



RECEP TAYYİP
ERDOĞAN
ÜNİVERSİTESİ

**T.C.
RECEP TAYYİP ERDOĞAN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**TÜRKİYE’DE LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ALMIŞ KADINLARIN
KRALİÇE ARI SENDROMU ALGISI**

(Yüksek Lisans Tezi)

Parvın ORUJZADE

**Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Kübra MERT MAHAN**

**RİZE
2023**

KABUL VE ONAY

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalında Dr. Öğr. Üyesi Kübra MERT MAHAN danışmanlığında, Parvın ORUJZADE tarafından hazırlanan *Türkiye’de Lisansüstü Eğitim Almış Kadınların Kraliçe Arı Sendromu Algısı* adlı bu tez çalışması, 11/12/2023 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oy birliğiyle/~~oy çokluğuyla~~ başarılı bulunarak jürimiz tarafından **Yüksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri	Ünvanı, Adı SOYADI	İmza
Başkan :	Dr. Öğr. Üyesi Kübra MERT MAHAN	
Üye :	Doç. Dr. Güler YANIK	
Üye :	Doç. Dr. Gönül KONAKAY	

ETİK BEYAN

İşletme Ana Bilim Tezli Yüksek Lisans Programından mezun olmak üzere teslim ettiğim “Türkiye’de Lisansüstü Eğitim Almış Kadınların Kraliçe Arı Sendromu Algısı” adlı tezim, bilim ve araştırma etiği prensiplerine riayet edilerek tarafımdan yazılmıştır.

Tez çalışmamda, başka kaynaklardan aktarılan bütün bilgi ve alıntılar, Enstitünüz Tez Yazım Kılavuzuna uygun olarak açıkça gösterilmiştir. Kaynağı gösterilenler dışında kalan bütün bilgiler uygun araştırma yöntemi kullanılarak tarafımdan edinilmiş ve esere bu şekilde yansıtılmıştır. Şahsıma ait olmayan hiçbir bilgi, kasıt veya kusurlar, şahsıma aitmiş gibi gösterilmemiştir. İnternet kaynakları dâhil, sahibine/kaynağına atıf yapılmaksızın hiçbir bilgi kullanılmamıştır. Aksinin ortaya çıkması halinde doğacak bütün hukuki, idari, akademik ve etik sorumluluk tarafıma ait olacaktır. Eserin tesliminden sonra herhangi bir zamanda, bilim etiğine aykırılık tespit edilmesi ve / veya eserimle ilgili intihal veya intihal şeklinde anlaşılabilecek bir durumun ortaya çıkması halinde; Üniversiteniz ve eğitim kadronuzun hiçbir şekilde sorumlu tutulmayacağını hür irademle kabul, beyan ve taahhüt ederim.

11/12/2023

Parvın ORUJZADE

ÖN SÖZ

Bu tezin konusu örgütlerde toksik (zehirli) davranışlara neden olan kraliçe arı sendromudur. Tezin amacı ise, kadın akademisyenlerin örgütte kariyer gelişimlerini sınırlandırıp sınırlandırmadığını tespit etmek ve kadın öğrencilerinin akademik hayatlarında kariyer engelleri oluşturulup oluşturmadığını kraliçe arı sendromu üzerinden incelemektir. Bu bağlamda alan yazını da takip ederek, çalışmada cevap aranan sorular oluşturulmuştur.

Bu çalışmanın gerçekleştirilmesinde, değerli bilgilerini benimle paylaşan, kendisine ne zaman danışsam bana kıymetli zamanını ayırıp sabırla ve büyük bir ilgiyle bana faydalı olabilmek için elinden gelenden fazlasını sunan, her sorun yaşadığımda yanına çekinmeden gidebildiğim, güler yüzünü ve samimiyetini benden esirgemeyen ve gelecekteki mesleki hayatımda da bana verdiği değerli bilgilerden faydalanacağımı düşündüğüm kıymetli ve danışman hoca statüsünü hakkıyla yerine getiren Dr. Öğr. Üyesi Kübra MERT MAHAN'a teşekkürü bir borç biliyor ve şükranlarımı sunuyorum.

Aynı zamanda değerli vakitlerini ayırarak tezim için çok önemli katkılar sağlayan kıymetli jüri üyelerim Doç. Dr. Güler YANIK ve Doç. Dr. Gönül KONAKAY'a da minnet borçluyum.

Çalışmanın nitel araştırma uygulamasında bana değerli zamanlarını ayırarak görüşmeye katılım sağlayan tüm kadın katılımcılara içtenlikle teşekkür ederim.

Bugünlere gelmemde büyük emekleri olan, her zaman yanımda ve arkamda duran, maddi ve manevi olarak beni hep destekleyen, haklarını hiçbir zaman ödeyemeyeceğim sevgili aileme, özellikle babam ve ablama sonsuz şükranlarımı sunar, teşekkür ederim.

Parvın ORUJZADE

2023

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	I
ETİK BEYAN.....	II
ÖN SÖZ	III
İÇİNDEKİLER	IV
ÖZET	VI
ABSTRACT.....	VII
KISALTMALAR.....	VIII
TABLolar LİSTESİ.....	IX
GİRİŞ	1
1. TOPLUMSAL CİNSİYET KAVRAMI	4
1.1. Toplumsal Cinsiyet Nedir?.....	4
1.2. Toplumsal Cinsiyet Rollerini Etkileyen Faktörler	5
1.2.1. Aile Kurumunun Toplumsal Cinsiyet Üzerindeki Etkileri	8
1.2.2. Eğitim Kurumunun Toplumsal Cinsiyet Üzerindeki Etkileri	10
1.2.3. Din Kurumunun Toplumsal Cinsiyet Üzerindeki Etkileri	11
1.2.4. Devlet Kurumunun Toplumsal Cinsiyet Üzerindeki Etkileri	13
1.2.5. İş Örgütlerinin (İşletmeler) Toplumsal Cinsiyet Üzerindeki Etkileri	14
1.3. Toplumsal Cinsiyet Roller ve İş Hayatında Cinsiyet Ayrımcılığı	15
1.3.1. Kadınların Çalışma Yaşamında Karşı Karşıya Olduğu Ayrımcılıklar... ..	18
2. ALAN YAZINDA CİNSİYET EŞİTSİZLİĞİNE YÖNELİK SENDROMLAR..	20
2.1. Cinsiyet Eşitsizliğine Yönelik Ayrımcılık	20
2.2. Cam Tavan Sendromu	22
2.3. Yengeç Sepeti Sendromu	25
2.4. Cam Uçurum Sendromu	28
2.5. Süper-Anne Sendromu	28
2.6. Kraliçe Arı Sendromu	30
2.6.1. Kraliçe Arı Sendromu ile İlgili Uluslararası Alan Yazında Yapılmış Bazı Çalışmalar.....	34
2.6.2. Kraliçe Arı Sendromu ile İlgili Ulusal Alan Yazında Yapılmış Bazı Çalışmalar.....	37

3. TÜRKİYE’DE LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ALMIŞ KADINLARIN KRALİÇE ARI SENDROMU ALGISI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA.....	44
3.1. Araştırmanın Metodolojisi	44
3.1.1. Araştırmanın Amacı	44
3.1.2. Araştırmanın Aşamaları.....	45
3.1.3. Araştırmanın Yöntemi ve Örneklem Seçimi	45
3.1.4. Veri Toplama Yöntemi ve Görüşme Formunun Oluşturulması	48
3.1.5. Araştırmanın Uygulama Aşaması.....	51
3.1.6. Araştırmacının Rolü	53
3.2. Verilerin Analizi, Bulgu ve Yorumlar.....	54
3.2.1. Çalışmadan Elde Edilen Kodlar	55
3.2.2. Kategori ve Kodlardan Elde Edilenleri Yorumlama	58
3.2.2.1. Medeni Durum.....	58
3.2.2.2. Okul Değiştirme ve Çalışma Alanı.....	59
3.2.2.3. Danışman Seçim Süreci ve Danışmanla İlgili Bilgiye Sahip Olma	60
3.2.2.4. Lisansüstü Eğitim Süreci (Aksama, Zorluklar, Destekler)	61
3.2.2.5. Danışmanla İletişim Süreci.....	63
3.2.2.6. Kraliçe Arı Sendromu Algısı	64
4. SONUÇ.....	67
KAYNAKÇA.....	70
ETİK KURUL KARARI	80

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Anabilim Dalı : İşletme

Tez Türü : Yüksek Lisans Tezi

Danışman : Dr. Öğr. Üyesi Kübra MERT MAHAN

Hazırlayan : Parvın ORUJZADE

Yıl : 2023

Sayfa Sayısı : 80

ÖZET

TÜRKİYE’DE LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ALMIŞ KADINLARIN KRALİÇE ARI SENDROMU ALGISI

Kadınların iş hayatında karşılaştığı önemli bir sorun kraliçe arı sendromudur. Kraliçe arılar erkek egemen örgütlerde, diğer kadınlardan ne kadar farklı olduklarını vurgulayarak başarıya ulaşmış kıdemli kadınlardır. Kraliçe arıların davranışları kariyer sonuçlarında cinsiyet eşitsizliğine katkıda bulunduğu görülse de kraliçe arı davranışının aslında kariyer sonuçlarında cinsiyet eşitsizliğine neden olan cinsiyet yanlılığı ve sosyal kimlik tehdidinin bir sonucudur. Bu sonuçlar, cinsiyet ön yargılı örgütlerin, cinsiyet kimliği düşük kadınları diğer kadınlarla ayırmaya teşvik ederek ve kraliçe arı tepkilerini bireysel hareketliliğe ulaşmanın bir yolu olarak göstererek kadınların davranışlarını şekillendirdiğini göstermektedir. Bu sendrom sadece kadın yöneticilerde görülmemektedir. Bu bağlamda çalışmanın amacı, kadın akademisyenlerin örgütlerde kariyer gelişimlerini nasıl sınırladığını tespit etmek amacıyla lisansüstü eğitim almış kadınlarda kraliçe arı sendromunu incelemektir. Çalışmada, nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini Türkiye’de bulunan üniversitelerde lisansüstü eğitim almış ve danışmanı kadın olan toplam 9 kadın oluşturmaktadır. Bu katılımcılara veri toplamak amacıyla lisansüstü eğitim almış kadınların yaşadıkları sorunlara ilişkin “cinsiyet, medeni durum, çalışma planı, danışmanı ile ilişkisi veya aralarındaki engeller” gibi faktörlerin incelendiği 15 açık uçlu sorudan oluşan yarı-yapılandırılmış sorular iletilmiştir. Sorulara alınan cevaplar, içerik analizi ile yorumlanmıştır. Elde edilen veriler deşifre edilip, kodlanıp, yorumlandığında örnekleme yer alan kadınların lisansüstü eğitim süreçlerinde danışmanları tarafından kraliçe arı davranışlarına maruz kalmadıkları görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Kraliçe arı sendromu, cinsiyet ayrımcılığı, kadın, lisansüstü eğitim, Türkiye

Recep Tayyip Erdogan University Institute of Graduate Studies

Department : Business Administration

Thesis Type : Master's Thesis

Supervisor : Assist. Prof. Dr. Kübra MERT MAHAN

Author : Parvın ORUJZADE

Year : 2023

Pages : 80

ABSTRACT

PERCEPTION OF QUEEN BEE SYNDROME OF WOMEN WHO RECEIVED POSTGRADUATE EDUCATION IN TÜRKİYE

An important problem that women face in business life is queen bee syndrome. Queen bees are senior women who have achieved success in male-dominated organizations by emphasizing how different they are from other women. Although the behavior of queen bees appears to contribute to gender inequality in career outcomes, queen bee behavior is actually a result of gender bias and social identity threat that causes gender inequality in career outcomes. These results suggest that gender-biased organizations shape women's behavior by encouraging women with low gender identity to segregate with other women and by portraying queen bee reactions as a way to achieve individual mobility. This syndrome is not only seen in female managers. In this context, the aim of the study is to examine the queen bee syndrome in women with postgraduate education in order to determine how it limits the career development of females in organizations. In the study, qualitative research method was used. The sample of the research consists of a total of 9 women who received postgraduate education at universities in Türkiye and whose advisors are women. In order to collect data, semi-structured questions consisting of 15 open-ended questions were conducted to these participants regarding the problems experienced by women with postgraduate education, examining factors such as "gender, marital status, study plan, relationship with their advisor or obstacles between them". The answers received to the questions were interpreted by content analysis. When the data obtained was deciphered, coded, and interpreted, it was seen that the women in the sample were not exposed to queen bee behavior by their advisors during their postgraduate education.

Keywords: Queen bee syndrome, gender discrimination, woman, postgraduate education, Türkiye.

KISALTMALAR

ABD	:	Amerika Birleşik Devletleri
OECD	:	Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü
vb.	:	ve benzeri
vs.	:	vesaire



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Görüşmede katılımcılara iletilen yarı-yapılandırılmış görüşme soruları	50
Tablo 2. Araştırmaya ilişkin temel bilgiler	52
Tablo 3. Katılımcılarla ilgili bilgiler	55
Tablo 4. Çalışmanın kategorileri	56
Tablo 5. Deşifre metinlerde en sık geçen kodlar ve kullanım sıklıkları	57



GİRİŞ

Kadınlar iş hayatında aktif rol almaya başladıkça kadınların örgütsel yaşamda karşılaştıkları sorunlar araştırmacıların son yıllarda dikkatini çekmiştir. Bu bağlamda alan yazında popüler olan kraliçe arı kavramı birçok alanda incelenmiştir. Bunlardan biri de akademide çalışan kadınların kraliçe arı algısını gözden geçirmek amacıyla yapılmıştır. Genel olarak akademide ise kraliçe arı sendromu algısına göre çok daha az bilindiği saptanmıştır. Ana bulgular, kraliçe arı sendromu algısı ile ilgili temel faktörlerin, kadınların aile ve iş hayatındaki görevleri, örgütsel politikalar, güç mesafesi ve hiyerarşideki kadınların yükselişini engelleyen örgütsel faktörler hakkındaki görüşleri olduğunu göstermektedir. Akademi, kadınların yoğun olarak çalıştığı bir alan olduğundan akademide çalışan kadınların kraliçe arı sendromuyla karşılaşmış veya karşılaşmadığını derinlemesine incelenmelidir.

Kadın istihdamı ülkelerin kalkınmasında ve ekonomik düzeylerinde önemli bir unsurdur. Günümüzde her alanda kadın istihdamı gün geçtikçe artmakta ve çeşitlenmektedir. Son yıllarda, kadınlar daha önce sadece erkek istihdam alanı olarak kabul edilen alanlarda da aktif olarak istihdam edilmektedir. Kadın iş gücüne katılım oranı her geçen gün artmaktadır; ancak buna rağmen üst yönetim kademelerindeki kadın çalışan sayısı halen çok sınırlıdır. Kadınlar halen yönetim pozisyonlarına atanmakta erkekler kadar şanslı değildir. Bununla birlikte, kadınların akademide çalışma alanlarına yeterince dâhil edilmediği ve akademide kadınların bir diğer sorununun da kadın çalışanların daha üst düzey yöneticiliğe ve üniversitelerde akademik kariyere terfi ettirilmesi olduğu görülmektedir.

Kraliçe arı sendromu, ismini doğadan almaktadır. Alan yazında ilk defa Staines (1974) tarafından tanımlanan bu sendroma göre, nasıl bir kraliçe arı bir kovanın tek yöneticisi olmak isterse, kadınlar da çalıştıkları örgütlerde yönetici pozisyonlarına tek başına yükselmek istemektedir. Yetişkin bir kraliçe arı, konumlarını koruma adına diğer kraliçe adaylarını öldürmektedir. Öğüt (2006: 68)'e göre kadınların kariyer gelişimlerinin önündeki engeller; erkek yöneticiler tarafından konulan, kadın yöneticiler tarafından konulan ve kişinin kendi kendine koyduğu engeller olarak üçe ayrılmaktadır. Erkek yöneticilerin koyduğu engeller daha ziyade cam tavan olarak bilinirken, kadınların kadınlara koyduğu engeller de kraliçe arı

sendromu olarak isimlendirilmektedir.

Kraliçe arılar erkek egemen örgütlerde, diğer kadınlardan ne kadar farklı olduklarını vurgulayarak başarıya ulaşmış kıdemli kadınlardır. Kraliçe arı davranışları aslında cinsiyet eşitsizliğine neden olan cinsiyet yanlılığı ve sosyal kimlik tehdidinin bir sonucudur. Bu sonuçlar, cinsiyet ön yargılı çalışma ortamlarının, cinsiyet kimliği düşük kadınları diğer kadınlarla ayrılmaya teşvik ederek ve kraliçe arı tepkilerini bireysel hareketliliğe ulaşmanın bir yolu olarak göstererek kadınların davranışlarını şekillendirdiğini göstermektedir.

Cinsiyet ayrımcılığının bir sebebi olmaktan ziyade bir sonucu olduğu öne sürülen kraliçe arı sendromu, kadınların tepki davranışlarını belirleyebilmektedir. Bu davranışlardan biri de kadınların erkeklere atfedilen davranışlar sergilemesidir. Özellikle erkek egemen örgütlerde sosyal kimliklerine tehdit üreten çalışma koşullarında kadınlar kendi gruplarından uzaklaşarak, kendini soyutlayarak kraliçe arı davranışı gösterebilmektedir.

Kraliçe arılar, eril örgüt kültürlerinde kendilerini cinsiyetlerinden ayırarak kariyer özelemlerini gerçekleştirmiş ve aynı zamanda diğer kadınların cinsiyet klişeleşmesine katkıda bulunan üst düzey kadınlardır. Kraliçe arı sendromuna sahip olan diğer kadın çalışanların daha önce kendi yaşadıkları sorunları yaşamalarını ister ve diğer kadınları rakip olarak gördükleri için onlara kötü davranırlar. Dolayısıyla kadınların sadece erkekler tarafından değil hemcinsleri tarafından da engellendiği ve bu durumun sorunlara neden olduğu da gözlemlenebilir. Kraliçe arı sendromu, örgütlerde cinsiyet eşitsizliğinin temel nedeni olmaktan çok cinsiyet ayrımcılığının sonucudur. Bu sendrom öncelikle kadın kişiliklerinin tipik bir sonucu veya diğer kadınlara karşı doğal bir rekabet olarak görülmeli, ancak erkek egemen iş ortamlarında olumsuz stereotipler tarafından tetiklenmelidir. Genellikle bu olgunun örgütlerde cinsiyet ayrımcılığına katkıda bulunduğu ve başarılı kariyer kadınlarının kişiliklerine özgü olduğu varsayılmaktadır.

Bu bağlamda bu çalışmada ele alınan kraliçe arı sendromu lisansüstü eğitim almış kadınlar arasındaki ilişki sonucunda, bu sendroma maruz kalan katılımcıları etkilediğinden hareketle yola çıkılmıştır. Eğitim hayatında daha çok kadın çalışan sayısının fazla olması nedeniyle araştırma alanı olarak bu sektör seçilmiştir. Öte yandan alan yazında kraliçe arı sendromu ve eğitim sektörünü ele alan çalışmaların

sayısı sınırlıdır.

Yukarıdaki bilgilerin ışığında bu çalışmanın ilk bölümünde toplumsal cinsiyet, toplumsal cinsiyet farklılaşması kavramları hakkında genel bir değerlendirme yapılırken, ikinci bölümde ise “kraliçe arı” ve çalışma hayatında kadınları etkileyen diğer toksik sendromlardan bahsedilmektedir. Üçüncü bölüm, araştırma bölümüdür. Çalışmanın metodolojisi ve bulguları bu bölümde yer almaktadır. Sonuç bölümünde ise araştırmalara dayalı genel bir değerlendirme yapılarak çalışma sonlandırılmıştır.



1. TOPLUMSAL CİNSİYET KAVRAMI

1.1. Toplumsal Cinsiyet Nedir?

Toplumsal cinsiyet kavramı, son yıllarda hem gündelik hayatta hem de alan yazında sıkça tartışılmaya başlanmıştır. Cinsiyet sadece biyolojik özellikleri ifade etmez (Vatandaş, 2007: 29). Cinsiyet terimi kadın ve erkek olmanın biyolojik yönünü, toplumsal cinsiyet terimi ise kadın veya erkek olmaya toplum ve kültürün yüklediği anlam ve beklentileri ifade etmektedir (Saraç, 2013: 27). Haslanger (2000), toplumsal cinsiyet terimini, cinsiyetli somutlaşmanın öznel deneyimine veya dünyaya yönelik geniş bir psikolojik yönelime (cinsiyet kimliği) atıfta bulunmak için kullanılmaktadır. Aynı çalışmada Haslanger (2000) toplumsal cinsiyeti, erkekler ve kadınlar için norm işlevi gören bir dizi nitelik veya ideale (erkeklik ve kadınlık), cinsel sembolizm sistemine ve erkeklerin ve kadınların geleneksel sosyal rolleri üzerinden yorumlamaktadır. Erkeklerin sosyal sınıflarını baskınlaştıran ve kadınların ikincil kalmasını sağlayan sosyal ilişkiler modelidir; öte yandan normlar, semboller ve kimlikler, toplumsal cinsiyeti oluşturan toplumsal ilişkilerle bağlantılı olarak cinsiyetlendirilir (Haslanger, 2000).

Yukarıda da ifade edildiği gibi cinsiyet (sex) ve toplumsal cinsiyet (gender) iki farklı kavramdır. Cinsiyet, belirlenmiş biyolojik bir kavramdır. Toplumsal cinsiyet ise bireylerin farklı cinsiyetlere yüklediği anlamlar, değerler ve özelliklerdir (Blackstone, 2003). Cinsiyet, sırasıyla erkek veya dişi olarak ayırt edilen organik doğanın iki bölümünden biri anlamına gelen Latince *sexus* kelimesinden türetilmiştir.

Oxford İngilizce Sözlüğü'ne göre cinsiyet, “varlıkları erkek ve dişi olarak ayıran üreme organlarının yapı ve işlevindeki farklılıkların ve bunların sonucu olan diğer fizyolojik farklılıkların toplamı”dır (https://www.oed.com/dictionary/gendern?tab=meaning_and_use#3044893).

Diğer taraftan cinsiyet, sıradan insanlara atıfta bulunan bir tür veya sınıf olarak tanımlanır (Torgimson ve Minson, 2005). Cinsiyet, bir cinsiyetle ilişkilendirilen davranışsal, kültürel veya psikolojik özellikler olarak düşünülebilir.

Oakley (1972), toplumsal cinsiyet kavramını cinsiyet kavramından ayıran ilk sosyal bilimcilerden biridir. Oakley (1972)'e göre toplumsal cinsiyet, cinsiyetin

biyolojik şekilde erkek ve kadın olarak ayrılmasına paraleldir, ancak diğer yandan cinsiyetlerin sosyal değerlemesini içermektedir. Örneğin cinsiyet, insanların birbirleriyle ve çevreleriyle etkileşimleri yoluyla sosyal olarak besledikleri bir kavramdır, ancak yoğun bir şekilde erkekler ve kadınlar arasındaki biyolojik farklılıklara dayanmaktadır (Blackstone, 2003).

Cinsiyet, kişi algısında birincil özellik olarak kabul edilmektedir (Ellemers, 2017). İnsanlar biri ile tanıştıklarında ilk olarak, tanıştıkları kişiyi cinsiyetlerine göre yargılar. Bu, kişinin istemsizce gerçekleştirdiği bir durumdur. Bu yargılama ve ayırtırma cinsiyet klişelerinin oluşumuna ve kalıcılığına katkıda bulunmakta ve erkekler ile kadınlar arasındaki farklılık algılarını güçlendirmektedir (Ellemers, 2017).

1.2. Toplumsal Cinsiyet Rollerini Etkileyen Faktörler

Toplumsal, sosyal ve kurumsal hayatta kadınlar, erkeklerden daha düşük statü ve güce sahiptir. Erkekler, özellikle uzmanlığa ve/veya meşru otoriteye dayalı bir statü ve/veya güce sahiptir. Hayatın içinde erkekler ve kadınlar yukarıdaki kalıp yargılara bağlı olarak farklı roller üstlenmektedir. Örneğin kadınlar daha sık olarak ev içi bakımla (temizlik, alışveriş, çocuk ve yaşlı bakımı vb.) ilgilenmekte ve dolayısıyla bunun yanında aktif olarak çalışma hayatında yer alsa bile daha düşük statülü mesleklere yönelebilmektedir. Diğer yandan erkekler, bu tip yükler ile kuşatılamadığından kurumsal hayata daha fazla zaman ayırıp kanallene olabilmektedir. Sonuç olarak, insanlar erkeklerin kadınlardan daha yetkin ve bilgili olduğunu, kadınların erkeklerden daha sıcak ve daha topluma dönük olduğunu varsaymaktadır (Carli, 2001).

Toplumsal cinsiyet rolleri, bireylerin, grupların ve toplumların cinsiyetlere dayalı olarak bireylerden sahip oldukları farklı beklentilere ve her toplumun toplumsal cinsiyet hakkındaki değer ve inançlarına dayanmaktadır (Blackstone, 2003). Toplumsal cinsiyet rolleri, bireyler ve çevreleri arasındaki etkileşimlerin bir ürünüdür ve bireylere gerçekleştirmeleri gereken ve hangi cinsiyet için uygun olduğuna inanılan davranış türleri hakkında ipuçları vermektedir. Oakley (1972)'e göre cinsiyet rolleri terimini anlamak, toplumsal cinsiyet teriminin anlaşılmasını gerektirir. Cinsiyet, kadın ve erkeklerin biyolojik özelliklerine göre üstlenmeleri

beklenen rolleri içerir. Geleneksel olarak, birçok Batı toplumu kadınların erkeklerden daha *besleyici* olduğuna inanmıştır (Blackstone, 2003: 37). Dolayısıyla, sosyal hayatta kadına ilişkin bu görüş kadınların her anlamda besleyici şekilde davranması gerektiğini öngörmektedir. Bu görüşün en belirgin yansıması geleneksel bir dişil cinsiyet rolü bağlamında kadının çalışma hayatından kendini soyutlayarak ev içi işlere ağırlık vermesidir. Diğer yandan erkeklerin ise geleneksel olarak daha ziyade kurumsal hayatta daha görünür olmaları gerektiği varsayılmaktadır. Bu çıkarımın en önemli yansıması ise erkeklerin mutlaka eve para getiren konumda olması ve “evin reisi” olarak bir statü kazanmasıdır. Bu görüşler hem farklı toplumlarda hem de toplumların birçok kısmında baskın olmaya devam ederken, toplumsal cinsiyet rollerine olan geleneksel inançlara ilişkin alternatif bakış açıları, 21. yüzyılda artan bir destek kazanmıştır (Blackstone, 2003).

Toplumsal cinsiyet ilişkileri, toplumun her kesiminde önemli etkilere sahiptir ve bireyler için fırsat oluşturabilir ve/veya tehdit meydana getirebilir. Toplumsal cinsiyet ilişkileri ırk, etnik köken, sınıf, yetenek, cinsel yönelim ve kadın ve erkek arasındaki cinsiyet rollerini yansıtan sosyal alanlarda ortaya çıkar. Doğal (2000)’a göre rol kavramının birden çok tanımı olmakla birlikte, rol genel olarak belirli bir statü veya konuma sahip bir kişiden belirli bir bağlamda beklenen davranış kalıpları olarak tanımlanabilir. Ancak toplumsal cinsiyet rolleri ise, bir bireyin cinsiyetine göre ilgi, beceri, iş ve görev dağılımı gibi alanlarda kendisinden beklenen davranış kalıpları olarak tanımlanmaktadır. Hatta bireyin günlük hayattaki giyim kuşamı dahi bundan etkilenmektedir. Toplumsal cinsiyet rolleri her alanda yaygın olarak görülse de yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi gibi değişkenler aracılığıyla belirginleşir. Bu roller, toplumun kadın ve erkek olarak bireylere uygun gördüğü “yer”e ilişkin beklentileriyle ilgilidir. Toplumsal cinsiyet rolleri, her alana özgü çeşitli kültürel, dini ve normatif merceklerle şekillenir ve genel olarak tanımlanmış sosyalleşme ve telkinlerle nesilden nesile aktarılır (Çifçi vd., 2021).

Cinsiyet, erkek ve kadınların davranışları, ilişkileri ve üreme kararları hakkında iç görü sağlarken toplumsal cinsiyet ise, kadın ve erkeklerin toplumda oynadıkları farklı rollere ve bu rollerle birlikte gelen hakları ve sorumluluklarına atıfta bulunur (Oladej, 2008). Bu noktadan bakıldığında, toplumsal cinsiyetin, iki cinsiyet arasındaki biyolojik ve fiziksel farklılıkları ifade eden cinsiyetten farklı

olduğu görülmektedir. Bütün bu farklılıklar; aile yapısı, ev içi sorumluluklar, iş gücü piyasası, bütün kademelerdeki okullar, sağlık hizmetleri, hukuk ve kamu politikaları dâhil olmak üzere hemen her türdeki sosyal kuruma yansımaktadır. Bu bağlamda toplumsal cinsiyetin etkisi, toplumdaki zenginlik, statü, din ve milliyet gibi durumlarabenz bir güce sahiptir. Pek çok ülkede geleneksel erkek ve kadın cinsiyet rolleri, çiftleri cinsel konuları tartışmaktan caydırır, riskli cinsel davranışlara göz yumar ve sonuçta hem erkekler hem de kadınlar arasında kötü üreme sağlığına katkıda bulunur (Oladej, 2008).

