

Kadın Yöneticilerde Kraliçe Arı Sendromu: Late Night (Gece Kuşu) Filmi Bağlamında Çözümleme

Queen Bee Syndrome in Female Managers: Analysis in the Context of the Movie 'Late Night'

Beyza SARGIN  ^a

^aAlanya Üniversitesi, Yarı Zamanlı Öğretim Görevlisi, Alanya, Türkiye. beyzakasdemir@gmail.com

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
Anahtar Kelimeler: Kraliçe Arı Sendromu Medya Kadın Yönetici Late Night (Gece Kuşu) Film Çözümlemesi Gönderilme Tarihi 23 Kasım 2023 Revizyon Tarihi 6 Haziran 2024 Kabul Tarihi 10 Haziran 2024 Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi	Amaç – Kraliçe Arı Sendromu, çalışma ortamındaki kadın yöneticilerin kadın aslarına karşı sergiledikleri olumsuz tavır açıklamak için kullanılan bir terimdir. Yönetici konumuna gelen kadın, Kraliçe Arı Sendromu özellikleri göstermeye başlar, erkek egemen kültürdeki yerini korumak için erkeksi özelliklere sahip olur. Bu çalışma Kraliçe Arı Sendromunu, medya sektöründe çalışan kadın yöneticinin aslarına olan davranışlarını konu edinen <i>Late Night</i> filmi üzerinden çözümlemeyi amaçlamaktadır. Yöntem – Bu çalışmada, nitel araştırma yöntemlerinden biri olan doküman analizi yöntemi kullanılmıştır. Toplanan veriler Kraliçe Arı Sendromu'nun özelliklerine uygun olarak alt kategorilere ayrılmıştır. Bulgular – Yapılan çözümleme sonrasında <i>Late Night</i> filminin Kraliçe Arı Sendromu'na yönelik veriler sunduğu görülmüştür. <i>Late Night</i> filminin başrolü olan kadın yöneticinin kadın aslarına karşı olumsuz tavır sergilediği tespit edilmiştir. Çalıştığı medya sektöründe erkek egemen bir anlayışın hakim olmasından dolayı kadın yöneticinin maskülen giyim tarzı ve davranışlar sergilediği görülmüştür. Tartışma – Kraliçe Arı Sendromu'na ilişkin kavramsal özelliklerle, çözümlemesi gerçekleştirilen filmdeki medya sektöründe çalışan kadın yöneticinin özelliklerinin birbiriyle örtüştüğü görülmüştür. Görsel sanatlara yönelik yapılacak bu tarz çalışmaların sayısının artırılması, bu sendroma yönelik literatüre farklı görsel bir bakış açısı kazandıracak hem de sendroma sahip yöneticilerle başa çıkılmasına yönelik önemli ipuçları verecektir.
ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: Queen Bee Syndrome Media Female Manager Late Night Film Analysis Received 23 November 2023 Revised 6 June 2024 Accepted 10 June 2024 Article Classification: Research Article	Purpose – Queen Bee Syndrome is a term used to explain the negative attitude of female managers towards their female subordinates in the work environment. A woman who becomes a manager begins to show Queen Bee Syndrome characteristics and adopts masculine characteristics in order to maintain her place in the male-dominated culture. This study aims to analyze the Queen Bee Syndrome through the movie <i>Late Night</i> , which is about the behavior of a female manager working in the media sector towards her subordinates. Design/methodology/approach – In this study, the document analysis method, one of the qualitative research methods, was used. The collected data were divided into subcategories in accordance with the characteristics of Queen Bee Syndrome. Findings – After the analysis, it was seen that the movie <i>Night Owl</i> provided data regarding Queen Bee Syndrome. It has been determined that the female manager, who plays the leading role in the movie <i>Late Night</i> , has a negative attitude towards her female subordinates. It has been observed that female managers exhibit masculine clothing styles and behaviors due to the male-dominated mentality in the media industry in which they work. Discussion – It has been observed that the conceptual features of Queen Bee Syndrome overlap with the features of the female manager working in the media sector in the analyzed movie. Increasing the number of such studies on visual arts will provide a different visual perspective to the literature on this syndrome and will give important clues for dealing with managers with the syndrome.

Önerilen Atıf/Suggested Citation

Sargin, B. (2024). Kadın Yöneticilerde Kraliçe Arı Sendromu: Late Night (Gece Kuşu) Filmi Bağlamında Çözümleme, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 16 (2), 762-777.

1. GİRİŞ

Yüzyıllar boyunca toplumsal geleneksel kalıplardan dolayı kadının emeği genellikle ev içi faaliyet alanıyla kısıtlı kalmış, kadının kimlik rolleri anne ve eş olmanın ötesine geçememiştir. Kadınların ekonomik faaliyet alanına ilişkin 'ücretli' veya 'işçi' olarak anılması ise Sanayi Devrimi ile mümkün olmuştur. Sanayi Devrimi ve sonrasında meydana gelen sanayileşme süreciyle birlikte kadın, nihayetinde çalışma hayatına girmeye başlamıştır. Fakat kadının ekonomik değeri erkeğe göre, ucuz iş gücü olmasından öteye geçememiştir (Berberoğlu, 1989). Günümüzde ise toplumsal, kültürel ve teknolojik gelişmelerle birlikte çalışan kadın sayısı daha da artmıştır. Son yıllarda kadınların yükseköğretim mezunu sayısında ve iş gücüne katılım oranında artış olmasına rağmen, dünya genelinde halen kadınlar örgütsel düzeylerdeki yönetsel pozisyonlarda yeterince temsil edilememektedir (Avrupa Birliği Komisyonu, 2014, s. 21). Türkiye İstatistik Kurumu (2022)'nın 2021 yılına ilişkin Hanehalkı İşgücü Araştırması'na göre şirketlerdeki üst ve orta düzey kadın yönetici oranı 2012 yılında %14,4 iken bu oran 2020 yılında %19,3 yükselmiştir. Bu oran Avrupa Birliği Komisyonu (2022, s. 68) raporunda erkeklerin istihdam edilme oranının yarısından azıdır. Kadın ve erkek istihdamı arasında önemli bir fark bulunmaktadır.

Kadınların erkeklere göre çalışma hayatında daha düşük oranda temsil edilmesi toplumsal cinsiyetle ilgili bir durumdur. Kadına anne, eş, karşılıksız ev içi hizmetleri görevlisi vb. birden çok kimliğe, birden fazla sorumluluk yükünü getirmektedir. Bu durum cinsiyete yüklenmiş toplumsal rollerdir. Toplumsal cinsiyet rolleri hiçbir toplumda sabit değildir, kültürel ve tarihsel olarak atfedilen anlamlara bağlı değişime uğrar. Özellikle erkek ve kadını cinsiyetçi bir yapıya büründürerek onları eril ve dişil olarak konumlandırır, belirli bir cinsiyet rolü içerisine hapseder ve bu durumu kalıcı kılmayı amaçlar.

Toplumsal cinsiyet (gender), biyolojik olarak (sex) doğuştan gelen cinsiyetten farklı bir anlam içermektedir. Biyolojik cinsiyet, insanların anatomik olarak doğuştan getirdiği üreme sistemiyle alakalı olmasına karşın; toplumsal cinsiyet, toplumun atfettiği cinsiyet rolü olarak algılanabilir. Cinsiyet olgusu erkek-kadın arasındaki farka vurgu yaparken, toplumsal cinsiyet erkeklik ve kadınlık arasındaki toplumsal bağlamda eşitsizliğe işaret eder (Vatandaş, 2011, s. 31).

Günümüzde artık toplumsal olarak inşa edilmiş cinsiyet rolleri insanlar için birer kimlik görevi görmektedir (Efthim, Kenny ve Mahalik, 2001, s. 431). Bu durum kamusal alanda, organizasyonlarda kendini daha fazla hissettirir. Özellikle yönetici pozisyonuna getirilen çalışanlar sürekli bir dayanıklılık testine tabi tutulmaktadır (Olssen, 2000, s. 298). Çünkü bir şirketin yönetim pozisyonuna gelmek kolay değildir ve yönetici olanın da bu kimliği hak etmesi beklenir. Bu durum da kadınların güçlü pozisyonları tercih etmeme sebebi olmakla birlikte, yönetici olmayı arzu ederlerse basmakalıp erkek niteliklerini benimseyebilir, erkek ve kadın meslektaşları tarafından kınanma riskine girebilirler ve kadınlık yönlerini bastırabilirler (Wacjman, 1998, s. 87). Kadınlar, çalışma hayatında yönetici pozisyonuna ulaşmak adına egemen olan eril kültüre uyum sağlamaya zorlandıklarından, erkeklerin karakteristik özelliklerini benimsemiş olurlar. Kadının erkeksi özellikleri ise toplum tarafından kadına belirlenen rolden sapmış olarak algılanmasına neden olur (Rudman, 1998, s. 631).

Kadınların üst düzey yönetime katılımı konusunda yapılan araştırmalar, kadınların 'eril' olanla rekabet etmek adına erkek olanın alanında faaliyet göstermek ve mücadele edebilmek için onlar gibi davranma eğilimini sergilediklerini ortaya koymuştur. Güç ve otoritenin erkekle olan kültürel ilişkileri nedeniyle kadınlar erkeklerle rekabet edememekte ve dolayısıyla güçlü konumlara sahip olmaları da zorlaşmaktadır (Charles ve Davies, 2000, s. 545). 'Erkeğe özgü' olarak algılanan görevlerde başarılı olan kadınlara yönelik yapılan bir araştırmada, bu kadınların hem erkek hem de kadın çalışanlar tarafından sevilmediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum, başarılı kadınların tanımlayıcı ve kuralcı cinsiyet normlarını ihlal etmesi ve kadınlara özgü tavırlardan yoksun olduğunun varsayılmasıyla ilişkilendirilmiştir (Heilman, Wallen, Fuchs ve Tamkins, 2004, s. 417).

