

مستوى شيوع متلازمة ملكة النحل لدى الإداريات في المؤسسات التعليمية والتربوية والاجتماعية في منطقة النقب

أ. وفاء صقر أبو عمار¹، أ.د. نبيل جبرين الجندي^{1*}
¹كلية التربية، جامعة الخليل، فلسطين

Mrs. Wafa Sager Abu Ammar¹, Prof. Nabil Jebreen Jondi^{1*}

¹College of Education, Hebron University, Palestine

* الباحث المراسل: jondin@hebron.edu

The Prevalence of Queen Bee Syndrome among Female Administrative Staff in Educational and Social Institutions in the Negev Region

Abstract

This study aimed to investigate the level of prevalence of Queen Bee Syndrome (QBS) among female administrative staff in educational and social institutions in the Negev region. The study employed a descriptive approach and applied its tools to a convenient random sample consisting of 104 administrative employees working in educational and social institutions in the Negev area. The Grangeiro, et al., (2022) (QBP) Scale was applied. The study revealed that the prevalence of (QBS) among female administrators is high and that there are differences in the level of prevalence of Queen Bee Syndrome according to age, where the age above 50 years is the least age showing (QBS), and the presence of differences attributed to academic qualification, in favor of bachelor's degree holders who showed possession of (QBS) than those with advanced degrees. The study also showed that the level of (QBS) among female administrators with long experience is higher than that of female administrators with short experience. Moreover, administrative staff working in smaller institutions displayed the syndrome more than those in medium- and large-sized institutions. The study concluded with the recommendation to enhance professional confidence and leadership abilities among administrative staff by organizing training programs that focus on developing leadership skills such as collaboration and transparency.

Keywords: *Queen Bee Syndrome, Female Administrators, the Negev Region, Educational and Social Institutions.*

ملخص

الهدف: هدفت الدراسة لاستقصاء مستوى شيوخ متلازمة ملكة النحل لدى الإداريات في المؤسسات التعليمية والاجتماعية في منطقة النقب، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وطبقت أدواتها على عينة عشوائية متوفرة مكونة من (104) من الإداريات العاملات في المؤسسات التربوية والاجتماعية في منطقة النقب، وقد استخدم مقياس جرانجينرو (*Queen Bee Phenomenon Scale*).

وأُسفرت نتائج الدراسة عن أن مستوى شيوخ متلازمة ملكة النحل بين الإداريات مرتفع، وعن وجود فروق دالة في مستوى شيوخ متلازمة ملكة النحل وفقاً للفئة العمرية، لصالح فئة العمر (أعلى من 50 سنة) هي أقل الفئات العمرية امتلاكاً لمتلازمة ملكة النحل، ووجود فروق في شيوخ متلازمة ملكة النحل وفقاً لفئات المؤهل التعليمي لصالح السيدات من فئة البكالوريوس اللواتي أظهرن امتلاكاً للمتلازمة بدرجة أعلى، وكذلك بينت الدراسة أن مستوى متلازمة ملكة النحل لدى الإداريات ذوات الخبرة الطويلة أعلى منها لدى الإداريات ذوات الخبرة القصيرة، وأن الإداريات العاملات في المؤسسات الصغيرة يظهرن متلازمة ملكة النحل بصورة أعلى من الإداريات في المؤسسات المتوسطة الحجم والكبيرة. وخلصت الدراسة إلى: تعزيز الثقة المهنية والقدرات القيادية لدى الإداريات من خلال تنظيم برامج تدريبية تقوم على تنمية المهارات القيادية كالتعاون والشفافية.

الكلمات المفتاحية: متلازمة ملكة النحل، الإداريات، منطقة النقب، المؤسسات التعليمية والاجتماعية.

مقدمة

تشير ظاهرة متلازمة ملكة النحل (Queen Bee Syndrome) إلى أن سلوكيات بعض النساء في مواقع الإدارة العليا اللواتي قد تعرقل تقدم النساء الأخريات في بيئات العمل، وهذه الظاهرة تُعدّ ردة فعل على التهديدات الاجتماعية التي تواجهها النساء الطموحات في الوصول إلى مواقع قيادية في مؤسسات يسيطر عليها الرجال بشكل عام، وفي منطقة النقب على وجه الخصوص، ويمكن أن تكون هذه الظاهرة مؤثرة بشكل خاص بين الإداريات في المؤسسات التعليمية والاجتماعية، يمكن ملاحظة هذه المشكلة من خلال نقص التعاون بين الزميلات، أو من خلال المنافسة غير البناءة التي تعيق التطور المهني الجماعي.

ثمة دراسات عديدة تناولت الأدوار القيادية التي تقدمها المرأة بشكل عام، سيما أنّ المرأة تؤثر في بناء المجتمع، وتحمل الصعاب في مواجهة متطلبات وتوقعات الحياة والأسرة كما يفعل الرجل، وتعد القيادة النسائية في القرن الحادي والعشرين ظاهرة متنامية، حيث تتولى النساء مواقع قيادية في مختلف القطاعات والمجالات، ومع ذلك، فإن هذا الدور القيادي لا يخلو من التحديات والضغوط الفريدة التي تواجهها النساء في بيئة العمل، خاصة في المجتمعات التي تشهد تحولات اجتماعية وثقافية سريعة (Eagly & Carli, 2007).

وبين ستيير (Stier, 2009) أن متلازمة ملكة النحل، من أهم الظواهر المتفشية، التي تتسم بمجموعة من الأعراض ذات الصبغة النفسية والجسدية التي تعاني منها النساء اللواتي يعملن في مواقع قيادية، ولعل ذلك يعود للضغوطات والمهام الملقة عليهن، أو لمشاعر الحرص على المنصب القيادي.

وبالمثل يوضح قراند (Grant, 2013) أن متلازمة ملكة النحل تتمحور في شعور المرأة القيادية أنها محاصرة، حيث تعمل بلا كلل لتقوم بواجبها المهني في العمل من ناحية، ومتطلبات أسرته والمجتمع من ناحية أخرى، الأمر الذي يولد لديها حرصاً للمحافظة على هذه المكتسبات.

وتؤكد أبو ربيعة (2009) بأن النساء في النّقب يواجهن تحديات جمة بالإضافة للتحديات التي تعترض النساء بشكل عام، وذلك بسبب طبيعة المنطقة وثقافتها، حيث تلعب العادات والتقاليد دوراً كبيراً في بناء ثقافة السكان بشكل عام والنساء خاصة، مما جعل تسلم القيادة من قبل النساء أمراً هاماً، تحرص عليه النساء القائدات بكل ما لديهن من طاقة.

وعلاوة على ما ذكر، فقد أشار سميث ورفاقه (Smith et al., 2018) إلى أن متلازمة ملكة النحل قد تكون أكثر شيوعاً في المؤسسات ذات الحجم الصغير والمتوسط، ربما بسبب أنه في المؤسسات الكبيرة تشغل المديرات في توجيه الأعمال ذات الصبغة المهمة مما يشغلها عن الوقوع في متلازمة ملكة النحل.

وأضاف جونس وبرون (Jones & Brown, 2020) أن ظاهرة متلازمة ملكة النحل تبرز في المؤسسات التي تعمل في بيئات متوترة أو تنافسية، فيما يرى مينهارد وفاريا (Meinhard & Faria, 2020) أنه بالرغم من عدم وجود فرص وعدم تساوي فرص التطور المهني بين النساء والرجال في المواقع الإدارية المتقدمة، إلا أن بعض النساء قد نجحن في تعدي السقف الزجاجي، الأمر الذي ساعد وساهم في توسع النساء في تولي المناصب.

وشدّد كل من ايجليوكارلي (Eagly & Carli, 2003) على أن أداء المرأة في المواقع التي يشغلها الذكور يكون تقليدياً، وذلك يعود لأسباب مرتبطة بأنماط قيادية وسلوكية للذكور.

