

## Farklı Disiplinlerde Lisansüstü Eğitim Almış Kadınların Kraliçe Arı Sendromu Algısı <sup>1</sup>

### Perception of Queen Bee Syndrome of Women Who Received Postgraduate Education in Different Disciplines

Kübra MERT MAHAN <sup>1\*</sup>

Parvın ORUJZADE <sup>2</sup>

<sup>1</sup> Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, kubra.mert@erdogan.edu.tr, ORCID: 0000-0003-2684-1812

<sup>2</sup> Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, pervin0506@gmail.com, ORCID: 0000-0001-7499-6945

\* Yazışılan Yazar/Corresponding author

Makale Geliş/Received: 02.04.2024

Makale Kabul/Accepted: 19.06.2024

Araştırma Makalesi / Research Paper

DOI: 10.47097/piar.1463587

#### Öz

Kraliçe arı sendromu, kadınların kariyerlerinde karşı karşıya kaldığı önemli bir sorundur. Kraliçe arılar erkek egemen organizasyonlarda, diğer kadınlardan ne kadar farklı olduklarını vurgulayarak başarıya ulaşmış kadımlardır. Kraliçe arı sendromuna göre, bir kraliçe arının bir kovanın tek yöneticisi olmak istemesi gibi, kadınlar da çalıştıkları organizasyonlarda yönetici pozisyonlarına tek başına yükselmek istemektedir. Ancak bu sendrom sadece kadın yöneticilerde görülmemektedir. Bu bağlamda çalışmanın amacı, kadın akademisyenlerin 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 dokuz kadın oluşturmaktadır. Bu katılımcılara veri toplamak amacıyla lisansüstü eğitim almış kadınların yaşadıkları sorunlara ilişkin “cinsiyet, medeni durum, çalışma planı, danışmanıyla ilişkileri veya aralarındaki engeller” gibi faktörlerin incelendiği on beş adet açık uçlu yarı-yapılandırılmış soru iletilmiştir. Verilen cevaplar, içerik analizi ile yorumlanmıştır. Elde edilen veriler deşifre edilip, kodlanıp yorumlandığında örnekte yer alan kadınların lisansüstü eğitim süreçlerinde danışmanları tarafından kraliçe arı davranışlarına maruz kalmadıkları görülmüştür.

**Anahtar Kelimeler:** Kraliçe Arı Sendromu, Toplumsal Cinsiyet, Kadın, Lisansüstü Eğitim, Türkiye.

**Jel Codes:** M10, M19.

#### Abstract

Queen bee syndrome is an important problem that women face in their careers. Queen bees are senior women who have achieved success in male-dominated organizations by emphasizing how different they are from other women. According to the queen bee syndrome, just as a queen bee wants to be the sole manager of a hive, women want to rise to managerial positions alone in the organizations they work for. However, this syndrome is not only seen in female managers. In this context, the aim of the study is to examine the queen bee syndrome among women with postgraduate education to determine how female academics may limit their career development. The study employed a qualitative research method. The sample consisted of nine women who received postgraduate education at universities in Türkiye and had female advisors. To collect data, semi-structured interviews with fifteen open-ended questions were conducted, examining factors such as gender, marital status, study plans, relationships with advisors, and obstacles faced. The responses were analyzed using content analysis. The data revealed that the women in the sample did not experience queen bee behavior from their advisors during their postgraduate education.

**Keywords:** Queen Bee Syndrome, Gender, Woman, Postgraduate Education, Türkiye.

**Jel Kodları:** M10, M19.

**Atıf için (Cite as):** Mert Mahan, K. ve Orujzade, P. (2024). Farklı disiplinlerde lisansüstü eğitim almış kadınların kraliçe arı sendromu algısı. *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(1), 175-198. <https://doi.org/10.47097/piar.1463587>

<sup>1</sup> Bu çalışma Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü bünyesinde ve Dr. Öğr. Üyesi Kübra MERT MAHAN danışmanlığında Parvın ORUJZADE tarafından hazırlanan ve 2023 yılı Aralık ayında savunulan “Türkiye’de Lisansüstü Eğitim Almış Kadınların Kraliçe Arı Sendromu Algısı” başlıklı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

## 1. GİRİŞ

Kadın istihdamı ülkelerin kalkınmasında ve her anlamda gelişmesinde önemli unsurlardan bir tanesidir. 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 sınırlıdır. Kadınlar halen yönetim pozisyonlarına atanma konusunda erkekler kadar şanslı değildir. Bununla birlikte, kadınların akademide çalışma alanlarına yeterince dâhil edilmediği ve akademide kadınların bir diğer sorununun onların daha üst düzey yöneticiliğe terfi ettirilmesi önündeki engeller olduğu görülmektedir.

Kraliçe arı sendromu, ismini doğadan almaktadır. Alan yazında ilk defa Staines vd. (1974) tarafından tanımlanan bu sendroma göre, bir kraliçe arının bir kovanın tek yöneticisi olmak istemesi gibi, kadınlar da çalıştıkları organizasyonlarda yönetici pozisyonlarına tek başına yükselmek istemektedir.