Bugün halen birçok kuruluş doğrudan ve saldırgan davranışın ön planda olduğu 'erkek odaklı' bir yönetim tarzını benimsemektedir. Kadınlar ise bu yaklaşımı benimsediklerinde genellikle *patron* veya *saldırgan* olarak etiketlenirken, aynı davranışları sergileyen erkekler ise "lider" olarak etiketlenmektedir. Bu yüzden kadın için yönetici olmanın bedeli erkeksi norm ve kriterlere ayak uydurmaktır. Kadınlar örgüt içerisinde yönetime 'layık olma' adına erkeklere daha çok benzemek için pozisyonun gerekliliklerini içselleştirerek erkeklerden daha çok 'erkek' olmaktadır (Maier, 1999, s. 73). Bu davranışın en büyük sebebi, çalışma hayatında yönetici

pozisyonunda kadınlara fırsat verilmemesidir. Çalışma hayatında yükselmek isteyen kadınların erkeklere özgü davranışları benimsemeleri yönünde baskı oluşmaktadır. Bu baskı da Kraliçe Arı Sendromu kavramının çıkış noktasını oluşturmaktadır. Üst pozisyonundaki kadınlar yani 'kraliçe arılar' hemcinslerini uzaklaştırmanın bir biçimi olarak 'eril' özellikler sergileyerek bulundukları konum ve itibarlarını korumaya çalışmaktadır.

Kraliçe Arı Sendromu, kadınlar veya azınlıklar tarafından 'erkeklik' ile eş anlamlı görülen kadın yöneticinin liderlik, girişkenlik, kararlılık gibi niteliklerden yoksun olarak algılandığı toplumsal cinsiyet kalıplarına atfedilir. Bu yüzden Kraliçe Arı Sendromu, kadına yönelik oluşturulmuş bir terim olarak karşımıza çıkar. Erkek egemen iş ortamlarında başarılı olan kadın yöneticinin hiyerarşik olarak daha alt pozisyonunda çalışan diğer kadınları geliştirmek veya teşvik etmekten ziyade, engellemeyi amaçlamasını ifade eder (Faniko, Ellemers ve Derks, 2016, s. 903). Eril davranışlar gösteren kadın yönetici, aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin meşrulaştırılmasının da önünü açmaktadır.

Bu çalışmada, kadın çalışanın kadın yönetici tarafından Kraliçe Arı Sendromu olarak bilinen davranışsal özelliklerin yönetmenliğini Nisha Ganatra'nın üstlendiği *Late Night (Gece Kuşu)* filmi üzerinden nasıl algılandığının araştırılması amaçlanmaktadır. 2019 yapımlı *Late Night* filmi medya sektöründe çalışan, gece geç saatlerde televizyon şovu sunan Katherine Newbury'nin programı için ilk defa bir kadını metin yazarı olarak işe almasını konu edinmektedir. Katherine, Amerika'nın ilk kadın talk şov sunucusudur. Erkek egemen bir sektörde çalışan sunucu dış görünüşü, davranışları vb. ile eril özellikler göstermektedir ve ekibine dahil ettiği tek kadın çalışanını engellemektedir. Kraliçe Arı Sendromu *Late Night* filminde nasıl ele alınmıştır, filmde kadın yöneticinin astlarına karşı tavırları Kraliçe Arı Sendromu'nun özelliklerini göstermekte midir, gösteriyorsa hangi yönlerini yansıtmaktadır? sorularına yanıt aranacaktır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitsizliği

Örgütsel yaşantıda kadın ve erkek arasında cinsiyet farklılıklarını açıklamaya yarayan birtakım kavramlar söz konusudur. Bunlardan biri cam tavanıdır. Kadın veya azınlıkların herhangi bir kuruluştaki yönetici pozisyonuna yükselmesini zorlaştıran mecazen görünmez bir engeli ifade etmektedir.

Cam tavan terimi, 1986 yılında *Wall Street Journal* gazetesinde yayımlanan bir makalede ortaya atılmıştır. Kadınların kurumsal merdivenleri tırmanırken üst seviye meslektaşlarıyla arasındaki görünmez bir bariyeri ifade eder (Maxwell, 2007, s. 5). Bu terim, erkek egemen kurumsal bir hiyerarşide daha yüksek rollere erişmeye çalışan kadınların ve/veya azınlıkların karşılaştığı zorlukları anlatmak için kullanılmaktadır. Morgan (1998, s. 40), kadın ve erkeğin eşit koşullarda başladıkları iş ortamında bir süre sonra kadınların erkeklere göre ilerlemelerini kademeli olarak kaybettiklerini, erkek meslektaşlarına göre kadınların engellendiğini belirtir.

Cam tavan, kadınların ve azınlıkların karşılaştıkları çeşitli engelleri sembolize eden bir terimdir. Kadınların görevlerinden daha üst görevlere yükselmesini engelleyen görünmez engelleri ifade eder (Phillips ve Imhoff, 1997, s. 31). Engeller çoğunlukla yazılı değildir, yani bu bireylere yönelik gerçekleştirilen eylemler toplumsal önyargılar ve normlardan ibarettir. Bu önyargılardan kurtulup cam tavanı aşan kadınlar için mücadele hiçbir zaman bitmez. Çünkü bu norm ve önyargılar kadının sürekli hata yapmasını bekler veya ister.

Cam tavanı aşmış kadın veya azınlıklar, üst düzey yönetim alanında bu sefer de *cam uçurum* ile karşı karşıya kalırlar. Daha yaygın bir terim olan cam tavan, kendi kuruluşlarındaki en yüksek yönetici seviyelerine ulaşmada bir engel oluştururken; cam uçurum, onu aşmış kadınları güvencesiz konumlara yerleştirme eğilimini ele alır. Ryan ve Haslam (2005, s. 82), kadın yöneticilerin istikrarsız doğasını açıklamak için cam uçurum ifadesini ilk kullanan isimlerdir. Yönetici kadın, uçurumdan düşme tehlikesiyle sürekli karşı karşıyadır. Kısacası, kadın bulunduğu konumu korumak ve uçurumdan düşmemek için sürekli mücadele etmek zorundadır (Kulich ve Ryan, 2017, s.10).

Lyness ve Thompson (2000, s. 100), kurumsal merdiveni tırmanırken kadın ve erkek yöneticilerin aynı yolu izleyip izlemediği üzerine yaptıkları araştırmalarında kadınların daha büyük engellerle karşılaştıklarını, başarılı olmak için erkeklerden farklı stratejilere ihtiyaç duyduklarını saptamışlardır. Kadın başarılı bir yönetici olmak için kendisini diğer kadınlardan izole edip, cinsiyete yönelik klişeleştirmelerden de kendisini arındırmak zorundadır. Böylece kariyerlerinde en tepeye çıkmış kadınlar, kendilerinden düşük pozisyonunda çalışan diğer kadınlardan kendilerini farklı görmektedir (Barreto ve Ellemers, 2005, s. 634). Bu noktada Kraliçe

Arı Sendromu devreye girer. Kraliçe Arı Sendromu, yönetici konumundaki kadının, aslları olan kadınlardan kendisini izole etmesini ifade eder.

2.2. Kraliçe Arı (Queen Bee) Sendromu

Örgütsel yönetimde cinsiyet çeşitliliğinin faydaları kanıtlanmış olsa da, kadınlar yönetici pozisyonlarında yeterince temsil edilmemektedir (Ellemers, Rink, Derks ve Ryan, 2012, s. 187). Bu alanda yapılan çalışmalar erkek egemen bir organizasyon şeması ve kadının kadını desteklememesinin bir sonucu olarak temsil oranının düşük olduğunu göstermiştir (Faniko ve diğerleri, 2016, s. 913). Bu durum Kraliçe Arı Sendromu olarak anılmaktadır ve kadın meslektaşlarına karşı ayrımcılık yapan kadınlarla ilgili klişeleri tanımlamak için kullanılmaktadır (Place, 2011, s. 1). Erkek egemen ortamlarda üst düzey başarı gösteren ve yüksek statü elde etmek için toplumsal cinsiyet kalıp yargılarını onaylayan kadınlar, bu kavramla tanımlanmaktadır (Blau ve DeVaro, 2007, s. 14). Bu sebepten ötürü cinsiyet farklılıklarından doğan ayrımcılığın meşru olduğu inancını desteklemektedirler.

Kraliçe Arı Sendromu kavramı ilk olarak Staines, Travis ve Jayaratne'nin (1973) çalışmalarında ele alınmıştır Staines ve diğerleri (1973, s. 79), Kraliçe Arı Sendromu'nu, kadın yöneticinin "Ben yardım almadan başarabiliysem, diğer kadınlar da yapabilir." şeklinde tarif etmektedir. Çünkü araştırmacılar Kraliçe Arı Sendromu'nu daha çok bir tutum olarak ele alırlar. Bu tutumu kadın yöneticinin erkek egemen bir örgütte kendisinden daha düşük pozisyonda çalışan kadınların ilerlemesini engellemesi veya diğer kadınların terfi etme konusundaki isteksizliği şeklinde ifade edilebilir. Erkekler çok eski zamanlardan beri güç konumunu tekelleştirmiştir, bu nedenle örgütlerdeki liderlik tarzları da ağırlıklı olarak erkeksidir. Duygusal dengesizlik, düşük kariyer bağlılığı ve liderlik becerilerinin eksikliği gibi olumsuz 'kadınsı' klişelerden etkilenen kadınlar, erkeğe atfedilen bu pozisyonları kazanma girişimlerinde büyük zorluklarla karşılaşmaktadır.

Kraliçe arı, kariyerlerinde gelebilecek en yüksek konuma gelmiş ve çalışma ortamında hedeflerine ulaşmış kadınları ifade eder. Erkeklerin hakim olduğu organizasyonlarda yer alan kraliçe arı hem belirlediği profesyonel hedefler hem de sergilediği davranışlarla diğer kadınlarla arasına mesafe koyar. Bu yüzden Kraliçe Arı Sendromu'na sahip kadın yöneticinin diğer kadın çalışanlara karşı olumsuz tavrından ötürü, cinsiyet ayrımcılığına yol açan bir olgu olarak kabul edilir (Derks, Ellemers, Laar ve Groot, 2011, s. 519).

