

Kraliçe Arı Sendromu ve İşe Bağlı Duygusal Tükenmeye Etkisi

Kübra YİĞİT CAN¹  Münire TEMEL² 

¹ Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tekirdağ, Türkiye

² Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Tekirdağ, Türkiye

Makale Bilgisi	ÖZET
Makale Geçmişi Geliş: 09.03.2025 Kabul: 12.06.2025 Yayın: 26.08.2026	İş dünyasında profesyonel başarıya ulaşmış ve kariyer edinmiş kadınların diğer kadın çalışanların kariyer edinmelerine engel olma davranışları “Kraliçe Arı Sendromu” olarak isimlendirilmiştir. Bu çalışmanın amacı farklı iş örgütlerinde çalışan kadınlar arasında kraliçe arı sendromu algısını, ilişkili faktörleri ve kraliçe arı sendromu algısının işe bağlı duygusal tükenmeye etkisini araştırmaktır. Çalışmaya farklı iş sektörlerinde çalışan 173 kadın katıldı. Veriler internet aracılığıyla katılımcılara anket uygulanarak elde edildi. Veri toplama araçları olarak Kişisel Bilgi Veri Formu, Kraliçe Arı Sendromu Ölçeği ve İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik Ölçeği kullanıldı. Veriler SPSS 22.0 programı ile analiz edildi. Elde edilen bulgulara göre kadın çalışanların İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik puan ortalaması 18.05±7.77 ve Kraliçe Arı Sendromu toplam puan ortalaması 104.34±17.78 olarak bulundu. Bu sonuçlar kadın çalışanların kraliçe arı sendromu algısının ve işe bağlı duygusal tükenme durumunun orta düzeyde olduğuna işaret etmekteydi. Ayrıca kraliçe arı sendromu algısının kadın çalışanlarda işe bağlı duygusal tükenmenin belirleyicilerinden biri olduğu anlaşıldı ($R^2 = 0.129$, $p < 0.001$). Sonuç olarak, işyerlerinde kraliçe arı sendromu varlığının araştırılmasına ve önleyici tedbirler alınmasına, ayrıca sendromun etkilerinden mağdur olan kadın çalışanlara psikososyal destek sunulmasına ihtiyaç olduğu düşünülmektedir.

Queen Bee Syndrome and Its Effect on Job-Related Emotional Exhaustion

Article Info	ABSTRACT
Article History Received: 09.03.2025 Accepted: 12.06.2025 Published: 26.08.2026	The behavior of women who have achieved professional success and a career in the business world to prevent other female employees from advancing is called “Queen Bee Syndrome” in the literature. The aim of this study is to investigate the perception of queen bee syndrome among women working in different organizations, related factors, and the effect of queen bee syndrome perception on job-related emotional exhaustion. A total of 173 women working in different sectors participated in the study. The study data were obtained by conducting an online survey. Personal Information Data Form, Queen Bee Syndrome Scale, and Job-Related Emotional Exhaustion Scale were used as data collection tools. The data were analyzed with the SPSS 22.0 program. According to the findings, the mean score of Job-Related Emotional Exhaustion of female employees was found to be 18.05±7.77, and the mean total score of Queen Bee Syndrome was 104.34±17.78. These results indicated that the perception of queen bee syndrome and job-related emotional exhaustion of female employees were at a moderate level. In addition, it was understood that the perception of queen bee syndrome was one of the determinants of job-related emotional exhaustion in female employees ($R^2 = 0.129$, $p < 0.001$). As a result, it is thought that there is a need to investigate the existence of queen bee syndrome in workplaces and to take preventive measures, as well as provide psychosocial support to female employees who are victims of the effects of the syndrome.

To cite this article

Yiğit Can, K. & Temel, M. (2026). Kraliçe arı sendromu ve işe bağlı duygusal tükenmeye etkisi. *Genel Sağlık Bilimleri Dergisi*, 8(2), 263-279. <https://doi.org/10.51123/jgehes.2026.252>

***Sorumlu Yazar:** Münire TEMEL, muniretemel@nku.edu.tr

****** Bu makale "Çalışma hayatında kadının kadına şiddeti: Kraliçe arı sendromuna yönelik bir değerlendirme" başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.



This article is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0)

GİRİŞ

Kadınlar ilk çağlardan itibaren çalışma hayatında yer almışlardır. Ancak toplumsal cinsiyet algısına dayalı iş bölümünün erkekler için ‘ailenin geçimini sağlayan’, kadınlar için ‘evin ve çocukların bakımını üstlenen’ olarak kabul görmesi nedeniyle kadınlar örgütsel çalışma hayatından uzun süreler uzak tutulmuştur (Aşkın, 2015). Sanayi devrimi sonrası işgücü talebinin artması ile kadınlar örgütsel yapı içinde işçi sınıfı olarak çalışma yaşamının içinde yer almaya başlamışlardır (Sar, 2021). Bununla birlikte toplumsal cinsiyet algısının etkileri devam etmiş, cinsiyete dayalı iş tanımları oluşmuştur. Genel olarak ‘kadın işi’ ücreti düşük, statüsü düşük, güvencesiz ve geçici nitelikteki işleri tanımlanırken, ‘erkek işi’ ücreti yüksek, güvencesi olan, sürekli, yetki ve sorumlulukları daha fazla olan nitelikli işler olarak değerlendirilmiş ve kadınlar ucuz işgücü olarak görülmüştür (Katkat Özçelik, 2017). Günümüzde kadın hakları alanında yapılan çalışmalar ve ‘eşit işe eşit ücret’ gibi politikalar ile kadınların çalışma koşullarında bazı iyileştirmeler yapılmıştır. Ancak kadınlar, erkeklerle aynı işte çalışsalar, aynı rolleri üstlenseler ve aynı tecrübelere sahip olsalar da hala erkekler kadınlardan daha üst kariyerlere ulaşmaktadır. Bu duruma bağlı olarak kadınlar kendilerini ispat etmek, kariyer sahibi olmak, yönetici pozisyonlarına gelmek ve bulunduğu pozisyonu korumak için erkeklerden daha fazla çalışmak ve mücadele etmek zorunda kalmaktadır (Ocak, 2021; Sar, 2021). Günümüzde dünya genelinde yönetici pozisyonlarının yüzde 35.4’ünü kadınlar oluşturmaktadır (International Labour Organisation [ILO], 2023). Türkiye’de üst ve orta düzeyde yönetici pozisyonundaki kadınların oranı ise sadece %19.6’dır (Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK], 2024).

Kadınların kariyer sahibi olmalarını engelleyen en önemli etken erkek egemen toplumlardaki toplumsal cinsiyet eşitsizliğidir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin iş dünyasındaki yansımalarından biri ‘Cam Tavan Sendromu’ olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sendromda kadın çalışanların sahip oldukları başarı ve yetenekler göz ardı edilerek, örgütsel yapı içinde kadınların üst kademelere ulaşmaları engellenmektedir (Kafes, 2019; Özkan, 2020). Bununla birlikte iş dünyasında kadınlar tarafından diğer kadınlara uygulanan kariyer engelleri de bulunmaktadır. Kişisel ve profesyonel başarıya ulaşmış kadınların kariyer basamaklarını çıkmaya çalışan hemcinsleri ile rekabete tahammül edememesi, ‘tek olma’ isteği ve yükselmelerine engel olma davranışları literatürde ‘Kraliçe Arı Sendromu’ olarak isimlendirilmiştir (Akduru, 2021; Derks ve ark., 2016; Sobczak, 2018; Staines ve ark., 1974; Zel, 2002). Erkek egemen iş dünyasında üst düzey pozisyonlara gelirken ayrımcılığa uğrayan kadınlar, bu pozisyonlara eriştikten sonra kraliçe arılara dönüşmektedir (Derks ve ark., 2016). Kraliçe arı sendromu davranışlarının yönetici pozisyonundaki kadınlar tarafından, başarılarıyla ön plana çıkmış ya da çıkma potansiyeli olan kadın astlarına karşı uygulandığı ifade edilmektedir. Sendromu gösteren kadın yöneticiler zor koşullarda elde ettikleri kendi pozisyonlarını kaybetme korkusu içinde kariyer hedefi olan diğer kadın astlarını kendileri için bir tehdit unsuru olarak algılamakta ve bu nedenle başarıya ulaşmalarını engellemeye çalışmaktadır (Kızıldağ, 2018; Öztürk ve Cevher, 2015; Suharnomo ve Permatasari, 2019). Kraliçe arı sendromu gösteren kadın yöneticiler, kadın astlarını iş hayatı için yeterince verimli ve fedakâr olmadıkları için suçlamakta ve yeterince zorlanmadan kariyerlerinde ilerlemelerini adaletsiz bulmaktadır (Sobczak, 2018).