Kraliçe arılar, eril organizasyon kültürlerinde kendilerini cinsiyetlerinden ayırarak kariyer özlendilerini gerçekleştirmiş ve aynı zamanda diğer kadınların cinsiyet klişeleşmesine katkıda bulunan üst düzey kadınlardır. Kraliçe arı davranışları aslında cinsiyet eşitsizliğine neden olan cinsiyet yanlılığı ve sosyal kimlik tehdidinin bir sonucudur. Bu sonuçlar, cinsiyetle ilgili ön yargıların olduğu çalışma ortamlarının, cinsiyet kimliği düşük kadınları diğer kadınlarla ayırmaya 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 tepkiye dayalı davranışlarını belirleyebilmektedir. Bu davranışlardan biri de kadınların erkeklere atfedilen davranışlar sergilemesidir. Özellikle erkek egemen organizasyonlarda sosyal kimliklerine tehdit üreten çalışma koşullarında kadınlar kendi gruplarından uzaklaşarak ve kendilerini soyutlayarak kraliçe arı davranışı gösterebilmektedir. Kraliçe arı sendromuna sahip olan kadın yönetici, diğer kadın çalışanların daha önce kendi yaşadıkları sorunları yaşamalarını ister ve onları rakip olarak gördüğü için onlara kötü davranır. Dolayısıyla kadınların sadece erkekler tarafından değil hemcinsleri tarafından da engellendiği ve bu durumun sorunlara neden olduğu da gözlemlenebilir. Ögüt (2006: 68)'e göre de kadınların kariyer gelişimlerinin önündeki engeller; erkek yöneticiler tarafından konulan, kadın yöneticiler tarafından konulan ve kişinin kendi kendine koyduğu engeller olarak üçe ayrılmaktadır. Kraliçe arı sendromu, organizasyonlarda cinsiyet eşitsizliğinin temel nedeni olmaktan çok cinsiyet ayrımcılığının sonucudur. Bu sendrom öncelikle kadın kişiliğinin tipik bir sonucu veya diğer kadınlara karşı doğal bir rekabet olarak görülmelidir.

Bu bağlamda bu çalışmada ele alınan kraliçe arı sendromunun, lisansüstü eğitim almış kadınları eğitim hayatları boyunca etkileyebilme olasılığından hareketle yola çıkılmıştır. Eğitim hayatında 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.

Çalışmada, nitel araştırma yöntemiyle Türkiye'de bulunan üniversitelerde lisansüstü eğitim almış ve danışmanı kadın olan dokuz kadın ile yarı-yapılandırılmış görüşmeler yapılmıştır.

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 on beş açık uçlu soru iletilmiştir. Verilen cevaplar içerik analizi ile yorumlanarak elde edilen veriler deşifre edilmiş ve kodlanmıştır. Sonuç olarak örnekleme yer alan kadınların lisansüstü eğitim süreçlerinde danışmanları tarafından kraliçe arı davranışlarına maruz kalmadıkları görülmüştür.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. Toplumsal Cinsiyet Kavramı

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 kullanmaktadır. Aynı çalışmada Haslanger (2000) toplumsal cinsiyeti erkekler ve kadınlar için norm işlevi gören bir dizi nitelik veya ideal (erkeklik ve kadınlık), cinsel sembolizm sistemi ve erkeklerin ve kadınların geleneksel sosyal rolleri üzerinden yorumlamaktadır. Bu yoruma göre toplumsal cinsiyet, 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).

Oakley (1972)'e göre toplumsal cinsiyet, cinsiyetin biyolojik şekilde erkek ve kadın olarak ayrılmasına paraleldir, ancak diğer yandan cinsiyetlerin sosyal değerlemesini de 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 birileri ile tanıştıklarında ilk olarak, tanıştıkları kişileri cinsiyetlerine göre yargılamaktadır. Bu, kişinin istemsizce gerçekleştirdiği bir durumdur. Bu yargılama ve ayırıştırma cinsiyet klişelerinin oluşumuna ve kalıcılığına katkıda bulunmakta ve erkekler ile kadınlar arasındaki farklılık algılarını güçlendirmektedir (Ellemers, 2017). 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 burada açıklanan kalıp yargılara bağlı olarak farklı roller üstlenmektedir. Örneğin kadınlar çoğunlukla 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 kuşatılmadığından kurumsal hayata daha fazla zaman ayırıp kanalize 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 cinsiyetleri temel olarak farklı beklentilere ve her toplumun toplumsal cinsiyet hakkındaki değer ve inançlarına dayanmaktadır (Blackstone, 2003). Bu roller, 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).

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 statü ve ücretli bir işte çalışma ve çalışmak için baba veya eşten izin alma yer aldığı görülmektedir. Sosyal hayatta ise, kadınların geceleri yalnız dışarı çıkmamaları ve yalnız yaşamamaları gibi klişeler bulunmaktadır. Aile kurumunun içine bakıldığında ise kadınların kocalarından şiddet gördüklerini gizlemeleri, tabiri 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 yüklenmektedir. Dolayısıyla bu noktadan bakıldığında kamusal ve siyasi işler erkeklerle, ev işleri ve aile işleri kadınlarla ilişkilendirilmektedir. Bahsi geçen statü ve roller kadınların toplumsal ve sosyal hayatını olumsuz etkilemektedir. Bu olumsuzluklar sebebiyle kadınlar, toplumda arzu ettikleri statüye ulaşamamakta; birçok belirtilen noktalarda erkeklerin gerisinde kalmakta ve bu da cinsiyet eşitsizliğine neden olmaktadır.

## 2.2. 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 vd., 2004). Erkek egemen bir iş organizasyonunda yönetim kademesine yükselen kadınların, içinde bu kadar başarılı oldukları organizasyon kültürünü sürdürmek için motive edilmeleri gerektiğinden bu tür sistemsel değişikliklere karşı çıkabilecekleri ileri sürülmektedir (Ellemers vd., 2004). Bu davranışlar, sosyal kimlik açısından bakıldığında daha teorik anlamda anlaşılabilir, dolayısıyla erkek egemen çalışma

ortamlarındaki kadınların 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.

