وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
مركـــــز البحوث النفسية

مجلــة
العلوم النفسيـة

مجلة علمية محكمـــة معتمـدة

تصدر عن مركز البحوث النفسية

حاصلـــــــة على الأعتماديـــــة

رقـم الإيــداع 614 / 1994

الرمز الدولي 1970 – 1816

المجلد (34) – العدد (2) – الجزء (1)

حزيران / 2023

مجلة العلوم النفسية
مجلة علمية محكمة

رئيـس التحريــر/ أ.د. لطيـف غازي مكـي
مدير التحرير/ أ.م.د. زكريا عبد أحمد عميري

أعضاء هيئة التحرير

الاسم	مكان العمل	البلد
- أ.د. علي عودة محمد الحلفي	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/ مركز البحوث النفسية	العراق
- أ.د. ياسر خلف الشجيري	جامعة الأنبار / كلية التربية للعلوم الإنسانية / قسم العلوم التربوية والنفسية / طرائق التدريس	العراق
- أ.د. صفاء طارق حبيب	جامعة بغداد / كلية التربية ابن رشد	العراق
- أ.د. أسامة حامد الدليمي	جامعة الموصل / كلية التربية للعلوم الإنسانية / قسم العلوم التربوية والنفسية	العراق
- أ.د. ئاسو صالح سعيد	مكتب وزير – المكتب الاستشاري	العراق
- أ.د. عدنان مارد جبر	جامعة واسط / كلية التربية للعلوم الإنسانية / قسم العلوم التربوية والنفسية	العراق
- أ.د. هيثم أحمد الزبيدي	جامعة ديالى / كلية التربية للعلوم الإنسانية / قسم العلوم التربوية والنفسية	العراق
- أ.د. يوسف حمه صالح	جامعة صلاح الدين / كلية الآداب – قسم علم النفس	العراق
- أ.د. سعدي جاسم عطية	الجامعة المستنصرية / كلية التربية الأساسية / علم النفس التربوي	العراق
- أ.د. علي صكر جابر	جامعة القادسية / كلية التربية الأساسية / علم النفس التربوي	العراق
- أ.د. دونلد أوين كامرون	رئيس الجمعية الأمريكية للطب النفسي - الشخصية والصحة النفسية / واشنطن	الولايات المتحدة
- أ.د. عماد حسين عبيد المرشدي	جامعة بابل / كلية التربية الأساسية / علم نفس النمو	العراق
- أ.د. عبد الرزاق محسن سعود	الجامعة العراقية / كلية التربية – الطارمية / علم النفس التربوي	العراق

الاسم	مكان العمل	البلد
- **أ.د. مصطفى قسيم هيلات**	كلية الأميرة عالية الجامعة / علم النفس التربوي	الأردن
- **أ.د. مهند عبد الستار النعيمي**	جامعة ديالى / كلية التربية الأساسية / قياس وتقويم	العراق
- **أ.د. بشرى عبد الحسين محميد**	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/ مركز البحوث النفسية / علم النفس الاجتماعي	العراق
- **أ.د. عبد المهدي صوالحة**	جامعة أربد / الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي	الأردن
- **أ.م.د. عدنان طلفاح محمد**	جامعة سامراء / كلية التربية / علم النفس التربوي	العراق
- **أ.م.د. صباح عايش بنت محمد**	جامعة الشلف / كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية / علم النفس التربوي	الجزائر
- **أ.م.د. مقبل بن عايد خليف العنزي**	جامعة القصيم الحدود الشمالية / كلية التربية / قسم التربية والاحتياجات الخاصة	السعودية
- **أ.م.د. راوية الشربيني**	جامعة القاهرة / كلية رياض الأطفال / علم نفس النمو	مصر
- **أ.م.د. عبد الناصر أحمد محمد العزام**	جامعة البلقاء التطبيقية / قسم العلوم النفسية / علم النفس التربوي	الأردن
- **أ.م.د. ميسون كريم ضاري**	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/ مركز البحوث النفسية	العراق
- **أ.م.د. هناء مزعل حسين الذهبي**	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/ مركز البحوث النفسية	العراق
- **أ.م.د. إنعام مجيد عبيد الركابي**	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/ مركز البحوث النفسية	العراق
- **أ.م.د. سيف محمد رديف**	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/ مركز البحوث النفسية	العراق
- **أ.م.د. علا حسين علوان**	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/ مركز البحوث النفسية	العراق

مجلة العلوم النفسية

مجلة علمية محكمة معتمدة متخصصة تصدر عن

مركز البحوث النفسية

جمهورية العراق

قسيمة اشتراك

أرجو قبول اشتراكي في مجلة العلوم النفسية :

لمدة ( ) سنة ابتداءا من .....

الأسم : .....

العنوان : .....

قيمة الاشتراك : .....

طريقة الدفع :- نقدا ( ) شيك ( ) حوالة بريدية ( )

رقم: **تأريخ / /**

التوقيع : ..... : التأريخ .....

قيمة الأشتراك لعدد واحد	الأفراد :(125000) الف دينار عراقي داخل العراق (100) $ او ما يعادلها خارج العراق للمؤسسات أو المؤتمرات : (90.000) الف دينار عراقي داخل العراق (70) $ او ما يعادلها خارج العراق

شروط النشر في المجلة

أولا : تنشر المجلة الأبحاث والدراسات الأكاديمية القيمة والأصيلة باللغتين العربية والأنكليزية في حقل مجالات أهتمام المجلة نفسيا وتربويا ، والتي لم تقبل أو تنشر سابقا ،ويتحمل الباحث المسؤولية القانونية في كل القضايا المتعلقة بالأمانة العلمية أذا كان بحثه منشور أو قدم للنشر .

ثانيا: يخضع كل بحث مقدم للنشر في المجلة الى الأستلال الألكتروني على أن لاتزيد درجة الاستلال عن (20) .

ثالثا : يقدم الباحث المقبول بحثه للنشر في المجلة تعهد خطي بعدم نشر بحثه في مجلة آخرى أو حصوله على قبول نشر مسبقا .

رابعا: يقدم البحث مطبوعا على نظام (Word 2007) مصحوبا بالعنوان للبحث مع أسم الباحث الثلاثي واللقب العلمي والأختصاص وأسم الجامعة والكلية والقسم والبريد الألكتروني في بداية الصفحة الأولى للبحث باللغتين مع خلاصة للبحث باللغة العربية والأنكليزية مثبت فيها عنوان البحث واسم الباحث ومكان عمله على أن لاتزيد عن (250) كلمـــــــــة فقط .

خامسا: يجب أن لاتتجاوز عدد صفحات البحث المقدم للنشر في المجلة أكثر من (25) صفحة فقط بما فيها الجداول والأشكال والملاحق ، وبخلافه يتحمل الباحث مبلغا أضافيا مقداره (2) الفين دينار عن كل صفحة أضافية ، ولايتجاوز البحث بعد الزيادة عن (35) صفحة بكل الأحوال .

سادسا: موافقة أثنين من المحكمين المختصين الذين يقومون البحث علميا قبل نشره ، بالأضافة الى تقويم البحث من ناحية اللغة العربية والأنكليزية .

سابعا: يراعى في كتابة البحث الآتــي :

1- الأصول العلمية في كتابة البحث من حيث الدقة في التوثيق والأمانة العلمية في الـعرض.

2- يقدم البحث بنسختين مطبوعة على ورق أبيض (A4) مطبوعة على الحاسوب وعلى جهة واحدة من الورقة مــع قرص (CD)، بالمواصفات الآتية :

- الحاشية العليـا 4.50 سـم .
- الحاشية السفلى 4.50 سم .
- الحاشيـة اليمنى 3.75 سم .
- الحاشية اليسرى 3.75 سم .
- يكون الخط المستخدم نوع (Meersoft Word)، حجم الخط (14) بالنسبة للمتن و(12) بالنسبة للجداول .
- تحتوي كل صفحة على (22) سطر فقط وفقا لبرنامج التنضـيد .
- يكون التباعد بين الأسطر للصفحة الواحدة (1.15).
- تكون الأشكال والجداول واضحة ، وتستخدم فيها الأرقام العربية والنظام العالمــي للوحدات .
- يكون البحث خالي من الأخطاء اللغوية والنحوية ولاتتحمل المجلة مسؤولية ذلك .
- لا تستعمل الهوامش في أسفل الصفحات وأنما يشار رقميا الى المصادر حســب موضوعها في نهاية البحث من خلال ذكر أسم الباحث والسنة وعنوان البحث من جهة النشر والطبعة وتكتب بأسلوب (APA)...مثال
- الهاشمي ،عدنان علي (2009). تحمل المسؤولية الأجتماعية وعلاقتها بأتخاذ القرار لدى التدريسيين في الجامعة ،رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة.....، كلية ..... ، قسم ..... .
- يلتزم الباحث بدفع مبلغ قدره (125) الف دينار من داخل العراق ،و (100) دولار أمريكي من خارج العراق .

- يلتزم الباحث بالتعليمات المؤشرة من الخبراء ،ويعيد الباحث النسخة الأصلية للمجلة مع نسخة جديدة ورقية آخرى مصححة .
- لاتعاد البحوث الى أصحابها قبلت أم لم تقبل للنشر.
- لايزود الباحث بكتاب قبول النشر ، الأبعد التزامه بالتعليمات أعلاه وتسليم النسخ الورقية كافة .
- المجلة غير مسؤولة عن نشر الأبحاث بعد مرور (90) يوم من دون مراجعة الباحث للمجلة والتزامه بالتعليمات كافة .

ثامنا : تحتفظ المجلة بحقها في أن تحذف أو تعيد صياغة بعض الكلمات أو الجمل بما يتلأئم مع أسلوبها في النشر .

تاسعا: تنتقل حقوق نشر البحث الى المجلة حال أشعار الباحث بقبول بحثه للنشـر .

مجالات اهتمام المجلة

1. البحوث والدراسات في مجالات العلوم التربوية والنفسية بفروعها المختلفة والطب النفسي، و الباراسايكولوجي .
2. المؤتمرات والندوات العلمية الوطنية والعربية والعالمية التي تعقد حول التخصصات في الفقرة المذكورة اعلاه
3. نشاطات وفعاليات المركز والمؤسسات الاخرى التي تهتم بالمجالات – الواردة في الفقرة (1) .

((في هذا العدد))

ت	الموضوع	الباحث	الصفحة
1	**التحفيز الذاتي لدى طلبة الجامعة**	**رسل ربيع زرع الله** **أ.م.د. زينب ناجي علي** جامعة بغداد / كلية التربية للبنات	**1 – 38**
2	**التنمر الإلكتروني عبر مواقع التواصل الاجتماعي .. النظريات المفسرة له والجهات المسؤولة عن انتشاره ... دراسة ميدانية على طلبة الجامعات العراقية**	**سرمد قيس ذنون نايف** **أ.د حافظ ياسين الهيتي** جامعة الانبار / كلية الآداب / قسم الاعلام	**39 – 70**
3	**جودة الاداء لدى تدريسي الجامعة**	**م.م سيناء حميد رشيد** **أ.د صباح مرشود منوخ** جامعة تكريت/ كلية التربية للعلوم الانسانية/ قسم العلوم التربوية	**71 – 100**
4	**كشف الذات لدى طلبة الجامعة**	**سروه جمعه حمد** **أ.م.د. صافي عمال صالح** جامعة الانبار / كلية التربية للعلوم الإنسانية	**101 – 134**
5	**النسق القيمي لدى طلبة المرحلة الاعدادية**	**م.م. يونس محمد جاسم الجبوري** **أ.د. وفاء كنعان خضر البياتي** جامعة تكريت / كلية التربية للعلوم الانسانية	**135 – 170**
6	**الرضا الوظيفي وعلاقته بالتوافق النفسي الاجتماعي لدى معلمي الحلقة الأولى في مدينة إدلب**	**فادي حسين المرعي** كلية التربية / جامعة إدلب	**171 – 204**
7	**فاعلية التدريس بانموذج توافقية المخ في مادة الجغرافية الطبيعية عند طالبات الصف الخامس الادبي وتنمية ذكائهن المتبلور**	**م.د. سهاد أكرم مجيد** وزارة التربية / مديرية تربية الرصافة الثانية	**205 – 230**
8	**الكفاءة الذاتية المدركة لدى طلبة جامعة تكريت**	**م.م. عبير دهام الصالح** **أ.د. صباح مرشود منوخ العبيدي** جامعة تكريت/ كلية التربية للعلوم الإنسانية	**231 – 278**

ت	الموضوع	الباحث	الصفحة
9	**الكفاءة الذاتية المدركة لدى معلمي المرحلة الابتدائية**	**م.م. ميسون عباس حمادي** **ا. د. وفاء كنعان خضير** جامعة تكريت/ كلية التربية للعلوم الانسانية	**310 – 279**
10	**أثر برنامج تدريبي باستخدام الشخصية المسرحية لمسرح العرائس في تنمية المفاهيم المعرفية لدى أطفال الروضة**	**أ.م.د. زهراء زيد شفيق العبيدي** جامعة بغداد/ كلية التربية للبنات/ قسم رياض الاطفال	**374 – 311**
11	**اتجاهات معلمات رياض الأطفال لمدى تطبيق بعض معايير إدارة الجودة الشاملة (TQM) في عدة روضات في شمال غرب سورية**	**جاسم خليل حسين** جامعة إدلب / كلية التربية	**416 – 375**
12	**أساليب المعاملة الوالدية وعلاقتها بحيوية الضمير لدى طلاب المرحلة الاعدادية**	**م. د وسام قحطان عبد علي** وزارة التربية / الرصافة الاولى	**440 – 417**
13	**قلق فقدان الوالدين وعلاقته بسوء التوافق النفسي لدى تلاميذ المرحلة الابتدائية**	**أ.م .د سناء احمد جسام** جامعة المستنصرية/ كلية التربية/ قسم الارشاد النفسي والتوجيه التربوي	**468 – 441**
14	**مدى أستعمال مدرسي التاريخ في المرحلة الاعدادية لطرائق التدريس الحديثة**	**م. بلقيس جبار عبد الوهاب** الجامعة المستنصرية/ كلية التربية/ قسم التاريخ	**496 – 469**
15	**تحليل محتوى كتاب الرياضيات للصف الاول المتوسط وفق ابعاد التنمية المستدامة**	**م . م مرتضى حسن ضاري حسين** وزارة التربية / مديرية التربية للرصافة / 3	**526 – 497**
16	**قصور التعبير عن المشاعر الالكسيثيميا لدى طلبة المرحلة الاعدادية**	**حسام حميد عبد** **أ.م.د قصي حميد حامد** جامعة تكريت / كلية التربية للعلوم الإنسانية	**554 – 527**

ت	الموضوع	الباحث	الصفحة
17	**التأثير النفسي والاجتماعي لغياب احد الوالدين في حالة (الانفصال- الطلاق) على الطفل**	**أ.د بشرى عبد الحسين الطائي** وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/ مركز البحوث النفسية	**572 – 555**
18	**متلازمة ملكة النحل وعلاقتها بالمرونة النفسية لدى تدريسيات الجامعات**	**أ.م.د انوار محمد عيدان** الجامعة المستنصرية / كلية الاداب / قسم علم النفس	**640 – 573**
19	**دور المؤسسات التعليمية في أدارة المخاطر والأزمات والحد منها**	**م.م. زينب حسن لفتة سعيد** وزارة التربية / تربية الرصافة الثالثة	**672 – 641**
20	**أثر برنامج تدريبي ارشادي في خفض القلق والاكتئاب عند أصحاب مرض الفشل الكلوي**	**د. ختام كامل زكي الجبوري** المديرية العامة للتربية في الانبار	**708 – 673**
21	**اضطرابات النوم لدى طلاب طب الاسنان الملتحقين بجامعة الكوفة/ النجف- العراق**	**أ.م.د. سيف محمد رديف** **أبرار علي أحمد** **أ.د. بان صهيب ذياب** جامعة بغداد / كلية طب الأسنان	**722 – 709**

متلازمة ملكة النحل وعلاقتها بالمرونة النفسية لدى تدريسيات الجامعات

أ.م.د انوار محمد عيدان

الجامعة المستنصرية / كلية الاداب / قسم علم النفس

المستخلص:

تهدف الدراسة التعرف على

١- متلازمة ملكة النحل لدى تدريسيات الجامعات

٢- المرونة النفسية لدى تدريسيات الجامعات

٣- الدلالة الإحصائية للعلاقة الارتباطية بين متلازمة ملكة النحل والمرونة النفسية لدى تدريسيات الجامعات

وقد حددت الدراسة الحالية ب(تدريسيات الجامعات) من الجامعة المستنصرية خارج المركز فقد بلغت العينة (212) تدريسية للعام (2023-2022) ولتحقيق اهداف الدراسة تم بناء مقياس لمتلازمة ملكة النحل معتمدة على مقياس Grangeiro et.al 2022 التي تتبنى نظرية (الهوية الاجتماعية) وتكون المقياس بصيغته النهائية من (32) فقرة ضمن (٦) مجالات (مجال انكار التمييز يتكون من (6) فقرات، ومجال دعم الحصص بين الجنسين يتكون من (3) فقرات، ومجال إدراك التضحية يتكون من (6) فقرات، ومجال الجدارة يتكون من (7) فقرات، ومجال المشاركة المهنية يتكون من (4) فقرات، ومجال الوصف الذاتي الذكوري يتكون من (6) فقرات). في حين تم استخراج الخصائص السيكومترية للمقياس من صدق وثبات فقد بلغت قيمة معامل الفاكرونباخ (0.81) ما مقياس المرونة النفسية فقد تبنت الباحثة مقياس Singh&Manya 2010 المعتمد تعريف Cannor-Davidson والمعرب في دراسة بيومي2019 والمتكون من (25) فقرة وتم استخراج الخصائص السيكومترية من صدق وثبات فقد بلغت قيمة معامل الثبات بالفاكرونباخ (0.86).

وتوصلت الدراسة الحالية الى وجود متلازمة ملكة النحل لدى تدريسيات الجامعة فقد كان المتوسط اعلى من المتوسط الفرضي والتائية المحسوبة اعلى من الجدولية وكذلك المرونة النفسية فقد كان متوسط التدريسيات اعلى من المتوسط الفرضي والتائية المحسوبة أعلى من الجدولية وتوجد علاقة دالة احصائيا بين متلازمة ملكة النحل والمرونة النفسية لدى تدريسيات الجامعة وقد تم تفسير النتيجة وفق نظرية الهوية الاجتماعية . وقد خرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات والمقترحات .

The queen bee phenomenon and its relationship to psychological flexibility in academic female staffs at Mustansiriyah University

Abstract

The present study aims at investigating:

- the queen bee phenomenon in academic female staffs at Mustansiriyah university
- the psychological flexibility in this staff
- Statistical indication of the correlation between the queen bee phenomenon and the psychological flexibility in academic female staffs at Mustansiriyah university .

