

السقف الزجاجي

المفهوم والاسباب والاثار

الأستاذ المساعد الدكتورة

سهام مطشر الكعبي / جامعة بغداد مديرة مركز دراسات المرأة

dr.sihamalk@gmail.com

2016

الخلاصة

السقف الزجاجي : المفهوم والاسباب والاثار

ان هذا البحث هو بحث نظري اختص بعرض ادبيات ظاهرة السقف الزجاجي الذي يعرف بانه صيغة فريدة من التحيز والظلم واللاعدالة ضد النساء يختص هذا الظلم والتحيز بمكان العمل والمواقع القيادية والادارية العليا فسي السلم الوظيفي ، ان ظاهرة السقف الزجاجي برزت الى ميدان البحث العلمي في ثمانينيات القرن الماضي ، وقد تناولها علماء الاجتماع وعلماء علم النفس التنظيمي وعلماء الادارة والعلاقات العامة ، ولم تتحدد الاسبقية التاريخية على وجه الدقة بالنسبة لهذه العلوم في تناولها لهذه الظاهرة وهذا المفهوم . وهي ظاهرة عالمية تشمل الدول المتقدمة والدول النامية على حد سواء ، ولم تجد الباحثة دراسات عربية عن هذه الظاهرة باستثناء دراسة واحدة في الجزائر . وقد بدا الحديث عن هذه الظاهرة اولا على انها تختص بالنساء(تميز جندي) والاقليات(تميز عرقي) او الملونين(تميز بحسب اللون) الا انها انتهت لتكون ظاهرة نسوية بامتياز اذ لم تجد الباحثة دراسات اجنبية او عربية تحدثت عن السقف الزجاجي لدى الذكور من الاقليات او الملونين . هناك عدد من الاسباب التي تقود لبروز هذه الظاهرة تتعلق بالنساء انفسهن او بالمؤسسات التي تضع هذه الحواجز ويترتب على هذه الظاهرة عدد من الاثار النفسية والاجتماعية على مستوى النساء وعدد من الاثار على مستوى المؤسسات . هناك عدد من المحاولات لكسر الاسقف الزجاجية من جانب النساء على مستوى فردي واحيانا من جانب المنظمات الداعمة للنساء فضلا عن محاولات الباحثين المهتمين لبيان المخاطر المحتملة لوجود ظاهرة الاسقف الزجاجية . وقد خلص البحث الى جملة من الاستنتاجات وعدد من المقترحات والتوصيات .

الكلمات المفتاحية : السقف الزجاجي ، المرأة ، المناصب الادارية العليا ، الظلم الجندي .

Abstract : Glass Ceiling: Concept, Reasons and Effects

This research is a theoretical research that is specialized in presenting the literature of the phenomenon of glass ceiling, which is defined as a unique form of prejudice, injustice and injustice against women. This injustice and prejudice to the workplace and to the top leadership positions in the career ladder.

The phenomenon of glass ceiling emerged in the field of scientific research in the eighties of the last century, and was addressed by sociologists and scientists of organizational psychology and management scientists and public relations, did not determine the historical precedence to precisely these sciences in addressing this phenomenon and this concept. And the developing countries alike and the researcher did not find Arab studies on this phenomenon, except one study in Algeria. This phenomenon was first seen as being specific to women (gender discrimination), minorities (racial discrimination) or color discrimination (color discrimination), but it ended up being a feminist phenomenon. The researcher did not find foreign or Arab studies that spoke about the glass ceiling of male minorities or colored. There are a number of reasons that lead to the emergence of this phenomenon related to women themselves or institutions that put these barriers and the result of this phenomenon a number of psychological and social effects on the level of women and a number of effects at the level of institutions.

There are a number of attempts to break the glass ceilings by women on an individual level and sometimes by women's support organizations as well as attempts by interested researchers to demonstrate the potential dangers of the glass bishop's phenomenon.

The research concluded with a number of conclusions and a number of proposals and recommendations.

Keywords: glass ceiling, women, senior management positions, gender inequities.

الفصل الاول : البحث واهدافه

اهمية البحث والحاجة اليه :

تمر المجتمعات العربية اليوم بحراك سياسي كبير وتغيير اجتماعي قد يبدو عميقاً نتيجة عوامل متعددة منها فشل معظم الانظمة السياسية ومؤسساتها في تقديم الحلول الجذرية للمشكلات التي تعانيها هذه المجتمعات مثل البطالة وازمة السكن والامية وفي تحقيق الاهداف التي تصبو اليها هذه المجتمعات بسبب انعدام الرؤية الحضارية والرسالة والاهداف العملية والادارة الرشيدة في هذه المجتمعات (القطب، 2012، ص 15).

ولعل اسباب هذا الفشل تعود ايضا الى ضعف السلوك القيادي الايجابي والفعال على مستوى النخب السياسية والادارية وغيرها الى ضعف المؤسسات التي من المفترض ان تقود التغييرات والتطورات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية والتحول السياسي في المجتمعات العربية حسب تخطيط استراتيجي واضح الرؤية والرسالة والاهداف والاليات وخاضع للتقويم الموضوعي وللتصحيح عند الضرورة (عشوي واخرون ، 2013، ص 3). وتولي المجتمعات العربية في الوقت الحاضر اهتماماً كبيراً ببناء تخطتها وتقدمها في المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والعلمية كافةً وتحقيق رفاهية أبنائها وسعادتهم وتحسين مستوى حياتهم وذلك من خلال وضع الاستراتيجيات والخطط التنموية واستثمار طاقات أبنائها جميعاً في مختلف التخصصات ، ومن هنا فإن الحديث عن إشراك العنصر النسائي في جميع مجالات التنمية ومراحلها أصبح من الأمور الضرورية والملحة للتطور المجتمعي (الجندي، 2003، ص 9).

ولابد من القول بان للمرأة دوراً أساسياً وفعالاً سواء كان بشكل ظاهري أو بصورة خفية في الحياة السياسية والعملية والاجتماعية وان دور المرأة لا يتقاطع أبداً أو يقلل من دور الرجل بل هو مكمل وداعم له . ومن هنا تبرز أهمية تعزيز دور مشاركة المرأة في مختلف مناحي الحياة و أبعادها عن الأدوار التقليدية وهذا يتطلب زيادة في وعي الرجل والمرأة على حد سواء (القطب، 2012، ص 84).

فلقد أكد الاعلان الدولي لحقوق الانسان بان حقوق المرأة هي جزء لا يتجزأ من حقوق الانسان العالمية وأكد على مشاركة المرأة بصورة متكافئة في الحياة السياسية والمدنية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية على كافة الاصعدة وان القضاء على كل اشكال التمييز القائمة على اساس الجنس هي اهداف ذات اولوية للمجتمع الدولي مبنية على قاعدة اعتماد مبدا التنمية البشرية من منظور تطور حياة الفرد (صادق و ابراهيم، 2014، ص 2).

ومن الملاحظ أن دور المرأة أخذ يتنامى في السنوات الأخيرة بشكل كبير وإمتد إلى العديد من المجالات وذلك بعد أن دعمته العديد من المكاسب السياسية والاجتماعية والمهنية، ولكن الدعوة إلى زيادة المشاركة القيادية للمرأة وتعظيم دورها في مواقع صنع القرار لم يعد مطلباً خاصاً بالمرأة بل هو أمر تحتمه متطلبات التنمية المجتمعية لضمان تعبير المرأة عن حقوقها واحتياجاتها وأولوياتها وتحقيقها لأدوار وانتماءات جديدة يكون الولاء فيها للإنجاز وليس للأوضاع الموروثة (الملاح، بلا، ص 1).

ونظرا لمشاركة المرأة العربية في شتى مجالات التنمية وبروز دورها في العقود الاخيرة بروزا واضحا خاصة في مجالات التربية والتعليم والصحة والشؤون الاجتماعية بل وبروزها في الحراك السياسي في بعض المجتمعات العربية التي طالها او يطولها التغيير في الانظمة السياسية القائمة كما هو الحال في تونس واليمن ومصر وليبيا

وسوريا فانه من المتوقع ان تتبوأ المرأة العربية مكانة اجتماعية وسياسية ومؤسسية اعلى مما كان عليه الوضع في كثير من البلدان العربية خاصة في هرم السلطة بالمؤسسات (المنظمات) في القطاعات المختلفة التربوية والصناعية والخدمية والاعمال والتي تشكل الحلقة الوسطى بين مؤسسة الاسرة والمؤسسات العليا التي تتحكم في مفاصل البلاد وخاصة السياسية منها (المجالس العليا ، البرلمان ، الحكومات ، الخ ...) والتي تعد مجالا واسعا لظهور القيادات في المستويات الهرمية (التنظيمية) المختلفة كما تعد مجالا يسمح بالتطور والترقية الى المناصب القيادية العليا (عشوي واخرون، 2013، ص 3) .

