

## متلازمة المحتال وعلاقتها بالثقة بالنفس وتهديدات القوالب النمطية لدى رائدات الأعمال<sup>١</sup>

د. / ساره حسام الدين مصطفى<sup>٢</sup>

أستاذ مساعد الصحة النفسية والإرشاد النفسي – كلية التربية – جامعة عين شمس

### المستخلص:

تهدف الدراسة الحالية للتعرف على طبيعة العلاقة بين متلازمة المحتال والثقة بالنفس وتهديدات القوالب النمطية لدى رائدات الأعمال.

تكونت عينة الدراسة من ٢٣٠ رائدة أعمال بمجالات مختلفة وذلك للتحقق من صدق وثبات مقياسي الدراسة ، ممن تتراوح أعمارهن بين ( ٢٥ – ٤٤ عام ) بمتوسط عمر  $33,27 \pm$  وانحراف معياري:  $8,89 \pm$ ، أما عينة الدراسة الأساسية فتكونت من (٢٧٠) من رائدات الأعمال بمتوسط عمر: ٣٢,٦١ وانحراف معياري: ٨,٢٤

اعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي الارتباطي ، وتم جمع البيانات في الدراسة من خلال مقياس متلازمة المحتال إعداد Clance , 1985 وترجمة الباحثة ، كما أعدت الباحثة مقياسي الثقة بالنفس وتهديدات القوالب النمطية لدى رائدات الأعمال.

وأظهرت نتائج الدراسة التحقق من صحة فروض الدراسة الحالية حيث أنه توجد علاقة ارتباطية سالبة بين متلازمة المحتال والثقة بالنفس لدى رائدات الأعمال ، وكذلك توجد علاقة ارتباطية سالبة بين الثقة بالنفس وتهديدات القوالب النمطية ، كما أنه توجد علاقة ارتباطية موجبة بين مقياس تهديدات القوالب النمطية ومتلازمة المحتال ، وقد تمت مناقشة نتائج الدراسة في ضوء فروض الدراسة و الإطار النظري والدراسات السابقة. وعلى ضوء ذلك تم تقديم بعض التوصيات التربوية ، والأفكار البحثية المقترحة.

### الكلمات المفتاحية:

متلازمة المحتال – الثقة بالنفس – تهديدات القوالب النمطية – رائدات الأعمال.

<sup>١</sup> تم استلام البحث في ٢٠٢٥/٣/٢٤ وتقرر صلاحيته للنشر في ٢٠٢٥/٥/٥

saramostafa@edu.asu.edu.eg

<sup>٢</sup> ٠١٠٠٤٤٠٤٢٦٨

## مقدمة الدراسة:

تتسارع وتيرة التغيير في العصر الحالي، وتتنامى فيه روح المبادرة، وتبرز رائدات الأعمال كقوة محرّكة، لا يقتصر تأثيرها على عالم الأعمال فحسب، بل يمتد ليشمل المجتمع بأسره؛ حيث يجسدن الإرادة الصلبة، والإبداع المتجدد، والقدرة على تحويل الأحلام إلى واقع ملموس، ورغم هذا الدور المحوري تواجه رائدات الأعمال في المجتمعات العربية والشرقية تحديات فريدة، حيثُ هيمنة الذكور على مجال ريادة الأعمال، فرائدات الأعمال يتحدّين الصور النمطية والقوالب المجتمعية التي تحاول تقييد طموحاتهن، مما يعرضهن لضغوط نفسية مضاعفة، بالإضافة إلى الأعباء الإدارية والمالية الشائعة. هذه الرحلة، بكل ما فيها من تحديات، ليست سهلة على الإطلاق.

تعرف ريادة الأعمال على أنها "عملية دينامية لإضافة قيمة جديدة من خلال إنشاء مشروع جديد يتم فيه تحديد الفرص وتعبئة الموارد وتحمل المخاطر من خلال رؤية إبداعية وابتكارية" (Poelmans, 2020)، وفي ظل هذا النجاح والتميز والريادة الذي يشهده العالم، تخوض بعض السيدات مجال ريادة الأعمال وتواجه تغلغل في التحيزات المجتمعية أو مايسمى بتهديد القوالب النمطية Stereotype threat والتي تعرف بأنها موقف معين يكون فيه الأفراد المعرضون للقوالب النمطية السلبية قلقين من أن يؤكدوا هذه الصورة النمطية من خلال أفعالهم، هذا القلق يمكن أن يعوق أدائهم حتى ولو لم يؤمنوا بأنفسهم بهذه القوالب النمطية.

إن شخصياتنا تتشكل بتأثير القوالب النمطية الجنسية منذ الطفولة، حيث يُشجع الذكور على العدوانية، وتُنتى الإناث على الهدوء والأنوثة. ورغم التقدم الظاهري في مفاهيم المساواة، إلا أن التمييز الخفي لا يزال حاضراً، حيث يُوجه الآباء أبناءهم نحو الأنشطة "المناسبة" لجنسهم، ويتجاهلون أو يرفضون اختياراتهم المختلفة، كذلك في المجال الأكاديمي، غالباً ما تُوجه الفتيات نحو التخصصات الأدبية، والذكور نحو العلمية، مما يعزز هذه القوالب النمطية. ومع مرور الوقت، يتبنى الأفراد هذه التصورات، مما قد يؤدي إلى استنكار نجاحهم في مجالات "غير تقليدية". هذه القوالب النمطية تخلق بيئة من الشك وعدم الثقة، وتساهم في ظهور "ظاهرة المحتال Imposter phenomenon"، حيث يتشكك الأفراد في قدراتهم الحقيقية.

ولعل عصرنا الحالي أيضاً ينبض بالتنافسية والنجاحات المتتالية في جميع نواحي

الحياة ، مما قد يبدو أنه من المفارقة شعور بعض الناجحين بالخوف من انكشاف زيفهم، وعزو إنجازاتهم إلى عوامل خارجية لا تعكس قدراتهم الحقيقية. هذا هو تعريف ظاهرة "المحتال"، فهي ليست مجرد شعور عابر، بل هي حالة نفسية معقدة تؤثر على أفراد يتمتعون بالكفاءة والتميز في مجالاتهم ، ولعل الفضل يرجع إلى روز كلانس Clance 1985 ، الإحصائية النفسية التي نشرت كتاب بعنوان " ظاهرة المحتال : عندما يجعلك النجاح تشعر وكأنك محتال "، وذكرت فيه أن مشاعر الاحتيال لم تقتصر على الأشخاص العاديين فقط، بل طالت أيضاً شخصيات عالمية مرموقة مثل توم هانكس، مايا أنجلو، وميشيل أوباما، وغيرهم من الناجحين في الميادين المختلفة ، سواء كانوا طلاباً أو عاملين في مختلف الوظائف، واجهوا هذه الظاهرة بما يتضمنه من شعور بالمعاناة من تدني احترام الذات وشعور زائف بالكفاءة، مما قد يدفعهم إلى التشكيك في قدراتهم على تقديم المساعدة والمعرفة في بيئة عملهم، واعتبار نجاحهم مجرد صدفة أو حظ.

تعرف كلاً من Clance & Imes, (1978) ظاهرة المحتال ببساطة على أنها " خبرة داخلية للشعور بالزيف الفكري الذي يحدث بين الأفراد الذين حققوا نجاحاً عالياً "، كما عرف Leonard, (2016) متلازمة المحتال بأنها " نمط نفسي يجعل الفرد دائم الشك في قدراته وإنجازاته بالرغم من كفاءته ونجاحه ، ويصبح دائماً في حالة خشية من أن يتم اكتشافه".

إن "متلازمة المحتال" أو "ظاهرة الاحتيال"، كما وصفها Smith,2024 ليست مجرد شعور عابر، بل هي تجربة داخلية عميقة تخيم على أصحاب الإنجازات العالية، وتجعلهم يشكون في استحقاقهم للنجاح. إنها حالة من القلق المستمر، حيث يعتقد الفرد أن نجاحه ليس نتيجة لقدراته الحقيقية، بل هو مجرد قناع يرتديه، خوفاً من أن ينكشف زيفه أمام الآخرين.

كما أكد كلاً من Harvey& Katz (1985) على انتشار ظاهرة المحتال بنسبة كبيرة في النساء ممن تفوقن في أسرهن وكانوا الأوائل في تجاوز المعايير المجتمعية أو توقعات النجاح في الأهداف المهنية والمالية والتعليمية ، وزيادة ظاهرة المحتال في المواقف التي يهيمن عليها جنس واحد خصوصاً في السياق التعليمي أو المهني أو الجامعي أو البيئات التقييمية بشكل عام ويمكن أن تتصاعد هذه المشاعر بصورة مزعجة وسريعة ، وعندما يعيش الفرد ظاهرة المحتال كثيراً يكون أكثر عرضة للقلق

متلازمة المحتال وعلاقتها بالثقة بالنفس وتهديدات القوالب النمطية لدى رائدات الأعمال.

والاكتئاب والتوتر وكذلك التسرب من العمل أو الدراسة أو المهنة لأي أسباب ، بالإضافة للعديد من الآثار النفسية كانهماض الثقة بالنفس .

ولعل هذا ما دفع الباحثة من خلال الدراسة الحالية للبحث في متغير الثقة بالنفس ، حيث أشار (McCormick, 2001, 30) أن الثقة بالنفس مفهوم واسع الانتشار في العديد من الأدبيات التي تناولت مصطلحات القيادة وبيئات العمل وريادة الأعمال والمشروعات وغيرها ، وذلك نظراً لأهمية المفهوم وأهمية التعرف على خصائص القائد الواثق بنفسه وتأثير هذا على بيئة العمل.

إن الثقة بالنفس كما عرفها (Simmons, 2016) هي مزيج من إيمان المرأة بقدراتها واعترافها بقيمتها الذاتية وشعورها بالأمان في التعبير عن احتياجاتها وآرائها ، مع قدرتها على مواجهة التحديات بمرونة ودون الشعور بالضغط النفسي.

ولعل مما سبق يتضح الصراع الذي قد تتعرض إليه المرأة في مجال ريادة الأعمال ، فهي تحتاج لقدر من الثقة بالنفس والإمكانات والقدرات ، وتحتاج أيضاً إلى مواجهة تهديدات مجتمعية مثل الوقوف أمام فكرة أن مجال ريادة الأعمال خاص بالذكور أكثر منه بالإناث ، وما قد يواجهها من مشاعر أو أعراض بأنها محتالة أو تختلس نجاحها الظاهري من الآخرين ، بالإضافة إلى ضغوط عديدة أخرى خاص بمجال ريادة الأعمال نفسه كالتمويل المالي والضغط النفسي للإدارة والبحث عن شركاء للعمل إلى غيره من ضغوط مما قد يسبب عائقاً لها وقد تؤدي بها للعديد من المشكلات ، ولهذا تسعى الدراسة الحالية للتعرف على طبيعة العلاقة بين متغيرات متلازمة المحتال وتهديدات القوالب النمطية والثقة بالنفس لدى رائدات الأعمال.

### مشكلة الدراسة :

يشهد العصر الحالي تصدر المرأة مجالات عديدة منها مجال ريادة الأعمال كرائدات لتغيير المشهد الاقتصادي ، وقائدات للتنمية المستدامة في مجالات شتى. فهن يجسدن الإرادة الصلبة، ويحملن رؤى مبتكرة، ويتحدن الضغوط التي تعترض طريقهن، ليثبتن للعالم أن النجاح لا جنس له ، ومع هذا كشفت نتائج دراسة (al Kelley et ., 2015) عن فجوة ملحوظة في الثقة بين الجنسين فيما يتعلق بريادة الأعمال. ففي حين يرى ٥٩% من الرجال أنهم يمتلكون المقومات اللازمة لبدء مشروع تجاري، تنخفض هذه النسبة إلى ٤٦% فقط بين النساء، مما يشير إلى وجود شكوك ذاتية لدى

النساء في قدراتهن الريادية. بالإضافة إلى ذلك، تظهر الدراسة أن النساء أكثر حذراً وتحفظاً في تبني المخاطر المرتبطة بريادة الأعمال، حيث يُعبر ٤١% منهن عن عزوفهن عن إنشاء مشاريع تجارية خوفاً من الفشل. هذه النتائج تُلقي الضوء على التحديات النفسية التي تواجه المرأة في عالم ريادة الأعمال، وتؤكد على الحاجة إلى تعزيز ثقتها بنفسها وتوفير الدعم اللازم لتشجيعها على خوض هذه التجربة.

كما ذكرت Robinson, (2021) أن شعور المرأة بالزيف يتوافق مع النظرة المجتمعية التي تُقلل من كفاءتها مقارنة بالرجل في بعض المهام أو الوظائف. فإذا حققت المرأة نجاحاً، فإن المجتمع في أغلب الأحوال يعزو ذلك النجاح إلى الحظ أو الصدفة، وليس إلى قدراتها. وفي محاولة للتوافق مع هذه التوقعات، تتجاهل المرأة أحياناً استحقاقها للنجاح وتبدأ في المعاناة من أعراض ما يُسمى بظاهرة المحتال. ومع ذلك، تشير أبحاث Clance & Imes, (1978) إلى وجود دافع قوي لدى المرأة للتغلب على هذه المشاعر وإثبات كفاءتها، وإن كان هذا الدافع غالباً ما يتلاشى أمام وطأة الشعور بالاحتيال ، وقد حددت الباحثتان أربعة أنماط سلوكية، فردية أو جماعية، تسهم في استمرار مشاعر الاحتيال وهم: الخوف من الفشل رغم النجاح، الشعور بالزيف بسبب عدم الأصالة الفكرية، استغلال الجمال لتحقيق المكاسب، وتلقي عواقب سلبية نتيجة الثقة بالقدرات والإمكانات.

إن ظاهرة المحتال ليست حالة يمكن تشخيصها أو اضطراب عقلي أو نفسي ، بل هي ظاهرة نفسية قد تتداخل مع رفاهية الفرد وصحته النفسية ، وتؤدي به إلى مستويات أعلى من الاكتئاب والقلق والشك في النفس (Crawford ., 2021).

كما وجد كلاً من Sakulku & Alexander.,(2011) أن ٧٠% من الأفراد يعانون من ظاهرة المحتال في حياتهم مرة واحدة على الأقل ، ومع ارتفاع هذه النسبة ، قد يصل الأمر بالفرد للقلق والاكتئاب وغيرها من الاضطرابات النفسية ، وبالرغم من انتشار وقوة تأثير ظاهرة الاحتيال ، إلا أن الأدبيات التجريبية حولها لا تزال قليلة نسبياً ، واقتصرت التفسيرات النظرية على جلسات العلاج الفردي ، والأسلوب السردي أكثر من الجوانب التدخلية أو التجريبية (Bravata et al., (2019

ولعل قلة الدراسات التي تناولت مفهوم ظاهرة المحتال بشكل عام ، والتجريبية منها بشكل خاص يُشكل جزءاً من مشكلة الدراسة الحالية ، بالإضافة إلى أن هناك تضارب

## متلازمة المحتال وعلاقتها بالثقة بالنفس وتهديدات القوالب النمطية لدى رائدات الأعمال.

في نتائج الدراسات التي تناولت متغير ظاهرة المحتال حول ما يتعلق بالجنس وكذلك ما يتعلق بأمور التخصص الأكاديمي والمهني ، حيث أشارت دراسة (Bravata et al., 2020) أن معدلات انتشار ظاهرة المحتال قد تصل إلى ٣٠% بين طلاب الدراسات العليا ، وهي نسبة كبيرة لا شك ، كما قدم أيضاً (Bravata et al., 2019) مراجعة لثلاثة وثلاثون مقالة قارنوا فيها متلازمة المحتال بين الجنسين ، وأكدوا أن في حوالي ستة عشر دراسة كانت النساء تعانين أكثر بكثير من الرجال في متلازمة المحتال ، بينما أسفرت نتائج سبعة عشر دراسة أنه لا توجد فروق بين الجنسين ، كما أشار Cokley et al., (2017) أن الطلاب من الأقليات ( كذوي البشرة السمراء) في التعليم العالي أكثر عرضة للشعور بالاحتياال مقارنة بنظرائهم من ذوي البشرة البيضاء وقد يشير هذا لاستراتيجية من التوافق تقوم بها الأقليات لتحقيق الصحة النفسية والتوافق بدلاً من الشعور بالاعترا ب.

أيضاً ذكرت دراسة (Parkman & Beard, 2009) أن أعضاء هيئة التدريس الشباب سواء من الذكور أو الإناث الذين يشغلون درجات أكاديمية إبتدائية يعانون من مستويات أعلى من ظاهرة الاحتياال ، وهو ما قد يكون سبباً في تركهم لمهنتهم في المراحل المبكرة من حياتهم المهنية ، خاصة في التخصصات التي يهيمن فيها جنس معين ، ومن هذه المهن المحاسبة ، والتسويق ، والقانون ، والشئون المالية ، والتعليم العالي ، والرعاية الصحية ، والتدريس لمرحلة رياض الأطفال وحتى الصف الثاني عشر .

هناك العديد من الدراسات التي أكدت أن مظاهر المحتال أيضاً متوفرة لدى الرجال الناجحين ، ومع ذلك عندما يكون هناك فروق بين الجنسين فإن النساء تكون أكثر عرضة لمشاعر الاحتياال ، من بين هذه الدراسات كانت دراسة (Oriell et al., 2004) التي كشفت عن انتشار ظاهرة المحتال بين طلاب الطب الأسري ، حيث عانت ٤١% من النساء من مشاعر الاحتياال مقارنة ب ٢٤% من الرجال .

أيضاً أكدت دراسة (Badawy et al., 2018) على وجود اختلافات بين الجنسين في "ظاهرة المحتال" ، حيث أظهرت النتائج أن النساء يملن إلى تجربة هذه الظاهرة بمستويات أعلى مقارنة بالرجال . ومع ذلك ، تتميز النساء بقلق أقل ، وجهد أكبر ، ومرونة ملحوظة ، وأداء أفضل في المواقف التي تتلقى فيها تعليقات سلبية . بالإضافة إلى ذلك يملن إلى توقع اكتشاف الآخرين لعدم كفاءتهن المتصورة . هذه النتائج تُلقى الضوء على

التحديات والضغوط التي قد تواجهها النساء في بيئات العمل، وتبرر الحاجة إلى إجراء المزيد من البحوث في هذا المجال.

في المقابل كشفت دراسة قام بها Walton, & Spencer (2009) شملت تحليل ٣٩ دراسة من خمس دول وشارك فيه حوالي ١٨٠٠٠ طالبا عن تأثير القوالب النمطية السلبية على الأداء الأكاديمي أن هذه القوالب كانت السبب في خفض الامكانيات الحقيقية للأقليات المستهدفة مثل النساء في هذه الدراسة ، حيث انخفض أدائهن عن الذكور بمقدار ١٩-٢١ نقطة في تخصص الرياضيات مثلاً.

كما أظهرت دراسة أجراها Blascovich et al., (2001, 228) أن التعرض لتهديد القوالب النمطية يزيد من ضغط الدم لدى الأمريكيين من أصول أفريقية مقارنة بالأمريكيين الأوروبيين. كما أن هذا التهديد يولد لديهم شكاً مستمراً في قدراتهم، مما يؤدي إلى زيادة التوتر والضيق النفسي.

يُعرف كلاً من Aronson & Steele (2005:438) القوالب النمطية بأنها: تعميمات مفرطة توجه إلى مجموعة من الأفراد دون الأخرى بسبب اختلافهم عن المجموعة السائدة ، هذه التعميمات تتجاهل الاختلافات الفردية بين أعضاء المجموعة، والتي قد ترتبط بالعرق أو الجنس أو الوضع الاجتماعي والاقتصادي أو الدين أو الانتماء السياسي أو الموقع الجغرافي أو العمر. ورغم أن القوالب النمطية قد تكون إيجابية أو سلبية، إلا أن السلبية منها تخلق آثاراً ضارة على حياة الفرد ومساره، مما أدى إلى ظهور مفهوم "تهديد القوالب النمطية".

تتضح مشكلة هذه الدراسة في ظل الجدل المثار في مجال علم النفس حول الفروق الجنسية في مجالات القيادة ، وحل المشكلات ، وريادة الأعمال ، فبينما تؤكد دراسات مثل دراسة Davies et al., (2005) على غياب اختلافات جوهرية في القدرات بين الجنسين في هذه المجالات ، إلا أن دراسات أخرى مثل Cech et al., (2016) تكشف عن تأثيرات سلبية لظاهرة المحتال على الفعالية الذاتية، تقدير الذات، والثقة بالنفس، خاصة في البيئات التي تنتم بتهديد القوالب النمطية. هذا التناقض يلقي الضوء على ضرورة فهم أعمق للعوامل النفسية التي تؤثر على أداء المرأة في هذه المجالات، وكيف يمكن أن تؤدي مشاعر الاحتياال إلى تشويه تصوراتها لقدراتها الذاتية، مما يستدعي إجراء المزيد من البحوث لتوضيح هذه العلاقة المعقدة.

## == متلازمة المحتال وعلاقتها بالثقة بالنفس وتهديدات القوالب النمطية لدى رائدات الأعمال. ==

مما سبق تتضح مشكلة الدراسة الحالية في ندرة الدراسات السابقة - وذلك في حدود علم الباحثة - التي تناولت متغيرات مثل متلازمة المحتال ، بالإضافة إلى تضارب نتائج الدراسات السابقة فيما يخص متغيري الثقة بالنفس و تهديدات القوالب النمطية ، بالإضافة لخصوصية عينة الدراسة وهي المرأة في مجال ريادة الأعمال وما تتحمله من أعباء نفسية واجتماعية ومالية ، مما دفع الباحثة لمشكلة الدراسة الحالية ، والتي تتضح في الأسئلة التالية :

- ١- هل هناك علاقة بين الثقة بالنفس ومتلازمة المحتال لدى أفراد العينة؟
- ٢- هل هناك علاقة بين الثقة بالنفس وتهديدات القوالب النمطية لدى أفراد العينة؟
- ٣- هل هناك علاقة بين متلازمة المحتال وتهديدات القوالب النمطية لدى أفراد العينة؟
- ٤- هل تختلف درجات الثقة بالنفس باختلاف عدد سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات - ٥ سنوات فأكثر)؟
- ٥- هل تختلف درجات متلازمة المحتال باختلاف عدد سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات - ٥ سنوات فأكثر)؟
- ٦- هل تختلف درجات تهديدات القوالب النمطية باختلاف عدد سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات - ٥ سنوات فأكثر)؟
- ٧- هل تختلف درجات الثقة بالنفس باختلاف الحالة الاجتماعية (عزباء - متزوجة - منفصلة)؟
- ٨- هل تختلف درجات متلازمة المحتال باختلاف الحالة الاجتماعية (عزباء - متزوجة - منفصلة)؟
- ٩- هل تختلف درجات تهديدات القوالب النمطية باختلاف الحالة الاجتماعية (عزباء - متزوجة - منفصلة)؟

### أهداف الدراسة :

هدفت الدراسة الحالية إلى تقديم إطار نظري يوضح المفاهيم الأساسية للدراسة وهي : متلازمة المحتال ، والثقة بالنفس ، وتهديدات القوالب النمطية ، ووصفها وصفاً دقيقاً تبعاً للأدبيات النفسية ، ويرجع هذا لأهمية المصطلحات نفسها ، بالإضافة إلى ندرة الدراسات العربية التي جمعت بين المتغيرات وذلك في حدود علم الباحثة ، كما هدفت الدراسة الحالية لمعرفة العلاقة بين كلاً من متلازمة المحتال والثقة بالنفس وتهديدات القوالب النمطية لدى رائدات الأعمال في محاولة لفهم أعمق وأقرب

## د / سارة حسام الدين مصطفى .

لمتلازمة المحتال وطبيعة التهديدات التي تواجه العديد من الناجحين ومنهم رائدات الأعمال. بالإضافة للبحث عن التحديات التي تواجه رائدات الأعمال من أجل إلقاء الضوء عليها باعتبارها عينة مهمة ويحتاجها المجتمع المصري في الوقت الراهن.

### أهمية الدراسة :

- **نظرياً :** تهتم الدراسة الحالية برائدات الأعمال المصرية على اعتبار أنها عينة مهمة ومتوفرة بكثرة في المجتمع المصري ، وبالتالي وجب الاهتمام بدراساتها ومعرفة مقومات نجاحها أو معيقات فشلها والتحديات النفسية والاجتماعية التي تواجههم ، كما تسهم الدراسة في فهم متلازمة المحتال الأكثر انتشاراً بين الناجحين لمعرفة أسبابها والتفسيرات النظرية لها وأعراضها ونسبة انتشارها ، ودراسة تهديدات القوالب النمطية تلك التي قد تدفع الناجح لمزيد من النجاح أو تقوده إلى الفشل الواضح بالإضافة لمعرفة الثقة بالنفس لدى رائدات الأعمال من حيث مفهوماها ومقوماتها.

- **تطبيقياً :** اهتمت الدراسة الحالية بترجمة مقياس متلازمة المحتال للغة العربية حيث قللة الدراسات العربية التي تناولت متلازمة المحتال ، وأيضاً تصميم مقياس الثقة بالنفس وتهديدات القوالب النمطية لرائدات الأعمال ، بالإضافة إلى إفادة المتخصصين والباحثين في مجال الصحة النفسية من نتائج هذه الدراسة ومساعدتهم في تقديم الخدمات الإرشادية لرائدات الأعمال باعتبارها فئة جديدة في المجتمع لها اهتماماتها ومعيقات نجاحها ومقومات فشلها.

### -المصطلحات الإجرائية للبحث:

١- متلازمة المحتال Imposter Syndrome : تتبنى الباحثة تعريف Clance.,&Imas 1978 لمفهوم متلازمة المحتال بأنها خبرة يشعر بها الفرد مع كل نجاح يحققه حيث يعزو أسباب نجاحه وتميزه إلى عوامل خارجية وليس لمجهوده أو انجازاته الشخصية حتى مع وجود دليل على عكس ذلك ، كما تشمل الظاهرة شعور بعدم الاستحقاق للمدح أو الترقية في مكان العمل وقد تتضمن احساس الفرد بأنه مخادع للآخرين بمنصبه أو انجازاته الحالية.

٢- الثقة بالنفس Self-Confidence : تعرفها الباحثة إجرائياً بأنها إيمان المرأة بقدرتها على النجاح في عملها ، من حيث قدرتها على فعالية قراراتها سواء كانت قرارات مهنية أو اجتماعية أو مالية ، وتحمل المخاطر ومواجهة التحديات ، ونمو سمة المبادرة لديها ، كما أن لديها فعالية في علاقتها الاجتماعية.

٣- تهديدات القوالب النمطية Stereotype Threats: وتعرفها الباحثة إجرائياً بأنها التحديات

## متلازمة المحتال وعلاقتها بالثقة بالنفس وتهديدات القوالب النمطية لدى رائدات الأعمال.

والمخاطر والصعوبات التي قد تواجهها المرأة في مجال ريادة الأعمال ، نتيجة لتصورات وأفكار المجتمع الثابتة التي قد تكون عقبة أمام نجاحها أو تدفعها إلى التقدم والإنجاز ، وفي ضوء هذا تتحدد أبعاد المفهوم في : التصور السائد عن القوالب النمطية ، واستيعاب المرأة للقوالب النمطية ، والشعور بالتمييز في بيئة العمل ، والافتقار إلى القدوة أو النموذج.

٤- رائدات الأعمال Female Entrepreneurs : تعرفه الباحثة إجرائياً بأنهن النساء اللاتي ينشئن ويبدرن مشروعات تجارية ربحية مستقلة ، سواء كانت صغيرة أو متوسطة أو كبيرة الحجم.

### • الإطار النظري ودراسات سابقة:

تتناول الدراسة الحالية عرضاً لبناء مفاهيم الدراسة الحالية ، وأبعادها ، والنظريات المفسرة لهذه المفاهيم ، وذلك في أربعة محاور أساسية هم:-

• متلازمة المحتال.

• الثقة بالنفس.

• تهديدات القوالب النمطية.

• رائدات الأعمال.

### المحور الأول : متلازمة المحتال Imposter Syndrome

تتناول الدراسة في المحور الأول مفهوم متلازمة المحتال ، وأعراضها ومظاهرها ، والدوافع الداخلية والخارجية لمتلازمة المحتال ، والتفسيرات والنماذج النظرية لمتلازمة المحتال.

#### -أولاً : مفهوم متلازمة المحتال

يرجع الفضل في ظهور مصطلح متلازمة المحتال لأول مرة إلى العالمتين روز كلانس و سوزان إماس (1978) Clance, & Imas اللتين قدمتا دراسة طبقت على ١٥٠ سيدة ناجحة ، كن يشعرن بعدم استحقاق النجاح الذي حققته ، وقد وصفتا هذه الظاهرة وصفاً دقيقاً ، حين ذكرتا أن " النساء اللاتي تعانين من ظاهرة المحتال يحتفظن بمعتقد راسخ بأنهن لسن أذكاء ، وأنهن نجحن في خداع الآخرين ممن يعتقدون عكس ذلك ، ويتجاهلن أي دليل خارجي يتعارض مع هذا الاعتقاد".

ومن هنا تم وصف ظاهرة المحتال بأنها خبرة يشعر بها الفرد مع كل نجاح يحققه يقوم فيها بغزو أسباب نجاحه وتمييزه إلى عوامل خارجية وليس لمجهوده أو انجازاته الشخصية حتى مع وجود دليل على عكس ذلك ، كما تشمل الظاهرة شعور بعدم الاستحقاق للمدح أو الترقية في

## د / سارة حسام الدين مصطفى .

مكان العمل وقد تتضمن احساس الفرد بأنه مخادع للآخرين بمنصبه أو انجازاته الحالية.

ظهر أيضاً مفهوم ظاهرة المحتال في دراسة قام بها Harvey, (1981) ليشمل كلا الجنسين بعد إجراؤه دراسة بين طلاب الجامعات ، ويعد هذا العمل الأول من نوعه الذي يشكك في الاعتقاد بأن هذه الظاهرة مقتصرة على النساء فقط ، ومن ذلك الحين دعمت الأبحاث اللاحقة الأدلة على أن ظاهرة المحتال موجودة لدى الإناث والذكور ، ثم أضاف Harvey ,&Katz (1985) معايير ظاهرة المحتال لتشمل الاعتقاد بأن الشخص يخدع الآخرين ويقتنعهم أن قدراته أعلى من حقيقتها ، كما تتضمن عزو أسباب النجاح إلى عوامل أخرى غير القدرة أو الذكاء مثل الحظ ، العمل الإضافي ، أخطاء الصدفة ، القدر ، الكاريزما ، بالإضافة للخوف من اكتشاف الآخرين للشخص باعتباره مخادعاً لهم. وبالتالي يتفق تعريف Clance, & Imas 1978 مع تعريف Harvey (1985) &Katz, حيث الاتفاق على انها ظاهرة يميل الفرد فيها للتقليل من نفسه وعزو أسباب نجاحه لعوامل متعددة وخارجة عن إرادته.

في بداية التسعينيات ، لاحظ Cromwell et al. (1990) أن الشخص الذي يعاني من ظاهرة المحتال لديه معتقدات لا عقلانية ، وأن الشخص يخشى من أن ينكشف لأنه مقتنع أن نجاحه ليس بإرادته ، بالإضافة لرفضه استيعاب النجاح الذي حققه ، والشعور العام بالقلق والضغط الداخلي ، وفي بداية القرن الواحد والعشرين اهتم كلا من Ross (2003) & Krukowski, بأعراض ظاهرة المحتال من خلال مفهوم الفرد الذاتي في مقابل نظريته للعالم ، لأن ظاهرة المحتال نمط تفاعلي غير ملائم وشامل في التعامل مع العالم الخارجي .

ربط كلاً من Hermann, Leonardelli, & Arkin, (2002) بين الشعور بالاحتيايل وبعض السلوكيات الوقائية والدفاعية مثل تقليل الفرد لأدائه عن قصد ، وقد وجد الباحثون أن السبب في هذا يرتبط بكيفية فهم الأفراد لكفاءتهم وقيمتهم الذاتية ، فالأفراد الذين يواجهون شكوكاً حول قدراتهم غالباً يبحثون عن طريقة لتقليل أدائهم كوسيلة لحماية أنفسهم من تبعات الفشل ، والمرتبطة غالباً بنقص في القدرة ، أما من لديهم ميول للمثالية ويرغبون في تحقيق النجاح مثل أولئك الذين يخبرون ظاهرة المحتال قد يكونوا أكثر ميلاً لاتباع استراتيجية معاكسة ، فعلى الرغم من أنهم لا يزالون يشككون في قدراتهم إلا أن المحتال المثالي يرى أن خوفه من الفشل شيء يضمن له النجاح لأنه يحفز على بذل جهد أكبر لتحقيق النجاح ، وعلى كل حال أظهرت النتائج أن الأفراد

## متلازمة المحتال وعلاقتها بالثقة بالنفس وتهديدات القوالب النمطية لدى رائدات الأعمال.

الذين يمارسون سلوكيات وقائية يحافظون على احترامهم لذاتهم مع مرور الوقت فيبعد خبرة الفشل كان أولئك الذين أدركوا أنهم يستخدمون طرق لتقليل الأداء عن قصد أكثر ثقة بالنفس واحتراماً وتقديراً للذات أعلى من أولئك الذين لم يفعلوا هذا. كما يحاول ذوي ظاهرة المحتال أن يوازنوا بين نتائج الفشل والنجاح مع الحفاظ على احترامهم وتقديرهم لذواتهم في مواجهة الشكوك الداخلية مما قد يدفعهم مستقبلاً لتبني سلوكيات تقليل الأداء عن عمد.

