

The Impact of Glass Ceiling Factors on Job Performance of Women Employee - A field study on the employees of Damascus University in 2021 -

Nour Mohamad Boubes

Samar Marouf Kabalan

Higher Institute for Administrative Development || Damascus University || Syria

Abstract: The study aims to study the impact of Glass Ceiling factors (the family, cultural, individual, organizational and legal and legislative factors) on Job Performance of women employee. The method used is the analytical descriptive method since it is appropriate for this type of the study and it applied to a random sample stratified. To implement the aim of the study, the researchers designed questionnaire. The sample of the study consists of (348) of them were valid for statistical analysis. Then the results of the study were analyzed according to the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) program. The most important results of the study are: There is significant impact of the of the Glass Ceiling on Job Performance of women employee, and the change percentage in the dependent variable was. (%72.3) There is also significant impact of the family factors, cultural factors, individual factors, organizational factors and legal and legislative factors on Job Performance of women employee, and the organizational factors have the most influence and its change percentage in the dependent variable was (56%). There is no material difference in the answers to the Glass Ceiling and job performance questionnaire, attributed to personal and job variable (gender, social status, education level, age, years of the experience, job title, job position). The study made several recommendations, the most important of which are: holding seminars and intellectual conferences focusing the importance of women's work and holding up training programs for developing and enhancing the administrative abilities and leadership skills for women, in addition to setting regulations, laws and legislation that encourage increasing women's share of supervisory jobs.

Keywords: Glass Ceiling, the family factors, cultural factors, individual factors, organizational factors, legal and legislative factors, Job performance.

أثر محددات السقف الزجاجي على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة - دراسة ميدانية على العاملين في جامعة دمشق - عام 2021م -

نور محمد بوبس

سمر معروف قبلان

المعهد العالي للتنمية الإدارية || جامعة دمشق || سوريا

المستخلص: هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر محددات السقف الزجاجي (الأسرية، الثقافية، الفردية، التنظيمية والعوامل القانونية والتشريعية) على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في جامعة دمشق. وقد تكون مجتمع الدراسة من العاملين في الجهاز الإداري وأعضاء الهيئة التدريسية في الكليات والمدريات التابعة لجامعة دمشق. وقد اتبعت الباحثتان المنهج الوصفي، وتمثلت أداة الدراسة باستبانة تم تصميمها لهذا الغرض تم توزيعها على عينة عشوائية طبقية قوامها (348) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي. ومن ثم تم تحليل نتائج

هذه الاستبيانات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS، ومن أهم النتائج التي توصل إليها البحث: وجود أثر ذو دلالة إحصائية للسقف الزجاجي على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة، وقد فسّر المتغير المستقل (محددات السقف الزجاجي) ما نسبته (72.3%) من التغير الحاصل في المتغير التابع (الأداء الوظيفي للمرأة العاملة). كما وكان هنالك أثر لكل من العوامل الأسرية، العوامل الثقافية، العوامل الفردية، العوامل التنظيمية والعوامل القانونية والتشريعية على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في جامعة دمشق، وكانت العوامل التنظيمية هي الأكثر تأثيراً بالمتغير التابع وذلك بنسبة تغيير بلغت (56%). كما وأظهرت الدراسة عدم وجود فروق جوهريّة في آراء مفردات العينة على استبانة محدّدات السقف الزجاجي واستبانة الأداء الوظيفي تُعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، الحالة الاجتماعية، المستوى العلمي، العمر، عدد سنوات الخبرة، المسعى الوظيفي، الموقع الوظيفي). وقدّمت الدراسة عدّة توصيات أهمها: عقد ندوات ومؤتمرات فكرية توضّح أهمية عمل المرأة وإقامة برامج تدريبية لتنمية وتطوير المهارات الإدارية والقيادية للمرأة بالإضافة إلى وضع أنظمة وقوانين وتشريعات تُشجّع على زيادة حصة المرأة من الوظائف الإشرافية.

الكلمات المفتاحية: السقف الزجاجي، العوامل الأسرية، العوامل الثقافية، العوامل الفردية، العوامل التنظيمية العوامل القانونية والتشريعية، الأداء الوظيفي.

المقدمة.

شغلت قضايا المرأة في الوطن العربي حيزاً كبيراً من اهتمامات الباحثين باعتبار المرأة عنصراً فاعلاً في المجتمع يقع على عاتقه الجزء الأكبر من مهمات المجتمع بدءاً بالأسرة نواة المجتمع الإنساني إلى علاقتها بمؤسسات المجتمع، ممّا أدى إلى تنوّع المهام الملقاة على عاتقها داخل وخارج الأسرة، ولقد واجهت المرأة معوقات من أصناف شتى أدت إلى تقليل دورها بالمشاركة وأخذ القرارات في الميادين الاجتماعية والسياسية وغيرها (رسول، 2012، ص 163). فبالرغم من سعي المرأة إلى تطوير مهاراتها وكفاءتها العلمية والفنية، حتّى تكون جديرة بدخول سوق العمل، وتقاسمها نفس الظروف وتعريضها لنفس الضغوط التي يتعرض لها الرجل، ومع ذلك فإنّ حضورها وتقلدها لمناصب عليا بقي محدوداً (موفق، وهيشر، 2015، ص 243).

فعلى الرغم من أنّه يسود الاعتقاد في الوقت الحاضر بأنّ المرأة تمكّنت من الحصول على قدر عالٍ من التعليم وأصبح لها حقوق وفرص متاحة ومعترف بها في المجتمع، إلّا أنّ الواقع العملي يُثبت أنّه على الرغم من تسلّح المرأة بحقيبة معرفيّة مهمّة من خلال استفادتها من حقّها في التعليم، وبالرغم من الحماية القانونية للمرأة وتكريس حقّها في العمل كحق إنساني، إلّا أنّ المرأة العاملة تبقى رهينة لرؤى وأحكام مُسبقة كبّلتها ووضعت في طريقها عراقيل مُختلفة تحول دون تمكّن المؤسسة من وضع كافّة طاقاتها ومهاراتها في خدمة التّقدّم الاجتماعيّ.

ولعلّ من أبرز هذه العراقيل ظاهرة السقف الزجاجي، هذه الظاهرة الخفيّة التي تُشير إلى تحيّزات اتجاهية وتنظيمية غير مرئية تُعيق من التقدّم الوظيفي للمرأة العاملة وتمنعها من الوصول إلى المناصب القيادية. ومن هذا المنطلق وبالنظر إلى تأثير هذه الظاهرة على المؤسسات والعاملات بها تشهد العديد من المنظمات وبخاصّة الجامعات محاولات جادّة لتطوير أنظمتها كافّة وتحديثها سعياً منها لتعزيز مكانتها التنافسية والاضطلاع بدور رياديّ في عملية التدريس والبحث العلميّ، والوقوف على المعوقات التي تحول دون استثمار طاقاتها على أكمل وجه ممّا قد يؤثّر على الأداء الوظيفي الذي يُعتبر المصدر الرئيس لتحقيق ميزة تنافسية للمنظمات، ذلك لأنّ الأداء الوظيفي يعكس الاجتهاد والمثابرة ومدى المهارة التي يمتلكها كلّ موظف، وبالتالي يجب على إدارة المنظمة أن تدعمه بجميع الإمكانيات المتاحة وأن تهتم بإدارته وتطويره، وهذا ما فرض على جامعة دمشق أهم منظومة تعليميّة في سوريا دوراً جديداً لتكون قادرة على مواكبة التغيرات في البيئة المحيطة بعد مرور سوريا بأزمة امتدّت لسنوات عديدة خسرت من خلالها عدد كبير من الطاقات البشرية الذكورية، مُحاولَةً بذلك الاستفادة الكاملة من الموارد البشرية رجالاً ونساءً على حدّ سواء في تطوير المجتمع وتنميته.

مشكلة الدراسة:

بالرغم من وجود عدد من الدراسات الحديثة في مجال العوامل المؤثرة على أداء العاملات إلا أنه لم يحظَ موضوع بحث العلاقة بين محدّدات السقف الزجاجي والأداء الوظيفي للمرأة العاملة بالجامعات باهتمام كبير من قبل الباحثين على الرغم من تزايد الاهتمام عالمياً بدراسة السقف الزجاجي وأثاره. وفيما يتعلق بالميدان المبحوث فإنّ هذه الدراسة تُمثّل مشكلة كبيرة وحقيقة تُواجه مجتمع العاملين في جامعة دمشق، حيث يظهر وجود بعض المؤشرات الملموسة لانخفاض مستوى الأداء لدى العاملين بشكل عام، وذلك كزيادة ملحوظة في طلب للإجازات بأنواعها، وظهور تلكؤ الموظفين في أداء أعمالهم وازدياد طلبات الإعارة إلى جامعات أخرى من قبل أعضاء الهيئة التعليمية. وبناءً على ما سبق تظهر أهمية دراسة السقف الزجاجي وأثره على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة، والذي يُعدّ من أبرز المشاكل التي تواجه المرأة العاملة ويعيق تقدّمها الوظيفي ممّا قد ينعكس بالضرورة على أدائها الوظيفي وبالتالي على جودة التعليم الجامعي، حيث أنه لا بدّ من إشراك الطاقات البشرية القادرة على المساهمة في إنجاز عملية التنمية الشاملة والمستدامة فيها، وعدم استثناء تلك الشريحة الكبيرة من الإناث وخصوصاً بعد غلبة العنصر النسوي من ناحية الكم على النسيج الاجتماعيّ في سوريا في السنوات الأخيرة. ونظراً لأهمية هذا الموضوع ولاعتقادنا بأهمية فهم محدّدات السقف الزجاجي وأثرها على أداء المرأة العاملة.

أسئلة الدراسة:

بناءً على ما سبق؛ تبلورت إشكالية الدراسة في السؤال الرئيسي الآتي:

ما أثر محدّدات السقف الزجاجي على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في جامعة دمشق؟

ويتفرّع عن هذا السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

- 1- ما واقع السقف الزجاجي بمحدّداته (العوامل الأسرية، العوامل الثقافية، العوامل الفردية، العوامل التنظيمية، العوامل القانونية)؟
- 2- ما واقع الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في جامعة دمشق؟
- 3- ما أثر محدّدات السقف الزجاجي على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في جامعة دمشق؟
- 4- هل يوجد اختلاف في آراء مفردات عينة الدراسة تُعزى إلى المتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، الحالة الاجتماعية، المستوى العلمي، العمر، عدد سنوات الخبرة، المسعى الوظيفي، الموقع الوظيفي).

فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية الأولى:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمحدّدات السقف الزجاجي على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في جامعة دمشق.

ويتفرّع من هذه الفرضية الفرضيات الخمسة التالية:

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعوامل الأسرية على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في جامعة دمشق.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعوامل الثقافية على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في جامعة دمشق.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعوامل الفردية على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في جامعة دمشق.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعوامل التنظيمية على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في جامعة دمشق.

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعوامل القانونية والتشريعية على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في جامعة دمشق.
الفرضية الرئيسية الثانية:
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء مفردات عينة الدراسة حول الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في جامعة دمشق تُعزى لمتغيرات (الجنس، الحالة الاجتماعية، المستوى العلمي، العمر، عدد سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي، الموقع الوظيفي).
ويتفرّع من هذه الفرضية الفرضيات الأربعة التالية:
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية في آراء مفردات عينة الدراسة حول السقف الزجاجي والأداء الوظيفي للمرأة العاملة في جامعة دمشق تُعزى لمتغير الجنس.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية في آراء مفردات عينة الدراسة حول السقف الزجاجي والأداء الوظيفي للمرأة العاملة في جامعة دمشق تُعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية في آراء مفردات عينة الدراسة حول السقف الزجاجي والأداء الوظيفي للمرأة العاملة في جامعة دمشق تُعزى لمتغير المستوى العلمي.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية في آراء مفردات عينة الدراسة حول السقف الزجاجي والأداء الوظيفي للمرأة العاملة في جامعة دمشق تُعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية في آراء مفردات عينة الدراسة حول السقف الزجاجي والأداء الوظيفي للمرأة العاملة في جامعة دمشق تُعزى لمتغير المسمى الوظيفي.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية في آراء مفردات عينة الدراسة حول السقف الزجاجي والأداء الوظيفي للمرأة العاملة في جامعة دمشق تُعزى لمتغير الموقع الوظيفي.

أهداف البحث:

يهدف البحث إلى الآتي:

1. دراسة الأثر الذي تُحدثه محددات السقف الزجاجي (الأسرية، الثقافية، الفردية، التنظيمية والقانونية والتشريعية) على الأداء الوظيفي لدى العاملات في جامعة دمشق.
2. دراسة الفروق في آراء مفردات عينة الدراسة المتعلقة بمستوى السقف الزجاجي والأداء الوظيفي تبعاً لمتغيرات (الجنس، الحالة الاجتماعية، المستوى العلمي، العمر، عدد سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي، الموقع الوظيفي).

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في جانبين:

- الأهمية العلمية: تطرّق الدراسة لأحد مفاهيم الإدارة الحديثة والمهمة وهو مفهوم السقف الزجاجي وأثره على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة، ومساهمة هذا البحث في إثراء البحوث في المنطقة نظراً لقلّة الأبحاث والدراسات التي تناولت هذا الموضوع بالعالم العربي بصفة عامة وفي سوريا بصفة خاصّة.
- الأهمية العملية: تظهر أهمية الدراسة من خلال أهمية القطاع الذي تنتهي إليه العينة المدروسة، ألا وهو جامعة دمشق أحد أهم ركائز المجتمع السوري الداعمة لنموه وتطوره، كما وتظهر أهمية الدراسة من إمكانية لفت انتباه الجهات المعنية وذلك من خلال استخلاص النتائج واستخدامها في تحسين وتطوير أداء العاملات

بجامعة دمشق بشكل يواكب التغييرات المستمرة وإمكانية التعميم على جميع قطاعات ليتم الاستفادة من طاقات المرأة بالشكل الأمثل.

