظيفي للمرأة

م	العبارات	العوامل
	البُعد الأول: التطلعات المستقبلية	
1	لدي هدف واضح ومحدد أسعى لتحقيقه.	.٥٤٥
2	توجد فرص كثيرة للتقدم في وظيفتي الحالية.	.٥٦٤
3	أتطلع في المستقبل لتقلد مناصب إدارية أعلى.	.٦٨٦
4	أحرص على عدم تفويت فرصة الترقية أو التقدم، حتى لو كان ذلك سوف يخل بالحفاظ على التوازن بين العمل والأسرة.	.٦١٠
	نسبة التباين الذي تم تفسيره لكل عامل مستخرج	35.195
	النسبة المجمعة للتباين الذي تم تفسيره للعوامل المستخرجة	35.195
	البُعد الثاني: الرضا الحالي	
5	راضيةً بشكل كبير عن إنجازاتي الوظيفية الحالية.	.555
6	ليس لدي حاجة لتغيير وظيفتي في الوقت الحالي.	.559
7	أسعى دائما للتقدم في وظيفتي.	.702
	نسبة التباين الذي تم تفسيره لكل عامل مستخرج	10.151
	النسبة المجمعة للتباين الذي تم تفسيره للعوامل المستخرجة	45.346
	البُعد الثالث: التوجه الوظيفي	
8	لدي استعداد للانتقال للعمل في أي مكان لتعزيز مسيرتي الوظيفية.	.649
9	أحرص على تخصيص أي وقت ضروري لعملي، حتى لو كان ذلك على حساب أسرتي.	.586
10	العمل الجاد في وظيفتي يساعدني على تحقيق نجاحي في عملي.	.525
11	الحماس والتفاني في العمل لا يضمن وظيفة أفضل	.620
	نسبة التباين الذي تم تفسيره لكل عامل مستخرج	9.085
	النسبة المجمعة للتباين الذي تم تفسيره للعوامل المستخرجة	54.431

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

- **تقييم الاعتمادية (الثبات) للمقاييس المستخدمة في الدراسة**

تم استخدام أسلوب معامل الارتباط ألفا Alpha Correlation Coefficient، باعتباره أكثر أساليب تحليل الاعتمادية Reliability دلالة في تقييم درجة التناسق الداخلي بين محتويات، أو بنود المقياس للبنية الأساسية المطلوب قياسها، وحرصًا على أن تتسم أداة جمع البيانات (قائمة الاستقصاء)، والثبات والتأكد من ذلك استنادًا إلى عدة خطوات تمثلت فيما يلي:

الخطوة الأولى: تم الحرص على التوصل للمتغيرات الرئيسة والفرعية لكل متغير بشكل مبدئي من خلال الدراسات السابقة، والدراسة الاستكشافية.

الخطوة الثانية: تم تنقيح المتغيرات الرئيسة والمتغيرات الفرعية لكل متغير من خلال:

- مناقشة كل متغير مع الأساتذة المختصين ذوي العلاقة بمتغيرات الدراسة، وقد روعيت الملاحظات والآراء، وإقرار ما يناسب منها.
- تم مناقشة المتغيرات الرئيسة والمتغيرات الفرعية لكل متغير وعبارات قائمة الاستقصاء مع بعض المهنيين والمختصين في مجال البنوك للتأكد من مدى فهم محتوى العبارة، ومدى التوافق بين محتوى العبارة، وبين البعد الذي يتم قياسه من خلال كل عبارة (صدق المحتوى).

الخطوة الثالثة: تم مناقشة نتائج الخطوة الثانية بشقيها مع بعض المختصين ذوي العلاقة بموضوع الدراسة سعيًا لتحقيق درجة مصداقية أعلى لأداة جمع البيانات (قائمة الاستقصاء).

في ضوء ذلك تم استخدام أسلوب معامل الارتباط ألفا Alpha Correlation Coefficient على كلٍ من (مقياس معتقدات السقف الزجاجي، ومقياس الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة، ومقياس التقدم الوظيفي للمرأة)، وذلك بصورة إجمالية للمقياس الواحد ككل، ولكل مجموعة بنود متغيرات من المجموعات التي يتكون منها كل مقياس على حده. والجدول التالي رقم (٥) يوضح درجة الاتساق الداخلي لمتغيرات الدراسة.

جدول رقم (٥) معاملات ألفا كرونباخ لأبعاد الدراسة

أبعاد الدراسة		عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
محور معتقدات السقف الزجاجي		٣٤	٠,٦٨٥
المُعتقد الأول	الإنكار	١١	٠,٦٤٢
المُعتقد الثاني	المرونة	١٠	٠,٦١٣
المُعتقد الثالث	الاستقالة	٧	٠,٦٣٥
المُعتقد الرابع	القبول	٦	٠,٦٢٨
محور الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة		١٣	٠,٧٤٣
الدافع الأول	زيادة كفاءة العمل	٦	٠,٨٣٢
الدافع الثاني	مساعدة الزملاء في العمل	٣	٠,٧٤٠
الدافع الثالث	خدمة العميل بشكل أفضل	٤	٠,٨١٢
محور التقدم الوظيفي للمرأة		١١	٠,٩٢٥
البعد الأول	التطلعات المستقبلية	٤	٠,٨٧٤
البعد الثاني	الرضا الحالي	٣	٠,٩٣٦
البعد الثالث	التوجه الوظيفي	٤	٠,٨٤٤
المقياس ككل		٥٨	٠,٧٩٥

يتضح من الجدول السابق أن درجة الثبات الإجمالية لقائمة الاستقصاء (٠,٧٥٦)، تعتبر مؤشرًا مقبولًا يعطى دلالة لإمكانية الاعتماد عليها بصورة إجمالية في الحصول على البيانات المطلوبة، كما أن قيمة ألفا كرونباخ قد تراوحت ما بين ٠,٦١٣ و٠,٩٣٦. كما أظهرت نتائج تحليل الاعتمادية أن درجة الثبات لكل من (معتقدات السقف الزجاجي، والكسر الإيجابي لقواعد المنظمة، والتقدم الوظيفي للمرأة) كانت (٠,٦٨٥ ٠,٧٤٣ ٠,٩٢٥) على التوالي وتعتبر هذه القيم مقبولة بالشكل الذي يعكس توافر الاعتمادية والثقة بمتغيرات الدراسة وتؤكد صلاحيتها.

وفي ضوء النتائج السابقة الخاصة بتقييم الثبات أو الاعتمادية والمصداقية في المقاييس المستخدمة في هذه الدراسة، ويتضح إمكانية الاعتماد على ٣٤ عبارة لقياس مُعتقدات السقف الزجاجي، و١٣ عبارة لقياس دوافع الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة، و١١ عبارة لقياس التقدم الوظيفي للمرأة، حيث تتمتع جميعها بدرجة عالية من الثبات والمصداقية.

نتائج الدراسة الميدانية

نتائج اختبار الفرض الأول للدراسة

- لاختبار الفرض الأول للدراسة والذي ينص على "توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين معتقدات السقف الزجاجي وأبعاد التقدم الوظيفي (التطلعات المستقبلية، والرضا الحالي، والتوجه الوظيفي) لدى المرأة العاملة بالبنوك التجارية محل الدراسة. وللتحقق من مدى صحة أو عدم صحة هذا الفرض، تم الاستعانة بأسلوب معامل ارتباط بيرسون لاختبار درجة ومعنوية العلاقة بين معتقدات السقف الزجاجي وأبعاد التقدم الوظيفي، وذلك كما هو موضح في الجدول التالي رقم (٦):

جدول رقم (٦) مصفوفة معاملات ارتباط بيرسون لاختبار درجة ومعنوية العلاقة بين معتقدات السقف الزجاجي وأبعاد التقدم الوظيفي

	الإنكار (تفائلي)	المرونة (تفائلي)	الاستقالة (تشاؤمي)	القبول (تشاؤمي)	التطلعات المستقبلية	الرضا الحالي	التوجه الوظيفي	معتقدات السقف الزجاجي	التقدم الوظيفي للمرأة
الإنكار (تفائلي)	1								
المرونة (تفائلي)	.303**	1							
الاستقالة (تشاؤمي)	.160**	-.112-*	1						
القبول (تشاؤمي)	.206**	-.033-	.331**	1					
التطلعات المستقبلية	.333**	.328**	-.034-	-.205-**	1				
الرضا الحالي	.490**	.363**	.051	-.010-	.431**	1			
التوجه الوظيفي	.089	.116*	-.019-	-.142-**	.480**	.145**	1		
معتقدات السقف الزجاجي	.652**	.394**	.676**	.646**	.140*	.335**	.007	1	
التقدم الوظيفي للمرأة	.407**	.358**	.001	-.155-**	.837**	.709**	.714**	.217**	1

** دالًا إحصائيًا عند مستوى معنوية (0.01) * دالًا إحصائيًا عند مستوى معنوية (0.05)

ويتضح من الجدول السابق رقم (٦) ما يلي:

• وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة معنوية بين اجمالي المتغير المستقل المتمثل في معتقدات السقف الزجاجي وبين بعدي "التطلعات المستقبلية، والرضا الحالي" وذلك عند مستوي معنوية (0.05)، (0.01). كما تبين عدم وجود علاقة ارتباط بين معتقدات السقف الزجاجي وبين التوجه الوظيفي. وقد يرجع ذلك إلى عوامل أخرى قد تؤثر على التوجه الوظيفي للمرأة العاملة في قطاع البنوك، وتشمل هذه العوامل (الدعم الاجتماعي، والرضا الشخصي ، والقدرات الفردية وغيرها).

• وكذلك اتضح وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة معنوية بين بعدي "الانكار، والمرونة" وبين التقدم الوظيفي للمرأة وذلك عند مستوي معنوية (0.01)، حيث يعد "الإنكار، والمرونة" لهما تأثير إيجابي (تفائلي). فاعتقاد المرأة التي تعمل في البنك أنها لا تواجه أي عوائق أمام ترقياتها، فهي تنكر وجود حاجز زجاجي يعيق ترقيتها إلى المناصب العليا، وأن كلٍ من الرجل والمرأة يواجهان نفس المشاكل في عملهما بالبنك، وأنه توجد فرص كثيرة للتقدم في الوظيفة الحالية. وكما قد يرجع ذلك إلى أن المرأة العاملة في البنك لا تنكر وجود العوائق أمام ترقيتها للمناصب العليا، ولكنها تتمتع بقوة الشخصية للتغلب على التمييز النوعي، فهي لديها هدف واضح ومحدد تسعى لتحقيقه. كما أن الإنكار مرتبط بشكل إيجابي بالرضا الوظيفي، وكذلك المرونة مرتبطة بشكل إيجابي بالرضا الوظيفي، حيث تتمتع النساء المرنات تجاه السقف الزجاجي بمستوى أعلى من الرضا الوظيفي بشكل عام، فالنساء أكثر عرضه للرضا بحياتهن الوظيفية إذا اعترفن بالسقف الزجاجي، ولكن تجاوزنه.

