

## **Queen Bee Syndrome; The role of Gender Discrimination and women Gender Identification**

**Elham Ebrahimi\***

### **Abstract**

The queen bee syndrome refers to a phenomenon in which female executives in organizations that males occupy most of the senior positions, are separated themselves from other women and impede their progress. This research explores the concept deeper in universities. The purpose of the present study is to investigate the effect of perceived gender discrimination on the queen bee syndrome perception about the behaviors of women in managerial positions. In this regard, the moderating role of gender identity and academic level were also examined. The research questionnaires were distributed among female faculty members of five top universities in the country and structural equation modeling method was used to test the research hypotheses. The results showed that perceived gender discrimination by women had a significant positive effect on their perceptions of queen bee syndrome. This relationship was moderated by the gender identity so that the relationship decreased in women with more gender identity. But academic degree had no significant moderating effect in this regard.

**Keywords:** Queen bee syndrome, Gender discrimination, Gender identity, Faculty members

\* Assistant Professor, Management Department, Institute for Humanities and cultural Studies,  
e.ebrahimi@ihcs.ac.ir

Date received: 30/10/2021, Date of acceptance: 02/02/2022



Copyright © 2018, This is an Open Access article. This work is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International License. To view a copy of this license, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/> or send a letter to Creative Commons, PO Box 1866, Mountain View, CA 94042, USA.



## نشانگان ملکه زنبور عسل؛ نقش ادراک تبعیض و هویت‌یابی جنسیتی زنان

الهام ابراهیمی\*

### چکیده

نشانگان ملکه زنبور عسل به پدیده‌ای اشاره دارد که طی آن مدیران زن در سازمان‌هایی که اکثر پست‌های بالای سازمانی را مردان تصدی کرده‌اند، خود را از زنان دیگر جدا کرده و مانع پیشرفت آنان می‌شوند. در این پژوهش به واکاوی عمیق‌تر این مفهوم در دانشگاه‌ها پرداخته شده است. هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر تبعیض جنسیتی ادراک شده توسط زنان بر باور آنان به وجود نشانگان ملکه زنبور عسل در رفتارهای زنان متصدی پست‌های مدیریتی است. در این رابطه، نقش تعدیلگر هویت‌یابی جنسیتی و سطح آکادمیک نیز بررسی شد. پرسشنامه پژوهش میان اعضای هیأت علمی زن پنج دانشگاه مطرح کشور توزیع شد و از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری برای آزمون فرضیه‌های تحقیق استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد تبعیض جنسیتی ادراک شده توسط زنان، بر ادراک رفتارهای ناشی از نشانگان ملکه زنبور عسل توسط آنان تأثیر مثبت معناداری دارد. این رابطه توسط متغیر هویت‌یابی جنسیتی تعدیل می‌شود؛ به گونه‌ای که رابطه مذکور در زنانی که هویت‌یابی جنسیتی بیشتری داشتند، کاهش می‌یافت. اما متغیر درجه آکادمیک تأثیر تعدیلگری معناداری در این رابطه نداشت.

**کلیدواژه‌ها:** نشانگان ملکه زنبور عسل، تبعیض جنسیتی، هویت‌یابی جنسیتی، اعضای هیأت علمی

\* استادیار گروه مدیریت پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، e.abrahimi@ihcs.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۸/۰۸، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۱/۱۳



Copyright © 2018, This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International, which permits others to download this work, share it with others and Adapt the material for any purpose.

## ۱. مقدمه

### ۱.۱ بیان مسئله

در دهه‌های اخیر، فرصت‌های رهبری برای زنان در محیط‌های کار در قیاس با گذشته گسترش نسبتاً چشمگیری داشته است. به‌رغم این موضوع که بخش عمده‌ای از پذیرفته‌شدگان و فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها را زنان تشکیل می‌دهند و حتی با لحاظ کردن این موضوع که تعداد زنان در مناصب ارشد آموزش عالی رو به رشد است، اما در جهان و در ایران، این رشد شیب اندکی داشته و از اینرو می‌توان دانشگاه‌ها را همچنان در زمره سازمان‌های مردانه (male-dominated organizations) یعنی سازمان‌هایی که اکثریت مدیران و مناصب عالی آن‌ها به مردان اختصاص دارد، به‌شمار آورد (Gallant, 2014; McDermott, 2014). به عبارت دیگر، صرف‌نظر از نوع صنعت/سازمان یا کشور هنوز هم زنان در سمت‌های مدیریتی نسبت به مردان در اقلیتند (Kreissl et al., 2015; Redmond et al., 2017).

از سوی دیگر گاهی موانع مشهود و نامشهود متعددی سرعت و شدت روند ارتقای زنان در مناصب مدیریتی را کند می‌کنند. اسفیدانی (۱۳۸۱) این موانع را شامل فرهنگ سازمانی، نگرش منفی مدیران مرد نسبت به توانایی‌های مدیریتی زنان و تفاوت مهارت‌های انسانی مدیران زن و مرد می‌داند. کرمانی و کرمانی (۱۳۹۵) عواملی نظیر فقدان گروه‌های یکپارچه زنان برای پشتیبانی از آنان، نبود فرصت‌های استخدامی و ارتباطی برابر، در دست نداشتن قدرت و ابزارهای آن، گرایش برخی زنان به فرمان‌پذیری مطلق، دیدگاه‌های سنتی مدیران نسبت به فعالیت‌های زنان، عدم ریسک‌پذیری مدیران زن، باور نداشتن مدیران و سرپرستان به توانایی‌های زنان، و فرهنگ مردسالاری حاکم در سازمان‌ها و جامعه را علل عدم پیشرفت شغلی مطلوب زنان می‌داند.