The data of the current study is the academic female staff at Mustansiriyah university outside the Centre . It consists of 212 females as academic staff for the academic year (2022-2023). In order to achieve the aims of the study, an instrument to measure the queen bee syndrome was built based on the Grangeiro et.al (2022) scale adopting social identity theory. The developed final version of the scale consists of (32) items where each item represents a mechanism. Thus , denial of discrimination mechanism consists of six (6) items, supporting gender quotas mechanism consists of (3) items, perception of sacrifice mechanism consists of (6) items, merit mechanism consists of (7) items , the professional participation mechanism consists of (4) items and the male self-description mechanism consists of (6) items. The psychometric properties of the scale have been extracted from honesty and stability. The value of the Fakrenbach coefficient (0.81) has reached what is a measure of psychological resilience. The researcher adopted the Singh & Manya 2010 scale adopted the definition of Cannor-Davidson expressed in the BY2019 study consisting of (25) A paragraph. The psychometric properties were extracted from the sincerity and stability of the Fakronbach persistence coefficient (0.86).

The present study has concluded that the queen bee phenomenon is found in the academic females staff of Mustansiriyah university. The average was higher than the average hypothesis and T calculated higher than the scheduler and psychological flexibility. The average of instruction was higher than the average hypothesis and T calculated higher than scheduling. There is a statistically significant connection between the queen bee phenomenon and the psychological flexibility in the female academic staff of Mustansiriyah university education.

The study comes up with a set of recommendations and proposals for future studies.

الفصل الأول

أهمية البحث:-

يعد مصطلح Queen Been Syndrome متلازمة ملكة النحل الذي اهتم به علماء النفس الاجتماعي فقد عرفه لأول مرة من (Staines, G., Tavris. C., & Jayarane, T.E.) غل ستينس وتي جاياراتن وسي تافريس في عام ١٩٧٣ حيث يصفون المرأة التي تكون في منصب قيادي وتعاملها مع المرؤوسات الأناث بقسوة وانتقاد مبالغ فيه، وقد تم توثيق هذه الظاهرة من خلال العديد الدراسات النفسية وفي مجال علم النفس الاجتماعي، وأيضاً كانت هذه الظاهرة محطة اهتمام من قبل علماء الاقتصاد والإدارة والدراسات التنظيمية بل حتى وسائل الإعلام إذ أصبح الاهتمام والتركيز على ميل النساء من ذوات المناصب الى التنافس الشديد تجاه بعضهم البعض وعدم الرغبة في دعم النساء الأخريات خاصة الأقل منصباً. (Faniko et.al.2020)

قد عرف البعض المرأة المصابة بمتلازم ملكة النحل بأنها امرأة نجحت في حياتها المهنية لكنها لا تريد النجاح لباقي النساء. (Ellemers et al., 2004) فقد تم تعريفها بأنها تكون لدى النساء العاملات اللواتي يسعين لتحقيق النجاح الفردي في بيئة عمل التي تسيطر عليها الذكور (المنظمات التي يشتغل فيها الرجال معظم المناصب التنفيذية) مع الثقافة الذكورية والابتعاد عن النساء. ويشير مصطلح متلازمة ملكة النحل الى النساء البارزات في الثقافات التنظيمية الذكورية الذين حققوا فيها طموحاتهم الوظيفية فالمرأة عندما تصبح في موقع المسؤولية فإنها تعامل مرؤوسيها أو زميلاتها بطريقة حازمة وربما مهينة في بعض الأحيان خاصة إذا كن من الأناث وقد أشار نيلسون Nelson بأن هذه المتلازمة تصف المرأة التي تولت زمام المسؤولية في بيئة عمل ذكورية بأنها تميل نحو معاملة النساء بطريقة انتقادية حادة (النغيميش، ٢٠٢١، ص٤٥).

اذ ترتبط الصفات الشخصية للقادة أو المؤهلين للقيادة بالثقة والحسم والحزم ارتباط وثيقاً بالرجال أكثر من النساء (Lyeness & Heilman, 2006)، لذلك فان النساء المشابهات للرجال في إسلوب القيادة والصفات الشخصية يكنَّ أكثر احتمالية لنيل الترقية لتحقيق تطور وظيفي أفضل فقد تظهر بعض القيادات النسائية سمات ذكورية مفرطة وتنأى بنفسها عن النساء الأخريات، وهذه هي ملكة النحل.(Derks et al., 2010)

إذ أن القيادة تصنف المديرات اللواتي يعطين القليل من الأهمية للأسرة أو يظهرن الهيمنة في مجال العمل كأنها ملكة النحل (QB) فإنهن ينأين بأنفسهن عن عامة النساء ويتصرّفن مثل نظرائهم من الرجال.

(Derks, et al., 2011) (Arvate et al., 2018)

وقد أشارت نظرية الهوية الاجتماعية الى أن الأفراد يميلون الى الانجذاب الى من هم يشتركون معهم في الخصائص أو ما يسمى التحيز الضمني أو المستتر (implicit bias) إذ يجعل الأفراد يشعرون بالراحة عند التفاعل مع أناس مشابهين (Peterson & Stewart, 2020) لذلك في البيئات الذكورية تنجذب ملكات النحل الى السلطات العليا وتزداد احتمالية ترقيتها، وإن اختيار امرأة ذكورية لمنصب إداري، لن يتعدى السلسل الهرمي الحالي (Faniko et la., 2017) ومن ناحية أخرى ملكة النحل لا تحصل على الدعم من مرؤوسيها إذ أن عرض السمات الذكورية قد يؤدي الى زيادة المسافة الفسيولوجية مع الموظفات. (Ely, 2994 Derks et al., 2016)

وإن الوصف الذكوري للمديرات يوفر لهن مزيدا من المكانة والقوة ولقد توصلت الكثير من الدراسات التجريبية في كندا بخصوص هذا المجال سواء في الميدان الإداري أو جهاز الشرطة أو في المجال الأكاديمي أن النساء أصبحن يصنفنّ أنفسهن بأنهنّ لسنّ فتيات ويقدمن أنفسهنّ على أنهن أكثر ذكورية من زميلاتهِن بالعمل ويعلنّ أنهنّ أكثر طموحاً وأكثر التزاماً بالعمل. (Faniko et al., 2016)

فالنساء اللواتي يطمحنَّ الى تولي مناصب قيادية في مختلف مجالات العمل يدركنّ جيداً أنهنّ بحاجه الى أن يصبحن أكثر التزاماً بالعمل من أجل إثبات كفاءَتهنَّ. (Ellemnt et al., 2004)

ويرتبط سلوك الالتزام بالوظيفة بإدراك التضحيات والجهود الشخصية لصالح مهنة المرء فالنساء الناجحات يظهرنّ صفات ملكة النحل وعلى انهن قدمن تضحيات أكبر من أقرانهنّ في مناصب وظيفية أقل ومن جملة هذه التضحيات هي التضحية بفرص الزواج أو الحمل التي تتنازل عنها المرأة في سياق العمل.

(Derkes et al., 2011)

وأن النساء في المناصب القيادية ينكرنّ وجود تحيز نحو الجنس الذكوري خوفاً من موقفه كعارض اتجاه طموحهنَّ وفي مقابل هذا الأنكار لوجود التمييز الجنسي فإن المؤسسات والمنظمات تعتبر بيئة تدعم الإبداع حيث تلتزم النساء اللواتي لديهن متلازمة ملكة النحل بخطابات الجدارة حتى في حالة مواجهتهن بعدم المساواة. (Harris & Gaffre, 2015)

وتتصف ملكة النحل بعدة سمات الأولى هي أضفاء الشرعية على عدم المساواة بين الجنسين (Powell et al, 2009)، فقد توصلت دراسة (Sroebe et al, 2009) أن النساء الناجحات في الأماكن التي يسيطر عليها الذكور يتفقنَّ مع إجراءات الاختيار المنحاز للنوع الاجتماعي، وفقاً لاستبيان في هونغ كونغ Hong Kong وجد (Ng & Chiu, 2001) أن النساء الصغيرات في السن يدعمنَّ السياسات المواتية للتطوير الوظيفي للنساء، لكن الكبيرات في السن، لديهنَّ آراء أقل تفضيلاً تجاه هذه السياسات، فقد توصلت دراسة (Zhilian Recruitiyg, 2017) في الصين الى أن النساء اللواتي يشغلنَّ المناصب العليا، يرفضَّ وجود تمييز بين الجنسين وبالمقابل، تعتقد النساء اللواتي يشغلنّ المناصب الأدنى أن التمييز بين الجنسين ظاهرة شاسعة.

(Zhilian Recruiting, 2017)

أما السمة الثانية تميل ملكة النحل الى تقديم نفسها بطريقة ذكورية، وذلك للتأكيد على الخصائص المرتبطة بالذكور، فقد أشارت العديد من الدراسات الى أن أعضاء الهيئة التدريسية من النساء، يصفنَّ أنفسهنَّ على أنهنّ على قدم المساواة مع نظرائهم من الذكور من حيث الحزم والتنافس والمخاطرة.(Derks et.al ,2016

وإن عضوات مجلس الإدارة في الشركات الأوربية، هن أيضاً أكثر توجهاً من الرجال نحو المنصب وهي صفة ذكورية (Derks el al., 2011) الى أنه سلوكيات ملكة النحل يؤثر بالفعل على السعادة الذاتية إذ أن أضفاء الشرعية على عدم المساواة بين الجنسين يقلل من احتمالية أن تكون سعيداً (مقابل غير سعيد) كما أن إظهار الصفات الذكورية يزيد من احتمالية أن تكون سعيداً (Vial, et al., 2016) وأيضاً توصلت دراسة التي تهدف الى دراسة ملكة النحل والسعادة الذاتية، الى أن النساء القائدات اللواتي يتبنين النهج الذكوري في مكان العمل من المرجح أن يزيدن من فعاليتهن القيادية، وفي النهاية يشعرنَّ بالسعادة الذاتية، وعلى العكس من ذلك فإن النساء القائدات اللواتي يتبنين موقفاً سلبياً اتجاه المساواة بين الجنسين فمن الأقل ترجيحاً أن يحصلنّ على الدعم من زملائهن ومرؤوسيهن ولذلك يظهرنّ مستويات سعادة فانية أدنى (Zhao, et al., 2019).

وأيضاً توصلت هذه الدراسة الى أن النساء المديرات في المجتمع الصيني لديهن رضا عن الحياة وذلك مرتبط بواقع المجتمع الصيني، فإن تصور الصراع بين العمل والمنزل يعتمد بشكل كبير على الإعدادات المؤسسية والثقافية والأقلية إذ يساعد الآباء الصينيون بشكل عام في تخفيف عبء رعاية الأطفال عن كاهل الأمهات ويترك للمديرات الصينيات مزيداً من الوقت للتركيز على العمل والتطور الوظيفي (Zhao, et al., 2019) فلا يكون هناك صراع بين العمل والمنزل مشكلة كبيرة بالنسبة للنساء في الصين إذ أن لم يعد التقسيم التقليدي للأعمال المنزلية سائداً في الصين، حيث ينخرط كل من النساء والرجال بنشاطات الأسرة وفي ميادين العمل. (Xiong et al., 2022)أما بالنسبة

للمجتمعات الغربية فمازالت النساء والمديرات يعانينّ من الصراع بين العمل والمنزل ولذلك لا يظهرنّ سعادة ذاتية. (Trzcinski and Holst, 2012)

وهدفت دراسة (Grangeiro et al., 2022) الى بناء مقياس لقياس ظاهرة ملكة النحل لدى النساء اللواتي يتبوأن مناصب قيادية ويقومنّ باعاقة والوقوف بوجه التطور المهني لدى النساء الأخريات اللواتي تحت سيطرتهنّ أو تحت أمرتهن، فقد اعتبر الباحثين أنها استجابة للتهديد الاجتماعي الذي تواجه النساء اللواتي يطمعن لنيل مناصب عليا في المؤسسات والمنظمات التي يترأسها الرجال. (Grangeiro et al., 2022)

واعتبر الباحثين أن حاجة النساء اللواتي تبوأن مناصب قيادية لتعديل سلوكهن النمطي الطبيعي وجعله مشابه لسلوك القادة الناجحين إذ يتطلب الأمر منهن تبني سلوكيات تجعلهن بعيداً نوعاً ما جسدياً ونفسياً عن بقية النساء اللواتي لازلن في بداية حياتهن المهنية أو اللواتي في أسفل التسلسل الوظيفي الهرمي وعلى الرغم من الانتقادات العديدة التي تم توجيهها لظاهرة ملكة النحل فإن العديد من الدراسات في الآونة الأخيرة قد اعتبرت السياق التنظيمي الذكوري هو المسار المهني الأنثوي والمتسم بالشدة عن الدوافع لهذه الظاهرة. وتم دراسة هذه الظاهرة لدى عينات مختلفة مديرات في الدوائر وتدريسيات في الجامعات وأيضاً النساء في دوائر الدولة. (Grangeir et al., 2022)

وقد أظهرت الدراسات أن تجارب التمييز التي تواجهها النساء أثناء حياتهن المهنية هو من العوامل الأساسية لتشكيل ظاهرة متلازمة النحل كذلك فإن قلة الدعم الأنثوي للنساء هو نابع من الظروف الاجتماعية التي تعزز الحالة الذكورية وتقلل من المهارات الأنثوية. (Webber & Giuffres, 2019)

ولقد بين كل من (Derks, Vau Laar & Ellemer, 2016) في دراستهم أنه بدلاً من مواجهة حالة عدم المساواة التي وضعتها المؤسسات والهيئات الاجتماعية التقليدية فإن بعض النساء يميلنّ الى إدامة الثقافة المتميزة جنسياً (أي التي تميل الى جنس دون آخر) عندما يشغلن مناصب قيادية حيث أن هذا السلوك يقلل الروابط التضامينة ضمن

المجموعة المحرومة وتفرض عقبات أمام رقي والتطور المهني للنساء، إضافة الى تحفيز ظهور السلوكيات المميزة لظاهرة ملكة النحل أن تعزى هذه الظاهرة الى الاستراتيجيات النفسية التالية:

١- الوصف الذكوري

٢- المشاركة القوية في الحياة المهنية

٣- ادراك التضحيات

٤- انكار التمييز بين الجنسين

٥- الجدارة

٦- دعم الحصص بين الجنسين (Derks, VanLear & Ellemers, 2016)

وقد توصلت دراسة نُشرت في مجالات علم النفس الاجتماعي في بريطانيا في عام ٢٠٠٤ وفي هولندا وإيطاليا عن ملكة النحل وكانت العينات من الأكاديمين من الذكور والأناث وكانت نتائج هذه الدراسات أن أعضاء الهيئات التدريسية من الأناث كانوا أكثر عرضة من زملائهنّ الذكور للتقليل من الطموحات المهنية للأكاديميات المبتدئات وكن يتصفن بالسلوك الذكوري وقد وصفن المرشحات لدراسة الدكتوراه من الأناث أنهن أقل التزاماً بحياتهن المهنية من الذكور المرشحين للدكتوراه مع العلم أن الطموحات المهنية للمرشحين للدكتوراه ذكور وأناث كانت متساوية، وهنا يدل على أن الأثاث من أعضاء الهيئات التدريسية الأكاديمية كانت لديهم متلازمة ملكة النحل. (Ellemers et al., 2004)وقد تم إعادة هذه الدراسات من (Faniko et al., 2020) وكان الغرض من إعادة الدراسات بعد (١٥) عاما هي أن القيمة المضافة لتكرار الدراسة، في أن أعضاء الهيئات التدريسية من الأناث كان يمثل في ٢٠٠٤ جيلاً أقلية صغيرة من أعضاء الهيئة التدريسية أما الأناث فالإعداد بالنسبة للأكاديميات الأناث في تزايد، إضافة الى أن تساوي الحقوق للمرأة في سوق العمل مع الرجل لا تزال محل نزاع. (Ellemers et al., 2004)

وبالنسبة للأجيال الحالية من الأكاديمين يعتبرون التحاق الطالبات بالتعليم العالي أمر بديهي ولم يعد أمراً استثنائياً، وقد توصلت (Faniko et.al 2020) الى نفس النتيجة واتلتي فسرت ذلك الى أن وجود هذه الظاهرة لا يرجع الى اختلاف الخبرات المهنية للأجيال أو تلك التي لا تزال الأكاديميات تواجهها اليوم أثناء تقدمهن في حياتهنّ المهنية، إنما يرجع الى التجربة الأكاديمية نفسها مما يشير الى استمرار التميز الجنسي والتمييز بين الجنسين داخل الجامعات والمؤسسات البحثية على الرغم من زيادة أعداد الأكاديميات. (Faniko et al., 2020)

وقد تم دراسة متلازمة ملكة النحل لدى عينات مختلفة فقد تم دراسة عند كبار الشرطيات في هولندا (Derks et al., 2016) وأيضاً عند النساء في المناصب الإدارية في هولندا وسوسيرا والبانيا واندونسيا. (Derk et al., 2011) ودراستها عند الأناث في الهيئات التدريسية في إيطاليا وإسبانيا ودراسة عند المديرات التنفيذيات في جنوب أفريقيا والولايات المتحدة (Faniko et al., 2017) (Bagues et al., 2017) وتكون هذه الظاهرة سمة للطريقة التي تتعامل بها النساء عموماً في الحياة المهنية، وتكون أكثر وضوحاً المراحل المهنية العليا. (Faniko et al., 2020)

وهدفت دراسة (Sendromu et al., 2021) الى الكشف عن العلاقة بين متلازمة ملكة النحل والسقف الزجاجي والمرونة لدى المعلمات في إنطاليا وتوصلت الدراسة الى وجود علاقة ارتباطية بين متلازمة ملكة النحل والسقف الزجاجي والمرونة. وكانت عينة الدراسة تتكون من (٣٢٧) معلمة من المدارس الحكومية، ومن نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية بين متلازمة ملكة النحل والسقف الزجاجي وهناك علاقة ارتباطية بين متلازمة ملكة النحل والمرونة النفسية، إذ أن ملكة النحل تتسم بالمرونة النفسية لمواجهة الصعوبات والتحديات التي تواجهها في العمل، وهي تزداد بزيادة ملكة النحل، إذ المرونة هي القدرة على التكيف عند مواجهة الكوارث والصعوبات. (New man, 2005) (Sendromu et al., 2021)

وقد توصل (Elsesser & Lever, 2011) أنه إذا تم تحديد خصائص المدير المثالية بطريقة مشتركة فإن التصورات الخاصة بدور المرأة في النوع يؤدي الى زيادة قبول القيادات النسائية في المستقبل وتقليل التحيز ضد القيادات النسائية. (Elsesser & Lever, 2011 : 134) واعتبر البعض أن ملكة النحل تنمر لا يتطلب حلاً قانونياً. (Wilson, 2015)