• كما تبين عدم وجود علاقة ارتباط بين بعد "الاستقالة" وبين التقدم الوظيفي للمرأة، كما تبين وجودعلاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنوية بين بعد "القبول" وبين التقدم الوظيفي للمرأة وذلك عند مستوي معنوية (0.01). حيث يعتبر "الاستقالة، والقبول" لهما تأثير تشاؤمي. وهذا يشير إلى تفضيل المرأة تحقيق التوازن بين متطلبات العمل والأسرة، وأن لديها طموح للانتقال إلى مناصب إدارية عليا مثلها مثل الرجل، ولكنها نظرًا لصعوبة التغلب على العوائق التي تقابلها، فإنها تكون أقل رضًا عن إنجازاتها الوظيفية الحالية. كما انه عندما تكون المرأة لديها مُعتقدات متشائمة تجاه فرص التقدم الوظيفي بسبب السقف الزجاجي، فإنها قد تظهر توجهًا وظيفيًا أقل. ويمكن تفسير ذلك بأنها قد تشعر بالإحباط وعدم القدرة على تحقيق أهدافها المهنية، فتتجه إلى الاهتمام بدورها كأم بشكل كبير مقارنةً باهتمامها بتحقيق تقدم في العمل.

وبناء على ما سبق، تم قبول صحة الفرض الأول من الدراسة جزئيًا، أي أنه توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين معتقدات السقف الزجاجي وبين بعدي "التطلعات المستقبلية، والرضا الحالي"، بينما تبين عدم وجود علاقة ارتباط بين معتقدات السقف الزجاجي وبين "التوجه الوظيفي" وذلك لدى المرأة العاملة بالبنوك التجارية محل الدراسة.

نتائج اختبار الفرض الثاني للدراسة

لاختبار الفرض الثاني للدراسة والذي ينص على "يُعَدل الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة العلاقة بين مُعتقدات السقف الزجاجي وأبعاد التقدم الوظيفي (التطلعات المستقبلية، والرضا الحالي، والتوجه الوظيفي) لدى المرأة العاملة بالبنوك التجارية محل الدراسة ". وللتحقق من مدى صحة أو عدم صحة هذا الفرض، تم الاستعانة بأسلوب تحليل الانحدار الهرمي للتعرف على الدور التفاعلي الذي يؤديه متغير الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة في العلاقة بين مُعتقدات السقف الزجاجي وأبعاد التقدم الوظيفي للمرأة المتمثلة في "بُعد التطلعات المستقبلية، وبُعد الرضا الحالي، وبُعد التوجه الوظيفي"، وذلك كما يلي:

- " يُعدل الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة العلاقة بين مُعتقدات السقف الزجاجي والتطلعات المستقبلية لدى المرأة العاملة بالبنوك التجارية محل الدراسة" وتبين نتائج الاستعانة بأسلوب تحليل الانحدار الهرمي الواردة في الجدول رقم (٧) نتائج اختبار صحة أو عدم صحة هذا الفرض الفرعي الأول على النحو التالي:

جدول (٧) نتائج الانحدار الهرمي للدور المُعدل للكسر الإيجابي لقواعد المنظمة في العلاقة بين مُعتقدات السقف الزجاجي والتطلعات المستقبلية لدى المرأة العاملة بالبنوك التجارية محل الدراسة

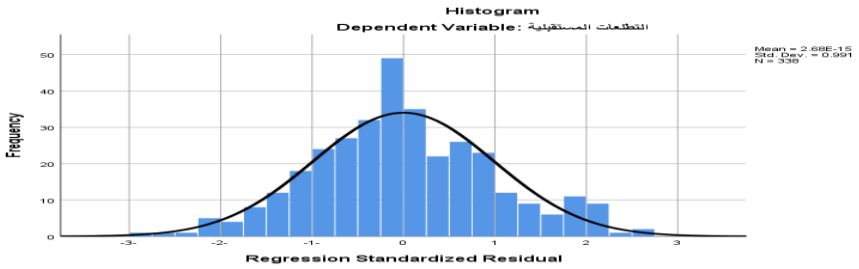
المتغير التابع التطلعات المستقبلية			
المتغيرات التفسيرية	النموذج الأول	النموذج الثاني	النموذج الثالث
الإنكار	.365**	.369**	.455***
المرونة	.283**	.282**	.352**
الاستقالة	.027	.017	.306**
القبول	-.294**	-.299**	.257**
الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة		.280**	.336**
تفاعل مُعتقدات السقف الزجاجي مع الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة			.819***
قيمة R^2	23.4	45.1	63.7
قيمة ΔR^2	23.4	21.7	18.6
اختبار F لقيمة ΔR^2	٢٥,٤٣٣***	٢٢,٠١٦***	٢٠,٧٠٩***

*** دالًا إحصائيًا عند مستوى معنوية (0.001) ** دالًا إحصائيًا عند مستوى معنوية (0.01) * دالًا إحصائيًا عند مستوى معنوية (0.05)

ومن خلال الجدول (٧) يتضح أن وجود الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة يلعب دورًا هامًا في تعديل العلاقة بين مُعتقدات السقف الزجاجي والتطلعات المستقبلية لدى المرأة العاملة بالبنوك التجارية محل الدراسة. حيث إن تأثير الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة يزيد من المُعتقدات التفاؤلية (الإنكار، والمرونة)، ويُعدل من المُعتقدات التشاؤمية (الاستقالة، والقبول) ليصبح تأثيرها إيجابي. كما تظهر النتائج تأثيرًا قويًا وإيجابيًا للتفاعل بين مُعتقدات السقف الزجاجي والكسر الإيجابي لقواعد المنظمة على التطلعات المستقبلية، مما يوضح أهمية العوامل المؤثرة في تعزيز تطوير وتحفيز المرأة العاملة في هذا السياق الاجتماعي والمهني ويتم التعرف على المؤشرات التالية:

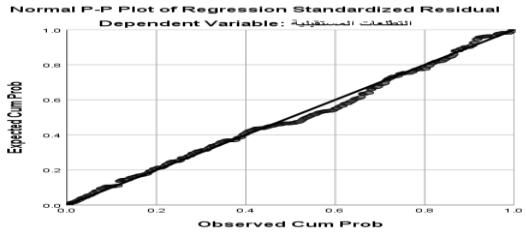
- معامل التحديد (R^2): وفقًا لمعامل التحديد R^2 فإن متغيرات النموذج الهرمي للدور المُعدل للكسر الإيجابي لقواعد المنظمة في العلاقة بين مُعتقدات السقف الزجاجي والتطلعات المستقبلية تفسر (٦٣,٧٪) من التغير الكلى في المتغير التابع المتمثل في التطلعات المستقبلية، وباقي النسبة (٣٦,٣٪)، قد ترجع إلى الخطأ العشوائي في المعادلة، أو ربما لعدم إدراج متغيرات مستقلة أخرى كان من المفروض إدراجها ضمن النموذج أو لاختلاف طبيعة نموذج الانحدار عن النموذج الخطى.
- اختبار معنوية كل متغير مستقل على حدة: أوضحت نتائج اختبار (T.Test) أن جميع متغيرات النموذج الهرمي للدور المُعدل للكسر الإيجابي لقواعد المنظمة في العلاقة بين مُعتقدات السقف الزجاجي والتطلعات المستقبلية ذات معنوية وذلك عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠٠١).

- اختبار معنوية جودة توفيق نموذج الانحدار: لاختبار معنوية متغيرات النموذج الهرمي للدور المُعدل للكسر الإيجابي لقواعد المنظمة في العلاقة بين مُعتقدات السقف الزجاجي والتطلعات المستقبلية ككل، تم اجراء اختبار (F–Test)، وتبين أن قيمة اختبار "ف" هي (٢٠,٧٠٩) وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠٠١)، مما يدل على أن المتغيرات المتعلقة بالنموذج الهرمي لها تأثير على التطلعات المستقبلية لدى المرأة العاملة بالبنوك التجارية محل الدراسة.
- اختبار اعتدالية الأخطاء: من فروض الانحدار أن الأخطاء تتوزع توزيعًا طبيعيًا معياريًا بمتوسط حسابي (صفر) وانحراف معياري واحد صحيح، وهذا كما هو واضح عند رسم المدرج التكراري للأخطاء المعيارية للانحدار الخطي، كما هو موضح في الشكل رقم (٢)، حيث إن متوسط الأخطاء قريب جدًا من الصفر وأن الانحراف المعياري يساوى ٠,٩٩١ وهذا قريب جدًا من الواحد الصحيح.



الشكل (٢) المدرج التكراري للأخطاء المعيارية للانحدار الهرمي للدور المُعدل للكسر الإيجابي لقواعد المنظمة في العلاقة بين مُعتقدات السقف الزجاجي والتطلعات المستقبلية لدى المرأة العاملة بالبنوك التجارية محل الدراسة.

ان اعتدالية المتغير التابع تتضح أيضًا بمقارنة قياس الواقع وما كان متوقعًا، وذلك كما يوضحه الشكل رقم (٣)، حيث يتضح من الشكل أن المقارنة بين الواقع والمتوقع قريبة جدًا إلى التطابق الفعلي.