وعلى الرغم من المشاركة السياسية والاقتصادية للمرأة العربية وتفاعلها في الحياة العامة وقدرتها على تسلم زمام الأمور في مختلف جوانب المجتمع، إلا أنها ما زالت تعاني من مجموعة متشابهة من العوائق والإشكاليات والضعف المتصلة بالسياسة العليا، والعقلية الاجتماعية المحافظة والفكر الذكوري وطغيان العادات والتقاليد وعلى مر العصور فقد أثبتت أن كل هذه العوامل تحبط المرأة العربية، وتستخف بقدراتها وتحمل طاقاتها في الإبداع والعطاء وتقلل من أهميتها وإنجازاتها وتحرأ من طموحها وأحلامها(القطب ، 2012، ص 84).

وقد ازداد اهتمام الباحثين في علم النفس في الولايات المتحدة الامريكية بدور المرأة في العمل ودراسة المشكلات التي تواجهها ، وفي السبعينيات من القرن الماضي اهتمت البحوث بدراسة المرأة في القيادة والادارة ومدى صلاحيتها لذلك ، كما بدأت في الثمانينيات البحوث في إنجلترا واليابان ودول اخرى تهتم بعمل المرأة في القيادة والادارة والاشراف ، اما في التسعينيات فقد بدأت البحوث تهتم باثر الجنس (النوع) gender على نمط القيادة والادارة وبأثر عامل الجنس في طريقة التفكير والعمل ونمط القيادة والاتصال والادراك وغير ذلك من الموضوعات (علي ، 2012، ص 5).

ان مكانة المرأة الاجتماعية قد تغيرت ومازالت تتغير ، الا ان درجة هذا التغيير تختلف من مجتمع لآخر ومن طبقة لآخرى ومن امرأة لآخرى ، كما ان المكانة الاجتماعية للمرأة العراقية قد تغيرت جذريا في السنوات الاخيرة بعد ان نالت حقوقا سياسية ومدنية في مجتمعنا جعلتها تقف مع الرجل على قدم المساواة اذ قطعت المرأة العراقية شوطا طويلا في التعليم والصحة والمجالات الاجتماعية والثقافية والفنية (صادق وابراهيم، 2014، ص 2).

وعلى الرغم من اعتلاء نساء عديدات رأس الهرم القيادي في تاريخنا العربي – الإسلامي، تبقى قيادة الجماعة عندنا ملكة ذكورية ومن شؤون الرجال، وهي كذلك واقعا وفي التصور الذي يحمله الناس عنها سواء بسواء، وفي البلدان العربية عموما تذهب التقارير المتتالية المعنية بقضايا المرأة، رسمية أكانت أم أهلية، الى التذكير المتكرر بضآلة نسبة النساء في مواقع اتخاذ القرار في المراكز الإدارية كلما صعدا في سلم هرم المؤسسات بكل أشكالها الاستشارية والتنفيذية العامة والخاصة وفي مجالات أنشطة المجتمع كافة (بيضون ، 2003 ، ص 5).

ان المتتبع لحركة البحث العلمي الخاصة بالمرأة والقيادة Women and Leadership في الادبيات النفسية يجد ان البحوث قد توزعت على محورين اساسيين هما : انماط القيادة وعلاقتها بالجنس ففي دراسة اجراها (براون) 1979 قام فيها بمراجعة (32) دراسة ذات علاقة بالمرأة والقيادة ، وقد خلص الى ان الدراسات قد دعمت الاتجاه التقليدي الذي يؤكد ان النساء لا يملكن الصفات والسمات التي تؤهلهن للقيادة وكذلك دراسة (ايغلي وجونسون) 1990 التي اظهرت ان النساء يملن لاستعمال القيادة الديمقراطية اكثر من الرجال الذين يميلون الى استعمال القيادة الديكتاتورية (عشوي واخرون، 2013، ص 5)

والمحور الثاني هو الاتجاه نحو القيادة النسوية (وهو اتجاه سلمي في الاعم الاغلب كما سيتم عرضه في الاطار النظري) وهذا الاتجاه السلمي نحو تولي المرأة مناصب

قيادية وادارية عليا في المؤسسات هو احد اسباب بروز ظاهرة السقف الزجاجي . Glass Ceiling Phenomena

السقف الزجاجي مفهوم جديد لفكرة جديدة اتت من الولايات المتحدة بسبب الدور المتميز للمرأة و الدراسات الاجتماعية لوضع المرأة هناك. لايمكن رؤية السقف اذا كان من زجاج لانه شفاف و السقف عادة عال محتاج الى سلم للوصول اليه. هذه الصورة هي استعارة لتوضيح وضع المرأة المهني شفافيا مثل سقف الاسعار الذي هو بدوره ايضا مصطلح و مفهوم انجليزي ترجمت حرفيا الى اللغة العربية(جمشيد،2009،ص1).

وقد عرف السقف الزجاجي تعريفات عدة ابرزها انه شكلا فريدا من اشكال التحيز او الظلم او اللاعادلة

(Maume,2014,p.1) a Unique Form of Inequality .

ويطلق مصطلح او مفهوم السقف الزجاجي على احتكار المناصب القيادية المرموقة على فئة معينة من الناس وفقا للتمييز اما بحسب النوع او اللون او غير ذلك ، وسميت اسقف لان الاشخاص الذين لايتبعون الى الفئة المسيطرة وضعت لهم حدود مدى التقدم المسموح لهم بالوصول اليه ضمن الرتب المحددة في المؤسسة ، ووصف السقف بالزجاجي ، لانه سقف شفاف لا يمكن ملاحظة وجوده ، لان صفة المحدودية فيه لا تكشف لاول وهلة (موفق وهيشر، 2015، ص245).

ان اول من صاغ هذا المفهوم هو (حاي بريانت) Gay Bryant في مقال في مجلة ادويك *Adweek* عام 1984 ثم استعمل من قبل باحثين هما (كارول هيموتز) و(تيموثي سكلهرت) في العام 1986 في دورية وال ستريت (Wall Street Journal) (Jerlando et al ,2009,p. 462).

ان ظاهرة السقف الزجاجي هي ظاهرة عالمية تعاني منها النساء في الدول المتقدمة والنامية على حد سواء ، وهي تعبر عن وجود حواجز اصطناعية معتمدة على التقاليد والاعراف او حتى على تحيز المؤسسة مما يمنع اصحاب الكفاءات سواء من النساء او الاقليات من التدرج في الوظائف المختلفة ومن ثم فهي من ابرز واهم اسباب عدم وصول المرأة الى القمة وهذا ماأكدته دراسات عدة في هذا المجال اذ بينت ان الفرص المتاحة لتقلد المرأة لمناصب قيادية اقل من فرص الرجل، كما سيتم عرض نتائج هذه الدراسات في الاطار النظري، فبالرغم من ان نصوص التشريعات في الدول المتقدمة تنص صراحة على عدم التمييز بين الموظفين على اساس السن او الجنس او الديانة او الجنسية سواء عند التعيين او منح المكافآت او التمييز في شروط اشغال الوظائف او منح اي فرص او امتيازات وظيفية او الفصل او الاحالة على التقاعد ، فضلا عن نصها على عدم التمييز في الاجر بين العاملين المتشابهين في المهارات والمسؤوليات والذين يبذلون الجهد ذاته ويعملون في الظروف ذاتها ، الا ان هذا لم يقف حائلا دون تعرض النساء الغربيات الى ظاهرة السقف الزجاجي (موفق وهيشر، 2015 ، ص245).

