

“Kadın Kadının Kurdudur” İfadesinin Kadın Çalışanların Algıları Üzerinden İncelenmesi

Analysing the Expression ‘Woman is the Wolf of Woman’ on the Perceptions of Female Employees

Dr. Öğr. Üyesi Elif Betül Yalçı^{1*}, Doç. Dr. Seyhan Bilir Güler²

¹Trakya Üniversitesi, İpsala Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, Edirne, Türkiye

²Trakya Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı, Edirne, Türkiye

ÖZ

Toplumsal cinsiyet algısı kavramı bireylerin sosyal hayatı üzerinde etkili olmakta; sosyal ilişkiler ile ilgili genellemeler toplumsal cinsiyet algısı bağlamında şekillenmektedir. Kadınların sahip oldukları özellikler nedeniyle hemcinsleriyle olumlu ilişkiler kuramadığına yönelik kalıp yargılar, “İnsan insanın kurdudur.” ifadesinin türetilip “Kadın kadının kurdudur.” ifadesinin oluşturulmasına neden olmuştur. Bu araştırmanın amacı, kadınlarla birlikte çalışmış olmak fenomenini deneyimlemiş kadınların, “Kadın kadının kurdudur.” ifadesine yönelik kabullerinin var olup olmadığı ve kabullerinin üzerinde etkili olan değişkenlerin neler olduğu ile ilgili sonuçlara ulaşmaktır. Araştırmada, kadınlarla birlikte çalışmış olmak deneyimini yaşayan on beş kadın katılımcıdan elde edilen veriler, postmodern feminizm yorumlayıcı çatısı bağlamında, fenomenoloji yöntemi kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma sonuçlarında, “Kadın kadının kurdudur.” ifadesinin kadın çalışanlar tarafından kabul gördüğüne ilişkin sonuçlar elde edilmiştir. “Kadın kadının kurdudur.” ifadesinin kabul görmesinde; “kadınların hemcinslerinden beklentileri, kadınların kendilerini kadın grubunun dışında değerlendirmesi, kadının otorite figürü olarak görülmemesi, kadınlar arasındaki ilişki yoğunluğu, kadınlar arasındaki olumlu ilişkilerin göz ardı edilmesi, kadınların görünmeme kaygısı, erkeklerin kadınları muhatabı olarak görmediği algısı, çalışma hayatı dışındaki kadın ilişkileri, toplumsal cinsiyet rolleri, kadınlarla yaşanan problemlere cinsiyet odaklı bakılması, kadınlar arasındaki ilişkiye yönelik önyargısız görüşler” değişkenlerinin etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada toplumsal cinsiyet algısının kadın çalışanların ilişkileri üzerinde etkili olduğuna ilişkin sonuçlar elde edilmiştir. Toplumsal cinsiyet algısı bağlamında değerlendirilen araştırmaların alanyazında sınırlı olması, elde edilen araştırma sonuçlarının önemini arttırmaktadır.

Anahtar kelimeler: Toplumsal cinsiyet, çalışma hayatında kadın, kraliçe arı sendromu, fenomenoloji

ABSTRACT

The concept of gender perception is effective on the social life of individuals; generalisations about social relations are shaped in the context of gender perception. Stereotypes about women's inability to establish positive relationships with their fellow women due to their characteristics have led to the derivation of the expression ‘Human is the wolf of human’ and the creation of the expression ‘Woman is the wolf of woman’. The purpose of this study is to reach the results about whether women who have experienced the phenomenon of having worked with women have acceptance towards the statement ‘Woman is the wolf of woman’ and what variables are effective on their acceptance. In the study, the data obtained from fifteen female participants who experienced the experience of working with women were analysed using the



*Sorumlu Yazar/Corresponding Author: Dr. Öğr. Üyesi Elif Betül Yalçı

E-posta: elifbetulyalci@trakya.edu.tr

ORCID: orcid.org/0000-0001-5559-9493

Geliş Tarihi/Received: 01.05.2025

Kabul Tarihi/Accepted: 21.07.2025

Epub: 03.10.2025

Atıf/To cite this article: Yalçı, E. B., & Bilir Güler, S. (2025). Analysing the expression ‘woman is the wolf of woman’ on the perceptions of female employees. *Trakya University Journal of Social Sciences*, 27(x), Advance online publication.



©Telif Hakkı 2025 Yazar. Trakya Üniversitesi adına Galenos Yayınevi tarafından yayımlanmaktadır. Creative Commons Atıf (CC BY) Uluslararası Lisansı ile lisanslanmaktadır. Copyright © 2025 The Author. Published by Galenos Publishing House on behalf of Trakya University. Licensed under a Creative Commons Attribution (CC BY) 4.0 International License.

ABSTRACT

phenomenology method in the context of the interpretive framework of postmodern feminism. The results of the research revealed that the statement ‘Woman is the wolf of woman’ is accepted by female employees. It was concluded that the variables ‘women’s expectations from their fellow women, women’s evaluation of themselves outside the women’s group, women not being seen as an authority figure, the intensity of the relationship between women, ignoring positive relationships between women, women’s anxiety about not being seen, the perception that men do not see women as their interlocutors, women’s relationships outside working life, gender roles, gender-oriented view of problems with women, unprejudiced views on the relationship between women’ were effective in the acceptance of the statement ‘woman is the wolf of woman’. In the study, results were obtained that gender perception is effective on the relationships of female employees. The fact that the researches evaluated in the context of gender perception are limited in the literature increases the importance of the research results obtained.

Keywords: Gender, women in working life, queen bee syndrome, phenomenology

EXTENDED ABSTRACT

Objective: The concept of gender perception is influential on the social life of individuals; thus, generalizations about social relations are shaped in the context of gender perception. Stereotypes regarding women’s inability to establish positive relationships with their fellow women due to their characteristics have led to the derivation of the expression homo homini lupus—man is wolf to man—into the expression femina lupus est femina—woman is wolf to woman. The objective of this study is to find out whether women, who have experienced the phenomenon of working with women, have acceptance towards the statement “woman is wolf to woman” and which variables are effective on their acceptance. The gender factor plays a determinant role in women’s social relations. Behavioral patterns appropriate to women’s social roles are shaped in the context of their gender, and many factors; from the ways women sit, to the way they speak; from the sectors they will work in, to their status in the workplace are shaped within the context of their gender. With this research, it was aimed to determine the gender-based variables underlying the stereotype that women will establish negative relationships with their fellow women, which are attributed to the role of being a woman. With the help of the results obtained, it was enabled to reach conclusions about the connection of an experience, consubstantiated with women and also associated with the biological gender variable of women, to the variables based on gender perception.

Importance of the Research: The research, which concludes that gender perception is influential on social relations in working life, is important in terms of raising awareness about a variable that will negatively affect the satisfaction of female employees in working life. Since there are limited number of studies evaluating women’s relations in working life in the context of gender, the results obtained in the research increase the importance of the results in the theoretical sense. Conducted by using the phenomenology method, this study contributes to obtaining detailed results on the relationship among female employees. The research is important in terms of providing results on the perceptions of women who experience the phenomenon of working with women and the variables underlying their perceptions based on gender conception.

Method: In the research process, phenomenological research approach, which is one of the qualitative research techniques, was used. Through the phenomenological research, detailed conclusions can be drawn about experiences and how they are interpreted in meaningful ways. The interpretative framework of the research is postmodern feminism. The fundamental argument of postmodern feminism is that it is not possible to define people in terms of identities based on their gender; and that there are as many identities as there are people. The thought that all women like all human beings are different from each other is embraced by postmodern feminism. The concordance between the research method and the interpretive framework ensures the integrity of the research. The importance given by the phenomenological research method to each individual’s unique experience of the phenomena, and the approach of postmodern feminism, which sees each woman as unique and individual like every other person, ensures that the overall research is harmonized as a whole. In the research, the data obtained from the experiences of fifteen female participants who shared their experiences of working with women were used. In this study, in-depth interview method and semi-structured interview form were utilized in the data collection process. The data obtained through the interviews with the participants were recorded with a voice recorder, and these voice recordings were transcribed during the analysis phase. The data of the study were categorized under themes, codes and sub-codes. The relationships between themes, codes and sub-codes were analyzed by using the MAXQDA program. The analyses carried out yielded findings on the acceptance or rejection of the statement “woman is wolf to woman” and the variables that affect the acceptance status of the statement.

Conclusion: The findings of the survey revealed that the statement “woman is wolf to woman” is accepted by female respondents. Regarding the acceptance of the statement ‘woman is wolf to woman’, it was concluded that the variables of ‘women’s expectations from their fellow women, women’s evaluation of themselves outside the women’s group, women not being seen as an authority figure, the intensity of the relationship between women, ignoring the positive relationships between women, women’s anxiety of not being seen, the perception that men do not see women as their interlocutors, women’s relationships outside of working life, gender roles, gender-oriented view of problems with women, unprejudiced views on the relationship between women’ were influential. In this research, it was found that gender perception has an influence on the relationships of female employees.

Giriş

Biyolojik cinsiyet kavramı sosyal ilişkiler üzerinde etkili olan bir kavram olarak ifade edilmektedir. Bir grup ile özdeşleştirilmiş özellikler dahi cinsiyet faktörüne göre şekillenmekte, aynı gruba mensup kadınlardan ve erkeklerden farklı normlara uygun davranması beklenmektedir (Ertürk, 2016, s. 388). Kadın olma değişkeninin etkili olduğu varsayılan kavramlardan birisi de kadınların hemcinsleriyle olan ilişkileridir. Kadınlar arasındaki ilişkilere yöneltilen kalıp yargılar, toplumsal hayatın pek çok alanında olduğu gibi çalışma hayatı üzerinde de etkili olabilmektedir. Kadın çalışanlar üzerinde gerçekleştirilen araştırmalarda kadınların; kadın yöneticilerle çalışmak istemediğine (Besler & Oruç, 2010, s. 34), kadınlarla kurdukları çalışma ilişkilerinde saldırganlık düzeylerinin daha yüksek olduğuna (Holm, 2000), % 95'inin kariyer süreçlerinde bir kadın tarafından mağdur edildiklerine (Er & Adıgüzel, 2015, s. 164), kadın çalışma arkadaşlarına karşı daha kaba davrandıklarına (Gabriel vd., 2018) yönelik sonuçlar elde edilmiştir.