Toplumsal cinsiyet rolleri, kadın ve erkeğin toplum tarafından tanınan sosyal statüsünü ifade eder. Dolayısıyla kadın ve erkeklerden davranış ve tutumlardaki toplumsal beklentilerin genel adıdır. Çevre her zaman ve her ortamda erkek ve kadınların farklı ve katı rollerin içinde olmasını gerektirir. Bu katılaşmış roller, kadın ve erkeğin duruş, ifade, ses tonu, davranış vb. farklı özelliklerine göre düzenlenmektedir. İnsanlar fizyolojik yapılarına ve üreme sistemlerine göre *erkek* ve *kadın* olarak ayrılır. Bireyin büyüme ve olgunlaşma sürecinde, biyolojik önemi olan cinsiyetteki sosyal ve kültürel iz, giderek derinleşir ve toplumsal anlamda *eril* veya *dişi* olarak cinsiyet rolüne dönüşür (Zhou, 2021).

Toplumsal cinsiyetin rolü, hâkim olan cinsiyet rolleri kadınları kariyer yolunun davranışını belirlemektedir. Kültür, bir ülkedeki toplumsal cinsiyet rollerinin tanımlanması ve belirlenmesinde çok önemlidir ve bu nedenle Hofstede (1980, 1991, 2003)'nin modelinde eril-dişillik olarak isimlendirilmektedir. Bu boyutta, Hofstede (1980, 1991, 2003) tarafından cinsiyet rollerinin dağılımı ve basmakalıp değer ve yargılar üzerinden tanımlamalar yapılır. Erillik-dişilik boyutunda, *erkeksi* olarak tanımlanan güç sahipliği, maddiyata düşkünlük, hırslı ve lider ruhlu olmak gibi değerler bulunurken; *dişil* olarak tanımlanan değerler ise duygusallık, yumuşak başlılık, misafirperverlik, anaçlık vb.dir. Erillik ölçeğinde yüksek bir değere sahip olan kültürler, daha belirgin cinsiyet farklılıklarına sahip olma eğilimindedir, bu nedenle daha yüksek girişimcilik oranlarına sahip olmaları beklenir. Dişil değerlerin hâkim olduğu kültürlerde ise işletmeler tarafından istihdam edilmeye yönelik daha büyük bir eğilim vardır. Bu noktadan bakıldığında toplumsal cinsiyet rollerinin kültürel olarak kadınların kariyer patikalarını etkilediği söylenebilmektedir (Banón ve Lloret, 2016).

Attanapola (2003)'ya göre toplumsal cinsiyet rolleri üzerine yapılan birçok çalışmada, kadın ve erkek arasında özellikle iş, sosyal, evlilik ve aile hayatında önemli farklılıklar bulunmaktadır. Toplumsal cinsiyet rollerinin çalışma hayatına yansımaları incelendiğinde, kadınlara yüklenen rollerin arasında daha düşük statülü ve ücretli bir işte çalışma ve çalışmak için baba veya eşten izin alma yer almaktadır. Sosyal hayatta ise, kadınların geceleri yalnız dışarı çıkmamaları ve yalnız yaşamamaları gibi klişeler bulunmaktadır. Aile kurumunun içine bakıldığında ise kadınların kocalarından şiddet gördüklerini gizlemeleri, tabir-i caizse “kol kırılır yen içinde kalır” düsturunu benimsemeleri, ev işleriyle, alış-verişle, çocuk doğurma ve onları yetiştirmeye uğraşmaları beklenmektedir. Evlilikte ise kadının evlilik öncesi cinsel ilişkiye girmemesi ve özellikle erkek çocuk doğurarak hem aile hem de toplum içindeki statüsünü yükseltmesi beklenir. Diğer taraftan erkeklere ise bahsi geçen kurumlarda daha farklı roller yüklenmiştir. Dolayısıyla bu noktadan bakıldığında kamusal ve siyasi işler erkeklerle, ev işleri ve aile işleri kadınlarla ilişkilendirilmiştir. Bahsi geçen statü ve roller kadınların sosyal hayatını olumsuz etkilemektedir.

Bu olumsuzluklar sebebiyle kadınlar, toplumda arzu ettikleri statüye ulaşamamış; birçoğu belirtilen noktalarda erkeklerin gerisinde kalmış ve bu da cinsiyet eşitsizliğine neden olmuştur. Ancak kadınların daha yüksek eğitim düzeyine sahip olduğu ve çalışma hayatına daha kolay atılabildiği günümüz toplumlarında, kadın ve erkeklerin üstlendiği geleneksel roller kadınların lehine değişmeye başlamıştır. Bütün bunlar toplumsal cinsiyet rolleri açısından çağdaş bir bakış açısı sağlamış, toplumsal cinsiyet eşitliği ve adalette kadınlar lehine belirleyici bir unsur haline gelmiştir. Ayrıca toplumun her alanında, kadın-erkek eşitliğinin sağlanması ve kadının statüsünün yükseltilmesi için toplumsal cinsiyet rolleri konusunda insanlarda farkındalık ve duyarlılığın artırılması hayati önem taşımaktadır (Adana vd., 2011).

1.2.1. Aile Kurumunun Toplumsal Cinsiyet Üzerindeki Etkileri

Marks ve diğerleri (2009)'ne göre, aileler birbiriyle ilişkili alt sistemlerden oluşur ve bu nedenle bir alt sistemin anlaşılması, diğer alt sistemlerde işleyen süreçler dikkate alınmadığında eksik kalır. Sürekli gerçekleşen sosyal değişimin, aileleri ve aile üyelerini farklı şekillerde etkileyebileceği ve böylece bazı ailelerin daha geleneksel, bazılarının daha eşitlikçi tutumlar sergilemesi, bazılarının aile

içinde tutumlarda benzerlik sergilemesi ile cinsiyet rolü tutumlarının farklı aile modellerine yol açabileceği ifade edilmektedir (Marks vd., 2009).

Kadınlar ve erkekler sosyal rollerinde farklı psikolojik maliyetlere katlanır ve farklı şekilde ödüllendirilir. Bu durumun en belirgin hale geldiği kurum ise hiç şüphesiz ilk statü ve rollerimizin belirlendiği aile kurumudur. Evlilik kendi içerisinde çok farklı dinamikler ve süreçler taşır. Dolayısıyla toplumsal hayatta zıt statü ve roller yüklenen kadın ve erkekler, evlilik kurumun içinde kendilerini farklı şekillerde ifade eder. Kadınlar için evliliğin duygusal nitelikleri, aile içindeki rolleri için çok önemlidir. Sıcaklığı ifade etmek, nazik olmak ve başkalarının ihtiyaçlarına cevap vermek kadınlar için uygun görülmektedir. Erkekler için, ilişkinin duygusal niteliğine bakılmaksızın evli olma durumu, refahla ilişkilidir. Bu nedenle kadınlar, duygusal olarak evlilikten erkeklerden daha çok tatmin olur. Ancak bu duygusallık erkekler oranla onlara daha büyük bir psikolojik yıkımı da getirir. Epstein (1988)'a göre evli kadınlar ve evli erkekler için bu etkinin ne derece benzer olduğu daha az belgelenmiştir.

Cinsiyete uygun davranışlara yönelik toplumsal tutumlardaki değişimlere rağmen, aile hayatı uzmanları, eğitimciler ve terapistler genellikle aile hayatının duygusal refahla en güçlü şekilde ilişkili özelliklerinin erkekler ve kadınlar için farklı olduğunu varsaymaktadır. Birçok kadın için, erkeklerle karşılaştırıldığında, ailelerindeki ilişkilerin kalitesi, refahlarının merkezinde yer alır. Öte yandan, birçok erkek için *sağlayıcı rolü* aile içindeki kilit görevleridir (Mills vd., 1992).

Bittman (2001)'a göre aileler ve cinsiyet arasındaki ilişki, kaçınılmaz olarak kadın ve erkek arasındaki eşitlik sorununu gündeme getirmektedir. Bu sorun, klasik liberal politik düşüncede ailenin paradoksal bir şekilde ele alınmasından kaynaklanmaktadır. Modern toplumun kurucu unsurlarından biri olan klasik liberalizmin mirası, baba-kralın yönetiminin yerini rızaya dayalı hükümetin almasıyla ilişkili, kamusal yaşamda eşitlik için ataerkillik karşıtı talep ile hâlâ ataerkil ayrıcalıklara dayanan ayrı bir özel alanın yaratılması arasında devam eden bir gerilimdir (Bittman, 2001). Liberal feministler göre, kadınların boyun eğdirilmesi, kadınların özel alanla sınırlandırılmasının bir sonucudur. Liberal feministlerin dışında kalan feministler, aile hayatının özelleştirilmesinin kadınların boyun eğdirilmesine nasıl katkıda bulunduğuna dikkat çekmektedir. Bu bakış açısına

göre kadınların ev içi emekleri, ücretsiz, değersiz, sıradan kadına doğumla yüklenmiş ve başkaları tarafından (birebir bu emeğe şahit olanlar da dahil olmak üzere) görülmezdir (Bittman, 2001).

1.2.2.Eğitim Kurumunun Toplumsal Cinsiyet Üzerindeki Etkileri

İş gücü piyasasının hızla değişip dönüştüğü küresel dünya ve bilgi teknolojisi çağında eğitim, daha iyi iş fırsatları elde etmek ve insanların yaşam kalitesini iyileştirmek için bir gerekliliktir. Özellikle modern eğitim sisteminin hala genç olduğu ve okuma yazma bilmeyenlerin oranının gelişmiş ülkelere göre yüksek olduğu gelişmekte olan ülkelerde, iş gücü piyasasında nitelikli iş gücüne olan talebin artmasıyla birlikte yüksek eğitime olan ilgi de artmaktadır. Dolayısıyla eğitim, bir ülkenin kalkınmasında ve refahında önemli bir belirleyicidir. Eğitim, beşeri sermayeye yapılan bir yatırım olarak kabul edilir ve genellikle beşeri olmayan sermayeye yapılan yatırımdan daha önemlidir (Gunawan, 2012).

Eğitim kurumları toplumda bilgi oluşturma ve yaymada hayati bir rol oynamaktadır. Yükseköğretim kurumları *bilgi odaları* olarak etiketlenir ve bu bağlamda üretilen bilginin öğrenciler, öğretim elemanları ve toplum arasında nasıl aktarıldığını ve paylaşıldığını görmek önemlidir (Usman vd., 2022). Alan yazında eğitimin toplumu aydınlattığı argümanı çeşitli biçimlerde sunulmaktadır. Örneğin, Lipset (1960)' e göre işçi sınıfı otoriterliği kavramı, insanların demokratik değerleri vurgulayan eğitim kurumları tarafından sosyalleşene kadar anti-demokratik olduklarını savunur. Aynı şekilde Stouffer (1955)'a göre eğitim, insanların katılmadıkları bakış açılarının savunucuları için sivil özgürlüklere izin verme istekliliğini artırır.

Bir toplumda eğitim, kadınlar ve erkekler için çok farklı bir anlam kazanabilir. Eğitimde fırsat eşitsizliği ABD feministlerini, kadınların bağımsızlığını ve fırsatlarını genişletmenin bir yolu olarak eşit eğitime erişim için mücadele etmeye yöneltmiştir. Bu açıdan bakıldığında eğitim hem kadınları aydınlatabilir hem de yapısal konumlarını daha eleştirel analiz etmeleri için onları güçlendirebilir (Kane, 1995).

Benavot (1989)'a göre eğitimin toplumsal cinsiyet üzerinde bazı etkileri bulunmaktadır ve bu etkiler bazı soruları ortaya çıkarmaktadır: Eğitim, kadın işçileri

toprak işlemede veya ücretli işçilikte erkek işçilerden daha mı az yoksa daha mı üretken yapıyor? Eğitim, erkeklerin ve kadınların yürüttüğü nakdin gayri nakdi ekonomik işlemlere oranını değiştirir mi? Eğitim, erkekleri ve kadınları iş gücü piyasasındaki çeşitli pozisyonlara farklı şekilde tahsis etmekten daha fazlasını yapıyor mu? Ekonomi üzerinde yeni ekonomik değer kaynakları yaratan, ücret piyasasından izole edilmiş geleneksel ekonomik rolleri meşrulaştıran, farklı özelleştirilmiş ve toplumsal arayışlara atfedilen toplumsal değeri yeniden tanımlayan doğrudan kurumsal etkileri var mı? Eğer öyleyse, bu konularda eğitimsel genişlemenin tüm seviyeleri eşit öneme sahip midir? Son olarak, eğer varsa, kadınlar ve erkekler arasındaki eğitimsel genişlemeden kaynaklanan farklılıklar nelerdir? (Benavot, 1989).

Eğitim kurumunun toplumsal cinsiyet üzerinde etkisi daha çok kadına yönelik bir algı yaratmaktadır. Kadınların eğitime ve iş gücüne artan katılımı ve güvenilir doğum kontrol yöntemlerinin mevcudiyeti, doğurganlıktaki azalmanın anlaşılmasında merkezi bir rol oynasa da bu, yalnızca kısmi bir açıklama sağlamaktadır (Mills, 2010). Demografik geçiş gibi daha geniş çerçevelerde de açıklandığı gibi, doğurganlığı etkileyen sağlık, ekonomik bağlam ve kadınlar için fırsatlar, hane halkı iş bölümü ve bir toplumda bireysel seçimler yapma yetkisi dâhil olmak üzere ek faktörler de öne çıkmaktadır (Mills, 2010). Aynı zamanda eğitim, bireylerin, özellikle kadınların maddi beklentilerini iyileştirerek toplumsal cinsiyet tutumlarını etkilemektedir. Eğitim, bireylere daha iyi mesleki fırsatlar ve dolayısıyla daha iyi bir gelir düzeyi sağlar ve bu yararlı etki kadınlar için erkeklerden daha büyüktür. Böylece eğitim bireyleri, özellikle de kadınları güçlendirir, onlara yeni istihdam ve kazanç fırsatları açar, sosyal ağlarını genişletir ve dış dünyayla ilgili olarak kendilerine bakış açılarını değiştirir (Shu, 2004).

1.2.3. Din Kurumunun Toplumsal Cinsiyet Üzerindeki Etkileri

Din, ortak bir inanç sistemi, bir dizi ilke ve uygulama, bir davranış kuralları ve doktrin veya dogma paylaşan doğaüstü güç olarak tanımlanmaktadır (Rennick vd., 2013). İnsanlar, deneyimleri, inançları ve kimlikleri farklı olsa bile yaşamlarında yön ve anlam bulmaya yardımcı olması için dini kullanmaktadır. Aynı zamanda din, insanlara eylemlerinden sorumlu olmaları konusunda rehberlik etmektedir. Diğer

tarafından din, olgunlaşan ideallerin içselleştirilmesinde ve ahlaki muhakeme ve karar verme becerilerinin gelişmesinde katkıda bulunabilir (Milot ve Ludden, 2009). Din, kayıpları anlama ve uzmanlaşmaya yardımcı olabilecek inançları ve uygulamaları teşvik ettiğinden, bireyler zorluklarla başa çıkmak için genellikle dini inançlarına güvenmektedir (Milot ve Ludden, 2009).

Din, bireylerin ruh sağlığı için de önemlidir. Örneğin, dini bağlılık bireyin günlük yaşamdaki stresli ve gerginlik algılarını değiştirerek onların daha az stresli olmasını sağlamaktadır. Ayrıca dini inançlar, günlük streslerin anlamını yeniden şekillendirmeye yardımcı olmaktadır, böylece bireylerin genel yaşam tatmini seviyeleri artmaktadır (Mirola, 1999). Bu şekilde kuramsallaştırılan dini katılımın, stresle başa çıkmak için dindar bireyler için mevcut bir kaynak olduğu varsayılmaktadır (Mirola, 1999). Bu nedenle dini bağlılık, insanların başlarına gelen travmatik olaylardan sonra devam etmelerine yardımcı olabileceği gibi, yaşamdaki kalıcı gerilimlerle mücadele edenlere de bir umut duygusu sunabilir (Mirola, 1999). Bu noktada yardım çeşitli şekillerde gelebilir. Örneğin camiler, genellikle kendilerini bireylerin zor zamanlarında başvurabilecekleri yerler olarak sunmaktadır. Aynı zamanda din görevlileri, toplumda yardıma muhtaç bireyleri daha kolay saptayabilmekte ve bu sayede bireyler arası yardımlaşma duygusunu artırabilmektedir. Bu da kişilerde “ait olma hissi”ni tetikleyebilmektedir.

Öte yandan din, aileye kimin bakması gerektiğini veya aileyi desteklemek için kimin uzun saatler çalışması gerektiğini belirleyen kültürel bir çerçeve de sağlamaktadır. Esasen din ve aile, iç içe geçmiş ve birbirine bağlı kurumlardır. Dini bağlılık, aile ve cinsiyet hakkındaki tutumlarla ilişkilidir, aynı zamanda erkek ve kadınların zamanlarını ve kimliklerini karı-koca, anne-baba rollerine nasıl uyumladıklarını şekillendirir (Ammons ve Edgell, 2007). Bireylerin toplumsal cinsiyet ideolojisi üzerindeki sosyal etkiler çeşitli kaynaklardan gelebilse de, dini kurumlar aile yaşamının ve çocuk yetiştirmenin nasıl organize edileceği ve yürütüleceği konusunda önemli bilgi vericiler olarak da hizmet eder. Özellikle muhafazakâr dini gruplar, evli kadınların, özellikle çocukları küçükken ücretli iş yerine ev hanımlığına odaklandığı bir aile yapısını teşvik eder ve kocanın ataerkil reisliğini ve bu açıdan evdeki ahlaki otoriteyi somutlaştırır (McMorris ve Glass, 2018).

Cinsiyet sosyalleşmesi, erkeklerin rekabetçi, saldırgan ve bağımsız olacak şekilde sosyalleştirildiğini, oysa kadınlara itaatkâr, girişken ve besleyici olmanın öğretilendiğini öne sürer (McFarland, 2009). Beit-Hallahmi ve Argyle (1997)'a göre, dinde değer verilen özelliklerin çoğu, örneğin Tanrı'ya itaat ve başkalarını beslemek gibi kadınsı özellikler olarak kabul edildiğinden, kadınların dine çekilme olasılığı daha yüksektir. Benzer şekilde Miller ve Hoffman (1995), kadınların erkeklerden daha dindar olmasının bir nedeninin, dinin esasen pasiflik ve itaat gibi kadının sosyalleşmesiyle ilişkili davranışlarla yankılanan riskten kaçınması olduğunu ileri sürer. Kadınlar, erkeklere göre ilişkisel olarak daha kısıtlı oldukları için daha dindar olabilir ve dini topluluk onlara kişisel ilişkilerin oluşturulması ve sürdürülmesinin teşvik edildiği bir sosyal ortam sunabilir. Heyer-Grey (2000)'a göre kadınların ayinlerde önderlik yapma veya dua etme, cemaate yardım etme veya İncil'den okuma yapma olasılığı erkeklere göre daha düşüktür. Ek olarak, kadınların ayinden sonra temizlik yapma, çocuk odasında çalışma ve yemek pişirip servis etme olasılığı da erkeklerden daha fazladır (McFarland, 2009).

1.2.4. Devlet Kurumunun Toplumsal Cinsiyet Üzerindeki Etkileri

Devletin sosyal düzenlemesi kadınların maddi durumlarını etkiler, toplumsal cinsiyet ilişkilerini şekillendirir, siyasi çatışma ve katılımı yapılandırır ve kimliklerin ve çıkarların oluşumuna katkıda bulunur (Orloff, 1993). Orloff (1993)'a göre güç kaynakları analistleri tarafından önerilen üç niteliksel değişkenlik boyutu, toplumsal cinsiyeti içerecek şekilde yeniden inşa edilmiştir:

(1) *Devlet-piyasa ilişkileri boyutu*, ülkelerin devletler ve piyasaların yanı sıra, aileler aracılığıyla da refah sağlanmasını organize etme yollarını dikkate alacak şekilde genişletilir; daha sonra devlet-piyasa-aile ilişkileri boyutu olarak adlandırılır.

(2) *Tabakalaşma boyutu*, devlet tarafından sağlanan sosyal hizmetin, özellikle ücretli ve ücretsiz emeğin muamelesi olmak üzere cinsiyet ilişkileri üzerindeki etkilerini dikkate alacak şekilde genişletilir.

(3) *Sosyal yurttaşlık hakları/metadan arındırma boyutu*, bakım ve ev içi emeğin cinsiyete dayalı bölünmesiyle ilgili üstü kapalı varsayımlar ve emeği göz ardı olmaktan çıkaran faydaların erkekler ve kadınlar üzerindeki farklı etkilerini göz ardı ettiği için eleştirilir (Orloff, 1993).

Connell (1990)'e göre liberal feminizm, devletin cinsiyetçi olduğu şeklindeki bastırılmış gerçeği su yüzüne çıkarmıştır ve bu gerçeği zorlu ve sürdürülebilir bir erişim siyasetine ilham vermek için kullanmıştır. Eisenstein (1986)'a göre ise klasik liberalizmin altında yatan bireycilik, feminizmin gelişimi için gerekli olan toplumsal analizle çelişmektedir. Bu çatışkının üstesinden ancak liberal varsayımlardan koparak gelinebilir. Gerçekten de 1970'lerin ve 1980'lerin daha radikal feminizmlerinde yeni bir devlet kavramı ortaya çıkmıştır (Connell, 1990). Liberal feminizm, önemli bir değişiklikle bu devlet görüşünü benimser, yani devletin kadınlara olan muamelesinde tarafsız olmadığını savunur. Liberal feminizm aslında devleti belirli bir grup, yani erkekler tarafından esir alınmış bir hakem olarak görür. Hâlihazırda hükümetleri ve orduları erkekler yönetiyorsa çözüm, denge sağlanana kadar devletin üst kademelerine giderek daha fazla kadını sığdırarak daha fazla erişim sağlamaktır (Connell, 1990).

Devletin edilgenliği, yalnızca kadınların erkeklere kıyasla sahip oldukları dezavantajı açıklamakla kalmaz, aynı zamanda müdahale etmemenin farklı sınıflar üzerindeki çelişkili etkileri nedeniyle kadınlar arasındaki belirgin çeşitliliğe de katkıda bulunur (Mandel, 2009). Becerileri, devletten yardım almadan erkeklerle başarılı bir şekilde rekabet etmelerini sağlayan avantajlı kadınlar için, liberal iş gücü piyasası başarıyı kolaylaştıran koşullar sağlar. Orloff (1999)'a göre devlet bakıcıların niteliklerini ve istihdam koşullarını düzenlemekten kaçındığı için, nispeten ucuz çocuk bakım hizmetlerini de tüketebilmektedir. Sonuç olarak, iş gücü piyasasına girerken hükümetin yardımına ihtiyaç duymazlar ve sosyal demokrat durumda olduğu gibi bu tür politikaların potansiyel olarak olumsuz sonuçlarından zarar görmezler. Serbest rekabetin devlet müdahalesi olmaksızın eşitliği ilerleteceğine dair liberal varsayım, bu nedenle, üst sınıf kadınlar söz konusu olduğuunda doğrulanmıştır. Ayrıca, fırsat eşitliği yasaları yoluyla iş gücü piyasasında serbest rekabetin sağlanmasına yönelik devlet müdahalelerinin büyük olasılıkla bu kadınların yararına olması muhtemeldir (Mandel, 2009).

1.2.5. İş Örgütlerinin (İşletmeler) Toplumsal Cinsiyet Üzerindeki Etkileri

Kadınlar arasındaki düşük girişimcilik oranı dünya çapında bir olgudur. Son yıllarda kadın işletme sahipliği oranları artmış olsa da kadınlar arasındaki işletme

sahipliği yaygınlığı erkeklerdekinin yalnızca %50-60'ı kadardır (Fairlie ve Robb, 2009). OECD'den elde edilen toplu veriler, rapor edilen hemen her ülkede kadınların serbest meslek oranlarının erkeklerden önemli ölçüde düşük olduğunu ve ortalama oranın 0,543 olduğunu göstermektedir (Fairlie ve Robb, 2009). Kadınların sahip olduğu işletmelerin büyük örneklerini içeren veriler az olsa da kadınların sahip olduğu işletmelerin sonuçlarını incelemek için işletme düzeyinde veriler kullanılmıştır (Fairlie ve Robb, 2009). Erkekler genellikle kendi alanlarında uzman olsalar ve bir dizi iş becerisinde oldukça yetkin olsalar da (deneyimleri genellikle üretim, finans veya teknik alanlardan gelir), kadınların eğitim, öğretmenlik gibi hizmetle ilgili alanlarda daha fazla deneyimleri vardır (Heilbrunn, 2004).

Kadınların sahip olduğu işletmelerin sayısının artmasıyla birlikte, erkek ve kadın girişimciler ile onların arasındaki farklar üzerine önemli miktarda araştırma ortaya çıkmıştır. Dahası, yeni ve büyümekte olan işletmeleri finanse eden borç verenlerin, kadın ve erkek işletmelerinin benzer şekillerde çalışıp çalışmayacağını veya daha farklı ama eşit derecede etkili yöntemlerle yönetilip yönetilemeyeceklerini değerlendirmede kendi içgüdüleri dışında yapabilecekleri çok az şey bulunmaktadır. Cinsiyet, toplumsal cinsiyet ve girişimcilikle ilgili konuların doğasını ve sonuçlarını anlamak için bütünleştirici çerçevelerin eksikliği önemli bir engel olmuştur. Liberal feminist teori, kadınların açık ayrımcılık ve/veya onları iş eğitimi ve deneyimi gibi hayati kaynaklardan mahrum bırakan sistemik faktörler nedeniyle erkeklere göre dezavantajlı durumda olduğunu ileri sürmektedir (Fischer vd., 1993).

1.3. Toplumsal Cinsiyet Roller ve İş Hayatında Cinsiyet Ayrımcılığı

Dünyadaki hemen her kültürün, kadınların ve erkeklerin nasıl davranması gerektiğine dair bir toplumsal cinsiyet rolü beklentileri vardır. Bunlar bazen biyolojik faktörlerle ve üreme rollerinin toplumdaki diğer alanlara uyumludur (Örneğin, kadının beslediği ve ifade ettiği ve erkeğin saldırgan ve araçsal olduğu geleneksel Batı cinsiyet rolleri). Bununla birlikte toplumsal cinsiyet, kişinin öğrendiği sosyalleşmiş bir rolden daha fazlasıdır; aynı zamanda kişinin kimliğinin ve benlik kavramının bir parçasıdır. Toplumsal cinsiyet rolleri, yalnızca yüzyıllar boyunca değil, yakın zamanda da birçok yönden ve bununla birlikte 1960'lı ve 70'li yıllarda, birçok kadın için değişmişti. Bu değişikliklere rağmen bugün bile toplumların hala

erkeklerin ve kadınların nasıl davranacaklarına dair beklentileri bulunmaktadır (Press, 2011).

Çoğu durumda, birinin oynadığı bir rol cinsiyete bağlıdır. Rol terimi, sergilenen davranış kalıplarının bir tür sosyal senaryoya göre öğrenildiğini veya davranıldığını belirtmek için kullanılır. Erkeklerin ve erkeklerin rolleri tipik olarak güç ve tehlikeli mesleklerle ilişkilendirilirken, kadınların ve kadınların rolleri daha çok aile ve çocuk yetiştirme ile ilişkilidir. Ancak yine de günümüzde bu ayrımlar giderek bulanıklaşmaktadır. Artık bir zamanlar bir erkeğin işi olarak görülen herhangi şey, bir kadının işi olarak da görülmeye başlanmıştır. Bunlarla birlikte yaşamın yönlerinin farklı kültürlerde ve farklı oranlarda değiştiği görülmektedir. Bu durum kültürün topluma ve öğrenmeye bağlı doğası olarak kabul edilmektedir.

Bir cinsiyet rolü genellikle kişinin biyolojik yatkınlığının dışında hareket etmeyi içerir. Genç erkeklerde bu tipik olarak, genç kadınlardan daha girişken, savaşçı ve rekabetçi doğaları ile ilişkilidir. Genç kadınlarda cinsiyet rolleri genellikle erkeklerde daha az görülen besleyici ve uzlaşmacı davranışlarla kendini gösterir. Bunlar aslında cinsiyete özgü (erkek-tipik; kadın-tipik) davranışlar olarak adlandırılabilir (Diamond, 2002). Hiller ve Philliber (1986)'a göre cinsiyet rolleri, kadın ve erkek olmanın sorumluluklarını şekillendirir. Geleneksel evlilik algısında, erkekler para kazanır ve evi destekler ve kadınlar anne olma ve ev işlerinden sorumlu olma görevini üstlenir. Kadınların iş hayatına katılımı ile geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinde değişiklikler olsa da aile içi görevlerin paylaşılmasında denklik sağlanamamış ve halen kadın hem evde hem de işte çalışmaktadır. Kadının bu süreçteki yolculuğu anne olmak, çocuk doğurmak ve iş hayatında yer almaktır. Bu görev dağılımı aynı zamanda evlilikten ne beklendiğini de belirler. Evlilik beklentisini toplumsal cinsiyet rolleri çerçevesinde değerlendirirken benzerlikler dışındaki farklılıklar öne çıkmaktadır. Çünkü cinsiyet rollerindeki bu farklılıklar evlilik sürecindeki hiyerarşiyi ve dezavantajları belirler (Ercan ve Uçar, 2021).

Toplumsal cinsiyetin iş hayatına etkisinde erkeklerin ve kadınların işlerine tamamen farklı ve kendine özgü bir yönelime sahip oldukları, yani erkeklerin işlerini ve ev hayatlarını ayrı tutmayı tercih ettikleri, kadınların ise işlerini ve ev hayatlarını bütünleştirmeyi tercih ettikleri fikri ampirik incelemeye dayanmamaktadır (Chell ve Baines, 1998). Kadınların, işlerinde ve ailelerini entegre etmek istedikleri kadar

işlerini ayrı tutmak istemeleri de göz önünde bulunmaktadır. Ayrıca, erkeklerin işlerini ve aile hayatlarını, özellikle de ev ortaklarıyla birlikte bir işletmenin ortak sahipleri oldukları yerlerde bütünleştirmeye çalıştıklarına veya entegre etmeye çalıştıklarına dair fikirler vardır (Chell ve Baines, 1998).