به‌رغم این موضوع، به‌زعم نگارنده، عدم توفیق حداکثری زنان، تنها به موارد اشاره شده محدود نمی‌شود. علاوه بر تمامی عوامل بیان شده و برخی تبعیض‌های جنسیتی موجود، پدیده جدی و تاثیرگذار دیگری وجود دارد که این بار نه از سوی مردان، بلکه از جرگه خود زنان به آنان لطمه می‌زند. پدیده‌ای که می‌تواند مصداق بارز این بیت از حافظ باشد: «ما ز یاران چشم یاری داشتیم، خود غلط بود آنچه می‌پنداشتیم»؛ پدیده‌ای تحت عنوان «نشانگان ملکه زنبور عسل» (Queen-bee syndrome) (ابراهیمی، ۱۴۰۰). به عبارت دیگر، شاید فرصت آن فرارسیده که این بار موضوع تبعیض برای زنان در سازمان‌ها از منظری

نشانگان ملکه زنبور عسل؛ نقش ادراک تبعیض ... (الهام ابراهیمی) ۵

متفاوت نگریشته شود؛ منظری که کمتر پژوهشی آن را مطمح نظر قرار داده، با این حال از اهمیت و ضرورت واکاوی آن کاسته نمی‌شود.

این نشانگان در زنان متصدی مناصب مدیریت ارشد در قالب نگرش‌ها یا رفتارهایی که آن‌ها را از سایر زنان مجزا می‌کند مشاهده می‌شود. به عبارت دیگر این موضوع در مورد زنانی صدق می‌کند که در سازمان‌های مردانه، به سمت‌های مدیریتی رسیده‌اند؛ اما فعالانه از زنان دیگر برای کسب موفقیت پشتیبانی نکرده یا حتی مانع موفقیت زنان دیگر می‌شوند. البته برخی محققان معتقدند این پدیده بیش از آنکه نمود بیرونی داشته باشد یک ادراک است که در زنان دارای موقعیت‌های شغلی پایین‌تر شکل می‌گیرد. به علاوه تحقیقات پیشنهاد می‌کنند متغیرهایی نظیر برابری/ تبعیض جنسیتی (Gender equity/ discrimination) می‌توانند به شکل‌گیری این ادراک بینجامند (Hurst, et al., 2016).

جامعه مورد نظر این پژوهش اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها هستند. علت انتخاب این جامعه آماری این است که به رغم اهمیت این مشاغل دانشی، کمتر در تحقیقات مرتبط با حوزه‌های رفتار سازمانی و رهبری مورد بررسی قرار گرفته‌اند. به عبارت دیگر، یکی از حوزه‌هایی که در تحقیقات مرتبط کمتر بدان پرداخته شده، افراد آکادمیک، استادان دانشگاه‌ها و پژوهشگران هستند. اما ماهیت متفاوت این مشاغل دانشی، افزایش تعداد اعضای هیأت علمی زن در دانشگاه‌ها و به تبع آن افزایش پست‌های مدیریتی تصدی شده توسط زنان، لزوم واکاوی و تحلیل عمیق موضوع در این مشاغل را نشان می‌دهد.

## ۲.۱ هدف

هدف پژوهش حاضر بررسی پدیده نشانگان ملکه زنبور عسل به عنوان یک عامل تبعیض‌آمیز «زنانه» و نه با گفتمانی مردانه یا ساختاری - آن‌گونه که پیش از این مطمح نظر قرار می‌گرفت - است.

بنابراین پژوهش حاضر، در راستای نیل به هدف مذکور، به بررسی تأثیر تبعیض جنسیتی ادراک شده توسط زنان بر باور آنان به وجود نشانگان ملکه زنبور عسل در زنان متصدی پست‌های مدیریتی با در نظر گرفتن متغیرهای تعدیلگر هویت‌یابی جنسیتی و درجه آکادمیک در پنج دانشگاه برتر کشور می‌پردازد.

### ۳.۱ پرسش‌های پژوهش

پرسش اصلی و کلی که پژوهش درصدد پاسخگویی به آن است عبارت است از اینکه عوامل موثر بر ادراک نشانگان ملکه زنبور عسل در کارکنان شاغل در دانشگاه‌ها کدامند؟

پرسش‌های فرعی بدین شرحند:

۱. ادراک تبعیض چه نقشی در شکل‌گیری ادراک نشانگان ملکه زنبور عسل در کارکنان شاغل در دانشگاه‌ها دارد؟
۲. هویت‌یابی جنسیتی زنان چه نقشی در شکل‌گیری ادراک نشانگان ملکه زنبور عسل در کارکنان شاغل در دانشگاه‌ها دارد؟
۳. رتبه علمی اعضای مدیران عضو هیأت علمی چه نقشی در شکل‌گیری ادراک نشانگان ملکه زنبور عسل در کارکنان شاغل در دانشگاه‌ها دارد؟

### ۲. مبانی نظری و پیشینه تجربی

در این بخش، متغیرهای اصلی پژوهش و منطق شکل‌گیری فرضیات تحقیق تبیین می‌شود. در نهایت مدل مفهومی تحقیق که بر اساس فرضیات، تدوین شده ارائه می‌گردد.

