



Understanding the Meaning of Queen Bee Syndrome Phenomenon from the Perspective of Women Working in a Public University: A Descriptive Phenomenological Approach

Elham Ebrahimi

***Corresponding author:** Assistant Professor, Department of Management Institute for Humanities and Cultural Studies, Tehran, Iran.
E-mail: e.ebrahimi@ihcs.ac.ir

Abstract

The aim of this study was to understand the meaning and basic structure of the queen bee syndrome. This understanding was obtained from the analysis of the biological experience of seven women working in one of the country's universities, whose directors were women faculty members. According to the purpose of the research, Husserl descriptive phenomenological method based on Colizzi's optimized model was used. The main question of this study was: "What is the structure of the queen bee syndrome from the perspective of people who have experienced it?". For sampling, considering the two criteria of Colizzi's inclusion, non-probability purposive and snowball methods were used to select the sample. Conducting screening questions, seven women working in one of the public universities, which has been managing by female faculty members, were selected as the research sample. After in-depth interviews with these individuals, the eight-step Colizzi's phenomenological method was used to analyze the data. According to the results, fifteen clusters were classified into five discovered themes. The themes explaining the meaning of the queen bee syndrome from the participants' perspectives were: 1) Injecting and instilling a sense of despair, 2) Communication deadlock, 3) Unfair behavior, 4) Fake management style, and 5) The experienced discriminatory context. In the end, based on the identified themes, a comprehensive description of the meaning and structure of the queen bee syndrome phenomenon was presented.

Keywords: Queen Bee Syndrome, Women, Husserl Descriptive Phenomenology, Optimised Colizzi Model.

Citation: Ebrahimi, E. (2021). "Understanding the Meaning of Queen Bee Syndrome Phenomenon from the Perspective of Women Working in a Public University: A Descriptive Phenomenological Approach". *Public Organizations Management*, 9(2), 31-46. (in Persian).

فهم معنای پدیده نشانگان ملکه زنبور عسل از دیدگاه زنان شاغل در یک دانشگاه دولتی: رویکرد پدیدارشناسی توصیفی

الهام ابراهیمی

*نویسنده مسئول: استادیار، مدیریت منابع انسانی، گروه مدیریت پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، تهران، ایران.

E-mail: e.ebrahimi@ihcs.ac.ir

چکیده

پژوهش حاضر با هدف فهم معنا و ساختار اساسی پدیده نشانگان ملکه زنبور عسل انجام شد. این فهم، از تحلیل تجربه زیسته هفت نفر از زنان شاغل در یکی از دانشگاه‌های کشور که مدیران آنان، زنان عضو هیئت علمی بودند به دست آمد. بنابراین، هدف پژوهش، روش پدیدارشناسی توصیفی هوسرل مبتنی بر مدل بهینه شده کلایزی مورد استفاده قرار گرفت. پرسش اصلی مطرح شده در این پژوهش «پدیده نشانگان ملکه زنبور عسل از دیدگاه افرادی که آن را تجربه کرده‌اند چه ساختاری دارد؟». برای نمونه‌گیری با در نظر گرفتن دو معیار شمولیت کلایزی، از روش‌های غیراحتمالی هدفمند و گلوله برفی برای انتخاب نمونه استفاده شد. با پرسیدن پیش‌سؤال‌های غربالگری، هفت نفر از زنان شاغل در یکی از دانشگاه‌های کشور که مدیران زن عضو هیئت علمی داشتند، به‌عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. پس از انجام مصاحبه‌های مفصل با این افراد از روش پدیدارشناسی هشت مرحله‌ای کلایزی برای تحلیل داده‌ها استفاده شد. مطابق یافته‌های پژوهش، پانزده خوشه در قالب پنج تم مکشوف، دسته‌بندی شدند. تم‌های مبین معنای پدیده نشانگان ملکه زنبور عسل از دیدگاه مشارکت‌کنندگان عبارت بودند از: ۱. تزریق و تلقین حس فروماندگی، ۲. بن‌بست ارتباطی، ۳. سلوک ناعادلانه، ۴. سبک مدیریت جعلی و ۵. بافتار تبعیض‌آمیز تجربه‌شده. در پایان بر مبنای تم‌های احصا شده، توصیف جامعی از معنا و ساختار پدیده نشانگان ملکه زنبور عسل ارائه شد.

واژه‌های کلیدی: نشانگان ملکه زنبور عسل، زنان، پدیدارشناسی توصیفی هوسرل، مدل بهینه‌شده کلایزی.

استناد: ابراهیمی، الهام (۱۴۰۰). «فهم معنای پدیده نشانگان ملکه زنبور عسل از دیدگاه زنان شاغل در یک دانشگاه دولتی: رویکرد پدیدارشناسی توصیفی». مدیریت سازمان‌های دولتی، ۹(۲)، ۳۱-۴۶.

(DOI): 10.30473/ipom.2021.55266.4204

فصلنامه علمی مدیریت سازمان‌های دولتی

دوره ۹، شماره ۲، (پیاپی ۳۴)، بهار ۱۴۰۰ (۳۱-۴۶)

تاریخ دریافت: (۱۳۹۹/۰۷/۰۱)

تاریخ پذیرش: (۱۳۹۹/۱۱/۲۹)

مقدمه

بر کمتر کسی در جهان، پوشیده است که طی چند دهه اخیر، ظهور و حضور زنان در سازمان‌ها روزبه‌روز پررنگ‌تر می‌شود. در ایران نیز نمی‌توان این حقیقت را نادیده گرفت یا تکذیب کرد. نه تنها تعداد زنان شاغل در سازمان‌ها رو به افزایش است؛ بلکه این روند صعودی در رابطه با مشاغل مدیریتی و پست‌های بالای سازمانی نیز مصادیقی ملموس دارد. از سوی دیگر گاهی موانع مشهود و نامشهود متعددی سرعت و شدت این روند را کند می‌کنند. موانعی که در جوامع، سازمان‌ها و زمان‌های مختلف، متفاوت‌اند (غفوری و همکاران، ۱۳۹۶). اسفیدانی (۱۳۸۱) این موانع را شامل فرهنگ سازمانی، نگرش منفی مدیران مرد نسبت به توانایی‌های مدیریتی زنان و تفاوت مهارت‌های انسانی مدیران زن و مرد می‌داند. همچنین کرمانی و کرمانی (۱۳۹۵) در مطالعه‌ای مروری به این نتیجه رسیدند که عواملی نظیر فقدان گروه‌های یکپارچه زنان برای پشتیبانی از آنان، نبود فرصت‌های استخدامی و ارتباطی برابر، در دست نداشتن قدرت و ابزارهای آن، گرایش برخی زنان به فرمان‌پذیری مطلق، دیدگاه‌های سنتی مدیران نسبت به فعالیت‌های زنان، عدم ریسک‌پذیری مدیران زن، باور نداشتن مدیران و سرپرستان به توانایی‌های زنان و فرهنگ مرد سالاری حاکم در سازمان‌ها و جامعه، در عدم پیشرفت مطلوب و احساس ناراضی شغلی زنان مؤثر است.

به‌رغم این موضوع، عدم توفیق حداکثری زنان، تنها به موارد اشاره شده محدود نمی‌شود. علاوه‌بر تمامی عوامل بیان شده و برخی تبعیض‌های جنسیتی موجود، پدیده جدی و تأثیرگذار دیگری وجود دارد که این بار نه از سوی مردان، بلکه از جرگه زنان به آنان لطمه می‌زند. پدیده‌ای که می‌تواند مصداق بارز این بیت از حافظ باشد: «ما ز یاران چشم یاری داشتیم، خود غلط بود آنچه می‌پنداشتیم»؛ پدیده‌ای تحت عنوان «نشانگان ملکه زنبورعسل».

این پدیده توسط استینز، تاوریس و جیاراتن^۱ (۱۹۷۴) در وصف زنانی ارائه شد که به‌سرعت در جهان سازمان‌ها در حال رشد بودند؛ اما نه تنها از پیشرفت زنان دیگر به مناصب مدیریتی ارشد حمایت نمی‌کردند، بلکه در مواردی سبب کارشکنی در تلاش‌های زنان دیگری که سعی در ارتقای سازمانی داشتند می‌شدند (بدنار و گیچوا^۲، ۲۰۱۴؛ گرومکوسکا-ملوسیک^۳،

۲۰۱۴؛ افوف، ماچاکا و استندر^۴، ۲۰۱۵).

به نظر می‌رسد پدیده ملکه (رهبر) زنبورعسل در سیر مطالعات رهبری، یک ناهنجاری در پژوهش‌های رهبری زنان است. بیشتر تحقیقات، رهبران زن را دارای ویژگی‌های رفتاری زنانه مانند همدلی، همکاری و پرورش می‌دانند (رابینسون، شکسشت، گروگان و نیومکب^۵، ۲۰۱۷). اما با رشد تعداد زنان در بافتارهای حرفه‌ای، شواهدی وجود دارد که نشان می‌دهد برخی زنان ویژگی‌های رهبری مردانه را برای خود مفروض می‌دانند. برای مثال، مطالعات متعددی نشان داده که زنان در سمت‌های اجرایی، بیش از حد قاطع^۶ و پرخاشگر^۷ هستند، از تحقیر^۸ و تقویت منفی^۹ استفاده می‌کنند و محیط‌های کاری خصمانه^{۱۰} ایجاد می‌شود (کار و کلن^{۱۱}، ۲۰۱۶؛ درکس، ون لار، المرز و راقوئه^{۱۲}، ۲۰۱۵؛ سربی، بالنجر و تریپسز^{۱۳}، ۲۰۱۵). در این پژوهش، دانشگاه به‌عنوان بافتار اصلی پژوهش انتخاب شد. دلیل این انتخاب آن است که دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی به‌عنوان سازمان‌های خدماتی آموزشی و پژوهشی، کمتر در تحقیقات مرتبط با حوزه‌های رفتار سازمانی و رهبری مورد بررسی قرار گرفته‌اند. این در حالی است که دانشگاه‌ها، پژوهشگاه‌ها و مؤسسات دانشی و پژوهشی مانند سایر سازمان‌ها در حال گذار و تجربه تغییرات ساختاری هستند (اکاتر^{۱۴}، ۲۰۱۵) به‌عبارت‌دیگر، بازطراحی ساختارهای آموزشی و پژوهشی، مطالبات و چالش‌های متعددی برای مدیران دانشگاه‌ها که بسیاری از آن‌ها زنان عضو هیئت‌علمی هستند، ایجاد کرده است (پترسون^{۱۵}، ۲۰۱۴). به‌علاوه، ماهیت متفاوت این بافتارها و مشاغل دانشی، افزایش تعداد اعضای هیئت‌علمی در دانشگاه‌ها و به‌تبع آن افزایش پست‌های مدیریتی تصدی شده توسط زنان، لزوم پرداختن به موضوع از این دیدگاه ویژه را نشان می‌دهد.