Kraliçe arı terimi, erkeklerin hâkim olduğu organizasyonlarda, 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 organizasyonlar, onların olmadıkları organizasyonlara göre kadınlara daha az fırsat sunar, çünkü kraliçe arı diye isimlendirilen bu sendrom, organizasyonlarda cinsiyetçiliği devam ettirip meşru hale gelmesini sağlamaktadır (Derks vd., 2016).

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 atılmıştır. Daha sonra Psychology Today'de 1974 yılında bu dergi ve Redbook'taki okuyucu anketlerine verilen 20.000'den fazla yanıtı dayanan bir makale yayınlanmıştır. Bu makaleye göre erkek egemen ortamlarda başarıya ulaşan kadınların zaman zaman diğer kadınların yükselişine karşı çıkma ihtimallerinin 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 organizasyonda diğer kadın iş arkadaşları üzerinde kontrol sahibi olan otorite figürü olarak hareket eden kadına kraliçe arı denir. Bir kraliçe arının baskın özellikleri arasında; 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. 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 organizasyonda diğer genç kadın yeteneklerinin gelişimini desteklemek bir yana, onların özgüvenlerini kırarak veya profesyonel duruşlarını zayıflatarak olası rakipleri bir kenara itmektedir. Onlarca yıl eşitsiz muameleden şikâyet eden kadınlar, artık aynı sorunların çoğunu kendileri diğer kadınlara aynı şekilde davranarak devam ettirmektedir (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 organizasyonlarda ilerlemek için kadınların önündeki en büyük engel olabilir. Çünkü kadınlar çoğu zaman terfi almak için gereken sponsorluk veya destekten yoksundur. Genellikle diğer yetenekli ve gelecek vaat eden kadınların iş yerinde ilerlemesini engellerler.

Kraliçe arı fenomeni, organizasyonlarda cinsiyet çeşitliliğinin faydalarını elde etme yeteneğini de kısıtlamaktadır (Yaşbay Kobal, 2021: 74). Yaygın olarak gözlenen kraliçe arı davranışları içerisinde; 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: erkeğe daha fazla benzemek, diğer kadınlardan nasıl farklı olduğunu vurgulamak ve mevcut toplumsal cinsiyet hiyerarşisini onaylamak ve meşrulaştırmak.

Kraliçe arı, toksik davranışlar sergiler ve bu durum organizasyon 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 organizasyonlarda kadın-erkek arasındaki eşitsizliklerin inkâr edilmesi, bunların meşrulaştırılmasına da yol açabilmektedir (Derks, 2017: 1299).

### 3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

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. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, kadın akademisyenlerin organizasyonlarda 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 organizasyonel pozisyonlardaki kadınların kendi cinsiyet grup üyeliklerinden ayrılma ve diğer kadınların organizasyonlardaki yükselişini engelleme konusundaki belirgin eğilimleri olarak tanımlanmaktadır (Derks vd., 2016). Ancak Mert (2022: 215)'e göre bir organizasyonda kraliçe arılar sadece yönetim pozisyonlarında görülmeyebilir. Bu sebeple bu çalışmada lisansüstü eğitim süreçlerinde kadın akademik danışmanların bu davranışları gösterip göstermediklerini incelenmek araştırmanın çıkış noktasıdır.

Araştırma sorusu belirlenirken kuramsal çerçevede elde edilen bilgilerden yararlanılır (Karataş, 2015: 68). Bu noktadan yola çıkarak bu çalışmada araştırma soruları, kraliçe arı

sendromu ile ilgili ulusal ve uluslararası alan yazın taranarak hazırlanmıştır. Dolayısıyla bu çalışmada yanıt aranan sorular aşağıdaki gibidir:

1. Kraliçe arı sendromu ile ilgili genel algı nedir?
2. Lisansüstü eğitim süreçleri özelinde katılımcılar kadın danışmanlarının onlara karşı kraliçe arı davranışı sergilediklerini düşünüyorlar mı?
3. 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.

### 3.2. Araştırmanın Yöntemi ve Örneklem Seçimi

Bu çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Bunun sebebi, yapısı gereği niteliksel araştırmaların objektif, ölçülebilir davranış ve tutumlarla değil, duygusal ve kavramsal cevaplarla ilgilenmesi, nicel araştırmalara “duygu” ve “doku” eklemesidir (Karataş, 2015: 65). Buradan yola çıkarak veri toplama amacıyla lisansüstü eğitim almış kadınların yaşadıkları sorunlara ilişkin, “cinsiyet faktörü, çalışma planı, danışmanı ile ilişkisi veya aralarındaki engeller” gibi faktörlerin incelendiği on beş 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). 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 sağlamaktadır. Yarı-yapılandırılmış görüşmeler ise sağladıkları esneklik ve serbestlik ile daha fazla detaylı verinin elde edilmesine olanak tanımaktadır (Güçlü, 2019).

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 katılmak istemedikleri konusunda görüşmeler yapılmıştır. Örneklem grubunun araştırmanın amacına uygunluğu tekrar gözden geçirildikten sonra görüşmelere başlanmış ve kalan protokoller de sırasıyla uygulanmıştır.

Her araştırmada olduğu gibi bu araştırmada da örneklem seçimi önem arz etmektedir. 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 araştırma için yapılan görüşmelerin hepsi internet üzerinden sağlanmıştır. 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 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. 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 birebir uymaktadır.