#### ۱.۲ نشانگان ملکه زنبور عسل

غالباً فرض بر این است که سوءرفتارهای جنسیتی در محیط کار بیشتر از سوی مردان صورت می‌گیرد؛ به رغم این موضوع، تحقیقات اخیر نشان می‌دهند زنانی که در سازمان‌های مردانه توفیقاتی به دست آورده‌اند نیز می‌توانند نقش منفی در پیشرفت زیردستان زن خود ایفا کنند (Ellemers et al., 2004). هرچند زنانی نیز وجود دارند که پس از کسب موقعیت‌های شغلی بالا انگیزه می‌یابند تا فرصت‌های شغلی دیگر زنان را توسعه داده و برای آنان الگوی نقش (Role model) باشند؛ اما تحقیقات متعددی نشان داده‌اند زنان در پست‌های توأم با قدرت، بیش از آنکه حامی و پشتیبان زنان زیردست خود باشند، علیه آنان عمل می‌کنند. این رفتارها که به موجب آن رهبران زن در سازمان‌های مردانه مشروعیت ضمنی می‌یابند و در فرهنگ سازمانی که در آن کسب قدرت کرده‌اند ضمانت بقا پیدا می‌کنند، به نام «نشانگان ملکه زنبور عسل» نامگذاری شده است (Staines et al., )

## نشانیگان ملکه زنبور عسل؛ نقش ادراک تبعیض ... (الهام ابراهیمی) ۷

1974. تأکید بر ویژگی‌های مردانه، اظهار دیدگاه‌ها و کلیشه‌های زنانه در مورد سایر زنان، امتناع از وجود سوگیری‌های جنسیتی، تلاش برای توقف مسیر شغلی سایر زنان یا عدم مشارکت فعالانه برای حمایت از آنان و عدم پذیرش به عنوان الگوی نقش توسط زیردستان از جمله ویژگی‌های نشانیگان ملکه زنبور عسل است (Derks et al., 2011).

تحقیقات نشان می‌دهند در بسیاری موارد مدیران و رهبران زن، سایر زنان را سختگیرانه‌تر ارزیابی می‌کنند، بیشتر در مورد صلاحیت‌های آنان دغدغه دارند و در بافتارهای حرفه‌ای بیشتر نسبت به زنان و توفیقات حرفه‌ای آنان سوگیری نشان می‌دهند. آن‌ها گاهی زنان را کمتر از مردان باور دارند و زنانِ جسور را پایین‌تر ارزیابی می‌کنند (Cooper, 1999). برای نمونه نتیجه تحقیقی که در روی ۱۷۹ نفر از استادان دانشگاهی در هلند و ۸۰ نفر از استادان یکی از دانشگاه‌های ایتالیا انجام شد نشان داد استادان زن نسبت به استادان مرد، دانشجویان دکترای زن را کمتر متعهد به حرفه خود می‌دانستند. در عین حال، بسیاری از استادان زن خود را با واژگان مردانه تعریف می‌کردند که باعث می‌شد از گروه‌های جنسیتی خود مجزا شوند (Ellemers et al, 2004).

وجود نشانیگان ملکه زنبور عسل، پیشایندها و پسایندهای آن در تحقیقات انجام شده در سازمان‌ها و کشورهای مختلف بررسی شده؛ اما آنچه کمتر مورد توجه قرار گرفته پرداختن به موضوع در کشور ما با ویژگی‌های فرهنگی خاص و نیز بررسی این موضوع در سازمان‌های دانشی نظیر دانشگاه‌هاست.

## ۲.۲ ادراک تبعیض جنسیتی

تبعیض در محیط کار به عنوان رفتار ناعادلانه و منفی با کارکنان یا متقاضیان شغل بر اساس خصایص شخصی آن‌ها و بی‌ارتباط با عملکرد شغلی، تعریف شده است. علاوه بر تبعیض آشکار که مصادیق عینی مشخص و ملموسی دارد، ادراک تبعیض نیز از جمله مفاهیمی است که در ادبیات مربوط مورد توجه قرار گرفته است. ادراک تبعیض از طریق تأثیر بر فرهنگ سازمان و تسهیم ارزش‌ها بر سیاست‌ها و رویه‌های سازمان تأثیر گذاشته و تحقق تبعیض را مسجل می‌سازد. یکی از بارزترین انواع تبعیض در سازمان‌ها، تبعیض جنسیتی خصوصاً علیه زنان است که پیامدهای منفی نظیر تعارضات کاری و کاهش بهره‌وری را به دنبال خواهد داشت (Kim, 2015).

تبعیض جنسیتی در محیط کار تحت عنوان رفتار ناعادلانه یا تعصب و پیشداوری در خصوص فعالیت‌های استخدامی نظیر جذب، جبران خدمات، فرصت‌های ترفیع و ارزیابی عملکرد در مورد افراد متعلق به یک گروه جنسیتی خاص تعریف شده است (Cascio, 1995).

رابطه منفی میان ادراک تبعیض جنسیتی با بسیاری از مفاهیم رفتار سازمانی نظیر تعهد سازمانی، هویت‌یابی سازمانی، قصد ترک خدمت نشان داده شده است (Qu et al., 2020). در عین حال، تحقیقات نشان می‌دهند وقتی زنان در سازمانی تجربه یا ادراک وجود تبعیض‌های جنسیتی داشته باشند و به عبارت دیگر، جنسیت خود را توسط بافتار و فرهنگ سازمان کم‌ارزش‌تر تصور کنند، ممکن است برای کسب موفقیت به رفتارهای نشانگان ملکه زنبور عسل متوسل شوند. علاوه بر این، این ادراک از سوی زیردستان نیز متصور است؛ چراکه دلیل کسب موفقیت مدیران زن را بروز رفتارهای ناشی از این نشانگان می‌بینند (Derks et al., 2011).

از اینرو در این مطالعه برآنیم تا رابطه میان ادراک از تبعیض جنسیتی و درک رفتارهای متج از نشانگان ملکه زنبور عسل از سوی مدیران زن را بررسی کنیم. بنابراین فرضیه نخست پژوهش به شکل زیر تعریف می‌شود:

فرضیه ۱: بین ادراک تبعیض جنسیتی و درک نشانگان ملکه زنبور عسل رابطه مثبت معناداری وجود دارد.