Sendroma bu ismin verilmesinde arı kolonisi ile olan benzerlik etkili olmuştur. Arıların yaşamında kraliçe arı koloniyi yöneten dişi arı olup, kovanda tektir ve başka bir arının kraliçe arı olmasına izin vermez. Kraliçe arı, işçi arılar tarafından seçilir, beslenir ve bakılır. İşçi arılar koloninin güvenliğini, temizliğini, besin ihtiyacını karşılarken, kraliçe arı ise topluluğun üremesini, sürekliliğini ve kolonideki düzeni sağlar (Karataş ve Canverdi, 2019). Kraliçe arı sendromu ilk kez Graham Staines, Toby Epstein Jayaratne ve Carol Tavis’in 1970’li yıllarda yaptıkları çalışmalarla literatüre girmiştir (Staines ve ark., 1974). Günümüzde kraliçe arı sendromu ile ilgili yapılan

çalışmalar sendromun gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerde görülebildiğini ama özellikle ataerkil toplumlarda daha sık rastlandığını bildirmektedir (Ellemers ve ark., 2004; Kark ve ark., 2024; Sobczak, 2018). Buna karşın Xiong ve arkadaşları (2022) ataerkil bir toplum olan Çin’de kraliçe arı sendromunun yaygın olmadığını, eğitimsel kazanımlar ve kariyer gelişim hızının yüksek olduğu toplumlarda bu sendromun daha sık görüldüğünü söylemektedir.

Kraliçe arı sendromunun temeli toplumsal cinsiyet eşitsizliğine dayandırılmaktadır. ‘Tokenizm’ ve ‘sosyal kimlik’ kuramları ile konuya daha fazla açıklık getirilmiştir. Tokenizm kuramına göre içinde bulunduğu grubun %15’inden azını oluşturan kişiler “token” olarak adlandırılır ve bu kişiler iş yerinde ilerlememeleri için, yüksek görünürlük, izolasyon ve sınırlı fırsatlar gibi zorluklara maruz kalırlar. Erkeklerin sayısal ve etkinlik olarak daha fazla yer aldığı bir örgütte, kadınlar için daha düşük kotalar ayrılması, yapamayacakları işlere yönlendirilmesi ve yüksek statüdeki işler için uygun görülmemesi ile kadınların iş hayatında yükselme olasılıkları da belli bir seviyede tutulmuş olur (Kumkale, 2019). Sosyal kimlik kuramına göre; kişiler, kendilerini bulundukları sosyal sınıfa ait olarak tanımlar, sınıflandırır ve özdeş olarak kabul ederler. Kişinin ait olduğu bu sınıf eğer toplum içinde cazip bir konumda değilse, kişide memnuniyetsizlik ve negatif sosyal kimlik gelişir. Bunun sonucunda kişi sosyal kimliğine olumlu etki yaratacak yeni bir sınıf arayışına girerek ya kendi grubunu küçümser ve dışlar ya da ait olduğu sınıftan uzaklaşmak için kendini farklı gösterir (Baykal Narcıkara, 2018). Kraliçe arı tepkileri gösteren yönetici kadınlar aslında iş hayatındaki maruz kaldığı cinsiyet tokenizmi ile mücadele ederken bir yandan kendilerini hemcinslerinin sınıfından soyutlayarak, onlardan farklı olduğunu ispatlamaya ve kariyer fırsatlarını iyileştirmeye çalışmaktadır.

Kraliçe arı sendromu olan kadın yöneticilerin aslında güçlü bir kimliğe sahip olmadığı, kendine güvenlerinin ve benlik saygılarının düşük olduğu (Korkmaz ve Yıldız, 2024), kişisel hırslarının ve kıskançlık duygularının etkisi altında kaldığı (Kark ve ark., 2024; Mert, 2022; Şengül ve ark., 2019) bildirilmiştir. Bu kadınlar kariyer edinmede verdikleri mücadele ve yaptıkları fedakârlıkların aynısını diğer kadınların da yaşamasını istemekte, kazan-kazan politikası yerine tek kazanan olmayı tercih etmektedir (Kızıldağ, 2018). Diğer yandan tüm kadın çalışanlara karşı aynı tavırları göstermemekte, karşısındaki kişinin varoluşuna göre tavırlarını değiştirmektedir. Faniko ve arkadaşlarına göre (2016) bu kadınlar kendisi gibi kariyer sahibi, güçlü mücadeleci ve geleneksellikten uzak kadınlara daha sıcak davranırken, iş hayatında tecrübesiz, aile hayatını önemseyen dişil ve evcimen kadınlara mesafeli ve soğuk tavırlar sergilemektedir. Ayrıca astlarına karşı erkeksi tavırlar sergilemekte, konuşma ve söylemlerinde daha kaba bir üslup kullanmakta, mesafeli yaklaşmakta ve onları görmezden gelmektedirler. Kraliçe arı sendromu olan yönetici kadınların gösterdiği diğer davranışlar arasında; stresli bir iş ortamı yaratarak çalışanların dikkatinin dağılmasını ve hata yapma riskini artırmak, kariyer hedefine ulaşmayı engelleyecek işler vererek vakit kaybetmesini sağlamak, yaptığı çok küçük bir hatayı büyük bir problem gibi yansıtarak özgüvenini kırmak, kendini geliştirecek fırsatlardan yararlanmasını engellemek gibi davranışlar sayılmaktadır (Ellemers ve ark., 2004; Karakuş, 2014; Mert, 2022; Özkan, 2020; Sobczak, 2018).

Yöneticilerin bu tarz davranışlarının hem çalışanlara hem de örgüte yansıyan çeşitli olumsuz sonuçları olmaktadır. Bu davranışlara maruz kalan kadın çalışanlarda özgüven ve motivasyon kaybı, iş memnuniyetinde azalma, iş veriminde düşme, yaşam doyumunda ve yaşam kalitesinde azalma, fiziksel ve psikolojik sağlığın bozulması gibi etkiler gelişebilir. Bunun sonucunda çalışanlar iş yavaşlatma veya durdurma, işe devamda azalma ve işten ayrılma gibi tepkiler gösterebilirler. Kurum içinde hukuki sorunlar oluşması, kurumun imajının zarar görmesi, kurum verimliliğinin düşmesi de örgüt içinde oluşan sorunlardan bazılarıdır. Diğer yandan, yaşanan tüm bu sorunlar aslında kraliçe arı özelliği gösteren yöneticinin yönetim görevinde başarısız olduğunu

da gösterir. Yönettiği örgüt veya birimin performansında artış sağlayamadığı gibi, çalışanlar tarafından da yetersiz görülür ve saygı duyulmaz. Böylece kaybetmekten korktuğu pozisyonunu ve kariyerini de çevresine başarısızlıkla tanıtmış olur. Sonuçta bu davranışları her iki tarafın ve buna bağlı örgütün de kaybettiği bir çekişme ortamı yaratmaktadır (Akduru, 2021; Mert, 2022; Savaş, 2022).

İş hayatının zorlukları sonucu ortaya çıkabilen önemli bir kavram tükenmişliktir. Tükenmişlik, çalışma ortamında stres verici unsurlara karşı bir tepki olarak uzun sürede gelişen psikolojik bir sendromdur. Duygusal tükenme, kişisel başarıda düşme ve duyarsızlaşma olarak üç boyutta incelenen tükenmişliğin en belirleyici boyutunun duygusal tükenme olduğu kabul edilmektedir (Maslach ve Jackson, 1981). Duygusal tükenme sonucu yorgunluk, gerginlik, enerji eksikliği, engellenme, duygusal olarak kendini yıpranmış hissetme gibi belirtiler ortaya çıkar (Amigo ve ark., 2014; Kazu ve Yıldırım, 2021; Serinkan ve Barutçu, 2020). Bu durum kaçınılmaz olarak çalışma isteğinde azalma, iş performansında düşme, grup çalışmasında azalma ile devam eder ve erken emekliye ayrılma, işi bırakma gibi sonuçları da beraberinde getirebilir (Altınbay, 2021; Sağlam Arı ve Çına Bal, 2008; Serinkan ve Barutçu, 2020; Şahin Kıraltıp ve Asit, 2017).

Türkiye’de kraliçe arı sendromu ile ilgili ilk farkındalık 2000’li yıllardan sonra başlamıştır (Zel, 2002). Ancak sendromla ilgili yapılan araştırmaların yaklaşık on yıllık bir geçmişi bulunmaktadır (Er ve Adıgüzel, 2015; Karakuş, 2014; Öztürk ve Cevher, 2015). Günümüze yakın yıllarda ilgili araştırmalar artmış olmakla birlikte, bunların bir kısmı nitel çalışmalar olup, nicel çalışmalarda ise sendrom bir meslek dalına odaklanarak incelenmiştir. Farklı meslek gruplarının birlikte değerlendirildiği çalışmalara ratlanılmamıştır. Ayrıca kraliçe arı sendromunun, tükenmişlik ile ilişkisine yönelik bir çalışmaya da ulaşılammıştır (Çelen ve Tuna, 2021; İmamoğlu Akman ve Akman, 2016; Mert, 2022; Savaş, 2022; Şengül ve ark., 2019). Bu nedenle bu çalışmada, çeşitli iş sektörlerinde kadın yöneticiyle çalışan kadınların kraliçe arı sendromu algısını ve bu algının kadın çalışanlarda işe bağlı duygusal tükenmişliğe etkisini değerlendirmek amaçlandı.

Araştırmanın Hipotezleri

Ho: Kadın yönetici ile çalışan kadın çalışanların kraliçe arı sendromu algısı ile işe bağlı duygusal tükenme arasında bir ilişki yoktur.

H1: Kadın yönetici ile çalışan kadın çalışanların kraliçe arı sendromu algısı işe bağlı duygusal tükenmeyi etkilemektedir.