كما أضافت دراسة Lane.,(2015) تطوراً في مفهوم ظاهرة المحتال حيث أكد على علاقتها بالعديد من المتغيرات مثل الشعور بانخفاض الكفاءة ، والشك الذاتي ، وخفض الثقة بالنفس ، ويظهر هذا بشكل كبير في التوقعات ، كأن ينتظر الفرد نتيجة اختبار أو مقابلة مهمة وعلى الرغم من تأدية الفرد ما عليه من واجبات وأدوار بشكل كفاء إلا أنه يؤكد على الشك فيما قام به ، ويظهر عدم التصديق لمهاراته وقدراته وإذا حصل على تقدير مرتفع ينسب هذا إلى الحظ أو الصدفة أو أي سبب آخر .

وتتبنى الباحثة تعريف Clance.,&Imas 1978 لمفهوم متلازمة المحتال بأنها خبرة يشعر بها الفرد مع كل نجاح يحققه حيث يعزو أسباب نجاحه وتميزه إلى عوامل خارجية وليس لمجهوده أو انجازاته الشخصية حتى مع وجود دليل على عكس ذلك ، كما تشمل الظاهرة شعور بعدم الاستحقاق للمدح أو الترقية في مكان العمل وقد تتضمن احساس الفرد بأنه مخادع للآخرين بمنصبه أو انجازاته الحالية.

### -ثانياً : أعراض ومظاهر متلازمة المحتال

قد تدفع ظاهرة المحتال صاحبها إلى العمل بشكل مفرط أو الإفراط في تحضيرات العمل نفسه ، وهي سلوكيات تؤدي إلى ظهور بعض المشكلات مع الآخرين والتي تدور غالباً حول الكمالية والرغبة في إتمام العمل على أحسن وجه (Caselman et al.,(2006 ، كما عبر Gadsby (2022 أن الأفراد في ظاهرة المحتال مقتنعون بأنهم بحاجة لبذل جهد هائل من أجل النجاح ، والنساء اللاتي يعانين من مشاعر المحتال لا تشعرن بأنهن يستحقن المدح والتعزيز الإيجابي بشأن انجازاتهم الأكاديمية والمهنية فيقمن بعكس إنجازاتهم وارجاعها للحظ أو الصدفة أو العمل الكثير .

كما ترتبط مشاعر الخجل وعدم الأصالة ارتباطاً وثيقاً بانخفاض مستويات التعزيز الإيجابي في الرعاية الأسرية ، وقد يطور الأشخاص الذين يعانون من نقص الدعم الاجتماعي في أسرهم

## د / سارة حسام الدين مصطفى .

تصورات مشوهه لكيفية التعامل مع الفشل والنجاح ، و ترتبط متلازمة المحتال بالعديد من الأعراض مثل انخفاض احترام الذات و الخوف الأكبر من التقييم السلبي والكمالية العصابية والحزن ومستويات أعلى من القلق وعدم الأمان والشعور بالذنب (Sakulku & Alexander,2011).

ذكر أيضاً (Maji., 2021) أن من يعاني مشاعر الاحتيايل قد يطمح باستمرار للتفوق على الآخرين وتحقيق المزيد مقارنة بالآخرين ، وفي حال فشله في هذا يقلل من إنجازاتهم الحقيقية وقد يرتبط هذا بالكمالية والبحث عن الأفضل دائماً. مشيراً إلى أن الكمالية العصابية سابقة لظهور ظاهرة المحتال ، فالكمالية وجود فجوة بين المعايير العالية ومدى تحقيق هذه المعايير ، وبالتالي الكماليون أكثر عرضة لمتلازمة المحتال لأنهم يشككون في قدراتهم خاصة عندما يقارنوا أنفسهم بالمعايير المفرطة أو بأشخاص أفضل أداءً منهم. كما أشار (Pannhausen .,et al 2020) أن عناصر الكمالية العصابية مثل الشك في قدرات الفرد ، والخوف من الفشل وارتكاب الأخطاء والحاجة للتفوق على الآخرين ، والميل للعمل بشكل مفرط كلها أعراض متشابهة جداً مع أعراض ظاهرة المحتال ، لذا يجب الاهتمام بتقليل الكمالية قبل أن تتحول لظاهرة أو لمتلازمة المحتال.

### ثالثاً : الدوافع الداخلية والخارجية لمتلازمة المحتال في بيئة العمل

افتترضت نظرية (Clance & Imes 1985) أن متلازمة المحتال ظاهرة ناتجة عن الأفراد أنفسهم ، حيث يتم تعزيزها من خلال أفعالهم الشخصية والشعور بالعجز بداخلهم ، فلم تنتبه هذه الظاهرة إلى الدوافع الخارجية التي قد يواجهها الأفراد في بيئة العمل والتي قد تزيد أو تنسب من البداية في حدوث متلازمة المحتال ، بينما أكدت دراسة (Cohen & McConnell 2019) أن متلازمة المحتال تتأثر بالعوامل البيئية أكثر من كونها ناتجة عن سمات الشخصية أو نمط التربية ، كما تتجاهل السياقات الثقافية التي تعتبر أساسية لفهم كيف تظهر هذه المتلازمة خاصة لدى النساء .

قدم (Arleo et al. 2021) مجموعة من العوامل الخارجية التي تتسبب في متلازمة المحتال ببيئة العمل ومنها نقص التمثيل Lack of representation سواء كان من حيث العرق أو الجنس أو اللون أو الخبرة أو السن إلى غير ذلك ، كأن تكون بيئة العمل جميعها ذكور، أو معظمهم من ذوي البشرة السوداء إلى غير ذلك ، فيصبح من الصعب وقتها أن تشعر امرأة بيضاء مثلاً بتصور نفسها قائدة أو ناجحة في هذه البيئة.

## متلازمة المحتال وعلاقتها بالثقة بالنفس وتهديدات القوالب النمطية لدى رائدات الأعمال.

أكد أيضاً على هذا دراسة (Khilji, 2021) حيث أشارت أن النساء في بيئات غير متساوية عرقياً وجنسياً يتعرضون لثقافة استيعادية تؤثر على شعورهم بالانتماء ، مما قد يزيد من مشاعر متلازمة المحتال ، بالإضافة إلى التشكيك المستمر في كفاءتهن مما يشعرهن أنهن غريبات في مهنتهن أو مجال دراساتهن.

أيضاً نقص الاعتراف بوجهات نظر الفرد خصوصاً في بيئات العمل الجماعية ، حيث تجاهل آراء الفرد ومساهماته وبالتالي انخفاض ثقة الفرد في نفسه وشعوره بالقصور والتشكيك في قدراته وآرائه مما قد يؤدي لمشاعر الاحتياط (Arleo et al., 2021).

في دراسة قام بها (Slank 2019) أكد على أن من العوامل الخارجية التي قد تتسبب في ظاهرة المحتال في بيئة العمل ، أن يكون الفرد منتمي لمكان عمل يتبنى فكرة أو ثقافة " العبقريّة " ، حيث تتبنى بيئة العمل الاعتقاد بأن القدرات والمهارات سمات فطرية لا يمكن اكتسابها أو تطويرها وتبدأ في تطبيق هذا الاعتقاد على العاملين ، وبالتالي يشعر الأفراد أن التدريب والإصرار على تطوير العبقريّة أمر لن يفيد ولكن إذا حقق الفرد انجاز ونجح فيه فيرجع هذا للعمل الجاد والاهتمام بالتفاصيل والتشكيك في كل خطوة وبالتالي ينسب الفرد نجاحه إلى العامل الخارجي ( وهو العمل الجاد ) وليس لقدراته أو مهاراته الخاصة.

أشارت دراسة (Nwaichi.,2021) أن أماكن العمل في مجالات معينة مثل الصناعة والهندسة والتكنولوجيا والرياضيات والعلوم تتميز بمستويات عالية جداً من التنافس والأداء العالي بشكل دائم لتحقيق أهداف الفرد مما قد يؤدي بالأفراد لظاهرة المحتال وذلك لزيادة الضغط على العاملين للبحث عن أفضل أداء وتحقيق الأهداف.

كما يعاني ذوي متلازمة المحتال من دوافع داخلية كالخوف ، والمقصود بالخوف هنا الخوف من الفشل والخوف من النجاح ، أما الخوف من الفشل فينتج من مستويات عالية من القلق عندما يتعرض الفرد لمهمة متعلقة بالإنجاز ، يربط المحتالون الفشل بارتكاب الأخطاء وعدم الأداء وفقاً للمعايير التي تحيطهم ، فالخوف من الفشل قد يكون الدافع الأساسي لمعظم المحتالين للحد من خطر شعورهم بالفشل ، وبالمثل الخوف من النجاح يرتبط أيضاً بالعواقب السلبية المرتبطة بإتمام مهمة تتعلق بالإنجاز بنجاح ، إذا كان النجاح غير معتاد في مكان العمل أو في ضوء الأدوار الاجتماعية التي يشغلها

هؤلاء الأفراد فيبدأون في الشعور بمشاعر الاختلاف عن أقرانهم ، ويتكون لديهم القلق من الرفض ، كما يرتبط الخوف من النجاح أيضاً بكيفية تفاعل الأفراد مع المهام المستقبلية بعد إتمام المهام بنجاح ، لأن وقتها يبدأ الأفراد في القلق بشأن المطالب الأعلى والتوقعات الأكبر من أولئك المحيطين بهم ، إذا شك الفرد في قدرته على الحفاظ على مستوى أدائه الحالي ، سيصبح أكثر تردداً في قبول المسؤوليات الإضافية لأنها ستكشف عن زيفه أو حظه إلى غيره من المخاوف التي تصاحب النجاح من وجهة نظر ذوي ظاهرة المحتال Wierchowski., (2019)

#### -رابعاً : التفسيرات النظرية لمتلازمة المحتال

يقترح كلا من Clance.,& Imes(1978) في تفسير ظاهرة المحتال الرجوع إلى التنشئة الاجتماعية حيث أن ظاهرة المحتال - من وجهة نظرهما - تتأثر بالتفاعلات الأسرية أثناء التنشئة الاجتماعية. فمثلاً قد يتم مقارنة الأنثى بإخوتها الذكور على أنها الأقل ذكاءً مما يؤدي بها إلى الاعتقاد بأنها ليست ذكية مهما حققت من إنجازات عقلية. وقد تصدق الأنثى هذه الرسالة لأنها تأتي من عائلتها، ولكن هذا لا يعني أنها لا ترغب في دحضها. وبالتالي تحاول تحقيق نجاح في المجال الأكاديمي على أمل أن يعترف أفراد العائلة بكفاءتها العقلية. إذا لم تعترف العائلة بذلك، ستحاول المرأة العثور على طرق للحصول على التقدير من الآخرين. وفي كل مرة يتم التشكيك فيها قد تزداد شكوك المرأة في نفسها وقد تتسائل ما إذا كانت عائلتها على صواب، معتقدة أن أي نجاح تحققه يرجع أسبابه لأشياء أخرى مثل "توقعات المعلمين، أو المهارات الاجتماعية، أو الجاذبية الأنثوية"، مما قد يؤدي إلى شكوك في النفس، وفقدان الثقة في تصورات الآخرين عنها، معتقدة أنها بالضرورة ليست ذكية ، وفي هذا تقوم السيدات بعمل واحدة أو أكثر من ثلاث سلوكيات تحافظ من خلالها على توازنهن وهم : الاجتهاد والعمل الجاد ، الاحساس بالزيف ، الحرص طوال الوقت على كسب رضا الآخرين ، وفي هذه السلوكيات الثلاث تجسبد لمفهوم ظاهرة المحتال.

وفي ذات السياق أكد Clance(1985) على أن الأشخاص الذين يعانون من ظاهرة المحتال يأتون من خلفيات عائلية تفتقر للدعم العاطفي والتعزيز الاجتماعي ، وتمارس ضوابط صارمة على السلوك ، وتشهد مستويات أعلى من الصراع مما يدفع الأبناء لتعويض هذا ببذل مزيد من الجهد لاثبات ذواتهم والحصول على قبول من والديهم ، أي أنها تؤكد على دور التنشئة الاجتماعية في تفسير ظاهرة المحتال.

## متلازمة المحتال وعلاقتها بالثقة بالنفس وتهديدات القوالب النمطية لدى رائدات الأعمال.

على الجانب الآخر رأى كلا من (Sonnak & Towell, 2001) أن هناك أسلوب والدي آخر قد يسهم في ظاهرة المحتال ، وهو أسلوب الحماية الزائدة ، حيث أكدا أن الطفل الذي يتعرض لحماية زائدة ومبالغ فيها من الوالدين يتكون لديه الشعور بانخفاض تقدير الذات بالإضافة إلى ضعف فعاليته الذاتية ، ويكون أكثر عرضة لظاهرة المحتال في مرحلة الرشد ، فبالرغم أن أسلوب الحماية الزائدة يختلف عن أسلوب التسلط والتفرقة إلا أن النتيجة في النهاية قد تكون واحدة وهي تعرض الطفل بشكل أكبر إلى ظاهرة المحتال.

اهتم (Stein et al. 2012) بالنظر للطفل الذي يتعرض للمقارنات بينه وبين أطفال آخرين وتعمل أسرته على التقليل من انجازاته الشخصية رغم بذله لجهد فيها ، فيستوعب الطفل رسالة مفادها أنه عاجز ولا يستطيع تحقيق أي انجاز ، وعندما يحصل على تقدير من خارج أسرته وثناء بأنه ناجح أو شخص منجز يشعر بعدم الاستحقاق لأنه لم يتلق هذا من أسرته في البداية ، وفي تفسير آخر قد يتبنى الطفل التوقعات المرتفعة التي رسمتها له أسرته ويسعى بأن تكون هذه أهدافه هو نفسه ويسعى للوصول إليها ، وبالتالي أي نجاح يحققه دون الوصول إلى هذه التوقعات المرتفعة لا يعتبرها نجاحا وبالتالي لا يستحقها ، وهو الأقرب في تفسير ظاهرة المحتال.

أكد (Li et al., 2014) أيضاً أن الأسرة تلعب دوراً مهماً في تعزيز المعتقدات التي تدعم مشاعر الاحتيال ، ففي فترة الطفولة قد تبدأ الأسرة مبكراً في اعداد الفرد للقوالب النمطية المجتمعية بناءً على أدوار الجنسين الاجتماعية ، وفكرة التربية العكسية أو تحمل الأطفال لأدوار المفترض أن يقوم بها الوالدين ، وانعدام الرعاية من الوالدين ، وكذلك الحماية الزائدة والتدليل كل هذا ينعكس على البلوغ ومرحلة الرشد في زيادة ظاهرة الاحتيال.

كما أشار كلاً من (Neureiter&Traut-Mattausch, 2016) أن الكمالية الزائدة والدعم الاجتماعي وتقدير الذات عوامل محتملة تسهم في زيادة الشعور بالاحتيال.

أيضاً أكدت دراسة (Craddock et al., 2011) أن البيئة الأسرية وتوقعات الوالدين أسهمت في زيادة الحاجة لدى أبنائهم للإنجاز ، مما يساعد في تعزيز الشعور بالاحتيال وارتبط هذا أيضاً بالخوف من الفشل طوال فترة اتمام المناهج الدراسية وذلك لدى الطلاب الأوائل وطلاب الدراسات العليا بالجامعات.

يذكر (Anderson et al., 2017) أن نموذج أنظمة الأسرة الداخلية internal family systems طريقة لفهم ظاهرة المحتال حيث يتم التعامل مع مشاعر الاحتيال التي يشعر بها الفرد على أنها جزء من البناء العاطفي أو الوجداني للشخص نفسه ، وبالتالي على الآخرين تفهم هذه

## د / سارة حسام الدين مصطفى .

المشاعر ، والتعامل معها كاستجابة لعمليات نفسية داخل الإنسان ، أما النظرية المعرفية فتركز على الأفكار في تفسير ظاهرة المحتال ، على اعتبار أن هناك أفكار لا عقلانية منها شعور الفرد بخداع الآخرين برغم نجاحات محققة قام بها ، وهو ما يعرف باسم التصورات الذهنية للفرد (Jones-Smith (2021).

### خامساً : نماذج مفسرة لمتلازمة المحتال

قدم كلاً من (Sakulku & Alexander, (2011 نموذجاً على نهج تعريف Clance, (1985) لدورة متكررة لمتلازمة المحتال حيث يعكس النموذج تعرض الفرد لمهمة تتطلب الإنجاز ، فيصبح وقتها مطالب ببذل الجهد ، ثم يشعر بقلق وتوتر وشك في الذات عند مواجهة هذه المهمة ، فإما أن يقوم بالإعداد الزائد أو التسويف وهما سلوكين متعارضين ، ثم الإنجاز للمهمة بغض النظر عن السلوك المتبع ( من إعداد زائد أو تسويف) بعدها يشعر الفرد بالراحة من انجاز المهمة إلا أنه يشعر أن نجاحه لم يكن أصيلاً ولكن كان للحظ دوراً فيه ، وأن النجاح كان محض الصدفة وأنه ليس مؤهلاً لهذا مما يؤدي للشك والقلق والشعور بالاحتيايل ، يلي هذا تقييم لردود الفعل الإيجابية من الآخرين بشكل سلبي من الفرد نفسه لأنه ينسب إنجازاته للحظ والصدفة ، ثم يكلف بمهمة جديدة لتعود دورة ظاهرة المحتال مرة أخرى .



شكل ( ١ ) يوضح نموذج (Sakulku & Alexander, (2011

كما اقترحت Clance.,(1985) أن متلازمة المحتال تحكمها ستة خصائص محتملة وهي : (١) دورة المحتال : وتعني أن الأفراد يعيشوا ضمن دورة متكررة من حيث الأفكار والسلوكيات، و(٢) الحاجة إلى أن يكون مميّزاً أو الأفضل : وتعني اعتياد

## == متلازمة المحتال وعلاقتها بالثقة بالنفس وتهديدات القوالب النمطية لدى رائدات الأعمال. ==

الأفراد على التواجد في قمة الصف خلال مسيرتهم التعليمية مع إدراكهم أن لدى غيرهم نفس القدر من الذكاء وبالتالي يقللوا من تقديرهم لمستوى ذكائهم ومواهبهم، (٣) جانب الشخص الخارق : تسمى أيضاً بسوبر مان أو سوير وومان وتعني ميل الفرد نحو الكمال ووضع معايير شبه مستحيلة لأنفسهم ، وبمجرد عدم تحقيق هذه الأهداف غير الواقعية يميلون للشعور بالضيق وعدم الكفاءة وخيبة الألم، (٤) الخوف من الفشل : وتعني أن لدى المحتالين مشاعر خوف من الفشل الذي يثيره القلق المرتبط بإكمال المهام والمشاريع والالتزامات الأخرى التي تؤدي للتأجيل أو الأخطاء التي لا يمكن تجنبها ، ثم يميل المحتالون للافراط في العمل تجنباً للفشل ، (٥) انكار الكفاءة وتقليل شأن النقاء : وتعني تشكيك الأفراد أنفسهم فيما يؤديه من أفعال ويكافحون في قبول النقاء على أنه مبرر في الشعور بأن انجازاتهم غير مستحقة ، (٦) الخوف والذنب بشأن النجاح: وترتبط هذه الخاصية بتقييم المحتالين للنتائج السلبية المحتملة المرتبطة بانجازاتهم الخاصة على سبيل المثال " الفضح " و " النجاح الاحتيالي " ويظهر هذا الخوف والذنب بشأن النجاح عندما يُنظر لنجاح المحتالين على أنه خارج عن المألوف في المجموعات التي ينتموا إليها على سبيل المثال (أسرهم) أو الحالات التي يشعرون فيها بالعزلة والانفصال وهناك مشاعر ذنب تنشأ عن الشعور بالاختلاف أو الرفض من قبل الآخرين.

ذكر (Young, 2017) أن هناك خمسة أنواع من شخصيات المحتالين هم : (١) الكمالي : وتعني الكيفية حيث إكمال المهام من البداية إلى النهاية بما في ذلك النتيجة ، والكمال يحتاج إلى معرفة جميع التفاصيل الصغيرة لأنه بدون هذه المعرفة يشعر بالفشل ، (٢) الخبير : يهتم الخبير أكثر بمن ينفذ المهمة بالفعل لأنه يشعر وكأنه بحاجة إلى أن يكون هو من يقوم بكل العمل دون أي دعم، (٣) المنفرد : يشعر الأفراد بأنهم متميزون عن غيرهم من الأفراد، (٤) العبقرى الطبيعي: يهتم بكيفية ومتى تحدث الإنجازات لأن السرعة مهمة بالنسبة لهم إذ لم يكملوا المهمة في إطار زمني معين لأن ذلك يعادل مشاعر الفشل ، (٥) الإنسان الخارق : يهتم الإنسان الخارق بـ " كم عدد " و يقيس عدد الأدوار التي يمكنه الوفاء بها ، على مستوى عال ودون تقصير في أي منها لأن ذلك يعكس شعور لديهم بالعار والخزي.

أكد أيضاً Klinkhammer and Saul-Soprún (2009) أن ظاهرة الاحتيال منتشرة بشكل كبير في المجال الأكاديمي بالجامعات ، مما يؤثر بالسلب على استمرار

الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والعاملين بالبقاء بالجامعة ، وحددوا أربعة عوامل لحدوث ذلك وهم :

١- الطبيعة التقييمية للجامعة : حيث أن الأفراد داخل الجامعة - باختلاف درجاتهم أو وظائفهم - يخضعون للتقييمات طوال الوقت سواء في صورة اختبارات شفوية أو تحريرية أو مراجعة أداء أو اختبارات تحديد مستوى أو لجان إلى غيره مما قد يثير مشاعر الدونية أو النقص عند بعض الأفراد ، وقد تبين أن انخفاض الثقة بالنفس وضعف الفعالية الذاتية يرتبطان بميل الأفراد للشعور بالاحتياال ، وكذلك الضغط المستمر لتحقيق الأداء وتلبية التوقعات قد يؤدي لشكوك الفرد في ذاته.

٢- زيادة مستويات المنافسة في الأوساط الأكاديمية : حيث يميل الأفراد لإخفاء شعورهم بالصراع عن طريق بعض الطرق مثل ( الامتناع الجبري عن الكتابة writing blocks أو المشكلات التي تتعلق بالدافعية للعمل) بدلاً من مشاركة هذه الصراعات والبحث عن حلول عملية لها ، مما قد يؤدي لبيئة لا يتم فيها تبادل الخبرات التي تتضمن صعوبات فتزداد مشاعر النقص لدى الأفراد ، ويصحب هذا انخفاض في الثقة بالنفس وقد يكونوا أكثر عرضة لتبني فكرة الفشل والتركيز المفرط على الأخطاء وزيادة التوتر والقلق.

٣- أسطورة العالم العبقرى myth of the ingenious scholar وهي فكرة تعني أن الشخص طوال الوقت يجب أن يعمل دون ضياع وقت أو ترفيه ، والتوقعات للعمل المستمر دون استراحة قد تعزز مشاعر الاحتياال عند الأفراد.

٤- الحاجة للتوافق مع التوقعات الجديدة والضغط المتزايدة : وهي مواقف تساهم في مشاعر الاحتياال بسبب تعميق مشاعر الشك بالنفس والخوف من الفشل مع تزايد الضغوط وانتظار الأفضل من الآخرين .

تسهم كل هذه العوامل في خلق بيئة جامعية قد تكون خصبة للشعور بالاحتياال مما قد يؤثر على الصحة النفسية والرفاهة النفسية ومسارات الأفراد المهنية في الأوساط الأكاديمية ، كما أنه لا يوجد فروق بين الجنسين في ظاهرة الاحتياال بين أعضاء هيئة التدريس .

أكد أيضاً (Hutchins.,2015:4) أن ظاهرة الاحتياال أكثر شيوعاً بين الأشخاص الذين لديهم درجات علمية متقدمة ، فالبيئة الأكاديمية تجذبهم في ضوء سماتهم الشخصية مثل الرغبة في الانجاز ، والاجتهاد ، ووجود أهداف أو توقعات مثالية ،

## متلازمة المحتال وعلاقتها بالثقة بالنفس وتهديدات القوالب النمطية لدي رائدات الأعمال.

وبالتالي فهم معنادون على العمل في مهنة تمتاز بالتنافس وزيادة الضغوط النفسية ، ولكن بالإضافة إلى هذه السمات ، تتميز البيئة الأكاديمية أيضاً لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بثقافة " النشر أو الهلاك " "publish or perish" مما قد يسبب أعباء إضافية تعرض الأفراد لمزيد من الشك الذاتي والشعور بالاحتياط ، مما قد يؤثر على أداء عضو هيئة التدريس مع طلابه وداخل المحاضرات و الأنشطة البحثية ، وقد يتهرب من الإجابة على الأسئلة ، ويقل تواجدته في القاعات الدراسية ، وكذلك تفاعلاته مع الطلاب.

قدم نموذج (McCray., & Joseph-Richard, 2020) في مرحلة اكمال الدراسات العليا للسيدات ، حيث صنف العلماء المرونة النفسية في ضوء ظاهرة المحتال إلى : (١) المرونة الفردية : وتشير إلى الصفات الشخصية التي تساعد الفرد على التغلب على التحديات، مثل الثقة بالنفس، وقدرة حل المشكلات، والقيم الشخصية، (٢) والمرونة الاجتماعية : تتعلق بالدعم الذي يتلقاه الفرد من المجتمع المحيط به، مثل الأسرة والأصدقاء والزملاء، بالإضافة إلى الدعم الذي تقدمه المؤسسة التعليمية، (٣) والمرونة النظامية أو المؤسسية : تشير إلى الدعم المؤسسي الذي يتلقاه الفرد، مثل البرامج المخصصة لدعم فئات معينة من الطلاب، والسياسات التي تساعد على توفير بيئة تعليمية داعمة، وكذلك (٤) المرونة الروحانية والتي تشير إلى الإيمان والقيم والمعتقدات التي تساعد الفرد على التعامل مع الصعوبات والمحافظة على التوازن النفسي.



شكل (٢) نموذج (McCray., & Joseph-Richard, 2020)

مما سبق يتضح أن متلازمة المحتال يمكن أن تظهر في أي وقت في حياة الفرد مما قد يؤثر على أدائه ، كما أن المرونة تعمل كآلية دفاع تساعد الفرد على التغلب على هذه المشاعر السلبية

والعودة إلى مساره مرة أخرى.

### المحور الثاني : الثقة بالنفس

يتناول المحور الثاني مفهوم الثقة بالنفس وأبعادها خصوصاً في مجال ريادة الأعمال ، بالإضافة إلى الإطلاع على النظريات والنماذج المفسرة لمفهوم الثقة بالنفس.

#### -أولاً مفهوم الثقة بالنفس وأبعادها:

اختلفت تعريفات مفهوم الثقة بالنفس في مجال ريادة الأعمال ، وذلك لتشابك هذا المفهوم مع مفاهيم أخرى مثل مفاهيم الكفاءة الذاتية وفعالية الذات وتوقعات الأداء إلى غيرها من المفاهيم ، ومع هذا ركزت دراسات مثل (Bukzar,2003) أن الثقة بالنفس هي دقة الحكم أو ثقة القرار الذي يتخذه الفرد في حياته.

وصف (2005) Daft الثقة بالنفس لدى القائد على أنها " ثقة الفرد في أحكامه وقراراته وأفكاره وقدراته وانعكاس هذا على أتباعه " فالأتباع عند ثقة قائدهم يشعرون بأنهم يتحركون في الاتجاه الصحيح مما يؤثر على إنتاجيتهم ويحفزهم للعمل لتحقيق أهداف مشتركة ، وكسب احترام أقرانهم بسبب القرارات التي يتخذونها والمخاطر التي يتحملونها ، فالقيادة تتضمن التأثير على الآخرين وتسمح الثقة بالنفس للقائد بالشعور أن محاولاته للتأثير تسير في الاتجاه الصحيح.

يعرف قاموس كامبريدج (٢٠٢٣) الثقة بالنفس بأنها الإيمان بقدرة الفرد على القيام بالأشياء بشكل جيد وأن الآخرون يحترمونه ويقدرونه ، فالثقة بالنفس تؤدي لمكافآت جوهرية تتضمن ممارسة أفضل واستقلالية أكبر.

عرف أيضاً كلا من (Slaughter, Cable, & Turban 2014) الثقة بالنفس على أنها استقلالية الفرد في الأفكار أو الأفعال أو المعتقدات عن غيره ، بحيث يكون تركيزه على إبراز ذاته أكثر من انعكاس أثر الآخرين.

عرف كلا من (2 : 2020) Aprilia& Firman الثقة بالنفس أنها موقف إيجابي يتخذه عقل الفرد في تقييم نفسه وبيئته بحيث يشعر بالراحة في أداء الأنشطة لتحقيق الأهداف التي خطط لها . كما أشار إلى أن الثقة بالنفس قد تكون داخلية مشيراً إلى انفعالات الفرد ومشاعره وأفكاره ، وقد تكون خارجية مشيراً للمواقف والسلوكيات التي يسلكها الفرد وتظهر من خلال المواقف الاجتماعية وتفاعله مع الآخرين.

أيضاً ذكر (2018) Perkins أن مفهوم الثقة بالنفس يشير إلى العديد من المفاهيم

== متلازمة المحتال وعلاقتها بالثقة بالنفس وتهديدات القوالب النمطية لدى رائدات الأعمال. ==

والأبعاد المتداخلة مثل الكفاءة الذاتية العامة أو الخاصة وتوقعات نجاح الفرد في عمله ، الثقة في القرارات التي يتخذها ويصنعها الفرد في حياته ، احترام الفرد لذاته وكفاءته الذاتية ، بالإضافة إلى استقرار الفرد انفعاليا وانخفاض القلق لديه ، والاستقلالية في الأفكار والمواقف والآراء.

كما تعد الثقة بالنفس أحد أهم المكونات الشخصية المهمة في مواقف التفاعل الاجتماعي كي يكون الإنسان عضواً منتجاً وفعالاً في المجتمع ، بالإضافة إلى أن الثقة بالنفس تساعد على زيادة الانفعالات الإيجابية التي تمكن الفرد من التأثير الإيجابي على الآخرين ، وأن يكون منتج داخل مجتمعه (Putri et al ., 2022:130).

إن الثقة بالنفس تعكس مدى إيمان الفرد بإمكاناته وقدراته ، وانفعالاته وأهدافه ، ويشمل المفهوم أيضاً الوعي بمشاعر الفرد ومعتقداته (Gandhi & Lynch (2017).

يذكر كلا من Kay, K., & Shipman(2014) أن الثقة بالنفس عبارة عن ثلاث عناصر أساسية هم : الكفاءة الذاتية العامة أو الخاصة أو توقعات النجاح في موقف ما ، اليقين في القرارات والأحكام التي يتخذها الفرد ، اليقين في القرارات والأحكام ، احترام الذات والكفاءة الذاتية ، الاستقرار العاطفي أو عدم وجود قلق ، الثقة أو الاستقلالية في الأفكار والمواقف أو الآراء.

وتعرفها الباحثة إجرائياً : " بأنها إيمان المرأة بقدرتها على النجاح في عملها ، من حيث قدرتها على فعالية قراراتها سواء كانت قرارات مهنية أو اجتماعية أو مالية ، وتحمل المخاطر ومواجهة التحديات ، ونمو سمة المبادرة لديها ، كما أن لديها فعالية في علاقتها الاجتماعية.

#### ثانياً : النظريات المفسرة للثقة بالنفس

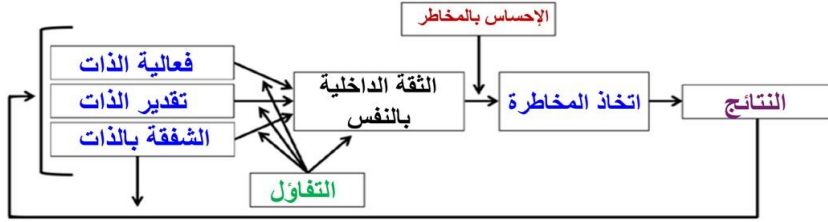
تتعدد النظريات التي تناولت مفهوم الثقة بالنفس ، ومن أهمها نظرية Higgins., (1987) أو ما يسمى بنظرية التناقض الذاتي والتي تعتمد على وجود ثلاث أنواع من الذات الفعلية التي تعمل في وظيفة التنظيم الذاتي وهي : الذات الأدائية أو الفعلية instrumental self التي تعمل وفق مقتضيات الواقع ، والذات المتوقعة expectant self التي تعمل على توفير معلومات حول ما يمكن أن يقوم به الفرد في المستقبل ، والذات المراقبة monitored self والتي تعمل على توفير معلومات لتقييم جودة أداء

الفرد في الوصول لحالة نهائية مرغوبة فيها ، وفي ضوء هذه النظرية فهناك ثلاث أنواع للثقة بالنفس ، ثقة بالنفس أدائية ومتوقعة ومراقبة ، وفي مساهمات عديدة من العلماء تم استخدام النظرية بشكل مختلف ، حيث أوضحت الاسهامات الحديثة للنظرية أنه ليس بالضرورة أن تكون للتناقضات بين الذوات ( الفعلية والمتوقعة والمراقبة ) تأثيراً سلبياً على انخفاض الثقة بالنفس لدى الفرد ، فليس بالضروري عندما يفشل الإنسان في تلبية مطالب أو تطلعات المجتمع فيه أو توقعاته هو نفسه عن نفسه وإمكاناته وقدراته أن ينخفض مستوى ثقته بنفسه ، على العكس قد يؤدي التناقض الذاتي لدى الفرد إلى زيادة الدافع للثقة بالنفس والرغبة في تأكيد الذات بصورة أكبر .