شكل رقم (٣) اعتدالية المتغير التابع (التطلعات المستقبلية لدى للمرأة العاملة بالبنوك التجارية محل الدراسة)

بناء على ما سبق يمكن صياغة معادلة الانحدار على النحو التالي:

التطلعات المستقبلية = ٠,٤٥٥ الإنكار + ٠,٣٥٢ المرونة + ٠,٣٠٦ الاستقالة + ٠,٢٥٧ القبول + ٠,٣٣٦ الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة+ ٠,٨١٩ المعدل (تفاعل مُعتقدات السقف الزجاج مع الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة)

نستخلص من نتائج اختبار تأثير مُعتقدات السقف الزجاجي على التطلعات المستقبلية لدى المرأة العاملة بالبنوك التجارية محل الدراسة في ظل الدور المُعدل للكسر الإيجابي لقواعد المنظمة ما يلي:

- أن الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة يعدل العلاقة بين المتغير المستقل (مُعتقدات السقف الزجاجي) والمتغير التابع (التطلعات المستقبلية)، كما وجد تأثير للكسر الإيجابي لقواعد المنظمة في زيادة التأثير الإيجابي لمُعتقدات السقف الزجاجي التفاؤلية (الإنكار، والمرونة) على التطلعات المستقبلية لدى المرأة العاملة بالبنوك التجارية محل الدراسة، مما أدي إلى زيادة معامل التحديد R^2، وبما يعكس التأثير الإيجابي للكسر الإيجابي لقواعد المنظمة في العلاقة بين مُعتقدات السقف الزجاجي والتطلعات المستقبلية، ويمكن تفسير ذلك بأنه عندما تقوم المرأة العاملة بالكسر الإيجابي لقواعد المنظمة بدافع (زيادة كفاءة العمل، وخدمة العميل بشكل أفضل، ومساعدة الزملاء في العمل) في البنوك التجارية محل الدراسة يساعد ذلك على دعم مُعتقدات السقف الزجاجي التفاؤلية لدى المرأة العاملة التي تجعلها تعتقد أن كلٍ من الرجل والمرأة يواجهون نفس المشاكل في عملهم بالبنك ويستطيعون التغلب عليها، وإن وجد التمييز النوعي في البنك فإن المرأة العاملة تمتع بقوة الشخصية للتغلب عليه، مما مكنها من تحقيق تقدم أكبر وتحقيق طموحاتها المهنية.
- كما وجد تأثير للكسر الإيجابي لقواعد المنظمة في تعديل التأثير السلبي لمُعتقدات السقف الزجاجي التشاؤمية (الاستقالة، والقبول) على التطلعات المستقبلية لدى المرأة العاملة بالبنوك التجارية محل الدراسة ليصبح تأثيرهما إيجابي، مما يعكس التأثير الإيجابي للكسر الإيجابي لقواعد المنظمة في العلاقة بين مُعتقدات السقف الزجاجي والتطلعات المستقبلية، ويمكن تفسير ذلك بأنه عندما تقوم المرأة العاملة بالكسر الإيجابي لقواعد المنظمة بدافع (زيادة كفاءة العمل، وخدمة العميل بشكل أفضل، ومساعدة الزملاء في العمل) في البنوك التجارية محل الدراسة يساعد ذلك على تعزيز ثقة المرأة بنفسها وبالتالي، تغيير النظرة التشاؤمية للمرأة العاملة تجاه مُعتقدات السقف الزجاجي (الاستقالة، والقبول). فعندما يتم تعزيز الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة، يصبح لدى المرأة العاملة إمكانية أكبر لتجاوز الحواجز التي يمكن أن تعوق تقدمها المهني.

ومن ثم فإنه في ضوء ما سبق، تم قبول صحة الفرض الفرعي الأول من الفرض الثاني للدراسة، الذي ينص على "يُعَدل الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة العلاقة بين مُعتقدات السقف الزجاجي والتطلعات المستقبلية لدى المرأة العاملة بالبنوك التجارية محل الدراسة".

- " يُعدل الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة العلاقة بين مُعتقدات السقف الزجاجي والرضا الحالي لدى المرأة العاملة بالبنوك التجارية محل الدراسة" وتبين نتائج الاستعانة بأسلوب تحليل الانحدار الهرمي الواردة في الجدول رقم (٨) نتائج اختبار صحة أو عدم صحة هذا الفرض الفرعي الثاني من الفرض الثاني للدراسة، على النحو التالي:

جدول رقم (٨) نتائج الانحدار الهرمي للدور المُعدل للكسر الإيجابي لقواعد المنظمة في العلاقة بين مُعتقدات السقف الزجاجي والرضا الحالي لدى المرأة العاملة بالبنوك التجارية محل الدراسة

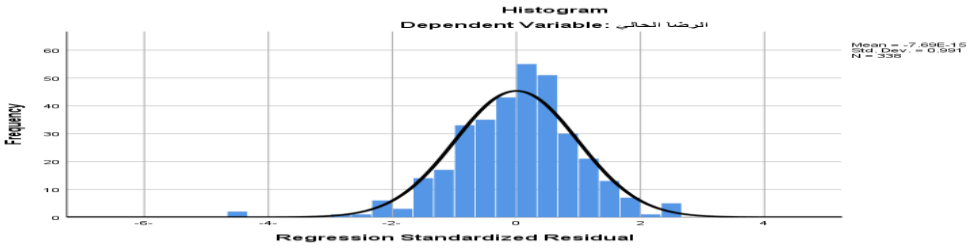
المتغير التابع الرضا الحالي لدى المرأة العاملة			
المتغيرات التفسيرية	النموذج الأول	النموذج الثاني	النموذج الثالث
الإنكار	.545**	.538**	.298**
المرونة	.315**	.316**	.111*
الاستقالة	.039	.056	.165*
القبول	-.124**	-.114*	.329**
الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة		.143	.306**
تفاعل مُعتقدات السقف الزجاجي مع الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة			.316**
قيمة R^2	30	30.12	52.22
قيمة ΔR^2	30	0.12	22.1
اختبار F لقيمة ΔR^2	٣٥,٧٦٣	٣٠,١٦٦	٢٦,١٥٢

*** دالًا إحصائيًا عند مستوى معنوية (0.001) ** دالًا إحصائيًا عند مستوى معنوية (0.01)
* دالًا إحصائيًا عند مستوى معنوية (0.05)

ومن خلال الجدول (٨) يتضح أن وجود الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة يلعب دورًا هامًا في تعديل العلاقة بين مُعتقدات السقف الزجاجي والرضا الحالي لدى المرأة العاملة بالبنوك التجارية محل الدراسة. وهذا يشير إلى أن تأثير الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة يزيد من التأثير الإيجابي للمُعتقدات التفاؤلية (الإنكار، والمرونة)، ويُعدل من تأثير المُعتقدات التشاؤمية (الاستقالة، والقبول) ليصبح تأثيرهم إيجابي. كما تظهر النتائج تأثيرًا معنويًا وإيجابيًا للتفاعل بين مُعتقدات السقف الزجاجي والكسر الإيجابي لقواعد المنظمة على الرضا الحالي لدى المرأة العاملة، مما يوضح أهمية العوامل المؤثرة في تعزيز تطوير وتحفيز المرأة العاملة في هذا السياق الاجتماعي والمهني، وذلك من خلال المؤشرات التالية:

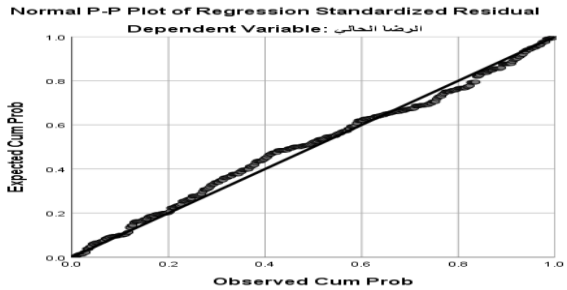
- معامل التحديد (R^2): وفقًا لمعامل التحديد R^2 فإن متغيرات النموذج الهرمي للدور المُعدل للكسر الإيجابي لقواعد المنظمة في العلاقة بين مُعتقدات السقف الزجاجي والرضا الحالي لدى المرأة العاملة، تفسر (52.22%) من التغير الكلى في المتغير التابع المتمثل في الرضا الحالي لدى المرأة العاملة، وباقي النسبة (47.78%)، قد ترجع إلى الخطأ العشوائي في المعادلة، أو ربما لعدم إدراج متغيرات مستقلة أخرى كان من المفروض إدراجها ضمن النموذج أو لاختلاف طبيعة نموذج الانحدار عن النموذج الخطى.

- اختبار معنوية كل متغير مستقل على حدة: يشير اختبار (T. Test) أن جميع متغيرات النموذج الهرمي للدور المُعدل للكسر الإيجابي لقواعد المنظمة في العلاقة بين مُعتقدات السقف الزجاجي والرضا الحالي لدى المرأة العاملة ذات معنوية وذلك عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠٠١).
- اختبار معنوية جودة توفيق نموذج الانحدار: لاختبار معنوية متغيرات النموذج الهرمي للدور المُعدل للكسر الإيجابي لقواعد المنظمة في العلاقة بين مُعتقدات السقف الزجاجي والرضا الحالي لدى المرأة العاملة ككل، تم اجراء اختبار (F–Test)، وتبين أن قيمة اختبار "ف" هي (٢٦,١٥٢) وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠٠١)، مما يدل على أن المتغيرات المتعلقة بالنموذج الهرمي لها تأثير على الرضا الحالي لدى المرأة العاملة بالبنوك التجارية محل الدراسة.
- اختبار اعتدالية الأخطاء: من فروض الانحدار أن الأخطاء تتوزع توزيعًا طبيعيًا معياريًا بمتوسط حسابي (صفر) وانحراف معياري واحد صحيح، وهذا كما هو واضح عند رسم المدرج التكراري للأخطاء المعيارية للانحدار الخطي، كما هو موضح في الشكل رقم (٤)، حيث إن متوسط الأخطاء قريب جدًا من الصفر، وأن الانحراف المعياري يساوى ٠,٩٩١ وهذا قريب جدًا من الواحد الصحيح.



الشكل (٤) المدرج التكراري للأخطاء المعيارية للانحدار الهرمي للدور المُعدل للكسر الإيجابي لقواعد المنظمة في العلاقة بين مُعتقدات السقف الزجاجي والرضا الحالي لدى المرأة العاملة بالبنوك التجارية محل الدراسة

وكما أن اعتدالية المتغير التابع تتضح أيضًا بمقارنة قياس الواقع وما كان متوقعًا، وذلك كما يوضحه الشكل رقم (٥) حيث يتضح من الشكل أن المقارنة بين الواقع والمتوقع قريبة جدًا إلى التطابق الفعلي.



