



أثر عوامل السقف الزجاجي لتولي المرأة المناصب القيادية على دافعتها نحو العمل : بالتطبيق على المؤسسات الصحفية القومية بمصر

أ.د/ عادل عبد المنعم المسدي

أستاذ إدارة الموارد البشرية

رئيس قسم إدارة الأعمال

د/ طارق رضوان محمد رضوان

أستاذ إدارة الأعمال المساعد

أ/ إيمان فيصل السيد السعداوي

مدرس مساعد بقسم إدارة الأعمال

كلية التجارة - جامعة طنطا

Abstract

This research aims at measuring the impact of glass ceiling Factors' for women's taking over leading positions on their motivation toward work, this research was applied on a sample of 355 individual journalists working in National press organizations. and this research depends on the deductive approach and Structural Equations Model (Confirmatory factor analysis) to verify the validity of the indicators that measure variables in addition to exploring the direct and indirect relationship between these research variables.

The study revealed that there is indirect negative significant impact of these factors for women taking over leading positions on their motivation to work by analyzing the intermediary role of the glass ceiling, and also showed that the most important factors for women taking over leading positions affecting their motivation towards the work are: (cultural, then organizational, followed by social, and finally factors regarding women themselves). In addition, there is a negative significant impact of the glass ceiling in the motivation of women towards work. There is also a direct negative significant impact on each of the cultural and social factors of women themselves in the motivation of women towards work, while the results did not show a significant impact on both organizational and religious factors on women motivation towards work.

ملخص البحث

يستهدف هذا البحث قياس أثر عوامل السقف الزجاجي لتولي المرأة المناصب القيادية في دافعتها نحو العمل من خلال تحليل الدور الوسيط للسقف الزجاجي، وذلك بالتطبيق على عينة قوامها ٣٥٥ مفردة من الصحفيين العاملين بالمؤسسات الصحفية القومية، وتم استخدام المنهج الاستنباطي في البحث، كما تم استخدام نموذج المعادلات الهيكلية (التحليل العاملي التوكيدي) للتأكد من مدى صدق المؤشرات التي تقيس المتغيرات والكشف عن العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين متغيرات البحث، وقد توصل البحث إلى مجموعة من النتائج التي تتمثل أهمها في وجود تأثير معنوي سلبي غير مباشر للعوامل الخاصة بتولي المرأة المناصب القيادية في دافعتها نحو العمل من خلال السقف الزجاجي، كما أكدت نتائج الدراسة على أن أكثر العوامل الخاصة بتولي المرأة المناصب القيادية تأثيراً في دافعتها نحو العمل هي: (العوامل الثقافية وتليها العوامل التنظيمية ثم العوامل الاجتماعية وأخيراً العوامل الخاصة بالمرأة ذاتها)، بالإضافة إلى وجود تأثير معنوي سلبي للسقف الزجاجي في دافعية المرأة نحو العمل، كما أن هناك تأثير معنوي سلبي مباشر لكل من العوامل الثقافية والاجتماعية والخاصة بالمرأة ذاتها في دافعية المرأة نحو العمل، في حين لم تثبت النتائج معنوية تأثير كل من العوامل التنظيمية والدينية في دافعية المرأة نحو العمل.

مقدمة البحث

أنه يمثل عقبات غير مرئية (اجتماعية، ثقافية، دينية، تنظيمية، شخصية) تحول دون وصول المرأة للمناصب القيادية العليا، وبعد عمل دراسة إستطلاعية من خلال إجراء مقابلات شخصية مع بعض المسئولين والصحفيين العاملين بالمجلس الأعلى للصحافة وبعض الصحف القومية⁽¹⁾ وذلك للتعرف على ما إذا كانت المرأة تعاني من مشكلة وجود السقف الزجاجي ضدها أم لا ؟ تم التوصل إلى مجموعة من الظواهر السلبية يمكن تلخيصها على النحو التالي :

- بالرغم من عدم وجود قانون محدد يمنع المرأة من الوصول إلى رئاسة تحرير أو رئاسة مجالس إدارات الصحف القومية، إلا أن أعضاء المجلس الأعلى للصحافة لا يرشحون المرأة لتولي هذه المناصب، ولكن في بعض الأحيان القليلة يسندون إليها رئاسة تحرير بعض الإصدارات غير اليومية للصحف القومية .
- هناك تساوي في الرواتب بين الرجل والمرأة في المؤسسات الصحفية القومية، حيث أنها مؤسسات قطاع عام يصرف فيها رواتب محددة للجنسين من المجلس الأعلى للصحافة، ولكن هناك ما يسمى بالمكافأة الخارجية يتحكم في توزيعها رئيس مجلس إدارة المؤسسة الصحفية على الأعضاء العاملين في المؤسسة ونجد أن الرجل داخل المؤسسة الصحفية يحصل على

يسود الإعتقاد في الوقت الحاضر أن المرأة تمكنت من الحصول على قدر عال من التعليم وأصبح لها حقوق وفرص متاحة ومعترف بها في المجتمع وساعد علي ذلك إنشاء المجلس القومي للمرأة الذي أقر بحق المرأة في العمل وعدم وجود تمييز في مجال العمل علي أساس الجنس، كما وضع مشروع خطة للنهوض بالمرأة وحل المشاكل التي تواجهها، ولكن في حقيقة الأمر لم يتغير وضع المرأة كثيراً في الوقت الحاضر فهي لا تتمتع بكل المزايا التي يتمتع بها الرجل في مجال العمل، حيث أن ظروف العمل لا تزال غير متكافئة، فعلى سبيل المثال يحصر الرؤساء دور المرأة في العمل المكتبي دون الميداني في بعض الوظائف بعكس الرجل كما تحصل المرأة على فرص قليلة للتدريب المهني بخلاف الرجل، ونلاحظ وجود فجوة في الأجور والترقيات بين الرجل والمرأة في بعض الوظائف فالتحيز مازال واضحاً لصالح الرجل، حيث كشف الباحثون مؤخراً أن ٨١% من النساء المؤهلات لشغل المناصب العليا يواجهن حواجز خطيرة ناجمة عن الصورة النمطية للمرأة :- (Andrica, 1997: 105) ويطلق على تلك الحواجز والعقبات غير المرئية السقف الزجاجي ضد المرأة وأن إختراق هذا السقف لا يزال بعيداً إلا بالنسبة لقلّة قليلة منهن، فالنساء لايشغلن أكثر من ١% إلى ٣% من الوظائف التنفيذية العليا في أكبر الشركات عبر العالم.

أولاً: مشكلة البحث: Research

Problem

يعتبر السقف الزجاجي ضد المرأة حجر عثرة أمام المرأة للوصول للمناصب القيادية العليا، حيث

(1) تم إجراء الدراسة من خلال مقابلات مع بعض المسئولين العاملين بالمجلس الأعلى للصحافة ونائبية رئيس تحرير مؤسسة الأهرام وبعض الصحفيات بمؤسسة الأهرام وبعض الصحفيات بمؤسسة دار التحرير (الجمهورية) ومؤسسة الأخبار .

١- التعرف على مدى معاناة المرأة الصحفية من مشكلة السقف الزجاجي ضدها داخل المؤسسات الصحفية القومية.

٢- الوصول إلى مجموعة من العوامل المرتبطة بالسقف الزجاجي ضد المرأة المؤثرة في دافعيتها نحو العمل، وتحديد درجة تأثير كل محدد في دافعيتها نحو العمل.

٣- ترتيب تلك العوامل من حيث قوة التأثير في دافعية المرأة نحو العمل إستناداً إلى الدراسة الميدانية.

٤- الكشف عن العلاقة السببية بين العوامل المرتبطة بالسقف الزجاجي ضد المرأة ودافعيتها نحو العمل.

٥- قياس التأثيرات المباشرة وغير المباشرة لعوامل السقف الزجاجي في دافعية المرأة نحو العمل.

٦- الخروج بنتائج وتوصيات للمجلس الأعلى للصحافة توضح إلى أي مدى تتعرض المرأة لمشكلة السقف الزجاجي في المؤسسات الصحفية القومية ، وما إذا كانت قادرة على الوقوف على قدم المساواة مع الرجل في تولي المناصب القيادية العليا أم لا

ثالثاً: أهمية البحث: Research Importance

تتبع أهمية هذا البحث من أهمية دراسة مشكلة السقف الزجاجي ضد المرأة بإعتبار أن وجود السقف الزجاجي ضد المرأة قد يؤثر في دافعيتها نحو العمل، لذا يستمد هذا البحث أهميته من خلال الإضافات التي يتوقع أن يقدمها على المستويين العلمي والتطبيقي ، على النحو التالي:

١- يحاول البحث حصر أهم عوامل السقف الزجاجي ضد المرأة ذات التأثير في دافعيتها نحو العمل .

نصيب وافر من هذه المكافآت بينما نادراً ما تحصل المرأة على هذه المكافآت.

- نظام الترقية موحد في المؤسسات الصحفية سواء للرجل أو المرأة من نائب رئيس قسم ثم نائب رئيس قسم مناوب و يليه رئيس قسم ثم نائب مدير تحرير ثم مدير تحرير ثم مساعد رئيس تحرير و يليه نائب رئيس تحرير وتتوقف المرأة عند هذا الحد ويستكمل الرجل لرئاسة التحرير ثم رئاسة مجلس الإدارة مما يقلل من دافعية الإنجاز لدى المرأة.

- أحياناً يتخطى بعض المرؤوسين من الجنسين رئيسهم المباشر إذا كان امرأة ويتجهون بمشاكلهم للرئيس الأعلى لطلب حلول لها مما يحد من دافع القوة لدى المرأة.

- الزميل الرجل نفسه غير داعم لزميلته في بعض المواقف.

يتضح من خلال الظواهر السلبية السابقة بقطاع المؤسسات الصحفية القومية أن مشكلة البحث تكمن في محاولة الإجابة عن التساؤل التالي:

" إلى أي مدى تؤثر محددات السقف الزجاجي لتولي المرأة المناصب القيادية في دافعيتها نحو العمل؟ "

ثانياً: أهداف البحث:

Research Objectives

يتمثل الهدف الرئيسي للبحث في محاولة معرفة أثر عوامل السقف الزجاجي لتولي المرأة المناصب القيادية في دافعيتها نحو العمل وذلك في المؤسسات الصحفية القومية، ويمكن التوصل إلى ذلك من خلال تحقيق الأهداف الفرعية التالية :

٢- يعد هذا البحث مكملاً لما سبقه من دراسات في هذا المجال الحيوي حيث تحتاج المكتبة العربية إلى مزيد من جهود الباحثين في هذا الموضوع. ٣- يستمد البحث أهميته من النتائج التي يتوقع الوصول إليها والتي تعد ذات فائدة في مجال الموارد البشرية والسلوك التنظيمي من خلال الربط بين محددات السقف الزجاجي ضد المرأة ودافعيتها نحو العمل.

أولاً: عوامل السقف الزجاجي ضد المرأة

يعتبر السقف الزجاجي ضد المرأة أحد العقبات التي تحول دون وصول المرأة للمناصب القيادية العليا، و في هذا الجزء سيتم حصر أهم عوامل السقف الزجاجي ضد المرأة والتي تتمثل في العوامل الاجتماعية، والعوامل الثقافية، والعوامل الخاصة بالمرأة ذاتها، والعوامل الدينية، والعوامل التنظيمية، وذلك حتى يمكن إيجاد حلول تساهم في التغلب على مشكلة وجود السقف الزجاجي ضد المرأة، وفيما يلي عرض لهذه المحددات :

١ - العوامل الاجتماعية

تعرف العوامل الاجتماعية بأنها العقبات أو الصعوبات التي تواجه المرأة لتولي المناصب القيادية بسبب العوامل الاجتماعية المحيطة بها (اليزيدي، ٢٠١٠) وتتمثل هذه العوامل فيما يلي :

أ- مستوى التعليم

في هذه الدراسة تعتبر المرأة الصحفية امرأة ناجحة تفوقت في المراحل التعليمية ووصلت للشهادة الجامعية ولديها قدر كبير من الثقافة والتعليم جعلتها تعمل في المؤسسات الصحفية القومية، ولكن أجمعت الصحفيات اللاتي تعملن في المؤسسات الصحفية القومية على أنهن لم يستطعن إكمال تعليمهن ما بعد الجامعي أو السفر لبعثات خارجية بعكس زملائهن من الرجال مما يؤخر فرصهن في الوصول لمنصب قيادي داخل المؤسسة الصحفية كرئيس قسم أو مدير تحرير كما يؤثر سلباً على

٤- يعد هذا البحث نقطة الإنطلاق الأولى في الدراسات العربية من خلال بحث تطبيقي في هذا المجال، حيث لا توجد حتى الآن أية دراسات عربية تناولت العلاقة بين العوامل المرتبطة بالسقف الزجاجي لتولي المرأة المناصب القيادية ودافعيتها نحو العمل.

٥- يقدم للمسئولين والمرأة إطاراً علمياً يمكن من خلاله الإلمام بعوامل السقف الزجاجي ضد المرأة والتي لها علاقة معنوية بدافعيتها نحو العمل، ومن ثم يمكن الوصول إلى حلول موضوعية لكسرالسقف الزجاجي ضد المرأة ليؤثر إيجابياً في دافعيتها نحو العمل.

٦- يمكن أن تستغل المرأة نتائج وتوصيات هذه الدراسة في التغلب على العقبات التي تواجهها لتولي المناصب القيادية العليا.

٧- التوصل إلى مجموعة من النتائج والتوصيات التي تساعد المسئولين بالمجلس الأعلى للصحافة عند قيامهم بترشيح رؤساء مجالس إدارات المؤسسات الصحفية القومية.

٨- يمكن أن تستغل المرأة نتائج وتوصيات هذه الدراسة في التغلب على العقبات التي تواجهها لتولي المناصب القيادية العليا.

٩- التوصل إلى مجموعة من النتائج والتوصيات التي تساعد المسئولين بالمجلس الأعلى للصحافة عند قيامهم بترشيح رؤساء مجالس إدارات المؤسسات الصحفية القومية.

الإطار النظري للبحث

يتناول الإطار النظري للبحث عدة عناصر وهي: العوامل المؤثرة في السقف الزجاجي ضد المرأة (كمتغير مستقل للدراسة) من حيث المفهوم والأبعاد

كائناتاً سلبياً يخاف من المواجهة وإتخاذ القرار
(فائق، ٢٠١٢)

ب- النظرة الدونية للمرأة

مازلت مجتمعاتنا الشرقية تعرق بين الذكور و
الإناث، بشكل مهين وراثياً ومحافظاً على فكر طبع
على عقلية التبروية، محدداً مكانة دونية للمرأة، حتى
بوجود رجالاً يدافعون عن حقوق المرأة، ويطرحون
مواقف نيرة ، نجد أن ترسبات نظرة المجتمع الدونية
للمرأة، تبقى متأصلة في تصرفاتهم (عودة، ٢٠١٣).

ج- العادات والتقاليد

إن معظم قيمنا وعاداتنا لا تسمح ب بروز فكر
نقدي وإبداعي للمرأة وتلك القيم والعادات تشكل
موضوعاً قديماً للواقع الاجتماعي في مجتمعنا،
وحتى حينما تغيرت القوانين تستمر الكثير من القيم
والتحيزات القديمة ضد المرأة، فالقوانين قد تشجع
على المساواة ولكن تترك المرأة التي تتعرض للتمييز
مهمة الكفاح ضد التحيز (عباس، ٢٠١٢).

د- إنعدام الثقة في المرأة

من المشاكل أو المعوقات التي تواجه المرأة في
القيادة هي ضعف الثقة بالمرأة و يأتي ذلك من
الرجل والمرأة على حد سواء (السويدان، ٢٠٠٤).

٣- العوامل الخاصة بالمرأة ذاتها

يقصد بها مجموعة العوامل التي تتعلق بالتكوين
البيولوجي والنفسي والعقلي للمرأة وتتمثل في :

أ- التكوين البيولوجي للمرأة

لا يغيب على أحد الطبيعة البيولوجية للمرأة التي
قد تفرض عليها أعمالاً معينة لا تكون إلا لها وهذا
لا يعني وجود المرأة بهذا المجال فقط ، فالمرأة أصبح
لها دور في المجتمع إضافة إلى دورها في بيتها وهنا
لا نغفل العاطفة الفياضة للمرأة وغيرها من

الحوافز والمكافآت المقدمة. وأسباب ذلك متعددة قد
تكون الظروف الأسرية وتسلط الزوج بالنسبة للمرأة
المتزوجة، أما بالنسبة للفتاة غير المتزوجة تمنعها
أيضاً الظروف المجتمعية فترى مثلاً أنها ستدفع
ضريبه هذا الطموح أو الإستحقاق إذ تقل فرصتها في
الزواج على إعتبار أن بعض الرجال يعتبرون النساء
المتقدمات في التعليم يتمتعن بنفوذ وقوة قد تشكل
تهديداً لإمتهاداتهم ومكانتهم الذكورية تحديداً داخل
أسرهم، وقد ترفض أسرتها غيابها عن المنزل
لساعات طويلة أو ترفض الأسرة فكرة سفرها للخارج
في بعثات أو منح تعليمية هامة لمحيط عملها،
وبالتالي تؤثر هذه العوامل سلباً في نفسية المرأة مما
ينعكس على مستوى أدائها.