## ۳.۲ نقش تعدیلگر هویت‌یابی جنسیتی

هویت‌یابی جنسیتی، میزانی است که جنسیت در تعریف و تعیین افراد، نقش محوری ایفا می‌کند. افرادی که هویت‌یابی جنسیتی بیشتری دارند (High gender identifiers)، تمایل دارند بیشتر با گروه هم‌جنس خود بمانند و در مواقع بحران و تهدید (مانند ادراک یا تجربه تبعیض جنسیتی) برای کسب اعتبار گروه جنسیتی خود تلاش می‌کنند. در مقابل، افرادی با میزان کمتر هویت‌یابی جنسیتی، ساده‌تر خود را از گروه جنسیتی‌شان جدا کرده و در راستای بهبود موقعیت فردی خود تلاش می‌کنند (Derks et al., 2009).

برخی تحقیقات رابطه میان هویت‌یابی جنسیتی و ادراک از تبعیض جنسیتی را مورد آزمون قرار داده‌اند. برای نمونه تحقیقی که بر روی ۳۶۲ نفر از کارکنان سه شرکت بزرگ



نشانگان ملکه زنبور عسل؛ نقش ادراک تبعیض ... (الهام ابراهیمی) ۹

چینی انجام شد نشان داد میان این دو مفهوم رابطه معناداری وجود دارد (Foley et al., 2015). نتیجه تحقیق مرتبطتری بر روی ۹۴ زن متصدی مناصب مدیریت ارشد در سازمان‌های مختلف هلند نشان داد شاخصه‌های پدیده ملکه زنبور عسل در زنانی که کارراه شغلی خود را با هویت‌یابی جنسیتی کمتری شروع کرده بودند، بیشتر مشاهده می‌شود (Derks et al., 2011). از اینرو بر اساس تئوری هویت‌یابی اجتماعی (Social identity theory)، انتظار می‌رود زنانی با هویت‌یابی جنسیتی بالا، از گروه جنسیتی خود حتی به بهای ادراک تبعیض، حمایت بیشتری کرده و بنابراین برای زنان در موقعیت‌های شغلی بالاتر نشانگان مردانه (ملکه زنبور عسل) کمتری قائل شوند. از این رو فرضیه پژوهشی زیر در نظر گرفته می‌شود:

فرضیه ۲: هویت‌یابی جنسیتی، رابطه میان ادراک از تبعیض جنسیتی و درک نشانگان ملکه زنبور عسل را تعدیل می‌کند.

## ۴.۲ نقش تعدیلگر سطح آکادمیک

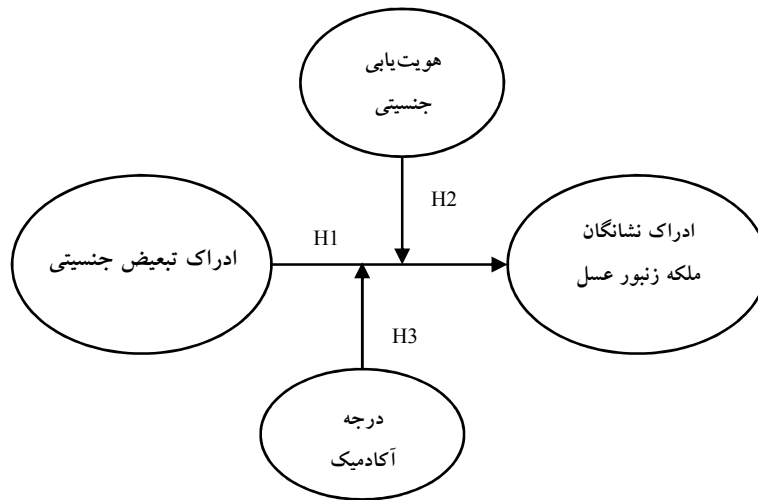
نتایج برخی تحقیقات نشان می‌دهند، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مانند تحصیلات، سن و وضعیت تأهل در نگرش نسبت به مدیران زن تأثیرگذار است. برای مثال نتیجه تحقیقی که با مشارکت ۶۰۰ شرکت کننده در صنعت بهداشتی چین انجام شد نشان داد عوامل جمعیت‌شناختی بر نگرش نسبت به مدیران زن اثرگذارند؛ به صورت خاص، در این تحقیق با افزایش تجربه کاری، نگرش مثبت‌تری نسبت به مدیران زن گزارش شد (Boyol Ngan & Litwin, 2019).

علاوه بر نگرش، در سطح عینی نیز نتایج تحقیقات موید اثرگذاری ویژگی‌های جمعیت‌شناختی بر کارراه شغلی زنان هستند. نتیجه تحقیقی که بر روی ۴۶۶ نفر از مدیران سازمان‌های دولتی مالزی انجام شد، نشان داد سطح شغلی، سن، وضعیت تأهل و سطح تحصیلات، تأثیر معناداری بر توسعه کارراه شغلی مدیران زن دارند (Subramaniam, et al, 2014).

در این تحقیق نیز با توجه به این که استادان دانشگاه در درجات مختلف آکادمیک، دارای تفاوت‌هایی در زمینه سطح علمی، سن و میزان تجربه هستند، فرضیه زیر مورد آزمون قرار گرفته است:

فرضیه ۳: درجه آکادمیک، رابطه میان ادراک از تبعیض جنسیتی و درک نشانگان ملکه زنبور عسل را تعدیل می‌کند.

مدل مفهومی پژوهش بر اساس فرضیات تحقیق در نمودار ۱ نشان داده شده است.



نمودار ۱- مدل مفهومی پژوهش

### ۳. روش پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی، از نوع پیمایشی است. جامعه هدف این پژوهش اعضای هیأت علمی پنج دانشگاه مطرح بر اساس رتبه‌بندی QS در سال ۲۰۱۹ (دانشگاه صنعتی شریف، امیرکبیر، علم و صنعت، تهران و شهیدبهشتی) بودند.