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Araştırma tanımlayıcı ve ilişki arayıcı modelde yürütüldü.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini kadın yönetici ile çalışmış veya halen çalışmakta olan kadınlar oluşturdu. Kadın yönetici ile çalışan veya çalışmış olan kadınların sayısına yönelik bir veriye ulaşamadığı için örneklem hesabı yapılamadı. Çalışmanın zaman sınırı nedeniyle veri toplama süresi olarak dört ay belirlendi. Herhangi bir iş sektöründe çalışan, belirlenen veri toplama süresi içinde ulaşılabilen ve araştırmaya katılma kriterlerini karşılayan tüm kadınların örnekleme alınmasına karar verildi. Örnekleme yöntemi olarak kolayda ve kartopu örnekleme teknikleri kullanıldı. Araştırmacıların yakın çevresinde bulunan katılımcılardan başlanarak ve onların yönlendirdiği diğer katılımcılara ulaşılarak veriler toplandı. Araştırma, belirlenen sürede

ulaşılabilen eğitim, sağlık, hukuk, finans ve hizmet sektöründe çalışan 173 kadın çalışan ile tamamlandı. Araştırmaya dâhil edilme kriteri olarak; 18 yaş ve üzeri olmak, kadın yönetici ile halen çalışıyor veya daha önce çalışmış olmak, okuma yazma biliyor olmak, web tabanlı uygulamaları kullanabiliyor olmak ve çalışmaya katılmaya gönüllü olmak olarak belirlendi.

Veri Toplama Araçları ve Süreçleri

Araştırma verileri 2023 yılı Nisan ve Temmuz ayları arasında toplandı. Veriler, online olarak whatsapp, e-mail iletişim araçları kullanılarak web tabanlı anket uygulaması yöntemiyle toplandı. Araştırmaya katılan kadınların sosyo-demografik verileri araştırmacıların hazırladığı ‘Kişisel Bilgi Veri Formu’ ile toplandı. Diğer veriler ‘Kraliçe Arı Sendromu Ölçeği’ ve ‘İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik Ölçeği’ kullanılarak elde edildi.

Kişisel Bilgi Veri Formu

Bu form konu ile ilgili literatür incelenerek (Çelen ve Tuna, 2021; Karakuş, 2014; Mert, 2022; Savaş, 2022; Şengül ve ark., 2019) araştırmacılar tarafından oluşturulmuştur. Form içeriğinde cinsiyet, eğitim, yaş gibi sosyo-demografik verilere yönelik surlarla birlikte, meslek, çalışma yılı, kadın yönetici ile çalışma süresi gibi çalışma ayaşamına yönelik toplam 15 soru bulunmaktadır.

Kraliçe Arı Sendromu Ölçeği (KASÖ)

Ölçek 2021 yılında Çelen ve Tuna tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 35 maddeden oluşmakta ve 3 alt boyut (destek, yapı, yeterlilik) içermektedir. Ölçeğin değerlendirilmesi 5’li likert tipindedir (5=Kesinlikle Katılıyorum-1=Kesinlikle Katılmıyorum). Ölçekteki maddelerin bazıları (1, 2, 4, 5, 11, 13, 16, 28, 29) ters puanlanmaktadır. Ölçekten alınabilecek puanlar en az 35 en fazla 175’tir. Destek boyutundan alınabilecek puan 10-50 arasında, yapı boyutundan alınabilecek puan 17-85 arasında ve yeterlilik boyutundan alınabilecek puan 8-40 arasındadır. Ölçekten alınan puanın yüksek olması kişilerin yöneticileri hakkında kraliçe arı sendromu algısının yüksekliğine işaret etmektedir. Ölçeğin güvenirlik alfa katsayısı 0.94 olarak belirtilmiştir (Çelen ve Tuna, 2021). Bu çalışmada ise ölçeğin güvenirlik katsayısı 0.73 bulundu.

İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik Ölçeği (İBDTÖ)

Ölçek, Wharton (1993) tarafından Maslach’ın Tükenmişlik Ölçeğinin duygusal tükenmişlik boyutundan yararlanılarak geliştirilmiştir. Ölçek 6 ifadeden ve tek boyuttan oluşmaktadır. İfadeler 5’li likert tipinde olup, ‘0=asla bu şekilde hissetmiyorum ile 4=her gün bu şekilde hissediyorum’ arasında puanlanmaktadır. Türkçe geçerlilik ve güvenirlik çalışması Günay (2021) tarafından yapılmış olup, ölçek orijinal haline benzer şekilde 6 maddelik 5’li likert tipindedir. Ölçeğin ifadeleri ‘1=asla bu şekilde hissetmiyorum ile 5=her gün bu şekilde hissediyorum’ arasında değişen cevaplar şeklinde işaretlenmektedir. Ölçekte ters ifade bulunmamaktadır. Ölçekten alınabilecek puanlar 6-30 arasında değişmekte, puan yükseldikçe duygusal tükenmişlik düzeyi yükselmektedir. Ölçeğin orijinalinde güvenirlik alfa katsayısı 0.87, Türkçe versiyonunda 0.90 bulunmuştur. Bu çalışmada alfa katsayısı 0,83 olarak bulundu.

Verilerin Analizi

Veriler SPSS 22.0 paket programında (IBM Inc., Chicago, IL, USA) değerlendirildi. Analizde tanımlayıcı (frekans, ortalama, standart sapma, yüzde) ve karşılaştırmalı yöntemler kullanıldı. Normal dağılan veriler; Student t Testi ve One Way Anova Testi ile normal dağılmayan veriler; Mann Whitney U Testi ve Kruskal Wallis Testi ile analiz edildi. Değişkenler arasındaki ilişkilerin analizi normal dağılan verilerde; Pearson Korelasyon Analizi, normal dağılmayan

verilerde Spearman's Korelasyon Analizi ile incelendi. Kraliçe arı sendromunun, işe bağlı duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisi Basit Doğrusal Regresyon Analizi ile incelendi. İstatistiksel anlamlılık için $p < 0.05$ değeri kabul edildi.

BULGULAR

Araştırmaya katılan kadınların %56.6'sı 31-45 yaş aralığında, %70.5'i üniversite mezunu, %62.4'ü evli idi. Katılımcıların %61.3'ü kamuda bulunmakta, % 36.4'ü eğitim sektöründe görev almakta, %33.5'i 10-20 yıllık çalışma deneyimine sahip ve %34.7'si 1-5 yıldır kadın yönetici ile çalışmaktaydı. Katılımcıların %60.1'i kendisi yönetici olmayı, %57.2'si yöneticisi kadın olmayan bir birime geçmeyi istemekteydi. Katılımcıların demografik ve çalışma hayatı özellikleri Tablo 1'de gösterildi.

Tablo 1
Katılımcıların Demografik ve Çalışma Hayatı Özellikleri

Özellikler	n	%
Yaş	18-30	28.9
	31-45	56.6
	46 ve üzeri	14.5
Medeni durum	Evli	62.4
	Bekar	37.6
Çocuk varlığı	Evet	54.9
	Hayır	45.1
Eğitim düzeyi	Lise ve altı	6.4
	Üniversite	70.5
	Lisansüstü	23.1
Gelir durumu	Düşük gelir düzeyi	9.2
	Orta gelir düzeyi	79.8
	Yüksek gelir düzeyi	11.0
Çalıştığı kurum	Özel kurum	38.7
	Kamu kurumu	61.3
Çalıştığı alan	Eğitim	36.4
	Sağlık	14.5
	Hukuk	8.1
	Finans	11.6
	Hizmet	29.5
Toplam çalıştığı süre	1 yıldan az	4.6
	1-5 yıl	24.9
	5-10 yıl	21.4
	10-20 yıl	33.5
	20 yıldan fazla	15.6
Kadın yöneticiyle çalıştığı süre	1 yıldan az	32.9
	1-5 yıl	34.7
	5-10 yıl	15.6
	10-20 yıl	13.3
	20 yıldan fazla	3.5
Kadın yöneticiyle çalışma durumu	Halen çalışıyor	46.8
	Geçmişte çalışmış	53.2
Çalıştığı kurumdaki pozisyonu	Yönetim görevi yok	75.7
	Yönetim görevi var	24.3

Başarılı bulduğu yönetici	Kadın yönetici	24	13.9
	Erkek yönetici	46	26.6
	Her ikisi	103	59.5
Daha kolay çalıştığı yönetici	Kadın yönetici	23	13.3
	Erkek yönetici	98	56.6
	Her ikisi	52	30.1
Üst düzey yönetici olma isteği	Evet	104	60.1
	Hayır	69	39.9
Erkek yöneticinin birimine geçme isteği	Evet	99	57.2
	Hayır	74	42.8

Tablo 2’de kadın çalışanların İBDTÖ ve KASÖ puan ortalamaları gösterildi. İBDTÖ puan ortalaması 18.05 ± 7.77 olarak bulundu. KASÖ toplam puan ortalaması 104.3417.78 olup, destek boyutu puan ortalaması 30.91 ± 5.25 , yapı boyutu puan ortalaması 54.49 ± 9.57 ve yeterlilik boyutu puan ortalaması 18.93 ± 5.76 olarak elde edildi.