Kadın rolünün (beslemeyi vurgulayan ve duygusal ifade gücü) kadınların sosyal desteği sağlamanın yanı sıra yakın ilişkilerde sosyal desteği etkinleştirmelerini kolaylaştırırken; erkek rolü (başarıyı, özerkliği, duygusal kontrolü vurgulayarak) erkeklerin sosyal destek aramasını ve elde etmesini zorlaştırır. Gerekli destek türü (sosyal-duygusal ve araçsal), kadın ve erkeklerin sosyal destek sağlamada daha etkili olduğu durumlarda ılımlı olabilir (Barbee vd., 1993). Bireyler sorunları olduğunda, genellikle yardım ve duygusal destek için başkalarına yönelir. Toplumsal destek süreçlerini belirli genel ilkeler yönetse de, toplumsal cinsiyetin kişisel ilişkilerde sosyal desteğin aranması ve verilmesinde önemli etkileri olabilir (Barbee vd., 1993).

Erkeklerin kadınlardan çok daha güçlü bir kariyer motivasyonuna ve hedefine sahip oldukları konusunda da genel bir fikir birliği vardır. Onlar, iş ve aile sorumlulukları, sosyal beklentiler ve bazıları için iktidar arzusu nedeniyle daha kariyer odaklıdır. Buna karşılık kadınların “yuva” yapma rolünün geleneksel ideolojisi nedeniyle evlendikten sonra kendileri üzerindeki beklentiyi düşürme eğiliminde oldukları bilinmektedir. Kadınlar evliliklerine ve aile yaşam kalitesine daha fazla dikkat etme eğilimindedir ve bu durum sonuç olarak kariyer isteklerini azaltmaktadır (Cooke ve Xiao, 2013). Bir toplumda var olan toplumsal cinsiyet rollerinde cinsiyet kavramı, erkeklik ve kadınlık görüşünden dolayı toplumsal çerçeve kazanmıştır. Bu bağlamda cinsiyet çeşitliliğini ifade eden *kadın* ve *erkek* kavramları bireylerin davranışlarını, tutumlarını ve yaşam tarzlarını da etkilemektedir. Başka bir deyişle, bireyler toplumsal cinsiyet rollerini veya kimliklerini toplumun ilkeleri aracılığıyla kazanmışlardır. Bireyler bu sosyalleşme sürecindeki rollerini öğrendiklerini meslek seçimlerine, aile içi rollere, kısacası hayatın her alanına yansıtır. Diğer bir deyişle, cinsiyet rolleri, bireylerin yaşam şeklini etkiler. Bu gelişmeler aile yaşamını, evliliğin kalitesini ve yaşam doyumunu etkilemiş olabilir. Geleneksel, cinsiyete dayalı görev ayrımı, görevlerin çalışma alanına göre atanmasını açıkça ayırt ederek yüksek standartların yerine getirilmesine olanak sağlamıştır. Kadınların iş hayatında görünür olmasıyla birlikte söz konusu

görev paylaşımı, ancak önemli ölçüde değişmeden sorgulanmıştır (Cervia ve Biancheri, 2017).

1.3.1. Kadınların Çalışma Yaşamında Karşı Karşıya Olduğu Ayrımcılıklar

Cinsiyetleri nedeniyle bireyler, iş başvurusunda bulunurken veya iş hayatına girdiklerinde meslektaşlarından kötü muamele görürse, cinsiyet ayrımcılığıyla karşı karşıya kalmış olur. Dolayısıyla cinsiyet ayrımcılığı problemi, iş görüşmesinden başlayıp kişinin emekliliğine kadar tüm çalışma hayatı boyunca karşılaşılan bir durum olarak görülebilir. Cinsiyet ayrımcılığı, ırk, etnik köken, milliyet, din veya yaşa dayalı diğer ayrımcılık türleri gibi istenmez (Team, 2022).

Her ne kadar istenmese de çalışma hayatında sıkça rastlanmaya devam eden cinsiyet ayrımcılığının genel bazı yaygın örnekleri arasında; vakti geldiğinde terfi ettirilmeme, haksız muameleye maruz bırakılma, daha düşük ücret alma ve yöneticinin veya işletme sahibinin kişiye sahip olduğu yeteneği gösteremeyeceği iş ve görevler verme yer almaktadır.

Toplumdaki bireylerin ve bu bireylerin kültürel değerlerinin cinsiyet ayrımcılığı üzerinde büyük etkisi olduğu görülmektedir. Toplumsal cinsiyete dayalı çalışan tazminatı, ödüllendirme, işletmenin sahip olduğu örgüt kültürü, kadınların iletişim açısından dışlandığı kayıt dışı yapılar, terfi için erkek çalışanların seçilmesi cam tavanların oluşmasına neden olmaktadır. Özellikle toplumun kadınlara dayattığı öğretmenlik ve tıp gibi meslek grupları onları etkilemekte ve bu yönde eğitim görmelerine neden olmaktadır (Karakılıç, 2019). Bununla birlikte, aynı meslekte olsalar dahi kadın ve erkek çalışanlar arasında mutlak bir farklılık olduğu da açıktır. Kadınlar için daha düşük ayrımcılık ve erkekler için daha yüksek ayrımcılık, her zaman büyüklük bakımından baskındır. Cinsiyet farklılıklarının altında yatan mekanizmalar araştırıldığında, *kadınlara yardım eden kadınlar* etkisine dair kanıtlar bulunmuş, bu da kadın liderliğinin, özellikle kadınların aşırı temsil edildiği yerlerde ayrımcılığı azaltan olumlu yayılımlar yarattığını göstermiştir (Lucifora ve Vigani, 2016). Ayrıca, esnek çalışma süresi ve aile dostu uygulamalar açısından çalışmanın örgütlenme şeklinin, meslek hiyerarşisi boyunca, özellikle de yüksek vasıflı mesleklerdeki kadınlar arasında cinsiyet ayrımcılığı açısından önemli olmuştur.

Ücret ve kariyer gelişimi gibi daha geleneksel değişkenleri göz önünde bulundurulduğunda bile cinsiyet ayrımcılığına yol açılmıştır (Lucifora ve Vigani, 2016).

Bunların önüne geçebilmek ve iş yerlerinde cinsiyet ayrımcılığına son vermek için üniversite öğrencilerinin cinsiyet ayrımcılığı ve diğer ayrımcı istihdam uygulamalarının iş yeri gerçeklerine uygun şekilde eğitilmesini ve hazırlanmasının sağlanması etkili olabilir. Ayrıca, işverenler çalışanları özellikle de yeni üniversite mezunlarını iş yeri ayrımcılığının gerçekleri hakkında eğitmek ve politikalar, eğitim ve uygulama yoluyla cinsiyet ayrımcılığını ele almak için bilinçli çabalar göstermelidir. Ayrıca, eğer öğrenciler cinsiyet ayrımcılığının etkisini en aza indirebiliyorlarsa örgütte moralin iyileştirilmesi, örgütsel bağlılığın artırılması ve çalışanları elde tutma stratejileri ve politikaları açısından bazı örgütsel faydalar sağlanabilir (Sipe vd., 2009).

2. ALAN YAZINDA CİNSİYET EŞİTSİZLİĞİNE YÖNELİK SENDROMLAR

2.1. Cinsiyet Eşitsizliğine Yönelik Ayrımcılık

Batı toplumlarında kadınların özgürleşmesi, hem eşit haklar ve dolayısıyla eğitime ve iş gücü piyasasına erişimi sağlayan mevzuattaki değişikliklerle hem de özünde 19. yüzyıldan tamamen farklı bir kadın algısı olan toplumsal bilinç alanındaki köklü değişikliklerle ilgilidir (Sobczak, 2018). Artık bu değişimler ve farklı sosyalleşme istekleri sayesinde hayattaki hayallerini hiçbir şekilde aile ve annelikle sınırlamayan yeni bir kadının kimliğinden sık sık söz edilmektedir. Gromkowska-Melosik (2011: 11)'in işaret ettiği gibi, 21. yüzyılın başındaki gerçekliğin analizi, Batı toplumlarında cinsiyet veya ırk gibi biyolojik farklılıkların eğitimsel ve sosyal başarılar üzerindeki etkisinden bahseden biyolojik özcülük yaklaşımını reddetmektedir.

Öte yandan meritokrasi, liyakete dayanan ve herkese fırsat eşitliği sunulmasını savunan bir ideolojidir (Çamurcuoğlu, 2022: 269). Meritokrasi varsayımlarında, bireyin sosyo-profesyonel başarı açısından olanaklarını tanımlayan bir ölçüt olarak cinsiyetin anlamı (aynı zamanda köken, din ve ırk) göz ardı edilmektedir. Gromkowska-Melosik (2008: 79), farklı da olsa aslında kadınları başarıdan dışlayan çeşitli sosyolojik ve psikolojik mekanizmaların (Örneğin okullardaki cinsiyet kalıp yargıları) olduğunu vurgulamaktadır. Eşitliği sosyal hayatın temeli olarak teşvik etmek, kadınların eğitim ve sosyal hayatlarında kilit rol oynamaktadır. Bu nedenle meritokrasi, kadınların yeni alanlarda özgürleşmesi için bir temel oluşturmaktadır ve kadınların potansiyel eşitliği günlük yaşamın bir unsuru haline gelmektedir. Günümüzde kadınlar, artık daha yüksek oranlarda yükseköğrenim görmekte ve meslek sahibi olmaktadır. Kadınlar politikada da artık daha görünür hale gelmekte, bazen en yüksek makamlara kadar yükselebilmektedir (Sobczak, 2018).

Ely (1994)'nin kadınlarla ilgili araştırması, erkek egemen ortamlarda liderlik rolü üstlenen kadınların toplumsal cinsiyet klişelerini onaylama olasılıklarının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Böyle bir durumda kadın liderler, kadın asıllarının ilerlemesini desteklemekten çok engelleme eğilimindedir ve onlara karşı olumsuz

tavırlar sergilemektedir. Uzun yıllar erkek egemenliğinin damgasını vurduğu kültüre sahip olan bir örgütte, kadınların özgürleşmesi kolay değildir. Zira çalışma yaşamı meşrulaşmaya başladığı zamanlardan beri erkeklerin *konfor alanı* olarak bilinmekteydi. Aslında cinsiyetler arasındaki farklılıkların dayandığı ve erkek ve kadın rollerinin değerlerini birbirine bağlayan kriterlerden biri de örgütlerdeki iş ve görev bölümüdür.

Toplumsal cinsiyet rolleri teorisine göre, toplum içinde insanlara cinsiyetlerine bağlı olarak farklı statüde roller atanır (Murphy ve Leonard, 1988). Buna göre, böyle bir hiyerarşik yapıda erkeklere daha yüksek statülerde roller verilmiştir. Bahsi geçen statü ve rol farklılaşmaları ve kadın ve erkek için belirlenen kalıp yargılar, her iki cinsiyetin davranış ve beklentilerini etkilemektedir. Erkek ve kadın rolleri, iş bölümünde ve görevlerde eşit paylaşımı zorunlu kıldığında, cinsiyet farklılıklarında bir değişim meydana gelecektir. Son yıllarda kamusal çalışma ortamlarında kadınların varlığında bir artış gözlemse de aynı eğilim yönetici pozisyonlarında görülmemektedir. Kadınların yönetim pozisyonlarına ulaşmakta neden zorlandıklarına dair olası bir açıklama, güç ve otorite ile kadınların cinsiyetlerini daha erkeksi bir güç kimliğiyle özdeşleştirmelerini zorlaştıran erkeklik arasındaki ilişkide bulunabilir (Cibibin ve Leo, 2022). Çalışma ortamlarında sergilenen davranışlar erkeklere özgü olma eğiliminde olduğundan, kadınlar genellikle kendilerini dışlayan erkeksi normları müzakere etmek zorunda kalırlar, bu nedenle erkeksi ideale ulaşmak için kadınlıklarını gizlerler ve dolayısıyla kadınlar, bu şekilde kendi kimliklerini kaybetmeye başlar. Kadınlar, örgüt kültürünün normlarına bağlı kalabilmek için erkek gibi davranmaya, kendi cinsiyetlerini ve dolayısıyla onları farklı kılan tüm özelliklerini inkâr etmeye başlar (Cibibin ve Leo, 2022).

Landy (2008), psikolojik teorisinin olumsuzluğunu iş yeri ayrımcılığının temeli olarak gördüğünü iddia etmektedir. Bu iddia, genel olarak ayrımcılık ve özel olarak cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili çağdaş teorisinin yanlış bir şekilde basitleştirilmesi olarak bilinmektedir. Aslında, daha kibar ve nazik olarak kabul edilen kadınlar, genel olarak erkeklerden daha olumlu bir kültürel klişeye sahiptir, ancak yine de kadınlar genellikle ön yargıların kurbanıdır. Eagly ve Karau (2002) bu paradoksu, cinsiyet klişelerinin olumsuzluğunun değil, ön yargılı iş yeri değerlendirmelerinin altında

yatan şeyin arzu edilen iş rolleriyle uyumsuzluğu olduğunu kabul ederek çözmüşlerdir. Sıcaklık ve nezaket gibi olumlu toplumsal nitelikler de dâhil olmak üzere kadınlara atfedilen basmakalıp nitelikler, birçok kilit örgütsel pozisyonda başarı için gerekli olduğuna inanılan niteliklerle tutarsızdır.

Toplum ve insanlar başarı ve yükselmek için gösterilmesi gereken rolleri dışı özelliklerden çok erkeksi özelliklerle ilişkilendirmektedir. Bir grup stereotipi (Örneğin kadınlar) ile bir iş rolü (Örneğin yönetici) arasındaki bu uyumsuzluğun sonucu, olumsuz performans beklentileridir ve bu da ön yargılı değerlendirmeler üretmektedir. Bu bağlamda bireyler genellikle grup klişelerine asimile edildiğinden, bu değerlendirme cezası, gruplarına özgü klişe niteliklere sahip olmayan ancak iş rolünde başarı için gerekli görülen niteliklere sahip olan kadınlardan bile istenmektedir. Ayrımcılık, bu değerlendirici cezanın davranışsal bir ifadesidir (Heilman ve Eagly, 2008).

Çalışmanın bu bölümünde bundan sonra kadınların genellikle çalışma hayatlarında karşılaştıkları ayrımcılıkları da içeren bazı sendromlar ele alınacaktır. Bu sendromlar, örgüt içerisinde yer alan üyelerin toksik davranmasına neden olmaktadır. Bu davranışlar ise maruz kalan için sosyo-psikolojik ve/veya fiziksel birtakım sorunların ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Mert, 2022: 205). Bu sebeple bu tip sendromlar ve buna bağlı davranışların iyi bilinmesi gerekmektedir.

2.2. Cam Tavan Sendromu

Cam tavan kavramının bugün bilinen haliyle bir terim olarak kullanıldığı ilk belgenin, 1986 yılında Wall Street Journal gazetesinde iş kadınlarıyla ilgili yayınlandığı bilinmektedir. Bu raporda cam tavan terimi ile, kadın çalışanların iş gelenekleri ve kalıp yargılar yüzünden üst yönetim kademelerine gelmesinin engellendiği ve bir sendrom haline geldiğine atıf yapılmaktadır. Bu sendroma göre örgütlerde kadın çalışanların yeteneklerine, çeşitli tecrübelerine, başarılarına ve becerilerine rağmen ilerlemeleri ve yükselmeleri engellenmektedir. Dolayısıyla kadın çalışanlar, örgütteki performanslarını engelleyen ve olumsuz etkileyen örgütsel ve bireysel ön yargılarla karşı karşıya kalmaktadır. Bu ön yargılara cam tavan etkileri adı verilmektedir.

Cam tavan sendromu ile ilgili temel hususlar aşağıdaki gibidir (Yıldız vd.,

2019):

- Cam tavan sendromu farklı ülkelerde ve farklı sektörlerde görülebilmektedir.
- Cam tavan; işletmelerde, devletlerde, eğitimde ve kâr amacı gütmeyen örgütlerde üst düzey pozisyonlara ulaşmaya çalışan veya bu tür bir göreve yükselmeyi hedefleyen kadınların sık karşılaştığı bir durumdur.
- Cam tavan sendromu, kariyer planlamasının önündeki görünmez engellerle ortaya çıkmaktadır. Bu engeller, kariyer ilerlemesinde istenen meslek seçiminden hiyerarşinin en tepesine ulaşana kadar yapılan tüm aşamalara kadar kendini gösterebilir.
- Cam tavan, meslek sahibi kişinin menfaatlerinin önüne geçebilmekte ve mağdurun mesleki prestijine zarar verebilmektedir.
- Cam tavan sendromunun rasyonel bir temeli yoktur.
- Cam tavan sendromunu aşmak için bireysel, kurumsal ve toplumsal düzeyde çaba gösterilmesi gerekmektedir.

Yıldız ve diğerleri (2019), cam tavan sendromunun oluşumuna neden olan faktörleri; bireysel, örgütsel ve sosyal faktörler olarak sınıflandırılmaktadır. Bu bağlamda bireysel faktörler; iş-aile çatışması, çoklu roller, kişisel tercih ve kadın algılarını içermekteyken, örgütsel faktörler ise örgüt kültürü, örgütsel politikalar, mentor eksikliği gibi engelleri içermektedir. Yönetim kültürünün erkekler tarafından oluşturulması nedeniyle yöneticilik zor bir iş olarak görülmekte, bu nedenle kadınların bu iş için gerekli özelliklere sahip olmadığı düşünülmektedir. Klasik düşünceye göre yönetimde başarılı olabilmek için işte daha uzun zaman geçirmek gerekir ve bu durum iş ve aile hayatı dengesinin bozulmasına neden olur. Cam tavan sendromunun oluşmasında sosyal faktörler ise toplumsal ön yargıları ve klişeleri içermektedir. Ataerkil yapı, kadın ve erkek için farklı toplumsal cinsiyet kalıplarını ve rollerini belirler. Erkekler hayatın her alanında verilecek her türlü kararda etkindir. Kadınların ise duygusal, pasif ve işbirlikçi gibi özelliklerinin üst aşamalara engel olduğu düşünülmektedir (Yıldız vd., 2019).

Cam tavan, kadınların ve azınlıkların istihdam durumlarını iyileştirmeye çalışırken karşılaştıkları çeşitli engelleri simgeleyen bir terimdir (Bulgur ve Bal, 2020). Phillips ve Imhoff (1997), cam tavan hipotezini doğrulamış ve kadınların çalışma hayatlarının ilk dönemlerinde kariyer yollarına karar verirken birtakım engellerle karşılaştıklarını göstermiştir. Buna göre kadınların örgütlerde daha üst pozisyonlara yükselmesini engelleyen görünmez bazı engeller vardır. Lyness ve Thompson (2000), kadın ve erkek yöneticilerin kurumsal merdiveni tırmanırken

benzer yolları izleyip izlemediklerini merak etmiş ve çalışmalarında aslında, kadınların erkeklerden daha büyük engellerle karşılaştıklarını ve başarılı olmak için farklı stratejilere ihtiyaç duyduklarını keşfetmişlerdir. Başarılı bir yönetici olmak için kadınların izolasyon, cinsiyet klişeleştirme ve performans baskılarının üstesinden gelmeleri gerekmektedir. Cotter ve diğerleri (2001) çalışmalarında, cam tavanın etkilerini ayırt etmek için üç kriteri incelemektedir. Buna göre ilk olarak, yapay engeller olarak da isimlendirilebilecek kadınların ve azınlıkların ilerlemesini engelleyen bir cam tavan söz konusudur. Ayrımcılığı ölçerken, araştırmacılar genellikle eğitim, iş deneyimi, mevcut işverenle çalışma süresi ve üretkenliği etkileyen ailevi faktörleri kontrol etmektedir. Cam tavan kavramını araştırmak için ikinci bir ölçüt, zaman içindeki iş geçişlerini incelemek için boylamsal verilerin kullanılması gerektiğidir. Cam tavanın varlığının üçüncü bir kriteri, eşitsizliğin yaşam boyunca artmasıdır; bu, bir kariyerin başlarında var olan hareketliliğin önündeki engellerin, kariyerin ilerleyen dönemlerinde daha şiddetli olduğu anlamına gelmektedir (Bulgur ve Bal, 2020).

Yukarıda sayılanlara ek olarak, alt düzey olarak sınıflandırılabilir ve mavi yakalı işlerde kadınlara ve azınlıklara yönelik farklı muameleyi açıklamak için de genellikle bir cam tavana başvurulmaktadır. Cotter ve diğerleri (2001)'ne göre, cam tavan kavramı giderek ırksal ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin genel biçimleriyle eş tutulmakta ve örgütlerin tepesindeki benzersiz bir eşitsizlik biçimini tanımlama gücünü yitirmektedir. Dolayısıyla Cotter ve diğerleri (2001), hareketsizliğin tüm mesleklerde ortaya çıkabileceğini kabul etmiş, ancak iş sınırlarının mesleki hiyerarşinin tüm seviyelerinde aynı olması durumunda birinin ırksal veya cinsiyet eşitsizliğini tanımladığını, bu durumun cam tavan olmadığını ileri sürmüştür. Mesleki hiyerarşide yukarı doğru hareketle birlikte ayrımcılığın şiddeti arttığında, cam tavan ortadan kalkmaktadır. Buna bağlı olarak Cotter ve diğerleri (2001), bir örgütte cam tavanın varlığını gösteren dört özel kriter belirlemiştir. Bunlar:

- Çalışanların işle ilgili diğer özellikleriyle açıklanmayan cinsiyet veya ırk farkı,
- Bir sonucun daha yüksek seviyelerinde daha düşük seviyelerde olduğundan daha fazla olan bir cinsiyet veya ırk farkı,
- Daha yüksek seviyelere ilerleme şansındaki bir cinsiyet veya ırk eşitsizliği,
- Kişinin kariyeri boyunca artan bir cinsiyet veya ırk eşitsizliği.

Özellikle cam tavan olgusunun kendi aleyhine işleyeceğine inanan kadınların

açık pozisyonlara başvurma olasılıkları, eşit niteliklere sahip erkeklere göre daha düşük olabilmektedir. Bununla birlikte cam tavan sendromu, daha az sayıda kadın adayın, üst yönetim pozisyonlarına daha az terfi etmesine de yol açabilir. Bu nedenle, cam tavan olgusunu gerçekten önlemek için örgütlerin, gerçeklerin yanı sıra terfi kararlarının nasıl alındığına ilişkin algıları da ele alması gerekmektedir (Akpınar-Sposito, 2013).

Cam tavan sendromunun cinsiyet temelli bir sorun olarak tanımlanmasının kadın çalışanlar üzerinde özellikle kariyer yaşamlarında önemli etkileri olduğu görülmektedir (Bulgur ve Bal, 2020). Kadın çalışanların örgüt içinde yükselmelerine ve karar alma mekanizmalarında yer almalarına olanak sağlayan işlevsel otoritenin etkisinin daha az olduğu görülmektedir. Kadın çalışanların kariyer hayatlarında bu tür yetkilerin daha az verilmesi, kadınlar için dezavantaj haline gelmesine neden olmaktadır. Bu nedenle, daha önce de belirtildiği gibi, kadın çalışanların örgütlerde belirli bir yere sahip olmaları ve oradan kariyer haritaları oluşturmaları oldukça zor bir durum haline gelmektedir.

Kadın çalışanlar için kariyer haritaları oluşturulması veya kadınların bu kariyer haritalarına bağlı kalarak sorumluluklarını yerine getirdiklerinde bile kadınların iş hayatında istedikleri pozisyonlara ulaşmaları oldukça zor görünmektedir. Özetle, bireysel kariyer planlaması, kariyer haritalarının oluşturulması ve karar alma mekanizmalarında kadınlara söz hakkı verilmesi dâhil olmak üzere işletme içindeki kariyer adımlarında kadın çalışanlara daha fazla fırsat sunulması cam tavan sendromunun kariyer üzerindeki olumsuz etkilerinin azaltılmasına yardımcı olacaktır (Bulgur ve Bal, 2020).

2.3. Yengeç Sepeti Sendromu

Bireylerin örgütlerde iş arkadaşları, astları veya amirleri tarafından periyodik olarak kaba veya nezaketsiz davranışlara maruz kalması yaygındır ve bu, özellikle marjinalleştirilmiş ve damgalanmış kimliklere sahip kişiler için zararlı sonuçlara yol açabilmektedir. Bu zararlı sonuçlar, kariyerde ilerleme fırsatlarını veya hareketliliği olumsuz etkileyebilir.

Yengeç sepeti sendromu davranışları, iş yeri nezaketsizliği çerçevesinde tanımlanabilir (McPhail, 2010). Son zamanlarda örgütsel davranış alanında çalışan

araştırmacılar, azınlık statüsü nedeniyle ortaya çıkan kişilerarası kötü muamelenin ve dolaylı saldırıların biçimlerine dikkat çekmektedir. Yengeç sepeti sendromu sinsice ortaya çıkabilir ve sosyal kimliğe dayalı gruba ait olmayan sıradan gözlemciler tarafından fark edilmeyebilir (McPhail, 2010). Diğer önemli koşullar, bireyin belirli bir azınlık grubuyla özdeşleşmesi ve örgüt ve grup kültürü ile ilgili normların ihlalidir. Yengeç sepeti sendromu, ezilen kolektiflerin üyelerinin kaba ve saygısız davranışlarını kapsayabilmektedir (McPhail, 2010).

Aydın ve Oğuzhan (2019)’a göre bu sendroma yengeç sepeti sendromu ismi verilmesinin hikâyesi şöyledir: Sahilde yürüyen bir adam balıkçıya yaklaşırken kovanın içindeki yengeçleri görür. Kovanın üstü açıktır ve kapağı yoktur. Bu durum onu şaşırtır, çünkü yengeçlerin kaçabileceğini düşünür. Balıkçıya bu durumu sorduğunda “Evet, tek bir yengeç olsaydı mutlaka kaçırdı.” cevabını alır. “Ancak çok sayıda yengeç olduğunda ve biri dışarı çıkmaya çalıştığında diğerleri onu yakalar, aşağı çeker ve kaçmadığından emin olur. Geri kalanlar da aynı kaderi yaşıyor.” der balıkçı. Tek bir yengeç kapaksız kovadan kolayca çıkabilirken, sayı arttıkça kaçış imkânsız hale gelmektedir çünkü yengeçler birbirini yukarı itmek yerine aşağı çeker ve sonunda kimse kazanamaz.

Kovadaki yengeç olgusu psikolojik bir kavram olarak “Ben alamıyorsam sen de alamayacaksın!” zihniyetine dayalı bir davranış biçimidir. Yengeç sepeti zihniyetine sahip olan insanlar, grupta diğerlerini geride bırakarak başarılı olmaya çalışanların önemini azaltmayı amaçlar. Kendileri başarısız olurken başkalarının başarısını izlemek yerine, onların da başarısız olmasını beklerler. Mutlu anlarında bile eleştirecek noktalar bulabilir, ancak kendileri eleştiri duymak istemezler. Yengeç sepeti zihniyetine sahip kişilerin davranışları, başkalarını yıldırma, kıskanma, yaptıklarını baltalama, kaba ve aşırı rekabetçi bir tavır sergilemek gibi davranışlar etrafında konumlanmıştır. Cesaret kırıcı davranışlar, sert sözler kullanarak başkalarını küçümsemek ve eleştirmekle ilgiliyken, kaba ve aşırı rekabetçi davranışlar bu tür davranışları içerir.

Yengeç sepeti sendromu, bazen kişinin sistemik muhalefet ve sınırlı kaynaklar karşısında başarılı olma arzusunun bir yan ürünü olan kişisel çıkar ve fırsatçılık olarak yorumlanır. Cortina (2008), daha yüksek sosyal güce sahip olanların nezaketsiz azınlıkları hedef alma motivasyonlarının kışkırtıcıların sosyal

güç/baskınlık peşinde koşması, otorite ve normları hiçe sayması, değerli kaynaklara yönelik arzusu, kendini sunma hedefleri ve hedef ile değer farklılıkları olduğunu ifade etmektedir. Bu nedenle, sosyal gücü yüksek ve düşük olanların seçici nezaketsizliğe girişme motivasyonunun, ilerleme ve kariyer arzusuyla beslenen sosyal güç/baskınlık, değerli kaynaklar arzusu ve kendini sunma veya kendini koruma arzusuyla örtüştüğü görülmektedir. Yengeç sepeti sendromu, grup kültürünün - yani ortak bir grubun paylaşılan normları, değerleri, varsayımları ve beklentileridir. Schein (1996)'a göre yengeç sepeti sendromu, dolaylı saldırganlık ve kabalığın bireyler, gruplar ve örgütlere yayılmasıdır. Bu sendromun ayırt edici üç özelliği şu şekildedir (Miller, 2019):

- (1) Sosyal özdeşleşme ve grubun marjinalleştirilmesi belirgindir.
- (2) Örgüt ve grup içi normlar için bu bir ihlaldir.
- (3) Zarar verme niyeti bazen belirsizdir.