ب- الظروف الأسرية

يقع على كاهل المرأة عبء الأعمال المنزلية
وتربية الأبناء والإهتمام بهم نفسياً وثقافياً ودينياً وتلك
الأعباء تعمل على تقليل قدرتها على أداء عملها
وبالتالي تمثل عائق أمامها لتولي المناصب القيادية
(إبراهيم، ٢٠٠٨).

٢- العوامل الثقافية

تتكون العوامل الثقافية من قيم وعادات وتقاليد
تتصف بها المجتمعات وتمثل إحدى أهم المعوقات
والعقبات التي تحول دون وصول المرأة للمناصب
الإدارية العليا وتمثل أهم تلك العوامل فيما يلي :

أ- التنشئة الذكورية

إن الأساس التربوي للمجتمعات الذكورية هو
تنشأة المرأة منذ الصغر على أن تكون كائن يصغي
أكثر من كائن يفكر ويحاول التغيير، وذلك بعكس
الرجل الذي يتم تهيئته لكي يكون قيادياً منذ الصغر،
وقد نجح الفكر الذكوري إلى حد ما في جعل المرأة

والحوافز عن المرأة المحجبة حتى وإن بدا الأمر غير ذلك.

ب- التفسيرات الخاطئة للدين الإسلامي

زعم بعض الناس أن القرآن والسنة وضعت المرأة في إطار رعاية الأسرة فقط، وأنها لا تتساوى بالرجل ولا ينبغي عليها المطالبة بالعمل وإن خرجت للعمل يكون ذلك للضرورة وفي نطاق محدود، وذلك نتيجة للتفسيرات الخاطئة لبعض الآيات القرآنية والأحاديث الشريفة، ولكن كثير من الآيات القرآنية تبين مكانة المرأة، كما وردت أحاديث كثيرة تدل على مكانة المرأة ومساواتها بالرجل (الخلفي، ٢٠١٥).

٥- العوامل التنظيمية

تشير العوامل التنظيمية إلى الصعوبات المرتبطة ببيئة المنظمة ذاتها والتي تحول دون وصول المرأة إلى مناصب قيادية (حياة، ٢٠١٣) وتقاس هذه المحددات بمايلي:

أ- ضعف دعم الإدارة العليا للمرأة:

يتمثل دعم الإدارة العليا للمرأة في إعطاء المرأة حقوقها كاملة ليتثنى لها العمل والتدرج على السلم الوظيفي بلا عقبات تواجهها ، ولكن بالرغم من وضوح قوانين العمل الخاصة بالمرأة إلا أن الإدارة العليا غالباً لا تطبق بعض هذه القوانين مما يترتب عليه زيادة معاناة المرأة العاملة (الشاذلي، ٢٠١٢).

ب- ضعف الإهتمام بتدريب وتنمية مهارات المرأة :

تمنح العملية التدريبية الكثير من المزايا للعاملين ومع ذلك نجد أن المرأة تعاني من ضعف الإهتمام بتدريب وتنمية مهارتها ويرجع ذلك للعديد من الأسباب أهمها التحيز في الترشيح للتدريب لصالح الرجل (الحسين، ٢٠٠٤).

الخصائص المميزة التي كثيراً ما تجعل المرأة لها الأفضلية للتنافس (على، ٢٠١٠).

ب- التكوين النفسي للمرأة

تواجه المرأة العاملة الكثير من المواقف التي تتعلق بالأمر الحياتية الهامة والملحة والمتابعة والتي قد تسبب لها حالة من الإجهاد الذهني والعصبي والجسماني والذي يجعلها أكثر عرضة للضغوط ، وفي حالة إستمرار هذه الحالة قد تسبب تدهوراً بالناحية الصحية والنفسية للمرأة وعدم قدرتها على التركيز و المشاركة في الحياة وإنخفاض مستوى الطموح لدى المرأة العاملة (الغصون، ٢٠٠٣).

٤- المحددات الدينية

كرمت جميع الأديان السماوية المرأة وأعطتها حقوقها كاملة ، ولم تفرق بينها وبين الرجل، ولكن هناك بعض المحددات الدينية التي وضعها المجتمع تحول دون وصول المرأة للمناصب القيادية وتقاس بـ :

أ- شرط إرتداء الحجاب

لا يعتبر إرتداء الحجاب أو خلعها شرطاً للعمل في مجال الصحافة ولكن بعد إستطلاع رأي مجموعة من المحجبات وردت الإجابات متشابهة في أن المرأة غير المحجبة يمكنها السفر ومقابلة أشخاص لايعترفون بالمرأة المحجبة والإتفراد بأحاديث معهم ، كما يمكنها أن تظهر بأحاديث وبرامج تليفزيونية ومراسلات من الصعب على المرأة المحجبة القيام بها، وكذلك المرأة المحجبة يتوافر لديها فرصة إجراء لقاءات مع بعض الشخصيات ذات العقول المتزمنة التي ترفض مقابلة المرأة غير المحجبة ولكن هن نسبة قليلة وبذلك نجد أن المرأة غير المحجبة في قطاع الصحافة لديها فرص للتقدم

ثانياً: السقف الزجاجي ضد المرأة Glass Ceiling

١- مفهوم السقف الزجاجي

وردت تعريفات متعددة لمصطلح السقف الزجاجي، فقد عرف (Collins, 2003) السقف الزجاجي ضد المرأة بأنه حاجز يمنع المرأة ويضع أمامها القيود التي تعوقها عن التقدم الوظيفي ، في حين تشير (بيضون، ٢٠٠٣) إلى أن السقف الزجاجي يتمثل في العائق غير المرئي أمام المرأة والذي يمنعها من الوصول لقمّة الهرم التنظيمي، بينما يري (House et al.,2005:67) أن السقف الزجاجي هو سقف غير مرئي وغير معلن أمام المرأة يمنعها من الوصول للمناصب القيادية العليا، أما (Mifflin, 2009:32) فقد أكد على أن السقف الزجاجي هو عبارة عن حاجز يوضع أمام المرأة داخل المنظمة ليمنعها من الترقّي إلي مواقع ذات سلطة أعلى وبالتالي تفضيل الرجل عن المرأة داخل المنظمات، بينما أشار (Hindle, 2009:91) إلى أن السقف الزجاجي يعني عدم السماح للمرأة في تسلق السلم الوظيفي، في حين أوضح (Cook, A., & Glass, 2014) أن السقف الزجاجي هو سياسة غير رسمية مفروضة علي المرأة والأقليات لتمنعها من الترقّي إلي مستويات أعلى سواء في بيئة العمل أو في البيئة السياسية.

من العرض السابق لمفاهيم السقف الزجاجي ضد المرأة وفق رؤي واضعيها يمكن وضع تعريف شامل للسقف الزجاجي على أنه حاجز غير مرئي يمنع المرأة من الوصول إلي المستويات الإدارية العليا، وبالتالي يمنعها من التقدم الوظيفي وتحقيق الذات ووجود هذا الحاجز ناجم عن وجود تحيز ضد المرأة والفرقة بينها وبين زملائها من الرجال في

مجال العمل بالرغم من أنها يمكن أن تتساوي في الكفاءة مع الرجل بل في بعض الأحيان تكون أكثر كفاءة ولكن التحيز يكون فقط بناء علي النوع وليس الكفاءة ، وتعتبر العوامل السياسية والإقتصادية والثقافية والاجتماعية والدينية من أهم مسببات السقف الزجاجي ضد المرأة.

٢- مقاييس السقف الزجاجي ضد المرأة

أ- عدم موضوعية سياسة الترقية

إن أوضاع العمل بالنسبة للمرأة في الصحافة تختلف عن أقرانها من الصحفيين الرجال، حيث أنه بالرغم من أن المرأة تحمل شهادة جامعية مثل الرجل وفي بعض الأحيان يكون مستواها التعليمي أعلى من الرجل بحصولها على تعليم بعد الجامعي إلا أن فرصها في الترقية الوظيفية أقل من فرص زملائها الصحفيين دون وجود أسباب موضوعية (ميلور، ٢٠٠٧).

ب- التمييز في المعاملة بين الرجل

والمرأة داخل المؤسسة

يجب إعطاء كل العمال فرص متساوية في العمل بغض النظر عن الجنس والعرق واللون والدين والأصل الإجتماعي والانتماء الوطني والرأي السياسي، لكن المرأة تبقى من الفئات الأكثر عرضة للتمييز المبني على الجنس حول العالم فتواجه التمييز بسبب كونها امرأة أو بسبب وضعها العائلي أو المسؤوليات العائلية وتواجه أيضاً مستويات متعددة من التمييز مثل : التقاعد القسري بسبب الظروف الأسرية، بيئة عمل عدائية، إقصاء المرأة من الأعمال الهامة بدون مبرر، تخصيص بدلات أو مستحقات متحيزة ضد المرأة (عباس، ٢٠١٢).

التممية التي يشهدها المجتمع المصري والتي تهدف لتكريس وحشد طاقات جميع الأفراد لأغراضها. (عليوه، ٢٠٠٠)

٢ - دافع الإنتماء

يعبر الإنتماء التنظيمي عن إستثمار متبادل بين الفرد والمنظمة بإستمرار العلاقة التعاقدية بينهما، حيث يترتب عليه قيام الفرد بسلوكاً يفوق السلوك الرسمي المتوقع منه والمرغوب فيه من جانب المنظمة، وتسخير الفرد لنفسه فكرياً وعاطفياً وجسدياً من أجل الإسهام في نجاح وإستمرارية المنظمة كالإستعداد لبذل مجهود أكبر والقيام بأعمال تطوعية وتحمل مسئوليات إضافية (نبيل، ٢٠١٢). أما المرأة فهي ذات طبيعة خاصة فهي بمجرد إلحاقها بعمل معين تحاول أن تصبح جزء لا يتجزأ من هذا العمل وتسعى لعمل علاقات جيدة مع زملاء العمل والإنتماء لجماعات العمل ويتولد داخلها ولاء وإنتماء للمنظمة التي تعمل بها، ولكن قد يزيد هذا الإنتماء لديها مع مرور الوقت وقد يقل حسب مستوى الدعم المقدم لها (حسن ، ٢٠١٢)

٣ - دافع القوة

يحاول العاملون الذين لديهم حاجة كبيرة للقوة التأثير والسيطرة على بيئة العمل و تتضمن هذه البيئة موارد عديدة منها : الموارد المالية، الموارد البشرية، المواد و المعلومات. فالحاجة إلى القوة هي الحاجة إلى تحقيق وضع ومكانة مميزة داخل الجماعة، وفرض آراء الفرد على الآخرين، وتحقيق القوة للسيطرة عليهم (نبيلة، ٢٠٠٧). ومما لاشك فيه أن تولي المرأة للمناصب القيادية يجعلها مع مرور الوقت أكثر إصراراً ومثابرة وإقناعاً للآخرين بقدرتها على القيادة، كما أن النساء على إستعداد لتحمل المخاطر أكثر من الرجال (جاد الرب، ٢٠١٢).

ج- التجاهل التام لخصائص المرأة المميزة:

ترى (أبو شال، ٢٠١٣) أن للمرأة صفات وإمكانيات فريدة تعزز من قدرتها على العمل بصعب على الرجال فهم تلك الصفات والإمكانيات، وبالتالي لا يحاول الرجل الإستفادة من تلك الصفات وتوجيهها لمصلحة العمل مثل : السعي وراء الفرص، الحماسة والشغف، الحاسة السادسة، التعاطف.

ثالثاً : دافعية المرأة نحو العمل

Motivation

تعرف الدافعية بأنها تلك القوي الكامنة داخل الفرد والتي تحرك وتوجه سلوكه كي يعمل برغبة وحماس كبيرين وتجعله مهتماً ومثابراً علي عمله علي نحو أفضل، أي أنها مجموعة القوي المنشطة والمحركة التي تنشأ من داخل أو خارج الفرد ليسلك سلوكاً معيناً كما أنها تحدد شكل هذا السلوك واتجاهه وإستمراره وقوته (الكردي، ٢٠١١).

تم حصر دافعية المرأة نحو العمل في الدوافع الثلاثة الإنجاز والإنتماء والقوة لإرتباطها بشكل واضح برغبة المرأة في تولي المناصب القيادية كما يلي:

١-دافع الإنجاز : (محمد، ٢٠٠٤)

عرف ماكلياند الدافع للإنجاز بأنه الأداء في ضوء مستوى محدد للإمتياز والتفوق ، و يقدم لنا في مؤلفه الذي صدر عام 1961 تعريف آخر " بأنه حاجة الفرد للقيام بمهامه على وجه أفضل مما أنجز من قبل بأقل وقت وجهد وتكلفة ممكن"، وبالرغم من التحرر النسبي للمرأة ودفعها إلي المشاركة في أنشطة المجتمع إلا أن هناك محددات داخلية وقيم ومعايير تعوق دافعيتهما للإنجاز، ومن ثم فإن التأكيد علي أهمية دور المرأة وتنمية ومعالجة المعوقات التي تعترضها يبدو أمراً ضرورياً في سياق عملية

الدراسات السابقة

تم تقسيم الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث إلى مجموعتين، حيث تتناول المجموعة الأولى : الدراسات السابقة التي ربطت بين السقف الزجاجي ضد المرأة وبعض المتغيرات السلوكية والتنظيمية، بينما تناولت المجموعة الثانية : الدراسات السابقة التي ربطت بين السقف الزجاجي ضد المرأة ودافعيتها نحو العمل.

المجموعة الأولى

دراسات تناولت العلاقة بين السقف الزجاجي وبعض المتغيرات السلوكية والتنظيمية:

تناولت مجموعة من الدراسات موضوع السقف الزجاجي وعلاقته بالمتغيرات السلوكية والتنظيمية، فقد إستهدفت دراسة (Tai&Sims,2005) التعرف على أثر السقف الزجاجي ضد المرأة في فرص التطوير الوظيفي للمرأة، بالتطبيق على سبعة شركات تعمل في مجال نظم المعلومات بالصين على عينة قوامها ٣١٨ موظفاً وموظفة. وتوصلت الدراسة إلى أن الشعور السلبي بالمعاملة غير العادلة لدى المرأة من قبل الإدارة كمقياس للسقف الزجاجي يؤثر تأثيراً معنوياً سلبياً في فرص التطوير الوظيفي للمرأة، كما تؤثر فجوة الترقيات بين الرجل والمرأة كمقياس للسقف الزجاجي تأثيراً معنوياً سلبياً في فرص التطوير الوظيفي للمرأة وقد جاء متغير فجوة الترقيات بين الرجل والمرأة أكثر تأثيراً في فرص التطوير الوظيفي لها.

كما هدفت دراسة (Chamaru&Bombuwela,2012) إلى التعرف على أثر محددات السقف الزجاجي ضد المرأة في فرص التطوير الوظيفي لها وقد طبقت هذه الدراسة على المرأة في المستويات التنفيذية في شركات القطاع الخاص في سريلانكا

البالغ عددها ٧٤ شركة وتم إختيار ١٥٠ إمراه لتوزيع قوائم الإستقصاء عليهن، وتمثل المتغير المستقل في محددات السقف الزجاجي. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن المحددات الفردية تؤثر تأثيراً معنوياً سلبياً في التطوير الوظيفي للمرأة ولا يوجد تأثير للمحددات الأسرية في التطوير الوظيفي للمرأة و تؤثر المحددات التنظيمية تأثيراً معنوياً سلبياً في التطوير الوظيفي للمرأة وأخيراً تؤثر المحددات الثقافية تأثيراً معنوياً سلبياً في التطوير الوظيفي للمرأة.

كما حاولت دراسة (Tran, 2014) معرفة أثر وجود السقف الزجاجي ضد المرأة في وصول المرأة لمناصب تنفيذية عليا بقطاع البنوك في فيتنام وطبقت على عينة قوامها ٧٠ مفردة بسبعة بنوك كبرى بفيتنام .وقد توصلت الدراسة إلى أن جميع المتغيرات الفرعية لقياس السقف الزجاجي ضد المرأة تؤثر تأثيراً معنوياً سلبياً في وصولها لمناصب تنفيذية عليا مرتبة كالاتي حسب درجة التأثير : (فجوة الأجور بين الرجل والمرأة، فجوة في فرص الترقيات بين الرجل والمرأة، صراع الدور الذي تتعرض له المرأة بين حياتها الأسرية وظروفها العملية، التمييز بين الرجل والمرأة داخل البنوك، الإقتناع بعدم أحقية المرأة في تولي مناصب تنفيذية عليا بالبنوك) أما دراسة (Place,2005) فقد تناولت السقف الزجاجي كمتغير تابع حيث قامت من أجل التعرف على أثر (التمييز النوعي والقوالب النمطية والتنشئة الإجتماعية، التوازن بين الحياة الأسرية والحياة العملية) في السقف الزجاجي ضد المرأة وقد تمثلت عينة الدراسة في ٤٥ إمراه يعملن في خمسة منظمات حكومية غير هادفة للربح بالولايات المتحدة الأمريكية، وتضمنت المتغيرات المستقلة في الدراسة

قدوة تحتذى بها المرأة ويلبها توفير الدعم الكافي للمرأة للقيام بالعمل وأخيراً الإلتزام التنظيمي للمرأة).