ويشير (ميام) (Maume) 2004 الى ان هناك معايير لتمييز السقف الزجاجي يوجد عندما تعرقل الحواجز المصطنعة النهوض بالمرأة والاقليات، وتكون هذه الحواجز أكثر حدة عند المستويات المهنية الأعلى (1.Maume,2004,p)

فعلى الرغم من وجود قوانين المساواة و ضمان حقوق المرأة الا انها بقت حبر على ورق في كثير من الاحيان لان التطبيقات والممارسات الفعلية تتكلم لغة اخرى، فمثلا نسبة تمثيل المرأة في السياسة و الاقتصاد لا تزال ضئيلة فالمرأة تجد صعوبة في تسلق سلم المهنة و اذا استطاعت فعلا الصعود بعض الدرجات و حصلت على بعض المناصب العالية فهي سرعان ما تصطدم بسقف او عائق او حاجز لا تراه لانه من الزجاج و يستطيع الرجل ان يقول للمرأة عندئذ انظري ليس هناك عائق في طريقك و يغشها بوضع سقف من زجاج، وفي الوقت نفسه يحاول اىصال فكرة للاخريين بانها هي لم تستطع الحصول على الوظيفة المهمة ونسبة تمثيل المرأة في المراكز الحساسة لخير دليل على وجود هذه الاسقف (جمشيد ، 2015، ص2).

ومما يؤكد ذلك انه في الثلاثين سنة الاخيرة ارتفعت نسبة مشاركة المرأة في الادارة من 16% الى 42% الا ان نسبة النساء في الوظائف العليا ارتفعت فقط ما بين 3% الى 5% مما يدل على وجود السقف الزجاجي الذي يحول دون وصول المرأة الى المناصب العليا ورغم التطور الملحوظ لوضعية المرأة في العالم ، الا ان الاحصائيات تثبت ان التغيير في وضع المرأة بقي ضعيفا ، اذ تمثل المرأة اكثر من 40.5% من قوة العمل العالمية في نهاية 2008 ، ومن بين 192 دولة في العالم فان 12 دولة فقط حرقت السقف الزجاجي ولديها نساء في مناصب قيادية ، فضلا عن ان المرأة في العالم تشغل من 1-3% من المناصب التنفيذية العليا في الشركات الكبرى كما تكسب حوالي 70% من متوسط ما يكسبه الرجال (موفق وهيشر، 2015، ص 246) .

ونجد ان النساء اليوم وعلى رغم السقف المذكور ما زلن يُحرزن تقدماً في تسلقهن الصعب الى مراكز القيادة. وقد انشغلت دراسات كثيرة برصد هذا التسلق وشروطه في المواقع المختلفة السياسية والاجتماعية والتنظيمية في العالم الصناعي بخاصة، وكثيرة من هذه الدراسات بحث عن أسلوب نسائي في القيادة وعن إسهامات خاصة بالنساء بوصفهن يحملن خبرات ورؤى مغايرة لخبرات ورؤى الرجال لمعنى الاجتماع والتنظيم، وحيث إن هذه الدراسات توصلت بسبب تباين مناهجها وعيناتها وأدوات بحثها الى نتائج متضاربة، فإن دراسات لاحقة حاولت جمعها في تحليل بعدي لمحاولة تعيين نتائج مشتركة فيما بينها. هذه الدراسات تشير في معظمها الى أن النساء لم يتوصلن بعد الى إضافة ملموسة الى مراكز القيادة في المنظمات المختلطة بل إن الموقع القيادي يطوع أداء النساء لجعله متناسباً مع القواعد والمعايير والأخلاقيات التي وضعها الرجال لذلك الموقع (بيضون ، 2003 ، ص 5).

ولأن السقف الزجاجي يعد مفهوماً جديداً لم تتم الكتابة والبحث عنه بشكل كافٍ - خاصة في المجتمع العربي عموماً والعراقي على وجه التحديد- يأتي البحث الحالي محاولة بهذا الاتجاه للتصدي لهذه المشكلة من خلال محاولة غلق تلك الفجوة العلمية لهذا المصطلح عبر الاجابة نظريا عن التساؤلات الآتية :

اولا : كيف ومتى طرح مفهوم الاسقف الزجاجية في ادبيات البحث العلمي ؟

ثانيا : ماهي الميادين العلمية التي اهتمت بمجده الظاهرة ؟

ثالثا : ماهي اسباب بروز هذه الظاهرة ؟

رابعا : ماهي النتائج المترتبة على هذه الظاهرة ؟

وتبرز أهمية البحث الحالي من أهمية المتغير المدروس كونه سيفتح افاقا جديدة لدراسة الظاهرة من حيث وجودها واسبابها ونتائجها في المجتمع العراقي وفي مجالات عدة وذلك بسبب التحولات الجذرية التي يعيشها المجتمع العراقي اليوم والتي اسهمت في تغيير الكثير من المفاهيم والاساليب الادارية التقليدية ووجدت مناخا واوزاعا جديدة تتميز بالحركة والتطور المستمر ، الامر الذي يجعل المؤسسات مطالبة بتنمية قدراتها التنافسية والعمل على تحسينها ، ولن يتأتى ذلك الا من خلال امتلاك تلك المؤسسات طاقات وملاكات بشرية ذات مهارات وقدرات عالية تستطيع من خلالها الصمود في وجه المنافسة ، ذلك لان المرأة هي شريك استراتيجي للرجل في تحقيق اهداف المؤسسات وهذا يجعل الاخيرة مطالبة بازالة كافة العراقيل والحواجز التي تمنع من استثمار كافة مهارات وقدرات المرأة ، والتي من ابرزها ظاهرة السقف الزجاجي التي تعد من اخطر الظواهر التي تقف حائلا دون التقدم الوظيفي للمرأة العاملة ومن ثم تحول دون استفادة المؤسسة من معارف ومهارات المرأة ، وهذا يستدعي من مؤسساتنا ايلاء هذه الظاهرة اهتمام كبير من خلال محاولة تشخيص اسبابها الحقيقية بغية التخفيف منها ومن ثم تجنب اثارها السلبية لان تعطيل الطاقات النسوية في اية مؤسسة هو تعطيل لاهدافها .

اهداف البحث : تتحدد اهداف البحث الحالي بالاتي :

- 1- التعرف على ظاهرة السقف الزجاجي .
- 2- التعرف على الخلفية التاريخية لهذه الظاهرة .
- 3- عرض الادبيات التي تناولت هذا المفهوم سواء في مجال العلوم الاجتماعية او العلوم الادارية او العلوم النفسية وبشكل خاص في ميدان علم النفس التنظيمي تحديدا .

4- التعرف على نتائج الدراسات التي تناولت هذا المفهوم .

حدود البحث :

يتحدد البحث الحالي بالادبيات التي تمكنت الباحثة من الحصول عليها باللغتين العربية والانجليزية .

تحديد المصطلحات

Glass Ceiling السقف الزجاجي:

- تعريف وزارة العمل الأمريكية للسقف الزجاجي لعام 1991 هو الحواجز المصطنعة القائمة على التحيز في المواقف أو التنظيم التي تمنع الأفراد المؤهلين من التقدم صعودا في منظماتهم إلى مناصب على مستوى الإدارة، (Federal Glass Ceiling Commission، 1995).

(Korac&Kozman ، 1997) يعرفه

بانه المتغيرات الثقافية التي تعوق تقدم المرأة الى المناصب الادارية العليا برغم ان تشريعات العمل تسمح بنموها وظيفيا ، وهي حواجز غير مرئية

(زجاجية) تعاني منها المرأة عند رغبتها في التقدم في مجال عملها

(Korac&Kozman, 1997)

- نظام غير عادل أو مجموعة من الاتجاهات التي تمنع بعض الناس (مثل النساء أو الأشخاص من عرق معين) من الحصول على أقوى الوظائف

(482. Wryer ,2007,p).