وهناك نموذج الثقة بالنفس المتكامل (Locke & Anderson, 2015) وهو يعكس فكرة أن مواقف الفرد تجاه نفسه من حيث القدرات والصفات مهمة في نتائج النجاح الوظيفي ثقة الفرد في عمله وإنتاجيته ، يعرض هذا الشكل فكرة النموذج في استعارة مفهوم " إشارات أو علامات الثقة " لمعرفة مدى الكفاءة أو القدرة التي يعتقدون أن الفرد الآخر يتمتع بها ، خاصة في المواقف التي تكون فيها كفاءة الفرد المذكور غير معروفة وتسمى بثقة بالنفس المدركة داخلياً لدى الفرد ، وهناك علامات أو إشارات الثقة اللفظية وغير اللفظية والسلوكية وتعرف باسم الثقة بالنفس الخارجية ، ويعكس النموذج فكرة أثر زيادة هذه الثقة على إنتاجية الفرد وزيادة نجاحه الوظيفي .

كما اقترح (Perkins, 2018) نموذج ثقة الذات Self-Trust والذي يشير إلى أن الثقة بالنفس الداخلية تتأثر بثلاث عوامل هي الكفاءة الذاتية العامة التي تعني قدرة الفرد وفعاليته في معظم المواقف الحياتية ، وتقدير الذات وتشير إلى قدرة الفرد على تقييم نقاط قوته وضعفه وتعكس احترام الفرد لنفسه ، وأخيراً التعاطف الذاتي ويعنى مستوى شفقة أو عطف الإنسان على نفسه ومسامحته لنقاط ضعفه وعيوبه والتصالح معها ، وبالتالي تفاعل هذه المتغيرات معاً يعكس ثقة الفرد الداخلية بنفسه ، وهي شرط أساسي لتحقيق المظهر السلوكي للثقة بالنفس والذي يتضمن اتخاذ الإجراءات والمخاطرة بالنفس ، إن المخاطرة بالنفس سواء كانت ناجحة أو فاشلة هي مهمة للشعور بالثقة بالنفس الداخلية ، فعندما تتوقع أن المخاطرة بنفسك تؤدي للنجاح وأنه يمكنك تحقيق نتائج إيجابية بناءً على هذا النجاح ، فمن المرجح أن تثق بنفسك أو تكون لديك ثقة عالية بالنفس الداخلية مما يحفز على اتخاذ خيار المخاطرة وبذل المثابرة في هذه المخاطرة مما يبني مستوى الثقة بالنفس الداخلية على المدى الطويل .

متلازمة المحتال وعلاقتها بالثقة بالنفس وتهديدات القوالب النمطية لدى رائدات الأعمال.



شكل ( ٣ ) نموذج ( Perkins, (2018

### المحور الثالث : تهديدات القوالب النمطية "Stereotype Threats".

وتعرض الباحثة من خلال هذا المحور مفهوم تهديدات القوالب النمطية ، ومصادر اشتقاق هذه التهديدات ، وخطورة هذه التهديدات النمطية والنظريات المفسرة لها.

#### - أولاً : مفهوم تهديدات القوالب النمطية

طرح مفهوم تهديدات القوالب النمطية لأول مرة عند مقارنة الطلاب ذوي البشرة السوداء والبيضاء في جامعة ستانفورد ، وقد حاول وقتها كلا من Steele ,& Aronson,(1995: 797 معرفة أثر هذه المقارنة على ذكاء الطلاب حيث أن القوالب النمطية الشائعة تنص على زيادة الذكاء للطلاب ذوي البشرة البيضاء مقارنة بذوي البشرة السوداء ، واستنتجت الدراسة أنه عندما اعتقد المشاركون من ذوي البشرة السوداء أن أدائهم وقدراتهم خاضعين للتجربة و تحت الاختبار كان أدائهم أسوأ من ذوي البشرة البيضاء ، ومع ذلك عندما قام الباحثون بالاختبار على أنه غير تشخيصي وودي فإن طلاب البشرة السوداء أدوا نفس أداء ذوي البشرة البيضاء ، وفي ضوء هذا عرف الباحثان تهديد القالب السلبي على أنه تهديد لتقييم الذات في جوهره ، وبتعريفه كموقف ضاغط يضع الفرد في خطر تأكيد القالب النمطي الشائع عن عرقه أو جنسه أو ثقافته ، كما عرفاه بأنه خبرة موقفية يعاني منها الفرد عندما يكون في سياق يشعر فيه بالمقارنات الاجتماعية.

ثم صاغ مصطلح " تهديدات القوالب النمطية " علماء النفس الاجتماعي Claude Steele و Joshua Aronson ,. لوصف ظاهرة لاحظها لأول مرة في منتصف التسعينيات عندما كانا يدرسان فجوات الأداء التعليمي بين مجموعات مختلفة من الطلاب ذوي البشرة البيضاء والسوداء في المدارس الأمريكية ، واكتشفا أن هناك فروقا في الأداء والمهارة والمستوى الدراسي مع

## د / سارة حسام الدين مصطفى .

وضعهم في الاعتبار أن هذه الفجوات العرقية لا تعود لأسباب فطرية فقط ، واتضح أن الحالة النفسية للأفراد هي السبب في هذا التباين كالقلق مثلاً الذي تشر به المجموعة أو الأفراد الموصومين بالقوالب النمطية ، ويمكن تحفيزه من خلال المواقف أو الظروف البيئية وليس من ميول الفرد أو شخصياتهم بل من اشارات تتسرب إليهم من البيئة المحيطة بهم ، وقتها أسموا هذه الظاهرة باسم " تهديدات القوالب النمطية " (Goguen, 2016).

ذكر (Steele et al., 2002) أن تهديد الصور النمطية مأزق اجتماعي - نفسي يشعر به الفرد نتيجة وجود صورة نمطية سلبية معروفة على نطاق واسع من المجتمعات التي ينتمي إليها الفرد ، كما ذكروا أن وجود الصورة النمطية يعني أن أي شيء يقوم به الفرد أو أي سمة من سماته تتماشى معها يجعل الصور النمطية تبدو أكثر منطقية ومصداقية سواء في تصور الآخرين له أو حتى في تصوراتهم ونظراتهم لنفسه وتقييمه لقدراته ، وبالتالي يُعرف مفهوم تهديد الصورة النمطية بأنه حالة من الاستثارة ، والأفكار القلقة ، والنقص المؤقت في القدرات المعرفية ، ومع هذا قد توجد اختلافات فردية في مدى إدراك الأفراد لتهديد الصورة النمطية في بيئاتهم ، وكذلك وفقاً لحساسية الأفراد لتهديد الصورة النمطية (Brown et al., 2001).

ذكر كلاً من Cohen., & Garcia., (2005) أن مفهوم " التهديد الجماعي " collective threat أقرب المفاهيم لمصطلح القوالب النمطية حيث يشمل الشعور بأن الأفراد سيتم الحكم عليهم وتصنيفهم بناءً على أداء جماعتهم ، وأن هؤلاء الأفراد يشعرون بتهديد جماعي مرتفع في بيئاتهم مقارنة بالطلاب العاديين ممن يشعرون بتدعيم من جماعتهم ومجتمعهم وارتبط هذا أيضاً بانخفاض تقدير الذات لديهم.

وتعرف الباحثة من خلال الدراسة الحالية مفهوم تهديدات القوالب النمطية للمرأة المصرية في مجال ريادة الأعمال : بأنها التحديات والمخاطر والصعوبات التي قد تواجهها المرأة في مجال ريادة الأعمال ، نتيجة لتصورات وأفكار المجتمع الثابتة التي قد تكون عقبة أمام نجاحهن أو تدفعهن إلى التقدم والإنجاز ، وفي ضوء هذا تتحدد أبعاد المفهوم في : التصور السائد عن القوالب النمطية ، واستيعاب المرأة للقوالب النمطية ، والشعور بالتمييز في بيئة العمل ، والافتقار إلى القدوة أو النموذج.

### ثانياً : مصادر تهديدات القوالب النمطية

يذكر كلاً من Shapiro.,Williams,(2012:177) أن هناك مصدرين مختلفين: لتهديد الصور النمطية أحدهما من الإنسان نفسه والآخر مرتبط بالآخرين وهما كالتالي :

## == متلازمة المحتال وعلاقتها بالثقة بالنفس وتهديدات القوالب النمطية لدى رائدات الأعمال. ==

١- مصدر ذاتي ويتركز حول فكرة الإنسان عن نفسه والمرتبطة بالرؤية السلبية له ممن حوله مثل الآباء والمعلمين، فقد تؤمن بعض النساء على سبيل المثال بشكل غير واعٍ أنهن غير كفاء في عمل ما نتيجة رؤية أحد الوالدين أو كلاهما أو المعلمين لهن في الماضي.

٢- مصدر الآخرين وينشأ عندما نأخذ في اعتابنا كيف يمكن للآخرين تقييم أدائنا مستقبلاً، وعلى سبيل المثال: قد يكون أداء الشخص قادراً على تأكيد أو نفي الصورة النمطية التي يحملها الآخرون عنه في أذهانهم. وعلى الرغم من أنهما يبدوان مرتبطان إلا أن تهديد الصورة النمطية من مصدر الإنسان نفسه وتهديد الصورة النمطية من مصدر الآخرين يختلفان؛ حيث أن تهديد الصورة النمطية من المصدر الذاتي يعزز الإيمان بالصورة النمطية، في حين أن تهديد الصورة النمطية من مصدر الآخرين، قد لا يكون الشخص نفسه مؤمناً بالصورة النمطية، لكنه قد يعتقد أن الآخرين يؤمنون بها.

في حين أشارت دراسة Cortes, (2022) أن تهديدات الصور النمطية تنشأ من العديد من المصادر يومياً، في صورة أفعال ورسائل سلبية قد تتضمن العنصرية أو العنف أو الاستبعاد أو التمييز بشكل مباشر أو غير مباشر وتؤثر على أداء الأفراد وتعرضهم لضغوط، وتشكل خطراً نفسياً كبيراً لا يمكن تغييره أو عكسه بسهولة، وتهديد الصور النمطية يظهر بدرجات متفاوتة، فقد يكون علني أو خفي في الطرق التي تقدم للمجموعات المستهدفة ومن هذه المصادر:

١- وسائل الاعلام الجماهيرية. Mass Media: حيث تُعد مصدراً مهماً لتهديد الصور النمطية وترسخ للصور النمطية السلبية التي تؤثر على الإدراكات الاجتماعية للسلوكيات والقدرات للأفراد المستهدفة، فمثلاً استهداف الرجال دون النساء أو العكس، أو استهداف القاهريين عن مجتمع وجه قبلي أو بحري أو العكس، أو الأطفال العاديين عن ذوي الاحتياجات الخاصة، أو مهن في مقابل مهن أخرى وهكذا، فقد تظهر وسائل الاعلام ذوي البشرة السوداء على أنهم مجرمون أو ذوي صفات عنيفة وتبرر تنمر وتهميش المجتمع لهم، مما قد يعرض ذوي البشرة السوداء لخطر جسدي ونفسي حقيقي.

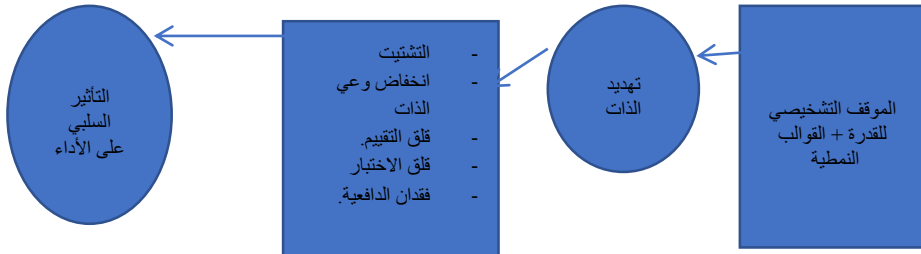
٢- الاعتداءات الصغيرة microaggressions: وهو مصدر آخر لتهديدات القوالب النمطية ويعني بعض الاعتداءات العنصرية التي تحدث في التفاعلات اليومية بين

الأفراد المختلفين من حيث الشكل أو الجنس أو العرق أو المهنة إلى غيره ، ففي دراسة قام بها ( Gomez & Huber, 2019, 5) لمعرفة أثر الاعتداءات على الطلاب ذوي البشرة السوداء لدى ١٤٣ من الذكور في مؤسسات أكاديمية معظم طلابها من ذوي البشرة البيضاء ، كانت الاعتداءات الصغيرة الشائعة تتضمن الافتراضات بأن الطلاب السود وصلوا من أحياء أو مدارس ذات مستويات اقتصادية اجتماعية منخفضة ، يستخدمون اللغة العامية عند التحدث بالإنجليزية ، يبيعون المخدرات أو يتداولونها ، وكان لهذه الاعتداءات دوراً كبيراً في شعور الطلاب بالضغط الشديد نتيجة هذه التهديدات مما أدى إلى ضغط إضافي عليهم للنجاح أكاديمياً واجتماعياً.

٣- خبرات التمييز الجنسي Experiences with Sexism : يذكر (DiDonato., 2013) أن خبرات الفرد مع التمييز الجنسي بشكل عام سواء من خلال نكات مسيئة ذات انحياز جنسي ، أو سماع تعليقات جنسية ، أو تلقي اهتمام ، أو أي تلامس جنسي غير مرغوب من آخرين ، أو التعرض للسخرية أو التتمر من شخص آخر من الجنس الآخر ، أو الخبرات التمييزية التي يتعرض لها فرد حول القدرات الأكاديمية تؤدي به للوقوع في تهديدات القوالب النمطية ، مما يؤثر على قدرات هؤلاء الأفراد ومهاراتهم المستقبلية ، ويؤثر أيضاً على ثقتهم بأنفسهم.

#### ثالثاً : التفسيرات النظرية لتهديدات القوالب النمطية

قدم كلاً من (Croizet, & Claire 1998) تمثيلاً تخطيطياً لنموذج تهديد القوالب النمطية الذي قدمه Steele, 1997 ، حيث استخدم الباحث نموذج تهديد القوالب النمطية لتوضيح الآثار السلبية عند تعرض الفرد لهذه التهديدات حيث التشتيت و انخفاض الوعي بالذات وقلق التقييم وقلق الاختبار وانخفاض أو فقدان الدافعية و التأثير السلبي على الأداء بشكل عام.



شكل ( ٤ ) نموذج ( Croizet, & Claire 1998)

كما قدم Smith(2004) نموذج " عملية الانخراط في مهام القوالب النمطية " The Stereotyped Task Engagement Process (STEP) model لإظهار كيف

## == متلازمة المحتال وعلاقتها بالثقة بالنفس وتهديدات القوالب النمطية لدى رائدات الأعمال. ==

يمكن أن تكون تهديدات القوالب النمطية منبأ للفشل أو احتمالية حدوثه أو تبني توجه هدف " تجنب الأداء لدى المشاركين " لدى الأفراد المستهدفين ، حيث اقترح سميث مجموعة سلوكيات تصحب تهديد القوالب النمطية تحفز تبني توجه هدف " تجنب الأداء لدى المشاركين " ، من ضمنها عدم الرغبة في المشاركة أو على النقيض زيادة الجهد المبذول أكثر من اللازم والرغبة المستمرة في تأكيد الذات ، وتصحب هذه السلوكيات السلبية تجاه المهام الشعور بالتوتر والقلق ، أو التجنب التام لعمل أو نشاط أو هدف مهم بالنسبة للفرد ، ثم تناول نموذج تأثير الاهتمام interest كمنبئ بالاستمرارية الطويلة على الانجاز لدى النساء حيث أظهرن مزيد من الأفكار المتعلقة بتجنب الأداء واهتماماً أقل في متابعة المهمة مما قد يشير لمحاولة تجنب الفشل أو الاحراج ، ومع هذا أظهرت النساء اللاتي كان لديهن انجاز منخفض اقتراب أعلى من الأداء .

أشار كلاً من (2007) Heilman ,& Okimoto إلى ما يُسمى بمفهوم التمييز النوعي الذي يعتمد على توقعات الدور وفق الجنس من خلال ثقافة ومعايير مجتمع ما ، فمثلاً يتوقع أن المرأة تقوم بأدوار الأم والرعاية المنزلية في حين أن الرجل مطالب بالعمل وتولي القيادة والأعمال التنافسية ، وبالتالي يعاقب المجتمع الفرد الذي يتخلى عن دور من أدواره الاجتماعية المتوقعة أو حتى يفكر في اقتحام أدوار يقوم بها جنس آخر .

كما قدم (2011) Kaiser & Hagiwara نظرية الانتباه الانتقائي التي تؤكد أن الأفراد الذين يعانون من تهديدات القوالب النمطية يصبحوا أكثر انتباهاً لعلامات أو إشارات تتعلق بالقوالب النمطية السلبية من حولهم ، هذا النوع من الانتباه والتركيز على السلب في القوالب النمطية يجعل الفرد أكثر عرضة للقلق ويؤثر على الأداء العام والمهام المعرفية.

### رابعاً : خطورة تهديدات القوالب النمطية :

حدد Aronson,(2002) مجموعة عوامل خطر تجعل الشخص أكثر عرضة لتأثير تهديد القوالب النمطية ومنها : (١) تحديد المجال ، (٢) تحديد المجموعة ، (٣) الوعي بالصورة ، (٤) قبول الصور النمطية ، (٥) أسلوب الفرد في تفسير الذكاء .

أما فيما يتعلق بتحديد المجال Domain identification : وتعني مدى رضا الفرد أو قناعاته بمجال معين ، فكلما ارتبط الفرد بمجال معين كلما زادت احتمالية تعرضه لتأثير تهديد الصور النمطية ، أما تحديد المجموعة Group identification

أو الانتماء لمجموعة فيعتبر مجال آخر يؤثر في القابلية للخطورة الناتجة عن القوالب النمطية ، فكلما كان الفرد مسائراً لمجموعته التي ينضم إليها ، وبينهم درجة ارتباط كلما كان لديه اهتمام كبير بأفعاله ولديه اهتمام بأن تكون المجموعة أفضل وبالتالي كان أكثر عرضة للخطر المدرك من القوالب النمطية السلبية بصورة أكبر ، هناك عامل آخر وهو الوصمة Stigma ، ومفهوم الوصمة مفهوم أنتجته المجتمع على فئة معينة ، مثل فئة ذوي صعوبات التعلم ، أو فئة الموهوبين ، أو فئة النساء أو فئة الرجال وهكذا ، فهو مفهوم يشكل تباين بين الهوية الاجتماعية الافتراضية وهوية الفرد الاجتماعية الفعلية ، وبشكل عام تؤدي الفئة التي لديها وعي بالوصمة بشكل أسوأ في الاختبارات الموحدة مقارنة بأولئك الذين هم أقل وعياً بالوصمة في فئة صعوبات التعلم مثلاً.

يأتي العامل الرابع وهو تقبل القوالب النمطية acceptance of the stereotype. وتعني مدى استيعاب وتفهم الفرد للقوالب النمطية حوله ، فالأفراد الذين يتعرضون للصورة النمطية مازالوا يشعرون بالاغتراب وعدم الراحة في الأوساط الأكاديمية إذا شعروا بأنهم أقل شأنًا من الآخرين ، فقبول القوالب أو الصور النمطية له تأثير على الأداء والسلوكيات والمهارات للأفراد عندما يقتنعوا به ، فمثلاً أظهرت النساء اللاتي تقبلن الصور النمطية أداء أقل في المهام المرتبطة بمادة الرياضيات عن الأخريات اللاتي لم تقبلن فكرة القوالب النمطية ، أما العامل الأخير وهو أسلوب تفسير الشخص للذكاء The way a person interprets intelligence ويعني مدى فهم أو تفسير الفرد للذكاء وأهميته في الحياة ، وهذا العامل يلعب دوراً كبيراً في الاستجابة للحياة بشكل عام، كما أن له دوراً مهماً في تقدير الشخص لذاته وثقته بنفسه وزيادة الأداء وأخلاقيات العمل ، فإذا كان للفرد عقلية ثابتة يتصرف بها دون الاهتمام بآراء الآخرين وتقييمه لأفعاله كلما كان أقل تهديداً للقوالب النمطية ، أما إذا كان الفرد مهتم بنظرة وتقييم المجتمع لأدائه فإنه غالباً أكثر عرضة لتهديدا القوالب النمطية.

ذكر Trytton et al. (2012) أن هناك مجموعة من الآثار التي تترتب على تبني الفرد لتهديدات القوالب النمطية ومنها التحيزات الفكرية تجاه بعض الأشخاص أو الفئات والذي ينعكس في السلوك المباشر وغير المباشر لهؤلاء الأفراد، وكذلك الفشل في تقدير ظروف الآخرين أو فقدان التعاطف نحوهم ، أو تفضيل آخرون عنهم فقط لأنهم منحازون فكرياً أو عاطفياً نحوهم ، كما أنه يؤثر على علاقات الفرد داخل أسرته وضعف الروابط الاجتماعية بشكل عام ، بالإضافة إلى فقدان الأداء الأكاديمي داخل

## متلازمة المحتال وعلاقتها بالثقة بالنفس وتهديدات القوالب النمطية لدى رائدات الأعمال.

المؤسسات التعليمية سواء كانوا طلاب أو معلمين ، مما قد يؤدي للعزلة الاجتماعية ، وضعف الثقة بالنفس ، وانخفاض تقدير الذات ، إلى غيره من مشكلات نفسية تؤثر في رفاهة الفرد النفسية.

كما أكدت دراسة (Goguen., 2016) أن تهديد القوالب النمطية يؤثر على ادراكات الفرد المعرفية ، والشعور بالانتماء ، وحتى الثقة بالنفس والتقدير الذاتي لنقاط القوة والضعف في الشخصية ، وكذلك قد يؤدي للانسحاب النفسي من المواقف أو التحديات، مما يخفف شعورنا بالسعادة والرفاهة النفسية .

### خامساً : استراتيجيات مواجهة النساء لتهديدات القوالب النمطية

عندما تختار النساء أنشطة بدءاً من اللعب أو أي نشاط اجتماعي أو رياضي أو ثقافي آخر يعتبره المجتمع من اختصاص الذكور أو يغلب عليه الجانب الذكوري أكثر من الأنثوي ، فغالباً لا يحصلن على نفس التعزيزات الإيجابية أو آليات الدعم الاجتماعي التي تتوفر للإناث اللاتي التزمن بالأدوار والأنشطة المجتمعية التقليدية مما قد يولد مشاعر عدم الاقتدار وانخفاض الدافع للاستمرار في العمل أو الدراسة أو النشاط بغض النظر عن طبيعته ، وهنا يأتي دور استراتيجيات المواجهة من هؤلاء النساء فمنهن من تعتبر إيمانها بقدراتها أهم من القوالب المجتمعية المهددة لها ، وهنا يأتي دور الكفاءة الذاتية self-efficacy التي تساعدنا كشخص يشعر بالتهديد النمطي في تعزيز مشاركتها واهتماماتها ، حيث أكدت دراسة Linnenbrink & Pintrich (2003) أن النساء اللاتي تمتلكن شعوراً قوياً بمهارات التأقلم والكفاءة الذاتية المدركة قد يكون بإمكانهن الاستمرار في الانخراط من خلال آليات المكافأة الذاتية على الرغم من تهديدات القوالب النمطية.

هناك استراتيجية أخرى وهي القيمة الانتقائية selective valuing وتعني أن النساء اللاتي تشعرن بتهديدات القوالب النمطية في موقف اختبار أو تقييم مثلاً لجأن إلى التقليل من القيمة الشخصية للقدرة على أداء المهمة ، وقيمن أنفسهن بأنهن أقل قدرة في تلك المهمة مقارنة بالآخرين ، وهذه الطريقة تدعم احترام الذات لديهن ، أو تجعلهن يحتفظن بقدر من تقدير الذات لديهن ، كما أنهن يرفضن الأفكار التقليدية المرتبطة بهويتهم مثل فكرة " الميل للإغواء ، أو فكرة أن المرأة مكانها بالبيت فقط " رفضاً قوياً (Pronin et al., 2004).

هناك استراتيجية أخرى وهي مناقشة الأدوار المتعددة للمرأة في المجتمع discussing women's multiple roles in society وهي استراتيجية تقوم بها النساء أو من حولها كطريقة للمواجهة أمام تهديدات القوالب النمطية ، وتعني التحدث عن المهام العديدة المطلوبة من المرأة كنوع من التعزيز الإيجابي لشخصيتها وقدرتها على التحمل وممارسة الأدوار مما يعمل على خفض تهديدات القوالب النمطية لديها Gresky et al (2005) ..

#### - المحور الرابع : رائدات الأعمال Women entrepreneurs

يذكر ( Carland ., et al (2002) أن رائدة الأعمال هي المرأة التي تعتبر الرئيس التنفيذي أو المالكة والتي تتحمل المسؤولية عن العمل التجاري . حيث أن كلمة " رائدة الأعمال " مشتقة من الكلمة الفرنسية "entreprendre" التي تعني " القيام بشيء " ، أو " إطلاق شيء " ، أو "بدء شيء " ، وهي الأفعال التي يقوم بها رواد العمل.

ووفقاً لتقرير Global Entrepreneurship Monitor (GEM) المرتبط بزيادة الأعمال النسائية عام ٢٠١٤ والذي يعتبر أوسع تقرير حول قيادة الأعمال النسائية ، فإن عدد النساء اللاتي دخلن مجال قيادة الأعمال قد زاد بنسبة ٧% على المستوى الدولي في غضون عامين ، كما يؤكد التقرير أن أكثر من ٢٠٠ مليون امرأة رائدة أعمال قد أسسن شركات جديدة (DiPietro, 2015).

يذكر (Botha et al.2006) أن أغلب الشركات الريادية التي تأسسها النساء كانت نابعة من خيبة أملهن في وظائفهن المؤسسية ورغبتهم في العثور على عمل يحمل معاني أعمق ، ويسهم في نموهم الشخصي ، ويتيح لهن الاستقلال لأنهن في الحقيقة يسترجعن جزءاً من ثقتهن بأنفسهن.

أشار (Dennis, (2012) إلى رائدات الأعمال بأنهن " الرؤى والفرص المستقبلية " للتنمية والتطوير العالمي في القرن الحادي والعشرين ، ولكنهن مصدراً غير مستغل الاستغلال الأمثل في النمو الاقتصادي والتنموي.

عرف (Manjunatha, (2013) مصطلح رائدة الأعمال بأنه إدارة المرأة لمشروع خاص لتلبية احتياج شخصي لديها وتحقيق درجة من الاشباع الذاتي مالياً ، والبحث عن فرص خارج حدود الموارد الاقتصادية المتاحة أمامها.

وفي ضوء التعريف السابق ذكر (Wilson.,(2009) أن النساء تتمتع بمجموعة

## متلازمة المحتال وعلاقتها بالثقة بالنفس وتهديدات القوالب النمطية لدى رائدات الأعمال.

متنوعة من " الدوافع المحفزة خارجياً " "push motivations" التي تدفعهم كي يصبحن رائدات أعمال مثل الحاجة المالية ، والتميز ، والأمن الوظيفي ، وأيضاً مجموعة من الدوافع المحفزة داخلياً "pull motivations"، مثل رغبتها في تحقيق التوازن بين حياتها المهنية والمنزل ، وحاجاتها لمزيد من السيطرة ، والشعور بالهدف ، والاستقلالية ، وتحقيق نجاح مالي ومهني ، وبالتالي مجال ريادة الأعمال سيتيح لها فرصة لتحقيق ما تطمح إليه.

كما أشار Birkner ., et al (2018) إلى دور حركة ريادة الأعمال بشكل عام في زيادة التنمية المجتمعية ، وتقليل فرص البطالة والفقر ، وزيادة المستوى الاقتصادي للأسرة مما يسهم في تحسين مستويات الصحة والتعليم والذي يصاحبه بالضرورة تحسين جوانب الرفاهة النفسية لدى أفراد المجتمع.

أشارت دراسة إيناس الخريبي ( ٢٠٢٣ : ٦ ) لأهم دوافع السيدات لريادة الأعمال حيث السعي لتشجيعهن على استثمار هذه الدوافع ومنها :

١- عوامل معرفية : ترتبط بفهمهن لمصطلح الكفاءة الذاتية والخوف من الفشل وتقييم الفرص المتاحة أمامهن ، بالإضافة لوجود أمثلة أو نماذج لرائدات أعمال أمامهن يشجعهن على مشروعات ريادة الأعمال.

٢- وجود دافع ريادي رغم العقبات الاجتماعية : وهو أحد الدوافع الموجودة داخل بعض النساء حيث الميل لإظهار قدراتهن في الإدارة أو جودة المشروعات إلى غيره.

٣- العوامل الاجتماعية والمعمارية : حيث دور الأسرة والاعلام في تشجيع المرأة على ريادة الأعمال وفعالية أو نتاج ما تقوم به من مشروعات ، بالإضافة لوجود مصادر تمويل أو ضمانات نفسية أو مالية من الأسرة أو الأصدقاء مما يسهم في الإقدام على ريادة الأعمال.

### - دراسات سابقة :

تناولت الباحثة مجموعة من الدراسات السابقة موزعة على ثلاث محاور رئيسية ، المحور الأول متلازمة المحتال ، المحور الثاني الثقة بالنفس ، المحور الثالث تهديدات القوالب النمطية ، وفيما يلي عرض لهذه الدراسات:

#### المحور الأول : دراسات تناولت متلازمة المحتال

هدفت دراسة Drane,(2022) لمعرفة أثر الشعور بالاحتيال على طلاب الدكتوراه في إحدى جامعات جنوب أفريقيا ، حيث تكونت العينة من ( ٤ ) طلاب تراوحت

أعمارهم بين (٣٣-٤٧) عام ، طبق عليهم مقياس ظاهرة الاحتيا ل ، وتوصلت النتائج لوجود مشاعر شك وانعدام الثقة بالنفس والقلق بشأن الجدارة أو الكفاءة ، وأوصت الدراسة بضرورة دراسة هذه الظاهرة لدى الأطباء و المرشدين النفسيين حتى لا يؤثر على أدائهم في التعامل مع مرضاهم.

وأيضاً دراسة Ramey,(2022) هدفت للتعرف على متلازمة المحتال لدى أعضاء هيئة التدريس في مجال الموسيقى بالجامعات ، عبر مختلف مسؤولياتهم الوظيفية مثل : القيادة ، التدريس والبحث ، وتأثير سنوات الخبرة والجنس ، حيث يعاني الأفراد الذين يملون بظاهرة " الشعور بالاحتيا ل " والذين غالباً ما يكونوا من ذوي الانجازات العالية من شعور بأنهم لا يستحقون نجاحهم ، وخوف دائم من اكتشاف الآخرين أنهم مخادعون ، شارك في الدراسة (٢٠٦) عضو هيئة تدريس جامعي يعملون في مجال تعليم الموسيقى ، حيث استخدم الباحث مقياس كلانس لظاهرة الاحتيا ل The Clance Impostor Phenomenon بالإضافة لقياس مشاعر الاحتيا ل في مجالات القيادة والبحث والتدريس ، وأظهرت النتائج أن غالبية أعضاء هيئة التدريس في الموسيقى يعانون من ظاهرة الاحتيا ل فيما يتعلق بتوقعاتهم وقدراتهم في البحث ، في المقابل سجلوا درجات أقل فيما يخص التدريس ، وأشارت النتائج لوجود ارتباط سلبي ضعيف بين سنوات الخبرة والشعور العام بالاحتيا ل ، ولم تظهر فروق دالة إحصائية بين الجنسين في كل فئة .

وكان الهدف من دراسة Stone,(2023) هو إجراء استكشاف للصمود وكيفية تحفيز النساء السود في برامج الدراسات العليا على المثابرة رغم شعورهن بمتلازمة المحتال ، وكان السؤال البحثي المرتبط بذلك هو : كيف تبني النساء السود اللواتي أكملن برامج الدراسات العليا القدرة على الصمود ؟ مع وجودهن كأقلية مزدوجة من حيث العرق والجنس ، أجريت الدراسة في صورة مقابلات مع ١٠ نساء سود أكملن برامج الدراسات العليا وأعربن عن شعورهن بمتلازمة المحتال ، ونتج عن هذا مزيد من الآثار على مجموعة البحوث المتعلقة بكيفية بناء النساء السود اللواتي أكملن برامج الدراسات العليا للصمود أثناء تنقلهن عبر مشاعر متلازمة المحتال أثناء وجودهن في برامج الدراسات العليا الصارمة.

في حين هدفت دراسة Bruno-Fronczek,(2023) لمعرفة أثر متلازمة المحتال على الاحتراق النفسي لدى قادة المدارس والمديرين ، حيث تكونت الدراسة من ( المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٨ ج ٢ المجلد (٣٥) - يولية ٢٠٢٥ (١٨٣) )

## متلازمة المحتال وعلاقتها بالثقة بالنفس وتهديدات القوالب النمطية لدى رائدات الأعمال.

١٢٧) مديراً ومديرة بالمدارس العامة داخل ولاية بنسلفانيا ، وتم تطبيق مقياس ماسلاس للاحتراق النفسي the Maslach Burnout Inventory ، ومقياس كلانس لظاهرة الاحتيال The Clance Impostor Phenomenon بالإضافة لجمع معلومات ديموغرافية متعلقة بالجنس والمستوى الدراسي وسنوات الخبرة ، وأظهرت النتائج أن متلازمة المحتال لايمكنها التنبؤ بالاحتراق النفسي ، ولكن المديرين أخبروا مشاعر وأفكار مرتبطة بالاحتيال والارهاق بشكل كبير بالرغم من اختلافاتهم الجنسية وسنوات الخبرة.