Yengeç fıçısı olarak da adlandırılan kavram, diğerlerinden daha başarılı olması gerektiğine inanan, başkalarının başarısız olmasını isteyen ve onların başarısına tahammül edemeyen bireylerin tutum ve davranışlarını ifade eder (Özdemir ve Üzüm, 2019). Kişinin görüşü, kendini başkalarıyla karşılaştırması nedeniyle ortaya çıkar. Birey, kendini etrafındaki diğer bireylerle karşılaştırarak performans ve kişisel gelişim düzeyini bulmaya çalışır. Bu süreç sosyal karşılaştırma teorisine dayanmaktadır (Özdemir ve Üzüm, 2019). Farklı kişilik tipleri olmasına rağmen, bireyin davranışları kişiliğinden bağımsız olarak değerlendirilemez. Örneğin, A tipi kişiliğe sahip bir birey, hırslı ve rekabetçi olduğundan başardığında daha yüksek bir seviye elde etmek ister. Bu nedenle, rekabetin özü karşılaştırma ve zıtlık üzerine kuruludur. Bu süreci planladığı gibi yönetemediğinde stresli, endişeli kızgın olabilir ve dolayısıyla hayal kırıklığı hissedebilir. Bu duygu ve düşünceler davranışlara etki ederek yengeç sendromunun oluşmasını tetikler (Özdemir ve Üzüm, 2019).

Yengeç zihniyetine sahip çalışanlar takım halinde hareket etmekte zorlanabilir ve böylece takımın motivasyonu düşebilir. Ekip içindeki meslektaşlarını rakip olarak algılamaları, ekip olarak hareket etmelerini zorlaştırır. Bu tür sorunlar örneğin, sağlık hizmetlerinin sunumunda hatalara yol açabilmekte ve bakım kalitesini düşürebilmektedir.

2.4. Cam Uçurum Sendromu

Geçmişten beri iş hayatında yöneticilik/liderlik pozisyonlarında olmak isteyen kadınlar, dikey yönde ilerlemelerinin önünde sıklıkla engellerle karşılaşmaktadır. Bu engeller arasında toplumsal ve örgütsel kalıp yargılar, mentor eksikliği, ağırlara dâhil olamama, iş yerinde ayrımcılık, aile sorunları ve kendi işinin patronu olma sayılabilir. Kadınlar örgütsel bir hiyerarşinin üst basamaklarına ulaşma çabalarında ince, yani görünmez (cam) engellerle (tavanlara) karşılaşırlar. Yıldız ve Vural (2019)'a göre cam tavan kavramının aksine, cam uçurum metaforu yeni bir cam tavanı çoktan aşmış ve erkek meslektaşlarından daha riskli pozisyonlara atanan kadınların maruz kaldığı cinsiyet ayrımcılığının bir biçimidir.

Schein (1975) tarafından ortaya atılan “yöneticiyi düşün-erkeği düşün” klişesi, örgütlerde en yaygın cinsiyet ayrımcılığı biçimlerinin temelini oluşturur. Buna karşılık, “krizi düşün-kadını düşün” kavramı bağlamında, başarısız pozisyonlar için tercih edilebilecekleri için özellikle kadınlar için zorlayıcı ve talepkâr olacak başarılı bir liderlik pozisyonu elde etmeleri, liderlik yeteneklerine ilişkin olumsuz algılara katkıda bulunmaktadır. Öte yandan, Ryan ve Haslam (2005), zayıf işletme performansının ve olumsuz koşulların kadınların liderlik pozisyonlarına atanmasına yol açtığını vurgulayıp, kadınların yönetim pozisyonlarına atanmasına Yıldız ve Vural (2019) ithafta bulunarak *cam uçurum* kavramını önermiştir.

Türkiye gibi kadınlığın daha yaygın olduğu kültürlerde cam uçurum olgusu uygulanamayabilir çünkü kadınlığın daha baskın olduğu kültürlerde yönetim atamaları kadınlar ve erkekler arasında çok az farklılık gösterir. Bu nedenle, bu tür ülkelerde yönetici rolüne atama daha eşitlikçi bir yaklaşım izlemektedir. Bunun Asya ve Orta Doğu ülkelerinde de geçerli olup olmadığı henüz araştırılmamıştır. Cam uçurum kavramı, ikinci dalga feministlerin ifade ettiği gibi, kariyer sahibi olmanın önünde bir engel olarak değerlendirilebilir (Yıldız ve Vural, 2019).

2.5. Süper-Anne Sendromu

D'Amore (2012), 1963-1980 yılları arasında, feminizm ve siyahların hayatı gibi önemli değişikliklere yol açan toplumsal kargaşa sorunları süper kahramanları içeren çizgi romanları üzerinden şekillendirmiştir. Bu çizgi romanların çoğu, kadınların rolü ve geleneksel aile birimi hakkındaki muhafazakâr fikirleri

yansıtırken, alt metinlerde çok daha incelikli ve hatta bazı durumlarda yıkıcı olarak bilinmektedir. Bu çifte anlam alanı içinde, çizgi roman süper annesi dönün evciliği sembolizmini ve feminist hareketin iş yerinde eşitlik ve iş yerinin sınırlarını yeniden çizmek gibi liberal ideallerini çağrıştırmıştır (D'Amore, 2012). Geleneksel olarak kadın rollerini güçlü ve otoriter olarak yeniden tasavvur eden ise güçlü olarak resmedilen annelikti. Annelik niteliklerini süper kahramanların sınırlamaları veya zayıflıkları olarak görmek yerine, aslında bu karakterleri güçlendirerek süper kahraman muadilleriyle daha eşit bir oyun alanına katılmalarına izin verdiği savunulmaktadır (D'Amore, 2012).

Süper anne, kamusal ve özel alanda yer alan kadınları tanımlar ve süper anneliğin insanüstü kapasiteler gerektirdiği sonucuna varır (D'Amore, 2012). Bir süper kahraman, güç ve bağımsızlık özellikleri üzerine şekillendiğinden, annelerle olan ideolojik bağı güçlendiricidir. Çalışan bir annenin kimlik inşası olan süper anne, 1970'li yıllarda hem kadınların yetenekleri hakkındaki İkinci Dalga Feminist duyarlılıkların (Kadınlar her şeyi yapabilir!) hem de bunu zorunlu kılan sosyal bir gerçekliğin ürünü olarak ortaya çıkmıştır. Bu görüşe göre güçlendirilmiş kadınlar “iyi anne” olur. Bu bağlamda süper kahraman öznesinin kaçınılmaz ve geleneksel olarak anaç olduğunun açığa çıkması özellikle ilginçtir (D'Amore, 2012).

1963-1980 döneminde feministler, iş ve aileyi birleştirme olasılığı hakkındaki tartışmalar da dâhil olmak üzere, iş yerinde kadınlara erişim ve koruma sorunlarıyla mücadele etmişlerdir. Aynı tarihsel döneme ait süper kahramanlarını konu alan çizgi romanlarının bir analizi, süper kahramanın annelik performansının anneliği, kabul eden anneliği - ve bununla ilişkili dışlaştırılmış nitelikleri - bir yükümlülüğten çok bir varlık olarak güçlendirdiğini göstermektedir (D'Amore, 2012).

Süper anne sendromu, bir annenin sürekli olarak mümkün olan her şeyi mükemmel bir şekilde başarma ihtiyacına atıfta bulunur. Bu sendroma göre kadınlar genellikle kendilerine ulaşamaz hedefler koyar. Thompson (2022), günümüzün süper annesini “Kendisi, kocası ve çocukları için en sağlıklı ortamı yaratmak adına modern aile hayatının toplumsal beklentilerini reddetmeye istekli kişi” olarak tanımlamaktadır. Demartini (2022)’ye göre süper annelerin özellikleri şunlardır:

- Süper anneler hayır demeyi bilir.
- Süper anneler yardıma ihtiyaç duyduklarında bunun farkına varır.
- Süper anneler sevgi dolu ama katı ebeveynlerdir.

- Süper anneler evlilikleri için çaba sarf eder.
- Süper anneler her yaştan anneyle arkadaşlık kurar.
- Süper anneler sezgilerine güvenir.
- Süper anneler anlayış egzersizi yapar.
- Süper anneler büyük resmi takdir eder.

2.6. Kraliçe Arı Sendromu

Kraliçe arı sendromu terimi, özellikle erkek egemen ortamlarda bireysel olarak başarılı olan kadınların kadın hareketine karşı çıkmalarının muhtemel olduğu genel olguyu tanımlamak için türetilmiştir (Ellemers, 2004). Erkek egemen bir iş organizasyonunda yönetim kademesine yükselen kadınların, içinde bu kadar başarılı oldukları organizasyon kültürünü sürdürmek için motive edilmeleri gerektiğinden bu tür daha sistemsel değişikliklere karşı çıkabilecekleri ileri sürülmektedir (Ellemers vd., 2004). Bu tür davranışlar, sosyal kimlik açısından bakıldığında daha teorik anlamda anlaşılabilir, yani erkek egemen çalışma ortamlarındaki kadınlar genel olarak kadınlardan farklı olduğu ölçüde, bir tür bireysel hareketlilik peşinde oldukları görülebilir (Ellemers vd., 2004).

Cinsiyet kaynaklı ortaya çıkan kariyer engellerinden biri olan (Bozkurt ve Bozkurt, 2022), kraliçe arı sendromu, erkek egemen iş ortamlarında başarılı olan kadınların, diğer kadınların gelişmesini ve yükselmesini engellemeyi amaçlaması ile ilgilidir. Terim ilk kez 1973 yılında G. Staines, C. Tavis ve T. E. Jayaratne tarafından yapılan bir araştırmada ortaya konulmuştur. Kadınların özgürleşmesine yönelik kadınların tutumları üzerine yaptıkları bu araştırma, bazılarının geleneksel cinsiyet rollerinde herhangi bir değişikliğe karşı olduklarını göstermiştir. Bu da kraliçe arı sendromunun ilk örneği olarak alan yazına geçmiştir. Daha geniş bir ifadeyle *kraliçe arı* terimi, erkeklerin hâkim olduğu örgütlerde, diğer kadınlardan uzaklaşarak ve aynı zamanda cinsiyet kalıplaşmasına yol açan davranışlar sergileyerek mesleki hedeflerine ulaşmış, yüksek pozisyonlardaki kadınları ifade etmektedir. Aynı zamanda bu sendrom, iş hayatında cinsiyet ayrımcılığına yol açan ve başarılı kadınların ayrılmaz bir özelliği olarak kabul edilmektedir (Sobczak, 2018). Yönetim düzeyinde kraliçe arıları olan örgütler, onların olmadıkları örgütlere göre kadınlara daha az fırsat sunar, çünkü kraliçe arı diye isimlendirilen bu sendrom, örgütlerde cinsiyetçiliği devam ettirip meşru hale gelmesini sağlamaktadır (Derks vd., 2017).

Kraliçe arı sendromu kavramının alan yazına girmesi ise, Michigan Üniversitesi araştırmacılarından Staines ve diğerleri (1974) tarafından yapılan bir çalışmadan sonradır. Kraliçe arı sendromu terimi, 1970'lerde Michigan Üniversitesi'ndeki araştırmacılar tarafından yürütülen ve terfi oranlarını ve kadın hareketinin iş yeri üzerindeki etkisini inceleyen bir çalışmanın ardından ortaya atılmış ve Psychology Today'de 1974 yılında yayınlanan bir makalede, bu dergi ve Redbook'taki okuyucu anketlerine verilen 20.000'den fazla yanıtı dayanmaktadır. Bu araştırmaya göre erkek egemen ortamlarda başarıya ulaşan kadınların zaman zaman diğer kadınların yükselişine karşı çıkma ihtimalinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bunun büyük ölçüde ataerkil çalışma kültürünün zirveye çıkan birkaç kadını otoritelerini koruma konusunda takıntılı olmaya teşvik etmesi nedeniyle meydana geldiği ileri sürülmüştür (Drexler, 2013).

Bir örgütte diğer kadın iş arkadaşları üzerinde kontrol sahibi olan otorite figürü olarak hareket eden kadına *kraliçe arı* denir. Bir kraliçe arının baskın özellikleri arasında; meşru, aşırı eleştirel, narsist, daha az işbirlikçi, daha az destekleyici, mesleki tutum eksikliği sahipliği, astlara rehberlik etmeye dirençlilik, klişeleşmiş cinsiyet kalıplarına sahip olma, erkek felsefelerine bağlı kalma, astların yetenek ve performanslarına karşı daha az uzlaşmacı ve küçümseyici olma yer alır. Kraliçe arılar, erkekleri kadınlara tercih etme eğilimindedir. Daha ileri araştırmalar, kraliçe arıların da gençlerden daha kararlı ve üstün oldukları gibi belirli inançlara sahip olduklarını ortaya koymuştur (Hassan vd., 2022). İlk çalışmanın üzerinden geçen elli yıl sonra bile, her ne kadar kadınlar artık iş hayatında daha görünür olsa da kadınların kitlesel olarak yönetim pozisyonlarına yükselişiyle bu sendromun hâlâ varlığını sürdürdüğü görülmektedir. Kraliçe arılar, alfa dişiler olarak zorlukla kazandıkları mevkileri güvence altına almak konusunda daha isteklidir. Kraliçe arılar bir örgütte diğer genç kadın yeteneklerinin gelişimini desteklemek bir yana, onların özgüvenlerini kırarak veya profesyonel duruşlarını zayıflatarak olası rakipleri bir kenara itmektedir. Onlarca yıl eşitsiz muameleden şikayet eden kadınlar, artık aynı sorunların çoğunu kendileri diğer kadınlara aynı şekilde davranarak devam ettirmişlerdir (Drexler, 2013).

Kraliçe arı sendromu, erkek tutumlarını benimseyerek kadınlara karşı kullanmak, diğer kadınların rekabetini bertaraf etmeye çalışmak ve ayrımla ilgili

belirtileri görmemezlikten gelmek gibi özellikleri taşımaktadır (Zel, 2002: 42). Harvey (2018: 1)'e göre, kraliçe arı sendromu örgütlerde ilerlemek için kadınların önündeki en büyük engel olabilir çünkü:

- Olumsuz davranışları nedeniyle çoğu zaman terfi almak için gereken sponsorluk veya destekten yoksundurlar. Zayıf liderlik, organizasyonel performansı ve karlılığı olumsuz etkiler.
- Genellikle diğer yetenekli ve gelecek vaat eden kadınların iş yerinde ilerlemesini engellerler.

Konu ile ilgili ilginç bir bakış açısını da Gromkowska-Melosik (2011) (aktaran Sobczak, 2018) sunmaktadır. Ona göre kadınlar, erkeklerden çok birbiriyle rekabet etmektedir çünkü kadınlar birbirini tanır, zaaflarını bilir ve bunları onlara karşı kullanır. Bu bağlamda kraliçe arı sendromu, kadınların elde ettikleri yönetim kademelerinin riske girdiği gibi algılaması neticesinde ortaya çıkan ve kadınların liderliklerini sürdürmek için diğer kadınlara yönelik sistematik bir engelleyici davranıştır (Bozkurt ve Bozkurt, 2022: 11). Sutton ve diğerleri (2006), örgütlerde kadınların ifade ettiği basmakalıp görüşlerin özellikle diğer kadınların itibarına zarar verdiğini, çünkü onların eleştirilerinin daha inandırıcı ve ikna edici olarak algılandığını belirtmektedir (Sobczak, 2018). Aslında kadınlara cinsiyetleri nedeniyle gösterilen eşit olmayan muamele, kadınların örgütteki dezavantajlarının meşrulaştırılması için güçlü bir temel sağlamaktadır. Başarılı bir kadının kariyerinin gelişimi sırasında kraliçe arı davranışları sergilemesi, astları olan kadınların terfi etmelerini engelleyebilmektedir. Gromkowska-Melosik (2011), yaptığı nitel çalışmada örneklem olarak kadın akademisyenleri ve kadın yöneticileri kullanmıştır. Araştırmasının bağlamlarından biri, kendi cinsiyetindeki rakiplerini karşılıklı olarak dışlamaya çalışan oldukça net bir kadın imajının varlığına işaret etmektedir. Hem akademisyenlerin hem de yöneticilerin açıklamalarında, bir grup kadın arasında ayrımcı uygulamaların yaşandığına dair net bir mesaj bulunmaktadır, çoğu zaman kadınların erkeklerden çok birbirleriyle rekabet ettiği ortaya çıkmıştır. Sobczak (2018), bu durumu kadınların kadınları iyi tanımasına, bununla birlikte zaaflarını bilmelerine ve bütün bunları bir koz olarak kullanabilmelerine bağlamaktadır.

Kraliçe arı fenomeni, örgütlerde cinsiyet çeşitliliğinin faydalarını elde etme yeteneğini kısıtlamaktadır (Yaşbay Kobal, 2021: 74). Yaygın olarak gözlenen kraliçe arı davranışları içersinde; kontrol altında tutma, hiçbir koşulda hatasını kabul

etmeme, kibir, zorbalık (küçümseme, sindirme, karşı tarafın özgüvenini sarsma, aşırı narsisizm), kendini bütün kuralların üzerinde görme, rakip olarak gördüğü astları bir tehdit olarak algılama, bütün bunların hiçbirini aslında yapmıyor gibi görünmek bulunmaktadır (Dellasega, 2005). Mobbing tipolojisi içerisinde bu tip toksik davranışlar; bağırma, azarlanma, eleştiri, telefonla rahatsız edilme, yok sayılma, alay edilme, lakap takılma olarak da kendini gösterebilmektedir. Öte yandan Derks (2017: 1297-1298), kraliçe arı kadınlarının üzerine yapılan araştırmalarda üç ana davranış modeline vurgu yapıldığını ifade etmektedir: daha çok erkek gibi olmak, diğer kadınlardan nasıl farklı olduğunu vurgulamak ve mevcut toplumsal cinsiyet hiyerarşisini onaylamak ve meşrulaştırmak.

Kraliçe arı sendromuna sahip kadın yöneticiler, bireysel kadın davranışlarına odaklandıklarından, konumlarını korumak ve daha fazla ilerleme sağlamak için diğer kadınlara karşı engelleyici davranışlar sergilemektedir. Kraliçe arı, toksik davranışlar sergiler ve bu durum örgüt içi huzursuzluk ve gerginliklere sebep olur. Bu sendromun görünür olduğu işyerlerinde parlak fikirler üreten kadınlar, kraliçe arı tarafından görmezden gelinebilir, küçümsenebilir ve hatta ileri boyutta saldırıya uğrayabilmektedir. Kraliçe arı olgusu, iş yerinde yenilikçi çalışmayı engelleyebileceğinden sağlıklı değildir. Bu tür davranışlar kadınların kötü görünmesine neden olabilmektedir. Öte yandan kraliçe arıya ilişkin örgütlerde kadın-erkek arasındaki mevcut eşitsizliklerin inkâr edilmesi, bunların meşrulaştırılmasına yol açmaktadır (Derks, 2017: 1299).

Kraliçe arı sendromunun ortaya çıkmasında etkili olan faktörlerin bir kısmı aşağıdaki gibidir (Bozkurt ve Bozkurt, 2022: 10-11):

- Toplumsal cinsiyet rolleri
- Eril liderlik yaklaşımları
- Sosyal kimliğe yönelik tehdit algısı
- Zor kazanılmış statü
- Kişilik özellikleri
- Kıskançlık
- Güvensizlik
- Sınırlı kariyer olanaklarının varlığı
- Yaşa, cinsiyete ve dış görünüme dayalı rekabet gücü elde edilen durumlar.

Kraliçe arı sendromu hemen her kültür ve organizasyonda ortaya çıkabilecek bir fenomendir (Bozkurt ve Bozkurt, 2022: 15). Öte yandan yine Bozkurt ve Bozkurt (2022: 8-9)'a göre bu sendrom bireysel özelliklerden de kaynaklanabilmektedir. Bu

özellikler kısaca, liderlik elde etme güdüsü, erkeksi özelliklerle rekabet, kendini kanıtlama çabası, kararlı kişilik yapısı, işi aile yaşamının önünde tutma davranışı, diğerlerinden üstün olma arzusu (Bozkurt ve Bozkurt, 2022: 8-9), hırs vs. olarak sayılabilir.

Konu ile ilgili çeşitli sektörlerde farklı araştırmalar yapılmıştır. Zira bu sendrom, yeni bir kavram olmamasına rağmen sadece bilimde değil aynı zamanda ana akım medyada da ilgi gören bir konudur (Mavin, 2008). Cevher ve Öztürk (2015), yaptıkları çalışmada kraliçe arı sendromunun iş yerinde kadın kadına zorbalığın nedenleri arasında olduğunu ortaya koymuşlardır. İsviçre'de 315 kadın yönetici üzerinde yapılan bir çalışmada Faniko ve diğerleri (2016), kraliçe arı sendromunun çoğu durumda tüm kadınlara karşı yalnızca rekabetçi bir tutum veya davranış olmadığı sonucuna varmıştır. Eğitim sektöründe ise Akman ve Akman (2016) tarafından mülakat yoluyla 14 kadın öğretmen üzerinde yapılan bir araştırmada görüşülen kişiler, kadın yöneticilerin otorite kuramadıklarını, astlarını desteklemediklerini, deneyimli, kıskanç, aşırı eleştirel ve kaprisli olmadıklarını ifade etmişlerdir (Poyraz ve Kılıç, 2023).

2.6.1. Kraliçe Arı Sendromu ile İlgili Uluslararası Alan Yazında Yapılmış Bazı Çalışmalar

Çalışmanın bu bölümünde, araştırmanın ana konusu olan kraliçe arı sendromu ile ilgili olarak uluslararası alan yazında yapılan bazı önemli çalışmalara yer verilecektir.

Cooper (1997), *Homophilia or Queen Bee Syndrome: A Female Evaluation of Female Leadership* başlıklı çalışmasında geleneksel olmayan ve geleneksel kadınları hem geleneksel hem de geleneksel olmayan kadınların lider olduğu gruplara yerleştirilmiş ve onlara basit bir sıralama görevi vermiştir. Sonuçlar, geleneksel olmayan kadınların kadın liderliğini genel olarak geleneksel kadınlara göre daha olumlu değerlendirdiğini, geleneksel kadınların kendi geleneksel liderlik deneyimlerine geleneksel olmayan kadınlara göre daha olumlu yanıt verdiğini ve geleneksel olmayan kadınların liderlik konusunda daha olumlu yanıt verdiğini göstermektedir. Bu çalışma, geleneksel kadınlar arasında geleneksel liderliğin geleneksel olmayan liderliğe göre daha yüksek bir şekilde değerlendirildiği

varsayımını kanıtlamada başarısız olmuş ve bu da kadınlar arası rekabette kraliçe arı sendromu teorisine destek vermiştir. Bu çalışmanın önemli sonuçları, iletişim araştırmalarında toplumsal cinsiyeti incelerken, geleneksel cinsiyet rollerini reddeden kadınlar ile geleneksel cinsiyet rollerini kabul eden kadınlar arasında ayırım yapmanın geçerliliğini göstermektedir (Cooper, 1997).

Ellemers vd., (2004), *Underrepresentation of women in science: Commitment to difference or queen bee syndrome?* isimli çalışmada üniversite öğretim üyeleri arasında kadınların yeterince temsil edilmemesine ilişkin olası açıklamaları iki farklı bağlamda incelemiştir. Hollanda'da doktora öğrencilerinden oluşan bir örneklem, iş taahhüdü veya iş tatmininde cinsiyetler arası fark olmadığını ortaya koymuştur. Böylece, dezavantajlı bir grubun üyeleri olarak kötü durumlarından başarıyla kurtulan insanlar, genel sosyal ilişki açısından statükoyu meşrulaştıran ve sürdürenler olabilir. Bununla birlikte, daha olumlu bir kayda göre, genç nesil İtalyan örneğindeki öğretim üyelerinin bu tür ön yargılardan daha az muzdarip olduğu görülmektedir. Bu, kadınların kadınlıklarını korurken kariyer yapmalarının daha kolay hale geldiği kritik bir nokta olabileceğini düşündürmektedir. Böylece, işte başarılı olunabileceğini kanıtlamak için diğer cinsiyet grubu üyelerinden uzaklaşmak artık gerekli görünmediğinde, cinsiyet kalıp yargılarının kadınların üniversitedeki kariyer fırsatlarını etkilemesini engelleyebilir (Ellemers vd., 2004).

Mavin (2008), *Queen Bees, Wannabes, and Fear of Bees: No More "Best Enemy" for Women in Governance?* başlıklı makalesinde, dayanışma davranışının ve kraliçe arının kavramsal bir eleştirisini, araştırmacıların ve popüler medyanın örgütlerde kadınların davranışlarına atfettiği etiketler olarak sunmaktadır. Amaç, varsayımlara ve içsel çelişkilere meydan okumak ve cinsiyetçi kraliçe arı etiketinin olumsuz etkisini vurgulamaktır; bu da insanları yaşlı kadınların gerçekçi olmayan beklentilerini önlemek için dayanışma davranışı ve kraliçe arı etiketinin kullanımı hakkındaki kendi varsayımlarımızı refleks olarak sorgulamaya ve sorgulamaya sevk etmektedir (Mavin, 2008).

Taylor (2016), *Queen Bees, Murphy Brown, and Real Housewives: The Impact of Relational Aggression on Women's Leadership Styles in Screenplay and Reality Television* isimli çalışmasında, biçimlendirici yıllarda veya iş deneyimi sırasında bir kadın rol modelin yokluğunda, kadın izleyicilerin senaryolu ve

televizyondaki kadın karakterlere ilişkin algılarının, yaş tarafından hafifletilen kadınların liderlik stilleri üzerindeki tahmin edici etkisini araştırmıştır. Araştırma, televizyon izlemenin miktarı ve türü ile liderlik davranışlarının gelişimi arasındaki potansiyel ilişkiyi, özellikle de kadınların 20-65 yaş ve üstü kadınlarda sosyal saldırganlık, ilişkisel saldırganlık ve çatışma çözümü ile nasıl başa çıktıklarını göstermektedir (Taylor, 2016).

Yayla ve Yıldırım (2022)'ın *Being a Woman in Academia: A Study in the Context of Career Experiences* isimli araştırmalarının çalışma grubunu Türkiye'nin çeşitli illerinde görev yapan üç araştırma görevlisi, altı öğretim görevlisi, altı doktor öğretim üyesi, iki doçent ve üç profesör olmak üzere 20 kadın öğretim üyesi oluşturmaktadır. Çalışma grubu, kartopu örnekleme yöntemi kullanılarak belirlenmiştir. Araştırma sonucunda kadın akademisyenlerin iş hayatlarında karşılaştıkları engeller, bu engellerin sebepleri ve kadın akademisyenlerin bu engellerle başa çıkmak için geliştirdikleri başa çıkma stratejileri ortaya konulmuştur. Araştırmanın sonuçları, toplumda bir statüye sahip olan ve yüksek düzeyde eğitim gerektiren akademisyenlerin bile çeşitli kariyer engellerine maruz kaldıklarını göstermektedir. Dolayısıyla cinsiyet ayrımcılığının, farklı düzey ve biçimlerde de olsa, statüsü ve eğitim düzeyi ne olursa olsun tüm kadınları etkilediğini söylemek mümkündür (Yayla ve Yıldırım, 2022).

Raja (2023), *Constraints and Challenges Barring Women's Promotion to Leadership and Management Positions: A Frequency Count* başlıklı araştırmada yükseköğretim yönetiminde kadınların kariyer ilerlemesini etkileyen faktörlerin kapsamlı bir şekilde anlaşılması için, bir odak grup görüşmesinin yanı sıra çeşitli yönetim pozisyonlarındaki 48 kadınla yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirmiştir. Veriler tematik analize tabi tutularak, kadınların üst düzey yönetici pozisyonlarına ilerlemesini engelleyen çok yönlü zorluklar ve sınırlamalar ortaya konmuştur. Bulgular, kadınların iddiasız davranışları, tercihçiliği, kraliçe arı sendromu, ince ayrımcılık, mesleki hırs eksikliği ve yasal hakların sınırlı farkındalığı gibi faktörlerin, kadınların üst düzey pozisyonlarda ilerlemesinin önündeki en önemli engeller olduğunu göstermektedir (Raja, 2023).

2.6.2. Kraliçe Arı Sendromu ile İlgili Ulusal Alan Yazında Yapılmış Bazı Çalışmalar

Çalışmanın bu bölümünde, araştırmanın ana konusu olan kraliçe arı sendromu ile ilgili olarak ulusal alan yazında yapılan bazı önemli çalışmalara yer verilecektir.

Konu ile ilgili ulusal alan yazında öncü çalışmalardan bir tanesi Zel (2002)'e aittir. Amme İdaresi Dergisi'nde yayınlanan *İş Arenasında Kadın Yöneticilerin Algılanması ve “Kraliçe Arı Sendromu”* başlıklı makalede McLandress (1991)'in Amerika'da 123 kadın yönetici ile yaptığı araştırma incelenmektedir. Bu çalışmaya göre kadınlar, ilerlemelerinde kraliçe arı sendromunun önemli bir etken olduğunu ifade etmektedir.

Karakuş (2014), *Kraliçe Arı Sendromu- Pembe Taciz* isimli çalışmada, kadınların mobbing kapsamında yaşadıkları mağduriyet hikâyelerine yer vermiştir. Bu amaç doğrultusunda çalışmada olgu bilimsel yöntem kullanılmıştır. Özel sektörde çalışan 4 kadın çalışan ile gönüllülük esasına göre ortalama 1,5 saat süren görüşmeler yapılmıştır. Sahadan edinilen verilere göre kadınların kadın olmalarından kaynaklı cam tavan sendromu ve kraliçe arı sendromu ile karşı karşıya kalarak, kadınlık, hamilelik ve annelik rollerinin bu süreçte kendilerine karşı koz olarak kullanıldığı sonucuna ulaşılmıştır. Yatay ve dikey mobbingin paralel olarak yol aldığı, kadının cinsiyetine özgü vurgulamaların kadınlar tarafından da yapıldığı görülmüştür. Ayrıca kadın yöneticilerin kadınlara daha şiddetli mobbing yaptığı, kadınlar arasındaki mobbingin kişiselleştiği ve dedikodu mekanizması ile mobbingin ivme kazandığı gibi bulgulara ulaşılmıştır. Karakuş (2014) çalışmasında bu durumu *Pembe Taciz* olarak kavramsallaştırmıştır.