Tablo 2

Katılımcıların Kraliçe Arı Sendromu Ölçeği ve İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik Ölçeği Puanları

Ölçekler	Ortalama	Standart Sapma	Minimum	Maximum
İBDTÖ	18.05	7.77	6.00	30.00
KASÖ Toplam	104.34	17.78	63.00	153.00
KASÖ Destek	30.91	5.25	17.00	47.00
KASÖ Yapı	54.49	9.57	31.00	77.00
KASÖ Yeterlilik	18.93	5.76	8.00	40.00

İBDTÖ: İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik Ölçeği; KASÖ: Kraliçe Arı Sendromu Ölçeği

Tablo 3’te kadın çalışanların İBDTÖ ve KASÖ puanları, sosyo-demografik özelliklerine göre karşılaştırıldı. İBDTÖ puanlarının yaş ve medeni duruma göre istatistiksel olarak farklılaştığı bulundu ($p < 0.05$). KASÖ toplam puan, destek alt boyut puanı ve yapı alt boyut puanlarının eğitim durumuna göre, ayrıca yapı alt boyut puanlarının yaş gruplarına göre istatistiksel olarak fark gösterdiği bulundu ($p < 0.05$).

Tablo 3. Katılımcıların Sosyo-Demografik Verilerine Göre Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması

	İBDTÖ		KASÖ Toplam		KASÖ Destek		KASÖ Yapı		KASÖ Yeterlilik	
	Ort	SS	Ort	SS	Ort	SS	Ort	SS	Ort	SS
Yaş										
18-30	19.94	7.56	107.26	15.65	31.18	5.11	57.44	8.85	18.64	5.00
(1)										
31-45	17.80	7.68	102.82	18.95	30.94	5.57	53.07	9.69	18.81	6.04
(2)										
46 +	15.32	7.87	104.48	16.90	30.28	4.28	54.20	9.53	20.00	6.19
(3)										
	F=3.149		F=1.035		F=0.245		F=3.563		F=0.513	
	p=0.045; 1>3*		p=0.357		p=0.783		p=0.030; 1>2*		p=0.600	
Medeni durum										
Ort	Ort	SS	Ort	SS	Ort	SS	Ort	SS	Ort	SS
Evli	7.13	7.91	105.40	17.75	31.25	5.18	54.78	9.21	19.37	5.88
Bekar	9.60	7.32	102.58	17.82	30.35	5.35	54.03	10.20	18.20	5.54
	t=-2.043		t=1.008		t=1.087		t=0.496		t=1.295	
	p=0.043		p=0.315		p=0.279		p=0.621		p=0.197	

Çocuk varlığı	Ort	SS	Ort	SS	Ort	SS	Ort	SS	Ort	SS
Evet	17.20	8.11	103.97	18.73	30.72	5.22	54.04	9.70	19.21	6.18
Hayır	19.10	7.25	104.79	16.66	31.15	5.31	55.05	9.45	18.59	5.24
	t=-1.609 p=0.109		t=-0.303 p=0.762		t=-0.544 p=0.587		t=-0.689 p=0.492		t=0.703 p=0.483	
Eğitim	Ort	SS	Ort	SS	Ort	SS	Ort	SS	Ort	SS
Lise ve altı (1)	18.00	2.41	89.73	3.58	26.82	1.53	46.82	1.73	16.09	1.12
Üniversite (2)	17.39	0.69	104.24	1.52	30.89	0.46	54.33	0.81	19.02	0.50
Lisansüstü (3)	20.10	1.25	108.68	3.13	32.10	0.80	57.13	1.72	19.45	1.07
	F=1.844 p=0.161		F=5.141 p=0.007;1<2,3*		F=4.540 p=0.012;1<2,3*		F=5.317 p=0.006;1<2,3*		F=1.517 p=0.222	
Gelir	Ort	SS	Ort	SS	Ort	SS	Ort	SS	Ort	SS
Düşük	19.50	7.72	99.50	18.71	30.44	5.26	51.63	10.13	17.44	4.92
Orta	18.07	7.85	04.74	17.73	30.89	5.26	54.67	9.59	19.17	5.90
Yüksek	16.74	7.42	05.53	17.63	31.47	5.44	55.63	8.99	18.42	5.41
	F=0.547 p=0.580		F=0.667 p=0.515		F=0.173 p=0.841		F=0.875 p=0.419		F=0.730 p=0.483	

İBDTÖ: İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik Ölçeği; KASÖ: Kraliçe Arı Sendromu Ölçeği; Ort:Ortalama; SS:Standart sapma; F:Tek yönlü varyans analizi; t: Bağımsız örneklem t testi; *Bonferroni (p<0.05)

Tablo 4'te kadın çalışanların İBDTÖ ve KASÖ puanları, çalışma hayatı özelliklerine göre karşılaştırıldı. İBDTÖ puanları çalışılan alan ve başarılı bulunan yöneticiye göre istatistiksel olarak farklılaşmaktaydı (p<0.05). KASÖ toplam puanları başarılı bulunan yöneticiye, kolay çalışılan yöneticiye, yönetici olma isteğine ve erkek yöneticinin olduğu birime geçme isteğine göre istatistiksel olarak farklılaşmaktaydı (p<0.05). KASÖ tüm alt boyut puanları başarılı bulunan yöneticiye, kolay çalışılan yöneticiye ve erkek yöneticinin olduğu birime geçme isteğine göre değişirken, ayrıca yapı ve yeterlilik boyutu puanları yönetici olma isteğine göre istatistiksel olarak fark göstermekteydi (p<0.05).

Tablo 4

Katılımcıların Ölçek Puanlarının Çalışma Hayatı Özelliklere Göre Karşılaştırılması

	İBDTÖ		KASÖ Toplam		KASÖ Destek		KASÖ Yapı		KASÖ Yeterlilik	
	Ort	SS	Ort	SS	Ort	SS	Ort	SS	Ort	SS
Kurum										
Özel	18.46	7.32	101.75	17.92	30.61	5.40	53.01	9.99	18.12	5.50
Kamu	17.80	8.06	105.98	17.57	31.10	5.17	55.43	9.22	19.44	5.90
	t=0.544		t=-1.532		t=-0.599		t=-1.626		t=-1.475	
	p=0.587		p=0.127		p=0.550		p=0.106		p=0.142	
Alan										
Eğitim	15.81	7.60	104.54	17.87	30.24	4.86	55.11	9.26	19.19	6.29
Sağlık	20.72	8.31	108.12	19.44	31.96	6.01	56.84	9.74	19.32	5.28
Hukuk	21.29	7.32	110.29	17.92	31.93	5.48	58.14	9.75	20.21	6.36
Finans	19.95	7.04	105.45	16.68	32.55	5.40	53.05	8.75	19.85	6.06
Hizmet	17.90	7.47	100.18	16.89	30.31	5.14	52.16	9.80	17.71	4.99
	F=3.10		F=1.40		F=1.29		F=1.85		F=0.93	
	p=0.017		p=0.234		p=0.273		p=0.120		p=0.446	
Çalışma süresi										
1 yıldan az	18.38	6.11	98.25	17.72	29.00	3.85	52.75	12.16	16.50	5.50
1-5 yıl	18.12	8.39	104.21	17.57	30.49	5.51	55.70	10.42	18.02	4.49
5-10 yıl	19.35	7.54	106.46	19.37	32.43	5.83	55.19	9.93	18.84	6.11
10-20 yıl	17.95	7.76	102.40	17.22	30.10	5.08	53.22	8.34	19.07	5.97
20 + yıl	16.33	7.70	107.63	17.33	31.81	4.30	54.89	9.69	20.93	6.49
	F=0.589		F=0.767		F=1.678		F=0.546		F=1.454	
	p=0.671		p=0.548		p=0.157		p=0.702		p=0.218	
Kadın yöneticiyle çalışma süresi										
1 yıldan az	17.58	7.44	101.93	18.98	30.44	5.11	53.07	10.10	18.42	6.11
1-5 yıl	18.02	7.74	105.97	16.55	30.78	5.40	56.02	9.30	19.17	5.49
5-10 yıl	17.22	7.80	100.81	15.75	31.04	5.77	52.04	8.29	17.74	4.15
10-20 yıl	20.30	8.22	109.17	16.67	32.65	4.87	56.30	8.33	20.22	5.75
20+ yıl	18.17	10.36	108.33	8.31	29.50	4.03	57.00	14.75	21.83	10.32
	F=0.607		F=1.157		F=0.865		F=1.463		F=1.091	
	p=0.658		p=0.332		p=0.487		p=0.216		p=0.363	
Kadın yöneticiyle çalışma zamanı										
Halen	19.28	8.55	104.74	9.11	31.21	5.69	55.01	10.07	18.52	5.69
Geçmişte	16.98	6.87	103.99	6.62	30.65	4.85	54.04	9.14	19.29	5.84
	t=1.963		t=0.277		t=0.695		t=0.663		t=-0.881	
	p=0.051		p=0.782		p=0.488		p=0.508		p=0.380	
Yönetim Görevi										
Yok	18.58	7.79	105.07	18.28	30.99	5.28	55.13	10.07	18.94	5.78
Var	16.40	7.57	102.07	16.11	30.66	5.21	52.52	7.57	18.88	5.80
	t=1.591		t=0.950		t=0.349		t=1.542		t=0.064	
	p=0.114		p=0.343		p=0.728		p=0.125		p=0.949	
Başarılı bulduğu yönetici										
Kadın ¹	16.21	8.30	96.54	17.08	28.46	5.91	52.00	8.63	16.08	5.09
Erkek ²	20.65	7.32	118.28	15.66	34.80	4.53	60.20	8.69	23.28	6.29
Her ikisi ³	17.33	7.63	99.93	5.41	29.75	4.47	52.53	9.18	17.65	4.55
	F=3.813		F=25.112		F=22.128		F=12.633		F=23.369	
	p=0.024;1<2>3*		p<0.001;1<2>3*		p<0.001;1<2>3*		p<0.001;1<2>3*		p<0.001;1<2>3*	
Kolay çalıştığı yönetici										
Kadın ¹	16.22	8.50	93.65	17.67	25.91	4.68	51.78	9.92	15.96	5.07
Erkek ²	19.31	7.40	112.63	15.45	33.60	4.58	58.20	8.41	20.83	5.96
Her ikisi ³	16.52	7.83	93.44	13.13	28.06	3.208	48.71	8.24	16.67	4.17
	F=2.995		F=34.011		F=47.711		F=22.124		F=14.224	
	p=0.053		p<0.001;1<2>3*		p<0.001;1<2>3*		p<0.001;1<2>3*		p<0.001;1<2>3*	
Yönetici olma isteği										
Evet	17.61	7.37	101.54	17.95	30.29	5.13	53.13	9.36	18.12	6.31
Hayır	18.74	8.35	108.57	16.77	31.86	5.32	56.55	9.59	20.16	4.62
	t=-0.939		t=-2.587		t=-1.935		t=-2.327		t=-2.310	
	p=0.349		p=0.011		p=0.055		p=0.021		p=0.022	
Erkek yönetici birimine geçme isteği										
Evet	19.02	7.33	109.66	7.76	32.30	5.39	57.18	9.18	20.17	6.29
Hayır	16.77	8.20	97.23	5.23	29.05	4.45	50.91	8.94	17.27	4.51
	t=1.898		t=4.834		t=4.215		t=4.498		t=3.370	
	p=0.059		p<0.001		p<0.001		p<0.001		p<0.001	