- حاجز غير مرئي ولكن حقيقي يمكن من خلاله رؤية المرحلة أو مستوى التقدم التالي، ولكن لا يمكن الوصول إليها من قبل قسم من الموظفين المؤهلين والمستحقين. وتوجد مثل هذه الحواجز بسبب التمييز الضمني على أساس السن أو الانتماء الإثني أو الانتماء السياسي أو الديني و / أو الجنس. وعلى الرغم

من أن هذه الممارسات غير قانونية عموماً، فإنها سائدة في معظم البلدان (Cather wood Library,2013,p. 15)

- هو استعارة تستخدم لتمثيل حاجز غير مرئي يحافظ على ديموغرافية معينة (تطبق عادة على الأقليات) من الارتفاع إلى ما بعد مستوى معين في

التسلسل الهرمي (Davies,1998.p.340)

-وهي نقطة معينة لا يمكن للفرد فيها ان يذهب الى ابعد منها في تحسين وضعه في العمل وخصوصا النساء في وظائف معينة (Frenkiel, 1984,p.12)

- هو حاجز غير مرئي unseen barrier يوضع امام النساء والملونين يمنعهم من الوصول الى المراتب المتقدمة في السلم الوظيفي بغض النظر عن تحصيلهم وكفاءتهم وقابلياتهم وخبراتهم ودافعيتهم واي سمات اخرى لها علاقة بالعمل. (1.Wrigley, 2002, p).

- هو مجموعة من الموانع او العوائق impediments او الحواجز التي تقف حائلا دون الوصول الى المواقع المتقدمة في المجتمع بالنسبة لكل من النساء والملونين (460. Jerlando et al ,2009, p).

- هو الصعوبات difficulties التي تواجهها النساء اللواتي يحاولن الترقية إلى مستويات الإدارة العليا (285.Elacqua et al, 2009, p).

ومن ملاحظة التعريفات اعلاه يمكن القول بان السقف الزجاجي هو :

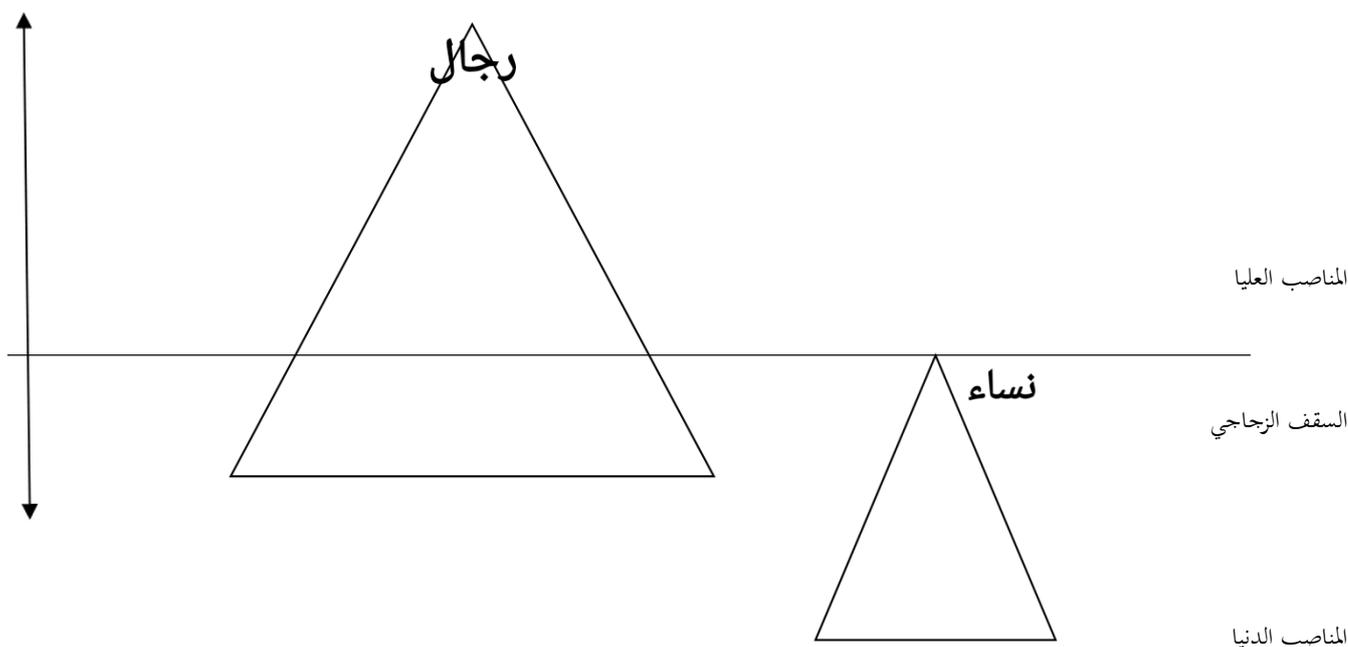
- 1- حاجز او صعوبات او موانع وعوائق او نظام غير عادل او مجموعة من الاتجاهات او المتغيرات الثقافية .
- 2- تكون الاوصاف التي ذكرت اعلاه كلها غير مرئية او غير منظورة او غير معلنة الا انها موجودة ويمكن الاستدلال على وجودها من ملاحظة اثارها .
- 3- تعمل هذه الحواجز على اعاقه تقدم النساء (والاقلليات والملونين) من الوصول الى المراتب المتقدمة في السلم الوظيفي .
- 4- تتعارض هذه الحواجز مع تشريعات العمل فهي ممارسات غير قانونية .
- 5- على الرغم من عدم مشروعيتها الا انها سائدة في بلدان العالم المتقدم والنامي على حد سواء .

الفصل الثاني : اطار نظري

سنحاول في هذا الفصل عرض اصل مفهوم السقف الزجاجي والنظرية التي طرحته واسبابه والاثار المترتبة عليه .

- مفهوم السقف الزجاجي

لقد اوردت الادبيات تعريفات عدة لمفهوم السقف الزجاجي ، كما تم عرض بعضها ، ويلاحظ ان العلامة الفارقة المشتركة بين هذه التعريفات هي فكرة التحيز او الظلم او اللاتكافؤ inequality في توزيع الفرص تبعاً لمتغيري النوع او العرق او تبعاً للمتغيرين معا. (1.Wrigley, 2002.p) ويمكن توضيح مفهوم السقف الزجاجي بالمخطط في الشكل (1) (جيرينبرج وبارون ، 2004 ، ص225).



الشكل (1) رسم تخطيطي لمفهوم السقف الزجاجي

الخلفية التاريخية للمفهوم :

السقف الزجاجي مفهوم جديد لفكرة جديدة اتت من الولايات المتحدة بسبب الدور المتميز للمرأة و الدراسات الاجتماعية لوضع المرأة هناك. لا يمكن رؤية السقف اذا كان من زجاج لانه شفاف و السقف عادة عال نحتاج الى سلم للوصول اليه. هذه الصورة هي استعارة لتوضيح وضع المرأة المهني شفافيا مثل سقف الاسعار الذي هو بدوره ايضا مصطلح و مفهوم انجليزي ترجمت حرفيا الى اللغة العربية (جمشيد ،ص2).

كان أول شخص استخدم العبارة هي مارلين لودين Marilyn Louden خلال خطاب عام 1978 وقد تم نشر مفهوم السقف الزجاجي في وقت لاحق في نادي الصحافة الوطني في يوليو 1979. وكان هذا في مؤتمر لمعهد المرأة لحرية الصحافة بقيادة كاثرين لورانس ، وقد استخدم هذا المصطلح في وقت لاحق في مارس 1984 من قبل غاي براينت . Gay Bryant. كانت المحرر السابق لمجلة وكانت تعمل على تغيير الوظائف لتكون محررة دورة الحياة الاسرية في المقال قالت براينت (لقد وصلت النساء إلى نقطة معينة أسميها السقف الزجاجي تحدث عندما تصل النساء الى المواقع الادارية العليا فان هناك من يحاول

يقافهن) [17] [18] [19] أيضا في عام 1984 ، استخدمت براينت هذا المصطلح في فصل من الكتاب تقرير المرأة العاملة للنجاح في الأعمال التجارية (Frenkiel, 1984)

وفي مقال استشهد به على نطاق واسع في صحيفة وول ستريت جورنال في مارس 1986 ، استخدم هذا المصطلح في عنوان المقالة (السقف الزجاجي: لماذا لا تستطيع المرأة كسر الحاجز غير المرئي الذي يمنعها من أعلى الوظائف) كتب المقال كارول هيمويتز وتيموثي د. شيلهاردت. Carol Hymowitz and Timothy D. Schellhardt قدم هيمويتز وشيلهارت (السقف الزجاجي ليس شيئا يمكن العثور عليه في أي دليل للشركات أو حتى مناقشته في اجتماعات العمل؛ وكان المفهوم أصلا قدم كظاهرة غير مرئية، سرية، وغير معلنة موجودة للحفاظ على المناصب القيادية على مستوى الإدارة التنفيذية في أيدي من الذكور القوقازيين) (Frenkiel, 1984)