المرونة النفسية Psychological Resilience : هي عملية توافق جيدة ومواجهة إيجابية للصدمات والأزمات والشدائد والضغوط النفسية التي يواجهها الأفراد، إذن هي استجابة انفعالية وعقلية التي تمكن الأنسان من التكيف الإيجابي مع مواقف الحياة المختلفة. (APA, 2002) وللمرونة النفسية دوراً هاماً في تحديد قدرة الإنسان على التكيف مع المواقف الصادمة التي تواجهه في حياته اليومية، فالفرد السليم نفسياً والذي يتمتع بصحة نفسيته واتزان انفعالي هو الذي يستطيع السيطرة على انفعلاته بمرونة نفسية عالية والتعبير عنها حسب الموقف ويتمكن من المواجهة الواعية لظروف ومصاعب الحياة وصدماتها دون اضطراب أو انهيار. (إسماعيل، ٢٠١٧) وتحقق المرونة النفسية توازن الفرد في مواقف حياته المختلفة وتساهم في تحديد نوعية حياته فالأفراد الذين لا يملكون قدر من المرونة النفسية يكونون أكثر عرضه للقلق والاضطراب عند مواجهة أحداث الحياة الضاغطة التي يتعرضون لها على مدار حياتهم عكس الأفراد الذين يتمتعون بمرونة نفسية عالية فهم يملكون قدرة قدرة على حماية أنفسهم ضد ضغوطات ومصاعب الحياة.(Khaledian,Hasanvand&Pour,2013)

والمرونة النفسية تمكن الفرد من توفير بيئة إيجابية بالرغم مما يتعرض له الفرد من مخاطر وصعوبات للتكيف أو النمو التي يمر بها أثناء حياته، فالفرد الذي يتمتع بالمرونة تكون استجابته للصعوبات والمخاطر بإيجابية ومرونة وتكيف مع الظروف الصعبة والمخاطر عكس الأفراد الذين لا يتمتعون بالمرونة أذ تؤثر الظروف الصعبة عليهم وتصيبهم بالقلق والتهديد. (Kobasa et al., 2010) ومن العوامل التي ترتبط بالمرونة

هي الثقة بالنفس، صورة الذات الإيجابية، تطوير مهارات التواصل والقدرة على إدارة الأحاسيس والاندفاعات القوية. (Memphis & et al, 2010, P.264) أما دراسة (Al– Tabikh, 2015) الى وجود علاقة بين المرونة النفسية وأساليب مواجهة الضغوط. وتوصلت دراسة علي (٢٠١٧) فقد توصلت الى ارتباط المرونة النفسية بأساليب مواجهة المواقف الصادمة والحفاظ على سلامته النفسية. (علي، ٢٠١٧)ووجدت دراسة العصيمي (٢٠١٧) وجدت هناك علاقة بين المرونة النفسية وأساليب التكيف للضغوط النفسية. (العصيمي، ٢٠١٧) وهدفت دراسة إسماعيل (٢٠١٧) الى التعرف على العلاقة الارتباطية بين المرونة النفسية وجوده الحياة، ووجدت هناك علاقة بين المتغيرين.(اسماعيل ، ٢٠١٧) ومن خلال أطلاع الباحثة على الأدبيات والدراسات السابقة التي تناولت المرونة النفسية، وجدان هناك علاقة ارتباطية بين المرونة النفسية والرضا عن الحياة. (الشيخ، ٢٠١١) (العمري، ٢٠١٧)

وكذلك هناك علاقة ارتباطية بين المرونة النفسية وأحداث الحياة الضاغطة(الزهيري، ٢٠١٢) (سعدون، ٢٠١٢) وبالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية (Grace, 2010)، ووجود علاقة ارتباطية للمرونة مع الدعم الأسري الذي يتلقاه الفرد (عباس، ٢٠١٦) وأيضاً ترتبط المرونة النفسية مع زيادة خبرة الفرد والعمر (علي، ٢٠١٧)، وترتبط أيضاً بالكفاءة الاجتماعية (العلي، ٢٠١٤)، وتوصلت دراسة إسماعيل (٢٠١٨) الى وجود علاقة ارتباطية بين السعادة النفسية والمرونة والثقة بالنفس لدى طلبة الدراسات العليا. (إسماعيل، ٢٠١٧)

وهدفت دراسة (Rene Mccog, 2010) الى اختبار العلاقة بين المرونة النفسية وأعراض اضطرابات ما بعد الصدمة بين طلاب الخدمة الاجتماعية في جامعة فلوريدا وكانت نتيجة الدراسة الى وجود علاقة عكسية بين المتغيرين. (Rene Mccog, 2010)

أما دراسة زيدان (٢٠٢١) فقد هدفت للتعرف على العلاقة الارتباطية بين المرونة النفسية لدى الأسر المصرية وعلاقتها بأساليب مواجهة الصدمة النفسية في ظل جائحة

كورونا كوفيد ١٩، وتوصلت الى وجود علاقة بين المتغيرين. (زيدان ، ٢٠٢١) أما دراسة بيومي (٢٠١٩) فقد توصلت الى وجود علاقة ارتباطية بين الكفاءة الذاتية المدركة وعلاقتها بالمرونة النفسية. (بيومي، ٢٠٢١).

وهدفت دراسة غازي للتعرف على العلاقة الارتباطية بين المرونة النفسية والذكاء الذاتي (غازي، ٢٠١٨) في حين توصلت دراسة (حسب الله، ٢٠٠٨) الى وجود علاقة ارتباطية بين المرونة النفسية والتشاؤم الدفاعي لدى طلبة الجامعة (حسب الله، ٢٠٠٨). وأيضاً توصلت دراسة حسن (٢٠١٧) الى وجود علاقة ارتباطية بين المرونة النفسية والامتنان لدى النازحين. (حسن، ٢٠١٧)

وتمثل الدراسة الحالية فرصة لتوسيع آفاق البحث في دراسة متلازمة ملكة النحل في بلدنا الذي يتصف بالمجتمع الذكوري فعلى الرغم من التقدم الذي أحرزته المرأة في حصولها على فرص أكبر في التعليم وحتى في مجال السوق إلا أنها لازالت تتحمل أعباء مسؤولية العائلة وتربية الأولاد وتصب جلّ اهتمامها في حياتها المهنية وبالتالي يصبح عائقاً أمام نموها وازدهارها المهني.

ومن خلال ما تقدم ذكره سابقاً يمكن إيجاز أهمية البحث الحالي بالنقاط التالية:

١- أن للبحث الحالي أهمية كبيرة في أنه يسلط الضوء على متغير لم يدرس محلياً وعربياً وهو متلازمة ملكة النحل على حد علم الباحثة.
٢- أن هذه الدراسة سلطت الضوء على علاقة أرتباطية مهمة بين متغيرين (ملكة النحل والمرونة النفسية).
٣- وفرت الدراسة مقياس لقياس ملكة النحل يمكن الاستفادة منه محلياً وعربياً.
٤- إن هذه الدراسة تشكل إضافة علمية للمكتبة العربية والمحلية لأنها تدرس لأول مرة على حد علم الباحثة.
٥- أهمية العينة المتمثلة بالتدريسيات الأكاديميات في الجامعات.

أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة الحالية التعرف على :

١- متلازمة ملكة النحل لدى تدريسيات الجامعات.

٢- المرونة النفسية لدى تدريسيات الجامعات.

٣- الدلالة الاحصائية للعلاقة الارتباطية بين متلازمة ملكة النحل والمرونة النفسية لدى تدريسيات الجامعات.

حدود الدراسة :

يتحدد البحث الحالي بدراسة متلازمة ملكة النحل والمرونة النفسية لدى تدريسيات الجامعات في الجامعة المستنصرية خارج مركز الجامعة للعام الدراسي ٢٠٢٢-٢٠٢٣.

مصطلحات الدراسة :

متلازمة ملكة النحل Queen Bee Syndrome :عرفها كل من:

- (Staines et al., 1973): تكون عند النساء المناهضات للنسوية مع التشدد ضد النساء الأخريات وعزو نجاحهن المهني الى الاستحقاق الخاص وأنهنّ لا يحتاجنّ أي نوع من المساعدة أو الأحاطة بالرجال. وأنهن حضينّ بالمنصب الرفيع دون دعم من الآخرين. (Staines et.al,1973)(Cooper,1997)

النساء اللواتي يشغلن مناصب عليا داخل المنظمات سواء كان ذلك في المنظمات السياسية أو الإدارة العامة أو المؤسسات الخاصة مع التفضيل الواضح لإحاطة أنفسهن بالرجال لأداء مثل هذه المواقف، وتنافسهن الشديد مع النساء الأخريات وتقيمهن السلبي للأخريات لكي يميزّ نجاحهن. (Cooper, 1997)

- فقد عرف (Ellemers et al, 2004): المرأة المصابة fمتلازمة ملكة النحل بأنها المرأة التي نجحت بحياتها المهنية لكنها لا تريد النجاح لباقي النساء. (Ellemers et al., 2004)

- عرفها (Sills, 2007): بأنها متلازمة تظهر عند النساء التي وصلن الى مناصب رفيعة وينافسنّ مع بعضهنَّ البعض ويعتبرن النساء والمرؤوسات الأخريات تهديداً لهنّ فملكة النحل ترغب أن تكن المرأة الوحيدة التي تعمل في موقع عمل معين. (Sills, 2007)
- (Derks et al., 2011): تصنف المديرات اللواتي يعطينّ القليل من الأهمية للأسرة أو يظهرنَ الهيمنة في مجال العمل كأنهن ملكة نحل، وأنهن ينأين بأنفسهن عن عامة النساء ويتصرفهن مثل الرجال. (Derks et al., 2011)

التعريف النظري :

(Orangeiro et al., 2022) هي سلوك فردي يسمح للمرأة الوصول الى مناصب قيادي في ظروف أو محيط يتم فيه الانتقاص من الهوية الاجتماعية النسوية، ويتطلب منهن تبني سلوكيات تجعلهن بعيداً نوعاً ما جسدياً ونفسياً عن بقية النساء اللواتي لازلن في بداية حياتهن المهنية أو اللواتي في أسفل التسلسل الوظيفي الهرمي وتكون ملكة النحل في ستة مجالات وهي:

١- إنكار التمييز.
٢- دعم الحصص بين الجنسين.
٣- إدراك التضحية.
٤- الجدارة.
٥- المشاركة المهنية.
٦- الوصف الذاتي الذكوري.

التعريف الإجرائي هو الدرجة التي تحصل عليها المستجيبة من خلال إجابتها على فقرات المقياس المعد لهذا الغرض.

المرونة النفسية : (Psychological Resilience) عرفها كل من:

- (Pienar, 2007): هي قدرة الفرد على استخدام موارده الداخلية والخارجية بنجاح لحل قضايا تنموية ومهام الحياة. (Pienar, 2007)
- (Neill & Dias, 2001): هي خاصة نفسية تسمح للأنسان بالاستجابة الفعالة والتعامل مع الضغوط.(Neill & Dias, 2001)
- (APA, 2002): بأنها عملية توافق جيد ومواجهة إيجابية للشدائد والصدمات والضغوط النفسية التي يواجهها الأفراد فهي استجابة انفعالية وعقلية التي تمكن الإنسان من التكيف الإيجابي مع مواقف الحياة المختلفة. (APA, 2002)
- (Grotberg, 2003): أنها قدرة إنسانية على التعامل والتغلب والتعلم أو حتى التحول من صعوبات الحياة التي يتعذر اجتنابها. (Grotberg, 2003)
- (Kashdan & Rottenbery, 2010): اعتبرها إحدى المكونات الرئيسية المكملة والمتممة للصحة النفسية فهي تسهم في الوصول الى صحة نفسية دائمة. (Kashdan & Rottenbery, 2010)
- (Krageloh, 2012): هي الاستراتيجيات التي يستخدمها الأفراد في التعامل مع المواقف الضاغطة وأزمات حياتهم وتشمل مجموعة من الوسائل والأساليب لمواجهة الضغوط والتكيف معها. (Krageloh, 2012)

التعريف النظري : فقد تبنت الباحثة تعريف (Connor – Davidson, 2010) لأنها تبنت مقياسه والمعد من (Singh & Man ya, 2010) في دراسة البيومي.

وهو قدرة الفرد على التكيف الإيجابي لكي يتمكن من الصمود والوقاية والمثابرة أمام الضغوط ومواجهة الصدمات والتحديات الصعبة وهو يضم الى أبعاد (الصلابة، والتفاؤل، والفرص أو الهدف، وتعدد المصادر). (بيومي ، ٢٠١٩)

التعريف الإجرائي :هو الدرجة التي يحصل عليها المستجيب (التدريسية في الجامعة)، من خلال إجابتها على فقرات المقياس المعد لهذا الغرض.

الفصل الثاني

الإطار النظري

نظرية الهوية الاجتماعية لـ (تاجفل Tagfel) :

كـان انبثـاق نظريـة الهويـة الاجتماعيـة ضـمن اختصـاص علـم الـنفس الاجتمـاعي الأوربـي علـى يـد المنظـر تاجفل (Tagfel)1978 بوصـفها نظريـة فـي الـدور الـذي تؤديـه الذات الجمعية في نشوء ظواهر ما بين الجماعات كما أصبح مفهوم الهوية الاجتماعية بمثابة الجسر بين الظواهر الجمعية من جهة والسلوك والمعرفة الاجتماعية من جهة أخرى. (Hogg & Ridgeway, 2003, P.97)

فالعلاقات ما بين الجماعات ضمن هذه النظرية لا يمكن اختزالها الى السيكولوجيا الفردية، إذ أنها تنسيق من التفاعل بين العمليات النفسية، والقوى الاجتماعية التي تؤسس تلك العمليات. (Turner & Reynolds, 2004, P.250)

والتي استندت أساساً الى أعمال Tagfel المبكرة في التعصب والإدراك الاجتماعي، إذ تمكنت من دمج عمليات التصنيف بعمليات المقايسة الاجتماعية، بمعتقدات الأفراد عن العلاقات ما بين الجماعات، ودافعية تعزيز الذات، ضمن إطار واحد قادر على تفسير سلوك ما بين الجماعات، وكيفية نشوء الذات الجمعية. (Hogg, 2004, P.204)

واعتمدت النظرية على نتائج البحوث التي أجراها Tagfel تجريباً إذ كان يوزع المفحوصين في هذه التجارب الى مجموعين على أساس ليس له معنى نسبي ثم يطلب منهم أن يقوموا بتوزيع مكافأة آنية على أفراد المجموعتين، وقد وجد على نحو موثوق به أن الأفراد ينحازون الى مجموعاتهم في عملية التوزيع، مما يجعلهم يشعرون بمشاعر طيبة تجاه أنفسهم، وقد سميت النزعة (تفضيل الجماعة الداخلية Ingroup Favoritis، دعماً للأدعاء القائل بأن حتى الاتصالات الهامشية بين الناس يمكن أن يؤثر بقوة في إسلوب شعورهم نحو أنفسهم. (Brown,1998,p23)

وقد بحثت نظرية الهوية الاجتماعية، إنتماء الفرد الى المجموعات الاجتماعية ومفهوم الجماعة التي تميزه العلاقة النفسية المشتركة بين أعضاء الجماعة والوعي لدى أفرادها بأن لهم هوية اجتماعية مشتركة ومصير جماعي مشترك وأن الوعي الجماعي المشترك بالانتماء للمجموعة والذي يشكل العامل النفسي الأهم في تعريف أي تكتل بشري أو فئة اجتماعية.(حسين وعزيز ، ٢٠١٩ ص١٣٦٠)

ومن فروض هذه النظرية أن الأفراد يسعون لتحقيق هوية اجتماعية خاصة بهم والمحافظة عليها بصورة إيجابية وأنهم يستمدون هويتهم من عضويتهم في مختلف أنواع الجماعات وأن الأفراد يدركون هذه العضوية عن طريق التصنيف الجماعي وأن الهوية الاجتماعية هي المكون الأساسي الذي تتألف منه مجموعة الهويات (الدينية، الثقافية، القومية، الوطنية، المهنية)، وقد لاحظ (تاجفل، ١٩٧٨) أثناء بحوثه التجريبية في مجال الجماعات، بأن مجرد وعي الفرد بكونه عضواً في جماعة ما يولد لديه نزوعاً إيجابياً ومن هذه الجماعات هي الجماعة الداخلية (Ingrogpe) أو نحن في مقابل الجماعة الخارجية (Outgrope) أو هم، وبعد سلسلة من الأبحاث التجريبية طوره منظوره (الدفاعي – النفسي) في الهوية الاجتماعية (Social Identity) والتي عرفها على أنها جزء من مفهوم ذات الفرد النابع من وعية كونه عضوا في جماعة أو جماعات، مضافة إليه الاعتبارات القيمية والانفعالية. ويرى (تاجفل، ١٩٧٨) أن الجماعات التي ينتمي إليها الفرد سواء كانت عائلة أو عشيرة أو فرق رياضية أو طبقة اجتماعية تكون مصدر تفاخر وتباهي وتقدير الذات وتغطية هذه الجماعات الشعور بالهوية الاجتماعية وبالانتماء للعالم المجتمعي ولغرض رفع مستوى تصورنا الذاتي (تصورنا عن ذواتنا) (Self – Image) فنحن نرفع مستوى وضع الجماعة التي تنتمي إليها. (حسين، عزيز، ٢٠١٩، ص١٣٦١)

وعندما تكون المنظومة الاجتماعية ذات مبنى هرمي وتتميز بعدم المساواة في توزيع ثرواتها، فإن وضعها الاجتماعي يتسم بالمركزية العرفية ويكون قائماً على العداء بين المجموعات ويرى Tagfel أن الميل المركزية العرقية غالباً، يكون أحادي الاتجاه من

المجموعة ذات المكانة العليا الى المجموعة ذات المكانة الدنيا بينما كثير ما نلاحظ أن المجموعة الدنيا لها نظرة إيجابية اتجاه المجموعة ذات المكانة العليا، وذلك لأن المجموعة الدنيا تذوب التقدير الاجتماعي الشائع حول دونيتها وتنتسخه لدرجة أبخاس قيمتها الذاتية، وتنص النظرية على أن أفراد المجموعة الدنيا لا يعلنون الصراع إلا عندما يحددوا نقطة الثقافة التي تصفهم بالدونية (محمد، ٢٠١٠، ص٣٤) أي يعمل أفراد المجموعة ذات المكانة الدنيا على إنجاز هوية اجتماعية إيجابية لهم بواسطة ثلاث استراتيجيات أساسية من خلال توظيف سلوك الجماعات، حيث تميز النظرية بين نمطين من سلوك الجماعات نحو بعضها الأول سلوك أدائي Instrumental يتمثل بكل النشاطات المباشرة التي تسعى لكسب التنافس أما الثاني فهو غير أدائي Non isstrumental والذي يتمثل بسعي الجماعة لتكوين صور نمطية سلبية عن الجماعات الأخرى. (Turmer & Reynolds, 2004, P.290)