### ۱.۳ نمونه‌گیری

برای دستیابی به حداکثر تعداد نمونه، حجم جامعه، نامحدود و بر اساس جدول کرجسی مورگان، تعداد نمونه ۳۸۵ نفر در نظر گرفته شد. از آنجا که پرسشنامه میان زنان عضو هیات هلمی توزیع شد و با توجه به تعداد اقلیت زنان، نیمی از این تعداد یعنی ۱۹۲ پرسشنامه به

نشانگان ملکه زنبور عسل؛ نقش ادراک تبعیض ... (الهام ابراهیمی) ۱۱

صورت طبقه‌ای متناسب و تصادفی توزیع شد. برای این منظور در هر دانشگاه ۳۸ پرسشنامه بین اعضای هیات علمی زن توزیع شد. پس از حذف پرسشنامه‌هایی که ناقص یا نادرست پاسخ داده شده بودند، در نهایت ۱۵۳ پرسشنامه مورد تحلیل قرار گرفت که نرخ بازگشت ۸۰ درصدی را نشان می‌دهد. پرسشنامه‌هایی که بیش از ۲۰ درصد سوالات را پاسخ نداده بودند از تحلیل‌ها حذف شدند.

### ۲.۳ گردآوری اطلاعات

برای سنجش متغیرهای تحقیق از پرسشنامه‌های زیر استفاده شد:

برای سنجش متغیر نشانگان ملکه زنبور عسل از پرسشنامه ۸ گویه‌ای اسکات و براون (Scott & Brown) (۲۰۰۶) استفاده شد. این پرسشنامه از تفکیک طیف رفتارهای زنانه/ مردانه برای سنجش ادراک از نشانگان ملکه زنبور عسل استفاده می‌کند. برای سنجش هویت‌یابی جنسیتی از پرسشنامه سه گویه‌ای درکز و همکاران (Derks et al.) (۲۰۱۱a) و برای اندازه‌گیری متغیر ادراک تبعیض جنسیتی از پرسشنامه شش گویه‌ای درکز و همکاران (۲۰۱۱b) بهره گرفته شد. مقیاس تمامی گویه‌های پرسشنامه، لیکرت پنج گزینه‌ای -از ۱. کاملاً مخالفم تا ۵. کاملاً موافقم- بود. برای بررسی روایی محتوا و صوری ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه در اختیار چهار نفر از متخصصان حوزه مطالعات زنان و روش تحقیق قرار گرفت و پس از انجام برخی اصلاحات، به تأیید آنان رسید.

### ۴. یافته‌های پژوهش

#### ۱.۴ اطلاعات جمعیت‌شناختی

اطلاعات جمعیت‌شناختی پرسشنامه‌ها در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱- ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان

ویژگی	سابقه کار			سن				مرتبۀ علمی			
	۵ تا	-۵ ۱۵	۲۵-۱۵	بیش از ۲۵	۳۰-۲۰	۴۰-۳۰	۵۰-۴۰	بیش از ۵۰	استادیار	دانشیار	استاد
درصد	۱۶	۴۷	۲۰	۱۷	۲۶	۴۲	۱۸	۱۴	۳۹	۳۴	۲۷

به‌منظور آزمون مدل مفهومی پژوهش از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد کمترین مربعات جزئی در نرم‌افزار Smart PLS2.6 استفاده شد. در ادامه، شاخص‌های برازش مدل و نتایج آزمون مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری ارائه شده است.

## ۲.۴ شاخص‌های برازش مدل

برای تأیید پایایی پرسشنامه، از ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب استفاده شد. نمونه گویه‌های مربوط به هر متغیر و ضرایب پایایی آن‌ها در جدول ۲ نشان شده است.

جدول ۲- متغیرهای تحقیق و پایایی آن‌ها

نام متغیر	نماینه	تعداد گویه‌ها	نمونه گویه	ضریب آلفای کرونباخ	ضریب پایایی مرکب	منبع
نشانیان ملکه زنبور عسل	QBS	۸	مدیران زن در دانشگاه رفتارهای مردانه دارند.	۰/۷۱	۰/۷۸	اسکات و براون (۲۰۰۶)
هویت‌یابی جنسیتی	GI	۳	احساس پیوند نزدیکی با گروه‌های زنان می‌کنم.	۰/۸۸	۰/۸۹	درکز و همکاران (۲۰۱۱a)
ادراک تبعیض جنسیتی	PGD	۶	در کارراهه شغلی من، زن بودن اغلب مشکل محسوب می‌شود.	۰/۸۲	۰/۸۶	درکز و همکاران (۲۰۱۱b)

برای بررسی کیفیت یا اعتبار مدل از شاخص اعتبار اشتراک (CV-Com) و شاخص اعتبار افزونگی (CV-Red) استفاده شد. شاخص اشتراک، کیفیت مدل اندازه‌گیری هر بلوک را می‌سنجد. شاخص افزونگی یا  $Q^2$  استون-گیسر، با در نظر گرفتن مدل اندازه‌گیری، کیفیت مدل ساختاری را برای هر بلوک درون‌زا اندازه‌گیری می‌کند. مقادیر مثبت این شاخص‌ها، بیانگر کیفیت مناسب مدل اندازه‌گیری و ساختاری است. در جدول ۳ مقادیر هر یک از شاخص‌های مربوط گزارش شده است.

نشانگان ملکه زنبور عسل؛ نقش ادراک تبعیض ... (الهام ابراهیمی) ۱۳

جدول ۳- شاخص‌های اشتراک و افزونگی

متغیر	CV-Com	CV-Red
نشانگان ملکه زنبور عسل	۰/۳۲۱	۰/۳۴۱
هویت‌یابی جنسیتی	۰/۳۵۷	۰/۴۲۹
ادراک تبعیض جنسیتی	۰/۳۷۸	۰/۴۸۴

شاخص برازش مدل کلی که هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری را شامل می‌شود دارای مقدار ۰/۵۱۱ بود. سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای این معیار معرفی شده‌اند. بنابراین شاخص برازش کلی در محدوده قوی قرار دارد و برازش مناسب مدل کلی پژوهش را نشان می‌دهد.