Er ve Adıgüzel (2015), *Cam Tavan Gölgesindeki Kraliçe Arılar: Kadınların Kariyer İlerlemelerinde Karşılaştıkları Engeller ve Etkili Liderlik* isimli çalışmalarında, özellikle yurt dışı kaynaklardan yararlanmak suretiyle kadın üst düzey yönetici sayısının çok düşük olması altında yatan nedenlerle ilişkilendirilen birçok etkenden yalnızca 'kraliçe arı sendromu' ve 'cam tavan sendromu' üzerinde durmaktadır. Bu çalışmaya göre, bu iki sendromdan ilki ile kadınların üst düzey yöneticilik pozisyonunda erkeklere oranla çok az bir paya sahip olması arasında anlamlı bir ilişki olduğu değerlendirilmemiş iken, ikincisi arasında anlamlı bir ilişki olduğu çıkarımında bulunulmuştur. Ayrıca bu çalışmayla, bu iki sendrom da göz

önünde tutulmak suretiyle liderlik bağlamında kadınların üst düzey yönetici olmalarının önündeki engelleri kaldırmada ne tür motive ve teşvik edici unsurların yararlı olabileceği hususu değerlendirilmiştir (Er ve Adıgüzel, 2015).

Akman ve Akman (2016), *Kraliçe Arı Sendromu Bağlamında Kadın Öğretmenlerin Kadın Yöneticilere İlişkin Görüşleri* ismini verdikleri çalışmalarında kraliçe arı sendromu bağlamında kadın öğretmenlerin kadın yöneticilerine ilişkin görüşlerinin belirlenmesini amaçlamıştır. Çalışmada katılımcıların görüşlerine göre üç ana tema saptanmıştır. Bu temalar; destek, yapı ve yetersizlik olarak belirlenmiştir. Destek teması altında, çoğu kadın öğretmen kadın yöneticilerin hem iş hem de aile ortamında desteklenmediklerini, iş ortamında güç çatışması yaşandığını ve bir kısım öğretmenin de sorunlarını daha kolay ifade edebildiğini göstermektedir. Yapı teması, kadın yöneticilerin kıskanç, kaprisli, ayrıntıcı, kindar ve acımasız olduklarına yönelik olumsuz görüşlerle birlikte estetik ve sorumluluk sahibi olduklarına yönelik olumlu görüşler de belirtilmiştir. Son tema olan yeterlilik altında ise, kadın yöneticilerin tecrübesiz oldukları ve otorite sağlayamadıkları vurgulanmıştır. Ayrıca çalışmada, kadın öğretmenler kadın yöneticiler ile çalışmanın zor olduğunu ifade ederken, aynı ortamda birden fazla kadın yöneticinin olmasını da örgütü olumsuz etkileyebileceğini ifade etmişlerdir. Araştırma sonucunda kadın yöneticilere yönelik olumsuz bir tutumun olduğu tespit edilmiştir (Akman ve Akman, 2016).

Baykal (2018), yapmış olduğu *Sosyal Kimlik Teorisi Perspektiviyle Kraliçe Arı Sendromu* isimli çalışmasında günümüz modern organizasyonlarında yönetici konumunda çalışan bazı kadınlarda görülen hemcinslerinden uzak durma ve onları desteklememe eğilimi yani kraliçe arı sendromunun sebeplerini ve arka planını detaylı bir şekilde incelemiştir. Çalışmada kraliçe arı sendromunu anlamlandırmada, sosyal kimlik teorisi çerçeve olarak kabul edilmiştir. Kadın yöneticilerin, kendilerine cinsiyetlerinden dolayı erkek çalışanlar tarafından yaşatılan yetersizlik ve dışlanmışlık hislerini bastırmak için mensup oldukları sosyal grup, yani diğer kadın çalışanlardan özellikle kaçtıkları, onlardan uzak durmayı ve onları desteklememeyi tercih ettikleri savunulmuştur. Böylece kadınların hemcinslerinden oluşan sosyal grubun sıradan bir üyesi olmaktan kurtulacaklarına inandıkları ve bu dezavantajlı grubun özelliklerini taşımadıkları algısını oluşturmaya çalıştıkları ifade edilmektedir.

Çalışma kavramsal bir değerlendirme olup, çalışmada söz konusu sendrom iş ortamındaki kadın yöneticilerin kadın astlarına olan tavırları ile sınırlı tutulmuştur (Baykal, 2018).

Tekyazman (2019), konuyla ilgili sınırlı olan tezlerden birine imza atmıştır. *Spor Eğitimi Veren Yüksek Öğretim Kurumlarında Kraliçe Arı Sendromu* başlıklı tezinde spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında çalışan kadın akademisyenlerin çalışma hayatını incelemiştir. Çalışmadaki amaç hedefledikleri üst yönetim pozisyonlarına ulaşan ve kazandıkları pozisyonda rekabet ortamı oluşmasına izin vermeyip, yetkisini ve kişisel çabalarını kullanarak diğer kadınların kariyer hedeflerinin gerçekleşmesini engellemeye çalışan kadınlar (kraliçe arılar) sebebiyle, kariyerlerinin bir üst kademesine geçiş aşamasının sağlanamaması ile sonuçlanabilen engellerle karşılaşp karşılaşmadıklarının belirlenmesidir. Araştırma sonucunda, spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında çalışan kadın akademisyenlerin çoğunluğunun kendi ön yargıları sebebiyle cam tavan sendromu yaşadıkları ve kadın yöneticileri tarafından da kraliçe arı sendromuna maruz kaldıkları bulunmuştur (Tekyazman, 2019).

Özkan (2020), *Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılık: Cam Tavan ve Kraliçe Arı Sendromu* başlıklı çalışmasında bu sendromların kadınların iş hayatlarında; toplumun, erkek çalışanların, hemcinslerinin ve kendilerinin kendilerine koymuş oldukları engellerin iş hayatına tutunmalarında oldukça güçlük yarattığını ifade etmektedir. Çalışmaya göre toplumlarda cam tavan ve kraliçe arı sendromlarının giderilmesi, dünya nüfusunun yarısını oluşturan kadınların üretime katılmasını ve dolayısıyla bu durumun daha iyi geleceğe yol açmasını sağlayacaktır (Özkan, 2020).

Konu ile ilgili bir diğer ilgi çeken çalışma Tolay (2020)'a aittir. Tolay (2020), *Kadın Astların Perspektifinden Kadın Yöneticiler: Hiyerarşik İlişkiler Bağlamında Nitel Bir Araştırma* başlıklı çalışmasında kraliçe arı sendromunun iş yaşamında yönetim kademelerindeki kadınlar ile ast konumundaki kadınlar arasındaki hiyerarşik ilişkileri anlamada önemli bir bakış açısı sunmaktadır. Yirmi ayrı sektörden kırk kadın iş görenle yapılan bu çalışmada katılımcıların sadece dörtte biri “Kadın ya da erkek yönetici ile çalışma konusundaki tercihleri” sorusuna “Kadın yönetici” cevabı vermiştir (Tolay, 2020).

Coşkun (2021), *Kadınların Kariyer Yolculuklarındaki Engellere Metaforik*

Bir Bakış başlıklı makalesinde, “cam tavan”, “beton tavan”, “cam yürüyen merdiven”, “sızdıran boru”, “cam duvar”, “yapışkan zemin”, “cam kapı”, “kraliçe arı sendromu” ve “cam uçurum” olmak üzere dokuz farklı metaforu incelemektedir. Yapılan değerlendirme sonucu, kadın çalışanların örgüt yaşamında karşılaştıkları engellerin farklı hiyerarşik basamaklarda ve farklı uygulamalarda ortaya çıktığı ve bu nedenle bütün engelleri kapsayan tek bir metafor bulunmadığı gösterilmektedir. Bunun yerine her engel için farklı bir metafor üretilmiştir. Metaforlarda yer alan kelimelere bakıldığında, üretilen metaforlarda sıklıkla görünmeyen ama var olan engelleri vurgulamak amacı ile “cam” kavramının kullanıldığı görülmektedir. Ayrıca örgütün yapısı bir binaya benzetilerek “tavan”, “kapı”, “zemin”, “duvar” ve “merdiven” gibi bir binaya ait unsurlar üzerinden metaforlar geliştirilmiştir. Metaforlar genellikle işe alım süreci ücret sistemi ve terfi mekanizmaları olmak üzere üç uygulamadaki engellerde yoğunlaşmaktadır. Bununla birlikte, metaforların geliştirildiği engeller ile farklı özellik ve niteliklere sahip kadın çalışanlar karşı karşıya kalmaktadır (Coşkun, 2021).

Çelen ve Tuna (2021), *Konaklama İşletmelerindeki Kadın Çalışanların Kraliçe Arı Sendromu Algılarının Ölçülmesine Yönelik Bir Ölçek Geliştirme Çalışması* isimli makalelerinde hizmet işletmesi olarak otellerdeki kadın çalışanları ele almıştır. Çalışmada, Türkiye’nin Trakya’da yer alan Kırklareli, Tekirdağ ve Edirne illeri ile İstanbul ve Çanakkale illerinin sadece Avrupa yakasında faaliyetlerini sürdüren dört ve beş yıldızlı konaklama işletmelerinde çalışan kadınların işletmelerinde algıladıkları kraliçe arı sendromu düzeylerinin ölçülmesi ve ilgili kadın çalışanların demografik özellikleri ile kraliçe arı sendromu boyutları arasındaki ilişkilerin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Belirlenen amaç doğrultusunda kraliçe arı sendromu ve boyutlarıyla ilgili alan yazında bir ölçek olmadığı fark edilmiş ve konuyla ilgili bir ölçek geliştirilerek, gerekli testler gerçekleştirilmiştir. Geliştirilen ölçek 2019 yılının Ekim ayında Kırklareli (2 işletme), Tekirdağ (7 işletme), Edirne (2 işletme), Çanakkale (3 işletme) ve İstanbul’da (12 işletme) konaklama işletmelerinde çalışan 134 kadına anket formu şeklinde ulaştırılmıştır. Araştırma sonucunda; kadın çalışanların kadınların yönetici olmasını olumsuz değerlendirdikleri, işletmelerinde erkekleri yönetici olarak daha başarılı buldukları, işletmelerinde erkek yöneticilerle çalışmayı daha kolay buldukları, işletmelerdeki

kadın yöneticilerin kadın çalışanları engellediğini düşündükleri ve işletmelerinde birden fazla kadın yönetici olmasını desteklemedikleri belirlenmiştir (Tuna ve Çelen, 2021).

Karabal ve Çakı (2021), *Çalışma Yaşamında Kadınların Karşısına Çıkan Sosyal ve Psikolojik Engeller: Cam Tavan Sendromu ve Kraliçe Arı Sendromuna İlişkin Tezlerin İncelenmesi* isimli çalışmalarında iş hayatının yaşamının erkek egemen yapısı nedeniyle kadınlara yönelik olumsuz yeterlilik algısı, geçerli bir sebep olmaksızın kadınların örgütsel hiyerarşi içerisinde yükselememeleri ve özellikle hemcinsleri tarafından da kendilerine uygulanan kötü muameleler üzerinde durmaktadırlar. Bu çalışmada ilgili konulara ilişkin ulusal düzeyde araştırma yapabilmek için Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi'nde 2000-2021 yılları arasında “cam tavan sendromu” ve “kraliçe arı sendromu” kavramları taranmış ve hangi yıllarda, nerelerde, ne tür veri toplama araçları kullanılarak çalışıldığı tespit edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda cam tavan sendromuna ilişkin son on yıl içerisinde oldukça büyük bir ilginin olduğu ancak kraliçe arı sendromu ile ilgili son yirmi yılda tek bir çalışmanın olduğu tespit edilmiştir (Karabal ve Çakı, 2021).

Yaşbay Kobal (2021), *Kraliçe Arı Fenomeni Bağlamında Özel Sektörde Çalışan Kadınlara Yönelik Nitel Bir Araştırma* isimli çalışmasında, Türkiye’de özel sektörde çalışan kadın yöneticilerin kraliçe arı davranışı gösterip göstermediğini araştırmıştır. Araştırmada on sekiz kadın yönetici ve on beş kadın çalışanla yapılan görüşmelerden edinilen veriler NVivo 10 nitel veri analizi programında analiz edilmiştir. Sonuçlar, örnekleme yer alan kadın çalışanların olumlu özelliklerinin detaycılık, çok yönlülük ve empati kurabilme olduğunu göstermektedir. Olumsuz özellik ise duygusallıktır. Kadın çalışanların karşılaştığı zorluklar erkek egemen çalışma ortamları ve ailevi sorumluluklardır. Kadın yöneticilerin demokratik ya da durumsal yönetim tarzını benimsedikleri saptanmıştır. Kadın yöneticiler kadın çalışanlara kariyerlerinde yükselmeleri konusunda verdikleri desteği özellikle vurgulamışlardır. Kadın çalışanlar da kraliçe arı davranışıyla karşılaşmadıklarını, aksine kadın yöneticilerin kendilerine karşı anlayış ve empatiyle yaklaştıklarını, kariyer gelişimleri konusunda desteklendiklerini ifade etmişlerdir. Bu nedenle çalışmada, örgütlerde kraliçe arı fenomenini ortadan kaldırmaktan ziyade cam tavan

sendromunu ortadan kaldıracak stratejilerin hayata geçirilmesi önerilmektedir (Yaşbay Kobal, 2021).

Aksu ve Şahin (2022), *Kraliçe Arı Sendromu Bağlamında Kadınların Kariyer Yolunda Erilleşme Sorununun Teorik İncelenmesi* isimli makalelerinde, kıdemli pozisyonlarda çalışan kadınların, kadın astlarından uzak durma, onları desteklememe ve onlara eleştirel yaklaşması olarak bilinen kraliçe arı sendromunu teorik olarak incelemiş ve olgunun altında yatan sosyo-psikolojik sebepleri de ele almıştır. Ayrıca saha çalışmaları taranarak kraliçe arı davranışının tepki boyutlarının ortaya koyulması ve özellikle kraliçe arı davranışının bir göstergesi olan eril benlik sunumu (erilleşme) sorununun teorik olarak incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmada kraliçe arı sendromu sosyal kimlik tehdidine bir yanıt olarak ele alınmış olup kadınların, kadınlar önünde en büyük engel olduğu şeklinde olumsuz klişe düşünceye farklı bakış açıları sunularak kadınların yaşamış olduğu cinsiyet ayrımcılığının bir sonucu olduğu fikri öne çıkarılmıştır. Özellikle erkek egemen örgütlerde cinsiyet/sosyal kimliklerinin tehdit edildiği ortamlarda çalışan kadınların, kendi gruplarından uzaklaşarak eril özellikler göstermeye başladıkları görülmüştür. Bu çalışma ile kraliçe arı sendromunun temel kaynaklarına ve çıktılarına odaklanarak alan yazında pek incelenmemiş olan erkeksi benlik sunumuna dikkat çekilmesi çalışmanın özgün yönünü oluşturmaktadır (Aksu ve Şahin, 2022).

Mert (2022), *Özel Okullarda Çalışan Kadın Öğretmenlerin Kraliçe Arı Sendromu ile İlgili Görüşleri* başlıklı çalışmasında, özel okullarda görev yapan kadın öğretmenlerin kraliçe arı sendromuna ilişkin görüşlerini incelemeyi amaçlamıştır. Bu çalışmasında, İstanbul'daki özel okullarda görev yapan 45 kadın öğretmene kraliçe arı sendromu hakkında anket yapılmıştır. Araştırma sonucunda kadın öğretmenler, kadın yöneticilerin duygusal olduğunu, sorunlu iş ilişkilerine sahip olduğunu, kadınlar kadınları anladıklarını ve kadınların iyi lider olduğunu ifade etmiştir. Diğer yandan erkek yöneticilerle çalışmanın kolay olduğunu, onların adil olduklarını, inisiyatif kullanabildiklerini ve erkek yöneticilerin patron gibi davrandıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca kadın öğretmenler kraliçe arıların engelleyici, kıskanç, ayrımcı ve yok sayıcı olduğunu ifade etmişlerdir. Ek olarak kraliçe arı sendromunu kadın öğretmenlerin olumsuz deneyimler yaşadıkları ve çoğunlukla kadın okul müdürlerine olumsuz davranış ve özellikler atfettikleri ortaya çıkmıştır. Bu nedenle

eğitim kurumlarında genellikle her iki tarafın da kaybına yol açan durumlar yaşanmamalıdır (Mert, 2022).



3. TÜRKİYE’DE LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ALMIŞ KADINLARIN KRALİÇE ARI SENDROMU ALGISI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Metodolojisi

Bu bölümde; araştırmanın amacı, yöntemi ve örneklem seçimi, aşamaları, veri toplama yöntemi ve görüşme formunun oluşturulması, araştırmanın uygulama aşaması, verilerin analizi ve bulgular hakkında bilgiler yer almaktadır.

3.1.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, kadın akademisyenlerin örgütte kariyer gelişimlerini sınırlandırıp sınırlandırmadığını tespit etmek ve kadın öğrencilerinin akademik hayatlarında kariyer engelleri oluşturulup oluşturmadığını kraliçe arı sendromu üzerinden incelemektir. Kraliçe arı sendromu yukarıda ifade edildiği üzere üst düzey örgütsel pozisyonlardaki kadınların kendi cinsiyet grup üyeliklerinden ayrılma ve diğer kadınların örgütlerdeki yükselişini engelleme konusundaki belirgin eğilimleri olarak tanımlanmaktadır (Derks vd., 2016). Ancak Mert (2022: 215)’e göre bir örgütte kraliçe arılar sadece yönetim pozisyonlarında görülmeyebilir. Bu sebeple bu araştırmada lisansüstü eğitim süreçlerinde kadın akademik danışmanların bu davranışları gösterip göstermedikleri incelenmek araştırmanın çıkış noktasıdır. Bütün araştırma süreci, bu amaç üzerinden şekillendirilmiştir.

Araştırma sorusu belirlenirken kuramsal çerçevede elde edilen bilgilerden yararlanılır (Karataş, 2015: 68). Bu noktadan yola çıkarak araştırma sorular, kraliçe arı sendromu ile ilgili ulusal ve uluslararası alan yazın taranarak hazırlanmıştır. Dolayısıyla bu çalışmada yanıt aranan sorular aşağıdaki gibidir:

- Kraliçe arı sendromu ile ilgili genel algı nedir?
- Lisansüstü eğitim süreçleri özelinde katılımcılar kadın danışmanlarının onlara karşı kraliçe arı davranışı sergilediklerini düşünüyorlar mı?
- Katılımcılar kraliçe arı sendromunun sosyal kimliklerini tehdit edici bir unsur olduğunun farkında mı?

Bu çalışma Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu tarafından 11/01/2023 tarihli ve 2023/008 sayılı toplantı ile etik kurul izni almıştır. Süreçte bütün katılımcılara araştırmanın etik izne tabi olduğu ve gereken etik iznin alındığı ile ilgili bilgiler verilmiştir. Etik kurul belgesi Ek’te

sunulmaktadır.

3.1.2. Araştırmanın Aşamaları

Araştırma ile ilgili alan yazındaki; toplum ve kadın, toplumsal cinsiyet, kadın akademisyenlerin ve lisansüstünden mezun olmuş kadın öğrencilerin iletişimi, kraliçe arı sendromu kavramları incelenmiştir. Bu araştırmada, nitel araştırma yöntemlerinden görüşme tekniği kullanılarak katılımcılarla sosyal mecralar üzerinden görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın aşamaları aşağıda sırasıyla gösterilmektedir:

- Alan yazın incelemesi
- Araştırmanın amacının belirlenmesi
- Araştırmanın örnekleminin belirlenmesi
- Görüşme sorularının oluşturulması
- Görüşmelerin yapılması
- Verilerin analizi
- Sonuçların değerlendirilmesi

3.1.3. Araştırmanın Yöntemi ve Örneklem Seçimi

Nitel araştırma, bireylerin kendi çabalarıyla şekillendirdikleri toplumsal düzenin derinliklerini keşfetmek, olgu ve olaylara yükledikleri manalar açısından yorumlamak üzere geliştirdikleri bilgi üretme yollarından birisidir. Bu çalışmada da nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Bunun sebebi, yapısı gereği niteliksel araştırmaların objektif, ölçülebilir davranış ve tutumlarla değil, duygusal ve kavramsal cevaplarla ilgilenmesi, nicel araştırmalara “duygu”¹ ve “doku” eklemesidir (Karataş, 2015: 65). Buradan yola çıkarak veri toplama amacıyla lisansüstünden eğitim almış kadınların yaşadıkları sorunlara ilişkin, “cinsiyet faktörü, çalışma planı, danışmanı ile ilişkisi veya aralarındaki engeller” gibi faktörlerin incelendiği 15 açık uçlu sorudan oluşan yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmıştır. Bu sorular görüşme yapılarak ve analiz edilerek yorumlanmıştır.

Görüşme, araştırmacı ve katılımcı arasındaki etkileşim aracılığıyla toplumsal dünya hakkında veri toplamaya imkân tanıyan bir araştırma tekniğidir (Salman Yıkılmış, 2020: 189). Öte yandan görüşme, araştırma örnekleminde yer alanların, araştırma konusu hakkında bilgi, duygu ve düşüncelerini aktif olarak açıkladığı,

¹ Vurgular araştırmacının kendisine aittir.

yaşam öyküsünü anlattığı veri toplama tekniğidir (Baltacı, 2019: 374). İyi tasarlanmış ve iyi sonuçlanan bir görüşme, kişilerin yaşadıkları deneyimleri, geçmiş yaşantılarını ve konu ile ilgili görüşlerini kolaylıkla elde edebilmeye imkân tanımaktadır. Görüşme, görüşmeyi yapan kişi ve katılımcılar arasında önemli bir etkileşim kurulmasını da sağlar. Görüşme tekniği, nitel araştırmalarda veri toplarken kullanılan en bilinen ve popüler yöntemlerden biridir. Nitel görüşmeler, katılımcıların söylediklerinin olaylar, eylemler, sosyal süreç ve yapılar ile idrakler hakkındaki raporlarmış gibi ele alınabileceğine yönelik problematik bir varsayımda bulunur (Silverman, 2018: 275). Bir veri toplama aracı olarak görüşmeler katılımcıların doğrudan gözlemlenemediği durumlarda daha kullanışlıdır, katılımcıların geçmişle ilgili bilgi vermelerini ve araştırmacıya sorgulama sistematığı sağlamaktadır (Creswell ve Creswell, 2021). Yarı-yapılandırılmış görüşmeler ise sağladıkları esneklik ve serbestlik ile daha fazla detaylı verinin elde edilmesine olanak sağlamaktadır (Güçlü, 2019: 104).

Bu araştırma sürecinde görüşme tekniği ile veri toplanırken Creswell (2017)'in protokolü takip edilmiştir. Bu protokol sırasıyla; görüşme yapılacak yer ve kişilerin belirlenmesi, erişim sağlanması ve uyumun oluşturulması, amaçlı örnekleme, veri toplama ve kaydı, alan sorunlarının çözümü ve verilerin saklanmasıdır. Bu çalışmada da konuyla ilgili gereken çalışmalar yapıp, görüşme soruları hazırlandıktan sonra önce kiminle nerede görüşüleceğine karar verilmiştir. Daha sonra kişilerle iletişime geçilmiş ve çalışmaya katılıp katılmak istemedikleri konusunda görüşmeler yapılmıştır. Örneklem grubunun araştırmanın amacına uygunluğu tekrar gözden geçirildikten sonra görüşmelere başlanmış ve kalan protokoller de sırasıyla uygulanmıştır.

Görüşme tekniği bazı zorlukları içerir, zira nicel bir çalışmada katılımcılar sayıların ve ortalamaların arkasına gizlenebilir fakat nitel çalışmalarda görüşme yapan araştırmacılar, katılımcıların hayatlarının öznel ve bazen de mahrem yanları üzerine çalışırlar (Salman Yıkılmış, 2020: 191). Diğer yandan görüşmenin her sürecinde temel etik sorumluluk görüşmecidedir (Polat, 2022). Her araştırmada özeldir ancak nitel araştırmada özellikle görüşmeler yoluyla elde edilen veriler çok daha özeldir. Dolayısıyla bu özelliği sebebiyle verilerin saklanması daha büyük önem arz eder. Bu sebeple bu çalışmada toplanan veriler ses kayıtları olarak hem bir

bilgisayarda hem de harici belleklerde saklanırken, diğer yandan ses kayıtları çözülerek hepsi ayrı ayrı Microsoft Word belgesi olarak da saklanmaktadır.

Her araştırmada olduğu gibi bu araştırmada da örneklem seçimi önem arz etmektedir. Nitel çalışmalarda aykırı durum örnekleme, yoğunluk örnekleme, maksimum çeşitlilik örnekleme, homojen örneklem, tipik ve kritik durum örnekleme, kartopu örnekleme, tabakalı amaçlı örneklem ve amaçlı rastgele örneklem gibi örneklem türleri kullanılabilmektedir (Baltacı, 2018: 246). Bu araştırmada desene uygunluğu nedeniyle kartopu örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Güçlü (2019: 91)'ye göre kartopu örneklemede temelde iki aşama takip edilir: araştırma konusuyla bağlantılı olarak çalışma için gerek duyulan nitelikleri taşıyan kişiler tespit edilir ve onlarla görüşülür; ikinci aşamada ise görüşme yapılanların önerileri, diğerlerine ulaşmada bilgi kaynağı olarak kullanılır. Bu çalışmada da bahsi geçen örüntüler üzerinden ilerleme sağlanmıştır.

Bu araştırma için yapılan görüşmelerin hepsi internet üzerinden gerçekleştirilmiştir. *E-görüşme* olarak da adlandırabilecek bu yöntem, yazında ilk olarak elektronik posta üzerinden gerçekleştirilmiştir. Ancak teknolojinin gelişmesi, görüşmeci ve katılımcının eş zamanlı bir şekilde, belirli ortamlarda (Skype, Whatsapp, Facetime, Zoom, Microsoft Teams, Google Meet vb. gibi yüz yüze görüşmeye imkân veren çevrim içi programlar) bir araya gelmesine olanak tanımaktadır. Bu yöntem, uzun yıllar kullanılmasına rağmen esas popüleritesine tüm dünyanın evlerine kapanmak zorunda kaldığı Covid-19 pandemisi döneminde kavuşmuştur. Bu yöntemin kendi içinde birçok avantajı vardır. Mekân sınırlaması olmadan tarafları bir araya getiren bu yöntemle diğer taraftan sosyal anksiyetesi olan katılımcılar kendilerini daha rahat hissedip, daha kolay ifade edebilmektedir. Öte yandan farklı coğrafyada yaşayan insanların bir araya gelmesini de sağlayan bu yöntemde zaman sınırlaması da yoktur. Aynı zamanda e-görüşme diğer mülakat türlerine göre (yüz yüze veya telefonla) araştırmacı için çok daha ucuz bir maliyete sahiptir (Salman Yıkılmış, 2020: 186). Bir güçlü özelliği ise, internet erişimi olan ve yüksek teknoloji kullanabilen popülasyonların daha yüksek eğitime sahip kişileri temsil etmesidir (Fritz ve Vandermause, 2018: 1642). Bu durum da çalışmanın örneklemindeki katılımcılara birebiruymaktadır.

Nitel araştırmalarda nicel araştırmalarda olduğu gibi geçerlik ve güvenilirliği

sağlamak nispeten daha zordur. Bunun için çeşitli araştırmacılar birçok öneride bulunmaktadır. Veri üçgenleme bunlardan bir tanesidir. Üçgenleme, doğruluğu artırmak için bir şeye çoklu bakış açısı ile bakmak anlamına gelir (Işık ve Semerci, 2019: 53). Veri üçgenlemesi gözlem, doküman incelemesi ve görüşme birlikte uygulanır. Bu araştırmanın deseni, doküman incelemesine olanak vermediği için veri üçgenlemesi yapılamamıştır. Creswell (2017)'e göre özellikle görüşmelerde güvenilirliği anlamak güçtür. Bütün bu güçlüklerin yanından bu çalışmada geçerlik ve güvenilirliği güçlendirmek için Alshenqeeti (2014)'nin yaklaşımı göz önünde bulundurularak süreç ilerletilmiştir. Buna göre yönlendirici sorular sormaktan kaçınarak, sadece kayıt cihazına güvenerek değil, aynı zamanda görüşmeler esnasında notlar da alarak ve katılımcılara vurguladığı noktaları özetleme ve netleştirme şansı vererek güçlendirmeler yapılmıştır.

3.1.4. Veri Toplama Yöntemi ve Görüşme Formunun Oluşturulması

Araştırmanın bu aşamasında veri toplama yöntemi olarak sosyal mecralarda görüşme tekniği tercih edilmiştir. 20. yüzyıldan sonra sosyal bilim alanları içerisinde görüşme tekniği, etkili bir veri toplama yöntemi olmuştur. Nitel görüşmeler katılımcıların deneyimlerini anlamak için kullanılan bir yöntem olarak da tanımlanmaktadır (Linabary ve Hamel, 2017: 99). Bu yöntemin tercih edilmesinin nedeni; kişilerin deneyimlerine, özgür görüşlerine, kişisel şikâyetlerine, betimlemelerine, duygularına ilişkin bilgi elde etmede oldukça etkili bir yöntem olmasından kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla bu çalışmada veri toplama sürecinde yarı yapılandırılmış görüşme soruları kullanılmıştır.