Lider pozisyonundaki kadınlar, cinsiyet kimliğine yönelik tehdide bir yanıt olarak, daha düşük seviyedekilerle ilişki kurmaya direnmektedir. Hiyerarşik seviyeleri ne olursa olsun, cinsiyetten kaynaklanan başarısızlıklardan daha olumsuz etkilenme eğiliminde olduklarından, bu yaklaşımı dikkatlice korumaları gereken imajları için bir risk olarak görmektedir (Duguid, 2011, s. 105). Kadın yöneticiler, kendileri gibi engellerle karşılaşmamış olan hemcinslerine karşı onların yükselmesi karşısında direnebilir veya hemcinslerine yardım etme konusunda isteksiz davranabilirler (Faniko, Ellemers, Derks ve Lorenzi-Cioldi, 2017, s. 647).

Kraliçe Arı Sendromu gösteren kadın yöneticilerin özelliklerini üç başlık altında toplamak mümkündür: 1. Hiyerarşik olarak en üst konumda olan kadınlar kendilerini daha çok erkeksi özelliklerle tanımlar. 2. Kariyerinin başında veya ikincil durumda olan kadınlardan fiziksel ve psikolojik olarak ayrılırlar. 3. Toplumsal cinsiyet hiyerarşisini meşrulaştırır ve sürdürürler (Derks, Van Laar, Ellemers, ve Raghoe, 2015, s. 480). Böylece kadınlar "eril" olanın bütün özelliklerini içselleştirerek 'erkeksi' bir davranış biçimine bürünürler. Ayrıca Kraliçe Arı'lar basmakalıp kadınsı seçimler yaparak aile veya kendi kişisel talepleri uğruna kariyer yapmayı reddeden kadınlardan kendilerini farklı görme eğilimi taşırlar (Ellemers, 2014, s 47). Kraliçe arı diğer kadınları aşağılar, onlardan farklı olduğunu hissettirecek davranış kalıpları sergiler. Bu yüzden kraliçe arı erkeklere daha iyi uyum sağlar ve daha çok bir erkeğe benzer (Derks ve diğerleri, 2016, s 904).

Örgütsel yapıda lider olan kadın yöneticinin altında, kadın çalışanlar olduğu zaman Kraliçe Arı Sendromu baskındır. Bu yapı baskın bir şekilde erkek egemen ortamlardır. Böyle ortamlarda kadın yöneticiler iş yerinde sosyal kimlik tehdidi yaşadıkları zaman bu sendrom ortaya çıkmaktadır (Burke ve Collins, 2001, s. 246). Bu başarılı yönetici kadınlardan bazıları kendilerini kanıtlamak için örgütte çalışan diğer kadınlara erkek meslektaşlarına oranla daha hırçın, acımasız, empatiden ve destekten uzak bir tavır sergilemektedir (Gini, 2001, s. 49).

Genç kadın çalışanlar için Kraliçe Arı Sendromu zararlıdır. Çünkü potansiyel rol modeli olan Kraliçe Arı, başarı fırsatlarından uzaklaştırabilir, kariyerinin başında olan kadının kariyerine, özgüvenlerine zarar verir

(Ely, 1994, s. 203). Çünkü erkek egemen organizasyonlarda kadının rol modele ihtiyacı vardır. Bu yüzden kraliçe arıdan gelen olumsuz geri bildirimleri erkek patrona göre daha çok içselleştirir (Sealy ve Singh, 2010, s. 24). Ayrıca kıdemli olan potansiyel rol model olan kadının tavırlarından dolayı genç kadın için iş yerinde yükselme ulaşılamaz gibi görünecektir. Bu nedenle genç kadın çalışanların kadın yöneticisi ilham almaktansa moral ve motivasyonlarının düşmesi olasılığı daha fazladır.

Kraliçe Arı tepkileri, erkeklerin egemen olduğu ortamlarda daha güçlü hissedilmektedir. Ellemers, Van den Heuvel, De Gilder, Maass ve Bonvini (2004), İtalya’da bir üniversitede iki farklı nesilden kadın akademisyenlere yönelik gerçekleştirdikleri çalışmalarında yaş olarak daha büyük olan kadınların genç kadınlara oranla başarılı bir akademik kariyere sahip olmak için hemcinslerinden uzaklaşmış, genç kadın akademisyenlere oranla daha erkeksi tavırlar sergilediği sonucuna ulaşmışlardır. Aynı araştırmacılar akademideki Kraliçe Arı Sendromu’na yönelik görüşlerin farklılaşıp farklılaşmadığına yönelik tekrarladıkları araştırmalarında ise 15 yıl içinde akademideki Kraliçe Arı Sendromu’na yönelik görüşün değişmediğini, aynı görüşlerin hala geçerli olduğunu ortaya koymuşlardır (Fanıko, Ellemers ve Derks, 2021, s. 399).

Ely (1994, s. 237)’nin Amerika’da hukuk firmalarına yaptığı çalışmada kadınların yüzde 15’inin kadın olduğu firmalarda kadınlar arasında erkeksi tavırlar görülme durumu, erkek egemen firmalardakine göre daha düşük çıkmıştır. Akman ve Akman (2016)’ın, 14 kadın öğretmenle derinlemesine görüşme tekniği ile gerçekleştirdiği çalışmalarında; kadın yöneticilerin, kadın öğretmenler üzerinde olumsuz etki bıraktığı sonucuna varılmış ve kadın yöneticilere karşı olumsuz bir tutum olduğu tespit edilmiştir.

Trakya bölgesindeki 4 ve 5 yıldızlı otellerde çalışan kadın çalışanların kadın yöneticilerin tutumlarına yönelik gerçekleştirilen Kraliçe Arı Sendromu’na ilişkin bir araştırmada (Çelen ve Tuna, 2021), 134 kadın otel çalışanına yönelik anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmanın sonucunda da kadın öğretmenlere yapılan çalışmayla paralel sonuçlar çıkmıştır. Kadın otel çalışanları başlarında kadın yönetici olmasını olumsuz olarak nitelendirirken erkek çalışanı tercih etmekle birlikte kadın çalışanlar kadın yöneticilerin kendilerini engellediğini ifade etmişlerdir.

2.3. Sosyal Kimlik Kuramı

Kraliçe Arı Sendromunun oluşmasındaki bu durum Sosyal Psikoloji’de bireylerin kimliklerini kısmen cinsiyete yönelik ilişkilendirdikleri Sosyal Kimlik Kuramı’na (Tajfel ve Turner, 1979, s. 40) dayanmaktadır. Minimal Grup Paradigması çalışmaları doğrultusunda ortaya çıkan Sosyal Kimlik Kuramı, gruplar arası davranışları açıklamaya yönelik bir çerçeve çizerek bireylerin, sosyal bir gruba yüklediği değere dayalı olarak oluşturduğu iletişimi bu gruplar üzerinden anlamaya çalışır (Tajfel, Billig, Bundy ve Flament, 1971, s. 151). Bu çalışmalar, bireylerin kendilerini diğer grup üyelerinden ayırmaya yarayan içsel arzu ve üstünlüğü sürdürmeye yönelik incelemeleri konu edinmektedir.

Sosyal Kimlik Kuramı, bireysel kimlikle ilgili motivasyonlar, gruplar arasında ayırım yapmaya yönelik bireysel eğilimleri öngörür. Sosyal kimlik, bireyin benliğinin kendisini ait olarak gördüğü spor takımı, din, milliyet, meslek, cinsel yönelim, etnik grup gibi sosyal grup üyeliklerine dayalı olmasını ifade eder.

Bu kurama göre, insanlar doğal ve kaçınılmaz olarak yaşadıkları sosyal dünyayı kategorize etmek ve yaşadıkları çevreyi basitleştirmek adına çevrelerini gruplandırır. İnsanları gruplara ayırırken, aynı zamanda kendilerini de bu gruplardan bazılarını kategorize ederek sosyal kimlik oluştururlar. Bir (iç) gruba ait olan birey o gruptan olumlu duygular kazanmanın yollarını arar. Aynı zamanda birey kendi grubunu diğer (dış) gruplardan daha olumlu görür. Kişinin kendi (iç) grubu için olumlu farklılık araması dolayısıyla dış gruplar hakkında olumsuz inançlara ve tutumlara sahip olmanın bir açıklaması haline gelir (Abrams ve Hogg, 1988, s. 16).

Sosyal Kimlik Kuramı, kimliği ilgilendirdiğinden dolayı Sosyoloji disiplinini de ilgilendirmektedir. Sosyoloji’de sosyal kimlik çalışmaları, bireylerin toplumda yalnızca bir rol üstlenmedikleri aynı zamanda bir gruba aidiyetleri üzerine çalışmalar gerçekleştirirken esas olarak rol kimliklerine odaklanmıştır. Sosyal Psikoloji’deki Sosyal Kimlik Kuramı ise sosyal kimliğe dahil olan süreçlerin oluşum, gruba katılım, motivasyon vb. süreçleri hakkında bilgi edinmede etkili olmuştur. (Turner, 1987, s. 400).

Sosyal Kimlik Kuramı (Tajfel ve Turner, 1979, s. 40) bireylerin kendi kimliklerini sosyal gruplara göre tanımladıkları ve bu tür tanımlamaların öz kimliği korumak ve güçlendirmek için çalıştığı önermesiyle başlar.

Grup kimliklerinin yaratılması sürecinde, birey ait olduğu iç grubunu dış gruba göre sınıflandırır ve kendi iç grubuna karşı olumlu bir önyargı geliştirme eğilimini içerir. Sonuçta, birey ait olduğu grubun bir üyesi olarak kendisini gruba bir tutar ve kolektif, kişisizleştirilmiş bir kimlikle özdeşleşir.

Aile içerisinde erkekler dışarıda çalışan ve para kazanarak evin geçimini sağlayan kişi olurken; kadın ise ev işleri ve çocuk bakımından sorumludur. Evin geçimini her iki cinsiyet sağladığında veya hatta evin geçimini tek başına kadın sağladığında bile evin sorumluluğu yine kadına aittir (Van der Lippe ve Lippényi, 2020, s. 385). Örneğin, Ellemers (1993)'in Hollanda'da profesörler üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında, araştırmaya katılan erkek profesörlerin neredeyse hepsi bir aile kurabilmişken, kadın profesörler akademide başarılı bir kariyer için bekar ve çocuksuzdur. Kadının yaşamında oluşan ikili sorumluluklar kadını o ikilikte tercihe yönlendirir. Kadın bir anlamda ya kariyerini tercih ederek ev içi yaşantıyı geri plana atacak ya da ev içi hizmeti ön plana koyarak kariyer hırsını bir kenara bırakacaktır (Ellemers, Van den Heuvel, De Gilder, Maass ve Bonvini, 2004, s. 324).