Kadınların, kadınlarla olumlu ilişkiler kuramayacağına yönelik algının kabul görebildiğinin kanıtı olarak, Thomas Hobbes'un "İnsan insanın kurdudur." ifadesinin, "Kadın kadının kurdudur." olarak çeşitlendirilmesi gösterilebilir. "Kadın kadının kurdudur." ifadesi; kadınların, sahip olduklarını kaybetmemek için kadınlarla mücadele etmesi gerektiği, hemcinslerini rakip olarak gördüğü, birbirini sevmediği yönündeki ön yargıları içermektedir. Alanyazındaki araştırmalar incelendiğinde kadın çalışanlar arasındaki ilişkilerin, erkek çalışanlar arasındaki ilişkilere kıyasla daha fazla incelendiği sonucuna ulaşılmaktadır. Çalışanlar arasındaki rekabeti konu edinen araştırmaların büyük bir bölümü, kadın çalışanlar arasındaki rekabete odaklanmaktadır. Ancak çalışanların hemcinsleriyle olan rekabet durumları incelendiğinde kadınlar arasındaki rekabetin, erkekler arasındaki rekabetten fazla olmadığına ilişkin sonuçlar elde edilmiştir (Kark vd., 2024, s. 284). Duygusal taciz vakalarında, kadınların ve erkeklerin hemcinslerine duygusal taciz uygulama oranlarının yakın düzeyde olduğu ifade edilmektedir. Duygusal taciz mağdurunun kadın olması durumunda, tacizcinin kadın olma oranının % 63, mağdurun erkek olması durumunda tacizcinin erkek olma oranının % 62 olduğu ifade edilmektedir (Namie, 2003, s. 2). Alanyazında yer alan araştırma sonuçları çalışanlar arasındaki ilişkilerin sadece biyolojik cinsiyet değişkenine indirgenerek açıklanamaması gerektiğine ilişkin çıkarım yapılmasını sağlamaktadır. Çalışanlar arasındaki ilişkiler değerlendirilirken, bireylerin cinsiyetlerinin toplumsal olarak ifade ettiği anlamın dikkate alınması, araştırma sonuçlarının, toplumsal normlar ve değerler bağlamında değerlendirilmesi açısından önem taşımaktadır.

"Kadın kadının kurdudur." ifadesinin kadın çalışanlar tarafından kabulünün olup olmadığına ilişkin sonuçlar elde edilen bu çalışmada, kadın çalışanların hemcinsi olan çalışma

arkadaşlarıyla ilişkileri toplumsal cinsiyet bağlamında değerlendirilmiştir. Araştırmada kadınlar arasındaki ilişkilere yönelik kabullerin oluşumunda etkili olan faktörlere odaklanılarak kadınlarla birlikte çalışmak fenomeninin özüne ulaşmak amaçlanmıştır. Araştırmada, "Kadın kadının kurdudur mudur?" sorusunun ifade ettiği anlamın gerçekliği sorgulanmamıştır. İfade, toplumun yarısı kadar büyük bir küme olan kadınlara yöneltilmiş bir önyargı olarak kabul edilmiştir. Araştırmada, bu önyargının, kadın çalışanlar tarafından kabul edilip edilmediğine ve ifadenin kabulü üzerinde etkili olan değişkenlerin neler olduğuna ilişkin sonuçlara ulaşmak amaçlanmıştır. Araştırmada, kadınların biyolojik ve sosyal olarak cinsiyetlerini ifade eden, cinsiyet ve toplumsal cinsiyet; araştırmanın yorumlayıcı çatısı olarak ifade edilen, postmodern feminizm teorisi, araştırmanın katılımcılarının deneyimlemesi gereken, "kadınlarla birlikte çalışmak olmak" fenomeni ve araştırmanın metodolojisi başlıklarına yer verilmiştir.

Cinsiyet (Sex) ve Toplumsal Cinsiyet (Gender)

Biyolojik ve toplumsal cinsiyet kavramlarına ilişkin farkındalığa sahip olmak, cinsiyet bağlamında şekillenen deneyimlerin açıklanabilmesi için önem taşımaktadır. İngilizce, "sex" kelimesinin karşılığı olarak cinsiyet, "gender" kelimesinin karşılığı olarak toplumsal cinsiyet kavramları sıklıkla kullanılmaktadır. Alanyazında, "sex" kelimesinin, cins; "gender" kelimesinin, cinsiyet anlamında kullanıldığı da görülmektedir. Biyolojik ve toplumsal cinsiyet arasındaki yoğun ilişki, kavramların kullanımında yaşanan tutarsızlığın nedenlerinden birisi olarak gösterilmektedir. Kadın ve erkek özelliklerinin kaynağının biyolojik mi yoksa toplumsal mı olduğu ifade edilememekte; kadınlara ve erkeklere özgü biyolojik ve toplumsal özellikleri tanımlamada belirsizlik yaşanmaktadır (Dökmen, 2018, ss. 17–21). Bu araştırmada cinsiyet ifadesi biyolojik cinsiyet, toplumsal cinsiyet ifadesi ise toplumun cinsiyete yüklediği anlam olarak ifade edilmiştir.

Cinsiyet kavramının, bireyin anne karnında var olduğu an itibarıyla belirlenmiş, biyolojik bir değişken olduğu ifade edilmektedir. Geleneksel düşünce yapısına göre biyolojik özellikler, bireyleri kadın ve erkek olarak iki kümeye ayırmaktadır. Ancak cinsiyet kavramı, sadece biyolojik bir özellikten çok daha fazlasını ifade etmekte, toplumun cinsiyete yüklediği anlama göre toplumsal cinsiyet kavramı şekillenmektedir (Pehlivan, 2017, s. 498). Toplumsal cinsiyet kavramıyla, cinsiyetin tabiat tarafından belirlenmediği, değişmeyen doğal bir özünün olmadığı, toplum ve iktidar ilişkileri tarafından oluşturulduğu ifade edilmektedir (Direk, 2018, s. 12). Simone de Beauvoir (2020, s. 13), "Kadın doğulmaz: Kadın olunur." ifadesiyle toplumun cinsiyet üzerindeki etkisini özetlemektedir. Kadının toplumdaki yeri, edindiği değil toplumsal nedenlerle kazan(dırıl)dığı statü doğrultusunda belirlenmektedir. Kadın ve erkek arasındaki farklılıklar toplumsal olarak inşa edilmekte,

erkek ve kadın kimliklerinin özellikleri kültürün etkisiyle şekillenmektedir (Rose, 2018, s. 17).

Postmodern Feminizm Teorisi

Araştırmanın yorumlayıcı çatısı olarak postmodern feminizm teorisi belirlenmiştir. Erkek egemenliği hemen her alanı etkilediği gibi bilimi ve bilimsel kuralları da etkilemiştir. Kadının bilim dünyasında yok sayılmasına tepki olarak, feminist kuram ortaya çıkmıştır. Erkek bakış açısının güdümünde olan bilim anlayışının epistemolojik ve metodolojik yapısı feminist kuram tarafından sorgulanmaktadır (Tutar, 2017, ss. 158–161). Farklı dönemlerde, farklı araştırmacıların odaklandığı konulara bağlı olarak feminizm türleri oluşmuştur. Feminizm türlerinin konuları incelendiğinde; liberal feminizmin, kadın hakları ve kadının eşit statü kazanmasına; radikal feminizmin, kadının toplum içinde maruz kaldığı ataerkillik kaynaklı baskıya; Marksist feminizmin, kapitalizmin kadının üzerindeki olumsuz etkilerine (Tutar, 2017, s. 148), sosyalist feminizmin, kadının sosyal hayatta karşı karşıya kaldığı haksızlıkların sınıf baskısı ve ideolojilerle olan ilişkisine; kültürel feminizmin, kadınların barışçıl ve işbirlikçi yapılarının kültüre yansıtılarak kadınsı bir kültürün oluşturulması gerekliliğine; varoluşçu feminizmin, kadınların özgürlüklerinin ve kendilerini ifade etmelerinin önündeki engellere ve bu engellerin ortadan kalkması için yapılması gerekenlere; psikanalitik feminizmin toplumsal cinsiyet kurallarının bireylerin biyolojik özellikleri nedeniyle değil psikolojik olarak oluşturulduğuna (Şenkal, 2016, s. 98), postmodern feminizmin, ise tek bir feminizm türüyle kadınların yaşanmışlıklarının ortaya konulamayacağına, çokluğa ve farklılığa önem verilmesi gerektiğine (Güler, 2017, s. 158) odaklandığı görülmektedir.

Postmodern düşünce, çok sayıda çeşitliliği, barındıran karmaşık durumlara ilişkin evrensel çözüm önerileri sunmanın zararlarından bahsetmekte, büyük/üst anlatıları reddetmektedir (Saliya, 2017, s. 50). Postmodernist fikir akımının etkisindeki düşünürler, evrensel bir kadın üzerinden yapılan çalışmalar yerine ırk, sınıf, cinsellik gibi değişkenlerin dikkate alındığı, somut araştırmalara yönelmiştir. Postmodern feminizm, evrensel kadın tanımı yapmayarak büyük/üst anlatılara karşı olan bakış açısını yansıtmaktadır. Postmodern feminizm, faydacı bir anlayış benimseyerek pratikte kullanılamayacak soyut ve evrensel çözümlerin kadın sorunlarını çözemeyeceğini ifade etmektedir (Güriz, 2011, s. 77). Postmodern feminizm, tüm kadınların aynı deneyimleri paylaşmasının mümkün olmadığını, bu nedenle kadınların öznel deneyimlerinin, büyük/üst anlatılar altında toplanamadığını ifade etmektedir. Her insan gibi, her erkek gibi ve her kadın gibi katılımcıların her birinin ayrı hayat deneyimleri vardır. Postmodern feminizme göre kadınların yaşadıkları deneyimler yaşadıkları ya da yaşayabilecekleri sorunları da farklılaştırmaktadır (Saliya, 2017, ss. 52–53). Araştırmada katılımcıların çalışma hayatı dışındaki sosyal

hayatları ile ilgili de bilgi edinmek amaçlanmıştır. Böylelikle katılımcıların çalışma hayatı dışındaki öznel deneyimlerinin, çalışma hayatındaki kadınlarla olan ilişkilerine etkisini inceleme imkanı elde edilmiştir.

Kadın Çalışanlar için Kadınlarla Birlikte Çalışmak

İnsan unsurunun çalışma hayatındaki değerinin anlaşılmasıyla birlikte çalışanlar arasındaki ilişkilere yönelik araştırmalar önem kazanmış, odaklanılan konulardan bir tanesi de kadın çalışanlar arasındaki ilişkiler olmuştur. Araştırmanın bu bölümünde araştırma katılımcılarının deneyimlediği “kadınlarla birlikte çalışmak” fenomenine ilişkin çalışmalara alt başlıklar altında yer verilecektir.

Kadınlar Kadınlarla Birlikte Çalışmak İster mi?