كما هدفت دراسة Rutland (2023) إلى معرفة متلازمة الاحتيال وتحديد أسبابها والعوامل المؤثرة فيها لدى طلاب الدراسات العليا من منطقة أبالاتشيا ، وعددهم (٢٢) طالبا ، وهذا من خلال استكمال هؤلاء الطلاب لاستبيان يضم خصائص الشخصية وكذلك مقياس متلازمة المحتال ، وكشفت النتائج أن هؤلاء الطلاب لديهم شعور مرتفع بالاحتيال حيث الشعور بأن نجاحهم مجرد صدفة ، وكان من أكثر العوامل الكامنة وراء ظاهرة الاحتيال لديهم هي الالتزامات الأسرية والاحتراق النفسي الناتج عن القيام بالعديد من الواجبات الأكاديمية.

أما دراسة Mendoza, (2023) فهدفت لمعرفة العلاقة بين متلازمة المحتال والرفاهة النفسية لدى الطلاب الجامعيين من أصل لاتيني، حيث طبقت الدراسة على (٢٠٠) طالبا جامعيًا من أصول اجتماعية وثقافية مختلفة في أمريكا ، وكذلك من تخصصات أكاديمية مختلفة ، واستخدم الباحث استبيان متلازمة المحتال ، ومقياس الرفاهة النفسية ، وعدد من المقابلات الشخصية ، وأظهرت النتائج أن الطلاب الذين يعانون من متلازمة المحتال كانوا يعانون من مستويات أعلى من الاكتئاب والقلق مقارنة بالطلاب الذين لم يعانون من هذه الظاهرة ، كما كانت لديهم مستويات منخفضة من الثقة بالنفس والرضا عن حياتهم الأكاديمية.

أما دراسة Snell, (2023) فاهتمت بمعرفة تأثير متلازمة المحتال على تقدم النساء القادة في قطاعات غير ربحية ، حيث طبقت الدراسة على (١٠) من النساء القيادات في مشروع غير ربحي ممن يعملن لمدة لا تقل عن ثلاث سنوات وتراوحت أعمارهن بين ٣٠ الى ٥٠ عاما وتنوعت خلفياتهن المهنية بين التعليم والصحة ، واستخدم الباحث المقابلات شبه المنظمة والتحليل الموضوعي ومقياس متلازمة المحتال وتوصلت النتيجة

أن العديد من النساء القيادات في مشروعات غير ربحية يشعن بعدم الاستحقاق لهذه المناصب القيادية رغم الانجازات الكبيرة والشعور، كما يشعن بالتحديات الثقافية والاجتماعية مما يثير لديهن القلق والتشكيك الدائم في قدراتهن.

في حين هدفت دراسة Connaught, (2024) لمعرفة الشعور بالاحتيال وخبرات الطلاب ذوي البشرة السوداء في برامج الخدمة الاجتماعية ، حيث تعتبر هذه الدراسة الأولى التي تستكشف التجارب المميزة للطلاب السود الأمريكيين في برامج الخدمة الاجتماعية خلال دراستهم في هذه البرامج في مؤسسات التعليم العالي ذات الأغلبية البيضاء ، ومساهمة هذه التجارب في مشاعر الاحتيال لديهم ، تم إجراء (١٩) مقابلة معمقة وشبه منظمة مع طلاب خدمة اجتماعية أفارقة يدرسون في أربعة برامج خدمة اجتماعية معقدة في مدينة نيويورك ، كما طلب من المشاركين إكمال مقياس كلانس لظاهرة الشعور بالاحتيال The Clance Impostor Phenomenon من أجل تقييم مستويات ظاهرة الاحتيال ، وأظهرت النتائج أن المشاركين قد عانوا من خبرات سلبية مثل عدم الكفاءة وانخفاض الثقة بالنفس ، والحاجة المستمرة لإثبات أنفسهم ، والخوف من أن يتم وصمهم بشكل سلبي.

كما اهتمت أيضاً دراسة Smith (2024) بالبحث عن متلازمة الاحتيال لدى طلاب الدراسات العليا من خلال سياقاتهم الأكاديمية عن طريق الأسلوب السردي ، حيث طبقت الدراسة على ( ٦ ) من طلاب الدراسات العليا المسجلين لبرنامج الدكتوراه في إحدى الجامعات بجنوب الولايات المتحدة ، منهم ( ٢ ) مسجلين ببرامج الدكتوراه في العلوم والتكنولوجيا والهندسة ، و ( ٢ ) في برنامج العلوم الإنسانية ، و ( ٢ ) في برنامج العلوم الاجتماعية ، واستخدم الباحث أسلوب المقابلات والسردي لمشاعر كل طالب على حده، وتوصل لنتائج أن مشاعر المحتال لدى طلاب الدراسات العليا ارتبطت بمستويات التنافس التي يشعر بها هؤلاء الطلاب ، وكذلك أظهر هؤلاء الطلاب أن مشاعرهم تتفاقم مع الصمت وعدم البوح بها ، وكذلك تزيد مع كل نجاح يحققه ، كما لم يكن هناك دوراً في التربية يمكن أن يتسبب في ظهور هذه المشاعر لدى هؤلاء الطلاب.

#### المحور الثاني : دراسات تناولت الثقة بالنفس

هدفت دراسة Luke., Manh, & Tom, (2016) لمعرفة العلاقة بين الثقة بالنفس وآثارها على التفاعل بين الأفراد والجماعات ، حيث تكونت عينة الدراسة من ( ٢٢١ ) طالبا وطالبة من الدارسين لمجال التسويق في الولايات المتحدة الأمريكية ، حيث طبقت

## == متلازمة المحتال وعلاقتها بالثقة بالنفس وتهديدات القوالب النمطية لدى رائدات الأعمال. ==

الدراسة مقياس الثقة بالنفس واستبيان اتجاه التسويق ،و أكدت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الثقة بالنفس والقدرة على التأثير على العامة من المجتمع سواء في مجال التسويق والبيع والشراء ، أو في التأثير النفسي على الآخرين مما يعكس ثقة الفرد بنفسه والتي تنعكس على علاقاته بالآخرين.

كما هدفت دراسة (Martins,Monsalve,&Martinez,2018) لمعرفة أثر سمات الشخصية مثل الثقة بالنفس والخوف من الفشل على التوجه نحو المشروعات والأعمال الريادية لدى طلاب الجامعات ، حيث تكونت عينة الدراسة من ٦٠٠ طالبا وطالبة ممن التحقوا ببرامج تأهيلية لريادة الأعمال ، وطبق الباحثون عليهم مقياس الثقة بالنفس والخوف من الفشل ، وأشارت النتائج أن الثقة بالنفس لها دور إيجابي على توجه الأفراد نحو العمل الريادي في حين أن الخوف من الفشل يعمل كعائق لديهم في الاقدام على العمل والمشروعات الخاصة.

أيضاً هدفت دراسة (Perkins.,2018) لوضع تعريف لمفهوم الثقة بالنفس في سياق البيئات التنظيمية مثل أماكن العمل والشركات والمؤسسات ، حيث طبقت الدراسة على ( ٦٥ ) من الموظفين من مستويات إدارية مختلفة والمديرين ورواد الأعمال ، وتضمنت الدراسة مجموعة متباينة من الموظفين في متغيرات ( الجنس والعمر والخبرة ) ، وقد طبق الباحث مجموعة من الاستبيانات لقياس مستوى الثقة بالنفس مثل مقياس الكفاءة الذاتية العامة أو مقياس تقدير الذات ، وعدد من المقابلات ، وملاحظة السلوك ، وتوصلت النتائج لوجود علاقة إيجابية بين الثقة بالنفس وأداء الموظفين في العمل.

في حين هدفت دراسة (Del Tufo 2018) لمعرفة تأثير الثقة بالنفس على الاهتمام بريادة الأعمال لدى النساء ، حيث طبقت الدراسة على ١٨٢ من النساء في مجال ريادة الأعمال ، حيث استخدم الباحث مقياس الثقة بالنفس ومقياس ريادة الأعمال ، وتوصلت النتائج لوجود ارتباط موجب بين الثقة بالنفس وعدد من العوامل النفسية الإيجابية كالتحدي الإيجابي وتحقيق الانجازات وخفض القلق والخوف من الفشل لدى النساء في ريادة الأعمال.

وكذلك هدفت دراسة (Wang., & Liu, 2024) لمعرفة العوامل المؤثرة في ريادة الأعمال لدى السيدات والتي من بينها الثقة بالنفس ، حيث تم اختيار ٢١٤٩ أنثى من الكليات المهنية في الصين واللاتي شاركن في دورات ريادة الأعمال خلال الفترة

٢٠٢١ - ٢٠٢٢ ، وذلك لمعرفة العلاقة بين تعليم ريادة الأعمال داخل الأسرة والمواقف الاجتماعية والكفاءة الاجتماعية والذاتية والثقة بالنفس ، وأظهرت النتائج أن تعليم ريادة الأعمال لم يؤثر على نوايا الطالبات للعمل بمجال ريادة الأعمال ، في حين كان للكفاءة الذاتية والثقة بالنفس دوراً مهماً في تنمية النية الريادية لدى السيدات ، وكذلك دخل الأسرة يعدل بشكل كبير العلاقة بين تعليم ريادة الأعمال والكفاءة الذاتية والثقة بالنفس ، ولا يوجد فرق كبير في العلاقة بين الكفاءة الذاتية والنية الريادية بين الطلاب ذوي الدخل المرتفع والمنخفض ، بينما تواصل الإناث مواجهة التحيز الجنسي في مكان العمل.

#### المحور الثالث : دراسات تناولت تهديدات القوالب النمطية

هدفت الدراسة الاجتماعية التي أعدها صادق زحمت خوري ( ٢٠٢١ ) لمعرفة القوالب النمطية الجنسية في الأسرة ، وذلك على عينة من الفتيات والنساء اللاتي تتراوح اعمارهن بين ١٥-٢٤ عاماً ، وطبقت أدوات الدراسة على ٣٨٧ شخص ، وتضمنت أدوات البحث استبيان من ١٩ سؤال عن الصورة النمطية للجنس ، و ٨ أسئلة عن التنشئة الاجتماعية بين الجنسين ، و ١٠ أسئلة عن التدين ، وأظهرت النتائج وجود علاقة دالة احصائياً بين التعليم والزواج واستخدام وسائل الاعلام والتدين وتعليم الوالدين والتنشئة الاجتماعية بين الجنسين والأنشطة العامة والحضور في المجتمع ، والوضع الاجتماعي والاقتصادي مع الصور النمطية الجنسية للفتيات.

كما أشارت دراسة (Lund.,(2021 لمعرفة أثر تهديد الصور النمطية على التعلم لدى عينة من ذوي صعوبات التعلم ، حيث أنها من الدراسات الأولى التي اهتمت بهذه العينة ، وطبقت الدراسة على (٥) ممن يعانون من صعوبات التعلم من الذكور والإناث ، واستخدم الباحث استبيان جمع البيانات ، ومقياس القوالب النمطية ، وأظهرت النتائج أن الطلاب ذوي صعوبات التعلم معرضين لتهديد الصورة النمطية ، وسلوكيات أخرى مهددة لصحتهم النفسية تشمل التنشئة ، وانخفاض الوعي الذاتي ، والقلق من التقييم ، وقلق الاختبارات ، وفقدان الدافع مما يعيق التقدم الأكاديمي لهم ، بالإضافة لحاجاتهم للدعم الاجتماعي .

كما أكدت دراسة (Moore.,(2022 على معرفة أثر تهديد القوالب النمطية على الصحة النفسية وذلك على عينة بلغ عددها ( ١٢٠ ) من ذوي البشرة السوداء في مجال الرعاية الصحية العامة بالمجتمع الأمريكي من أصل أفريقي ، طبق الباحث مقياس

## == متلازمة المحتال وعلاقتها بالثقة بالنفس وتهديدات القوالب النمطية لدى رائدات الأعمال. ==

القوالب النمطية و مقياس الأداء في الرعاية الصحية وتوصلت الدراسة إلى أن الآثار السلبية لتهديدات القوالب النمطية لا حصر لها سواء على الجانب النفسي مثل التوتر والقلق وانخفاض تقدير الذات وتدني مستوى الصحة النفسية والرفاهية النفسية للأفراد العاملين بالصحة العامة بالإضافة إلى الانسحاب من العمل بمجال الرعاية الصحية والبحث عن مهن أخرى ، أو الاستمرار في اجازات لمدة طويلة تهرباً من الضغوط النفسية التي يشعرون بها.

أما دراسة (Merg, 2022) والتي هدفت لفهم العوامل النفسية والاجتماعية التي تؤدي لانسحاب الطالبات من تعليم الرياضيات في المدارس الثانوية ، حيث طبقت الدراسة على ( ٧٨ ) طالبة من المدارس الثانوية اللاتي يدرسن الرياضيات في مستوى متقدم وكان لديهن القدرة على الاستمرار بنفوق ، وتتراوح خلفياتهن الثقافية والاجتماعية ، واستخدمت الدراسة الاستبيانات والمقابلات شبه المنظمة لاستكشاف طريقة التفكير وتهديدات القوالب النمطية والخوف من الفشل كعوامل مؤثرة ، وتوصلت النتائج أن الطالبات اللاتي لديهن عقلية ثابتة في التفكير كن أكثر عرضة للانسحاب من تعلم الرياضيات ، وكان لديهن شعور أقل بالقدرة على تحسين مهاراتهم في الرياضيات ، ويعتبرن أن الذكاء والقدرة على التفكير شيء ثابت لا يمكن تغييره أو تعديله ، أما الطالبات التي كانت لديهن مهارات عقلية متنوعة وكانوا يسعون لتطوير مهاراتهم أكدت النتائج أنهن كان الأكثر تمسكاً بمجال الرياضيات ، وكن يؤمن أو التحديات يسهل التغلب عليها من خلال الجهد المستمر والتعلم. كما أن تهديدات القوالب النمطية كان لها دوراً كبيراً في انسحاب مجموعة من الطالبات من الاستمرار في تعلم الرياضيات وزيادة الخوف من الفشل وتوقع الأداء المنخفض.

أيضاً هدفت دراسة ايناس عبد الحميد الخريبي ( ٢٠٢٣ ) إلى معرفة محددات تشكيل الصورة النمطية لرائدات الأعمال وعلاقتها باتجاهات الشباب الجامعي نحو المشروعات الريادية وذلك على عينة عشوائية عددها ٣١٣ طالباً جامعياً ، من جامعات مختلفة بنسبة ٥٠،٨% من الذكور و ٤٩،٢% من الإناث ، وطبقت الباحثة مقياس الصورة النمطية لرائدات الأعمال ، ومقياس الاتجاه نحو ريادة الأعمال ، ومقياس النية السلوكية لريادة الأعمال ، ومقياس الثقة في الذات لتحقيق النجاح في مجال ريادة الأعمال ، ومقياس دور الإعلام في تنميط صورة رائدات الأعمال ، وتوصلت الدراسة إلى تأييد نسبة كبيرة من العينة لبعض سمات الصورة النمطية للمرأة والتي تتعارض في

## د / سارة حسام الدين مصطفى .

مجملها مع ربادتها للأعمال ، وأرجعت الدراسة أن السمات السلبية للصورة النمطية للمرأة لدى بعض الشباب تعود إلى تقاليد وعادات المجتمع ، كما أكدت الدراسة على وجود علاقة دالة إحصائياً بين سمات الصورة النمطية للمرأة ودرجة ثقة الطالبات في قدرتهن على ريادة الأعمال.

كذلك جاءت دراسة Nguyen.,(2024) لاستكشاف تأثير تهديد القوالب النمطية على الأداء الأكاديمي للطلاب الدوليين ، حيث طبقت الدراسة على ( ٢٣ ) طالب دولي وتم جمع البيانات من خلال استبيان عبر الانترنت يتضمن تجارب الطلاب مع تهديد القوالب النمطية وهويتهم الأكاديمية والعرقية وكذلك الأداء الأكاديمي ، ولم تظهر نتائج الدراسة علاقة ذات دلالة إحصائية بين تعرض الطلاب الدوليين لتهديد القوالب النمطية وانخفاض معدلاتهم الأكاديمية ، وبالرغم من هذه النتائج إلا أن هناك فروق معنوية في المعدلات الأكاديمية وتهديد القوالب النمطية والهوية الأكاديمية والعرقية بين الطلاب من خلفيات اجتماعية متعددة.

### المحور الرابع : دراسات تربط بين متغيرين من متغيرات الدراسة :

سعت دراسة Anyeji.,(2013) لمعرفة العلاقة بين تهديد القوالب النمطية وظاهرة المحتال وأثرهما على الإنجاز الأكاديمي لدى النساء الأمريكيات السود ، وكيفية تأثير المتغيرات النفسية والاجتماعية على هؤلاء النساء ، حيث طبقت الدراسة على ( ٦٥ ) سيدة وطبق الباحث مجموعة استبيانات ومقابلات مع النساء في بيئات مختلفة ، وتوصلت النتائج لوجود علاقة ارتباطية موجبة بين التهديد الناتج عن القوالب النمطية ووجود ظاهرة المحتال لدى هؤلاء النساء ، بالإضافة لأثرهما الكبير على الأداء الأكاديمي مثل ظهور القلق من السقوط كضحية ، خاصة في مجال العلوم والهندسة ، بالإضافة لضعف الثقة بالنفس وانخفاض الأداء ، كما أكدت الدراسة على انتشار ظاهرة المحتال بين المشاركات وصحب هذا انخفاض الأداء والثقة بالنفس وتدهور الصحة النفسية.

أيضاً هدفت دراسة Pennie Sims, (2020) لفهم العلاقة بين التفكير وظاهرة المحتال والسلوكيات الأكاديمية لدى الإناث في المدارس العليا من أعراق مختلفة ويشعرن بتهديدات القوالب النمطية ، حيث طبقت الدراسة على ٣٦٠ من طالبات المرحلة الثانوية من أصول أمريكية وأفريقية ولاتينية وأسيوية ، وطبق الباحث مقياس التفكير ومتلازمة المحتال واستبيانات للقوالب النمطية وتقارير الأداء الأكاديمي والتفاعلات الصفية ، وتوصلت النتيجة إلى أن الفتيات من أعراق مختلفة أظهرن درجة

## متلازمة المحتال وعلاقتها بالثقة بالنفس وتهديدات القوالب النمطية لدى رائدات الأعمال.

عالية من متلازمة المحتال ، حيث أعربن على أنهن لا يستحقن هذا النجاح الأكاديمي ولا يعترفن بهن في مجتمعاتهن ، كما أكدت طالبات أخريات على أن هذا النجاح كان محض الصدفة ولعب الحظ دوراً فعالاً فيه ، كما كان لمتلازمة المحتال آثار سلبية على الأداء الأكاديمي والتفاعلات الصفية وزيادة القلق والتوتر لدى الطالبات.

كما سعت دراسة Fuller.,(2021) إلى معرفة دور التيقظ العقلي كوسيط للتهديد النمطي و ظاهرة المحتال لدى عينة من السيدات ذوات البشرة السوداء من طالبات الدكتوراه ، حيث تُعاني الطالبات من الشعور بالتمييز لأنهن أقلية وينظر إليهن أنه ليس من حقهن التواجد مع ذوي البشرة البيضاء في دراسة عليا مثل دراسة الدكتوراه ، تم تقسيم الطالبات لمجموعتين عشوائيتين ، وطبق الباحث مقياس التيقظ العقلي لكلا المجموعتين واختباراً للتفكير اللفظي ومقياس ظاهرة المحتال إعداد (1985) clance واستبيان للخصائص الديموغرافية ، وتم إبلاغ المجموعة التجريبية أن اختبار التفكير اللفظي هو اختبار مقياس لقدراتهم ، في حين قيل للمجموعة الضابطة أنهم يختبرون صحة الأسئلة ، وأكدت النتائج أن وجود تيقظ عقلي لا يعدل العلاقة بين ظاهرة المحتال أو درجات التفكير اللفظي ، ومع ذلك أولئك الذين لديهم عقلية ثابتة لديهم درجات ظاهرة محتال أعلى من أولئك الذين لديهم عقلية نمو .

### تعقيب عام على الإطار النظري والدراسات السابقة :

من خلال الإطار النظري والدراسات السابقة استعرضت الباحثة مفاهيم الدراسة الحالية من خلال أربعة محاور أساسية وهم : متلازمة المحتال ، والثقة بالنفس ، وتهديدات القوالب النمطية ، وريادة الأعمال ، واتضح من العرض السابق مشكلة الدراسة الحالية في محاولة لتفسيرها ، حيث أن متلازمة المحتال تعد بمثابة عبء يحملة الأشخاص الناجحون في أي مجال ، أو بمثابة طيف يهدد نجاحهم ، فدائماً يشعروا أنهم لا يستحقوا هذا التقدير والنجاح رغم ما حققوه بالفعل من جهد وانتاج يشهد به الآخرون ، ودائماً هم في حالة عزو أسباب نجاحهم لاختفاقات الآخرين أو لعوامل غير منطقية كالحظ أو الصدفة مما يشعرهم باحتيال هذا النجاح ، وقد تكون هذه المتلازمة ناتجة عن دوافع داخلية كالشعور الداخلي بالعجز أو الشعور بالنقص ، وقد تكون ناتجة عن عوامل خارجية مثل بيئة العمل أو بيئة الدراسة أو الاطار الاجتماعي الذي ينتمي له الفرد Slank, (2019).

تناول الإطار النظري والدراسات السابقة متلازمة المحتال لدى فئات عديدة مثل

طلاب الدراسات العليا كطلاب الماجستير والدكتوراه مثل دراسة (Drane, 2022) و (Stone, 2023) و (Rutland, 2023) و (Smith, 2024) حيث أكدت نتائج الدراسات أن معظم مشاعر الاحتيال الذي يشعر بها الطلاب نتيجة ارتفاع مستويات التنافس بين الطلاب مما يترتب عليه تفاقم الشعور بالصمت وانخفاض التفاعل الاجتماعي ، في حين اهتمت دراسة (Snell, 2023) متلازمة المحتال لدى النساء القادة في قطاعات غير ربحية ممن تتراوح أعمارهن بين ٣٠ - ٥٠ عام وتوصلت الدراسة لتشكك السيدات في أنفسهن ونجاحهن بالرغم مما حققوه من نجاحات وإنجازات ، كما تناولت دراسات (Ramey , 2022) و (Bruno - Franczek , 2023) الفروق بين الذكور والإناث في ظاهرة المحتال ، وتبين عدم وجود فروق ملحوظة بين الجنسين ، كما كان هناك ارتباط سلبي ضعيف بين سنوات الخبرة والشعور بالاحتيال ، كما تناولت دراسة (Cannaught , 2024) ظاهرة المحتال لدى ذوي البشرة السوداء مقارنة بذوي البشرة البيضاء وأكدت الدراسة على شعور الأفراد بالتمييز والوصمة وانخفاض تقدير الذات لديهم.

كذلك تناولت الدراسة الحالية دور تهديدات القوالب النمطية والتي قد تكون أحد المتغيرات ذات العلاقة بمتغيري الدراسة الحالية ، حيث تعتبر بمثابة مأزق اجتماعي نفسي يشعر به الفرد نتيجة لصورة نمطية مجتمعية ينتمي إليها الفرد (Steele et al., 2022) وأيضاً تنشأ مصادر هذه التهديدات من منشأ داخلي ذاتي أو من منشأ خارجي ناتج عن البيئة والآخرين ، وفي كلا الحالتين تؤدي بالشخص لفقدان كفاءته الذاتية وثقته بنفسه ، حيث اهتمت دراسة كلاً من صادق خوري (٢٠٢١) و (Merg , 2023) ، وإيناس الخريبي ٢٠٢٣ بالإناث والمرأة في مجال العمل والدراسة ، وتوصلت النتائج لوجود علاقة ارتباطية بين وسائل الإعلام والتدين والتنشئة الاجتماعية والأوضاع الاجتماعية مع تحديد القوالب النمطية المجتمعية ، كما أن تهديدات القوالب النمطية كان لها أثر في تسحاب الطلاب من مهن أو دراسة مفضلة مع زيادة الخوف من الفشل وفقدان الثقة في النفس.

كما تناولت دراسة (Lund, 2021) أثر تهديدات القوالب النمطية على ذوي صعوبات التعلم ، وأكدت النتائج على عدم وجود فروق بين الذكور والإناث وكلاهما معرض لتهديد الصور النمطية مما يؤثر على خفض الوعي الذاتي لديهم والدعم الاجتماعي والخوف من التقييم.

## متلازمة المحتال وعلاقتها بالثقة بالنفس وتهديدات القوالب النمطية لدى رائدات الأعمال.

أما متغير الثقة بالنفس فيعكس رؤية الفرد عن نفسه ، وثقته في قراراته وأفكاره وأحكامه ، وهو مفهوم يتكون مع نمو الفرد المعرفي والنفسي عن ذاته ، إلا أنه قد يتأثر بعوامل عديدة منها مفهوم الفرد عن نفسه وإمكاناته ، وقد يكون لضعف ثقة الفرد بنفسه آثار سلبية عديدة تدفع الشخص للاسوية ، وفي هذا السياق أكدت دراسة Luke , et al (2016) ، على علاقة الثقة بالنفس والقدرة على التأثير في الآخرين ، أما دراسة (2018) Mantins , et al , و دراسة (2018) Del Tufo فقد اهتمتا بأثر سمة الثقة بالنفس على التوجه الإيجابي نحو مشروعات ريادة الأعمال ، وكذلك أكدت دراسة Wang , & Liu (2024) على دور الثقة بالنفس والكفاءة الذاتية في تنمية النية للعمل الريادي لدى الإناث على وجه الخصوص ، في حين أشارت كلا من دراسة (2013) Anyeji ، و (2021) Fuller ، و (2020) Pennie – sims على ضعف الثقة بالنفس وزيادة القلق والتوتر لدى من يعانون من زيادة مشاعر الاحتيال وتهديدات القوالب النمطية. فيما يخص متغير الثقة بالنفس

### فروض الدراسة:

- ١- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين درجات أفراد العينة على مقياس الثقة بالنفس ودرجاتهم على مقياس متلازمة المحتال.
  - ٢- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين درجات أفراد العينة على مقياس الثقة بالنفس ودرجاتهم على مقياس تهديدات القوالب النمطية.
  - ٣- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين درجات أفراد العينة على مقياس تهديدات القوالب النمطية ودرجاتهم على مقياس متلازمة المحتال.
  - ٤- توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على أبعاد مقياس الثقة بالنفس وفقا لسنوات الخبرة (اقل من ٥ سنوات - ٥ سنوات فأكثر)
  - ٥- توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على الدرجة الكلية لمقياس متلازمة المحتال وفقا لسنوات الخبرة (اقل من ٥ سنوات - ٥ سنوات فأكثر)
  - ٦- توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على أبعاد مقياس تهديدات القوالب النمطية وفقا لسنوات الخبرة (اقل من ٥ سنوات - ٥ سنوات فأكثر)
  - ٧- يوجد تأثير دال إحصائي لمتغير الحالة الاجتماعية (عزباء - متزوجة - منفصلة) علي تباين درجات أفراد العينة علي الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الثقة بالنفس. "
  - ٨- يوجد تأثير دال إحصائي لمتغير الحالة الاجتماعية (عزباء - متزوجة - منفصلة) علي تباين
- == (١٩٢) : المجلد المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٨ ج ٢ المجلد (٣٥) - يولية ٢٠٢٥ ==

درجات أفراد العينة علي الدرجة الكلية لمقياس متلازمة المحتال. "

٩- يوجد تأثير دال إحصائياً لمتغير الحالة الاجتماعية (عزباء - متزوجة - منفصلة) علي تباين درجات أفراد العينة علي الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس تهديدات القوالب النمطية.

### إجراءات الدراسة:

تحقيقاً لأهداف الدراسة الحالية، تمت إجراءات اختيار منهج الدراسة، والعينة، والأدوات المستخدمة في الدراسة على النحو التالي:

#### أولاً: المنهج المستخدم في الدراسة:

تم توظيف المنهج الوصفي الارتباطي في الدراسة الحالية، وذلك للتحقق من العلاقة بين متغيرات الدراسة الثلاثة.

#### ثانياً: عينة الدراسة : ( سيكومترية و أساسية )

تكونت عينة الدراسة من ٢٣٠ رائدة أعمال وذلك للتحقق من صدق وثبات مقياسي الدراسة بمتوسط عمر:  $\pm 33,2$  وانحراف معياري:  $\pm 8,8$ ، أما عينة الدراسة الأساسية فتكونت من (٢٧٠) من رائدات الأعمال بمتوسط عمر:  $\pm 32,6$  وانحراف معياري:  $\pm 8,2$ .

#### ثالثاً: أدوات الدراسة

تم ترجمة مقياس متلازمة المحتال ، وإعداد مقياسي الثقة بالنفس وتهديدات القوالب النمطية وذلك على النحو التالي:

#### ١- مقياس متلازمة المحتال إعداد Clance,1985

تم الإطلاع على عدد من المقاييس الأجنبية لإعداد مقياس متلازمة المحتال ومنها:

١- مقياس هارفي لظاهرة المحتال عام ١٩٨١ Harvey imposter phenomenon scale واختصاره ( HIPS scale ) يعد الأول من نوعه لقياس مشاعر المحتال ، ويعتمد على ١٤ عنصر تقيس مشاعر المحتال من حيث عدم الاستحقاق ، والشعور بعدم الكفاءة Harvey (1981).

٢- مقياس كلانس لظاهرة المحتال عام ١٩٨٥ The Clance Impostor Phenomenon Scale (CIPS) وهو من المقاييس شائعة الاستخدام في الدراسات لقياس ظاهرة المحتال ، وتم ترجمته للعديد من اللغات وذلك لأنه أثبتت فعاليته في إظهار التأثيرات السلبية لمشاعر الاحتيال الذي يشعر بها الأفراد الناجحون وخاصة في حياتهم المهنية ، مما قد يؤدي أحياناً لتغيير مسارات هؤلاء الأفراد المهنية. وهو استبيان تقرير ذاتي يحتوي على ٢٠ بند والإجابة عليه تكون وفق ليكرت الخماسي ، يقيس المقياس أبعاد حلقة المحتال ، الخوف من الفشل ،

===== متلازمة المحتال وعلاقتها بالثقة بالنفس وتهديدات القوالب النمطية لدى رائدات الأعمال. =====

الحاجة الى التميز ، إنكار القدرة ، الشعور بالخداع ، عزو النجاح إلى الحظ (Clance, & O'Toole, 1087).

٣- مقياس (Kolligian, & Sternberg, 1991) ويسمى بمقياس الاحتيال المدرك The Perceived Fraudulence (PFS) scale وهو مقياس مختلف نسبياً عما سبقه ، حيثُ استخدم مصطلحات ظاهرة المحتال - كباقي المقاييس - وأيضاً استخدم كلمة " الاحتيال المدرك " ككلمة بديلة لتسمية الظاهرة ، ويتكون من عاملين وهم عدم الأصالة ، وتحقير الذات.

٤- مقياس Lane , 2015 وهو أحد أحدث المقاييس التي اهتمت بقياس ظاهرة المحتال ، وصنفت الظاهرة المحتال إلى ثلاث موضوعات أساسية وهي : الاحتيال المدرك ، التقليل من الأدلة على الكفاءة ، والشك في النفس.

- وبناءً على ما تم الإطلاع عليه من المقاييس السابقة ، قامت الباحثة بترجمة مقياس Clance,1985 وذلك لأنها أول من قدمت بحث بعنوان " ظاهرة المحتال " ثم قدمت كتاباً بنفس الاسم وعدد من المؤلفات والمقاييس المرتبطة بعملها كأخصائية نفسية يوضح أعراض وأبعاد متلازمة المحتال ، يتكون هذا المقياس من ٢٠ عبارة.

صدق وثبات مقياس متلازمة المحتال: أجرت الباحثة عمليات حساب الصدق والثبات لمقياس متلازمة المحتال على (٢٣٠) فرد من أفراد العينة بالطرق الآتية:

أ - صدق المقياس: للتحقق من صدق المقياس تم استخدام الصدق العاملي الاستكشافي.

١- الصدق العاملي Factorial Validity.