حدود الدراسة:

تمثلت حدود الدراسة في الآتي:

- الحدود الموضوعية: أثر محددات السقف الزجاجي على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة.
- الحدود المكانية: على الكليات والمدريات التابعة لجامعة دمشق.
- الحدود الزمنية: تم إجراء الدراسة الميدانية خلال فترة امتدت بين شهري نيسان-آب 2021م.

2- الإطار النظري والدراسات السابقة.

أولاً- الإطار النظري.

أ- السقف الزجاجي

مفهوم السقف الزجاجي:

يشير السقف الزجاجي إلى حاجز غير مرئي يحدّ من التقدّم الوظيفي للمرأة أو الأقليات في منظمات الأعمال ويمنعهم من الوصول إلى المناصب العليا، ويحرم المنظمة من الاستفادة من خبراتهم وطاقاتهم التي تكون متميزة في أحيان كثيرة (موفق، وهيشر، 2015، ص 246، 247).

بينما عرف مكتب العمل بحكومة الولايات المتحدة الأمريكي السقف الزجاجي بأنه "الحواجز المصطنعة الناتجة عن تحيّز اتجاهي أو تنظيمي يمنع الأفراد المؤهلين من الوصول إلى المناصب العليا في منظماتهم" (Imadoglu & et al., 2020, p.86)

وأوضح (Cook & Glass, 2014) أنّ السقف الزجاجي هو سياسة غير رسمية مفروضة على المرأة والأقليات لتمنعها من الترقّي إلى مستويات أعلى سواء في بيئة العمل أو في البيئة السياسية (المسدي، وآخرون، 2019، ص 7). في حين عرّفه مكتب العمل الدّولي-جنيف بأنه الحواجز غير المرئية والاصطناعية التي تعمل ضدّ وصول المرأة إلى أعلى مناصب القرار والإدارة وتنبثق بشكل أساسي عن انحياز ذكوري مستمرّ في ثقافة المؤسسة (مكتب العمل الدّولي-جنيف، 2012، ص 93).

العوامل المحدّدة للسقف الزجاجي:

ذهب الكثير من الباحثين والعلماء ك (Victor & Shamila (2018) و (Bombuwela & De Alwis (2013) إلى حصر وتصنيف العوامل التي تعرقل تقدّم المرأة إلى المستويات الإدارية العليا الموجودة إلى جملة من العوامل الرئيسية، وذلك حتّى يمكن إيجاد حلول تُساهم في التغلب على مشكلة وجود السقف الزجاجي ضد المرأة، وفيما يلي عرض لهذه المحدّدات:

1- العوامل الأسرية: حيث يقع على كاهل المرأة في كثير من المجتمعات ولا سيّما المجتمعات العربية عبء الالتزام التام للمرأة في القيام بالأعمال المنزلية وتربية الأبناء والاهتمام بهم نفسياً وثقافياً ودينياً (الشهابي، ومحمّد، 2001، ص 625). وهذا ما يُحتّم على العديد من النساء القيام بأدوار مختلفة في الوقت ذاته محاولات بذلك تحقيق التوازن بين المسؤوليات المهنية والمنزلية الأسرية (Delina & Raya, 2013, p.275). فتؤثر المسؤوليات

المنزلية على مجموعة من أبعاد نشاط المرأة في سوق العمل، سواء كان ذلك فيما يتعلق بالمهن التي يختارها، أو الوظائف التي يشغلها، أو ساعات العمل، وهذا ما سيؤثر حتماً على مكاسبهنّ ومساواتهنّ المهنية (Blau & Winkler, 2017, p.17).

2- **العوامل الثقافية:** تتكوّن العوامل الثقافيّة من جملة القيم والمعتقدات والعادات والتقاليد السائدة في مجتمع ما، والتي تُسهم في زيادة الضغط على المرأة، فتميّز بينها وبين الرجل في التعامل، وتضعها في مرتبة أدنى من الرجل، مع التأكيد أنّ شدة هذا التمييز ونسبته تختلف من مجتمع إلى آخر، وقد يطال هذا التمييز مجمل جوانب الحياة الاجتماعية، والاقتصاديّة، والتعليمة، والسياسية، وفرص العمل والنشاطات المتنوعة التي يمكن للإنسان أن يُمارسها، وهذا بالتأكيد سينعكس على حياة المرأة ومدى إسهامها في حياة المجتمع الاقتصاديّة، والاجتماعيّة، والتعليمة، والسياسية، وغيرها من النشاطات الأخرى، ممّا يحول دون تولّيها مناصب إدارية عُليا (أبو حمدان، 2014، ص326، 321).

3- **العوامل الفردية:** يُقصد بها مجموعة العوامل التي تكمن في المرأة ذاتها وتتمثّل في: أ. التكوّن البيولوجي للمرأة: فلا يغيب على أحد الطبيعة البيولوجيّة للمرأة التي قد تفرض عليها أعمالاً مُعيّنة لا تكون إلّا لها وهذا لا يعني وجود المرأة بهذا المجال فقط (السعدواي، 2019، ص68، 69). وب. التكوّن النفسي للمرأة: تُواجه المرأة العاملة الكثير من المواقف التي تتعلّق بالأمور الحياتية الهامة والمُلمّحة والمتابعة والتي قد تسبب لها حالة من الإجهاد الذهني والعصبي والجسماني والذي يجعلها أكثر عُرضة للضغوط، وفي حالة استمرار هذه الحالة قد تُسبب تدهوراً بالناحية الصحيّة والنفسيّة للمرأة وعدم قدرتها على التّركيز والمُشاركة في الحياة وانخفاض مستوى الطموح لدى المرأة العاملة. (المسدي وآخرون، 2019، ص5، 6) أو قد لا يكون لدى بعض النساء الدافع والحافز والرغبة في تبوؤ موقع أعلى (الشهابي، ومحمّد، 2001، ص626).

4- **العوامل التنظيمية:** وتتمثّل في بعض الخصائص الهيكلية والسياسات والممارسات التّنظيمية الخاصة بالتّوظيف وتقييم الأداء الوظيفي والترقيّة، والتي تعتمد على الشهادة العلمية والخبرة في المُنظّمات (الحاج، والنّاصر، 2017، ص179). فقد يتضمّن الهيكل التّنظيمي قرارات تُسهم في بروز عقبات أمام الموظفات الإناث. أو بأن لا يكون الهيكل التّنظيمي الذي يهيمن عليه الذكور من الموظفين مرحّباً بتقدّم المرأة في المناصب الإداريّة، فيجدون أنّه من غير المناسب تلقّي الأوامر من المديرات الإناث، ويحاولون لذلك وضع العقبات في هذا الاتجاه حال حدوث ذلك. (Nilüfer, 2019, p.219).

في حين ذكرت كل من اللجنة الفيدرالية للسقف الزجاجي كما أوردت (الديراوي، 2014، ص25)، و (موفق، وهيشر، 2015، ص248) وغيرهم إلى جانب ذلك مدى تأثير الحكومات وما تصدره من قوانين وتشريعات كعوامل محدّدة للسقف الزجاجي:

5- **العوامل القانونيّة والتّشريعات:** حيث لعبت العوامل القانونيّة العربيّة دوراً في ظهور السقف الزجاجي من خلال عدم فرض قوانين تنصّ على مبدأ تساوي الفرص الوظيفيّة بين المرأة والرجل، وذلك لمراعاة هذه القوانين للعادات والتقاليد السائدة في المنطقة العربيّة، حيث يشير واقع التّشريعات في البلدان العربيّة بشكل عام، إلى أنّ هذه التّشريعات لا تزال دون الطّموح، وتحتاج إلى صياغة عربيّة موحّدة، تتناسب مع وضع المرأة العربيّة وما تملكه من مهارات وخبرات، بعيداً عن أي ضغوط اجتماعية كانت أو ثقافية (موفق، وهيشر، 2015، ص248). وما تزال التّشريعات والسياسات الوطنيّة في كثير من الأحيان تميّز وتحدّث تأثيرات مُتفاوتة على المرأة. وفي بعض الحالات، يظل التّمييز ضد المرأة علنياً ومباشراً. وفي حالات أخرى، تضرّ المرأة القوانين أو الأنظمة أو السياسات أو البرامج التي تبدو مُحايدة جنسانياً لأنها لا تراعي الاختلافات البيولوجية

للمرأة (من قبيل الحمل والرضاعة وما إلى ذلك) أو الاختلافات الأكثر شيوعاً والقائمة بسبب الصور النمطية والتوقعات والمواقف الجنسانية والتّمييز التاريخي (مكتب السياسات الإنمائية، 2014، ص20) وهكذا نجد أنه على الرغم من أنّ المساواة بين الرجل والمرأة هي أحد أهم المبادئ التي يقرّها المجتمع الدولي، إلا أنّ الواقع يُظهر خلاف ذلك، حيث مازالت المرأة تعاني وبشدة من ظاهرة السقف الزجاجي وذلك بسبب وجود العديد من العقبات التي تواجهها في محيط المنظمة التي تعمل بها من جهة وفي محيط المجتمع من جهة أخرى، والتي تعترض سعيها في تبوؤ المناصب القيادية. وهذا ما يفرض على المنظمات بمختلف مجالاتها دوراً جديداً في تحديد وفهم المشكلات والمعوقات التي تُواجه المرأة العاملة وتبعدها عن المناصب الإدارية العليا محاولاً إيجاد الحلول المناسبة لمعالجتها والحدّ من تأثيراتها السلبية، والاستفادة الكاملة من خبرات ومعارف وقدرات مواردها البشرية كافة على حدّ سواء.

ب- الأداء الوظيفي

مفهوم الأداء الوظيفي:

يشير مفهوم الأداء الوظيفي إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكوّنة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يتحقّق بها، أو يشبع الفرد بها متطلباته الوظيفية، وغالباً ما يُحدث لبس وتداخل بين الأداء والجهد، فالجهد يُشير على الطاقة المبذولة، أمّا الأداء فيُقاس على أساس النتائج التي حقّقها الفرد (الريس، 2020، ص307). وعرفه Viswesvaran & Ones (2000) بأنّه الإجراءات القابلة للقياس والسلوكيات والمخرجات التي يقوم بها العاملون بشكل مباشر أو غير مباشر لخدمة الأهداف التّنظيمية، ويعرفه Jamal (2007) بأنّه مدى قدرة الموظّف على تنفيذ المهام بنجاح باستخدام الموارد التّنظيمية في ظلّ الظروف العادية (Limon & Sezgin- Nartgün, 2020, p.565). بينما أوضح Sarmiento & Beale (2007) بأنّ الأداء الوظيفي هو نتيجة لعنصرين، وهما القدرات والمهارات (الطبيعية أو المكتسبة) التي يمتلكها العاملون لأداء عملهم على أفضل وجه. (Bashir & et al., 2020, p.10) في حين عرّفه Oduwale (2004) عموماً بأنّه الطريقة التي تؤدّي بها المهمات، والواجبات والمسؤوليات المتعلقة بوظيفة معينة (Oyewole & Popoola, 2013, p.3).

العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي:

قام العديد من الباحثين بإجراء دراسات في هذا المجال توصّلت إلى أنّ أهم العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي هي: دافعية الموظفين، توقّر المواد التعليمية، نظام رواتب جيّد وعلاقة الموظفين الإداريين فيما بينهم والأمن الوظيفي (Bashir & et al., 2020, p.10).

بينما حدّد الكردي (2010) وعركوك (2006) مجموعة العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي بما يلي:

1. حجم العمل المُوكّل إلى الفرد الواحد داخل المؤسسة.
2. الهيكلية التّنظيمية والإجرائية.
3. عدم إشراك العاملين في عمليات التخطيط وصنع القرارات.
4. غياب معايير ومؤشرات تحديد الأداء الجيّد.
5. التسبّب الإداري داخل المؤسسة وهدر الوقت والجهد (المالكي، 2019، ص283).

عناصر الأداء الوظيفي:

تختلف تصوّرات الباحثين حول مكوّنات الأداء الوظيفي، حيث يُقدّم (2002) Sonnentag & Frese ثلاث وجهات نظر مختلفة حول الأداء وهي:

أ- منظور الفروق الفردية.

ب- منظور الموقف.

ج- منظور تنظيم الأداء.

ويتضمّن تصوّرهم هذا الخصائص الشخصية المؤثّرة على الأداء الوظيفي، والعوامل البيئية المحدّدة لجودة الأداء بالإضافة إلى الأداء كعملية نشطة. وفي نظرية أخرى لـ Campbell, McCloy, Oppler & Sager تمّ تحديد المعرفة التقريرية والمعرفة الإجرائية والمهارات والدافع كأهمّ مكوّنات للأداء الوظيفي. (Altunova & Kalman, 2020, p.286).

في حين أشار السكران (2004) إلى أنّ أهمّ عناصر الأداء الوظيفي هي كما يلي:

1. المعرفة بمتطلبات الوظيفة: وتشمل المعارف العامة، والمهارات الفنية، والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.