Alanyazındaki araştırmalarda çalışanların, çalışma arkadaşlarının cinsiyetlerine yönelik tercihleri incelenmiştir. Yönetici tercihleri ile ilgili olarak kadın astların erkek, erkek astların da kadın yönetici tercih ettiğine ilişkin sonuçlar elde edilmiştir. Kadın yöneticilerin olumlu özellikleri; destekleyici, korumacı, cana yakın, anlayışlı, empati yapabilen ve daha iyi dinleyici olarak ifade edilmiştir. Kadın yöneticilerin şefkatli ve anlayışlı olmaları, tercih edilme nedenleri olarak belirtilmiştir. Kadın katılımcıların kadın yönetici seçme nedenlerinden bir diğeri ise erkeklerin cinsel tacizlerinden duydukları rahatsızlık olarak ifade edilmektedir. Kadın çalışanların, kadınlar arasındaki rekabet nedeniyle kadın yönetici istemediği ancak hem erkeklerin hem de kadınların hemcinsleriyle rekabet etme ihtimalinin daha yüksek olduğu ifade edilmektedir (Elsesser & Lever, 2011).

Kadın yöneticilerin, duygusal ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla kadın; bir hedefe ulaşmak, somut bir fayda sağlamak amacıyla erkek çalışma arkadaşlarıyla ilişki kurduğu ifade edilmektedir (Chow & Ng, 2007). Kadınlarla birlikte çalışmak, anne ve kız kardeşle çalışmak olarak tanımlanmakta, aynı deneyimleri yaşamış olmanın birbirlerini daha kolay anlamalarını sağladığı ifade edilmektedir. Kadın çalışanların, kendi özelliklerini karşılarındaki kadında da görmeyi ve genç çalışanların kendileri gibi çalışma hayatlarını aile hayatlarının önünde tutmasını beklediği ifade edilmektedir (Jogulu & Vijayasingham, 2015).

Kraliçe Arı Sendromu

Kadın çalışanlar arasındaki ilişkilerin incelendiği araştırmalarda, kadınların farklı statülerdeki kadınlarla rekabet ettiği (Jogulu & Vijayasingham, 2015, ss. 170); kadın yöneticiler tarafından kraliçe arı sendromu davranışlarının gerçekleştirildiği (Johnson & Mathur-Helm, 2011) ifade edilmektedir. Kraliçe arı sendromu, başarılı bir kariyer inşa etmiş kadınların ataerkil örgüt kültürünün etkisiyle toplumsal cinsiyete yönelik kalıp yargıları desteklemeye yatkın olduğunu, kadın çalışma arkadaşlarını rakip olarak gördüğünü ve ayrımcılık yapma ihtimallerinin

yüksek olduğunu ifade etmektedir (Amornkitvikai & Pholphirul, 2024, s. 226). Kadın çalışanlardan oluşan hiyerarşik ilişkilerin, kadınların kariyerlerini etkilediği ve olumsuz deneyimler yaşandığında etki düzeyinin arttığı (Hurst vd., 2018); kadınların hemcinslerine uyguladıkları mobbingin psikolojik hastalıklara, hoşgörüsüzlüğe ve işten vazgeçmeye neden olduğu (Cevher & Öztürk, 2015) ifade edilmektedir. Kraliçe arı sendromu, cam tavan kavramı ile ilişkilendirilmektedir. Kadınların kariyer süreçlerindeki görünmeyen engelleri ifade eden cam tavan sendromunun nedenleri; erkek yöneticiler tarafından koyulan engeller, bireyin kendi kendine koyduğu engeller ve kadın yöneticiler tarafından koyulan engeller olarak ifade edilmektedir (Yıldız, 2014, s. 74).

Kadın üstlerin, aile ve çalışma hayatları ile ilgili olarak kadın astlarına destek vermediği, kadın üstler ve astlar arasında güç çatışması yaşandığı ifade edilmektedir. Cinsiyete özgü vurgulamaların kadınlartarafındandayapıldığı; kadın çalışanlara hemcinsleri olan üstleri tarafından uygulanan mobbingin düzeyinin daha şiddetli olduğu, kadınların kadınlara uyguladığı mobbing davranışlarının kişiselleştiği ifade edilmiştir. Kadın çalışanların hemcinslerine yönelttikleri mobbing davranışları “pembe taciz” ifadesiyle kavramsallaştırılmıştır (Karakuş, 2014, s. 334). Kraliçe arı sendromu, kadın çalışanların kariyer yarısında yaşadığı kıskançlık ve çekememezlik, kadınların üst düzey pozisyonlarda yer almasının önündeki en önemli engellerden birisi olarak ifade edilmiştir (Örücü vd., 2007).

Kadınlar ile birlikte çalışmak fenomeni ile ilgili deneyimleri sadece bireyin biyolojik cinsiyet bağlamında değerlendirmek, kadın olmak deneyimine toplumsal olarak yüklenen anlamın, göz ardı edilmesine neden olabilmektedir. Toplumsal cinsiyet algısının, erkek ile özdeşleştirdiği, otorite figürüne uygun gözükmeye çalışan kadın üstlerin, erkeksi davranış kalıplarına girme zorunluluğu hissettikleri görülmektedir. Kadın üstlerin hissettiği bu zorunluluk, kraliçe arı olarak itham edilen kadın üstlerin mağduriyeti ile ilgili sonuçlar sunmaktadır (Mavin, 2006).

Örgütsel Cinsiyet Kalıpları

Kadın çalışanların yaşadıkları olumsuzlukları, toplumsal cinsiyet bağlamında değerlendiren araştırmalarda kadın çalışanlar arasındaki olumsuz ilişkilerin cinsiyetçi uygulamalardan (Ellemers vd., 2012) ve örgütsel cinsiyet kalıp yargılarının yaygınlığından kaynaklandığına (Derks vd., 2011) ilişkin sonuçlar elde edilmiştir.

Örgütsel boyutta cinsiyet yanlılığının olmadığı çalışma ortamlarında hem düşük hem de yüksek düzeyde cinsiyet kimliğine sahip çalışanlar, daha az kraliçe arı davranışı göstermekte, kraliçe arı kavramının ortaya çıkma olasılığı örgütsel cinsiyet ön yargısı ile ilişkilendirilmektedir. Örgütsel boyutta cinsiyet yanlılığı ile ilgili deneyimleri olan kadınların,

kraliçe arı davranışlarını sergileme olasılığının daha yüksek olduğu görülmektedir (Derks vd., 2011).

Alanyazındaki çalışmalarda kraliçe arı olarak nitelendirilen tecrübeli kadın çalışanların uyguladıkları cinsiyet yanlılığını inkar ettiği (Derks vd., 2011b), kadın çalışma arkadaşlarına yönelik toplumsal cinsiyet bağlamındaki kalıp yargılarına yönelik farkındalığın olmayabileceği yönünde sonuçlar elde edilmiştir. Kalıp yargılarını kabul eden kadın çalışanların olduğuna ilişkin araştırma sonuçları da alanyazında yer almaktadır. Korkmaz ve Yıldız (2024, s. 23) tarafından gerçekleştirilen araştırma sonuçlarında; kraliçe arı metaforu ile ifade edilen erkeksi davranış kalıplarını benimseyen kadın üstlerin, yönetim tarzına uyum sağlamak amacıyla erkek gibi davrandıklarını kabul ettiklerine ilişkin sonuçlar elde edilmiştir. Araştırmada elde edilen sonuçlar kadın çalışanların ataerkil örgütsel yapı nedeniyle kraliçe arı sendromu olarak ifade edilen kavrama ilişkin olumsuz davranışların mağduru olduğuna ilişkin sonuçlar sunmaktadır.

Kadın Çalışanların Kadın Çalışanlardan Beklentileri

Alanyazındaki araştırmalar, kadın çalışanlar arasındaki ilişki üzerinde, beklentilerin etkili olduğuna ilişkin sonuçlar sunmaktadır. Kadın çalışanların beklentileri cinsiyete göre şekillenmekte, kadın yöneticilerden beklenen duygusal anlayış ve destek; erkek yöneticilere kıyasla daha yüksek olmaktadır. Kadın astlar, kadın yöneticilerin kendilerini eşiti olarak görmesini, hayatlarının karmaşıklığını anlamasını ve esneklik sağlamasını beklemektedir (Hurst vd., 2017, s. 19). Ast-üst ilişkisinde olan kadın çalışanlar arasında karşılanmayan beklentilere ilişkin sorunlar ve algı uyumsuzlukları yaşanabilmektedir. Üst pozisyonundaki kadınların, astları konumundaki kadınlara sunduklarına inandıkları kariyer desteği ile astlar tarafından algılanan destek aynı düzeyde olmayabilmektedir. Ast pozisyonunda olan kadınlar, hemcinsleri olan üstlerinden kariyer süreçlerine daha yüksek düzeyde katkı beklemektedir (O’Neil vd., 2018). Kadın ve erkek öğrenciler arasında iş doyumuna ve işe bağlılığa ilişkin farklılık olmamasına rağmen kadın eğitimcilerin, kadın öğrencilerin bağlılığını, erkek öğrencilere kıyasla daha az olarak değerlendirdiği ifade edilmektedir (Ellemers vd., 2004).

Biyolojik ve toplumsal cinsiyet arasındaki sınırların belirsiz olması, bireylerin toplumsal cinsiyet temelli kalıp yargılara ilişkin farkındalığının oluşmasına engel olabilmektedir. Farkındalığın düşük olması, kadın çalışanlar arasındaki olumsuz deneyimlerde, toplumsal cinsiyete yönelik kalıp yargıların etkisinin görülememesine neden olabilmektedir. Kadın çalışanlar üzerinde yapılan araştırmalarda; beklentilerini cinsiyet ile ilişkilendirmediklerine inanan kadın çalışanların, beklentilerini, cinsiyete göre şekillendirdiğine ilişkin sonuçlara ulaşılmıştır (Hurst vd., 2017, s. 19).