ومن أهم استراتيجيات إنجاز الهوية الاجتماعية الإيجابية هي ثلاثة الحراك الفردي والذي يقصد به تغير في الوضع الاجتماعي للأشخاص من أعلى الى الأسفل أو بالعكس ويساعد ذلك على توسيع قاعدة فرص الحياة لأفراد المجتمع في مجالات الاقتصادية والتعليم والأمن والحدية ، والثاني الأبداع الاجتماعي الذي يتم من خلال مقارنة الجماعات وفق معايير جديدة ومختلفة عن تلك التي يتميز الجماعات أو تغير قيمة الصفات السلبية المستخدمة لوصف الجماعة الداخلية أو عن طريق مقارنة الجماعة الداخلية بجماعة الداخلية بجماعات خارجية مختلفة. والثالث التغيير الاجتماعي إذ وجد تاجفل أن مجرد الوعي بوجود جماعة معارضة لأخرى يكون كافياً تحت شروط معينة لأحداث عمليات التعصب والتنافس بين الجماعات ووفق هذه الاستراتيجية تتحدى الجماعة الداخلية الجماعة الخارجية وفق أبعاد تكون بحسب العلاقة بينهما وغالباً ما يستدعي محاباة الجماعة الداخلية وصراعاً مع الجماعة الخارجية وتغيراً اجتماعياً. (Ryan&Brown,2003,p19-92)

إذ تفسير نظرية الهوية الاجتماعية، سبب وكيفية بروزمتلازمة ملكات النحل في مكان العمل، إذ يكون الأشخاص دائما جزءاً من مجموعات اجتماعية معينة تحدد عضوية المجموعة، من نحن وماذا يجب أن نفعل، يمكن اشتقاق احترام الذات الإيجابي والثقة، من عضوية المجموعة ذات المكانة العالية ومع ذلك فإن أولئك الذين هم في وضع المجموعة ذات المكانة العالية ومع ذلك فإن أولئك الذين هم في وضع المجموعة ذات المكانة الأدنى سوف يتخذون المبادرات اللازمة لتجنب النتائج النفسية السلبية مثل الانضمام الى المجموعة الأخرى (Scheepers & Ellemers, 2019) كمثال ذلك، قد يلجأ أحد مشجعي فريق كرة القدم الى دعم الفرق الأخرى للحصول على مشاعر إيجابية ومع ذلك، فإن حدود النوع الاجتماعي أقل نفاذية إذ لا يمكن للمديرات أن يدركن التنقل الاجتماعي إلا من خلال التصرف مثل نظرائهن من الرجال (Scheepers & Ellemers, 2019) وهذا هو السبب في أن بعض القائدات من النساء أكثر حسماً وعدوانية من الذكور (Derks el al., 2016)، وقد يتم اختيار القائدات اللواتي يُظهرن صفات ملكة النحل النموذجية في مناصب قوية خصوصاً في المواقع التي يسيطر عليها الذكور، وبسبب الدعوة الى المساواة بين الجنسين تواجه العديد من البلدان والمنظمات ضغوطاً لتعزيز القيادات النسائية. (Krook, 2016)وان اختيار ملكة النحل في مناصب إدارية، يخفف من الضغط الخارجي لتلبية حصة النساء في القيادة دون تعرض التسلسل الهرمي للنوع الاجتماعي للخطر. (Viail et al., 2016) وقد تنكر ملكة النحل وجود تمييز بين الجنسين وترفض أعطاء الفرص للنساء الأخريات، ومن ناحية أخرى ممكن أن تحصل ملكة النحل على الدعم من المرؤوسين، ووفق لعينات أكثر من (١٠٠٠) شركة في استراليا وجد (Gould el al) وجد أن النساء اللواتي حققا مناصب قيادية رفضن دعم النساء الأقل منهنَّ منصباً وعمراً. (Sutton et al, 2006) في حين يقوم النساء من ذوي المكانة الأدنى بدعم النساء من ذوي المكانة العالية، لذلك يكون من الصعب على ملكة النحل القيام بصقل العلاقات بين القائد والمرؤوس. (Van Laar et al., 2014)

وقد تم تحديد ظاهرة ملكة النحل على أنها استجابة للتهديد الاجتماعي الذي تواجه النساء اللواتي يطمعنّ لنيل مناصب عليا في المؤسسات والمنظمات الذكورية أي المنظمات التي يترأسها الرجال. (Grangeiro et al., 2022) وقد تبنت الباحثة نظرية الهوية الاجتماعية لأنها الأقرب لهذه الدراسة ولأنها اعتمدت مقياس (Grangeiro, 2022) الذي اعتمد نظرية الهوية الاجتماعية في بناء مقياس ملكة النحل.

نموذج Apaydin et al., 2021 :

تعتبر جهود النساء لتحقيق التوازن بين العمل والحياة عاملاً هاماً في توظيف المرأة وترقيتها في المؤسسات، وهناك عوامل متعلقة بالمرأة لحماية وجذب النساء اللواتي يمكنهن المساهمة بسهولة في المنظمات، ومن هذه العوامل هي ملكة النحل، والمرونة السقف الزجاجي، إذ تعتبر ملكة النحل والسقف الزجاجي عقبات في معظم المؤسسات ولذلك يتطلب مبادرات للتغير في تلك المؤسسات.

وقد توصل (Sendromu & et al 2021) من خلال مراجعته للدراسات ذات الصلة أن هناك مواقف سلبية من النساء تجاه النساء الأخريات في المؤسسات، بحيث شكك في علاقات النساء مع النساء الأخريات بقول (هل تكره النساء بعضهن البعض) أم هناك تنافس نحو الأهداف فقط. (Mavin, 2006)

ويعتبر هذا النموذج هو تطوير هيكلي لهذه المتغيرات أو المفاهيم الثلاثة القوية.

وقد حدد هذا النموذج متلازمة ملكة النحل في أن نساء اللواتي لديهن مناصب إدارية أو مديرات في مؤسسات يواجهن صعوبة أكثر من الرجال خاصة في المهنة الأكاديمية وأنهن أكثر عرضة للتميز تجاه زملائهن (Ellemers et al., 2004)، وأن هناك تحيز من النساء المديرات ضد النساء الأخريات (Ellemers & Barreto, 2005)، مما يضعف استجابات المواجهة المناسبة للنساء المعارضات للتمييز، إذ أن النساء المديرات لديهنَّ مخاوف من النساء الأخريات عن أنهن يصبحنَّ أكثر قوة (Johnson & Mathur-Helm, 2011)، وتحدث متلازمة ملكة النحل عندما تقوم النساء المديرات

(الناجحات) بمفدرهن في البيئات التي يسيطر عليها الذكور والذين يصلون الى مكانة عالية من خلال التغلب على الحواجز غير المرئية التي أنشأتها النساء أنفسهن والمجتمع عن طريق التمييز وقمع النساء الأخريات، وفي متلازمة ملكة النحل تقوم النساء بوعي أو بدون وعي بالنظر الى النساء الأخريات على أنهن يشكلنَ تهديداً لهن ويعزلن النساء الأخريات في المناصب التنفيذية لحماية أنفسهنّ. (Zel, 2002) (Wrigley, 2002) وفي متلازمة ملكة النحل تتبنى النساء المديرات أو في المناصب الإدارية مواقف الذكور واستخدامها ضد النساء الأخريات اللواتي أقل منهم منصب، ومحاولتهنّ للقضاء على أي تنافس معهنَّ. فقد أشار (Sills, 2007) الى أن النساء اللواتي وصلن الى مناصب رفيعة يتنافسن مع بعضهن البعض، وأنهن يعتبرن النساء الأخريات تهديدا مباشراً لهنّ وبالتالي يترددن في مساعدة المرؤوسات الأخريات، فإن لدى المرأة رغبة في أن تكون هي الوحيدة التي تعمل في موقع عمل معين، ووفقاً لدراسة (Place, 2011) فإن عندما تظهر متلازمة ملكة النحل عن النساء في مكان العمل فذلك سوف يؤدي الى تصور سلبي للمرأة وتقليل للصورة الذاتية وافتقارها للمصداقية وكذلك أتصافها بالقوة في مكان العمل وفي العلاقات العامة، وأن أغلب المشاكل التي تواجهها المديرات في مجال الإدارة هو الافتقار الى المهارات الإدارية.وهناك عوامل تواجه المرأة في العمل منها

١- عندما يكون لدى المرأة عمل أو منصب إداري في المؤسسة يتم استبعادها من العلاقات غير الرسمية من قبل أقرانها الذكور الأقوياء.(٢) يقييم أداءها الإداري من خلال معايير مختلفة عن تقييم الذكور

٢- التضارب بين الأدوار الإدارية والعائلية (٤) وجود مرشدين أقل مقارنة بالذكور

ووفقاً لـ (Halsam & Ryan, 2008) أنه يميل الأفراد ببساطة الى تعيين مديرات تنفيذيات في حالة حدوث أزمة بدلاً من تعيين الذكور كمدراء تنفيذين، إذ يزداد تعيين

النساء في المناصب القيادية في ظل الأزمات وينظر إليهن على أنهن يمثلن أقل تصوراً مدرك وأكثر قابلية للتضحية مقارنة بالقادة الذكور.

(Haslam & Ryan, 2008)

وتم تحديد خصائص المديرة المثالية بطريقة تجعل التصورات الخاصة بدور المرأة في النوع الاجتماعي والدور الإداري لم تعد متعارضة وهذا بدوره جعل هناك زيادة في قبول القيادات النسائية في المستقبل وتقليل التميز ضد القيادات النسائية. (Elsesser & Lever, 2011)

المرونة النفسية :

هي قابلية الأفراد للاستمرار رغم كل شي والكفاح مع المشاكل التي يمكن مواجهتها، وأن المرونة أو الصمود حسب (Walsh, 2006) هو عملية التغلب على المواقف الصعبة بقوة أكبر والتعامل بإيجابية مع الأزمات ووفقاً لـ(Masten, 1990) المرونة هو التكيف الناجح مع الظروف الصعبة والمهددة وقد حدد مفهوم المرونة من قبل (Richardson & at al., 1990) بأنها زيادة قدرة الأفراد على التعامل مع المواقف المدمرة والسلبية والمرهقة والصعبة، أما (Wolin & Wolin, 1993) فقد عرفها بأنها قدرة الأفراد الذاتية على البقاء ومواجهة التحديات، أما (Fraser & et al., 1999) فقد عرفوا المرونة بأنها تحقيق نتائج إيجابية وغير متوقعة في ظل ظروف صعبة، في حين حدد (Dass-Brailsford, 2005) عرف المرونة بأنها قدرة الفرد على قبول التحديات وعدم عزل نفسه عنها وعن البيئة على الرغم من الظروف الصعبة. أما (Milstein & Cherry, 2008) فقد عرفوا المرونة النفسية هي قدرة الفرد على استعادة أنفسهم في مواجهة الشدائد والكتساب مهارات مختلفة وتطوير فرص إبداعية للنضال والشعور بقوة أكبر مما كانوا عليه مسبقاً.

وأن مفهوم المرونة يشمل عناصر مختلفة تمثل صفات الناس المرنين (Characteristics of resilient people)، فقد تمت دراستها بالسبعينيات عندما قدمت

كوباسا نظريتها في التحمل النفسي أو المرونة النفسية في أن الأفراد الأكثر تحملاً من أصحاب مركز الضبط الداخلي والذين لديهم أحساس قوي بالذات ولديهم إحساس بالمعنى، والقدره على رؤية التغيير أو الضغط كتحدي. (Kobasa,1979,1-11|)

وأشار روتر (Rutter, 1985) الى مجموعة من الصفات البارزة المرتبطة بالمرونة منها، إن الأفراد المرنيين قادرين على جذب المساندة من الآخرين ولديهم علاقات اجتماعية وشخصية ولديهم أحساساً بالكفاءة الذاتية وأحساس بالمرح، وتقدير ذات وهم أكثر قدرة على التكيف. (Rutter,1985, p598)

النظريات التي فسرت المرونة النفسية :

المرونة النفسية هي صفة إيجابية إذ تعتبر من المتغيرات الإيجابية في الشخصية وغيابها يؤدي الى مشكلات نفسية واجتماعية وأمراض نفسية وجسدية لدى الأفراد. فقد فسرت نظرية التحليل النفسي المرونة النفسية فقد مثلت عند فرويد قوه الأنا وقدرتها على الموازنة بين الهو التي تتطلب الأشباع وبين الأنا الأعلى الذي يعارض الأشباع إلا في الإطار الاجتماعي.أما عند أريكسون فالمرونة تكمن الحل الإيجابي للأزمات واكتساب الأنا فاعلية جديدة ومن ثم انتقالها بمرونة الى المراحل التالية. (المحمداوي، ٢٠٠٧، ص٥١) (كفافي، ١٩٨٤، ص٣٢) أما الأنسانيون يرون أن المرونة النفسية هي من صفات الناس المحققين لذواتهم. (كفافي، ١٩٩٠، ص٣٤) (حسين، ٢٠١١، ص٧٩)

أما الوجوديون الذين أكدوا أن البحث عن المعنى هو جوهر الشخصية المرنة، وكوباسا ترى أن المرونة ما هي إلا قدره على التعامل مع الضغوط وعدم الأصابة بالأمراض الجسدية والنفسية. (Kobasa, 1979)

في حين يرى باندور (Bandura, 1986) أن الكفاءة الذاتية تعكس اعتقاد الشخص بقدرته على التحكم في كل نواحي حياته، وهذا مهم في التكيف الناجح مع ظروف الحياة المختلفة، فالكفاءة الذاتية سمه مهمة في نمو المرونة عند مواجهة الشدائد وتؤثر على قدرة الأفراد على التكيف والتعامل بمرونة مع المواقف الصعبة. (Bandura,

(1986, P.46) أما روزنبام فيرى تعلم الحيلة مهارة ذات صلة وثيقة بالمرونة النفسية، ويعتبر أساس للتعامل مع المواقف الضاغطة.(Ran Brada, 2001, P.38)

أما بينر (Pienar, 2007) الذي عد المرونة النفسية هي نسبة وجود عوامل الوقاية ووجود الظروف الخطرة. (Pienar, 2007, P.211-217)

وبما أن المرونة هي متغير معقد وكانت هناك طرق متباينة لقياسها على من السنين وفي مجالات وسياقات مختلفة في علم النفس، فقد تم دراستها مع الضغوط والمتاعب الخفيفة كضغوط العمل وأيضاً درست مع الصدمات الشديدة مثل الأخطار التي تهدد الحياة. (Velickovic, wt al., 2020, P.1)

وكانت مقاييس المرونة تركز على عوامل معينة، فلكل منظر في مقياسه حدد عوامل معينة والجدول (١) بين الخصائص المميزة للأفراد المرنين التي حددها المنظر من مقياس المرونة.

جدول (١)

خصائص الأفراد المرنين حسب المنظر والسنة

المنظر	السنة	صفة مميزة
كوباسا	١٩٧٩	النظر الى التوتر والتغيير باعتباره تحديا
كوباسا	١٩٧٩	الاعتراف بحدود الحكم، اشتراك الآخرين
روتر	١٩٨٥	الارتباط الوثيق والأمن بالآخرين
روتر	١٩٨٥	الأهداف الشخصية أو الجماعية
روتر	١٩٨٥	الكفاءة الذاتية
روتر	١٩٨٥	تقوية تأثير الإجهاد على النجاحات
روتر	١٩٨٥	شعور واقعي بالسيطرة، روح الفكاهة
روتر	١٩٨٥	الصبر
ليونز	١٩٩١	تحمل التأثير السلبي، القدرة على التغير
Connor and Davidison	٢٠٠٣	التفاؤل
Connor and Davidison	٢٠٠٣	الإيمان

(Connor & Davidson, 2003, P.2)

فقد جاء اهتمام (Connor & Davidson) بالمرونة وعلاقتها بالصحة النفسية، لما لها من أهمية في علاج كثير من الأمراض النفسية، لذلك طور مقياسه للمرونة عام (٢٠٠٣) معتمداً كل ما تم التوصل إليه في دراسة المرونة مثل مقياس كوباساً وروتر وليونر لإضافة فائدة وأهمية أكبر في التعامل مع الضغوط والإجهاد مقارنة بالدواء في اضطرابات ما بعد الصدمة. (connor&Davidson,2003,P1)

كذلك عند مراجعة رواية الرحلة الاستكشافية البطولية للسير أدوارد شاكلتون(*) (Sir Edward shackletoh's) في القطب الجنوبي عام ١٩١٢ (Alexander, 1998) لفت انظار الباحثين إذ تم ملاحظة أن قائد البعثة يمتلك العديد من الخصائص الشخصية المتوافقة مع المرونة وأن هذا ربما يكون قد ساهم في بقاء ونجاح أعضاء البعثة في مواجهة الصعاب الساحقة. وقاد كل ذلك بـ(Connor & Davidson) لتطوير مقياس المرونة النفسية وإضافة التفاؤل والإيمان باعتبارها من خصائص الأفراد المرنين.

فقد عرف كل من (Connor & Davidson) المرنة بأنها القدرة على التكيف مع الأحداث الصادمة والمحن والمواقف الضاغطة المتواصلة وهي عملية مستمرة يظهر من خلالها الفرد سلوكاً تكيفياً إيجابياً في مواجهة المحن والصدمان ومصادر الضغط النفسي. (Connor & Davidson, 2003, P.1)وأشار أيضاً الى أن الأفراد ذو مستوى العال من المرونة النفسية يتصفون بعده خصائص منها، الالتزام، التعلق الأمن مع الآخرين،

(*) عصر البطولات لاستكشاف القطب الجنوبي بدأت في نهاية القرن (١٩) وانتهت بعد الحرب العالمية الأولى مع بعثة شاكلتون التي يعتبرها المؤرخون، أخر بعثة استكشافية خلال هذا العصر وكانت محط اهتمام العالم وكانت تعتبر عملاً بطولياً واختباراً للقدرة على التحمل الذي تجاوز الحدود البدنية والعقلية للمشتركين لأن محدودية المصادر الطبيعية المتاحة، ووصفت بالبطولية للدلالة على الشدائد التي كانت يتعين على أعضاء البعثة التغلب عليها. (Richard, 2004)

وضوح الأهداف الشخصية والجماعية الشعور بالكفاءة الذاتية الشعور الواقعي بالسيطرة وتحمل التأثيرات السلبية التفاؤل والأيمان، والتقبل.(Connor & Davidson, 2003, P.3)

والمرونة عنصر حاسم في تحديد الطريقة التي يتفاعل بها الأفراد ويتعاملون مع الضغوط، فهناك مدى واسع من الصفات المتصلة مع المرونة، وإن هذه الصفات تتصل بالمظاهر والقوى الإيجابية للحالة النفسية والعقلية والجسدية للأفراد. (Connor, 2003, P.4)

والمرونة النفسية عند (Connor & Davidson) هي عملية تشتمل على العديد من الأنظمة بدءاً من الأفراد الى المجتمعات والشكل الحقيقي بسلوك الفرد ينشأ نتيجة عديد من التفاعلات سواء داخل الفرد نفسة أم بين الفرد والبيئة وبسبب تلك التفاعلات العديدة لا يمكن أن ننظر الى المرونة بأنها سمة فردية، ففي حياة أي شخص تتكون المرونة النفسية من مصادر وعمليات متعددة تشكل مسار الحياة الإيجابية فعديد من السمات للفرد يتم تضمينها ضمن هذه العمليات.(Connor & Davidson, 2003, P.7)

وهناك علاقة بين ملكة النحل والمرونة النفسية، فالمرونة هي القدرة على التكيف لمواجهة الضغوط والتحديات التي تواجها ملكة النحل في البيئة المهنية. (Sendrom et al., 2021)

وقد تبنت الباحثة وجهة نظر (Connor & Davidson) لأنها ثبت مقياسهما للمرونة النفسية المعد ٢٠٠٣ والموجود في دراسة بيومي ٢٠١٩.