شكل رقم (٥) اعتدالية المتغير التابع (والرضا الحالي لدى المرأة العاملة بالبنوك التجارية محل الدراسة)

بناء على ما سبق يمكن صياغة معادلة الانحدار على النحو التالي:

الرضا الحالي لدى المرأة العاملة = ٠,٢٩٨ الانكار + ٠,١١١ المرونة + ٠,١٦٥ الاستقالة + ٠,٣٢٩ القبول + ٠,٣٠٦ الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة+ ٠,٣١٦ المعدل (تفاعل مُعتقدات السقف الزجاج مع الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة)

نستخلص من نتائج اختبار تأثير مُعتقدات السقف الزجاجي على الرضا الحالي لدى المرأة العاملة بالبنوك التجارية محل الدراسة في ظل الدور المُعدل للكسر الإيجابي لقواعد المنظمة ما يلي:

- أن الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة يُعدل العلاقة بين المتغير المستقل (مُعتقدات السقف الزجاجي) والمتغير التابع (الرضا الحالي)، كما وجد تأثير للكسر الإيجابي لقواعد المنظمة في زيادة التأثير الإيجابي لمُعتقدات السقف الزجاجي التفاؤلية (الإنكار، والمرونة) على الرضا الحالي لدى المرأة العاملة بالبنوك التجارية محل الدراسة، مما أدي إلى زيادة معامل التحديد R2، وبما يعكس التأثير الإيجابي للكسر الإيجابي لقواعد المنظمة الإيجابي في العلاقة بين مُعتقدات السقف الزجاجي والرضا الحالي، ويمكن تفسير ذلك بأنه عندما تقوم المرأة العاملة بالكسر الإيجابي لقواعد المنظمة بدافع (زيادة كفاءة العمل، وخدمة العميل بشكل أفضل، ومساعدة الزملاء في العمل) في البنوك التجارية محل الدراسة، يساعد ذلك على دعم مُعتقدات السقف الزجاجي التفاؤلية لدى المرأة العاملة، التي تجعلها تعتقد أن كلٍ من الرجل والمرأة يواجهون نفس المشاكل في عملهم بالبنك ويستطيعون التغلب عليها، وإن وجد التمييز النوعي في البنك، فإن المرأة العاملة تتمتع بقوة شخصية تجعلها قادرة على التغلب على هذا التمييز، فتكون راضيةً بشكل كبير عن إنجازاتها الوظيفية الحالية، وتسعى دائما للتقدم في وظيفتها.
- كما وجد تأثير للكسر الإيجابي لقواعد المنظمة في تعديل التأثير السلبي لمُعتقدات السقف الزجاجي التشاؤمية (الاستقالة، والقبول) على الرضا الحالي لدى المرأة العاملة بالبنوك التجارية محل الدراسة ليصبح تأثيرها إيجابي، مما يعكس التأثير الإيجابي للكسر الإيجابي لقواعد المنظمة في العلاقة بين مُعتقدات السقف الزجاجي والرضا الحالي، تفسير ذلك يمكن أن يكون مرتبطًا بتأثير الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة على تغير نظرة المرأة العاملة للأفضل، ويقلل من تأثير مُعتقدات السقف الزجاجي التشاؤمية ويعدلها لتصبح إيجابية، مما يؤدي إلى تحسين الرضا الحالي لدى المرأة العاملة في مجال البنوك. ومن خلال تعزيز الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة، يتم إشراك المرأة العاملة بشكل أكبر في العمليات واتخاذ القرارات المهمة. وبالتالي، يعزز الشعور بالانتماء والتقدير ويقوي العلاقة المشتركة بين المرأة العاملة والبنك. بالإضافة إلى ذلك، يتم توفير فرص التدريب والتطوير المناسبة للمرأة العاملة، مما يعزز تنمية مهاراتها ويساهم في تحقيق رضاها الحالي. فعندما تشعر المرأة العاملة بالدعم والتشجيع من البنك، فإنها تصبح أكثر راحة وثقة في بيئة العمل، مما يحسن من الرضا الحالي، ومن ثَم زيادة الالتزام والإنتاجية، وتحقيق نتائج إيجابية للمرأة العاملة والبنك بشكل عام.

ومن ثم فإنه في ضوء ما سبق، تم قبول صحة الفرض الفرعي الثاني من الفرض الثاني للدراسة، "يُعدل الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة العلاقة بين مُعتقدات السقف الزجاجي الرضا الحالي لدى المرأة العاملة بالبنوك التجارية محل الدراسة".

- " يُعدل الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة العلاقة بين مُعتقدات السقف الزجاجي والتوجه الوظيفي لدى المرأة العاملة بالبنوك التجارية محل الدراسة" وتبين نتائج الاستعانة بأسلوب تحليل الانحدار الهرمي الواردة في الجدول رقم (٩) نتائج اختبار صحة أو عدم صحة هذا الفرض الفرعي الثالث من الفرض الثاني للدراسة، على النحو التالي:

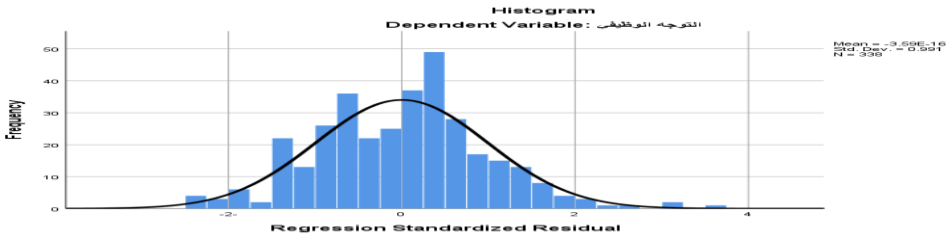
جدول (٩) نتائج الانحدار الهرمي للدور المُعدل للكسر الإيجابي لقواعد المنظمة في العلاقة بين مُعتقدات السقف الزجاجي والتوجه الوظيفي لدى المرأة العاملة بالبنوك التجارية محل الدراسة

المتغير التابع والتوجه الوظيفي لدى المرأة العاملة			
المتغيرات التفسيرية	النموذج الأول	النموذج الثاني	النموذج الثالث
الإنكار	.111	.226*	.498**
المرونة	.112	.208*	.484**
الاستقالة	.028	-.010	.216*
القبول	-.189**	-.211*	.411**
الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة		.311**	.275*
تفاعل مُعتقدات السقف الزجاجي مع الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة			.595**
قيمة R^2	4.2	33.6	71.3
قيمة ΔR^2	4.2	29.4	37.7
اختبار F لقيمة ΔR^2	٢٣,٦١٠**	١٦,٣٢١**	٧,٥٨١**

*** دالًا إحصـائيًا عند مسـتوى معنوية (0.001) ** دالًا إحصـائيًا عند مسـتوى معنوية (0.01) * دالًا إحصائيًا عند مستوى معنوية (0.05)

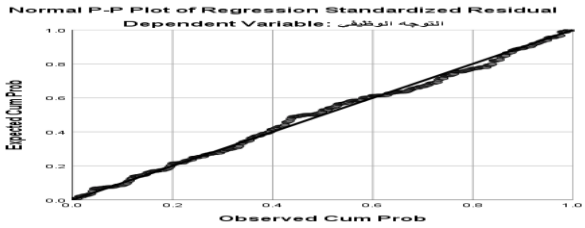
ومن خلال الجدول (٩) يتضح أن وجود الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة يلعب دورًا هامًا في تعديل العلاقة بين مُعتقدات السقف الزجاجي والتوجه الوظيفي لدى المرأة العاملة بالبنوك التجارية محل الدراسة. يشير هذا إلى أن تأثير الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة يزيد من المعتقدات التفاؤلية (الإنكار، والمرونة)، ويُعدل المعتقدات التشاؤمية (الاستقالة، والقبول) ليصبح تأثيرهما إيجابيًا. كما تظهر النتائج تأثيرًا معنويًا وإيجابيًا للتفاعل بين مُعتقدات السقف الزجاجي والكسر الإيجابي لقواعد المنظمة على التوجه الوظيفي لدى المرأة العاملة، مما يوضح أهمية العوامل المؤثرة في تعزيز تطوير وتحفيز المرأة العاملة في هذا السياق الاجتماعي والمهني وذلك من خلال المؤشرات التالية:

- معامل التحديد (R^2): وفقًا لمعامل التحديد R^2 فإن متغيرات النموذج الهرمي للدور المُعدل للكسر الإيجابي لقواعد المنظمة في العلاقة بين مُعتقدات السقف الزجاجي والتوجه الوظيفي لدى المرأة العاملة، تفسر (٧١,٣٪) من التغير الكلى في المتغير التابع المتمثل في التوجه الوظيفي لدى المرأة العاملة، وباقي النسبة (٢٨,٧٪)، قد ترجع إلى الخطأ العشوائي في المعادلة، أو ربما لعدم إدراج متغيرات مستقلة أخرى كان من المفروض إدراجها ضمن النموذج أو لاختلاف طبيعة نموذج الانحدار عن النموذج الخطى.
- اختبار معنوية كل متغير مستقل على حدة: يشير اختبار (T. Test) أن جميع متغيرات النموذج الهرمي للدور المُعدل للكسر الإيجابي لقواعد المنظمة في العلاقة بين مُعتقدات السقف الزجاجي والتوجه الوظيفي لدى المرأة العاملة ذات معنوية وذلك عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠٠١).
- اختبار معنوية جودة توفيق نموذج الانحدار: لاختبار معنوية متغيرات النموذج الهرمي للدور المُعدل للكسر الإيجابي لقواعد المنظمة في العلاقة بين مُعتقدات السقف الزجاجي والتوجه الوظيفي لدى المرأة العاملة ككل، تم اجراء اختبار (F–Test)، وتبين أن قيمة اختبار "ف" هي (٧,٥٨١) وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠٠١)، مما يدل على أن المتغيرات المتعلقة بالنموذج الهرمي لها تأثير على التوجه الوظيفي لدى المرأة العاملة بالبنوك التجارية محل الدراسة.
- اختبار اعتدالية الأخطاء: من فروض الانحدار أن الأخطاء تتوزع توزيعًا طبيعيًا معياريًا بمتوسط حسابي (صفر) وانحراف معياري واحد صحيح، وهذا كما هو واضح عند رسم المدرج التكراري للأخطاء المعيارية للانحدار الخطي، كما هو موضح في الشكل رقم (٦)، حيث إن متوسط الأخطاء قريب جدًا من الصفر وأن الانحراف المعياري يساوى ٠,٩٩١ وهذا قريب جدًا من الواحد الصحيح.



الشكل (٦) المدرج التكراري للأخطاء المعيارية للانحدار الهرمي للدور المُعدل للكسر الإيجابي لقواعد المنظمة في العلاقة بين مُعتقدات السقف الزجاجي والتوجه الوظيفي لدى المرأة العاملة بالبنوك التجارية محل الدراسة

وكما أن اعتدالية المتغير التابع تتضح أيضًا بمقارنة قياس الواقع وما كان متوقعًا، وذلك كما يوضحه الشكل رقم (٧)، حيث يتضح من الشكل أن المقارنة بين الواقع والمتوقع قريبة جدًا إلى التطابق الفعلي.