Öz Grup Uzaklığı Kavramı

Kadın çalışanlar arasındaki ilişki üzerinde etkili olan öz grup uzaklığı kavramı; azınlık grupların, yaşadıkları dezavantajlarla mücadele etme yöntemlerinden biri olarak ifade edilmektedir. Kadın çalışanlar, maruz kaldıkları sosyal kimlik tehdidi ile mücadele etmek amacıyla kadın grubunun dışındaymış gibi davranış sergileyebilmektedirler (Derks vd., 2015). Kadın çalışanların sosyal kimlikleri üzerindeki tehdidi bertaraf etme çabası içinde bulundukları, grubun dışındaymış gibi tutum ve davranışlar sergiledikleri ifade edilmektedir. Bireyin ait olduğu grup, kişinin kendisine yönelik algısını etkileyen faktörlerden birisi olarak ifade edilmektedir. Bireyin kendisine yönelik algısının, grup bazındaki boyutu sosyal kimlik kavramı ile açıklanmaktadır. Toplumsal hayatın farklı alanlarında düşük statülü ve ikinci cins olarak ifade edilen kadın grubu, çalışma hayatında da ait oldukları grup sebebiyle sosyal kimlikleri üzerinde tehdit hissedebilmektedir. Sosyal kimlik üzerinde hissedilen tehdit; kadınları, kadın grubundan ayırıştırarak grubunun etkisiyle yaşadığı olumsuzluklardan uzaklaşmaya, güçlü bir grup olarak kodladığı erkek grubunun imkanlarından faydalanabilmek amacıyla erkek grubuna yakınlaşmaya yönlendirebilmektedir (Baykal, 2018, s. 170). Kadın çalışanların sosyal kimliklerine yönelik olarak tehdit hissetmesinin temelinde, ataerkil yapıyı benimseyen örgütsel kuralların etkili olduğu ifade edilmektedir. Ataerkil örgütsel kuralların benimsenmesi, kadın çalışanların kadınlara karşı mesafeli olmasına ve erkeklerle özdeşleştirilmiş tutum ve davranışlar sergilemesine neden olabilmektedir (Aksu & Şahin, 2022, s. 1). Ataerkil düşünce yapısının hakim olması durumunda kadın yöneticilerin maskülen bir giyim tarzı benimsediğine ve erkeksi davranışlar sergilediğine ilişkin sonuçlar elde edilmiştir (Sargın, 2024, s. 763).

Çalışma hayatı üzerinde yapılan çalışmaların pek çoğunda araştırma sonuçlarının kadın ve erkeğe göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmaktadır. Sınırlı sayıda çalışma kadınlar ile kadınlar arasındaki ilişkiye odaklanırken erkekler arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların azlığı ise daha dikkat çekicidir. Sosyal hayatın pek çok alanında olduğu gibi, çalışma hayatında da kadınların deneyimleri biyolojik cinsiyetleriyle daha fazla ilişkilendirilmektedir. Kadın-erkek, kadın-kadın veya erkek-erkek ilişkilerinde farklılık olup olmadığına ilişkin sonuçlar elde edilen araştırmalar, konu ile ilgili araştırmanın başlangıcı olarak kabul edilebilmekle birlikte, farklılıkların veya benzerliklerin hangi sosyal değişkenler bağlamında gerçekleştiğine ilişkin sonuçlar, konu ile ilgili derinlemesine araştırmaların gerçekleştirilmesi ile elde edilebilecektir.

Araştırmanın Metodolojisi

Çalışmanın bu kısmında araştırmanın; amacına, önemine, yöntemine ve yorumlayıcı çatısına, veri toplama aracının

oluşturulmasına, katılımcılarına, verilerinin analizine, inandırıcılığına, aktarılabilirliğine, tutarlılığına ve teyit edilebilirliğine yer verilmiştir.

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Toplumsal hayat üzerinde etkili olan önyargılar, kadınların hemcinsleriyle olan ilişkileri üzerinde de etkili olabilmektedir. Araştırmada, kadınların hemcinsleriyle olan ilişkilerine yönelik olarak benimsenmiş önyargıları ifade etmek amacıyla, “Kadın kadının kurdudur.” ifadesi kullanılmıştır. Araştırmada iki sorunun cevabı aranmaktadır:

1. “Kadın kadının kurdudur.” ifadesi, kadınlarla birlikte çalışmak fenomenini deneyimleyen kadın çalışanlar tarafından kabul görmekte midir?
2. Kadınlarla birlikte çalışmak fenomenini deneyimleyen kadın çalışanların, “Kadın kadının kurdudur.” ifadesine yönelik kabul durumları üzerinde etkili olan değişkenler nelerdir?

Fenomonolojik araştırma sürecinin takip edildiği bu araştırmada, “kadınlar ile birlikte çalışmak” fenomenini paylaşan kadınların “Kadın kadının kurdudur.” ifadesini kabul edip etmediklerine ve ifadenin kabul durumu üzerinde etkili olan değişkenlerin neler olduğuna ilişkin sonuçlara ulaşılması amaçlanmıştır.

Toplumsal cinsiyet algısının çalışma hayatındaki sosyal ilişkiler üzerinde etkili olduğu yönünde sonuçlara ulaşılan araştırma, kadın çalışanlar arasındaki ilişkide etkili olan değişkenlere yönelik sunduğu bilgiler ve sağladığı farkındalık açısından önem taşımaktadır.

Araştırma Yöntemi ve Yorumlayıcı Çatısı

Araştırmada, nitel araştırma yöntemlerinin prensiplerinden faydalanılmış, fenomenolojik araştırma yaklaşımı kullanılmıştır. Fenomenolojik araştırmalar, deneyimlere ve deneyimlerin nasıl anlamlandırıldığına odaklanmakta ve araştırma konusuna ilişkin detaylı bilgi elde etme imkanı sunmaktadır (Koşar, 2019, s. 336).

Nitel araştırma sürecinin yönetilmesindeki önemli aşamalardan biri de araştırmanın yorumlayıcı çatısının belirlenmesidir. Araştırmanın yorumlayıcı çatısı olarak postmodern feminizm belirlenmiştir. Yorumlayıcı çatı araştırmanın felsefi varsayımlarını (ontolojik, epistemolojik, aksiyolojik ve metodolojik) şekillendiren teorileri ifade etmektedir. Araştırmada benimsenen varsayımlar, araştırma sürecinin nasıl formalize edileceğine ilişkin bilgiler sunmaktadır (Creswell, 2018, ss. 18-23). Postmodern feminizm, bireylerin cinsiyete bağlı kimliklerle ifade edilemeyeceği, ne kadar birey var ise o kadar kimlik olduğu prensibi temelinde oluşturulmuş bir düşünce sistemini ifade etmektedir. Tüm insanlar gibi tüm kadınların da birbirinden farklı olduğu düşüncesi, postmodern feminizm tarafından benimsenmektedir.

Araştırma yöntemi ve yorumlayıcı çatı arasındaki uyum, araştırmanın bütünlüğünün sağlanmasına katkı sağlamaktadır. Fenomenolojik araştırma yaklaşımının bireysel deneyime verdiği önem ile postmodern feminizmin her birey gibi her kadını ayrı ve özel gören yaklaşımı, araştırmanın bütününe ahenk yakalanmasını sağlamıştır.

Veri Toplama Aracının Oluşturulması

Araştırmada kullanılacak verileri elde etmek amacıyla yarı yapılandırılmış mülakat formu kullanılmıştır. Katılımcılara yöneltilen soruları belirlemek amacı ile Katılımcı 1 ile yapılandırılmamış mülakat gerçekleştirilmiştir. Mülakat sürecinde sorulan soruların araştırma sorularını cevaplandırmaya aracılık edip etmediği değerlendirilmiştir. Sorular üç uzman ile paylaşılmıştır. Geri bildirimler doğrultusunda mülakat formu güncellenmiş ve Katılımcı 2 ile gerçekleştirilen mülakatta kullanılmıştır. İkinci pilot çalışmanın ardından mülakat formu son halini almıştır. On iki başlık altında yer alan sorular katılımcılara yöneltilmiştir. Araştırma soruları aracılığı ile katılımcıların çalışma hayatı dışındaki ve çalışma hayatındaki farklı statülerdeki kadınlarla ilişkilerine yönelik deneyimlerini ifade edebilmeleri sağlanmıştır. Katılımcıların özel durumları ve sorulara verdikleri cevaplar doğrultusunda da mülakat soruları şekillenmiştir.

Araştırmanın Katılımcıları

Araştırmanın katılımcıları, kadınlarla birlikte çalışmak fenomenini deneyimleyen on beş kadın olarak belirlenmiştir.

Katılımcı sayısı olarak üç ile on katılımcının ideal sayı olduğu ifade edilen fenomenolojik araştırmalarda üç yüz altmış beş katılımcıya kadar ulaşan çalışmaların gerçekleştirildiği ifade edilmektedir (Creswell, 2018, s. 157). Katılımcılar ile yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen veriler, ses kayıt cihazı aracılığı ile kaydedilmiş, ses kayıtları analiz aşamasında yazılı hale getirilmiştir. Katılımcılara ilişkin demografik bilgiler Tablo 1’de sunulmuştur.

Verilerin Analizi

Araştırma verilerinin analizinde betimsel analiz yöntemi kullanılmış, veriler; temalardan ve kodlardan faydalanılarak özetlenmiş ve betimlenmiştir. Araştırmada elde edilen veriler, temalar, kodlar ve alt kodlar altında kategorize edilmiştir. Temalar, kodlar ve alt kodlar arasındaki ilişki, MAXQDA programından faydalanılarak analiz edilmiştir. Analizler sonucunda “Kadın kadının kurdudur.” ifadesinin kadın çalışanlar tarafından kabul gördüğüne ilişkin sonuçlar elde edilmiştir. Temalar, kodlar ve alt kodlar arasındaki ilişki analiz edilerek, “Kadın kadının kurdudur.” ifadesinin kabulü üzerinde etkili olan değişkenlere ilişkin sonuçlara ulaşılmıştır.