الفصل الثالث

إجراءات الدراسة: تستخدم الدراسة المنهج الوصفي لأنه الأنسب لهذه الدراسة.

مجتمع الدراسة: يتضمن مجتمع الدراسة التدريسات فقط في كليات الجامعة المستنصرية / الدراسة الصباحية إذ المجموع الكلي للتدريسيات (٨٢٣) ولا تتضمن كليات المركز حرصاً على التطبيق، وتتضمن كليات الجامعة المستنصرية خارج المركز (١٠) كليات ويتضمن جدول (٢) تفاصيل مجتمع الدراسة*.

جدول (٢)

مجتمع الدراسة عدد التدريسيات في الجامعة المستنصرية لكليات خارج المركز

ت	الكلية	العدد	ت	الكلية	العدد
١	ادارة واقتصاد	٨٧	٦	العلوم السياسية	٢١
٢	التربية الاسلامية	١٨٧	٧	القانون	٢٦
٣	التربية الرياضية	٢٦	٨	الهندسة	٢٠١
٤	الصيدلة	٧٩	٩	طب اسنان	٨٦
٥	الطب	٨٧	١٠	العلوم السياحية	٢٣
			مج		٨٢٣

*** حسب إحصائية رئاسة الجامعة المستنصرية / قسم شؤون التدريسيين ٢٠٢٢**

عينة الدراسة :

تم اختيار (٤) كليات عشوائياً من مجتمع الدراسة وهي (كلية إدارة واقتصاد، التربية الرياضية، كلية طب الأسنان، كلية العلوم السياحية) إذ بلغت عينة الدراسة (٢١٢) تدريسية كما مبين في جدول (٣).

جدول (٣)

جدول توزيع العينة حسب الكلية

ت	الكلية	عدد التدريسيات	ت	الكلية	العدد
١-	كلية إدارة واقتصاد	٨٧	٣	طب اسنان	٨٦
٢-	التربية الرياضية	٢٦	٤	العلوم السياحية	٢٣
	المجموع	**٢١٢**			

أدوات الدراسة :

أولاً : مقياس ملكة النحل

١- **تحديد المفهوم وجمع الفقرات :** لتحقيق أهداف البحث، لقد تم بناء مقياس لقياس ملكة النحل، بعد الاطلاع على الدراسات السابقة ومنها دراسة (Grangeiro, et al., 2022) ومقياسه المتكون من (٢٤) والاطلاع على دراسات سابقة مثل دراسة (Xiong et al., 2022) وقد تم تبني تعريف النظري لـ (Grangeiro, et al., 2022)

أ- **جمع وصياغة الفقرات والتحقق من صلاحيتها :** قد تم ترجمة مقياس (Grangeiro, et al., 2022) والمكون من (٢٤) فقرة وإضافة (٨) فقرات من الإطار النظري والدراسات السابقة وقد تم عرضه على مجموعة من الخبراء من اختصاص علم النفس (ملحق ١) والمتكون من (٣٢) فقرة (ملحق ٢) وتم توضيح هدف الدراسة والتعريف النظري المعتمد في دراسة المتغير والنظرية المبتناه في إعداد المقياس، وتعريف كل مجال في مجالات المقياس، وبعد حساب النسبة المئوية لاتفاق المحكمين فقد حصلت على نسبة اتفاق (١٠٠%) وتم الإبقاء على جميع الفقرات وتكون المقياس بصيغته النهائية من (٣٢) فقرة ملحق (٣).

ب-**إعـداد تعليمـات المقيـاس** : حرصـت الباحثـة علـى أن تكـون تعليمـات المقيـاس واضـحة وسـهلة ودقيقة، إذ يطلب في المستجيبة الأجابة عن المقياس بكل صدق على كل فقرات المقياس واختيار بديل واحد فقط والإجابة لأغراض البحث العلمي وأنـه لا داعـي لـذكر الأسـم أو مكـان العمـل وأن الإجابـات لـن تتطلـع عليهـا سـوء الباحثة وذلك لطمئنة المستجيبة على سرية الإجابة والتغلب على عامل المرغوبية الاجتماعية وأيضاً تم إعداد مثال يوضح طريقة الإجابة على المقياس.

ت-**تصـحيح مقيـاس ملكـة النحـل:** لأجـل اسـتخراج درجـات اسـتجابة التدريسـيات الجامعيات علـى المقيـاس لابـد مـن توضـيح طريقـة الإجابـة علـى المقيـاس علـى البدائل الخماسية المتدرجة (أتفق بشكل كامل، اتفق كثيراً، اتفق بدرجة متوسطة، اتفق الى حد ما لا أتفق اطلاق) وكل الفقرات كانت باتجاه الظاهرة لذا التصحيح يكون متدرج (٥، ٤، ٣، ٢، ١) وبذا يكون أعلى درجة يحصل عليها المستجيب هي (١٦٠) وأقل درجة (٣٢) والمتوسط (٩٦).

أما على المجالات فالجدول (٤) يوضح أعلى درجة وأقل درجة ممكن أن يحصل عليها الفرد والمتوسط الفرض لكل مجال على المجالات السنة.

جدول (٤)

أعلى وأقل درجة يمكن أن يحصل عليها المستجيب والمتوسط الفرضي لمقياس ملكة النحل

ت	المجال	أعلى درجة	أقل درجة	المتوسط الفرض
١-	إنكار التمييز	٣٠	٦	١٨
٢-	دعم الحصص بين الجنين	١٥	٣	٩
٣-	إدراك التضحية	٣٠	٦	١٨
٤-	الجدارة	٣٥	٧	٢١
٥-	المشاركة المهنية	٢٠	٤	١٢
٦-	الوصف الذاتي الذكوري	٣٠	٦	١٨

تحليل فقرات مقياس ملكة النحل :

بعد الانتهاء من تصحيح الاستمارات حسبت الدرجة الكلية لكل استمارة، ولم يتم استبعاد أي من الاستمارات المصممة وقد كانت العينة مكونة من (٢١٢) وتم اختيارها بأكملها لغرض إجواء تحليل فقرات المقياس، وهذا الرقم مناسب جداً على وفق معيار نللي (Nunnally, 1972) والذي يؤكد ضرورة اختيار خمسة أفراد لكل فقرة لإجراء عملية التحليل (Nunnally, 1972, P.46)، وقد اتبعت الباحثة أسلوبين لإجراء عملية التحليل هما إسلوب المجموعتين المتطرفتين وعلاقة درجةالفقرة بالدرجة الكلية.

١- **إسلوب المجموعتين المتطرفين Extreme Group Method** : لغرض حساب التمييز على وفق هذا الإسلوب رتبت الاستمارات تصاعدياً وتم تحديد نسبة (٢٧%) من الاستمارات الحاصلة على أعلى الدرجات و(٢٧%) من الاستمارات الحاصلة على أقل الدرجات لتحديد مجموعتين علياً ودنياً إذ أن هذه النسبة تعطي مجموعتين بأكبر حجم وأقصى تمايز (Kelly, 1973, P.172)، وبذلك بلغ عدد أفراد كل مجموعة (٥٦) تدريسيه للمجموعة العليا و(٥٦) و(٥٦) تدريسه للمجموعة الدنيا وبذلك كان مجموع الاستمارات الخاضعة للتحليل (١١٢) استمارة، تم حساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرة في كل مجموعة وتم تطبيق الاختبار التائي لعينين مستقلتين للتعرف على دلالة الفروق لكل فقرة، وأظهرت النتائج أن جميع فقرات المقياس مميزة عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (١١٠) والقيمة الجدولية (١.٩٦) والجدول (٥) يوضح ذلك.

جدول (٥)

القوة التميزية لفقرات ومقياس ملكة النحل بأسلوب المجموعتين المتطرفتين

رقم الفقرة	مجموعة عليا		مجموعة دنيا		القيمة التائية المحسوبة	مستوى الدلالة
	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
١	٣.٨٥	٠.٩٩	٢.٧٥	١.٢٧	٥.٤٠	دالة
٢	٣.٨٩	١.١٥	١.١٥	١.١٧	٣.٤٦	دالة
٣	٣.٤٨	١.٢٢	٢.٧٢	١.٢٤	٣.٤٢	دالة
٤	٤.٣٥	٠.٧٧	٢.٩١	١.١١	٨.٥٠	دالة
٥	٤.٢٨	٠.٨٣	٣.٢٦	١.١٥	٥.٦٨	دالة
٦	٣.٨٥	١.١٢	٢.٨٥	١.١٠	٥.٠٦	دالة
٧	٤.٠٠	١.٣٠	٣.٠٢	١.١٨	٤.٣٨	دالة
٨	٣.٤٦	١.٣١	٢.٥١	١.١٧	٤.٣٢	دالة
٩	٤.٧٤	٠.٨١	٢.٧٧	١.٦٢	٨.٦٥	دالة
١٠	٤.٥١	٠.٩٠	٢.٧١	١.٤٠	٨.٧٢	دالة
١١	٤.١٢	١.١٢	٢.٥٥	١.٣٤	٧.٢١	دالة
١٢	٤.٠٢	١.٠٢	٢.٤٠	١.٣٠	٧.٨٠	دالة
١٣	٤.٥٢	٠.٧٢	٢.٩٥	١.٢١	٨.٨٥	دالة
١٤	٤.٠٦	٠.٩٦	٢.٨٠	١.١٦	٦.٧٣	دالة
١٥	٣.٠٧	١.١١	٢.٠٣	١.٢٣	٥.٠٥	دالة
١٦	٢.٩١	١.١٢	١.٦٦	٠.٩٥	٦.٨٩	دالة
١٧	٢.٩٢	١.٢٥	١.٦٥	٠.٧٨	٦.٨٨	دالة
١٨	٣.٥٠	١.٠٦	٢.٥٨	١.١٧	٤.٧٠	دالة
١٩	٣.٩٨	١.١٦	٢.٤٦	١.١٩	٧.٣٤	دالة
٢٠	٣.٦٦	١.٢٤	٢.٤٤	١.٢٤	٥.٥٥	دالة
٢١	٤.٨٢	٠.٤٤	٢.٨٠	١.٢٤	٦.٢٢	دالة

رقم الفقرة	مجموعة عليا		مجموعة دنيا		القيمة التائية المحسوبة	مستوى الدلالة
	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
٢٢	٤.٦٥	٠.٧٨	٢.٨١	١.٢٦	٩.٩٠	دالة
٢٣	٤.٦٣	٠.٧٧	٢.٧٤	١.٣٢	٩.٨٦	دالة
٢٤	٤.١٣	١.٠٤	٢.٤٣	١.٢٥	٨.٣١	دالة
٢٥	٤.٢٤	٠.٩٠	٢.٤٢	١.٠٨	١٠.٢٦	دالة
٢٦	٤.٢٥	٠.٩٠	٢.٠٤	١.٢١	٨.٥٨	دالة
٢٧	٤.٠٠	١.٢٣	٣.٢٠	١.٥٨	٣.١٧	دالة
٢٨	٤.٨٥	٠.٣٩	٣.٥٨	١.٤٧	٦.٦٨	دالة
٢٩	٤.٧٤	٠.٥٢	٣.٧٢	١.٤١	٥.٤٠	دالة
٣٠	٣.٣٥	١.٣٧	٢.١٧	١.٢١	٥.١٥	دالة
٣١	٤.٥٤	٠.٧٩	٣.٣١	١.٣٧	٦.٢٦	دالة
٣٢	٤.٥٤	٠.٩٢	٣.٤٥	١.٢٧	٥.٥٢	دالة

٢- **علاقة درجة الفقرة بدرجة المجال** : قامت الباحثة باستخراج معامل ارتباط بيرسون بين درجة الفقرة ودرجة الكلية للمجال على استجابة أفراد عينة التحليل الإحصائي البالغ عددهم (٢١٢) وهي ذاتها عينة البناء، وتبين أن جميع معاملات ارتباط درجة الفقرة بدرجة الكلية دالة إحصائياً عند مقارنتها بالقيمة الجدولية التي تساوي و(١.١٤) عند مستوى دلالة (٠.٠١) كما موضح في جدول (٦).

جدول (٦)

قيم معامل ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس ملكة النحل

الفقرة	قيمة r	الفقرة	قيمة r	الفقرة	قيمة r	الفقرة	قيمة r
١	٠.٦١	٩	٠.٧٥	١٧	٠.٧٤	٢٥	٠.٧٦
٢	٠.٥٥	١٠	٠.٨٤	١٨	٠.٨٦	٢٦	٠.٧٩
٣	٠.٨٠	١١	٠.٨٨	١٩	٠.٨٦	٢٧	٠.٨١
٤	٠.٧٨	١٢	٠.٧٥	٢٠	٠.٦٥	٢٨	٠.٦٩
٥	٠.٧٧	١٣	٠.٦٦	٢١	٠.٦٦	٢٩	٠.٨٧
٦	٠.٨١	١٤	٠.٧٧	٢٢	٠.٨١	٣٠	٠.٧٨
٧	٠.٧٨	١٥	٠.٨٩	٢٣	٠.٧٨	٣١	٠.٨٨
٨	٠.٧٥	١٦	٠.٨٨	٢٤	٠.٨٨	٣٢	٠.٧٦

جدول (٧)

قيم معامل الارتباط درجة المجال بالدرجة الكلية لمقياس ملكة النحل

الفقرة	مجال إنكار التمييز	الفقرة	مجال دعم الحصص بين الزوجين	الفقرة	مجال إدراك التضحية	الفقرة	مجال الجدارة
١	٠.٥٥	١	٠.٦١	١	٠.٦٦	١	٠.٤٤
٢	٠.٥١	٢	٠.٥٦	٢	٠.٦٥	٢	٠.٤٨
٣	٠.٦٠	٣	٠.٥٠	٣	٠.٥٤	٣	٠.٥٥
٤	٠.٤٥			٤	٠.٥١	٤	٠.٥٨
٥	٠.٤٩			٥	٠.٥٠	٥	٠.٦٤
٦	٠.٣٨			٦		٦	٠.٥٤
٧						٧	٠.٥٣
٨							

الفقرة	مجال إدراك التضحية	الفقرة	مجال الجدارة
١	٠.٥٠	١	٠.٦١
٢	٠.٣٩	٢	٠.٦٠
٣	٠.٤٤	٣	٠.٥٤
٤	٠.٥٣	٤	٠.٥٣
		٥	٠.٤٤
		٦	٠.٤٦

أما معاملات الارتباط بين مجالات مقياس ملكة النحل كما في جدول (٨).

جدول (٨)

معاملات الارتباط بين مجالات مقياس ملكة النحل

المجالات	إنكار التمييز	دعم الحصص بين الجنسين	إدراك التضحية	الجدارة	المشاركة المهنية	الوصف الذاتي الذكوري
إنكار التمييز						
دعم الحصص بين الجنسين	٠.٢٢					
إدراك التضحية	٠.١٧	٠.٢٠				
الجدارة	٠.٣٥	٠.٢١	٢.١٣			
المشاركة المهنية	٠.٢٠	٠.٢٣	٠.٢٩	٠.٢٢		
الوصف الذكوري الذاتي	٠.٣٧	٠.٢٩	٠.١٤١	٠.٢١	٠.١٩	

الثبات لمقياس ملكة النحل :

تم استخراج ثبات مقياس ملكة النحل بمعادلة الفاكرونباخ لكل مجال من المجالات الستة للمقياس، وقد اعتمدت الباحثة استمارات العينة البالغة (٢١٢) تدريسية، وقد بلغ معامل الفاكرونباخ (٠.٨١) كما في جدول (٩) وتعد هذه القيمة مقبولة مقارنة بالدراسات السابقة مثل دراسة (Grangeiro et al., 2022) وكما موضح في جدول (٩) (Ping

et al., 2018, P.1) وبمقارنة درجات الفاكرونباخ مع دراسة (Grangeiro et al., 2022) تبين إن ثبات جيد.

جدول (٩)

ثبات الفاكرونباخ لمقياس ملكة النحل

المجال	قيمة الفاكرونباخ
إنكار التمييز	٠.٨٠
دعم الحصص بين الجنسين	٠.٨٨
إدراك التضحية	٠.٧٠
الجدارة	٠.٨٠
المشاركة المهنية	٠.٧٧
الوصف الذاتي الذكوري	٠.٧٨
مقياس ملكة النحل	٠.٨١

ثانياً : إداة المرونة النفسية

أ- **اختيار مقياس المرونة :** لتحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة بتبني مقياس كونور دافيدسون (Connor – Davidson Pesilience Scal) الذي تم ترجمته الى اللغة العربية والمعد من سنغ ونان يو (Singh & Nou ya, 2010) في دراسة (بيومي، ٢٠١٩) الذي قام بتعريبه وهو يتكون من (٢٥) فقرة موزعة على أربعة مجالات وهي (الصلابة ويتكون من ٧ فقرات) (التفاؤل ويتكون من ٧ فقرات) (تعدد المصادر ٦ فقرات) الغرض أو الهدف يتكون من ٥ فقرات) (ملحق ٦).

ب- **تعليمات المقياس :** حرصت الباحثة أن تكون تعليمات المقياس واضحة بسيطة إذ يطلب من المستجيبة الإجابة على فقرات المقياس بكل دقة وصدق على كل الفقرات واختيار البديل الذي تراه ينطبق عليها واختيار بديل واحد فقط على كل

فقرات والإجابة على كل الفقرات والإجابة لأغراض البحث العلمي ولا داعي لذكر الاسم وإن الإجابة لن يطلع عليها أحد سوى الباحثة. وذلك لطمئنة المستجيبة والتغلب على عامل المرغوبية الاجتماعية، وأيضاً تم إعداد مثال يوضح طريقة الإجابة.

ث-**التحقيق من صلاحية الفقرات** : لأجل التحقق من صلاحية الفقرات قامت الباحثة بإعداد استبانة أداء المحكمين (ملحق ٧) للتعرف على مدى صلاحية فقرات المقياس وبدائل الإجابة والتعليمات الخاصة به وقد تم عرضه على مجموعة من الخبراء من المختصين في ميدان علم النفس كما تم توضيح هدف الدراسة والتعريف النظري المعتمد في دراسة المتغير والتحقق من صلاحية الفقرات والنظرية المعتمدة في إعداد المقياس، وتعريف كل مجال من مجالات المقياس وبدائل الإجابة على المقياس، وبعد احتساب النسبة المئوية لاتفاق المحكمين فقد حصل على نسبة إنفاق (١٠٠%) على جميع الفقرات كما في (ملحق ٨).