Katılımcılara soruların yöneltmesi ve cevapların sağlıklı bir şekilde kaydedilmesi için bir görüşme protokolü hazırlanmıştır. Bu protokol, sorular yöneltmeden önce katılımcılara iletilmesi gereken ön bilgileri, görüşmenin saat ve tarihini, görüşmenin gerçekleştirildiği sosyal mecrayı, katılımcının ismini, yarı-yapılandırılmış görüşme sorularını ve cevapların kaydını içeren bir protokoldür. Bu protokol, bütün görüşmelerde istisnasız ve tutarlı bir şekilde kullanılmıştır. Öte yandan ifade edilmesi gereken bir diğer husus da katılımcılara ön bilgiler verildikten sonra her birine görüşme hakkında soruları olup olmadığı iletilmiştir.

Bir görüşme sorusu hem tematik hem de dinamik bir boyuta göre

değerlendirilebilir: bilgi üretme açısından tematik olarak ve görüşmedeki kişilerarası ilişki açısından dinamik olarak (Brinkmann ve Kvale, 2015: 157). Alan yazındaki kraliçe arı sendromu ile ilgili kaynaklar ele alınarak tez konusuyla ilgili sorular oluşturulmuştur. Oluşturulan görüşme formunda demografik değişkenler de (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim hayatı vb.) yer almıştır. Nitel görüşmelerde yer alan sorularda bireylerin kendilerini özgürce ifade etmesi önemlidir (Karahana vd., 2022: 84). Bu sebeple sorular tasarlanırken ayrımcılık yaratabilecek, katılımcıyı üzebilecek, varsa travmalarını tetikleyebilecek sorulardan kaçınılmıştır. Diğer yandan kolaylıkla anlaşılabilir, konunun detayına inebilecek, araştırmanın amacına yönelik, konuyu farklı ve nitelikli kılacak derecede çok boyutlu, belirli bir mantıksal düzeni izleyen (Baltacı, 2019) sorular hazırlanılmasına dikkat edilmiştir. Sorular amaca yönelik olarak hazırlandığı için katılımcıları sıkıp yormamak adına 15 adet olarak hazırlanmıştır. Diğer yandan görüşme soruları tanıtıcı, özellikli, doğrudan ve yorumlayıcı sorulardan oluşmaktadır (Güçlü, 2019: 114-115). Tanıtıcı sorular başlangıçta sorulan sorulardır, özellikli sorularda ise katılımcıların belirli söyledikleri üzerinden gidilmektedir. Doğrudan sorularda ise direkt olarak kısa cevaplar beklenmektedir. Son olarak yorumlayıcı sorularda ise katılımcılardan yorum yapmaları istenmektedir (Güçlü, 2019). Aşırı empatik, manipülatif, öncülük eden ve neden sorularından kaçınılmıştır (Savin-Baden ve Major, 2013). Dolayısıyla bu bilgiler ışığında Tablo 1’de katılımcılara yöneltilen yarı-yapılandırılmış sorular bulunmaktadır.

Tablo 1. Görüşmede katılımcılara iletilen yarı-yapılandırılmış görüşme soruları

1- Yaşınız?
2- Medeni durumunuz?
Sondaj soru: Lisansüstü süreciniz devam ederken mi, öncesinde mi yoksasonrasında mı evlendiniz?
3- Lisans eğitiminizi hangi üniversitede ve hangi bölümde aldınız?
Sondaj sorular (Eğer lisans eğitimi alınan okul ile lisansüstü eğitim alınan okul farklı ise) Neden böyle bir seçim yaptınız? (Eğer okullar aynı ise) Neden devam ettiniz?
4- Lisansüstü eğitiminizi hangi üniversitede ve hangi ana bilim dalında aldınız?
Sondaj sorular (Eğer lisans eğitimi alınan okul ile lisansüstü eğitim alınan okul farklı ise) Neden böyle bir seçim yaptınız? (Eğer okullar aynı ise) Neden devam ettiniz?
5- Çalışma alanınız nedir?
6- Danışman seçimi sürecinde danışmanınızı araştırdınız mı?
Sondaj soru: Danışmanınızı araştırırken eğitim geçmişine mi yoksa hangialanda çalıştığına mı baktınız?
Sondaj soru: Danışmanınızı seçme nedeniniz nedir?
Sondaj soru: Danışmanınızdan nasıl yararlanmayı düşündünüz?
7- Lisansüstü eğitim sürecinizin akademik hayatınıza nasıl bir etkisi oldu?
Sondaj soru: Herhangi bir sebepten dolayı (kişisel, dışsal vs.) eğitim hayatınız aksadı mı?
8- Eğitim hayatınıza devam ederken size yol gösteren, destek olan birileri oldu mu?
9- Tez aşamasında karşılaştığınız zorluklarda danışmanınız size nasıl bir destekte bulundu?
10- Danışmanınızla çalışmanızı planlarken herhangi bir zorlukla karşılaştınız mı?
11- Danışmanınızla iletişim sorunu yaşadınız mı?
12- Kraliçe arı sendromunu daha önce hiç duydunuz mu?
13- Kraliçe arı sendromuyla algınız nedir?
14- Kraliçe arı sendromunu sosyal kimliğinize bir tehdit olarak algıladınız mı?
15- Danışmanınızın süreçteki bütün davranışlarını göz önünde bulundurduğunuzda sizce bu sendromla karşılaşmış olabilir misiniz?

Tablo 1'e bakıldığında katılımcılara 15 adet ana soru, gerektiği yerlerde ise verilen cevaba göre 9 adet sondaj soru yöneltildiği görülmektedir. Sondaj soruların sorulma nedenleri arasında ayrıntı isteği, bazen açıklama bazen de karşı tarafı aydınlatma düşüncesi yer almaktadır (Yıldırımve Şimşek, 2016). Öte yandan çalışma yarı-yapılandırılmış görüşmeler üzerinden tasarlandığı için, verilen cevaplara göre katılımcılara kapalı uçlu sorular (“...derken şunu mu kastettiniz...” veya “Söylediğinizden şunu çıkarabilir miyiz...” veya “Aktardığınızı ... şeklinde anladım ama doğru mu?” gibi) (Polat, 2022: 171) kapalı uçlu sorular da yöneltilmiştir. Sondaj soruların yöneltilmesindeki amaç ise, dahaderinlemesine bilgi edinmeye çalışmaktır.

Zira özellikle görüşme sürecinde soruların açık ve anlaşılır bir şekilde katılımcıya yöneltilmesi ve gerekli durumlarda ek sorularla araştırılan konunun derinleştirilmesi sağlanmalıdır (Baltacı, 2019: 376). Diğer yandan özellikle yarı-yapılandırılmış görüşmelerde bazı noktalarda sondaj sorular sormak, görüşmeye katılan kişiler ile yakınlık sağlamak ve çalışmanın amaçlarını içselleştirmek açısından da önemlidir (Silverman, 2018).

Öte yandan nitel araştırmalarda yapılan görüşmelerde, ideal veri toplama ve analiz eş zamanlı olarak yapılmakta, böylelikle araştırma soruları hakkında genel bir anlayış oluşturulmaya çalışılmaktadır (Polat vd., 2022: 93). Buradan yola çıkılarak bu araştırmada da hâlihazırda görüşmeler devam ederken aynı zamanda önceki görüşme/lerin de analizleri gerçekleştirilmiştir.

3.1.5. Araştırmanın Uygulama Aşaması

Araştırmanın uygulama aşamasında, örneklem grubunda yer alan lisansüstünden eğitim almış kadın katılımcılar belirlenmiş ve görüşmeler sağlanmıştır. 9 adet katılımcıyla süreç tamamlanmıştır. Bu görüşmeler 2023 yılının Mart ve Nisan aylarında tamamlanmıştır. Süreçte araştırmacı katılımcılarla web üzerinden sosyal mecralarda görüşmeler gerçekleştirmiştir. Görüşmeler doğası gereği katılımcıların özel hayatlarına yönelik veriler sağlaması sebebiyle, tüm süreçte araştırmacı ve katılımcı arasındaki etik konuların da dikkate alınmasını gerektirmektedir (Karahana vd., 2022: 96). Buna dayanarak bütün katılımcılara her görüşmeden önce istisnasız araştırmayla ilgili bilgilendirmeler yapılmış ve varsa soruları mutlaka iletmeleri istenmiştir. Görüşmelerin mutlaka gizli ve anonim tutulacağı ve elde edilen verilerin sadece bahsi geçen araştırma için kullanılacağı da bütün katılımcılara iletilmiştir.

Görüşmelerde veri kayıplarının söz konusu olması açısından ses kayıtlarının alınması tercih edilmektedir (Sığı, 2018: 241). Bu araştırma özelinde de yapılan her görüşme esnasında ses kayıt cihazı kullanılmıştır. Bütün katılımcılardan görüşme öncesi ses kaydı için izin istenmiş, kimliklerinin ve verdikleri diğer özel bilgilerin gizli tutulacağı özellikle belirtilmiştir. Görüşmeler önceden belirlenen soru formuna uyumlu ilerleyecek şekilde gerçekleştirilmiştir.

Tablo 2. Araştırmaya ilişkin temel bilgiler

Katılımcıya atanan kod	Görüşme tarihi	Katılımcının son eğitim durumu	Katılımcının kadın danışmanla hangi seviyede çalıştığı	Görüşmenin süresi	Hangi iletişim kanalından görüşme yapıldı
Katılımcı A	06.03.2023	Yüksek lisans Mezun	Yüksek Lisans	15 dakika 01 saniye	WhatsApp
Katılımcı B	17.03.2023	Doktora Eğitimi Devam Ediyor	Yüksek Lisans	41 dakika 30 saniye	WhatsApp
Katılımcı C	24.03.2023	Doktora Eğitimi Devam Ediyor	Yüksek Lisans	14 dakika 43 saniye	WhatsApp
Katılımcı D	25.03.2023	Yüksek lisans Mezun	Yüksek Lisans	13 dakika 35 saniye	WhatsApp
Katılımcı E	02.04.2023	Doktora Mezun	Doktora	17 dakika 30 saniye	Google Meet
Katılımcı F	16.04.2023	Doktora Mezun	Doktora	8 dakika 36 saniye	Google Meet
Katılımcı G	16.04.2023	Yüksek lisans Mezun	Yüksek Lisans	18 dakika 42 saniye	WhatsApp
Katılımcı H	24.04.2023	Yüksek lisans Mezun	Yüksek Lisans	14 dakika 49 saniye	Google Meet
Katılımcı K	25.04.2023	Yüksek lisans Mezun	Yüksek Lisans	17 dakika 03 saniye	Google Meet

Tablo 2’de araştırmayla ilgili temel bilgiler verilmiştir. Her katılımcıya görüşmeler öncesi anonimliklerinin korunması ve sorulara daha rahat cevap verebilmeleri için kimlik bilgilerinin mutlaka gizleneceği ve her birine bir kod atanacağı bildirilmiştir. Dolayısıyla her katılımcı, alfabenin farklı harfleri ile yeniden isimlendirilmiştir. İlk görüşme 6 Mart 2023 tarihinde, son görüşme ise 25 Nisan 2023 tarihinde yapılmıştır. Katılımcıların 2’si doktora mezunu, 7’si ise yüksek lisans mezunudur. Bu 7 mezun arasında ise 2 katılımcı doktora eğitimine devam etmektedir. Araştırmada yer alan katılımcıların yine 7’si yüksek lisans 2’si ise doktora düzeyinde kadın bir akademisyenin danışmanlığında çalışmıştır.

Görüşme süreleri incelendiğinde ise en kısa görüşmenin Katılımcı F ile yapıldığı görülmektedir. En uzun görüşme ise Katılımcı B ile yapılmıştır. Toplam 9 görüşmenin ortalama süresi ise 17.44 dakikadır. Görüşmelerin hepsi yukarıda da belirtildiği üzere web üzerinden iki mecra yolu ile yapılmıştır. 4 tane görüşme

Google Meet üzerinden, kalan 5 görüşme ise WhatsApp üzerinden eş zamanlı olarak gerçekleştirilmiştir. Sadece Katılımcı C ile WhatsApp üzerinden sesli bir görüşme gerçekleştirilmiştir. Diğer bütün görüşmeler görüntülü olarak yapılmıştır. Bütün katılımcılar içerisinde sadece Katılımcı E, farklı bir kıtada yaşamaktadır. Ancak bu durum saat farkı sebebiyle herhangi bir sorun oluşturmamıştır. Katılımcı E ve görüşmeciyeye en uygun tarih ve saat seçilerek görüşme gerçekleştirilmiştir. Bütün katılımcılarla görüşmeler kesintisiz ve herhangi bir alt yapı kaynaklı sorun olmadan tamamlanmıştır. Kayıtlar çözülürken de herhangi bir kesinti ile karşılaşılmamış, anlaşılmayan/çözölemeyen herhangi bir ifade olmamıştır. Bütün görüşmeler ses dosyası haline getirilmiş ve kaydedilmiştir.

8 katılımcı sorulara istenilen ve beklenen rahatlıkta cevap vermiştir. Sadece Katılımcı K, yüksek lisans eğitimi aşamasında yaşadığı bazı sorun ve gerginlikler sebebiyle bir-iki soru üzerinden tetiklenmiş ve gerginliğini yansıtmıştır. Ancak bu durum görüşmenin sağlıklı ilerlemesini engellememiştir. Katılımcı K da süreç içerisinde sakinleşmiştir.

3.1.6. Araştırmacının Rolü

Söz konusu çalışmanın nitel bir araştırma olması araştırmacıyı çalışmanın tüm aşamalarında fiilen mevcut olan, zaman ve emek harcayan, kendi geçmiş öğrenme ve deneyimleriyle elde ettiği verileri bilimsellik ilkeleri çerçevesinde değerlendiren doğal ve ayrılmaz bir paydaş kılmaktadır. Bu nedenle nitel araştırmalarda araştırmacı profiline dair bir farkındalık kazanmak önem arz etmektedir (Tekyazman, 2019). Çünkü nitel araştırmalarda araştırmacı bizzat çalışma sahasına giden, birey ve toplumla doğrudan temas kuran ve olup biten olayları yaşayan kişidir (Karataş, 2015: 69).

Araştırmacı aynı alanda sürdürdüğü yüksek lisans öğrenimi süresince aldığı dersler ile lisans ve yüksek lisans alan bilgisi birikimini araştırma süresince aktif biçimde harmanlayarak kullanmıştır. Araştırma konusu belirlendikten sonra konuyla ilgili hem ulusal hem de uluslararası alan yazını geniş bir biçimde taramış ve konuya vakıf olduktan sonra konuya uygun araştırma yönteminin nitel yöntemler olduğu kanısına varmıştır. Bu aşamadan sonra ise konuya uygun olarak görüşme yöntemini seçmiş ve yarı-yapılandırılmış sorularını alan yazına dayanarak hazırlamıştır. Aynı

zamanda araştırmacı hem verileri toplarken hem de analiz ve yorumlamada elinden geldiğince objektifliğini korumaya çalışmıştır.

3.2. Verilerin Analizi, Bulgu ve Yorumlar

Bu bölümde yukarıda da belirtildiği üzere, çalışmanın amacına uygun olarak tasarlanan ve tamamlanan görüşmelerden elde edilen bulgu ve yorumlar sunulacaktır. Verilerin analiz edilmesi sürecinde Creswell ve Creswell (2021)'in ifade ettiği veri analizinde izlenmesi gereken adımlar takip edilmiştir. Bunlar;

- Verileri analiz için düzenleyip hazırlamak,
- Verileri okumak ve incelemek,
- Verileri kodlamak,
- Tanım ve temalar oluşturmak,
- Tanım ve temaları ifade etmek.

Ses dosyası halinde kaydedilen bütün görüşmeler, ayrı ayrı bir Microsoft Word belgesine manuel olarak dökülmüştür. Elde edilen bu metinler, içerik analizi için birincil veri kaynaklarıdır. Çözümlenen görüşmeler, içerik analizine tabi tutulmuştur. İçerik analizi, araştırmanın özüne ilişkin kalıpları, temaları, ön yargıları ve anlamları belirlemek hedefiyle verilerin dikkatli, detaylı ve sistematik olarak incelenmesi ve yorumlanmasıdır (Baltacı, 2019: 377). Diğer yandan içerik analizi, araştırmacıların verilerden çıkarımlar yapmasına yardımcı olan iyi bir analiz yöntemidir (Güçlü, 2019: 195). İçerik analizi, betimsel analizden farklı olarak önceden belli olmayan temaların ortaya çıkmasına yardımcı olmaktadır. Öte yandan daha da önemlisi, içerik analizi, metinsel materyalleri sınıflandırarak daha alakalı, yönetilebilir veri parçalarına indirger (Weber, 1990). Bu sebeple bu araştırma için elde edilen veriler içerik analizine tabi tutulmuştur.

İçerik analizinde eksik veya söylenmemiş olandan ziyade sadece mevcut olanı analiz etmek bir gerçektir (Güçlü, 2019: 193). İçerik analizi sürecinin sağlamış olduğu esneklikten hareketle yöntemin uygulanmasında herhangi bir sistematik prosedür bulunmamaktadır (Güçlü, 2019: 186). Ancak yine de bir düzenin sağlanması açısından belli bir yol haritası takip etmek de önemlidir. İçerik analizi elde edilen verilerin kodlanması; kod, kategori ve temaların bulunması ve düzenlenmesi ve bulguların tanımlanması ve yorumlanması gerekmektedir (Baltacı, 2019: 378). Dolayısıyla çalışmanın bu aşamasında önce görüşmeler çözümlenmiş,

ayrı ayrı her biri Microsoft Word dosyalarına aktarılmış, elde edilen kategori, kod ve temalarla birlikte bulgular ortaya çıkmıştır. Elde edilen metinler, çalışma için birincil veri kaynaklarını oluşturmaktadır. Bu bağlamda önce katılımcılarla ilgili bilgiler Tablo 3’te verilmektedir.

Tablo 3. Katılımcılarla ilgili bilgiler

Medeni durumları	
Bekâr	4
Evli	5
Yaşları	
20-30 yaş aralığı	3
31-40 yaş yaş aralığı	6
Eğitim öncesinde mi sonrasında mı evlendiler	
Lisansüstü eğitimini tamamladıktan sonra evlenenler	1
Lisansüstü eğitimini tamamladıktan önce evlenenler	4
Lisansüstü eğitimlerinde hangi alanda çalıştıkları	
Fen bilimleri	3
Sağlık bilimleri	1
Sosyal bilimler	5
Alan içi	8
Alan dışı	1

Katılımcıların medeni durumlarına bakıldığında katılımcıların 4’ünün bekâr, 5’inin ise evli olduğu görülmektedir. Demografik bilgi olarak medeni durumlarının bu çalışmada yer alma sebebi ise, bazı kraliçe arı örüntüleri sergileyen kadınların karşısındaki kadına medeni durumu üzerinden de toksik davranabilmesidir. Evli katılımcıların 4’ü lisansüstü eğitim sürecini tamamlamadan önce evlenmiştir. Katılımcıların sadece 2’si 30 yaş altındadır ve genel yaş ortalaması ise 33’tür. Katılımcıların çalıştıkları disiplinler ise fen bilimleri, sağlık bilimleri ve sosyal bilimlerdir. Tablo 3’e göre 5 katılımcı sosyal bilimler üzerinde çalışmıştır. Diğer yandan katılımcıların 8’i lisansüstü eğitimlerini, lisans eğitimlerinin bir devamı olarak görmüş ve alan içi çalışmıştır.

3.2.1. Çalışmadan Elde Edilen Kodlar

İçerik analizi, kodlama yoluyla verilerin altında yatan kavramları ve bu kavramlar arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmayı amaçlayan tümevarımcı bir

yaklaşımıdır (Sığırı, 2018: 280). Bu çalışmada elde edilen kodlar, eldeki verilerden elde edilmiştir. Bir nitel araştırmada kod, metinlerden yola çıkarak herhangi bir kelime, cümle ve/veya paragraf olabilir. Kodlama içerik analizinde çok önemli bir yere sahiptir çünkü kodlama, verileri anlamlı bir şekilde yeniden bir araya getirmeden önce, nitel metin verilerini parçalara ayırarak ne verdiklerini görmek için analiz etme sürecidir (Creswell, 2015).

Kodlama şemalarını oluşturmak için Weber (1990: 21-22-23-24)'in kodlama sürecinde uygulanması gereken adımları izlenmiştir. Bunlar sırasıyla:

- Kayıt birimlerini tanımlamak,
- Kategorileri tanımlamak,
- Pilot bir kodlama yapmak,
- Doğruluğu veya güvenilirliği değerlendirmek,
- Kodlama kurallarını gözden geçirmek,
- 3. adıma geri dön,
- Tüm metni kodlamak,
- Elde edilen güvenilirliği veya doğruluğu değerlendirmektir.

Bu bağlamda önce kayıt birimleri tanımlanmıştır. Bu çalışma için kayıt birimi, ses kayıtlarının deşifre edilmesiyle oluşturulan metinlerdir. İkinci aşamada ise kategorilerin tanımlanması bulunmaktadır. Bu bağlamda kategoriler Tablo 4'te verilmektedir.

Tablo 4. Çalışmanın kategorileri

Medeni durum	Okul değiştirme	Çalışma alanı
Danışman seçim süreci	Danışmanla ilgili bilgiye/fikre sahip olma	Lisansüstü eğitim süreci
Lisansüstü eğitim hayatında aksama	Lisansüstü eğitim sürecinde destek	Danışmandan görülen destek
Lisansüstü eğitim sürecinde karşılaşılan zorluklar	Danışmanla çalışırken karşılaşılan zorluklar	Danışmanla iletişim süreci
Kraliçe arı sendromu	Sosyal kimlik	Kraliçe arı sendromu algısı

Tablo 4, çalışmanın kategorilerini göstermektedir. Buna göre kategoriler esasen araştırma sorularından elde edilmiştir. Bu kategoriler belirlendikten sonra bağımsız kodlayıcılar metinler üzerinde kodlama yapmaya başlamıştır. Kodlama sürecinde katılımcıların ifadelerini hiç değiştirmeden (in-vivo kodlama) bir etiketleme yapılacağı gibi, alan yazındaki kavramları veya çalışılan olguyu en iyi tanımlayan yeni ifadeleri kullanarak kodlama yapmak da mümkündür (Çelik vd.,

2020). Bu çalışmada da kodlama yaparken hem in-vivo kodlama hem de yeni ifadeleri içeren etiketlemelerle kodlama yapılmıştır.

Daha sonra bağımsız kodlayıcılar, metinler üzerinde pilot kodlamalar gerçekleştirmiştir. Bu aşamadan sonra bir araya gelen kodlayıcılar aşağıdaki gibi bir süreci yürütmüştür. Bu çalışmada kodlama yapılırken Strauss ve Corbin (1990)'den yola çıkılarak karma yöntem kodlaması kullanılmıştır. Buna göre metinler analiz edilmeden önce genel bir kavramsal yapı oluşturulmuş, bu yapıya göre kodlamalar yapılmıştır ancak diğer taraftan ortaya çıkan yeni kodlar da analize dâhil edilmiştir. Bu çalışmada iki farklı kodlayıcı, deşifre edilen görüşme kayıtlarının çıktılarını alarak önce bireysel olarak 9 adet görüşme metnini ayrı ayrı kodlamıştır. Zira analiz üzerinde birden fazla kişi çalışıyorsa her birinin kodlama şemasını bağımsız bir şekilde geliştirmesi faydalı olacaktır (Patton, 2014). Bu metinlerle birlikte saha notları da gözden geçirilmiştir. Daha sonra bir araya gelen kodlayıcılar, kodlar üzerindeki benzerlik ve farklılıkları derinlemesine tartışmıştır. Elde edilen ilk kodlar, kelime, kelime öbekleri ve cümlelerden oluşmaktadır. Bu kodları her iki kodlayıcı da metinlerin yer aldığı sayfa boşluklarına işlemiştir.

Tablo 5. Deşifre metinlerde en sık geçen kodlar ve kullanım sıklıkları

Kod	Kullanım sıklığı (Metinlerde kaç defa geçiyor)
Danışman	75
Hoca	72
Yüksek lisans	59
Destek	38
Arkadaş	19
Doktora	19
İngilizce	15
Aile	14
Bilgi	13
Engel	10
Zorluk	9
Cam tavan sendromu	8
Dil	8
İletişim	8
Akademik hayat/ilerleme	6
Hocanın geçmişi	5
Motivasyon	4
Pandemi	4
Rekabet	3
Seçim	3

Daha sonra tekrar tekrar okunan metinler, aynı bağımsız iki kodlayıcı tarafından tekrar kodlanmıştır. Tekrar bir araya gelen kodlayıcılar mutabakat sağladıkları kodlar üzerinde yeniden bir uzlaşıya varmıştır. Tablo 5, elde edilen kodların dağılımını göstermektedir.

Nitel araştırmalarda, elde edilen kodların birbirleriyle nasıl bir ilişkide olduğuna bakmak daha doğal ve sağlıklıdır ancak kodun ne sıklıkta geçtiğine bakmak, o kodun yoğunluğu ve ağırlığı hakkında araştırmacıya bilgi verir (Çelik vd., 2020: 386). Diğer yandan yine Çelik vd. (2020)'ye göre, kodların tekrar etme sıklığı, o kodun çalışmada kalmasına veya silinmesine de yardımcı olmaktadır. Bu sebeple çalışmadan elde edilen kodlar sayısallaştırılmış ve Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5'te deşifre edilen metinlerden elde edilen 20 popüler kod bulunmaktadır. Buna göre metinlerde en çok “danışman” kelimesi geçmektedir. Onu 72 adet kullanımla “hoca” kelimesi izlemektedir. Bunun sebebi, katılımcıların sürekli danışmanlarına vurgu yapması ve onlardan “Hocam” diye bahsetmesidir. Üçüncü popüler kod, yüksek lisanstır. Kodların hemen hemen hepsi kodlayıcılar için sürpriz olmamıştır, yani beklenen kodlardır. Öte yandan göze çarpan ve kodlayıcıların çıkacağını tahmin etmediği iki adet kod vardır. Bunlar; “cam tavan sendromu” ve “pandemi”dir. Bunların sebepleri aşağıdaki bölümde yorumlanacak ve tartışılacaktır.

3.2.2. Kategori ve Kodlardan Elde Edilenleri Yorumlama

Çalışmanın bu bölümünde görüşmelerden elde edilen kategori ve kodlardan yola çıkılarak ve araştırmanın amacına da uygun olarak katılımcıların bazı ifadeleri direkt olarak verilecek ve yorumlanacaktır.

3.2.2.1. Medeni Durum

Neredeyse insanın örneklem oluşturduğu her bilimsel çalışmada demografik bilgiler önem taşımaktadır. Medeni durumu sormak, kimi durumlarda bıçak sırtı olabilmekte ve karşı tarafta ayrımcılığa uğradığı hissi oluşturabilmektedir. Bu araştırma için de görüşme soruları hazırlanırken kodlayıcılar, bu soruyu sorup sormama üzerinde derinlemesine tartışmalar gerçekleştirmiştir. Ancak kraliçe arı sendromu üzerinden alan yazın incelendiğinde, kimi kraliçe arının ast/muhataplarına sahip oldukları medeni durum üzerinden de bazı istenmeyen davranışlar gösterdiği

saptanmıştır. Bu sebeple katılımcılara önce medeni durumları, sonra eğer evlilerse lisansüstü eğitim süreçlerinden önce mi yoksa sonra mı evlendikleri sorusu yöneltilmiştir.

Tekraren, Tablo 3'e göre, katılımcıların 4'ü bekâr, 5'i ise evlidir. Evlilerden 4'ü eğitim sürecindeyken, 1'i öncesinde evlenmiştir. Ancak bu evli katılımcılardan hiçbirisi lisansüstü eğitim süreçlerinde evli olmaları sebebiyle bir ayrımcılık yaşadıklarından bahsetmemiştir.

Devam ederken, yüksek lisans tez aşamasında evlendim (Katılımcı B).
Lisansüstü sürecimin öncesinde evlendim (Katılımcı C).
Lisansüstü süreci tamamlandıktan sonra evlendim, sadece tezimi vermemiştim.
Evlendikten bir ay sonra tezimi vererek bitirmiş oldum (Katılımcı A).

Hatta Katılımcı B, evliliğin ve çocuk sahibi olma sürecinin bu duruma nasıl yansıdığı sorulunca aşağıdaki cevabı vermiştir:

(...) Şimdi şöyle söyleyeyim, evlendiğimde hemen hamilelik sürecine girdiğim için, hamile kaldığım için, zor da bir hamilelik süreci geçirdiğim için psikolojik olarak kadınlar tabi ki de hamilelik dönemlerinde çok etkileniyorlar. Hormonal olarak beni psikoloji çok etkiledi. Bir anda okulu çok seviyorum, tezin aksayacağını da hissediyorum dönemiyorum, bir anda anneyim, anne olacağım, anne adayıyım, çocuk etkilensin istemiyorum. Hormonal olarak da dengelerim çok sarsılmış, hastanelerde 5 ay geçirdim. Tabi benim tez aşamam birazcık ileri tarihe attı. Ama danışmanım A² Üniversitesinde idi o zaman, bir kadını danışmanım, çok anlayışlıydı, beni lisanstan tanıyordu, bana hep destek oldu. Hani bu süreç geçici, anne olacaksın, çocuğunu alınca devam edersin, olunca devam ederiz. Biraz annelik sürecini, anne adaylık sürecini yaşa. Bana teselli oldu. Biraz beni yatıştırdı, sakinleştirdi. Çünkü aklım hep akademideydi (Katılımcı B).