Sosyal Kimlik Kuramı'na göre kadınların kişiliklerinin açığa çıkması veya hemcinslerine karşı rekabet etme içgüdüleri çalışma ortamında tetiklenmektedir. Dezavantajlı grupların üyeleri azınlık konumunda olduğunda gruplarının tipik özelliklerine değer verilmediğini veya önemli görülmediğini algılamaları muhtemeldir (Derks, Van Laar ve Ellemers, 2006, s. 577). Bu nedenle, çalışan kadınlar, yönetimdeki kadın sayısının azlığı ya da basmakalıp yargılarla karşı karşıya kaldıklarında, liderliğe uygun bulunmadıklarından dolayı veya ücret eşitsizlikleri nedeniyle kimlikleri tehdit altındadır. Çünkü kadınların kariyerlerinde başarıya ulaşmaları erkeklerden daha zordur. Sosyal kimlikleri bir şekilde kadınları kategorize etmektedir. Bu durum da kategorizasyon tehdidi olarak karşımıza çıkmaktadır. Kendini tehdit altında hisseden kadın, kariyerinde başarıya ulaşmak için erkeksi özellikler sergilemeye başlamakta, bunun sonucunda Kraliçe Arı Sendromu ortaya çıkmaktadır. (Ellemers ve Haslam, 2011, s. 381).

3. YÖNTEM

3.1. Araştırma Yöntemi

Bu araştırmaya konu olan Late Night filmi, görsel temelli bir doküman olduğundan nitel verileri içermektedir. Nitel araştırma gözlem, mülakat, doküman analizi veri toplama yöntemlerine dayanan genelleme yapmaktan ziyade konuyu anlama, derinlemesine inceleme fırsatı sağlar. Nitel veri toplama yöntemlerinden biri olan Doküman analizi ise hedeflenmiş olan olgu hakkında bilgi almamızı sağlayan yazılı kaynaklar veya film, belgesel, video, fotoğraflar gibi görsel materyallerin kullanıldığı analiz türüdür. Araştırılan kategori veya kuram doğrultusunda ilgili doküman analiz edilir (Yıldırım ve Şimşek, 2006, s. 217). Geray (2006, s. 183), dokümanları niteliklerine ve bulundukları ortama göre ikiye ayırmıştır. (i) Niteliklerine göre dokümanlar: Yazı temelli (metinler, kitaplar, ansiklopediler, raporlar, sözlükler, dergiler, günlükler vb.), Görüntü temelli (fotoğraflar, afişler, haritalar vb.), Ses temelli (ses kayıtları, müzik yayınları, radyo yayınları vb.), Görsel-İşitsel temelli (belgeseller, TV programları, videolar, sinema filmleri vb.). (ii) Bulundukları ortama göre dokümanlar ise yazılı olanlar (kitaplar, raporlar, dergiler vb.), filmsel olanlar (fotoğraflar vb.), bilgisayar üzerinde olanlar (veri tabanları vb.) ve taşınabilir manyetik olanlar (CD, flaş bellek vb.). Bu çalışmada Doküman analizi yönteminin kullanılmasının amacı, Kraliçe Arı Sendromu ve sendromun üstesinden gelebilmenin görsel açıdan örneklerinin film üzerinden sunulmak istemesidir.

3.2. Evren ve Örneklem

Bu çalışmanın örnekleme amaçlı örnekleme metoduyla belirlenmiştir. Amaçlı örnekleme nitel araştırma yönteminde kullanılır ve olasılığa dayalı değildir. Araştırmaya konu olan olgu hakkında veri zenginliği sunar. Amaçlı örneklemeyle araştırmacı çalışma evrenindeki çeşitlilik içerisinde araştırma konusuna yönelik en çok bilgi sunan örnekleme seçer (Baltacı, 2018, s. 257). Bu bağlamda Kraliçe Arı Sendromu'na yönelik zengin bilgi sağladığı düşünüldüğünden Late Night filmi örneklem olarak seçilmiştir.

3.3. Veri Toplama Aracı

Nitel araştırmalarda görsel materyallerin kendisi de veri toplama aracı olabilmektedir. Doküman analizi hem başlı başına bir araştırma yöntemi hem de araştırmada kullanılan diğer yöntemlere destek amacıyla da kullanılmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2006, s. 217). Bu kapsamda araştırmacı, Late Night filmini inceleyerek verileri toplamıştır.

3.4. Verilerin Analizi

Doküman analizi için toplanan veriler, literatür taramasından elde edilen bilgilerle bir araya getirilerek *Late Night* filmindeki birbirine benzer kavram ve temalar gruplandırılmış ve literatüre uygun alt başlıklar oluşturulmuştur. Film araştırmacı tarafından birçok kez izlenmiştir. Alanyazını ilgilendiren sahnelerin dökümü yapılmış, yazına uygun olarak sınıflandırılmış ve analiz edilmiştir.

4. BULGULAR

Kraliçe Arı Sendromuna ilişkin bulgular araştırma soruları esas alınarak beş başlık altında sınıflandırılmıştır: Cam Tavan ve Cam Uçuruma İlişkin Bulgular, Kraliçe Arı'nın Oluşumuna Yönelik Bulgular, Kraliçe Arı'nın Cinsiyet Eşitsizliği Davranışlarına Yönelik Bulgular, Kraliçe Arı'nın Erkek Çalışanlarına Karşı Tutumuna Yönelik Bulgular, Pozitif Ayrımcılığa Yönelik Bulgular. Başlıkların bu şekilde sınıflandırılmasının sebebi Kraliçe Arı Sendromu ve sendromla ilişkili kavramların detaylı olarak analizinin yapılmak istenmesidir.

4.1. Filmin Konusu ve Künyesi

2019 yapımlı *Late Night* filmi, uzun yıllardır gece kuşağında sunuculuk yapan ilk kadın talk şov sunucusu olan Katherine Newbury (Emma Thompson)'nin programına son verilmesi gündeme gelince cinsiyete yönelik gerçekleştirdiği birtakım değişiklikleri konu edinmektedir. Katherine, kadın düşmanı olmakla suçlanmaktadır ve onun için çalışan metin yazarlarının hepsi erkektir. Katherine, suçlamaların önüne geçebilmek adına ekibine kadın metin yazarı dahil eder. Metin yazarı olarak işe başlayan Molly (Mindy Kaling), bir kimya fabrikasında kalite kontrol uzmanı olarak çalışmaktadır ve daha önce medya sektöründe çalışmamış bir Hintlidir. Katherine ve onun için çalışan erkek metin yazarları her fırsatta Molly'yi zor durumda bırakmaktadır. Fakat Molly, Katherine'nin programını kurtarmasına yardımcı olur ve hayata bakış açısını değiştirir. Böylece Katherine'nin programı devam eder, erkek egemen bakış açısına sahip olan metin yazarları yerine birçok ırktan kadın ve erkeği de kendisi için çalıştırmaya başlar.

Filmin yönetmeni olan Nisha Ganatra, Hint asıllı kadın film yönetmenidir. Filmin senaryosu ise filmde Molly rolünü canlandıran Mindy Kaling tarafından yazılmıştır. Filmin bestesi de yine bir kadın olan Lessy Barber tarafından yapılmıştır. Filmin yapımında kadınların etkin bir görev üstlenmesi sinemada kadın bakış açısının yansıtılması açısından önemlidir.

Tablo 1. Late Night Filminin Künyesi

Filmin Türkçe İsmi	Gece Kuşu
Vizyon Tarihi	16 Ağustos 2019
Süre	102dk
Tür	Dram, Komedi
Yönetmen	Nisha Ganatra
Senarist	Mindy Kaling
Yapımı	2019- ABD
Yapımcı	Jessie Henderson , Scott Rudin , Mindy Kaling
Oyuncular	Emma Thompson, Mindy Kaling, John Lithgow

4.2. Cam Tavan ve Cam Uçuruma İlişkin Bulgular

Filmin ilk sahnesinde Katherine Newbury, programının açılışında: "1991 yılında büyük kanalların birinde ilk kadın talk şov sunucusu olur. O bir yıldız mükemmelliğin bir simgesi" cümlesiyle tanıtılmıştır. Katherine Newbury, gece kuşağında uzun yıllardır program yapan tek kadın talk şov sunucusudur. Başarılı olabilmek için hayatını sadece işine adanmıştır. Kadınların komedi yapmamasıyla veya gece kuşağı sunucu olmamasına dayalı bir kural olmamakla birlikte erkek egemenliğinin sektörde hakim olması, kadınların önünü kesmektedir. Bir nevi talk şov yapanların erkek olması gerekliliğiyle ilgili bir cam tavan vardır. Bu cam tavanı

tek aşan ise Katherine Newbury'dir ve bu sebepten dolayı mükemmelliğin simgesi olarak nitelendirilmektedir. Fakat başarılı olabilmek adına çocuk sahibi olmamış veya kendisine bir arkadaş edinmemiştir, hayatında sadece programı vardır. Çünkü bir kadının erkeklerin egemen olduğu bir alanda başarılı olması ve cam tavanı aşması için mükemmel olması gerekmektedir.

Cam tavanı aşan kadınlar, başarılarını kaybetmemek için sürekli mücadele etmek zorundadır. En ufak bir yanlışları cam uçurumdan düşme riskini beraberinde getirmektedir. *Late Night* filminde de Katherine Newbury programının reytinglerinin düşük olması, Katherine'in programının sonlanması riskini beraberinde getirmiştir. Katherine, cam uçurumdan düşmemek ve programını kaybetmemek için sürekli mücadele etmeye çalışır. Talk şov programının kendi programı olduğu için hiçbir yere gitmediğini belirtir. Fakat Katherine cam uçurumdan düşmemek adına tüm mücadelesine rağmen yine de programı sonlanacaktır ve programın yapımcıları programın biteceğini şovu sırasında kendisinin söylemesini isterler.