المجموعة الثانية :

الدراسات السابقة المتعلقة بأثر بعض محددات السقف الزجاجي ضد المرأة في دافعيها نحو العمل
تتناول هذه المجموعة من الدراسات أثر بعض محددات السقف الزجاجي ضد المرأة في دافعيها نحو العمل مقسمة إلى ثلاثة أقسام دافع الإنجاز، دافع الإلتزام الوظيفي، وأخيراً دافع القوة لدى المرأة. فقد هدفت دراسة (Martin& Kirkaldy, 2004) إلى التعرف على أثر السمات الشخصية للمرأة في دافع الإنجاز لديها، وقد طبقت تلك الدراسة على عينة قوامها ١٠٠ مفردة وتمثل المتغير المستقل في السمات الشخصية للمرأة متمثلة في العقلانية والعصابية، وتمثل المتغير التابع في دافع الإنجاز لدى المرأة. وقد توصلت الدراسة إلى أن النساء أكثر عصابية من الرجال كما أن الرجال أكثر عقلانية من النساء وأن سمة العصابية في شخصية المرأة تؤثر تأثيراً معنوياً سلبياً في دافعية الإنجاز لديها.

كما تناولت دراسة (Baker & Budwor, 2015)

بعض المحددات الشخصية والاجتماعية والثقافية المسببة لوجود السقف الزجاجي ضد المرأة وأثرها في دافع الإنجاز لدى المرأة، وتمثل حجم العينة في ٦٩ امرأة يعملن في الطبقة الوسطى بـ ١٢ منظمة تجارية كندية، وتمثل المتغير المستقل في بعض المحددات الشخصية والاجتماعية والثقافية المسببة لوجود السقف الزجاجي ضد المرأة وتقاس بـ : القلق الوظيفي، الضغوط الأسرية، الثقافة المجتمعية، الرسالة الإعلامية أما المتغير التابع تمثل في دافع الإنجاز لدى المرأة ويقاس بـ : مستوى

(التمييز النوعي ضد المرأة، القوالب النمطية للأعمال التي تؤديها المرأة و التنشئة الإجتماعية، والتوازن بين الحياة الأسرية والحياة العملية). وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن التمييز النوعي يؤثر تأثيراً معنوياً إيجابياً في وجود السقف الزجاجي ضد المرأة كما يؤثر وضع المرأة في قوالب نمطية بالعمل تأثيراً معنوياً إيجابياً في وجود السقف الزجاجي ضد المرأة و تؤثر التنشئة الإجتماعية الخاطئة تأثيراً معنوياً إيجابياً في وجود السقف الزجاجي ضد المرأة وأيضاً تؤثر صعوبة التوازن بين الحياة الأسرية والحياة العملية للمرأة تأثيراً معنوياً إيجابياً في وجود السقف الزجاجي ضد المرأة، وأخيراً يعتبر التمييز النوعي هو الأكثر تأثيراً في وجود السقف الزجاجي، يليه التنشئة الإجتماعية الخاطئة، ثم وضع المرأة في قوالب نمطية، وأخيراً صعوبة التوازن بين الحياة الأسرية والحياة العملية.

وفى محاولة لوضع بعض الإستراتيجيات التي يمكن من خلالها مواجهة السقف الزجاجي جاءت دراسة (Remington&Lynch,2018) والتي طبقت على ٢٠ إمراة من الخبراء في ثلاثة قطاعات (الضيافة الجوية، السياحة، الفنادق) ووزعت الإستبيانات على أفراد العينة من خلال البريد الإلكتروني، وتمثلت المتغيرات المستقلة في إستراتيجيات مواجهه السقف الزجاجي ضد المرأة وتمثل في : (الموازنة بين العمل والحياة الأسرية، توفير الدعم الكافي للمرأة للقيام بالعمل، الإلتزام التنظيمي للمرأة، وجود نماذج قدوة أمام المرأة) أما المتغير التابع فتمثل في التطوير الوظيفي، وقد توصلت الدراسة إلى أن أهم تلك الإستراتيجيات هي (الموازنة بين العمل والحياة الأسرية ثم وجود نماذج

والمعوقات الدينية وتقاس بـ : (الآراء المتشددة كشرط إرتداء الحجاب، التقسيات الخاطئة للدين الإسلامي) وأخيراً المعوقات الشخصية وتقاس بـ (خوف المرأة من عدم القدرة على التوفيق بين متطلبات الأسرة ومهام المنصب القيادي)، ضعف تدريب وتأهيل المرأة. أما المتغير التابع فقد تمثل في دافع الإنتماء لدى المرأة ويقاس بتحقيق ما يلي : تمكين المرأة للقيام بوظائف لا تقل أهمية عن الوظائف التي يتولاها الرجل بالمنظمة، الرضا الوظيفي للمرأة، شعور المرأة بالمساواة بينها وبين الرجل. وتوصلت الدراسة إلى أن كل من المعوقات الثقافية، المعوقات الشخصية، ضعف التدريب والتأهيل تؤثر تأثيراً معنوياً سلبياً في دافع الإنتماء لدى المرأة.

ونجد أن دراسة (رسول، ٢٠١٢) ركزت على التعرف على أثر بعض المشاكل والمعوقات في قدرة المرأة على صنع القرار، وتمثلت المتغيرات المستقلة في الدراسة في : (المعوقات الثقافية) وتشمل : الثقافة، التربية، التعليم ، الوعي، العولمة و(المعوقات الإجتماعية) وتشمل : التنشئة الأسرية والإجتماعية، القيم والتقاليد و(المعوقات السياسية) وتشمل : المشاركة السياسية، القانون. وتمثل المتغير التابع في قدرة المرأة على صنع القرار وتم التوصل إلى أنه يوجد أثر سلبى ذو دلالة معنوية للمعوقات الإجتماعية والثقافية والسياسية على دور المرأة في صنع القرار وجاءت الأهمية النسبية لتلك المتغيرات المتغيرات الثقافية تليها الإجتماعية ثم السياسية.

أما دراسة (Callejo&Schaap,2015:38) 51 تمثل مقارنة بين المرأة والرجل في من سيكون دافع القوة لدية أكبر من الآخر بالمناصب القيادية العليا ولماذا ؟ وأوضحت الدراسة أن المرأة في

الطموح ، الرغبة في الحصول على المكافآت ومنح إضافية. وقد أكدت نتائج الدراسة على وجود تأثير معنوي سلبى لكلاً من القلق الوظيفي، والضغط الأسرية، والثقافة المجتمعية في دافع الإنجاز لدى المرأة. بينما لا يوجد تأثير معنوي للرسالة الإعلامية في دافع الإنجاز لدى المرأة وبالتالي يؤثر السقف الزجاجي ضد المرأة تأثيراً معنوياً سلبياً في دافع الإنجاز لدى المرأة.

أما دراسة (Cure , 2009) سعت إلى معرفة أثر المخاوف الوظيفية للمرأة في الإنتماء الوظيفي لها حيث تم قياس المخاوف الوظيفية للمرأة بـ وجود الصراع بين الرجل والمرأة، وعدم الثقة في المرأة في مجال العمل، وإفتقار المرأة للتوجيه المناسب في العمل ونرى أن هذه المتغيرات ترتبط بمفهوم السقف الزجاجي ضد المرأة. وقد تمثلت عينة الدراسة في ١٠ نساء من العاملات بالطبقة الوسطى بـ ٤ شركات تعمل في مجال نظم المعلومات بسنغافورة. وتوصلت الدراسة إلى أن درجة المخاوف الوظيفية للمرأة ترتبط ارتباطاً معنوياً سلبياً بالإنتماء الوظيفي لها فكلما زادت المخاوف الوظيفية للمرأة كلما قلت درجة الإنتماء الوظيفي لها والعكس صحيح.

وقد عرضت دراسة (الغامدي، ٢٠١٤) أهم المعوقات التي تمنع المرأة من الوصول للمناصب القيادية العليا في القطاع العام كمسببات أساسية لمشكلة السقف الزجاجي ضد المرأة وأثر هذه المعوقات في دافع الإنتماء لدى المرأة. وطبقت هذه الدراسة على ١١١ موظفة يعملن في جامعة الملك عبد العزيز بالمملكة العربية السعودية. وتمثلت المتغيرات المستقلة في : المعوقات الثقافية وتقاس بـ : (النظرة الإجتماعية النمطية للمرأة، وموقف الرجل السلبى نحو المرأة، حصر المرأة في أعمال محددة)

ذاتها، عوامل تنظيمية، عوامل دينية) في دافعيها نحو العمل وذلك من خلال توسيط السقف الزجاجي في هذه العلاقة . وهو مالم يتم دراسته من قبل.

٧- تختلف تلك الدراسة عن الدراسات السابقة من حيث مجال التطبيق الذي أختير بعناية وهي المؤسسات الصحفية القومية والتي تعتبر أرضاً خصبة تتجسد فيها مشكلة البحث.

منهجية البحث

أولاً: فروض البحث:

في ضوء مشكلة البحث وأهدافه من خلال الإطار النظري والدراسات السابقة والنموذج المقترح للدراسة، فإنه يمكن صياغة فروض الدراسة على النحو التالي:

الفرض الرئيسي الأول

يتأثر السقف الزجاجي ضد المرأة لتوليها المناصب القيادية تأثيراً معنوياً إيجابياً بمجموعة من العوامل: (الاجتماعية، الثقافية، الخاصة بالمرأة ذاتها، الدينية، التنظيمية).

ولإختبار مدى صحة هذا الفرض الرئيسي

تم تقسيمه إلى مجموعة من الفروض

الفرعية التاليه:

١/١- تؤثر العوامل الاجتماعية تأثيراً معنوياً إيجابياً في السقف الزجاجي ضد المرأة .

٢/١- تؤثر العوامل الثقافية تأثيراً معنوياً إيجابياً في السقف الزجاجي ضد المرأة .

٣/١- تؤثر العوامل الخاصة بالمرأة ذاتها تأثيراً معنوياً إيجابياً في السقف الزجاجي ضد المرأة.

٤/١- تؤثر العوامل الدينية تأثيراً معنوياً إيجابياً في السقف الزجاجي ضد المرأة .

المناصب القيادية العليا لديها دافع قوة أكبر من دافع القوة لدى الرجل وذلك لأنها تعرضت لمشاكل وصعوبات قبل توليها المنصب القيادي بخلاف الرجل، وإستطاعت تخطي تلك المشكلات والصعوبات التي واجهتها والتغلب على السقف الزجاجي والوصول للمناصب القيادية العليا مما أكسبها قدرة على التأثير والسيطرة على الآخرين لتتجنب الفشل في هذا المنصب القيادي. وتمثلت نتائج الدراسة في أن تحطيم السقف الزجاجي ضد المرأة يؤثر تأثيراً معنوياً إيجابياً في دافع القوة لدى المرأة ويكون دافع القوة لدى المرأة أكبر من دافع القوة لدى الرجل من حيث قدرة المرأة على خلق علاقات جيدة بين القادة والمرؤوسين ومنح المكافآت وقدرتها على تقديم إضافة جديدة للمنظمة.

التعليق على الدراسات السابقة

١- أبرزت الدراسات الأجنبية والعربية مفهوم وخطورة السقف الزجاجي ضد المرأة كعائق لتوليها المناصب القيادية.

٢- بينت الدراسات السابقة لمجموعة من العوامل المرتبطة بالسقف الزجاجي ضد المرأة.

٣- كشفت مجموعة من الدراسات السابقة عن أثر السقف الزجاجي ضد المرأة في عدد من المتغيرات السلوكية الخاصه بها.

٤- حددت الدراسات الأجنبية والعربية بعض عوامل السقف الزجاجي ضد المرأة مع وضع بعض الحلول لمشكلة السقف الزجاجي .

٥- لم تتناول أي دراسة عربية أثر عوامل السقف الزجاجي ضد المرأة في دافعيها نحو العمل.

٦- تختلف هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في أنها تقيس أثر مجموعة من العوامل هي (عوامل إجتماعية، عوامل ثقافية، عوامل خاصة بالمرأة

الرئيسي تم تقسيمه إلى مجموعة من الفروض الفرعية التالية:

١/٤- تؤثر العوامل الاجتماعية الخاصة بتولي المرأة المناصب القيادية تأثيراً معنوياً سلبياً غير مباشر في دافعتها نحو العمل من خلال الدور الوسيط للسقف الزجاجي.

٢/٤- تؤثر العوامل الثقافية الخاصة بتولي المرأة المناصب القيادية تأثيراً معنوياً سلبياً غير مباشر في دافعتها نحو العمل من خلال الدور الوسيط للسقف الزجاجي.

٣/٤- تؤثر العوامل الخاصة بالمرأة ذاتها لتوليها المناصب القيادية تأثيراً معنوياً سلبياً غير مباشر في دافعتها نحو العمل من خلال الدور الوسيط للسقف الزجاجي.

٤/٤- تؤثر العوامل الدينية الخاصة بتولي المرأة المناصب القيادية تأثيراً معنوياً سلبياً غير مباشر في دافعتها نحو العمل من خلال الدور الوسيط للسقف الزجاجي.

٥/٤- تؤثر العوامل التنظيمية الخاصة بتولي المرأة المناصب القيادية تأثيراً معنوياً سلبياً غير مباشر في دافعتها نحو العمل من خلال الدور الوسيط للسقف الزجاجي.

ثانياً: متغيرات البحث

تنقسم عوامل السقف الزجاجي لتولي المرأة المناصب القيادية والتي قد تؤثر في دافعية المرأة نحو العمل والمستنتجة من مشكلة البحث وأهدافه والإطار النظري للبحث إلى عوامل إجتماعية، عوامل ثقافية، عوامل خاصة بالمرأة ذاتها، عوامل دينية، وعوامل تنظيمية.

وقد تم الإستعانة بالمقاييس الموضحة بدراسة (Houran et al., 2013) لقياس العوامل

٥/١- تؤثر العوامل التنظيمية تأثيراً معنوياً إيجابياً في السقف الزجاجي ضد المرأة .

الفرض الرئيسي الثاني

تؤثر العوامل الخاصة بتولي المرأة المناصب القيادية تأثيراً معنوياً سلبياً مباشراً في دافعتها نحو العمل , ولإختبار مدى صحة هذا الفرض تم تقسيمه إلى مجموعة من الفروض الفرعية التالية:

١/٢- تؤثر العوامل الاجتماعية الخاصة بتولي المرأة المناصب القيادية تأثيراً معنوياً سلبياً مباشراً في دافعتها نحو العمل .

٢/٢- تؤثر العوامل الثقافية الخاصة بتولي المرأة المناصب القيادية تأثيراً معنوياً سلبياً مباشراً في دافعتها نحو العمل .

٣/٢- تؤثر العوامل الخاصة بالمرأة ذاتها لتوليها المناصب القيادية تأثيراً معنوياً سلبياً مباشراً في دافعتها نحو العمل.

٤/٢- تؤثر العوامل الدينية الخاصة بتولي المرأة المناصب القيادية تأثيراً معنوياً سلبياً مباشراً في دافعتها نحو العمل.

٥/٢- تؤثر العوامل التنظيمية الخاصة بتولي المرأة المناصب القيادية تأثيراً معنوياً سلبياً مباشراً في دافعتها نحو العمل.

الفرض الرئيسي الثالث

يؤثر السقف الزجاجي ضد المرأة لتوليها المناصب القيادية تأثيراً معنوياً سلبياً في دافعتها نحو العمل .