#### ۳.۴ آزمون مدل اندازه‌گیری

برای تعیین روایی سازه‌ها از روایی همگرا (AVE) و روایی واگرا با روش فورنل-لارکر استفاده شد. روایی همگرای سازه‌ها بیشتر از ۰/۵ بود که اعتبار درونی مدل را نشان می‌دهد (جدول ۴). در آزمون روایی واگرا، جذر میانگین واریانس استخراج شده هر متغیر بیشتر از حداکثر همبستگی آن متغیر با دیگر متغیرهای پنهان بود (جدول ۵).

جدول ۴- بررسی اعتبار سازه‌های مدل

متغیر	روایی همگرا AVE
نشانگان ملکه زنبور عسل	۰/۵۳
هویت‌یابی جنسیتی	۰/۶۷
ادراک تبعیض جنسیتی	۰/۶۸

جدول ۵- بررسی اعتبار سازه‌های مدل

متغیر	نشانگان ملکه زنبور عسل	هویت‌یابی جنسیتی	ادراک تبعیض جنسیتی
نشانگان ملکه زنبور عسل	۰/۶۲۴	-	-
هویت‌یابی جنسیتی	۰/۵۷۳	۰/۶۲۲	-
ادراک تبعیض جنسیتی	۰/۴۶۲	۰/۳۵۶	۰/۶۲۵

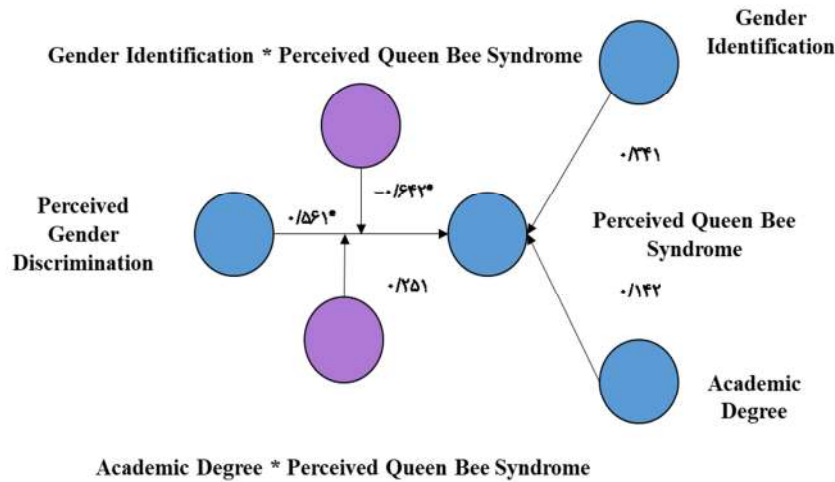
#### ۴.۴ آزمون مدل ساختاری

با استفاده از مدل ساختاری می‌توان به بررسی فرضیه‌های پژوهش پرداخت. برای معنادار بودن ضرایب مسیر، لازم است مقدار  $t$  هر مسیر در سطح معناداری  $۰/۹۵$  از عدد  $۱/۹۶$  بیشتر باشد. قدر مطلق بارهای عاملی، نیز باید دارای حداقل مقدار  $۰/۶$  باشند. نتایج فرضیه‌های پژوهش مطابق با ضرایب مسیر مدل ساختاری در جدول ۶ نشان داده شده است.

جدول ۶- بررسی فرضیه‌های پژوهش

فرضیه	مسیر	ضریب مسیر	آماره $t$	نتیجه
۱	ادراک تبعیض جنسیتی ← درک نشانگان ملکه زنبور عسل	۰/۵۶۱	۲/۲۶۷	تأیید
۲	هویت‌یابی جنسیتی ↓ ادراک تبعیض جنسیتی ← درک نشانگان ملکه زنبور عسل	-۰/۶۴۲	۴/۳۶۲	تأیید
۳	درجه آکادمیک ↓ ادراک تبعیض جنسیتی ← درک نشانگان ملکه زنبور عسل	۰/۲۵۱	۰/۸۳۶	رد

مدل پژوهش در دو حالت معناداری و ضرایب استاندارد در نمودار ۲ مشخص شده است.



نمودار ۲- مدل ساختاری پژوهش

همان‌طور که در جدول ۶ مشخص است، آزمون فرضیه‌ها نشان می‌دهد تبعیض جنسیتی ادراک شده توسط زنان بر درک آنان از وجود نشانگان ملکه زنبور عسل در رفتارهای زنان متصدی پست‌های مدیریتی تأثیرگذار است (آماره  $t = 2.267$  و ضریب مسیر  $0.0561$ ). از اینرو فرضیه اول پژوهش تأیید شد و مطابق پرسش پژوهش می‌توان تبعیض جنسیتی ادراک شده را از عوامل اثرگذار بر ادراک زنان از وجود نشانگان ملکه زنبور عسل در رفتارهای زنان متصدی پست‌های مدیریتی به شمار آورد. به علاوه، نتایج آزمون فرضیه دوم نشان داد تعدیلگری متغیر هویت‌یابی جنسیتی در رابطه میان تبعیض جنسیتی ادراک شده و ادراک نشانگان ملکه زنبور عسل معنادار است؛ بدین معنا که رابطه را تضعیف می‌کند (آماره  $t = 4.362$  و ضریب مسیر  $0.0642$ ). به عبارت دیگر، رابطه میان تبعیض جنسیتی ادراک شده و ادراک نشانگان ملکه زنبور عسل در پاسخ‌دهندگان دارای هویت‌یابی جنسیتی زیاد کمتر از افراد دارای هویت‌یابی جنسیتی کم است. اما نقش تعدیلگری درجه آکادمیک در این رابطه تأیید نشد (آماره  $t = 0.736$ ). به عبارت دیگر، رابطه میان تبعیض جنسیتی ادراک شده و ادراک نشانگان ملکه زنبور عسل در پاسخ‌دهندگان دارای بسته به اینکه مدیران آن‌ها دارای چه مرتبه علمی باشند تفاوت معناداری ندارد.