4.3. Kraliçe Arı'nın Oluşumuna Yönelik Bulgular

Katherine Newbury erkeklerin hakim olduğu bir sektörde çalışan tek gece kuşağı kadın talk şov sunucusudur. 56 yaşında, mesleğinde başarılı olabilmek için çocuk sahibi olmamış, arkadaş edinmemiş ve sadece kendi programı adına hayatı boyunca mücadele etmiş medya sektöründe çalışan bir kadın yöneticidir. Kraliçe Arı Sendromu'nun oluşmasındaki en büyük etken, çalışma ortamındaki eril benlik tanımlarının baskın olmasından kaynaklanmaktadır. Nitekim Kraliçe arı, kurumsal merdivenleri tırmanırken olumsuz imajı sürdürerek basmakalıp erkek egemen görüşüyle kendisini tanımlamaktadır. Özellikle bu durum yaş almış kadın yöneticilerde daha çok görülmektedir (Derks ve diğerleri, 2011, s. 523). Katherine Newbury'nin kendi sektöründe tek kadın olarak bu mücadelesi Kraliçe Arı Sendromu'na sahip kadın yönetici olmasına zemin hazırlamıştır.

Katherine'nin eşiyle olan bir diyalogunda Katherine, "Programında başarı sağlamak ve iyi bir yönetici olmak adına arkadaş edinmediğine ve çocuk yapmadığına pişman olduğunu" belirtir. Kocasını ise "Mükemmel olmak için onları sen istemedin" cevabını verir. Çünkü Kraliçe arı cam uçurumdan düşmemek için sürekli mücadele etmek ve mükemmel olmak zorundadır. Ayrıca Ellemers ve diğerleri (2012, s. 164)'ne göre Kraliçe arılar, başarılı olabilmek için erkek meslektaşlarına göre çoğunlukla bekar veya çocuk sahibi olup olmama veya arkadaşlık ilişkileriyle ilgili önemli fedakarlıklarda bulunmaktadır.

Katherine Newbury, dış görünüşüyle de erkek egemen görüşü meşrulaştırmaktadır. Saçları kısadır ve diğer erkek meslektaşları gibi programını sunarken takım elbise giymekte, bu erkeksi giyim tarzını özel yaşantısında da sürdürmektedir. Giyim kuşamındaki erkeksi özelliklerle kendisini özdeşleştirmekte, böylece kendisine 'eril' bir kimlik yarattığı görülmektedir. Katherine, erkek yazarlarla olan bir toplantısında şovunda kendisinin diğer erkek talk şov sunucularla aynı esprileri hatta aynı ses tonunu kullandığını söyleyerek erkek egemen kimliğinin bir parçası olduğunu göstermektedir. Ayrıca Katherine programını kurtarmak için bir reklamcıyla anlaştığında reklamcı Katherine için 'çocukları sevmeyen, yaşlı bir cadı' imajının yıkılması için basın mensuplarını evine davet etmesini tavsiye ederek bu erkeksi imajından kurtulmak için saçına da kaynak yaptırmasını önerir.

4.4. Kraliçe Arı'nın Cinsiyet Eşitsizliği Davranışına Yönelik Bulgular

Katherine, çalışanlarını erkeklerden seçmektedir. Katherine erkek egemen bir iş ortamında bir yöneticidir. Katherine'e bir erkek metin yazarı "Bir kadın çalışanın olmadığını, çünkü kendisinin kadınlardan nefret ettiğini, sahte bir feminist saçmalıklarından bahsettiğini" söyler. Bunun üzerine Katherine, yazarın işine son verir. Sonrasında yardımcısına "kadınlardan nefret etmediğini" söylediğinde yardımcısı, "kadınlardan nefret etmekten ziyade onlarla bir sorunu olduğunu" belirtir. Bunun üzerine Katherine, zamanında kendisi için çalışan kadın çalışanlarının birkaçının ismini söyleyip sevdiğini söyler. Fakat Katherine'in saydığı isimlerin hepsi ölmüştür. Yardımcısı "canlı kadın yazarlarla sorunu olduğunu" belirtir. Çünkü kendisiyle çalışan kadınların hiçbirinin kontratını yenilememiştir. Katherine "kontratını yenileyecek ve kendisiyle çalışmayı hak edecek bir kadın çalışanı işe alınması" talimatını verir. Filmde Kraliçe Arı olan Katherine, erkek yazarlarına iyi davranmamakla birlikte kadınlarla çalışmayı tercih etmediği görülmektedir. Derks ve diğerleri (2016, s. 457)'ne göre Kraliçe arılar, yüksek statülü gruptan (yani erkeklerden) kabul görmek için cinsiyet hiyerarşisini meşrulaştırma ve toplumsal hiyerarşi merdivenini tırmanmak adına bireysel bir hareketlilik stratejisi izleyerek kendisiyle kadın asları arasına bir mesafe koymaktadır.

Katherine'nin talimatı üzerine metin yazarı olarak daha önce medya sektöründe tecrübesi olmayan Molly işe alınır. Molly, Hintli -hem azınlık hem de kadındır-, kimya fabrikasında çalışan kimyager, halasıyla yaşayan bekar bir kadındır. 13 haftalığına işe alınmıştır. Katherine 'nin kendisi için çalışan 10 erkek metin yazarı bulunmaktadır. Bu yazarlar Katherine'in şovu için gündeme yönelik komedi içeren metinler yazmaktadır. Molly yazarlarla tanışmak için toplantıya katıldığında erkek yazarlar Molly'e sekreter gibi muamele yapıp ona ayak işlerini emrederler. Bu sahnedeki görüşe göre metin yazarları "kadın" olamaz. Sosyal Kimlik Kuramı açısından bakıldığında, iş yerinde kadına biçilmiş kimlik genellikle ayak işleridir.

Molly'nin ilk iş gününde Katherine yazarlarıyla bir toplantı yapar ve Molly'e haber verilmez. Geç gelen Molly'e boş olan koltukların erkek yazarlar tarafından dolu olduğu söylenir ve oturması istenmez. Bunun üzerine Molly, çöp kutusunun üzerine oturmak zorunda kalır. Çünkü o iş ortamındaki hakimiyet erkeklere aittir. Kraliçe Arılar, başarılı olmak isteyen kadın astlarından kendilerini uzaklaştırırken erkek meslektaşlarıyla bağlantı kurarak tipik erkeksi nitelikler sergiler. Kraliçe arılar bu 'eril' özellikleri sergileyerek, kariyerlerine bağlılık gösterip iş güvencesi elde etmenin yanı sıra önemli profesyonel pozisyonlarda bulunma haklarını daha da meşrulaştırırlar (Derks ve diğerleri, 2011, s. 520).

Katherine'nin tek kadın metin yazarı olan Molly'e yönelik olumsuz tavrı diğer erkek yazarlarda da görülmektedir. Erkek yazarlar Molly hakkında internette araştırma yaparlar kalite kontrol uzmanı olmasıyla dalga geçerler. "Keşke esmer bir kadın olsaydım. Hiçbir niteliğim olmadan istediğim yerde iş bulabilirdim." cümlesiyle hem erkek egemen hem de ırkçı bir söylem gerçekleştirmiş olurlar.

Başka bir sahnede ise erkek metin yazarlarından biri erkek kardeşinin alınacağı işe Molly alındığı için önyargılıdır. Telefonda konuştuğu kişiye "İçinde bulunduğu ortamın eğitimli beyaz bir erkek için çok düşmanca olduğunu, kendisine adaletsizlik yapıldığını" dile getirir. Haksızlığa sebep olan Molly'nin "çeşitlilik olsun diye işe aldıklarını bekar anne olabileceğini" söyler. O sırada Molly, hakkında konuşulanları duymuştur. Bunun üzerine Molly, "bekar anne olmadığını, sadece öyle görüldüğünü ve o şekilde giyindiğini" söyler. "Akraba kayırmaktansa çeşitlilik olsun diye işe alınmayı tercih ettiğini, en azından diğer azınlıkları ve kadınları geçmiş olduğunu, kendisinin ise sadece doğduğunu (kadın olduğunu)" belirtir. Sosyal Kimlik Kuramı'na göre birey ait olduğu grubu özgüvenini geliştirmek adına *iç grup* olarak benimser ve ait olmadığı grupları ise *dış grup* olarak tanımlar. Böylece iç grubun diğer gruplara göre daha iyi olduğu, diğer grup üyelerinin daha aşağı olduğuna inanır. Bu durum bir dış gruba karşı rekabete ve hoşgörüsüzlüğe yol açarak klişeleştirme, ayrımcılık, önyargı ve ırkçılığa sebep olabilir (Tajfel ve Turner, 1979, s. 58). Erkek metin yazarının Molly hakkındaki bu görüşü, o işin aslında nitelikli beyaz bir erkeğin hakkı olabileceğini (iç grup); kadının o işi hak etmediğini, o işe alındıysa da cinsiyet veya ırksal çeşitliğinden dolayı alınmış olacağı (dış grup) düşüncesinden gelmektedir. Başka bir sahnede yine bu duruma örnek olarak programın sonlanacağıyla ilgili monolog yazarı ve yazarların en kıdemlisi, Molly'e "yaptıkları işe uygun olmayan, az yetenekli kadın" diyerek Molly'i cinsiyetçi bir yaklaşımla suçlar.