2. نوعية العمل: وتتمثّل في مدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به وما يمتلكه من رغبة ومهارات وبراعة وقدة على التّظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء.

3. كمية العمل المنجز: أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازَه في الظروف العادية للعمل، ومقدار سرعة هذا الإنجاز.

4. المثابرة والثوق: وتشمل الجديّة والتفاني في العمل وإنجاز الأعمال في أوقاتها المحدّدة، ومدى حاجة هذا الموظف للإرشاد والتّوجيه من قبل الشرفين (الحسيني، والخيال، 2013، ص 74، 73).

فالأداء الوظيفي ليس إلّا محصلة تفاعل بين كل من مهارات وقدرات الفرد مع ما يقوم به وإدراكه لدوره الوظيفي ومدى دافعيته نحو عمله، بالإضافة إلى توقّر بيئة عمل إيجابية ومريحة وقيادة إدارية قادرة على رفع مستوى أداء العاملين وتوجيههم لخدمة الأهداف التنظيمية، وعليه كان لا بدّ للمنظمات من دعم قدرات مواردها البشرية لمواجهة التحدّيات في البيئة المحيطة، وإزالة جميع العقبات في طريق وصول ذوي المهارات والقدرات القيادية إلى المناصب الإدارية العليا دون التمييز بين فئاتهم، ممّا يُسهم وبشكل فعال في تحسين أداء الأفراد وبالتالي المنظمة ككل ويزيد من قدرتها على تحقيق ميزة تنافسية.

ثانياً- الدراسات السابقة

أ- دراسات بالعربية:

- دراسة (بلال وكشوب، 2020) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الأخلاقيات الإدارية على الأداء الوظيفي في عينة من الشركات الصناعية بمحافظة ظفار بسلطنة عمان، وقد تمثّل مجتمع الدراسة من الإدارات العليا بشركة ريسوت للإسمنت، شركة ظفار للطاقة وشركة أعلاف ظفار، وقد قام الباحثان باختبار عينة عشوائية قوامها 120 إدارياً بواقع (40) استبانة لكل شركة، واسترجع الباحثان (116) استبانة قابلة للتحليل الإحصائي. وقد أتبع الباحثان المنهج الوصفي التحليلي. ومن أهمّ النتائج التي تمّ التوصل إليها: وجود أثر ذو دلالة إحصائية للأخلاقيات الإدارية على الأداء الوظيفي بالشركات الصناعية بمحافظة ظفار، وأنّ أثر المنظمة هي أكثر الأخلاقيات الإدارية التي تؤثر في الأداء الوظيفي، يليها الثقافة التنظيمية، بينما كانت أخلاقيات الفرد الأقل تأثيراً على الأداء الوظيفي.

- دراسة المسدي وآخرون (2019) استهدف هذا البحث قياس أثر عوامل السقف الزجاجي لتولي المرأة المناصب القيادية في دافعيها نحو العمل نحو العمل: بالتطبيق على المؤسسات الصحفية القومية بمصر من خلال تحليل الدور الوسيط للسقف الزجاجي، وذلك بالتطبيق على عينة عشوائية قوامها 355 مفردة من الصحفيين العاملين بالمؤسسات الصحفية القومية، وتمّ استخدام المنهج الاستنباطي في البحث، كما استخدم نموذج المعادلات الهيكلية (التحليل العاملي التوكيدي). وقد توصلَ البحث إلى مجموعة من النتائج أهمها وجود تأثير معنوي سلبي غير مباشر للعوامل الخاصة بتولّي المرأة المناصب القيادية في دافعيها نحو العمل من خلال السقف الزجاجي، كما أكّدت نتائج الدراسة على أنّ أكثر العوامل الخاصة بتولّي المرأة المناصب القيادية تأثيراً في دافعيها نحو العمل هي: (العوامل الثقافية وتلها العوامل التنظيمية ثمّ العوامل الاجتماعية وأخيراً العوامل الخاصة بالمرأة ذاتها)، بالإضافة إلى وجود 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.

- دراسة بن بوزيد (2015) هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على أكبر المشكلات الاجتماعية والتنظيمية التي تؤثر على أداء المرأة العاملة-دراسة ميدانية بجامعة العربي بن مهيدي-أم البواقي، ولتحقيق أهداف الدراسة تمّ استخدام المنهج الوصفي، وتمثّلت أدوات الدراسة بالملاحظة والمقابلة واستبانة تمّ توزيعها على عينة عشوائية من العاملات بجامعة العربي بن مهيدي-أم البواقي. وتوصّلت الدراسة إلى أنّ المشكلات الاجتماعية، التنظيمية، التمييز، طول ساعات العمل، التحرش الجنسي، انخفاض مستوى أجور المرأة، نظرة المجتمع السلبية والظروف الفيزيائية تُعدّ من أهم مشكلات المرأة العاملة المؤثرة سلباً على أدائها الوظيفي.

ب- دراسات بالأجنبية:

- دراسة (Yousefi & Abdullah, 2019) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الضغوطات التنظيمية بما في ذلك غموض الدور، تعارض الأدوار وعبء العمل على الأداء الوظيفي بين أعضاء الهيئة التدريسية في جامعات الأبحاث في ماليزيا. ولتحقيق أغراض الدراسة تمّ استخدام المنهج الوصفي الأسلوب التحليلي. وتوصّلت الدراسة إلى أنّ غموض الدور من المؤشرات الرئيسية للضغوط التنظيمية المؤثرة سلباً على أداء الأكاديميين ويليها تعارض الأدوار، بينما لا يوجد أثر سلبي لعبء العمل على الأداء الوظيفي.

- دراسة (Arnaha & et al., 2019) هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر العوامل الفردية، العوامل الاجتماعية، العوامل التنظيمية، العوامل الثقافية، العوامل الأسرية وعوامل أخرى متعلقة بالنوع الاجتماعي على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في قطاع الخدمات بالهند. استخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي وتمّ توزيع 400 استبانة على عينة عشوائية طبقية ومن ثمّ تحليلها إحصائياً باستخدام برنامج SPSS. وتوصّلت الدراسة إلى وجود ارتباط معنوي عكسي بين محدّدات السقف الزجاجي والأداء الوظيفي للمرأة العاملة في قطاع الخدمات، وأظهرت الدراسة عدم وجود أثر معنوي للعوامل الفردية والعوامل الاجتماعية والعوامل التنظيمية والعوامل الأسرية على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة، بالإضافة إلى جود أثر للعوامل الثقافية وقضايا النوع الاجتماعي على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة.

- دراسة (Menaka & Chandrika, 2015) ركّزت هذه الدراسة على تحديد أثر الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي للموظّف في شركة ملابس واسعة النطاق في سريلانكا (BASL-Finishing). ولتحقيق أغراض الدراسة تمّ استخدام المنهج الوصفي التحليلي وتوزيع استبانات على عينة عشوائية من مختلف المستويات الإدارية في

الشركة. وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي للعاملين، وكان للثقافة التنظيمية تأثير معتدل على الأداء الوظيفي.

- دراسة (Bombuwela & Chamaru, 2013) هدفت الدراسة إلى معرفة أثر السقف الزجاجي بأبعاده (العوامل الثقافية، العوامل الفردية، العوامل التنظيمية والعوامل الأسرية) على تطوّر الوظيفي للمرأة العاملة في مستويات الإدارة التنفيذية في منظمات القطاع الخاص-دراسة حالة سريلانكا. ولتحقيق أهداف الدراسة تمّ اتباع المنهج الوصفي التحليلي باستخدام استبيان تم توزيعه بشكل عشوائي على 150 امرأة من مستوى الإدارة التنفيذية وكشفت النتائج أن هناك تأثير سلبي للسقف الزجاجي على التطوّر الوظيفي للمرأة العاملة في مستويات الإدارة التنفيذية في منظمات القطاع الخاص في سريلانكا، وتبين أيضاً أنّ العوامل الفردية والتنظيمية والثقافية لها تأثير سلبي معتدل على التطوّر الوظيفي للمرأة، بينما لا يوجد أثر للعوامل الأسرية على التطوّر الوظيفي للمرأة.

- دراسة (Saleem & et al., 2017) يتمثل الهدف الرئيسي من هذه الدراسة بتحديد العقبات التي تواجه النساء خلال ترقيتهن في السلم الوظيفي في باكستان من خلال التعرف على مفهوم السقف الزجاجي وأهمّ العوامل المؤثرة عليه، ويتمثل الهدف الثانوي في تحديد تأثير السقف الزجاجي على فشل المرأة في تقلدها للمناصب التنفيذية مقارنةً بالرجال، ولتحقيق أهداف الدراسة أتبع الباحثون المنهج الوصفي التحليلي باستخدام استبيان تمّ توزيعه على 210 فرد من مدراء تنفيذيين ومدراء ومساعدين ومحاسبين وأطباء ومعلمين من القطاعين العام والخاص ومن ثمّ تحليله باستخدام برنامج (SPSS) وقد توصلت النتائج إلى أنّ السقف الزجاجي له تأثير سلبي على فعالية الإناث والاختيار والترقية، كما أنّ ضعف تمثيل المرأة في المناصب الإدارية العليا والتدريب والتطوير والسلوك التنميطي تجاه النساء يُشجّع على تعزيز السقف الزجاجي.

تعقيب على الدراسات السابقة:

وبعد الاطلاع على الدراسات السابقة تمكّنت الباحثتان من الاستفادة من الإجراءات المنهجية المتبعة وكذلك في صياغة أسئلة الاستبيان المناسبة لأغراض دراستنا الحالية، وفي بناء خلفية نظرية حول مفهوم السقف الزجاجي والأداء الوظيفي، ومن خلال العرض السابق لبعض الدراسات السابقة نجد ما يلي:

- اشتركت أغلب الدراسات في التعرف على العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة، وهذا ما يتفق مع الهدف العام للبحث.
- تشابهت معظم الدراسات السابقة مع البحث الحالي في استخدام المنهج الوصفي.
- استخدمت معظم الدراسات الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة الدراسة، وهي الأداة المستخدمة في البحث الحالي.

أهم ما يميّز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

- اختبار أثر محددات السقف الزجاجي على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في جامعة دمشق ودراسة فيما إذا كان هناك فروق في آراء مفردات عينة الدراسة تُعزى إلى المتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، الحالة الاجتماعية، المستوى العلمي، العمر، عدد سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي، الموقع الوظيفي)، فنلاحظ الاختلاف في الزمان والمكان وعينة البحث والمتغيرات الشخصية المدروسة مما سيؤثر بالتالي على نتائج البحث.

3- منهجية الدراسة وإجراءاتها.

منهجية الدراسة:

اعتمدت الباحثتان في تحقيق أهداف الدراسة الحالية على المنهج الوصفي، نظراً لملاءمة هذا المنهج لطبيعة دراسة الظاهرة ووصفها وصفاً دقيقاً وتحليل بياناتها، وذلك من خلال دراسة أثر محدّدات السقف الزجاجي على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في جامعة دمشق.

مصادر البيانات:

تحقيقاً لأهداف الدراسة قامت الباحثتان بالاعتماد على جانبين في جمع المعلومات: الأول نظري والثاني ميداني. فسيتم في الجانب النظري استخدام أسلوب المسح المكتبي، من خلال الاطلاع على الكتب والمراجع والمصادر، والدراسات السابقة ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة، وذلك لبناء الخلفية النظرية لموضوع الدراسة. أما الجانب الميداني فسيتم فيه استخدام الاستبانة لجمع البيانات، والعمل على تحليلها إحصائياً باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS إصدار 24 للوصول إلى إجابات تتعلق بأسئلة وفرضيات الدراسة.