İBDTÖ: İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik Ölçeği; KASÖ: Kraliçe Arı Sendromu Ölçeği; Ort:Ortalama; Ss:Standart sapma; F:Tek yönlü varyans analizi; t: Bağımsız örneklem t testi; *Bonferroni (p<0.05)

Tablo 5 İBDTÖ ve KASÖ puanları arasındaki ilişkiyi göstermektedir. KASÖ toplam ve alt boyut puanları ile İBDTÖ puanları arasında anlamlı pozitif bir ilişki olduğu görüldü ($p<0.05$).

Tablo 5

Katılımcıların Kraliçe Arı Sendromu Ölçeği ile İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik Ölçeği Arasındaki İlişki

	İBDTÖ	
	r	p
KASÖ Toplam	0.359	0.000
KASÖ Destek	0.300	0.000
KASÖ Yapı	0.333	0.000
KASÖ Yeterlilik	0.279	0.000

İBDTÖ: İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik Ölçeği; KASÖ: Kraliçe Arı Sendromu Ölçeği; r:pearson korelasyon katsayısı

Tablo 6’da katılımcıların KASÖ toplam puanlarının İBDTÖ puanları üzerindeki etkisi basit doğrusal regresyon analizi ile gösterildi. Oluşturulan modelin anlamlı olduğu ($F=25.227$, $p=0.000$) görüldü. KASÖ toplam puanlarının ($\beta=0.359$, $p=0.000$), İBDTÖ puanları üzerinde etkili olduğu bulundu. Bu sonuçlara göre kadın çalışanların işe bağlı duygusal tükenme durumunun %12.9’unun kadın yöneticilerinin kraliçe arı sendromu davranışlarından kaynaklandığı anlaşıldı ($R^2=0.129$).

Tablo 6

Kraliçe Arı Sendromu Ölçeğinin İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik Ölçeği Üzerindeki Etkisi

Bağımsız Değişkenler	B	Standart Hata	Beta	t	p
Sabit	1.703	3.303		0.516	0.607
KASÖ Toplam	0.157	0.031	0.359	5.023	0.000
R=0.359 R²=0.129 Adjusted R²= 0.123 F =25.227 p=0.000					

KASÖ: Kraliçe Arı Sendromu Ölçeği; r=Pearson korelasyon katsayısı; F:Tek yönlü varyans analizi

TARTIŞMA

Bu çalışmada elde edilen KASÖ puanlarına göre kraliçe arı sendromu algısının orta düzeyde olduğu belirlendi. Bu sonuç, farklı kurum ve sektörlerde kadın yönetici ile çalışan kadınlar arasında yöneticilerinin kraliçe arı sendromu davranışlarına maruz kalanlar bulunduğunu göstermektedir. Literatürde kraliçe arı sendromunun çoğunlukla nitel araştırmalarla incelendiği görülmüştür. Öztürk ve Cevher (2015) çevrimiçi sözlüklerde yazan kişilerin ifadelerine dayalı yaptığı çalışmada yönetici kadınların astlarına yönelik elde ettiği hiyerarşik gücü dikey mobbing olarak kullandığını ve bunu itibara yönelik eylemler, cinsel kimliğe yönelik eylemler, iletişime yönelik eylemler, işle ilgili eylemler, ayrımcılık gibi davranışlarla gösterdiğini söylemektedir. Derks ve arkadaşlarının (2011) kıdemli polis memurları ile yaptığı çalışma cinsiyet önyargılı çalışma ortamlarının, düşük cinsiyet kimliği olan kadınları diğer kadınlardan uzaklaştırarak, kraliçe arı tepkileri göstermeye teşvik ettiğini göstermiştir. İmamoğlu Akman ve Akman’ın (2016) kadın öğretmenler ile yaptığı çalışmada öğretmenlerin kadın yöneticileri hakkında çoğunlukla olumsuz görüşlere sahip olduğunu, yöneticilerinin astlarını desteklemeyen, eleştiren, kıskanç, acımasız ve kindar bireyler olarak tanımladıklarını söylemiştir. Suharnomo ve Permatasari (2019) şirket çalışanları ile yaptığı araştırmada kraliçe arı sendromunu gösteren kadın yöneticilerin korkutucu olduğunu, çalışanlarda strese neden olduğunu ve çalışma ortamında rahatsızlık yarattığını, bunun örgütün faaliyetlerinde aksamalara neden olduğunu açıklamıştır. Zandria ve arkadaşlarının (2020) ve Neto ve arkadaşlarının (2020) üniversitelerde yaptıkları çalışmalar da akademik sektördeki yönetici kadınların kraliçe arı sendromu özelliklerine sahip olduğunu göstermiştir. Çalışma sonuçları diğer ülkelerde ve Türkiye’de bazı yönetici kadınların kraliçe

arı sendromu davranışlarını sergilediğini ve çalışan kadınların bu durumdan rahatsız olduğunu göstermektedir.

Bu çalışmada kraliçe arı sendromu algısının kadınların çalıştığı eğitim, sağlık, hukuk, finans ve hizmet sektörüne bağlı olarak değişmediği, her sektörde benzer bir algının olduğu anlaşıldı. Literatürde sendromun varlığının sektörlerarası karşılaştırmasının yapıldığı bir çalışmaya ulaşılmadı. Bununla birlikte yukarıda da değinildiği üzere kraliçe arı sendromunun varlığının iş hayatının farklı sektörlerinde yapılan çalışmalarda gösterilmesinin mevcut çalışmanın sonuçlarını desteklediği düşünülmektedir (Çelen ve Tuna, 2021; Derks ve ark., 2011; Ellemers ve ark., 2004; Faniko ve ark., 2016; Korkmaz ve Yıldız, 2024; Mert 2022; Savaş, 2022; Suharnomo ve Permatasari, 2019; Şengül ve ark., 2019).

Bu çalışmada 18-30 yaş grubu çalışanlarda KASÖ'nin yapı boyutu puanları daha yüksek bulundu. Bu durum genç çalışanların yöneticilerinin gösterdiği kraliçe arı sendromu davranışlarını daha fazla algıladığını göstermektedir. Literatürde kadın çalışanların yaşına göre kraliçe arı sendromu algılarını değerlendiren sınırlı sayıda çalışmaya ulaşıldı. Çelen ve Tuna (2021) yaptığı çalışmada mevcut çalışmaya benzer sonuçlara ulaşmış, genç yaş grubu çalışanlarda kraliçe arı sendromu destek ve yapı boyutlarına yönelik algının daha yüksek olduğunu bildirmiştir. Arslan (2024) yaşlı ve deneyimli çalışanların yeni mezun ve genç çalışanları desteklemede isteksiz olduğunu ifade etmektedir. Günümüzde orta yaş üstü çalışan kadınlar X kuşağı grubunda olup, bu grup otoriteye daha fazla itaat eden ve zorlukları kabul eden, sebatkâr çalışanlardır. Oysaki genç kuşaklar kendilerine verilenle yetinmek istemeyen, haklarını daha fazla savunan bireylerdir. Araştırmada yaş gruplarına göre çıkan farklı sonuçlar bu durumla ilgili olabilir.