الفرض الرئيسي الرابع

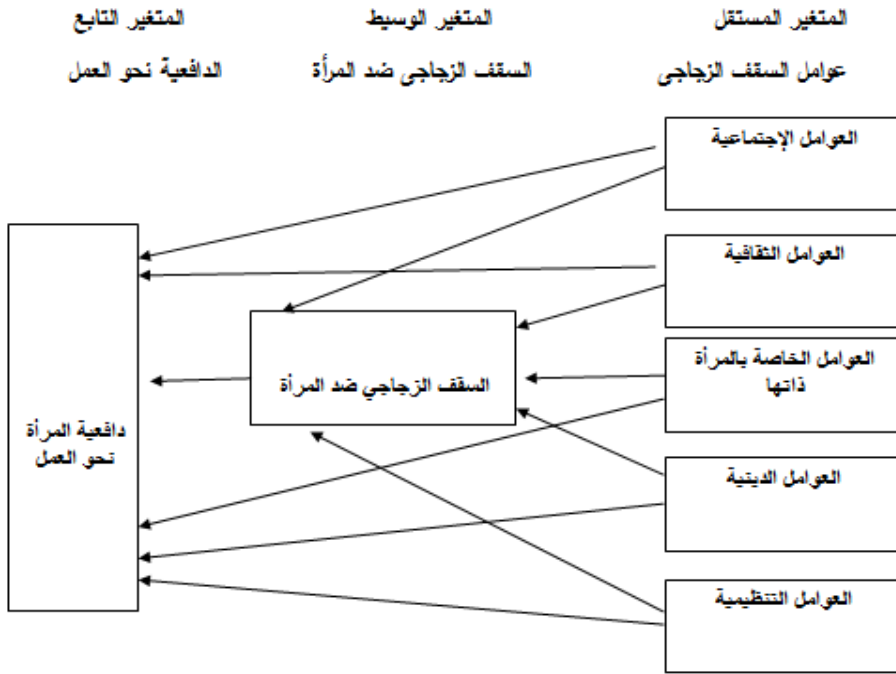
تؤثر العوامل الخاصة بتولي المرأة المناصب القيادية تأثيراً معنوياً سلبياً غير مباشر في دافعتها نحو العمل من خلال الدور الوسيط للسقف الزجاجي, ولإختبار مدى صحة هذا الفرض

الإجتماعية ، وكذلك الإستعانة بـ
 {دراسة Chamaru&Bomuwela, 2012 ,
 دراسة (Al-Manasra,2013) , دراسة (طاهر
 وآخرون, ٢٠١٣) لقياس العوامل الثقافية } , وقياس
 العوامل الخاصة بالمرأة ذاتها تم الإستعانة بدراسة
 (Wright&Baxter,2000) ودراسة Houran et
 (al.,2013) , أما العوامل الدينية فتم إستخدام
 المقاييس الواردة بدراسة (الغامدي , ٢٠١٤), وأخيراً
 تم قياس العوامل التنظيمية من خلال الإستعانة
 بالمقاييس المستخدمة في دراسة (Mokkimman,
 et al. : 2010) و دراسة (Johns,2013) , أما
 بالنسبة للسقف الزجاجي كمتغير وسيط , فقد تم
 الإعتماد على دراسة (Argheyd et al.,)
 2011 ودراسة (Wright & Baxter, 2000)
 الزجاجي ومتغيرات قياسها كما يلي:

جدول رقم (١) " العوامل المرتبطة بالسقف الزجاجي ضد المرأة ومتغيرات قياسها "

المتغيرات المختارة للقياس	العوامل المرتبطة بالسقف الزجاجي
مستوى التعليم - الظروف الأسرية	١- العوامل الإجتماعية
التنشئة الذكورية - النظرة الدونية للمرأة - العادات والتقاليد - إنعدام الثقة في المرأة .	٢- العوامل الثقافية
محددات تتعلق بالتكوين البيولوجي للمرأة - محددات تتعلق بالتكوين النفسي للمرأة .	٣- العوامل الخاصة بالمرأة ذاتها
شرط ارتداء الحجاب - التفسيرات الخاطئة للدين الإسلامي.	٤- العوامل الدينية
ضعف دعم الإدارة العليا للمرأة- ضعف الإهتمام بتدريب وتنمية مهارات المرأة.	٥- العوامل التنظيمية

ويصور الشكل رقم (١) العلاقة بين متغيرات البحث المختلفة



شكل رقم (١) نموذج مقترح للعلاقة بين المتغيرات الأساسية للبحث

ثالثاً: قائمة الإستقصاء

الخاصة بالمرأة ذاتها - العوامل الدينية - العوامل التنظيمية).

القسم الثاني

ويحتوي على مجموعة أسئلة عددها (٢٢) سؤالاً، وتتمثل في الأسئلة من (٣٣-٥٤) وذلك لقياس السقف الزجاجي كمتغير وسيط من خلال قياس (عدم موضوعية سياسة الترقية - التمييز في المعاملة بين الرجل والمرأة في المؤسسة - التجاهل التام لخصائص المرأة المميزة).

تحتوي قائمة الإستقصاء على ٦٧ سؤالاً وكلها من الأسئلة المغلقة والمحددة الإجابة حتى يسهل على أفراد العينة تسجيل تقديراتهم بدقة، كما يساعد على تحليل ومعالجة البيانات إحصائياً. وتنقسم أسئلة قائمة الإستقصاء إلى ثلاث أقسام رئيسية وهي:

القسم الأول

ويشمل مجموعة أسئلة عددها (٣٢) سؤالاً ، وتتمثل في الأسئلة من (١ - ٣٢) وذلك لقياس عوامل السقف الزجاجي ضد المرأة والتي تتمثل في (العوامل الإجتماعية - العوامل الثقافية - العوامل

القسم الثالث

ويحتوي على مجموعة أسئلة عددها (١٣) سؤالاً، وتتمثل في الأسئلة من (٥٥- ٦٧) وذلك لقياس دافعية المرأة نحو العمل متمثلة في دافع الإنجاز ودافع الإلتزام الوظيفي ودافع القوة لدى المرأة وقد تم استخدام مقياس ليكرت "الخماسي" بعد تعديله إلى سداسي يتراوح بين (٥-٠) لتحقيق أكبر قدر من التباين وتقليل الميل التقليدي لأفراد العينة إلى التوسط في التقديرات ، وقد تم وضع المسميات. عند طرفي المقياس ، حيث يعني الرقم (٠) عدم الأهمية أو الإقتناع أو الحدوث على الإطلاق ، بينما يعني الرقم (٥) أن الأهمية بالغة أو الإقتناع تام أو الحدوث مؤكد. ويوضح جدول رقم (٢) ترميز لمتغيرات البحث وعناصر قياسها وحدود الأسئلة وذلك على النحو التالي:

جدول رقم (٢) ترميز متغيرات البحث وعناصر قياسها وحدود الأسئلة

المجموعة	المتغيرات	رمز	عناصر قياس المتغيرات	رمز	حدود الأسئلة
الأولى: عوامل السقف الزجاجي ضد المرأة (X)	١- العوامل الإجتماعية	X1	مستوى التعليم. الظروف الأسرية.	X11 X12	٣-١ ٦-٤
	٢- العوامل الثقافية	X2	التنشئة الذكورية. النظرة الدونية للمرأة. العادات والتقاليد. إنعدام الثقة في المرأة.	X21 X22 X23 X24	٨-٧ ١١-٩ ١٤-١٢ ١٧-١٥
	٣- العوامل الخاصة بالمرأة ذاتها	X3	التكوين البيولوجي للمرأة. التكوين النفسي للمرأة.	X31 X32	٢٠-١٨ ٢٣-٢١
	٤- العوامل الدينية	X4	شرط إرتداء الحجاب. التفسيرات الخاطئة للدين الإسلامي.	X41 X42	٢٦-٢٤ ٢٧
	٥- العوامل التنظيمية	X5	ضعف دعم الإدارة العليا. ضعف الإهتمام بتدريب وتنمية مهارات المرأة.	X51 X52	٣٠-٢٨ ٣٢-٣١

المجموعة	المتغيرات	رمز	عناصر قياس المتغيرات	رمز	حدود الأسئلة	
الثانية: المتغير الوسيط السقف الزجاجي ضد المرأة (M)	السقف الزجاجي ضد المرأة	M	- عدم موضوعية سياسة الترقية.	M1	٣٦ - ٣٣	
			- التمييز في المعاملة بين الرجل والمرأة في المؤسسة.		M2	٤٤ - ٣٧
			- التجاهل التام لخصائص المرأة المميزة.		M3	٥٢ - ٤٥
الثالثة: المتغيرات التابعة دافعية المرأة نحو العمل (Y)	دافعية المرأة نحو العمل	Y	- دافع الإنجاز.	Y1	٥٧ - ٥٣	
			- دافع الإلتزام الوظيفي.		Y2	٦٢ - ٥٨
			- دافع القوة		Y3	٦٧ - ٦٣

رابعاً: حدود البحث

أ- حدود تطبيقية

تقتصر الدراسة التطبيقية على المراكز الرئيسية للمؤسسات الصحفية القومية بمدينة القاهرة. (الأهرام، الأخبيا، دارالتحري، دارالمعارف، دارالهلال، روزاليوسف، وكالة أنباء الشرق الأوسط)

ب- حدود بشرية

يمثل جمهور البحث عينة من العاملين (ذكور و إناث) في المستويات الإدارية العليا والوسطى والتنفيذية بالمؤسسات الصحفية القومية في الوظائف التالية: (المحررين، نائب رئيس قسم ، رئيس قسم مناوب، رئيس قسم، مساعد مدير تحرير، نائب مدير تحرير، مساعد نائب رئيس تحرير، مساعد

رئيس تحرير، نائب رئيس تحرير، مدير تحرير، رئيس تحرير)

ج- حدود موضوعية

ركزت هذه الدراسة على مجموعة من العوامل المرتبطة بالسقف الزجاجي ضد المرأة التي ركزت عليها معظم الدراسات السابقة المتاحة تاركة عوامل أخرى قد تكون مجال لدراسات مستقبلية ربما يكون لها إرتباط بالسقف الزجاجي وتؤثر في دافعية المرأة نحو العمل.

خامساً: مجتمع وعينة البحث

أجريت هذه الدراسة على عينة من الصحفيين والمحررين العاملين بالمؤسسات الصحفية القومية ، ويوضح جدول رقم (٣) إجمالي أعداد الصحفيين.

جدول رقم (٣) إجمالي عدد الصحفيين حسب النوع بالمؤسسات الصحفية القومية

م	المؤسسة الصحفية	عدد العاملين		الإجمالي
		رجال	نساء	
١	مؤسسة الأهرام	١٠٩٩	٦٠٣	١٧٠٢
٢	مؤسسة أخبار اليوم	٦٥٣	٢٤٧	٩٠٠
٣	مؤسسة دار التحرير	٧١٥	٢٣٥	٩٥٠
٤	دار الهلال	١٣٠	٧٧	٢٠٧
٥	دار المعارف	٩٨	٤١	١٣٩
٦	مؤسسة روز اليوسف	٢٠٩	١١٥	٣٢٤
٧	وكالة أنباء الشرق الأوسط	٢٣٤	١٣٤	٣٦٨
	الإجمالي	٣١٣٨	١٤٥٢	٤٥٩٠

المصدر: سجلات المجلس الأعلى للصحافة عن عام ٢٠١٥

لمستوى ثقة ٩٥% بجدول التوزيع الطبيعي.
 $II = (٥٠\%)$ نسبة توافر الخصائص.
 $e = (٥٠\%)$ مستوى المعنوية .
 وبتطبيق المعادلة السابقة يتضح أن الحجم الإجمالي لمجتمع البحث وهو ٤٥٩٠ مفردة تم تطبيق معادلة حساب العينة الطبقية للتعرف على حجم العينة المطلوب من الرجال والنساء من كل مؤسسة صحفية قومية على حدة كما هو موضح من الجدول التالي:

يتضح من الجدول السابق أن العدد الإجمالي لمجتمع البحث ٤٥٩٠ مفردة، وهو عبارة عن ٣١٣٨ من الرجال، ١٤٥٢ من النساء . وقد تم تحديد حجم العينة المطلوب من كل المؤسسات الصحفية باستخدام المعادلة التالية (Yomaxana,1976:886)

حيث أن:

$$Me = \frac{Z^2 II(1-II)N}{Z^2 II(1-II) + Ne^2}$$

Me حجم العينة.

N حجم مجتمع البحث.

Z = ١,٩٦ وهي الدرجة المعيارية المقابلة

جدول رقم (٤) حجم عينة الصحفيين الإجمالي حسب النوع بالمؤسسات الصحفية القومية

المؤسسة الصحفية	عدد الرجال	عدد النساء	إجمالي حجم العينة
مؤسسة الأهرام	٨٥	٤٧	١٢٣
مؤسسة أخبار اليوم	٥١	١٩	٧٠
مؤسسة دار التحرير	٥٥	١٨	٧٣
مؤسسة دار الهلال	١٠	٦	١٦
مؤسسة دار المعارف	٨	٣	١١
مؤسسة روزاليوسف	١٦	٩	٢٥
وكالة أنباء الشرق الأوسط	١٨	١٠	٢٨
الإجمالي	٢٤٣	١١٢	٣٥٥

المرأة ، ودافعية المرأة نحو العمل عن طريق إستخدام التحليل العاملي التوكيدي (CFA) وذلك بإستخدام برنامج (AmosV.21)، ووفقاً لهذا الأسلوب يتم تقييم جودة المطابقة عن طريق مجموعة من المؤشرات الدالة على جودة المطابقة والتي يتم في ضوءها قبول أو رفض النموذج. ويوضح الجدول التالي مؤشرات جودة التوفيق وذلك على النحو التالي:

يتضح من الجدول السابق أن الحجم الإجمالي لعينة البحث ٣٥٥ مفردة، يمثل الرجال ٣٤٣ مفردة ، والنساء ١١٢ مفردة.

سادساً: إختبار الثبات والصدق للمقاييس المستخدمة في الدراسة

١ - صدق المقاييس

تم التأكد من صدق مقاييس كل من محددات السقف الزجاجي ضد المرأة ، والسقف الزجاجي ضد

جدول رقم (٥) المؤشرات النهائية لإختبار CFA والمدى المثالي لها

المدى المثالي الدال على جودة النموذج	قيم الإختبار	مؤشرات إختبار جودة الأسلوب
$CMIN/DF \leq 5$	٢,٤١٧	قيمة إختبار كا ٢ / درجة الحرية $CMIN/Df$
$NFI \geq 0.9$	٠,٩٤٠	مؤشر جودة التوفيق الطبيعي NFI Normed of fit Index
$IFI \geq 0.9$	٠,٩٦٤	مؤشر جودة التوفيق المتزايد IFI Incremental Fit Index
$TLI \geq 0.9$	٠,٩٤٥	مؤشر تاكر - لويس TLI Tucker-lewis index
$CFI \geq 0.9$	٠,٩٦٤	مؤشر جودة التوفيق المقارن CFI Compare Fit index
$0.8 \geq RMSEA \geq 0.05$	٠,٠٦٣	الجذر التربيعي لمتوسط مربعات الخطأ RMSEA Root Mean Square error of Approximation

عنصر من عناصر قياس المتغير ≤ 0.7 وعند مستوى معنوية ≥ 0.5 ، ثانيها أن متوسط التباين المستخلص $Average\ Variance\ Extracted$ المستخلص AVE لكل متغير من المتغيرات ≤ 0.5 ثالثها أن $AVE \geq 0.5$ إعتمادية المقياس $Construct\ Reliability$ (معامل الإنحدار المعياري 0.5 ، وأخيراً أن FL (معامل الإنحدار المعياري المرجح لكل عنصر من عناصر القياس) أكبر من ضعف الخطأ المعياري (S.E) المقابل لهذا العنصر ويظهر الجدول (٦) النتائج التي أستخدمت لتقييم تلك المعايير .