3.2.2.2. Okul Değiştirme ve Çalışma Alanı

Metinler deşifre edildikten sonra 9 katılımcıdan 4'ünün lisansüstü eğitimlerine lisans eğitimi aldıklarından farklı okullarda devam ettikleri görülmüştür. 5 katılımcı ise lisans eğitimi aldıkları okuldan aynı zamanda lisansüstü derecelerini de almıştır. Sondaj soru sorularak bu durumların nedenleri irdelenmeye çalışılmıştır. 2 katılımcı (A ve C) farklı üniversitelerde eğitim hayatlarına devam etmelerini ailesel koşullara bağlamıştır.

Tamamen ama ailevi bir durum var (Katılımcı A).

ABC³ Üniversitesinden onayım da gelmişti. Sadece evliyim, U⁴ şehrinde yaşıyorum. Evlilikten dolayı çocuklarım vardı, ulaşım daha avantajlıydı (...). Benim için ulaşımı kolay yakın olan U şehriydi, tercihim bu yönden oldu (Katılımcı C).

² Üniversitenin adı doğrudan geçtiği için kodlanmıştır.

³ Üniversitenin ismi direkt olarak geçtiği için kodlanmıştır.

⁴ Katılımcının yaşadığı şehrin ismi direkt olarak geçtiği için kodlanmıştır.

Lisans eğitimi aldıkları aynı üniversitede lisansüstü eğitimlerine devam eden katılımcılar ise alıştıkları çevreden ayrılmak istememe, lisans eğitimden tanıdıkları öğretim üyeleriyle çalışma isteği gibi nedenleri sunmuştur.

Bir üniversiteye başvuruda bulunmuştum, devam etmeme sebep bildiğim tanıdığım bir çevre olduğu için, gittiğimde adaptasyon sürecine dahil olmak istememiştim. Orada zaten sosyal çevrem vardı. Alıştığım yerde olmak istemiştim bu sebepten dolayı devam ettim (Katılımcı D).

Yüksek lisans yapmak istediğim zaman oradaki hocalarımla yapabileceğimi düşünerek devam ettim (Katılımcı G).

Lisans sürecimde yüksek lisans yapmayı düşünmüyordum. Üniversiteden mezun olduktan sonra düşünmeye başladım o süreç içerisinde de lisans hocalarımdan bir tanesi olan Z⁵ hocamla iletişim halindeydim. O, “Üniversitemizi düşünmez misin, yüksek lisans yapabilirsin.” diyerek yönlendirmesiyle aynı kendi okuduğum üniversitede yüksek lisansımı da tamamladım (Katılımcı H).

Tablo 3’e bakıldığında katılımcıların 8’inin lisansüstü eğitimlerine lisansta aldıkları derece düzeylerinden devam ettikleri görülmektedir. Sadece Katılımcı F lisans düzeyinde aldığı dereceden farklı bir alanda hem yüksek lisans hem de doktora eğitimini tamamlamıştır.

Alan dışı. Lisansı Almanca okudum sonra lisede de İngilizce okudum, İngilizce ve Almancamı kullanabileceğim farklı alanlar olsun istedim. O yüzden (...) farklı alanda olmak istedim (Katılımcı F).

3.2.2.3. Danışman Seçim Süreci ve Danışmanla İlgili Bilgiye Sahip Olma

Öte yandan katılımcılara danışmanlarıyla çalışmayı özellikle mi seçtikleri ve danışmanlarıyla ilgili önceden bilgi sahibi olup olmadıkları üzerinde de sorular yöneltilmiştir. Kimi katılımcılar süreçte onları ana bilim dallarının yönlendirdiğini ve seçim üzerinde söz hakkı olmadıklarını ifade etmiştir. Katılımcıların çoğu, danışmanlarını önceden araştırıp, eğitim geçmişlerine ve çalışmalarına göre seçim yaptıklarını ifade etmiştir. Katılımcı E, önce farklı bir danışmanla çalışmak isterken, koşullar sebebiyle danışmanı ile çalıştığını belirtmiştir. Katılımcı D ise, farklı bir öğretim üyesinin kendisine değişik perspektifler kazandıracağı inancıyla danışmanını seçtiğini ifade etmiştir.

Hayır, okul ne önerdiyse o (Katılımcı C).

Açıkçası buna zamanım olmamıştı. Bölüm olarak C’ye⁶ bir nebze daha yatkınlığım vardı. Birkaç hoca vardı tamamen tesadüf şeklinde çalıştığım danışmanım ile görüşme oldu kendisiyle çalışabileceğimi söyledi, öyle de danışman seçimi oldu. Yani çok

⁵ Danışmanın ismi direkt olarak geçtiği için kodlanmıştır.

⁶ Bölüm ismi direkt olarak geçtiği için kodlanmıştır.

fazla araştırma şansım olmadı (Katılımcı A).

(...) Ben aslında başka bir hocayla çalışmak için el sıkıştım. Ama anlaştığım hocamın laboratuvarı çok kalabalıktı ve bana açıkça söyledi, “Yani birilerinin gitmesini bekle diyemem ben sana. Sonuçta hepiniz burada hani bir an önce tezinizi bitirip mezun olmak istiyorsunuz. Sizleri bu şekilde bekletmek istemem. Dolayısıyla, istersen başka hocalarınla da bir konuş. Şu an laboratuvar imkânları müsait olan başka bir hocaya geçmek istersen de benim için hiç problem değil.” dedi. Hoca öyle dediği için tabi ben tekrar hoca arayışına başladım. Ama benim danışmanımı seçmem biraz tesadüfle oldu. Tam bu süreci yaşarken o danışman hocamdan ders alıyordum, bizim hocaların çok araştırma projeleri dersi olur. Tam o derste o danışman olacak olan hocam gelecekte olan hocam dedi ki “Benim bir projem olacak, çalışmak isteyen olur mu? Hem projede çalışacaksınız hem de tez konunuz hallolmuş olur.” Aslında tüm bunlar denk geldi. Biraz tesadüfi şeklinde. “Ben ilgilenebilirim hocam.” dedim. O da “Tamam ders çıkışında bir görüşelimseninle o zaman.” dedi. Böylelikle danışman hocamla çalışmaya başladım (Katılımcı E).

Yüksek lisans yaptığım dönemde seçtiğim alanda iki tane öğretim üyesi vardı. Danışmanımdan hiç ders görmemiştım. Diğer hocayı da tanıyordum, o yüzden farklı bir hocaıyla, farklı bir alanda çalışan biriyle olmak istedim. Bana yeni şeyler kazandıracağıı düşündüğüm için Y⁷ ile çalışmak istedim (Katılımcı D).

Katılımcılardan sadece Katılımcı H, sadece cinsiyeti sebebiyle danışmanını seçtiğini ifade etmiştir. Geri kalan katılımcılar, seçim sürecinde danışmanlarının cinsiyeti sebebiyle bir seçim yaptıklarını ifade eden herhangi bir cümle kurmamıştır. Dolayısıyla danışman seçimlerinde söz sahibi olan öğrencilerin hepsinin danışmanlarını akademik çalışmaları ve alanları üzerinden seçtiği yorumu yapılabilmektedir.

(...) ben iki hocam arasında düşündüm, diğer hocam erkekti. Daha rahat kendimi ifade edeceğimden dolayı kadın danışman tercihim oldu. (...) Ekstra bir araştırma içerisine girmedim. Lisansta hocam olduğu için kendisi hakkında yeterli bilgiye sahiptim (Katılımcı H).

3.2.2.4. Lisansüstü Eğitim Süreci (Aksama, Zorluklar, Destekler)

Aynı zamanda katılımcılara, lisansüstü eğitim süreçlerinde herhangi bir aksama yaşayıp yaşamadıkları ve eğer yaşadılarsa bu aksamaların eğitim süreçlerini uzatıp uzatmadığı üzerine de açık uçlu sorular yöneltilmiştir. Bu, genel olarak iletilen bir sorudur. Bazı katılımcılar eğitim süreçlerinin Covid-19 pandemisine denk geldiğini ve bu sebeple bazı aksamalar yaşadıkları ifade etmiştir.

Pandemi sürecinde biraz sıkıntı yaşadım. Gelip gitmem rahat olmadı, onun dışında bir sebep olmadı (Katılımcı F).

(...) Yüksek lisansta kendimi yorgun hissedip pandemi sürecinde yıprandığım için vazgeçtiğim anlar oldu ama işin sonunda yine yani doktora yapmaya karar verdim (Katılımcı H).

⁷ Danışmanın ismi-soy ismi direkt olarak geçtiği için kodlanmıştır.

Lisansüstü süreçler İngilizce dilini iyi derecede bilmeyi gerektirmektedir. Bu gereklilik İngilizceyi iyi bilmeyen öğrencilere bazı sıkıntılar yaşatabilmektedir. Bu eksiklik bazı katılımcıların akademik ilerlemesini yavaşlatmış, hatta durdurmuştur.

(...) ben dil problemi yaşadım biraz, İngilizceyle baş edemedim. Bu süreçte de zaman kaybetmek istemediğim için çalışmaya başladım. (...) hem bir yandan maddi gelir artsın, siz de biliyorsunuz doktora çok uzun bir zaman dilimi, şu an zaten İngilizce artık ALES çalışıyorum, hani gerekli puan şartlarını sağladığında doktora çalışırken de yapmak istiyorum. Akademik olarak ilerlemeyi düşünüyorum (Katılımcı D).

Katılımcılara iletilen sorulardan bir diğeri de lisansüstü eğitim süreçlerinde nasıl zorluk/aksamalarla karşılaştıkları ve bu noktada danışmanlarının onlara yardımcı olup olmadığıdır. Ters iki bulgu olarak Katılımcı G ve Katılımcı K, danışmanlarının destek olmamalarından kaynaklı bazı sıkıntılar yaşadıkları ifade etmiştir.

Evet, aksadı danışmanımdan dolayı ama sebep yalnızca danışmanımda değildi. Yüksek lisans yaparken şahit olduğum akademik hayattaki insanların birbirinin arkasından konuşmaları buna benzer rekabet, yani kötü şekilde olan rekabet. Entrikalı ortamlardan dolayı onun içinde olmak istemediğime karar verip akademisyenliği ne kadar çoksevsen de devam etmeme kararı aldım (Katılımcı K).

Şöyle bir zorlukla karşılaştım, o da destek olmamasından kaynaklı. Yürüttüğümüz çalışmayı jüriye sunduğumuzda jüri benden tamamıyla farklı bir yaklaşım çalışmamda istedi ve danışmanım da “Evet, haklısınız” dedi. O an danışmanımdan bir destek görmedim, o güne kadar bana hiç böyle bir şey söylememişti. Sonra bana 3 ay daha ek süre verdiler. Neredeyse başka bir tez yazdım. En büyük zorluğum buydu (Katılımcı G).

Aile büyüklerimden manevi destek aldım. Fikri olarak ama çok yol gösteren destek olan birileri yoktu. Şu bölümü seç, böyle devam et diyen birileri yoktu. Sadece okul hayatımda başarılı öğrenci olduğum için kendime inanmam, eğitime devam edeceğime inanarak yola çıktığım zaman bazı hocalarım desteklemişti bu durumu. Ama sonraki süreçte lisansüstü eğitime devam ederken bu düşüncem değişti. Doktora vs. Bunu ilerletmek istemedim. Kadrolaşma anlamında sıkıntılar olduğunu gördüm. Sonuç olarak belli çaba, uğraşı veriyorsunuz ama çok fazla getirisi olmuyor, bu nedenlerden dolayı kendimi geri çektim (Katılımcı A).

Lisansüstü eğitim sürecindeki danışman desteğini ise sadece Katılımcı B ve Katılımcı E direkt olarak ifade etmiştir. Katılımcı B ailesinden bile bu konuda destek görmediğini, bunun nedenini de ailesinde bu kadar ileri seviyede eğitim alanın sadece kendisi olmasına bağlamaktadır. Katılımcı E ise danışman hocasıyla çalışmaya başladıktan sonra akademik kariyere devam etmeye karar verdiğini, danışmanı ile tezinden farklı olarak da birçok akademik çalışma yaparak danışmanının kariyer hayatındaki etkisinden bahsetmiştir.

Ben çok dürüst bir şekilde söyleyeyim. Danışman hocamla çalışmaya başladıktan sonra akademik kariyere karar verdim. Aslında benim ilk etapta amacım yüksek lisans tamamlayıp sektöre geçmekti. Ama danışman hocamla çok güzel işler yaptık, daha

masterda bile bir sürü yayın yaptık. Beraber projeler yaptık, konferanslara katıldık. Bildiriler sundum. Zaten bunlar hoşuma gittiği için doktora yapmaya karar verdim kendi danışman hocamla. Doktorada artık daha üretken olduğumuz için çok daha fazlasını yapmaya başladık. Ben bundan mutluluk duyduğumu fark edince dedim ki tamam sektör artık bana çok hitap etmiyor. Ben akademide kalmayı tercih edeceğim. Böyle bir etkisi oldu danışman hocamın bana aslında (Katılımcı E).

(...) ama eğitim açısından, hep yalnızdım yani. Danışmanım hariç. Danışman hariç, hep yalnızdım. Çünkü ailede tek okuyan kişiyim. Bu kadar yüksekte tek okuyan kişi sülalede, ben olduğum için, eğitim açısından bir şey, destek görmedim kimseden (Katılımcı B).

3.2.2.5. Danışmanla İletişim Süreci

Katılımcılar arasında sadece Katılımcı A danışmanıyla iletişimde sorunlar yaşadığını ifade etmiştir. Burada da yaşadığı sorunu, danışmanının cinsiyetine atıf yaparak değil, danışmanının kişilik özelliklerine atıf yaparak ifade etmektedir. Danışmanının kendi ifadesiyle “sert” bir insan olması nedeniyle bazı dönemlerde lisansüstü eğitimini bırakmayı düşündüğünü de belirtmektedir.

Danışmanım sert tavırlı bir bayandı. Üslup ve tarz olarak da dobra, açık sözlü bir insandı. Ben ilk etapta sevmiştim bu yapısını. Ama çalışma sürecinde motivasyonunuzu düşürüyor. Ben bir şeyde hata yaptığım her koşulda sürekli “Nasıl oldu bu hatayı yaptın!” diyerek motivasyonumu kırmış oldu. Bir yanda bırakıp gidesim de geldi ara ara dönemlerde. Kendisi yaparsın edersin’den ziyade “Sen bunu nasıl yapamazsın, yapmak zorundasın!” gibi davrandığı için motivasyonumu ara ara kırdığı oldu. Destekleme noktasında evet yapmamı istediğini biliyorum. Ama “Ben senin yanında kolay kolay olmam senin başarman gerek sen yapacaksın.” derdi. “Senin çabanla olması gerek.” derdi. Bu şekilde olması sonucunda da kendisiyle iletişim sorunu yaşıyordum (Katılımcı A).

Diğer yandan Katılımcı K, lisansüstü eğitiminde üç farklı danışmanla çalıştığını, bunların ikisiyle sorun yaşadığını ancak eğitim sürecini tamamladığı danışmanıyla herhangi bir iletişim sorunu yaşamadığını ifade etmiştir. İlk iki danışmanının cinsiyeti ile ilgili bir bilgi yoktur.

(İletişim sorunu) İkinciyle oldu. Birinci danışmanımla da ikincisi yüzünden oldu. Ama üçüncü son danışmanımla iletişim sorunu olmadı (Katılımcı K).

Geri kalan yedi katılımcının kadın danışmanlarıyla yaşadıkları iletişim süreçleri ile ilgili örnek veriler aşağıda verilmektedir. Örnek alıntılarda görüldüğü üzere, yedi katılımcı da danışmanlarıyla iletişim süreçlerinde genel olarak sıkıntı yaşamadıklarını, hatta danışmanlarıyla iletişim süreçlerini çok sağlıklı şekilde sürdürdüklerini ifade etmiştir. Hepsi danışmanlarıyla sadece yüz yüze değil, farklı iletişim araçlarını da kullanarak kolay ve rahat bir şekilde iletişimde olduklarını belirtmiştir.

(...) danışmanım çok iyi bir insandı. Çok vericiydi, çok yardımcıydı bana bir sürü şey öğretti diyebilirim. Diğer yüksek lisansında öğrenemediğim bir sürü şey (Katılımcı K).

Kendisine ulaşım açısından 7/24 iletişimimiz vardı. İstedğim her zaman ulaşım sağlıyordum. Görüşmeler yapabiliyordum, yanına gidip geliyordum (Katılımcı F).

İletişim sorunu da olmadı istediğim zaman hocama ulaşıyordum (Katılımcı C).

(İletişim sorunu) Hayır hiçbir zaman olmadı (Katılımcı G).

Kimi katılımcılar Katılımcı B gibi süreçle ilgili daha detaylı bilgiler paylaşıırken (Örneğin, hangi kanallar üzerinden iletişime geçildiği, iletişime geçerken çekinme yaşanmaması vb.) veya Katılımcı E gibi sorunlar yaşansa da her zaman halledildiğini belirten ifadeler kullanmıştır.

Hiç olmadı, yani sanırım, herhalde kadın diye ben rahat arayabiliyordum. Bir de lisanstan tanıyordum, farklı bir üniversitede yüksek lisans yapmadığım için, sürekli e-mail mesela çok az atmışımı diyebilirim, ya da hiç atmamışımıdır. Çünkü çok yakın bir ilişkimiz vardı, ya WhatsApp üzerinden, mesaj, SMS ya da ne bileyim arama. (...) açmazsa aramamı, mutlaka derstedir derdim. Çünkü derste değilse, evindeyse, çocuklarıyla ilgilense bile, açardı yani. Onu bilirdim, evet öyle iyi biriydi, hiç çekinmezdim, yaşadığımız problemlerde hemen hemen böyle anı gibi konuşurduk, hiç çekinmezdim, direkt arardım zaten. Ulaşamazsam not bırakırdım. O da SMS veya WhatsApp'tan olurdu (Katılımcı B).

Olmadı, yani dönem dönem gerginlikler her öğrencinin danışmanla yaşadığı kadar ben de yaşadım. Ama şöyleydi, bir şekilde oturup konuşup bir çözüme ulaştırıyorduk sonuç olarak. İletişimin bozulduğu dönemler oldu, onu inkâr edemem ama sonrasında karşılıklı bir şekilde oturup konuşarak iletişim kurup, sağlıklı bir şekilde tekrar çözüm üreterek yolumuza devam ettik (Katılımcı E).

3.2.2.6. Kraliçe Arı Sendromu Algısı

Ulusal medyada mobbing ve diğer toksik davranışlar kadar yer almadığı için katılımcılara öncelikle “Daha önce hiç kraliçe arı sendromu kavramını duydunuz mu?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların 6’sı bu sendromu daha önce duyduğunu ifade etmiştir.

Duydum evet tam olarak böyle hatırlıyorum. Kraliçe arı yönetendir, yöneticidir. Kadının kadınla olan çalışma hayatına etki eden faktör olarak biliyorum (Katılımcı H).

Örneğin Katılımcı B, konu ile ilgili kapsamlı bilgi sahibi olduğunu başkasının yaşadığı bir olay üzerinden detaylıca örneklemiştir.

(...) İşte kadınlar doğum yapıyor, bazı özel durumları var falan, duygusallar diye evet, cam tavan sendromu uygulanıyor. Kadın müdür olamaz, doğru kararlar veremez gibi. Öyle düşünüyorlar, ama günümüzde düşündüğümde kadının kadına bunu daha çok yaptığını, ayağını kaydırdığını, hatta böyle bir şey, babam bana anlatmıştı. (...) Bankadayken diyor, bir kadın arkadaşımız ağlıyor akşam, kasası tutmuyor, kasayı tutturamıyor. Soruyoruz neden ağlıyorsun, “Kasam tutmuyor, parayı bulamıyorum”. Büyük bir meblağ. Sonra diyor, bütün hepimiz mesaiye kaldık,

parayı araştırıyoruz. Bulmaya çalışıyoruz, bulamıyoruz. Sonra temizlik görevlisi geliyor, çöp kovalarını boşaltacak. Çöp kovalarını boşaltacağı sırada bir çöp kovalasının içinde, bir kadının çöp kovalasının içinden, çalışanın yani, büzüşmüş bir şekilde paraları buluyor. Paraları almış, büzüştürmüş, atmış. Kendi kadın arkadaşının kasası açık çıksın, kovulsun, onun pozisyonuna ben geçeyim. Paraları bulduk, düzelttik, yerine koyduk, hani ağlayan kadın tekrar işte şey yaptı, tabi kimin olduğunu söyleyememişler ona, arada bir çatışma çıkmasın diye söylememişler, öyle düzelmiş. O kraliçe arı sendromunda babamın hep o anlattığı banka örneği aklıma gelir (Katılımcı B).

Ancak bazıları sadece sendromun ismini duyduklarını, bu sendromun direkt olarak neye vurgu yaptığını bilmediğini belirtmiştir.

Arkadaşımdan duymuştum evet ama pek çok hatırlamıyorum (Katılımcı E).

Bu tip durumlarda görüşmeci, katılımcılara mümkün olabilecek en anlaşılır şekilde ve jargondan kaçınılarak, sendromun çıkış noktasına da vurgu yapıp açıklamalarda bulunmuştur. 3 katılımcı ise sendromu daha önce hiç duymadığını ifade etmiştir. Onlara da yine aynı şekilde bilgiler verilmiştir. Bilgi verildikten katılımcılara anlamadıkları bir nokta olup olmadığı sorulmuştur. Daha sonra bir süre katılımcıların bilgileri özümsemesi beklenmiş ve görüşmeye öyle devam edilmiştir.

Sonrasında katılımcılara sahip oldukları bilgiler ve yeni öğrendikleri bilgiler ışığında lisansüstü eğitim süreçlerinde, danışmanlarından bu sendroma ait davranış örüntülerini görüp görmedikleri yani bu konudaki algıları sorulmuştur. 9 katılımcı da danışmanlarından, danışmanlarının sert olduğu zamanlarda bile böyle bir tavır görmediklerini kesin olarak ifade etmiştir. Hatta Katılımcı A, danışmanın yönetmeyi seven bir yapıya sahip olduğunu ifade etse de danışmanı üzerinden bu sendromla karşılaşmadığını vurgulamıştır.

(...) evet, hocamın biraz egosu vardı, yönetmeyi severdi, sıkıştırmayı da severdi. Beni çok yorduğu zamanlar da oldu. Ama ben işin özünde hep bunu düşündüm. Beni sevdiği için, başarılı olmam için yapıyordu. (...) ama yine de hocamla bu sendromla karşılaşmışım diye biralgıda bulunmadım (Katılımcı A).

Kadınların davranış biçimi doğrultusunda üstün oldukları alanda kimseyi o alana sokmak istemiyorlar. Ama ben sosyal kimliğime bir tehdit olarak algılamadım hiç (Katılımcı H).

İlginç bir bulgu olarak, Katılımcı E, kendi danışmanı ile bu sendromu yaşamadığını ancak ana bilim dalında yer alan farklı bir hocadan bu tip davranışlara maruz kaldığını ifade etmiştir. Konu dışı olduğu için katılımcıya daha fazla soru sorulup detay alınmamıştır.

Hocamla birebir bu sendromu yaşamam da çok yakınımda olan başka bir hocayla yaşadım (Katılımcı E).

Bu noktada ilginç olan bulgulardan bir tanesi de aktif olarak çalışan katılımcıların iş hayatlarında hem kraliçe arı sendromuyla hem de cam tavan sendromuyla karşılaştıklarını ifade etmeleridir. Üstelik katılımcıların cam tavan sendromuyla ilgili direkt bilgi sahibi olmaları da görüşmeci bilgi vermeden ifade ettikleri için yine ilginç bir bulgu olarak yansımaktadır. Bunun muhtemel sebebi, cam tavan olgusunun kraliçe arı sendromundan daha yaygın olması ve hem teoride hem de pratikte daha fazla tartışılmasıdır.

Özellikle Türkiye’de yaşayan bir kadın olarak zaten şu an bu algı kırılmaya çalışsa da bir kere ataerkil bir toplumda yaşıyoruz her anlamda. Ve iş alımında da aynı şekilde cam tavan sendromuyla bire bir algı yaratıyor. Bir kadın olarak baktığımda iş konusunda kesinlikle çok fazla olduğunu çalışırken de yakından görüyorum (...) Hemcinslerimle alakalı birebir aşağı çekme veya işte benden önce geçme durumunu, araya bir mesafe koymalarını yaşamadım. Erkeklerden yana var ama (Katılımcı D).

Tez aşamamda danışmanımda algılamadım asla. Ama genel olarak kendi hayatımda, özellikle iş hayatımda yaşıyorum (Katılımcı G).

(...) Yani okulda algılamadım, okulda eğitim sürecinde algılamadım. Çünkü danışmanlarım bana gerçekten çok iyi yol gösterdi. Hatta halen şu anki danışmanım da yol göstermeye devam ediyor, önümü açmaya çalışıyor, ama küçük bir çalışma hayatım oldu. Ücretli öğretmenlik yaptım İngilizce olarak. Orada mesela gittiğimde, iki tane kadın İngilizce öğretmeni vardı. Hani birisi bana çok iyi davranmıştı, ama diğeri kendi eğitim saatleri azalacak diye verdiği saatler, çok şey olmuştu, gidip müdürle konuşmuştu. Ben de hatta müdürün yanına gitmiştim. Hani siz bana ne kadar saat veriyorsanız, ben o kadar çalışmaya razıyım yani. Sonuçta işte şey hamileydim o zamanlar o süreçte. Boş da durmak istemiyordum. Hem de tezimi yazıyordum. İngilizce eğitimi alıyordum bir de. (...) Hocamız bize İngilizcenizi iyi yapmalısınız diyordu, iyi olmalısınız diyordu. (...) yani böyle erkek hocalardan falan bunu görmedim ama birkaç saati azalacak diye, kendi atanmış öğretmen, atanmış maaşlı öğretmen, birkaç saat için karşısındaki kadın hamile bile olsa, onun birkaç saatini almaya çalıştığını gördüm. (...) orası da bir eğitim sektörüydü ama kendi yaptığım lisansüstü eğitimde bunu şu ana kadar danışmanlarımdan görmedim (Katılımcı B).

Eğitim hayatımda algılamadım ama genel olarak iş hayatımda, genel çevremde yaşadığım anlar var (Katılımcı C).

(...) Ben hem cam tavan hem de kraliçe arı sendromunu yaşadım. Doktora sürecimde kraliçe arı sendromunu yaşadım. Amerika’da da cam tavan sendromunu yaşadım. Kraliçe arıda bir kadının kadına engeli, şu anki durumda da cam tavan sendromu, erkeğin baskısını yerinde engel olması durumuyla karşılaşmış oldum (Katılımcı E).

4. SONUÇ

Kraliçe arı sendromu, son yıllarda ulusal ve uluslararası alan yazında ilgi gören bir konudur. Zira günümüz iş hayatı ile 18., 19., 20. yüzyıl iş hayatı aynı değildir. Artık rekabetçilik daha görünür bir haldedir. Bu rekabetçilikle birlikte işini, mesleğini ve kariyerini hayatındaki her şeyden daha çok önceleyen insanlar bulunmaktadır. Bu insanlar da örgütlerde istenmeyen bazı davranışlara sebep olarak, iş yeri huzursuzluğuna, kaosa, gerginliğe, mobbinge ve etik sorunlara yol açabilmektedir. Bu da bu tip davranışları sergilemeyen insanların işten uzaklaşmasına neden olmaktadır. Bu davranışlar örgütlerde en sık ve cinsiyet gözetmeksizin örgütteki bütün iş görenlere sergilenebilen davranışlardır (Mert, 2022: 206). Ancak kraliçe arı sendromu, bu davranışlardan farklı bir yerdedir. Çünkü bu sendromda kadının kadına karşı sergilediği toksik davranışlar yer almaktadır. Kraliçe arılar, okullardaki *zorba kızların* yetişkin versiyonları olarak görülebilmekte ve gösterdikleri davranışlar hem bireysel kariyerler hem de tüm organizasyon üzerinde kalıcı olumsuz etkiler yaratabilecek şekillerde ortaya çıkmaktadır (Harvey, 2018: 1).

Kraliçe arı sendromu örgütlerde diğer kadınlardan kendini soyutlayarak ayakta kalabileceğini düşünen kadın yöneticiler aracılığı ile gerçekleşen cinsiyet ayrımcılığının bir sonucudur (Coşkun, 2021: 2055). Ancak umulmaktadır ki kadınlar iş dünyasında daha fazla yer almaya başladıkça ve cinsiyet eşitliği konuları toplumların gündeminde kaldıkça kraliçe arı metaforu da işlerliğini kaybetmeye başlayacaktır çünkü kraliçe arıların var olma sebeplerinden biri karşılaştıkları eşitlikçi olmayan muameledir (Bozkurt ve Bozkurt, 2022: 16).

Her eğitim ve iş düzeyinde kraliçe arılarla karşılaşabilmek olasıdır. Onların sergiledikleri toksik davranışlarından en az düzeyde etkilenebilmek adına Harvey (2018: 2), bazı önerilerde bulunmaktadır. Örneğin Harvey (2018: 2) böyle bir durumda, kraliçe arı sendromuna sahip kadınların kışkırtmalarına tepkisiz kalınmasının, toksik davranışlara maruz kalan kadınların kendilerini geliştirmelerinin, ağlarını genişletmenin ve destek bulmanın faydalı olduğunu ifade etmektedir.