ج-**طريقة التصحيح** : تتم الاستجابة على فقرات المقياس وفق بدائل متدرجة خماسية وهي (بدرجة كبيرة جداً – بدرجة كبيرة – بدرجة متوسطة – بدرجة قليلة – بدرجة قليلة جداً) وتصحح الفقرات المطابقة للظاهرة (٥، ٤، ٣، ٢، ١) وبذلك تكون أعلى درجة يحصل عليها المستجيب (١٢٥) وأقل درجة هي (٢٥). جدول (١٠) يوضح مجالات المقياس وأرقام الفقرات.

جدول (١٠)

يوضح مجالات مقياس المرونة النفسية وأرقام الفقرات

المجالات	أرقام الفقرات						
الصلابة Hardiness	١٩	٤	١٦	٧	١١	١٨	١٧
التفاؤل Optimism	١٢	١٤	٢٠	٨	٦	١٠	٥
تعدد المصادر Resourcefulnes	٣	٩	٢	٥	١	١٣	–
الغرض أو الهدف Purpose	٢١	٢٤	٢٢	٢٣	٢٥	–	–

تحليل فقرات مقياس المرونة النفسية :

بعد الانتهاء من تصحيح الاستمارات حسبت الدرجة الكلية لكل استمارة وتم استخراج ما يأتي :

أ- صدق الاتساق الداخلي لمقياس المرونة من خلال إيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمقياس كما في جدول (١١).

جدول (١١)

قيم معامل الارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس المرونة

الفقرة	قيمة r	الفقرة	قيمة r	الفقرة	قيمة r	الفقرة	قيمة r
١	٠.٤٥	٨	٠.٧٠	١٥	٠.٦٦	٢٢	٠.٤٤
٢	٠.٤٧	٩	٠.٤٦	١٦	٠.٥٦	٢٣	٠.٥٣
٣	٠.٣٧	١٠	٠.٧١	١٧	٠.٥٤	٢٤	٠.٥٨
٤	٠.٣٨	١١	٠.٣٨	١٨	٠.٤٩	٢٥	٠.٤٦
٥	٠.٥٠	١٢	٠.٥٥	١٩	٠.٥١		
٦	٠.٦٠	١٣	٠.٦٥	٢٠	٠.٥٠		
٧	٠.٤١	١٤	٠.٦٦	٢١	٠.٦١		

ب-علاقة درجة المجال بالدرجة الكلية للمقياس كما في جدول (١٢).

جدول (١٢)

قيم معامل الارتباط درجة المجال بالدرجة الكلية للمقياس

الفقرة	مجال الصلابة	الفقرة	مجال التفاؤل	الفقرة	مجال تعدد المصادر	الفقرة	مجال الغرض
١	٠.٧٥	١	٠.٦٠	١	٠.٥٥	١	٠.٦١
٢	٠.٧١	٢	٠.٦١	٢	٠.٥٦	٢	٠.٧١
٣	٠.٦٠	٣	٠.٧١	٣	٠.٦١	٣	٠.٧٨
٤	٠.٦١	٤	٠.٥٠	٤	٠.٦٧	٤	٠.٧١
٥	٠.٦٦	٥	٠.٥٥	٥	٠.٥٦	٥	٠.٦١
٦	٠.٧٠	٦	٠.٤٥	٦	٠.٤٦		
٧	٠.٧١	٧	٠.٦٠				

أ- معاملات الارتباط بين مجالات مقياس المرونة كما في جدول (١٣).

جدول (١٣)

بين معاملات الارتباط بين مجالات مقياس المدونة

المحاور	الصلابة	التفاؤل	تعدد المصادر	الغرض أو الهدف	الدرجة الكلية
الصلابة	١	٠.٧١	٠.٨٧	٠.٧٩	٠.٦٠
التفاؤل		١	٠.٧١	٠.٧٨	٠.٤١
تعدد المصادر			١	٠.٧٦	٠.٤٥
الغرض أو الهدف				١	٠.٤٤
الدرجة الكلية					١

يتضـح مـن الجـدول وجـود ارتبـاط دال إحصـائياً بـين محـاول المقيـاس مـع بعضـها والدرجـة الكليـة للمقيـاس. حيـث أن قيمـة (ر) المحسـوبة أكبـر مـن قيمتهـا الجدولية عند مستوى (٠.٠٥).

حساب ثبات مقياس المرونة:

تـم اسـتخراج ثبـات مقيـاس المرونـة بمعادلـة الفاكرونبـاخ لكـل مجـال مـن مجـالات المقيـاس، وقـد اعتمـدت الباحثـة اسـتمارات (٢١٢) وقـد بلـغ معامـل الفاكرونبـاخ (٠.٨٦) لمقيـاس المرونـة كمـا فـي جـدول (١٢) وتعـد هـذه القيمـة مقبولـة إذا مـا قرونـت بقيمـة الفاكورنبـاخ مقارنـة بالدراسـات السـابقة مثـل دراسـة (Connor – Davidson, 2003) ودراسـة (بيومي، ٢٠١٩) ودراسـة (الرحمن والعزب، ٢٠٢١). (Ping et al., 2018, P.1)

المجال	معامل ثبات الفا كرونباخ	المجال	معامل الفاكرونباخ
الصلابة	٠.٦٩	تعدد المصادر	٠.٧٧
التفاؤل	٠.٧١	الغرض او الهدف	٠.٧٩
مقياس المرونة	٠.٨٦		

الفصل الرابع

نتائج البحث

الهدف الأول : التعرف على متلازمة ملكة النحل لدى تدريسيات الجامعات

لغرض تحقيق هذا الهدف قامت الباحثة باستخراج متوسط درجات أفراد العينة البالغة (٢١٢) تدريسية جامعية والبالغ (١١٠) والانحراف المعياري البالغ (١٧.١) وبمقارنة هذا المتوسط مع المتوسط الفرضي البالغ (٩٦) نلاحظ أن أكبر من المتوسط الفرضي، وعند اختبار دلالة الفرق بين المتوسطين باستعمال الاختبار التائي تبين أن هناك فرقاً دال معنوياً إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (١١.٨٢) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١.٩٦) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (٢١١) وجدول (١٤) يوضح ذلك.

جدول (١٤)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية المحسوبة لقياس ملكة النحل

المقياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التائية المحسوبة	الجدولية
مقياس ملكة النحل	١١٠	١٧.١	٩٦	١١.٩٢	١.٩٦

يتبين من ذلك أن متوسط درجات تدريسيات الجامعات أعلى من المتوسط الفرضي، مما يعني أن ملكة النحل كما تم قياسها مرتفع وهذا يعني حسب نظرية الهوية الاجتماعية أن التدريسيات الجامعيات هن جزءاً من مجموعات اجتماعية تحددها عضوية المجموعة ويمكنهنَّ اشتقاق احترام الذات الإيجابي والثقة. من عضوية المجموعة ذات المكانة الأعلى، وأن حدود التنوع الاجتماعي أقل نفاذية إذ لا يمكن للتدريسيات أن يدركنّ التنقل

الاجتماعي إلا من خلال التصرف مثل نظرائهنّ من الرجال، وهذا الذي يجعلهنَّ أكثر عدوانية وحسماً من الذكور. (Derks et al., 2016)(Scheepers & Ellemers, 2019)

ورغم أن مهنة التدريس الجامعي هي مهنة لا تقتصر على الرجال مثل بعض المهن التي تم تصنيفها عالمياً على أنها مهن تقتصر على الرجال ومنها مهنة العمل السياسي، أو المهن العلمية في مجال التكنلوجيا والهندسة والرياضيات، وحتى الفنون التي تكون فيها اختصاصات ذكورية أكثر مثل الإخراج السينمائي أو الأوركسترا إلا هناك تغير في الفروق بين الجنسين في هذه المهن حالياً. ((Bzrros & Mourao, 2020)

الهدف الثاني : التعرف على المرونة النفسية لدى التدريسيات الجامعيات

أظهرت نتائج البحث أن المتوسط الحسابي لدرجات عينة البحث البالغة (٨٥) والانحراف المعياري البالغ (١٣.٤٩) درجة وبمقارنة هذا المتوسط مع المتوسط الفرضي البالغ (٧٥) نلاظ أن المتوسط أكبر من المتوسط الفرضي وعند اختبار دلالة الفرق بين المتوسطين باستعمال الاختبار التائي، تبين أن هناك فرق دال معنوي إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (١٠.٧٩) وهي أكبر من القيمة الجدولية البالغة (١.٩٦) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (٢١١) وجدول (١٥) يوضح ذلك.

جدول (١٥)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية المحسوبة لمقياس المرونة

المقياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية المحسوبة	مستوى الدلالة
المرونة	٨٥	١٣.٤٨	٧٥	١٠.٧٩	١.٩٦	٠.٠٥

تبين من ذلك أن متوسط درجات تدريسيات الجامعات أعلى من المتوسط الفرضي والفرق دال إحصائياً لصالح العينة مما يعني أن التدريسيات الجامعيات يتمتعن بمرونة

نفسية، وحسب (Connor & Davidson, 2003)، هناك عوامل متعددة للمرونة وهي الصلابة، والتفاؤل. وتعدد المصادر، والغرض أو الهدف، وأن المرونة تتربط بالصفات الإيجابية للأفراد والطريقة التي يتعامل بها الأفراد مع الضغوط. وأن المرونة تشتمل على العديد من الأنظمة التي تنشأ نتيجة عدد من التفاعلات سواء داخل الفرد أو بينه وبين البيئة، وأن الأفراد الذين يتصفون بدرجة عالية من المرونة يتصفون بعدة خصائص منها الالتزام، التعلق الأمن مع الآخرين، وضوح الأهداف الشخصية والجماعية، والشعور بالكفاءة الذاتية، والشعور بالسيطرة وتحمل التأثيرات السلبية، والتفاؤل والإيمان. (Connor & Davidson, 2003, P.3)

الهدف الثالث : دلالة العلاقة الارتباطية بين متلازمة ملكة النحل والمروة النفسية

سيتم استخراج علاقة كل مجال من مجالات متلازمة ملكة النحل مع المرونة

أ- الدلالة الإحصائية للعلاقة الارتباطية بين إنكار التمييز والمرونة النفسية:

بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون (٠.٥٥) وعند اختبارها بالاختبار التائي تبين أنها دالة معنوية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (٢١٠) إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (٩.٥٤) درجة وهي أعلى من القيمة الجدولية (١.٩٦)، وهذا يدل على وجود علاقة ارتباطية موجبة أي أن التدريسيات غالباً ما ينكرنَّ وجود علاقة ارتباطية موجبة أي أن التدريسيات غالباً ما ينكرنَّ وجود تمييز بين الجنسين بسبب اعتقادهنَّ أن إشارة الانتباه للتمييز الجنسي سوف يؤدي الى تنشيط وآثاره ردود فعل سلبية نحو أنوثتهنّ وهي تهدد قبول وجود هذا التمييز (Ellemers et al., 2018) وهذا يرتبط بالمرونة إذ يتضمنّ النساء أو التدريسيات ذات المرونة العالية بقدره على مواجهة الضغوط والتعامل معها (Connor & Davidson, 2003, P.1) ومن هذه الطرق هي إنكار التمييز بدل من الاعتراف به خوفاً من وقوف التمييز والاعتراف به يكون عارض نحو طموحاتهنّ.

ب- الدلالـة الإحصـائية للعلاقـة الارتباطيـة بـين دعـم الحصـص بـين الجنسـين، والمرونة النفسية :

بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (٠.٤٠) درجة وعند اختبارها بالاختبار التائي تبين أنها دالة معنوية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حري (٢١٠) إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (٦.٣٢) درجة وهي أعلى من القيمة التائية الجدولية (١.٩٦)، وهذا يدل على وجود علاقة ارتباطية موجبة بين دعم الحصص بين الجنسين والمرونة النفسية أي أن التدريسيات التي يواجهنّ تجارب أثناء حياتهنَّ المهنية. ويعتبر من العوامل الأساسية لملكة النحل كذلك قلة الدعم الأنثوي للنساء هو نابع من الظروف الاجتماعية التي تعزز الحالة الذكورية وتقلل من المهارات الأنثوية، وتمثل الاستراتيجية التي تستعملها التدريسيات في كثير من الاحيان لمواجهة هذا الضغط والتي يمكن أن نصفه حاجز مرئي أو غير مرئي وهو يعتبر من المفروضات على المنظمات هو تبني سلوكيات جنسانية تجلب لهنَّ مكانة اجتماعية أكبر. (Eaqly, & Carl., 2003)

وقد بين كل من (Derks Van-Laar & Ellemers, 2016) الى أنه بدلاً من مواجهة عدم المساواة التي إنشائها الهياكل الاجتماعية التقليدي بشكل جماعي تميل النساء (التدريسيات) عند شغل مناصب قيادية الى إدامة الثقافة الجنسية أي التي تميل الى جنس دون آخر وهذا يعتبر سلوك تكيفي لمواجهة الضغوط وهو جزء من المرونة وأنه يقلل من علاقات التضامن داخل المجموعة المحرومة وتفرض عقبات أمام رقي وصعود النساء.

(Derks Van-Laar & Ellemers, 2016)

ب- الدلالة الإحصائية للعلاقة الارتباطية بين إدراك التضحية والمرونة النفسية لدى التدريسيات :

بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (٠.٤١) درجة وعند اختبارها بالاختبار التائي تبين أنها دالة معنوية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (٢١٠)، إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (٦.٤٣) درجة وهي أعلى من القيمة التائية الجدولية (١.٩٦) وهذا يدل على وجود علاقة ارتباطية موجبة لدى التدريسيات وأن ارتباط الالتزام الوظيفي العالي بإدراك التضحيات الشخصية والجهود المبذولة لصالح الحياة المهنية، اذ تسلط النساء ملكات النحل أي التدريسيات الضوء على تقديم تضحيات أفضل من نظرائهنَّ اللواتي هن في مناصب أدنى في بداية حياتهنّ المهنية أو اللواتي يعطنّ الأولية للأسرة. (Faniko et al., 2017) (Ellemers et al., 2004)

وترتبط التضحيات أو الخيارات لصالح الوظيفة (وهذا نوع من التعامل ومواجهة الضغوط) على حساب الحياة الخاصة مثل الزواج وإنجاب الأطفال (Faniko et al., 2017) وأن تكيف المرأة مع جميع السلبيات المستمرة دون الاستلام في مواجهة الأحداث مثل الصعوبات والصدمات وضغوط الحياة والتقلب بنجاح عن جميع الصعوبات. (Newman, 2005)

ح- الدلالة الإحصائية للعلاقة الارتباطية بين الجدارة والمرونة النفسية لدى التدريسيات:

بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (٠.٣٦) درجة وعند اختبارها بالاختبار التائي تبين أنها دالة معنوية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة الحرية (٢١٠)، إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (٤.٠٤) درجة وهي أعلى من الدرجة الجدولية (١.٩٦) وهذا يدل على وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الجدارة والمرونة النفسية لدى التدريسيات، فالتدريسيات أي النساء في المناصب العليا ملكة النحل متمسكات بخطاب الجدارة أي أنها جديرة بتولي فكرة أن الالتزام والتفاني والعمل هم السبيل نحو تحقيق النجاح. (Weber and Giffue, 2019)

والتمسك الشديد بالجدارة بجعل ملكات النحل يعتقدنّ أنهنَّ فقط مسؤلات عن النجاح أو الفشل الذي يتعرضنَ له في الوصول الى المناصب الإدارية العليا وليس أي معقوقات يخلفها الذكور (Weber and Giffue, 2019) وأن التمسك بالجدارة ومواجهة الفشل والصعوبات والمشاكل في الأسرة والعمل دليل على ان النساء الصامدات يتسمنّ بالمرونة النفسية.(Masten, Best & Garmezy, 1990)

خ- **الدلالة الإحصائية للعلاقة الارتباطية بين المشاركة المهنية والمرونة النفسية لدى تدريسيات الجامعات :**

بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسن (٠.٣٩) درجة وعند اختيارها بالاختبار التائي بين أنها دالة عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (٢١٠)، إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (٦.١) درجة وهي أعلى من القيمة الجدولية (١.٩٦) وهذا يدل على وجود علاقة ارتباطية موجبة بين مجال المشاركة المهنية والمرونة النفسية لدى تدريسيات الجامعات، فإنهنَ أكثر طموحاً وأنهنّ يقيمن التزامهنّ الوظيفي على أنه تفوق على التزام النساء الأخريات.(Faniko et al., 2016)

إذ تدرك النساء ملكات النحل اللواتي يطمعنَّ لشغل مناصب قيادية، في سياقات عمل مختلفة، أنهنّ بحاجة لأن يكن أكثر تفانيا في العمل لأثبات كفاءتهن في مواجهة الصعاب. (Ellemers et al., 2004)

ومن الضروري زيادة الاهتمام بحياتهن المهنية، لأنهنّ يواجهنَّ ظروفاً أقل مواتاة ويتلقون موارد أقل مقارنة بالرجال من نفس المناصب. Faniko et al., (2016)

ولهذا لهن القدرة على مواجهة الصعوبات والظروف والقدرة على التكيف مع جميع السلبيات دون الاستسلام والتغلب على جميع الظروف والصعوبات ولذلك هي تتمتع بشخصية مرنة. (Newman, 2005)

د- الدلالـة الإحصـائية للعلاقـة الارتباطيـة بـين الوصـف الـذاتي الـذكوري والمرونـة النفسية لدى تدريسيات الجامعات:

بلغت قيمة معامل ارتباط بيروسون (٠.٥٠) وعند اختيارها بالاختبار التائي تبين أنها دالة معنوية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (٢١٠)، إذ بلغت القيمـة التائيـة المحسـوبة (٦.٠٥) درجـة وهـي أعلـى مـن القيمـة التائيـة الجدوليـة (١.٩٦) وهذا يدل على وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الوصف الذاتي الذكوري والمرونة النفسية، فإن النساء في المراكز القيادية ملكات النحل لمواجهة الصعوبات والضـغوط ولتحسين وضـعهم الاجتمـاعي ولتقريـب الخصـائص المرتبطـة بإسـلوب القيادة الذكورية فإنهن يتبينّ الوضع الذكوري. (Derks et al., 2016)

لأن هذا الوضـع يمنحنَّ ويوفر لهنَّ المزيد من المكانـة والقوة ولقد أظهرت كثير من الدراسات في مجال الإداري أو الشرطة أو المجال الأكاديمي أن هناك درجـات عاليـة مـن الوصـف الـذاتي الـذكوري وأن النسـاء ملكـات النحـل يصـنفنَّ أنفسهنَّ بأنهنّ لسنّ أناثا وأنهن ذكور وكذلك يقدمنَّ أنفسهنّ على أنهنّ أكثر ذكورية من زملائهن في العمل فهن يعلنّ على أنهن أكثر طموحاً وأنهن أكثر التزاماً بالمجال الوظيفي من النساء الأخريات. (Faniko et al., 2016)

الدلالة الإحصائية للعلاقة الارتباطية من ملكة النحل والمرونـة النفسية لـدى التدريسيات الجامعات

بلغت قيمـة معامـل ارتبـاط بيرسـون (٠.٦٠) درجـة وعند اختبارها بالاختبـار التـائي تبـين أنهـا دالـة معنويـة عند مستوى دلالـة (٠.٠٥) ودرجـة حريـة (٢١٠) إذ بلغـت القيمـة التائية المحسوبة (٧.٨٦) درجة وهي أعلى من القيمة التائية الجدولية (١.٩٦) وهذا يدل علـى وجـود علاقـة ارتباطيـة موجبـة بـين ملكـة النحـل والمرونـة النفسـية لـدى التدريسـيات الجامعيات وحسب نظريـة الهويـة الاجتماعيـة فـإن النسـاء ملكـات النحـل فـإنهن جـزءاً مـن مجموعات اجتماعية معينة وتحدد عضوية المجموعة وماذا يجب أن نفعل ويمكن اشتقاق

احتـرام الـذات الإيجـابي والثقـة مـن عضـوية المجموعـة ذات المكانـة العاليـة. وأن النـوع الاجتمـاعي يكـون أقل نفاذيـة إذ لا يمكـن لملكـات النحـل أي التدريسيات أن يـدركنّ التنقل الاجتماعي إلا من خلال التصرف مثل زملائهن الذكور. (Scheepers & Ellemers, 2019) وهذا هو السبب بأنهن أكثر حسماً وعدوانية من الذكور. (Derks el al., 2016) ومـن مـواجهتهن للحيـاة المهنيـة ذات التعقيـدات والأحباطـات والضـغوط فـإنهن يتحدينّ كل ذلك بالمرونـة النفسية (Wolin & Wolin, 1993) وفي الواقع قد تحجم القائدات أو ملكات النحل اللواتي يشغلنَّ مناصب إدارية عن مساعدة النساء الأخريات، وقد تمنعنهن مشاعرهنّ التنافسية تجاه النساء الأخريات في المناصب الأدنى من أداء دورهنّ وذلك يكون مرتبط بسلوك ملكات النحل، وهذا ما يفسر إحجام النساء ذات المناصب العليا من دعم النساء الأخريات في المناصب الأدنى. (Parker & Kram, 1993)

ومع ذلك فإن تكيف المرأة ومرونتها في التعامل مع جميع السلبيات المستمرة في حياتها المهنية دون الاستسلام في مواجهة الصعوبات والصدمات والضغوط والتغلب بنجاح على كل ذلك من خلال المرونة النفسية. (Newman, 2005)

التوصيات:

١- تقبل المرأة على أخذ فرصتها بالارتقاء والمراكز الإدارية لتحقيق الأنصاف.