يتضح مما سبق الجودة العالية لإختبار CFA وهو ما يعني أن المقاييس المستخدمة ملائمة لتقييم المتغيرات محل البحث (صدق المحتوى) . أما بالنسبة للصدق التطابقي $Convergent\ Validity$ الذي يعني أن عناصر المقياس التي تقيس مفهوماً واحداً بينهما إرتباط قوي موجب، حيث يشير (Anderson & Gerbing , 1988) إلى أنه من الممكن التحقق من ذلك من خلال أربعة معايير أولها أن معامل التحميل $Factor\ Loading\ FL$ (قيمة معامل الإنحدار المعياري المرجح) لكل

جدول رقم (٦) النتائج المستخدمة في تقييم الصدق التطابقي للمقاييس

المتغيرات	F1 معامل التحميل (معاملات الإنحدار المعيارية)	S.E الخطأ المعياري	c.r قيمة z	Error الأخطاء	قيمة الخطأ المقدرة
X11 مستوى التعليم ← العوامل الإحصائية X12 الظروف الأسرية ← العوامل الإحصائية	٠,٩٥١ ٠,٧٩٠	٠,١١٠	١١,٧٤١ —	e ₂ e ₁	٠,٠٨١ ٠,٦٣٤
X21 التنشئة الذكورية ← العوامل الثقافية X22 النظرة الدونية للمرأة ← العوامل الثقافية X23 العادات والتقاليد ← العوامل الثقافية X24 إنعدام الثقة في المرأة ← العوامل الثقافية	٠,٧٢٤ ٠,٨٠٠ ٠,٧٢٧ ٠,٨٨١	٠,٠٤٩ ٠,٠٤٤ ٠,٠٣٦ —	١٦,٦١٠ ١٩,٦٢٨ ١٦,٧٤٨ —	e ₆ e ₅ e ₄ e ₃	٠,٧٢٩ ٠,٤٩٣ ٠,٣٩٥ ٠,٣٤٥
X31 عوامل التكوين البيولوجي ← خاص بالمرأة X32 عوامل التكوين النفسي ← خاص بالمرأة	٠,٧١٤ ٠,٧٩٩	٠,١١٢	٨,٣٧٠ —	e ₈ e ₇	٠,١٧٧ ٠,١١٨
X41 شرط ارتداء الحجاب ← عوامل دينية X42 التفسير الخاطئ للدين الإسلامي ← عوامل دينية	٠,٨٣٩ ٠,٧٩٠	٠,٠٩	١٣,٦٤٥ —	e ₁₀ e ₉	٠,٦٧٩ ١,٣٩٤
X51 ضعف دعم الإدارة العليا ← عوامل تنظيمية X52 ضعف الإهتمام بتنمية مهارات المرأة ← عوامل تنظيمية	٠,٨٩٢ ٠,٧٥٦	٠,٠٧١ —	١٧,٨٧٧ —	e ₁₂ e ₁₁	٠,٣٦١ ٠,٦٤٩
M1 عدم موضوعية سياسة الترقية ← السقف الزجاجي M2 التمييز بين الرجل والمرأة ← السقف الزجاجي M3 تجاهل الخصائص المرأة ← السقف الزجاجي	٠,٧٧٨ ٠,٩٢٣ ٠,٩٣١	٠,٠٧٣ ٠,٠٧٦ —	١٥,٠٣٩ ١٨,١٣٩ —	e ₁₅ e ₁₄ e ₁₃	٠,٣٩٥ ٠,١٦٧ ٠,٤٣٦
Y1 دافع الإنجاز ← دافعية المرأة نحو العمل Y2 دافع الإنصاف ← دافعية المرأة نحو العمل Y3 دافع القوة ← دافعية المرأة نحو العمل	٠,٨٨٨ ٠,٨٠٥ ٠,٩١٣	٠,٠٤٢ ٠,٠٤٨ —	٢٣,٠٩٦ ١٩,٧١٢ —	e ₁₈ e ₁₇ e ₁₆	٠,٢٢٤ ٠,٤٢٥ ٠,١٧٤

وباستخدام البيانات الوارد ذكرها في جدول رقم (٦) تم حساب قيمة AVE وكذلك قيمة C.R لكل متغير وفقاً للمعادلات السابق توضيحها ويوضح الجدول رقم (٧) هذه القيم :

جدول رقم (٧) حساب قيمة متوسط التباين المستخلص وإعتمادية المقياس

إعتمادية المقياس C.R	متوسط التباين المستخلص AVE	متغيرات البحث
٠,٨٠٩	٠,٨٧٠	العوامل الإجتماعية
٠,٨٣٣	٠,٧٨٣	العوامل الثقافية
٠,٨٨٥	٠,٧٥٦	العوامل الخاصة بالمرأة
٠,٥٦١	٠,٨١٤	العوامل الدينية
٠,٧٢٨	٠,٨٢٤	العوامل التنظيمية
٠,٨٧٣	٠,٨٧٧	السقف الزجاجي
٠,٨٩١	٠,٨٦٩	دافعية المرأة نحو العمل

وبالنسبة للصدق التمييزي Discriminant Validity الذي يشير أن عناصر المقياس التي تقيس مفهوماً نظرياً معيناً تختلف عن عناصر المقياس التي تقيس مفهوماً نظرياً آخر، ويوضح (Crowley & Fan, 1997) أنه يمكن التحقق من ذلك من خلال معيارين أولهما: أن معامل ألفا كرونباخ لكل متغير أعلى من معاملات الارتباط هذا المتغير بالمتغيرات الأخرى ، وثانيها : أن الجزر التربيعي لمتوسط التباين المستخلص AVE للمتغير أكبر أيضاً من معاملات ارتباط هذا المتغير بالمتغيرات الأخرى ، ويظهر الجدول التالي رقم (٨) النتائج المستخدمة لتقييم تلك المعايير:

وينضح من البيانات الواردة في جدول (٦) أن FL (معامل الإتحاد المعيارى المرجح) لعناصر المتغيرات جميعاً أكبر من ٠,٧٠ وعند مستوى معنوية أقل من ٠,٠٥ كما أن قيم معامل التحميل FL لكل عنصر من عناصر قياس المتغير أكبر من ضعف S.E ، كما تشير النتائج الواردة في جدول رقم (٧) إلى أن قيم AVE (متوسط التباين المستخلص) وقيم إعتمادية المقياس C.R لكل المتغيرات أكبر من ٠,٥٠ وهو ما يعني تطابق المعايير الأربعة مع القيم السابق توضيحها بما يعكس الصدق التطابقي لمتغيرات البحث.

جدول رقم (٨) معايير التأكد من الصدق التمييزي لمتغيرات البحث

Y	M	X5	X4	X3	X2	X1	AVE	معامل ألفا	المتغيرات
		٠.٥١٠	٠.٤٤٥	٠.٣٢٩	٠.٦١٢	١.٠٠٠	٠.٨٧٠	٠.٧٥٨	العوامل الإجتماعية X1
		٠.٧٧٨	٠.٧٤٧	٠.٣٥٢	١.٠٠٠		٠.٧٨٣	٠.٨٦٣	العوامل الثقافية X2
		٠.٢٥٩	٠.٢٠٥	١.٠٠٠			٠.٧٥٦	٠.٧٢٦	العوامل الخاصة بالمرأة ذاتها X3
		٠.٧٣٥	١.٠٠٠				٠.٨١٤	٠.٧٨٣	العوامل الدينية X4
		١.٠٠٠					٠.٨٢٤	٠.٨٠٤	العوامل التنظيمية X5
	١.٠٠٠	٠.٨١٦	٠.٧٢٣	٠.٣٩٢	٠.٨٤٥	٠.٦٢٦	٠.٨٧٧	٠.٨٥٣	السقف الزجاجي M
١.٠٠٠	-	-	-	-	-	-	٠.٨٦٩	٠.٩٠١	دافعية المرأة نحو العمل Y
٠.٩٣٢	٠.٩٣٦	٠.٩٠٧	٠.٩٠٢	٠.٨٦٩	٠.٨٨٤	٠.٩٣٢	—	—	الجنر التربيعي لـ AVE

١ - الفرض الأول:

تم صياغة الفرض الأول من فروض الدراسة والذي ينص على "يتأثر السقف الزجاجي ضد المرأة لتوليها المناصب القيادية تأثيراً معنوياً إيجابياً بمجموعة من العوامل: (الاجتماعية، الثقافية ، الخاصة بالمرأة ذاتها، الدينية، التنظيمية)"، ولإختبار هذه الفرضية من فروض الدراسة تم تحليل بيانات الدراسة الميدانية من خلال حزمة التحليل الإحصائي (Amos,V.21) وبإستخدام أسلوب تحليل المسار Path analysis. وجاءت النتائج على النحو الوارد فى جدول رقم (٩).

ويلاحظ من الجدول السابق أن معامل ألفا كرونباخ لكل متغير وكذلك قيم الجزر التريعي AVE لكل متغير أعلى من معاملات إرتباط كل متغير بالمتغيرات الأخرى وهو ما يعكس الصدق التمييزي لمقاييس المتغيرات. وخلص القول أنه وفقاً للإختبارات السابق ذكرها فإن المقاييس المستخدمة لقياس متغيرات البحث تتصف بصدق المحتوى ، الصدق التطاقي ، الصدق التمييزي.

سابعاً: إختبار فروض البحث:

يتناول هذا الجزء نتائج التحليل الإحصائي لإختبار فروض الدراسة وذلك على النحو التالي:

جدول رقم (٩) نتائج العلاقة بين مجموعة العوامل والسقف الزجاجي ضد المرأة

الترتيب	مستوى الدلالة P.Val ue	قيمة (ت) C.R	الخطأ المعياري S.E	معامل الإنحدار الجزئي Estimate	معامل الإنحدار المعياري المرجح S.R.W	المتغيرات
٣	٠,٠٠٠	٥,٨٦١	٠,٠٢٣	٠,١٣٦	٠,١٩١	العوامل الإجتماعية (X1)
٢	٠,٠٠٠	١٥,٥١	٠,٠٢١	٠,٣٢٩	٠,٥٠٦	العوامل الثقافية (X2)
٤	٠,٠٠٠	٤,٤٧	٠,٠٤٠	٠,١٧٧	٠,١٤٦	العوامل الخاصة بالمرأة ذاتها (X3)
٥	٠,٠٠٠	٣,٩٨٠	٠,٠١٥	٠,٠٦٠	٠,١٣٠	العوامل الدينية(X4)
١	٠,٠٠٠	١٦,٦١	٠,٠١٨	٠,٢٩١	٠,٥٤٢	العوامل التنظيمية(X5)

- إختبار الفرض الفرعى الأول:

"تؤثر العوامل الإجتماعية تأثيراً معنوياً إيجابياً فى السقف الزجاجي ضد المرأة"

تشير النتائج الإحصائية الواردة فى جدول رقم (٩) إلى أن قيمة C.R. قد بلغت ٥,٨٦١ وقيمة معلمه المسار ٠,١٩١، كما بلغت قيمة P.value ٠,٠٠٠. وهذه النتائج تثبت معنوية تأثير العوامل الإجتماعية فى السقف الزجاجي ضد المرأة وبمستوى دلالة $\alpha \geq ٠,٠٥$ ، وهذه النتائج تدعم صحة الفرض الفرعى الأول.

- إختبار الفرض الفرعى الثانى

"تؤثر العوامل الثقافية تأثيراً معنوياً إيجابياً فى السقف الزجاجي ضد المرأة"

تشير النتائج الإحصائية الواردة فى جدول رقم (٩) إلى أن قيمة C.R. قد بلغت ١٥,٥١، وقيمة معلمه المسار ٠,٥٠٦، وقيمة P.value = ٠,٠٠٠. وهذه النتائج تؤكد على معنوية تأثير العوامل الثقافية فى السقف الزجاجي ضد المرأة وبمستوى دلالة $\alpha \geq ٠,٠٥$ ، وهذا يدعم صحة الفرض الفرعى الثانى.

- إختبار الفرض الفرعى الثالث

"تؤثر العوامل الخاصة بالمرأة ذاتها تأثيراً معنوياً إيجابياً فى السقف الزجاجي ضد المرأة"

يتضح من النتائج الواردة فى جدول رقم (٩) أن قيمة C.R. قد بلغت ٤,٤٧، وقيمة معلمه المسار ٠,١٤٦، كما بلغت قيمة P.value = ٠,٠٠٠.

وهذه النتائج تثبت معنوية تأثيرالعوامل الخاصة بالمرأة ذاتها فى السقف الزجاجي ضد المرأة وبمستوى دلالة $\alpha \geq ٠,٠٥$ ، مما يؤكد صحة الفرض الفرعى الثالث.

- إختبار الفرض الفرعى الرابع

"تؤثر العوامل الدينية تأثيراً معنوياً إيجابياً فى السقف الزجاجي ضد المرأة"

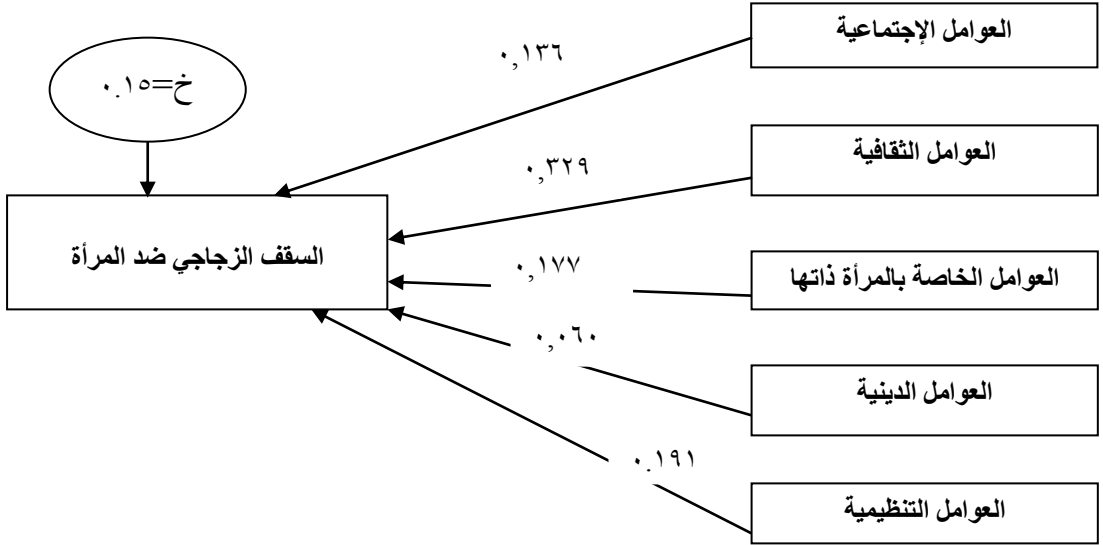
يتضح من النتائج الواردة فى جدول رقم (٩) أن قيمة C.R. قد بلغت وقيمة معلمه المسار ٠,١٣٠، كما بلغت قيمة P.value = ٠,٠٠٠، مما يدل على معنوية تأثير العوامل الدينية فى السقف الزجاجي وبمستوى دلالة $\alpha \geq ٠,٠٥$ ، مما يؤكد صحة الفرض الفرعى الرابع.

- إختبار الفرض الفرعى الخامس

"تؤثر العوامل التنظيمية تأثيراً معنوياً إيجابياً فى السقف الزجاجي ضد المرأة"

يتضح من النتائج الواردة فى جدول رقم (٩) أن قيمة C.R. قد بلغت ١٦,٦١، وقيمة معلمه المسار ٠,٥٤٢، كما بلغت قيمة P.value = ٠,٠٠٠، وهذه النتائج تثبت معنوية تأثير العوامل التنظيمية فى السقف الزجاجي ضد المرأة وبمستوى دلالة $\alpha \geq ٠,٠٥$ ، مما يؤكد صحة الفرض الفرعى الخامس.

ويوضح الشكل رقم (٢) الخطوة الأولى من نموذج تحليل المسار، وذلك على النحو التالي:



شكل رقم (٢) نتائج الخطوة الأولى من نموذج تحليل المسار

٢ - الفرض الثاني

للتعرف على التأثيرات المباشرة للعوامل الخاصة بتولي المرأة المناصب القيادية في دافعيها نحو العمل تم صياغة الفرض الثاني من فروض الدراسة الذي ينص على : " تؤثر العوامل الخاصة بتولي المرأة المناصب القيادية تأثيراً معنوياً سلبياً مباشراً في دافعيها نحو العمل " وإختبار هذه الفرضية من فروض الدراسة، تم استخدام أسلوب تحليل المسار Path analysis وجاءت النتائج على النحو الوارد في جدول رقم (١٠).

ويتضح من الشكل السابق أن العوامل (الإجتماعية ، الثقافية ، الخاصة بالمرأة ذاتها ، الدينية ، التنظيمية) تؤثر في السقف الزجاجي ضد المرأة. في ضوء النتائج والتحليلات السابقة يتضح صحة الفرض الأول من فروض الدراسة، والذي يدل على وجود تأثير معنوي إيجابي للعوامل السابقة في السقف الزجاجي ضد المرأة . وأخيراً تشير النتائج أيضاً إلى أن العوامل التنظيمية هي أكثر العوامل تأثيراً في السقف الزجاجي ضد المرأة ، يليها العوامل الثقافية ثم العوامل الإجتماعية ثمالعوامل الخاصة بالمرأة ذاتها وأخيراً العوامل الدينية .

جدول رقم (١٠) نتائج العلاقة بين العوامل الخاصة بالمرأة ودافعيته نحو العمل

المتغيرات	S.D.E	الخطأ المعياري S.E	مستوى الدلالة P.Value	طبيعة التأثير
العوامل الإجتماعية (X1) ← دافعية المرأة (y)	٠,١٧٨-	٠,٠٥٠	٠,٠٠٠	مباشر
العوامل الثقافية (X2) ← دافعية المرأة (y)	٠,١٣٠-	٠,٠٥٦	٠,٠٤٠	مباشر
العوامل الخاصة بالمرأة ذاتها (X3) ← دافعية المرأة (y)	٠,١١٧-	٠,٠٨٣	٠,٠١٠	مباشر
العوامل الدينية (X4) ← دافعية المرأة (y)	٠,٠٦١-	٠,٠٣١	٠,٢١٠	غير معنوي
العوامل التنظيمية (X5) ← دافعية المرأة (y)	٠,٠١٧-	٠,٠٤٨	٠,٧٨٠	غير معنوي
مستوى معنوية النموذج ككل				
			٠,٠٠٠٠	

السابقة يتضح صحة الفرض الثاني من فروض الدراسة، والذي يدل على وجود تأثير معنوي مباشر سلبي للعوامل السابقة مجتمعة في دافعية المرأة نحو العمل حيث أن مستوى معنوية النموذج ككل $\alpha \geq 0,05$.

٢- الفرض الثالث

للكشف عن طبيعة العلاقة بين السقف الزجاجي (كمتغير وسيط) ودافعية المرأة نحو العمل (كمتغير تابع)، تم صياغة الفرض الثالث من فروض الدراسة، والذي ينص على " يؤثر السقف الزجاجي ضد المرأة لتوليها المناصب القيادية تأثيراً معنوياً سلبياً في دافعيته نحو العمل " ولإختبار هذه الفرضية من فروض الدراسة، تم استخدام أسلوب تحليل المسار Path analysis وجاءت النتائج على النحو الوارد في جدول رقم (١١).