Katherine'in programına davet ettiği kadınlar çoğunlukla kendisinden yaşıldır. Sosyal medya fenomenlerinin ise ünlü olduğunu düşünmemektedir. Katherine, programına davet ettiği genç kadın sosyal medya fenomenini programında sürekli aşağılar ve dalga geçer. Bunun üzerine konuk olan kadın fenomen Katherine'in "kendisiyle dalga geçtiğini" belirterek programı terk eder. Faniko ve diğerleri (2016, s. 905), aynı hayat tecrübelerinden geçmiş kadınlara karşı Kraliçe Arı Sendromu'na sahip kadın yöneticilerin daha ılımlı bir tavır sergilediğini fakat yaşadığı zorluğu çekmeyen, tecrübesiz kadınlara karşı daha acımasız tavır sergilediğini belirtmektedir. Sosyal medya fenomenine sergilediği bu tavır Katherine için çalışan Molly için de geçerlidir. Molly, metin yazarlığında daha önce bir tecrübesi olmadığı için, kalite kontrol uzmanı olarak Katherine'in programının neden başarısız olduğuyla ilgili ve kendisini yenilemesiyle ilgili bir rapor hazırlar ve bu raporu toplantıda Katherine'e sunar. Katherine ise Molly'e "tuhaf bir özgüvenle çözüm geliştirmeden 31 yıllık program sunucusuna bu şekilde konuşmasının doğru olmadığını" söyler. Bunun üzerine Molly toplantıyı terk eder. Kraliçe Arı olan Katherine'e olan tepkisini "Bu iş yerinde hakim olan erkek egemenliğinin demir yumruğunun beni marjinalleştirmesine izin vermeyeceğim." cümlesiyle dile getirir.

Molly, Katherine Newbury'nin programlarıyla büyümüştür ve ona hayrandır. Bir sahnede Katherine Newbury'e olan hayranlığını dile getirdiğinde Newbury, "başarılı kadınların hayranlarından nefret ettiğini" söyler. Katherine, Molly'i desteklemek yerine her defasında kötü davranmaktadır.

Katherine'in yazarlarıyla düzenlediği toplantısı gece geç saatlere kadar uzayınca kanserli hastalar için yardım derneğinde gönüllü stand up yapacak olan Molly, toplantı sırasında gösterisine geç kalmamak için izin ister. Fakat Katherine "gidecek olursan bir daha dönme" diyerek tehdit eder. Molly söz verdiğini gerekçe göstererek toplantıyı terk eder. Başka bir sahnede "bencil" olduğunu söyleyen Molly'i Katherine işten kovar ve onu umursamadığını söyler. Molly ise metin yazarlığı için gittiği bir iş görüşmesine giden eski patronu Katherine için "şimdiye kadar gördüğüm en merhametsiz insan" cümlesini kullanır. Katherine'in Molly'e karşı tavrı Kraliçe Arı Sendromu'nda kadın yöneticinin kendilerini diğer kadınlardan uzaklaştırması ve kadın çalışanlarına erkek meslektaşları gibi davranması (Derks ve diğerleri, 2016, s. 457) düşüncesiyle örtüşmektedir.

Kraliçe Arı Sendromu'nun bir sonucu olan cinsiyet eşitsizliğine dair başka bir bulgu ise Katherine'in metin yazarlarının erkek olmasından dolayı kadına yönelik yazılan esprilerin yer almamasıdır. Erkek egemen görüş Katherine'in metinlerine de yansımaktadır. Örneğin, erkek yazarlarıyla toplantısında Katherine kadınsal yönlerinin vurgulanmasına yönelik esprilerin yazılmasını talep eder. Bunun üzerine erkek metin yazarlarından biri Katherine'e "kadınsal yönleri olan esprileri yazmasını isteyip istemediğini" sorar. Katherine ise adet dönemi esprileri istemediğini, dürüst olup "56 yaşında çocuk doğurmamış, süper kahraman filmleri izlememiş bir kadın olduğunu" belirtir. Bir başka örnekte ise kendisinden monolog yazılması beklenen Molly kürtaja, menopoza yönelik bir monolog hazırlar. Yazdığı monolog çok cesurca bulunur ve programda Katherine'in bu espriyi yapması istenmez. Diğer erkek metin yazarları Molly'i eleştirir. Erkek çalışanların kadınların durumuna yönelik olan menopoz kelimesini duymak hoşlarına gitmez. Filmde yalnızca Katherine Newbury'nin erkeksi davranışları değil, aynı zamanda program metnindeki erkek egemen görüşe de eleştiride bulunulmuştur.

4.5. Kraliçe Arı'nın Erkek Çalışanlarına Karşı Tutumuna Yönelik Bulgular

Katherine Newbury'nin kendisi için çalışan bütün personeli erkektir. Hatta Katherine Newbury'nin düzenlediği basın toplantısında bir gazeteci, Katherine'in yazar ekibinin "seçkin bir üniversiteden mezun beyaz erkeklerden oluştuğunu" söyler. Binada kadın çalışan olmadığı için kadınlar için ayrılmış tuvaletleri bile erkekler kullanmaktadır. Katherine kendisi için çalışan yazarlara saygısızca davranmakta ve isimlerini bile bilmemektedir. Katherine, reytinglerin düşük olmasından dolayı programının yayından kaldırılmaması için bir toplantı düzenlediğinde, kendisi için çalışan yazarlarının hiçbirinin adını bilmediğinden yazarlarına numara verip, onlara numarayla hitap eder. Metin yazarlarının Katherine'in sahnesine çıkması da yasaktır. Çoğu yazarını tanımamakla birlikte seneler önce ölmüş çalışanları hakkında bilgi sahibi de değildir.

Erkek metin yazarlarından biri Katherine Newbury ile görüşmek ister. Tek maaşla geçindiği ve ikinci çocuğu dünyaya geldiği için zam ister. Bunun üzerine Katherine zam istemesinin ilgisini çektiğini belirterek sözlerine "İş yerlerinde erkek egemenliğini savunan klasik cinsiyetçi argümanın en bariz örneklerinden biri. İşine yaptığın katkılardan değil de sırf bir ailen olduğundan dolayı maaş istiyorsun. 1950'lerde aile sahibi erkeklerin kadınlardan daha çok terfi almalarının sebebi de buydu. Daha önce hiç bu kadar net bir şekilde şahit olmamıştım." cümlesiyle devam ederek yazarı işten kovar. Erkek egemen çalışma ortamında kadın, sosyal kimliğinin dışına çıkarak kadınsal özelliklerinden dolayı geri kalmışlığın önüne geçmek durumunda kalmaktadır. Kadın yöneticinin buradaki amacı erkeklere "ben diğer kadınlardan farklıyım, ben de sizden biriyim." imajını vermektedir. Böylece kadın yönetici de erkek yöneticilerin sahip olduğu dayanıklı, sert, katı yönetsel özelliklere sahip olduğunu göstererek kendisini ispatlamaya çalışmaktadır (Derks ve diğerleri., 2016, s. 457). Bu örneklerde olduğu gibi Katherine Newbury, alanındaki tek kadın sunucu olmasından kaynaklanan eril yönetici özelliklerini taşımaktadır.

4.6. Pozitif Ayrımcılığa Yönelik Bulgular

Late Night filminde Kraliçe Arı Sendromu olan bir kadın yönetici olarak karşımıza çıkan Katherine Newbury'nin kadın çalışanına olan olumsuz tavrı, artık hayatında kaybedecek bir şeyi kalmadığını anladığı zaman değişmeye başlar. Katherine, eril bakış açısının getirdiği zararın ve içselleştirdiği erkeksi tavrın işe yaramadığının farkına varır. Eril bir talk show sunucusu olarak üstlendiği sosyal kimliğini taşımaya devam etmek yerine kendiyi kucaklamayı seçer. Böylece hayata bakış açısı da değişime uğrar. Öncelikle Katherine, daha önce kovduğu Molly'i işe almak için Molly'nin oturduğu binaya gelir ve geldiğini şoförü aracılığıyla bildirir fakat Molly, Kraliçe Arı olan Katherine'nin davranışsal özelliklerinin hala değişmediğini düşünerek

görüşmeyi reddeder. Katherine ise yaptığı hatayı anlayıp Molly'nin dairesine çıkar. Aralarında geçen konuşmada Katherine, Molly'yi "varlığı önemsiz bir ırk çeşitliliği olarak" görmediğini belirtir. Molly ise "öfke nöbeti yok, birbirine benzeyen insanları işe almak yok, insanları aşağılamak yok, donuk bakışlar da yok." diyerek işe şartlı döneceğini belirtir. Molly'nin burada vurguladığı şartların Katherine'in Kraliçe Arı Sendromu olan kadın yöneticinin olumsuz tavırlarını tarif ettiği söylenebilir. Katherine, Molly'nin sunduğu şartları kabul eder. Filmin sonunda programını devam ettirip yine başarılı bir yönetici olduğunda aradan 1 yıl geçer ve erkeksi olan saçları uzar ve kıyafetleri daha kadınsıdır. Katherine, Kraliçe Arı Sendromu'ndan kurtulmuştur. Kendisi için çalışan eşit sayıda kadın ve erkekten oluşan, ırksal çeşitlilik adına birçok metin yazarı bulunmaktadır ve çalışanlarına karşı nazik davranmaktadır. Hatta programına konuk olarak aldığı genç bir kadın oyuncu ona sarılınca "Teneke kadın kalbini buldu" başlığıyla gazetelerde haberi yapılır. Kraliçe Arı Sendromu, erkek egemen söylemin belirgin çalışma ortamında ortaya çıkmaktadır. Kadınlar ayrımcı bir kariyer deneyimlerine maruz kaldıkları zaman Kraliçe Arı Sendromu görülmeye başlamaktadır. Kadın yöneticinin kadın astını desteklediği durumlarda veya pozitif ayrımcılığın yapıldığı çalışma ortamlarında ise Kraliçe Arı Sendromu görülmemiştir (Faniko ve diğerleri, 2021, s. 394).

Filmde eril olana yönelik de eleştirel bir dil kullanılmıştır. Bu eril bakış açısına olan eleştirel tavır, filmde birkaç sahnede belirtilmiştir. Örneğin, Katherine eşine Parkinson hastalığının teşhisi konulduğunda eşini metin yazarlarından biriyle aldatmıştır ve olay basına düşmüştür. Bunun üzerine Katherine programında, "Beni destekleyenler eğer erkek olsaydım bu kadar büyük bir olay yaratmazdı diyorlar ama benim düşüncem şu: Bunu yapanlar erkek olsaydı bu ayıplanacak bir şey olurdu. Bunu yapan bir kadın olunca da yine ayıplanacak bir şey. Kariyerimi bu kadar yüksek standartları olan biri olarak tanımlamasaydım bu yaptığım hata doğru olabilirdi." diyerek aslında erkek egemen bir sistemde erkeğin de kadının da eşit şartlarda toplum tarafından yargılanması gerektiğini vurgulamıştır.