مجتمع الدراسة وعينتها:

يتألف المجتمع الأصلي للدراسة من جميع العاملين في الجهاز الإداري وأعضاء الهيئة التعليمية في جامعة دمشق والبالغ عددهم 6276 عامل وعاملة، منهم 2279 عضو هيئة تعليمية و3997 عامل في الجهاز الإداري وذلك بالاعتماد على بيانات تمّ حصول الباحثتان عليهما من مديرية الإحصاء في جامعة دمشق. أمّا عينة الدراسة فهي عينة عشوائية طبقية وبلغت (370) مفردة بالاعتماد على جدول تحديد العينة الوارد في (Saunders & et al, 2019, 302) عند مستوى المعنوية (5%)، وحدود ثقة (95%)، وقد تمّ تحديد نسبة أفراد العينة من كل طبقة وفق المعادلة التالية: $\frac{n_1}{n_2} = \frac{n}{N}$ بحيث: n1 نسبة عدد أعضاء الهيئة التعليمية في العينة، n2 عدد أعضاء الهيئة التعليمية في المجتمع الأصلي، n حجم العينة و N حجم المجتمع الأصلي (عليان وغنيم، 2000، 146): $\frac{n_1}{2279} = \frac{370}{6276}$ وبالتالي فإنّ حجم عينة أعضاء الهيئة التعليمية 135 وبالتالي حجم عينة العاملين في الجهاز الإداري: 370-135=235. ويبين الجدول الآتي توزيع أفراد العينة وفق المتغيرات الديموغرافية:

جدول رقم (1) مجتمع وعينة الدراسة

عدد الاستبانات			المسمى الوظيفي
المُسْتَرَدّة	المُوَزَّعة	حجم المجتمع	
136	138	2279	أعضاء هيئة تعليمية
212	236	3997	أعضاء هيئة إدارية
348	374	6276	الإجمالي

الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة:

الجدول (2) توزيع أفراد عينة البحث الأساسية وفق السمات الشخصية والوظيفية

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة المئوية	المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكور	118	33.9%	المسمى الوظيفي	موظف إداري	212	60.9%
	إناث	230	66.1%		عضو هيئة	136	39.1%

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة المئوية	المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة المئوية
الحالة الاجتماعية	تعليمية			الموقع الوظيفي	المجموع	348	100%
	المجموع	348	100%		متزوج	236	67.8%
	إشرافي	162	46.6%		غير متزوج	112	32.2%
العمر	غير إشرافي	186	53.4%	المؤهل العلمي	المجموع	348	100%
	المجموع	348	100%		أقل من 25 سنة	6	1.7%
	إجازة جامعية	88	25.3%		من 25-35 سنة	114	32.8%
	دبلوم	12	3.5%		من 36-45 سنة	128	36.8%
	ماجستير	30	8.6%		أكثر من 45 سنة	100	28.7%
	دكتوراه	88	25.3%		المجموع	348	100%
	المجموع	348	100%		أقل من سنتين	12	3.5%
عدد سنوات الخدمة				من 2-5 سنوات	68	19.5%	
				من 6-10 سنوات	72	20.7%	
				أكثر من 10 سنوات	196	56.3%	
				المجموع	348	100%	

ثانياً- أداة البحث:

تم تصميم استبانتيين الأولى (استبانة محددات السقف الزجاجي) والثانية (استبانة الأداء الوظيفي للمرأة العاملة)، وفق الآتي:

الجدول (3) بنود الاستبانتيين

عدد البنود	البنود	المحاور
6	6-1	المحور 1: العوامل الأسرية
7	13-7	المحور 2: العوامل الثقافية
7	20-14	المحور 3: العوامل الفردية
7	27-21	المحور 4: العوامل التنظيمية
7	34-28	المحور 5: العوامل القانونية والتشريعية
34	34-1	استبانة محددات السقف الزجاجي
22	56-35	استبانة الأداء الوظيفي للمرأة العاملة

اختبار صدق وثبات أداة الدراسة:

1- الصدق:

تم التحقق من صدق الاستبانيتين وفق طريقتين وهما:

أ- صدق المحتوى: من خلال عرض الاستبانيتين على محكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في مجال الإدارة وذلك للتأكد من وضوح التعليمات ووضوح بنود الاستبانيتين والتأكد من ملائمة البنود للهدف والغاية التي أعدت لقياسها، ومدى ملاءمتها من حيث الصياغة، ومدى انتماء البنود لكل استبانة، وقد تمّ الأخذ بملاحظاتهم وتعديلاتهم الطفيفة المقترحة والمتمثلة في حذف بعض الأسئلة غير المرتبطة بمحور معين وإضافة بعض الأسئلة لبعض المحاور.

ومن ثم تم تطبيق الاستبانيتين على عينة استطلاعية مكونة من (60) عضواً من العاملين في جامعة دمشق، وذلك للتأكد من وضوح تعليمات الاستبانيتين ووضوح بنودهما وسهولة فهمهما ومعرفة الصعوبات التي يمكن أن تحدث في التطبيق اللاحق للاستبانيتين حتى يتم ضبطها وتلافيمها، وكذلك التحقق من الصدق البنوي لكل استبانة وثباتها.

ب- الصدق البنوي: تم التأكد من صدق البناء الخاص بكل استبانة من خلال دراسة الاتساق الداخلي لها، من خلال حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل بند والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه وكذلك حساب معاملات ارتباط المحاور مع بعضها بعضاً ومع الدرجة الكلية لاستبانة (محددات السقف الزجاجي)، وحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل بند والدرجة الكلية لاستبانة (الأداء الوظيفي للمرأة العاملة)، وكانت النتائج كما هي موضحة في الجداول الآتية:

الجدول (4) معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل بند ودرجة المحور الذي تنتمي إليه في استبانة (محددات السقف الزجاجي)

المحور 1: العوامل الأسرية		المحور 2: العوامل الثقافية		المحور 3: العوامل الفردية		المحور 4: العوامل التنظيمية		المحور 5: العوامل القانونية والتشريعية	
معامل الارتباط	البند	معامل الارتباط	البند	معامل الارتباط	البند	معامل الارتباط	البند	معامل الارتباط	البند
**0.676	1	**0.795	7	**0.697	14	**0.717	21	**0.895	28
**0.755	2	**0.763	8	**0.670	15	**0.797	22	**0.823	29
**0.823	3	**0.861	9	**0.805	16	**0.708	23	**0.858	30
**0.677	4	**0.915	10	**0.860	17	**0.771	24	**0.866	31
**0.639	5	**0.577	11	**0.769	18	**0.803	25	**0.805	32
**0.630	6	**0.865	12	**0.748	19	**0.748	26	**0.864	33
		**0.817	13	**0.648	20	**0.590	27	**0.808	34

** دال عند 0.01

يتبين من الجدول السابق أن معاملات ارتباط درجات البنود مع الدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه كانت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى المعنوية (0.01)، وقد تراوحت قيمة هذه المعاملات بين (0.577-0.915) لدى أفراد العينة.

الجدول (5) معاملات ارتباط المحاور مع بعضها بعضاً ومع الدرجة الكلية لاستبانة (محددات السقف الزجاجي)

المحور 1: العوامل الأسرية	المحور 2: العوامل الثقافية	المحور 3: العوامل الفردية	المحور 4: العوامل التنظيمية	المحور 5: العوامل القانونية والتشريعية	الدرجة الكلية
1	**0.544	**0.478	**0.551	**0.544	**0.746
	1	**0.439	**0.712	**0.631	**0.825
		1	**0.681	**0.505	**0.757
			1	**0.727	**0.901
				1	**0.846
					1

يتبين من الجدول السابق أن معاملات ارتباط المحاور مع الدرجة الكلية لاستبانة محدّدات السقف الزجاجي كانت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى المعنوية (0.01)، وقد تراوحت قيمة هذه المعاملات بين (0.439-0.901) لدى أفراد العينة. وبالتالي فإن استبانة محدّدات السقف الزجاجي تتصف بدرجة مرتفعة من الاتساق الداخلي، وتحقق مؤشرات مرتفعة لصدقها البنوي.

الجدول (6) معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل بند والدرجة الكلية لاستبانة (الأداء الوظيفي للمرأة العاملة)

البند	معامل الارتباط						
1	**0.442	7	**0.666	13	**0.830	19	**0.679
2	**0.582	8	**0.748	14	**0.789	20	**0.697
3	**0.643	9	**0.762	15	**0.606	21	**0.736
4	**0.624	10	**0.670	16	**0.756	22	**0.589
5	**0.757	11	**0.792	17	**0.793		
6	**0.733	12	**0.778	18	**0.711		

يتبين من الجدول السابق أن معاملات ارتباط درجات البنود مع الدرجة الكلية لاستبانة (الأداء الوظيفي للمرأة العاملة) كانت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى المعنوية (0.01) وقد تراوحت قيمة هذه المعاملات بين (0.442-0.830) لدى أفراد العينة، وبالتالي فإن استبانة (الأداء الوظيفي للمرأة العاملة) تتصف بدرجة مرتفعة من الاتساق الداخلي، وتحقق مؤشرات مرتفعة لصدقها البنوي.

2- الثبات: تم التحقق من ثبات كل استبانة من خلال حساب ثبات الاتساق الداخلي باستخدام معامل ألفا كرونباخ لدرجات أفراد العينة والجدول الآتي يبين معاملات الاتساق الداخلي باستخدام معامل ألفا كرونباخ:

الجدول (7) معاملات ثبات الاستبانيتين

معامل ثبات ألفا كرونباخ	عدد البنود	المحاور
0.789	6	المحور 1: العوامل الأسرية
0.909	7	المحور 2: العوامل الثقافية
0.864	7	المحور 3: العوامل الفردية
0.854	7	المحور 4: العوامل التنظيمية
0.933	7	المحور 5: العوامل القانونية والتشريعية
0.953	34	استبانة محددات السقف الزوجي
0.950	22	استبانة الأداء الوظيفي للمرأة العاملة

يتبين من الجدول السابق أن قيم معامل ثبات ألفا كرونباخ كانت مرتفعة لمحاور استبانة محددات السقف الزوجي وللإستبانة ككل، وقد بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ للإستبانة ككل (0.953)، وكانت قيمة معامل ثبات ألفا كرونباخ مرتفعة لاستبانة الأداء الوظيفي للمرأة العاملة، وقد بلغت قيمته للإستبانة ككل (0.950) وهي قيم مرتفعة، ومنه فإن كل استبانة تتصف بمؤشرات ثبات مرتفعة.

نستج ما سبق أن الاستبانيتين تتصفان بمؤشرات صدق وثبات مرتفعة، وبالتالي يمكن استخدامهما في التطبيق اللاحق للبحث.

الوزن النسبي المعياري:

ولتحديد درجة الموافقة تم تحديد طول خلايا مقياس ليكرت الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) تم حساب المدى (4=1-5) ومن ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية أي (4÷5=0.80) وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (بداية المقياس وهي واحد صحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية وهكذا أصبح طول الخلايا كما يأتي:

- 1- من (1-1.80) بدرجة منخفضة جداً.
- 2- أكبر من (1.81-2.60) بدرجة منخفضة.
- 3- أكبر من (2.61-3.40) بدرجة متوسطة.
- 4- أكبر من (3.41-4.20) بدرجة مرتفعة.
- 5- أكبر من (4.21-5) بدرجة مرتفعة جداً.

أساليب المعالجة الإحصائية المستخدمة:

لتحليل بيانات الدراسة واختبار الفروض، استخدمت الباحثتان برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) الإصدار 24، وقامت الباحثتان باستخدام الأساليب الإحصائية الآتية:

- التكرارات والنسب المئوية: لمعرفة عدد أفراد العينة والنسب المئوية لتوزيع الأفراد حسب الخصائص الشخصية والوظيفية.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية: لاستخراج الإحصاءات الوصفية لإجابات العينة على بنود الاستبانة.

- التحقق من صدق وثبات أداة الدراسة: تم استخدام معامل ألفا كرونباخ للتحقق من ثبات الاتساق الداخلي للاستبانة وثبات التجزئة النصفية وصحح معامل الثبات باستخدام معادلة سبيرمان-براون، واستخدام معامل ارتباط بيرسون للتحقق من الصدق البيئي (صدق الاتساق الداخلي) للاستبانة.
- تحليل الانحدار الخطي البسيط: لدراسة أثر المتغير المستقل في المتغير التابع.
- تحليل الانحدار المتعدد لمعرفة تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع.
- اختبارات-ستيوذنت للعينات المستقلة: لدراسة الفروق بين متوسطات إجابات العينة تبعاً لمتغيرات (النوع الاجتماعي، الحالة الاجتماعية، المسمى الوظيفي، الموقع الوظيفي).
- اختبار تحليل التباين الأحادي: لدراسة الفروق بين متوسطات إجابات العينة تبعاً لمتغيرات (المستوى العلمي، العمر، عدد سنوات الخبرة).

4- عرض النتائج وتحليلها.

- نتيجة السؤال الأول: "ما محددات السقف الزجاجي من وجهة نظر العاملين في جامعة دمشق؟ وللإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة، وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول الآتي:
الجدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة والرتب لإجابات أفراد العينة على محاور استبانة محددات السقف الزجاجي

الرقم	المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
1	المحور 1: العوامل الأسرية	3.44	.699	مرتفعة	2
2	المحور 2: العوامل الثقافية	3.36	.834	متوسطة	3
3	المحور 3: العوامل الفردية	3.19	.768	متوسطة	5
4	المحور 4: العوامل التنظيمية	3.31	.723	متوسطة	4
5	المحور 5: العوامل القانونية والتشريعية	3.52	.813	مرتفعة	1
	استبانة محددات السقف الزجاجي	3.36	.603	متوسطة	

يتبين من الجدول السابق أن درجة الموافقة على استبانة (محددات السقف الزجاجي) ككل كانت بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (3.36)، وقد جاء المحور الخامس (العوامل القانونية والتشريعية) في المرتبة الأولى وبدرجة موافقة مرتفعة وبمتوسط حسابي (3.52)، وقد جاء المحور الثالث (العوامل الفردية) في المرتبة الأخيرة وبدرجة موافقة متوسطة وبمتوسط حسابي (3.19).

- نتيجة السؤال الثاني: ما مستوى الأداء الوظيفي للمرأة العاملة من وجهة نظر العاملين في جامعة دمشق؟ للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة الموافقة على الاستبانة ككل، وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول الآتي:

الجدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة لإجابات أفراد العينة على استبانة الأداء الوظيفي للمرأة العاملة

درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	استبانة الأداء الوظيفي للمرأة العاملة
متوسطة	.766	3.34	

يتبين من الجدول السابق أن درجة الموافقة على استبانة (الأداء الوظيفي للمرأة العاملة) ككل كانت بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (3.34) أي أن مستوى الأداء الوظيفي للمرأة العاملة من وجهة نظر العاملين في جامعة دمشق كان متوسطاً.