وقد حظي المفهوم بالكثير من ردود الافعال والاراء المختلفة ضمن المجتمع ورأى البعض أن السقف الزجاجي هو أسطورة بدلا من كونه حقيقة لأن المرأة هي التي اختارت البقاء في المنزل وأظهرت تفاني أقل للمضي قدما وصولا الى المواقع المتقدمة ، ونتيجة للمناقشات العامة المستمرة، قدمت رئيس وزارة العمل الأمريكية (لين مورلي مارتن) نتائج مشروع بحثي يسمى "مبادرة السقف الزجاجي" شكلت للتحقيق في انخفاض أعداد النساء والأقليات في المناصب التنفيذية. وقد عرف هذا التقرير المصطلح الجديد بأنه الحواجز المصطنعة القائمة على التحيز في المواقف أو المنظمات التي تمنع الأفراد المؤهلين من التقدم صعودا في منظماتهم إلى مناصب على مستوى الإدارة ، وفي عام 1991 ، وكجزء من الباب الثاني من قانون الحقوق المدنية لعام 1991 أنشأ الكونغرس لجنة سقف الزجاج. وترأس هذه اللجنة الرئاسية 21 عضوا وزير العمل وأنشئت لدراسة "الحواجز التي تحول دون النهوض بالأقليات والنساء ضمن التسلسل الهرمي للشركات (المشكلة المعروفة باسم السقف الزجاجي)، لإصدار تقرير عن نتائجها واستنتاجاتها، وتقديم توصيات بشأن سبل تفكيك السقف الزجاجي وقد أجرت اللجنة بحثا واسعة النطاق شملت المسوح وجلسات الاستماع العامة والمقابلات وأصدرت نتائجها في تقرير في عام 1995 وقدم التقرير مبادئ توجيهية ملموسة وحلول بشأن الكيفية التي يمكن بها التغلب على هذه الحواجز والقضاء عليها، وكان الهدف من اللجنة تقديم توصيات حول كيفية تحطيم السقف الزجاجي، وتحديدًا في عالم الأعمال. وأصدر التقرير 12 توصية بشأن كيفية تحسين مكان العمل من خلال زيادة التنوع في المنظمة والحد من التمييز (Frenkiel, 1984)

Glass Ceiling Theory نظرية السقف الزجاجي

ان نظرية السقف الزجاجي هي من النظريات الغربية في علم الادارة الحديثة ، برزت في سبعينيات القرن الماضي ، وهي تتمحور حول الحواجز المانعة لتقلد المرأة المناصب القيادية كونها امرأة برغم كفاءتها او تفوقها على الرجل في المجال ذاته ،الا ان اعتلاءها يصطدم بسقف وهمي غير معلن اطلقوا عليه السقف الزجاجي (جمشيد، 2012، ص1).

وهناك عدد من النظريات التي طورت لتوضح وتشرح اسباب هذه الظاهرة ، تفترض احدي هذه النظريات ان النساء لديهن مسؤوليات اسرية تعوقهن من النجاح في مهنتهن ، اذ يملن النساء الى تحمل مسؤولياتهن الاعتيادية المعروفة والمتمثلة برعاية الاسرة والاطفال والقيام بالاعمال المنزلية ، وتفترض هذه النظرية ان

النساء اللواتي ليس لديهن مثل هذه المسؤوليات من الممكن ان يكن قدرات على التركيز بدرجة أكبر على وظائفهن وكسب الكثير من الاموال والامتيازات الاخرى ،

النظرية الثانية هي نظرية النظام الأبوي Theory of Patriarchy ووفقاً لهذه النظرية فان الرجال يتمتعون بالكثير من القوة ولذلك هم يحصلون على وظائف افضل واجور اعلى ، هذا، وتشير الدراسات التي تبحث في الذكورة والانوثة والتي تسعى لرصد السمات المرغوبة اجتماعياً للرجل والمرأة على التوالي الى أن القيادة ومكوناتها من السمات و الاتجاهات النفسية لا تصف النساء إلا نادراً أو في قليل من الأحوال، وذلك بالالتزام والتوافق مع الصورة السائدة في المخيلة العامة لكل من الجنسين، هذه الصورة تكاد تكون ثابتة في هذه المخيلة في وجه التغيرات التي طالت أدوارها وأدوار المرأة بخاصة وثباتها كما لا يخفى من ركائز النظام الأبوي الذي يتوسط المؤسسات والقيم والمعتقدات من أجل إعادة إنتاج التراتبية الصارمة لمواقع النساء والرجال في المجتمعات الأبوية، ومن أجل إسباغ رفعة المكانة والقيمة على مقام الرجل والإعلاء من أهمية كفاءاته بالمقارنة مع المرأة. وينطوي ذلك كله على إرساء لتقييدات مضمرة تفضي الى رفع "السقف الزجاجي، الذي ترتطم به النساء في مسار سعيهن للتقدم في سلم الهرم الاجتماعي الى أعلى درجاته. وتشير الدراسات التي ساهمت في توضيح مفهوم "السقف الزجاجي" الى أن الترقى المذكور لا يرتبط لدى النساء، وبخلاف ما هو عليه لدى الرجال، وملائهن في المحيط نفسه، بأدائهن أو بتقييم قدراتهن التي تجلت في ذلك الأداء، أو بالتأثير الذي أحرزته على ذلك المحيط؛ بل هو مقيد بالمعتقدات الجندرية التي تقف هن بالمرصاد لمحاسبتهن، بل معاقبتهن أحياناً، على خرق الترتيب المتوقع للمكانة المرسومة هن في ذلك النظام(بيضون ، 2003 ، ص3).

اما النظرية الثالثة وهي نظرية التفضيل Preference Theory قدمها Blackburn في 2002 وطبقا لهذه النظرية فان هناك نوعان من النساء : النوع الاول هو النساء المتمركزات حول مهنتهن Career centered women's وهذا النوع من النساء تميل الى تقييم مهنتها على ان لها الاولوية في حياتها ويكن في الغالب غير متزوجات او ليس لديهن رغبة في انجاب الاطفال .

والنوع الثاني هو النساء المتمركزات حول اسرهن Family centered women's ، وهذا النوع من النساء يملن الى تقييم البيت ورعاية الاطفال وميل الى الحاجات المنزلية الاسرية والتي ربما توضح سبب عدم رؤية النساء في المواقع المتقدمة (4. Wrigley,2008,p).

اسباب السقف الزجاجي :

تشير ادبيات البحث في هذا الموضوع الى ان هناك جملة من الاسباب التي تؤدي الى وجود ظاهرة السقف الزجاجي يمكن اجمالها بالاتي :

- 1- العوامل الشخصية (الذاتية): وهي معوقات ترتبط بالمرأة نفسها وبثقافتها بنفسها وبكونها النفسية ومؤهلاتها العلمية ونقص مهاراتها التي تحول دون ممارستها للسلوك القيادي ، فقد تتدنى رغبة المرأة في العمل بالوظائف العليا التي تتطلب العمل لساعات متاخرة بعد انتهاء الدوام الرسمي وقد تخاف من الفشل وهذا يمنعها من الوصول الى المناصب القيادية (موفق وهيش، 2015، ص 249).

- 2- توقعات الدور الجندي gender- role expectations: وهنا ركزت بعض البحوث على توقعات الدور الجندي كونها سببا لتناقص وجود النساء في المواقع العليا في العمل، فقد وجد (Bridges) 1988 ان النساء يتوقع لهن النجاح والتميز في المجالات ذات الطبيعة الانثوية على العكس من المجالات ذات الطبيعة الذكورية وهذا يعني ان النساء يبحثن عن المهن التي تتوافق مع ماهو متوقع من نوعهن (Wrigley, 2008, p.4).
- 3- تقسيم الوظائف الى رجالية ونسائية ، اذ غالبا تمنح المرأة وظائف متدنية المهارات والاجور ، في حين يشغل الرجال الوظائف العليا ذات الاجر المرتفع والامتيازات الكبيرة ، فنادرا ما نجد المرأة تشغل مناصب عليا ذات ابعاد استراتيجية .
- 4- غياب او قلة وجود النساء النموذج ، اذ ان هناك عدد قليل من النساء في مواقع المسؤولية والسلطة الادارية ، لذلك فان المرأة التي ترغب في العمل الاداري بمستويات عليا غالبا ما يتولد لديها تصور مسبق باحتمال فشلها .
- 5- تتعرض المرأة الى الانتقاد اذا اخطت بدرجة اكبر مما يتعرض له الرجل ، كما تكون مكافاتها غير عادلة قياسا بالرجل اذا كان اداؤها جيدا وهذا يؤدي الى تناقص ثقفتها بنفسها مما يترتب عليه خوفها من تقلد المناصب العليا اذ ان اي خطأ على مستواها سيترتب عليه اثارا سلبية على اهداف المؤسسة الاستراتيجية (جيرينج وبارون ، 2004 ، 226)
- 6- غياب الدعم النفسي من قبل الاسرة والزملاء فغالبا ما يظهر هؤلاء عدم امكانية قيامها بالاعمال الصعبة معللين ذلك بان المرأة بطبيعتها اقل رغبة واقل قدرة على تولي المناصب الادارية العليا لاحتمال عدم التوافق بينها وبين الرجال المرؤوسين او الذين يكونون تحت اشرافها مقارنة بالرجل.
- 7- تواجه المرأة المتزوجة اشكالية تعدد الادوار المناطة بما كونها زوجة وربة بيت وامراة عاملة لها طموحاتها في التقدم في عملها ، وهذا يشكل مبررا لدى العديد من الرؤساء لعدم منح المرأة حقها في الترقية لمناصب عليا لاحتمال ان تعمل التزاماتها الكثيرة على التقليل من كفاءتها في ادارة المناصب العليا.
- 8- ضغط العادات والتقاليد الموروثة التي تقيد المرأة بدورها الطبيعي كونها زوجة وربة بيت (خيال ، 2016 ، ص36).
- 9- العوامل التنظيمية : اذ تعد ثقافة المؤسسة هي الاساس في تحديد قواعد السلوك كونها مجموعة من القيم المشتركة والمعتقدات التي تتفاعل مع الاشخاص داخل المؤسسة ، وتعمل هذه الثقافة على تقليل فرص المرأة لتقلد المناصب العليا من خلال امور عدة منها عدم تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في الوصول الى المراكز الادارية العليا وضعف فرص تاهيل وتدريب المرأة ووجود الكثير من المعوقات التي يترتب عليها التمييز في احقية المرأة بالترقية والتقدم وفقا لكفاءتها اذ يعزى الاداء العالي المتحقق من جانب المرأة الى عوامل غير موضوعية مثل الحظ بدلا من القدرة والكفاءة (موفشر وهيشر، 2015، ص249).

10- واخيرا هناك من يرجع ظاهرة السقف الزجاجي الى ظاهرة اخرى هي ظاهرة الجدران الزجاجية Glass walls، وهي حواجز غير مرئية افقية تمنع المرأة من الحركة افقيا على نفس المستوى الوظيفي بسبب التمييز على اسس مختلفة ومن ثم تمنع المرأة من الوصول الى الاقسام الاستراتيجية والتي من خلالها يمكن ان تتحرك عموديا وصولا الى المراكز العليا (بن معيقل، 2015، ص9).

اثر السقف الزجاجي:

تجمع الاديبيات على ان لظاهرة السقف الزجاجي العديد من الاثار السلبية المترتبة عليها سواء على صعيد النساء انفسهن او على صعيد المؤسسات اللاتي يعملن بها، ويمكن القول ان هذه الاثار تكون على المستوى الشخصي وعلى مستوى المؤسسة ايضا فعلى المستوى الشخصي تؤثر ظاهرة السقف الزجاجي سلبا على قدرة ورغبة النساء بالابداع والتميز من خلال ابتكار وتبني طرح انشطة وافكار جديدة في المؤسسة، ومن ثم يعمل عدم اتاحة المؤسسة للمرأة الفرصة للوصول الى المناصب القيادية على تثبيط روح الابداع والمبادرة لديهن وضياع مهارتهن ومعارفهن.

ومن الاثار ايضا هو ان ظاهرة السقف الزجاجي تؤدي الى اضعاف مستوى الاداء لدى النساء بسبب قيامهن باداء وظائفهن دون القدرة على الصعود في السلم الوظيفي، وهذا ينعكس سلبا على رغبتهم في تحقيق اهداف المؤسسة وعلى جدتتهن في العمل وعلى التزامهن بتنفيذ التعليمات بدقة ومن ثم يتراجع مستوى ادائهن مما يؤثر سلبا على اداء المؤسسة كلاً (موفق وهيشر، 2016، ص 250).

من الاثار ايضا هو الشعور بالظلم والاكنتاب وصولا الى الانتحار احيانا ففي حادثة في مصر بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية هناك قصة طالب متفوق دخل امتحان الخارجية ونجح بنجاح متميزا في اختبارات الالتحاق بالسلك الدبلوماسي التحريرية ولكن عند المقابلة الشفهية تم رفض طلبه للالتحاق بالسلك الدبلوماسي ووجد ان العبارة الراضية هي (انه غير لائق اجتماعيا) مما ادى به الى الانتحار (وجيه، 2010، ص1).

اما عن الاثار على المستوى المؤسسي فان من ابرز الاثار هو ان السقف الزجاجي يعد من المخاطر التي تقف عائقا في ادارة التنوع في المؤسسات، اذ تعمل ادارة التنوع على بناء التنوع الثقافي في المؤسسات والمحافظة عليه، حيث يفترض في ثقافة المؤسسة ان تكون حاضنة للكفاءات بغض النظر عن الاختلافات الموجودة بين منتسبيها مما ينعكس ايجابا على كفاءة ادائها وانتاجها (بن معيقل، 2015، ص4).

وتساهم ظاهرة السقف الزجاجي في اضمحلال وضمور رأس المال الفكري للمؤسسة، ذلك انه يمثل تحييد وابعاد مجموعة من الافراد الذين يمتلكون قدرات عقلية متميزة يمكن توظيفها واستثمارها في زيادة المساهمات الفكرية لتحسين اداء المؤسسات وتطوير مساحة ابداعاتها مما يضمن تحقيق علاقات فاعلة مع جميع الاطراف المتعاملة معها، ويعد هذا من اكثر الاثار خطورة لظاهرة السقف الزجاجي (خيال، 2016، ص19).

تتوقف فاعلية المؤسسات في تحقيق اهدافها على الفاعلية الفردية لموظفيها التي تنبثق من اسباب عدة لديهم مثل معارفهم ومهاراتهم واتجاهاتهم ودافعيتهم وكذلك الضغوط التي يعانون منها، ومن ثم فان قيام المرأة باداء مهامها الوظيفية في مناخ تفتقر فيه الى الحق في الترقى والوصول الى المناصب القيادية، والذي تعبر عنه ظاهرة السقف الزجاجي، يعمل على اضعاف الفاعلية الفردية لديهن مما ينعكس سلبا على فاعلية المؤسسة وعدم قدرتها على الوصول الى تحقيق اهدافها (موفق وهيشر، 2016، ص 250).

من الآثار المترتبة أيضا هو تدني مستوى اداء المؤسسة ومن ثم تراجع قدرتها على المنافسة نظرا لضيق وهدر طاقة بشرية مهمة وهي الطاقة النسوية (موفق وهيشر، 2016، ص 251).

الفصل الثالث : دراسات سابقة

سنحاول في هذا الفصل عرض نتائج الدراسات التي اظهرت وجود اتجاهات سلبية نحو تولي النساء مواقع قيادية وعدد من الدراسات التي تناولت مفهوم السقف الزجاجي :

من الدراسات التي اظهرت وجود اتجاهات سلبية (معارضة) لتولي المرأة للمناصب القيادية:

دراسة (غيث) في الجزائر التي بحثت في نظرة النساء القياديات للاتجاهات الاجتماعية نحوهن ، طبقت الدراسة على عينة من (17) من النساء القياديات ، اظهرت النتائج وجود اتجاهات سلبية نحو المرأة القيادية في المجتمع الجزائري ومن جانب الذكور والاناث على حد سواء (غيث ، 2010، ص 12).

وبالمثل دراسة (العزام والشهابي) 2003 التي بحثت في اتجاهات المرأة القيادية في الاردن نحو معوقات وصول المرأة الى المواقع القيادية العليا ، طبقت الدراسة على عينة من (94) امرأة وتم التوصل الى ان هناك نظرة سلبية رسمية لقيادة المرأة (الرقب ، 2009، ص 96).

وبحثت دراسة (الغانم واخرون) 2008 اهم المعوقات التي تواجه المرأة لتوليها المناصب القيادية في المجتمع القطري) ، تالفت العينة من (1015) شخصا يمثلون مختلف شرائح المجتمع ، كشفت الدراسة عن تبني العينة لموقف معارض الى حد ما للدوار القيادية للمرأة ، وحسب الدراسة ايضا فقد اتضح ان غالبية افراد العينة يفضلون ان يكون رئيسهم رجلا وقد تساوى في هذا كلا من الذكور والاناث فحسب وجهة نظرهم ان المرأة غير صالحة لمثل هذا النوع من الاعمال (الرقب ، 2009، ص 84) .

وتقصت دراسة (عبد الله Abdulla) 2011 عن مدى تقبل وتفضيل الموظفين اللبنانيين للقيادات النسوية وعلاقة ذلك بعدد من المتغيرات الديموغرافية ، استحصلت النتائج من تطبيق اداة البحث وهي استبيان متكون من (14) عبارة على عينة تكونت من (263) موظف لبناني في مؤسسات اقتصادية متنوعة ، كشفت النتائج ان الموظفات الاناث عموما لديهن وجهات نظر ايجابية ومفضلة عن القيادة الانثوية عبر مختلف المتغيرات الديموغرافية على العكس من الموظفين الذكور كانت لديهم وجهات نظر اقل ايجابية واقل تفضيلا (Abdulla, 2011, p5).

اما دراسة (الحسين) 2011 فقد تناولت السمات والمهارات التي تتميز بها المرأة القيادية الاردنية والمعوقات التي تواجهها ، تكونت العينة من (55) فردا توزعوا على (27) امرأة قيادية ، 7 رؤوساء ، 21 مرؤوسا) وباستعمال اسلوب المقابلة ومن بين النتائج التي ظهرت وبقدر تعلقها بالبحث الحالي ظهر ان المرأة القيادية في وزارة التربية والتعليم العالي الاردنية تواجه بعض المعوقات للوصول الى المراكز القيادية اهمها الصورة النمطية السلبية عن المرأة في ذهن الرجل والمرأة على حد سواء (الحسين ، 2011، ص 413) .

أما دراسة (بغري وبراون 1995) brown and Beverly عن مهارات القيادة لدى الذكور والإناث، والتي طبقت على عينة مكونة من (120) إدارياً وقيادياً (60 من الذكور و60 من الإناث) أظهرت الدراسة بعض الاتجاهات السلبية تجاه دور المرأة القيادي، إذ أظهرت غالبية أفراد العينة من الذكور والإناث رغبتهم في تولي الذكور مهام القيادة في الإدارات العليا (الجندي، 2009، ص 7).

وظهرت النتيجة نفسها في دراسة جوتك وكوهن (gohen and gutek 1996) التي بينت أن الغالبية من النساء يؤمن بأن عالم السياسة والوظائف القيادية هو للرجل، أما عالم المنزل فهو للمرأة (الجندي، 2009، ص 8).

وبالمثل أظهرت دراسة (بيكس Becks) 2004 التي بحثت في التحديات التي تواجه المديرات الأمريكيات من أصل أفريقي في التعليم العالي في ولاية لويزيانا، من خلال مقابلة (10) نساء يشغلن مناصب إدارية، أظهرت عدم ثقة المجتمع تجاه القيادة النسوية (اتجاه سلمي) (الرقب، 2009، ص 107). وكذلك دراسة (ليلجا ولوديكينيس Lilja&Luddeckens) 2006 التي بحثت في موضوع التحديات التي تواجه المرأة في الإدارات الوسطى في ألمانيا والسويد وبريطانيا، توصلت الدراسة إلى أن هناك نظرة سلبية لدى العاملين تجاه المرأة، وأن العاملين يفضلون قيادة الرجل وأن هناك ضعفاً في ثقة المجتمع بأن تشغل المرأة مناصب قيادية (الرقب، 2009، ص 106).

وأخيراً وفي دراسة (عشوي وآخرون) 2013 التي بحثت في الاتجاه نحو القيادة النسوية في (9) دول عربية، اختبرت عينة قصدية من البلدان الآتية (الجزائر، مصر، السودان، الكويت، السعودية، قطر، الإمارات العربية المتحدة، اليمن، سوريا) تكونت العينة من (1568) من الذكور والإناث بأعمار من 20-60 سنة ومن مستويات تعليمية متنوعة في جامعات ومؤسسات إنتاجية مختلفة حكومية وشبه حكومية في القطاعين الخاص والاهلي، أظهرت النتائج أن هناك اتجاه سلمي عام نحو المرأة في مراكز القيادة إذ تبين أن 70% من العينة الاجمالية يفضلون أن يكون مسؤولهم رجلاً (عشوي وآخرون، 2013، ص 17).

ثانياً: أبرز الدراسات التي تناولت مفهوم السقف الزجاجي .

1-دراسة (رايجلي Wrigley) 2002

التي بحثت في تحديد العوامل التي يمكن أن تسهم في السقف الزجاجي لدى النساء العاملات في إدارة العلاقات العامة، وتم التوصل إلى أن هناك عوامل هي الإنكار الذي يظهر من خلال لوم النساء أنفسهن على عدم الترقى والتقدم الوظيفي، والتنشئة الاجتماعية بين الجنسين وخصوصاً للبنات، وعنف النساء ضد النساء الناجم عن الغيرة وثقافة المؤسسات والشركات (Wrigley، 2002).

2- وأكدت دراسة (ايغلي وكارلي) 2003 اللتان قامتا فيها بمراجعة الدراسات التي أجريت في الولايات المتحدة الأمريكية حول هذا الموضوع، أن النساء يواجهن في الولايات المتحدة الأمريكية حواجز بسبب التمييز ضدهن وخاصة في البيئات الذكورية التي يقوم فيها الذكور بعملية التقويم في عملية توظيف النساء للمراكز القيادية أو بعملية تقويم ادائهن الوظيفي مما يعوق تطور مسارهن المهني ويجول دون ترقيتهن للمراكز القيادية العليا (عشوي، وآخرون، 2013، ص 8).

3-دراسة (ريجيو) 2008

بحث في العوائق التي توضع امام النساء والاقليات للحيلولة دون وصولهن الى المناصب العليا في المنظمات والمؤسسات واهم هذه العوائق هي الفروق الكبيرة بين رواتب الذكور والاناث في بعض البلدان الغربية وعلى راسها الولايات المتحدة الامريكية ، اذ ان هناك فجوة بين رواتب واجور الذكور والاناث في نفس الوظائف ، وان رواتب النساء في الثمانينيات كانت حوالي 68% مما كان يدفع للرجال ، وان هذه النسبة كانت في التسعينيات حوالي 72% ، وانها لم تتجاوز نسبة 75% في سنة 2000 (عشوي واخرون ، ص 4).

4- دراسة (رايجلي Wrigley) 2009

دراسة نوعية بحثت عن الكيفية التي تنظر بها النساء للسقف الزجاجي في مجالي العلاقات العامة وادارة الاتصالات ، باستخدام مقابلات معمقة مع (27) امرأة تم توضيح العملية النفسية التي من خلالها تعمل النساء على تقبل مفهوم السقف الزجاجي فضلا عن الاستراتيجيات التي يلجأ اليها للتغلب على السقف الزجاجي وتجاوزها (Wrigley, 2009, p.27).

5- دراسة (موفق وهيشر) 2015

حاولت الدراسة ابراز الظاهرة في المجتمع الجزائري من خلال جملة من الاحصائيات التي تعكس ذلك في عدد من مواقع اتخاذ القرار .