## ۵. نتیجه‌گیری و پیشنهادها

نتایج فرضیه نخست تحقیق نشان داد بین ادراک از تبعیض جنسیتی و درک نشانگان ملکه زنبور عسل رابطه مثبت معناداری وجود دارد. تبعیض جنسیتی در سازمان‌ها یکی از عوامل مؤثر در پیشرفت کارراهه مشاغل زنان است. اگرچه شاید زنان به‌ندرت با تبعیض آشکار در محیط کار روبرو باشند، اما مفاهیمی مانند سقف شیشه‌ای (Glass ceiling)، صخره شیشه‌ای (Glass cliffs)، کف چسبنده (Sticky floor) و نظایر آن نشان می‌دهد تبعیض جنسیتی هنوز هم در ادراک زنان در سازمان‌ها وجود دارد (Baumgartner & Schneider, 2010). این امر بر احتمال رسیدن زنان به سمت‌های ارشد مدیریتی تأثیر می‌گذارد. سازمان‌ها مملو از مفاهیم و کلیشه‌های جنسیتی هستند و مدیران و رهبران زن نیز از این قاعده مستثنی نیستند (Hurst, et al., 2016). بنابراین قابل پیش‌بینی است که بخش عمده‌ای از زنان که به وجود تبعیض جنسیتی در سازمان معتقدند، پیشرفت تعداد اندکی از زنان و ابقای آنان در سمت‌های مدیریتی را با بروز نگرش‌ها و رفتارهای مردانه و به اصطلاح نشانگان ملکه زنبور عسل مرتبط بدانند.

نتایج فرضیه دوم تحقیق نشان داد هویت‌یابی جنسیتی، رابطه میان ادراک از تبعیض جنسیتی و درک نشانگان ملکه زنبور عسل را تعدیل می‌کند. به عبارت دیگر، نتایج نشان داد زنانی که هویت زنانه خود را پذیرفته و در عین حال خود را از طریق آن تعریف می‌کنند (هویت‌یابی جنسیتی بیشتری دارند)، کمتر متمایلند که نشانگان ملکه زنبور عسل و تبعیض جنسیتی را پذیرفته و آن‌ها را با یکدیگر مرتبط بدانند. مشاغل زنان، تحت تأثیر بسیاری از عوامل رقابتی قرار دارد و مسیر شغلی و تصمیمات آنان را می‌بایست در چارچوب گسترده‌تر مناسبات میان کار و زندگی (Work life interface)، چه در گذشته و چه در حال حاضر و آینده آن‌ها در نظر گرفت. زنان به دنبال تعادل میان منافع بعضاً مغایر زندگی شخصی و کاری خود، از جمله یافتن فرصت برای رسیدگی به خانواده هستند. زندگی آنها در خارج از محیط کار باید در کنار تعهدات کاری مدیریت شود و در نتیجه تصمیمات شغلی آنها غالباً تحت تأثیر این تنش کار و زندگی قرار می‌گیرد (Cabrera, 2007; Mainiero, 2005). بنابراین احتمالاً موضوعی که سبب می‌شود افراد دارای هویت‌یابی جنسیتی بالاتر، درک بهتری از شرایط مدیران زن داشته باشند، این است که آن‌ها جنسیت زنانه را با تمام ابعاد، فرصت‌ها و البته محدودیت‌های آن پذیرفته‌اند.



نتایج فرضیه سوم تحقیق مبنی بر تعدیلگری درجه آکادمیک در رابطه میان ادراک از تبعیض جنسیتی و درک نشانگان ملکه زنبور عسل تأیید نشد. به عبارت دیگر، سطوح مختلف آکادمیک اعم از استادیاری، دانشیاری و استادی تأثیر تعدیلگری معناداری در رابطه میان نشانگان ملکه زنبور عسل و تبعیض جنسیتی نداشتند و هر سه گروه معناداری این رابطه را به یک اندازه می‌پنداشتند. این نتیجه با نتایج تحقیق انگان و لیتوین ( Boyol Ngan & Litwin, 2019) مبنی بر تأثیر تجربه کاری بر ادراک مثبت از مدیران زن همخوانی چندانی نداشت؛ البته با این فرض که درجه آکادمیک با تجربه کاری معادل در نظر گرفته شود که لزوماً رابطه خطی با یکدیگر ندارند. به علاوه، بافتار سازمانی، فرهنگ و مشاغل متفاوت این دو پژوهش می‌تواند در ناهمخوانی نتایج تأثیرگذار باشد.

تاکنون تحقیقات معدودی در مورد میزان و دلیل نشانگان ملکه زنبور عسل انجام شده است. برای نمونه تحقیقی که در مورد ۲۵ مدیر ارشد زن در پنج بانک ملی آفریقای جنوبی انجام شد، وجود این نشانگان را تأیید و دلیل آن را «احساس نیاز به حفظ مسیر شغلی خود و نگهداشت قدرت» اعلام کرد (Johnson & Mathur-Helm, 2011).

هرچند برخی محققان معتقدند نشانگان ملکه زنبور عسل در کشورهای توسعه نیافته یا در حال توسعه که با تبعیض‌های جنسیتی پررنگ‌تری مواجهند، بیشتر است (La Mattina et al., 2018)؛ اما انبوه تحقیقاتی که در کشورهای توسعه یافته انجام شده نشان‌دهنده همه‌گیری این پدیده است. البته تاکنون تحقیق مقایسه‌ای میان کشورهای مختلف در این خصوص انجام نشده و انجام پژوهش‌های بین‌ملیتی (Cross-national) در این زمینه پیشنهاد می‌شود.