نتائج وتحليل واختبار فرضيات البحث:

- الفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمحددات السقف الزجاجي في الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في جامعة دمشق ويتفرع عنها الفرضيات الآتية:
- الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعوامل الأسرية في الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في جامعة دمشق

استخدم تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية ودراسة أثر المتغير المستقل (العوامل الأسرية) في المتغير التابع (الأداء الوظيفي للمرأة العاملة)، وكانت النتائج وفق الجداول الآتية:

الجدول (10) معامل الارتباط ومعامل التحديد لدراسة أثر العوامل الأسرية في الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في جامعة دمشق

النموذج	معامل الارتباط	معامل التحديد	معامل التحديد المعدل	الخطأ المعياري للتقدير
1	-.628	.394	.392	.597

يتبين من الجدول السابق أن قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل (العوامل الأسرية) والمتغير التابع (الأداء الوظيفي للمرأة العاملة)، قد بلغت (0.628) وهو ارتباط عكسي قوي، وبلغت قيمة معامل التحديد (0.394) أي أن المتغير المستقل (العوامل الأسرية) قد فسّر ما نسبته (39.4%) من التغير الحاصل في المتغير التابع (الأداء الوظيفي للمرأة العاملة).

وبوضوح الجدول الآتي نتائج اختبار تحليل التباين لنموذج الانحدار الخطي البسيط وفق الآتي:

الجدول (11) نتائج تحليل التباين لنموذج الانحدار البسيط لدراسة أثر العوامل الأسرية في الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في جامعة دمشق

النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة
1	الانحدار	1	80.255	224.840	.000
	البواقي	346	.357		
	الكلية	347	203.756		

يتبين من الجدول السابق أن مستوى المعنوية كان أصغر من 0.05، وبالتالي يوجد أثر معنوي للعوامل الأسرية في الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في جامعة دمشق، وإن نموذج الانحدار الخطي البسيط جيد في تمثيل العلاقة بين المتغيرات، ويمكن استخدامه في التنبؤ بسلوك المتغير التابع.

وبوضوح الجدول الآتي ثوابت نموذج الانحدار الخطي البسيط ومعنويتها:

الجدول (12) ثوابت الانحدار الخطي البسيط ومعنويتها لدراسة أثر العوامل الأسرية في الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في جامعة دمشق

النموذج	المعاملات اللامعيارية		المعاملات المعيارية		القيمة الاحتمالية
	B	الخطأ المعياري	معامل Beta	قيمة ت	
1	5.700	.161		35.443	.000
	-.688	.046	-.628	-14.995	.000

يتبين من الجدول السابق أن هناك أثر معنوي للعوامل الأسرية في الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في جامعة دمشق، إذ كانت مستويات المعنوية المتعلقة بها أصغر من 0.05.

ويمكن توضيح العلاقة بين المتغيرين وفق المعادلة الآتية:

$$\text{الأداء الوظيفي للمرأة العاملة} = 5.700 - (0.688 \times \text{العوامل الأسرية})$$

يتبين من المعادلة السابقة أنه كلما تغيرت العوامل الأسرية بمقدار وحدة واحدة فإن الأداء الوظيفي للمرأة العاملة سيتغير بمقدار (5.012) وبالاتجاه المعاكس.

ومنه تم رفض الفرضية الفرعية الأولى وقبول الفرضية البديلة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعوامل الأسرية في الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في جامعة دمشق.

• الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعوامل الثقافية في الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في جامعة دمشق

استخدم تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية ودراسة أثر المتغير المستقل (العوامل الثقافية) في المتغير التابع (الأداء الوظيفي للمرأة العاملة)، وكانت النتائج وفق الجداول الآتية:

الجدول (13) معامل الارتباط ومعامل التحديد لدراسة أثر العوامل الثقافية في الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في جامعة دمشق

النموذج	معامل الارتباط	معامل التحديد	معامل التحديد المعدل	الخطأ المعياري للتقدير
1	-.687	.472	.471	.557

يتبين من الجدول السابق أن قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل (العوامل الثقافية) والمتغير التابع (الأداء الوظيفي للمرأة العاملة)، قد بلغت (0.687) وهو ارتباط عكسي قوي، وبلغت قيمة معامل التحديد (0.472) أي أن المتغير المستقل (العوامل الثقافية) قد فسرها نسبته (47.2%) من التغير الحاصل في المتغير التابع (الأداء الوظيفي للمرأة العاملة).

ويوضح الجدول الآتي نتائج اختبار تحليل التباين لنموذج الانحدار الخطي البسيط وفق الآتي:

الجدول (14) نتائج تحليل التباين لنموذج الانحدار البسيط لدراسة أثر العوامل الثقافية في الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في جامعة دمشق

النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	القيمة الاحتمالية
1	96.263	1	96.263	309.854	.000
	107.493	346	.311		
	203.756	347			

يتبين من الجدول السابق أن مستوى المعنوية كان أصغر من 0.05، وبالتالي يوجد أثر معنوي للعوامل الثقافية في الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في جامعة دمشق، وإن نموذج الانحدار الخطي البسيط جيد في تمثيل العلاقة بين المتغيرات، ويمكن استخدامه في التنبؤ بسلوك المتغير التابع.

ويوضح الجدول الآتي ثوابت نموذج الانحدار الخطي البسيط ومعنويتها:

الجدول (15) ثوابت الانحدار الخطي البسيط ومعنويتها لدراسة أثر العوامل الثقافية في الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في جامعة دمشق

القيمة الاحتمالية	القيمة ت	المعاملات المعيارية		المعاملات اللامعيارية		النموذج
		معامل Beta	الخطأ المعياري	B		
.000	43.983		.124	5.456	(الثابت)	1
.000	17.603-	-0.687-	.036	-0.632-	العوامل الثقافية	

يتبين من الجدول السابق أن هناك أثر معنوي للعوامل الثقافية في الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في جامعة دمشق، إذ كانت مستويات المعنوية المتعلقة بها أصغر من 0.05.

ويمكن توضيح العلاقة بين المتغيرين وفق المعادلة الآتية:

$$\text{الأداء الوظيفي للمرأة العاملة} = 5.456 - (0.632 \times \text{الثقافية})$$

يتبين من المعادلة السابقة أنه كلما تغيرت العوامل الثقافية بمقدار وحدة واحدة فإن الأداء الوظيفي للمرأة العاملة سيتغير بمقدار (4.824) وبالاتجاه المعاكس.

ومنه تم رفض الفرضية الفرعية الأولى وقبول الفرضية البديلة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعوامل الثقافية في الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في جامعة دمشق.

• الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعوامل الفردية في الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في جامعة دمشق

استخدم تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية ودراسة أثر المتغير المستقل (العوامل الفردية) في المتغير التابع (الأداء الوظيفي للمرأة العاملة)، وكانت النتائج وفق الجداول الآتية:

الجدول (16) معامل الارتباط ومعامل التحديد لدراسة أثر العوامل الفردية في الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في جامعة دمشق

النموذج	معامل الارتباط	معامل التحديد	معامل التحديد المعدل	الخطأ المعياري للتقدير
1	-0.603	.364	.362	.612

يتبين من الجدول السابق أن قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل (العوامل الفردية) والمتغير التابع (الأداء الوظيفي للمرأة العاملة)، قد بلغت (0.603) وهو ارتباط عكسي متوسط الشدة، وبلغت قيمة معامل التحديد (0.364) أي أن المتغير المستقل (العوامل الفردية) قد فسرها نسبته (36.4%) من التغير الحاصل في المتغير التابع (الأداء الوظيفي للمرأة العاملة).

ويوضح الجدول الآتي نتائج اختبار تحليل التباين لنموذج الانحدار الخطي البسيط وفق الآتي:

الجدول (17) نتائج تحليل التباين لنموذج الانحدار البسيط لدراسة أثر العوامل الفردية في الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في جامعة دمشق

النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الاحتمالية
1	74.079	1	74.079	197.655	.000

النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الاحتمالية
البواقي	129.677	346	.375		
الكلية	203.756	347			

يتبين من الجدول السابق أن مستوى المعنوية كان أصغر من 0.05، وبالتالي يوجد أثر معنوي للعوامل الفردية في الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في جامعة دمشق، وإن نموذج الانحدار الخطي البسيط جيد في تمثيل العلاقة بين المتغيرات، ويمكن استخدامه في التنبؤ بسلوك المتغير التابع.

ويوضح الجدول الآتي ثوابت نموذج الانحدار الخطي البسيط ومعنويتها:

الجدول (18) ثوابت الانحدار الخطي البسيط ومعنويتها لدراسة أثر العوامل الفردية/الشخصية في الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في جامعة دمشق

النموذج	المعاملات اللامعيارية		المعاملات المعيارية		القيمة الاحتمالية
	B	الخطأ المعياري	معامل Beta	قيمة ت	
(الثابت)	5.252	.140		37.481	.000
العوامل الفردية	-.601	.043	-.603	14.059	.000

يتبين من الجدول السابق أن هناك أثر معنوي للعوامل الفردية في الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في جامعة دمشق، إذ كانت مستويات المعنوية المتعلقة بها أصغر من 0.05.

ويمكن توضيح العلاقة بين المتغيرين وفق المعادلة الآتية:

$$\text{الأداء الوظيفي للمرأة العاملة} = 5.252 - (0.601 \times \text{العوامل الفردية})$$

يتبين من المعادلة السابقة أنه كلما تغيرت العوامل الفردية بمقدار وحدة واحدة فإن الأداء الوظيفي للمرأة العاملة سيتغير بمقدار (4.651) وبالاتجاه المعاكس.

ومنه تم رفض الفرضية الفرعية الأولى وقبول الفرضية البديلة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعوامل الفردية في الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في جامعة دمشق.

• الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعوامل التنظيمية في الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في جامعة دمشق

استخدم تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية ودراسة أثر المتغير المستقل (العوامل التنظيمية) في المتغير التابع (الأداء الوظيفي للمرأة العاملة)، وكانت النتائج وفق الجداول الآتية:

الجدول (19) معامل الارتباط ومعامل التحديد لدراسة أثر العوامل التنظيمية في الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في جامعة دمشق

النموذج	معامل الارتباط	معامل التحديد	معامل التحديد المعدل	الخطأ المعياري للتقدير
1	-.748	.560	.559	.509

يتبين من الجدول السابق أن قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل (العوامل التنظيمية) والمتغير التابع (الأداء الوظيفي للمرأة العاملة)، قد بلغت (0.748) وهو ارتباط عكسي قوي، وبلغت قيمة معامل التحديد (0.560) أي أن المتغير المستقل (العوامل التنظيمية) قد فسرها نسبته (56%) من التغير الحاصل في المتغير التابع (الأداء الوظيفي للمرأة العاملة).

ويوضح الجدول الآتي نتائج اختبار تحليل التباين لنموذج الانحدار الخطي البسيط وفق الآتي:

الجدول (20) نتائج تحليل التباين لنموذج الانحدار البسيط لدراسة أثر العوامل التنظيمية في الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في جامعة دمشق

النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الاحتمالية
الانحدار	114.096	1	114.096	440.299	.000
البواقي	89.660	346	.259		
الكلية	203.756	347			

يتبين من الجدول السابق أن مستوى المعنوية كان أصغر من 0.05، وبالتالي يوجد أثر معنوي للعوامل التنظيمية في الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في جامعة دمشق، وإن نموذج الانحدار الخطي البسيط جيد في تمثيل العلاقة بين المتغيرات، ويمكن استخدامه في التنبؤ بسلوك المتغير التابع. ويوضح الجدول الآتي ثوابت نموذج الانحدار الخطي البسيط ومعنويتها:

الجدول (21) ثوابت الانحدار الخطي البسيط ومعنويتها لدراسة أثر العوامل التنظيمية في الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في جامعة دمشق

النموذج	المعاملات اللامعيارية		المعاملات المعيارية		القيمة الاحتمالية
	B	الخطأ المعياري	معامل Beta	قيمة ت	
(الثابت)	5.961	.128		46.576	.000
العوامل التنظيمية	-.794	.038	-.748	20.983	.000

يتبين من الجدول السابق أن هناك أثر معنوي للعوامل التنظيمية في الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في جامعة دمشق، إذ كانت مستويات المعنوية المتعلقة بها أصغر من 0.05. ويمكن توضيح العلاقة بين المتغيرين وفق المعادلة الآتية:

$$\text{الأداء الوظيفي للمرأة العاملة} = 5.961 - (0.794 \times \text{العوامل التنظيمية})$$

يتبين من المعادلة السابقة أنه كلما تغيرت العوامل التنظيمية بمقدار وحدة واحدة فإن الأداء الوظيفي للمرأة العاملة سيتغير بمقدار (5.167) وبالاجته المعاكس. ومنه تم رفض الفرضية الفرعية الأولى وقبول الفرضية البديلة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعوامل التنظيمية في الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في جامعة دمشق.

• الفرضية الفرعية الخامسة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعوامل القانونية والتشريعية في الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في جامعة دمشق

استخدم تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية ودراسة أثر المتغير المستقل (العوامل القانونية والتشريعية) في المتغير التابع (الأداء الوظيفي للمرأة العاملة)، وكانت النتائج وفق الجداول الآتية:

الجدول (22) معامل الارتباط ومعامل التحديد لدراسة أثر العوامل القانونية والتشريعية في الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في جامعة دمشق

النموذج	معامل الارتباط	معامل التحديد	معامل التحديد المعدل	الخطأ المعياري للتقدير
1	-.675	.455	.454	.566

يتبين من الجدول السابق أن قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل (العوامل القانونية والتشريعية) والمتغير التابع (الأداء الوظيفي للمرأة العاملة)، قد بلغت (0.675) وهو ارتباط عكسي قوي، وبلغت قيمة معامل التحديد (0.455) أي أن المتغير المستقل (العوامل القانونية والتشريعية) قد فسرها نسبته (45.4%) من التغير الحاصل في المتغير التابع (الأداء الوظيفي للمرأة العاملة).