شكل رقم (٧) اعتدالية المتغير التابع (التوجه الوظيفي لدى المرأة العاملة بالبنوك التجارية محل الدراسة)

بناء على ما سبق يمكن صياغة معادلة الانحدار على النحو التالي:

التوجه الوظيفي لدى المرأة العاملة = ٠,٤٩٨ الإنكار + ٠,٤٨٤ المرونة + ٠,٢١٦ الاستقالة + ٠,٤١١ القبول + ٠,٢٧٥ الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة+ ٠,٥٩٥ المعدل (تفاعل مُعتقدات السقف الزجاجي مع الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة)

نستخلص من نتائج اختبار تأثير مُعتقدات السقف الزجاجي على والتوجه الوظيفي لدى المرأة العاملة بالبنوك التجارية محل الدراسة في ظل الدور المُعدل للكسر الإيجابي لقواعد المنظمة ما يلي:

- أن الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة يُعدل العلاقة بين المتغير المستقل (مُعتقدات السقف الزجاجي) والمتغير التابع (التوجه الوظيفي)، كما وجد تأثير للكسر الإيجابي لقواعد المنظمة في زيادة التأثير الإيجابي لمُعتقدات السقف الزجاجي التفاؤلية (الإنكار، والمرونة) على التوجه الوظيفي لدى المرأة العاملة بالبنوك التجارية محل الدراسة، مما أدي إلى زيادة معامل التحديد R^2، وبما يعكس التأثير الإيجابي للكسر الإيجابي لقواعد المنظمة في العلاقة بين مُعتقدات السقف الزجاجي و التوجه الوظيفي، ويمكن تفسير ذلك بأنه عندما تقوم المرأة العاملة بالكسر الإيجابي لقواعد المنظمة بدافع (زيادة كفاءة العمل، وخدمة العميل بشكل أفضل، ومساعدة الزملاء في العمل) في البنوك التجارية محل الدراسة، يساعد ذلك على دعم مُعتقدات السقف الزجاجي التفاؤلية لدى المرأة العاملة التي تجعلها تعتقد أن المرأة العاملة في البنك التي لديها التزام تنظيمي قوي، ويمكن أن تتقدم في السلم الوظيفي دون أي عوائق، وأنه كلما زاد عدد المرأة في المناصب القيادية، سيكون الأمر أسهل بالنسبة للأخريات، مما يجعلها على استعداد للانتقال للعمل في أي مكان لتعزيز مسيرتها الوظيفية، مما يزيد من درجة التوجه الوظيفي لديها تجاه عملها في البنك.

- كما وجد تأثير للكسر الإيجابي لقواعد المنظمة في تعديل التأثير السلبي لمُعتقدات السقف الزجاجي التشاؤمية (الاستقالة، والقبول) على التوجه الوظيفي لدى المرأة العاملة بالبنوك التجارية محل الدراسة ليصبح تأثيرها إيجابي، مما يعكس التأثير الإيجابي للكسر الإيجابي لقواعد المنظمة في العلاقة بين مُعتقدات السقف الزجاجي والتوجه الوظيفي، تفسير ذلك يمكن أن يكون مرتبطًا بتأثير الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة على تغير نظرة المرأة العاملة للأفضل، ويقلل من تأثير مُعتقدات السقف الزجاجي التشاؤمية ويعدلها لتصبح إيجابية مما يؤدي إلى تحسين مستوى التوجه الوظيفي لديها، وذلك من خلال تعزيز الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة. فالمرأة العاملة تستفيد من بيئة عمل تدعم الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة، حيث تكتسب الثقة والاعتراف والفرص المتساوية للتطور المهني. مما يعزز من رغبتها في مواصلة تحقيق تقدمها وتحقيق طموحاتها المهنية بفضل الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة وتأثيرها الإيجابي على مُعتقداتها، مما يزيد من درجة التوجه الوظيفي لديها تجاه عملها في البنوك.

ومن ثم فإنه في ضوء ما سبق، تم قبول صحة الفرض الفرعي الثالث من الفرض الثاني للدراسة، "يُعدل الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة العلاقة بين مُعتقدات السقف الزجاجي والتوجه الوظيفي لدى المرأة العاملة بالبنوك التجارية محل الدراسة".

وبناءً على ما سبق، تم قبول صحة الفرض الثاني للدراسة، حيث تبين أن الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة يُعَدل العلاقة بين مُعتقدات السقف الزجاجي وأبعاد التقدم الوظيفي (التطلعات المستقبلية، والرضا الحالي، والتوجه الوظيفي) لدى المرأة العاملة بالبنوك التجارية محل الدراسة".

نتائج اختبار الفرض الثالث للدراسة

لاختبار الفرض الثالث للدراسة والذي ينص على "يوجد تأثير معنوي للكسر الإيجابي لقواعد المنظمة على أبعاد التقدم الوظيفي (التطلعات المستقبلية، الرضا الحالي، التوجه الوظيفي) لدى المرأة العاملة بالبنوك التجارية محل الدراسة" وللتحقق من مدى صحة أو عدم صحة هذا الفرض، تم الاستعانة بأسلوب تحليل الانحدار الخطى المتعدد، وذلك كما يلي:

- " يوجد تأثير معنوي للكسر الإيجابي لقواعد المنظمة على التطلعات المستقبلية لدى المرأة العاملة بالبنوك التجارية محل الدراسة" وتبين نتائج الاستعانة بأسلوب تحليل الانحدار الخطى المتعدد الواردة في الجدول رقم (١٠) اختبار صحة أو عدم صحة هذا الفرض الفرعي الأول من الفرض الثالث للدراسة على النحو التالي:

جدول (١٠) نموذج الانحدار الخطى المتعدد لتحديد دوافع الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة الأكثر تأثيرًا على التطلعات المستقبلية لدى المرأة العاملة بالبنوك التجارية محل الدراسة

المتغيرات المستقلة	المعلمات المقدرة Bi	T – test		F. test		R2	الدلالة	الترتيب
		القيمة	مستوى المعنوية	القيمة	مستوى المعنوية			
الجزء الثابت	1.689	7.137	.000	٢٠,٩١٤	.000**	٤٣٪	-	-
زيادة كفاءة العمل	.260	4.287	.000				معنوي	٢
خدمة العميل بشكل أفضل	.003	.120	.905				غير معنوي	-
مساعدة الزملاء في العمل	.429	8.913	.000				معنوي	١

*** دالًا إحصائيًا عند مستوى معنوية (0.001) ** دالًا إحصائيًا عند مستوى معنوية (0.01) * دالًا إحصائيًا عند مستوى معنوية (0.05)

نستخلص من نتائج اختبار تأثير دوافع الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة على التطلعات المستقبلية لدي المرأة العاملة بالبنوك التجارية محل الدراسة الواردة في الجدول رقم (١٠) ما يلي:

- وجود تأثير معنوي إيجابي لدوافع الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة على التطلعات المستقبلية لدى المرأة العاملة بالبنوك التجارية محل الدراسة. حيث يتضح من معادلة الانحدار أن كل من دافعي (مساعدة الزملاء في العمل، زيادة كفاءة العمل) وفقًا لترتيبهما لهما تأثير إيجابي على التطلعات المستقبلية. وهذا يعزز تأثير الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة على تطلعات المرأة العاملة في البنوك. عندما يتم تعزيز كفاءة العمل وتوفير المساعدة للزملاء في العمل، فإن المرأة قد تظهر تطلعات مستقبلية أعلى. وقد يرجع ذلك إلى شعورها بالراحة والاكتمال في دورها المهني، مما يعزز رغبتها في تحقيق مستقبل أفضل.
- عدم وجود تأثير معنوي لدافع خدمة العميل بشكل أفضل على التطلعات المستقبلية للمرأة في عملها في البنوك التجارية محل الدراسة. وقد يرجع ذلك إلى أن هناك عوامل أخرى قد تؤثر على التطلعات المستقبلية أكثر من دافع خدمة العميل بشكل أفضل، منها الفرص التدريبية والتطوير المهني، وسياسات المنظمة، والبيئة التنظيمية. أو قد يكون هناك تأثيرات غير مباشرة لدافع خدمة العميل بشكل أفضل على التطلعات المستقبلية للمرأة في عملها. ويؤثر تحسين خدمة العميل تأثيرًا إيجابيًا على رضا العملاء وتحقيق أهداف العمل ونجاح المنظمة بشكل عام. وهذا بدوره قد يؤدي إلى تحسين فرص التقدم الوظيفي والتطور للمرأة في البنوك. ومع ذلك، قد يكون من الصعب تحليل هذه العلاقة غير المباشرة في إطار الدراسة الحالية.

ومن ثم فإنه في ضوء ما سبق، تم قبول صحة الفرض الفرعي الأول من الفرض الثالث جزئيًا، والذي ينص على "يوجد تأثير معنوي للكسر الإيجابي لقواعد المنظمة على التطلعات المستقبلية لدي المرأة العاملة بالبنوك التجارية محل الدراسة".