Nitel araştırmalarda nicel araştırmalarda olduğu gibi geçerlik ve güvenilirliği sağlamak nispeten daha zordur. 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.

### 3.3. Veri Toplama Yöntemi ve Görüşme Formunun Oluşturulması

Araştırmanın bu aşamasında veri toplama yöntemi olarak çevrim içi toplantı platform ve/veya uygulamalarında görüşme tekniği tercih edilmiştir. 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 çevrim içi toplantı platform ve/veya uygulamalarını, katılımcının anonim tutulacak kimlik bilgilerini, yarı- yapılandırılmış görüşme sorularını ve cevapların kaydını içeren bir protokoldür. Bu protokol, bütün görüşmelerde istisnasız ve tutarlı bir şekilde kullanılmıştır.

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. Görüşme formu araştırmanın amacına yönelik hazırlanmış on beş adet sorudan oluşmaktadır. Katılımcılara iletilen sorular, tanıtıcı, özellikli, doğrudan ve yorumlayıcı olarak özelleştirilebilmektedir. Tanıtıcı sorular başlangıçta sorulan sorulardır. Özellikli sorularda ise katılımcıların belirli ifadeleri 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 İletilen Yarı-Yapılandırılmış Görüşme Soruları

1- Yaşınız?
2- Medeni durumunuz?
<i>Sondaj soru:</i> Lisansüstü süreciniz devam ederken mi, öncesinde mi yoksa sonrasında mı evlendiniz?
3- Lisans eğitiminizi hangi üniversitede ve hangi bölümde aldınız? <i>Sondaj sorular</i> (Eğer lisans eğitimi alınan üniversite ile lisansüstü eğitim alınan üniversite farklı ise) Neden böyle bir seçim yaptınız? (Eğer üniversiteler aynı ise) Neden devam ettiniz?
4- Lisansüstü eğitiminizi hangi üniversitede ve hangi ana bilim dalında aldınız? <i>Sondaj sorular</i> (Eğer lisans eğitimi alınan üniversite ile lisansüstü eğitim alınan üniversite farklı ise) Neden böyle bir seçim yaptınız? (Eğer üniversiteler aynı ise) Neden devam ettiniz?
5- Çalışma alanınız nedir?
6- Danışman seçimi sürecinde danışmanınızı araştırdınız mı? <i>Sondaj soru:</i> Danışmanınızı araştırırken eğitim geçmişine mi yoksa hangi alanda çalıştığına mı baktınız? <i>Sondaj soru:</i> Danışmanınızı seçme nedeniniz nedir? <i>Sondaj soru:</i> Danışmanınızdan nasıl yararlanmayı düşündünüz?
7- Lisansüstü eğitim sürecinizin akademik hayatınıza nasıl bir etkisi oldu? <i>Sondaj soru:</i> 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 on beş adet ana soru, gerektiği yerlerde ise verilen cevaba göre dokuz adet sondaj soru yöneltildiği görülmektedir. Sondaj soruların sorulma nedenleri arasında ayrıntı isteği, bazen açıklama bazen de karşı tarafı aydınlatma düşüncesidir (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Öte yandan çalışma yarı-yapılandırılmış sorular üzerinden tasarlandığı için, verilen cevaplara göre katılımcılara (“... 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. 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).

### 3.4. Araştırmanın Uygulama Aşaması

Araştırmaya dokuz kişi katılmıştır. Bu görüşmeler 2023 yılının Mart ve Nisan aylarında tamamlanmıştır. Süreçte araştırmacı katılımcılarla internet üzerinden çevrim içi toplantı platform ve/veya uygulamaları aracılığıyla görüşmeler gerçekleştirilmiştir. 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 bir şekilde araştırmayla ilgili bilgilendirmeler yapılmış ve katılımcıların soruları varsa mutlaka iletmeleri istenmiştir. Görüşmelerin mutlaka gizli ve anonim tutulacağı ve elde edilen verilerin sadece bahsi geçen bilimsel araştırma için kullanılacağı da bütün katılımcılara iletilmiştir.

Görüşmelerde veri kayıplarının söz konusu olması açısından ses kayıtlarının alınması tercih edilmektedir (Sığırı, 2018: 241). Bütün katılımcılardan görüşme öncesi ses kaydı için izin istenmiş, kimliklerinin ve verdikleri diğer özel bilgilerin gizli tutulacağı özellikle belirtilmiştir.

**Tablo 2.** Araştırmaya İlişkin Temel Bilgiler

Katılımcıya atanan kod	Görüşme tarihi	Katılımcının son eğitim durumu	Katılımcının kadın danışmanla hangi seviyede çalıştığı	Hangi çevrim içi toplantı platform ve/veya uygulamasında görüşme yapıldı
Katılımcı A	06.03.2023	Yüksek lisans/Mezun	Yüksek lisans	WhatsApp
Katılımcı B	17.03.2023	Doktora eğitimi devam ediyor	Yüksek lisans	WhatsApp
Katılımcı C	24.03.2023	Doktora eğitimi devam ediyor	Yüksek lisans	WhatsApp
Katılımcı D	25.03.2023	Yüksek lisans/Mezun	Yüksek lisans	WhatsApp
Katılımcı E	02.04.2023	Doktora/Mezun	Doktora	Google Meet
Katılımcı F	16.04.2023	Doktora/Mezun	Doktora	Google Meet
Katılımcı G	16.04.2023	Yüksek lisans/Mezun	Yüksek lisans	WhatsApp
Katılımcı H	24.04.2023	Yüksek lisans/Mezun	Yüksek lisans	Google Meet
Katılımcı K	25.04.2023	Yüksek lisans/Mezun	Yüksek lisans	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. İlk görüşme 6 Mart 2023 tarihinde, son görüşme ise 25 Nisan 2023 tarihinde yapılmıştır. Katılımcıların ikisi doktora mezunu, yedisi ise yüksek lisans mezunudur. Yüksek lisans mezunu olan yedi katılımcıdan iki tanesi doktora eğitimine devam etmektedir. Araştırmada yer alan katılımcıların yine yedisi yüksek lisans, ikisi ise doktora düzeyinde kadın bir akademisyenin danışmanlığında çalışmıştır.