ويوضح الجدول الآتي نتائج اختبار تحليل التباين لنموذج الانحدار الخطي البسيط وفق الآتي:

الجدول (23) نتائج تحليل التباين لنموذج الانحدار البسيط لدراسة أثر العوامل القانونية والتشريعية في الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في جامعة دمشق

النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الاحتمالية
1	92.730	1	92.730	288.979	.000
	111.027	346	.321		
	203.756	347			

يتبين من الجدول السابق أن مستوى المعنوية كان أصغر من 0.05، وبالتالي يوجد أثر معنوي للعوامل القانونية والتشريعية في الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في جامعة دمشق، وإن نموذج الانحدار الخطي البسيط جيد في تمثيل العلاقة بين المتغيرات، ويمكن استخدامه في التنبؤ بسلوك المتغير التابع. ويوضح الجدول الآتي ثوابت نموذج الانحدار الخطي البسيط ومعنويتها:

الجدول (23) ثوابت الانحدار الخطي البسيط ومعنويتها لدراسة أثر العوامل القانونية والتشريعية في الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في جامعة دمشق

النموذج	المعاملات اللامعيارية		المعاملات المعيارية		الاحتمالية
	B	الخطأ المعياري	معامل Beta	قيمة ت	
1	5.579	.135		41.217	.000
	-.636	.037	-.675	-16.999	.000

يتبين من الجدول السابق أن هناك أثر معنوي للعوامل القانونية والتشريعية في الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في جامعة دمشق، إذ كانت مستويات المعنوية المتعلقة بها أصغر من 0.05.

ويمكن توضيح العلاقة بين المتغيرين وفق المعادلة الآتية:

$$\text{الأداء الوظيفي للمرأة العاملة} = 5.579 - (0.636 \times \text{العوامل القانونية والتشريعية})$$

يتبين من المعادلة السابقة أنه كلما تغيرت العوامل القانونية والتشريعية بمقدار وحدة واحدة فإن الأداء الوظيفي للمرأة العاملة سيتغير بمقدار (4.943) وبالانتجاه المعاكس.

ومنه تم رفض الفرضية الفرعية الأولى وقبول الفرضية البديلة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعوامل

القانونية والتشريعية في الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في جامعة دمشق.

● الفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمحددات السقف الزجاجي في الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في جامعة دمشق

استخدم تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية ودراسة أثر المتغير المستقل (محددات السقف

الزجاجي) في المتغير التابع (الأداء الوظيفي للمرأة العاملة)، وكانت النتائج وفق الجداول الآتية:

الجدول (24) معامل الارتباط ومعامل التحديد لدراسة أثر محددات السقف الزجاجي في الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في جامعة دمشق

النموذج	معامل الارتباط	معامل التحديد	معامل التحديد المعدل	الخطأ المعياري للتقدير
1	-.850	.723	.722	.404

يتبين من الجدول السابق أن قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل (محددات السقف الزجاجي) والمتغير التابع (الأداء الوظيفي للمرأة العاملة)، قد بلغت (0.850) وهو ارتباط عكسي قوي، وبلغت قيمة معامل التحديد (0.723) أي أن المتغير المستقل (محددات السقف الزجاجي) قد فسرها نسبته (72.3%) من التغير الحاصل في المتغير التابع (الأداء الوظيفي للمرأة العاملة).

ويوضح الجدول الآتي نتائج اختبار تحليل التباين لنموذج الانحدار الخطي البسيط وفق الآتي:

الجدول (25) نتائج تحليل التباين لنموذج الانحدار البسيط لدراسة أثر محددات السقف الزجاجي في الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في جامعة دمشق

النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الاحتمالية
1	147.219	1	147.219	900.952	.000
	56.538	346	.163		
	203.756	347			

يتبين من الجدول السابق أن مستوى المعنوية كان أصغر من 0.05، وبالتالي يوجد أثر معنوي لمحددات السقف الزجاجي في الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في جامعة دمشق، وإن نموذج الانحدار الخطي البسيط جيد في تمثيل العلاقة بين المتغيرات، ويمكن استخدامه في التنبؤ بسلوك المتغير التابع.

ويوضح الجدول الآتي ثوابت نموذج الانحدار الخطي البسيط ومعنويتها:

الجدول (26) ثوابت الانحدار الخطي البسيط ومعنويتها لدراسة أثر محددات السقف الزجاجي في الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في جامعة دمشق

النموذج	المعاملات اللامعيارية	المعاملات المعيارية	قيمة ت	القيمة الاحتمالية
1	(الثابت)	.123	56.711	.000
	محددات السقف الزجاجي	-1.080	-30.016	.000

يتبين من الجدول السابق أن هناك أثر معنوي لمحددات السقف الزجاجي في الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في جامعة دمشق، إذ كانت مستويات المعنوية المتعلقة بها أصغر من 0.05.

ويمكن توضيح العلاقة بين المتغيرين وفق المعادلة الآتية:

$$\text{الأداء الوظيفي للمرأة العاملة} = 6.966 - (1.080 \times \text{محددات السقف الزجاجي})$$

يتبين من المعادلة السابقة أنه كلما تغيرت محددات السقف الزجاجي بمقدار وحدة واحدة فإن الأداء الوظيفي للمرأة العاملة سيتغير بمقدار (5.886) وبالانتجاه المعاكس.

ومنه تم رفض الفرضية الرئيسية الأولى وقبول الفرضية البديلة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمحددات السقف الزجاجي في الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في جامعة دمشق.

كما استخدم نموذج الانحدار المتعدد لدراسة أثر المتغيرات المستقلة وهي (محاور محددات السقف الزجاجي) في الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في جامعة دمشق، وكانت النتائج وفق الآتي:
الجدول (27) معامل الارتباط المتعدد ومعامل التحديد لدراسة أثر المتغيرات المستقلة (محاور محددات السقف الزجاجي) في الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في جامعة دمشق

النموذج	معامل الارتباط	معامل التحديد	معامل التحديد المعدل	الخطأ المعياري للتقدير
1	.853-	.728	.724	.402

يتبين من الجدول السابق أن قيمة معامل الارتباط المتعدد بين المتغيرات المستقلة (محاور محددات السقف الزجاجي) والمتغير التابع (الأداء الوظيفي للمرأة العاملة)، قد بلغت (0.853) وهو ارتباط عكسي قوي، وبلغت قيمة معامل التحديد (0.728) أي أن بين المتغيرات المستقلة (محاور محددات السقف الزجاجي) قد فسرت ما نسبته (72.8%) من التغير الحاصل في المتغير التابع (الأداء الوظيفي للمرأة العاملة).

ويوضح الجدول الآتي نتائج اختبار تحليل التباين لنموذج الانحدار الخطي المتعدد وفق الآتي:

الجدول (28) نتائج تحليل التباين لنموذج الانحدار المتعدد لدراسة أثر المتغيرات المستقلة (محاور محددات السقف الزجاجي) في الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في جامعة دمشق

النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	القيمة الاحتمالية
1	الانحدار	5	29.685	183.484	.000
	البواقي	342	.162		
	الكلي	347			

يتبين من الجدول السابق أن مستوى المعنوية كان أصغر من 0.05، وبالتالي يوجد أثر معنوي للمتغيرات المستقلة (محاور محددات السقف الزجاجي) في الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في جامعة دمشق، وإن نموذج الانحدار الخطي المتعدد جيد في تمثيل العلاقة بين المتغيرات، ويمكن استخدامه في التنبؤ بسلوك المتغير التابع.

ويوضح الجدول الآتي ثوابت نموذج الانحدار الخطي المتعدد ومعنويتها:

الجدول (29) ثوابت الانحدار الخطي المتعدد ومعنويتها لدراسة أثر المتغيرات المستقلة (محاور محددات السقف الزجاجي) في الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في جامعة دمشق

النموذج	المعاملات اللامعيارية		المعاملات المعيارية		القيمة الاحتمالية
	B	الخطأ المعياري	معامل Beta	قيمة ت	
1	7.034	.128		55.152	.000
	-2.285-	.038	-2.260-	-7.457-	.000
	-1.145-	.039	-1.158-	-3.769-	.000
	-1.171-	.037	-1.171-	-4.651-	.000
	-3.319-	.051	-3.301-	-6.308-	.000
	-1.180-	.038	-1.191-	-4.733-	.000

يتبين من الجدول السابق أن هناك أثر معنوي لمحاور محددات السقف الزجاجي في الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في جامعة دمشق، إذ كانت مستويات المعنوية المتعلقة بها أصغر من 0.05.

ويتبين من الجدول السابق أن المتغير المستقل (العوامل التنظيمية) كان أكثر تأثيراً في المتغير التابع (الأداء الوظيفي للمرأة العاملة) حيث بلغ تأثيره (-0.319)، يليه المتغير المستقل (العوامل الأسرية) حيث بلغ تأثيره (-0.285)،

يليه المتغير المستقل (العوامل القانونية والتشريعية) حيث بلغ تأثيره (-0.180)، يليه المتغير المستقل (العوامل الفردية/الشخصية) حيث بلغ تأثيره (-0.171)، يليه المتغير المستقل (العوامل الثقافية/الاجتماعية) حيث بلغ تأثيره (-0.145).

ويمكن توضيح العلاقة بين المتغيرات وفق المعادلة الآتية:

الأداء الوظيفي للمرأة العاملة = $7.036 - 0.285 \times$ العوامل الأسرية - $0.145 \times$ العوامل الاجتماعية/الثقافية - $0.171 \times$ العوامل الفردية/الشخصية - $0.319 \times$ العوامل التنظيمية - $0.180 \times$ العوامل القانونية والتشريعية

يتبين من المعادلة السابقة أنه كلما تغيرت العوامل المستقلة السابقة بمقدار وحدة واحدة فإن الأداء الوظيفي للمرأة العاملة سيتغير بمقدار (5.936) وبالاتجاه المعاكس.

• الفرضية الرئيسية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على الاستبانتين تبعاً لمتغيرات (الجنس، الحالة الاجتماعية، المستوى العلمي، العمر، عدد سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي، الموقع الوظيفي).

ويتفرع عنها الفرضيات الآتية:

• الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد عينة البحث على الاستبانتين تبعاً لمتغير الجنس.

للتحقق من صحة هذه الفرضية استخدم اختبارات للعينات المستقلة (Independent Samples T Test)

وجاءت النتائج وفق الجدول الآتي:

الجدول (30) نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لإجابات العينة على الاستبانتين تبعاً

لمتغير الجنس

المحور	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	القرار
استبانة محددات السقف الزجاجي	ذكور	118	3.32	.496	.987	346	.324	غير
	اناث	230	3.38	.651				
استبانة الأداء الوظيفي للمرأة العاملة	ذكور	118	3.44	.631	1.792	346	.074	دال
	اناث	230	3.28	.824				

يتبين من الجدول السابق أن القيمة الاحتمالية للاستبانتين ككل كانت أكبر من مستوى المعنوية (0.05)

ومنه نقبل الفرضية الصفرية أي: لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد عينة البحث على الاستبانتين ككل تبعاً لمتغير الجنس.

• الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد عينة البحث على الاستبانتين تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية.

للتحقق من صحة هذه الفرضية استخدم اختبارات للعينات المستقلة (Independent Samples T Test)

وجاءت النتائج وفق الجدول الآتي:

الجدول (31) نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لإجابات العينة على الاستبانيتين تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية

المحور	الحالة الاجتماعية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	القرار
استبانة محددات السقف الزجاجي	متزوج	236	3.33	.605	1.210	346	.227	غير
	غير متزوج	112	3.42	.598				دال
استبانة الأداء الوظيفي للمرأة العاملة	متزوج	236	3.37	.747	1.207	346	.228	غير
	غير متزوج	112	3.27	.804				دال

يتبين من الجدول السابق أن القيمة الاحتمالية للاستبانيتين ككل كانت أكبر من مستوى المعنوية (0.05) ومنه نقبل الفرضية الصفرية أي: لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد عينة البحث على الاستبانيتين ككل تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية.

• الفرضية الفرعية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على الاستبانيتين تبعاً لمتغير المستوى العلمي.

للتحقق من صحة الفرضية استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)، لدراسة دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على الاستبانيتين تبعاً لمتغير المستوى العلمي، وكانت النتائج وفق الآتي:

الجدول (32) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة على الاستبانيتين تبعاً لمتغير المستوى العلمي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	F	القيمة الاحتمالية	القرار
استبانة محددات السقف الزجاجي	بين المجموعات	5	.168	.458	.808	غير دال
	داخل المجموعات	125.481	.367			
	المجموع	126.321				
استبانة الأداء الوظيفي للمرأة العاملة	بين المجموعات	5	1.181	2.041	.072	غير دال
	داخل المجموعات	197.852	.579			
	المجموع	203.756				

يتبين من الجدول السابق أن القيمة الاحتمالية للمحاور وللإستبانيتين ككل كانت أكبر من مستوى المعنوية (0.05) ومنه نقبل الفرضية الصفرية أي: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على الاستبانيتين تبعاً لمتغير المستوى العلمي.

• الفرضية الفرعية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على الاستبانيتين تبعاً لمتغير العمر.