وتبين الميرس (Ellemers, 2011) أن ظاهرة ملكة النحل قد تكون استجابة لتهديد اجتماعي، ويمكن تفسيرها بأنها استجابة من قبل المرأة التي تعاني من مستويات منخفضة في تحديد الهوية بين الجنسين في العمل، حيث تتعرض هويتها الاجتماعية للتهديد من قبل الثقافة التنظيمية الذكورية، ومن منظور الهوية الاجتماعية، يوضح دريكس وزملاؤه (Derks et al., 2016) أن ظاهرة ملكة النحل تمثل سلوكاً فردياً يسمح للمرأة بالوصول إلى مواقع قيادية في سياق يتم فيه التقليل من قيمة الهوية الاجتماعية للإناث، وبالتالي، فإن حاجة النساء في المواقع القيادية إلى تعديل أسلوبهن القيادي الطبيعي ليتماشى مع الخصائص النمطية للقادة الناجحين تدفعهن إلى تبني سلوكيات تبعدن جسدياً ونفسياً عن النساء اللواتي في بداية مسيرتهن المهنية، أو في أسفل التسلسل الهرمي التنظيمي، وذلك لإضفاء الشرعية على التسلسل الهرمي بين الجنسين.

ورغم جملة الانتقادات التي وجهت للنساء حول نقشي متلازمة ملكة النحل، فقد أشارت دراسة فينكو ورفاقه (Faniko et al., 2017) إلى أن سياق المنظمة الذكورية، والمسار المهني للإناث، الذي يتميز بالعراقيل، يعد محركات لهذه الظاهرة، وكذلك التحيزات بين الجنسين، وعدم المساواة في الفرص، وبالتالي إعاقه تقدم زميلاتهم من الإناث، بهذا الشكل من التمييز.

وتتقاطع مؤشرات أدبيات الموضوع مع ما تناولته دراسة ديبسون واريالو (Dobson & Iredale, 2006) التي ألفت الضوء على ظاهرة ملكة النحل كدليل على أن النساء يعتبرن أسوأ أعداء لأنفسهن، وأن التنافس بين النساء يشكل عقبة رئيسية في تحديد مساراتهن المهنية، وبالتالي فإن عوامل الخطر الفردية مثل تقدير الذات المنخفض، والاعتماد على الرجال، وقبول الأدوار الجنسانية التقليدية هي التي ستؤدي إلى تراجع دور النساء وتحطيم طموحاتهن في التطور المهني الذي يحلمن به.

من جهة أخرى، أنتقدت تسميات «ملكة النحل» نفسها على أنها تمييز يقوم على النوع، وهذا ما أكدته مافين (Mavin, 2006) الذي أشار إلى أن ظاهرة ملكة النحل تلوم النساء بدلاً من الرجال على النتائج المهنية غير المتكافئة، وتدعم الفكرة النمطية بأن النساء يجب أن يُظهرن التضامن مع بعضهن البعض بينما يمكن للرجال التنافس فيما بينهم.

مشكلة الدراسة

تلاقي المنظمات التي تقودها النساء في النقب تحديات مميزة في بيئة عمل متطورة، ومن أنماط القيادة الشائعة لوحظت مؤشرات وشواهد ميدانية لما يمكن تسميته نقشي لمتلازمة ملكة النحل، حيث تتركز السلطة واتخاذ القرار في أيدي السيدة الإدارية وفق الصلاحيات المخولة بها، وعادة ما تواجه النساء في منطقة النقب تحديات كبيرة مقارنة بنظرائهن من الذكور، ورغم أن الإداريات يشكلن جزءاً كبيراً من القوى العاملة في منطقة النقب، ويحملن مؤهلات تعليمية مماثلة، إلا أنهن غالباً ما يكون تمثيلهن ضعيفاً في الأدوار الإدارية بسبب عوامل تعود لقضايا التوازن بين العمل والأسرة، وعدم المساواة بين الجنسين، وامتلازمة السقف الزجاجي (Yaprak & Alev, 2022).

ويشير هذا المفهوم (امتلازمة السقف الزجاجي) إلى الحواجز غير المرئية التي تمنع النساء (وأحياناً مجموعات الأقليات الأخرى) من تولي مناصب قيادية عليا في المنظمات، على الرغم من امتلاكها للقدرات والمؤهلات اللازمة.

ومن أهم خصائص متلازمة السقف الزجاجي العوائق غير الرسمية وغير المعلنة وعدم تكافؤ الفرص على الرغم من أن النساء غالباً ما يكونن مؤهلات مثل الرجال، إلا أنهن يواجهن صعوبات في الحصول على الترقيات وشغل المناصب التنفيذية والتأثيرات الثقافية والاجتماعية: تتأثر هذه الظاهرة بتوقعات المجتمع النمطية حول أدوار المرأة ومسؤولياتها الأسرية وقيادتها.

ويرى جونيس وبرون (Jones & Brown, 2020) أن هذا النهج قد يؤدي إلى نجاح قصير المدى في بعض البيئات التنظيمية، فإنه غالباً ما يؤدي إلى معيقات سلبية طويلة الأجل، مثل انخفاض أداء الوظيفة، وانخفاض الإنتاجية والإبداع بين الموظفين، وارتفاع معدلات دوران العمل.

وتتفاقم هذه القضايا في النقب بسبب تأثير العوامل السياقية والثقافية والاجتماعية الفريدة التي تشكل سلوكيات القيادة لدى النساء، وقد تشجع وجهات النظر التقليدية حول أدوار المرأة في المجتمع والتوقعات المجتمعية للقيادات النسائية على تبني أسلوب القيادة المركزي.

بالإضافة إلى ذلك، تواجه الإداريات في المؤسسات التعليمية والاجتماعية في النقب تحديات مثل محدودية الوصول إلى الموارد والتدريب والتمييز على أساس الجنس (Mehra & Krishnan, 2016).

وتشير الملاحظات الميدانية للباحثين في هذه الدراسة إلى أن بعض الإداريات في المؤسسات التعليمية والتربوية والاجتماعية في النقب، يظهرن بشكل متزايد سلوكيات تتوافق مع متلازمة ملكة النحل، حيث يركزن على السلطة واتخاذ القرار، وتبدو في بعض الأحيان من أنماط القيادة الدكتاتورية، ورغم أن هذا الأسلوب قد يؤدي إلى نجاح قصير الأجل، إلا أنه قد يؤدي إلى نتائج غير مرغوبة في المدى البعيد، بما في ذلك انخفاض الأداء الوظيفي، وانخفاض إنتاجية الموظفين

وإبداعهم، وارتفاع معدلات دوران العمل، وجاءت هذه الدراسة لتسلط الضوء على فهم واقع تقشي متلازمة ملكة النحل داخل النقب بين السيدات اللواتي يقمن بمهام إدارية في المؤسسات التعليمية والاجتماعية.

وتحديدا تحاول هذه الدراسة استقصاء مدى تقشي المتلازمة بين الإداريات، وفحص الفروق في مستوى انتشارها وفقا لمتغيرات ذات علاقة بها، الأمر الذي قد يستدعي بناء استراتيجيات للتخفيف من آثارها السلبية.

ومن هنا تأتي مشكلة الدراسة للإجابة على سؤال الدراسة: ما مستوى شيوع متلازمة ملكة النحل لدى الإداريات في المؤسسات التعليمية والاجتماعية في منطقة النقب؟

أسئلة الدراسة:

في ضوء المشكلة تحاول الدراسة التحقق من الأسئلة الآتية:

- ما واقع انتشار متلازمة ملكة النحل لدى الإداريات في المؤسسات في منطقة النقب؟
- هل تختلف متوسطات شيوع متلازمة ملكة النحل باختلاف فئة العمر التي تنتمي لها الإدارية (دون 30 سنة، 30-40 سنة، 40-50 سنة، 50-60 سنة)؟
- هل تختلف متوسطات شيوع متلازمة ملكة النحل باختلاف المؤهل التعليمي للإدارية (بكالوريوس، دراسات عليا)؟
- هل تختلف متوسطات شيوع متلازمة ملكة النحل باختلاف حجم المؤسسة التي تنتمي لها الإدارية (صغيرة، متوسطة الحجم، كبيرة)؟
- هل تختلف متوسطات شيوع متلازمة ملكة النحل باختلاف سنوات الخبرة للإدارية (قصيرة، متوسطة، طويلة)؟

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف مستوى تقشي متلازمة ملكة النحل بين السيدات اللواتي يعملن في مواقع إدارية في منطقة النقب، وكذلك استقصاء الفروق بين مستويات تقشيها وفقا للمتغيرات التصنيفية، التي تشمل على العمر والمؤهل التعليمي وسنوات الخبرة وحجم المؤسسة.

أهمية الدراسة

- أولاً: الأهمية النظرية: تسهم هذه الدراسة في إثراء المعرفة العلمية حول متلازمة ملكة النحل، وتوسيع نطاق الفهم لهذه الظاهرة في سياق جديد، كما وتساعد هذه الدراسة في تطوير المفاهيم المتعلقة بالقيادة النسائية، ودور العوامل الاجتماعية والثقافية في تشكيل أنماط القيادة تحديدا في منطقة النقب.

وتسد الدراسة الفجوة البحثية حول متلازمة ملكة النحل في منطقة النقب، تحديداً بين قطاع السيدات اللواتي يتقلدن مواقع إدارية في المؤسسات التربوية والاجتماعية، في ظل غياب دراسات سابقة في هذا المجال.

– **ثانياً: الأهمية التطبيقية:** تقدم الدراسة إطار عمل يمكن أن تتبناه المؤسسات المختلفة في النقب، بحيث تعتمد على أساليب إدارية واضحة تساعد في تجاوز التحديات المتعلقة بتقشي أو شيوع متلازمة ملكة النحل وتعزيز قدرات السيدات القيادية، وهذا من شأنه أن يساهم في تطوير القوانين الإدارية في المؤسسات في النقب، من خلال تعزيز ثقافة التعاون والإبداع، وتحسين أداء المؤسسات وفعاليتها.

المؤسسات التعليمية التربوية والاجتماعية:

هي المؤسسات التي تقدم خدمات التعليم، والأنشطة التربوية والاجتماعية في منطقة النقب وقد تكون على شكل مدارس أو جمعيات رسمية أو خيرية تشرف عليها البلديات أو الوزارات المختلفة في منطقة النقب.

حدود الدراسة:

- **حدود جغرافية:** تقتصر الدراسة على منطقة النقب، مع التركيز على المؤسسات التي تقودها النساء في هذه المنطقة.
- **حدود زمنية:** تم جمع البيانات وتحليلها في صيف العام 2024.
- **حدود بشرية:** اقتصرت هذه الدراسة على الإداريات العاملات في المؤسسات التربوية والاجتماعية في منطقة النقب.
- **حدود موضوعية:** تركز الدراسة على مدى شيوع متلازمة ملكة النحل بأبعادها الستة (إنكار التمييز، ودعم اقتباسات الجنس، وإدراك التضحية، والجدارة، والمشاركة المهنية، والوصف الذاتي للذكور) بين السيدات اللواتي يتقلدن مواقع إدارية في المؤسسات التعليمية والاجتماعية في منطقة النقب.

مصطلحات الدراسة

متلازمة ملكة النحل:

هي ظاهرة تتأى فيها المديرات عن المرووسات لديها من الإناث، وغالباً ما يكون سبب ذلك بسبب التحيزات الجنسانية الداخلية والضغوط للامتثال لمعايير مكان العمل التي يهيمن عليها الذكور، ويؤدي هذا السلوك إلى إيجاد بيئة عمل معادية تعمل على تقويض الإنتاجية الفردية والتنظيمية، مما يؤدي إلى زيادة نوايا دوران العمل بين المرووسات، والتأثير سلباً على الأداء الوظيفي والتماسك التنظيمي (Baykal et al., 2020)

ويعرف شيوع متلازمة ملك النحل بالدرجة التي تحصل عليها الإدارية على مقياس متلازمة ملكة النحل الذي أعده جرانجينرو ورفاقه (Grangeiro, et al., 2022) وتعدّ متلازمة ملكة النحل ظاهرة سلوكية اجتماعية تبرز في بيئات العمل، حيث تميل النساء اللاتي يصلن إلى مناصب قيادية إلى عدم دعم زميلاتهن من النساء، بل قد يفرضن عليهن عقبات إضافية بدلاً من مساعدتهن في الترقّي والتقدم، ويُعتقد أن هذه الظاهرة تتأثر بالتحيزات الجنسانية الداخلية والضغط للامتثال لمعايير أماكن العمل التي يهيمن عليها الذكور، مما يدفع بعض النساء في المناصب العليا إلى النأي بأنفسهن عن زميلاتهن الإناث لضمان بقائهن في مواقع القوة.

منطقة النقب

النقب هي منطقة صحراوية تمتد من شبه الجزيرة العربية الغربية إلى سيناء المصرية، يتكون جزء كبير من سكان النقب من البدو العرب، ويقوم البدو في المقام الأول في مدينة رهط، على الرغم من أن العديد منهم يعيشون أيضاً في قرى غير معترف بها مثل بير هداج، وتسكن العديد من القبائل العربية النقب، وتحافظ على العلاقات الاجتماعية مع القبائل في العربية السعودية والأردن، وينحدر هؤلاء البدو من قبائل عربية بارزة، وتمتد من بئر السبع شمالاً إلى خليج العقبة جنوباً وتبلغ مساحته ما يقارب (13,000) كيلومتر مربع (النصاصرة، 2020).

الدراسات السابقة

هدفت دراسة زوهري وتشاكوين (Zöhre & Taskin, 2023) إلى استكشاف تأثير متلازمة ملكة النحل على النساء في القطاع الصحي وتحليل علاقتها بتصوراتهن للقيادة، مع تسليط الضوء على الاختلافات على أساس الخصائص السكانية والديموغرافية، وقد أجريت الدراسة في مقاطعة أوردو في تركيا ولأغراض البحث، استخدم المنهج الوصفي، واشتملت العينة على (515) عاملة صحية، وخلصت النتائج إلى وجود علاقة عكسية بين متلازمة ملكة النحل والتصورات القيادية، ومع زيادة الوعي بالمتلازمة، يصاحب ذلك انخفاض في الوعي بالقيادة، كما ويظهر أيضاً أن النساء المتزوجات والممرضات والقابلات هم الأكثر تأثراً بمتلازمة ملكة النحل، حيث يفضل معظم المشاركين العمل تحت قيادة رجل بدلاً من امرأة.

وركزت دراسة أندرسون وكولمان (Anderson & Coleman, 2023) على التأثير طويل المدى لمتلازمة ملكة النحل على الأداء المؤسسي في المؤسسات التعليمية، اشتملت عينة الدراسة (90) مؤسسة تعليمية أمريكية، وبينت نتائج الدراسة أن المؤسسات التي تتقشّى متلازمة ملكة النحل شهدت تدهوراً في التعاون بين أعضاء الفريق، مما أدى إلى انخفاض الإنتاجية وزيادة معدل دوران الموظفين.

وبحثت دراسة تشانغ وآخرون (Zhang et al., 2022) دور الثقافة التنظيمية في تعزيز أو تقليل انتشار متلازمة ملكة النحل بين القيادات النسائية الآسيوية، وتكونت عينة الدراسة من (150) مديرة يعملن في منظمات ذات ثقافتين جماعية وفردية، وخلصت النتائج إلى أن الإداريات في المنظمات ذات الثقافات الجماعية كن أقل عرضة لإظهار متلازمة ملكة النحل مقارنة بالثقافات الفردية، وهو ما أرجع إلى حقيقة أن الثقافات الجماعية تشجع التضامن والدعم المتبادل. وهدفت دراسة العبد الله (2022) إلى تحليل دور متلازمة المرأة العاملة في بيئة العمل وتأثيرها على العلاقات الوظيفية، لتحديد كيفية تأثير المتلازمة على العلاقات بين الزميلات، لتحليل تأثير متلازمة ملكة النحل على العلاقات الوظيفية وشملت العينة (180) مديرة من مختلف المؤسسات، وأسفرت الدراسة عن أن متلازمة المرأة العاملة تؤدي إلى توتر العلاقات الوظيفية وانخفاض التعاون بين الزميلات، مما يؤثر سلباً على بيئة العمل.

وسعت دراسة هيلين (Helen, 2022) إلى تحليل التأثيرات النفسية والتنظيمية لمتلازمة المرأة العاملة على الإداريات التنفيذيات واستخدم المنهج الكمي والنوعي، حيث جمعت بيانات الدراسة بطرق مختلفة كالأستبانات والمقابلات مع الإداريات وشملت العينة (80) مديرة تنفيذية من مختلف القطاعات في أستراليا وأجريت الدراسة في مؤسسات أسترالية في قطاعات مختلفة مثل الرعاية الصحية والتعليم وخلصت النتائج إلى وجود تأثيرات نفسية سلبية واضحة على الإداريات، بما في ذلك الإجهاد والقلق، وأثر ذلك على الأداء التنظيمي والإنتاجية.

أما دراسة الزهراني (2021) فقد سعت إلى معرفة العوامل المؤثرة على متلازمة المرأة العاملة في المؤسسات الصحية في العربية السعودية وتحدد الأسباب التي تساهم في ظهورها، واستخدم المنهج النوعي عبر مقابلات معمقة مع عينة من مديرات المؤسسات التعليمية والاجتماعية للحصول على رؤى معمقة حول المتلازمة وشملت العينة (50) مديرة من المؤسسات الصحية، مما يوفر بيانات نوعية حول التحديات التي تواجههن، وتوصلت نتائج الدراسة أن العوامل الرئيسية المؤثرة في تفاقم متلازمة ملكة النحل تشمل الضغوط المهنية، نقص الدعم العائلي، وعدم التوازن بين العمل والحياة الشخصية.

وهدفت دراسة لورا (Laura, 2021) إلى التحقيق في كيفية تأثير متلازمة المرأة العاملة على أساليب القيادة وتقدم المسيرة المهنية للمديرات، واستخدم منهج يكامل بين النوعي والكمي، حيث جمع الباحثون البيانات الكمية من استبانات وبيانات نوعية من المقابلات، وتكونت العينة من (200) مديرة تنفيذية من عدة شركات في دول الاتحاد الأوروبي تعمل في القطاعات الكبرى كالقطاعات التقنية والمالية وبينت النتائج أن متلازمة ملكة النحل تؤثر على أساليب القيادة، حيث أبلغت مديرات المؤسسات التعليمية والاجتماعية عن مشقة تحقيق التوازن بين المتطلبات التي يقتضيها العمل والضغوطات التي يواجهها الفرد، مما يؤثر على تقدمهن المهني.

فيما عنيت دراسة العلي (2020) بقياس مستوى انتشار متلازمة ملكة النحل بين مديرات المؤسسات التعليمية والاجتماعية في القطاعات الحكومية في العربية السعودية، من أجل تحديد مدى انتشارها وتأثيرها، موظفة أداة الاستبانة، وتضمنت العينة (200) مديرة في مؤسسات مختلفة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى انتشار متلازمة المرأة العاملة مرتفع بين مديرات المؤسسات التعليمية والاجتماعية، مما يشير إلى وجود تحديات كبيرة في هذا القطاع.

وسعت دراسة بايكل وآخرون (Baykal et al., 2020) إلى استكشاف تأثير متلازمة ملكة النحل على بيئة العمل، وتحديد العلاقة في نوايا الموظفين لترك العمل وذلك من خلال سلوك وتصرفات المديرات تجاه الموظفين في بيئة العمل، ولأغراض البحث استخدم الباحثون الاستبانة لجمع المعلومات، وطبقت الدراسة على (2012) من العاملات من ذوي الياقات البيضاء وهن الموظفات اللاتي يقمن بوظائف إدارية ومكتبية بدلا من العمل اليدوي أو الميداني في تركيا، وأسفرت النتائج عن تأثير متلازمة ملكة النحل على بيئة العمل إذ تسبب هذه الظاهرة بإيجاد بيئة عمل غير صحية، تسهم في غياب الدعم من قبل المديرات، وتعزز من شعور الموظفين بعدم الرضا الوظيفي الذي بدوره يؤدي الى ترك العمل.

وسعت دراسة مارغريت (Margaret, 2020) إلى استكشاف تأثير متلازمة المرأة العاملة على الإداريات التنفيذيات، وتحديد كيف يؤثر هذا التحدي على أدائهن ورفاههن الشخصي، واستخدم الباحثون منهجاً كمياً يتضمن توزيع استبيانات على عينة من الإداريات للحصول على بيانات حول تأثير المتلازمة على مستويات الضغط والأداء، وتكونت عينة الدراسة من (150) مديرة تنفيذية من قطاعات متنوعة مثل التكنولوجيا والمالية في شركات متعددة الجنسيات في أمريكا، وخلصت النتائج إلى أن الإداريات يواجهن مستويات مرتفعة من الضغط والإجهاد، مما يؤثر سلباً على أدائهن الوظيفي وتوازنهن بين العمل والحياة.

وعنيت دراسة الحسن (2019) بتحليل تأثير متلازمة المرأة العاملة على الأداء الإداري في المؤسسات التعليمية في العربية السعودية، وإلى فهم كيف تؤثر المتلازمة على كفاءة مديرات المؤسسات التعليمية والاجتماعية وإنتاجيتهن، ووظفت الدراسة المنهج الوصفي، حيث شملت الدراسة (150) مديرة من المؤسسات التعليمية، وخلصت نتائج الدراسة إلى أن متلازمة المرأة العاملة تؤثر سلباً على الأداء الإداري، مما يؤدي إلى انخفاض الكفاءة والإنتاجية.

وسعت دراسة إميلي (Emily, 2019) إلى مقارنة تأثير متلازمة المرأة العاملة على القيادة في مختلف القطاعات والمؤسسات، واستخدم البحث منهج الدراسات المقارنة، حيث جمع البيانات من استبيانات ومقابلات عبر عدة قطاعات وشملت العينة (100) مديرة تنفيذية من شركات في أمريكا وكندا، وأجريت الدراسة في شركات عبر الولايات المتحدة وكندا، مع التركيز على القطاعين الخاص والعام، وخلصت النتائج إلى وجود اختلافات في كيفية تأثير المتلازمة على أساليب القيادة

في قطاعات مختلفة، كما وأظهرت النتائج بأن المديرات قد أظهرن ميلا أكبر نحو تبني أسلوب قيادة تنافسية، وأكثر استقلالية، وهذا يعكس بشكل واضح متلازمة المرأة العاملة بينما في القطاع العام كانت أساليب القيادة أكثر تعاونا وانفتاحا وظهر تأثير المتلازمة بشكل أقل وضوحا.

وهدف دراسة كارين (Karen, 2018) إلى تحديد التحديات التي تقابلها المديرات في المؤسسات التعليمية والاجتماعية بسبب متلازمة المرأة العاملة، وتقديم استراتيجيات لمواجهتها، واستخدم المنهج النوعي عبر المقابلات المعمقة مع مديرات في عدة صناعات لتوثيق تجاربهن وشملت العينة 30 مديرة تنفيذية من شركات صغيرة ومتوسطة في المملكة المتحدة وأجريت الدراسة في شركات بريطانية عبر عدة قطاعات، وخلصت النتائج إلى أن مديرات المؤسسات التعليمية والاجتماعية يواجهن تحديات متعددة تتعلق بالإجهاد وإدارة الوقت، وأن الاستراتيجيات الشخصية مثل تخصيص وقت للعائلة والمشاركة في برامج دعم يمكن أن تكون فعالة.

وتعقبا على الدراسات السابقة فقد ساعدت هذه الدراسات على توجيه الدراسة الحالية وإثرائها من حيث تناولها لظاهرة متلازمة ملكة النحل في بيئات مختلفة، وكذلك ساعدت الباحثين في تفسير نتائج هذه الدراسة، كما وزودت هذه الدراسات الدراسة الحالية بمقياس موثوق يمكن توظيفه للكشف عن متلازمة ملكة النحل، وتختلف هذه الدراسة عن سابقتها في أنها تتناول الإداريات في منطقة النقب ذات الخصوصية المتلفة بالحياة البدوية في المجتمع الفلسطيني.

مجتمع الدراسة

تكون المجتمع من جميع رئيسات الأقسام والدوائر في المؤسسات التعليمية والاجتماعية في منطقة النقب، وتم جمع عدد أفراد مجتمع الدراسة من خلال مراجعة وزارة التربية والتعليم والتنمية الاجتماعية، وبلغ حجم المجتمع (300) إدارية على وجه التقريب.

عينة الدراسة

قام الباحثان باختيار عينة متيسرة، وذلك لصعوبة اختيار عينة عشوائية في الواقع، إذ أن بعض الإداريات لم تبد رغبة في المشاركة في الدراسة، حيث تم شرح موضوع البحث لكل إدارية وطلب منهن الاستجابة على المقياس المستخدم، وقد أمكن الحصول على (104) إدارية من اللواتي أبدين رغبة واستجيب على أداة الدراسة، مما يعطي الباحثين الثقة بدقة البيانات التي تم جمعها. وهذه البيانات تتوفر في الجدول (1).

جدول 1: عينة الدراسة وفقا للمتغيرات التصنيفية

فئة العمر	العدد	النسبة المئوية	المؤهل التعليمي	العدد	النسبة المئوية
دون 30 سنة	15	14.4	بكالوريوس	18	17.3
30-40 سنة	28	26.9	دراسات عليا	86	82.7
40-50 سنة	46	44.2	-		
أكثر من 50 سنة	15	14.4	-		
المجموع	104	100%	المجموع	104	100%
سنوات الخبرة	العدد	النسبة المئوية	حجم المؤسسة	العدد	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	24	23.1	أقل من 50 موظفة	23	22.1
5-10 سنوات	31	29.8	من 50-250 موظف	40	38.5
أكثر من 5 سنوات	49	47.1	أكثر من 250 موظف	41	39.4
المجموع	104	100%	المجموع	104	100%

منهج الدراسة

تستخدم هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، الذي يتضمن جمع البيانات وتحليلها لغايات فهم مدى انتشار متلازمة ملكة النحل بين السيدات الإداريات في المؤسسات التعليمية والاجتماعية في منطقة النقب.

أداة الدراسة

من خلال الاطلاع على عدد من الأدوات المهنية في الأدب التربوي، تم استخدام مقياس متلازمة ملكة النحل Queen Bee Phenomenon Scale الذي أعده جرانجيرجو ورفاقه (Grangeiro, et al., 2022) وهو من المقاييس الحديثة ذات التخصصية العالية، ويتمتع بخصائص سيكومترية مرتفعة، وقد أمكن ترجمته للغة العربية، وبعد ذلك تمت ترجمة فقرات المقياس بطريق عكسية من خلال أحد المختصين في الترجمة وقد تم مقارنة النسختين العربية والإنجليزية، وهذا المقياس يحتوي على (24) فقرة تكشف عن متلازمة ملكة النحل بأبعادها الست (إنكار التمييز، ودعم اقتباسات الجنس، وإدراك التضحية، والجدارة، والمشاركة المهنية، والوصف الذاتي للذكور).

صدق المقياس

صدق المحكمين

تم عرض مقياس متلازمة ملكة النحل على (5) من المختصين في مجال التربية وعلم النفس، وقد أجريت فقط بعض التعديلات الطفيفة على بعض الكلمات، وبقي المقياس مكونا من 24 فقرة ومتوافقا مع النسخة الإنجليزية للمقياس.

صدق الاتساق الداخلي

استخدمت طريقة فحص صدق الاتساق الداخلي للكشف عن صدق المقياس وذلك عن طريق استخراج معامل الارتباط والدلالة الاحتمالية بين كل فقرة من فقرات المقياس ودرجة الكلية لمقياس، والجدول (2) يبين معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية في المقياس

جدول 2: يبين معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية في المقياس

الفقرة	معامل الارتباط	الدلالة الاحتمالية	الفقرة	معامل الارتباط	الدلالة الاحتمالية
1	60.	001.	13	52.	001.
2	64.	001.	14	52.	001.
3	65.	001.	15	44.	001.
4	780.	001.	16	42.	001.
5	64.	001.	17	49.	001.
6	66.	001.	18	67.	001.
7	22.	04.	19	58.	001.
8	44.	001.	20	54.	001.
9	44.	001.	21	65.	001.
10	44.	001.	22	52.	001.
11	35.	001.	23	55.	001.
12	38.	001.	24	57.	001.

تشير النتائج في الجدول (2) إلى أن قيم معاملات الارتباط بين الفقرات المختلفة والدرجة الكلية للمقياس قد كانت دالة إحصائيا عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) وهذا مؤشر على أن جميع الفقرات منتمة للمقياس ويعطي المقياس درجات صدق اتساق تخول الباحثين باستخدامه لأغراض البحث العلمي.

ثبات المقياس

أمكن التحقق من الصورة المعربة لمقياس متلازمة ملكة النحل عن طريق استخدام معادلة كرونباخ ألفا وقد بلغت قيمة هذا المعامل (0.88)، وهي قيمة مقبولة لأغراض البحث العلمي.

نتائج الدراسة

نص السؤال الأول على: ما واقع انتشار متلازمة ملكة النحل لدى الإداريات في المؤسسات في منطقة النقب؟

ولهذه لغاية تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمستوى لكل فقرة من فقرات مقياس متلازمة ملكة النحل. والجدول (3) يبين ذلك.

جدول 3: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات المقياس مرتبة ترتيباً تنازلياً وفقاً لأهميتها.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
10	خلال مسيرتي المهنية، لاحظت أنه يتم منع النساء الطموحات من متابعة حياتهن المهنية وتطلعاتهن	4.79	62.	مرتفع
1	حياتي المهنية هي واحدة من أهم الأشياء في حياتي.	4.75	63.	مرتفع
12	في المؤسسات، يجب أن يصل الأشخاص الذين يؤدون وظائفهم بشكل جيد إلى القمة.	4.72	64.	مرتفع
23	أنا أؤيد سياسات الحصص التي تبين أدوار الرجال والنساء	4.71	88.	مرتفع
24	تتيح الحصص الجنسانية للمرأة فرصة متساوية مع الرجل للترقية	4.70	89.	مرتفع
22	الحصص الجنسانية هي سياسة توظيف جيدة.	4.70	90.	مرتفع
3	مسيرتي المهنية تلعب دوراً مركزياً في حياتي.	4.62	65.	مرتفع
14	يجب أن تراعي قرارات الترقية الجهد الذي يبذله الأشخاص في عملهم	4.61	71.	مرتفع
11	أشعر أن كوني امرأة منعني من الحصول على ترقية وزيادات مهمة في الراتب الشهري.	4.61	79.	مرتفع
16	بالنظر إلى القدرات المتساوية، يجب دائماً منح الترقية للشخص الذي يبذل قصارى جهده.	4.60	75.	مرتفع
13	في الحياة، يجب أن يحصل الناس على ما يستحقونه.	4.60	64.	مرتفع
2	طموحات حياتي تتعلق بشكل رئيسي بحياتي المهنية.	4.59	69.	مرتفع
5	أساهم دائماً بأفكار جيدة أثناء المناقشات الجماعية.	4.51	73.	مرتفع
6	أعمل بلا كلل لحل المشاكل الصعبة في العمل.	4.48	78.	مرتفع
15	يجب أن يكون للمؤهلات وزن أكبر من الأقدمية في قرارات الترقية.	4.25	1.02	مرتفع

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
9	في مسيرتي المهنية، تعرضت للسخرية أو التمييز كوني امرأة.	4.25	1.11	مرتفع
4	أعمل في المؤسسة خارج ساعات العمل.	4.19	1.09	مرتفع
17	لقد كرس وقتي للعمل بدلاً من أن أكون مع عائلتي أو أصدقائي.	3.76	1.25	مرتفع
18	لقد ألغيت أو قللت أو أجلت الإجازات العائلية لاحترام التزاماتي المهنية.	3.39	1.25	متوسط
20	لقد أعطيت الأولوية لمسيرتي المهنية على علاقاتي الزوجية.	3.19	1.38	متوسط
21	لقد كيفت قراري بإنجاب الأطفال أم لا اعتماداً على متطلبات حياتي المهنية.	2.55	1.34	متوسط
7	خلال مسيرتي المهنية، شعرت دائماً أن النساء والرجال يحصلون على دعم متساوٍ طوال حياتهم المهنية.	2.27	1.04	منخفض
19	بسبب مسيرتي المهنية، أقل من أهمية قيمي ومعتقداتي.	2.22	1.17	منخفض
8	يتمتع الرجال والنساء بنفس فرص الترقية في المؤسسات.	2.13	1.07	منخفض
	الدرجة الكلية	3.96	46.	مرتفع

أظهرت النتائج في الجدول (3) أن المتوسط الحسابي على مقياس متلازمة ملكة النحل، ظهرت بمتوسط حسابي (3.96) وهي بمستوى مرتفع، كما أن غالبية الفقرات كانت بمستوى مرتفع في حين جاءت (3) فقرات بمستوى متوسط، ولعل هذا يدل على شيوخ متلازمة ملكة النحل لدى الإداريات في منطقة النقب، ويرى الباحثان أن ذلك يعود إلى مخاوف تبديها المرأة الإدارية في منطقة النقب البدوية التي كانت لوقت قريب لا تستطيع أن تتسلم مهام إدارية بسبب هيمنة الرجال على الوظائف الأمر الذي جعلها تحاول المحافظة على هذه الوظيفة الإدارية، مما يستدعي أن تحاول أن تبعد أي مصادر قد تشكل تهديداً لها في العمل الإداري. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة الزهراني (2021) التي أجريت في البيئة السعودية وقد وجدت نسب انتشار مرتفعة لمتلازمة ملكة النحل.

نص السؤال الثاني: هل تختلف متوسطات شيوخ متلازمة ملكة النحل باختلاف فئة العمر التي تنتمي لها الإدارية (دون 30 سنة، 30-40، 40-50، 50-60)؟

ولهذه الغاية تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فئة من الفئات العمرية والجدول (4) يبين ذلك

جدول 4: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى شيوع متلازمة ملكة النحل لدى الإداريات وفقا للفئة العمرية

فئة العمر	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أقل من 30 سنة	15	3.98	590.
من 30-40 سنة	28	4.04	480.
من 40-50 سنة	46	4.04	350.
أعلى من 50 سنة	15	3.53	390.
المجموع	104	3.96	460.

ثم أجري حساب اختبار تحليل التباين الأحادي لفحص الفروق في مستوى شيوع متلازمة لملكة النحل تعزى وفقا للفئة العمرية والجدول (5) يبين ذلك.

جدول 5: نتائج تحليل التباين لاختبار الفروق في مستوى شيوع متلازمة ملكة النحل وفقا للفئة العمرية.

مصدر التباين	مجموع المربعات	د ح	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	3.27	3	1.09	5.64	.001
داخل المجموعات	19.36	100	.190		
المجموع	22.64	103			

يتبين من الجدول (5) وجود فروق دالة إحصائية في مستوى شيوع متلازمة ملكة النحل وفقا للفئة العمرية، حيث بلغت قيمة ف (5.64) وهي قيمة دالة عند مستوى ($\alpha \leq 0.001$) ولغايات الكشف عن اتجاه الدلالة الإحصائية تم استخدام اختبار شيفيه كما يتضح في الجدول (6)

جدول 6: نتائج اختبار شيفيه لاختبار اتجاه الدلالة في مستوى شيوع متلازمة ملكة النحل تعزى للفئة العمرية

فئة العمر	دون 30 سنة	من 30-40 سنة	من 40-50 سنة	أعلى من 50 سنة
دون 30 سنة	-	06.	07.	44.
من 30-40 سنة	06.	-	03.	*51.
من 40-50 سنة	07.	03.	-	*52.
أعلى من 50 سنة	44.	*51.	*52.	-

تشير نتائج اختبار شيفيه إلى أن هناك فروق بين فئة 30 إلى 40 وفئة أعلى من 50 سنة كما وتشير أيضاً إلى أنه هناك فروق بين فئة 40 إلى 50 سنة وفئة أعلى من 50 سنة حيث كانت هذه الفروق دالة إحصائياً، ولما كان المتوسط الحسابي لفئة أعلى من 50 سنة أقل من المتوسط الحسابي لكل من فئة 30 إلى 40 سنة وفئة (40-50) سنة فإن هذا يشير إلى أن شيوخ متلازمة ملكة النحل عند فئة أعلى من 50 سنة هو الأقل بين الفئات ولعل ذلك يعزى إلى أن الإداريات من هذه فئة العمر قد قاربن على التقاعد، ولديهن الخبرة الحياتية الكافية للتعامل مع المواقف الإدارية المختلفة، وبالتالي لم يعد لديهن النزعة الكبرى للتمسك بالعمل الإداري، عدا عن أن شعورهن بما اكتسبن من خبرات إدارية، إضافة لتجربتهن الحياتية، ومكانتهن المجتمعية، كل ذلك يمكن أن يخفّض لديهن شيوخ سلوكيات متلازمة ملكة النحل. كذلك فإن الاقتراب من سن التقاعد قد يقلل من الحاجة للتمسك بالسلطة الإدارية، حيث تصبح الإداريات الأكبر سناً أقل ميلاً للشعور بالتهديد الوظيفي مقارنةً بالإداريات الأصغر، ويأتي هذا التفسير متناغماً مع دراسة جرانت (Grant, 2013) حول النضج المهني والارتياح للمكانة الإدارية، حيث أظهرت دراستهما أن الإداريات الأكبر سناً غالباً ما يكنّ أكثر استقراراً نفسياً وأقل عرضةً للانخراط في سلوكيات متلازمة ملكة النحل.

وقد دعم سميث ورفاقه (Smith et al, 2018...) هذا الاتجاه بالقول بأن النساء الأكبر سناً في المواقف الإدارية قد يملن إلى تفضيل التعاون وتقديم الدعم للآخرين عوضاً عن المنافسة، وهو ما يُقلل من مستويات متلازمة ملكة النحل، ويعزز من بيئة العمل الإيجابية بين الزميلات.

نص السؤال الثالث: هل تختلف متوسطات شيوخ متلازمة ملكة النحل باختلاف المؤهل التعليمي للإدارية (بكالوريوس، دراسات عليا)؟

ومن أجل ذلك استخدم اختبار ت لاختبار دلالة الفروق في متوسطات شيوخ متلازمة ملكة النحل بين الإداريات باختلاف المؤهل العلمي، والجدول (7) يبين نتائج اختبار ت.

جدول 7: نتائج اختبار ت للفروق في متوسطات شيوخ متلازمة ملكة النحل لدى الإداريات باختلاف المؤهل التعليمي (بكالوريوس، دراسات عليا).

المؤهل التعليمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	د ح	قيمة ت	مستوى الدلالة
دراسات عليا	20	4.26	360.	102	3.33	001.
بكالوريوس	84	3.89	0.46			

تشير النتائج في الجدول (7) إلى وجود فروق في متوسطات شيوخ متلازمة ملكة النحل بين الإداريات في منطقة النقب تعزى للمؤهل العلمي، حيث كانت الفروق دالة إحصائياً عند مستوى ($\alpha \leq 0.001$).

أظهرت نتائج الدراسة المتعلقة بالسؤال الثالث حول الفروق في متوسطات شيوع متلازمة ملكة النحل باختلاف المؤهل التعليمي للإدارية وجود فروق دالة إحصائية بين الإداريات من درجة البكالوريوس وأولئك الحاصلات على الدراسات العليا، حيث كان مستوى المتلازمة أعلى لدى الإداريات من درجة البكالوريوس، وقد بلغ المتوسط الحسابي لفئة البكالوريوس (4.26)، بينما بلغ المتوسط الحسابي لفئة الدراسات العليا (3.89)، مما يشير إلى ارتفاع شيوع متلازمة ملكة النحل بين الإداريات من ذوات المؤهل التعليمي الأقل.

ولعل هذا الاختلاف يرجع إلى أن الإداريات من ذوي درجة البكالوريوس قد يشعرون بقلق أكبر من فقدان سلطتهن الإدارية أو مكانتهن الوظيفية في حال وجود زميلات يتمتعن بمؤهلات علمية أعلى، فهذا يولد الشعور لديهن بنقص في التأهيل الضروري للقيام بالوظيفة، وينظرن إلى زميلتهن على أنهن أكثر كفاءة، مما يستدعي كثيرا من الاحتراز واليقظة الذهنية لديهن، وهذا الخوف يشكل دافعا قويا لإظهار لبعض السلوكيات التي تتماشى مع متلازمة ملكة النحل، مثل التقليل من إنجازات زميلات العمل، وعدم دعمهن، والتقليل من قيمة ما يقمن به من أعمال، وعدم إظهار التعاون من المرؤوسات.

وينسجم هذا التفسير مع ما أشار إليه سميث وآخرون (Smith, 2018) وجونس وبرون (Jones & Brown, 2020) حول تأثير المؤهلات الأكاديمية على الثقة بالنفس ومستوى الأمان الوظيفي، حيث أظهرت دراساتهم أن من يتمتعن بمستوى علمي أقل قد يواجهن صعوبة في التكيف في بيئات العمل التي تتسم بالتنافسية الأكاديمية العالية، مما يؤدي إلى زيادة شيوع متلازمة ملكة النحل كوسيلة للحفاظ على السلطة وتجنب التهديد.

نص السؤال الرابع: هل تختلف متوسطات شيوع متلازمة ملكة النحل باختلاف حجم المؤسسة التي تنتمي لها الإدارية (صغيرة، متوسطة، كبيرة)؟

ولهذه الغاية أجري أولاً حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات وفقا لحجم المؤسسة التي تعمل فيها الإدارية والجدول (8) يبين ذلك

جدول 8: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى شيوع متلازمة ملكة النحل لدى الإداريات وفقا لحجم المؤسسة التي تعمل فيها الإدارية

حجم المؤسسة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
صغيرة أقل من ٥٠ موظف	27	3.65	.480
متوسطة: من ٥٠ - ١٠٠ موظف	33	4.01	.480
كبيرة: أكثر من ١٥٠ موظف	44	4.11	.350
المجموع	104	3.96	.460

ثم حسب اختبار تحليل التباين الأحادي لفحص الفروق في مستوى شيوخ متلازمة ملكة النحل وفقاً لحجم المؤسسة التي تعمل فيها الإدارية، والجدول (9) يبين ذلك.

جدول (9): نتائج تحليل التباين لاختبار الفروق في مستوى شيوخ متلازمة ملكة النحل وفقاً لحجم المؤسسة.

مصدر التباين	مجموع المربعات	د ح	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	3.66	2	1.830	9.73	001.
داخل المجموعات	18.98	101	1880.		
المجموع	22.64	103			

يتبين من الجدول (10) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى شيوخ متلازمة ملكة النحل وفقاً لحجم المؤسسة، حيث بلغت قيمة ف (9.73) وهي قيمة دالة عند مستوى ($\alpha \leq 0.001$) ومن أجل الكشف عن اتجاه الدلالة الإحصائية تم استخدام اختبار شيفيه كما يتضح في الجدول (11)

جدول 11: يبين نتائج اختبار شيفيه لاختبار اتجاه الدلالة في مستوى شيوخ متلازمة ملكة النحل وفقاً لحجم المؤسسة

حجم المؤسسة	دون 50 موظف	50-100 موظف	أكثر من 100 موظف
دون 50 موظف	-	*35.	*46.
50-100 موظف	*35.		10.
أكثر من 100 موظف	*46.	0.10	-

تشير النتائج في الجدول (11) إلى أن ثمة فروق في متوسطات متلازمة ملكة النحل تعزى لحجم المؤسسة وقد كانت الفروق دالة إحصائياً بين المؤسسات الصغيرة والمؤسسات المتوسطة، وكذلك بين المؤسسات الصغيرة والمؤسسات الكبيرة الحجم لصالح المؤسسات ذات الحجم الأصغر (دون 50 موظفاً).

أظهرت نتائج الدراسة المتعلقة بالسؤال الرابع حول الفروق في متوسطات شيوخ متلازمة ملكة النحل باختلاف حجم المؤسسة التي تنتمي لها الإدارية أن هناك فروقاً دالة إحصائياً بين الإداريات العاملات في المؤسسات ذات الأحجام المختلفة، أظهرت النتائج أن مستوى المتلازمة كان أعلى في المؤسسات الصغيرة، حيث كان المتوسط الحسابي لهذه الفئة (4.11)، مقارنةً بالمؤسسات المتوسطة (4.01) والكبيرة (3.65)، مما يشير إلى شيوخ أكبر لمتلازمة ملكة النحل بين الإداريات في المؤسسات الصغيرة.

وربما تُعزى هذه الفروق إلى أن الإداريات في المؤسسات الصغيرة قد يشعرون بمستوى أقل من الأمان الوظيفي والثقة، فعادة ما تكون هذه الإدارية في المؤسسة الصغيرة مسؤول عن مجموعة صغيرة من المرؤوسين والمرؤوسات، وبالتالي من السهولة تحديد خصماً مفترضاً يمكن أن يكون مصدر تهديد لهن، مما يدفعهن إلى تبني سلوكيات متلازمة ملكة النحل كوسيلة للحفاظ على سلطتهن وتجنب التهديدات الوظيفية من قبل مرؤوساتهن في العمل. وعادة ما تكون المؤسسات الصغيرة بيئات عمل تقتصر إلى التنوع المهني أو الفرص الكافية للتطور الوظيفي، مما يزيد من احتمالية الشعور بالتنافسية والغيرة وأحياناً المراقبة في العمل لغايات الإيقاع بالشخص الإداري مما يشعرها بالخوف على فقدان المكانة والمنصب الإداري.

ويدعم هذه النتيجة سميث ورفاقه (Smith, 2018et al), وجونس وبرون (Jones, 2020) و Brown, & حول شيوع متلازمة ملكة النحل في البيئات التنظيمية الأصغر والأكثر تقييداً، حيث يميل الأفراد إلى التصرف بأسلوب دفاعي في سياقات تقتصر إلى موارد واسعة أو فرص ترقية، مما يزيد من مظاهر التنافس وعدم التعاون مع الزميلات في العمل.

نص السؤال الخامس: هل تختلف متوسطات شيوع متلازمة ملكة النحل باختلاف سنوات الخبرة للإدارية (قصيرة، متوسطة، طويلة)؟

ولهذه الغاية أجري حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتلازمة ملكة النحل وفقاً لسنوات الخبرة للإدارية (قصيرة، متوسطة، طويلة) والجدول (12) يبين ذلك.

جدول 12: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى شيوع متلازمة ملكة النحل لدى الإداريات وفقاً لسنوات الخبرة للإدارية (قصيرة، متوسطة، طويلة)

سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
قصيرة دون 5 سنوات	36	4.12	500.
متوسطة: (5-10) سنوات	24	3.99	430.
كبيرة: أعلى من 10 سنوات	44	3.81	41.
للمجموع	104	3.96	46.

ثم حسب اختبار تحليل التباين الأحادي لفحص الفروق في مستوى شيوع متلازمة ملكة النحل وفقاً لسنوات الخبرة التي تملكها الإدارية، والجدول (13) يبين ذلك.

جدول 13: نتائج تحليل التباين لاختبار الفروق في مستوى شيوخ متلازمة ملكة النحل وفقاً لسنوات الخبرة التي تملكها الإدارية العاملة في المؤسسات المختلفة.

مصدر التباين	مجموع المربعات	د ح	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	2.000	2	1.000	4.89	009.
داخل المجموعات	20.644	101	2040.		
المجموع	22.644	103			

يتبين من الجدول (13) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى شيوخ متلازمة ملكة النحل وفقاً لحجم المؤسسة، حيث كانت قيمة ف (4.98) وهي قيمة دالة عند مستوى ($\alpha \leq 0.009$) ومن أجل الكشف عن اتجاه الدلالة الإحصائية تم استخدام اختبار شيفيه كما يتضح في الجدول (14)

جدول 14: نتائج اختبار شيفيه لاختبار اتجاه الدلالة في مستوى شيوخ متلازمة ملكة النحل وفقاً لسنوات الخبرة.

سنوات الخبرة	قصيرة	متوسطة	طويلة
قصيرة	-	13.	*31.
متوسطة	13.	-	17.
طويلة	*31.	17.	-

تشير النتائج في الجدول (14) إلى أن ثمة فروق في متوسطات متلازمة ملكة النحل تعزى لسنوات الخبرة التي تملكها الإدارية العاملة في المؤسسات المختلفة في منطقة النقب، حيث كانت الفروق دالة إحصائياً بين ذوات الخبرة القصيرة والخبرة الطويلة لصالح ذوات الخبرة القصيرة.

أظهرت نتائج الدراسة المتعلقة بالسؤال الخامس حول الفروق في متوسطات شيوخ متلازمة ملكة النحل باختلاف سنوات الخبرة للإدارية وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الإداريات ذوات الخبرات المختلفة، فقد سجلت الإداريات ذوات الخبرة القصيرة (أقل من 5 سنوات) متوسطاً أعلى في شيوخ المتلازمة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.12)، بينما سجلت الإداريات ذوات الخبرة المتوسطة (5-10 سنوات) متوسطاً قدره (3.99)، والإداريات ذوات الخبرة الطويلة (أكثر من 10 سنوات) متوسطاً أقل بلغ (3.81) مما يشير إلى انخفاض مستوى المتلازمة لدى الإداريات الأكثر خبرة.

وربما تعود هذه الاختلافات إلى أن الإداريات ذوات الخبرة القصيرة في منطقة النقب قد يشعرون بحاجتهم إلى إثبات أنفسهم والحفاظ على سلطتهم في بيئة العمل، مما قد يدفعهم إلى تبني

سلوكيات تصب في ظهور متلازمة ملكة النحل لديهن. أما الإداريات الأكثر خبرة، فيملن إلى تبني منظور أكثر نضجاً ومهنية، فالخبرة منحتهن درجة من الأمان، حيث يشعرن بالأمان الوظيفي والثقة من مكانتهن الاجتماعية والإدارية، مما يقلل من مشاعر التهديد لديهن، ويعزز لديهن أسلوباً قيادياً يتسم بالتعاون والدعم لمن يحيط بهن من مرؤوسات.