Görüşmelerin hepsi internet üzerinden iki mecra yolu ile yapılmıştır. Dört tane görüşme Google Meet üzerinden, kalan beş 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 katılımcılarla görüşmeler kesintisiz ve herhangi bir alt yapı kaynaklı sorun olmadan tamamlanmıştır. Kayıtlar çözülürken de herhangi bir kesinti ile karşılaşılma, anlaşılmayan/çözülemeden herhangi bir ifade olmamıştır.

### 3.5. Verilerin Analizi, Bulgu ve Yorumlar

Verilerin analiz edilmesi sürecinde Creswell ve Creswell (2021)'in çalışmasında yer alan veri analizinde izlenmesi gereken adımlar takip edilmiştir. Bunlar: Verileri analiz için düzenleyip hazırlamak, verileri okumak ve incelemek, verileri kodlamak, tanım ve temalar oluşturmak ve tanım ve temaları ifade etmektir.

Ses dosyası halinde kaydedilen bütün görüşmeler ayrı ayrı bir Microsoft Word belgesine manuel olarak dökülmüştür. 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). Öte yandan içerik analizi, metinsel materyalleri sınıflandırarak daha alakalı, yönetilebilir veri parçalarına indirgemektedir (Weber, 1990). Bu sebeple bu araştırma için elde edilen veriler içerik analizine tabi tutulmuştur. Görüşmeler çözümlenmiş, ayrı ayrı her biri Microsoft Word dosyalarına aktarılmış, elde edilen kategori, kod ve temalarla birlikte bulgular ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda katılımcılarla ilgili bilgiler Tablo 3'te verilmektedir.

**Tablo 3. Katılımcılarla İlgili 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
<b>Alan içi</b>	<b>8</b>
<b>Alan dışı</b>	<b>1</b>

Katılımcıların medeni durumlarına bakıldığında katılımcıların dördünün bekâr, beşinin ise evli olduğu görülmektedir. Demografik bilgi olarak medeni durumlarının bu çalışmada yer alma sebebi ise, bazı kraliçe arı örüntüleri sergileyen kadınların karşısındaki kadınlara medeni durumu üzerinden de toksik davranabilmesidir. Katılımcıların sadece ikisi otuz yaş altındadır ve genel yaş ortalaması ise otuz üçtür. Katılımcıların çalıştıkları disiplinler ise fen

bilimleri, sağlık bilimleri ve sosyal bilimlerdir. Tablo 3'e göre beş katılımcı sosyal bilimler alanında çalışmıştır. Diğer yandan katılımcıların sekizi lisansüstü eğitimlerinde lisans eğitimlerini aldıkları alanda çalışmalarını yürütmüştür.

### 3.6. Çalışmadan Elde Edilen Kodlar

İçerik analizi, kodlama yoluyla verilerin altında yatan kavramları ve bu kavramlar arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmayı amaçlayan tümevarımcı bir yaklaşımdır (Sığrı, 2018: 280). Kodlama içerik analizinde çok önemli bir yere sahiptir. Çünkü kodlama, verileri anlamlı bir şekilde yeniden bir araya getirilmeden 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, üçüncü adıma geri dönmek, 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	Üniversite 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

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 kodlayıcılar, metinler üzerinde pilot kodlamalar gerçekleştirmiştir. 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 dokuz 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

Tekraren okunan metinler, aynı iki kodlayıcı tarafından tekrar kodlanmıştır. Bir araya gelen kodlayıcılar, mutabakat sağladıkları kodlar üzerinde yeniden bir uzlaşmaya varmıştır. 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 vermektedir (Çelik vd., 2020: 386).

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. Kodların hemen hemen hepsi kodlayıcılar için sürpriz olmamıştır, yani beklenen kodlardır.

### 3.7. Kategori ve Kodlardan Elde Edilenleri Yorumlama

#### *Medeni Durum*

Neredeyse insanın örneklem oluşturduğu her bilimsel çalışmada demografik bilgiler önem taşımaktadır. Medeni durum sormak, kimi durumlarda bıçak sırtı olabilmekte ve karşı tarafta ayrımcılığa uğradığı hissi oluşturabilmektedir. Ancak kraliçe arı sendromu üzerinden alan yazın incelendiğinde, kimi kraliçe arının ast/muhataplarına onların sahip olduğu 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.

Katılımcıların dördü bekâr, beşi ise evlidir. Evlilerden dördü eğitim sürecindeyken, biri öncesinde evlenmiştir. Ancak evli katılımcılardan hiçbiri lisansüstü eğitim süreçlerinde evli olmaları sebebiyle bir ayrımcılık yaşadıklarından bahsetmemiştir.