- " يوجد تأثير معنوي للكسر الإيجابي لقواعد المنظمة على الرضا الحالي لدى المرأة العاملة بالبنوك التجارية محل الدراسة" وتبين نتائج الاستعانة بأسلوب تحليل الانحدار الخطى المتعدد الواردة في الجدول رقم (١١) اختبار صحة أو عدم صحة هذا الفرض الفرعي الثاني من الفرض الثالث للدراسة على النحو التالي:

جدول (١١) نموذج الانحدار الخطى المتعدد لتحديد دوافع الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة الأكثر تأثيرًا على الرضا الحالي لدى المرأة العاملة بالبنوك التجارية محل الدراسة

المتغيرات المستقلة	المعلمات المقدرة Bi	T – test		F. test		R2	الدلالة	الترتيب
		القيمة	مستوى المعنوية	القيمة	مستوى المعنوية			
الجزء الثابت	.624	7.137	.000	541.795	.000**	٨٣٪	-	-
زيادة كفاءة العمل	.414	4.287	.000				معنوي	٢
خدمة العميل بشكل أفضل	.322	4.120	.000				معنوي	٣
مساعدة الزملاء في العمل	.430	8.913	.000				معنوي	١

*** دالًا إحصائيًا عند مستوى معنوية (0.001) ** دالًا إحصائيًا عند مستوى معنوية (0.01) * دالًا إحصائيًا عند مستوى معنوية (0.05)

نستخلص من نتائج اختبار تأثير دوافع الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة على الرضا الحالي لدى المرأة العاملة بالبنوك التجارية محل الدراسة الواردة في الجدول رقم (١١) ما يلي:

- وجود تأثير معنوي لدوافع الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة على الرضا الحالي لدى المرأة العاملة بالبنوك التجارية محل الدراسة. حيث يتضح من خلال معادلة الانحدار أن دوافع الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة (زيادة كفاءة العمل، وخدمة العميل بشكل أفضل، ومساعدة الزملاء في العمل) على التوالي تؤثر بشكل إيجابي على مستوى الرضا الحالي للمرأة العاملة. هذا يعزز أهمية الكسر الإيجابي لقواعد البنك في تحقيق الرضا الحالي للمرأة العاملة.
- هذه النتائج تؤكد أنه عندما تُقدم المرأة العاملة على الكسر الإيجابي لقواعد البنك وذلك لزيادة كفاءتها في العمل، وتحسين خدمة العملاء، والعمل على مساعدة زملائها، فإن ذلك ينعكس بشكل إيجابي على مستوى رضاها الحالي عن وظيفتها. ويمكن تفسير هذا التأثير الإيجابي بأن قيام المرأة بهذه الممارسات الإيجابية يعزز شعورها بالإنجاز والتحكم في مهام عملها، ويمكّنها من تحقيق أهدافها المهنية بشكل أفضل. كما أن تفانيها في خدمة العملاء وتعاونها مع الزملاء قد يعزز من تقديرها الذاتي ويشعرها بالقيمة المضافة التي تقدمها للبنك الذي تعمل به.

ومن ثم فإنه في ضوء ما سبق، تم قبول صحة الفرض الفرعي الثاني من الفرض الثالث للدراسة، الذي ينص على "يوجد تأثير معنوي للكسر الإيجابي لقواعد المنظمة على الرضا الحالي لدى المرأة العاملة بالبنوك التجارية محل الدراسة".

- " يوجد تأثير معنوي للكسر الإيجابي لقواعد المنظمة على التوجه الوظيفي لدى المرأة العاملة بالبنوك التجارية محل الدراسة" وتبين نتائج الاستعانة بأسلوب تحليل الانحدار الخطى المتعدد الواردة في الجدول رقم (١٢) اختبار صحة أو عدم صحة هذا الفرض الفرعي الثالث من الفرض الثالث للدراسة على النحو التالي:

جدول (١٢) نموذج الانحدار الخطى المتعدد لتحديد الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة الأكثر تأثيرًا على التوجه الوظيفي لدى المرأة العاملة بالبنوك التجارية محل الدراسة

المتغيرات المستقلة	المعلمات المقدرة Bi	T – test		F. test		R2	الدلالة	الترتيب
		القيمة	مستوى المعنوية	القيمة	مستوى المعنوية			
الجزء الثابت	.986	4.357	.000	٥٩	.000**	٣٤٪	-	-
زيادة كفاءة العمل	-.022	-.861	.390				غير معنوي	-
خدمة العميل بشكل أفضل	.223	4.175	.000				معنوي	٢
مساعدة الزملاء في العمل	.410	8.916	.000				معنوي	١

*** دالًا إحصائيًا عند مستوى معنوية (0.001) ** دالًا إحصائيًا عند مستوى معنوية (0.01) * دالًا إحصائيًا عند مستوى معنوية (0.05)

نستخلص من نتائج اختبار تأثير دوافع الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة على التوجه الوظيفي لدى المرأة العاملة بالبنوك التجارية محل الدراسة الواردة في الجدول رقم (١٢) ما يلي:

- وجود تأثير معنوي للكسر الإيجابي لقواعد المنظمة على التوجه الوظيفي لدى المرأة العاملة بالبنوك التجارية محل الدراسة. حيث توضح معادلة الانحدار السابقة أن كل من دافعي خدمة العميل بشكل أفضل، ومساعدة الزملاء في العمل يسهمان في زيادة التوجه الوظيفي للمرأة العاملة. وإن هذه النتائج تعزز أهمية الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة وتأثيره المباشر على سلوك المرأة العاملة وتوجهها الوظيفي. فعندما تتبنى المرأة سلوكيات إيجابية مثل خدمة العملاء بشكل أفضل، ومساعدة الزملاء في العمل، فإن ذلك ينعكس بشكل إيجابي على حياتها المهنية ومسارها المهني.
- عدم وجود تأثير معنوي لدافع زيادة كفاءة العمل على التوجه الوظيفي لدى المرأة في عملها، حيث قد يكون هناك أسباب أخرى لها تأثيرات ذات أهمية أكبر على التوجه الوظيفي للمرأة ، منها:

- الدعم القيادي، فرص الترقية، والتوازن بين العمل والحياة الشخصية. قد يكون لهذه العوامل التأثير الأكبر على التوجه الوظيفي للمرأة العاملة مقارنة مع بدافع زيادة كفاءة العمل.

- السياق الثقافي والتنظيمي: حيث قد يكون هناك تحديات ثقافية أو هيكلية في البنية التنظيمية قد تحد من تأثير دافع زيادة كفاءة العمل على التوجه الوظيفي للمرأة في عملها. على سبيل المثال، قد يكون هناك تحيز نوعي في الترقيات أو قيود تعرقل تطور المرأة المهني.

ومن ثم فإنه في ضوء ما سبق، تم قبول صحة الفرض الفرعي الثالث من الفرض الثالث، والذي ينص على "يوجد تأثير معنوي للكسر الإيجابي لقواعد المنظمة على التوجه الوظيفي لدى المرأة العاملة بالبنوك التجارية محل الدراسة".

وبناء على ما سبق، تم قبول صحة الفرض الثالث جزئيًا، حيث تبين وجود تأثير معنوي للكسر الإيجابي لقواعد المنظمة على أبعاد التقدم الوظيفي (التطلعات المستقبلية، الرضا الحالي، التوجه الوظيفي) للمرأة العاملة بالبنوك التجارية محل الدراسة" حيث لم يثبت معنوية دافع خدمة العميل بشكل أفضل في الفرض الفرعي الأول، ولم يثبت معنوية دافع زيادة كفاءة العمل في الفرض الفرعي الثالث.

نتائج الدراسة

- ✓ قبول صحة الفرض الأول جزئيًا، أي أنه توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين معتقدات السقف الزجاجي وبين بعدي "التطلعات المستقبلية، والرضا الحالي"، بينما تبين عدم وجود علاقة ارتباط بين معتقدات السقف الزجاجي وبين "التوجه الوظيفي" وذلك لدى المرأة العاملة بالبنوك التجارية محل الدراسة.
- ✓ قبول صحة الفرض الثاني للدراسة، حيث تبين أن الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة يُعَدل العلاقة بين مُعتقدات السقف الزجاجي وأبعاد التقدم الوظيفي (التطلعات المستقبلية، والرضا الحالي، والتوجه الوظيفي) لدى المرأة العاملة بالبنوك التجارية محل الدراسة.
- ✓ قبول صحة الفرض الثالث جزئيًا، حيث تبين وجود تأثير معنوي لدوافع الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة (زيادة كفاءة العمل، مساعدة الزملاء في العمل، وخدمة العميل بشكل أفضل) على أبعاد التقدم الوظيفي (التطلعات المستقبلية، الرضا الحالي، التوجه الوظيفي) للمرأة العاملة بالبنوك التجارية محل الدراسة، بينما لم يثبت تأثير دافع خدمة العميل بشكل أفضل على التطلعات المستقبلية، وكذلك لم يثبت تأثير دافع زيادة كفاءة العمل على التوجه الوظيفي للمرأة.

توصيات الدراسة

في ضوء ما توصلت إليه نتائج الدراسة الميدانية، تم وضع عدد من التوصيات موضحه في الجدول التالي رقم (١٣):

جدول رقم (١٣) توصيات الدراسة

النتائج	التوصية	مقترحات التطبيق	
		آليات التنفيذ	مسئولية التنفيذ
توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين معتقدات السقف الزجاجي وبين بعدي التقدم الوظيفي "التطلعات المستقبلية، والرضا الحالي" وذلك لدى المرأة العاملة بالبنوك التجارية محل الدراسة.	- تدعيم تنمية وعي المرأة العاملة بالسقف الزجاجي، وتأثيره على تطلعاتها المستقبلية، ودرجة شعورها بالرضا، ومن ثم زيادة توجهها الوظيفي. - تطوير برامج تطوير وتدريب تصمم خصيصا للمرأة العاملة، لزيادة إدراكها وثقتها في قدراتها ومهاراتها، وتدعيم قدراتها على إظهار طموحاتها المستقبلية بالنسبة للبنك، ومسارها الوظيفي. - وجود ثقافة تنظيمية داعمة للمرأة تشجع تكافؤ الفرص بين النوعين، مع توفير شبكات داعمة لمساعدتها في حياتها المهنية والشخصية.	– تنظيم ورش العمل والتدريبات التي تهدف إلى زيادة الوعي وتعزيز الثقة بالنفس وتحفيز الطموح الوظيفي للمرأة العاملة بالبنك. – توفير فرص التعلم المستمر والتدريب التقني وتطوير الذات لتعزيز مهارات المرأة العاملة وقدراتها القيادية لتمكينها من تحقيق تطلعاتها المهنية. – تنفيذ سياسات وإجراءات تعزز التنوع وتكافؤ الفرص. يشمل ذلك توفير فرص الترقية والتطوير المهني بشكل عادل ومنصف. – تنفيذ برامج لتطوير القادة النساء وتبني سياسات تشجع الترقيات والتعيينات بناءً على الكفاءة والجدارة. – تنظيم اجتماعات منتظمة وفعاليات للنساء العاملات، تعزز التعاون وتبادل المعرفة المهنية.	الإدارة العليا، وإدارة الموارد البشرية