يتضح من النتائج الإحصائية الواردة في جدول رقم (١٠) وجود تأثير معنوي سلبي مباشر لعوامل السقف الزجاجي (الإجتماعية ، الثقافية ، والعوامل الخاصة بالمرأة ذاتها) في دافعيته نحو العمل . حيث بلغت قيمة التأثير المباشر المعياري (S.D.E) لتلك العوامل في دافعية المرأة نحو العمل : - ٠,١٧٨ ، - ٠,١٣٠ ، - ٠,١١٧ . وفقاً للترتيب الوارد بجدول رقم (١٠)، وهذا يعكس التأثير السلبي لتلك العوامل في دافعية المرأة نحو العمل ، وذلك عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0,05$ ، بينما لم تثبت معنوية التأثير المباشر للعوامل الدينية والتنظيمية في دافعية المرأة نحو العمل عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0,05$ ، كما توضح النتائج أيضاً أن العوامل الإجتماعية تعد أكثر العوامل تأثيراً سلبياً في دافعية المرأة نحو العمل ، تليها العوامل الثقافية، ثم العوامل الخاصة بالمرأة ذاتها وفي ضوء النتائج والتحليلات

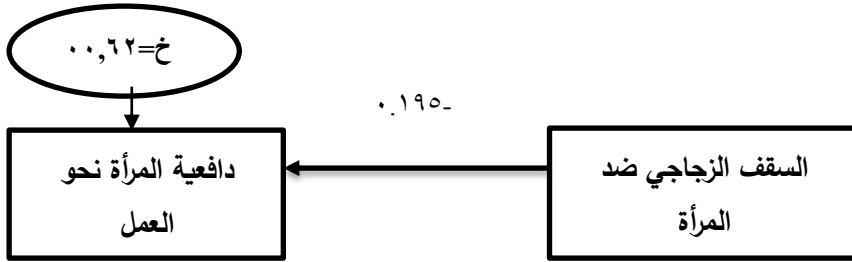
جدول رقم (١١) نتائج العلاقة بين السقف الزجاجي ضد المرأة و دافعيته

نحو العمل

المتغير	معامل الإندثار المعيارى المرجح	معامل الإندثار الجزئى	الخطأ المعيارى	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
السقف الزجاجى ← دافعية المرأة للعمل	٠,١٩٥-	٠,٢٦٦-	٠,١٠٨	٢,٤٥٥-	٠,٠١٤

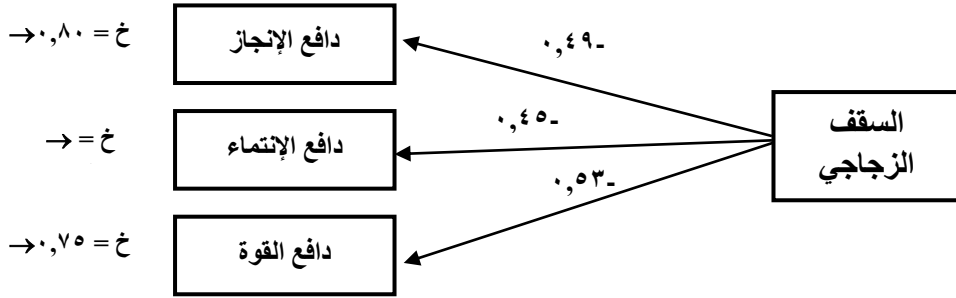
والتى تعنى أن السقف الزجاجي ضد المرأة يؤثر تأثيراً معنوياً سلبياً فى مستوى دافعيته نحو العمل . ويوضح الشكل رقم (٣) العلاقة بين السقف الزجاجي ودافعية المرأة نحو العمل وفقاً لنتائج تحليل المسار، وذلك على النحو التالى:

تشير النتائج الواردة فى جدول رقم (١١) إلى أن هناك تأثير معنوى وفقاً لنموذج تحليل المسار عند مستوى دلالة $\alpha \geq 0,05$ للسقف الزجاجي فى دافعية المرأة نحو العمل، حيث بلغت قيمة C.R - ٢,٤٥٥، وقيمة معلمة المسار - ٠,١٩٥، وتؤكد تلك النتائج صحة الفرض الثالث من فروض الدراسة



شكل رقم (٣) العلاقة بين السقف الزجاجي ودافعية المرأة نحو العمل وفقاً لنتائج تحليل المسار.

ويتضح من الشكل السابق وجود تأثير معنوي سلبي للسقف الزجاجي في دافعية المرأة نحو العمل مما يدعم صحة الفرض الثالث من فروض الدراسة. كما تم تحليل العلاقة بين السقف الزجاجي ضد



شكل رقم (٤) العلاقة بين السقف الزجاجي وأنواع الدوافع الثلاثة

الرابع من فروض الدراسة على أنه "تؤثرالعوامل الخاصة بتولي المرأة المناصب القيادية تأثيراً معنوياً سلبياً غير مباشر في دافعيته نحو العمل من خلال الدور الوسيط للسقف الزجاجي". ولإختبار هذه الفرضية من فروض الدراسة. تم الاستعانة بأسلوب تحليل المسار، وجاءت النتائج على النحو الوارد في جدول رقم (١٢)

يتضح من شكل رقم (٤) أن دافع القوة هو الأكثر تأثيراً سلبياً بوجود السقف الزجاجي ضد المرأة ، يليه دافع الإنجاز ، وأخيراً دافع الإلتئام لدى المرأة ،

٤ - الفرض الرابع

للكشف عن طبيعة التأثيرات غير المباشرة للعوامل الخاصة بتولي المرأة المناصب القيادية في دافعيته نحو العمل من خلال الدور الوسيط للسقف الزجاجي (كمتغير وسيط) لذا تم صياغة الفرض

جدول رقم (١٢) التأثيرات المباشرة وغير المباشرة والإجمالية لمتغيرات النموذج

قيمة الانحدار المعيارى المرجح	العلاقة بين متغيرات البحث
	* التأثيرات المباشرة
	العوامل الإجتماعية X ₁ ← السقف الزجاجي (M)
*** ٠,١٩١	← السقف الزجاجي (M)
*** ٠,٥٠٦	← السقف الزجاجي (M)
*** ٠,١٤٦	← السقف الزجاجي (M)
*** ٠,١٣٠	← السقف الزجاجي (M)
*** ٠,٥٤٢	← دافعية المرأة نحو العمل (Y)
*** ٠,١٧٨-	← دافعية المرأة نحو العمل (Y)
*** ٠,١٣٠-	← دافعية المرأة نحو العمل (Y)
*** ٠,١١٧-	← دافعية المرأة نحو العمل (Y)
*** ٠,٠٦١-	← دافعية المرأة نحو العمل (Y)
*** ٠,٠١٧-	←
	العوامل الدينية X ₄
	العوامل التنظيمية X ₅
	* التأثيرات غير المباشرة:
	السقف الزجاجي (M) ← دافعية المرأة نحو العمل (Y)
*** ٠,٠٣٧-	← السقف الزجاجي (M) ← دافعية المرأة نحو العمل (Y)
*** ٠,٠٩٩-	← السقف الزجاجي (M) ← دافعية المرأة نحو العمل (Y)
*** ٠,٠٢٩-	← السقف الزجاجي (M) ← دافعية المرأة نحو العمل (Y)
*** ٠,٠٢٥-	← السقف الزجاجي (M) ← دافعية المرأة نحو العمل (Y)
*** ٠,١٠٦-	← السقف الزجاجي (M) ← دافعية المرأة نحو العمل (Y)
	* التأثير الكلى:
*** ٠,٢١٥-	← دافعية المرأة نحو العمل (Y)
*** ٠,٢٢٩-	← دافعية المرأة نحو العمل (Y)
*** ٠,١٤٦-	← دافعية المرأة نحو العمل (Y)
*** ٠,٠٨٦-	← دافعية المرأة نحو العمل (Y)
*** ٠,١٢٣-	← دافعية المرأة نحو العمل (Y)

المصدر: من إعداد الباحثين فى ضوء نتائج التحليل الإحصائى باستخدام برنامج (Amos, V.21) ،
***معنوية عند مستوى ٠,٠٥

مباشر في دافعية المرأة نحو العمل من -
٠,٠٦١ إلى -٠,٠٨٦، أى بنسبة ٠,٠٢٥، والتي
تمثل مقدار التأثير غير المباشر للمحددات
الدينية في دافعية المرأة نحو العمل من خلال
السقف الزجاجي ضد المرأة كمتغير وسيط.

- تحول التأثير السلبي غير المعنوي المباشر
للعوامل التنظيمية إلى تأثير معنوي سلبي غير
مباشر في دافعية المرأة نحو العمل من -
٠,٠١٧ إلى -٠,١٢٣، أى بنسبة ٠,١٠٦، والتي
تمثل مقدار التأثير غير المباشر للمحددات
التنظيمية في دافعية المرأة نحو العمل من خلال
السقف الزجاجي ضد المرأة كمتغير وسيط.

مما سبق يتضح أن دخول السقف الزجاجي
(كمتغير وسيط) فى العلاقة بين مجموعة العوامل
الخاصة بتولي المرأة المناصب القيادية ودافعيته
نحو العمل ، قد أدى إلى زيادة درجة تأثيرالعوامل
المختلفة فى دافعية المرأة نحو العمل كما أدى إلى
تحول التأثير غير المعنوى المباشر لبعض العوامل
إلى تأثير معنوي غير مباشر في دافعية المرأة نحو
العمل، وتم ترتيب المحددات حسب قوة تأثيرها في
دافعية المرأة نحو العمل كما يلي:(العوامل الثقافية ثم
العوامل الاجتماعية وتليها العوامل الخاصة بالمرأة
ذاتها ثم العوامل التنظيمية وأخيراً العوامل
الدينية).مما سبق نجد أن النتائج الإحصائية السابقة
تدعم صحة الفرض الرابع من فروض الدراسة.

وبفرض إختبار النموذج المقترح للدراسة، تم
إستخدام برنامج (Amos, V.21) على بيانات
الدراسة الميدانية وقد تم التوصل إلى النموذج
النهائى كما يوضحه شكل رقم (٥) وذلك على النحو
التالى:

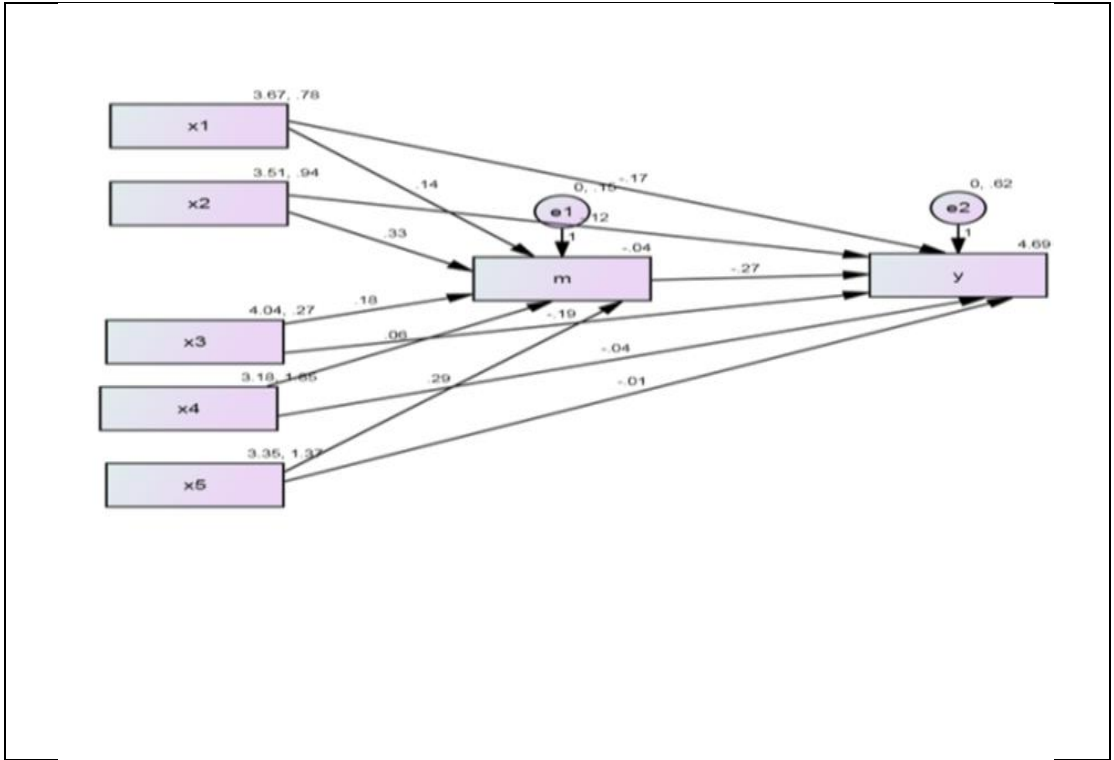
يتضح من النتائج الإحصائية الواردة فى جدول
رقم (١٢) أن هناك تأثير سلبي غير مباشر ناتج
عن وجود السقف الزجاجي ضد المرأة (كمتغير
وسيط) فى العلاقة بين عوامل السقف الزجاجي ضد
المرأة ودافعيته نحو العمل، حيث زادت قوة تأثير
العوامل المختلفة الخاصة بالمرأة لتولي المناصب
القيادية في دافعيته نحو العمل، وذلك على النحو
التالى:

- زاد مقدار التأثير السلبي للعوامل الاجتماعية في
دافعية المرأة نحو العمل من -٠,١٧٨ إلى -
٠,٢١٥، أى بنسبة ٠,٠٣٧، والتي تمثل مقدار
التأثير غير المباشر للمحددات الاجتماعية في
دافعية المرأة نحو العمل من خلال السقف
الزجاجي ضد المرأة كمتغير وسيط.

- زاد مقدار التأثير السلبي للعوامل الثقافية في
دافعية المرأة نحو العمل من -٠,١٣٠ إلى -
٠,٢٢٩، أى بنسبة ٠,٠٩٩، والتي تمثل مقدار
التأثير غير المباشر للمحددات الثقافية في
دافعية المرأة نحو العمل من خلال السقف
الزجاجي ضد المرأة كمتغير وسيط.

- زاد مقدار التأثير السلبي للعوامل الخاصة بالمرأة
ذاتها في دافعية المرأة نحو العمل من -٠,١١٧ إلى
-٠,١٤٦، أى بنسبة ٠,٠٢٩، والتي تمثل
مقدار التأثير غير المباشر للمحددات الخاصة
بالمرأة ذاتها في دافعية المرأة نحو العمل من
خلال السقف الزجاجي ضد المرأة كمتغير
وسيط.