İnandırıcılık, Aktarılabilirlik, Tutarlılık ve Teyit Edilebilirlik

Nicel araştırmalarda belirgin kanıtlar sağlanabilen geçerlilik ve güvenilirlik koşulları, nitel araştırmalar açısından aynı belirginlikte değildir. Nitel araştırmalarda araştırmanın bilimsel kabulünün sağlanabilmesi için inandırıcılık (iç geçerlilik),

Tablo 1. Katılımcıların demografik bilgileri

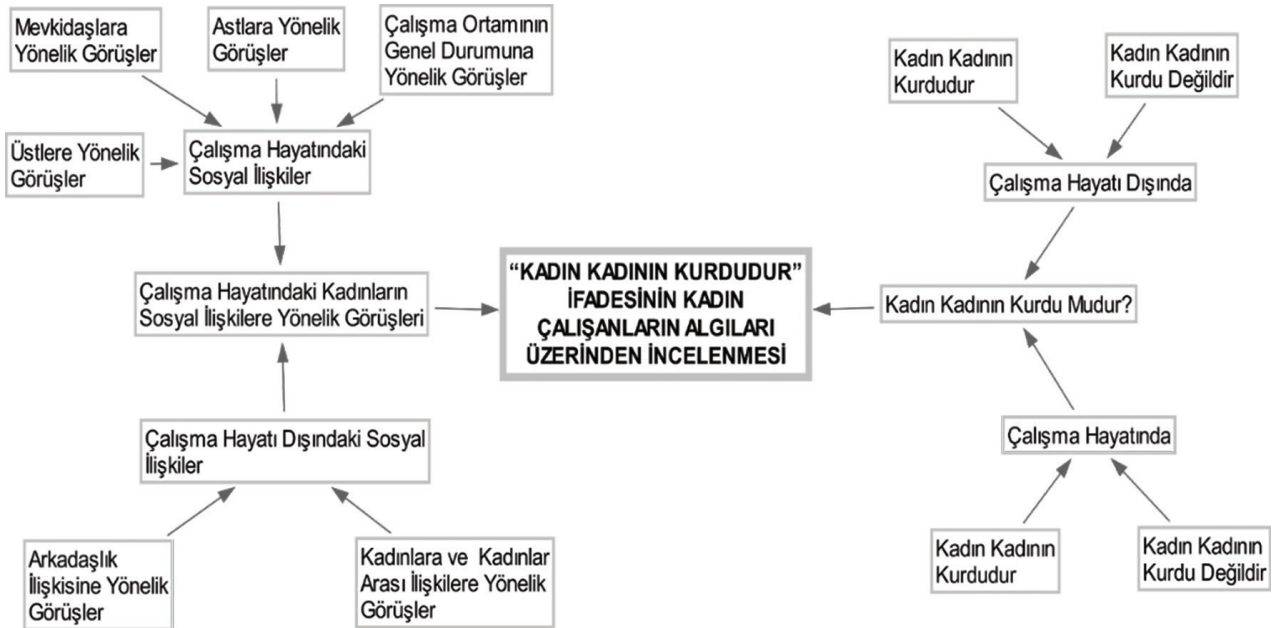
Katılımcı numarası	Meslek	Eğitim düzeyi	Yaş	Medeni durum	Çocuk sayısı
1. katılımcı	Veteriner	Lisans	43	Evli	2
2. katılımcı	Satış destek sorumlusu	Lisans	29	Evli	0
3. katılımcı	Emekli polis	Ön lisans	50	Bekar	0
4. katılımcı	Diş teknisyeni	Ön lisans	30	Bekar	0
5. katılımcı	Memur	Lisans	27	Bekar	0
6. katılımcı	Kimya mühendisi	Lisans	35	Evli	0
7. katılımcı	Şube müdürü	Lisans	45	Evli	1
8. katılımcı	Memur	Lisans	33	Evli	1
9. katılımcı	Öğretmen	Yüksek lisans	35	Evli	2
10. katılımcı	Gıda mühendisi	Lisans	45	Bekar	0
11. katılımcı	Tekstil işçisi/Mevsimlik işçi	İlkokul	33	Evli	3
12. katılımcı	Biyolog	Yüksek lisans	31	Bekar	0
13. katılımcı	Öğretmen	Yüksek lisans	38	Bekar	0
14. katılımcı	Kuaför	Ortaokul	27	Evli	0
15. katılımcı	Mağaza sorumlusu	Ön lisans	34	Bekar	0

aktarılabirlik (dış geçerlilik), tutarlılık (iç güvenilirlik) ve teyit edilebilirlik (dış güvenilirlik) koşullarının sağlanması gerekmektedir. Araştırmanın inandırıcılığını, aktarılabirliğini, tutarlılığını ve teyit edilebilirliğini sağlamak amacıyla nitel araştırma yöntemlerine ilişkin adımlar takip edilmiştir. Araştırma sürecinde; araştırmanın inandırıcılığını sağlamak amacıyla derin ve odaklı veri toplama; aktarılabirliğini sağlamak amacıyla, ayrıntılı betimleme ve farklı özelliklere sahip katılımcılardan elde edilen veriler kullanma; tutarlılığını sağlamak amacıyla, okuyucuya araştırmanın verilerini yorum katılmamış hali ile sunma; teyit edilebilirliğini sağlamak amacıyla veri toplama ve analiz yöntemlerine ilişkin ayrıntılı açıklamalar yapma; stratejileri aracılığıyla nitel araştırma yöntemlerine ilişkin adımlar izlenmiştir (Sıgır, 2018, ss. 139-145).

Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde “Kadın kadının kurdudur.” ifadesinin kadın çalışanlar tarafından kabul görüp görmediğine ve ifadenin kabul durumu üzerinde etkili olan değişkenlere ilişkin bulgulara ve bulguların elde edilmesine olanak sağlayan katılımcı söylemlerine yer verilmiştir. Araştırmanın temaları, kategorilerine, kodlarına ve alt kodlarına ait hiyerarşi Şekil 1’de sunulmuştur.

Temaların altında yer alan kodlar ve alt kodlar aracılığıyla araştırma verileri sınıflandırılmıştır. Kodlar ve alt kodlar arasındaki ilişkiler analiz edilerek araştırma bulguları elde edilmiştir.



Şekil 1. Araştırmanın temaları, kodları ve alt kodları

kızı yaşındaydım. Çünkü çok fazla gereksiz konuşma, gereksiz yorum oluyordu. Sokaktaki teyzeler gibiydiler. Baktığınızda, izlediğinizde gün ortası kadın programları gibiydiler. Bu beni hayal kırıklığına uğratmıştı. Ama bir sonraki girdiğim işyerinde o hayal kırıklığı tamamen kırıldı.” söylemleri aracılığı ile kadın çalışma arkadaşlarının kadın çalışma arkadaşlarına ilişkin olumsuz tutum ve davranışlarının farklı kuşaklardaki bireyler tarafından uygulanabileceğini ifade etmektedir.

Kadın Kadının Kurdudur İfadesine Yönelik Kabul Üzerinde Etkili Olan Değişkenlere İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümde “Kadın kadının kurdudur.” ifadesine yönelik kabul üzerinde etkili olan değişkenlere ilişkin bulgulara ve bulguların elde edilmesine olanak sağlayan katılımcı söylemlerine yer verilmiştir.

Kadınların Hemcinslerinden Beklentileri

Araştırmada, kadın çalışanların hemcinslerinden beklentilerinin, kadın çalışanlar arasındaki ilişkide, etkili olduğuna ilişkin bulgular elde edilmiştir. Katılımcı 1, “Kadın yöneticilerle daha iyi diyalog kurabiliyoruz. Hepimiz eve gittiğimizde aynı şeyleri yaşıyoruz. Çocuklarla ilgili aynı sıkıntılarımız oluyor. Hepimiz iş hayatının kadın için ne kadar zorlayıcı olduğunu biliyoruz. Hem iş hem ev bir arada gittiği için ne kadar zorlayıcı olduğunu biliyoruz.” ifadeleri aracılığı ile kadın çalışma arkadaşlarının olumlu özellikleriyle birlikte beklentilerini de dile getirmektedir. Kadın çalışma arkadaşlarına yönelik yüksek beklentiler, karşılanmayan beklentilerin olması durumunda ilişkilerin olumsuz olarak etkilenmesine neden olabilmektedir.

• Kadınların Kendilerini Kadın Grubunun Dışında Değerlendirmesi

Araştırmada, kadınların kendilerini kadın grubunun dışında değerlendirmesinin, kadın çalışanlar arasındaki ilişkide, etkili olduğuna ilişkin bulgular elde edilmiştir. Katılımcı 2, “Müdürüme bu konuda bir ön yargısı var. Kız alıp burayı kavgalı bir yere dönüştürmeyelim diyor. Ben de katılıyorum. Bizlere işlenmiş bir şey var. Tabii ki genelleme yapmak yanlış yani. Biraz çelişkili konuşuyorum ama. Şimdi şöyle istisnalar kaideyi bozmaz diyerekten bu cümleyi kurmuşlar. İyi kadınlar istisnadır diyorum. Benim gibiler az yani yapacak bir şey yok.” ifadeleri ile çalışma hayatındaki hemcinslerine yönelik düşüncelerini ifade etmektedir. Kendisi gibi iyi olan hemcinsinin az olduğunu ifade eden katılımcı, kendisini hemcinslerinin oluşturduğu grubun dışında değerlendirmektedir.

• Kadının Otorite Figürü Olarak Görülmemesi

Araştırmada, kadının otorite figürü olarak görülmemesinin, kadın çalışanlar arasındaki ilişkide, etkili olduğuna ilişkin bulgular elde edilmiştir. Katılımcı 11, “Demek ki kadın olduğum için şey yapmıyorlar. Kadınlarla çalışmak da isterim öyle

yöneticisi kadın olan bir yerle. Ama bu ameleliğe girdiği zaman biraz daha erkek baskın çıkıyor. Ya kadınlar sürekli erkekler tarafından yönetildiği için böyle algılanıyor. Evde erkeğin sözü geçince sürekli kadın kadını zaten dinlemiyor. Ama eşim yapın dediğinde çok rahatlıkla yapıyorlardı. Ama sen bir şey dediğin zaman biraz daha pasif davranılıyordu.” ifadeleri aracılığıyla kadın astın, kadın üstün otoritesine yönelik bakış açısını açıklamaktadır. Araştırma sonuçlarında toplumsal hayatın pek çok alanında erkeğin üstün olduğuna dair deneyimler yaşamış olan kadınların, çalışma hayatındaki kadın üstlerinin otoritesini kabul etmediklerine ilişkin bulgular elde edilmiştir.

• Kadınlar Arasındaki İlişki Yoğunluğu

Araştırmada, kadınlar arasındaki ilişki yoğunluğunun, kadın çalışanlar arasındaki ilişkide, etkili olduğuna ilişkin bulgular elde edilmiştir. Katılımcı 1, “Çünkü biz birbirimizin hayatı ile ilgili konuşmayı çok seviyoruz. Yorum yapmayı seviyoruz. Sonra işte anlaşmazlık olduğu zaman başka yönle kayabiliyor. Galiba bu konular hakkında biraz fazla konuşuyoruz.” ifadeleri aracılığı ile kadın çalışanlar arasındaki ilişkilere yönelik düşüncelerini ifade etmektedir. Kadınlar arasındaki paylaşımın fazla olması kaynaklı olarak gerçekleşen bir durum, kişilerin cinsiyeti ile ilişkilendirilmiş, özel hayat ile ilgili paylaşılanların, anlaşmazlık olduğunda farklı yönle çekilmesi kadın olmanın getirdiği bir özellik olarak ifade edilmiştir.