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

(...) Evlendiğimde hemen hamilelik sürecine girdiğim için, hamile kaldığım için (..) psikolojik olarak kadınlar tabii ki de hamilelik dönemlerinde çok etkileniyorlar. Hormonal olarak beni psikoloji çok

etkiledi. (...) Tabi benim tez aşamam birazcık ileri tarihe attı. (...) Danışmanım çok anlayışlıydı, beni lisanstan tanıyordu, bana hep destek oldu. Hani bu süreç geçici, anne olacaksın, çocuğunu alınca devam edersin, olunca devam ederiz. (...) Biraz beni yatıştırdı, sakinleştirdi. Çünkü aklım hep akademideydi (Katılımcı B).

### **Üniversite Değiştirme ve Çalışma Alanı**

Metinler deşifre edildikten sonra dokuz katılımcıdan dördünün lisansüstü eğitimlerine lisans eğitimi aldıklarından farklı üniversitelerde devam ettikleri görülmüştür. Beş katılımcı ise lisans eğitimi aldıkları üniversiteden aynı zamanda lisansüstü derecelerini de almıştır. Sondaj soru sorularak bu durumların nedenleri irdelenmeye çalışılmıştır. İki katılımcı (A ve C) farklı üniversitelerde eğitim hayatlarına devam etmelerini ailesel koşullara bağlamıştır.

Tamamen ama ailevi bir durum var (Katılımcı A).

ABC Üniversitesinden<sup>2</sup> onayım da gelmişti. Sadece evliyim, U<sup>3</sup> şehrinde yaşıyorum. Evlilikten dolayı çocuklarım vardı, ulaşım daha avantajlıydı (...) (Katılımcı C).

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.

Lisans sürecimde yüksek lisans yapmayı düşünmüyordum. Üniversiteden mezun olduktan sonra düşünmeye başladım o süreç içerisinde de lisans hocalarımdan bir tanesi olan Z<sup>4</sup> 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 sekizinin lisansüstü eğitimlerine lisans düzeylerinde eğitim aldıkları alanlardan devam ettikleri görülmektedir. Sadece Katılımcı F lisans düzeyinde eğitim aldığı alandan 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).

### **Danışman Seçim Süreci ve Danışmanla İlgili Bilgiye Sahip Olma**

Katılımcılara danışmanlarıyla çalışmayı özellikle mi seçtikleri ve danışmanlarıyla ilgili önceden bilgi sahibi olup olmadıkları üzerine de sorular yöneltilmiştir. Katılımcı danışman

<sup>2</sup> Üniversite ismi kodlanmıştır.

<sup>3</sup> Şehir ismi kodlanmıştır.

<sup>4</sup> Danışman öğretim üyesinin ismi kodlanmıştır.

seçimi sürecinde kendilerini ana bilim dallarının yönlendirdiğini ve bu konuda kendilerine bir seçim hakkı tanınmadığını ifade etmiştir. Katılımcıların çoğu, danışmanlarını önceden araştırıp, eğitim geçmişlerine ve çalışmalarına göre seçim yaptıklarını ifade etmiştir. Katılımcı E, önce farklı bir danışmanla çalışmak istemiş ancak koşullar sebebiyle mevcut danışmanı ile çalıştığını belirtmiştir. Katılımcı D ise, farklı bir öğretim üyesinin kendisine değişik perspektifler kazandıracığı inancıyla danışmanını seçtiğini ifade etmiştir.

Açıkçası buna zamanım olmamıştı. Bölüm olarak C<sup>5</sup> bir nebze daha yatkınlığım vardı. Birkaç hoca vardı tamamen tesadüf şeklinde çalıştığım danışmanım ile görüşme oldu kendisiyle çalışabileceğimi söyledi, öyle de danışman seçimi oldu (Katılımcı A).

(...) Ben aslında başka bir hocayla çalışmak için el sıkıştım. Ama anlaştığım hocamın laboratuvarı çok kalabalıktı ve bana açıkça söyledi, "(...) Sonuçta hepiniz burada hani bir an önce tezinizi bitirip mezun olmak istiyorsunuz. Sizleri bu şekilde bekletmek istemem. Dolayısıyla, istersen başka hocalarımla da bir konuş." dedi. (...) Tam bu süreci yaşarken o danışman hocamdan ders alıyordum. 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." (...) "Ben ilgilenebilirim hocam." dedim. O da "Tamam ders çıkışında bir görüşelim seninle o zaman." dedi (Katılımcı E).

Yüksek lisans yaptığım dönemde seçtiğim alanda iki tane öğretim üyesi vardı. Danışmanımdan hiç ders görmemiştim. Diğer hocayı da tanıyordum, o yüzden farklı bir hocayla, farklı bir alanda çalışan biriyle olmak istedim. Bana yeni şeyler kazandıracığını düşündüğüm için Y<sup>6</sup> ile çalışmak istedim (Katılımcı D).

Katılımcılardan sadece Katılımcı H, tek başına 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 seçimini kendi yapan 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 (Katılımcı H).

### *Lisansüstü Eğitim Süreci (Aksama, Zorluklar, Destekler)*

Katılımcılara lisansüstü eğitim süreçlerinde herhangi bir aksama yaşayıp yaşamadıkları ve eğer yaşadılarsa bu aksamaların eğitim süreçlerini uzatıp uzatmadığı üzerine açık uçlu

<sup>5</sup> Bölüm ismi kodlanmıştır.

<sup>6</sup> Danışman öğretim üyesinin ismi kodlanmıştır.

sorular yöneltilmiştir. 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).

Katılımcılara iletilen sorulardan bir diğeri 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 yaşadıklarını 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 (Katılımcı K).