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Kadın çalışanın kadın yönetici tarafından Kraliçe Arı Sendromu olarak bilinen davranışsal özelliklerin Late Night (Gece Kuşu) filmi üzerinden nasıl algılandığının ortaya çıkarılmasına yönelik yapılan bu çalışmada, filmin baş karakterinin Kraliçe Arı Sendromu özellikleri taşıdığı görülmektedir. Derks ve diğerleri (2015, s. 476)'ne göre Kraliçe Arı erkeksi davranış biçimi sergilemesi, kariyerlerinin başında olan diğer kadınlardan kendilerini ayrı görmesi ve toplumsal cinsiyet ayrımcılığını meşrulaştırıp koruması gibi özellikleriyle bilinir. Katherine Newbury de çalıştığı medya sektöründe alanında tek kadın olması ve hayatını programına adanmış olmasından dolayı erkek egemen bir çalışma ortamına sahip bir kadın yöneticidir. Katherine Newbury davranış, fiziksel görünüş ve giyim tarzı açısından eril özellikler göstermektedir. Kadın çalışan tercih etmemesinden dolayı gelen eleştiriler sonucunda işe alınan kadın çalışana olan olumsuz tavırlarıyla kendisini kadın çalışanından ayrı görmektedir. Ayrıca Katherine Newbury'nin kadın çalışanı olan Molly'yi kendi isteğiyle değil, cinsiyet çeşitliliği olması açısından işe alındığını söylemesi, olumsuz tavırları, daha önce kendisi için çalışan kadın çalışanlarıyla sorunlar yaşaması Katherine Newbury'nin iş ortamında cinsiyet ayrımcılığını meşrulaştırdığını gösteren örneklerdir. Bunun yanı sıra programına yaş olarak kendisine yakın, aynı hayat tecrübelerinden geçmiş, kendisine benzeyen tecrübeli kadınları konuk olarak almayı tercih ettiği görülmektedir. Kendi isteği dışında programına konuk olan kariyerlerinin henüz başında olan kadın ünlülerle ise alay etmekte, onları küçümsemektedir. Faniko ve diğerleri (2016, s. 903), bu durumu şu şekilde açıklar: Kraliçe Arılar kendisi gibi benzer kariyer deneyimleri yaşayan ve geleneksel kadın imajını yansıtmayan yaşam seçimleri yapan, benzer pozisyonadaki kadınları desteklemeye ve kendisiyle özdeşleşmeye isteklidir. Buna karşın, aynı hayat tecrübesine sahip olmayan genç kadınları ise kendisinden uzaklaştırmaktadır. Bu nedenle, Kraliçe Arı'lar diğer kadın çalışanlardan uzaklaştığından dolayı, özdeşleşmenin sağlayabileceği destekleyici psikolojik etkilerden yararlanamazlar. Bu yüzden de Kraliçe Arı davranışının büyük olasılıkla kadınların cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldığı ve olumsuzluklarla mücadele etmek zorunda kaldığı erkek egemen kuruluşlarda gelişmektedir.

Yapılan bir araştırma (Schmitt, Branscombe, Kobrynowicz ve Owen, 2002), iş yerinde kadınlar benzer kariyer başarıları sağlamış kadınlarla özdeşleşme kurduğunu ve bu cinsiyet yanlılığının yarattığı stresle başa çıkmak için cinsiyet kimliklerinden daha az faydalandığını ortaya koymuştur. Kadınların psikolojik sağlığı açısından diğer kadınlarla özdeşleşmesi, cinsiyet ayrımcılığı algısının olumsuz etkilerine karşı tampon mekanizma görevi göreceğini, böylece deneyimlerini paylaşarak ve diğer kadınların desteğinden yararlanarak çalışılan

ortamlarda Kraliçe Arı fenomenine yönelik olgunun azalacağı çözüm önerisini getirmişlerdir (Ellemers ve diğerleri, 2012, s. 185). Late Night filminde de benzer bir duruma rastlanmıştır. Önceleri Katherine Newbury'nin kadın çalışanı Molly'e karşı olumsuz tavrı, programının sonlanacağını kesinlik kazanmasıyla birlikte değişmeye başlamıştır. Çünkü Katherine'in kaybedecek bir şeyi kalmamıştır. Bu zor döneminde Molly'nin Katherine'e destek olmasıyla Katherine'in Kraliçe Arı özellikleri azalmaya başlamıştır. Bu davranış değişikliği Katherine'in programının devam etmesi kararını da beraberinde getirmiştir. Katherine hem Molly'nin (başka bir kadının) desteğini almış hem de Mollyle kendisini özdeşleştirmiştir. Çünkü Molly hem kadın hem de Hintli (azınlık)'dir. Bu sebeple programına metin yazarı olarak biyolojik, etnik, cinsiyet çeşitliliğinin olduğu bir çalışma ortamı oluşturmuştur. Herhangi bir çalışma ortamında cinsiyet çeşitliliğini iyileştirmenin bir nedeni, kadın ve erkeklerin kuruluşa getirdikleri farklı bakış açılarından ve çalışma tarzlarından yararlanmaktır (Post ve Byron, 2016, s. 1547). Katherine de programında bu çalışma tarzından yararlanarak kariyerinde başarılı olmuştur. Ayrıca Kraliçe Arı Sendromu'nun ayırt edilmesinde en önemli özellik olan erkeksi tavırlarındaki değişme Katherine'de de görülmektedir. Katherine, sosyal kimliğine uygun kıyafet seçimleri yapmaya başlamıştır. Ayrıca saçlarının da uzadığı görülmektedir.

Erkek egemen toplumsal yapılarda kadın naif, kırılgan ve duygusal olması gibi kimlik tanımlamalarından kurtularak başarı odaklı hareket etmek ve yükselmek isteyen kadınlar, kendi kimliklerinden rahatsız oldukları için bir endişeye kapılırlar. Yaşadığı endişeyle birlikte başarıya ulaşmak isteyen kadın, kadın kimliğinden çok erkek kimliğine yönelik davranışlar sergilemeye başlar. Amaç sosyal kabul görme çabasıdır. Bu çabanın altında yatan sebep, eril davranışlar sergilediği sürece yetersiz görülen hemcinsleriyle aynı kategoride değerlendirilmeyeceği ve bu şekilde kabul göreceği düşüncesidir (Baykal, 2018, s. 172). Fakat yapılan bir çalışma, kadın yöneticinin kimliğine yönelik endişesinden farklı ama beklentilerin yine sosyal kimlikten kaynaklandığını ortaya koymuştur. Tolay (2020), kadın yöneticilerden beklenen bu davranışların annelik iç güdüsünün getirdiği 'anaç' rol beklentisini içeren toplumsal cinsiyet kalıplarından kaynaklandığını belirtmiştir Aynı zamanda kadın yöneticilerden profesyonellikle birlikte bir kadın olarak empati kurmasının beklenmesi arasındaki ikilik, cinsiyetçi önyargılarla birleştğinde karışıklığa neden olduğunu ileri sürmüştür. Toplumsal cinsiyet kalıpları toplumdaki her kesimden kadına atfedildiğinden dolayı her meslek grubunda karşımıza çıkmaktadır. Karakuş (2014)'ün özel sektördeki kadın yöneticilere yönelik gerçekleştirdiği çalışmasında kadın yöneticilerin kadın çalışanlara yönelik daha şiddetli mobbing gerçekleştirdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumu da 'pembe taciz' olarak adlandırmıştır. Benzer durum turizm sektöründe yapılan çalışmada da görülmektedir. Kadın yöneticilerin kadın çalışanları engellediği, bu sebepten kadın çalışanların kadın yöneticiyle çalışmak yerine erkek yöneticiyi tercih ettiğini göstermiştir (Çelen ve Tuna, 2021, s. 2127). Kadın öğretmenlerin kadın yöneticilere karşı tutumunu ele alan başka bir çalışmada, kadın yöneticilerin kaliteyi artırdığı, problem çözebildiği gibi olumlu görüşlerin yanında erkek yöneticilerin daha anlayışlı, kadınların problemleri olduğu sonucuna varılmıştır (Kılıç, 2023, s. 2189). Kadın çalışanların sayıca fazla olduğu hemşirelik mesleğinde de Kraliçe arı Sendromu'na rastlanmıştır. Çöl (2009)'ün hemşirelere yönelik gerçekleştirdiği çalışmasında genç ve deneyimsiz hemşirelerin mobbinge daha fazla maruz kaldığını ortaya koyarken; Şengül, Çınar ve Bulut (2019), kadın hemşirelerin kadın yöneticiyi erkek yöneticiden daha başarısız bulduğu sonucunu elde etmiştir.

Late Night filmi de Kraliçe Arı Sendromu'nun tipik örneklerinin medya sektöründeki yansımalarını içeren bir film olarak karşımıza çıkmaktadır. Meslekler farklılık gösterse de Kraliçe Arı Sendromu'na yönelik davranışsal özellikler benzerlik göstermektedir. Araştırmaya konu olan film, Kraliçe Arı'nın özelliklerini izleyiciye aktarırken bir yandan da Kraliçe Arıyla başa çıkabilmeye yönelik de bilgiler içermektedir. Ellemers ve diğerine (2012, s. 164)'ne göre cinsiyet eşitsizliği, başarılı olan kadınların bireysel hareketliliğinin bir sonucudur. Bu durumla baş edebilmenin yolu öncelikle özdeşleşme ve destektir. Kadın yönetici, kadın çalışanlarla kolektif hareket ederek iş ortamındaki psikolojik olumsuzluklarla başa çıkabilme stratejileri geliştirmelidir. Böylece çalışma ortamlarında kadınlar için daha iyi şartlarda çalışma ve görevinde yükselme gibi birtakım olumlu sonuçların oluşması için ortam sağlar. Türkiye'de yapılan bir araştırmaya göre ise Kraliçe Arı Sendromuyla başa çıkabilmenin yolu sosyal kimlik tehdidi ve cinsiyet ayrımcılığına olan inancın azaltılmasına yönelik çalışmaların yapılmasıdır. Böylece kadınlar çalışma hayatında erilleşmek zorunda kalmayarak daha nitelikli bir kariyer elde edebileceklerdir (Aksu ve Şahin, 2022, s. 18). Late Night filminde de Kraliçe Arı olan Katherine açısından bireysel başarı hareketi bırakıp kolektif hareket etmesi hayatını olumlu yönde etkilemiş, hayatında tek sahip olduğu programının başarıya ulaşmasını sağlamıştır. Sonuç olarak, Late