• Kadınlar Arasındaki Olumlu İlişkilerin Göz Ardı Edilmesi

Araştırmada, olumlu ilişki kurulan kadın çalışma arkadaşlarının göz ardı edilmesinin, kadın çalışanlar arasındaki ilişkide, etkili olduğuna ilişkin bulgular elde edilmiştir. Katılımcı 3, “Kadın üstüm olmadı. He oldu ama ablamız gibi olduğu için onu hiç saymıyorum. Bize hiç üstlük yapmadığı için onu saymıyorum. Biz şanslıydık. Biz abla gibi bir bayan ile çalıştık. Bazı arkadaşlarım da bayan üstlerden çok şikayetçiydi. Anlayış göstermediklerini söylerlerdi. Kendi durumları da aynı olduğu halde çocukları hasta olurdu, sıkıntı oluyordu. Ben yaşamadım ama. O yüzden erkek olmasını tercih ederim.” ifadeleri aracılığı ile kadın çalışanlar arasındaki ilişkilere yönelik düşüncelerini ifade etmektedir. Kadın çalışma arkadaşları ile olumsuz bir deneyim yaşamayan katılımcı, abla gibi hissettiği üstü çalışma arkadaşı olarak kabul etmemekte, diğer arkadaşlarının deneyimlerinden yola çıkarak erkek çalışma arkadaşını tercih ettiğini ifade etmektedir.

• Kadınların Görünmeme Kaygısı

Araştırmada, kadınların görünmeme kaygısının kadın çalışanlar arasındaki ilişkide, etkili olduğuna ilişkin bulgular elde edilmiştir. Katılımcı 10, “Senin görünmeme riskini erkekler değil, kadınlar yaratıyor. Orada her kadının içindeki o beğenilmek durumları iş hayatı içinde olabilir. Oradaki rekabet unsuru da oradaki erkek yönetici olabilir. Kadının kadınla derdi de bu olabilir.”

ifadeleriyle görünmeme kaygısının kadın çalışanların ilişkileri üzerindeki etkisini ifade etmektedir. Kadın çalışanların, diğer kadın çalışma arkadaşlarını, varlıklarının görülmesi önündeki bir tehdit olarak algılandığı ifade edilmektedir.

• Erkeklerin Kadınları Muhatabı Olarak Görmediği Algısı

Araştırmada, erkeklerin kadınları muhatabı olarak görmediği yönündeki algının, kadın çalışanlar arasındaki ilişkide, etkili olduğuna ilişkin bulgular elde edilmiştir. Katılımcı 4'ün, “Genelde çalışma ortamlarında erkekler zaten kadınları kendilerine çok rakip olarak görmedikleri için. Birçok kadın çalışan arkadaşımın bunu duyuyorum. Kadınlar kendi arasında rekabeti kendi dışlarına göre görüyorlar.” ifadeleri kadınların hemcinsi olan çalışma arkadaşlarıyla yaşadıkları rekabetin nedenlerinden birisi ile ilgili sonuçlara ulaşılmasını sağlamıştır. Kadının kadının kurdu olduğuna ilişkin algının nedeni, erkeklerin kadınları rakip olarak görmemesi olarak ifade edilmiştir.

• Çalışma Hayatı Dışındaki Kadın İlişkileri

Araştırmada, çalışma hayatı dışındaki kadın ilişkilerinin, kadın çalışanlar arasındaki ilişkide, etkili olduğuna ilişkin bulgular elde edilmiştir. Katılımcı 10, erkek arkadaşının ailesi ile ilgili olarak, “Kardeşin, kayınvalidenin ve o kişinin hayatındaki diğer kadınların erkeğin ilgisini, sevgisini kazanmak, onun tarafından görünmek ile ilgili kaygıları insanı gerebilir. O insanın o kadınlarla bir derdi yoktur. Ama görünmemek korkusu nedeniyle o kaygıyı üretebilir. Çünkü onların sevdikleri ve değerli buldukları bir şeyi ben de değerli buluyordum. Ve onlardan kabul görmek takdir edilmekte güzel geliyordu. Onlar beni takdir etmezse çünkü orada bir cazgırlık çıkacak. Sevdiğin insanın sevdikleri, onlara cici görünmeye çalışıyorum. Ki oda beni daha iyi görsün. İşe gittin. Yine kendini seyretmeye başlıyorsun. Başkalarının gözlerindeki yansımanla ilgilisin. Olayla ilgili değilsin. Her şeyi alkışlanmak için, göstermek için yapıyorsun. Ve o zaman da ister istemez herkes düşmanın oluyor. Oradaki konu yönetici ise, yöneticinin seni görmemesine sebebiyet verecek her kadın da senin düşmanıdır.” ifadelerini kullanmaktadır. Katılımcı 10, eşinin kadın akrabaları ile olan ilişkisindeki görünmeme kaygısını, iş yaşamındaki kadın çalışanlarla ilişkilendirmiştir. Çalışma hayatı dışındaki ilişkilerde kadınlara yönelik cinsiyetçi algının çalışma hayatına da yansıtılabileceği ifade edilmiştir.

• Toplumsal Cinsiyet Roller

Araştırmada, toplumsal cinsiyet rollerinin, kadın çalışanlar arasındaki ilişkide, etkili olduğuna ilişkin bulgular elde edilmiştir. Katılımcı 10, “Kadın para kazanıyor. Kadının gücü var ama evde öyle olmayabiliyor. Oğlu vardır, kocası vardır, onu kullanıyordur. Hizmetçi gibidir. Böyle hayatlar da var. İsteddiği kadar ne olursa olsun. O geleneksel kalıbın içinde

sıkışan o tip kadınlar daha tehlikeli oluyor. Çünkü orada bastırılmış bir yön var. Bir yandan da bir yerde güç var. Asla oradan ayrılmak istemiyor. O gücü bırakmak istemiyor. Her şeyi yapabilir. Kadınlarda, özellikle o tip kadınlarda ben o tehlikeyi görüyorum. Orada en koltuk sevdalısı en böyle yapışıp bırakmayan en haşın kadınlar ortaya çıkıyor.” ifadeleri ile toplumsal cinsiyet rollerinin kadınların çalışma hayatındaki tutum ve davranışları üzerindeki etkisini ifade etmektedir. Toplumsal cinsiyet algısı temelli rolleri üstlenip, erkekleri üstü olarak tanımlayan kadınların, çalışma hayatlarındaki statüyü kaybetmemeye yönelik tutum ve davranışlar sergilemekte oldukları ifade edilmektedir.

• Kadınlarla Yaşanan Problemlere Cinsiyet Odaklı Bakılması

Araştırmada, kadınlarla yaşanan problemlere cinsiyet odaklı bakılmasının, kadın çalışanlar arasındaki ilişkide, etkili olduğuna ilişkin bulgular elde edilmiştir. Katılımcı 4, “Kolumu tuttu. Böyle sıkıttı yani. Çok sinir bozucu bir hareketti. Çok da bilinen bir doktor. Bana bunu yapan adam Amerika’da eğitim veren bir adam. Ben çok şaşırdım. O adamı gözümde büyütüyordum. Ama içine girmeden anlamıyorsun.” ifadelerini kullanarak fiziksel şiddete uğradığı erkek doktor hakkındaki görüşlerini dile getirirken “Hatice Hoca falan araya girdi. Büyütülecek bir şey yok dedi. Ben orada patladım. Kadın olarak siz bile bunu normal karşılıyorsunuz dedim.” ifadeleri aracılığı ile maruz kaldığı şiddete şahit olan kadın doktora yönelik görüşlerini dile getirmiştir. Elde edilen bulgular; aynı meslek grubuna üye iki kişi eleştirilirken şiddet uygulayan erkek çalışma arkadaşının eğitim düzeyi, şiddeti normalleştiren kadın çalışma arkadaşının cinsiyeti üzerinden eleştirildiğini göstermektedir.

• Kadınlar Arasındaki İlişkiye Yönelik Önyargısız Görüşler

Araştırmada, kadınlar arasındaki ilişkiye yönelik önyargısız görüşlerin kadın çalışanlar arasındaki ilişkide, etkili olduğuna ilişkin bulgular elde edilmiştir. Katılımcı 6, “Kadınlardan kadına değişiyor. Bu biraz kadın erkek ayırımından ziyade o pozisyonu hazmetmiş veya hazmetmemiş olarak ayırmak gerekiyor.” ifadeleri aracılığıyla çalışma arkadaşlarının cinsiyetlerine yönelik önyargısız görüşlerini dile getirmiştir. Kadın çalışanlar arasındaki ilişkilerde cinsiyetin değil katılımcıların deneyimlerinin göz önüne alınabileceğine, olumsuz deneyimler yaşanmasına neden olan tutum ve davranışların, kadın cinsiyetinin bir özelliği olarak yansıtılabileceğine ilişkin sonuçlar elde edilmiştir.

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Araştırmada, “Kadın kadının kurdudur.” ifadesinin kadınlarla birlikte çalışmak fenomenini deneyimleyen kadınlar tarafından kabul gördüğüne ilişkin sonuçlar elde edilmiştir. Alanyazında

yer alan araştırmalarda, kadın yöneticilere yönelik olumsuz bir tutum olduğuna (Akman & Akman, 2016, s. 748); kadın yönetici ile çalışmanın çok zor olduğuna (Öztürk & Cevher, 2015) yönelik sonuçlar yer almaktadır. Kadın çalışanlar arasındaki ilişkiyi toplumsal cinsiyet bağlamında değerlendiren araştırmalarda; erkeksi düzenin kadınların sosyal ilişkileri üzerinde etkili olduğu ifade edilmektedir. Kadınlar arası ilişkilere yönelik, mikro şiddet temelli bilincin beslenmesinin, ilişkilerin bozulmasında önemli bir rolü olduğu ifade edilmektedir (Mavin vd., 2014).

Araştırmada, kadın çalışanların hemcinslerinden beklentilerinin, kadın çalışanlar arasındaki ilişkide, etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kadın çalışma arkadaşlarına yönelik beklentiler, kadın çalışma arkadaşlarına daha fazla eleştirel bakılmasına; kadın üstlerin, kadın astlarına karşı görevlerini yerine getirmedikleri yönünde eleştirilere maruz kalmasına neden olabilmektedir. Alanyazındaki araştırmalarda kadın çalışanlardan beklentilerle ilgili olarak; kadın üstlerin, kadın astlarına sunduklarına inandıkları kariyer desteğinin, astlar tarafından aynı düzeyde algılanmadığı; kadın üstler ve astlar arasında karşılanmayan beklentiler ve algı uyumsuzluğu olduğu ifade edilmektedir (O'Neil vd., 2018). Kraliçe arı etiketi, "kadınları suçla" yönündeki bakış açısı ile sürdürülmekte ve yönetimdeki kadınları aşağılamaktadır. Üst pozisyonunda çalışan kadınlar, karşılaştıkları engelleri görmelerine rağmen kadın astları koruyan bir yönetim tarzına öncülük etmek istemeyebilmektedirler. Ancak kıdemli kadınların pozitif ayrımcılık yapmamaları, kraliçe arı olarak betimlenmelerini gerektirmemektedir (Mavin, 2006).