النتائج	التوصية	مقترحات التطبيق	
		آليات التنفيذ	مسئولية التنفيذ
عدم وجود علاقة ارتباط بين معتقدات السقف الزجاجي وبين "التوجه الوظيفي" أحد ابعاد التقدم الوظيفي وذلك لدى المرأة العاملة بالبنوك التجارية محل الدراسة.)	- ينبغي على المسؤولين عن البنوك التجارية محل الدراسة تعزيز وعي المرأة العاملة بأهمية تجاوز العقبات وتحطيم الحواجز المهنية التي تعيق تقدمها، وكذلك توفير الدعم المناسب.	– تنظيم ورش العمل والاجتماعات التعليمية التي تركز على تعزيز الوعي بأهمية تجاوز العقبات وتحطيم العوائق المهنية. – تعزيز التواصل والتعاون بين النساء العاملات، سواء عبر إنشاء شبكات الدعم لتعزيز الثقة بالنفس وتطوير مهارات القيادة، وكذلك تنظيم اجتماعات منتظمة، يمكن من خلالها المشاركة في برامج التوجيه والمناقشة لمشاركة الخبرات والتوجيه بشأن كيفية تجاوز العقبات.	الإدارة العليا، وإدارة الموارد البشرية
أوضحت النتائج أن الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة يُعَدل العلاقة بين مُعتقدات السقف الزجاجي وأبعاد التقدم الوظيفي (التطلعات المستقبلية، والرضا الحالي، والتوجه الوظيفي) لدى المرأة العاملة بالبنوك التجارية محل الدراسة.	ينبغي أن تتبنى البنوك التجارية محل الدراسة سياسات وإجراءات تعزز الكسر الإيجابي لقواعد البنك لما له من تأثير على تحقيق التقدم الوظيفي للمرأة العاملة.	– نشر ثقافة وقيم تنظيمية داخل البنك، مبنية على التسامح والمرونة في مواجهة العقبات التي تواجهها المرأة العاملة. – السماح للعاملات بالكسر لبعض القواعد إذا كان في مصلحة البنك، لما له من رد فعل إيجابي على بعض الصفات كالشجاعة والاقدام على اتخاذ قرارات مبتكرة، وتعزز الثقة بالنفس، والشعور بالرضا عن العمل، وتعزز الطموحات الوظيفية.	الإدارة العليا، والمديرين المباشرين

النتائج	التوصية	مقترحات التطبيق	
		آليات التنفيذ	مسئولية التنفيذ
وجود تأثير معنوي لبعض دوافع الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة على أبعاد التقدم الوظيفي (التطلعات المستقبلية، الرضا الحالي، التوجه الوظيفي) للمرأة العاملة بالبنوك التجارية محل الدراسة.	- تعزيز ثقافة تسمح بالكسر الإيجابي لقواعد البنك والتي تسمح للعاملين (رجال ونساء) بأن يؤدوا واجباتهم في ظل قيود كل من البيئات الداخلية والخارجية. -السماح بالاستقلالية حول القواعد التي تخلق حواجز أمام تحقيق الأهداف البنكية.	– تنفيذ برامج تدريبية تستهدف تعزيز الوعي والمهارات لدى العاملين (رجال ونساء) بالبنوك التجارية بشأن الكسر الإيجابي لقواعد البنك وفوائده، لتجنب التطبيق الخاطئ له، مع التعريف بكيفية الاستفادة منه. – كما ينبغي أن تركز هذه البرامج على تنمية المهارات القيادية وتعزيز الثقة بالنفس لدي النساء، وذلك من خلال إنشاء بيئة عمل تشجع على الاستفادة من الأفكار الجديدة وتكافئ الإبداع والتفوق. – يجب التركيز على تطوير ثقافة داعمة للتغيير الإيجابي في البنوك. يمكن تحقيق ذلك من خلال تعزيز قيم التنوع والشمول وتشجيع العمل على كسر القيود التي تحد من تحقيق الأهداف التنظيمية. – تقديم الدعم والتوجيه اللازمين للعاملين. وينبغي والتشجيع على تطوير مهاراتهم والاستفادة من الفرص التدريبية والتطويرية المتاحة لتحقيق النجاح وتجاوز العقبات. – تعزيز الشفافية والمساءلة: فيما يتعلق بالقرارات والفرص التنموية، ونتائج تقييم الأداء، وتوفير فرص تطويرية عادلة ومتساوية لجميع العاملين.	الإدارة العليا، وإدارة الموارد البشرية

توصيات بدراسات وبحوث مستقبلية

- "تحليل تأثير الدعم التنظيمي والتوازن بين العمل والحياة الشخصية على العلاقة بين مُعتقدات السقف الزجاجي والتقدم الوظيفي للمرأة".
- "تحليل تأثير الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة على الرضا الوظيفي والتوجه الوظيفي".
- "تأثير الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة على العلاقة بين التنوع والشمولية في بيئة العمل والتقدم الوظيفي".
- "دور القيادة التحويلية في العلاقة بين مُعتقدات السقف الزجاجي وتحقيق التقدم الوظيفي المستدام للمرأة في المنظمات".
- "التأثير المُعدل لكلٍ من الكفاءة الذاتية والكسر الإيجابي لقواعد المنظمة في العلاقة بين مُعتقدات السقف الزجاجي وازدهار المرأة في العمل".
- "دور الابتكار والتغيير التنظيمي في تعزيز التقدم الوظيفي".
- "دور الثقافة التنظيمية والقيادة الاستراتيجية والتميز التنظيمي في تعزيز الكسر الإيجابي لقواعد المنظمة".
- "تحليل تأثير البيئة التنظيمية وسياسات التوظيف والتميز التنظيمي على التقدم الوظيفي للمرأة".

المراجع

المراجع العربية:

١. المجلس القومي للمرأة بالتعاون مع كلية إدارة الاعمال بالجامعة الامريكية (٢٠٢٠)" رصد المرأة المصرية في مجالس الإدارات: تقرير الرصد السنوي ٢٠٢٠" القاهرة، يناير ٢٠٢١. https://documents.aucegypt.edu/Docs/Business/Women on Boards Monitoring Report 2020- Full Arabic Report

٢. النادي، نوال محمود. (٢٠١٩). تأثير كل من القيادة السامة والسقف الزجاجي على الأداء الإبداعي للمرأة بديوان عام محافظة الدقهلية. المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة، جامعة الأزهر, ٢١(١) , ٤٩٣-٥٦٦.

٣. المسدي, عادل عبد المنعم، رضوان, طارق رضوان محمد، السعداوي, ايمان فيصل السيد (٢٠١٩)، أثر عوامل السقف لتولي المرأة المناصب القيادية على دافعيتها نحو العمل بالتطبيق على المؤسسات الصحفية القومية بمصر، مجلة جامعة الإسكندرية للعلوم الإدارية،٥٦(١), ١-٤٦.

٤. الجوالي، زياد بكر خضر (٢٠١٩)، أثر تحديد فرص التقدم الوظيفي على العدالة التنظيمية: دراسة ميدانية، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، جامعة السويس – كلية التجارة بالإسماعيلية، ١٠(١) , ٤٣٢-٤٥٩

٥. تقرير منظمة العمل الدولية. (٢٠١٦). "المرأة في قطاع الأعمال والإدارة: اكتساب الزخم في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا" تقرير إقليمي/ منظمة العمل الدولية – بيروت:٢٠١٦، الطبعة الأولى.

٦. فتحي، اسلام أحمد, زيدان، هبة عبد الكريم يوسف. (٢٠٢٠). تأثير معتقدات السقف الزجاجي على النجاح الوظيفي الذاتي للمرأة في صناعة السياحة والضيافة: الدور المعدل للدعم الاجتماعي. المجلة العلمية لكلية السياحة والفنادق: جامعة الإسكندرية, ١٧(٢)، ١٣٧-١٦٢.

٧. محمد، ياسمين عبد العظيم. (٢٠٢٠). الانتهاك الايجابي لقواعد المنظمة بالنسبة لمقدمي الخدمات وأثره على جوده الخدمة المدركة للعملاء. مجلة الدراسات والبحوث التجارية: جامعة بنها – كلية التجارة، ٤٠(٤)، ٥٢١-٥٤١.

المراجع الأجنبية:

- Akbar, S., Takrim, K., & Akbar, N. (2023). Examining The Connection between Glass Ceiling Beliefs and Job Performance of Female Employees in Directorates of Education, Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan. Global Economics Review, VIII(II), 172-185. https://doi.org/10.31703/ger.2023(VIII-II).13
- Ali, M., Mohd Zin, M., & Hassan, Z. (2020). Instilling The Influences of HRM Practices and Proactive Personality on The Career Advancement of Working Women. International Journal of Innovation, Creativity and Change, 11(1), 332-353.

- Ackah, C., & Heaton, N. (2003). Human Resource Management Careers: Different Paths for Men and Women? Career Development International, 8(3), 134-142.
- Bhattacharjee, M., & Tiwari, V. (2024). Career Advancement of women in It–The Influence of Self-Efficacy and The Intervening role of Career Aspiration. Journal of Research Administration, 6(1).
- Brites da Silva, H., Yukongdi, V., Kusakabe, K., & Zimmermann, W. (2021). Career Advancement in the Hotel Industry in Timor-Leste: Study of Individual, Organizational, and Gender Differences. SAGE Open, 11(3), 1–20.
- Babic, A., & Hansez, I. (2021). The glass Ceiling for Women Managers: Antecedents and Consequences for Work-Family Interface and Well-Being at Work. Frontiers in psychology, Vol (12), p.1-17.
- Brown, L. R. (2020). Diversity Management, Career Planning, and Career Advancement for Women (Doctoral dissertation, Walden University).
- Balasubramanian, S. A., & Lathabhavan, R. (2018). Linking Women's Glass Ceiling Beliefs and Employee Satisfaction: The Mediation of Engagement. International journal of human Resources Development and Management, 18(1-2), 72-90.
- Balasubramanian, S. A., & Lathabhavan, R. (2017). Women's Glass Ceiling Beliefs Predict Work Engagement and Burnout. Journal of management development. Vol. 36 No. 9, pp. 1125-1136.
- Bendl, R., & Schmidt, A. (2010). From 'Glass Ceilings' to 'Firewalls'-- Different Metaphors for Describing Discrimination. Gender, Work and Organization, 17(5), 612-634. https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2010.00520.x
- Chauhan, J., Mishra, G., & Bhakri, S. (2022). Perceived Career Success and Career Advancement of Women: Challenges in the Indian IT Industry. International Journal of Human Capital and Information Technology Professionals (IJHCITP), 13(1), 1-21.
- Dialoke, I., & Nkechi, P. A. J. (2017). Effects of Career Growth on Employee's Performance: A Study of Non-Academic Staff of Michael Okpara University of Agriculture Umudike Abia State, Nigeria. Singaporean Journal of Business Economics, and Management Studies (SJBEM), 5(7), 8-18.
- Dahling, J. J., Chau, S. L., Mayer, D. M., & Gregory, J. B. (2012). Breaking Rules for The Right Reasons? An Investigation of Pro-Social Rule Breaking. Journal of Organizational Behavior, 33(1), 21-42.