Bu çalışmaya katılan lisans ve lisansüstü düzeyde eğitilmiş kadınların KASÖ puanları daha yüksekti. Eğitim durumu ve ölçek puanı ilişkisi Çelen ve Tuna (2021)'nin çalışmasında da benzer olup, sonuçlar eğitim düzeyi yüksek kadın çalışanların yöneticileri hakkında kraliçe arı sendromu algısının daha fazla olduğuna işaret etmektedir. Literatürde lisans ve lisansüstü düzeyde eğitime sahip kadınların, lise ve ön lisans düzeyinde eğitilmiş kadınlara kıyasla kariyer gelişimlerine yönelik tutumlarının daha olumlu olduğu bildirilmiştir (Ayoğul ve Baraz, 2020). Çalışma sonuçları birlikte değerlendirildiğinde daha yüksek eğitilmiş olan çalışanların yönetim kademelerine ulaşma olasılığının daha fazla olduğu, dolayısıyla kraliçe arı sendromu gösteren kadın yöneticiler için eğitim düzeyi yüksek kadın çalışanların daha fazla tehdit oluşturduğu açıktır. Bu durum kraliçe arı özellikleri gösteren yöneticilerin yüksek eğitilmiş kadın çalışanlara daha olumsuz tutum gösterdiklerini düşündürmektedir. Diğer yandan eğitim düzeyi yüksek kadın çalışanlar hem sahip oldukları hakların hem de yöneticinin kendilerine yansıttığı olumsuz tutum ve davranışların daha fazla bilincinde olabilirler.

Bu çalışmada erkek yöneticileri daha başarılı bulan, erkek yöneticilerle daha kolay çalıştığını söyleyen ve erkek yöneticilerin olduğu birime geçmek istediğini belirten kadın çalışanların KASÖ puanları daha yüksekti. Bu durum kraliçe arı sendromuna maruz kalan kadınların yaşadıkları sorunların kadın yöneticilerin tutumundan kaynaklandığını fark etmeleri ve çözümü için bu durumla mücadele etmek yerine bu kişilerden uzaklaşmak istemeleri ile ilişkilendirilebilir. Poyraz ve Kılıç (2023) yaptığı çalışmada kadın çalışanların yöneticileri hakkında kraliçe arı sendromu algısı ne kadar yüksekse, liderlik algılarının o kadar düşük olduğunu göstermiştir. Kadın çalışanların kadın yönetici ile çalışmayı daha zor olarak değerlendirdiği (Ellemers ve ark., 2004; İmamoğlu Akman ve Akman, 2016; Korkmaz ve Yıldız, 2024; Öztürk ve Cevher, 2015) ve erkek yöneticileri tercih ettiği (Çelen ve Tuna, 2021; Drexler, 2013; Mert, 2022; Savaş, 2022) diğer çalışmalarda da bildirilmiş olup, mevcut çalışmanın sonuçlarını desteklemektedir. Bu çalışmada elde edilen diğer bir veriye göre kraliçe arı sendromunu daha yüksek düzeyde algılayan kadınlar kurumlarında yönetici olmayı istememiştir. Bu durum kadın çalışanların kraliçe arı sendromu gösteren kadınlardan rahatsız olmakla birlikte, işlerinin kolay olmadığını kabul etmeleri veya yönetim pozisyonlarının kariyer hedefleri içinde yer almaması anlamına gelebilir.

Bu çalışmaya katılanların İBDTÖ puanları değerlendirildiğinde, kadın çalışanların çalışma hayatlarına bağlı olarak orta düzeyde duygusal tükenmişlik yaşadıkları anlaşıldı. Literatürde farklı iş kollarında yapılan çalışmalarda çalışan kadınların işe bağlı duygusal tükenme yaşadıkları tespit edilmiştir (Altınbay, 2021; Şahin Kıralp ve Asit, 2017). Bu çalışmada elde edilen verilere göre çalışan kadınların yaş, medeni durum, çalıştığı iş kolu ve başarılı bulunduğu yöneticinin cinsiyetine göre işe bağlı duygusal tükenme düzeylerinin değiştiği anlaşılmıştır. Hukuk sektöründeki kadın çalışanlar, genç yaştaki kadın çalışanlar, bekar kadın çalışanlar ve erkek yöneticileri daha başarılı bulan kadın çalışanlar duygusal tükenmeyi daha fazla yaşamaktadır. Genç yaştaki kadın çalışanlarda işe bağlı tükenmişliğin daha yüksek olduğu önceki çalışmalarda da bildirilmiştir (Ardıç ve Polatçı, 2008; Serinkan ve Barutçu, 2020). Genç kuşakların yaşlı kuşaklara göre daha dinamik olması, kariyerlerinde hızlı yükselme istekleri gibi özelliklerinin beklentileri karşılanmadığında daha fazla tükenmişliğe sevk ettiği düşünülebilir. Bekâr çalışanların işe bağlı duygusal tükenmeyi daha fazla deneyimlemesi, aile yaşamı yerine iş yaşamlarını daha fazla merkeze alıyor olmaları ile ilişkilendirilebileceği gibi, evli çalışanların eşten kaynaklı sosyal desteğe sahip olmaları ile de bağlantılı olabilir.

Bu çalışmada ortaya çıkan diğer bir sonuca göre, erkek yöneticileri daha başarılı bulan kadın çalışanlarda duygusal tükenme daha fazla görülmüştür. Literatürde bu konuda bir çalışmaya ulaşılamamakla birlikte kadın yöneticilerin olduğu bölümlerde diğer kadın çalışanlar ile yaşanan kişilerarası çatışmaların ortamda gerginliğe neden olduğu ve bu durumun çalışanın dolayısıyla da yöneticinin başarısını olumsuz etkilediği bilinmektedir (Çelen ve Tuna, 2021; Mert 2022). Çalışma sonucuna göre, kadın yöneticisinin tutumları nedeniyle işyerinde sorun yaşayan kadın çalışanların bu durumu yöneticinin başarısızlığı olarak gördüğü ve dolayısıyla erkek yöneticileri daha başarılı bulunduğu düşünülmektedir.

Bu çalışmada kraliçe arı sendromu algısı ile işe bağlı duygusal tükenmişlik arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görüldü. Ayrıca kraliçe arı sendromu algısının işe bağlı duygusal tükenmişliği etkilediği ve tükenmişliğin %12.9'unun kraliçe arı sendromu algısı ile açıklanabileceği anlaşıldı. De Celis ve arkadaşları (2015) kraliçe arı sendromuna maruz kalan çalışanların iş tatmininin azaldığını bildirmiş olup, elde ettiği bu sonuç mevcut çalışmanın bulgularını desteklemektedir. Arslan (2024) ise kraliçe arı sendromu algısı ile özyeterlilik ilişkisini değerlendirmiş ve aralarında negatif bir ilişki olduğunu bildirmiştir. Tükenmişliğin bireylerin kişisel başarı duygusunda azalmayla da kendini gösterdiği göz önüne alındığında bu sonucun mevcut çalışmanın sonuçlarıyla aynı noktaya işaret ettiği düşünülebilir. İş ortamındaki memnuniyetsizliklerin işe bağlı tükenmişliğe neden olduğu ve tükenmişliğin yaşam doyumunu azalttığı gösterilmiştir (Şahin Kıralp ve Asit, 2017). Başka bir çalışmada da kraliçe arı sendromu gösteren yöneticilerle çalışmanın iş ve özel yaşamda sorunlara ve psikolojik sağlığın bozulmasına yol açtığı dabildirilmiştir (Mert, 2022). Faniko ve arkadaşları (2016) kraliçe arı sendromu gösteren kadın yöneticilerin astlarını yeterince verimli olmadıkları ve işleri için fedakârlık yapmadıkları gerekçesi ile başarısız hissettirdiğini ve bunun da kadın çalışanlarda tükenmişliğe yol açtığını dile getirmiştir. Savaş (2022) kraliçe arı sendromuna maruz kalan kadın çalışanların işe bağlı tükenmeleri nedeniyle iş veriminin düştüğünü ve işten ayrılmaların yaşandığını ortaya koymuştur. Benzer şekilde Suharnomo ve Permatasari (2019) kraliçe arı sendromuna maruz kalan kadınların daha fazla tükenme yaşadığını ve iş yerinde yeterince destek görmedikleri için işe bağlılıklarının da düştüğünü bildirmiştir. Baykal ve ark. (2020) yaptığı çalışmada kadın çalışanların işten ayrılma niyetlerinde kraliçe arı sendromunun etkisi olduğunu tespit etmiştir. Anlaşıldığı üzere işyerinde kıskançlık, rekabet, menfaat odaklı ilişkiler, çekişmeler ve mobbing davranışları kadın çalışanlarda tükenmeye, iş bağlılığının azalmasına ve işi bırakmaya kadar varan sonuçlara yol açmaktadır (Ellemers ve ark., 2004; Korkmaz ve Yıldız, 2024).

SONUÇ VE ÖNERİLER

Kraliçe arı sendromu verimli ve huzurlu iş ortamına zarar veren, çalışanları olumsuz etkileyen bir işyeri sorundur. Bununla birlikte sendrom ülkemizde yeterince tanınmamış ve derinlemesine araştırılmamıştır. Bu çalışma ülkemizde farklı iş kollarında kraliçe arı sendromunun varlığına, ilişkili faktörlere ve sendromun işe bağlı duygusal tükenmeye yol açtığına dikkat çekmektedir.