٢- عدم إثارة التنافس بين النساء العاملات في المؤسسات على المناصب الرفيعة لأن ذلك يؤدي الى العداء باعتبار التنافس يكون ضد الشخص في حين يجب أن يكون تنافس على الأهداف.

٣- تعزيز المهارات الإدارية وتطويرها لدى النساء العاملات من المناصب الإدارية لأن ضعف المهارات الإدارية يؤدي الى مشاكل وصعوبات توجهها النساء في مجال العمل.

٤- تحديد خصائص للمدير مثالية بطريقة مشتركة للذكور والأناث عما يساهم في قبول القيادات النسائية.

المقترحات :

١- دراسة ملكة النحل وعلاقتها بالمرونة النفسية لدى النساء العاملات بمجالات مختلفة مثل (الشرطة، مجال العمل العلمي، المجال الفني، مديرات أقسام).

٢- علاقة ملكة النحل بعض المتغيرات الديمقراطية (سنوات الخدمة، الحالة الاجتماعية).

٣- دراسة ملكة النحل وعلاقتها بمتغيرات أخرى مثل السعادة، والتوافق، الثقة بالنفس وصوره الذات الإيجابية.

المصادر العربية :

- إسماعيل، رزان (٢٠١١) علامة المرونة النفسية علاقتها بجودة الحياة لدى طلبة دبلوم التأهيل التربوي في جامعة تشرين، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، سلسلة الآداب والعلوم الإنسانية، المجد (٣٩) ٣٣٢، ٤-٣٥٦.
- بيومي، أحمد بيومي (٢٠١٩)، الكفاءة الذاتية الأكاديمية وعلاقتها بالمرونة النفسية لدى طلاب كلية التربية الرياضية، جامعة المنصورة – كلية التربية الرياضية، مصر.
- حسب الله، ياسمين سامي (٢٠٠٨)، التشاؤم الدفاعي وعلاقته بالمرونة النفسية لدى طلبة الجامعة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بغداد، كلية الآداب- قسم علم النفس.
- حسن، سيف عدنان (٢٠١٧)، الامتنان وعلاقته بالمرونة النفسية لدى النازحين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بغداد، كلية الآداب، قسم علم النفس.

- حسين، فالح، (٢٠١١)، الاضطرابات العصبية وعلاقتها بالاغتراب الاجتماعي ومعنى الحياة لدى موظفي دوائر الدولة، إطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، الجامعة المستنصرية.
- حسين، نغم هادي، عزيز نور محمد (٢٠١٩)، إدارة الهوية الاجتماعية وعلاقتها بالذات الرحيمة لدى العاملين بمهنة التمريض في محافظة الديوانية، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، جامعة بابل، العدد ٤٢، ص ص١٣٥٤-١٣٧٦.
- الرحمن، د. رشا محمد، والعزب، د. أشرف محمد (٢٠٢١)، التنبؤ بالمرونة النفسية لدى طلبة المرحلة الجامعية في ضوء بعض المتغيرات دراسة على عينة من طلبة جامعة عجمان الإمارات العربية المتحدة، مجلة كلية التربية، جامعة سوهاج، ج١، (٨٤).
- الزهيري، لمياء قيس (٢٠١٢)، المرونة النفسية وعلاقتها بأحداث الحياة الضاغطة لدى طلبة الجامعة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة ديالى، العراق.
- زيدان، حنان السيد (٢٠٢١)، المرونة النفسية لدى الأسر المصرية (الوالدين) وعلاقتها باساليب مواجهة الصدمة النفسية في ظل جائحة كورونا كوفيد-١٩، مجلة كلية التربية – جامعة عين شمس، العدد (٤٥)، الجزء الأول.
- سعدون، لمياء قيس (٢٠١٢) المرونة النفسية وعلاقتها بالأحداث الضاغطة لدى طلبة الجامعة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة ديالى، كلية التربية، قسم العلوم التربوية والنفسية.
- الشيخ، منال (٢٠١١)، أساليب التعامل مع الضغوط التالية للصدمة النفسية وعلاقتها ببعض المتغيرات (دراسة ميدانية مقارنة الأطفال الذين تعرضوا للحوادث سير (٩ – ١٢) سنة في محافظة دمشق، مجلة جامعة دمشق، مجلد (٢٧)، العدد (٣+٤).

- ضـمد، سـعدون محسـن، (٢٠٠٧)، هويـة العـراق والمواطنـة المذبوحـة تـدرج بأزمـة الهوية من المستوى الفلسفي، التأملي الى الإرهاب.
- عباس، عبير أمين (٢٠١٦)، أساليب مواجهة الصدمة النفسية وعلاقتها بالمساندة الأسرية لدى عينة من المراهقين المقيمين في مراكز الإيواء في مدينة دمشق، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية – جامعة دمشق.
- علي، برفيقة محمد (٢٠١٧) علاقة المرونة النفسية بمتغيري الحبس والسن دراسة ميدانية لطلبة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، رسالة ماجستير غير منشورة جامعة قاصري مرباح – ورقلة.
- العلي، جهاد علاء الدين (٢٠١٤)، الأداء الوظيفي الأسري كما يدركه المراهقون وعلاقته بالكفاءة الاجتماعية والقلق – المجلة الأردنية في العلوم التربوية، ج١٠، ع١، ص٦٥-٨٨.
- العمري، نادية محمد (٢٠١٧)، المرونة النفسية وعلاقتها بالرضا عن الحياة لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بت، ضمن مجلة الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس، ع (٥٠)، ١ – ٤٩.
- غازي، ميلاد طارق (بلاسنة)، علاقة المرونة النفسية بالذكاء الذاتي لدى طلبة الجامعة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة المستنصرية، كلية التربية قسم العلوم التربوية والنفسية.
- كفافي، علاء الدين (١٩٨٤)، الصحة النفسية، ط١، كلية التربية، جامعة القاهرة.
- كفافي، علاء الدين (١٩٩٠)، الصحة الفنسية، ط٣، دار هجر للطباعة والنشر والتوزيع والإعلان، القاهرة.
- محمد، أمارة، (٢٠١٠) كتاب دراسات اللغة والهوية (تأثيرات وتداعيات على التعليم العربي في إسرائيل) الكلية الأكاديمية، بيت بيرل، فلسطين.

- المحمداوي، حسن إبراهيم حسن (٢٠٠٧)، العلاقة بين الاغتراب والتوافق النفسي للجالية العراقية في السويد، إطروحة دكتوراه منشورة، كلية الآداب والتربية، الأكاديمية العربية المفتوحة بالدانمارك.
- من الزهيري، لمياء قيس (٢٠١٢)، المرونة النفسية وعلاقتها بأحداث الحياة الضاغطة لدى طلبة الجامعة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة ديالى، العراق.
- النغيمش، د. محمد، ٢٠٢١، عقلية الأسفنجة أفكار عملية وممتعة في ميادين الحياة، الكويت، ذات السلاسل للطباعة والنشر.

المصادر الاجنبية

– AL Tabikh, B. (2015) Psychag dical hardiness and its relationship with adaptive responses to the psychological pressure among gifted students in eleventh grade in kuwait, The Second International Conference of Talents and Honers, United Amigo Arab Emirates University.
– APA American psychological Association (2002). The road to resilience, 750، First Street, NE, Washing to Dc.27.
– Apaydin. C. Gokgul, M. Alan.A, Emir, O (2021). The Relationship between Queen Bee syndrome, Glass Ceiling and Resilience: female Teachers, Mediterranean Journal of Gender and Women's studies http://dergipark gov.tr/ktc Vol.IV (2) 130-153.Reserch Article.
– Arvate, P.R. Galilea, G.W. and Todescat, T (2018) The queen been a myth? The effect of top-level female leadership on subordinate females Leadersh Q 29, 533-548 doi 10.1016//j. leaqua, 2018. 03.002.

- Bandura, A (1986): Social foundations of thought and Action : Asocial theory New Jersey, Prentice Hall Inc.
- Bagues, B., Syles. Labini, M. & Zinovy evan (2017) Does the gender composition of Scientific Committees matter? American Economic Review, 107.1207.1238.
- https://doi.org/10.1257/aer.20151211.
- Barros, S.c.Ú., & Mourao, L. (2020). Career development of teaching researcher in Brazil. A gender analysis. Arquivos Brasileiros de psicologia, 72, 68-83.
- Brown, jd (1998) The self, New York MV Graw-Hill.
- Cannor, K. M & Davidson J.A. T (2003) Development of New Resilience Scale: the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISE) Depress Anxiety 18: 76-82.
- Connor K.M. (2006) Assessment of Resilience In the Aftermath, Journal clin psychiatry, 67 (supp 12): 46-49.
- Dass-Brailsford, P. (2005). Exploring resiliency:Academic achievement a Mong disadvantaged black youth in South Africa South Africa Journal of psychology 35(3).572-591.
- Derks, B, Laar. C.V and Ellemers, N. (2016) The queen bee phenomenon; Why women leaders. distance themselves from junior women. Leadersh Q.27, 456-469. doi: 10.1015. Leaqua 2015. 12,007.
- Derks, B., Elle mers, N. van Laar C., & Grootk (2011) Do sexist organizational create the Queen Bee? British Journal of social psychology, 50(3), 519-535.

- Derks, B., Ellemers, N., and Laar, C. v. (2011) Do sexist organizational cultures cereate The Queen Bees Br. J. Scc Psychol. 50519-535.doi, 10.1348/014466610x525280.
- Derks, B., Laar, C.V., & Ellemers, A/(2016). The queen bee phenomenon: Why women leaders distance themselves from junior Women.Leadersh. Q.27, 456-469 doi: 10.10- /leaqua, 2015. 12.007.
- doi lorg/10.1108/09649420610676172.
- Ellemers, N. (2018). Gender stereotypes. Annual review of Psychology, 69, 275-29820.
- Ellemers, N., Heuvel, H.D., Gilder, Dide Maass A & Bonvini, A. (2004). The underrepresentation of women in science: Differential commitment or the queen bee syndrome & British Journal of Social Psychology, 43, 315-338.
- 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 been syndrome. British Journal of social psychology, 43, 315-338 https://doi.org/10.1348=/0144666042037999.
- Elsesser, K.M. & Lever, J. (2011). Does gender bias against female leaders persists? Quantitative and qualitative data from a large Scalesurvey, Human Relations, 64(12), 1555-1578.
- Ely, R.J. (1994) The effects of organizational. demographics and social identity on relationships among professional Women. Admin. Sci. Q.39-203-238 doi: 10.2307/2393234.

- Fanika, Ky, Ellemers + N. & Derks, B. (2016). Queen Been and Alpha Males; Are successful Women more compeitive than successful men ? European Journal of psy chology, 46(7). 903.913. https://doi.org/10.1002/0jsp.2198.
- Fanike, ku Ellemers, N. Derks, B. & Lorenzi-Cialdi, F (2017) Quote Women are threatening to meni Unveiling the (counter) stereotyptization of beneficiaries of affirmative action policies. Swiss Journa of psychology. 76 (3).107.
- Faniko, K. Ellemers, N. & Derks, B.(2016) Queen Bees and Alpha Males: Are successful Women more competitive than successful men ? European Journal of Social Psychology, 46(7),903-913 https://doi.org/10.1002/ejsp.2198.
- Faniko, K., Ellemers, N., and Derks, B(2017) Nothing changes. really. Why women who break through the glass ceiling end up reinforcing it. pers. Soc. psychol. Bull. 43, 638-651.doi: 10.1177/0146167695551.
- Fraser, M. W., Richman, h. M & Galinsky, M.J. (1999) Risk, protection and resilience; toward a conceptual framework for Social work Practice, Social Work Research 23(3), 129-208.
- Grace, Fayombo (2010). The relationship between personality traits and psychological resilience among the Caribbean adolescents International Journal of psychological studies: Vol.2 (2): 105-116.
- Grangeiro. R, Neto. M. B. Rezende.A.T., Carneiro. J.S. (2022) Queen Bee Phenomenon Scale: Psychometric Evidence in the Brazilian context Articale in BAR. Brazilian Administration Review January 2022. https://www.researchgate.net/publication/359292777.

- Grotberg, E.H. (2003); Resilience for Today; Gaining strength from Adversity, Westport, Greenwood publishing Group Inc.
- Halsam, S.A. & Ryan, K.M. (2008). The road to the glass cliff. Differences in the perceived Suitability of men and women for leadership positions in succeed in gandfailing organizations The Leadership Quarterly 19(5), 530-546.
- Harris, D. A., & Giuffre, P. (2015). Taking the heat : Women chefs and gender inequality in the professional kitchen. New Brunswick: Rutgers University Press.
- Hogg, M & Ridgeway (2003) Social Identity, sociological and Social Psychological perspectives Social Psychology Quarterly, Vol.66, n.2, P.97-100.

- من حسين، نغم هادي، عزيز نور محمد (٢٠١٩)، إدارة الهوية الاجتماعية وعلاقتها بالذات الرحيمة لدى العاملين بمهنة التمريض في محافظة الديوانية، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، جامعة بابل، العدد ٤٢، ص ص١٣٥٤-١٣٧٦.
- Hogg, M.A.(2004) .Social Categorization Depersonalization, and Behavior. In, M. B. Brewer & M, Hewstone (Ede), Self and Social Indentity, United Kingdom: Blackwell Publishing, P.P. 203-231.

doi:10.33708 /kte.981316. http://dergipark.gov.tr/ktc val IV(2)130-153 October.11.2020).

- Kabaşa, sc., (1979), stressful life events، personlity and healht: an inquiry into hardiness d personality Soc Psychal 37:1-11.
- Kashdan, T. B. & Rottenberg, J. (2010) Psychological Flexibility As A fundamental Aspect of Health, In clinical psychology Review 30, 865-878.

- Kelly, T. 1 (1973). The selection of upper and lower group for the validation of test item: Consistence of Adult personality، Journal of Educational Psychology, No.21.
- Khalediau, M., Hasanvand, B., & Pour, S. (2013) The relationship of psychological hardiness. with work holism. Internation Letters of Social and Humanistic Science, 5(2), 1-9.
- Kobasa, A., Maddi, S., Paccetti, M & Zda, M, (2010). Effectiveness of Hardiness, Exercise and social Support As Resourcas Againts lllness Journal of psychosomatic Research, 29, 525-533.
- Krageloh, C. (2012). How Religious coping is used relative to other coping strategies depends on the individual level of religiosity and spirituatity, Journal of Religion & Health, 51(4), 51-59.
- Krook, L.M (2016) Contesting gender quotas dynamics of resistance politics Groups Identities, 4-1-16.
- Masten, A, Best, K. & Garmezy, N. (1990) Resilience and development: Contributions from the study of children who overcome adversity Development and psychopathology, 2(4), 425-444.
- Mavin, S (2006), Venusenvy 2: Sisterhood queen bees and female misogyny in management Women in Management Review, 21 (5), 349-364.
- Milstein, M, M & Henry, A.D. (2008) Leadership for resilient Schools and communitie. Thousand Oaks, Cai Corwin press.

- Neill, J.T. & Dias, K.L. (2001); Adventure Education and Resilience, The Double Edged Sword, Journal of Adventure Education and Outdoor Learning, 1(1), 35-42.
- Newman, R. (2005) APA's resilience، professional psychology Research and practice 3665), 227-229.
- Ng. C.W., and chill, w. c.ck. (zool) Managing equal opportunities for women: Sorting the friends from the foes Hum. Resour. Manag J.11, 75-88 doi:10.111/1748-8583. 2001, tbooo33x.
- Nunnally, J. C. (1972). Educational measurement and evaluation, Mc Graw-Hill Book, Co New York.
- Neill.J.T&Dias,K.L(2001);AdventureEducationandResilience:TheDouble-EdgedSword,Journal ofAventure Education and Outdoor Learning 1(1) 35-42
- من الزهيري، لمياء قيس (٢٠١٢)، المرونة النفسية وعلاقتها بأحداث الحياة الضاغطة لدى طلبة الجامعة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة ديالى، العراق.
- Peterson, M. & and stewart, S.A (2020) Implications of individualist bias in Social identity theory for cross cultural organizational Psychology, J. Cross Cult Psychol. 51-283-308 doi 10.1177/0022012925921.
- Pienar, A (2007) To Words A Living Theory of psychological Resilience, Bloemfontein National Research foundation, 26-230.
- Pienor, A (2007) ; To Wards A Living Theory of psychological Resilience، Bloem fontein, National Research Foundation, 210-230.