- Dambrin, C., & Lambert, C. (2008). "Mothering or Auditing? The Case of Two Big Four in France," Accounting, Auditing and Accountability Journal, Vol. 21 No. 4, pp. 474-506
- Devitt, R., & Hise, J. (2002). Influences in Ethical Dilemmas of Increasing Intensity. Journal of Business Ethics, 40, 261-274.
- Falkenberg, L., & Herremans, I. (1995). Ethical Behaviours in Organizations: Directed by The Formal or Informal Systems? Journal of business Ethics, 14, 133-143.
- He, B., He, Q., & Sarfraz, M. (2021). Inclusive Leadership and Subordinates' Pro-Social Rule Breaking in the Workplace: Mediating Role of Self-Efficacy and Moderating Role of Employee Relations Climate. Psychology Research and Behavior Management, 14, pp. 1691–1706.
- Holiday, B. A. (2021). A Study of Lived Experiences of Women Shattering the Glass Ceiling Within the South Carolina Department of Corrections (Doctoral dissertation, Columbia International University).
- Ji, H., & Yan, J. (2023). Why does Counterproductive Work Behavior Lead to Pro-Social Rule Breaking? The Roles of Impression Management Motives and Leader-Liking. Asia Pacific Journal of Management, 40(4), 1323-1339.
- John, L. M., & Shafi, M. (2020). Impact of Organizational Structure and Social Support on Pro-Social Rule Breaking: A Frontline Perspective. Cogent Business & Management, 7(1), pp. 1:17.
- Jain, N., & Mukherji, S. (2010). The Perception of 'Glass Ceiling' in Indian Organizations: An Exploratory Study. South Asian Journal of Management, 17(1), 23-42. Retrieved from https://www.proquest.com/scholarly-journals/perception-glass-ceiling-indian-organizations/docview/*222730605*/se-*2*
- Lathabhavan, R. (2019). Glass Ceiling Beliefs, Performance, and Turnover Intention through Work Engagement. International Journal of Environment, Workplace and Employment, 5(4), pp. 304-321.
- Lathabhavan, Remya & Arasu, B. & Natarajan, Thamaraiselvan. (2018). Towards the shattering of glass ceiling in the Indian banking sector: A comparative analysis among public, private and foreign banks. International Journal of Services, Economics and Management. 9 (3/4), pp.248-271
- Masood, S., Nawab, S., & Shafi, K. (2021). A Study of Women's Glass Ceiling Beliefs and Turnover Intentions in Relation with OSE. Journal of Management Practices, Humanities and Social Sciences, 5(3), 43-54.

- Mubin, S. I. I. M., Hemdi, M. A., & Isjkarim, S. (2021). Factors Affecting Career Advancement of Female Chefs. Journal of Tourism, Hospitality & Culinary Arts (JTHCA), Vol. 13 (3) pp 99-109.
- Mbogo, R. W. (2019). CAREER ADVANCEMENT AND JOB SATISFACTION AMONG NON-ACADEMIC STAFF IN UNIVERSITY SETTINGS AND IMPLICATIONS FOR ETHICAL LEADERSHIP. European Journal of Education Studies, 6(2), 344-361
- Mckelway, M. (2018). Women's Self-Efficacy and Women's Employment: Experimental Evidence from India. Retrieved from http://barrett.dyson.cornell.edu/NEUDC/paper_571.pdf
- Morrison, E.W., 2006. Doing the Job Well: An Investigation of Pro-Social Rule Breaking. Journal of Management, 32(1), 5-28.
- Metz, I., & Tharenou, P. (2001). Women's Career Advancement: The Relative Contribution of Human and Social Capital. Group & Organization Management, 26(3), 312-342.
- Pandurangan, N., & Arumugam, V. (2024). Personality Traits, Glass Ceiling Beliefs and Their Impact on The Career Decision-Making Self-Efficacy of Women Advocates. Multidisciplinary Reviews, 7(5), 2024092-2024092. https://www.malque.pub/ojs/index.php/mr/article/view/1661
- Pasha, A. T., Ali, S. W., & Malik, S. (2020). Connection between Glass Ceiling Beliefs of Female Employees and their Commitment towards Organization: Mediation of Job Satisfaction. Pakistan Journal of Social Sciences, 40(2), 925-936.
- Perera, M. I. D. (2019). Factors Affecting Career Advancement of Top Level of Women in Locally Operated Commercial Banks in Colombo District. Journal of Business Management, Volume 02, Issue 01, pp.81:93.
- Parsa, B., Idris, K. B., Samah, B. B. A., Wahat, N. W. B. A., & Parsa, P. (2014). Relationship between Quality of Work Life and Career Advancement Among Iranian Academics. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 152, 108-111.
- Purcell, D., MacArthur, K. R., & Samblanet, S. (2010). Gender and The Glass Ceiling at Work. Sociology Compass, 4(9), 705-717.
- Rastgar, A., & Hasani, H. (2023). The Mediating Role of Pro-Social Rule-Breaking and Leader-Member Exchange in the Impact of Ethical Leadership on Employee Turnover Intention (Case study: Tehran Social Security Organization). Psychological researches in management, 9(2), 203-223.

- Scull, J. C. (2022, October 20) The Glass Ceiling: How Women Compare to Men as Leaders. ToughNickel. https://soapboxie.com/social-issues/The-Glass-Ceiling-and-How-Women-Compare-to-Men-as-Leaders
- Showkat, S. (2021). The Relationship between Glass Ceiling and Women's Performance in The Banking Sector: An Empirical Study. IUP Journal of Organizational Behavior, 20(4), 1-21. Retrieved from https://www.proquest.com/scholarly-journals/relationship-between-glass-ceiling-womens/docview/*2623610110/se-2*
- Shabbir, H., Shakeel, M. A. & Zuabir R. A., (2017). Gender Stereotype, Glass Ceiling and Women's Career Advancement: An Empirical Study in Service Sector of Pakistan. City University Research Journal, Special Issue, 236-246.
- https://www.cusit.edu.pk/curj/Journals/Journal/special_aic_16/24.pdf
- Smith, P., Crittenden, N., and Caputi, P. (2012). Measuring Women's Beliefs about Glass Ceilings: Development of the Career Pathways Survey. Gender in Management: An International Journal, 27 (2): 68-80
- Smith, P., Caputi, P. & Crittenden, N. (2012). How are Women's Glass Ceiling Beliefs Related to Career Success? Career Development International, 17 (5), 458-474.
- Spreitzer, G. M., & Sonenshein, S. (2004). Toward The Construct Definition of Positive Deviance. American behavioral scientist, 47(6), 828-847.
- Spreitzer, G., & Sonenshein, S. (2003). Positive Deviance and Extraordinary Organizing in Cameron, KS, Dutton, JE, & Quinn, RE (Eds.), Positive organizational scholarship: 207–224.
- Taser Erdogan, D. (2019). A Qualitative Multi-Level Examination of The Factors Influencing The Career Advancement of Female Managers in The Turkish Banking Sector: Insights from Three Organisations (Doctoral dissertation, King's College London).
- Tharenou, P. (1999). Is there a Link between Family Structures and Women's and Men's Managerial Career Advancement? Journal of organizational behavior, 20(6), 837-863.
- Uysal, H. T., & Ak, M. (2020). Invisible Barriers in Career Processes: Glass Ceiling Syndrome and Career Anchors. Agathos, 11(2), 255-285.

- Van Bijoen-Mokhotla, C. (2022). The Perceptions of Professional Nurses on Their Career Advancement at A Regional Public Hospital in Gauteng (Doctoral dissertation, University of Johannesburg).
- Verma, S. (2020). Examining The New Dimensions of Career Advancement of Women Employees. Global Business Review, 21(3), 869-881.
- Vardaman, J. M., Gondo, M. B., & Allen, D. G. (2014). Ethical Climate and Pro-Social Rule Breaking in The Workplace. Human Resource Management Review, 24(1), 108-118.
- Van der Boon, M. (2003). Women in International Management: An International Perspective on Women's Ways of Leadership. Women in Management Review, 18(3), 132-146.
- Wang, F., Zhang, M., Das, A. K., Weng, H., & Yang, P. (2021). Aiming at The Organizational Sustainable Development: Employees' Pro-Social Rule Breaking as Response to High Performance Expectations. Sustainability, 13(1), 1:17.
- Yunos, R. M., Ahmad, S. A., Abd Aziz, N. N., Hashim, F., & Saringat, S. M. (2021). The Effects of Work-life Conflict and Mentoring on Female Career Advancement. Asian Journal of Behavioral Sciences, 3(4), 52-63.
- Zikode, Z. L. N. (2020). The Career Advancement Experiences of Female Managers in The ICT Sector (Doctoral dissertation).
- Zhu, J., Xu, S., Ouyang, K., Herst, D., & Farndale, E. (2018) Ethical Leadership and Employee Pro-Social Rule-Breaking Behavior in China. Asian Business & Management, 17(1), 59-81.

The Moderating Role of the Positive Breaking of The Organization Rules in the Relationship between the Beliefs of the Glass Ceiling and Women's Career Advancement "Field Study"

Abstract

The Study Aimed to Identify the Moderating Role of Positive Breaking of The Organization Rules in The Relationship Between Beliefs of The Glass Ceiling and Women's Career Advancement in Commercial Banks in Damietta Governorate. A Comprehensive Enumeration Method Was Used to Collect Data from Women Working in Commercial Banks (Public and Private) In Damietta Governorate, Totaling (338) Individuals. The Descriptive Analytical Approach Was Used in The Study. The Study Reached a Set of Results, The Most Important of Which Is That There Is a Significant Relationship Between Beliefs of The Glass Ceiling and The Dimensions of "Future Aspirations and Current Satisfaction", While It Was Found That There Is No Correlation Between Beliefs of The Glass Ceiling And "Career Orientation" Among Women Working in The Commercial Banks Under Study. It Was Also Found That Positive Breaking of The Organization Rules Moderates the Relationship Between Beliefs of The Glass Ceiling and Career Advancement Dimensions for Women Working in The Commercial Banks Under Study. Finally, It Was Found That There Is a Significant Effect of Some Motives for Positive Breaking of The Organization Rules on Career Advancement Dimensions (Future Aspirations, Current Satisfaction, Career Orientation) For Women Working in The Commercial Banks Under Study.

Keywords: The Beliefs of The Glass Ceiling, The Positive Breaking of The Organization Rules, Women's Career Advancement.