استخدمت الباحثة هذا الأسلوب وفقاً لطريقة المكونات الأساسية Principal Component التي وضعها هوتلينج Hotelling وتم تدوير المحاور تدويراً متعامداً بطريقة الفارماكس Varimax وفقاً لمحك كايزر Kaiser Normalization، وطبقاً لما جاء في نتائج التحليل العاملي تم استخلاص مجموعة من الأبعاد التي يتكون منها مقياس متلازمة المحتال وهي:

جدول ( ١ )

| العوامل |        | العبارات      |
|---------|--------|---------------|
| ٢       | ١      |               |
|         | ٠,٧٣٩  | ١٥            |
|         | ٠,٧٢٦  | ١٣            |
|         | ٠,٧٠٧  | ٦             |
|         | ٠,٦٤١  | ١٢            |
|         | ٠,٦٣٤  | ١٧            |
|         | ٠,٦٢٩  | ١٤            |
|         | ٠,٥٩٤  | ١٨            |
|         | ٠,٥٨٥  | ٨             |
|         | ٠,٥٧٨  | ٤             |
|         | ٠,٥٦٦  | ٣             |
|         | ٠,٥٦٦  | ٩             |
|         | ٠,٥٣٨  | ٧             |
|         | ٠,٥٢١  | ١١            |
|         | ٠,٤٨٧  | ١٦            |
|         | ٠,٤٦٩  | ٢٠            |
|         | ٠,٤١٧  | ١٠            |
| ٠,٦٣٦   |        | ٢             |
| ٠,٥٩٣   |        | ١             |
|         |        | ١٩            |
|         |        | ٥             |
| ١,٤٩١   | ٥,٦٨٤  | الجذر الكامن  |
| ٧,٤٥٥   | ٢٨,٤٢٢ | التباين       |
| ٣٥,٨٧٧  | ٢٨,٤٢٢ | التباين الكلي |

ملحوظة تم استبعاد العبارات التي تشبعها أقل من ٠,٣٠٠

يتضح من الجدول (١) وجود عاملين يفسران ٣٥,٨٧٧% من التباين الكلي وفيما يلي تفسير هذه العوامل سيكولوجيا بعد تدوير المحاور تدوير متعامد، مع حذف العبارات التي تشبعها أقل من ٠,٣٠٠، وكذلك مع حذف العامل الثاني نظرا لكونه يتكون من عبارتين فقط. العامل الأول أسفرت عملية التحليل العاملي عن وجود ١٦ بند ذات تشبعات دالة على هذا العامل حيث تتراوح معاملات تشبع هذه البنود على هذا العامل ما بين (٠,٤١٧)، (٠,٧٣٩) وبلغ جذره الكامن ٣,٦٠١، ويفسر هذا العامل ١٥,٠٠٣% من حجم التباين الكلي وفيما يلي جدول يوضح هذه العبارات،

## جدول ( ٢ )

يوضح عدد البنود ذات التشبعات الدالة على العامل الأول ومعاملات تشبعات كل منها

| م   | رقم الع<br>بارة | العبارة                                                                                                    | درجة<br>النش<br>بع |
|-----|-----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| ١.  | ١٥              | عندما أنجح في شيء ما وأتلقى تقديراً لإنجازاتي تراودني شكوك في قدرتي على تكرار هذا النجاح.                  | ٠,٧٣٩              |
| ٢.  | ١٣              | أخاف أن يكتشف الآخرون النقص الحقيقي في معرفتي أو قدراتي.                                                   | ٠,٧٢٦              |
| ٣.  | ٦               | أخاف أن يكتشف الأشخاص المهمين بالنسبة لي أنني لست بالكفاءة أو المهارة التي كانوا يتوقعوها مني.             | ٠,٧٠٧              |
| ٤.  | ١٢              | أشعر بخيبة الأمل من انجازات حالية قد حققتها لأنني كان يجب إنجاز أكثر منها.                                 | ٠,٦٤١              |
| ٥.  | ١٧              | أقارن قدرتي بقدرات من حولي وأعتقد أنهم أنكى مني.                                                           | ٠,٦٣٤              |
| ٦.  | ١٤              | أخشى من فشلي في مهمة أو مشروع جديد على الرغم من أنني أدبت جيداً.                                           | ٠,٦٢٩              |
| ٧.  | ١٨              | أقلق بشأن فشلي في مشروع أو اختبار ، على الرغم من أن من حولي لديهم ثقة كبيرة بأنني سأؤدي جيداً.             | ٠,٥٩٤              |
| ٨.  | ٨               | أعجز عن القيام بمشروع أو مهمة بالجودة التي أرغب فيها.                                                      | ٠,٥٨٥              |
| ٩.  | ٤               | عندما يشكر الناس في عمل أنجزته ، أخاف أنني لن أفي بتوقعاتهم مني في المستقبل.                               | ٠,٥٧٨              |
| ١٠. | ٣               | أتجنب التقييمات إن أمكن وأشعر بالخوف من تقييم الآخرين لي.                                                  | ٠,٥٦٦              |
| ١١. | ٩               | أشعر أن نجاحي في حياتي أو مهنتي كانت نتيجة لنوع من الخطأ أو الصدفة.                                        | ٠,٥٦٦              |
| ١٢. | ٧               | أميل لتذكر الأحداث التي فشلت فيها أكثر من تلك التي أحسنت فيها الأداء.                                      | ٠,٥٣٨              |
| ١٣. | ١١              | أشعر أن نجاحي بسبب نوع من الحظ.                                                                            | ٠,٥٢١              |
| ١٤. | ١٦              | إذا تلقيت الكثير من الشكر والتقدير لشيء أنجزته ، فإنني أميل للتقليل من أهمية ما فعلته.                     | ٠,٤٨٧              |
| ١٥. | ٢٠              | أشعر بالسوء والاحباط إذا لم أكن " الأفضل " أو على الأقل " مميز جداً " في المواقف التي تتطلبني على الإنجاز. | ٠,٤٦٩              |
| ١٦. | ١٠              | من الصعب علي تقبل المجاملات أو الثناء على ذكائي أو إنجازاتي.                                               | ٠,٤١٧              |

ومن ثم فإن هذه المعاني والمضامين تدعم إمكانية تسمية هذه العامل بعامل متلازمة المحتال

ب - ثبات المقياس:

لحساب ثبات المقياس تم استخدام طريقة ألفا - كرونباخ، وطريقة التجزئة النصفية ، تعتمد معادلة ألفا كرونباخ على تباينات أسئلة المقياس، وتشتط أن تقيس بنود المقياس سمة واحدة فقط ، أما في طريقة التجزئة النصفية فتحاول الباحثة قياس معامل الارتباط للمقياس بعد تقسيم

## د / سارة حسام الدين مصطفى .

فقراته لقسمين ثم إدخال معامل الارتباط في معادلة التصحيح للتجزئة النصفية لسبيرمان براون.

جدول ( ٣ ) قيم معاملات الثبات بطريقة ألفا - كرونباخ وطريقة التجزئة النصفية  
( $n = 230$ )

| معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية | معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ | عدد العبارات | الدرجة الكلية لمقياس متلازمة المحتال |
|-------------------------------------|----------------------------------|--------------|--------------------------------------|
| ٠,٩٥٥                               | ٠,٩٩٨                            | ١٦           |                                      |

يتضح من الجدول السابق أن قيمة معامل ألفا مرتفعة، وكذلك قيمة معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية مما يجعلنا نثق في ثبات المقياس.

٣- الاتساق الداخلي : تم حساب معامل الارتباط بين درجات الأفراد على كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس.

جدول ( ٤ )

معاملات الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية لمقياس متلازمة المحتال ( $n = 230$ )

| رقم العبارة | معامل الارتباط | رقم العبارة | معامل الارتباط |
|-------------|----------------|-------------|----------------|
| ١٥          | ٠,٨٢٣**        | ٤           | ٠,٨٠٦**        |
| ١٣          | ٠,٧١٧**        | ٣           | ٠,٥٦٦**        |
| ٦           | ٠,٩٢٢**        | ٩           | ٠,٨٧٦**        |
| ١٢          | ٠,٧٨٧**        | ٧           | ٠,٩٧٦**        |
| ١٧          | ٠,٨٤٩**        | ١١          | ٠,٧٢٣**        |
| ١٤          | ٠,٧٩٢**        | ١٦          | ٠,٩٣٨**        |
| ١٨          | ٠,٨٥٥**        | ٢٠          | ٠,٦١٦**        |
| ٨           | ٠,٦٥٨**        | ١٠          | ٠,٨٣٣**        |

(\*) دال عند ( $\alpha \geq 0,05$ ) (\*\*) دال عند مستوى ( $\alpha \geq 0,01$ )

ويتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، وهذا يؤكد التماسك الداخلي للمقياس.

٢- مقياس الثقة بالنفس: إعداد الباحثة

تم الإطلاع على عدد من المقاييس العربية والأجنبية لاختيار أنسب مقياس للثقة بالنفس في

## متلازمة المحتال وعلاقتها بالثقة بالنفس وتهديدات القوالب النمطية لدي رائدات الأعمال.

ضوء الدراسة الحالية مثل:

- مقياس الثقة بالنفس إعداد Akin, (2007) يحتوي على ٣٣ عبارة ويتم الإجابة عليه وفق ليكرت الخماسي ، ويتكون من جزأين فرعيين وهما : الثقة بالنفس الداخلية والثقة بالنفس الخارجية
- مقياس الثقة بالنفس إعداد Del Tufo, (2018) يتكون من ستة أبعاد وهم الاهتمام بالمظهر الخارجي ، والمهارات والمعارف والجانب الاجتماعي والتحدث والعلاقات والاجتماعية والثقة بشكل عام ويتكون من ٤١ عبارة ويتم الإجابة عليه وفق مقياس ليكرت الخماسي تتراوح من موافق جدا إلى معترض جدا .
- مقياس الثقة بالنفس الداخلية إعداد Perkins, (2018) ويتكون من ثلاث أبعاد وهم الفعالية الذاتية ، وتقدير الذات ، والرحمة بالذات ، وكل بعد يتضمن أربعة عبارات ليصبح مجموع العبارات ١٢ عبارة يتم الإجابة عليها وفق ليكرت السباعي وتبدأ من موافق جدا إلى أرفض جداً.
- مقياس الثقة بالنفس الخارجية إعداد Perkins, (2018) ويتكون من ستة أبعاد وهم الفعالية ، والتصرفات ، والتواصل غير اللفظي ، والتواصل اللفظي ، والاستقلالية ، واتخاذ القرارات . وفي ضوء ما اطلعت عليه الباحثة من مقاييس ، وكذلك الإطار النظري اقترحت الباحثة مقياس الثقة بالنفس يتكون من ٢١ عبارة موزعة على ( ٣ ) أبعاد وهم :
- ١- الثقة في اتخاذ القرارات: وتعني قدرة المرأة على التخطيط وصنع واتخاذ القرارات المهمة والحاسمة في الوقت المناسب بناءً على تقديرها الصحيح للمواقف والمعلومات المتاحة لها ، ويكون لديها تحمل المسؤولية عن نتائج هذه القرارات سواء كانت صحيحة أم خطأ
- ٢- المبادرة وتحمل المخاطر : يشير إلى قدرة المرأة على مواجهة الصعوبات في بيئة العمل وتحمل المخاطر ومواجهة التحديات التي تحيط بالمرأة طوال الوقت ، وتوافر عنصر المبادرة مع مراعاة الإمكانيات واتباع طرق علمية محسوبة لتحقيق الأهداف.
- ٣- والثقة في العلاقات الاجتماعية بالعمل : قدرة المرأة على التفاعل مع زملائها في بيئة العمل بشكل يتضمن الصدق والاحترام المتبادل والتفاهم ، مما يساهم في تعزيز التعاون والإنتاجية داخل مكان العمل دون تشكيك أو تمييز أو أي مشاعر سلبية.

### صدق وثبات مقياس الثقة بالنفس

خطوات صدق وثبات مقياس الثقة بالنفس: أجرت الباحثة عمليات صدق وثبات مقياس الثقة بالنفس على (٢٣٠) فرد من أفراد العينة بالطرق الآتية:

أ - صدق المقياس: للتحقق من صدق المقياس تم استخدام الصدق العاملي الاستكشافي.

#### ١ - الصدق العاملي Factorial Validity.

استخدمت الباحثة هذا الأسلوب وفقاً لطريقة المكونات الأساسية Principal Component التي وضعها هوتلينج Hotelling وتم تدوير المحاور تدويراً متعامداً بطريقة الفارماكس Varimax وفقاً لمحك كايزر Kaiser Normalization، وطبقاً لما جاء في نتائج التحليل العاملي تم استخلاص مجموعة من الأبعاد التي يتكون منها مقياس الثقة بالنفس وهي كالآتي:

جدول ( ٥ )

| العوامل |        |        | العبارات      |
|---------|--------|--------|---------------|
| ٣       | ٢      | ١      |               |
|         |        | ٠,٦٨٢  | ١٣            |
|         |        | ٠,٦٨٠  | ٤             |
|         |        | ٠,٦٠٩  | ١٦            |
|         |        | ٠,٥٨٤  | ١             |
|         |        | ٠,٥٢٧  | ١٠            |
|         |        | ٠,٥٢٥  | ٦             |
|         |        | ٠,٤٢٧  | ٧             |
|         |        | ٠,٤٢٤  | ١٩            |
|         |        |        | ١١            |
|         |        |        | ١٢            |
|         | ٠,٧٨١  |        | ٩             |
|         | ٠,٦٩٤  |        | ١٨            |
|         | ٠,٦٤٨  |        | ٢١            |
|         | ٠,٥٨٦  |        | ٣             |
|         | ٠,٤٧٦  |        | ١٥            |
| ٠,٧٠٢   |        |        | ١٤            |
| ٠,٤٩٦   |        |        | ٨             |
| ٠,٤٦٨   |        | ٠,٤١٢  | ٢٠            |
| ٠,٤٦٢   |        |        | ٢             |
| ٠,٣٧٨   |        |        | ٥             |
| ٠,٣٦٠   |        |        | ١٧            |
| ١,٩٧٧   | ٢,٤٩٧  | ٣,٣٦٢  | الجذر الكامن  |
| ٩,٤١٦   | ١١,٨٨٩ | ١٦,٠١٠ | التباين       |
| ٣٧,٣١٥  | ٢٧,٨٩٩ | ١٦,٠١٠ | التباين الكلي |

ملحوظة تم استبعاد العبارات التي تشبعها أقل من ٠,٣٠٠

يتضح من الجدول (٥) وجود ثلاثة عوامل يفسرون ٣٧,٣١٥% من التباين الكلي وفيما يلي

المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٨ ج ٢ المجلد (٣٥) - يولية ٢٠٢٥ (١٩٩)

متلازمة المحتال وعلاقتها بالثقة بالنفس وتهديدات القوالب النمطية لدى رائدات الأعمال.

تفسير هذه العوامل سيكولوجيا بعد تدوير المحاور تدوير متعامد، مع حذف العبارات التي تشبعها أقل من ٣٠٠،

العامل الأول: أسفرت عملية التحليل العاملي عن وجود ٨ بنود ذات تشبعات دالة على هذا العامل حيث تتراوح معاملات تشبع هذه البنود على هذا العامل ما بين (٠,٤٢٤)، (٠,٦٢٨) وبلغ جذره الكامن ٣,٣٦٢، ويفسر هذا العامل ١٦,٠١٠% من حجم التباين الكلي وفيما يلي جدول (٦) يوضح هذه العبارات،

جدول ( ٦ ) يوضح عدد البنود ذات التشبعات الدالة على العامل الأول

ومعاملات تشبعات كل منها

| م   | رقم العبارة | العبارة                                                    | درجة التشبع |
|-----|-------------|------------------------------------------------------------|-------------|
| ١٧. | ١٣          | أخذ قرارات حتى مع تحمل مخاطر كبيرة                         | ٠,٦٨٢       |
| ١٨. | ٤           | عندما أواجه خياراً صعباً أستطيع اتخاذ القرار بسرعة وثقة.   | ٠,٦٨٠       |
| ١٩. | ١٦          | أستطيع تغيير مسار قراراتي إذا تبين لي أنني أخطأت.          | ٠,٦٠٩       |
| ٢٠. | ١           | أثق في قدرتي على اتخاذ قرارات مهمة.                        | ٠,٥٨٤       |
| ٢١. | ١٠          | أستطيع اتخاذ القرار المناسب حتى في ظل الضغوطات.            | ٠,٥٢٧       |
| ٢٢. | ٦           | أعير عن آرائي دون الخوف من الآخرين .                       | ٠,٥٢٥       |
| ٢٣. | ٧           | أستطيع تقييم الخيارات المتاحة بشكل جيد قبل اتخاذ القرار.   | ٠,٤٢٧       |
| ٢٤. | ١٩          | أنا مستعدة لتحمل نتائج قراراتي سواء كانت إيجابية أو سلبية. | ٠,٤٢٤       |

ومن ثم فإن هذه المعاني والمضامين تدعم إمكانية تسمية هذه العامل بعامل الثقة في اتخاذ القرارات

العامل الثاني: أسفرت عملية التحليل العاملي عن وجود ٥ بنود ذات تشبعات دالة على هذا العامل حيث تتراوح معاملات تشبع هذه البنود على هذا العامل ما بين (٠,٤٧٦)، (٠,٧٨١) وبلغ جذره الكامن ٢,٤٩٧، ويفسر هذا العامل ١١,٨٨٩% من حجم التباين الكلي وفيما يلي جدول (٧) يوضح هذه العبارات،

جدول ( ٧ ) يوضح عدد البنود ذات التشبعات الدالة على العامل الثاني ومعاملات تشبعات كل

منها

| م  | رقم العبارة | العبارة                                              | درجة التشبع |
|----|-------------|------------------------------------------------------|-------------|
| ١. | ٩           | لدى القدرة على بناء علاقات مهنية قوية في العمل.      | ٠,٧٨١       |
| ٢. | ١٨          | أبني علاقات طويلة المدى مع الزملاء بالعمل            | ٠,٦٩٤       |
| ٣. | ٢١          | أعتقد أنني أتمتع بمهارات اجتماعية جيدة في بيئة العمل | ٠,٦٤٨       |
| ٤. | ٣           | أشعر بالراحة عند التفاعل مع زملائي في العمل          | ٠,٥٨٦       |
| ٥. | ١٥          | أحظى باحترام زملائي في العمل.                        | ٠,٤٧٦       |

(٢٠٠): الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٨ ج ٢ المجلد (٣٥) - يولية ٢٠٢٥

## د / سارة حسام الدين مصطفى .

ومن ثم فإن هذه المعاني والمضامين تدعم إمكانية تسمية هذه العامل بعامل الثقة في العلاقات الاجتماعية بالعمل

العامل الثالث: أسفرت عملية التحليل العملي عن وجود ٦ بنود ذات تشبعات دالة على هذا العامل حيث تتراوح معاملات تشبع هذه البنود على هذا العامل ما بين (٠,٣٦٠)، (٠,٧٠٢) وبلغ جزره الكامن ١,٩٧٧، ويفسر هذا العامل ٩,٤١٦% من حجم التباين الكلي وفيما يلي جدول (٨) يوضح هذه العبارات،

جدول ( ٨ ) يوضح عدد البنود ذات التشبعات الدالة

على العامل الثالث ومعاملات تشبعات كل منها

| م  | رقم<br>الع<br>بارة | العبارة                                                                      | درجة<br>التشبع |
|----|--------------------|------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| ١. | ١٤                 | أثق في قدرتي على التوافق مع التحديات المفاجئة في عملي.                       | ٠,٧٠٢          |
| ٢. | ٨                  | أبحث عن حلول غير تقليدية للمشكلات التي أواجهها في عملي.                      | ٠,٤٩٦          |
| ٣. | ٢٠                 | مستعدة للمجازفة باتخاذ قرارات صعبة إذا كنت أعتقد أنها ستعود بفائدة مستقبلًا. | ٠,٤٦٨          |
| ٤. | ٢                  | أتعلم من فشلي واخفاقاتي.                                                     | ٠,٤٦٢          |
| ٥. | ٥                  | مستعدة لتحمل المخاطر المحسوبة في عملي.                                       | ٠,٣٧٨          |
| ٦. | ١٧                 | أعتبر المخاطرة جزء من النجاح في العمل                                        | ٠,٣٦٠          |

ومن ثم فإن هذه المعاني والمضامين تدعم إمكانية تسمية هذه العامل بعامل المبادرة وتحمل المخاطر

ب - ثبات المقياس:

لحساب ثبات المقياس تم استخدام طريقة ألفا - كرونباخ، وطريقة التجزئة النصفية ، تعتمد معادلة ألفا كرونباخ على تباينات أسئلة المقياس، وتشتت أن تقيس بنود المقياس سمة واحدة فقط، ولذلك قامت الباحثة بحساب معامل الثبات لكل بعد على انفراد.

أما في طريقة التجزئة النصفية فتحاول الباحثة قياس معامل الارتباط لكل بُعد بعد تقسيم فقراته لقسمين (قسمين متساويين إذا كان عدد عبارات البعد زوجي - غير متساويين إذا كان عدد عبارات البعد فردي) ثم إدخال معامل الارتباط في معادلة التصحيح للتجزئة النصفية لسبيرمان براون

متلازمة المحتال وعلاقتها بالثقة بالنفس وتهديدات القوالب النمطية لدى رائدات الأعمال.

جدول ( ٩ ) قيم معاملات الثبات بطريقة ألفا - كرونباخ وطريقة التجزئة النصفية  
( ن = ٢٣٠ )

| الابعاد                             | عدد<br>العبارات | معامل الثبات بطريقة<br>ألفا كرونباخ | معامل الثبات بطريقة<br>التجزئة النصفية |
|-------------------------------------|-----------------|-------------------------------------|----------------------------------------|
| الثقة في اتخاذ القرارات             | ٨               | ٠,٨٥٨                               | ٠,٧٧٠                                  |
| الثقة في العلاقات الاجتماعية بالعمل | ٥               | ٠,٩٤٠                               | ٠,٨٨٥                                  |
| المبادرة وتحمل المخاطر              | ٦               | ٠,٧٥٢                               | ٠,٦٩٢                                  |
| الدرجة الكلية                       | ١٩              | ٠,٩٦٥                               | ٠,٩١٤                                  |

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات ألفا مرتفعة، وكذلك قيم معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية مما يجعلنا نثق في ثبات المقياس.

٤ - الاتساق الداخلي : تم حساب معامل الارتباط بين درجات الأفراد على كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه.

جدول ( ١٠ ) معاملات الارتباط بين العبارات والأبعاد لمقياس الثقة بالنفس

( ن = ٢٣٠ )

| الثقة في العلاقات الاجتماعية<br>بالعمل |                | الثقة في اتخاذ القرارات |                |
|----------------------------------------|----------------|-------------------------|----------------|
| معامل الارتباط                         | رقم<br>العبارة | معامل الارتباط          | رقم<br>العبارة |
| ٠,٨٥٣**                                | ٩              | ٠,٩٨٣**                 | ١٣             |
| ٠,٧٩١**                                | ١٨             | ٠,٧٠١**                 | ٤              |
| ٠,٦٨٩**                                | ٢١             | ٠,٥٦٧**                 | ١٦             |
| ٠,٦٩٢**                                | ٣              | ٠,٧٦٤**                 | ١              |
| ٠,٧١٥**                                | ١٥             | ٠,٦٢١**                 | ١٠             |
|                                        |                | ٠,٨٨٤**                 | ٦              |
|                                        |                | ٠,٨٤٩**                 | ٧              |
|                                        |                | ٠,٩٧٣**                 | ١٩             |

(\*) دال عند  $(\alpha \geq ٠,٠٥)$

(\*\*) دال عند مستوي  $(\alpha \geq ٠,٠١)$

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، ثم حساب معامل الارتباط بين درجات الأفراد على الدرجة الكلية للبعد والدرجة الكلية للمقياس.

= (٢٠٢) : الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٨ ج ٢ المجلد (٣٥) - يولية ٢٠٢٥

جدول (١١) معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الثقة بالنفس

(ن = ٢٣٠)

| الأبعاد                             | معامل الارتباط |
|-------------------------------------|----------------|
| الثقة في اتخاذ القرارات             | ٠,٧٧٧**        |
| الثقة في العلاقات الاجتماعية بالعمل | ٠,٧٣٦**        |
| المبادرة وتحمل المخاطر              | ٠,٩٨٥**        |

(\*) دال عند  $(\alpha \geq ٠,٠٥)$  (\*\*) دال عند مستوي  $(\alpha \geq ٠,٠١)$

ويتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١)، وهذا يؤكد التماسك الداخلي للمقياس.

### ٣- مقياس تهديدات القوالب النمطية إعداد الباحثة

تم الإطلاع على عدد من المقاييس العربية والأجنبية لاختيار أنسب مقياس لتهديدات القوالب النمطية في ضوء الدراسة الحالية مثل:

#### ١- مقياس القابلية للتهديد النمطي (Stereotype Vulnerability Scale (SVS) إعداد Spencer, 1994

يتكون من ( ٨ ) بنود وتتراوح الاستجابة عليها وفق مقياس ليكرت الخماسي ، وتضمن عبارات مثل : بعض الناس يعتقدون أنك أقل قدرة ، ويهتم هذا المقياس بتهديدات القوالب النمطية على الهوية العلمية والذي يتأثر بالعرق والإثنية.

٢- مقياس الصورة النمطية للمرأة إعداد إيناس الخريبي ( ٢٠٢٣ ) ، ويتكون من ٦ عبارات تدور حول الصور النمطية السائدة للمرأة المصرية في المجتمع المصري والتي تتكون وفقاً لمتغيرات ثقافية واجتماعية ، وكانت الاستجابة على المقياس وفق مقياس ليكرت الخماسي.

٣- مقياس الصورة النمطية لرائدات الأعمال إعداد إيناس الخريبي ( ٢٠٢٣ ) ويقصد به الصورة النمطية السائدة لرائدات الأعمال في المجتمع المصري والتي تؤثر في توقعات نجاح الآخرين لهن وتقديم الدعم المادي والمعنوي ، وتكون المقياس من ( ٨ ) عبارات وكان التصحيح وفق ليكرت الخماسي.

- وفي ضوء ما سبق تم عمل مقياس لقياس الثقة بالنفس يتكون من ٢٤ عبارة موزعة على ( ٤ ) أبعاد وهم :

١- التصور السائد: يُقصد به المدركات الشائعة في المجتمع حول أداء المرأة مثل التصور بأن

== متلازمة المحتال وعلاقتها بالثقة بالنفس وتهديدات القوالب النمطية لدى رائدات الأعمال. ==

المرأة ينحصر دورها فقط في الأسرة والمنزل وغير قادرة على التوفيق بين الحياة الأسرية والمهنية ، أو أنها غير قادرة على اتخاذ وإدارة القرارات المالية ، أو أنها لاتملك طموحات ريادية حقيقية ، أو أنها غير جديرة بالثقة .

٢- استيعاب المرأة للقوالب النمطية : تعني مدى تبني المرأة للمفاهيم المجتمعية التقليدية التي تحدد دورها ومكانتها في المجتمع بناءً على جنسها ، هذه القوالب النمطية تتضمن أفكار وتصورات ثابتة عن ما يجب أن تكون عليه المرأة ، وعندما تستوعب المرأة هذه القوالب فإنها تبدأ في العمل وفقاً لها سواء بشكل واع أو غير واع مما يؤثر على خياراتها وسلوكها.

٣- التمييز في بيئة العمل : تعني احساس المرأة أنها تعامل بشكل غير عادل في بيئة العمل بسبب جنسها ، قد يظهر هذا التمييز في العمل في أشكال عديدة منها التمييز في الأجور أو الترقيات أو التقدير أو فرص التدريب أو التفاعل الاجتماعي اليومي بالعمل ، وقد يكون هذا التمييز صريح ومباشر أو خفي وغير مباشر .

٤- الافتقار إلى النموذج أو القدرة في بيئة العمل : تعني غياب أو ندرة النساء في المناصب القيادية أو المهنية العليا مما يؤدي لغياب قدوة أنثوية للنساء الأخريات داخل بيئة العمل ، والقوة هنا تعني أن تكون نموذج شخصية نسائية ناجحة في العمل ، تلهم وتحفز الآخرين ، لديها القدرة على التحديات المهنية .

#### خطوات صدق وثبات مقياس تهديدات القوالب النمطية

أجرت الباحثة عمليات صدق وثبات مقياس تهديدات القوالب النمطية على (٢٣٠) فرد من أفراد العينة بالطرق الآتية:

أ - صدق المقياس: للتحقق من صدق المقياس تم استخدام الصدق العملي الاستكشافي.

١ - الصدق العملي Factorial Validity.

استخدمت الباحثة هذا الأسلوب وفقاً لطريقة المكونات الأساسية Principal Component التي وضعها هوتلينج Hotelling وتم تدوير المحاور تدويراً متعامداً بطريقة الفارماكس Varimax وفقاً لمحك كايزر Kaiser Normalization، وطبقاً لما جاء في نتائج التحليل العملي تم استخلاص مجموعة من الأبعاد التي يتكون منها مقياس تهديدات القوالب النمطية وهي كالآتي:

جدول (١٢)

| العوامل |        |        |        | العبارات      |
|---------|--------|--------|--------|---------------|
| ٤       | ٣      | ٢      | ١      |               |
|         |        |        | ٠,٦٩٢  | ٧             |
|         |        |        | ٠,٦٨٨  | ٢٣            |
|         |        |        | ٠,٦٨٦  | ١١            |
|         |        |        | ٠,٦٨٦  | ١٣            |
|         | ٠,٣١٩  |        | ٠,٦١٦  | ١٩            |
|         | ٠,٣٣١  |        | ٠,٥٠٦  | ٣             |
|         |        |        | ٠,٣٩٠  | ١٥            |
|         |        |        |        | ١٨            |
|         |        | ٠,٦٤٠  |        | ٨             |
|         |        | ٠,٦٣٢  |        | ٤             |
|         |        | ٠,٦٢٨  |        | ٢٠            |
|         |        | ٠,٦٢٣  |        | ١٦            |
|         |        | ٠,٥٥٨  |        | ١٢            |
|         |        | ٠,٥٣٩  | ٠,٥٢١  | ٢٤            |
|         | ٠,٧٥٤  | ٠,٣٦٧  |        | ١٧            |
|         | ٠,٦٢٤  |        |        | ٥             |
|         | ٠,٥٤٦  |        |        | ١             |
|         | ٠,٥١٩  | ٠,٤٩١  |        | ٢             |
|         | ٠,٥١٤  |        | ٠,٣٥٣  | ٢١            |
| ٠,٣٠٧   | ٠,٤٢٢  |        |        | ٩             |
| ٠,٧١٧   |        |        |        | ١٠            |
| ٠,٦٥٠   |        |        |        | ١٤            |
| ٠,٦٠٣   |        |        |        | ٢٢            |
| ٠,٥٠٢   |        |        |        | ٦             |
| ٢,٠٠٥   | ٢,٢٦٤  | ٣,٤٣٨  | ٣,٦٠١  | الجذر الكامن  |
| ٨,٣٥٢   | ٩,٤٣٣  | ١٤,٣٢٥ | ١٥,٠٠٣ | التباين       |
| ٤٧,١١٤  | ٣٨,٧٦١ | ٢٩,٣٢٨ | ١٥,٠٠٣ | التباين الكلي |

ملحوظة تم استبعاد العبارات التي تشبعها أقل من ٠,٣٠٠

يتضح من الجدول (١٢) وجود أربعة عوامل يفسرون ٤٧,١١٤ % من التباين الكلي وفيما يلي

تفسير هذه العوامل سيكولوجيا بعد تدوير المحاور تدوير متعامد، مع حذف العبارات التي

تشبعها أقل من ٠,٣٠٠

العامل الأول: أسفرت عملية التحليل العاملي عن وجود ٧ بنود ذات تشبعات دالة على هذا العامل

حيث تتراوح معاملات تشبع هذه البنود على هذا العامل ما بين (٠,٣٩٠)، (٠,٦٩٢) وبلغ جدره

المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٨ ج ٢ المجلد (٣٥) - يولية ٢٠٢٥ (٢٠٥) ==

متلازمة المحتال وعلاقتها بالثقة بالنفس وتهديدات القوالب النمطية لدي رائدات الأعمال.

الكامن ٣,٦٠١، ويفسر هذا العامل ١٥,٠٠٣% من حجم التباين الكلي وفيما يلي جدول (١٣) يوضح هذه العبارات،

#### جدول (١٣) يوضح عدد البنود ذات التشبعات الدالة

##### على العامل الأول ومعاملات تشبعات كل منها

| م   | رقم العبارة | العبارة                                                                                 | درجة التشبع |
|-----|-------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| ٢٥. | ٧           | أشعر أن فرصتي في نجاح مشروعي أقل بسبب كوني امرأة.                                       | ٠,٦٩٢       |
| ٢٦. | ٢٣          | يتم تجاهل رأيي في الاجتماعات والمناقشات المهنية.                                        | ٠,٦٨٨       |
| ٢٧. | ١١          | في عملي، ينظر للرجال بشكل أكثر جدية عندما يتقدمون لشغل المناصب القيادية مقارنة بالنساء. | ٠,٦٨٦       |
| ٢٨. | ١٣          | ينظر المجتمع إلى المرأة على أنها ضعيفة في أدوار القيادة.                                | ٠,٦٨٦       |
| ٢٩. | ١٩          | تعرضت لتعليقات غير لائقة في العمل لكوني امرأة.                                          | ٠,٦١٦       |
| ٣٠. | ٣           | أشعر أنني ألتقي فرصاً أقل من الرجال مقابل نفس المهام.                                   | ٠,٥٠٦       |
| ٣١. | ١٥          | في أغلب الوقت يتم تكليفي بمهام أخرى غير المهام القيادية أو الاستراتيجية.                | ٠,٣٩٠       |

ومن ثم فإن هذه المعاني والمضامين تدعم إمكانية تسمية هذه العامل بعامل التمييز في بيئة العمل

العامل الثاني: أسفرت عملية التحليل العملي عن وجود ٦ بنود ذات تشبعات دالة على هذا العامل حيث تتراوح معاملات تشبع هذه البنود على هذا العامل ما بين (٠,٥٣٩)، (٠,٦٤٠) وبلغ جذره الكامن ٣,٤٣٨، ويفسر هذا العامل ١٤,٣٢٥% من حجم التباين الكلي وفيما يلي جدول (١٤) يوضح هذه العبارات.