للتحقق من صحة الفرضية استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)، لدراسة دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على الاستبانيتين تبعاً لمتغير العمر، وجاءت النتائج وفق الآتي:

الجدول (33) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة على الاستبانيتين تبعاً لمتغير العمر

القرار عند	القيمة	F	متوسط	درجة	مجموع	مصدر التباين	
0.05	الاحتمالية		المربعات	الحرية	المربعات		
غير دال	.123	1.940	.701	3	2.102	بين المجموعات	استبانة محددات السقف الزجاجي
			.361	344	124.220	داخل المجموعات	
				347	126.321	المجموع	
غير دال	.093	2.157	1.257	3	3.762	بين المجموعات	استبانة الأداء الوظيفي للمرأة العاملة
			.581	344	199.995	داخل المجموعات	
				347	203.756	المجموع	

يتبين من خلال الجدول السابق أن قيمة (F) لم تكن معنوية بالنسبة للاستبانيتين ككل إذ كانت القيمة الاحتمالية أكبر من مستوى المعنوية (0.05) ومنه نقبل الفرضية الصفرية أي: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على الاستبانيتين ككل تبعاً لمتغير العمر.

• الفرضية الفرعية الخامسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على الاستبانيتين تبعاً لمتغير عدد سنوات الخدمة.

للتحقق من صحة الفرضية استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)، لدراسة دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على الاستبانيتين تبعاً لمتغير عدد سنوات الخدمة، وجاءت النتائج وفق الآتي:

الجدول (34) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة على الاستبانيتين تبعاً لمتغير عدد سنوات الخدمة

القرار عند	القيمة	F	متوسط	درجة	مجموع	مصدر التباين	
0.05	الاحتمالية		المربعات	الحرية	المربعات		
غير دال	.064	2.441	.878	3	2.633	بين المجموعات	استبانة محددات السقف الزجاجي
			.360	344	123.688	داخل المجموعات	
				347	126.321	المجموع	
غير دال	.080	2.185	1.270	3	3.810	بين المجموعات	استبانة الأداء الوظيفي للمرأة العاملة
			.581	344	199.946	داخل المجموعات	
				347	203.756	المجموع	

يتبين من خلال الجدول السابق أن قيمة (F) لم تكن معنوية للاستبانيتين ككل إذ كانت القيمة الاحتمالية أكبر من مستوى المعنوية (0.05) ومنه نقبل الفرضية الصفرية أي: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على الاستبانيتين ككل تبعاً لمتغير عدد سنوات الخدمة.

• الفرضية الفرعية السادسة: لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد عينة البحث على الاستبانيتين تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي.

للتحقق من صحة هذه الفرضية استخدم اختبارات للعينات المستقلة (Independent Samples T Test) وجاءت النتائج وفق الجدول الآتي:

الجدول (35) نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لإجابات العينة على الاستبانة تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي

المحور	المسمى الوظيفي	العدد	المتوسط	قيمة ت	درجة الحرية	الدلالة	القرار
استبانة محددات السقف الزجاجي	موظف إداري	212	3.40	1.392	346	.165	غير
	عضو هيئة تعليمية	136	3.31				
استبانة الأداء الوظيفي للمرأة العاملة	موظف إداري	212	3.28	1.876	346	.061	دال
	عضو هيئة تعليمية	136	3.43				

يتبين من الجدول السابق أن القيمة الاحتمالية لاستبانة محددات السقف الزجاجي ككل ولاستبانة الأداء الوظيفي للمرأة العاملة كانت أكبر من مستوى المعنوية (0.05) ومنه نقبل الفرضية الصفرية أي: لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد عينة البحث على استبانة محددات السقف الزجاجي ككل واستبانة الأداء الوظيفي للمرأة العاملة تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي.

• الفرضية الفرعية السابعة: لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد عينة البحث على الاستبانة تبعاً لمتغير الموقع الوظيفي.

للتحقق من صحة هذه الفرضية استخدم اختبارات للعينات المستقلة (Independent Samples T Test) وجاءت النتائج وفق الجدول الآتي:

الجدول (36) نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لإجابات العينة على الاستبانة تبعاً لمتغير الموقع الوظيفي

المحور	الموقع الوظيفي	العدد	المتوسط الحسابي	قيمة ت	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	القرار
استبانة محددات السقف الزجاجي	إشرافي	162	3.34	.490	346	.624	غير
	غير إشرافي	186	3.38				
استبانة الأداء الوظيفي للمرأة العاملة	إشرافي	162	3.36	.548	346	.584	غير
	غير إشرافي	186	3.32				

يتبين من الجدول السابق أن القيمة الاحتمالية للاستبانة ككل كانت أكبر من مستوى المعنوية (0.05) ومنه نقبل الفرضية الصفرية أي: لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد عينة البحث على الاستبانة تبعاً لمتغير الموقع الوظيفي.

مناقشة النتائج.

تشير الدراسة إلى النتائج التالية:

- أظهرت الدراسة وجود ارتباط عكسي قوي بين محددات السقف الزجاجي والأداء الوظيفي للمرأة العاملة في جامعة دمشق وكانت العوامل التنظيمية هي الأكثر تأثيراً بالمتغير التابع، حيث تُؤثر ظاهرة السقف الزجاجي على قدرة ورغبة المرأة العاملة على الإبداع، فإنَّ عدم فسح المجال من قبل المنظمة للمرأة وإعطائها الفرصة

للوصول إلى المناصب القيادية يعمل على كبح روح الإبداع والمبادرة لديها ويتسبب في ضياع مهاراتها ومعارفها، وكذلك جدّيتها في العمل، والتزامها بتنفيذ التعلّمات بدقة، وبالتالي يؤدي ذلك إلى تراجع مستوى أدائها الوظيفي. وتلها العوامل الثقافية ثمّ العوامل القانونية ومن ثمّ العوامل الأسرية، بينما كانت العوامل الفردية هي الأقلّ تأثيراً بالمتغيّر التابع الأداء الوظيفي. وتتفق الدراسة في ذلك مع دراسة بلال وكشوب (2010) التي توصلت إلى أنّ أثر المنظمة هي أكثر الأخلاقيات الإدارية المؤثرة في الأداء الوظيفي تلها الثقافة التنظيمية بينما كانت أخلاقيات الفرد هي الأقلّ تأثيراً على الأداء الوظيفي. كما وتتفق مع دراسة المسدي وآخرون (2019) التي توصلت إلى أنّ العوامل الخاصّة بالمرأة نفسها هي أقلّ العوامل تأثيراً في دافعيّتها نحو العمل، إلّا أنّها تختلف مع الدراسة ذاتها بأنّ أكثر العوامل تأثيراً في دافعية المرأة نحو العمل هي العوامل الثقافية تلها العوامل التنظيمية ثمّ العوامل الاجتماعية.

- أظهرت الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية للعوامل الأسرية على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في جامعة دمشق، وقد يُعزى السبب في ذلك إلى أنّ التنشئة الأسرية تلعب دوراً فاعلاً في اكتساب المرأة الشخصية القويّة والقدرة على اتّخاذ القرارات وتحملّ المسؤولية، كما أنّ عدم قدرة المرأة على تحقيق التوازن بين التزاماتها الأسرية والحياة الوظيفية في بعض الأحيان قد يُؤثر بشكل سلبي على أدائها الوظيفي. وتتفق الدراسة في ذلك مع نتائج دراسة المسدي وآخرون (2019) ودراسة بن بوزيد (2015)، بينما تختلف في ذلك مع دراسة (2019) Arnaha&others ودراسة Bombuwela&Chamaru (2013)

- أظهرت الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية للعوامل الثقافية على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في جامعة دمشق، وقد يُعزى السبب في ذلك إلى أنّ المرأة العاملة في جامعة دمشق لا زالت تُعاني من بعض القوالب النمطية بسبب الموروث الكبير من القيم والعادات والتقاليد في المجتمع ممّا أدى إلى زعزعة ثقافتها بنفسها وأضعف دورها بالمشاركة في ميادين العمل كقوة وبالتالي يؤثر ذلك سلباً على دافعيّتها نحو العمل وبالتالي على مستوى أدائها الوظيفي. وتتفق الدراسة في ذلك مع نتائج دراسة المسدي وآخرون (2019) ودراسة بن بوزيد (2015) ودراسة (2019) Arnaha&others ودراسة Bombuwela&Chamaru (2013)

- أظهرت الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية للعوامل الفردية على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في جامعة دمشق، وقد يُعزى السبب في ذلك إلى أنّ التكوين البيولوجي للمرأة قد يفرض عليها في كثير من الأحيان التزام البيت في فترات الحمل والولادة ممّا يجعلها أكثر عرضةً للضغوط النفسية فتضعف بذلك قدرتها على التركيز والمشاركة في الحياة العملية وانخفاض مستوى الطموح وبالتالي الأداء لديها، كما قد يكون افتقار المرأة العاملة للمعارف والمهارات والخبرات اللازمة قد يُؤثر على أدائها الوظيفي. واتفقت الدراسة في ذلك مع دراسة بلال وكشوب (2020) ودراسة المسدي وآخرون (2019) ودراسة Bombuwela&Chamaru (2013)، بينما اختلفت في ذلك مع دراسة (2019) Arnaha&others

- أظهرت الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية للعوامل التّنظيمية على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في جامعة دمشق، وقد يكون السبب في ذلك بأنّ الهيكل التّنظيمي الحالي أو الممارسات الإدارية في الجامعة غير مُشجعة لعمل المرأة، حيث يلعب توفرّ البيئة الملائمة والمناسبة داخل الجامعة دوراً في رفع مستوى الأداء الوظيفي للعاملين. واتفقت الدراسة في ذلك مع دراسة بلال وكشوب (2020) ودراسة المسدي وآخرون (2019) ودراسة بن بوزيد (2015) ودراسة (2019) Yousefi &Abdullah ودراسة (2015) Menaka&Chandrika ودراسة (2013) Bombuwela&Chamaru ودراسة (2017) Saleem&others، بينما تختلف في ذلك عن نتائج دراسة (2019) Arnaha&others.

- أظهرت الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية للعوامل القانونية والتشريعية على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة في جامعة دمشق، وقد يكون السبب في ذلك بأنّ التشريعات والقوانين غير مُشجعة على عمل المرأة كقانون إجازات الوضع والأمومة، فعلى الرغم من إعطاء القوانين والتشريعات حقوقاً متساوية لكلا الجنسين، ولكن تبقى مشكلات التطبيق تُميّز بين الجنسين، ممّا يُؤثر على أدائهنّ ورغبتهم في تحقيق أهداف المنظمة.
- عدم وجود فروق جوهرية في آراء مفردات العينة على استبانة محدّدات السقف الزجاجي واستبانة الأداء الوظيفي تُعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، الحالة الاجتماعية، المستوى العلمي، العمر، عدد سنوات الخبرة، المسعى الوظيفي، الموقع الوظيفي).

التوصيات والمقترحات.

بناءً على النتائج التي تم التوصل إليها تُوصي الباحثان وتقرحان الآتي:

1. ضرورة أن يقوم المعنيون بعقد ندوات ومؤتمرات فكرية مع شخصيات من المجتمع المحلي يتم من خلالها توضيح أهمية عمل المرأة وحقيقة قدراتها الوظيفية الداعمة للعمل بهدف التقليل من جور العادات والتقاليد البالية والتخفيف من حدة المعوقات الاجتماعية التي تُعيق عمل المرأة ونشر الوعي بين كافة أطراف المجتمع.
2. عقد برامج تدريبية لتنمية وتطوير المهارات الإدارية والقيادية للمرأة، حيث تُعد هذه الورش من ضمن الأسس التي تصقل شخصية الفرد، وذلك بهدف رفع كفاءتها العلمية والمهنية التي ترفع من مستوى أدائها الوظيفي وتؤهلها لإشغال مواقع قيادية.
3. وضع أنظمة وقوانين وتشريعات تُشجع على زيادة حصة المرأة من الوظائف الإشرافية، لضمان تمثيلها بشكل قوي في المستويات الإدارية العليا.
4. إشراك العاملات في عمليات اتخاذ القرار وحل المشكلات في مجال عملهنّ وذلك لتوطيد علاقة العاملات بالجامعة التي يعملون بها، الأمر الذي يُؤثر إيجاباً على فاعلية الأداء الوظيفي.
5. العمل على تنظيم علاقات ومواعيد العمل بما يتناسب مع الحياة الشخصية للعاملات، بغية تحقيق توازن بين الحياة الشخصية والوظيفية، لما لذلك من تأثير إيجابي على الارتقاء بالأداء الوظيفي.
6. تشجيع الأفكار الإبداعية لدى العاملات في الجامعة وتحفيز روح المبادرة والتطوير الذاتي بينهنّ، وتبني حاضنة إبداعية بأسس عادلة ومُعلنة للجميع بإشراف جهة مُحددة عليها لتجنب التمييز القائم على النوع الاجتماعي.
7. إنشاء دور حضانة في الكليات والمدريات التابعة للجامعة لمساعدة الأمهات في تحقيق توازن بين مسؤولياتهنّ الأسرية والمهنية ومواصلة حياتهنّ المهنية وسط بيئة صعبة تُعيق انضمام مزيد من النساء إلى سوق العمل.
8. إجراء المزيد من الدراسات والبحوث المستقبلية حول المشكلات التي تُواجه المرأة العاملة وتعمل على التأثير على أدائها الوظيفي.

قائمة المراجع.