- تحول التأثير السلبي غير المعنوي المباشر
للعوامل الدينية إلى تأثير معنوي سلبي غير



شكل رقم (٥) النموذج النهائي للدراسة

عاشراً: نتائج وتوصيات البحث:

يوضح الجدول التالي ملخص لأهم نتائج إختبار مدى صحة الفروض الرئيسية :

جدول رقم (١٣) ملخص لأهم نتائج إختبار مدى صحة الفروض الرئيسية

الإتفاق أو الإختلاف مع الدراسات السابقة	نتائج إختبارات الفروض	الفروض الرئيسية للدراسة
<p>إتفقت هذه الدراسة مع دراسة كلاً من (Bombuwela, 2012) و (Chamaru, 2005) من حيث التأثير المعنوي لتلك المحددات في السقف الزجاجي ضد المرأة ولكن إختلفت مع الدراسة الحالية في ترتيب قوة تأثير تلك المحددات في السقف الزجاجي ضد المرأة.</p>	<p>أوضحت النتائج صحة الفرض الرئيسي الأول في الدراسة وجاءت تلك العوامل مرتبة من حيث قوة التأثير في السقف الزجاجي ضد المرأة كما يلي: (العوامل التنظيمية هي أكثر العوامل تأثيراً في السقف الزجاجي ضد المرأة ، يليها الثقافية ثم الإجتماعية ثم الخاصة بالمرأة ذاتها وأخيراً العوامل الدينية).</p>	<p>الفرض الرئيسي الأول : يتأثر السقف الزجاجي ضد المرأة تأثيراً معنوياً إيجابياً بمجموعة من العوامل (الإجتماعية ، الثقافية ، الخاصة بالمرأة ذاتها ، الدينية ، التنظيمية)</p>

الإتفاق أو الإختلاف مع الدراسات السابقة	نتائج إختبارات الفروض	الفروض الرئيسية للدراسة
لا توجد دراسات سابقة ربطت بين كافة تلك العوامل ودافعية المرأة نحو العمل.	أثبتت النتائج صحة هذا الفرض وتم قبوله جزئياً حيث لم تثبت معنوية تأثير العوامل الدينية والتنظيمية في دافعية المرأة نحو العمل ولكن أثبتت النتائج معنوية تأثير باقي العوامل مرتبة من حيث قوة التأثير في الدافعية إلى العوامل الإجتماعية الثقافية، ثم العوامل الخاصة بالمرأة ذاتها)	الفرض الرئيسي الثاني ينص علي : تؤثر العوامل الخاصة بتولي المرأة المناصب القيادية تأثيراً معنوياً سلبياً مباشراً في دافعيته نحو العمل
إتفقت الدراسة الحالية مع دراسة (Baker, 2015) من حيث تأثير السقف الزجاجي في دافع الإنجاز وإتفقت مع دراسة (Cure,2009) ودراسة (رسول, ٢٠١٢) من حيث تأثير السقف الزجاجي ضد المرأة في دافع القوة لدى المرأة.	أكدت النتائج صحة هذا الفرض ويعتبر دافع القوة هو الأكثر تأثراً سلبياً بوجود السقف الزجاجي ضد المرأة ، يليه دافع الإنجاز ، وأخيراً دافع الإلتزام لدى المرأة.	الفرض الرئيسي الثالث ينص علي: يؤثر السقف الزجاجي ضد المرأة لتوليها المناصب القيادية تأثيراً معنوياً سلبياً في دافعيته نحو العمل.
لا توجد دراسات سابقة ربطت بين كافة تلك العوامل ودافعية المرأة نحو العمل من خلال الدور الوسيط للسقف الزجاجي.	تم قبول هذا الفرض وأثبتت النتائج صحته وتحول التأثير غير المعنوي المباشر للعوامل الدينية والتنظيمية إلي تأثير معنوي سلبى غير مباشر في دافعية المرأة نحو العمل بعد إدخال السقف الزجاجي كمتغير وسيط وجاءت أهمية التأثير (العوامل الثقافية ثم الإجتماعية وتليها الخاصة بالمرأة ذاتها ثم التنظيمية وأخيراً العوامل الدينية).	الفرض الرئيسي الرابع ينص علي: يوجد تأثير معنوي سلبى غير مباشر للعوامل الخاصة بتولى المرأة المناصب القيادية في دافعية المرأة نحو العمل من خلال تحليل الدور الوسيط للسقف الزجاجي ضد المرأة .

توصيات الدراسة:

فى ضوء الإطار النظرى للبحث وبناء على نتائج التحليل الإحصائى للبيانات الميدانية، فإنه يمكن صياغة وعرض التوصيات والمقترحات التالية من خلال جدول رقم (١٤):

جدول رقم (١٤) توصيات الدراسة

م	التوصيات	آليه تنفيذ التوصيات
١	تشجيع المرأه الصحفية على متابعة التعليم بعد الجامعي (الماجستير والدكتوراه) من أجل صقل مهارتها وقدراتها مما يزيد من دافعيتهأ نحو العمل ويعود بالنفع على المؤسسة الصحفية ككل.	تقديم الدعم الكافي من المؤسسة الصحفية لمساعدة المرأه على إستكمال تعليمها بعد الجامعي سواء الدعم المادي (أي صرف مقابل مادي مناسب مقابل الحصول على الماجستير والدكتوراه أو تقديم منح دراسية تخصص منها نسبة للمرأه) أو الدعم النفسي من خلال توفير الوقت المناسب للمرأه لتستطيع الموازنة بين العمل والتعليم والأسرة وعدم الإستهتار بقدرات وإمكانيات المرأه.
٢	مراعاة الظروف الأسرية للمرأه بما لا يخل من الأعمال والمهام الموكلة إليها مما ينعكس بالإيجاب على قدرتها على إنجاز العمل.	- توفير دار للحضانة ملحق بالمؤسسة للتسهيل على المرأه وتمكنها من الإطمئنان على أطفالها مما ينعكس إيجابياً على العمل والإنتاج - مراعاة القادة للظروف الأسرية للمرأه. - إعطاء المرأه حقها كاملاً من الأجازات المصرح بها من القانون دون أن تتعرض للخصم. - التوعية في وسائل الإعلام بأهمية دور الرجل لبناء كيان الأسرة ومشاركته لزوجه في تحمل الأعباء الأسرية.
٣	ضرورة المساواة بين الذكور والإناث في التربية منذ الصغر وعدم التفرقة بينهما في المعاملة مما ينعكس بالإيجاب على نفسية المرأه ويخلق لديها الدافع والحافز للوصول لأعلى المناصب.	- تركيز أهداف العملية التعليمية على تعزيز القيم والمفاهيم الإيجابية حول دور المرأه وأهميتها في المجتمع وأن ذلك الدور لا يقل أهمية عن دور الرجل كما ينبغي التطرق إلى المخاطر النفسية التي تعود على المرأه إيذاء التفرقة في التنشئة بينها وبين أشقائها الذكور مما ينعكس بالسلب على قدراتها وإمكانياتها.
٤	تجاوز النظرة الدونية للمرأه والإعتراف بكفائتها وقدراتها مما يثري من دافع الإنتماء لديها نحو العمل.	- الرقابة على الأعمال الفنية وعدم السماح بعرض أي حوار أو عمل فني يهشم من المرأه أو يدعو إلى السخرية منها والتهكم عليها , والحرص على تقديم المرأه في صورة مشرفة تبرز قيمتها وأهميتها للمجتمع ككل . - فرض قوانين تعاقب من يتعدى على المرأه بصفة عامة والمرأه الصحفية بصفة خاصة بألفاظ و عبارات تحط من شأنها وتقلل من إمكانياتها.
٥	ضرورة التخلي عن العادات والتقاليد البالية المتبعة منذ القدم ضد المرأه بصفة عامة والمرأه الصحفية بصفة خاصة مما يشجع المرأه الصحفية على	- تقديم نشرات وحملات توعية بوسائل الإعلام والتواصل الإجتماعي من المجلس القومي للمرأه بضرورة التخلي عن الأفكار المغلوطة والتقليدية المتعلقة بالمرأه والتي تمس بإنسانيتها وكرامتها.

م	التوصيات	آليه تنفيذ التوصيات
	إنجاز وتحمل المزيد من المهام الصعبة.	- تقديم الدراسات والأبحاث التي تدور حول دور المرأة وقدراتها وطاقاتها الإبداعية المتاحة لدى المجلس القومي للمرأة للمجلس الأعلى للصحافة المسئول عن إختيار رؤساء مجالس إدارات الصحف القومية لمحاولة إقناعه بالتخلي عن العادات والتقاليد المتمسك بها المتعلقة بعدم قدرة المرأة على الإلتزام بالعمل والتفوق فيه مثل الرجل.
٦	الثقة في قدرة المرأة على القيام بأي عمل يسند إليها والثقة في قدراتها على تولي المناصب القيادية مما ينعكس بالإيجاب على دافع القوة لديها.	- إسناد الأعمال الهامة للمرأة مثل الرجل. - تحميل المرأة بالتزامات وأعباء وظيفية مثلها مثل الرجل.
٧	توصي الباحثة بضرورة التدعيم النفسي الإيجابي للمرأة مما يؤثر بالإيجاب على دافع الإنجاز والإلتناء للمرأة ويعود بالنفع على المنظمة ككل.	- تشجيع المرأة وإظهار مدى قدرتها على التحدي والإبداع والإبتكار من خلال عرض نماذج مشرفة من النساء إستطعن كسر الحواجز والوصول لأعلى السلطات والمناصب.
٨	مراعاة طبيعة التكوين البيولوجي للمرأة دون إقصائها من المناصب القيادية مما يخلق لديها روح الإلتناء والحماس نحو العمل.	- عدم إسناد أي أعباء شاقة للمرأة لايمكنها القيام بها بغرض تهميش دورها وتشويه صورتها في العمل. - إسناد مهام تعويضية للمرأة في حالة وجود أعمال لايمكنها القيام بها.
٩	جعل شرط إرتداء الحجاب حرية شخصية للمرأة الصحفية ولا علاقة له بالمقابلات أو اللقاءات الصحفية مما يزيد من دافعيته نحو إنجاز العمل.	- عدم تخصيص بعض المقابلات واللقاءات الصحفية للمرأة غير المحببة وإعتبار أن الكفاءة الشخصية هي المعيار لأي سبق صحفي تنجزه المرأة.
١٠	تصحيح التفسيرات الخاطئة للدين الإسلامي لدى البعض حتى لا تصاب المرأة بالإحباط وتعزف عن إنجاز الأعمال الموكلة إليها.	ترك الخطاب الديني للمتخصصين والذين يقع على عاتقهم ضرورة الإشارة إلى أهمية ودور المرأة في الإسلام في وسائل الإعلام المختلفة لتصحيح بعض التفسيرات المغلوطة لدى البعض
١١	تعزيز دعم الإدارة العليا للمرأة مما يثري من الدوافع الثلاثة لدى المرأة (الإنجاز والإلتناء والقوة).	- الإلتزام القيادات بالسلوك الإيجابي في تعاملها مع المرأة. - مساعدة المرأة في حل أي مشاكل أو عقبات تواجهها في العمل. - المرونة في إشراك المرأة في تحديد الوقت المناسب لها للقيام بالأعمال الميدانية.
١٢	ضرورة الإهتمام بتدريب وتنمية مهارات المرأة مما يمكنها من إنجاز الأعمال	- إشراك المرأة بالدورات التدريبية المختلفة بهدف تنمية أبعاد جديدة لديها تتجاوز مجرد المعرفة والتدرج الوظيفي إلى

م	التوصيات	آليه تنفيذ التوصيات
	المسندة إليها على الوجه الأكمل.	تنمية المهارات والقدرات ودوافع الإنجاز وتعديل أنماط السلوك. - تدريب المرأة على كيفية إدارة الأزمات وطرق حل المشاكل التي تواجهها في العمل.
١٣	وضع أسس موضوعية لعملية الترقية لإثراء دافع الإنتماء لدى المرأة.	- توفير فرص متكافئة للمرأة الصحفية في حالة توافر نفس المؤهلات المطلوبة وتساوي الخبرة والكفاءة مع الرجل لتولي المناصب القيادية. - الترقى للمناصب القيادية يكون على أسس ومعايير موضوعية ومعلنة لكافة أطراف المنظمة.
١٤	عدم التمييز بين الرجل والمرأة في مجال العمل مما يعكس على دافعيها نحو العمل.	- المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة وتعريف كلاً منهما حقوقه واجباته كاملة دون تحيز. - تطبيق سياسات وإستراتيجيات تحقق العدالة التنظيمية بين كافة المرؤوسين. - تطبيق روح التعاون والعمل الفريقي وإشاعة مناخ من المنافسة بين المرؤوسين قائم على الكفاءة وليس النوع. - إتباع أسس علمية موحدة لتقييم أداء المرؤوسين سواء من الرجال أو النساء.
١٥	محاولة الإستفادة من الخصائص المميزة للمرأة والتركيز عليها	- تمكين المرأة من إتخاذ القرارات في بعض المواقف الهامة وتمكينها من حل المشاكل المعقدة وذلك للإستفادة من الجوانب المميزة في شخصية المرأة دون الإتكال فقط على أن المرأة تحكمها العاطفة.

ثالثاً: مقترحات لأبحاث مستقبلية

٣- أثر إستراتيجيات كسر السقف الزجاجي ضد المرأة في التطوير الوظيفي لها من خلال تحليل الدور الوسيط للسقف الزجاجي

٤- أثر تطوير رأس المال النفسي للمرأة في دافعيها نحو العمل.

يمكن تقديم مجموعة مقترحات لأبحاث مستقبلية ذات الصلة بموضوع السقف الزجاجي ضد المرأة مثل:

- ١- دور الشركة الجذابة للعمل في كسر السقف الزجاجي وأثره في تحقيق الرضا الوظيفي للمرأة.
- ٢- أثر السقف الزجاجي ضد المرأة في زيادة المنظمات من خلال تحليل الدور الوسيط للتسرب الوظيفي.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

- ١- إبراهيم ، أحمد ، (٢٠٠٨): " المرأة والأسرة والعمل : نظرة شخصية " <http://www.alukah.net/social/0/1934/>
- ٢- أبو شال ، أسماء ، (٢٠١٣) : " صفات قيادية خاصة بالنساء لايعرفها الرجال " ، مجلة لهن بيت المرأة العربية ، <http://lahona.com>
- ٣- الحسين ، نور ، (٢٠٠٤) : " تمكين النساء والفتيات www.nooralhusseinfoundation.org"
- ٤- الخلفي ، عبد العظيم ، (٢٠١٥): " حقوق الزوجة " ، موسوعة الخطيب، <http://www.alminbar.net/default.asp>
- ٥- السويدان ، طارق محمد ، (٢٠٠٤) : "صناعة القائد" ، مكتبة جرير ، الرياض ، الطبعة الثالثة.
- ٦- الشاذلي ، فتوح ، (٢٠١٢): "حماية المرأة في قوانين العمل والوظيفة العامة" ، المجلس القومي للمرأة ، www.ncw.gov.eg/ar/.
- ٧- الغامدي ، فوز ، (٢٠١٤): "معوقات وصول المرأة إلى المناصب القيادية في القطاع العام" ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية.
- ٨- الغصون ، منيرة ، (٢٠٠٣) : " الضغوط النفسية على المرأة العاملة بين المقاومة والمواجهه" ، <http://www.al-jazirah.com/2003/20031231/fj1.htm>
- ٩- الكردي ، أحمد ، (٢٠١١) : " مبررات عمل المرأة " ، www.balagh.com ،
- ١٠- اليزيدي ، دلال ، (٢٠١٠): "المعوقات غير التنظيمية لتقدم المرأة وظيفياً" في القطاع الخاص باليمن" ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة صنعاء ، اليمن .
- ١١- بيضون، عزة ، (٢٠٠٣): "القيادة النسائية والإبداع" ، مجلة دراسات الوحدة العربية ، كلية الآداب ، الجامعة اللبنانية ، لبنان ، ص: ١٠-٢٢.
- ١٢- جاد الرب ، سيد ، (٢٠١٢) : " القيادة الإستراتيجية " ، مكتبة كلية التجارة بالإسماعيلية ، جامعة قناة السويس.
- ١٣- حسن ، هدى ، (٢٠١٢) : " أثر الإثراء الوظيفي على دافعية العاملين للإنجاز دراسة ميدانية على مديريات الخدمات الحكومية بمدينة المنصورة " ، رسالة ماجستير غير منشورة في إدارة الأعمال ، كلية التجارة ، جامعة طنطا.
- ١٤- حياة ، غيات ، (٢٠١٣) : " صراع الأدوار عند المرأة العاملة في المواقع القيادية" ، مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية ، العدد ١٢ ، ص: ٩٥-١٢٢.
- ١٥- رسول ، إخلص ، (٢٠١٢) : " العوامل المؤثرة على دور المرأة في صنع القرار دراسة ميدانية في معهد الإدارة / الرصافة " ، مجلة لارك للفلسة والإنسانيات والعلوم الإجتماعية العدد التاسع ، ص: ١٦٢-١٩٣.

<http://www.yekitiya-star.com/a-r/index.php/2011-08-12-06-35-36/318-2012-03-12-11-37-47>

٢٢- **محمد ، مديحة** ، (٢٠٠٤) : " الضغوط

المهنية والأسرية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى المرأة العاملة " ، رسالة ماجستير غير منشورة في علم النفس ، كلية الآداب ، جامعة المنيا

٢٣- **ميلور ، نهى** : (٢٠٠٧) ، " الصحافة العربية

الحديثة : مشكلات وتوقعات " ، مكتبة الملك فهد الوطنية ، الرياض ، المملكة العربية السعودية.

٢٤- **نبيل ، سارة** ، (٢٠١٢) : " مفهوم الانتماء

التنظيمي والولاء التنظيمي وعلاقتها بالرضا الوظيفي " ،

<https://hrdiscussion.com/hr49307.html>

٢٥- **نبيلة ، بوونن** ، (٢٠٠٧) : " محددات

الرضا الوظيفي لدى العامل الجزائري في إطار نظرية دايفيد ماكلياند للدافعية " ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية ، الجزائر .

١٦- **ظاهر وآخرون** ، (٢٠١٣) : " معوقات عمل

المرأة في القيادة الإدارية العليا للجامعات العراقية " ، مجلة العلوم الإنسانية ، جامعة بابل ، المجلد ٢٠ ، العدد ٢ ، ص: ٢٣-١.

١٧- **عباس ، سحر** : (٢٠١٢) ، " تقييم واقع إعاقة

ممارسة المرأة العراقية للقيادة الإدارية ومساهمتها في منظمات المجتمع المدني ، ورقة بحثية ، دراسات وبحوث الوطن العربي ، العدد: ٢٤-٢٥ ، ص: ١٦١-١٨٠.

١٨- — ، " تقييم واقع إعاقة ممارسة المرأة العراقية

للقيادة الإدارية ومساهمتها في منظمات المجتمع المدني ، ورقة بحثية ، دراسات وبحوث الوطن العربي، ص: ١٦١-١٨٠.