Araştırmada, kadınların kendilerini kadın grubunun dışında değerlendirmesinin, kadın çalışanlar arasındaki ilişkide, etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Alanyazındaki araştırmalarda, kadıngrubu içinde yer alan çalışanların, gruba benzerliklerinden ziyade farklılıklarını vurguladığına ve farklılıklarını ortaya çıkarmak amacıyla grup içi üyelerle karşılaştırma yaptığına yönelik sonuçlar elde edilmiştir (Ellemers vd., 2004). Kadın çalışanların, kendilerini kadın grubu dışında değerlendirmesi, öz grup uzaklığı kavramı ile açıklanmıştır. Öz grup uzaklığı ile ilişkilendirilen kraliçe arı kavramı, sosyal kimlik tehdidi yaşayan, zayıf olarak tanımlanmış kadın grubunun, çalışma hayatında uyguladığı başa çıkma yöntemlerinden birisi olarak ifade edilmektedir (Derks vd., 2015).

Araştırmada, kadının otorite figürü olarak görülmemesinin, kadın çalışanlar arasındaki ilişkide, etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Toplumsal hayatın pek çok alanında erkeğin üstün olduğuna dair deneyimler yaşamış olan kadınların, çalışma hayatındaki kadın üstlerinin otoritesini kabul etmediklerine ilişkin sonuçlar elde edilmiştir. Alanyazında kadın astların, kadın yöneticileri tecrübesiz bulduğu ve otorite sağlayamadığı yönünde algıları olduğu ifade edilmektedir (Akman & Akman, 2016).

Aile hayatında babanın, kocanın, abinin; çalışma hayatında çoğu zaman üst düzey pozisyonların ilk muhatabı olan erkek üstlerin olduğu bir toplumda kadınların, otoriteyi erkek ile eşleştirmesinin olası bir sonuç olduğu söylenebilir.

Araştırmada, kadınlar arasındaki ilişki yoğunluğunun kadın çalışanlar arasındaki ilişkide, etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Erkeklerle kurulan ilişkilerde; ilişkinin ikili ilişkiye kayma ihtimalinin olduğu, erkeklerin bulunduğu ortamlarda evliliğin tehlike altında olduğu ifade edilmiştir. Çalışma arkadaşı olarak erkeklerin tercih edildiği görüşmelerde dahi erkeklerle ilişki kurma önündeki engeller, erkekler ile paylaşılacak konular ifade edilmiş; kadınlarla tüm konuların paylaşılabilirdiği ifade edilmiştir. Kadın çalışanlar, hemcinsleriyle daha yoğun ilişki kurduklarını ifade etmektedir. İlişki yoğunluğunun, olumlu deneyimlerle birlikte olumsuz deneyimlerin yaşanma olasılığını arttıracak; kadın çalışanların, kısıtlı düzeyde ilişki kurdukları erkek çalışanlarla daha az problem yaşayacağı ön görülebilir.

Araştırma sonucunda, kadınlar arasındaki olumlu ilişkilerin göz ardı edilmesinin, kadın çalışanlar arasındaki ilişkide, etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Olumlu ilişki kurulan kadın çalışma arkadaşlarının, kız kardeş olarak tanımlanması ve çalışmaya arkadaşı olarak kabul edilmemesi olumlu ilişki kurulan kadın çalışma arkadaşlarının göz ardı edilmesine neden olmaktadır. Abla gibi bir üste sahip olmak bir şans olarak değerlendirilmiş, kadın üst ile kurulan olumlu ilişki kadın çalışanlar arasındaki ilişkinin olumlu olabileceğine yönelik bir referans olarak kabul edilmemiştir. Kadın üstle olumlu ilişki kurulması durumunda dahi başka kadın çalışanların olumsuz deneyimleri göz önüne alınarak erkek üst ile çalışmak istendiği ifade edilmiştir.

Araştırma sonucunda, kadınların görünmeme kaygısının, kadın çalışanlar arasındaki ilişkide, etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kadın çalışanların, diğer kadın çalışma arkadaşlarını, varlıklarının görülmesi önündeki bir tehdit olarak algıladığına ilişkin sonuçlar elde edilmiştir.

Araştırma sonucunda, erkeklerin kadınları muhatabı olarak görmediği algısının, kadın çalışanlar arasındaki ilişkide, etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Erkeklerin kadınları muhatabı olarak görmediği yönündeki algı, kadınların erkeklerle kurdukları çalışma ilişkilerini kısıtlamaktadır. Çalışma hayatı içerisindeki varlığı inkar edilemeyecek olan rekabet unsuru, kadın çalışanların çoğu zaman hemcinsleri ile kurdukları ilişkilerde yer alabilecek bir kavram olarak kabul edilmektedir. Erkek çalışma arkadaşının kendisini rakip olarak görmediğini kabul eden kadın çalışanların muhatap olabilecekleri grup, diğer kadın çalışanlardır. Kadın çalışanların hemcinsleri tarafından muhatap alınabilecekleri yönündeki algı, kadın çalışanların rekabete dayalı ilişkilerini yoğunluklu olarak kadınlarla kurmasına neden olmaktadır.

Araştırma sonucunda, çalışma hayatı dışındaki kadın ilişkilerinin, kadın çalışanlar arasındaki ilişkide, etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışma hayatı dışındaki ilişkilerde kadınlara yönelik cinsiyetçi tutum ve davranışların benimsendiği bir toplumda, çalışma hayatında da benzer tutum ve davranışlar sergilenebileceğine ilişkin sonuçlar elde edilmiştir.

Araştırma sonucunda toplumsal cinsiyet rollerinin, çalışma hayatındaki kadınların ilişkileri üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Alanyazındaki çalışmalarda örgütsel cinsiyet kalıp yargılarının, örgütsel cinsiyet yanlılığının ve erkeksi düzenin kadın çalışanlar arasındaki problemlerin kaynağı olduğuna ilişkin sonuçlar elde edilmiştir (Derks vd., 2011b).

Araştırma sonucunda, kadınlarla yaşanan problemlere cinsiyet odaklı bakılmasının, kadın çalışanlar arasındaki ilişkide, etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kadın çalışanların erkeklerle yaşadıkları problemlerde, problem yaşadığı kişinin erkek olmasına yönelik bir vurgu yapmadığı görülmektedir. Kadınlarla özdeşleştirilen konularla ilgili tüm kadınlara yöneltilen, cinsiyetin vurgulandığı genellemeler yapılırken; erkekler için olarak, kadına şiddet gibi rakamlarla kanıtlanabilecek kadar erkeklerle özdeşleştirilmiş bir konuda dahi, cinsiyet vurgusu yapılmamıştır. Hatta fiziksel şiddeti uygulayan erkek çalışma arkadaşının davranışı değil, fiziksel şiddet uygulanmasını normal karşılayan, kadın çalışma arkadaşının davranışı cinsiyet bağlamında eleştirilmiştir. Erkek üstün kariyerindeki başarısına vurgu yapılarak fiziksel şiddet uygulaması eleştirilirken, kadın üstün cinsiyetine vurgu yapılarak fiziksel şiddeti normalleştirilmesi eleştirilmiştir. Aynı meslek grubunda olan iki üstün davranışları değerlendirilirken erkek üstün kariyeri, kadın üstün cinsiyeti ön planda tutulmuştur. Alanyazındaki araştırmalarda, kadınlar arasındaki ilişkilerin daha olumsuz algılandığına ilişkin sonuçlar elde edilmiştir. Erkeklerin de kadınlar kadar sabote ettiği ancak kadınlar tarafından yapılan sabotajın kadınlar tarafından kişisel olarak algılandığına (Brock, 2008), kadın-kadın çatışmalarının erkek-erkek ve erkek-kadın çatışmalarına kıyasla daha sorunlu olarak görüldüğüne (Sheppard & Aquino, 2013) ilişkin sonuçlar alanyazında yer almaktadır.

Araştırmada, kadınlar arasındaki ilişkiye yönelik önyargısız görüşlerin kadın çalışanlar arasındaki ilişkide, etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kadın çalışanlar arasındaki ilişkilerde cinsiyetin değil katılımcıların deneyimlerinin göz önüne alınabileceğine, olumsuz deneyimler yaşanmasına neden olan tutum ve davranışların, kadın cinsiyetinin bir özelliği olarak yansıtılabileceğine ilişkin sonuçlar elde edilmiştir.

Kadınların hemcinsleriyle olan ilişkileri üzerinde etkili olan değişkenler incelendiğinde, değişkenlerin tamamının toplumsal cinsiyet kavramı bağlamında şekillendiği ifade edilebilmektedir. Nitel analiz yönteminin sunduğu üstünlük, konuyla ilgili farklı

değişkenlere ulaşma imkanı sağlamıştır. Kadın çalışanların hemcinsleriyle ilişkilerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılan; kadınlar arasındaki ilişki yoğunluğu, kadınlar arasındaki olumlu ilişkilerin göz ardı edilmesi, kadınların görünmeme kaygısı, erkeklerin kadınları muhatabı olarak görmediği algısı, çalışma hayatı dışındaki kadın ilişkileri değişkenlerine ilişkin alanyazında çalışma sonuçlarında ulaşılamamıştır. Araştırma değişkenleri üzerinde gerçekleştirilen ayrıntılı araştırmalarla konuyla ilgili detaylı bilgi edinilmesi sağlanabilir.

Biyolojik cinsiyet ve toplumsal cinsiyet kavramları arasındaki sınırın belirsizliği, hangi davranışların erkek veya kadın olmakla ilgili olduğunun, hangi davranışların toplumun erkeklerden veya kadınlardan beklentileriyle ilgili olduğunun anlaşılmasını zorlaştırmaktadır. Türkiye’de yaşayan kadınlar üzerinde gerçekleştirilen bu araştırma, katılımcıların yaşadığı toplumun kültürel normlarıyla şekillenen toplumsal cinsiyet algısıyla tutarlı sonuçlar sunmaktadır. “Kadın kadının kurdudur.”, “En iyi kaynana ölü kaynanadır.” ifadelerinin, kaynanadili isimli bir kaktüs çeşidinin bulunduğu bir kültürde kadınlar arasındaki ilişkinin olumsuzluğuna yönelik mesajların yöneltildiği görülmektedir. Kadınlarla birlikte çalışmak fenomenine ilişkin deneyimler, içinde yaşanan kültürün toplumsal cinsiyet algısı perspektifinde şekillenmektedir. Konu ile ilgili olarak farklı kültürlerdeki katılımcılar üzerinde gerçekleştirilecek araştırmalar, kadınlarla birlikte çalışmak fenomeni üzerindeki değişkenlere ilişkin detaylı sonuçlar elde edilmesi bakımından önem taşımaktadır.