وتتفق هذه الرؤيا مع ما أسفرت عنه دراسة إليميرس (Ellemers, 2011) التي وجدت أن الخبرة المهنية تساهم في بناء الثقة، وتقلل من السلوكيات الدفاعية لدى المدير، مما يجعل القائد من ذوي الخبرة الطويلة أكثر قدرة على التعامل مع زميلاتهم بشكل إيجابي، دون الشعور بالخوف من فقدان المكانة أو التنافسية الشديدة.

توصيات الدراسة

في ضوء النتائج أمكن الخروج بالتوصيات الآتية:

- تعزيز الثقة المهنية والقدرات القيادية لدى الإداريات من خلال تنظيم دورات تدريبية تقوم على تنمية المهارات القيادية المتعاونة.
- تطوير سياسات داخل المؤسسات تضمن دعم نمو وتطور الإداريات مع توفير فرص متساوية للجميع.
- توفير بيئة عمل تشجع التعاون بين الموظفين والإداريات بدلاً من المنافسة، خاصة في المؤسسات الصغيرة التي تبين ارتفاع مستوى المتلازمة فيها.
- تقديم برامج توعوية تهدف إلى تنمية الوعي حول أهمية تبني هوية مهنية مرنة تستطيع التعامل مع التحديات بثقة، وتقليل المخاوف المرتبطة بفقدان المكانة أو السلطة الوظيفية.
- النظر في تعزيز التنوع المهني في المؤسسات الصغيرة من خلال توظيف خبرات متنوعة وتوفير موارد وفرص إضافية للتطوير المهني.
- إجراء مزيد من الدراسات التي تعنى بالعوامل التي تؤثر في تقشي متلازمة ملكة النحل بين المديرات والسيدات في المواقع القيادية.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

- أبو ربيعة، سراب (2009) التحديات التي تواجه النساء في منطقة النقب، مجلة الدراسات الاجتماعية، 7(3): 113-128.
- الحسن، سعاد (2019). متلازمة المرأة العاملة وتأثيرها على الأداء الإداري: دراسة ميدانية في المؤسسات التعليمية، مجلة العلوم الإدارية، 15(2): 45-60.
- الزهراني، فاطمة (2021). متلازمة المرأة العاملة والعوامل المؤثرة عليها: دراسة حالة في المؤسسات الصحية، مجلة العلوم الاجتماعية، 8(4): 123-135.
- العبد الله، منى (2022). دور متلازمة المرأة العاملة في بيئة العمل وتأثيرها على العلاقات الوظيفية: دراسة ميدانية: مجلة الإدارة والسياسات العامة، 20(2): 150-166.
- العلي، ليلي (2020). تحليل مستوى انتشار متلازمة المرأة العاملة بين مديرات المؤسسات التعليمية والاجتماعية في القطاع الحكومي، مجلة الإدارة العامة، 12(3): 88-102.
- النصاصة، منصور (2020). بدو النقب وبئر السبع: 100 عام من السياسة والنضال، مركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية.

ثانياً: المراجع العربية المترجمة

- Al-Abdullah, M. (2022). The role of working woman syndrome in the work environment and its impact on job relations: A field study: Journal of Administration and Public Policies, 20(2):150-166.
- Abu Rabia, S. (2009). Challenges facing women in the Negev region, Journal of Social Studies, 7(3): 113-128.
- Al-Ali, L. (2020). Analysis of the prevalence level of working woman syndrome among female directors of educational and social institutions in the public sector, Journal of Public Administration, 12(3): 88-102.
- Al-Hassan, S. (2019). The working woman syndrome and its impact on administrative performance: A field study in educational institutions, Journal of Administrative Sciences, 15(2): 45-60.
- Al-Nsarah, M. (2020). The Negev Bedouins and Beersheba: 100 years of politics and struggle, King Faisal Center for Research and Islamic Studies.
- Al-Zahrani, F. (2021). Working woman syndrome and its influencing factors: A case study in health institutions, Journal of Social Sciences, 8(4): 123-135.

ثالثاً: المصادر الأجنبية

- Anderson, R. & Coleman, S. (2023). Long-term effects of queen bee syndrome on institutional performance in educational organizations, *Educational Leadership and Management Review*, 35(1): 22-40.
- Baykal, E., Soyalt, E., & Yeşil, R. (2020). Queen bee syndrome, A modern dilemma of working women and its effects on turnover intentions. In H. Dincer & S. Yüksel (Eds.), *Strategic outlook for innovative work behaviors* (165–178).
- Derks, B., Van Laar, C., & Ellemers, N. (2016). The queen bee phenomenon: Why women leaders distance themselves from junior women, *The Leadership Quarterly*, 27(3): 456-469.
- Dobson, J., & Iredale, R. (2006). Women in leadership: The influence of queen bee syndrome in competitive workplaces. *Gender and Society Journal*, 22(1), 95-108.
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). *Through the labyrinth: The truth about how women become leaders*. Harvard Business Press.
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2003). Gender and leadership: A social psychology of queen bee syndrome, *Journal of Leadership Studies*, 25(4): 233-245.
- Ellemers, N. (2011). The queen bee in the organizational hive: A social identity analysis of the negative consequences of female intragroup differentiation. *European Journal of Social Psychology*, 41(3): 364-374.
- Emily, J. (2019). The Impact of the Queen Bee Syndrome on Leadership Across Sectors and Organizations, *Journal of Leadership and Management*, 34(2): 45-63.
- Faniko, K., Ellemers, N., Derks, B., & Lorenzi-Cioldi, F. (2017). Nothing but a queen bee? An integrative model of antecedents and consequences of women leaders' disidentification with women employees, *Journal of Personality and Social Psychology*, 112(4): 621-643.
- Grangeiro, R. da R., Rezende, A. T., Gomes Neto, M. B., Carneiro, J. S., & Esnard, C. (2022). The queen bee phenomenon scale: Psychological evidence in the Brazilian context. *BAR - Brazilian Administration Review*, 19(1).
- Grant, A. (2013). *Give and take: Why helping others drives our success*. Viking Press.
- Harvey, C. (2018). When queen bees attack women stop advancing: Recognizing and addressing female bullying in the workplace, *Development and Learning in Organizations*, 32(5): 1-4.
- Helen, T. (2022). *Analyzing Psychological and Organizational Impacts of the Queen Bee Syndrome on Female Executives: A Quantitative and Qualitative Study*. Unpublished

- Report, [Name of Institution or University].
- Jones, C., & Brown, D. (2020). The impact of the beehive syndrome on employee morale and turnover, *Human Resource Management Review*, 30(3): 100718.
- Karen, H. (2018). Challenges faced by female managers due to queen bee syndrome and strategies for overcoming them: A qualitative study, *Journal of Business and Management*, 18(3): 150-165.
- Laura, M. (2021). Investigating the Impact of the Queen Bee Syndrome on Leadership Styles and Career Advancement of Female Executives, *European Journal of Leadership Studies*, 38(4): 89-104.
- Margaret, L. (2020). Exploring the Impact of the Queen Bee Syndrome on Female Executives: Effects on Performance and Personal Well-being. *Journal of Business and Organizational Health*, 27(3): 145-160.
- Mavin, S. (2006). Queen bee syndrome: An exploration of the queen bee phenomenon in professional women. *British Journal of Management*, 17(2): 225-238.
- Mehra, A., & Krishnan, K. (2016). Gendered challenges in management: The role of queen bee syndrome in developing countries. *Asian Journal of Business Ethics*, 5(3): 123-138.
- Meinhard, A. G., & Faria, A. (2020). Queen bee or worker bee? How women leaders' self-construal shapes their implicit followership theories. *Frontiers in Psychology*, 11, 582193.
- Smith, L. J., Johnson, E., & Roberts, K. (2018). Impact of queen bee syndrome in small and medium organizations. *Human Resource Management Review*, 30(3).
- Stier, A. (2009). The queen bee syndrome: How women can avoid sabotaging their careers. *The European Business Review*, 21(1): 60-68.
- Yaprak, K., & Alev, T. (2022). Those who broke the glass ceiling and rise: Qualitative research about women managers. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*.
- Zhang, Y., Lee, H., & Park, J. (2022). Organizational culture and the prevalence of queen bee syndrome among female leaders in Asia. *Asian Business and Psychology Journal*, 15(4): 301-320.
- Zöhre, A., & Taskin, L. (2023). The impact of queen bee syndrome on women's leadership perceptions in the health sector: A descriptive study in Ordu, Turkey. *Journal of Health Management and Leadership*, 25(2): 120-135.