الفصل الرابع :

اولا : استنتاجات البحث

من خلال ماتم عرضه في البحث الحالي يمكن الوصول الى الاستنتاجات الاتية :

اولا : ان ظاهرة السقف الزجاجي برزت الى ميدان البحث العلمي في ثمانينيات القرن الماضي ، وقد تناولها علماء الاجتماع وعلماء علم النفس التنظيمي وعلماء الادارة والعلاقات العامة ، ولم تتحدد الاسبقية التاريخية على وجه الدقة بالنسبة لهذه العلوم في تناولها لهذه الظاهرة وهذا المفهوم .

ثانيا : هي ظاهرة عالمية تشمل الدول المتقدمة والدول النامية على حد سواء ، ولم تجد الباحثة دراسات عربية عن هذه الظاهرة باستثناء دراسة واحدة في الجزائر .

ثالثا : بدا الحديث عن هذه الظاهرة اولا على انها تختص بالنساء(تميز جندي) والاقليات(تميز عرقي) او الملونين(تميز بحسب اللون) الا انها انتهت لتكون

ظاهرة نسوية بامتياز اذ لم تجد الباحثة دراسات اجنبية او عربية تحدثت عن السقف الزجاجي لدى الذكور من الاقليات او الملونين .

رابعا: يمكن الجزم بان السقف الزجاجي هو صيغة فريدة من التحيز والظلم واللاعدالة ضد النساء .

خامسا : يختص هذا الظلم والتحيز بمكان العمل وبالمواقع القيادية والادارية العليا فسي السلم الوظيفي .

سادسا : هناك عدد من الاسباب التي تقود لبروز هذه الظاهرة تتعلق بالنساء انفسهن او بالمؤسسات التي تضع هذه الحواجز .

سابعا : يترتب على هذه الظاهرة عدد من الاثار النفسية والاجتماعية على مستوى النساء وعدد من الاثار على مستوى المؤسسات .

ثامنا : هناك عدد من المحاولات لكسر الاسقف الزجاجية من جانب النساء على مستوى فردي وحيانا من جانب المنظمات الداعمة للنساء فضلا عن

محاولات الباحثين المهتمين لبيان المخاطر المحتملة لوجود ظاهرة الاسقف الزجاجية .

ثانيا : التوصيات والمقترحات

في ضوء ماتم تقديمه في البحث الحالي يوصي البحث بضرورة توجيه المؤسسات لاعطاء الفرصة امام النساء والرجال معا لتسلم المواقع الادارية والقيادية العليا ويكون الاختيار على اساس الكفاءة للشخص المتقدم وبغض النظر عن متغير الجنس او النوع .

اما اهم المقترحات فهو ضرورة اجراء بحث تطبيقي للكشف عن وجود الظاهرة في مؤسسات الدولة العراقية سواء في المؤسسات الحكومية او الاهلية ، ومن ثم محاولة بيان اثارها السلبية وضرورة العمل على التقليل منها خدمة لبلدنا الحبيب .

مصادر البحث

- بن معقل ،نوره سعود (2015):ادارة التنوع :تتم بالمساواة والعدل والتكافؤ الفرص وتحتاج اليها مدارسنا ، مقال منشور على الانترنت بتاريخ 1436/11/29.
- بيضون ،عزة شرارة (2003): القيادة النسائية والابداع ، مجلة دراسات الوحدة العربية.
- جمشيد ، ابراهيم (2009):اضربي و اكسري السقف الزجاجي، المحور: حقوق المرأة ومساواتها الكاملة في كافة المجالات الحوار المتمدن-العدد: 2758 - 3 / 9 / 2009 ،
- جيرالد ،جيرينبرج ،روبرت ،بارون (2004): ادارة السلوك في المنظمات ، ترجمة رفاعي محمد رفاعي واسماعيل علي بسيوني ، الرياض ، دار المريخ ، ص 225-226.
- الجندي ، احمد نزيه(2009):اتجاهات العاملين والعاملات العمانيين نحو تولي المرأة الوظائف الادارية القيادية : دراسة مسحية في ولايات مسقط وصحار والرساتاق ، مجلة جامعة دمشق ، المجلد 25، ع4/3، ص 179-211.
- الحسين ، ايمان بشير محمد (2011): السمات والمهارات التي تتميز بها المرأة القيادية الاردنية والمعوقات التي تواجهها ، مجلة جامعة دمشق ، المجلد 27، ع4/3، ص 413- 0422
- خيال ، سهاد محمد اسامة (2016) اتجاهات اعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية نحو الادوار القيادية للمرأة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة النجاح ، نابلس ، فلسطين .
- صادق ، محمد محي الدين و ابراهيم ، ريزان علي (2014):اتجاهات طلبة الجامعة نحو مكانة المرأة في المجتمع وعلاقتها بتقديرهم لذواتهم ، مجلة جامعة صلاح الدين ، مجلد (14)، العدد (5)، ص 1-1
- الرقب ، مؤمنة صالح(2009): معوقات ممارسة المرأة للسلوك القيادي في مؤسسات التعليم العالي بمحافظة غزة وسبل التغلب عليها ، رسالة ماجستير ، الجامعة الاسلامية ، غزة .

- وجيه ،حسن محمد (2010): السقف الزجاجي في التفاوض الاداري والسياسي ، مقال في جريدة الاخبار ، 21/7/2010.

- موفق ،سهام وهيشر ، سميرة (2015) : المرأة العاملة والمناصب القيادية دراسة لظاهرة السقف الزجاجي ، ابحاث اقتصادية وادارية ، العدد السابع عشر ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير .

-علي ، الطاهر محمد (2012): القيادة الفردية والقيادة الجماعية دراسة مقارنة بين نمطي قيادة الذكور والاناث في جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، مجلة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا _ مجلة العلوم والتقانة ، نوفمبر ، 2012، مجلد 12 (2).

- عشوي ،مصطفى ،بوسنة،محمد وخليفة ، بتول وعبدالله ، يارا (2013) : الندوة الاقليمية حول (المرأة في مراكز القيادة واتخاذ القرار بالبلدان العربية) ، الكويت 10-11 / مارس / 2013.

- الملاح ، امل ابراهيم مصطفى (2015): المرأة والتمكين من السلطو واتخاذ القرار : دراسة على بعض القيادات النسائية في المجتمع المصري .الموقع الرسمي للدكتورة امل الملاح .

- Abdullah, Yara (2011) Leadership and Gender in the Arab World – The Case of Lebanon Arab Open University – **Faculty of Business Studies**.

- *Bollinger, Lee; O'Neill, Carole (2008). Women in Media Careers: Success despite the Odds. University Press of America. pp. 9–10. ISBN 978-0-7618-4133-3.*

- *Cather wood Library reference librarians (January 2005). "Question of the Month: Where did the term 'glass ceiling' originate?". Cornell University, ILR School. Retrieved June 30, 2013.*

- Davies-Netzley, Sally A. (1998). *Women above the Glass Ceiling: Perceptions on Corporate Mobility and Strategies for Success* **Gender and Society**, Vol. 12, No. 3, p. 340.

- Federal Glass Ceiling Commission. **Good for Business: Making Full Use of the Nation's Human Capital**. Washington, D.C.: U.S. Department of Labor, March 1995.



-
- Frenkiel, Nora (1984): "The Up-and-Comers; Bryant Takes Aim At the Settlers-In". *Adweek Magazine World. Special Report.*
- Jerlando, F.L. Jackson, Elizabeth, M.O Callaghan (2009); What Do We Know About Glass Ceiling Effects? taxonomy and Critical Review to Inform Higher Education Research .**Res High Educe** .50;460-482.
- Korac, K., Kouzman, A., (1999). Maintaining the rage: From glass ceiling to concrete ceiling and from metaphorical sex change scripts: **Part II. Management Review. Vol. 12. No. 5.**
- maume, David J (2004): Is the Glass Ceiling a Unique Form of Inequality? Evidence From a Random-Effects Model of Managerial Attainment, *Journal of management*, Vol 31, Issue 2.
- Wrigely, B.j (2009): Glass Ceiling? What glass ceiling? a qualitative study of how women view the glass ceiling in public relations and communications management. **Journal of Public Relations Research** ,14,27-55.
- Weyer, Birgit (2007): Twenty years later ;explaining the persistence of the glass ceiling for women leaders; **women in management Review**, vol.22, issue;6, p.482.