#### جدول (١٤) يوضح عدد البنود ذات التشبعات الدالة

##### على العامل الثاني ومعاملات تشبعات كل منها

| م   | رقم العبارة | العبارة                                                                              | درجة التشبع |
|-----|-------------|--------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| ٦.  | ٨           | أرى أن تمثيل الرجال في الأدوار القيادية بشكل أكبر من النساء في مكان عملي.            | ٠,٦٤٠       |
| ٧.  | ٤           | أشعر أن فرص النساء في الوصول لمناصب قيادية في مشروعاتنا محدودة.                      | ٠,٦٣٢       |
| ٨.  | ٢٠          | غياب النماذج النسائية في ميدان عملي يقلل من ثقتي في إمكانية نجاحي.                   | ٠,٦٢٨       |
| ٩.  | ١٦          | أشعر أنني أقل قدرة على تحقيق أهدافي المهنية في مكان العمل بسبب غياب القدوة النسائية. | ٠,٦٢٣       |
| ١٠. | ١٢          | أفتقر لنموذج نسائي ناجح في مجال عملي.                                                | ٠,٥٥٨       |
| ١١. | ٢٤          | تتسم بيئة عملي بالهيمنة الذكورية.                                                    | ٠,٥٣٩       |

ومن ثم فإن هذه المعاني والمضامين تدعم إمكانية تسمية هذه العامل بعامل الافتقار إلى النموذج

### أو القدوة في بيئة العمل

العامل الثالث: أسفرت عملية التحليل العملي عن وجود ٦ بنود ذات تشبعات دالة على هذا العامل حيث تتراوح معاملات تشبع هذه البنود على هذا العامل ما بين (٠,٤٢٢)، (٠,٧٥٤) وبلغ جذره الكامن ٢,٢٦٤، ويفسر هذا العامل ٩,٤٣٣% من حجم التباين الكلي وفيما يلي جدول (١٥) يوضح هذه العبارات،

#### جدول ( ١٥ ) يوضح عدد البنود ذات التشبعات الدالة

##### على العامل الثالث ومعاملات تشبعات كل منها

| م   | رقم العبارة | العبارة                                                                           | درجة التشبع |
|-----|-------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| ٧.  | ١٧          | يشكك من حولي في إدارة مشروع أو نجاحي.                                             | ٠,٧٥٤       |
| ٨.  | ٥           | يصعب على المرأة التفوق في مجال ريادة الأعمال بسبب ضغوط الأسرة.                    | ٠,٦٢٤       |
| ٩.  | ١           | أرى أن المجتمع يعتبر نجاح المرأة في ريادة الأعمال يؤثر سلباً على دورها كأم وزوجة. | ٠,٥٤٦       |
| ١٠. | ٢           | أشك في نجاحي بسبب نظرة المجتمع لي.                                                | ٠,٥١٩       |
| ١١. | ٢١          | يُنظر للمرأة التي تهتم بمسيرتها المهنية على أنها مفردة في حق أسرتها.              | ٠,٥١٤       |
| ١٢. | ٩           | يشكك المجتمع في مهارة المرأة على إدارة رأس المال والجوانب المالية.                | ٠,٤٢٢       |

ومن ثم فإن هذه المعاني والمضامين تدعم إمكانية تسمية هذه العامل بعامل التصور السائد العامل الرابع: أسفرت عملية التحليل العملي عن وجود ٦ بنود ذات تشبعات دالة على هذا العامل حيث تتراوح معاملات تشبع هذه البنود على هذا العامل ما بين (٠,٥٠٢)، (٠,٧١٧) وبلغ جذره الكامن ٢,٠٠٥، ويفسر هذا العامل ٨,٣٥٢% من حجم التباين الكلي وفيما يلي جدول ( ١٦ ) يوضح هذه العبارات،

#### جدول ( ١٦ ) يوضح عدد البنود ذات التشبعات الدالة على العامل الثالث ومعاملات تشبعات

##### كل منها

| م  | رقم العبارة | العبارة                                                             | درجة التشبع |
|----|-------------|---------------------------------------------------------------------|-------------|
| ١. | ١٠          | على المرأة أن تستشير رجل قبل اتخاذ قرار كبير في حياتها المهنية.     | ٠,٧١٧       |
| ٢. | ١٤          | أظن أن المرأة يجب أن تبقى بعيدة عن أماكن القيادة والسلطة.           | ٠,٦٥٠       |
| ٣. | ٢٢          | أرى أن المرأة يجب أن تكون متواضعة في طموحها لمسيرتها المهنية.       | ٠,٦٠٣       |
| ٤. | ٦           | أعتقد أن المرأة يجب أن تلتزم بالمعايير الاجتماعية التي تحدد سلوكها. | ٠,٥٠٢       |

ومن ثم فإن هذه المعاني والمضامين تدعم إمكانية تسمية هذه العامل بعامل استيعاب المرأة

متلازمة المحتال وعلاقتها بالثقة بالنفس وتهديدات القوالب النمطية لدى رائدات الأعمال.

## للقوالب النمطية

ب - ثبات المقياس:

لحساب ثبات المقياس تم استخدام طريقة ألفا - كرونباخ، وطريقة التجزئة النصفية ، تعتمد معادلة ألفا كرونباخ على تباينات أسئلة المقياس، وتشتترط أن تقيس بنود المقياس مرة واحدة فقط، ولذلك قامت الباحثة بحساب معامل الثبات لكل بعد على انفراد ، أما في طريقة التجزئة النصفية فتحاول الباحثة قياس معامل الارتباط لكل بُعد بعد تقسيم فقراته لقسمين (قسمين متساويين إذا كان عدد عبارات البعد زوجي - غير متساويين إذا كان عدد عبارات البعد فردي) ثم إدخال معامل الارتباط في معادلة التصحيح للتجزئة النصفية لسبيرمان براون

جدول ( ١٧ ) قيم معاملات الثبات بطريقة ألفا - كرونباخ وطريقة التجزئة النصفية (ن = ٢٣٠)

| الابعاد                                      | عدد العبارات | معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ | معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية |
|----------------------------------------------|--------------|----------------------------------|-------------------------------------|
| التمييز في بيئة العمل                        | ٧            | ٠,٩٦٤                            | ٠,٩١٦                               |
| الافتقار إلى النموذج أو القدوة في بيئة العمل | ٦            | ٠,٦٣١                            | ٠,٥٦٠                               |
| التصور السائد                                | ٦            | ٠,٩٤٥                            | ٠,٨٩٨                               |
| استيعاب المرأة للقوالب النمطية               | ٤            | ٠,٨٩٩                            | ٠,٨٤٨                               |
| الدرجة الكلية                                | ٢٣           | ٠,٩٢٦                            | ٠,٩١١                               |

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات ألفا مرتفعة، وكذلك قيم معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية مما يجعلنا نثق في ثبات المقياس.

٢ - الاتساق الداخلي : تم حساب معامل الارتباط بين درجات الأفراد على كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه.

جدول (١٨) معاملات الارتباط بين العبارات والأبعاد لمقياس تهديدات القوالب النمطية

(ن = ٢٣٠)

| التمييز في بيئة العمل |                | الافتقار إلى النموذج أو القدوة في بيئة العمل |                | التصور السائد |                | استيعاب المرأة للقوالب النمطية |                |
|-----------------------|----------------|----------------------------------------------|----------------|---------------|----------------|--------------------------------|----------------|
| رقم العبارة           | معامل الارتباط | رقم العبارة                                  | معامل الارتباط | رقم العبارة   | معامل الارتباط | رقم العبارة                    | معامل الارتباط |
| ٧                     | ٠,٧١٤**        | ٨                                            | ٠,٨٣١**        | ١٧            | ٠,٨٣١**        | ١٠                             | ٠,٩٦٦**        |
| ٢٣                    | ٠,٨٥٩**        | ٤                                            | ٠,٨١٢**        | ٥             | ٠,٦٦٩**        | ١٤                             | ٠,٧٩٢**        |
| ١١                    | ٠,٥٥١**        | ٢٠                                           | ٠,٦١٥**        | ١             | ٠,٨٥١**        | ٢٢                             | ٠,٦٨٤**        |
| ١٣                    | ٠,٩٦٩**        | ١٦                                           | ٠,٧٩٤**        | ٢             | ٠,٦٧١**        | ٦                              | ٠,٥٥٤**        |
| ١٩                    | ٠,٩٢٤**        | ١٢                                           | ٠,٨٢٢**        | ٢١            | ٠,٧٥٣**        |                                |                |
| ٣                     | ٠,٨٢١**        | ٢٤                                           | ٠,٩٤٦**        | ٩             | ٠,٦٨١**        |                                |                |
| ١٥                    | ٠,٦٩٩**        |                                              |                |               |                |                                |                |

= (٢٠٨) : المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٨ ج ٢ المجلد (٣٥) - يولية ٢٠٢٥

== / سارة حسام الدين مصطفى .

(\*) دال عند  $(\alpha \geq 0,05)$  (\*\*) دال عند مستوي  $(\alpha \geq 0,01)$

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,01)، ثم حساب معامل الارتباط بين درجات الأفراد على الدرجة الكلية للبعد والدرجة الكلية للمقياس.

جدول ( ١٩ ) معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس تهديدات القوالب النمطية  
( $n = 230$ )

| معامل الارتباط | الأبعاد                                      |
|----------------|----------------------------------------------|
| ٠,٨٩٥**        | التمييز في بيئة العمل                        |
| ٠,٨٤١**        | الافتقار إلى النموذج أو القدوة في بيئة العمل |
| ٠,٩٤١**        | التصور السائد                                |
| ٠,٧٥٣**        | استيعاب المرأة للقوالب النمطية               |

(\*) دال عند  $(\alpha \geq 0,05)$  (\*\*) دال عند مستوي  $(\alpha \geq 0,01)$

ويتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,01)، وهذا يؤكد التماسك الداخلي للمقياس.

### نتائج الدراسة ومناقشتها:

**بالنسبة للفرض الأول** الذي ينص على أنه " توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين درجات أفراد العينة على مقياس الثقة بالنفس ودرجات أفراد العينة على مقياس متلازمة المحتال " وللتحقق من صحة هذا الفرض، تم استخدام معامل ارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الثقة بالنفس ودرجاتهم على مقياس متلازمة المحتال، ويوضح جدول ( ٢٠ ) قيم معاملات الارتباط بين درجات أفراد العينة على المقياسين.

جدول ( ٢٠ ) معاملات الارتباط بين درجات أفراد العينة على مقياس الثقة بالنفس ودرجاتهم على مقياس متلازمة المحتال ( $n = 270$ )

| أبعاد مقياس الثقة بالنفس            | الدرجة الكلية لمقياس متلازمة المحتال |
|-------------------------------------|--------------------------------------|
| الثقة في اتخاذ القرارات             | -٠,٨٥٦**                             |
| الثقة في العلاقات الاجتماعية بالعمل | -٠,٦٢٣**                             |
| المبادرة وتحمل المخاطر              | -٠,٨٢٢**                             |
| الدرجة الكلية                       | -٠,٩٦٣**                             |

(\*) دال عند ٠,٠٥ (\*\*) دال عند مستوي ٠,٠١

==== متلازمة المحتال وعلاقتها بالثقة بالنفس وتهديدات القوالب النمطية لدى رائدات الأعمال. =====

يوضح من الجدول (٢٠) أنه:-

- توجد علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١ بين درجات أفراد عينة الدراسة على كل من بعد الثقة في اتخاذ القرارات ، الثقة في العلاقات الاجتماعية بالعمل ، و المبادرة وتحمل المخاطر لمقياس الثقة بالنفس والدرجة الكلية لمقياس متلازمة المحتال.
- توجد علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١ بين درجات أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لمقياس الثقة بالنفس والدرجة الكلية لمقياس متلازمة المحتال

- بالنسبة للفرض الثاني الذي ينص على أنه " توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين درجات أفراد العينة على مقياس الثقة بالنفس ودرجات أفراد العينة على مقياس تهديدات القوالب النمطية.

وللتحقق من صحة هذا الفرض، تم استخدام معامل ارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الثقة بالنفس ودرجاتهم على مقياس تهديدات القوالب النمطية، ويوضح جدول ( ٢١ ) قيم معاملات الارتباط بين درجات أفراد العينة على المقياسين.

جدول ( ٢١ ) يوضح معاملات الارتباط بين درجات أفراد العينة على مقياس الثقة بالنفس

و درجاتهم على مقياس تهديدات القوالب النمطية (ن = ٢٧٠)

| الأبعاد                             | التمييز في بيئة العمل | الافتقار إلى النموذج أو القدوة في بيئة العمل | التصور السائد | استيعاب المرأة للقوالب النمطية | الدرجة الكلية |
|-------------------------------------|-----------------------|----------------------------------------------|---------------|--------------------------------|---------------|
| الثقة في اتخاذ القرارات             | ***,٧٥٥-              | ***,٧١٧-                                     | ***,٧١٨-      | ***,٥٠٩-                       | ***,٨٦٤-      |
| الثقة في العلاقات الاجتماعية بالعمل | ***,٥٣٩-              | ***,٥١٠-                                     | ***,٥٣٠-      | ***,٣٨٠-                       | ***,٦٢٥-      |
| المبادرة وتحمل المخاطر              | ***,٧٩٩-              | ***,٧٤٣-                                     | ***,٦٥١-      | ***,٣٦٨-                       | ***,٨٣٤-      |
| الدرجة الكلية                       | ***,٨٧٣-              | ***,٨٢٣-                                     | ***,٧٩٦-      | ***,٥٣٠-                       | ***,٩٧٢-      |

(\*) دال عند ٠,٠٥ (\*\*\*) دال عند مستوى ٠,٠٠١

يوضح من الجدول (٢١) أنه :

- توجد علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١ بين درجات أفراد عينة الدراسة على كلاً من كل من بعد الثقة في اتخاذ القرارات ، الثقة في العلاقات الاجتماعية بالعمل ،

= (٢١٠) : المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٨ ج ٢ المجلد (٣٥) - يولية ٢٠٢٥ =

## د / سارة حسام الدين مصطفى .

- والمبادرة وتحمل المخاطر وكل الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس تهديدات القوالب النمطية
- توجد علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١ بين درجات أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لمقياس الثقة بالنفس وكل الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس تهديدات القوالب النمطية

- بالنسبة للفرض الثالث الذي ينص على أنه توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين درجات أفراد العينة على مقياس تهديدات القوالب النمطية ودرجات أفراد العينة على مقياس متلازمة المحتال.

وللتحقق من صحة هذا الفرض، تم استخدام معامل ارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس تهديدات القوالب النمطية ودرجاتهم على مقياس متلازمة المحتال، ويوضح جدول ( ٢٢ ) قيم معاملات الارتباط بين درجات أفراد العينة على المقياسين.

جدول ( ٢٢ ) معاملات الارتباط بين درجات أفراد العينة على مقياس تهديدات القوالب النمطية ودرجاتهم على مقياس متلازمة المحتال (ن = ٢٧٠)

| الدرجة الكلية لمقياس متلازمة المحتال | أبعاد مقياس تهديدات القوالب النمطية          |
|--------------------------------------|----------------------------------------------|
| **٠,٩٠٠                              | التمييز في بيئة العمل                        |
| **٠,٨٤٧                              | الافتقار إلى النموذج أو القدوة في بيئة العمل |
| **٠,٨٢١                              | التصور السائد                                |
| **٠,٥٢٠                              | استيعاب المرأة للقوالب النمطية               |
| **٠,٩٩٥                              | الدرجة الكلية                                |

(\*) دال عند ٠,٠٥ (\*\*\*) دال عند مستوى ٠,٠١

يتضح من الجدول ( ٢٢ ) أنه:-

- توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١ بين درجات أفراد عينة الدراسة على كل من بعد استيعاب المرأة للقوالب النمطية ، والتصور السائد ، و الافتقار إلى النموذج أو القدوة في بيئة العمل ، والتمييز في بيئة العمل لمقياس تهديدات القوالب النمطية والدرجة الكلية لمقياس متلازمة المحتال.

- توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١ بين درجات أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لمقياس تهديدات القوالب النمطية والدرجة الكلية لمقياس متلازمة المحتال

==== متلازمة المحتال وعلاقتها بالثقة بالنفس وتهديدات القوالب النمطية لدي رائدات الأعمال. =====

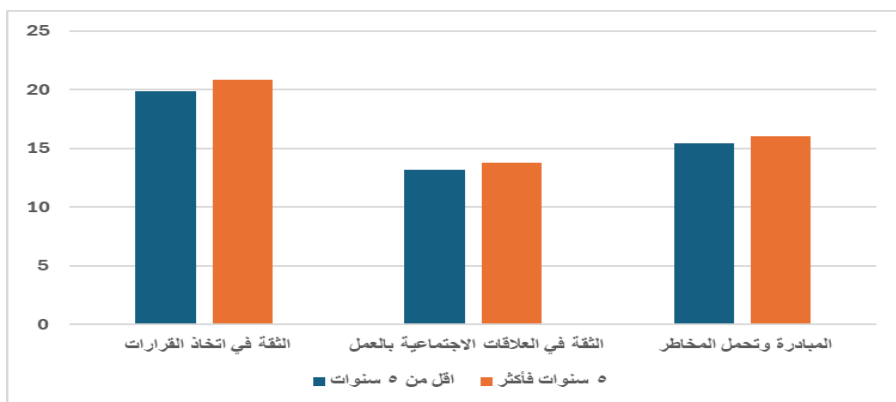
- بالنسبة للفرض الرابع الذي ينص على أنه " توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على أبعاد مقياس الثقة بالنفس وفقا لسنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات - ٥ سنوات فأكثر) وللتحقق من صحة هذا الفرض استخدم الباحث اختبار " ت " للمجموعات المستقلة، والجدول (٢٣) يوضح ذلك.

جدول ( ٢٣ ) يوضح دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على أبعاد مقياس الثقة بالنفس وفقا لسنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات - ٥ سنوات فأكثر)

| مستوى<br>الدلالة | قيمة<br>" ت " | ٥ سنوات فأكثر<br>(ن = ١٢١) |         | أقل من ٥ سنوات<br>(ن = ١٤٩) |         | الأبعاد                             |
|------------------|---------------|----------------------------|---------|-----------------------------|---------|-------------------------------------|
|                  |               | ع                          | م       | ع                           | م       |                                     |
| ٠,٠١             | **٣,١٢٠-      | ٢,٤٣٥٦٧                    | ٢٠,٨١٦٧ | ٢,٥٥٤٨٦                     | ١٩,٨٥٩١ | الثقة في اتخاذ القرارات             |
| ٠,٠١             | **٢,٨٩٩-      | ١,٥٩٢٩٦                    | ١٣,٨١٦٧ | ١,٧٦٨٩٧                     | ١٣,٢١٤٨ | الثقة في العلاقات الاجتماعية بالعمل |
| ٠,٠١             | **٢,٧٧٩-      | ١,٧٣٨٠٢                    | ١٦,٠٦٦٧ | ١,٩٠٠٨٦                     | ١٥,٤٤٣٠ | المبادرة وتحمل المخاطر              |
| ٠,٠١             | **٣,٦٧٦-      | ٤,٧٢٥٤٠                    | ٥٠,٧٠٠٠ | ٤,٩٣٢٨٠                     | ٤٨,٥١٦٨ | الدرجة الكلية                       |

(\*) دال عند مستوى  $(\alpha \geq ٠,٠٥)$  (\*\*) دال عند مستوى  $(\alpha \geq ٠,٠١)$

يتضح من الجدول (٢٣) وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \geq ٠,٠١)$  بين متوسطات درجات أفراد العينة وفقا لسنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات - ٥ سنوات فأكثر) في كل الأبعاد والدرجة الكلية على مقياس الثقة بالنفس، في اتجاه سنوات الخبرة ال ٥ سنوات فأكثر. ويوضح الشكل البياني التالي (٥) الفروق بين درجات أفراد العينة وفقا لسنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات - ٥ سنوات فأكثر) على أبعاد مقياس الثقة بالنفس.



شكل ( ٥ ) الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على أبعاد مقياس الثقة بالنفس وفقا لسنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات - ٥ سنوات فأكثر)

- بالنسبة للفرض الخامس والذي ينص على أنه " توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على الدرجة الكلية لمقياس متلازمة المحتال وفقا لسنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات - ٥ سنوات فأكثر) وللتحقق من صحة هذا الفرض استخدم الباحث اختبار " ت " للمجموعات المستقلة، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول ( ٢٤ ) دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على الدرجة الكلية لمقياس متلازمة المحتال وفقا لسنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات - ٥ سنوات فأكثر)

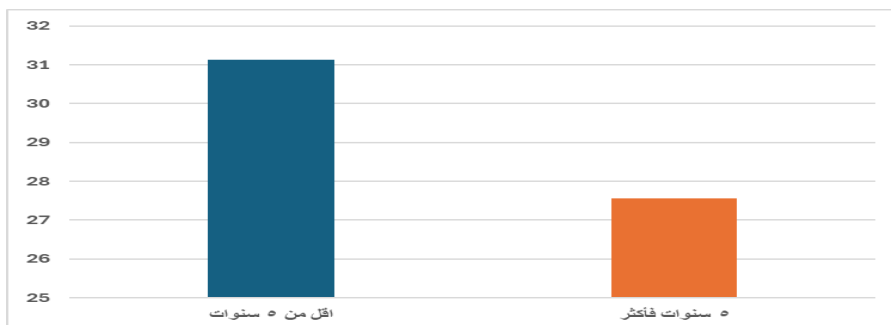
| الأبعاد                                    | أقل من ٥ سنوات<br>(ن = ١٤٩) |         | ٥ سنوات فأكثر<br>(ن = ١٢١) |         | قيمة<br>" ت " | مستوى<br>الدلالة |
|--------------------------------------------|-----------------------------|---------|----------------------------|---------|---------------|------------------|
|                                            | ع                           | م       | ع                          | م       |               |                  |
| الدرجة الكلية<br>لمقياس متلازمة<br>المحتال | ٦,٩٥٨٠٤                     | ٣١,١٣٤٢ | ٢٧,٥٥٨٣                    | ٧,٣٥٢٨١ | ٤,٠٨٥         | ٠,٠١             |

(\*) دال عند مستوى  $(\alpha \geq 0,05)$  (\*\*) دال عند مستوى  $(\alpha \geq 0,01)$

يتضح من الجدول (٢٤) وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \geq 0,01)$  بين متوسطات درجات أفراد العينة وفقا لسنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات - ٥ سنوات فأكثر) في الدرجة الكلية على مقياس متلازمة المحتال، في اتجاه سنوات الخبرة الأقل من ٥ سنوات.

ويوضح الشكل البياني التالي (٦) الفروق بين درجات أفراد العينة وفقا لسنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات - ٥ سنوات فأكثر) على الدرجة الكلية لمقياس متلازمة المحتال.

متلازمة المحتال وعلاقتها بالثقة بالنفس وتهديدات القوالب النمطية لدى رائدات الأعمال.



شكل ( ٦ ) يوضح الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على الدرجة الكلية لمقياس متلازمة المحتال وفقا لسنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات - ٥ سنوات فأكثر)

- بالنسبة للفرض السادس والذي ينص على أنه " توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على أبعاد مقياس تهديدات القوالب النمطية وفقا لسنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات - ٥ سنوات فأكثر) وللتحقق من صحة هذا الفرض استخدم الباحث اختبار " ت " للمجموعات المستقلة، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول ( ٢٥ ) دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على أبعاد مقياس تهديدات القوالب النمطية وفقا لسنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات - ٥ سنوات فأكثر)

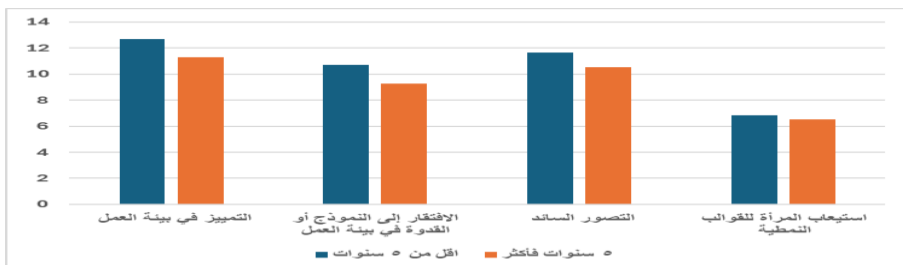
| الأبعاد                                      | أقل من ٥ سنوات<br>(ن = ١٤٩) |         | ٥ سنوات فأكثر<br>(ن = ١٢١) |         | قيمة<br>" ت " | مستوى<br>الدلالة |
|----------------------------------------------|-----------------------------|---------|----------------------------|---------|---------------|------------------|
|                                              | ع                           | م       | ع                          | م       |               |                  |
| التمييز في بيئة العمل                        | ٣,٠٤٦٧١                     | ١٢,٦٩١٣ | ٣,٠١٣٠٩                    | ١١,٢٨٣٣ | ٣,٧٨٦         | ٠,٠١             |
| الافتقار إلى النموذج أو القدوة في بيئة العمل | ٣,٠٨٩٨٨                     | ١٠,٧٠٤٧ | ٢,٦٤٢٥٦                    | ٩,٢٥٨٣  | ٤,٠٦٨         | ٠,٠١             |
| التصور السائد                                | ٢,٧٣٢٣٠                     | ١١,٦٧١١ | ٢,٨٠٧٤٤                    | ١٠,٥٢٥٠ | ٣,٣٧٨         | ٠,٠١             |
| استيعاب المرأة للقوالب النمطية               | ١,٨٨١٨٧                     | ٦,٨٣٨٩  | ٢,١٤٥٨٧                    | ٦,٥١٦٧  | ١,٣١١         | غير دالة         |
| الدرجة الكلية لمقياس تهديدات القوالب النمطية | ٨,٣٠٦٩٠                     | ٤١,٩٠٦٠ | ٣٧,٥٨٣٣                    | ٨,٦٥٧٤٢ | ٤,١٦٣         | ٠,٠١             |

(\*) دال عند مستوى  $(\alpha \geq 0,05)$  (\*\*) دال عند مستوى  $(\alpha \geq 0,01)$

يتضح من الجدول (٢٥) وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \geq 0,01)$  بين متوسطات درجات أفراد العينة وفقا لسنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات - ٥ سنوات فأكثر) في كل الأبعاد والدرجة الكلية على مقياس تهديدات القوالب النمطية ، في اتجاه سنوات الخبرة الأقل من ٥

## د / سارة حسام الدين مصطفى .

سنوات، باستثناء بعد استيعاب المرأة للقوالب النمطية فلم يكن هناك فروق دالة احصائية على هذا البعد. ويوضح الشكل البياني (٧) الفروق بين درجات أفراد العينة وفقاً لسنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات - ٥ سنوات فأكثر) على أبعاد مقياس تهديدات القوالب النمطية.



شكل ( ٧ ) الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على أبعاد مقياس تهديدات القوالب النمطية وفقاً لسنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات - ٥ سنوات فأكثر)

- **بالنسبة للفرض السابع** والذي ينص الفرض على أنه " يوجد تأثير دال إحصائياً لمتغير الحالة الاجتماعية (عزباء - متزوجة - منفصلة) على تباين درجات أفراد العينة على الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الثقة بالنفس. " وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام تحليل التباين أحادي الإتجاه، والجداول الآتية توضح ذلك

متلازمة المحتال وعلاقتها بالثقة بالنفس وتهديدات القوالب النمطية لدي رائدات الأعمال.

جدول ( ٢٦ ) يوضح الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة وفقاً لمتغير الحالة الاجتماعية (عزباء – متزوجة – منفصلة) على الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الثقة بالنفس

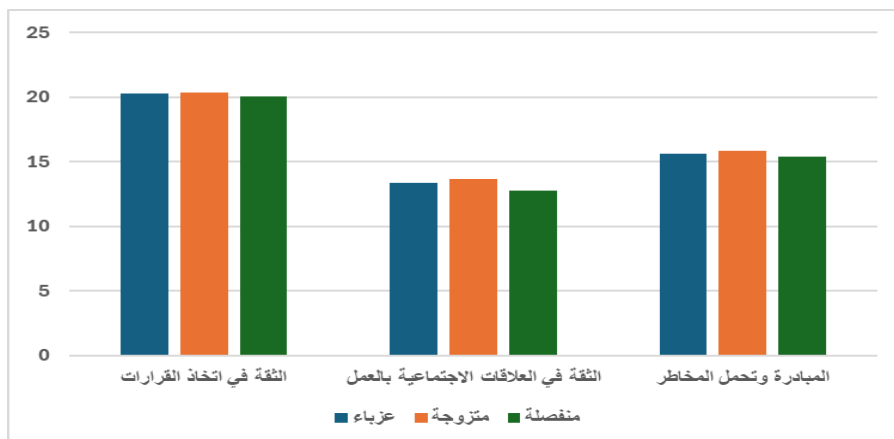
| الأبعاد                             | الحالة الاجتماعية | العدد | المتوسط | الانحراف المعياري | الحد الأدنى | الحد الأعلى |
|-------------------------------------|-------------------|-------|---------|-------------------|-------------|-------------|
| الثقة في اتخاذ القرارات             | عزباء             | ٨٣    | ٢٠,٢٥٣٠ | ٢,٥٢٧١٤           | ١٤,٠٠       | ٢٤,٠٠       |
|                                     | متزوجة            | ١٦٩   | ٢٠,٣٢٧٤ | ٢,٥١١٠٥           | ٩,٠٠        | ٢٤,٠٠       |
|                                     | منفصلة            | ١٨    | ٢٠,٠٥٥٦ | ٣,٠١٩٠٠           | ١٣,٠٠       | ٢٤,٠٠       |
|                                     | الدرجة الكلية     | ٢٧٠   | ٢٠,٢٨٦٢ | ٢,٥٤٢٨٩           | ٩,٠٠        | ٢٤,٠٠       |
| الثقة في العلاقات الاجتماعية بالعمل | عزباء             | ٨٣    | ١٣,٣٤٩٤ | ١,٥٧٢٨٩           | ٨,٠٠        | ١٥,٠٠       |
|                                     | متزوجة            | ١٦٩   | ١٣,٦٣١٠ | ١,٦٧٢٤٦           | ٨,٠٠        | ١٥,٠٠       |
|                                     | منفصلة            | ١٨    | ١٢,٧٢٢٢ | ٢,٤٦٨٧٦           | ٦,٠٠        | ١٥,٠٠       |
|                                     | الدرجة الكلية     | ٢٧٠   | ١٣,٤٨٣٣ | ١,٧١٦٠١           | ٦,٠٠        | ١٥,٠٠       |
| المبادرة وتحمل المخاطر              | عزباء             | ٨٣    | ١٥,٦١٤٥ | ١,٨٩٢٤٢           | ١٠,٠٠       | ١٨,٠٠       |
|                                     | متزوجة            | ١٦٩   | ١٥,٨٠٩٥ | ١,٨٠٨٠١           | ٧,٠٠        | ١٨,٠٠       |
|                                     | منفصلة            | ١٨    | ١٥,٣٨٨٩ | ٢,١١٨٢٤           | ١٠,٠٠       | ١٨,٠٠       |
|                                     | الدرجة الكلية     | ٢٧٠   | ١٥,٧٢١٢ | ١,٨٥٢٨٨           | ٧,٠٠        | ١٨,٠٠       |
| الدرجة الكلية                       | عزباء             | ٨٣    | ٤٩,٢١٦٩ | ٤,٧٠٨٧١           | ٣٣,٠٠       | ٥٧,٠٠       |
|                                     | متزوجة            | ١٦٩   | ٤٩,٧٦٧٩ | ٤,٨٧٩٣٥           | ٢٤,٠٠       | ٥٧,٠٠       |
|                                     | منفصلة            | ١٨    | ٤٨,١٦٦٧ | ٦,٥٥٥٢٠           | ٣٢,٠٠       | ٥٤,٠٠       |
|                                     | الدرجة الكلية     | ٢٧٠   | ٤٩,٤٩٠٧ | ٤,٩٥٣٢٢           | ٢٤,٠٠       | ٥٧,٠٠       |

جدول ( ٢٧ ) تحليل التباين أحادي الإتجاه لدرجات أفراد عينة الدراسة على الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الثقة بالنفس لمتغير الحالة الاجتماعية (عزباء – متزوجة – منفصلة)

| مستوى الدلالة | قيمة "ف" | متوسط المربعات | درجات الحرية | مجموع المربعات | مصدر التباين   |                                     |
|---------------|----------|----------------|--------------|----------------|----------------|-------------------------------------|
| غير دالة      | ٠,١٠٢    | ٠,٦٦٧          | ٢            | ١,٣٣٤          | بين المجموعات  | الثقة في اتخاذ القرارات             |
|               |          | ٦,٥١٠          | ٢٦٦          | ١٧٣١,٦٢٥       | داخل المجموعات |                                     |
|               |          |                | ٢٦٨          | ١٧٣٢,٩٥٩       | الكلية         |                                     |
|               |          |                |              |                |                |                                     |
| غير دالة      | ٢,٦٧٨    | ٧,٧٨٩          | ٢            | ١٥,٥٧٧         | بين المجموعات  | الثقة في العلاقات الاجتماعية بالعمل |
|               |          | ٢,٩٠٨          | ٢٦٦          | ٧٧٣,٥٩٨        | داخل المجموعات |                                     |
|               |          |                | ٢٦٨          | ٧٨٩,١٧٥        | الكلية         |                                     |
|               |          |                |              |                |                |                                     |
| غير دالة      | ٠,٦١٦    | ٢,١٢٢          | ٢            | ٤,٢٤٤          | بين المجموعات  | المبادرة وتحمل المخاطر              |
|               |          | ٣,٤٤٣          | ٢٦٦          | ٩١٥,٨٤٥        | داخل المجموعات |                                     |
|               |          |                | ٢٦٨          | ٩٢٠,٠٨٩        | الكلية         |                                     |
|               |          |                |              |                |                |                                     |
| غير دالة      | ١,٠٣٣    | ٢٥,٣٤٢         | ٢            | ٥٠,٦٨٤         | بين المجموعات  | الدرجة الكلية                       |
|               |          | ٢٤,٥٢٨         | ٢٦٦          | ٦٥٢٤,٥٤٣       | داخل المجموعات |                                     |
|               |          |                | ٢٦٨          | ٦٥٧٥,٢٢٧       | الكلية         |                                     |
|               |          |                |              |                |                |                                     |

= (٢١٦): الدجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٨ ج ٢ المجلد (٣٥) – يولية ٢٠٢٥

يتضح من الجدول السابق عدم وجود أثر دال لمتغير الحالة الاجتماعية علي تباين درجات أفراد العينة في الأبعاد والدرجة الكلية للأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الثقة بالنفس



شكل (٨) يوضح الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة وفقا لمتغير الحالة الاجتماعية (عزباء - متزوجة - منفصلة) على الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الثقة بالنفس

بالنسبة للفرض الثامن والذي ينص على أنه " يوجد تأثير دال إحصائيا لمتغير الحالة الاجتماعية (عزباء - متزوجة - منفصلة) علي تباين درجات أفراد العينة علي الدرجة الكلية لمقياس متلازمة المحتال. "

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام تحليل التباين أحادي الإتجاه، والجدول الآتية توضح ذلك

جدول ( ٢٨ ) يوضح الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة وفقا لمتغير الحالة الاجتماعية (عزباء - متزوجة - منفصلة) على الدرجة الكلية لمقياس متلازمة المحتال

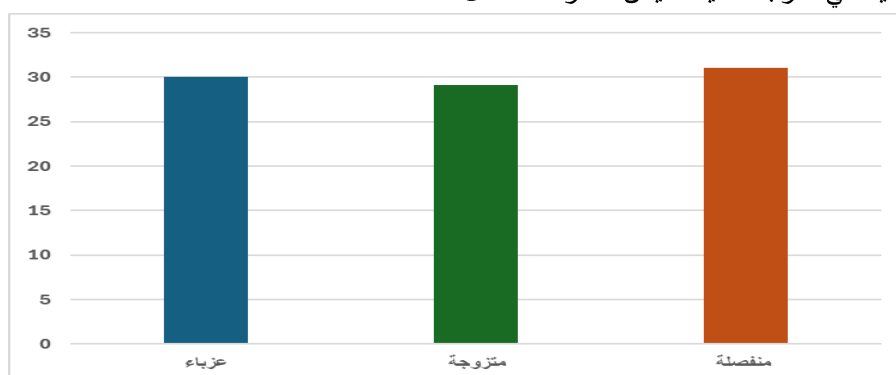
| الأبعاد       | الحالة الاجتماعية | العدد | المتوسط | الانحراف المعياري | الحد الأدنى | الحد الأعلى |
|---------------|-------------------|-------|---------|-------------------|-------------|-------------|
| الدرجة الكلية | عزباء             | ٨٣    | ٣٠,٠٦٠٢ | ٧,٣٠٩١١           | ١٦,٠٠       | ٤٧,٠٠       |
|               | متزوجة            | ١٦٩   | ٢٩,١٢٥٠ | ٧,٢٨٤٧٩           | ١٦,٠٠       | ٤٨,٠٠       |
|               | منفصلة            | ١٨    | ٣١,٠٠٠٠ | ٨,١٠٢٢٩           | ٢٢,٠٠       | ٤٧,٠٠       |
|               | الدرجة الكلية     | ٢٧٠   | ٢٩,٥٣٩٠ | ٧,٣٤٢٥٩           | ١٦,٠٠       | ٤٨,٠٠       |

متلازمة المحتال وعلاقتها بالثقة بالنفس وتهديدات القوالب النمطية لدى رائدات الأعمال.