(...) 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. (...) Neredeyse başka bir tez yazdım. En büyük zorluğum buydu (Katılımcı G).

Aile büyüklerimden manevi destek aldım. (...) 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 (Katılımcı A).

Araştırmada sadece Katılımcı B ve Katılımcı E lisansüstü eğitim süreçlerinde danışmanlarından destek aldıklarını ifade etmişlerdir. 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 birçok akademik çalışma yaparak danışmanının kariyer hayatındaki etkisinden bahsetmiştir.

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. (...) Ben bundan mutluluk duyduğumu fark edince dedim ki tamam sektör artık bana çok hitap etmiyor. (...) 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).

### ***Danışmanla İletişim Süreci***

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

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. (...) Kendisi yaparsın edersin’den ziyade “Sen bunu nasıl yapamazsın, yapmak zorundasın!” gibi davrandığı için motivasyonumu ara ara kırdığı oldu. (...) “Senin çabanla olması gerek.” derdi. Bu şekilde olması sonucunda da kendisiyle iletişim sorunu yaşıyordum (Katılımcı A).

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. Katılımcıların tamamı 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. (...) Görüşmeler yapabiliyordum, yanına gidip geliyordum (Katılımcı F).

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

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

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. (...) Ulaşamazsam not bırakırdım (Katılımcı B).

Olmadı, yani dönem dönem gerginlikler her öğrencinin danışmanla yaşadığı kadar ben de yaşadım. Ama şöyleydi, bir şekilde oturup konuşup bir çözüme ulaştırıyorduk. 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).

### **Kraliçe Arı Sendromu Algısı**

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

Duydum evet tam olarak böyle hatırlıyorum. Kraliçe arı yönetendir, yöneticidir. Kadının kadınlık 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.

(...) Babam bana anlatmıştı. (...) Bankadayken diyor, bir kadın arkadaşımız ağlıyor akşam, kasası tutmuyor, kasayı tutturamıyor kadın. 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 kovasının içinde, bir kadının çöp kovasının içinden, çalışanın yani, büzülmüş 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 çıkmasını diye söylemişler, 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. Bu tip durumlarda görüşmeci, katılımcılara anlaşılır bir şekilde ve jargon kullanmadan, sendromun çıkış noktasına vurgu yaparak açıklamalarda bulunmuştur. Bilgi verildikten katılımcılara anlamadıkları bir nokta olup olmadığı sorulmuştur. Daha sonra bir süre katılımcıların bilgileri özümsemesi beklenmiş, görüşmeye ondan sonra devam edilmiş ve katılımcılara sahip oldukları bilgiler ve yeni öğrendikleri ışığında lisansüstü eğitim süreçlerinde, danışmanlarından bu sendroma ait davranış örüntülerini görüp görmedikleri yani bu konudaki algıları sorulmuştur. Dokuz katılımcı da danışmanlarından, danışmanlarının sert oldukları 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 bir algıda 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 danışmanıya 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 yaşamasam 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 belirtmeleridir. 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.

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. (...) küçük bir çalışma hayatım oldu. Ücretli öğretmenlik yaptım İngilizce olarak. (...) 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 (Katılımcı B).

#### 4. SONUÇ

Kraliçe arı sendromu, son yıllarda ulusal ve uluslararası alan yazında sıklıkla tartışılmaya başlanan bir konudur. Konu ile ilgili çeşitli sektörlerde farklı araştırmalar yapılmıştır. Zira bu sendrom, yeni bir kavram olmamasına rağmen sadece bilimde değil aynı zamanda medyada da ilgi gören bir konudur (Mavin, 2008). Örneğin Cevher ve Öztürk (2015), yaptıkları çalışmada kraliçe arı sendromunun organizasyonlarda kadın kadına zorbalığın nedenleri arasında olduğunu ortaya koymuşlardır. Uluslararası alan yazına bakıldığında ise İsviçre'de üç yüz on beş kadın yönetici üzerinde yapılan bir çalışmada Faniko vd. (2016), kraliçe arı sendromunun çoğu durumda tüm kadınlara karşı yalnızca rekabetçi bir tutum veya davranış olmadığı sonucuna varmıştır. Yine ulusal bir çalışma olarak Akman ve Akman (2016) tarafından on dört kadın öğretmen üzerinde yapılan bir araştırmada

katılımcılar, kadın yöneticilerin otorite kuramadıklarını, astlarını desteklemediklerini, deneyimli, kıskanç, aşırı eleştirel ve kaprisli olmadıklarını ifade etmişlerdir (Poyraz ve Kılıç, 2023).

Bu araştırmanın amacı, kadın akademisyenlerin organizasyonlarda kariyer gelişimlerini sınırlandırıp sınırlandırmadığını tespit etmek ve onların kadın öğrencilerin akademik hayatlarında kariyer engelleri oluşturulup oluşturmadığını kraliçe arı sendromu üzerinden incelemektir. Bu bağlamda alan yazını da takip edilerek, çalışmada cevap aranan sorular oluşturulmuştur. Araştırmanın amacı doğrultusunda oluşturulan sorulara cevap bulmak için nitel araştırma yöntemlerinden biri olan görüşme tekniği kullanılmıştır. Yarı-yapılandırılmış görüşme tekniği ile lisansüstü eğitim almış dokuz kadından kraliçe arı sendromu çerçevesinde kadın danışmanlarıyla yaşadıkları sorunlar hakkında veriler toplanmış ve veriler deşifre edilmiştir. 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 üniversite 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 görülmüştür. Katılımcıların ifadelerine dayanarak kraliçe arı sendromu davranışına sahip kadın danışmana rastlanmamıştır. Dolayısıyla katılımcıların, kraliçe arı sendromu ile lisansüstü eğitim süreçleri içerisinde karşılaşmadığı yorumu yapılmıştır. Aksine 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. Araştırmada elde edilen ilginç bulgulardan biri kadın danışmanlarından 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 organizasyonda yönetici pozisyonunda yer almayan kadınların kraliçe arı davranışları sergileyip sergilemediği gözlenmeye çalışılmıştır. Bu da çalışmanın hem teorik hem de sosyal katkısı olarak düşünülebilir.