Yukarıdaki bilgiler ışığında bu araştırmanın amacı, kadın akademisyenlerin örgütte kariyer gelişimlerini sınırlandırıp sınırlandırmadığını tespit etmek ve kadın

öğrencilerinin akademik hayatlarında kariyer engelleri oluşturulup oluşturmadığını kraliçe arı sendromu üzerinden incelemektir. Bu bağlamda alan yazını da takip ederek, çalışmada cevap aranan sorular oluşturulmuştur. Bu sorular; kraliçe arı sendromu ile ilgili genel algının ne olduğu, lisansüstü eğitim süreçleri özelinde katılımcıların kadın danışmanlarının onlara karşı kraliçe arı davranışı sergilediklerini düşünüp düşünmedikleri ve katılımcıların kraliçe arı sendromunun sosyal kimliklerini tehdit edici bir unsur olduğunun farkında olup olmadıkları üzerinedir.

Yukarıdaki sorular ve çalışmanın amacı kapsamında çalışma, nitel araştırma yöntemiyle yapılmıştır. Yarı-yapılandırılmış sorularla 9 farklı kadın lisansüstü mezunuyla yapılan e-görüşmelerde, katılımcılara kraliçe arı sendromu çerçevesinde kadın danışmanlarıyla yaşadıkları sorunlar üzerinden veriler elde edilmeye çalışılmıştır. 2 ay süresince toplanan veriler deşifre edilmiştir. Deşifreler manuel olarak gerçekleştirilmiştir. Daha sonra bu deşifreler içerik analizine tabi tutularak kodlamalar gerçekleştirilmiştir.

İçerik analiziyle beraber, metinler ve yarı-yapılandırılmış görüşme sorularından yola çıkılarak; katılımcıların medeni durumları, lisans ve lisansüstü eğitimlerini aynı okul ve dalda alıp almadıkları, danışman seçim süreçleri ve seçimden önce danışmanla ilgili bilgiye sahip olma, lisansüstü eğitim süreçleri, danışmanla iletişim süreçleri ve kraliçe arı sendromu algıları üzerinde kategorileştirmeler yapılmıştır. Metinlerden elde edilen bulgular yorumlandığında ise katılımcıların çoğunun kadın danışmanlarıyla herhangi bir iletişim problemi yaşamadan, uyum içinde çalıştıkları gözlenmiştir. Katılımcıların ifadeleri üzerinden kraliçe arı sendromu davranışına sahip kadın danışmana rastlanmamıştır. Dolayısıyla katılımcıların, kraliçe arı sendromu ile lisansüstü eğitim süreçleri içerisinde karşılaşmadığı yorumu yapılmıştır. Bu anlamda danışmanın desteği ve ilgisi ile akademik kariyerine başlayan katılımcılar da bulunmaktadır. Eğitim süreçlerinde karşılaştıkları zorluklar, engeller ve/veya bazen danışmanlarıyla yaşadıkları iletişim sorunları danışmanlarının cinsiyetlerinden kaynaklanmamaktadır. Katılımcılar bu sendromu sosyal kimliklerine bir tehdit unsuru olabilecek seviyede algılamamaktadır. Ancak ilginç olan bir diğer sonuç, kadın danışmanlarından bu tip kraliçe arı sendromu davranışlarıyla karşılaşmayan katılımcıların iş hayatlarında hem kraliçe arı sendromu hem de cam tavan sendromu ile karşılaşmış olmalarıdır.

Dolayısıyla toksik davranışlara sebep olan bu sendromların pratikte hala görünür olduğunu yorumlamak yanlış değildir. İş hayatı hala kadınlara hem erkekler hem de hemcinsleri tarafından zorlaştırılmakta ve onların yönetici pozisyonlarına geçmelerinde bir engel yaratmaktadır.

Çalışmanın katkısı, ulusal yazında kısıtlı olan kraliçe arı sendromu çalışmalarına bir yenisini eklemektir. Aynı zamanda alan yazından farklı olarak bu çalışmada örgütte yönetici pozisyonda yer almayan kadınların kraliçe arı davranışları sergileyip sergilemediği gözlenmeye çalışılmıştır.

Her araştırmada olduğu gibi bu araştırmada da belli başlı bazı kısıtlar bulunmaktadır. Son yıllarda nitel veri analizlerinde de bilgisayar destekli bazı paket programlar (ATLAS.ti, NVivo, MAXQDA vb.) kullanılmaktadır. Ancak bu çalışmada verilerin analiz süreci tamamen manuel şekilde yapılmıştır. Bu da belki deşifrecinin ön yargılarının da analizlerde yer almasına sebebiyet vermiş olabilir. Diğer yandan araştırmadaki örnekleme yöntemi olasılıklı olmayan örneklemelerden biri olan kartopu örneklemedir, bu sebeple sınırlı sayıda katılımcıya ulaşılmıştır. Bir diğer kısıt olarak da çalışmada kullanılan içerik analizi sayılabilir. Zira içerik analizinde daha yüksek düzeyde bir yorumlamaya ulaşmak için ilişkisel analiz kullanıldığında artan hataya maruz kalılabilmektedir. Diğer yandan içerik analizi doğası gereği incelemeler sadece kaydedilmiş veriler üzerinden olmaktadır (Güçlü, 2019: 197).

Gelecek dönemde araştırmacılar, kraliçe arı sendromu üzerinde çalışırken yukarıda bahsedilen kısıtlardan kaçınabilir. Diğer yandan örneklem genişletilebilir. Aynı zamanda örneklem sadece yüksek lisans öğrencileri, sadece doktora öğrencileri ve/veya sadece kadın akademisyenler üzerinden özelleştirilebilir.

KAYNAKÇA

- Adana, F., Arslantaş, H., & Ergin, F. (2011). Views of Male University Students About Social Gender Roles; An Example From East of Turkey. *Journal of Family Violence*, 26, 519-526.
- Akman, G., & Akman, Y. (2016). Kraliçe Arı Sendromu Bağlamında Kadın Öğretmenlerin Kadın Yöneticilere İlişkin Görüşleri. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(3), 748-763.
- Akpınar-Sposito, C. (2013). Career barriers for women executives and the Glass Ceiling Syndrome: the case study comparison between French and Turkish women executives. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 75, 488-497.
- Aksu, M., & Şahin, B. (2022). Kraliçe Arı Sendromu Bağlamında Kadınların Kariyer Yolunda Erilleşme Sorununun Teorik İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi Dergisi*, 1(1), 1-25.
- Alshenqeeti, H. (2014). Interviewing as a data collection method: A critical review. *English linguistics research*, 3(1), 39-45.
- Ammons, S. K., & Edgell, P. (2007). Religious Influences on Work–Family Trade-Offs. *Journal of Family Issues*, 28(6), 794-826.
- Attanapola, C. T. (2003). Changing gender roles and health impacts among female workers in export-processing industries in sri lanka. *Social and Medicine*, 58 (11), 2310-2312.
- Aydın, G. Z., & Oğuzhan, G. (2019). The “Crabs in A Bucket” Mentality in Healthcare Personnel: A Phenomenological Study. *Hitit University Journal of Social Sciences Institute*, 12(2), 618-630.
- Baltacı, A. (2018). Nitel Araştırmalarda Örneklem Yöntemleri ve Örnek Hacmi Sorunsalı Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. *BEÜ SBE Dergisi*, 7(1), 231-274.
- Baltacı, A. (2019). Nitel Araştırma Süreci: Nitel Bir Araştırma Nasıl Yapılır?. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 368-388.
- Banón, A. R., & Lloret, N. E. (2016). Cultural factors and gender role in female entrepreneurship. *Suma de Negocios*, 7(15), 9-17.
- Barbee, A. P., Cunningham, M. R., Winstead, B. A., Derlega, V. J., Gulley, M. R., Yankeelov, P. A., & Druen, P. B. (1993). Effects of gender role expectations on the social support process. *Journal of Social Issues*, 49(3), 175-190.
- Baykal, E. (2018). Sosyal Kimlik Teorisi Perspektiviyle Kraliçe Arı Sendromu. *Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(16), 159-175.

- Beit-Hallahmi, B., & Argyle, M. (1997). *The psychology of religious behaviour, belief and experience*. London: Routledge.
- Benavot, A. (1989). Education, Gender, and Economic Development: A Cross-National Study. *Sociology of Education*, 14-32.
- Bittman, M. (2001). Family and Gender. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, 5286-5290.
- Blackstone, A. M. (2003). Gender Roles and Society. *Sociology School Faculty Scholarship*, 335-338.
- Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, İ. (2022). Kraliçe Arı Sendromu. İçinde Erdoğan Kaygın, Ethem Topçuoğlu, Burcu Turan Torun (Editörler), *Yönetim ve Organizasyon Sendromları 1* (ss.5-20). Eğitim Yayınevi, Konya.
- Brinkmann, S., & Kvale, S. (2015). *Interviews: Learning the craft of qualitative research interviewing* (3. ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Bulgur, N. E., & Bal, Y. (2020). The Effects Of Glass Ceiling Syndrome On Career Planning. *The Journal of International Social Research*, 13(75), 626-632.
- Carli, L. L. (2001). Gender and Social Influence. *Journal of Social Issues*, 57(4), 725-741.
- Cervia, S., & Biancheri, R. (2017). Women in science: The persistence of traditional gender roles. A case study on work–life interface. *European Educational Research Journal*, 16(2-3), 215-229.
- Cevher, E., & Öztürk, U. C. (2015). İş yaşamında kadınların kadınlara yaptığı mobbing üzerine bir araştırma. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 4(4), 860-876.
- Chell, E., & Baines, S. (1998). Does gender affect business 'performnagie'? A study of microbusinesses in business services in the UK. *Entrepreneurship & Regional Development*, 10(2), 117-135.
- Cibibin, C., & Leo, I. (2022). The “Queen Bee Syndrome” in Sports Federations: An Exploratory Investigation of Gender Stereotypes in Italian Female Coaches. *Sustainability*, 14(3), 1-11.
- Cooke, F., & Xiao, Y. (2014). Gender Roles and Organizational HR Practices: The Case of Women's Careers in Accountancy and Consultancy Firms in China. *Human Resource Management* 53(1), 23-44.
- Connell, R. W. (1990). The State, Gender, and Sexual Politics: Theory and Appraisal. *Theory and Society*, 507-544.
- Cooper, V. W. (1997). Homophily or the Queen Bee Syndrome: Female Evaluation of Female Leadership. *Small Group Research*, 28(4), 483-499.

- Cortina, L. M. (2008). Unseen Injustice: Incivility as a Modern Form of Discrimination in Organizations. *Academy of Management Review*, 33(1), 55-75.
- Cotter, D. A., Hermsen, J. M., Ovadia, S., & Vanneman, R. (2001). The glassceiling effect. *Social Forces*, 80(2), 655–682.
- Coşkun, Ö. F. (2021). Kadınların Kariyer Yolculuklarındaki Engellere Metaforik Bir Bakış. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi*, 11(4), 2048-2062.
- Creswell, J. (2015). *30 essential skills for the qualitative researcher*. Los Angeles, CA: SAGE.
- Creswell, J. W. (2017). *Araştırma Deseni: Nitel, nicel ve karma yöntem yaklaşımları*. 3. Baskı, Eğiten Kitap, Ankara.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2021). *Araştırma Tasarımı Nitel, Nicel ve Karma Yöntem Yaklaşımları*. (Çev. Ed.) Engin Karadağ, Beşinci Basımdan Çeviri, Nobel Yayınevi, Ankara.
- Çamurcuoğlu, G. (2022). Meritokrasi. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 26(4), 269-312.
- Çelen, O., & Tuna, M. (2021). Konaklama işletmelerindeki kadın çalışanların kraliçe arı sendromu algılarının ölçülmesine yönelik bir ölçek geliştirme çalışması. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 5(3), 2127-2148.
- Çelik, H., Başer Baykal, N., & Kılıç Memur, H. N. (2020). Nitel Veri Analizi ve Temel İlkeleri. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi-ENAD*, 8(1), 379-406.
- Çifçi, S., Saka, G., & Akın, A. N. (2021). Gender perception and affecting factors: Example of Mardin. *Turkish Journal of Public Health*, 20(1), 1-13.
- D'Amore, L. M. (2012). The Accidental Supermom: Superheroines and Maternal Performativity, 1963-1980. *The Journal of Popular Culture*, 1226-1248.
- Dellasega, C. (2005). *Mean Girls Grown Up-Adult women who are still queen bees, middle bees, and afraid to-bees*. John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, NJ (ABD).
- Derks, B., Van Laar, C., & Ellemers, N. (2016). The queen bee phenomenon: Why women leaders distance themselves from junior women. *The Leadership Quarterly*, 27(3), 456-469.
- Derks, B. (2017). Queen bee syndrome. İçinde Rogelberg, S. G. (Editör.) *The SAGE Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology*. 2. Baskı. Thousand Oaks, California: SAGE Publications.
- Diamond, M. (2002). Sex and Gender are Different: Sexual Identity and Gender Identity are Different. *Clinical Child Psychology and Psychiatry*,

7(3), 320-334.

Doğal, L. (2000). Sağlıkta cinsiyet eşitliliği: tartışmalar ve ikilemler. *Sosyal Bilimler ve Tıp*, 51(6), 931-939.

Drexler, P. (2013). The Tyranny of the Queen Bee. *Peggy Drexler*, 1-4.

Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109, 573–598.

Eisenstein, Z. (1986). *The Radical Future of Liberal Feminism* (Boston: Northeastern University Press).

Ellemers, N. (2017). Gender Stereotypes. 69, *Annual Reviews*, 1-19.

Ellemers, N., Heuvel, H., Gilder, D., Maass, A., & Bonvini, A. (2004). The underrepresentation of women in science: Differential commitment or the queen bee syndrome? *British Journal of Social Psychology*, 43(3), 315-338.

Ely, R. J. (1994). The effects of organizational demographics and social identity on relationships among professional women. *Administrative Science Quarterly*, 39, 203-238.

Epstein, C. F. (1988). *Deceptive distinctions*. New Haven and London: Yale University Press and New York: Russell Sage Foundation.

Er, O., & Adıgüzel, O. (2015). Cam Tavan Gölgesindeki Kraliçe Arılar: Kadınların Kariyer İlerlemelerinde Karşılaştıkları Engeller ve Etkili Liderlik. *Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(2), 163-175.

Ercan, E. U., & Uçar, S. (2021). Gender Roles, Personality Traits and Expectations of Women and Men Towards Marriage. *Educational Policy Analysis and Strategic Research*, 16(1), 7-20.

Fairlie, R. W., & Robb, A. M. (2009). Gender differences in business performance: evidence from the Characteristics of Business Owners survey. *Small Business Economics*, 33, 375-395.

Faniko, K., Ellemers, N., & Derks, B. (2016). Queen bees and alpha males: Are successful women more competitive than successful men?. *European Journal of Social Psychology*, 46(7), 903- 913.

Fischer, E. M., Reuber, A. R., & Dyke, L. S. (1993). A theoretical overview and extension of research on sex, gender, and entrepreneurship. *Journal of business venturing*, 8(2), 151-168.

Freimuth, M., & Homstein, G. (1982). A Critical Examination of the Concept of Gender. *Sex Roles*, 8, 515-532.

Fritz, R. L., & Vandermause, R. (2018). Data collection via in-depth email

- interviewing: Lessons from the field. *Qualitative health research*, 28(10), 1640- 1649.
- Gromkowska-Melosik, A. (2011). *Edukacja i (nie)równość społeczna kobiet. Studium dynamiki dostępu*. Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.
- Gunawan, E. (2012). The Wage Effects on Education: an Analysis by Gender in Indonesia. *International Journal of Social Sciences and Humanity Studies*, 4(1), 1309-8063.
- Güçlü, İ. (2019). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri Teknik- Yaklaşım-Uygulama*. Birinci Basım, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Harvey, C. (2018). When queen bees attack women stop advancing: recognising and addressing female bullying in the workplace. *Development and learning in organizations: An International Journal*, 32(5), 1-4.
- Haslanger, S. (2000). Gender and race: (What) are they? (What) do we want them to be?. *Noûs*, 34(1), 31-55.
- Heilbrunn, S. (2004). Impact of gender on difficulties faced by entrepreneurs. *Journal of Entrepreneurship and Innovation*, 5(3), 159-165.
- Heilman, M. E., & Eagly, A. H. (2008). Gender Stereotypes Are Alive, Well, and Busy Producing Workplace Discrimination. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(4), 393-398.
- Heyer-Grey, Z. (2000). Gender and religious work. *Sociology of Religion*, 61, 467-471.
- Hiller, D. V., & Philliber, W. W. (1986). The division of labor in contemporary marriage: Expectations, perceptions, and performance. *Social Problems*, 33(3), 191-201.
- Işık, E., & Semerci, Ç. (2019). Eğitim Alanı Nitel Araştırmalarında Veri Üçgenlemesi Olarak Odak Grup Görüşmesi, Bireysel Görüşme ve Gözlem. *Turkish Journal of Educational Studies*, 6(3), 53-66.
- Kane, E. W. (1995). Education and Beliefs About Gender Inequality. *Social Problems*, 42(1), 74-90.
- Karabal, M. A., & Çakı, N. (2021). Çalışma Yaşamında Kadınların Karşısına Çıkan Sosyal ve Psikolojik Engeller: Cam Tavan Sendromu ve Kraliçe Arı Sendromuna İlişkin Tezlerin İncelenmesi. *Journal of Theoretical & Empirical Research on Management*, 1(1), 47-64.
- Karahan, S., Uca, S., & Güdük, T. (2022). Nitel Araştırmalarda Görüşme Türleri ve Görüşme Tekniklerinin Uygulanma Süreci. *Nitel Sosyal Bilimler*, 4(1), 78-101.

- Karakılıç, N. Y. (2019). Evaluation Of Glass Ceiling Syndrome In Terms Of Gender Discrimination Perception. *Journal of Management and Economics Research*, 214-233.
- Karakuş, H. (2014). Kraliçe Arı Sendromu- Pembe Taciz. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1(1), 334-356.
- Karataş, Z. (2015). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri. *Manevi Temelli Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 62-80.
- Landy, F. J. (2008). Stereotypes, bias, and personnel decisions: Strange and stranger. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 1, 379–392.
- Linabary, J. R., & Hamel, S. A. (2017). Feminist online interviewing: engaging issues of power, resistance and reflexivity in practice. *Feminist review*, 115(1), 97-113.
- Lipset, S. M., (1960). *Political Man*. London: Heinimann.
- Lucifora, C., & Vigani, D. (2016). What If Your Boss Is a Woman? Work Organization, Work-Life Balance and Gender Discrimination at the Workplace. *Discussion Paper No. 9737*, 2-38.
- Lyness, K. S., & Thompson, D. E. (2000). Climbing the corporate ladder: Do female and male executives follow the same route? *Journal of Applied Psychology*, 85(1), 86–101.
- Mandel, H. (2009). Configurations of gender inequality: the consequences of ideology and public policy. *The British Journal of Sociology*, 60(4), 693-719.
- Marks, J. L., Lam, C. B., & McHale, S. M. (2009). Family Patterns of Gender Role Attitudes. *Sex Roles*, 61, 221-234.
- Mavin, S. (2008). Queen Bees, Wannabees and Afraid to Bees: No More ‘Best Enemies’ for Women in Management? *British Journal of Management*, 19, 75-84.
- McFarland, M. J. (2009). Religion and Mental Health Among Older Adults: Do the Effects of Religious Involvement Vary by Gender? *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 65(5), 621-630.
- McLandress, K. (1991). *Contemporary Issues in Business Ethics and Politics*. The Edwin Mellen Press, New York.
- McMorris, J., & Glass, J. (2018). Contemporary approaches to gender and religion. İçinde *Handbook of the Sociology of Gender* (ss. 433-447). Cham: Springer International Publishing.

- McPhail M. L. (2010). Dark menexenus: Black opportunism in an age of racial anxiety. *Southern Communication Journal*, 75, 160-170.
- Mert, K. (2022). Örgütlerde Kraliçe Arı Sendromu. İçinde Turhan Moç (Editör), *Örgütlerde Toksik Davranışlar* (ss. 199-221), Kriter Yayınevi, İstanbul.
- Mert, P. (2022). Özel Okullarda Çalışan Kadın Öğretmenlerin Kraliçe Arı Sendromu ile İlgili Görüşleri. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(1), 1091-1118.
- Miller, A., & Hoffman, J. (1995). Risk and religion: An explanation of gender differences in religiosity. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 34, 63–75.
- Mills, M. (2010). Gender Roles, Gender (In)equality and Fertility: An Empirical Test of Five Gender Equity Indices. *Canadian Studies in Population*, 37(3-4), 445-474.
- Mills, R. J., Grasmick, H. G., Morgan, C. S., & Wenk, D. A. (1992). Mills, R. J., Grasmick, H. G., Morgan, C. S., & Wenk, D. (1992). The Effects of Gender, Family Satisfaction, and Economic Strain on Psychological Well-Being. *Family Relations*, 440-445.
- Milot, A. S., & Ludden, A. B. (2009). The Effects of Religion and Gender on Well-Being, Substance Use, and Academic Engagement Among Rural Adolescents. *Youth & Society*, 40(3), 403-425.
- Mirola, W. A. (1999). A Refuge for Some: Gender Differences in the Relationship Between Religious Involvement and Depression. *Sociology of Religion*, 419-437.
- Murphy, P. J., & Leonard, W. M. (1988). Sport and gender. *A Sociological Perspective of Sport*. New York: MacMillan, 256-277.
- Oakley, A. (1972). *Sex, Gender, and Society*. New York: Harper and Row.
- Oladej, D. (2008). Gender Roles and Norms Factors Influencing Reproductive Behavior among Couples in Ibadan, Nigeria. *Anthropologist*, 133-138.
- Oliver, N. L. (2011). *The supermom syndrome: An intervention against the need to be king of the mothering mountain*. Victoria, Canada: Royal Roads University.
- Orloff, A. S. (1993). Gender and the Social Rights of Citizenship: The Comparative Analysis of Gender Relations and Welfare States. *American Sociological Review*, 303-328.
- Öğüt, A. (2006). Türkiye'de Kadın Girişimciliğin ve Yöneticiliğin Önündeki

- Güçlükler: Cam Tavan Sendromu. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 1(1), 56-78.
- Özkan, E. (2020). Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılık: Cam Tavan ve Kraliçe Arı Sendromu. *Sosyolojik Düşün*, 5(2), 127-138.
- Patton, M. Q. (2014). *Nitel Araştırma ve Değerlendirme Yöntemleri*. 3. Baskıdan Çeviri, (Çev. Ed.) Mesut Bütün ve Selçuk Beşir Demir, Pegem Akademi, Ankara.
- Polat, A. (2022). Nitel araştırmalarda yarı-yapılandırılmış görüşme soruları: Soru form ve türleri, nitelikler ve sıralama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(Özel Sayı 2), 161-182.
- Poyraz, Z., & Kılıç, T. (2023). The Relationship Between Queen Bee Syndrome and Leadership: A View To Healthcare Institutions. *International Journal Of Health Manag. And Tourism*, 8(2), 138-157.
- Press, S. (2011). Gender Roles & Equality. *Sociology Reference Guide*, 1-180.
- Raja, B. I. (2023). Restrictions and Challenges that Prevent Women from Moving up in Leadership and Management Positions: A Frequency Count. *International Journal of Management Research and Emerging Sciences*, 13(2), 109- 128.
- Ryan, M.K., & Haslam, S.A. (2005). The Glass Cliff: Evidence that Women are Over-Represented in Precarious Leadership. *British Journal of Management*, 16, 81-90.
- Salman Yıkılmış, M. (2020). Nitel Araştırmalarda E-Görüşme Tekniği. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(1), 183-197.
- Saraç, S. (2013). Toplumsal Cinsiyet. İçinde Lerzan Gültekin, Gülgüneş, Ceylan Ertungu ve Aslı Şimşek (Editörler), *Toplumsal Cinsiyet ve Yansımaları*, Atılım Üniversitesi Yayınları.
- Savin-Baden, M., & Major, C. (2013). *Qualitative research: The essential guide to theory and practice*. Routledge, New York.
- Schein E. H. (1996). Culture: The missing concept in organization studies. *Administrative Science Quarterly*, 41, 229-240.
- Schein, V. E. (1975). The Relationship Between Sex Role Stereotypes And Requisite Management Characteristics Among Female Managers. *Journal of Applied Psychology*, 60, 340-344.
- Shu, X. (2004). Education and Gender Egalitarianism: The Case of China. *Sociology of Education*, 77(4), 311-336.
- Sims, R. R. (1992). The Challenge of Ethical Behavior in Organizations.

Journal of Business Ethics, 11, 505-513.

- Sipe , S., Johnson, C., & Fisher , D. (2009). University Students' Perceptions of Gender Discrimination in the Workplace: Reality Versus Fiction. *Journal of Education for Business*, 84(6), 339-349.
- Sobczak, A. (2018). The Queen Bee Syndrome. The paradox of women discrimination on the labour market. *Journal of Gender and Power*, 9(1), 51-61.
- Staines, G., Tavis, C., & Jayaratne, T. E. (1974). The Queen Bee syndrome. *Psychology Today*, 7, 55-60.
- Stouffer, S. (1955). *Communism, Conformity, and Civil Liberties*. New York: Doubleday.
- Strauss, A., & Corbin, J. M. (1990). *Basics of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques*. Sage Publications, Inc.
- Sutton, R. E., & Knight, C. C. (2006). Teachers' emotion regulation. İçinde A. V. Mitel (Ed.), *Trends in Educational Psychology* (ss. 107-136). Hauppauge, NY: NovaPublishers.
- Taylor, S. B. (2016). *Queen Bees, Murphy Brown, and Real Housewives: The Influence of Relational Aggression in Scripted and Reality Television on Leadership Styles in Women*. Doktora Tezi, The Chicago School of Professional Psychology.
- Team, E. (2022). Guide: How to Handle Gender Discrimination in the Workplace & 4 Ways to Prevent It. *Embroker*.
- Tekyazman, E. F. (2019). *Spor Eğitimi Veren Yüksek Öğretim Kurumlarında Kraliçe Arı Sendromu*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Tolay, E. (2020). Kadın astların perspektifinden kadın yöneticiler: Hiyerarşik ilişkiler bağlamında nitel bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 2276- 2296.
- Torgirmon, B. N., & Minson, C. T. (2005). Sex and gender: what is the difference? *Journal of Applied Physiology*, 99(3), 785-787.
- Tuna, M., & Çelen, O. (2021). Konaklama İşletmelerindeki Kadın Çalışanların Kraliçe Arı Sendromu Algılarının Ölçülmesine Yönelik Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 5(3), 2127-2148.
- URL. What is the Super-Mum Syndrome?. <https://drdemartini.com/blog/the-super-mom-syndrome> (Erişim tarihi 04/04/2023).

- URL. https://www.oed.com/dictionary/gendern?%20tab%20=meaning_and_use&tl=true#3044893 (Erişim tarihi 01/02/2023).
- Usman, S. A., Kowalski, K. B., Andiappan, V. S., & Parayitam, S. (2022). Effect of Knowledge Sharing and Interpersonal Trust on Psychological Capital and Emotional Intelligence in Higher-educational Institutions in India: Gender as a Moderator. *FIIIB Business Review*, 11(3), 315-335.
- Uzum, B., Ozdemir, Y., Kose, S., Ozkan, O. S., & Seneldir, O. (2022). Crab barrel syndrome: Looking through the lens of type A and type B personality theory and social comparison process. *Frontiers in Psychology*, 13, 792137.
- Vatandaş, C. (2007). Toplumsal Cinsiyet ve Cinsiyet rollerinin algılanışı. *İstanbul Journal of Sociological Studies*, 35, 29-56.
- Weber, R. P. (1990). *Basic Content Analysis*. (No. 49), Sage.
- Yaşbay Kobal, H. (2021). Kraliçe Arı Fenomeni Bağlamında Özel Sektörde Çalışan Kadınlara Yönelik Nitel Bir Araştırma. *Kadem Kadın Araştırmalar Dergisi*, 7(1), 53-77.
- Yayla, F. B., & Yıldırım, M. (2022). Being a Woman in Academia: Reserach in the Context of CareerExperiences. *Acta Scientiarum Polonorum. Oeconomia*, 21(1), 35-43.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldız, S., & Vural, M. F. (2019). A Cultural Perspective of The Glass Cliff Phenomenon. *Ege Academic Review*, 19(3), 309-321.
- Yörük Karakılıç, N. (2019). Evaluation Of Glass Ceiling Syndrome In Terms Of Gender Discrimination Perception. *Journal of Management and Economics Research*, 17(2), 214-233.
- Zel, U. (2002). İş Arenasında Kadın Yöneticilerin Algılanması ve "Kraliçe Arı Sendromu". *Amme İdaresi Dergisi*, 35(2), 39-48.
- Zhou, Y. (2021). Research on Social Factors Affecting Women's Gender Role. *School of Foreign Languages*, 33, 215-216.

ETİK KURUL KARARI



T.C.
RECEP TAYYİP ERDOĞAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURULU

DEĞERLENDİRME RAPORU

Toplantı Tarihi : 11/01/2023
Toplantı K. Sayısı : 2023/008

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dr. Öğretim Üyesi Kübra MERT MAHAN ve Parvın ORUJZADA'nın "Türkiye'de Lisansüstü Eğitim Almış Kadınların Kraliçe Arı Sendromu Algısı" isimli projesi kapsamında yürütülecek çalışmalar için izin talebi kurulumuzca değerlendirilmiş olup;

- ☒ Etik açıdan uygun bulunmuştur.
- ☐ Etik açıdan uygun bulunmamıştır.
- ☐ Etik açıdan önerilen değişikliklerin yapılmasıyla uygun bulunmuştur.



Prof. Dr. Nebi GÜMÜŞ

Başkan