- Ping, W., Cao, W., Tan H, Guo, C., Dou, Z8 yang, J (2018) Health protective behavior Scale: Development and psychometric evaluation. Plas one; 13 (1), e0190 390.
- من العوادي، عبد الرزاق علي (٢٠٢١)، الخطر المدرك وعلاقته بالسلوك الصحي الوقائي، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة المستنصرية، كلية الآداب، قسم علم النفس.
- Place, K, R. (2011), power and gender at the cross roads : A qualitative examination of the nexus of power and gender in public relations PRis M $86_1$71-13. Retrieved 23 December, 2019. From: https://www.prismjournal.org/18-no/htm/.
- Powell, A., Bagilhole, B., and Dainty, A. (2009) How women ongineers do and undo gender: Consequences for gender equality. Gender Work Organ 16, 411.428.
- Rene Mccog, M,Ms (2010); An Examination of The Relationship Between Resilience and symptoms of posttraumatic stress Disorder Among Sitocial work student At Florida State University.
- Richard, H (2004) polar Castaways: The Ross Sea party of Sir Ernest shackleton 1214-1217, Montreal : Mc Gill-Queen's University Press 978-0-77-357245-ISBN.
- Richardson, G.E., Neiger, B.L. Jensen, S., & Kampfer, K.L. (1990). The resiliency model Health Education, 21(6), 33-31.
- Rutter, M (1985): Resilience In the face of Adversity Protective factors and Resistance to psychiatric Dis order, Journal Psychiatry, 147, 528-611.
- Ryan, R. M. & Brown K.W (2003) The Benefits and Being present; Mindfulness and Its Role in Psychological well-Being Journal of personality and Social psychology, 84.822-848.

- Scheeper, D. & Ellemers. N. 2019 "Social identity theory" in Social Psychology in Action: Evdence-Based Interventions from theory to practice eds k. Sassenbert and M.L.W, Vliek (cham: Springer). doi: 10.1007/978-3-030-13788-5-9.
- Sendromu, K. A. ; Yilmazlik; c.T. Apaydin, K.C. (2021). The Relationship Between Queen Bee Syndrome, Glass Ceiling and Resilience: female Teachers, Mediterranean Journal of Gender and women's studies. http://dergipark.gov.tr/ktc Vol.1 (2), 130-153

- Sendromu, K., iliski, C., Ogretmenter, K, The Relationship Between Queen Bee Syndrom Glass ceiling and Resilience ifemale Teachers Mediterranean Journal of Gender and Women's Studies
- Sills, J. (2007) catfight in the Board room, psychology Today, Ocak Subat, 61-62 Retrieved 23 December 2019, from
- https://www.psychologytoday.com/us/articles/200701/catfight -in-the-boardroom.
- Stroebe, K., Ellemers, N. Barreto, M, and Mummendey, A, L. (2009). for better or for worse the congruence of personal and group outcomes on targets' respones to discrimination Eur.J. Soc. Psychol 39.576-591.
- Sutton R. M. Elder, T. J., and Douglas, K.M. (2006). Reactions to internal and external criticism for out groups social convention in the inter group sensitivity effect. pers. Soc psychol Bull, 32.563-575 doi:10.1177/016/67205282992.
- Tajfel, H. (1978) : Differentiation between Social Group; Studies in the Social Psychology of Intergroup Relation London: Academic Press.
- Trzcinski, E., and Holst, E (2012). Gender differences in subjective well-being in and out of management positions, Soc Indic. Res, 107, 449-463.

- Turmer, J.c & Reynolds, K, J (2004); The Social Indentity perspective in intergroup Relations: Theories, Themes and controversies.
- Van Breda A.P, (2001): Resilience Theory: Aliterature Review Pretoria South Africa, Military Health Service.
- VanLaar, C., Bleeker, D., Ellemers, N and، Meijer, E (2014) Ingroup and outgroup support for upward mobility : divergent responses to ingroup identification in low status groups Eur J. see psychol, 44, 563-577. doi: 10.1002/ejsp.2046.
- Velickovic K & Hallberg. I.R, Axellsson, U. Borrebacck C.A, Ryden, L, Johnsson, P, Mansson, J. (2020). Psychometric properties of the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC) in a non- clinical population in Sweden, Health and Quality of Life Outcomes https://doi.org/10.1186/s12955-02-01383-3.
- Vial. A c, Napier d. L., and Brescoll, V. L (2016) A bed of thorns femal leaders and the self reinforcing cycle of illegitimacy Leadersh Q 22, 400-414 dio: 10.1016/j leagua, 2015, 12.004.
- Webber G. R., & Giuffre, P. (2019) Women's relationships with Women at work: Barriers to solidarity, Sociology, compass, 13.1-13. https://doi.org/10.111/socd.12698.
- Webber, G. R., & Giuffre, P. (2019) Women's relationships with women at work : Barriers to solidarity compass, 13, 1-13 https //doi.org/10.1111/Soc412698.
- Wilson, E. C (2015) Recognizing Title VII liability for female for female, non sexualized harassment resulting from the Queen Bee Syndrome Women Lawyers Journal, 100 (2), 10-24.

- Wolin, S. J. & Wolin, S. (1993) There Silients silient self: How survivors of Troubled families Rise A dove Adversity: New York: Villard.
- Wrigley, B.J. (2002) Glassceiling? What glass ceiling? Aqualitative study of how women View the glass Ceiling in public relations and communications management Journal of Public Relations Research 14(1), 27-55.
- Xiong, A_2, Xia, S. Wang Q, Lockey, J, Coo. D Westlund, H., Li, H (2022) Queen Bees How is Female Managers' Happinss Determined؟ Fronters in Psychology doi10.3389 /fpsyg 2022.741576.
- Zel, U(2002) Is arenasinda kadin yoneticilerin algilanmasi Ve Kralice ari Sendromu. Amme Idaresi Dergisi, 35 (2), 39-48.
- Zhao, k., Zhang, M., and Kraimer, M.br (2019) Source attribution matters; mediation and moderation effects in the relationship between work-to-family conflict and job satisfaction. Jorgan Behav. 40, 492-505. doi: 10.1002/job.23 45.
- Zhilian Recruiting (2017). The Survey Report on Women in the Workplace

ملحق (٣)

الجامعة المستنصرية

كلية الآداب / قسم علم النفس

صيغة الخبراء لمقياس ملكة النحل

حضرة الأستاذ الفاضل .....

تروم الباحثة القيام بدراستها الموسومة (ملكة النحل وعلاقاتها بالمرونة النفسية لدى التدريسيات الجامعيات) ويتطلب إجراء الدراسة بناء مقياس لقياس ملكة النحل لدى التدريسيات الجامعيات لذا يديك فقارت مقياس ملكة النحل وقد تم تبني نظرية الهوية الاجتماعية. وقد تم تعريف ملكة النحل من (Grangeiro et al., 2022) وفق النظرية بأنها سلوك فردي يسمح للمرأة الوصول الى مناصب قيادية في ظروف أو محيط يتم فيه الانتقاص من الهوية الاجتماعية النسوية. ويتطلب منهنَّ تبني سلوكيات تجعلهنّ بعيداً نوعاً ما جسدياً ونفسياً عن بقية النساء اللواتي لازلنّ في بداية حياتهن المهنية أو في أسفل التسلسل الهرمي والمقياس مكون من ستة مجالات (إنكار التمييز، دعم الحصص بين الجنسين، إدراك التضحية، الجدارة، المشاركة المهنية، والوصف الذاتي الذكوري).

وإن بدائل الإجابة هي خماسية (أتفق بشكل كامل، انفق كثيراً، أتفق بدرجة متوسطة، أتفق الى حد ما، لا أتفق أطلاقاً).

ونظراً لما تتمتعون من خبرة ودراية ترجو الباحثة الاطلاع على فقرات المقياس وإبداء آرائكم السديدة حول مدى صلاحيتها مع تدوين الملاحظات إن وجدت.

مع جزير الشكر والتقدير

الباحثة

أ. م. د. أنوار محمد

فقرات المقياس مقسمة على المجالات :

مجال إنكار التمييز : إن ملكات النحل (أي النساء في المناصب العليا) يقمن بالتصديق على الواقع الراهن من خلال إنكار التمييز بين النساء والذي بيد التنظيمات الإدارية الهيكلية (Derkes, et al., 2011) فعلى الرغم من وجود التميز لنوع الجنس فإن النساء غالباً ما ينكرنّ وجود ذلك بسبب اعتقادهن أن آثاره الانتشاره للتمييز الجنسين سوف يؤدي الى تنشيط وآثاره ردود فعل سلبية نحو أنوثتهن.

(Ellemers, 2018)

ت	الفقرة	مصدرها
١-	خلال عملي أشعر أن الرجال والنساء يتلقون دعماً متساوياً في عملهم.	(Grangeiro et al., 2022)
٢-	يحصل الرجال والنساء في المؤسسات على فرص متساوية في الترقية.	(Grangeiro et al., 2022)
٣-	طالما تعرضت في حياتي المهنية للسخرية والتمييز الجنسي كوني امرأة.	(Grangeiro et al., 2022)
٤-	لاحظت في حياتي المهنية أن النساء الطموحات يتم منعنهمَّ من المضيء في حياتهنَّ المهنية ومن تحقيق طموحاتهنَّ	(Grangeiro et al., 2022)
٥-	أشعر أن كوني أمرأة قد يمنعني من الحصول على فرص الترقية في العمل وحتى زيادة في الراتب الشهري	(Grangeiro et al., 2022)
٦-	يحصل الرجال والنساء على فرص مستاوية في الترقية	الإطار النظري

مجال دعم الحصص بين الجنسين : ملكات النحل أي السنوة في المناصب العليا يكونّ ضد تطبيق العمل الإيجابي لزملاء العمل الذين ليسوا على نفس المستوى أو الذين لم

يتبعوا مسارات وظيفته مماثلة، فهن لا يفضلنّ حالة التنافس ويقمنّ بالدفاع ودعم سياسات تهدف الى إفادة الزملاء الذين على أي أن الحصص الجنسية قد تضر بمسيرة عمل النساء اللواتي ما يتم وصفهنَّ بعدم الكفاءة.

(Faniko et al., 2016)

ت	الفقرة	مصدرها
١-	الحصص المخصصة للجنس هي سياسة جيدة لايجاد موظفي جدد.	(Grangeiro et al., 2022)
٢-	أنا من المؤيدين لسياسات المكونات الجنسية.	(Grangeiro et al., 2022)
٣-	تمنح الكوتة الجنسية النساء فرص متساوية مع الرجال في الترقية الوظيفية.	(Grangeiro et al., 2022)

مجال إدراك التضحية : ملكات النحل أي النساء في المناصب العليا أو اللاتي يظهرنَّ صفات ملكة النحل قدمنَّ تضحيات أكبر من أقرانهنَّ اللواتي في مناصب وظيفية أقل ومن هذه التضحيات تضحيتهن بفرص الزواج، وأو الحمل أو تنازلات في سياق العمل.

(Derkes, et al., 2011)

ت	الفقرة	مصدرها
١-	لقد خصص وقتي للعمل بدلاً من أن أقضيه مع عائلتي أو أصدقائي.	(Grangeiro et al., 2022)
٢-	قمت بإلغاء جميع الإجازات العائلية وتقليصها وتأجيلها مراعاة لالتزاماتي المهنية.	(Grangeiro et al., 2022)
٣-	بسبب عملي أعطي أهمي أقل لقيمتي ومعتقداتي.	(Grangeiro et al., 2022)
٤-	لقد أعطيت الأولية لعملي وفضلته على علاقتي الزوجية.	(Grangeiro et al., 2022)
٥-	لقد قمت بتكييف قراراتي بإنجاب الأطفال من عدمه اعتماداً على متطلبات مهنتي.	(Grangeiro et al., 2022)
٦-	من المهم بالنسبة لي أن أعمل بصورة جيدة طوال الوقت حتى لو كان ذلك على حساب عائلتي.	الإطار النظري

المجال الجدارة : أي أن النساء ملكات النحل في المناصب العليا تظهر أنها جديرة بتولي منصب إداري والقيادي في أي مؤسسة أي أنها تقوي وتدعم فكرة أن الالتزام والتفاني والعمل هو السبيل نحو تحقيق النجاح وأنهنَّ يعتقدنّ أنهنَ فقط المسؤولات عن فشلها في الوصول الى المناصب الإدارية العليا وأنها المسؤولة عن ذلك الفشل وليس الرجال. (Weber and Griffue, 2019)

ت	الفقرة	مصدرها
١-	إن الأشخاص الذين يؤدون عملهم على أكمل وجه في الدوائر والمؤسسات يجب أن يصل عملهم الى القمة.	(Grangeiro et al., 2022)
٢-	لابد أن يحصل الناس في الحياة على ما يستحقونه.	(Grangeiro et al., 2022)
٣-	يجب أن تتأخذ قرارات الترقية في الاعتبار الجهود التي يبذلها الأفراد في عملهم.	(Grangeiro et al., 2022)
٤-	يجب أن تمنح المؤهلات وزناً أكبر من الأقدمية في قرارات الترقية.	(Grangeiro et al., 2022)
٥-	بحسب القابليات والكفاءات المتساوية لابد أن يحصل على الترقية الشخصية الذي يبذل الجهد الأكبر.	(Grangeiro et al., 2022)
٦-	أن المسؤول عن أي فشل إداري ممكن أن أقوم به.	الإطار النظري
٧-	اعتقد أن الشخص هو المسؤول على النجاح والفشل الذي يقوم به في حياته	الإطار النظري

المجال المشاركة المهمية : إن ملكات النحل أي النساء في المناصب العليا فهن أكثر التزاماً بالعمل من أجل إثبات كفاءتهن والالتزام بالعمل هو من الأمور الضرورية جداً لأنهنّ يقمنّ بمواجهة ظروف أقل ملائمة وأقل دعماً خصوصاً عندما يتم مقارنتهن بالرجال

في نفس المنصب ويقرنّ بأنهن أكثر طموحاً مقارنة بالنساء الأخريات. (Faniko et al., 2017)

ت	الفقرة	مصدرها
١-	عملي أكثر الأشياء أهمية في حياتي	(Grangeiro et al., 2022)
٢-	طموحاتي في الحياة مرتبطة بشكل رئيسي مع عملي.	(Grangeiro et al., 2022)
٣-	عملي له دوراً رئيسياً في حياتي.	(Grangeiro et al., 2022)
٤-	أجد قيمتي الشخصية في عملي.	الإطار النظري

المجال الوصف الذاتي الذكوري : إن ملكات النحل أي النساء في المناصب العليا يتبنَّ الوضع الذكوري لأن هذا الوضع يمنحنَّ ويوفر لَهنَّ المكانة والقوة، وأنهنّ يقدمنّ أنفسهنّ على أنهنّ أكثر ذكورية من زملائهنّ في العمل.
(Faniko et al., 2016)

ت	الفقرة	مصدرها
١-	أعمل من أجل المؤسسة خارج أوقال العمل.	(Grangeiro et al., 2022)
٢-	أساهم بأفكار جيدة أثناء المناقشات الجماعية.	(Grangeiro et al., 2022)
٣-	أعمل بلا كلل من أجل حل المشاكل التي أصادفها في العمل.	(Grangeiro et al., 2022)
٤-	أجد صعوبة في التعبير عن مشاعري الرقيقة والحنونة.	الإطار النظري
٥-	التعبير عن مشاعري يجعلني عرضة للانتقاد من الآخرين.	الإطار النظري
٦-	كوني امرأة التعبير عن مشاعري يجعلني عرضة للانتقاد.	الإطار النظري

ملحق (٧)

مقياس المرونة النفسيبة بصيغته النهائية

الجامعة المستنصرية

كلية الاداب

قسم علم النفس

حضرة الأستاذة المحترمة .....

السلام عليكم

أضع بين يديك مجموعة من الفقرات أرجو قراءتها بدقة والتأشير بعلامة (√) على البديل الذي ينطبق عليك، علماً أن الإجابة لأغراض البحث العلمي فلا توجد إجابة صحيحة أو خاطئة ولا داعي لذكر الاسم.

مـــع جزيـــل الشـــكر

والتقدير

ت	العبارات	بدرجة كبيرة جداً	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة قليلة	بدرجة قليلة جداً
١	لدى القدرة على التكيف والتغير.		/			
٢	لدي القدرة على إقامة علاقات عميقة وآمنة.					/

الباحثة

أ.م.د انوار محمد

ت	العبارات	بدرجة كبيرة جداً	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة قليلة	بدرجة قليلة جداً
١	لدى القدرة على التكيف والتغير.					
٢	لدي القدرة على إقامة علاقات عميقة وآمنة.					
٣	أومن أن الله يمكن أن يساعدني بما قدره لي.					
٤	لدي القدرة على التعامل مع كل هو جديد.					
٥	أشعر أن خبرات النجاح السابقة تمنح الثقة لمواجهة التحديدات الجديدة.					
٦	لدي القدرة على أخذ الأشياء من باب الفكاهة.					
٧	أشعر بأن التعامل مع الضغوط يجعلني أكثر قوة.					
٨	لدي القدرة على إعادة التوازن بعد كل مشكلة.					
٩	أومن بأن الأشياء تحدث بسبب معين.					
١٠	أبذل جهدي بغض النظر عن طبيعة العمل.					
١١	لدي القدرة على تحقيق أهدافي					
١٢	لا استسلم وإن بددت الأمور ميؤوساً منها.					
١٣	أعرف أين أجد المساعدة في أوقات الضغط.					
١٤	امتلك القدرة على التركيز والتفكير بوضوح تحت الضغط.					
١٥	أفضل أن أكون قيادياً عند حل مشكلة معينة.					
١٦	ليس من السهل أن أحبط بسبب الفشل.					
١٧	اتعامل مع ذاتي على أنني شخص قوي.					
١٨	لدي القدرة على اتخاذ قرارات صعبة وليست ذات شعبية.					
١٩	لدي القدرة على التعامل مع المشاعر السلبية.					
٢٠	أتصرف بناء على الحدث دون معرفة السبب.					
٢١	لدي إحساس قوي بما يتعلق بالغرض من الحياة.					
٢٢	امتلك القدرة على التحكم بمجريات حياتي.					
٢٣	أحب التحدي.					
٢٤	يعمل الإنسان ليحقق أهدافه.					
٢٥	أفتخر بإنجازاتي.					

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
مركز البحوث النفسية

وحدة الاصدارات والمطبوعات

ملاحظـة...

الافكار الواردة في البحوث والدراسات المنشورة تعبر عن آراء أصحابها وليس بالضرورة عن رأي المجلة .

المراسلات
توجه جميع المراسلات الى رئيس التحرير على العنوان التالي:
مجلة العلوم النفسية – مركز البحوث النفسية
ص.ب. 47041 جادرية – بغداد – العراق
هـ 07729423220

رقم الإيداع في دار الكتب والوثائق
614 لعام 1994
بغداد ـ العراق