جدول ( ٢٩ ) تحليل التباين أحادي الإتجاه لدرجات أفراد عينة الدراسة علي الدرجة الكلية لمقياس متلازمة المحتال لمتغير الحالة الاجتماعية (عزباء - متزوجة - منفصلة)

| مستوي الدلالة | قيمة "ف" | متوسط المربعات | درجات الحرية | مجموع المربعات | مصدر التباين   |               |
|---------------|----------|----------------|--------------|----------------|----------------|---------------|
| غير دالة      | ٠,٨٣١    | ٤٤,٨٨٣         | ٢            | ٨٩,٧٦٦         | بين المجموعات  | الدرجة الكلية |
|               |          | ٥٣,٩٨١         | ٢٦٦          | ١٤٣٥٩,٠٧٤      | داخل المجموعات |               |
|               |          |                | ٢٦٨          | ١٤٤٤٨,٨٤٠      | الكلية         |               |

يتضح من الجدول السابق عدم وجود أثر دال لمتغير الحالة الاجتماعية علي تباين درجات أفراد العينة في الدرجة الكلية لمقياس متلازمة المحتال



شكل (٩) يوضح الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة وفقا لمتغير الحالة الاجتماعية (عزباء - متزوجة - منفصلة) على الدرجة الكلية لمقياس متلازمة المحتال

- بالنسبة للفرض التاسع الذي ينص على أنه " يوجد تأثير دال إحصائيا لمتغير الحالة الاجتماعية (عزباء - متزوجة - منفصلة) علي تباين درجات أفراد العينة علي الابعاد والدرجة الكلية لمقياس تهديدات القوالب النمطية. " وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام تحليل التباين أحادي الإتجاه، والجدول الآتية توضح ذلك

جدول ( ٣٠ ) يوضح الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة وفقا لمتغير الحالة الاجتماعية (عزباء – متزوجة – منفصلة) على الابعاد والدرجة الكلية لمقياس تهديدات القوالب النمطية

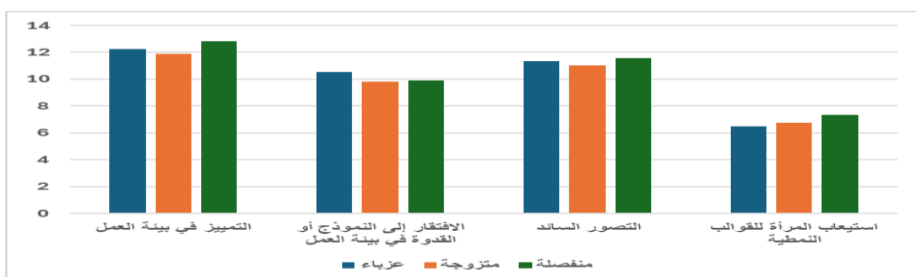
| الأبعاد                                      | الحالة الاجتماعية | العدد | المتوسط | الانحراف المعياري | الحد الأدنى | الحد الأعلى |
|----------------------------------------------|-------------------|-------|---------|-------------------|-------------|-------------|
| التمييز في بيئة العمل                        | عزباء             | ٨٣    | ١٢,٢٤١٠ | ٣,٣٠٤٠٦           | ٧,٠٠        | ٢٠,٠٠       |
|                                              | متزوجة            | ١٦٩   | ١١,٨٩٢٩ | ٢,٩٧٥٠٢           | ٧,٠٠        | ٢١,٠٠       |
|                                              | منفصلة            | ١٨    | ١٢,٨٣٣٣ | ٣,٣٨٢٤٨           | ٧,٠٠        | ١٩,٠٠       |
|                                              | الدرجة الكلية     | ٢٧٠   | ١٢,٠٦٣٢ | ٣,١٠٦٢٨           | ٧,٠٠        | ٢١,٠٠       |
| الافتقار إلى النموذج أو القدوة في بيئة العمل | عزباء             | ٨٣    | ١٠,٥٥٤٢ | ٣,١٢٨٣٦           | ٦,٠٠        | ١٨,٠٠       |
|                                              | متزوجة            | ١٦٩   | ٩,٨٣٣٣  | ٢,٩١٣٢٥           | ٦,٠٠        | ١٨,٠٠       |
|                                              | منفصلة            | ١٨    | ٩,٨٨٨٩  | ٢,٨٠٥٢٢           | ٦,٠٠        | ١٧,٠٠       |
|                                              | الدرجة الكلية     | ٢٧٠   | ١٠,٠٥٩٥ | ٢,٩٨١٩٤           | ٦,٠٠        | ١٨,٠٠       |
| التصور السائد                                | عزباء             | ٨٣    | ١١,٣٣٧٣ | ٢,٩٤٧٨٣           | ٦,٠٠        | ١٨,٠٠       |
|                                              | متزوجة            | ١٦٩   | ١١,٠٢٩٨ | ٢,٧١٧٠٥           | ٦,٠٠        | ١٨,٠٠       |
|                                              | منفصلة            | ١٨    | ١١,٥٥٥٦ | ٣,٢٢١٦٦           | ٨,٠٠        | ١٨,٠٠       |
|                                              | الدرجة الكلية     | ٢٧٠   | ١١,١٥٩٩ | ٢,٨١٩٢٦           | ٦,٠٠        | ١٨,٠٠       |
| استيعاب المرأة للقوالب النمطية               | عزباء             | ٨٣    | ٦,٤٦٩٩  | ١,٦٥٥٢٨           | ٤,٠٠        | ١١,٠٠       |
|                                              | متزوجة            | ١٦٩   | ٦,٧٣٨١  | ٢,١٣٩٥٦           | ٤,٠٠        | ١٢,٠٠       |
|                                              | منفصلة            | ١٨    | ٧,٣٣٣٣  | ٢,١٤٢٠٢           | ٤,٠٠        | ١٢,٠٠       |
|                                              | الدرجة الكلية     | ٢٧٠   | ٦,٦٩٥٢  | ٢,٠٠٦٥٢           | ٤,٠٠        | ١٢,٠٠       |
| الدرجة الكلية                                | عزباء             | ٨٣    | ٤٠,٦٠٢٤ | ٨,٥٩٧٩٩           | ٢٤,٠٠       | ٦٠,٠٠       |
|                                              | متزوجة            | ١٦٩   | ٣٩,٤٩٤٠ | ٨,٧٢٣٢٩           | ٢٣,٠٠       | ٦٩,٠٠       |
|                                              | منفصلة            | ١٨    | ٤١,٦١١١ | ٩,٣٤٤٠١           | ٣١,٠٠       | ٦٠,٠٠       |
|                                              | الدرجة الكلية     | ٢٧٠   | ٣٩,٩٧٧٧ | ٨,٧١٩٠٥           | ٢٣,٠٠       | ٦٩,٠٠       |

متلازمة المحتال وعلاقتها بالثقة بالنفس وتهديدات القوالب النمطية لدى رائدات الأعمال.

جدول (٣١) تحليل التباين أحادي الإتجاه لدرجات أفراد عينة الدراسة علي الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس تهديدات القوالب النمطية لمتغير الحالة الاجتماعية (عزباء - متزوجة - منفصلة)

| مصدر التباين                                 | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة "ف" | مستوي الدلالة |
|----------------------------------------------|----------------|--------------|----------------|----------|---------------|
| التمييز في بيئة العمل                        | بين المجموعات  | ٢            | ٩,٠٨٧          | ٠,٩٤١    | غير دالة      |
|                                              | داخل المجموعات | ٢٦٦          | ٩,٦٥٣          |          |               |
|                                              | الكلية         | ٢٦٨          |                |          |               |
| الافتقار إلى النموذج أو القدوة في بيئة العمل | بين المجموعات  | ٢            | ١٤,٧١٦         | ١,٦٦٣    | غير دالة      |
|                                              | داخل المجموعات | ٢٦٦          | ٨,٨٤٨          |          |               |
|                                              | الكلية         | ٢٦٨          |                |          |               |
| التصور السائد                                | بين المجموعات  | ٢            | ٤,١٣٨          | ٠,٥١٩    | غير دالة      |
|                                              | داخل المجموعات | ٢٦٦          | ٧,٩٧٧          |          |               |
|                                              | الكلية         | ٢٦٨          |                |          |               |
| استيعاب المرأة للقوالب النمطية               | بين المجموعات  | ٢            | ٥,٩٢٦          | ١,٤٧٧    | غير دالة      |
|                                              | داخل المجموعات | ٢٦٦          | ٤,٠١٢          |          |               |
|                                              | الكلية         | ٢٦٨          |                |          |               |
| الدرجة الكلية                                | بين المجموعات  | ٢            | ٥٩,٨٥٧         | ٠,٧٨٦    | غير دالة      |
|                                              | داخل المجموعات | ٢٦٦          | ٧٦,١٤٣         |          |               |
|                                              | الكلية         | ٢٦٨          |                |          |               |

يتضح من الجدول السابق عدم وجود أثر دال لمتغير الحالة الاجتماعية علي تباين درجات أفراد العينة في الأبعاد والدرجة الكلية للأبعاد والدرجة الكلية لمقياس تهديدات القوالب النمطية



شكل (١٠) يوضح الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة وفقا لمتغير الحالة الاجتماعية (عزباء - متزوجة - منفصلة) على الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس تهديدات القوالب النمطية

= (٢٢٠): المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٨ ج ٢ المجلد (٣٥) - يولية ٢٠٢٥

### • مناقشة وتفسير النتائج:

أكدت النتائج الإحصائية على صحة الفرض الأول للدراسة الذي ينص على أنه توجد علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً بين درجات أفراد العينة على مقياس الثقة بالنفس ودرجات أفراد العينة على مقياس متلازمة المحتال. ولعل هذا ما يتفق مع تعريف دراسة (Kirkwood, 2009) للثقة بالنفس على أنها " التوكيد الذاتي " لأنها تدور حول اتخاذ الذات لإجراءات أو أفعال من خلال معتقدات الفرد الإيجابية عن نفسه ، ويتم تنمية الثقة بالنفس عن طريق التفاوض واحترام الذات والتعاطف والكفاءة الذاتية ، بينما أكدت دراسة (Neureiter&Traut-Mattausch, 2016) أن ظاهرة المحتال ترتبط بالعديد من الآثار السلبية التي ترتبط سلباً بمفهوم الثقة بالنفس ومنها التراجع في التخطيط المهني ، والسعي للعمل ، والدافعية للقيادة ، وكذلك الشعور بالاكتمال ، والخوف من الفشل.

ذكرت دراسة (Kumar.,&Jagacinski 2006) وجود علاقة بين الثقة بالنفس والشعور بالاحتياال لدى كل من الرجال والنساء، إلا أن طبيعة هذا الشعور يختلف بين الجنسين. فبينما تميل النساء إلى تبني مخاوف الاحتياال بشكل عام أكثر من الرجال، يزداد شعور الرجال بالاحتياال عندما يكون دافعهم هو تجنب الفشل. في المقابل، تشعر النساء بالاحتياال بشكل أكبر عندما تكون لديهن أهداف عالية تتعلق بتعزيز قدراتهن. هذه النتائج تشير إلى أن الشعور بالاحتياال يتأثر بعوامل مختلفة لدى الرجال والنساء، وأن فهم هذه العوامل يمكن أن يساعد في تطوير استراتيجيات فعالة للحد من هذه الظاهرة.

اتفقت نتائج فرض الدراسة الأول أيضاً مع نتائج كلاً من دراسة (Lane., 2015) ودراسة (Brauer,Erlemann,&Herrmann., 2018) ودراسة (Drane., 2022) ودراسة (Mendoza., 2023) حيث التأكيد على العلاقة الارتباطية السالبة بين الثقة بالنفس ومتلازمة المحتال ، كما أكد Bravata et al., (2019) أن الطلاب الذين يعانون من مشاعر احتياال عالية أظهروا توقعات أسوأ لأدائهم قبل اختبار منتصف الفصل ، رغم أن نتائجهم كانت مماثلة للطلاب الذين يعانون من مشاعر احتياال أقل مما يفسر انخفاض ثقتهم بأنفسهم ، كما ارتبط الشعور بالاحتياال لديهم بانخفاض مؤشرات الصحة النفسية والتوافق وزيادة القلق وانخفاض

متلازمة المحتال وعلاقتها بالثقة بالنفس وتهديدات القوالب النمطية لدى رائدات الأعمال.

تقدير الذات ، والمسألة ليست هكذا فقط بل تبدو تبادلية حيث أكدت دراسة Caselman et al., (2006) أن الفرد المصاب بظاهرة المحتال لديه بعض السلوكيات التكيفية مثل زيادة القلق والميل للكمالية العصبية ، وزيادة نوبات الهلع والتسويق أحياناً وتجنب المواقف كثيراً.

تُعد الثقة بالنفس المرأة التي تعكس إيمان الفرد بقدراته وقيمه الذاتية، وهي أيضاً بمثابة حاجز وقائي ضد العديد من المشكلات النفسية، بما في ذلك الشك والخوف غير المبرر، وأعراض "متلازمة المحتال".

وقد أكدت دراسة Sakulku.,(2011) على وجود تداخل بين متلازمة المحتال وتدني احترام الذات، الذي يُعد مكوناً أساسياً لانخفاض الثقة بالنفس.

وكانت أول من تناولت متلازمة المحتال الباحثان Clance.,&Imes(1978) وسجلا من خلال ملاحظتهما في الجلسات العلاجية الفردية، أعراض ومظاهر متلازمة المحتال مثل الشعور الزائف بالكفاءة الفكرية والتشكيك في القدرات الشخصية، وعزو النجاح إلى عوامل خارجية كال حظ أو الصدفة بدلاً من الاعتراف بالجهد والكفاءة الحقيقيين. هذه الأعراض تتداخل بشكل كبير مع أعراض انخفاض الثقة بالنفس، مما يشير العلاقة بين المتغيرين.

أشارت دراسة Kaiser.,(2005) أن الطلاب الناجحين أكثر عرضة لظاهرة الاحتيال مقارنة بالطلاب العاديين ، فكثيراً ما يتعرض هؤلاء الطلاب للشعور بعدم الكفاءة الفكرية ، والشك بالنفس ، والتقليل من الانجازات ، والخوف من الفشل ، والقلق من اكتشافهم كمحتالين أكاديميين Academic frauds بالرغم من أن لديهم حيوية وذكاء واجتهاد وسمات إيجابية أخرى إلا أن هذا لا يتعارض مع شعورهم بالاحتيال أو يعتقدون أنهم محظوظون في القبول الجامعي أو اختبارات القبول المبدئية ، كما أكدت دراسة Fraenza.,(2016) أن هناك علاقة ارتباطية موجبة بين الشعور بالاحتيال والشعور بالقلق العام وانخفاض ثقة الطلاب بأنفسهم مما قد يؤثر سلباً على استمرارهم في الدراسة الأكاديمية ، وأدى لبعض الطلاب إلى التسرب من الدراسة

**فيما يخص نتائج الفرض الثاني** أكدت النتائج على وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١ بين درجات أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لمقياس الثقة بالنفس وكل الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس تهديدات القوالب

= (٢٢٢)؛ المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٨ ج ٢ المجلد (٣٥) - يولية ٢٠٢٥ =

===== د / سارة حسام الدين مصطفى .=====

النمطية ، وقد اتفقت نتيجة هذا الفرض مع نتائج دراسة Steele, (1997) ودراسة Trytton et al. (2012).

إن القالب النمطي أو ما يُسمى ( بالاستريو تايب ) وفقاً لقاموس ويبستر Merriam-Webster's Collegiate (2007,441) يُعرف على أنه " أي شيء يتوافق مع نمط ثابت " ، وبصورة خاصة القالب النمطي هو صورة عقلية موحدة يحملها أفراد مجموعة ما وتمثل رأي مبسط أو موقف متحيز أو حكم غير نقدي " ، ويعرفها The American Heritage بأنها تصور أو رأي أو صورة تقليدية صيغت بطريقة ميكانيكية مبسطة " ، ويُستخدم مصطلح القوالب النمطية عادة كطريقة لوضع تصنيفات للأفراد أو الأشياء بناءً على خصائص خارجية.

اكتشف جوردن البورت أنه عندما يكون الأشخاص هدفاً لصورة نمطية سلبية فإن هناك تهديداً للذات يخلق لدى الفرد استجابة توافقية دفاعية تشبه إلى حد كبير ما يعرف باسم تهديد الصور النمطية (Lund, 2021) ، كما تتفاوت حدة تأثير تهديد الصور النمطية، حيث تحمل بعض الصور النمطية دلالات سلبية أقوى من غيرها، مثل التقليل من حس الفكاهة لدى فئة معينة مقارنة بغيرها. ويزداد تأثير هذه الصور السلبية على الأفراد الذين يرتبطون بشكل وثيق بالنشاط الذي تنطبق عليه الصورة النمطية. وبشكل عام، كلما زادت هوية الفرد مع مجموعة معينة تحمل صورة نمطية سلبية، كلما اشتد شعوره بالتهديد في المواقف التي تنطبق فيها هذه الصورة النمطية.

أشارت الباحثتان Clance & Imes, (1978) في دراستهما التي استمرت حوالي خمس سنوات في جامعة جورجيا وشملت ١٥٠ امرأة ناجحة ومميزة ممن حصلن على درجة الدكتوراه ، وهن خبراء في مجالاتهن ، أنه برغم الانجازات التي حققتها هؤلاء النساء ، إلا أنهن مازلن لا يشعرن بالنجاح ، بل ويشعرن بالاحتياج ، أو أن هذا النجاح كما لو كان بدافع الحظ أو الصدفة ، وأنهن يخشين أن يتم اكتشافهن ، وهو الأمر الذي يجعلهن في حالة شلل وغير قادرات على المضي قدماً ، أي أنه يؤثر على ثقتهن وتقديرهم لأنفسهم.

إن الثقة بالنفس هي القوة التي تحول الأفكار إلى أفعال بجانب سمات أخرى كالشجاعة والمثابرة والشغف ، إلا أن الثقة بالنفس للنساء رائدات الأعمال أمراً مهماً لأن النساء في كثير من الأحيان تفقدن شغفهن ويتجنبن السعي أو الاستمرار في مجال قيادة الأعمال لاعتقادهن بأنهن

متلازمة المحتال وعلاقتها بالثقة بالنفس وتهديدات القوالب النمطية لدى رائدات الأعمال.

يفتقرن للمهارات اللازمة للنجاح وفق ما يحاط بهم من قوالب نمطية مجتمعية (Petty, 2015).

اهتمت دراسة Martiarena, 2020 بإبراز التحديات التي تعاني منها رائدات الأعمال في أمريكا اللاتينية ، وكان من بينها التميز الجنسي ، ونقص التمويل ، والقيود الثقافية ، وصعوبة التوفيق بين العمل والحياة الأسرية ، والتي تعيق قدرتهن على البدء في أنشطة أو أعمال تجارية وتعمل على خفض ثقتهن بنفسها وإمكاناتها ، وتختتم الدراسة من خلال التوصيات ضرورة البحث عن تعزيز دور المرأة في مجال ريادة الأعمال ، وتغيير الصور النمطية السلبية.

**فيما يخص نتائج الفرض الثالث تبين وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائية عند مستوي دلالة ٠,٠١ بين درجات أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لمقياس تهديدات القوالب النمطية والدرجة الكلية لمقياس متلازمة المحتال ، ولعل هناك ندرة نسبية في الدراسات التي تناولت المتغيرين معاً بصورة مباشرة وذلك في حدود علم الباحثة ، حيث أشارت دراسة (Badawy et al., 2018) للاختلافات بين الجنسين في ظاهرة المحتال وعلاقة هذا بالقوالب السلبية النمطية ، كما اشارت دراسة (Ferrari & Thompson, 2006) أن هناك تخصصات علمية أكثر انتشاراً في ظاهرة الاحتيال مثل : الهندسة ، وعلم النفس ، والطب ، وطب الأسنان ، والتمريض ، والصيدة ، وقد يرجع هذا إلى تهديدات القوالب النمطية والتوقعات المجتمعية بنجاح جنس في مقابل الآخر لهذه التخصصات ، مما يشير إلى الارتباط الموجب بين تهديدات القوالب النمطية ومتلازمة المحتال.**

إن مفهوم تهديد القوالب النمطية لاقى اهتماماً بالغاً في الدراسات النفسية والاجتماعية خلال السنوات الأخيرة الماضية، حيث ظهر هذا المصطلح لأول مرة بين ذوي البشرة البيضاء والسوداء من المجتمع الأمريكي والتميز الذي قد يشعروا به بالرغم من تساوي أدائهن في بعض الأنشطة ، إلى أن ظهر مجدداً في مجالات علمية مثل التكنولوجيا والرياضيات والعلوم والهندسة وغيرها من العلوم التي يغلب على العمل فيها الذكور أكثر من الإناث ، وعندما تقتحم النساء مثل هذه المجالات فإنها تعاني مما يسمى بتهديد القالب النمطي ، وهو موقف صعب يجد فيه الناس أنفسهم مهذبين بالمطابقة مع الصور النمطية عن مجموعتهم الاجتماعية ، ومن ضمن هذه القوالب بأن " الفتيات غير كفاء في مجال الرياضيات مثل الذكور " وعلى الرغم من دحض هذه الأفكار واستمرار

المرأة في مجالات متعددة ، إلا أن النساء أنفسهن في بعض الأحوال يؤمنوا بهذه الصورة النمطية ، فتتضاعف لديهم المخاوف ، ويفقدون الثقة ويركزوا بإفراط على الأخطاء مما يعرضهم لظاهرة المحتال (Cowman & Ferrari, 2002).

كما أوضحت دراسة (Steele et al., 2002) أن تهديد الصورة النمطية يعتبر تهديداً في المواقف التي يُختبر فيها الفرد من المجتمع ، حيث أن كل الأفراد لهم هوية اجتماعية أو جماعية تتعلق بها صوراً نمطية سلبية ، في أي موقف يمكن أن تكون الصورة النمطية قابلة للتطبيق يشعر الفرد بالتهديد ، فقد تشعر إحدى الطالبات بتهديد الصور النمطية إذا كانت ضمن دراسي الفيزياء أو الهندسة أو الرياضيات ، في حين لا تشعر بهذا التهديد إذا كانت من دراسي اللغات أو المواد الأدبية مثلاً ، ومع هذا تختلف درجة التهديد وأثارها من فرد لآخر ، مما قد يؤثر على ظهور أعراض متلازمة المحتال لديهم.

يذكر (Kets de Vries, 2005) أن الأفراد عادة يحاولون إخفاء نقاط ضعفهم ضمن القوالب النمطية الاجتماعية المقبولة ، وتقع هذه المخاوف على متصل من : الاحتيال الحقيقي real imposture والاحتيال العصابي neurotic imposture ، والاحتيال الحقيقي مشاعر قد تواجه أي فرد يفعل شيء ضد التوقعات الاجتماعية المحيطة به أو عكس القوالب النمطية التي نشأ عليها ، أما الاحتيال العصابي فتكمن في مشكلة الفرد في تجربته الذاتية للاحتيال وليس للقوالب النمطية أو الرافض الاجتماعي هنا دور ، حيث شعور المحتال بعدم الأصالة بغض النظر عن آراء من حولهم.

أيضاً هناك الاحتيال الوظيفي impostorism in the Workforce خاصة في البيئات التي تحتوي على تهديدات للصور النمطية ، فتظهر ظاهرة الاحتيال في بعض الفئات أو الأماكن وتكون شائعة إلى حد كبير خاصة في الوظائف الأولى والقيادية والتي تتطلب تحديات جديدة ، تذكر (Kets de Vries 2005:110) " أننا جميعاً نشعر بالاحتيال إلى حد ما ، فنحن نلعب أدواراً متعددة ومتباينة على مسرح الحياة ، ونقدم ذواتاً عامة تختلف عن ذواتنا الخاصة التي نشاركها مع المقربين ، ونغير كلا الذاتين حسبما تقتضي الظروف وهو جزء من حالتنا الإنسانية جميعاً " ، وهنا قد تستمر مشاعر الاحتيال وقد لا تنتهي أبداً مما يؤدي لعواقب سلبية.

أيضاً اتفقت النتيجة السابقة مع نتيجة دراسة Bergeron., Block., & Echtenkamp, (2006) حيث أن الصور النمطية السلبية قد تؤثر على سلوك النساء في مكان العمل، خاصة في المناصب الإدارية العليا. بحيث يُظهرن اختلافاً كبيراً عند المقارنة مع زملائهن من الرجال ،

متلازمة المحتال وعلاقتها بالثقة بالنفس وتهديدات القوالب النمطية لدى رائدات الأعمال.

وتأثرت جميع النساء بتهديد الصورة النمطية التي تنص على أن المناصب العليا دائماً للرجال وأن النساء لا تصل لهذه المناصب.

أشارت دراسة Anyeji.,(2013) الى معرفة العلاقة بين القلق والوعي النفسي في ضوء تهديد القالب النمطي وظاهرة المحتال لدى (٦٠) من المشاركين من النساء الأمريكيات من أصل أفريقي ، افترضت الدراسة ان أولئك الذين يعانون من ظاهرة المحتال يملن للعمل بجد وانجاز للمهام الزائدة لتجنب اكتشافهم كمحتالين ، فإن هذا التعويض الزائد سيقضي على انخفاض الأداء ناتج عن تهديد القالب النمطي ، وبالتالي الدراسة لا تؤكد وجود تأثير لظاهرة المحتال على انخفاض الأداء في ظل ظروف تهديد القالب النمطي ، وتساوى أداء النساء ممن حصلن على درجات مرتفعة ومنخفضة في ظاهرة المحتال ، وأكدت الدراسة على وجود علاقة بين الاكتئاب والقلق وظاهرة المحتال لدى النساء السود.

**فيما يخص نتائج الفروض الرابع والخامس والسادس:** تباينت النتائج ، حيثُ كان هناك فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات أفراد العينة وفق سنوات الخبرة في كل أبعاد مقياس الثقة بالنفس في اتجاه الخمس سنوات فأكثر ، بينما كان هناك فروق بين متوسطات درجات الأفراد على مقياس متلازمة المحتال وفقاً لسنوات الخبرة الأقل من ٥ سنوات ، وأيضاً كان هناك فروق دالة بين متوسطات درجات أفراد العينة وفق سنوات الخبرة في كل أبعاد مقياس تهديدات القوالب النمطية في اتجاه سنوات الخبرة الأقل من ٥ سنوات ، ورغم التباين إلا انها تبدو نتيجة منطقية ، حيثُ أن الفرد في بداية عمله يكون غالباً مفتقر لخبرة العمل والمكان والتعامل مع الاشخاص ، وكما زادت فترة عمله زادت ثقته بنفسه ، كما أن الثقة بالنفس مفهوم تباين العلماء حول معرفة جذوره ، فالبعض يرى أنه متغير فطري يولد به الشخص ، والبعض يرى انه متغير بيئي ينمو ويزدهر مع عمر الإنسان وخبرته وتعرضه للمواقف الاجتماعية المختلفة ، والبعض الآخر يرى أنه متغير مزيج بين الفطرة والبيئة ولعل هذا ما أكدته دراسة Kay & Shipman(2014).

هناك وجهة نظر أيضاً تفترضها دراسة Kay & Shipman(2014) نحو من لديهم نية العمل الريادي أو من ينجذبون لريادة الأعمال فهم أكثر احتياجاً للثقة بالنفس عن غيرهم من العاديين أو الذين يعملون بمهن لا تتطلب الريادة ، وتزيد هذه الثقة مع

وهناك اتجاه آخر لا يتعلق بالخبرة ولكنه يتعلق بالثقة في اتخاذ الخطوات الأولى لريادة الأعمال ، حيث أشارت دراسة (Forbes, 2005) أن رواد الأعمال الذين يبدأوا شركاتهم من الصفر أظهروا ميلاً أكبر للظهور بمستوى مرتفع من الثقة بالنفس مقارنة بمن لم يبدأوا مشروعاتهم بأنفسهم ، فالثقة بالنفس ترتبط بالعمل ، واتخاذ القرارات القوية ، وتمويل المشروعات ، ولعل هذا يتفق مع رأي علماء الاجتماع بأن مستوى الثقة بالنفس أمر صحي بالنسبة لأولئك الذين يميلون إلى ريادة الأعمال في مقابل شعورهم بالشك الذاتي لأن هذا ما يدفعهم للاستمرار في العمل بمشروعاتهم.

إن هناك علاقة بين الثقة بالنفس ومسار الحياة الريادية ، حيث أن الثقة بالنفس ترتبط باستعداد الفرد لاتخاذ موقف يعتبر تصرف محفوف بالمخاطر ، وتمنع الشخص من الشعور بالإحباط بسبب المخاوف والشكوك ، ومع هذا تقسو النساء كثيراً على أنفسهن من خلال الأحكام والانتقادات القاسية في المجتمع مما قد يعرضهن لشلل في أدائهن وعجز عن سعيهن في عملهن الريادي .(Kirkwood, 2009)

ولعل ما توصلت إليه الفروض من نتائج تتعلق بطبيعة الثقة بالنفس ومتغير الجنس ، فالثقة بالنفس تنخفض لدى الإناث بصورة أكبر من الذكور بسبب التنشئة الاجتماعية ، وقد يكون السبب أن النساء أكثر تهيئة من الناحية البيولوجية ليحصلن على ثقة بالذات أقل من الرجال ، ولديهن فرصة أكبر للتفاعل سلباً مع ردود الفعل ، حيث تتأثر النساء مثلاً أكثر من الرجال بالتغيرات الانتقالية كالانتقال من المدرسة إلى الجامعة خاصة عند من تعانين من خلل في مفهوم الذات ، كما أن هناك وجهة نظر أخرى تربط بين الثقة بالنفس والنجاح على اعتبار أنها مؤشر له ، فغالبية الأشخاص الذين يتوقعون النجاح ولديهم ثقة في هذا ينجحون ، أما أولئك الذين يتوقعون الفشل غالباً يجدون أن توقعاتهم قد تحققت ، ولسوء الحظ النساء تفتقر لقدرتها على التعبير عن ثقتهن بنفسها مقارنة بالرجال في العديد من المواقف المتعلقة بالإنجاز خصوصاً في أماكن العمل ، مما يجعل ثقتهن بأنفسهن معطلة أو متأخرة لسنوات (De Tufo 2002).

أيضاً متلازمة المحتال وتهديدات القوالب النمطية تزيد لدى من كانت خبرتهن أقل من ٥ سنوات في مجال ريادة الأعمال ، وهذا ما أكدته دراسة (Perkins, 2018) ، كما أشارت دراسة (Leary, et al 2000) لوجود ثلاث عناصر ثابتة لمتلازمة

== متلازمة المحتال وعلاقتها بالثقة بالنفس وتهديدات القوالب النمطية لدى رائدات الأعمال. ==

المحتال وهي: شعور المرأة بأنها محتالة ، الخوف من اكتشافها أمام الآخرين ، وصعوبة استيعابها للنجاح وهو الأمر الذي يجعل متلازمة المحتال أكثر انتشاراً في السنوات الأولى للعمل حتى مع تحقيق المرأة لنجاحات.

**فيما يخص نتائج الفروض السابع والثامن والتاسع** تبين عدم وجود أثر لمتغير الحالة الاجتماعية على درجات أفراد العينة على مقياس الثقة بالنفس ومتلازمة المحتال وكذلك تهديدات القوالب النمطية ، وتعزو الباحثة هذه النتائج إلى ندرة الدراسات التي تناولت متغيرات الدراسة الحالية ، وكذلك الاهتمام بجوانب أخرى مثل الجنس والعمر بدلاً من الاهتمام بالحالة الاجتماعية ، ففي حين اهتمت دراسات بطبيعة العمر مثل دراسة (2021) Crawford ، التي أكدت أن ظاهرة المحتال منتشرة بشكل شائع بين الأفراد الذين حققوا نجاحاً مفاجئاً ، بما في ذلك المهنيين من الجيل الأول ، والطلاب ، والذين يتولون أدواراً اجتماعية جديدة ، أو ينتقلون لمهن جديدة ، أو ممن تتراوح أعمارهم بين ٢٤ - ٤٤ عاماً لم تعطي الدراسة أي اهتمام بالحالة الاجتماعية.

أشار Breeze., et al (2022) بأن الشعور الذاتي بالاحتيال يمكن فهمه بشكل أفضل على أنه أمر منظم بقواعد وليس أمر فردي وليس له علاقة بمتغيرات اجتماعية كالحالة الاجتماعية التي يعيشها الفرد ، ومع هذا أشارت دراسة (2012) Jöstl et al أن الطالبات كن أكثر احتمالاً لظاهرة المحتال من الطلاب الذكور نظراً للأدوار الاجتماعية التي تنتظرهن في المستقبل وأيضاً للقوالب المجتمعية التي يحملنها في أذهانهن ، وفي ضوء هذا اقترح (2006) Want & Kleitman أن بناء استراتيجيات معرفية سلوكية قد يكون له دور كبير في خفض ظاهرة المحتال ، بالإضافة إلى أن التنقيف النفسي والدعم الاجتماعي يلعبان دوراً فعالاً ، وتعزيز الوعي بمخاوف الشخص من التغيير وتطوره في دور جديد ، وتحديد أمثلة على مواقف نجح فيها الشخص في التعامل مع ظروف مشابهة في الماضي.

في حين أشارت دراسة (2013) Cusack et al إلى تعرض النساء بصورة أكبر من الذكور لظاهرة المحتال لتعدد أدوارهن الاجتماعية مثل ( الأم والموظفة والطالبة والزوجة وغيره ويتوقع منهن في ضوء القوالب النمطية المجتمعية أن يتفوقن في جميع هذه الأدوار الاجتماعية على حد سواء.

#### **التوصيات البحثية والدراسات المقترحة:**

في ضوء نتائج الدراسة الحالية، يمكن استخلاص بعض التوصيات لدراسات لاحقة

= (٢٢٨)؛ المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد ١٢٨ ج ٢ المجلد (٣٥) - يولية ٢٠٢٥ ==

- تغطي احتياجات بحثية بارزة، وذلك على النحو التالي:
- دراسة أسباب و أعراض متلازمة المحتال لدى عينات مختلفة.
- دراسة آثار متلازمة المحتال واستراتيجيات التعامل معها وفق وجهات نظر متعددة.
- إجراء دراسة كينينية عن تهديدات القوالب النمطية لدى عينات مختلفة وأثارها النفسية والاجتماعية على أدائهم.
- دراسة أساليب مواجهة تهديدات القوالب النمطية المجتمعية السلبية عن المرأة في مجال ريادة الأعمال.
- البحث في ميدان ريادة الأعمال ومقوماته وخصائصه واحتياجاته وطرق دعم هذا الميدان باعتباره قوة محركة للمجتمع المعاصر.
- تعزيز مفهوم الثقة بالنفس لدى رائدات الأعمال من خلال تنمية قدرتهن على اتخاذ القرار والمبادرة وتحمل المخاطر.

#### مراجع الدراسة

- 1- American Heritage® dictionary of the English language (2007). (4th ed.). Boston, MA:Houghton Mifflin Harcourt.
- 2- Anderson, F. G., Sweezy, M., & Schwartz, R. C. (2017). Internal family systems skills training manual trauma-informed treatment for anxiety, depression, PTSD & substance abuse. PESI Publishing & Media
- 3- Aprilia, W., & Firman. (2022 ). The Relationship of Self Confident with Result Learn of Poor Students. *Journal Neo Konselin*,2 (3)1,-6 .
- 4- Arleo, E. K., Wagner-Schulman, M., McGinty, G., Salazar, G., & Mayr, N. A. (2021). Tackling impostor syndrome: A multidisciplinary approach. *Clinical Imaging*,74(December 2020), 170–172. <https://doi.org/10.1016/j.clinimag.2020.12.035>
- 5- Aronson, J. (2002). Improving academic achievement: Impact of psychological factors on education. Academic Press.
- 6- Aronson, J., & Steele, C. (2005). Stereotypes and the fragility of academic competence, motivation, and self-concept. In A. Elliot, & C. Dweck (Eds.), *Handbook of competence and motivation* (pp. 436–456). Guilford.
- 7- Anyeji, A. I. (2013). Stereotype threat, impostorism, and Black American women: Examining how clinical and social psychological variables affect achievement (Publication No. 3576645) [Doctoral dissertation, Long Island University].

- ProQuest Dissertations and Theses Global.
- 8- Badawy, R. L., Gazdag, B. A., Bentley, J. R., & Brouer, R. L. (2018). Are all impostors created equal? Exploring gender differences in the impostor phenomenon-performance link. *Personality and Individual Differences*, 131, 156-163. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.04.044>
  - 9- Blascovich, J., Spencer, S. J., Quinn, D., & Steele, C. (2001). African-Americans and high blood pressure: the role of stereotype threat. *Psychological Science*, 12(3), 225-29.
  - 10- Bergeron, D., Block, C., & Echtenkamp, B. (2006). Disabling the Able: Stereotype Threat and Women's Work Performance. *Human Performance*, 19(2), 133-158.
  - 11- Brauer, K., Erlemann, A., & Herrmann, K. (2018). Feeling like a fraud: Investigating the relationship between the imposter phenomenon and personality traits. *Personality and Individual Differences*, 121, 170-175.
  - 12- Breeze, M., Addison, M., & Taylor, Y. (2022). Situating imposter syndrome in higher education. In M. Addison, M. Breeze, & Y. Tayler (Eds.), *The Palgrave handbook of imposter syndrome in higher education* (pp. 1-18). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-86570-2>.
  - 13- Bravata, D. M., Madhusudhan, D. K., Boroff, M., & Cokley, K. O. (2020). Commentary: Prevalence, predictors, and treatment of imposter syndrome: A systematic review. *Journal of Mental Health & Clinical Psychology*, 4(3), 12-16. <https://doi.org/10.29245/2578-2959/2020/3.1207>
  - 14- Birkner, S., Ettl, K., Welter, F., & Ebbers, I. (2018). "Women's entrepreneurship in Europe: Research facets and educational Foci." In **Women's Entrepreneurship in Europe** (pp. 3-13). Springer, Cham.
  - 15- Bravata, D. M., Watts, S. A., Keefer, A. L., Madhusudhan, D. K., Taylor, K. T., Clark, D. M., & Hagg, H. K. (2019). Prevalence, predictors, and treatment of impostor syndrome: Asystematic review. *Journal of General Internal Medicine*, 35(4), 1252-1275. <https://doi.org/10.1007/s11606-019-05364-1>
  - 16- Botha, M., Nieman, G., & van Vuuren, J. (2006). Enhancing female entrepreneurship by enabling access to skills. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 2(4), 479-493. doi: 10.1007/s11365-006-0011-2
  - 17- Brown, R. P., & Pinel, E. C. (2003). Stigma on my mind: Individual

- differences in the experience of stereotype threat. *Journal of Experimental Social Psychology*, 39, 626–633. doi:10.1016/S0022-1031(03)00039-8
- 18- Bruno-Fronczek, D. (2023). *Impostor phenomenon and burnout of school leaders: A mixed methods study of the impact of impostor phenomenon and burnout on principals and assistant principals* (Order No. 30692501). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (2884567335). Retrieved from <https://www.proquest.com/dissertations-theses/impostor-phenomenon-burnout-school-leaders-mixed/docview/2884567335/se-2>
- 19- Bukszar, E. (2003). Does overconfidence lead to poor decisions? A comparison of decision making and judgment under uncertainty. *Journal of Business and Management*, 9(1), 33-43.
- 20- Cambridge Dictionary (2023). *Self-Confidence*. <https://dictionary.cambridge.org/us/dictionary/english/self-confidence>
- 21- Carland, H., Carland, J. W., Hoy, F., & Carland, J. A. C. (2002). Who is an entrepreneur? Is a question worth asking. *Entrepreneurship: Critical Perspectives on Business and Management*, 2(178), 47-67. doi: 10.1177/104225878801200402
- 22- Caselman, T. D., Self, P. A., & Self, A. L. (2006). Adolescent attributes contributing to the imposter phenomenon. *Journal of Adolescence*, 29(3), 395–405. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2005.07.003>
- 23- Cech, E. A., Rubineau, B., Silbey, S., & Seron, C. (2011). Professional role confidence and gendered persistence in engineering. *American Sociological Review*, 76, 641– 666. <http://dx.doi.org/10.1177/0003122411420815>
- 24- Cohen, G. L., & Garcia, J. (2005). "I am us": Negative stereotypes as collective threats. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89, 566-582.
- 25- Clance, P. R. (1985). *The Impostor Phenomenon*. Atlanta: Peachtree.
- 26- Clance, P. R., & Imes, S. A. (1978). The imposter phenomenon in high achieving women: Dynamics and therapeutic intervention. *Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, 15, (3), 241-247. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/h0086006>
- 27- Clance, P. R., & O'Toole, M. A. (1987). The imposter phenomenon. *Women & Therapy*, 6(3), 51–64.

[https://doi.org/10.1300/j015v06n03\\_05](https://doi.org/10.1300/j015v06n03_05)

- 28- Cokley, K., Smith, L., Bernard, D., Hurst, A., Jackson, S., Stone, S., ... & Roberts, D. (2017). Impostor feelings as a moderator and mediator of the relationship between perceived discrimination and mental health among racial/ethnic minority college students. *Journal of Counseling Psychology*, 64(2), 141-154. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/cou0000198>
- 29- Connaught, G. K. (2024). *Examining the impostor phenomenon among black MSW students: A qualitative study* (Order No. 31295283). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (3053152380). Retrieved from <https://www.proquest.com/dissertations-theses/examining-impostor-phenomenon-among-black-msw/docview/3053152380/se-2>
- 30- Cohen, E. D., & McConnell, W. R. (2019). Fear of fraudulence: Graduate school program environments and the impostor phenomenon. *The Sociological Quarterly*, 60(3), 457-478.
- 31- Cortes, R. E. (2022). *The stereotype threat experiences of men of color persisting in community college* (Order No. 28970838). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (2680224602). Retrieved from <https://www.proquest.com/dissertations-theses/stereotype-threat-experiences-men-color/docview/2680224602/se->
- 32- Cowman, S. E., & Ferrari, J. R. (2002). 'Am I for real?' Predicting impostor tendencies from self-handicapping and affective components. *Social Behavior and Personality*, 30, 119-126. doi:10.2224/sbp.2002.30.2.119.
- 33- Craddock, S., Birnbaum, M., Rodriguez, K., Cobb, C., & Zeeh, S. (2011). Doctoral Students and the Impostor Phenomenon: AM I Smart Enough to Be Here? *Journal of Student Affairs Research and Practice*, 48(4), 429-442.
- 34- Croizet, J., & Claire, T. (1998). Extending the concept of stereotype threat to social class: The intellectual underperformance of students from low socioeconomic backgrounds. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24(6), 588-594.
- 35- Cromwell, B., Brown, N. W., Sanchez-Huceles, J., & Adair, F. L. (1990). The impostor phenomenon and personality characteristics of high school honor students. *Journal of Social Behavior and Personality*, 563-573.
- 36- Cusack, C. E., Hughes, J. L., & Nuhu, N. (2013). Connecting gender and mental health to impostor phenomenon feelings. *Psi Chi*

- Journal of Psychological Research, 18(2), 74-81.  
<https://doi.org/10.24839/2164-8204.JN18.2.74>
- 37- De, I. (2002). *A study measuring the self-confidence of married women in the city of ahmedabad* (Order No. 31731950). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (3132876789). Retrieved from <https://www.proquest.com/dissertations-theses/study-measuring-self-confidence-married-women/docview/3132876789/se-2>
- 38- Del Tufo, D. (2018). *Does self-confidence impact entrepreneurial intention among women?* (Order No. 13428437). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (2195490378). Retrieved from <https://www.proquest.com/dissertations-theses/does-self-confidence-impact-entrepreneurial/docview/2195490378/se-2>
- 39- Dennis, W. (2012), "Small business: lessons of the recession, women-owned businesses adapt and emerge stronger, national federation of independent business world economic forum", Global Gender Gap Report 2012, available at: [www.weforum.org/reports/globalgender-gap-report-2012](http://www.weforum.org/reports/globalgender-gap-report-2012).
- 40- DiDonato, L. M. (2013). *Effects of stereotype threat on adolescents' math and visual-spatial performance* (Order No. 3571651). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (1426845764). Retrieved from <https://www.proquest.com/dissertations-theses/effects-stereotype-threat-on-adolescents-math/docview/1426845764/se-2>
- 41- DiPietro, B. (2015, November 18). Women entrepreneurs thriving worldwide. Retrieved September 13, 2017, from <http://www.babson.edu/news-events/babson-news/Pages/2015-global-entrepreneurship-monitor-womens-report.aspx>
- 42- Daft, R. L. (2005). *The leadership experience* (3rd ed.). Thomson/South-Western
- 43- Drane, M., Dr. (2022). *Imposter phenomenon and CES doctoral students* (Order No. 30165113). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (2735285105). Retrieved from <https://www.proquest.com/dissertations-theses/imposter-phenomenon-ces-doctoral-students/docview/2735285105/se-2>
- 44- Forbes, D. P. (2005). Are some entrepreneurs more overconfident than others? *Journal of Business Venturing*, 20(5), 623-640. doi:

- 10.1016/j.jbusvent.2004.05.001
- 45- Fraenza, C. (2016). The Role of Social Influence in Anxiety and the Impostor Phenomenon. *Online Learning*, 20(2).
- 46- Fuller, T. (2021). *As (S)he thinks, so (S)he is: Mindset as moderator of stereotype threat and impostor phenomenon in black women doctoral students* (Order No. 28322726). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (2531310039). Retrieved from <https://www.proquest.com/dissertations-theses/as-s-he-thinks-so-is-mindset-moderator-stereotype/docview/2531310039/se-2>
- 47- Gadsby, S. (2022). Imposter syndrome and self-deception. *Australasian Journal of 84 Philosophy*, 100(2), 247-261.
- 48- Gandhi, H. K., & Lynch, R. (2017 ) A Comparative Study of Teachers' Knowledge of Common Ict Software, Their Perceptions towards Using Ict and Their Perceived Self-Confidence in Integrating Ict in Their Classes According to Gender in Two International Schools in Thailand. *Human Sciences*, 8 (2 ), 78 - 92 .
- 49- Goguen, S. (2016). *Stereotype threat, epistemic agency, and self-identity* (Order No. 10191190). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (1897548548). Retrieved from <https://www.proquest.com/dissertations-theses/stereotype-threat-epistemic-agency-self-identity/docview/1897548548/se-2>
- 50- Gomez, V., & Huber, L. P. (2019). Examining racist nativist microaggressions On DACAmented college students in the Trump era. *California Journal of Politics and Policy*, 11(2), 1-16. <https://doi.org/10.5070/P2CJPP11243089>
- 51- Gresky, D. M., Ten Eyck, L. L., Lord, C. G., & McIntyre, R. B. (2005). Effects of salient multiple identities on women's performance under mathematics stereotype threat. *Sex Roles*, 55, 703-716
- 52- Harvey, J. C. (1981). The impostor phenomenon and achievement: A failure to internalize success. [Doctoral dissertation, Temple University].
- 53- Harvey, J. C., & Katz, C. (1985). If I'm so successful, why do I feel like a fake? The imposter phenomenon. Pocket Books.
- 54- Heilman, M.E. & Okimoto, T.G. (2007). "Why are women penalized for success at male tasks? The implied communality deficit". *Journal of Applied Psychology*, 92(1), pp. 81-92.
- 55- Hermann, A., Leonardelli, G., & Arkin, R. (2002). Self-Doubt and

- Self-Esteem: A Threat From Within. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28(3), 395-408
- 56- Higgins, E. T. (1987). Self-discrepancy: A theory relating self and affect. *Psychological Review*, 94(3), 319-340. doi:<http://dx.doi.org.portal.lib.fit.edu/10.1037/0033295X.94.3.319>
- 57- Jones-Smith, E. (2021). Theories of counseling and psychotherapy: An integrative approach. SAGE
- 58- Jöstl, G., Bergsmann, E., Lüftenegger, M., Schober, B., and Spiel, C. (2012). When will they blow my cover? *Z. Psychol.* 220, 109–120. doi: 10.1027/2151- 2604/a000102
- 59- Kay, K., & Shipman, C. (2014). The confidence code: the science and art of self-assurance—what women should know. New York, NY: Harper Business.
- 60- Kaiser, S. (2005). The impostor phenomenon. When laurels taste sour. (Unpublished diploma theses). University of Vienna, Austria.
- 61- Kaiser, C. R., & Hagiwara, N. (2011). Stereotype threat in the workplace: The role of organizational climate. *Journal of Applied Social Psychology*, 41(7), 1572–1602.
- 62- Kelley, D., Herrington, M., Brush, C., Ali, A., Greene, P., & Kew, P. (2015, November 17). GEM report: Special report women's entrepreneurship. Retrieved October 17, 2017, from <http://www.babson.edu/Academics/centers/blank-center/global-research/gem/Documents/GEM%202015%20Womens%20Report.pdf>
- 63- Kets de Vries, M. F. R. (2005). The dangers of feeling like a fake. *Harvard Business Review*, 83(9), 108- 116.
- 64- Khilji, S. E. (2021). Lived experiences of inequalities in the USA: a sense-making perspective. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*.
- 65- Kirkwood, J. (2009). Is a lack of self-confidence hindering women entrepreneurs? *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 1(2), 118-133. doi: 10.1108/17566260910969670
- 66- Kolligian, Jr., J., & Sternberg, R. J. (1991). Perceived fraudulence in young adults: Is there an imposter syndrome? *Journal of Personality Assessment*, 56(2), 308–326. [https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5602\\_10](https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5602_10)
- 67- Lane, J. A. (2015). The imposter phenomenon among emerging adults transitioning into professional life: Developing a grounded

- theory. *Adultspan Journal*, 14(2), 114–128.  
<https://doi.org/10.1002/adsp.12009>
- 68- Leary, M. R., Patton, K. M., Orlando, A. E., & Funk, W. W. (2000). The imposter phenomenon: self-perceptions, reflected appraisals, and interpersonal strategies. *Journal of Personality*, 68, 725-756. <https://doi.org/10.1111/1467-6494.00114>
- 69- Leonard, K. (2016). Overcoming imposter syndrome. *Harvard Business Review*.
- 70- Li, S., Hughes, J. L., & Thu, S. M. (2014). The links between parenting styles and imposter phenomenon. *Psi Chi Journal of Psychological Research*, 19, 50-57.
- 71- Linnenbrink, E. A., & Pintrich, P. R. (2003). The role of self-efficacy beliefs in student engagement and learning in the classroom. *Reading & Writing Quarterly*, 19, 119-137.
- 72- Locke, C. C., & Anderson, C. (2015). The downside of looking like a leader: Power nonverbal confidence, and participative decision-making. *Journal of Experimental Social Psychology*, 58, 42.
- 73- Lund, D. M. (2021). *Stereotype threat and students with learning disabilities: A phenomenological study of the perspectives of five college students* (Order No. 28861789). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (2622450072). Retrieved from <https://www.proquest.com/dissertations-theses/stereotype-threat-students-with-learning/docview/2622450072/se-2>
- 74- Luke, G., Manh, T. N., & Tom, C. (2016 ). SELF CONFIDENCE, AND THE ABILITY TO INFLUENCE. *Academy of Marketing Studies Journal*, 18 (2 ), 169 -180 .
- 75- Manjunatha, K. (2013). “The rural women entrepreneurial problems”. **Journal of Business and Management**, 14 (4), pp. 18 -21.
- 76- Martiarena, A. (2020). Women and entrepreneurship in Latin America: Challenges and opportunities. *Journal of Small Business Management*, 58(4), 735-752.
- 77- Martins, I., Monsalve, J. P., & Martinez, A. V. (2018 ). Self-confidence and fear of failure among university students and their relationship with entrepreneurial orientation . *Academia Revista Latinoamericana de Administración*, 31 ( 3), 471 -485. <http://dx.doi.org/10.1108/ARLA-01-2018-0018>
- 78- Maji, S. (2021). “They Overestimate Me All the Time:” Exploring Imposter Phenomenon among Indian Female Software

- Engineers. *Metamorphosis*, 20(2), 55-64.
- 79- McCormick, M. J. (2001). Self-efficacy and leadership effectiveness: Applying social cognitive theory to leadership. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 5(1), 22-33.
- 80- McCray, J., & Joseph-Richard, P. (2020). Towards a model of resilience protection: factors influencing doctoral completion. *Higher Education*. 80(4), 679-699.
- 81- Merriam-Webster's Collegiate® Dictionary-online dictionary (11<sup>th</sup> ed.). 2007, Springfield, MA: Merriam-Webster, Inc.
- 82- Mendoza, J. (2023). *The effect of the imposter syndrome on psychological well-being in latino undergraduate students* (Order No. 29399872). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (2754057584). Retrieved from <https://www.proquest.com/dissertations-theses/effect-imposter-syndrome-on-psychological-well/docview/2754057584/se-2>
- 83- Merg, A. (2022). *Mindset, stereotype threat, and the fear of failure: Why female students leave a secondary high honors mathematics pathway* (Order No. 28969277). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (2674020077). Retrieved from <https://www.proquest.com/dissertations-theses/mindset-stereotype-threat-fear-failure-why-female/docview/2674020077/se-2>
- 84- Moore, J. M. (2022). *The impact of stereotype threat on mental health treatment use in the black community: A comprehensive literature review* (Order No. 29068611). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (2665147203). Retrieved from <https://www.proquest.com/dissertations-theses/impact-stereotype-threat-on-mental-health/docview/2665147203/se-2>
- 85- Neureiter, M., & Traut-Mattausch, E. (2016). An inner barrier to career development: Preconditions of the impostor phenomenon and consequences for career development. *Frontiers in Psychology*, 7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00048>
- 86- Nguyen, T. (2024). *Stereotype threat as a source of academic burden among international students: An exploratory study* (Order No. 31486318). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (3084609141). Retrieved from <https://www.proquest.com/dissertations-theses/stereotype-threat-as-source-academic-burden-among/docview/3084609141/se-2>

- 87- Nwaichi, E. O. (2021). *Science by Women: Stories From Careers in STEM*. Springer Nature.
- 88- Oriel, K., Plane, M. B., & Mundt, M. (2004). Family medicine residents and the impostor phenomenon. *Family Medicine*, 36(4), 248-252.
- 89- Pannhausen, S., Klug, K., & Rohrmann, S. (2020). Never good enough: The relation between the impostor phenomenon and multidimensional perfectionism. *Current Psychology*, 1-14.
- 90- Parkman, A., & Beard, R., (2009). Succession planning and the impostor phenomenon in higher education. *CUPA-HR Journal*, 59(2), 29-36.
- 91- Pennie Sims, L.,M. (2020). *Understanding the relationships among growth mindset, imposter syndrome, and academic behaviors in high school girls of color* (Order No. 28024325). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (2428553000). Retrieved from <https://www.proquest.com/dissertations-theses/understanding-relationships-among-growth-mindset/docview/2428553000/se-2>
- 92- Perkins, K. E. (2018). *The integrated model of self-confidence: Defining and operationalizing self-confidence in organizational settings* (Order No. 13850558). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (2201442115). Retrieved from <https://www.proquest.com/dissertations-theses/integrated-model-self-confidence-defining/docview/2201442115/se-2>
- 93- Petty, R. (2015, March 16). Confidence: what does it do? [video file]. Retrieved from <https://www.youtube.com/watch?v=cKu-32iyHs0>
- 94- Poelmans, S. (2020). *Entrepreneurship and innovation: A global perspective* Routledge.
- 95- Pronin, E., Steele, C. M., & Ross, L. (2004). Identity bifurcation in response to stereotype threat: Women and mathematics. *Journal of Experimental Social Psychology*, 40,152-168.
- 96- Perkins, K. E. (2018). *The integrated model of self-confidence: Defining and operationalizing self-confidence in organizational settings* (Order No. 13850558). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (2201442115). Retrieved from <https://www.proquest.com/dissertations-theses/integrated-model-self-confidence-defining/docview/2201442115/se-2>
- 97- Putri, M. O., Widianingtyas, S. I., & Yuliati, I. (2022 ). The

- Relationship between Self-Confidence Levels with Interpersonal Communication. *Menara Journal of Health Science*, 1 (2 ), 125-136.
- 98- Ramey, L. (2022). Impostor phenomenon responses of university-level choral faculty (Order No. 29254473). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (2739799639). Retrieved from <https://www.proquest.com/dissertations-theses/impostor-phenomenon-responses-university-level/docview/2739799639/se-2>
- 99- Robinson, R. (2021). "I've fooled them all!": Imposter syndrome and the WPA (Order No. 28417830). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (2528199224). Retrieved from <https://www.proquest.com/dissertations-theses/ive-fooled-them-all-imposter-syndrome-wpa/docview/2528199224/se-2>
- 100- Ross, S. R., & Krukowski, R. A. (2003). The imposter phenomenon and maladaptive personality: Type and trait characteristics. *Personality and Individual Differences*, 34(3), 477–484. [https://doi.org/10.1016/s0191-8869\(02\)00067-3](https://doi.org/10.1016/s0191-8869(02)00067-3)
- 101- Rutland, J. (2023). Persistence of appalachian, first-generation college students with impostor phenomenon (Order No. 30422507). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (2818573926). Retrieved from <https://www.proquest.com/dissertations-theses/persistence-appalachian-first-generation-college/docview/2818573926/se-2>
- 102- Sakulku, J. & Alexander, J. (2011). The Impostor Phenomenon. *International Journal of Behavioral Science*, 6(1), 73-92.
- 103- Shapiro, J. & Williams, A. (2012) The Role of Stereotype Threats in Undermining Girls' and Women's Performance and Interest in STEM Fields. *Sex Roles*. 66, 175-183.
- 104- Simmons, R. (2016). *Enough as she is: How to help girls move beyond impossible standards of success to live healthy, happy, and fulfilling lives*. HarperCollins
- 105- Slaughter, J. E., Cable, D. M., & Turban, D. B. (2014). Changing job seekers' image perceptions during recruitment visits: The moderating role of belief confidence. *Journal of Applied Psychology*, 99(6), 1146-1158. Doi

<http://dx.doi.org/10.1037/a0037482>

- 106- Slank, S. (2019). Rethinking the imposter phenomenon. *Ethical Theory and Moral Practice*, 22(1), 205-218
- 107- Smith, C. J. (2024). The imposter phenomenon in graduate students: A social constructionist perspective using narrative inquiry (Order No. 31336742). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (3078873936). Retrieved from <https://www.proquest.com/dissertations-theses/imposter-phenomenon-graduate-students-social/docview/3078873936/se-2>
- 108- Spencer, S. J. (1994). The effect of stereotype vulnerability on women's math performance (Unpublished doctoral dissertation). University of Michigan.
- 109- Steele, C. M. (1997). A threat in the air: How stereotypes shape intellectual identity and performance. *American psychologist*, 52(6), 613.
- 110- Steele, C.M., Spencer, S., Aronson, J. (2002). Contending with Group Image: The Psychology of Stereotype and Social Identity Threat. *Advances in Experimental Social Psychology*, 34,379-440.
- 111- Stein, J., Bloom, G. A., & Sabiston, C. M. (2012). Influence of perceived and preferred coach feedback on youth athletes' perceptions of team motivational climate. *Psychology of Sport and Exercise*, 13(4), 484-490.
- 112- Stone, B. (2023). "Take up space, sis:" A phenomenological study on the experiences of black women graduate degree completers, resilience, and imposter phenomenon (Order No. 30528604). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (2828109456). Retrieved from <https://www.proquest.com/dissertations-theses/take-up-space-sis-phenomenological-study-on/docview/2828109456/se-2>
- 113- Trytten, D. A., Lowe, A. W., & Walden, S. E. (2012). "Asians are good at math. What an awful stereotype": The model minority stereotype's impact on Asian American engineering students. *Journal of Engineering Education*, 101(3), 439-468.<https://doi.org/10.1002/j.2168-9830.2012.tb00057.x>

- 114- Walton, G. M., & Spencer, S. J. (2009). Latent ability: Grades and test scores systematically underestimate the intellectual ability of negatively stereotyped students. *Psychological Science*, 20, 1132-1139.
- 115- Wang, R., & Liu, R. (2024). Factors influencing female students' entrepreneurial intention in vocational colleges: A multi-group analysis based on household income. *PLoS One*, 19(5) doi:<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0304232>
- 116- Want, J., & Kleitman, S. (2006). Imposter phenomenon and self-handicapping: Links with parenting styles and self-confidence. *Personality and Individual Differences*, 40(5), 961–971. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2005.10.005>
- 117- Wierzchowski, K. (2019). *The role of stereotype threat and impostor phenomenon in predicting female undergraduate students' persistence in stem* (Order No. 30504011). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (2838329332). Retrieved from <https://www.proquest.com/dissertations-theses/role-stereotype-threat-impostor-phenomenon/docview/2838329332/se-2>
- 118- Wilson, F., Kickul, J., Marlino, D., Barbosa, S. D., & Griffiths, M. D. (2009). An analysis of the role of gender and self-efficacy in developing female entrepreneurial interest and behavior. *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 14(02), 105-119.
- 119- Young, V. (2017). *The Secret Thoughts of Successful Women: Why Capable People Suffer from the Imposter Syndrome and How to Thrive in Spite of It*. Old Saybrook.
- 120- Inas Abdel Hamid El-Khoraibi (2023). Determinants of Stereotype Formation of Women Entrepreneurs and its Relationship to University Youth's Attitudes Towards Entrepreneurial Projects. *The Scientific Journal of Public Relations and Advertising Research*, Issue 25, pp. 1-46.
- 121- Sadegh Zahmatzad (2021). A Sociological Study of Gender Stereotypes in the Family: A Case Study of Girls and Women Aged 15-24 in the City of Marfa Lanjeh in the Year 1399 AH. *Adab Al-Kufa*, Vol. 13, Issue 48, pp. 363-380.

## "Imposter Syndrome and its Relationship with Self-Confidence and Stereotype Threats Among Women Entrepreneurs"

• Dr. Sarah Hossam El-Din Mostafa

Assistant Professor of Mental Health - Faculty of Education - Ain Shams University

### • Abstract:

This study aims to identify the nature of the relationship between the imposter syndrome, self-confidence, and stereotype threats among women entrepreneurs. The study sample consisted of 230 women entrepreneurs to verify the validity and reliability of the study's scales, with a mean age of 33.2778 and a standard deviation of 8.89635. The main study sample consisted of (270) women entrepreneurs, with a mean age of 32.6151 and a standard deviation of 8.24821. The current research relied on the descriptive correlational approach, and data were collected through the imposter syndrome scale prepared by Clance, 1985, and translated by the researcher. The researcher also prepared the self-confidence and stereotype threats scales.

The results of the study showed the verification of the current study's hypotheses, as there is a statistically significant negative correlation between the imposter syndrome and self-confidence among women entrepreneurs. There is also a statistically significant negative correlation between self-confidence and stereotype threats. Additionally, there is a statistically significant positive correlation between the stereotype threats scale and the imposter syndrome. The study's results were discussed in light of the study's hypotheses, the theoretical framework, and previous studies. Based on this, some educational recommendations and proposed research ideas were presented.

### Keywords:

Imposter Syndrome – Self-Confidence – Stereotype Threats – Female Entrepreneurs