أولاً- المراجع بالعربية:

- أبو حمدان، ماجد ملحم(2014).. "تفعيل دور المرأة السورية في عملية التنمية الشاملة". مجلة جامعة دمشق:

30، (3+2):313-348. تمّ الاسترجاع من الرابط

<http://www.damascusuniversity.edu.sy/mag/human/images/stories/1-2-2014/a/313-348.pdf>

- بحر، يوسف عبد، وأبو سويح، أيمن سليمان. (2010). "أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في الجامعة الإسلامية بغزة". مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية): 18 (2). 1147-1214. تم الاسترجاع من الرابط <https://journals.iugaza.edu.ps/index.php/IUGJHR/article/view/877>
- بلال، زروق عثمان، وكشوب، أحمد سهيل.. (2020) "أثر الأخلاقيات الإدارية على الأداء الوظيفي-دراسة ميدانية في الشركات الصناعية بمحافظة ظفار بسلطنة عمان-". مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية-المجلة العربية للعلوم والأبحاث: (4) 4. 51-68. تم الاسترجاع من الرابط <https://search.emarefa.net/ar/detail/BIM-968996> -أثر-الأخلاقيات-الإدارية-على-الأداء-الوظيفي-دراسة-ميدانية-في-
- بن بوزيد، خولة نسرين.. (2015) "مشكلات المرأة العاملة وتأثيرها على الأداء الوظيفي-دراسة ميدانية بجامعة العربي بن مهيدي-أم البواقي". مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع - فرع تنمية وتسيير الموارد البشرية. جامعة العربي بن مهيدي- أم البواقي. أم البواقي. الجزائر. تم الاسترجاع من الرابط <http://bib.univ-oeb.dz:8080/jspui/bitstream/123456789/3070/1> 20%المشكلات20%المراة20%العاملة20%و20%تأثيرها20%ع لى20%الأداء20%الوظيفي.pdf
- الحاج، طاهر عبد الملك، والناصر، عبد الله نوف.. (2018) "إدراك المرأة لمشكلة السقوف الزجاجية في المملكة العربية السعودية: دراسة ميدانية على عينة من موظفات الجهاز الحكومي بمدينة الرياض". مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية: 15 (2): 170-201. تم الاسترجاع من الرابط <http://search.mandumah.com/Record/957008>
- الحسيني، عائشة بنت أحمد، والخيال، شذا بنت عبد المحسن.. (2013) "أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية على الأداء الوظيفي-دراسة ميدانية على موظفات العمادات في جامعة الملك عبد العزيز بجدة". المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة-جامعة الأزهر: 10 يناير: 22-145. تم الاسترجاع من الرابط https://jsfc.journals.ekb.eg/article_26155_5140abc14472d326a434c2897239e4e3.pdf
- الديراوي، نور علي عبد الحليم. (2014). "دور ديوان الموظفين في تمكين المرأة بالمناصب القيادية الحكومية"، رسالة ماجستير. الجامعة الإسلامية. غزة. فلسطين. تم الاسترجاع من الرابط <https://search.emarefa.net/detail/BIM-533324>
- رسول، إخلاص أكرم أحمد رسول. (2012) "العوامل المؤثرة على دور المرأة في صنع القرار-دراسة ميدانية في معهد الإدارة/الرصافة". مجلة لارك للفلسفة واللسانيات والعلوم الاجتماعية: العدد (9)، السنة الرابعة. 163-194، 2012. تم الاسترجاع من الرابط https://www.researchgate.net/publication/336678226_alwaml_almwthrt_ly_dwr_almrat_fy_sn_alqrar_drast_mydanyt_fy_mhd_aladart_alsaft
- السبيعي، فاطمة.. (2019)"دراسات استراتيجية: مشاركة المرأة في مجال تقنية المعلومات في مملكة البحرين في الفترة (2006-2010)".مركز البحرين للدراسات الاستراتيجية والدولية والطاقة. البحرين. تم الاسترجاع من الرابط <https://www.derasat.org.bh/wp-content/uploads/2019/09/Women-in-IT.pdf>
- السعداوي، إيمان فيصل السيد.. (2019)"أثر محددات السقف الزجاجي لتولي المرأة المناصب القيادية في دافعيها نحو العمل-دراسة تطبيقية على المؤسسات الصحفية القومية". رسالة دكتوراة. جامعة طنطا. طنطا. مصر. تم الاسترجاع من الرابط https://www.researchgate.net/publication/343135764_athr_mhddat_alsqf_alzjaiy_ltwly_almrat_almnasb_alqyadyt_fy_dafytha_nhw_alml_drastly_almwssat_alshfyt_alqwmyt

- الشهابي، أنعام عبد اللطيف، ومحمد، موفق حديد. (2001). "مشكلات تبوء المرأة للموقع القيادي من وجهة نظر القيادات النسائية (التجربة العراقية)". المؤتمر العربي الثاني في الإدارة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية. 611-632. تم الاسترجاع من الرابط <https://arabci.org/Articles/235105>
- الصرايرة، خالد أحمد.. (2011) "الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها". مجلة جامعة دمشق: 27 (1+2): 601-652. تم الاسترجاع من الرابط <http://www.damascusuniversity.edu.sy/mag/edu/images/stories/601-652.pdf>
- علي، هيثم فيصل.. (2010) "العوامل المؤثرة على مهارات المرأة في صنع القرار". مجلة جامعة الأنبار للعلوم الإنسانية: العدد (3) 475-508. تم الاسترجاع من الرابط <http://search.mandumah.com/Record/193396>
- عليان، ربي مصطفى، وغنيم، عثمان محمد.. (2000) "مناهج وأساليب البحث العلمي النظرية والتطبيق". ط1. عمان. الأردن. دار صفاء للنشر والتوزيع.
- عون، وفاء بنت محمد وهبو.. (2019) "كسر السقف الزجاجي: دراسة ظاهرية حول القيادات الإدارية العليا النسائية في التعليم العالي السعودي مقارنة بالولايات المتحدة الأمريكية". مجلة العلوم التربوية-جامعة الملك سعود: العدد (1)-ج3 يناير. 378-433. تم الاسترجاع من الرابط <https://search.mandumah.com/Record/1087759>
- المالكي، جميلة عمر.. (2019) "البرامج التدريبية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لشاغلات الوظائف التعليمية من وجهة نظر القائدات والمشرفات التربويات بمكتب أضم وربوع العين". المجلة العلمية لعلوم التربية النوعية: (9) يونيو، 274-316. تم الاسترجاع من الرابط https://sjsep.journals.ekb.eg/article_153189.html
- المسدي، عادل عبد المنعم، رضوان، طارق رضوان محمد، والسعداوي، إيمان فيصل السيد.. (2019) "أثر عامل السقف الزجاجي لتوئي المرأة المناصب القيادية على دافعيها نحو العمل: بالتطبيق على المؤسسات الصحفية بمصر". مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، كلية التجارة، جامعة الإسكندرية: المجلد 56 (1): 1-45. تم الاسترجاع من الرابط https://acjalexu.journals.ekb.eg/article_35115.html
- مكتب السياسات الإنمائية.. (2014) "المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في الإدارة العامة". نيويورك، الولايات المتحدة الأمريكية. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. تم الاسترجاع من الرابط https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/publications/GEPA-report_AR_Web.pdf
- مكتب العمل الدولي.. (2010) "ألفباء حقوق المرأة العاملة والمساواة بين الجنسين". ط2. لبنان. منظمة العمل الدولية. المكتب الإقليمي للدول العربية. تم الاسترجاع من الرابط https://www.ilo.org/beirut/areasofwork/equality-discrimination/WCMS_195171/lang--ar/index.htm#:~:text=20%من%هذا،في%20%قضايا%المساواة%بين%20%الجنسين.
- موفق، سهام، وهبشر، سميرة.. (2015) " المرأة العاملة والمناصب القيادية-دراسة لظاهرة السقف الزجاجي". أبحاث اقتصادية وإدارية-جامعة محمد خيضر بسكرة-كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير: العدد (17) جوان. 243-264. تم الاسترجاع من الرابط <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/59494>

ثانياً- المراجع بالإنجليزية

- Abdullah, A., Bilau, A. A., Enegbuma, W. I., Ajagbe, A. M., & Ali, K. N. (2011). "Evaluation of job satisfaction and performance of employees in small an medium sized construction firms in Nigeria".

- 2nd International Conference on Construction and Project Management, Vol.15, 225-229. Retrieved from <https://www.semanticscholar.org/paper/Evaluation-of-Job-Satisfaction-and-Performance-of-Abdullah-Bilau/0dc1df766709b48b74ec5c9b2c597f0ba5250c90>.
- Altunova, N. & Kalman, M. (2020). "Factors affecting classroom teachers' job performance: a qualitative-dominant analysis with Q-sorting". *Research in Pedagogy*, Vol.10, No.2, 285-312. Retrieved from <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=925987>.
 - Amos, P. M., Acquah, S., Antwi, T., & Adzifome, N. S. (2015) "A comparative study of factors influencing male and female lecturers' job satisfaction in Ghanaian higher education". *Journal of Education and Practice*, Vol.6, No.4, 1-10. Retrieved from <https://eric.ed.gov/?id=EJ1083775>.
 - Aranha, H. A., Aquinas, P. G. & Saldanha, A. T. (2019). "Effect of glass ceiling on the performance of women employees in service sector". *Research Review International Journal of Multidisciplinary*, Vol.4, Issue1,491-497. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/334724620_Effect_of_Glass_Ceiling_on_the_Performance_of_Women_Employees_in_Service_Sector.
 - Bashir, S., Gamagiwa, K. B., & Shinkafi, N. I. (2020). "A statistical analysis of factors affecting job performance in public secondary schools and implication in job security in Zamfara, Nigeria". *The Eurasia Proceedings of Educational & Social Sciences (EPESS)*, Vol. 17, 10-17. Retrieved from <https://www.semanticscholar.org/paper/A-Statistical-Analysis-of-Factors-Affecting-Job-in-Bashir-Gamagiwa/d99646708a00c622d785f070cf26ddb023e2cf7d>.
 - Blau, F. D., & Winkler, A. E. (2017). "Women, Work, And Family", National Bureau of Economic Research, Nber working paper series. Retrieved from <https://www.nber.org/papers/w23644>.
 - Bombuwela, P. M., & De Alwis A. Ch. (2018). " Effects of glass ceiling on women career Development in private sector organization-case of Sri Lanka". *Journal of Competitiveness*, Vol.5, Issue 2, 3-19. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/269829835_Effects_of_Glass_Ceiling_on_Women_Career_Development_in_Private_Sector_Organizations_-_Case_of_Sri_Lanka.
 - Delina, G., & Raya, P. (2013). " A study on work-life balance in working women", *International Journal of Commerce, Business and Management*, Vol.2, No.5. 274-282. Retrieved from https://observatorio.campus-virtual.org/uploads/31456_Delina-Raya_IJCBM2013_Work-life.pdf.
 - Imadoğlu, T., Kurşuncu, R. S. & ÇAVUŞ, M. F. (2020). "The Effect of glass ceiling syndrome on women's career barriers in management and job motivation", *Holistica*, Vol.11, Issue 2, 85-99. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/343702532_The_Effect_of_Glass_Ceiling_Syndrome_on_Women%27s_Career_Barriers_in_Management_and_Job_Motivation.
 - LIMON, I., & SEZGİN-NARTGÜN, S. (2020). "Development of teacher job performance scale and determining teachers' job performance level". *Journal of Theoretical Educational Science*, Vol.13, Issue 3, 564-590. Retrieved from <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1289145.pdf>.

- Menaka, WHE., & Chandrika, KAC. (2015). "Impact of organizational culture on employee job performance in a large scale apparel company (BASL-Finishing)". 2nd International HRM Conference, Vol. 2, No.1, 65-74. Retrieved from <https://www.semanticscholar.org/paper/Impact-of-Organizational-Culture-on-Employee-Job-in-Menaka-Chandrika/c643eac4dbc1096ab143737e64550520b342c626>.
- Nilüfer, Ö. Ü. (2019). "Evaluation of Glass Ceiling Syndrome in terms of gender discrimination perception". Journal of Management and Economics Research, Vol. 17, Issue. 2, 214-233. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/yead/issue/46947/495207>.
- Oyewole, G. O., & Popoola, S. O. (2013). "Effects of psycho-social factors on job performance of library personnel in federal colleges of education in Nigeria". Library Philosophy and Practice (e-journal)-University of Nebraska-Lincoln, 1-26. Retrieved from <https://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/872/>.
- Saleem, Sh., Rafiq, A., & Yusuf, S. (2017). "Investigating the glass ceiling phenomenon – An empirical study of glass ceiling's effects on selection-promotion and female effectiveness". South Asian Journal of Business Studies, Vol.6, No.3, 297-313. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/319563167_Investigating_the_glass_ceiling_phenomenon_An_empirical_study_of_glass_ceiling%27s_effects_on_selection-promotion_and_female_effectiveness.
- Saunders, N. K., Lewis, P. & Thornhill A. (2019). "Research Methods for Business students". Edition:8. United Kingdom. Pearson.
- Victor, L. D., & Shamila, F. A. (2018). " The impact of glass ceiling on career development of executive level female employees in financial sector in kandy district". Asian Journal of Advanced Research and Reports, Vo.2, Issue 4, 1-11. Retrieved from <https://www.journalajarr.com/index.php/AJARR/article/view/29773>.
- Yousefi, M., & Abdullah, A. Gh. K. (2019). " The impact of organizational stressors on job performance among academic staff". International Journal of Instruction, Vol.12, No.3, 561-576. Retrieved from <https://eric.ed.gov/?id=EJ1220197>.