Araştırmada, toplumsal cinsiyet kavramının, kadınlarla birlikte çalışmak fenomeni üzerindeki etkisinin, katılımcılar tarafından fark edilmediği; katılımcıların deneyimlerini, çalışma arkadaşlarının biyolojik cinsiyetleri ile açıkladığı görülmektedir. Elde edilen bu sonuç, toplumsal cinsiyet kavramının etkisiyle kadınların hangi olumsuz ithamları kabullendikleri sorusunun sorulmasını sağlamaktadır.

Araştırma sonucunda, “Kadın kadının kurdudur.” ifadesinin çalışma hayatında kadınlarla birlikte çalışmak fenomenini deneyimleyen kadın çalışanlar tarafından kabul gördüğüne ilişkin sonuçlar elde edilmiştir. İfadenin kabulünde etkili olan değişkenler incelendiğinde kadınlara atfedilen özelliklerin ve toplumsal normların çalışma hayatındaki kadın çalışanlar üzerinde etkili olduğu sonucuna varılmıştır. Toplumsal cinsiyet kavramının olumsuz etkilerinin azaltılması, toplumsal cinsiyet bağlamında şekillenen kalıp yargılara yönelik farkındalığın artırılması ile mümkün olacaktır. Toplumsal cinsiyet algısı bağlamındaki önyargıları konu edinen derinlemesine araştırmalar ve araştırma sonuçlarının çalışma hayatında uygulanabilirliğine yönelik çözüm önerileri, toplumsal cinsiyet kavramının çalışma hayatı üzerindeki etkisine yönelik farkındalığın artırılmasına katkı sağlayacaktır.

Etik Beyan

Bu çalışmada *Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi* kapsamında belirtilen tüm kurallara uyulduğu beyan edilmiştir.

Etik Kurul Onayı

Veriler 2020 yılından önce toplandığı için etik kurul izni gerekmemektedir.

Çıkar Çatışması

Yazarlar herhangi bir çıkar çatışması bildirmemektedir.

Finansal Destek

Bu araştırma için herhangi bir finansal destek alınmamıştır.

Yazarlık Katkı Beyanı

Fikir/Kavramsallaştırma: Elif Betül Yalçı, Seyhan Bilir Güler

Tasarım: Elif Betül Yalçı, Seyhan Bilir Güler

Veri Toplama: Elif Betül Yalçı, Seyhan Bilir Güler

Veri İşleme/Analiz: Elif Betül Yalçı, Seyhan Bilir Güler

Yazım – İlk Taslak: Elif Betül Yalçı, Seyhan Bilir Güler

Yazım – Gözden Geçirme ve Düzenleme: Elif Betül Yalçı, Seyhan Bilir Güler

Literatür Taraması: Elif Betül Yalçı, Seyhan Bilir Güler

Görsel Sunum: Elif Betül Yalçı, Seyhan Bilir Güler

Proje Yönetimi: Elif Betül Yalçı, Seyhan Bilir Güler

Denetim/Akademik Danışmanlık: Elif Betül Yalçı, Seyhan Bilir Güler

Yazar Notu

Çalışma, Elif Betül Yalçı'nın "Kadın Kadının Kurdudur" İfadesinin Kadın Çalışanların Algıları Üzerinden İncelenmesi adlı doktora tezinden türetilmiştir.

Kaynaklar

Akman, G. İ., & Akman, Y. (2016). Kraliçe arı sendromu bağlamında kadın öğretmenlerin kadın yöneticilere ilişkin görüşleri. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(3), 748–763.

Aksu, M., & Şahin, B. (2022). Kraliçe arı sendromu bağlamında kadınların kariyer yolunda erilleşme sorununun teorik incelemesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi Dergisi*, 1(1), 1–25.

Amornkitvikai, Y., & Pholphirul, P. (2024). Measuring the queen bee phenomenon in technically efficient firms: Implications from Southeast Asian manufacturers. *Gender, Technology and Development*, 28(2), 1–22.

Baykal, E. (2018). Sosyal kimlik teorisi perspektifiyle kraliçe arı sendromu. *Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(16), 159–176.

Beauvoir, S. de. (2020). *İkinci cinsiyet: Yaşanmış deneyim* (G. A. Savran, Çev.). Koç Üniversitesi Yayınları.

Besler, S., & Oruç, İ. (2010). Türkiye’de ve yazılı basında kadın yöneticiler. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1), 17–38.

Brock, B. L. (2008). When sisterly support changes to sabotage. *Journal of Women in Educational Leadership*, 6(3), 210–226.

Cevher, E., & Öztürk, U. C. (2015). İş yaşamında kadınların kadınlara yaptığı mobbing üzerine. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 4(4), 860–876.

Chow, I. H., & Ng, I. (2007). Does the gender of the manager affect who he/she networks with? *Journal of Applied Business Research*, 23(4), 49–60.

Creswell, J. W. (2018). *Nitel araştırma yöntemleri: Beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni* (M. Bütün & S. B. Demir, Çev.; 4. baskı). Siyasal Kitabevi.

Derks, B., Ellemers, N., Van Laar, C., & De Groot, K. (2011a). Do sexist organizational cultures create the queen bee? *British Journal of Social Psychology*, 50(3), 519–535.

Derks, B., Van Laar, C., Ellemers, N., & De Groot, K. (2011b). Gender-bias primes elicit “queen-bee” responses among senior policewomen. *Psychological Science*, 22(10), 1243–1249.

Derks, B., Van Laar, C., Ellemers, N., & Raghoe, G. (2015). Extending the queen bee effect: How Hindustani workers cope with disadvantage by distancing the self from the group. *Journal of Social Issues*, 71(3), 476–496.

Direk, Z. (2018). *Cinsel farkın inşası: Felsefi bir problem olarak cinsiyet*. Metis Yayınları.

Dökmen, Z. (2018). *Toplumsal cinsiyet: Sosyal psikolojik açıklamalar*. Remzi Kitabevi.

Ellemers, N., Rink, F., Derks, B., & Ryan, M. K. (2012). Women in high places: When and why promoting women into top positions can harm them individually or as a group (and how to prevent this). *Research in Organizational Behavior*, 32, 163–187.

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.

Elsesser, K. M., & Lever, J. (2011). Does gender bias against female leaders persist? Quantitative and qualitative data from a large-scale survey. *Human Relations*, 64(12), 1555–1578.

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.

Ertürk, E. M. (2016). Toplumsal cinsiyet. In M. Zencirkıran (Ed.), *Davranış bilimleri* (ss. 377–407). Dora Yayıncılık.

Gabriel, A. S., Butts, M. M., Yuan, Z., Rosen, R. L., & Sliter, M. T. (2018). Further understanding incivility in the workplace: The effects of gender, agency, and communion. *Journal of Applied Psychology*, 103(4), 362–382.

Güler, S. (2017). Çalışma sosyolojisi. In H. Tutar (Ed.), *Örgüt ve yönetim sosyolojisi* (ss. 359–407). Detay Yayıncılık.

Güriz, A. (2011). *Feminizm postmodernizm ve hukuk*. Phoenix Yayınevi.

Holm, H. (2000). Gender-based focal points. *Games and Economic Behavior*, 32(2), 292–314.

Hurst, J., Leberman, S., & Edwards, M. (2017). The relational expectations of women managing women. *Gender in Management: An International Journal*, 32(1), 19–33.

- Hurst, J., Leberman, S., & Edwards, M. (2018). The career impacts of women managing women. *Australian Journal of Management*, 43(1), 132–151.
- Jogulu, U., & Vijayasingham, L. (2015). Women doctors on working with each other. *Gender in Management: An International Journal*, 30(2), 162–178.
- Johnson, Z., & Mathur-Helm, B. (2011). Experiences with queen bees: A South African study exploring the reluctance of women executives to promote other women in the workplace. *South African Journal of Business Management*, 42(4), 47–55.
- Karakuş, H. (2014). Kraliçe arı sendromu-pembe taciz. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1(2), 334–356.
- 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.
- Korkmaz, E. F., & Yavuz, Y. (2024). Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında kraliçe arı sendromu. *Herkes için Spor ve Rekreasyon Dergisi*, 6(1), 23–31.
- Koşar, D. (2019). Öğretmenlerin mesleki deneyimlerinin incelenmesi: Öğretmen olmanın anlamına ilişkin fenomenolojik bir çalışma/Phenomenological research on the meaning of being a teacher. *Journal of History Culture and Art Research*, 8(2), 333–346.
- Mavin, S. (2006). Venus envy 2: Sisterhood, queen bees and female misogyny in management. *Women in Management Review*, 21(5), 349–364.
- Mavin, S., Grandy, G., & Williams, J. (2014). Experiences of women elite leaders doing gender: Intra-gender micro-violence between women. *British Journal of Management*, 25(3), 439–455.
- Namie, G. (2003). Workplace bullying: Escalated incivility. *Ivey Business Journal*, 68(2), 1–6.
- O'Neil, D. A., Brooks, M. E., & Hopkins, M. M. (2018). Women's roles in women's career advancement: What do women expect of each other? *Career Development International*, 23(3), 327–344.
- Örücü, E., Kılıç, R., & Kılıç, T. (2007). Cam tavan sendromu ve kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna yükselmelerindeki engeller: Balıkesir örneği. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), 117–135.
- 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.
- Pehlivan, P. V. (2017). Toplumsal cinsiyet bağlamında kuramsal yaklaşımlar: Bir literatür taraması. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(31), 497–521.
- Rose, S. O. (2018). *Toplumsal cinsiyet tarihçiliği nedir?* (F. B. Aydar, Çev.). Can Sanat Yayınları.
- Saliya, D. A. (2017). *Judith Butler ve postmodern feminizm*. Kibele Yayınları.
- Sargın, B. (2024). Kadın yöneticilerde kraliçe arı sendromu: *Late Night (Gece Kuşu)* filmi bağlamında çözümleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 16(2), 763–777.
- Sheppard, L. D., & Aquino, K. (2013). Much ado about nothing? Observers' problematization of women's same-sex conflict at work. *Academy of Management Perspectives*, 27(1), 52–62.
- Sıgır, Ü. (2018). *Nitel araştırma yöntemleri* (1. baskı). Beta Yayınları.
- Şenkal, Y. (2016). Feminist kuramlar bağlamında reklamda kadın imgesine bakış. *Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 42, 91–114.
- Tutar, H. (2017). Sosyolojiye giriş. In H. Tutar (Ed.), *Örgüt ve yönetim sosyolojisi* (ss. 5–51). Detay Yayıncılık.
- Yıldız, S. (2014). Türkiye'de cam tavan sendromunun varlığı üzerine bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 72–90.