Bu sonuçlara bağlı olarak konunun sadece bireysel anlamda çalışan kadınların sorunu olarak görülmemesi, örgütün sağlıklı işleyişi için ele alınması gerekmektedir. Hem yönetici pozisyonundaki hem de diğer pozisyonlardaki çalışanların kraliçe arı sendromu ile ilgili farkındalığını artırılmasına ihtiyaç olduğu düşünülmektedir. Bu doğrultuda öncelikle örgütlerdeki insan kaynakları birimleri tarafından yöneticiler ve astları arasındaki iletişim ve ilişkilerin değerlendirilmesi gerekir. Kraliçe arı sendromu gösteren yöneticilere; liderlik ve mentörlük alanlarında eğitim verilmesi, ayrıca sendromu tanımları, kendi davranışlarını bu açıdan gözden geçirmeleri, varsa olumsuz tutum ve davranışlarını değiştirmeleri için danışmanlık yapılması uygun olacaktır. Eğitim ve danışmanlıkta tutum ve davranış değişikliğinin hem yönetici olarak takdir görmelerinde hem de kurumun sinerjisi ve başarısındaki rolüne vurgu yapılmalıdır. Diğer yandan tüm çalışanlara kurumdaki rol, sorumluluk ve haklarının neler olduğu kuruma kabulde açıkça bildirilmelidir. Yönetici ve astlarının kurum işleyişi ile ilgili istek ve beklentilerinin aktarıldığı periyodik grup toplantıları düzenlenmesi de sorunların büyümeden çözülmesine yardımcı olacaktır. Ayrıca mağdur olan ve tükenmişlik yaşayan çalışanlar için duygu ve düşüncelerini paylaşabilecekleri ve destek alabilecekleri periyodik bireysel ve grup görüşmelerinin uygulanması önerilmektedir.

SINIRLILIKLAR

Türkiye’de kadın yönetici sayısı oldukça az olup, kadın yöneticiler ile çalışan kadın çalışanların sayısına yönelik bir veri ise bulunmamaktadır. Ayrıca bu kişilere ulaşılabilecek bir platform bulunmadığı için örneklem sayısı sadece çevreden ulaşılabilen kişilerle sınırlı kalmıştır. Bu nedenle çalışma sonuçları kadın yöneticilerle çalışan tüm kadın çalışanlara genellenemez. Ayrıca bu çalışmada ele alınmayan toplumsal cinsiyet algısı ve kültür gibi değişkenler katılımcıların kraliçe arı sendromu algısı ve duygusal tükenme durumları üzerinde rol aynamış olabilir. Bu nedenle çalışma sonuçları yorumlanırken bu durum göz önünde bulundurulmalıdır.

Etik Onay

Bu çalışma Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma Yayın Etiği Kurulunun izni ile (2023/04/13-T2023-1455) yapılmıştır. Araştırmaya katılan tüm bireyler araştırma hakkında bilgilendirilmiş ve gönüllülük esasına göre çalışmaya katılmışlardır. Çalışmada hazırlık, literatür tarama, veri toplama, analiz ve raporlama olmak üzere tüm aşamalarında bilimsel ve etik kurallara uygun davranılmıştır. Çalışmada kullanılan tüm veri ve bilgilerde kaynak gösterimine dikkat edilmiştir. Çalışma Commite on Publication Ethics (COPE) koşulları ve Dünya Tıp Birliği (WMA) Helsinki Bildirgesi dikkate alınarak yapılmıştır.

Çıkar Çatışması

Çıkar çatışması yoktur.

Finansal Destek

Finansal destek yoktur.

Yazar Katkıları

Tasarım: K. Y., M. T. Veri Toplama veya veri girişi yapma: K. Y. Analiz ve yorum: K. Y., M. T. Literatür tarama: K. Y., M. T. Yazma: K. Y., M. T.

KAYNAKLAR

- Akduru, H. E. (2021). *Örgütlerde kraliçe arı sendromu ve kraliçe arılarla başa çıkma yolları*. Gazi Kitabevi.
- Altınbay, A. (2021). Kadın serbest muhasebeci mali müşavirlerin tükenmişliği ile iş performansı ilişkisi: Kütahya ve Eskişehir örneği. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 21(52), 669-688. <https://doi.org/10.21560/spcd.vi.683524>
- Amigo, I., Asensio, E., Menendez, I., Redondo, S., & Ledesma, J. A. (2014). Working in direct contact with the public as a predictor of burnout in the banking sector. *Psicothema*, 26(2), 222-226. <https://doi.org/10.7334/psicothema2013.282>
- Ardıç, K. & Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik sendromu akademisyenler üzerinde bir uygulama (GOÜ Örneği). *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 69-96. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/gaziuibfd/issue/28328/301039>
- Arslan, E. N. (2024). Hemşirelerin öz yeterlilik algıları ile kraliçe arı sendromu arasındaki ilişki. *Güncel Sağlık Yönetimi*, 2(1), 23-30. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/chm/issue/85431/1491427>
- Aşkın, E. Ö. (2015). Kadınların işgücü piyasasındaki konumlarını etkileyen faktörler. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 10(1), 43-66. <https://dergipark.org.tr/en/pub/gopsbad/issue/48579/617067>
- Ayoğul, H., & Baraz, A. B. (2020). Kadın çalışanların kariyer engelleri: Eskişehir’de bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (44), 13-27. <https://dergipark.org.tr/en/pub/susbed/issue/61826/925040>
- Baykal Narcıkara, E. (2018). Sosyal kimlik teorisi perspektifiyle kraliçe arı sendromu. *Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(16), 159-176. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sbed/issue/41926/356760>
- Baykal, E., Soyalp, E., & Yeşil, R. (2020). *Queen Bee Syndrome: A modern dilemma of working women and its effects on turnover intentions*. In: Dincer, H., Yüksel, S. (eds) *Strategic Outlook for Innovative Work Behaviours. Contributions to Management Science*. pp.165-178, Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-50131-0_9
- 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. <http://doi.org/10.26677/tr1010.2021.838>
- de Celis, I.L.R., Velasco-Balmaseda, E., de Bobadilla, S.F., del Mar Alonso-Almeida, M. d. M., & Intxaurburu-Clemente, G. (2015). Does having women managers lead to increased gender equality practices in corporate social responsibility? *Business Ethics: A European Review*, 24(1), 91-110. <https://doi.org/10.1111/beer.12081>
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.12.007>
- Derks, B., Van Laar, C., Ellemers, N. & Groot, K. D. (2011). Gender-bias primes elicit queen- bee responses among senior policewomen. *Psychological Science*, 22(10), 1243- 1249. <https://doi.org/10.1177/0956797611417258>
- Drexler, P. (2013). The tyranny of the queen bee. *The Wall Street Journal*, 6(6), 8. <https://www.wsj.com/articles/SB10001424127887323884304578328271526080496>
- Ellemers, N., Van den Heuvel, H., De Gilder, D., Maass, A. & Bonvini, A. (2004). The underrepresentation of women in science: differential commitment or the queen bee syndrome. *British Journal of Social Psychology*, 43(3), 315-338. <https://doi.org/10.1348/0144666042037999>
- Er, O., & Adıgüzel, O. (2015). Cam tavan gölgesindeki kraliçe arılar: Kadınların kariyer ilerlemelerinde karşılaştıkları engeller ve etkili liderlik. *Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(2), 163-175. <https://dergipark.org.tr/en/pub/rteusbe/issue/26018/274028>
- Faniko, K., Ellemers, N. & Derks, B. (2016). “Queen bees and alpha males: Are succesul women more competitive than succesul men?”, *European Journal of Social Psychology*, 46(7), 903-913. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2198>
- Günay, A. (2021). İşe bağlı duygusal tükenmişlik: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 30(1), 142-149. <https://doi.org/10.35379/cusosbil.828921>