به اعتقاد برخی محققان، تنش میان زنان سرپرست و زیردست در قالب نشانگان ملکه زنبور عسل، بزرگنمایی شده و نیاز به انجام تحقیقات مشابهی در خصوص مردان نیز وجود دارد. هرچند تاکنون تئوری یا نشانگانی بر خلاف نشانگان ملکه زنبور عسل معرفی نشده است؛ اما این تغییر دیدگاه و معطوف کردن توجه به سویه دیگر موضوع می‌تواند مسئله مورد توجه تحقیقات آتی باشد (Sheppard, & Aquinom, 2017).

## کتاب‌نامه

- ابراهیمی، ا. (۱۴۰۰). فهم معنای پدیده نشانگان ملکه زنپور عسل از دیدگاه زنان شاغل در یک دانشگاه دولتی: رویکرد پدیدارشناسی توصیفی. *فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی*، ۹(۲)، ۳۱-۴۶.
- اسفیدانی، م. (۱۳۸۱). موانع دستیابی زنان به پست‌های مدیریتی. *زن در توسعه و سیاست*، ۱(۴)، ۶۷-۸۵.
- کرمانی، س؛ و کرمانی، س. (۱۳۹۵). مروری بر موانع رشد زنان در سازمان‌ها و بررسی وضعیت جایگاه سازمانی زنان در یک شرکت توزیع نیروی برق، *نخستین کنگره ملی زنان موفق ایران*، تهران.
- Boyol Ngan, H. F., & Litwin, A. (2019). Demographic and workplace factors contributing to attitudes toward women as managers in Macau's hospitality industry. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 18(3), 323-348.
- Cooper, V. W. (1997). Homophily or the queen bee syndrome: Female evaluation of female leadership. *Small Group Research*, 28(4), 483-499.
- Derks, B., Van Laar, C., & Ellemers, N. (2009). Working for the self or working for the group: How self- versus group affirmation affects collective behavior in low-status groups. *Journal of Personality and Social Psychology*, 96(1), 183- 190.
- Derks, B., Ellemers, N., Van Laar, C., & De Groot, K. (2011a). Do sexist organizational cultures create the Queen Bee?. *British Journal of Social Psychology*, 50(3), 519-535.
- Derks, B., Van Laar, C., Ellemers, N., & De Groot, K. (2011b). Gender-bias primes elicit queen-bee responses among senior policewomen. *Psychological science*, 22(10), 1243-1249.
- Ellemers, N., Van Den Heuvel, H., De Gilder, D., Maass, A., & Bonvini, A. (2004). The underrepresentation of women in science: Differential commitment or the Queen Bee syndrome? *British Journal of Social Psychology*, 43(3), 315-338.
- Gallant, A. (2014). Symbolic Interactions and the Development of Women Leaders in Higher Education. *Gender, Work and Organization*, 21 (3), 203-216.
- Hurst, J., Leberman, S., & Edwards, M. (2016). Women managing women: Intersections between hierarchical relationships, career development and gender equity, *Gender in Management: An International Journal*, 31 (1), 61-74.
- Johnson, Z. & Mathur-Helm, B. (2011). Experiences with queen bees: a South African study exploring the reluctance of women executives to promote other women in the workplace, *South African Journal of Business Management*, 42(4), 47-55.

- Kreissl, K., A. Striedinger, B. S., & Hofbauer, J. (2015). Will Gender Equality ever fit in? Contested Discursive Spaces of University Reform, *Gender and Education*, 27 (3), 221–238.
- La Mattina, G., Picone, G., Ahoure, A., & Kimou, J. C. (2018). Female leaders and gender gaps within the firm: Evidence from three Sub-Saharan African countries. *Review of Development Economics*, 22(4), 1432-1460.
- McDermott, L. (2014). Women, Seize Your Leadership Role. *TD Magazine*, 68 (3), 29-33.
- Peterson, H. (2014). An Academic 'Glass Cliff'? Exploring the Increase of Women in Swedish Higher Education Management. *Athens Journal of Education*, 1(1), 32-44.
- Redmond, P., Gutke, H., Galligan, L., Howard, A., & Newman, T. (2017). Becoming a female leader in higher education: investigations from a regional university. *Gender and Education*, 29(3), 332-351.
- Sheppard, L. D., & Aquino, K. (2017). Sisters at arms: A theory of female same-sex conflict and its problematization in organizations. *Journal of Management*, 43(3), 691-715.
- Staines, G., Tavris, C., & Jayaratne, T. E. (1974). The Queen Bee syndrome. *Psychology Today*, 7(8), 55-62
- Baumgartner, M. S., & Schneider, D. E. (2010). Perceptions of women in management: A thematic analysis of razing the glass ceiling. *Journal of Career Development*, 37(2), 559-576.
- Kim, S. (2015). The effect of gender discrimination in organization. *International Review of Public Administration*, 20(1), 51-69.
- Qu, Y., Jo, W., & Choi, H. C. (2020). Gender Discrimination, Injustice, and Deviant Behavior among Hotel Employees: Role of Organizational Attachment. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, 21(1), 78-104.
- Cascio, W. F. (1995). *Managing human resource*. New York: McGraw-Hill.
- Foley, S., Ngo, H. Y., Loi, R., & Zheng, X. (2015). Gender, gender identification and perceived gender discrimination. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 34 (8), 650-665.
- Subramaniam, I. D., Arumugam, T., & Akeel, A. B. (2014). Demographic and Family Related Barriers on Women Managers' Career Development. *Asian Social Science*, 10(1), 86-94.