در این پژوهش از طریق انجام مصاحبه‌های پدیدارشناختی با زنان فرودست در مشاغل دانشگاهی، با پشتوانه نظری تئوری هویت اجتماعی، تهدید هویت اجتماعی، نظریه رفتارهای

4. Ophoff, Machaka & Stander
5. Robinson, Shakeshaft, Grogan & Newcomb
6. Assertive
7. Aggressive
8. Humiliation
9. Negative reinforcement
10. Hostile work environments
11. Carr & Kelan
12. Derks, Van Laar, Ellemers & Raghoe
13. Searby, Ballenger & Tripses
14. O'Connor
15. Peterson

1. Staines, Tavis & Jayaratne
2. Bednar & Gicheva
3. Gromkowska-Melosik

سرعت به رده‌های بالاتر می‌روند، استفاده می‌شود. هشدار ضمنی این عبارت این است که هرچه یک گیاه خشخاش از سایر هم‌جنس‌های خود بلندتر شود، غالباً زودتر بریده می‌شود. اصطلاح دیگری برای توصیف زنانی که در حوزه آموزش و پرورش به موفقیت دست می‌یابند، «شعله افروزان آبی»^{۱۰} است (فانک^{۱۱}، ۲۰۰۴). در محیط کار پزشکی نیز به این نوع رفتارها «خشونت افقی»^{۱۲} اطلاق می‌شود (دابروسکی^{۱۳}، ۲۰۱۳؛ گریفین و کلارک^{۱۴}، ۲۰۱۴؛ پورپورا و بلگین^{۱۵}، ۲۰۱۵؛ وثور^{۱۶}، ۲۰۱۳). خشونت افقی توسط سرپرستاران زنی نشان داده می‌شود که رفتارهای منفی، خصمانه و پرخاشگرانه نسبت به همکاران زن خود دارند و در نهایت مراقبت از بیمار را تحت تأثیر قرار می‌دهند (آرم^{۱۷}، ۲۰۱۷؛ هاتچینسون و جکسون^{۱۸}، ۲۰۱۵؛ رینولدز، کلی و ساین-کارلسون^{۱۹}، ۲۰۱۴).

به نقل از سبازاک^{۲۰} (۲۰۱۸) پژوهش‌های صورت گرفته در رابطه با این پدیده، شیوع سه شیوه رفتاری در میان این زنان را نشان می‌دهد: ۱. شبیه نشان دادن خود به مردان، ۲. دوری‌گزینی فیزیکی و روان‌شناختی از زنان دیگر و ۳. صحنه گذاشتن و مشروعیت‌بخشی به سلسله‌مراتب جنسیتی جاری در سازمان (درکس، ۲۰۱۷).

خود را شبیه مردان نشان دادن

زنانی که مشتاق دست‌یابی به مقام‌های رهبری در سازمان هستند و مایلند متناسب با سازمان تحت سلطه مردان فعالیت کنند، بدیهی‌ترین روش را، تأکید بر ویژگی‌ها و سبک‌های رهبری مردانه می‌بینند. به اعتقاد این زنان، از آنجا که کلیشه‌ها در مورد ویژگی‌های رهبران موفق (به‌عنوان مثال، کیفیت‌های نمایندگی^{۲۱}) و نقش‌های جنسیتی زنان (کیفیت‌های جمعی^{۲۲}) با یکدیگر ناسازگارند، زنان در مناصب رهبری توفیقی نخواهند داشت (اگلی و کارائو^{۲۳}، ۲۰۰۲).

مخرب رهبری و همچنین نظریه عدم هویت‌یابی در منهج هدف قدم گذاشتیم تا در نهایت چارچوبی برای توصیف پدیده نشانگان ملکه زنبورعسل ارائه کنیم. مصاحبه‌های پدیدارشناختی، تجارب زیستی هفت زن که در پست‌های زیرمجموعه مدیران زن عضو هیئت‌علمی در یکی از دانشگاه‌های کشور مشغول به کار بودند را توصیف می‌کند. نتایج پژوهش حاضر با آگاه‌سازی و ایجاد انگیزه در زنان برای تبدیل شدن به مربی^۱ و مشاور^۲ دیگر زنان در محیط کار، می‌تواند برای آنان مفید فایده باشد.

ادبیات نظری و پیشینه تجربی

با حضور روزافزون زنان در سازمان‌ها، مطالعات، شواهدی را نشان می‌دهند که بر مبنای آن برخی زنان متصدی مناصب مدیریتی و ویژگی‌های رهبری مردانه -از جمله سبک‌های رهبری قاطع یا مهاجم^۳- اتخاذ می‌کنند تا بتوانند در موضعی که کسب کرده‌اند مانع رشد شغلی زنان دیگر شوند (الیس^۴، ۲۰۱۴؛ کولبیچ، لورنزی، سیولدی و لاکویلو^۵، ۲۰۱۵؛ سربی، بالنجر و تریپس^۶، ۲۰۱۵). این موضوع تحت عنوان «نشانگان (نشانگان) ملکه زنبورعسل»^۷ عنوان شده است (گرومکوسکا-ملوسیک، ۲۰۱۴).

به گفته کانتر^۸ (۱۹۷۷) برجسب تحقیق‌آمیز ملکه زنبورعسل به زنانی نسبت داده می‌شود که در محیط‌های کاری مردسالار (سازمان‌هایی که در آن مردان بیشترین پست‌های ارشد را دارند) از طریق سازگاری با فرهنگ مردانه و دوری از زنان دیگر (عموماً پایین دست) توفیقات فردی خود را دنبال می‌کنند (درکس، ون لار و المرز، ۲۰۱۶). به‌طور خلاصه، رفتار ملکه زنبورعسل با قلدری، داشتن عقاید منفی، بی‌احترامی و خصومت نسبت به زنان دیگر بروز می‌یابد.

پدیده نشانگان ملکه زنبورعسل، با عبارات دیگر و مضامین مشابهی نیز مورد بررسی قرار گرفته است. به‌عنوان مثال «نشانگان خشخاش»^۹، در استرالیا برای توصیف زنانی که به

10. Blue flammers

11. Funk

12. Horizontal violence

13. Dubrosky

14. Griffin & Clark

15. Purpora & Blegen

16. Weaver

17. Armmer

18. Hutchinson & Jackson

19. Reynolds, Kelly & Singh-Carlson

20. Sobczak

21. Agentic Qualities

22. Communal Qualities

23. Eagly & Karau

1. Mentor

2. Poppy syndrome

2. Advisor

3. Assertive or aggressive leadership style

4. Ellis

5. Kulich, Lorenzi-Cioldi & Iacoviello

6. Searby, Ballenger & Tripses

7. Queen Bee Syndrome

8. Kanter

9. Poppy syndrome

موفقیت رسیده‌اند، تمایل دارند خود را با زنان دیگر بسیار متفاوت ببینند (درکس و همکاران، ۲۰۱۱؛ استروبی، المرز، برتو و مومندی^{۱۰}، ۲۰۰۹). آن‌ها نه تنها خود را با کلیشه‌های مردانه جلوه می‌دهند، بلکه در مقام قیاس، خود را بسیار مردانه‌تر از زنان دیگر می‌بینند (فانیکو و همکاران، ۲۰۱۵).

نکته قابل توجه این است که این زنان در عین فاصله گرفتن از زنان فرودست در سلسله‌مراتب سازمان، خود را از زنانی که در همان رده سازمانی هستند جدا نمی‌کنند (فانیکو و همکاران، ۲۰۱۵). این نتیجه نشان می‌دهد که زنان ارشد به‌طور کلی از همه زنان دیگر فاصله نمی‌گیرند؛ بلکه خود را از زنانی که به عقیده آنان به اندازه کافی موفق و مترقی نبوده‌اند منفک می‌کنند (درکس و همکاران، ۲۰۱۶).

مشروعیت بخشی به سلسله‌مراتب جنسیتی سازمان

شاید بتوان گفت مخرب‌ترین رفتارها و نگرش‌های ملکه‌های زنبورعسل می‌تواند مشروعیت بخشی به نابرابری جنسیتی موجود، باشد. ملکه زنبورعسل می‌تواند از طرق مختلفی به وضع موجود مشروعیت بخشد. موافقت با کلیشه‌های منفی در مورد زنان، اذعان عدم مشروعیت ادعاهای مبنی بر دریافتی کمتر زنان و همچنین حمایت نکردن از (حتی مخالفت با) اقدامات مربوط به رفع تبعیض‌های جنسیتی، نمونه‌هایی از این روش‌هاست (درکس و همکاران، ۲۰۱۶). مشخص شده زنانی که در سازمان‌های مردسالار به موفقیت شخصی دست یافته‌اند، مراحل گزینش را مشروع و بی‌نقص می‌دانند؛ حتی اگر نشانه‌های روشنی از تعصب جنسیتی وجود داشته باشد (استروبی و همکاران، ۲۰۰۹).

در رابطه با انکار وجود نقص ساختاری، ملکه‌های زنبورعسل، همواره سیاست‌های برابری جنسیتی برای زنان زیردست را عادلانه می‌دانند (درکس و همکاران، ۲۰۱۱). به‌عنوان مثال، یک مطالعه نشان داد در حالی که زنان ارشد، طرفدار سیاست‌های برابری جنسیتی در سطوح غیرمدیریتی هستند (به‌عنوان مثال، زمان منعطف^{۱۱}، سیاست‌های سهمیه‌ای^{۱۲} و آموزش‌های بیشتر برای زنان^{۱۳})، در سطوح مدیریتی به همان اندازه با این سیاست‌ها مخالف‌اند (نگ و چيو^{۱۴}، ۲۰۰۱).

مطالعات متعددی نشان می‌دهد زنان با تأکید بر ویژگی‌هایی که به نظر می‌رسد با موفقیت شغلی مرتبط‌اند، -یعنی خصوصیات کلیشه‌ای مردانه- در پی حل این مطالبات متناقض هستند. به‌عنوان مثال، مطالعه‌ای در استادان دانشگاهی زن و مرد در ایتالیا نشان داد استادان زن ارشد^۱ (و نه استادان تازه‌کار^۲) خود را نسبت به همکاران مردشان با صفات‌های مردانه (قاطع^۳، رقابت‌جو^۴ و ریسک‌پذیر^۵) توصیف می‌کنند (المرز، ون دن هیول، دی گلدر، ماس و بونینی^۶، ۲۰۰۴). مطالعه‌ای جدیدتر در میان اعضای هیئت‌مدیره سازمانی در هلند نشان داد که زنان عضو هیئت‌مدیره، خود را نسبت به زنان تحت سرپرستی‌شان و حتی هم‌تایان مردشان، جایگاه‌محورتر^۷ (یک ویژگی کلیشه‌ای مردانه) توصیف می‌کنند (لوکراس رورز، دی باس و دی وریس^۸، ۲۰۱۳). نتایج مشابهی در بین زنان ارشد پلیس (درکس، ون لار، المرز و دی گروت، ۲۰۱۱) و به‌طور کلی رهبران زن در هلند (درکس و همکاران، ۲۰۱۱)، سوئیس و آلبانی (فانیکو، المرز و درکس، ۲۰۱۵) به دست آمد.

مطالعه دیگری به‌طور مستقیم توصیف‌های شخصی زنان و مردان را در موقعیت‌های ارشد و زیردست مقایسه کرده و نشان داد، رهبران زن نه تنها خود را مردانه‌تر و جاه‌طلب‌تر از زنان فرودست توصیف می‌کنند؛ بلکه حتی خود را مردانه‌تر و جاه‌طلب‌تر از هم‌رده‌های مرد خود می‌بینند (فانیکو، المرز و درکس، ۲۰۱۵). شایان توجه است، میزانی که رهبران زن خود را با ویژگی‌های کلیشه‌ای مردانه معرفی می‌کردند، با تعداد زیردستانشان ارتباط مستقیم داشت. در مجموع، این نتایج نشان می‌دهد زنان، به‌جای اینکه بتوانند «دیدگاه زنانه»^۹ مناسبی به رهبری سازمان اضافه کنند، ممکن است در بالا رفتن از نردبان شغلی، خود را با ویژگی‌های مردانه رهبری سازگار کنند.

تأکید بر عدم تشابه و دوری از زنان دیگر

راهکار دومی که زنان می‌توانند از طریق آن فرصت‌های شخصی خود را در سازمان‌های مردسالار بهبود بخشند، فاصله گرفتن از زنان دیگر است. زنانی که در بافتارهای توأم با تعصب جنسیتی به

1. Senior
2. Junior
3. Assertive
4. Competitive
5. Risk-taking
6. Ellemers, Van Den Heuvel, De Gilder, Maass & Bonvini
7. Status Oriented
8. Lückerath-Rovers, de Bos & de Vries
9. Feminine Perspective

10. Stroebe, Ellemers, Barreto & Mummendey

11. Flex-time

12. Quota Policies

13. Additional training for women

14. Ng & Chiu

از خود جدا کرده و حتی بی‌ارزش جلوه می‌دهند (رونز و استیدر^{۱۲}، ۲۰۱۸).

رفتار رهبری مخرب

رفتار رهبری مخرب در حیطه موضوعی سبک‌های منفی رهبری قرار می‌گیرد (ووستمن و واسونگا^{۱۳}، ۲۰۱۵). رفتارهای رهبری مخرب شامل رفتارهایی مانند تمسخر، سوءاستفاده، کنش‌ها و گفتارهای تحقیرآمیز و آزار و اذیت کارکنان است (متیو، نیومن، هیر و بابیاک^{۱۴}، ۲۰۱۴). ووستمن و واسونگا (۲۰۱۵) دریافتند که شصت تا هفتادوپنج درصد از کارکنان، استرس‌زاترین عامل شغل خود را سرپرستان مستقیم‌شان معرفی می‌کنند. در یک مطالعه دیگر، شصت درصد از کارکنان گزارش دادند که سرپرست آن‌ها به‌طور مداوم الگوهای رفتاری مخرب را نشان می‌دهد. با بررسی تأثیر منفی رفتار مخرب رهبری بر رضایت شغلی معلمان و استرس شغلی، خان، نواز، قریشی و خان^{۱۵} (۲۰۱۶) دریافتند که رفتار مخرب باعث افزایش استرس ناشی از شغل و ایجاد انگیزه ترک خدمت معلمان جدید می‌شود. رفتار مخرب رهبری نشان‌دهنده نتایج فاجعه‌بار برای سازمان، پیروان و خود رهبر است (خان، عمران و انوار^{۱۶}، ۲۰۱۹؛ نوس و چینس^{۱۷}، ۲۰۱۸). نشانگان ملکه زنبورعسل به‌عنوان مجموعه‌ای از رفتارهای رهبری صدمه‌زننده به زیردستان، خود رهبر و سازمان، همانند رهبری سمی^{۱۸} و دیگر صور رهبری مخرب، می‌تواند از پشتوانه نظری نظریه رفتار مخرب رهبری استعانت جوید.

نظریه عدم هویت‌یابی

بکر و تاوش^{۱۹} (۲۰۱۴) دریافتند که انسان‌ها وقتی می‌خواهند خود را از افرادی که مشابه‌شان هستند جدا کنند، با چالش‌های هویتی مواجه می‌شوند. طی این فرایند ممکن است عدم هویت‌یابی با گروه اتفاق بیفتد. عدم هویت‌یابی نیز می‌تواند به کناره‌گیری، احساس عدم شباهت و یا ناراضی‌تی منجر شود. رفتارهایی که مرتبط با احساس عدم شباهت و ناراضی‌تی هستند نسبتاً بی‌ضررند، زیرا منجر به جدایی منفعل از گروه می‌شوند.

پشتوانه نظری

اوستر و پراساد^۱ (۲۰۱۶) نشانگان ملکه زنبورعسل را با نظریه هویت اجتماعی^۲ و تهدید هویت اجتماعی^۳ مرتبط می‌دانند. همچنین داپول (۲۰۱۹) رفتار رهبری مخرب^۴ و کوشمن^۵ (۲۰۱۹) نظریه عدم هویت‌یابی^۶ را نیز پشتوانه نظری این پدیده می‌دانند. بنابراین، در این مطالعه، نظریه هویت اجتماعی و تهدید آن، رفتار رهبری مخرب و نیز نظریه عدم هویت‌یابی به‌عنوان پشتوانه‌های نظری پدیده نشانگان ملکه زنبورعسل مورد بررسی قرار می‌گیرند.

نظریه هویت اجتماعی و تهدید هویت اجتماعی

یکی از تئوری‌هایی که به‌عنوان پشتوانه نظری مطالعه در مورد نشانگان ملکه زنبورعسل در نظر گرفته می‌شود، نظریه هویت اجتماعی است (جانسون^۷، ۲۰۱۶؛ کولیچ و همکاران، ۲۰۱۵؛ استروبی، ونگ و رایت^۸، ۲۰۱۵)؛ زیرا این نظریه در مورد رفتار موجود بحث می‌کند؛ رفتاری که براساس آن افراد تصمیم می‌گیرند با کسانی که در یک گروه مشترک قرار دارند - گروهی شامل افرادی با علایق، ایده‌ها، پیش‌زمینه‌ها و فرهنگ مشابه - پیوند برقرار کرده و تعامل داشته باشند؛ در حالی که این رفتار در میان افراد خارج از آن گروه دیده نمی‌شود (باند، شولمن و گلبرت^۹، ۲۰۱۸). در صورت بروز اختلاف وضعیت در یک گروه، فشار برای گسست پیوند با اعضای گروه ایجاد می‌شود. این تأثیر، تهدید هویت اجتماعی نامیده شده و منجر به رفتارهای منحصربه‌فردی می‌شود که براساس آن، فرد با گروه جدیدی هویت‌یابی می‌شود (سیت^{۱۰}، ۲۰۱۸). این رفتار در زنان در برابر مردان و همچنین در بین افراد رنگین‌پوستی که ممکن است در برابر رفتار کلیشه‌ای از سوی سفیدپوستان احساس فشار کنند، مشاهده شده است. در این شرایط افراد تلاش می‌کنند از گروه هویت خود فاصله بگیرند (بردال، کوپر، گلیک، لیوینگستون و ویلامز^{۱۱}، ۲۰۱۸). بر اثر تهدید هویت اجتماعی، زنان برای همسویی با رفتارهای مردانه، دیگر زنان را

1. Auster & Prasad
2. Social Identity Theory (SIT)
3. Social Identity Threat
4. Destructive Leadership Behavior (DLB)
5. Cushman
6. Theory of Disidentification
7. Johansson
8. Stroebe, Wang & Wright
9. Bond, Shulman & Gilbert
10. Seate
11. Berdahl, Cooper, Glick, Livingston & Williams

12. Rones & Steder
13. Woestman & Wasonga
14. Mathieu, Neumann, Hare & Babiak
15. Khan, Nawaz, Qureshi & Khan
16. Khan, Imran & Anwar
17. Neves & Schyns
18. Toxic leadership
19. Becker and Tausch

۲۰۲۱). بنابراین، پرسش کلی مطرح شده در این پژوهش این بود: «پدیده نشانگان ملکه زنبورعسل از دیدگاه افرادی که آن را تجربه کرده‌اند چه ساختاری دارد؟» ابزار گردآوری داده‌ها، مصاحبه‌های دیالوگی (گفت‌و شنودی) بود. همه شرکت‌کنندگان رضایت خود را از فرایند مصاحبه و پژوهش اعلام کردند. مصاحبه‌ها ضبط و پیاده‌سازی شدند تا هیچ اطلاعاتی نادیده گرفته نشود. تک‌تک مصاحبه‌های ضبط شده با این جملات آغاز می‌شدند: «لطفاً تجارب خود از ... برایم توصیف کنید. تمامی افکار، احساسات و ادراکات خود را تا جایی که می‌توانید بیان کنید. ارائه هرگونه مثال برای نکاتی که بیان می‌کنید ارزشمند خواهد بود.»

برای تحلیل داده‌ها از فرایند هشت مرحله‌ای کلایزی بهره گرفته شد که در شکل ۱ نشان داده شده است (بک و واتسون، ۲۰۰۸). کلایزی به افرادی که قصد استفاده از رویکرد وی را دارند هشدار داده که غالباً میان این مراحل همپوشانی وجود دارد و توالی مراحل می‌بایست منعطف تلقی شود و در صورت نیاز تغییر کند.

گام اول: خواندن پروتکل مکتوب

پس از جمع‌آوری داده‌ها، محقق می‌بایست متون پیاده‌سازی شده را بارها خوانده و بازخوانی کند. در این پژوهش پس از هر مصاحبه، متن آن مصاحبه در فایل ورد جداگانه‌ای پیاده‌سازی شد. همچنین تمامی مواردی که به صورت معنی‌دار، مصادیق زنان بدن یا بالا و پایین رفتن تن صدا و لحن بیان و عواطف و احساسات عیان در چهره و حرکات مصاحبه‌شونده بودند اما در فایل صوتی قابل ضبط شدن نبودند را چنانکه در حین مصاحبه یادداشت‌برداری کرده بودم، در جایگاه مناسب در متن مصاحبه پیاده‌سازی کردم. سپس متون پیاده‌سازی شده را بارها و بارها خواندم تا گامی جدی در جهت رفتن به مرحله دوم یعنی استخراج گزاره‌های مهم برداشته شود.

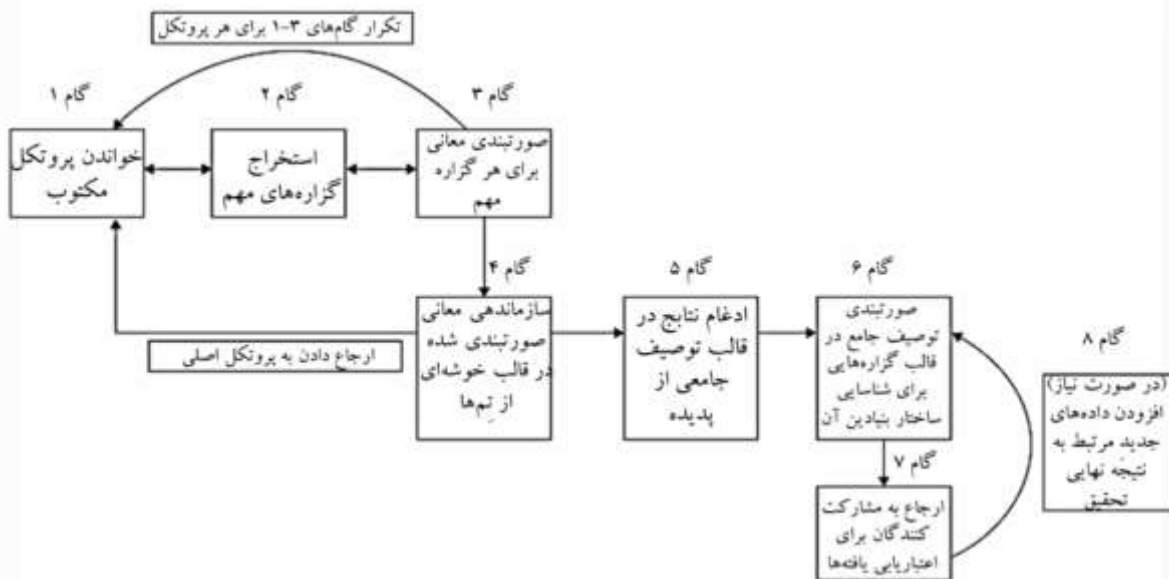
اما کناره‌گیری، تهاجمی‌تر بوده و با بروز احساس خشم همراه است که منجر به یک مجموعه رفتارهای مخرب و مضر نسبت به آن گروه می‌شود (بکر و تاوش، ۲۰۱۴). تا آنجایی که به پژوهش حاضر مربوط است، برخی زنان در مناصب رسمی رهبری، خودشان را با گروه‌شان هویت‌یابی نمی‌کنند تا بتوانند به موفقیت برسند. این باعث می‌شود تا خودشان را از زنان فرودست جدا کنند.

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش حاضر، پدیدارشناسی توصیفی براساس چارچوب کلایزی است. نمونه این پژوهش هفت نفر از زنان شاغل در یکی از دانشگاه‌های کشور بودند که مدیران زن عضو هیئت‌علمی داشتند. کلایزی دو معیار را برای شمولیت به‌عنوان نمونه مطرح می‌کند: ۱) شخص تجربه رویارویی با پدیده مورد مطالعه را داشته باشد و ۲) بتواند آن تجربه را به‌وضوح بیان کند. نیازی نیست نمونه از تعداد معینی مشارکت‌کننده تشکیل شده باشد. اندازه نمونه به عوامل مختلفی از جمله میزان غنی بودن داده‌های ارائه شده توسط هریک از مشارکت‌کنندگان بستگی دارد.

برای نمونه‌گیری با در نظر گرفتن دو معیار شمولیت کلایزی، از روش‌های غیراحتمالی هدفمند و گلوله برفی استفاده شد. با پرسیدن این پیش‌سوال‌های غربالگری که «آیا تجربه تبعیض‌های جنسیتی از سوی مدیر زن خود داشته‌اید؟»، «آیا میل و آرزوی ارتقای شغلی داشته و دارید؟» و «آیا از سوی مدیر زن خود رفتارهایی که مصادیق تلاش برای عدم رشد شما بوده، دیده‌اید؟» و در آخر، «آیا توان یا تمایل به صحبت کردن در مورد این تجربیات را دارید؟» اعضای نمونه انتخاب شدند. بدین صورت اعضای نمونه به صورت هدفمند گزینش شدند. به‌عبارت‌دیگر، اگر افراد تجربه مورد تبعیض واقع شدن از سوی مدیر زن و همچنین شرایط تشریح تجربه زیسته‌شان در ارتباط با ملکه زنبورعسل را داشتند، به‌عنوان عضوی از نمونه انتخاب می‌شدند. همچنین به دلیل دشواری یافتن کارکنانی که چنین تجاربی داشته‌اند، پس از اتمام فرایند مصاحبه، از مشارکت‌کنندگان خواسته شد تا در صورت شناخت و تمایل، دیگر زنانی که تجارب مشترکی داشته‌اند را معرفی کنند.

پرسشی که عموماً در مورد پژوهش پدیدارشناسی با روش کلایزی وجود دارد را می‌توان به این شکل مطرح کرد: «معنای تجربه... چیست؟» یا «ساختار اساسی پدیده... چیست؟» (بک،



شکل ۱. گام‌های روش کلایزی برای تحلیل داده‌های پدیدارشناختی (Beck & Watson 2008)

نشانیگان ملکه زنبورعسل، گزاره‌های مهم استخراج و در جدول‌هایی ساختاردهی شدند. در این گام چنانچه برخی از مطالب موجود در متون حاوی گزاره‌های مهم، مشابه یا تقریباً یکسان بودند، آن‌ها را حذف کرده و کنار گذاشتیم. پس از حذف تکرارها و موارد بسیار مشابه، ۲۵۳ گزاره مهم از مجموع ۷ مصاحبه انجام شده استخراج شد.

گام سوم: صورت‌بندی معانی برای هر گزاره مهم

در این گام که تحت عنوان صورت‌بندی معانی^۴ شناخته می‌شود، محقق، منظور مشارکت‌کنندگان از آنچه گفته‌اند را برداشت می‌کند. البته، معانی صورت‌بندی شده هرگز نمی‌بایست تمامی پیوندهایشان با توصیف اصلی ارائه شده توسط مشارکت‌کننده را از دست بدهند. در این مرحله، محقق تلاش می‌کند تا معانی نهفته در پروتکل‌های اصلی [یعنی آنچه مشارکت‌کنندگان گفته‌اند] را کشف کند. کلایزی (۱۹۷۸) معتقد است «محقق می‌بایست از آنچه در داده‌های اصلی ارائه شده فراتر رفته و در عین حال، از آن‌ها جدا نشود. او نباید معنایی را صورت‌بندی کند که هیچ‌گونه پیوندی با داده‌ها ندارد (همان: ۵۹)». در این پژوهش در جدول ۱ چند نمونه از گزاره‌های مهم مستخرج از متون مصاحبه‌ها و صورت‌بندی معانی متناسب با هر گزاره آمده است.

در روش‌شناسی پدیدارشناسی کلایزی، محققان کار خود را با بررسی پیش‌فرض‌هایشان در مورد پدیده مورد مطالعه آغاز می‌کنند. کلایزی از محققان می‌خواهد تا باورها، نگرش‌ها، فرضیه‌ها و گمانه‌های^۱ خود در خصوص یک پدیده را مورد پرسش و تفحص قرار دهند تا آن‌ها را [از نو] کشف کنند. در اینجا ممکن است سؤالاتی برای محقق مطرح شود، از جمله اینکه «چرا من درگیر این پدیده هستم؟ گرایش‌ها و پیش‌فرض‌های من در مورد ارزش: پژوهش چگونه ممکن است بر نحوه و نوع: پژوهش من تأثیر بگذارد یا آن را دچار سوگیری کند؟» این موارد برای در پرانتزگذاری (اپوخه)^۲ آن پیش‌فرض‌ها مطرح می‌شود. البته به اعتقاد کلایزی، هرگز نمی‌توان به‌طور کامل مطمئن بود که محقق افکار آلاینده خود را به‌طور موفقیت‌آمیزی در پرانتز قرار داده است؛ تنها لازم است نگرش محقق تغییر کند تا حدی که بتواند با فکر باز تجربه مشارکت‌کننده را درک کند.

گام دوم: استخراج گزاره‌های مهم

در این گام، از میان توصیفات مشارکت‌کنندگان در خصوص پدیده مورد مطالعه، گزاره‌های^۳ مهم استخراج می‌شود. از بین تمامی توصیفات شرکت‌کنندگان در خصوص تجربه زیسته

1. Hunches
2. Bracketing
3. Statements

4. Formulating Meanings

جدول ۱. نمونه گزاره‌های مهم مستخرج از متن مصاحبه‌ها (گام ۲) و صورت‌بندی معانی آن‌ها (گام ۳)

گزاره‌های مهم	صورت‌بندی معانی
واقعاً چرا نمی‌تواند بدون پوزخندزدن یا تکه‌پرانی من را متوجه اشتباهاتم کند؟	مدیر در قبال قصور زیردستش، وی را به سخره می‌گیرد.
به مرور زمان این احساس به من دست داده که شاید واقعاً مردها برترند.	حس تخریب عزت نفس و باور به فرودست بودن نسبت به مردان
شاید شما نتوانید درک کنید همیشه حس تحقیر داشتن چقدر می‌تواند بد باشد.	داشتن حس تحقیر همیشگی از سوی مدیر
حتی تبلیغات را نگاه کنید؛ وقتی همیشه زن‌ها را در حال سبزی پاک کردن و مردها را در حال بحث کردن و نظر دادن و تصمیم گرفتن نشان می‌دهند، چه فرهنگی جا می‌افتد؟	تزریق حس مهم‌تر بودن رفتارهای مردان نسبت به زنان از سوی برخی رسانه‌ها
گمان نمی‌کنم در هیچ جای دیگری ارائه راهکار خلاقانه باعث شرمندگی شود. من فقط می‌خواهم کارها بهتر انجام شوند.	تجربه پشیمانی و شرمندگی بعد از بیان راهکارهای خلاقانه
با اینکه مشکل از ما نبود ولی چندین بار سعی کردیم که رابطه‌مان را [با او] درست کنیم که خب، نشد.	تلاش‌های مکرر برای بهبود رابطه با مدیر و شکست‌های بی‌درپی در این راه
حالا چون خودش بالادستی شده فکر می‌کند دیگر زن نیست! در هیچ برنامه‌ای [زنانه] شرکت نمی‌کند.	القای رفتارهای مردانه برای فاصله گرفتن از گروه زنان
پدرم همیشه دوست داشت من پیشرفت کنم؛ خیلی کمکم می‌کرد و از این نظر فرقی بین من و برادرانم نمی‌گذاشت. ولی می‌دانم در همه خانه‌ها شرایط این‌طور نیست.	اهمیت حمایت پدر در خانواده و عدم تبعیض جنسیتی در اعمال و رفتار وی.

گام چهارم: سازمان‌دهی معانی صورت‌بندی شده در قالب خوشه‌ای از تم‌ها

می‌بایست بر وسوسه حذف برخی داده‌ها یا تم‌هایی که به ظاهر با هم تناسب ندارند غلبه کند. در پایان این مرحله ۲۵۳ گزاره معنی‌دار موجود، در قالب ۱۵ خوشه طبقه‌بندی شدند. خوشه‌هایی مانند: «تخفیف عزت نفس»، «صعوبت همدلی و مفاهمه» و «تشویق به رقابت‌جویی مخرب». همچنین درنهایت، پنج تم از تحلیل داده‌ها طی چهار گام فوق‌الذکر احصا شد. تم‌های پنج‌گانه به همراه خوشه‌های مربوط به هریک در جدول ۲ گزارش شده‌اند.

در این مرحله، معانی صورت‌بندی شده در قالب چند خوشه یا تم (مضمون) مرتب می‌شوند. پس از آن، این خوشه‌ها برای اعتباریابی، به پروتکل‌های اصلی ارجاع داده می‌شوند. اگر تم‌ها معتبر نباشند، در این صورت محقق می‌بایست مراحل قبلی را مجدداً بررسی یا تکرار کند. در اینجا، محقق می‌بایست «بر روی تحمل ابهام خود حساب کند» (کلایزی، ۱۹۷۸: ۶۱). چرا که ممکن است میان تم‌ها ناهمخوانی‌هایی مشاهده شود. او

جدول ۲. تم‌های احصا شده و خوشه‌های مربوطه در تحلیل

تم‌های احصا شده	خوشه‌ها
تزریق و تلقین حس فروماندگی	ویرانی شخصیت تخفیف عزت نفس
بن‌بست ارتباطی	رسوب حس انفعال و کنش‌پذیری امکان‌ناپذیری هم‌رایزی
سلوک ناعادلانه	صعوبت همدلی و مفاهمه تناوب مذاکرات بی‌ثمر تنگ‌نظری در کسب توفیق
سبک مدیریت جعلی	اعتقاد به تبعیض معکوس در مناصب ارشد دیالوگ از موضع نابرابر نهادینه کردن فرهنگ سلطه‌جویی فروکاست برابری در حد حفظ شعائر تشویق به رقابت‌جویی مخرب
بافتار تبعیض‌آمیز تجربه شده	فرانشست جریان اطلاعاتی از طریق رسانه‌ها تصلب قوانین نوشته و نانوشته درهم‌تنیدگی با خرده‌فرهنگ‌های مردسالار

گام هفتم و هشتم: ارجاع به مشارکت‌کنندگان برای اعتباریابی یافته‌ها و در صورت نیاز افزودن داده‌های جدید

در پایان مراحل تحلیل، می‌توان یک مرحله اعتباریابی انجام داد که طی آن محقق مجدداً به مشارکت‌کنندگان مراجعه می‌کند تا از آن‌ها بپرسد که نتایج توصیفی وی چه تفاوتی با تجربیات آن‌ها دارند و احیاناً کدام جنبه‌های تجربه از قلم افتاده است. در اینجا، هرگونه داده مرتبطی که توسط مشارکت‌کنندگان ارائه شود، در نتیجه نهایی پژوهش دخالت داده خواهد شد. اعتباریابی اولین پیش‌نویس ساختار بنیادی با کمک مشارکت‌کنندگان در مطالعه، به محقق اطمینان داد که ساختار بنیادی پدیده مورد مطالعه به نحو مناسبی شناسایی شده است.

شایان ذکر است که دو گام نهایی، تنها در روش پدیدارشناسی کلایزی مدنظر قرار می‌گیرند و بسیاری دیگر از پدیدارشناسان مانند گئورگی^۲ اساساً اعتقادی به این روش نداشته و حتی با آن مخالفند.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با تمرکز بر فهم معنای پدیده نشانگان ملکه زنبورعسل از دیدگاه هفت زن شاغل در دانشگاه، آغاز و شد و به انجام رسید. پس از تحلیل داده‌های به دست آمده از مصاحبه‌ها، پانزده خوشه و پنج تم احصا شدند که در مجموع، بیانگر معنای پدیده نشانگان ملکه زنبورعسل از دیدگاه زنان فرودست هستند. این تم‌ها، مرتبط با تجارب زیسته متعددی بودند: «تلفیقی از حس ناامیدی حاصل از بن‌بست ارتباطی و سلوک ناعادلانه ناشی از یک سبک مدیریتی جعلی تا روزنه‌هایی از امید به اصلاح ساختارها و بافتار اجتماعی و فرهنگی تبعیض‌آمیز». در ادامه به بررسی و ارائه گزارش تفصیلی از هریک از تم‌های احصا شده پرداخته می‌شود.

تم اول: تزریق و تلقین حس فروماندگی

«ویرانی شخصیت»، «تخفیف عزت نفس» و «رسوب حس انفعال و کنش‌پذیری» تجاربی بودند که در این پژوهش ذیل تم تزریق و تلقین حس فروماندگی دسته‌بندی شدند. یکی از مهم‌ترین مواردی که قاطبه مشارکت‌کنندگان به آن اشاره کردند و در زمان اشاره به آن عموماً منقلب و درمانده به نظر می‌آمدند، موارد مربوط به تهاجم و تخریب شخصیت آنان بود.

گام پنجم: ادغام نتایج در قالب توصیف جامعی از پدیده

پس از آنکه تم‌ها با استناد به متن پیاده‌سازی شده اصلی اعتباریابی شدند، محقق نتایجی که تاکنون به دست آمده را ادغام می‌کند تا توصیف جامعی از پدیده مورد مطالعه حاصل شود. در پژوهش حاضر، توصیف جامع من از پدیده نشانگان ملکه زنبورعسل بدین شرح است:

همکاری با زنان ملکه زنبورعسل، تجربه «غوطه‌وری در حس ناامیدی توأم با روزنه‌هایی از امید» بود. زنان فرودست، سبک مدیریتی ملکه‌های زنبورعسل را یک «سبک مدیریتی جعلی» می‌دانستند که نه مصادیق مردانه دارد و نه شواهد زنانه. آنان از منش و «سلوک ناعادلانه» مدیران خود سرخورده بودند و «تزریق و تلقین حس فروماندگی» را از سوی سرپرستان زن تجربه می‌کردند. در عین حال، آنان تلاش برای به‌سامان کردن شرایط را بی‌نتیجه می‌دیدند؛ چرا که کوشش‌های مستمرشان برای رفع این ناهنجاری از طریق گفتگو، غالباً به «بن‌بست ارتباطی» منتهی می‌شد. در عین تمامی این احساسات منفی، آنان رفتارهای غیرمنصفانه ملکه‌های زنبورعسل را ناشی از «بافتار تبعیض‌آمیز تجربه شده توسط زنان» در هر کسوتی می‌دانستند. این ادراک، باعث می‌شد کورسویی از امید به بهبود شرایط از طریق تغییر دیدگاه جامعه نسبت به شایستگی افراد، فارغ از جنسیت آنان را در ذهن داشته باشند.

گام ششم: صورت‌بندی توصیف جامع در قالب گزاره‌هایی برای شناسایی ساختار بنیادین پدیده

توصیف جامع گام پیشین، پس از نوشته شدن، در قالب یک گزاره بدون ابهام صورت‌بندی می‌شود تا ساختار بنیادین^۱ پدیده را شناسایی کند.

معنای پدیده نشانگان ملکه زنبورعسل از دیدگاه زنان شاغل در دانشگاه در دانشگاه بدین شرح است: یک سبک مدیریتی جعلی در زنان که می‌تواند از بافتار تبعیض‌آمیز تجربه شده توسط آنان نشأت گیرد، سلوک ناعادلانه و تزریق حس فروماندگی به زیردستان از ویژگی‌های آن است و درنهایت به بن‌بست ارتباطی منتهی می‌شود.

2. Giorgi

1. Fundamental Structure

رابطه متزلزل داشت؛ با این پیش فرض که طرفین اجازه مذاکره و رایزنی با هدف مشارکت در تصمیمات یا حل تعارض‌های مخرب را در اختیار یکدیگر قرار دهند.

«... هر دفعه من با اینکه سن و سال بیشتری هم نسبت به مدیرم دارم، سعی کردم با او یک رابطه دوستانه و دوطرفه ایجاد کنم، در حل مشکلات نظر بدهم و [نظر] بگیرم. یعنی در واقع مشارکت کنم. ولی او مستقیم و غیرمستقیم فاصله زیادی بین ما ایجاد می‌کرد و اگر بخوایم ساده‌تر بگوییم حد و مرز تعیین می‌کرد» (خانم الف، پ ۳).

برتری جویی و ایجاد شکاف ارتباطی، باعث عدم شکل‌گیری همدلی و مفاهمه میان رهبران و زیرمجموعه آن‌ها شده و بنیانی بر سد کردن روابط و رایزنی‌ها ایجاد کرده بود.

«[او] مشکلاتی که من به‌عنوان یک مادر با آن مواجه بودم را خیلی خوب می‌فهمید، من مطمئنم که می‌فهمید. ولی همیشه جوری رفتار می‌کرد، [جوری] صحبت می‌کرد که انگار متوجه نمی‌شود من دارم از چه مشکلاتی حرف می‌زنم. انگار نه انگار که خودش هم چند سال پیش بچه کوچک داشته...» (خانم ف-۲، پ ۱۲).

«... انتظار دارم او [من را] درک کند و تجربیات شبیرین موفقیت خودش را، حتی سختی‌های مسیر پیشرفتش را در حد توان با من در میان بگذارد، چون او تمام دغدغه‌ها و نقاط ضعف و قوت من را به‌عنوان یک زن می‌داند. ولی متأسفانه چنین تجربیاتی هرگز نداشتم» (خانم ر، پ ۶).

امکان‌پذیر نشدن مکالمه و عدم برقراری حس مفاهمه میان افراد، در مواردی بارها و بارها تکرار شده بود.

«... حتی فکر می‌کردم ارتباط دوطرفه است؛ شاید من نتوانسته‌ام مسیر درست را پیش بروم. برای همین هم چندین و چند بار سعی کردم با روش‌های مختلف [به او] نزدیک شوم و ارتباط بگیرم... اما هر بار بی‌نتیجه بود» (خانم ف-۱، پ ۱۸).

همان‌گونه که در بحث تئوری عدم هویت‌یابی مطرح شد، برخی زنان در مناصب رسمی رهبری و مدیریت، خود را با گروهی خاص هویت‌یابی نمی‌کنند تا بتوانند به موفقیت برسند. این امر باعث می‌شود تا خود را از زنان فرودست جدا کنند (بکر و تاوش، ۲۰۱۴). مصادیق این دوری‌گزینی، در تجارب زیسته افراد ثبت و حک شده بود.

تم سوم: سلوک ناعادلانه

مصادیق رفتارهای تبعیض‌آمیز ملکه زنبورعسل در اظهارات اکثر افراد متجلی بود. این مصادیق ذیل سه خوشه «تنگ‌نظری در کسب توفیق»، «اعتقاد به تبعیض معکوس در مناصب ارشد»

«شاید به نظر ساده و سطحی بیاید اما مدیری که شخصیت زبردستانش را نشانه می‌رود، تأثیر منفی عمیقی بر آن‌ها می‌گذارد... من می‌توانم انتقادهای ایراد گرفتن‌ها، تند برخورد کردن‌ها و خیلی [چیزهای دیگر] را نادیده بگیرم، ولی وقتی در جمع به شخصیت من توهین شود، دیگر قابل چشم‌پوشی نیست. دیگر نمی‌توان حتی ذره‌ای احتمال داد که شاید برای خود من و به نفع خود من این کار را می‌کند» (خانم ف-۱، پ ۷).

از سوی دیگر، یک مدیر، رهبر و یا سرپرست به همان اندازه که می‌تواند عامل انگیزه‌سازی و تزریق خون قدرت و توانمندی در رگ‌های زبردستانش باشد، به همان اندازه می‌تواند انگیزه‌سوز بوده و ریشه‌های عزت نفس و خودباوری را در وجود زبردستانش بخشکاند.

«این ماه‌های اخیر دیگر انگار خودم هم باورم شده که حدم همین است، باورش برایم سخت است... ولی بعد از این همه مدت بعضی از آرزوهایم را در این شغل فراموش کرده‌ام، شاید [این آرزوها] از همان ابتدا هم برایم دست‌نیافتنی بوده‌اند...» (خانم ر، پ ۸).

چندان دور از ذهن نیست که رسوب این بی‌انگیزگی و از دست دادن عزت نفس افراد، موجب خاموش شدن چراغ در میانه میدان بودن و عامل انفعال و گوشه‌نشینی شغلی آنان باشد.

«لان دیگر واقعاً برایم مهم نیست... دلم نمی‌خواهد حرص و جوش چیزی را بخورم که آخرش هم قرار نیست اتفاق خاصی بیفتد. کار خودم را انجام می‌دهم و تمام. ولی [قبلاً هم] گفتم؛ زمانی حتی مسائل تکراری و ساده هم برایم خیلی مهم بود. دوست داشتم در کارم اولین نفر و بهترین نفر باشم» (خانم ن، پ ۱۵).

همان‌گونه که پیش‌تر اشاره شد، تمسخر، رفتارها و گفتارهای تحقیرآمیز از مصادیق رهبری مخرب است (متیو و همکاران، ۲۰۱۴). در این مطالعه نیز، رفتارهای مخرب رهبران به‌وضوح بر تجربه افراد اثر منفی گذاشته است.

تم دوم: بن‌بست ارتباطی

یک مجموعه دیگر از تجارب مشارکت‌کنندگان در رابطه با پدیده ملکه زنبورعسل، بن‌بست ارتباطی بود. این مفهوم مشتمل بر مجموعه مواردی است که به سد شدن مسیرهای مثبت ارتباطی و تعامل میان افراد منتهی می‌شوند؛ از جمله «امکان‌ناپذیری هم‌رایزنی»، «صعوبت همدلی و مفاهمه» و «تناوب مذاکرات بی‌ثمر». گهگاه می‌توان امید به بهبودی یک

دیدم شوکه شدم. [نام فرد] که همیشه دم از برابری جنسیتی می‌زد و می‌گفت باید شایسته‌سالاری باشد گفته بود [باید] معاونان و حتی رئیس [دانشگاه] زن باشند... [زنان] به حد کافی پست‌های مدیریت و کارشناسی را اشغال کرده‌اند...» (خانم و، پ ۹).

تجربه یکی از زنان مشارکت‌کننده، گفتگوی او با مدیرش از جایگاه دو قشری بود که فاصله قدرت زیادی داشتند. در ابتدا، برای گنجاندن این خوشه ذیل تم «بن‌بست ارتباطی» مردد بودم. اما در بازبینی مشارکت‌کنندگان دریافتیم، فرد این موضوع را به رفتارهای تبعیض‌آمیز ملکه زنبورعسل مرتبط می‌داند و معتقد است وزن واژه «نابرابری» در این خوشه بسیار بیشتر از واژه «دیالوگ» است. از این‌رو، در بازنگری بعدی، این خوشه را ذیل تم «سلوک ناعادلانه» قرار دادم.

«... موضع او همیشه ارباب، رعیتی است... حرف‌های ناخوشایند... با همین واژگان با من بحث می‌کند و دستور می‌دهد» (خانم ف-۱، پ ۱۸).

تم چهارم: سبک مدیریت جعلی

در مجموع، رهبران زن را با سبک‌های رهبری تحول‌گرا، پادشاه محور (دیویس و مالدونادو، ۲۰۱۵)، مشارکت‌گرا، حمایتی و دموکراسی‌محور (شیکد، ۲۰۱۸) معرفی می‌کنند. همچنین آنان عموماً به‌عنوان رهبرانی با کنترل‌مداری کمتر شناخته می‌شوند و به‌جای استفاده از الگوی رهبری از بالا به پایین، قادرند با استفاده از سبک‌های تعامل بین فردی و مشارکتی خاص خود، سطح جدیدی از موفقیت را به سازمان هدیه کنند (کالینز، بوروس و مایر، ۲۰۱۴). نجارزاده آرانی و همکاران (۱۳۹۹) نیز رهبران زن را به دلیل پذیرش نقش‌های مادرانه و هویت زنانه در جامعه، دارای سبک رهبری مادرانه با ویژگی‌هایی مانند اخلاق مراقبتی می‌دانند. اما شواهد این پژوهش نشان می‌دهند که این کلیشه رهبری زنان همیشه، همه‌جا و برای همه، جاری و ساری نیست. کما اینکه بر ساخت کلیشه ملکه‌های زنبورعسل نیز قابل تسری به همه زنان نیست. از این‌رو، در این پژوهش ترجیح دادم از تم «سبک مدیریتی جعلی» که ویژگی‌های رهبری زنانه را ندارد و در عین حال شاید کاریکاتوری مضحک از پیروی از سبک‌های رهبری منتسب به مردان باشد، استفاده کنم. برای نمونه اگر کسب قدرت و سلطه‌جویی، ویژگی سبک رهبری مردانه تلقی شود- که باز هم به عقیده نگارنده می‌تواند یک رفتار قالبی منتسب به مردان باشد- این ویژگی در نقل‌قول‌های مشارکت‌کنندگان

و «دیالوگ از موضع نابرابر» قرار گرفتند. القای حس اندک‌بینی، نادیده انگاشتن موفقیت افراد و بی‌توجهی به توسعه فردی آنان، از جمله کنش‌های ناموجه ملکه‌های زنبورعسل- به‌زعم کارکنان- بود.

«... یک‌بار که به‌عنوان کارمند نمونه انتخاب شدم انتظار داشتم [او هم] خوشحال شود... با بی‌اعتنائی [رفتار کرد] انگار که مهمی است [انگار که اتفاق مهمی نیفتاده است]» (خانم ر، پ ۱۰).

«دکتری گرفتم. می‌توانستم کارشناس پژوهشی باشم اما چون [او] تأیید نکرد هنوز کارشناس اداری‌ام. چیزی از او کم نمی‌شد...» (خانم ص، پ ۱۵).

بر اساس تعریف، تبعیض معکوس^۲ عبارت است از شمول گروه‌های اقلیت به‌منظور برقراری توازن میان افراد. به‌عبارت‌دیگر، چنانچه گروه‌های اقلیت جنسیتی، قومیتی یا نظایر آن در جایگاه سازمانی یا حتی ملی نادیده انگاشته شده‌اند، می‌توان تا زمان حصول توازن نسبی، برای این گروه‌ها اولویت‌هایی قائل شد (گلدمن، ۲۰۱۵). به‌رغم این موضوع که تبعیض می‌تواند در هر سطحی از سازمان رخ دهد، مشارکت‌کنندگان اعتقاد داشتند، ملکه‌های زنبورعسل، صرفاً قائل به تبعیض معکوس در سطوح مدیریتی بالاتر از خود هستند و این موضوع را حتی به پست‌های هم‌رده خود تسری نمی‌دهند. این موضوع شایان توجه است که مسئله تبعیض معکوس، تنها به سازمان یا فرهنگ خاصی محدود نمی‌شود. به‌عنوان نمونه، مطالعه‌ای در مورد مدیران زن ارشد در استرالیا نشان داد ۵۸ درصد با سیاست‌های سهمیه‌بندی برای ارتقای تعداد بیشتری از زنان به مقام‌های بالاتر مخالف بودند (ریندفلیش و شریدان^۳، ۲۰۰۳) و مطالعه‌ای دیگر نشان داد زنان در رده‌های بالای سازمان مخالف سیاست‌های سهمیه‌بندی که به‌نفع زنان رده‌های پایین‌تر یا حتی هم‌سطح خودشان است هستند. با این حال از سیاست‌هایی که برای زنان رده‌های بالا طراحی شده‌اند، حمایت می‌کنند (فانیکو و همکاران، ۲۰۱۵). این یافته نشان می‌دهد ملکه‌های زنبورعسل، زنان رده‌پایین را هدف قرار داده و در حالت کلی نسبت به زنان هم‌رتبه خود نیز خوش‌بین نیستند (درکس و همکاران، ۲۰۱۶).

«... یک‌بار که صورت جلسه یکی از جلسات هیئت‌رئیس را

۱. جمله در ضبط حین گفتگو، نامفهوم بود و در بازنگری با مشارکت‌کنندگان اصلاح شد.

2. Reverse discrimination
3. Rindfleisch & Sheridan

آشکار بود.

تم پنجم: بافتار تبعیض‌آمیز تجربه‌شده

چنانکه در توصیف پدیده نشانگان ملکه زنبورعسل عنوان شد، مشارکت‌کنندگان به‌رغم تمام ناکامی‌ها و نامالایمتی‌های ادراک شده، همچنان بخش عمده‌ای از سبک مدیریت جعلی و سلوک ناعادلانه مدیران زن را اسناد بیرونی می‌دادند. به‌عبارت‌دیگر، هیچ‌گاه نقش بافتار اجتماعی-فرهنگی را در بروز این پدیده کم‌رنگ ندیدند. برای نمونه رسانه‌های دارای مخاطب عام مانند تلویزیون، تبلیغ محصولات غذایی و بهداشتی از طریق بیلبوردها، اخبار شبکه‌های اجتماعی و مواردی از این دست را جریان‌ساز حرکتی می‌دانستند که به تضعیف اعتماد به نفس زنان و تلاش برای بروز رفتارهای جایگزین به‌منظور کسب جایگاه مناسب می‌انجامید.

«... همه ما هر روز [در خیابان] می‌بینیم. بیلبوردهایی که جایزه محصولات بهداشتی را به زنان می‌دهند. تصورشان این است که تازه به زنان لطف شده ولی در پس ذهن همه می‌گذرد که تمیز کردن خانه وظیفه زن است و جایزه‌اش را هم می‌گیرد» (خانم و، پ ۱۱).

«... از کودکی برایشان جا افتاده که مثلاً معلم باشی، سه روز در هفته کار کنی و بقیه‌اش در خدمت مرد خانه و بچه‌ها... برای همه‌مان این بوده هرچند معتمد رفته‌رفته این ذهنیت‌ها دارد از بین می‌رود البته راه درازی در پیش است» (خانم ف-۲، پ ۱۳).

یکی از مشارکت‌کنندگان، این جریان‌های اطلاعاتی هم‌اره را، باعث نهادینه شدن الگوی «زن به‌مثابه سنگ زیرین آسیاب [آسیا]» (خانم و، پ ۱۲)^۲ در جامعه می‌دانست؛ به این وجود، فحواي کلام مشارکت‌کنندگان نشان می‌داد به‌رغم ناامیدی، چشم‌انداز مثبتی به بهبود شرایط دارند.

مشارکت‌کنندگان به‌عنوان زن، قوانین مستند یک‌سویه‌ای (به‌زعم آنان) مانند حق طلاق و حق حضانت فرزند و حتی توافقات نامرئی و نامستندی که از آنان به «سقف شیشه‌ای»، «کف چسبنده» و «صخره شیشه‌ای» تعبیر می‌شود را مصادیقی از بافتار تبعیض‌آمیز جوامع می‌دانستند که بر شکل‌گیری پدیده مورد مطالعه اثرگذار است.

«... یکی از آنان برای گرفتن حضانت فرزندش مثل یک مرد [تعبیر جنسیتی به‌کار رفته توسط یک زن که نشان از نهادینه شدن این کلیشه‌ها در او دارد] جنگید ولی موفق نشد. پس حتماً حالا هم به‌تلافی آن، دیکتاتورمآبانه [با ما] رفتار

«... اما تا الان مردان [مدیران مرد] را این‌قدر دیکتاتور و قدرت‌طلب می‌دانستم. فکرش را هم نمی‌کردم این رفتارها از یک زن بر بیاید» (خانم و، پ ۱۲).

«... البته ادایش را در می‌آورد... فکر می‌کند این‌طوری قوی‌تر دیده می‌شود یا بیشتر از او حساب می‌برند» (خانم ن، پ ۱۷).

به‌علاوه، مشارکت‌کنندگان معتقد بودند ملکه‌های زنبورعسل در عین علاقه به بروز رفتارهای مدیریتی منتسب به سبک رهبری مردانه، سبب ترویج و نهادینه کردن این رفتارها در دیگر مدیران زن می‌شوند و حتی این انتظار را در مدیران مرد هم ایجاد می‌کنند که از آن‌ها توقع بروز چنین رفتاری را داشته باشند تا جدی گرفته شوند؛ چرخه باطلی که مدام خود را تقویت می‌کند. گویی آنچه در ادبیات نهادگرایی تحت عنوان «هم‌شکلی تقلیدی»^۱ به‌مثابه ضرورتی سازمانی» می‌شناسیم (دی‌ماجیو و پاول، ۱۹۸۳)، در بطن سازمان و از سوی اعضا (اجزای) آن متبلور می‌شود.

«... الان حتی جواترها [مدیران زن جوان] هم برای دیده شدن و پذیرفته شدن یاد می‌گیرند این‌طور رفتار کنند» (خانم ف-۲، پ ۵).

به عقیده مشارکت‌کنندگان، ملکه‌های زنبورعسل حتی در صورت اذعان به برابری جنسیتی، آن را در حد یک نماد و نشانه یا شعار و کلام تقلیل می‌دادند و روح برابری را سبک مدیریتی خود نادیده می‌انگاشتند.

«... حتی مدتی به‌عنوان مشاور رئیس فعالیت می‌کرد... [با وجود این] انتخابش برای کارهای کلیدی همیشه مردان بوده‌اند... حتی عملکرد آن‌ها را بهتر می‌بیند» (خانم الف، پ ۸).

آخرین خوشه از تم سبک مدیریت جعلی-که نه با نشانگان سبک رهبری مردانه و نه زنانه (تأکید می‌کنم، اگر اساساً چنین سبک‌هایی وجود داشته باشند) همخوانی دارد- حاکی از تشویق کارکنان به رقابت مخرب بود. حتی به گمان یکی از مشارکت‌کنندگان، سبک رهبری ملکه زنبورعسل را می‌توانستیم مصداق ضرب‌المثل «تفرقه بینداز و حکومت کن» بدانیم (خانم الف، پ ۹).

«جوری شده بود که همه با هم جدال می‌کردیم. یعنی واقعاً همکاری ما از بین رفته بود و فقط تلاش می‌کردیم به هر قیمتی خودمان را نشان دهیم» (خانم و، پ ۱۰).

۱. به تعبیر این مشارکت‌کننده، زنان مصداق شعر سعدی «مرد آن است که در کشاکش دهر سنگ زیرین آسیا باشد» بودند.

اساساً پدیدارشناسی با هدف تعمیم‌یافته‌ها یا حتی در مواردی اشباع داده‌ها انجام نمی‌شود. به عبارت دیگر، اشباع داده در پدیدارشناسی به این معنی نیست که محقق جزئیات خاصی از یک رخداد فردی را اشباع کند؛ بلکه ویژگی‌های تم‌ها یا مفاهیم منتج از تحلیل، اشباع می‌شوند. اینکه شرکت‌کنندگان تجارب خود را به شکلی عمیق توضیح داده و برای آن‌ها مثال‌های مشخصی ارائه دهند می‌تواند به تأمین داده‌های پرمایه (غنی)^۲ که از مصادیق قابلیت اعتماد^۳ پژوهش‌های کیفی است بینجامد (مورس^۴، ۲۰۱۵). از این رو، در این پژوهش تلاش شد برای هر یک از خوشه‌ها و تم‌های منتج از تحلیل داده‌ها، نقل‌قول‌ها و مثال‌های مرتبطی ارائه شود. سهم دانش‌افزایی پژوهش حاضر در دو حوزه قابل اشاره است؛ نخست، موضوع پژوهش که در تحقیقات داخلی کمتر مورد توجه قرار گرفته و دوم، روش پژوهش که در علوم مدیریت و رفتار سازمانی به ندرت استفاده می‌شود.

نهادینه شدن این کلیشه‌ها در او دارد [جنگید ولی موفق نشد. پس حتماً حالا هم به تلافی آن، دیکتاتورمآبانه [با ما] رفتار می‌کند» (خانم ر، پ ۱۶).

«... خودشان هم می‌دانند از یک حدی بالاتر نمی‌روند... مگر چند تا رئیس دانشگاه زن داریم؟» (خانم ر، پ ۱۱).

در قیاس با برخی مشارکت‌کنندگان که بافتار کلی جامعه را تبعیض‌آمیز می‌دانستند، برخی معتقد بودند قومیت‌ها یا خرده‌فرهنگ‌های خاصی این تبعیض جنسیتی را از کودکی در وجود زنان رشد و نمو می‌دهد. نویسنده به جهت رعایت اخلاق پژوهش و اینکه اهانتی به قومیت خاصی نشود از ذکر قومیت‌های یاد شده در نقل‌قول‌های مشارکت‌کنندگان خودداری می‌کند.

«... همه هم این‌طور بزرگ نشده‌اند. اما [نام مدیر] یک [نام قومیت] است که همه می‌دانند پسر چقدر برایشان مهم است. [می‌خندد]؛ حتی اسم پدر بزرگ یا جدش را برایش می‌گذارند، باید نسلشان ادامه پیدا کند...» (خانم ف-۲، پ ۱۴).
در نهایت شایان ذکر است که این پژوهش با هدف فهم معنای پدیده ملکه زنبور عسل با استفاده از آگاهی خود-داده‌ای از زندگی افرادی که آن را تجربه کرده بودند انجام شد. نویسنده ادعای تعمیم‌پذیری یافته‌ها به بافتارهای دیگر را ندارد؛ چراکه

1. Data saturation
2. Thick data
3. Trustworthiness
4. Morse

References

- Armmmer, F. (2017). An Inductive Discussion of the Interrelationships between Nursing Shortage, Horizontal Violence, Generational Diversity, and Healthy Work Environments. *Administrative Sciences*, 7(4), 34-41.
- Auster, E. R., & Prasad, A. (2016). Why do women still not make it to the top? Dominant organizational ideologies and biases by promotion committees limit opportunities to destination positions. *Sex Roles*, 75(5-6), 177-196.
- Becker, J., & Tausch, N. (2014). When group memberships are negative: the concept, measurement, and behavioural implications of psychological disidentification. *Self and Identity*, 13(3), 294-3210.
- Bednar, S., & Gicheva, D. (2014). Are female supervisors more female-friendly? *The American Economic Review*, 104 (5), 370-375.
- Berdahl, J. L., Cooper, M., Glick, P., Livingston, R. W., & Williams, J. C. (2018). Work as a masculinity contest. *Journal of Social Issues*, 74(3), 422-448.
- Carr, M., & Kelan, E. (2016). Femininities at Work: How Women Support Other Women in the Workplace.
- Cushman, A. (2019). *Queen Bee Syndrome & Ingroup Distancing by Women in Formal Leadership Roles in the Northeast Region of the United States: A Phenomenological Study*. Northcentral University School of Business.
- Derks, B. (2017) *Queen bee syndrome*. In: Rogelberg, S. G. (eds.) *The SAGE Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology*. 2nd edition. Thousand Oaks, California: SAGE Publications.
- Derks, B., Ellemers, N., Van Laar, C., & de Groot, K. (2011). Do sexist organizational cultures create the queen bee? *British Journal of Social Psychology*, 50, 519-535.

- Derks, B., Van Laar, C., & Ellemers, N. (2016). The queen bee phenomenon: Why women leaders distance themselves from junior women. *The Leadership Quarterly*, 27(3), 456-469.
- Derks, B., Van Laar, C., Ellemers, N., & Raghoe, G. (2015). Extending the queen bee effect: How Hindustani workers cope with disadvantage by distancing the self from the group. *Journal of Social Issues*, 71(3), 476-496.
- DiMaggio, P. & Powell, W. (1983), The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. *American Sociological Review*, 48(2), 147-160.
- Dubrosky, R. (2013). Iris Young's five faces of oppression applied to nursing. *Nursing forum*, 48(3), 205-210.
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109, 573-598.
- Ellemers, N., Van Den Heuvel, H., De Gilder, D., Maass, A., & Bonvini, A. (2004). The underrepresentation of women in science: Differential commitment or the queen bee syndrome? *British Journal of Social Psychology*, 43, 315-338.
- Ellis, C. F. (2014). Gender, Leadership, and the Public Sector Equality Duty in Further Education Colleges of England. Women's Leadership Network.
- Esfidani, M.R. (2002). Obstruction of Women's Management. *Women in development and politics*, 1 (4), 67-85. (In Persian)
- Faniko, K., Ellemers, N., & Derks, B. (2015). *Creating the queen bee: How career experiences of female professionals undermine support for affirmative action policies*. Manuscript under review.
- Faniko, K., Ellemers, N., & Derks, B. (2015). Queen bees and alpha males: Who is more likely to distance from same-gender colleagues? Manuscript in press.
- Funk, C. (2004). Female leaders in educational administration: Sabotage within our own ranks. *Advancing Women in Leadership Journal*, 17, 1-16.
- Ghafouri, M., Naseri Far, S., & Naseri, H.R. (2018). The effect of glass Ceiling breaking strategy on the effectiveness of recruiting among the staff of special schools in District 4 of Mashhad, *Third International Conference on New Achievements in Management and Economic*, Mashhad. (In Persian)
- Goldman, A. H. (2015). *Justice and reverse discrimination*. New Jersey :Princeton University Press.
- Griffin, M., & Clark, C. M. (2014). Revisiting cognitive rehearsal as an intervention against incivility and lateral violence in nursing: 10 years later. *The Journal of Continuing Education in Nursing*, 45(12), 535-542.
- Gromkowska-Melosik, A. (2014). The masculinization of identity among successful career women? A case study of Polish female managers. *Journal of Gender and Power*, 1(1), 25-47.
- Hutchinson, M., & Jackson, D. (2015). The construction and legitimation of workplace bullying in the public sector: insight into power dynamics and organizational failures in health and social care. *Nursing inquiry*, 22(1), 13-26.
- Johansson, T. (2016). Minorities of Europeanization: The new others of European social identity. *Ethnic and Racial Studies*, 39(3), 512-514.
- Kanter, R. M. (1977). *Men and women of the corporation*. New York, NY: Basic Books.
- Kermani, S.L., & Kermani, S.M. (2017). A Review of Barriers to Women's Growth in Organizations and a Study of the Organizational Status of Women in an Electricity Distribution Company, *The First National Congress of Successful Women in Iran*, Tehran. (In Persian)
- Khan, I., Nawaz, A., Qureshi, Q. A., & Khan, Z. A. (2016). The Impacts of Burnout, Absenteeism and Commitment on Intention to Leave. *Journal of Education and Practice*, 7(1), 5-9.
- Khan, N. Z. A., Imran, A., & Anwar, A. (2019). Destructive Leadership and Job Stress: Causal Effect of Emotional Exhaustion on Job Satisfaction of Employees in Call

- Centers. *International Journal of Information, Business and Management*, 11(1), 135-144.
- Kulich, C., Lorenzi-Cioldi, F., & Iacoviello, V. (2015). Moving across Status Lines: Low Concern for the Ingroup and Group Identification. *Journal of Social Issues*, 71(3), 453-475.
- Lückerath-Rovers, M., de Bos, A., & de Vries, R. (2013). Nationaal Commissarissen Onderzoek 2013: Rollen en Drijfveren van de Commissaris [National investigation on members of boards of directors 2013]. Tilburg, The Netherlands: TiasNimbas.
- Mathieu, C., Neumann, C. S., Hare, R. D., & Babiak, P. (2014). A dark side of leadership: Corporate psychopathy and its influence on employee well-being and job satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 59, 83-88.
- Morse, J. M. (2015). Data were saturated. *Qualitative Health Research*, 25, 587-588
- Najarzadeh Arani, S., Nargesian, A., Amiri, M., Safiri, K. (2020). Model of Women Leadership Style in Managerial Positions in Public Sector, with Emphasis on the Role of National Culture, Using multi-grounded Theory. *Journal of Public Administration*, 12(1), 120-144. (In Persian)
- Neves, P., & Schyns, B. (2018). With the Bad Comes What Change? The Interplay Between Destructive Leadership and Organizational Change. *Journal of Change Management*, 18(2), 91-95.
- Ng, C. W., & Chiu, W. C. K. (2001). Managing equal opportunities for women: Sorting the friends from the foes. *Human Resource Management Journal*, 11, 75-88.
- O'Connor, P. (2015). Good Jobs—but Places for women? *Gender and Education*, 27(3), 304-319.
- Ophoff, J., Machaka, T., & Stander, A. (2015). Exploring the impact of cyber incivility in the workplace. *Proceedings of Information Science & IT Education Conference (InSITE)*, 443-504.
- Peterson, H. (2014). An Academic' Glass Cliff'? Exploring the Increase of Women in Swedish Higher Education Management. *Athens Journal of Education*, 1(1), 32-44.
- Purpora, C., & Blegen, M. A. (2015). Job satisfaction and horizontal violence in hospital staff registered nurses: the mediating role of peer relationships. *Journal of clinical nursing*, 24(15-16), 2286-2294.
- Reynolds, G., Kelly, S., & Singh-Carlson, S. (2014). Horizontal hostility and verbal violence between nurses in the perinatal arena of health care: Grace Reynolds and colleagues explore the causes and effects of hostile behaviour between perinatal nurses based on the results of a US survey. *Nursing Management*, 20(9), 24-30.
- Rindfleisch, J., & Sheridan, A. (2003). No change from within: Senior women managers' response to gendered organizational structures. *Women in Management Review*, 18, 299-310.
- Robinson, K., Shakeshaft, C., Grogan, M., & Newcomb, W. S. (2017). Necessary but not Sufficient: The Continuing Inequality between Men and Women in Educational Leadership, Findings from the AASA Mid-Decade Survey. *Frontiers in Education* 2.
- Rones, N., & Steder, F. B. (2018). The Queen Bees and the Women's Team-A contextual examination of enmity and friendship between military women. *Women, Gender & Research*, 2(3) 32-48.
- Searby, L., Ballenger, J., & Tripses, J. (2015). Climbing the ladder, holding the ladder: The mentoring experiences of higher education female leaders. *Advancing Women in Leadership*, 35, 98-107.
- Seate, A.A., Ma, R., Chien, H. Y., & Mastro, D. (2018). Cultivating intergroup emotions: An intergroup threat theory approach. *Mass Communication and Society*, 21(2), 178-197.
- Sobczak, A. (2018). The Queen Bee Syndrome. The paradox of women discrimination on the labour market. *Journal of Gender and Power*, 9(1), 51-61.

- Staines, G., Tavis, C., and Jayaratne, T. (1974). The Queen Bee Syndrome. *Psychology Today*, 7(8), 63-66.
- Stroebe, K., Ellemers, N., Barreto, M., & Mummendey, A. I. (2009). For better or for worse: The congruence of personal and group outcomes on targets' responses to discrimination. *European Journal of Social Psychology*, 39, 576-591.
- Stroebe, K., Wang, K., & Wright, S. C. (2015). Broadening perspectives on achieving social change. *Journal of Social Issues*, 71(3), 633-645.
- Weaver, K. B. (2013). The effects of horizontal violence and bullying on new nurse retention. *Journal for nurses in professional development*, 29 (3), 138-142.
- Woestman, D. S., & Wasonga, T. A. (2015). Destructive leadership behaviors and workplace attitudes in schools. *NASSP Bulletin*, 99(2), 147-163.