١٩- **على، هيثم** ، (٢٠١٠) : " العوامل المؤثرة على

مهارات المرأة في صنع القرار " ، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الإنسانية، العدد الثالث ص: ٤٧٥-٥٠٨.

٢٠- **عودة ، نبيل** ، (٢٠١٣) : " النظرة الدونية

للمرأة " ،

<http://dr-saud showthread.php?t=7-0192 a.com/vb/>

٢١- **فائق ، فينوس** ، (٢٠١١) : " المرأة القيادية "

، مركز مساواة المرأة ،

ثانياً : المراجع الأجنبية

- 1- **Al-Manasra, E. A. (2013)**. What are the " Glass Ceiling" barriers effects on women career progress in Jordan?. *International Journal of Business and Management*, 8(6), 40.
- 2- **Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988)**. Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological bulletin*, 103(-3), 411.
- 3- **Andrica,D:(1997)**,"The Glass Ceiling: Are You Affected", *Our Public Relations Responsibilities , Nursing Economics*,Vol.15,No. 2 :pp:103-114.
- 4- **Argheyd, K. & Appelbaum, S. H., Asham, N., (2011)**. Is the glass ceiling cracked in information technology? A qualitative analysis: part 1. *Industrial and Commercial Training*, 43(6), 354-361.
- 5- **Baker, S. D & . Ezzedeem, S. R., Budworth, M. H., (2015)**. The glass ceiling and executive careers: Still an issue for precareer women. *Journal of Career Development*, 42(5), 355-369.
- 6- **Callejo, M. B. &Schaap, J. I., (2016)**. Who Wants Power More Men or Women? A Cross-Cultural Comparison (USV Spain). *American International Journal of Social Science*, 4(2), 38-50.
- 7- **Chamaru De Alwis & Bombuwela, P. M. (2013)**. Effects of glass ceiling on women career development in private sector organizations—Case of Sri Lanka.
- 8- **Cook, A., & Glass, C. (2014)**. Above the glass ceiling: When are women and racial/ethnic minorities promoted to CEO?. *Strategic Management Journal*, 35(7), 1080-1089.
- 9- **Crowley, S. L., & Fan, X. (1997)**. Structural equation modeling: Basic concepts and applications in personality assessment research. *Journal of personality assessment*, 68(3), 508-531.
- 10- **Cure, L. K. (2009)**. Fear within the workplace: A phenomenological investigation of the experience of female leaders (Doctoral dissertation, Capella University).
- 11- **Eisenhart, J. M. (2005)**. The meaning and use of power among female corporate leaders.
- 12- **Hindle, T. (2008)**. *The Glass Ceiling, Guide to management ideas and gurus* (Vol. 42). John Wiley & Sons.
- 13- **Houran, J , Boone, J., Veller, T., Nikolaeva, K., Keith, M.& Kefgen, K.,. (2013)**. Rethinking a glass ceiling in the hospitality industry. *Cornell Hospitality Quarterly*, 54(3), 230-239.
- 14- **House, R. J., Javidan, M., Dorfman, P. W., & De Luque, M. S., (2006)**. In the eye of the beholder: Cross cultural lessons in leadership from project GLOBE. *Academy of management perspectives*, 20(1), 67-90.
- 15- **Johns, M. L. (2013)**. Breaking the glass ceiling: Structural, cultural, and organizational barriers preventing women from achieving senior and executive positions. *Perspectives in Health Information Management/AHIMA, American Health Information Management Association*, 10(Winter).

- 16- **Martin, M. (2010)**. The glass ceiling: An analysis of women working for federal agencies.
- 17- **Mifflin, H., (2009):**"The Gender Communication Connection", Boston, MA: Houghten Mifflin Company, 30-45.
- 18- **Mokkiman, M., Dimovski, V., & Škerlavaj, M., (2010)**. Is There a'Glass Ceiling'for Female Managers in Singapore Organizations?-. *Managing Global Transitions: International Research Journal*, 8-(4).
- 19- **PLACE, R. K. (2011)**. Power and Gender of the Crossroads: Aqualitative Examination of the Rexus of Power and Gender in Public Relation. *Prism*, 8(1), 1-13.
- 20- **Remington, J., & Kitterlin-Lynch, M. (2018)**. Still pounding on the glass ceiling: A study of female leaders in hospitality, travel, and tourism management. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 17(1), 22-37
- 21- **Silva, H.& Gamage, P. N., (2013)**. Barriers Related To Breaking Through The Glass Ceiling of Female Executives in Finantioal Industry In SRI LANKA. *Asia Pacific Journal of Research in Business Management*, 4(6).
- 22- **Tai, A. J. R., & Sims, R. L. (2005)**. The perception of the glass ceiling in high technology companies. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 12(1), 16-23.
- 23- **Tandrayen-Ragoobur, V., & Pydayya, R. (2015)**. Glass ceiling and sticky floors: Hurdles for Mauritian working women. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 34(5), 452-466.
- 24- **Tran, T. T. T. (2014)**. Identifying the existence of the glass ceiling and examining the impact on the participation of female executives in the Vietnamese banking sector (Master's thesis).
- 25- **Wright, J., & Baxter, E. O. (2000)**. The glass ceiling hypothesis: A comparative study of the United States, Sweden, and Australia. *Gender & society*, 14(2), 275-294.
- 26- **Yomaxana, T., (1976)**, "Statistics: An Introductory Analysis", N.Y, Hapir & Raw Co.

ملحق (١) إستمارة الإستقصاء

أولاً : البيانات الأولية

- إسم المؤسسة الصحفية التي أعمل بها

فضلاً إملأ البيانات التاليه بوضع علامة (✓) أمام الإختيار المناسب

- النوع : ذكر

أنثى

- الفئة الوظيفية : محرر

نائب رئيس قسم

رئيس قسم مناوب

رئيس قسم

مساعد مدير تحرير

نائب مدير تحرير

مساعد نائب رئيس تحرير

مساعد رئيس تحرير

نائب رئيس تحرير

مدير تحرير

رئيس تحرير

ثانياً : البيانات التخصّصية

فيما يلي قائمة تضم بعض العبارات التي صيغت بغرض تحديد أثرعوامل السقف الزجاجي ضد المرأة في دافعيّتها نحو العمل من خلال تحليل الدور الوسيط للسقف الزجاجي، وإلى يسار كل منها ستة خيارات وفقاً لمقياس رقمي متدرج حسب درجة حدوثها أو توافرها أو الإقْتناع بها أو تطبيقها من (٠) إلى (٥) ، حيث يعني الرقم (٠) عدم الحدوث أو التوافر أو الإقْتناع أو التطبيق ، بينما يعني الرقم (٥) أن هذا العنصر أو المفهوم أو المتغير مؤكد الحدوث فعلاً أو متوافر أو مطبق بدرجة تامة.

من فضلك ضع دائرة ○ حول الرقم المناسب لبيان تقديرك لدرجة الحدوث أو التوفير أو الإقْتناع أو التطبيق للعناصر التالية:

م	العبارات	مدى الحدوث / الإقْتناع					
١	لاتتاح للمرأة فرص الحصول على درجات علمية مرتفعة .	٠	١	٢	٣	٤	٥
٢	تواجه المرأة معوقات كثيرة حال رغبتها في إستكمال دراستها .	٠	١	٢	٣	٤	٥
٣	لا تمتلك المرأة الوقت الكافي للتعلم ذاتياً عن طريق البحث والإطلاع .	٠	١	٢	٣	٤	٥
٤	تجد المرأة صعوبة في الجمع بين حياتها الأسرية وظروف العمل .	٠	١	٢	٣	٤	٥
٥	تجد المرأة المساندة من الأسرة لتولي مناصب قيادية .	٠	١	٢	٣	٤	٥
٦	تجد المرأة صعوبة في السفر لتغطية المؤتمرات والأحداث الهامة نظراً لظروفها العائلية .	٠	١	٢	٣	٤	٥
٧	تعاني المرأة في الصغر من تفرقة أسرتها في المعاملة بينها وبين أشقائها الذكور في التعليم والعمل وممارسة الحياة .	٠	١	٢	٣	٤	٥
٨	تعاني المرأة في الصغر من تقييد لحرّيتها مقارنة بأشقائها الذكور .	٠	١	٢	٣	٤	٥
٩	يوجد تفاوت في المكانة الإجتماعية بين الرجل والمرأة .	٠	١	٢	٣	٤	٥
١٠	يقتصر دور المرأة على مجالات محددة في العمل .	٠	١	٢	٣	٤	٥
١١	ينظر المجتمع للمرأة على كونها ربة منزل فقط .	٠	١	٢	٣	٤	٥
١٢	يخشى الرجل من تفنوق المرأة عليه وظيفياً .	٠	١	٢	٣	٤	٥
١٣	العادات والتقاليد السائدة غير مشجعة على تولي المرأة المناصب القيادية .	٠	١	٢	٣	٤	٥
١٤	تمنع العادات والتقاليد المرأة من العمل لأوقات متأخرة من الليل .	٠	١	٢	٣	٤	٥

مدى الحدوث / الإقتناع						العبارات	م
٥	٤	٣	٢	١	٠	لاتساهم المرأة في وضع خطط وأهداف المؤسسة الصحفية.	١٥
٥	٤	٣	٢	١	٠	لا يمكن الإعتماد التام على المرأة في أداء المسؤوليات الموكلة إليها.	١٦
٥	٤	٣	٢	١	٠	لا يتم الإستعانة بالمرأة عند الرغبة في التجديد والإبتكار.	١٧
٥	٤	٣	٢	١	٠	يلحظ على المرأة في بعض الاحيان الأرق وعدم الاتزان أثناء العمل.	١٨
٥	٤	٣	٢	١	٠	يصعب على المرأة القيام بأعمال شاقة أثناء فترة الحمل.	١٩
٥	٤	٣	٢	١	٠	تحتاج المرأة الحصول على أجازات أكثر من الرجل.	٢٠
٥	٤	٣	٢	١	٠	تتأثر المرأة بالعاطفة أكثر من الرجل.	٢١
٥	٤	٣	٢	١	٠	تشعر المرأة بالتوتر والقلق حينما تتولى منصب قيادي.	٢٢
٥	٤	٣	٢	١	٠	لا تصلح المرأة لممارسة العمل الصحفي بسبب تكوينها النفسي والجسماني.	٢٣
٥	٤	٣	٢	١	٠	لا يفضل إرتداء الحجاب للعمل بالصحافة.	٢٤
٥	٤	٣	٢	١	٠	تجد المرأة المحجبة صعوبة في الحصول على معلومات صحفية من شخصيات أجنبية.	٢٥
٥	٤	٣	٢	١	٠	المرأة غير المحجبة تستطيع عمل لقاءات وحضور مؤتمرات صحفية أكثر من المرأة المحجبة.	٢٦
٥	٤	٣	٢	١	٠	الإتجاهات الدينية المتشددة للقادة والزملاء تعوق التطوير الوظيفي للمرأة في المؤسسة الصحفية.	٢٧
٥	٤	٣	٢	١	٠	لا تحصل المرأة على الدعم الكافي من الإدارة العليا.	٢٨
٥	٤	٣	٢	١	٠	لا يساند القادة المرأة عندما تواجه تحديات في العمل.	٢٩
٥	٤	٣	٢	١	٠	يصعب على المرأة مقابلة الرؤساء والقادة وعرض الأفكار والمقترحات عليهم مثل زملائها من الرجال.	٣٠
٥	٤	٣	٢	١	٠	تحتاج المرأة المزيد من الدورات التدريبية في العمل.	٣١
٥	٤	٣	٢	١	٠	لا تتيح المؤسسة الصحفية للمرأة المشاركة في الدورات التدريبية.	٣٢
٥	٤	٣	٢	١	٠	غياب المعايير الواضحة للترقية لمناصب قيادية عليا.	٣٣
٥	٤	٣	٢	١	٠	يحصل الرجال على ترقيات بشكل أسرع من	٣٤

مدى الحدوث / الإقتران						العبارات	م
						النساء برغم تساوي مستوى التعليم والخبرة.	
٥	٤	٣	٢	١	٠	يتأثر قرار الترقية بالعلاقات الشخصية.	٣٥
٥	٤	٣	٢	١	٠	يستطيع الرجال بناء علاقات شخصية مع القادة أكثر من النساء.	٣٦
٥	٤	٣	٢	١	٠	يقف عدد النساء في مراكز إتخاذ القرارات في المؤسسة الصحفية.	٣٧
٥	٤	٣	٢	١	٠	يقف عدد النساء في المناصب القيادية العليا.	٣٨
٥	٤	٣	٢	١	٠	توجد أمام المرأة فرص محدودة للوصول للمناصب العليا.	٣٩
٥	٤	٣	٢	١	٠	تدخل المرأة في صراعات تنظيمية مع زملائها الرجال من أجل الحصول على ترقية أو منصب قيادي.	٤٠
٥	٤	٣	٢	١	٠	يعتقد القادة أن القدرات العقلية للرجل أعلى من القدرات العقلية للمرأة.	٤١
٥	٤	٣	٢	١	٠	لا يتوقع الرؤساء نجاح المرأة عند وصولها للمناصب القيادية العليا.	٤٢
٥	٤	٣	٢	١	٠	يعد التحيز ضد المرأة في بيئة العمل سبباً لمضاعفة جهودها المبذول للوصول الى منصب قيادي .	٤٣
٥	٤	٣	٢	١	٠	شعور المرأة بالإضطهاد يجعلها مترددة في إتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل.	٤٤
٥	٤	٣	٢	١	٠	ينظر إلى المرأة القائدة على أنها غير ملتزمة في عملها.	٤٥
٥	٤	٣	٢	١	٠	يستبعد زملاء العمل الأفكار المقدمة إليهم من المرأة عند مواجهتهم لبعض مشكلات العمل .	٤٦
٥	٤	٣	٢	١	٠	ترى المرأة أن الرجل أفضل منها لتولي المناصب القيادية.	٤٧
٥	٤	٣	٢	١	٠	المرأة ليس لديها أفكاراً إبداعية أو إبتكارية في العمل الصحفي.	٤٨
٥	٤	٣	٢	١	٠	أعتقد أن المرأة لديها الكثير ولم تستغل إمكانياتها الصحفية حتى الآن .	٤٩
٥	٤	٣	٢	١	٠	يرى زملاء العمل من الذكور أن المرأة تصلح للعمل المكتبي الروتيني ولا تصلح للعمل الميداني الشاق.	٥٠
٥	٤	٣	٢	١	٠	يسند الرؤساء للمرأة الأعمال المكتبية دون الميدانية.	٥١

مدى الحدوث / الإقتران						العبارات	م
٥	٤	٣	٢	١	٠	يرى الرؤساء أن المرأة لا يمكنها إنجاز المهام الصعبة.	٥٢
٥	٤	٣	٢	١	٠	يزداد مستوى أداء المرأة بزيادة صعوبة المهمة التي تقوم بها.	٥٣
٥	٤	٣	٢	١	٠	تتركز إهتمامات المرأة في إنجاز العمل على أفضل وجه.	٥٤
٥	٤	٣	٢	١	٠	تحاول المرأة دائماً تطوير معدلات أدائها في العمل.	٥٥
٥	٤	٣	٢	١	٠	تحاول المرأة أن يكون مستوى أدائها في العمل أفضل من زملائها الذكور والإناث.	٥٦
٥	٤	٣	٢	١	٠	تتحمل المرأة بعض المخاطر في عملها رغبة منها في تحقيق تقدم ملموس في هذا العمل.	٥٧
٥	٤	٣	٢	١	٠	العمل بالنسبة للمرأة له معنى وقيمة بالنسبة لها.	٥٨
٥	٤	٣	٢	١	٠	إن ممارسة المرأة لمهام وظيفتها تمنحها الشعور بالأهمية.	٥٩
٥	٤	٣	٢	١	٠	إدارة المؤسسة تشعر المرأة بأهميتها كعنصر عامل بها.	٦٠
٥	٤	٣	٢	١	٠	العمل بتلك المؤسسة يحقق طموحات المرأة العاملة بها.	٦١
٥	٤	٣	٢	١	٠	تشعر المرأة العاملة في مؤسسة صحفية بالفخر كونها عضواً بهذه المؤسسة.	٦٢
٥	٤	٣	٢	١	٠	تستطيع المرأة التصرف بمفردها عندما تواجهها مشاكل بالعمل.	٦٣
٥	٤	٣	٢	١	٠	تعد المرأة الصحفية مرجعاً للإستشارة ومطلباً للنصيحة من المرؤوسين وزملاء العمل.	٦٤
٥	٤	٣	٢	١	٠	تشعر المرأة الصحفية بسعادة بالغة عندما يؤخذ بآرائها.	٦٥
٥	٤	٣	٢	١	٠	لدي المرأة الصحفية القدرة على إقناع الآخرين بأفكارها وآرائها.	٦٦
٥	٤	٣	٢	١	٠	قدرات المرأة الصحفية تؤهلها أن تتولى منصباً قيادياً.	٦٧

مع خالص الشكر والتقدير،،،،