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. Bir diğer kısıt olarak da çalışmada kullanılan içerik

analizi sayılabilir. Zira içerik analizinde daha yüksek düzeyde bir yorumlamaya ulaşmak için ilişki analizi kullanıldığında artan hataya maruz kalınabilmektedir.

Gelecek dönemde araştırmacılar, kraliçe arı sendromu ile ilgili çalışmalar yaparken 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.

---

#### YAZARLARIN BEYANI

**Yayın Etiği Beyanı:** Araştırmanın tüm safhalarında araştırma ve yayın etiğine özen gösterilmiştir. 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.

**Katkı Oranı Beyanı:** Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

**Destek ve Teşekkür Beyanı:** Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

**Çıkar Çatışması Beyanı:** Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

---

#### KAYNAKÇA

- Akman, G. ve Akman, Y. (2016). Kraliçe arı sendromu bağlamında kadın öğretmenlerin kadın yöneticilere ilişkin görüşleri. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(3), 748-763.
- Alshenqeeti, H. (2014). Interviewing as a data collection method: A critical review. *English Linguistics Research*, 3(1), 39-45.
- 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.
- Baltacı, A. (2019). Nitel araştırma süreci: Nitel bir araştırma nasıl yapılır? *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 368-388.
- 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.
- Carli, L. L. (2001). Gender and social influence. *Journal of Social Issues*, 57(4), 725-741.
- Cevher, E. ve Öztürk, U. C. (2015). İş yaşamında kadınların kadınlara yaptığı mobbing üzerine bir araştırma. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 4(4), 860-876.
- Creswell, J. (2015). *30 essential skills for the qualitative researcher*. CA: SAGE.
- Creswell, J. W. (2017). *Araştırma deseni: Nitel, nicel ve karma yöntem yaklaşımları*. 3. Baskı, Eğiten Kitap.

- Creswell, J. W. ve Creswell, J. D. (2021). *Araştırma tasarımı nitel, nicel ve karma yöntem yaklaşımları*. (Çev. Ed.) Engin Karadağ, Beşinci Basımdan Çeviri, Nobel Yayınevi.
- Çelik, H., Başer Baykal, N. ve Kılıç Memur, H. N. (2020). Nitel veri analizi ve temel ilkeleri. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi-ENAD*, 8(1), 379-406.
- Dellasega, C. (2005). *Mean girls grown up-adult women who are still queen bees, middle bees, and afraid to-bees*. John Wiley & Sons, Inc.
- 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, SAGE Publications.
- Drexler, P. (2013). The tyranny of the queen bee. *Peggy Drexler*, 1-4.
- 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.
- Ellemers, N. (2017). Gender stereotypes. *Annual Reviews*, 69, 1-19.
- 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.
- Fritz, R. L., & Vandermause, R. (2018). Data collection via in-depth email interviewing: Lessons from the field. *Qualitative health research*, 28(10), 1640-1649.
- Güçlü, İ. (2019). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri teknik- yaklaşım-uygulama*. Birinci Basım, Nobel Akademik Yayıncılık.
- 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.
- Işık, E. ve 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.
- Karahan, S., Uca, S. ve Güdük, T. (2022). Nitel araştırmalarda görüşme türleri ve görüşme tekniklerinin uygulanma süreci. *Nitel Sosyal Bilimler*, 4(1), 78-101.
- Karataş, Z. (2015). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. *Manevi Temelli Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 62-80.

- 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.
- Mert, K. (2022). Örgütlerde kraliçe arı sendromu. İçinde Turhan Moç (Editör), *Örgütlerde Toksik Davranışlar* (ss. 199-221), Kriter Yayınevi.
- Oakley, A. (1972). *Sex, gender, and society*. Harper and Row.
- Öğüt, A. (2006). Türkiye'de kadın girişimciliğin ve yöneticiliğin önündeki güçlükler: Cam tavan sendromu. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 1(1), 56-78.
- Patton, M. Q. (2014). *Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri*. 3. Baskıdan Çeviri, (Çev. Ed.) Mesut Bütün ve Selçuk Beşir Demir, Pegem Akademi.
- 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 Management And Tourism*, 8(2), 138-157.
- 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.
- Sığrı, Ü. (2018). *Nitel araştırma yöntemleri*. Birinci Basım, Beta Basım A.Ş.
- Silverman, D. (2018). *Nitel verileri yorumlama*. Çev. Editörü: Erkan Dinç, Pegem Akademi.
- 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., Tavris, C., & Jayaratne, T. E. (1974). The queen bee syndrome. *Psychology Today*, 7, 55-60.
- Strauss, A., & Corbin, J. M. (1990). *Basics of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques*. Sage Publications, Inc.
- 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.

- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.
- Zel, U. (2002). İş arenasında kadın yöneticilerin algılanması ve "Kraliçe arı sendromu". *Amme İdaresi Dergisi*, 35(2), 39-48.