- International Labour Organisation (ILO), (2023). *Statistics of women*. <https://ilostat.ilo.org/topics/women/>
- İmamoğlu Akman, G., & Akman, Y. (2016). Kraliçe arı sendromu bağlamında kadın öğretmenlerin kadın yöneticilere ilişkin görüşleri. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(3), 748-763. <https://dergipark.org.tr/en/pub/buefad/issue/24921/263080>
- Kafes, M. (2019). Türkiye’de kadınların maruz kaldığı cam tavan davranışı üzerine sağlık kurumlarında yapılmış çalışmaların bir incelemesi. *Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 2(1), 25-30. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/759632>
- Karakuş, H. (2014). Kraliçe arı sendromu-pembe taciz. *Asos Journal Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(1), 334-356. <https://doi.org/10.16992/ASOS.101>
- Karataş, Ü., & Canverdi, N. P. (2019). *Ana Arı*. Arıcılık Araştırma Enstitüsü Müdürlüğü Ordu, Tagem. <http://arastirma.tarim.gov.tr/aricilik>
- Kark, R., Yacobovitz, N., Segal-Caspi, L., & Kalker-Zimmerman, S. (2024). Catty, bitchy, queen bee or sister? A review of competition among women in organizations from a paradoxical-coopetition perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 45(2), 266-294. <https://doi.org/10.1002/job.2691>
- Katkat Özçelik, M. (2017). Çalışma hayatında kadının yeri ve kariyer gelişim engelleri. *Asos Journal Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, (52), 49–70. <http://dx.doi.org/10.16992/ASOS.12492>
- Kazu, İ. Y. & Yıldırım, D. (2021). Mesleki tükenmişlik: etki eden faktörler, belirtileri ve sonuçları. *Eğitim ve Toplum Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 462-473. <https://doi.org/10.51725/etad.1003628>
- Kızıldağ, D. (2018). Yönetimde kadın sorunsalı. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 14(1-2), 48-69. http://yad.baskent.edu.tr/files/2018_cilt_14_4.pdf
- Korkmaz, E. F., & Yıldız, Y. (2024). Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında kraliçe arı sendromu. *Herkes İçin Spor ve Rekreasyon Dergisi*, 6(1), 23-31. <https://doi.org/10.56639/jsar.1416534>
- Kumkale, İ. (2019). Tokenizm ve token kadınlar. İ. Kumkale (Edt), *Kadının iş yaşamı ve etik* (ss.1-17). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Maslach, C., & Jackson S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2(2), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Mert, P. (2022). Özel okullarda çalışan kadın öğretmenlerin kraliçe arı sendromu ile ilgili görüşleri. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(1), 1091-1118. <https://doi.org/10.29299/kefad.929504>
- Neto, M. B. G., Grangeiro, R. R., & Esnard, C. (2020). Mulheres na academia: Um estudo sobre o fenômeno queen bee. *Gestão Humana e Social*, 23(2), 1-30. <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG220211.pt>
- Ocak, A. (2021). Türk eğitim yönetiminde kadının adı yok. *Alanyazın*, 2(1), 15-25. <https://dergipark.org.tr/en/pub/alanyazin/issue/61604/934761>
- Özkan, E. (2020). Cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık: cam tavan ve kraliçe arı sendromu. *Sosyolojik Düşün*, 5(2), 127-138. <https://doi.org/10.37991/sosdus.826813>
- Öztürk, U. C. & Cevher, E. (2015). İşyerinde tacizin pembe hali: Kadınların kadınlara uyguladığı mobbing. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 34(1), 151-174. <https://acikerisim.uludag.edu.tr/items/78b8d2aa-aa07-4f87-bace-0995852c8eef>
- 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. <https://dergipark.org.tr/en/pub/ijhmt/issue/79222/1335128>
- Sağlam Arı, G., & Çına Bal, E. (2008). Tükenmişlik kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15(1), 131-148. <https://dergipark.org.tr/en/pub/yonveek/issue/13688/165664>
- Sar, E. (2021). Çalışma hayatında kadının istihdamı ve Türkiye’de Yansımaları. *Safran Kültür ve Turizm Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 20-40. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/saktad/issue/62197/898871>
- Savaş, E. (2022). *Serbest muhasebeci ve mali müşavirler mesleği üzerinde kraliçe arı sendromu: Bursa ili örneği*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Bursa Teknik Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.

- Serinkan, C. & Barutçu, E. (2020). Güncel yönetim sorunlarından biri olarak tükenmişlik sendromu: Denizli’de yapılan bir araştırma. *Yeni Fikir Dergisi*, 12(24),1-21. <https://dergipark.org.tr/en/pub/yenifikirjournal/issue/61757/923206>
- 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. <https://doi.org/10.14746/jgp.2018.9.005>
- Staines, G., Tavis, C. & Jayaratne, T. E. (1974). The queen bee syndrome. *Psychology Today*, 7, 55–60. <https://doi.org/10.1037/e400562009-003>
- Suharnomo, S., & Permatasari, D. (2019). Investigating the “queen bee” phenomenon in Indonesia: A case study. *Diponegoro International Journal of Business*, 2(1), 41-51. <https://doi.org/10.14710/dijb.2.1.2019.41-51>
- Şahin Kıralp, F. S. & Asit, G. (2017). Kadın gazetecilerde mesleki tükenmişlik ve yaşam doyumu. *Akdeniz İnsani Bilimler Dergisi*, 7(1), 289-298. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/mjh/issue/82943/1427580>
- Şengül, H., Çınar, F., & Bulut, A. (2019). The perception of queen bee phenomenon in nurses; qualitative study in health sector. *Nigerian Journal of Clinical Practice*, 22(7), 906-12. https://doi.org/10.4103/njcp.njcp_308_18
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), (2024). *İstatistiklerle kadın, 2023*. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=İstatistiklerle-Kadin-2023-53675>
- Wharton, A. S. (1993). The affective consequences of service work: Managing emotions on the job. *Work and Occupations*, 20(2), 205–232. <https://doi.org/10.1177/0730888493020002004>
- Xiong, A., Tao, J., Li, H., & Westlund, H. (2022). Will female managers support gender equality? The study of “Queen Bee” syndrome in China. *Asian Journal of Social Psychology*, 25(3), 544–555. <https://doi.org/10.1111/ajsp.12517>
- Zandria, S., Luther-King Junior, Z., & Hennie, P. (2020). Queen bee syndrome at the workplace; Perspectives of female business students at a South African Private University. *The Journal of Social Sciences Research*, 6(4), 406-412. <https://doi.org/10.32861/jssr.64.406.412>
- Zel, U. (2002). İş arenasında kadın yöneticilerin algılanması ve kraliçe arı sendromu. *Amme İdaresi Dergisi*, 35(2), 39-48. <https://www.kisa.link/mwHPG>

EXTENDED ABSTRACT

Introduction: The presence of gender perception in business life has brought along gender-based job definitions. In general, the perception of “women’s work” is defined as unqualified jobs with low status and wages, temporary and insecure, while the perception of “men’s work” is considered qualified jobs with more authority and responsibilities, higher wages, permanence, and security. For this reason, women find a place in very few managerial positions in organizations and struggle to prove themselves. Unfortunately, some women who succeed in this struggle and rise to managerial positions, instead of supporting their fellow women, perceive them as a threat and try to prevent them from rising. This situation, which is defined as the queen bee syndrome, turns into an act of mobbing that leads to a decrease in the job and life satisfaction of other female employees, a negative impact on the quality of life and psychological health, a decrease in productivity, and their leaving the job. The aim of this study is to investigate the existence of queen bee syndrome among women working in different business organizations, the factors associated with it and its effect on job-related emotional exhaustion.

Method: This cross-sectional, descriptive, and correlational study was conducted between April and July 2023. The study was conducted with 173 female employees who volunteered to participate and were working in different business sectors with female managers. The study data were obtained through an online web-based survey application. The Personal Information Form, Queen Bee Syndrome Scale (QBSS), and Job-Related Emotional Exhaustion Scale (JREES) were used as data collection tools. Data were analyzed with the SPSS 22.0 program.

Results: The mean score of JREES was found to be 18.05 ± 7.77 . The mean total score of QBSS was 104.34 ± 17.78 , the mean support score of QBSS was 30.91 ± 5.25 , the mean structure score of QBSS was 54.49 ± 9.57 , and the mean competence score of QBSS was 18.93 ± 5.76 . It was found that JREES scores differed according to age and marital status ($p < 0.05$). QBSS total score, QBSS support score and QBSS structure scores were found to vary according to educational status ($p < 0.05$). It was also found that QBSS structure scores differed according to age groups ($p < 0.05$). JREES scores differed according to the field of study and the successful manager ($p < 0.05$). QBSS total scores differed according to the successful manager, the manager who was easy to work with, the desire to become a manager, and the desire to move to a unit with a male manager ($p < 0.05$). All subscale scores of the QBSS varied according to the manager who was considered successful, the manager who was easy to work with, and the desire to move to a unit with a male manager. In addition, QBSS structure and competence scores differed according to the desire to be a manager ($p < 0.05$). According to the other results of the study, it was seen that there was a significant positive correlation between the total and sub-dimension scores of the QBSS and the JREES scores ($p < 0.05$). According to the multiple linear regression analysis ($F = 8.314$, $p < 0.001$), it was concluded that QBSS support ($\beta = 0.102$, $p = 0.317$), QBSS structure ($\beta = 0.202$, $p = 0.053$), and QBSS competence scores ($\beta = 0.110$, $p = 0.222$) affected the JREES scores. This result shows that 12.9% of job-related emotional exhaustion is related to queen bee syndrome.

Discussion: It was determined that the perception of queen bee syndrome and job-related emotional exhaustion of female employees participating in the study were at a moderate level. It was also understood that the perception of queen bee syndrome was one of the predictors of job-related emotional exhaustion. The existence of queen bee syndrome has been supported in studies conducted in different sectors (Faniko et al., 2016; Korkmaz & Yıldız, 2024; Mert, 2022; Savaş, 2022; Suharnomo & Permatasari, 2019; Şengül et al., 2019). At the same time, it has been revealed that female employees experience emotional exhaustion in their professional lives for various reasons (Altınbay, 2021; Şahin Kıralp & Asit, 2017). In Faniko et al.'s study (2016), it was reported that female managers with queen bee syndrome make their female subordinates feel unsuccessful and cause them to experience exhaustion because they are not efficient and altruistic enough. Baykal et al. (2020) found that queen bee syndrome had an effect on female employees' intention to leave their jobs. Savaş (2022) found that female employees who were exposed to the syndrome decreased their work efficiency and quit their jobs due to exhaustion.

Conclusion and Suggestions: This study draws attention to the existence of queen bee syndrome in different business lines in our country and highlights that this situation leads to emotional exhaustion of female employees. Queen bee syndrome in organizations should not only be seen as an individual problem and struggle of working women, but also should be consider a situation that should be prevented and monitored for a productive and peaceful organizational climate.