Night filminin literatürde Kraliçe Arı Sendromu'na ilişkin ortaya konulan görüşlerle örtüştüğü görülmektedir. Bu özelliğiyle filmin, farklı sektörlerde aynı özellikleri sergileyen Kraliçe Arı Sendromuyla başa çıkma noktasında yol gösterici olacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Abrams, D. & Hogg, M. A. (1988). *Social identifications: A social psychology of intergroup relations and group processes*. London: Taylor & Frances.
- Akman, G. ve Akman, Y. (2016). Kraliçe arı sendromu bağlamında kadın öğretmenlerin kadın yöneticilere ilişkin görüşleri. *Bartın University Journal of Faculty of Education*, 5 (3) , 748-763.
- Aksu, M. ve 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.
- Avrupa Birliği Komisyonu 2014 Türkiye İlerleme Raporu. (2014, 8 Ekim). *AB genişleme politikasına ilişkin 2014 bilgilendirmesi*. Erişim adresi: https://www.ab.gov.tr/files/ilerlemeRaporlariTR/2014_ilerleme_raporu_tr.pdf
- Avrupa Birliği Komisyonu 2022 Türkiye İlerleme Raporu. (2022, 12 Ekim). *AB genişleme politikasına ilişkin 2022 bilgilendirmesi*. Erişim adresi: https://www.ab.gov.tr/siteimages/birimler/kpb/2022_turkiye_report_tr_27.11.2022_22.05.pdf
- Baltacı, A. (2018). Nitel araştırmalarda örnekleme yöntemleri ve örnek hacmi sorunsalı üzerine kavramsal bir inceleme. *BEÜ SBE Dergisi*, 7(1), 231-274.
- Barreto, M. & Ellemers, N. (2005). The burden of benevolent sexism: How it contributes to the maintenance of gender inequalities. *European Journal of Social Psychology*, 35(5), 633-642.
- Baykal, E. (2018). Sosyal Kimlik Teorisi Perspektifiyle Kraliçe Arı Sendromu, *Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (16), 159-175.
- Berberoğlu, G. (1989). Kadın yöneticiler: İş hayatındaki yeri ve sorunları. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7 (1), 287 – 305.
- Blau, F. D. & DeVaro J. (2007). New evidence on gender differences in promotion rates: An empirical analysis of a sample of new hires. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 46, 511-550.
- Burke, S. & Collins, K. M. (2001). Gender differences in leadership styles and management skills. *Women in Management Review*, 16(5), 244-257.
- Charles, N. & Davies, C. A. (2000). Cultural stereotypes and the gendering of senior management. *Sociological Review*, 12, 544-567.
- Çelen, O. ve 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.
- Çöl, Ö. S. (2009). İşyerinde psikolojik şiddet: hastane çalışanları üzerine bir araştırma. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4, 107-134.
- Derks, B., Van Laar, C. & Ellemers, N. (2006). Striving for success in outgroup settings: Effects of contextually emphasizing ingroup dimensions on stigmatized group members' social identity and performance styles. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 32, 576-588.
- Derks, B., Ellemers, N., Laar, C. & Groot, K. (2011). Do sexist organizational cultures create the Queen Bee? *British Journal of Social Psychology*, 50 (3), 519-535.
- 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.

- Derks, B., Laar, C. V. & B., Ellemers (2016). The queen bee phenomenon: Why women leaders distance themselves from junior women. *The Leadership Quarterly*, 27, 456-469.
- Duguid, M. (2011). Female tokens in high-prestige work groups: Catalysts or inhibitors of group diversification? *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 116(1), 104-115.
- Efthim, P. W., M. Kenny & J. R. Mahalik (2001). Genderrole stress in relation to shame, guilt, and externalization. *Journal of Counselling and Development*, 79, 430-438.
- Ellemers, N., Wilke, H., & van Knippenberg, A. (1993). Effects of the legitimacy of low group or individual status on individual and collective status-enhancement strategies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(5), 766-778.
- 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, 315-338.
- Ellemers, N., & Haslam, S. A. (2011). Social identity theory. *Handbook of Theories of Social Psychology*, 2, 379-398.
- 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. (2014). Women at work: How organizational features impact career development. *Policy Insights from the Behavioral and Brain Sciences*, 1(1), 46-54.
- Ely, R. J. (1994). The effects of organizational demographics and social identity on relationships among professional women. *Administrative Science Quarterly*, 39, 203-238.
- Faniko, K. (2015). *Genre d'accord mérite d'abord une analyse des opinions envers les mesures de discrimination positive*. London: Revaluation Books.
- Faniko, K., Ellemers, N. & Derks, B. (2016) Queen bees and alpha males: Are successful women more competitive than successful men? *European Journal of Social Psychology*. 46 (7), 903-913.
- Faniko, K., Ellemers, N., Derks, B. & Lorenzi-Cioldi, F. (2017). Nothing changes, really: Why women who break through the glass ceiling end up reinforcing it. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 43(5), 638-651.
- Faniko, K., Ellemers, N. & Derks, B. (2021). The queen bee phenomenon in academia 15 years after: Does it still exist, and if so, why? *British Journal of Social Psychology*, 60(2). 383-399.
- Geray, H. (2006). *Toplumsal Araştırmalarda Nicel ve Nitel Yöntemlere Giriş İletişim Alanından Örneklerle*. Ankara: Siyasal.
- Gini, A. (2001). *My job my self: Work and the creation of the modern individual*. London: Routledge.
- Heilman, M.E., Wallen, A.S. Fuchs, D. & Tamkins, M.M. (2004). Penalties for success: Reactions to women who succeed at male gender-typed tasks. *J. Appl. Psychol*, 89, 416-427.
- Karakuş, H. (2014). Kraliçe Arı Sendromu-Pembe Taciz. *Asos Journal Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*. 2, 334-356.
- Kılıç, S. D. (2023). Kadın Yöneticilere İlişkin Kadın Öğretmenlerin Görüşleri: Kraliçe Arı Sendromu Kapsamında Bir Değerlendirme, *International Academic Social Resources Journal*, 8(46), 2181-2190.
- Kulich, C. & Ryan, M. K. (2017). *The glass cliff*. Oxford Research Encyclopaedia of Business and Management. London: Oxford University Press.
- Lippe, J. M. V. D. (1993). The 'other' lausanne treaty of lausanne: the american public and official debate on turkish-american relations. *The Turkish Yearbook of International Relations*, (23) , 31-63.
- Lyness, K. S., & Thompson, D. E. (2000). Climbing the corporate ladder: Do female and male executives follow the same route? *Journal of Applied Psychology*, 85(1), 86-101.

- Maier, M. (1999). On the gendered substructure of organization: dimensions and dilemmas of corporate masculinity. In G. N. Powell (Ed.), *The Handbook of Gender and Work* içinde, (s. 69–94). Thousand Oaks, CA: Sage
- Maxwell, P. W. (2007). *Success strategies for the female project manager* [Seminar Paper]. PMI Global Congress, North America Atlanta, GA.
- Morgan, G. (1998). *Images of organization*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Olsson, S. (2000). Acknowledging the female archetype: Women managers narratives of gender. *Women in Management Review*, 15, 296–302.
- Post, C. & Byron, K. (2015). Women on boards and firm financial performance: A meta-analysis. *Academy of Management Journal*, 58, 1546–1571.
- Phillips, S. D., & Imhoff, A. R. (1997). Women and career development: A decade of research. *Annual Review of Psychology*, 48, 31–59.
- Place K. R. (2011). Power and gender of the crossroads: A qualitative examination of the rebus of power and gender in public relation. *Prism*, 8, 1-13.
- Ryan, M. K. & Haslam, S. A. (2005). The glass cliff: evidence that women are over-represented in precarious leadership positions. *British Journal of Management*, 16(2), 81–90.
- Rudman, L.A. (1998). Self-promotion as a risk factor for women: The costs and benefits of counter-stereotypical impression management. *Soc. Psychol.*, 74, 629–645.
- Sealy, R. & Singh, V. (2010). The importance of role models and demographic context for senior women's work identity development. *International Journal of Management Reviews*, 12 (3), 284-300.
- Schmitt, M. T., Branscombe, N. R., Kobrynowicz, D. & Owen, S. (2002). Perceiving discrimination against one's gender group has different implications for well-being in women and men. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28, 197–210.
- Staines, G., Travis, C. & Jayaratne, T. (1973). The queen bee syndrome. *Psychology Today*, 7(8): 55-60.
- 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), 906-912.
- Tajfel, H., Billig, M. G., Bundy, R. P., & Flament, C. (1971). Social categorization and intergroup behaviour. *European Journal of Social Psychology*, 1(2), 149–178.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of inter-group conflict. In W. G. Austin & S. Worchel (Ed.), *The social psychology of inter-group relations* içinde (s. 33–47). Monterey, CA: Brooks/Cole.
- Tolay, E. (2020). Kadın Astların Perspektifinden Kadın Yöneticiler: Hiyerarşik İlişkiler Bağlamında Nitel Bir Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12 (3), 2276-2296.
- Turner, J. (1987). *Rediscovering the social group: A self categorization theory*. London: Blackwell.
- Türkiye İstatistik Kurumu (2022, 4 Mart). İstatistiklerle kadın, 2021. Erişim adresi: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=İstatistiklerle-Kadin-2021-45635>
- Van Der Lippe, T. & Lippényi, Z. (2020). Beyond formal access: Organizational context, working from home and work-family conflict of men and women in European workplaces. *Soc Indic Res.*, 151(2), 383-402.
- Vatandaş, C. (2011). Toplumsal cinsiyet ve cinsiyet rollerinin algılanışı. *İstanbul Journal of Sociological Studies*, 35, 29-56.
- Wacjman, J. (1998). *Managing like a man*. Oxford: Blackwell
- Yıldırım A. ve Şimşek. H. (2006). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınları.