



JOEEP

e-ISSN: 2651-5318  
Journal Homepage: <http://dergipark.org.tr/joeep>

## Araştırma Makalesi • Research Article

**Kraliçe Arı Sendromu Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması\****Turkish Adaptation of Queen Bee Syndrome Scale Validity and Reliability Study*Müslüme Akyüz<sup>a</sup>, Fırat Gültekin<sup>b</sup>, Zümrül Gültekin<sup>c,\*\*</sup> & Mehtap Akyüz<sup>d</sup><sup>a</sup> Doç. Dr., Malatya Turgut Özal Üniversitesi, Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi, Uluslararası İşletme Yönetimi Bölümü, 45050, Malatya/ Türkiye  
ORCID: 0000-0002-0922-6191<sup>b</sup> Öğr.Gör. Dr., Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Alaçam Meslek Yüksek Okulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, 55100, Samsun/Türkiye  
ORCID: 0000-0001-9456-1818<sup>c</sup> Doç. Dr., Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Alaçam Meslek Yüksek Okulu, Ulaştırma Hizmetleri Bölümü, 55100, Samsun/ Türkiye  
ORCID: 0000-0003-4032-4651<sup>d</sup> Öğretmen, Milli Eğitim Bakanlığı, 45050, Malatya/ Türkiye  
ORCID: 0000-0003-1582-6000

## MAKALE BİLGİSİ

Makale Geçmişi:

Başvuru tarihi: 10 Ağustos 2024

Düzeltilme tarihi: 20 Kasım 2024

Kabul tarihi: 30 Kasım 2024

Anahtar Kelimeler:

Kraliçe Arı Sendromu

Cinsiyet Ayrımcılığı

İş Tatmini

Geçerlilik ve Güvenirlik

## ARTICLE INFO

Article history:

Received: August 10, 2024

Received in revised form: Nov 20, 2024

Accepted: Nov 30, 2024

Keywords:

Queen Bee Syndrome

Gender Discrimination

Job Satisfaction

Validity and Reliability

## ÖZ

Bu çalışmanın amacı kadınların kariyer engellerinden biri olan kraliçe arı sendromunun ölçülebilmesi için Grangeiro, Rezende, Gomes Neto, Carneiro ve Esnard (2022) tarafından geliştirilen 24 ifade ve 6 boyuttan oluşan ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasının yapılmasıdır. Bu amaç doğrultusunda veriler kadın öğretmenlerden ve üç ayrı gruptan elde edilmiştir. Ölçek uyarlama çalışmasında öncelikle yapı geçerliliği için açımlayıcı faktör analizi, doğrulayıcı faktör analizi ve birleşim ayrışım geçerlilikleri yapılmıştır. Son olarak ölçeğin ölçüt geçerliliği için cinsiyet ayrımcılığı ve iş tatmini ile ilişkilerine bakılmıştır. Bu analiz sonucunda kraliçe arı sendromunun cinsiyet ayrımcılığı ile pozitif, iş tatmini ile negatif ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin güvenirliliği için ise Cronbach alfa kat sayısına ve birleşik güvenirlilik kat sayısına bakılmıştır. Yapılan analizler sonucunda ölçekten 3 ifade çıkarılmış ölçek 5 faktöre düşürülmüştür. Ölçek böylelikle Türk kültüründe 21 ifade ve 5 faktörden oluşan geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu tespit edilmiştir.

## ABSTRACT

The aim of this study is to conduct a validity and reliability study of the scale consisting of 24 statements and 6 dimensions developed by Grangeiro (2022) in order to measure the queen bee syndrome, which is one of the career barriers of women. In the scale adaptation study, firstly, exploratory factor analysis, confirmatory factor analysis and conjunction-disjunction validity were performed for construct validity. Finally, for the criterion validity of the scale, its relationships with gender discrimination and job satisfaction were examined. As a result of this analysis, it was found that queen bee syndrome was positively related to gender discrimination and negatively related to job satisfaction. For the reliability of the scale, Cronbach's alpha coefficient and combined reliability coefficient were analysed. As a result of the analyses, 3 statements were removed from the scale and the scale was reduced to 5 factors. Thus, the scale was found to be a valid and reliable scale consisting of 21 statements and 5 factors in Turkish culture.

\* Bu çalışmanın anket uygulamasına Malatya Turgut Özal Üniversitesi Rektörlüğü Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Etik Kurulu tarafından 27.06.2024 tarih ve E-35841939-050-232127 sayılı karar ile etik kurul izni verilmiştir. Bu makale 23-25 Mayıs 2024 tarihinde Giresun üniversitesi ev sahipliğinde gerçekleştirilmiş olan 32. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresinde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

\*\* Sorumlu yazar/Corresponding author.

e-posta: [zumrul.gultekin@omu.edu.tr](mailto:zumrul.gultekin@omu.edu.tr)

Atf/Cite as: Akyüz, M., Gültekin, F., Gültekin, Z. & Akyüz, M. (2024). Kraliçe Arı Sendromu Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması *Journal of Emerging Economies and Policy*, 9(SI), 188-201.

This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors.

## 1. Giriş

Toplumsal cinsiyet kavramında yer alan yaygın kanı ve yapılan çalışmalar göz önünde bulundurulduğunda kadın ve erkeğin biyolojik özelliklerinin cinsiyete yansıtılması sonucunda “kamusal alan erkeğe, özel alan ise kadına aittir” anlayışı toplumsal hayatta yerini almış ve bu durum çalışma hayatı ile paralellik göstermiştir. Erkeklerin sosyal durumları yaptıkları iş ile belirlenirken, kadınların sosyal durumları aile içindeki rolleri ile belirlenmiştir. Kadınlar aleyhine oluşan bu ayrımcılık, toplumun tüm katmanlarında ve hayatın her alanında kendini hissettirmektedir (Savcı, 2000: 145). Kadınlar yeterli mesleki niteliklere sahip olmasına rağmen çalışma hayatında yeteri kadar temsil edilmemekte (Pillai vd., 2011), kadınların farklı yönetim pozisyonlarına girme hakları sınırlı kalmakta (Oakley, 2000; Adams, Gupta vd., 2007) ve bu durum kadınların kariyerlerini engellemektedir (Tharenou vd., 1994: 902). Kadınların başarı ve liyakatlerine bakılmaksızın yönetim basamaklarında ilerlemelerini engelleyen cinsiyet eşitsizliği olmasına rağmen, yine de bazı kadınlar bu engelleri aşmayı başarabilmektedir. Liderliğin kalıplaşmış erkek davranışlarıyla ilişkilendirilmesi nedeniyle birçok kadının, erkek davranışını üstlenmesi (Barreto vd., 2009; Aksu ve Şahin, 2022: 2) ve sadece erkeklerin sergilediği düşünülen liderlik yeteneklerini gösterme çabasını ortaya çıkarmaktadır (Taşdelen-Baş, 2020: 809). Bu davranışları sergileyen kadınlar hemcinsleri için dezavantajlı durumlara meydan okumak yerine olanları meşrulaştırmaya çalışmaktadır (Derks vd., 2016: 458). Yönetim literatüründe “kraliçe arı sendromu” olarak kavramsallaştırılan bu durum çalışmanın konusunu oluşturmaktadır. Kraliçe arı sendromu uygulamalarının örgütsel ve bireysel çıktılar üzerinde olumsuz etkilerinden bahsetmek mümkündür. Buradan hareketle bu çalışmanın temel amacı kadınların kariyer engellerinden biri olan kraliçe arı sendromunun ölçülebilmesi için Grangeiro vd., (2022) tarafından geliştirilen ölçeğin Türkçeye uyarlanması için geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasının yapılmasıdır.

## 2. Kavramsal Çerçeve

Kraliçe arı kavramı, ilk olarak 1974 yılında Carol Tavris, Toby Epstein Jayaratne ve Graham Staines tarafından literatüre kazandırılmıştır (Tajfel ve Turner, 1986). Kavram, o dönemden itibaren bir örgütte rakipsiz olmak isteği nedeniyle diğer kadın çalışanlara yardımcı olmayan yönetici kadınların tutumlarını tanımlamak için kullanılmaya başlamıştır. Sendrom, özellikle fırsatlara erişimin sınırlı olduğu ortamlarda rekabet korkusundan kaynaklanan bir tepkiye işaret etmekte (Davidson ve Cooper, 1992) ve genellikle kadınların iş yerindeki başarıları ve yükselmeleri sırasında karşılaştıkları cinsiyetçi engellerin bir sonucu olarak ortaya çıkabilmektedir (Staines vd., 1974). Bu nedenle olgu, cinsiyet eşitliği ve kadın dayanışması açısından önemli bir konu olup, literatürde yer bulmuştur

Birçok çalışma, yönetici pozisyonlarındaki kadınların performansının diğer kadınlar için fırsatlar yaratmaya yardımcı olabileceğini (Arvate vd., 2018: 535), kadınlar arasındaki dayanışmayı artırabileceğini

ve yönetim pozisyonlarında bulunan başarılı kadınların ataerkil toplum yapısını diğer kadınların yararına değiştirme noktasında yardımcı olabileceğini göstermektedir (Mavin, 2008). Ancak çalışma hayatının önemli bir paradoksu olan kraliçe arı sendromuna ilişkin değerlendirmeler, bu dayanışma duruşunun evrensel olmadığını iddia etmektedir (Faniko vd., 2017).

Kraliçe arı sendromunu, “liderlik pozisyonlarının çoğunun erkekler tarafından tutulduğu örgütlerde diğer kadınlardan uzaklaşarak kariyer hedeflerini yerine getirirken aynı zamanda kadın astların cinsiyet klişelerine katkıda bulunan, onların ilerlemesine yardımcı olmaktan çok onları engelleyen şekillerde davranan kadın yöneticiler” şeklinde tanımlamak mümkündür (Derks vd., 2011: 519). Cinsiyet ayrımcılığının özel bir türü olan kraliçe arı sendromu, genellikle daha çok kadınların birlikte çalıştığı ortamlarda basıktır (Bune, 2008).

Bir kraliçe arı, erkek egemen çalışma ortamlarında, erkekler gibi sert davranarak başarılı olmaya çalışır (Gini, 2001). Kraliçe arı diğer kadınlarla bağ kurmaz, erkeklerle daha fazla ilişki kurmayı tercih eder ve erkekleri kadınlardan önce ödüllendirme, destekleme ve terfi ettirme eğilimindedir (Cherne, 2003). Kendisine rakip olabilecek başka bir kadın çalışanın kendisini değersiz hissetmesini sağlar. Kişilerarası iletişimi teşvik etmek yerine diktatörce davranır. Bu tür davranışlar, kadınlar arasındaki dayanışmayı azaltan ve örgütlerde cinsiyet çeşitliliğinden kaynaklanan fırsatları ve kazanımları sınırlandıran durumlardır (Derks vd., 2016: 903).

Yapılan araştırmalar, kraliçe arı kadınlarının üç ana davranış şekli olduğunu ortaya koymaktadır. Bunlar (Derks, 2017: 1297-1298):

- Erkeklerle daha fazla benzemek,
- Diğer kadınlardan daha farklı olduklarına vurgu yapmak
- Mevcut cinsiyet hiyerarşisini onaylamak ve meşrulaştırmak

Kraliçe arıların ilk ana davranışı erkeklerle daha fazla benzeme isteğidir. Genellikle bir liderin nitelikleri tipik erkek kişiliğiyle özdeşleştirilir. Bu nedenle yöneticilik pozisyonunda yer almak isteyen kadınlar, erkek egemen örgütlerde “kadınsı bakış açısını” liderliğe eklemek yerine daha fazla eril davranışlar sergileme çabasına girişmektedirler (Derks vd., 2016: 457). Kraliçe arılar için tipik olan bir başka davranış da diğer kadınlardan ne kadar farklı olduklarını vurgulamaktır. Diğer kadınlar gibi muamele görmemek için, daha hırslı, çok daha aktif ve kariyerleri için fedakârlık yapmaya istekli olduklarını göstererek tamamen farklı bir kişiliğe sahip olurlar. Kraliçe arıların başarılı olmak için seçtikleri son ve belki de en zararlı yol, mevcut cinsiyet eşitsizliğini onaylamak ve meşrulaştırmaktır. Kraliçe arılar erkek egemen örgütlerde başarıyı yakaladıklarından meritokrasi (en yetenekli, çalışkan ve erdemli kişilerin, en iyi ödülleri aldığı ve alması gerektiği inancı) savunucuları tarafından ifade edilen ilkeleri destekleyebilir ve hatta örgütlerdeki cinsiyet nedeniyle devam eden ayrımcılık uygulamalarını reddedebilirler (Derks, 2017: 1298).

Kraliçe arı sendromu, kadınların kendilerine karşı ayrımcılık yapan örgütlerde karşılaştıkları sosyal kimliğe yönelik tehditle ilgili sosyal koşulların bir sonucudur (Branscombe vd., 1999: 36). Bu davranış genellikle cinsiyet ayrımcılığı ve toplumsal normlardan kaynaklanmaktadır (Arıcı vd. 2023: 174; Kılıç, 2023). Bu çerçevede kültürel yapının erkeklere kıyasla mesleki başarıya ulaşmak için daha az uygun olduğunu gösteren ve dolayısıyla cinsiyetlerini aşağılayan kurumlarda çalışan kadınlar, bunu sosyal kimlikleri için bir tehdit olarak görmekte (Derks vd., 2016: 458) ve kraliçe arı davranışlarında bulunabilmektedirler. Ek olarak, rekabet ve profesyonel ortamlardaki kadınlar arasındaki kıskançlık, liderlik rollerindeki kadınlar arasında mentorluk, rol model eksikliği ve iletişim zorlukları, kraliçe arı davranışlarının yaygınlığını daha da artırabilecektir (Akman ve Akman, 2016). Dahası, kişilerarası ilişkilerdeki çatışmalar, kişisel ve örgütsel hedeflerin etkisi (Yıldız, 2018; Akdöl ve Menteş, 2017), rekabetçi örgüt kültürü (Kanter, 1977) kraliçe arı sendromu ile ilişkili davranışları şekillendirmede önemli rol oynayabilmektedir.

Kraliçe arı davranışları; bireye, örgüte ve topluma zarar veren bir olgudur. Literatürde, bu davranışlara maruz kalan kadınlarda görülen psikolojik ve sosyal sorunlar yaygın olarak dile getirilmektedir. Kraliçe arı sendromu, kadın çalışanlar arasında psikolojik strese neden olabilir. Destek eksikliği ve rekabetçi tutumlar, kadın çalışanların iş yerinde kendilerini yalnız ve desteklenmemiş hissetmelerine yol açabilir (Derks vd. 2011). Ayrıca sürekli rekabet ortamında bulunma, kadınların yeteneklerini sergilerken güven eksikliğine neden olabilecek ve kariyer planlarında geriye düşmelerine neden olabilecektir. Bu durum, iş tatminsizliği, motivasyon eksikliği, bağlılığın azalması ve yaşam kalitesinin düşmesi gibi olumsuz sonuçları ortaya çıkarabilecektir (Ellemers vd., 2004: 320).

İş tatminini “bir çalışanın çalıştığı işten ve elde ettiklerinin, ihtiyaç duydukları ve kişisel değer yargılarıyla örtüştüğünü ya da örtüşmesine

olanak sağladığını fark etmesi sonucu yaşadığı bir duygu” şeklinde tanımlanmaktadır (Barutçugil, 2004: 389). İş ile insan arasındaki ilişkiden doğan kavram (Özaydın ve Özdemir, 2014: 253), hem çalışanın ruhsal yaşantısını hem de örgütün başarımı etkileyen önemli bir konudur. Çalışanların tatmin seviyesi arttıkça, hem bireye hem de örgüte geri dönüşü olumlu yönde olacaktır (Schneider ve Snyder, 1975: 31). İş tatmin seviyesinin yüksek olması örgütsel anlamda örgütsel performans ve verimliliğin yüksek olması, iş gücü devir oranının düşmesi, işe bağlılığın yüksek olması anlamına gelirken (Çetinkanat, 2000: 2); bireysel anlamda ise tatmin seviyesi yüksek olan çalışan işini severek yapması ve işin kendi ile ilgili kısmını karşılamak için çalışma arkadaşları ile uyum içerisinde hareket etmesi anlamına gelmektedir (Özpehlivan, 2018: 60).

Cinsiyete ayrımcılığı kavramı ise erkek egemen toplumda kadınlara yönelik olumsuz tutumların hayata ayrımcılık olarak yansımaları sonucunda kadının sosyal, kültürel, politik ve ekonomik alanlarda erkeğe göre düşük konumlarda tutulmasıdır (Sakallı Uğurlu, 2002: 48). Cinsiyet ayrımcılığı, kişisel yetenekler ya da iş performansından daha çok cinsiyete bakılarak yapılan değerlendirmeleri içermektedir (Gutek, Cohen ve Tsui, 1996: 792). Cinsiyete dayalı ayrımcılık, teorik açıdan tüm çalışanlara yönelik olarak gerçekleştirilebilir olmakla birlikte, yapılan pek çok araştırmanın da gösterdiği gibi pratikte çoğunlukla kadınlar üzerinde etkili olduğu da bilinmektedir (Gök, 1993: 181-182).

Örgütlerde kadın çalışanların algıladıkları “Kraliçe Arı Sendromu” olgusunu inceleyen çalışmaların sayısına hem ulusal hem de uluslararası literatürde sınırlı sayıda rastlanılmıştır. Kadınların yönetim kademelerinde yeterince temsil edilmemesinin psikolojik etkileri üzerine yapılan ilk çalışma Derks vd. (2016: 456-469) tarafından yapılmıştır. Sonrasında ise farklı ulus ve sektörlerden toplanan verilerle çoğunluğu nitel yöntemlere dayanan çeşitli araştırmalar, yerli ve yabancı araştırmacılar tarafından yürütülmüştür. Literatürde çalışmanın konusu üzerine yapılan bazı araştırmalar Tablo 1’de verilmiştir.

**Tablo 1.** Kraliçe Arı Sendromu ile İlgili Yapılmış Çalışmalar

Yıl	Yazarlar	Yayın adı	Sonuç
1974	Staines, Jayaratne, ve Tavis	The queen bee syndrome.	Kraliçe Arı Sendromu terimi ilk olarak bu çalışmada ortaya atılmıştır. Bu çalışmada, kadınların iş yerinde karşılaştıkları ayrımcılık ve engeller incelenmiş ve bazı kadınların diğer kadınlara karşı olumsuz tutumlar sergilediği gözlemlenmiştir.
2008	Mavin	Queen bees, wannabees and afraid to bees: No more ‘best enemies’ for women in management?	Çalışmada, kraliçe arı sendromunun yönetim üzerindeki etkileri incelenmiştir. Kadın liderlerin, çalışma hayatında diğer kadınlara karşı daha az destekleyici olma eğiliminde olduğu ve bu durumun cinsiyet eşitliği hedeflerine ulaşmayı zorlaştırdığını sonucuna ulaşılmıştır.
2011	Derks, Van Laar., Ellemers, ve De Groot	Gender-bias primes elicit queen-bee responses among senior policewomen.	Çalışmada, kraliçe arı sendromunun kadın yöneticiler arasında nasıl ortaya çıktığını ve bu durumun nedenleri incelenmiştir. Kadın polislerin kadın yöneticilerine ilişkin görüşlerinin belirlenmesi amacıyla yapılan çalışma, kadın yöneticilerin diğer kadınlara karşı olumsuz tutumlar sergilemesinin, erkek egemen iş ortamlarında kendilerini koruma ve güçlerini pekiştirme amacı taşıdığını göstermiştir.
2016	Akman ve Akman	Kraliçe Arı Sendromu Bağlamında Kadın Öğretmenlerin Kadın Yöneticilere İlişkin Görüşleri,	Kraliçe Arı Sendromu bağlamında kadın öğretmenlerin kadın yöneticilerine ilişkin görüşlerinin belirlenmesine yönelik yapılan araştırma sonucunda öğretmenler arasında kadın yöneticilere yönelik olumsuz bir tutum olduğu belirlenmiştir.
2020	Faniko, Naomi Ellemer ve Derks	The Queen Bee phenomenon in Academia 15 years after: Does it still exist, and if so, why?.	Kadın akademisyenler ile yapılan çalışmada, iş yerinde kadın liderlerin diğer kadınlara karşı sergiledikleri olumsuz tutumlar incelenmiş ve kraliçe arı sendromunun nedenleri, sonuçları ve bu sendromun iş yerindeki cinsiyet eşitliği üzerindeki etkileri incelenmiştir.

Tablo 1’de gösterilen geçmiş yıllarda yapılmış çalışmalar incelendiğinde farklı sektörlerde yürütülen çalışmalarda, örgütlerde var olan sendromun nedenleri, etkileri ve çözüm önerilerinin detaylı bir şekilde ele alındığı görülmektedir. Aynı zamanda bu çalışmalar da kraliçe arı sendromunun anlaşılmasına ve özellikle kadın liderlerin/yöneticilerin davranışları, çalışma hayatındaki cinsiyet dinamikleri ve kadın dayanışması konularında önemli bulgular ortaya koyulmaktadır.

Özetle, kraliçe arı sendromu, kadınların kendilerine karşı ayrımcılık yapan örgütlerde cinsiyetlerinin önemsiz olduğunu düşünmeleri nedeniyle, erkeklerin hemcinslerine oranla kariyer başarısı elde etmeye daha fazla layık olduğu mesajı veren bir örgüt kültürü yoluyla sosyal kimlikleri tehdit edilen kadınların tepkisi olarak görülebilir (Derks vd. 2011: 523). Buna bağlı olarak birçok tutum ve davranışı da etkilemektedir. Bu nedenle ölçülebilir olması örgütler açısından oldukça önemlidir.

### 3. Yöntem

Çalışmanın bu kısmında araştırmanın çeviri çalışmasına, etik kurul izni bilgilerine, veri toplama araçlarına, örnekleme ve veri analizlerine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

#### 3.1. Ölçeğin Çeviri Çalışması

Ölçeğin çeviri aşamasına geçilmeden önce, ölçeği geliştiren yazarlardan uyarılma çalışması yapabilmek için izin alınmış daha sonra çeviri aşamasına geçilmiştir. Ölçeğin çeviri çalışmasında Brislin vd.’nin (1973) önerdiği yöntem kullanılmıştır. Çeviri çalışmasında izlenen adımlar şu şekildedir. Ölçek *ilk olarak* üç dil uzmanı tarafından Türkçeye çevrilmiştir. *İkinci* adımda uzmanlığı örgütsel davranış alanında olan bir öğretim üyesinden bu çevirileri karşılaştırması ve bir ölçek haline getirilmesi istenmiştir. *Üçüncü adımda* ölçek bir dil uzmanı tarafından tekrar İngilizceye geri çevrilmiştir. *Dördüncü* adımda ölçeğin orijinal hali ile tekrar çevrildiği halinin uyumluluğu kontrol edilmiş, gerekli düzeltmeler yapılmıştır. *Beşinci* ve son aşamada hem İngilizceye hem de alana hâkim bir öğretim üyesi tarafından tekrar değerlendirilmiş, son düzeltmeler yapılmış ve ölçek kullanılabilir hale gelmiştir

#### 3.2. Araştırma Etik Kurul İzni

Bu çalışmayı gerçekleştirebilmek için kongre öncesinde Malatya Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu’ndan E-35841939-050-221592 sayılı kararla onay alınmıştır. Ancak kongrede ölçüt geçerliliği için farklı değişkenler eklenmesi istendiğinden 27.06.2024 tarihli E-35841939-050-232127 sayılı kararla ikinci bir etik kurul izni alınmıştır.

#### 3.3. Araştırmanın Örnekleme

Ölçeğin uyarılma çalışmasında veriler çevrimiçi anket yoluyla toplanmıştır. İnternet üzerinden oluşturulan anket öğretmenlere açıklayıcı bir not ile birlikte çeşitli sosyal medya (örn. WhatsApp)

aracılığıyla ulaştırılmıştır. Ulaşılan kişiler anketi kendi sosyal medya hesaplarından paylaşmışlar ve böylelikle anket bir çok kişiye ulaşmıştır. Anket formunu cevaplamaya sadece Aydınlatılmış Onam Formunu onaylayanlar devam edebilmiştir. Araştırmanın ana kütlesi, Türkiye’nin 7 bölgesinde Milli Eğitim Bakanlığında görev yapan kadın öğretmenlerdir.

Araştırmanın verileri 3 ayrı gruptan oluşmaktadır. 1.gruptan toplam 224 geri dönüş alınmış ancak bunlardan 7 tanesi aşırı uç değer olamsı nedeniyle ölçekten çıkarılmıştır. Geriye kalan 217 veri ile analizlere devam edilmiştir. Bu gruptan elde edilen veriler ile Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) analizi yapılmıştır. Örneklem büyüklüğü ile ilgili yazında farklı görüşler olsa da AFA için olması gereken örneklem büyüklüğünün en az madde sayısının 5 katı olması (Kline, 1994) gerektiği ifade edilmiştir. Ölçek ifade sayısı 24 olduğu için 217 örneklem büyüklüğünün AFA için yeterli olduğu anlaşılmıştır.

2. gruptan toplam 223 geri dönüş olmuştur bunlardan aşırı uç değer olan 2 veri çıkarılmış ve 221 veri ile analizlere devam edilmiştir. Bu gruptan elde edilen verilerle Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. DFA için örneklem büyüklüğünün en az 150 olması (Kline, 2011) gerektiği ifade edilmiştir. Elde edilen veri sayısının faktör analizine uygun olduğu anlaşılmaktadır.

Son olarak 71 kişilik bir gruptan ölçüt geçerliliği için veri toplanmıştır. Sonuç olarak 3 ayrı gruptan toplam 509 kadın öğretmen veriler elde edilmiştir.

Araştırmada zaman ve maliyet kısıtı nedeni ile veriler kolayda örneklem yöntemi ile toplanmıştır.

#### 3.4. Veri Toplama Araçları

Çalışmada kullanılan Kraliçe Arı Sendromu Ölçeği Grangeiro vd., (2022) tarafından geliştirilmiştir. Ölçekte ayrımcılığın reddi boyutu için 5, cinsiyet kotalarına destek boyutu için 3, fedakârlık algısı boyutu için 5, meritokrasi boyutu için 5, kariyer bağlılığı için 3, eril duruş boyutu için 3 olmak üzere toplam 24 ifade bulunmaktadır. Ölçek 5’li likert tipinde hazırlanmıştır. Ayrıca “ayrımcılığın reddi” boyutunun 3.,4. ve 5. ifadeleri ters kodlanmıştır.

Ölçeğin ölçüt geçerliliği için 4 ifadeden oluşan Sanchez ve Brock (1996) tarafından geliştirilmiş cinsiyet ayrımcılığı ölçeği kullanılmıştır. Ölçek yerli literatürde Gürsözlü (2012) tarafından kullanılmıştır. Ölçeğin yeniden güvenilirlik ve geçerlilik çalışmaları yapılmıştır. Ölçek ifadeleri “1-İş hayatında, kadınların cinsiyetinin bazen bir engel olduğuna inanıyorum”, “2-Kadınların cinsiyeti, onların kariyer ilerlemeleri üzerinde olumsuz bir etkiye sahiptir.” “3-İş hayatında birçok kişinin cinsiyetle ilgili önyargıları olduğunu ve kadınlara bu önyargılar doğrultusunda davrandıklarını düşünüyorum.” “4-İş hayatında, kadınların cinsiyetinden dolayı bazı faaliyetlerden dışlandığını düşünüyorum.” şeklindedir. Ölçeğin DFA analizi 3. gruptan elde edilen verilerle yapılmıştır. DFA ana-

lizi sonucunda ölçeğe ilişkin uyum iyiliği değerleri  $\chi^2/df= 1,922$ , NFI=0,93, CFI=0,99, GFI=0,98 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı ise 0,80 şeklinde hesaplanmıştır. Ölçek yapılan bu çalışmadaki örnekleme geçerliliği ve güvenilirliği sağlanmıştır.

Ölçüt geçerliliği için kullanılan diğer bir değişken ise iş tatminidir. Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen, Judge vd. (1998) tarafından 5 maddelik kısa formu oluşturulan İş Tatmini Ölçeğini Keser ve Bilir (2019) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçekte 3. ve 5. sorular ters kodlanmıştır.

Araştırmaya katılan çalışanların demografik özelliklerini belirlemek için yaş, medeni durum, eğitim durumu ve toplam çalışma süresi olmak üzere sosyo-demografik bilgileri içeren 4 adet açık uçlu soru da yer almaktadır.

### 3.4. Veri Analizleri

Ölçek uyarlama çalışması için öncelikle yapı geçerliliğini test etmek amacıyla AFA, DFA, birleşim ve ayrışım geçerlilikleri yapılmıştır. Güvenirlik analizi için Cronbach Alfa (CA) ve Birleşik Güvenirlik (CR) katsayıları incelenmiştir. Ayrıca ölçüt geçerliliği için cinsiyet ayrımcılığı ve iş tatmini ile kraliçe arı sendromu arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Analizler yapılırken SPSS ve AMOS istatistik programlarından faydalanılmıştır.

## 4. Bulgular

### 4.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırmada veriler 3 ayrı gruptan ve kadın öğretmenlerden elde edilmiştir. 1. grupta (n=217), 2. grupta (n=221) ve 3. grupta (n=71) kadın öğretmen çalışmaya katılmıştır. Katılımcıların demografik özelliklere göre dağılımları aşağıda yer almaktadır.

1. Grup: Katılımcıların %30,9'u 26-35 yaş aralığında, %60,8'i evli, % 75,6'sı lisans mezunu ve %20,6'sı 11-16 yıldır öğretmen olarak çalıştığını belirtmiştir.

2. Grup: Katılımcıların %20,4'ü 26-35 yaş aralığında, %68'i evli, % 84,6'sı lisans mezunu ve %35,3'ü 11-16 yıldır öğretmen olarak çalıştığını belirtmiştir.

3. Grup: Katılımcıların %23,9'u 26-35 yaş aralığında, %57,7'si evli, % 78,9'u lisans mezunu ve %16,9'u 11-16 yıldır öğretmen olarak çalıştığını belirtmiştir.

### 4.2. Betimleyici İstatistikler

Araştırmada faktör analizine geçmeden önce ölçeğe ilişkin gruplara göre normallik dağılımı incelenmiştir. Yapılan analizlerde gruplara göre normallik dağılımları, ortalamalar ve standart sapma değerleri şu şekildedir:

1. Grup : Çarpıklık değeri -,033, basıklık değerleri ,353, ortalaması 3,28 standart sapması 0,25 olarak hesaplanmıştır.

2. Grup: Çarpıklık değeri -,270, basıklık değerleri -,016, ortalaması 3,52 standart sapması 0,61 olarak hesaplanmıştır

3. Grup: Çarpıklık değeri ,572, basıklık değerleri -,123, ortalaması 3,35 standart sapması 0,47 olarak hesaplanmıştır.

Normallik dağılımda değerlerin -1,5 ile +1,5 arasında olması beklenmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Bu sonuçlara göre ölçek üç grupta da normal dağılım göstermiştir. Ölçeklere ilişkin ortalamalar incelendiğinde ortalamaların üstü değerler olduğu görülmektedir.

### 4.3. Yapı Geçerliliği

Kraliçe Arı Sendromu (KAS) ölçeğinin Türk kültüründe de aynı şekilde, aynı yapıyı ya da kavramı ölçüp ölçmediğini tespit edebilmek için verilerle AFA yapılmıştır. Daha sonra ölçeğin model uyumunu test etmek için ise DFA yapılmıştır. Son olarak birleşim ve ayrışım geçerliliğine bakılmıştır.

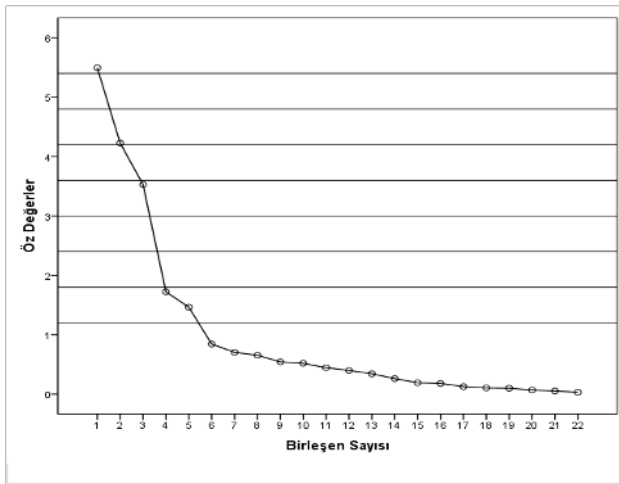
#### 4.3.1. Açıklayıcı Faktör Analizi

AFA'da örneklem yeterliliğini belirleyebilmek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri incelenmiştir. KMO değerinin 0,60'tan büyük olmasının yanında, Barlett Küresellik Testinin ise anlamlı olması ( $p<0,05$ ) beklenmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2015: 303). Ölçeğe ait KMO değeri 0,654 iken ve Barlett Küresellik Test ( $p=0,000$ ) bu değerlere göre örneklem faktör analizine uygun olduğu anlaşılmaktadır. Yapılan AFA sonucunda 24 ifadeli ve 6 boyutlu KAS ölçeğinden AR1 (Ayrımcılığın reddi 1) ifadesi ve ED3 (Eril duruş 3) ifadesinin farklı birçok maddenin altında yer alarak çapraz yük oluşturduğu için ölçekten çıkarılmıştır. Diğer taraftan katılımcılar kariyer bağlılığı ve eril duruş faktörlerini birbirinden ayırtamamışlardır. Dolayısıyla bu iki faktör tek bir faktör altında birleşmiştir. Birleşmenin sonucunda oluşan tek faktör "kariyer bağlılığı ve eril duruş" olarak isimlendirilmiştir. Böylelikle ölçek 22 ifade ve 5 boyuta indirgenmiştir. Ölçeğin AFA sonucuna ilişkin bilgiler Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2 incelendiğinde her bir faktör yükünün 0,40'dan büyük olduğu anlaşılmakta, faktörlerin açıklanan toplam varyansının %74,721 olduğu görülmektedir. Ayrıca öz değeri 1'den büyük olan 5 faktörden oluştuğu da tespit edilmiştir. Ölçeğe ilişkin serpinti grafiği Şekil 1'de yer almaktadır. Faktör sayısının belirlenmesinde serpinti grafiğine de bakılması önerilmektedir (George ve Mallery, 2003). Ölçeğe ilişkin serpinti grafiği Şekil 1'de yer almaktadır.

**Tablo 2.** AFA Sonuçları

Fedakârlık Algısı	Faktör Yükleri	Faktör Açıklayıcıları (Açıklanan Varyans)	Öz Değerler
FA2	,872		
FA1	,846		
FA3	,828	24,976	5,495
FA4	,789		
FA5	,661		
<b>Ayrımcılığın Reddi</b>			
AR5	,899		
AR4	,847		
AR2	,822	19,217	4,228
AR3	,712		
<b>Meritokrasi</b>			
M2	,919	16,038	3,528
M1	,882		
M4	,878		
M5	,864		
M3	,861		
<b>Kariyer Bağlılığı ve Eril Duruş</b>			
KBED1	,827		
KBED2	,812		
KBED3	,781	7,834	1,724
KBED4	,774		
KBED5	,416		
<b>Cinsiyet Kotalarına Destek</b>			
OKD3-	,869		
CKD1	,766		
CKD2	,726	6,655	1,464
<b>Açıklanan Toplam Varyans: %74,721</b>			
<b>KMO: 0,654</b>			
<b>Bartlett Küresellik Testi: <math>\chi^2= 4182,325</math> SD: 66; <b>p=,000</b></b>			

**Şekil 1.** Serpinti Grafiği

Şekil 1 incelendiğinde ölçeğin serpinti grafiğinde de özdeğeri 1'den büyük olan 5 faktörden oluştuğu görülmektedir.

#### 4.3.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Ölçek uyarlama çalışmasında AFA ile elde edilen faktör yapılarının, verilerle uyumlu olup olmadığını tespit etmek için DFA yapılmıştır (Büyüköztürk vd., 2004). DFA'da maksimum olabilirlik tekniği kullanılmıştır. Faktör yüklerinin 0,30'un altında olmamasına dikkat edilmiştir (Harrington, 2009). Yapılan analiz sonucunda "KBED5-Grup tartışmalarında her zaman iyi fikirlerle katkıda bulunurum." ifadesine ilişkin faktör yükünün 0,30'un altında olması gerekçesiyle ölçekten çıkarılmıştır. Ölçeğe ilişkin t değerleri de incelenmiş herhangi bir sorun olmadığı görülmüştür.

Bu işlemlerden sonra ölçeğe ilişkin uyum iyiliği değerleri incelenmiştir. DFA analizinde uyum indeksleri olarak  $\chi^2/df$ , RMSEA, NFI, CFI, GFI değerleri incelenmiştir. Ölçekte referans değer olarak Simon vd.'nin (2010) belirttiği değerler esas alınmıştır. Ölçekte program çalıştırıldığında hiçbir iyileştirilmeye ihtiyaç duymadan ölçeğin doğrulandığı görülmüştür. Ölçeğe ilişkin DFA uyum iyiliği değerleri Tablo 3'te yer almaktadır.

**Tablo 3.** DFA Uyum İyiliği Değerleri

Ölçekler	$\chi^2/df$	RMSEA	NFI	CFI	GFI
KAS	1,792	0,060	0,826	0,913	0,875
İyi uyum*	$\leq 3$	$\leq 0.05$	$\geq 0.95$	$\geq 0.95$	$\geq 0.90$
Kabul edilebilir*	$\leq 5$	$\leq 0.08$	$\geq 0.80$	$\geq 0.85$	$\geq 0.80$

\*Simon vd., 2010

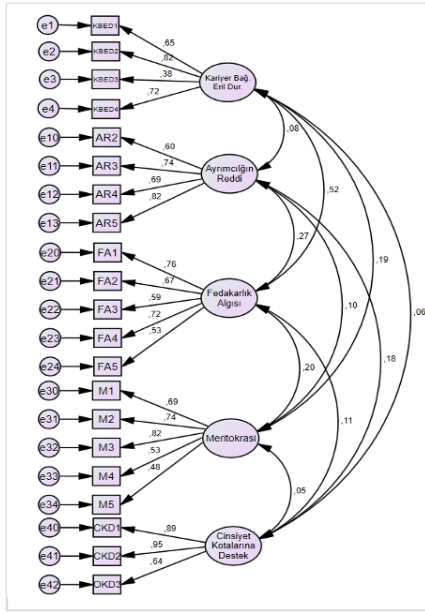
Tablo 3 incelendiğinde tüm değerlerin kabul edilebilir değer aralıklarında olduğu görülmektedir. Bunun bir gerekçesi ölçeğin uzun olması ve negatif bir algıyı ölçüyor olmasından olabilir.

Modele ilişkin standart yol katsayılarına ( $\beta_0$ ), standart olmayan yol kat sayıları ( $\beta_1$ ), t değerlerine (C.R.) ve standart hatalarına (S.E) ilişkin bilgiler Tablo 4'te yer almaktadır.

**Tablo 4.** KAS Ölçeği DFA Ölçüm Değerleri

			$\beta_0$	$\beta_1$	S.E.	C.R.	P
KBED4	<---	Kariyer Bağ._Eril Dur.	0,722	1			
KBED3	<---	Kariyer Bağ._Eril Dur.	0,38	0,516	0,103	5,029	***
KBED2	<---	Kariyer Bağ._Eril Dur.	0,824	1,262	0,136	9,316	***
KBED1	<---	Kariyer Bağ._Eril Dur.	0,645	1,001	0,121	8,281	***
AR5	<---	Ayrımcılığın_Reddi	0,823	1			
AR4	<---	Ayrımcılığın_Reddi	0,686	0,82	0,086	9,562	***
AR3	<---	Ayrımcılığın_Reddi	0,739	0,974	0,096	10,182	***
AR2	<---	Ayrımcılığın_Reddi	0,605	0,725	0,086	8,434	***
M4	<---	Meritokrasi	0,528	1			
M3	<---	Meritokrasi	0,822	1,728	0,235	7,36	***
M2	<---	Meritokrasi	0,742	1,568	0,22	7,12	***
M5	<---	Meritokrasi	0,479	0,908	0,166	5,481	***
M1	<---	Meritokrasi	0,528	1,341	0,195	6,873	***
FA5	<---	Fedakarlık_Algısı	0,535	1			
FA4	<---	Fedakarlık_Algısı	0,722	1,205	0,172	7,025	***
FA3	<---	Fedakarlık_Algısı	0,591	0,824	0,131	6,293	***
FA2	<---	Fedakarlık_Algısı	0,667	1,169	0,173	6,75	***
FA1	<---	Fedakarlık_Algısı	0,759	1,297	0,181	7,177	***
OKD3	<---	CinsiyetKotalarınDestek	0,644	1			
CKD2	<---	CinsiyetKotalarınDestek	0,946	1,656	0,155	10,706	***
CKD1	<---	CinsiyetKotalarınDestek	0,89	1,602	0,148	10,849	***

Tablo 4 incelendiğinde standartlaştırılmış faktör yüklerine göre kariyer bağlılığı ve eril duruş alt boyutunu en iyi açıklayan ifade *KBED2* “Kariyerim hayatımda merkezi bir rol oynar” ( $\beta_0=0,824$ ), ayrımcılığın reddi boyutunu en iyi açıklayan ifade *AR5* “Terfi ve maaş artışları konusunda kadın olmanın bir engel olarak önüme çıktığını düşünüyorum.” ( $\beta_0=0,823$ ), meritokrasi alt boyutunu en iyi açıklayan ifade *M3* “Terfi ile ilgili kararlar, insanların işlerine harcadıkları çaba dikkate alınarak verilmelidir.” ( $\beta_0=0,822$ ), fedakarlık algısı alt boyutunu en iyi açıklayan ifade *FA1* “Zamanımı ailemle ya da arkadaşlarımla birlikte olmak yerine çalışmaya harcadım” ( $\beta_0=0,759$ ), cinsiyet kotalarına destek alt boyutunu en iyi açıklayan ifade *CKD2* “Tüm personel ile ilgili faaliyetlerde cinsiyet kotaları uygulamalarını destekliyorum.” ( $\beta_0=0,946$ ), olduğu görülmektedir.



Ölçeğe ait ölçüm modeli Şekil 2’de yer almaktadır.

Şekil 2. Ölçüm Modeli

Tablo 5. Birleşim-Ayrışım Geçerliliği Bulguları

Ölçek Faktörleri	AVE	CR	(KBED)	(AR)	M	FA	CKD
Kariyer Bağlılığı ve Eril Duruş (KBED)	0,440	0,747	(,663)				
Ayrımcılığın Reddi (AR)	0,515	0,808	,375**	(,717)			
Meritokrasi (M)	0,403	0,763	,232*	,141*	(,634)		
Fedakârlık Algısı (FA)	0,436	0,792	,443**	,248**	,172*	(,660)	
Cinsiyet Kotalarına Destek (CKD)	0,701	0,873	,308**	,403**	,235**	,218**	(,837)

\* $p < 0,05$  ve \*\* $p < 0,01$ , Parantez içindeki değerler  $\sqrt{AVE}$  değerleridir.

Tablo 5 incelendiğinde AVE, CR ve  $\sqrt{AVE}$  değerlerinin istenen değer aralıklarında olduğu görülmektedir. Ölçeğin hem birleşim hem ayrışım geçerliliği de sağlanmıştır.

#### 4.3.4. Ölçüt Geçerliliği

Kraliçe arı sendromu ölçeğinin ölçüt geçerliliğini yapabilmek için üçüncü bir gruptan (n=71) yeniden veri toplanmıştır. Bu geçerliliği

#### 4.3.3. Birleşim ve Ayrışım Geçerliliği

Ölçek uyarlama çalışmasında yapı geçerliliğini test etmek için ayrıca 2. gruptan elde edilen verilerle birleşim ve ayrışım geçerliliklerine bakılmıştır. Ölçeğin birleşim geçerliliği için ortalama açıklanan varyans (AVE) ve birleşik güvenilirlik (CR) değerleri incelenmiştir. Ölçeğin ayrışım geçerliliği için ise AVE değerinin karekökü ( $\sqrt{AVE}$ ) hesaplanmıştır. Fornell ve Larcker (1981) AVE değerinin 0,50’nin üzerinde, CR değerinin ise 0,70’in üzerinde olması gerektiğini ifade etmişlerdir. Ancak AVE 0,50’den küçük olmasına karşın, CR değeri 0,60’ dan yüksekse, halen birleşim geçerliliğinin olduğunu belirtmişlerdir. Ayrışım geçerliliği için ise  $\sqrt{AVE}$  değerinin araştırmada yer alan yapılar arasındaki korelasyon katsayılarından yüksek olması gerektiğini belirtmişlerdir. Tablo 5’te birleşim, ayrışım geçerlilikleri ve faktörlere ilişkin korelasyon katsayılarına ait bilgiler yer almaktadır.

test edebilmek için kraliçe arı sendromuna çok yakın bir kavram olan cinsiyet ayrımcılığı ölçeği ve iş tatmini ölçekleri kullanılmıştır. Değişkenlere ilişkin korelasyon katsayıları Tablo 6’da yer almaktadır.

Tablo 6. Ölçüt Geçerliliğine İlişkin Sonuçlar

	KAS	KBED	AR	M	FA	CKD	CA	İŞT
<b>KAS</b>	1							
<i>Kariyer Bağlılığı ve Eril Duruş (KBED)</i>	,334**	1						
<i>Ayrımcılığın Reddi (AR)</i>	,451**	,273**	1					
<i>Meritokrasi (M)</i>	,653**	,331*	,182*	1				
<i>Fedakârlık Algısı (FA)</i>	,542**	,551**	,338**	,163*	1			
<i>Cinsiyet Kotalarına Destek (CKD)</i>	,413**	,208**	,403**	,264**	,218**	1		
<i>Cinsiyet Ayrımcılığı (CA)</i>	,300*	,458**	,373*	,247*	,229**	,183*	1	
<b>İş Tatmini (İŞT)</b>	-,301*	-,298**	-,194*	,412**	-,331**	-,256**	,098	1

\* $p < 0,05$  ve \*\* $p < 0,01$



Tablo 6 incelendiğinde yapılan analiz sonucunda cinsiyet ayrımcılığı ile kraliçe arı sendromu ölçeğinin toplamı ve alt boyutları ile pozitif yönde ilişkiler olduğu görülmektedir. Literatürde bu iki değişken arasında pozitif yönlü ilişkilerin olduğunu gösteren çalışmalar mevcuttur (Derks vd., 2016). Derks vd. (2016) cinsiyet ayrımcılığının kadınlarda kraliçe arı sendromunu artırmada önemli bir rol olduğunu belirtmişlerdir. Cinsiyet ayrımcılığını algılayan kadınlar belki de iş dünyasında ayakta kalabilmek için farkında olmadan kraliçe arı sendromu yaşıyor olabilirler.

Kraliçe arı sendromu ile iş tatmini arasında negatif yönlü ilişkiler olduğu görülmektedir. Larrieta-Rubín de Celis vd. (2014) kraliçe arı sendromuna maruz kalanlar ile kalmayanlar arasında iş tatmin düzeylerinde farklılık olduğunu belirtmişlerdir. Kraliçe arı sendromuna maruz kalanlarda iş tatmin düzeyinin düştüğünü bulgulamışlardır.

**Tablo 7.** Ölçeğe İlişkin Güvenirlik Analizi Sonuçları

Ölçek Faktörleri	1. grup (n=217)		2. grup (n=221)	
	CA	CR	CA	CR
Kariyer Bağlılığı ve Eril Duruş (KBED)	0,844	0,833	0,772	0,747
Ayrımcılığın Reddi (AR)	0,862	0,880	0,801	0,808
Meritokrasi (M)	0,932	0,924	0,785	0,763
Fedakârlık Algısı (FA)	0,870	0,882	0,787	0,792
Cinsiyet Kotalarına Destek (CKD)	0,800	0,786	0,863	0,873

CR değerinin 0,70'in üzerinde olması (Fornell ve Larcker,1981), CA değerinin de 0,70'in üzerinde olması istenmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2015). Tablo 7 incelendiğinde her iki grupta hem CR değerlerinin hem de CA değerlerinin beklenen değerlerin üzerinde olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre ölçeğin güvenilir bir ölçek olduğu anlaşılmıştır.

Ölçeğin, yapılan geçerlilik ve güvenilirlik analizleri sonucunda Türk Kültüründe 21 ifade ve 5 alt boyuttan oluşan bir ölçek olduğu anlaşılmıştır.

## 5. Sonuç ve Öneriler

İş ortamlarında başarıya ulaşan kadınların diğer kadınlara karşı olumsuz tutumlar sergileyebilecekleri ve onlardan uzak durabilecekleri konusunda araştırmalar mevcuttur. Üst düzey yönetim pozisyonundaki bazı kadınlar, astı olan kadınları teşvik eder ve motive ederken, daha yüksek pozisyonlardaki bazı kadınlar, desteklemek yerine onlara karşı daha düşmanca ve ayrımcı bir tavır sergilerler (Ellemers vd., 2004). Bu durum kraliçe arı sendromundan kaynaklanıyor olabilir. Kraliçe Arı Sendromu, erkek egemen iş ortamlarında başarı elde eden kadınların, diğer kadınların gelişimini ve terfilerini engellemeyi amaçladığı bir durumu ifade eder (Staines vd., 1974; Faniko vd., 2016). Dolayısıyla bu sendrom iş yerlerinde özellikle kadınlar arasında bazı tutum ve davranışları etkilemektedir.

Kraliçe arı sendromu örgütlerde farklı birçok unsurun öncülü veya ardılı olduğu ve olacağı günümüz iş dünyasının önemli konuları arasında yer alacağı öngörülmektedir. Bu nedenle uyarlaması yapılan bu ölçekle kraliçe arı sendromunun öncüllerinin ve ardılarının tespiti daha kolay olacak olup, alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

## 4.4. Güvenirlik Analizi

KAS ölçeğinin iç tutarlılıklarını belirleyebilmek için hem birinci hem de ikinci gruptan elde edilen verilerle, hem Cronbach Alfa (CA), hem de birleşik güvenilirlik (CR) katsayıları incelenmiştir. Ölçeklere ilişkin güvenilirlik kat sayıları Tablo 7'de gösterilmektedir.

Bu nedenle örgütlerde kraliçe arı sendromunun ölçümlenebilmesi oldukça önemlidir. Bu amaç doğrultusunda bu çalışmada Grangeiro, vd. (2022) tarafından geliştirilmiş 24 ifade ve 6 boyuttan oluşan kraliçe arı sendromu ölçeğinin Türkçeye uyarlanması geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır.

Çalışmada veriler üç ayrı kadın öğretmen grubundan elde edilmiştir. 1. grupta 217 kadın öğretmen, 2. grupta 221 kadın öğretmen ve 3. grupta 71 tane kadın öğretmen anketlere katılmıştır. Yapı geçerliliğini belirlemek amacıyla, toplanan veriler üzerinden AFA, DFA, birleşim ve ayrışım geçerlilikleri incelenmiştir. 1. gruptan elde edilen verilerle AFA analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda farklı bir çok faktör altında çapraz yük olması nedeniyle 2 ifade ölçekten çıkarılmıştır. Ayrıca ölçekte kariyer bağlılığı ile eril duruş boyutlarının katılımcılar tarafından ayırt edilemediği ve tek faktör altında toplandığı gözlemlenmiştir. Oluşan bu yeni faktöre "kariyer bağlılığı ve eril duruş" ismi verilmiştir. Bu durum, kültürün bir yansıması olarak değerlendirilebilir. Verilerin öğretmenlerden toplanmış olması, sonucun bu şekilde çıkmasının bir gereğesi olabilir. Çünkü yapılan çalışmalarda kadın öğretmenlerin kariyer engelleriyle karşılaştığına dair bulgular mevcuttur (İnanlı ve Tunç, 2012; Duru vd., 2020). Cam tavan sendromu ve toplumsal cinsiyet ayrımcılığı gibi konularda da kadın çalışanların kariyerlerinde engellerle karşılaşmaları sonucu ortaya atılan kavramlardan bazılarıdır. Bu nedenle, bu iki

boyutun Türk kültürüne uyarlama sürecinde birleşmesi normal karşılanabilir. 2. gruptan elde edilen verilerle DFA yapılmıştır. Yapılan DFA analizinde de faktör yükü düşüklüğü nedeniyle 1 ifade çıkarılmıştır. Ölçeğin birleşim ve ayrışım geçerlilikleri de 2. gruptan elde edilen verilerle test edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda ölçeğin birleşim ve ayrışım geçerliliğinin de olduğu görülmüştür. Son olarak ölçeğin ölçüt geçerliliği için cinsiyet ayrımcılığı ve iş tatmini ile kraliçe arı sendromu arasındaki ilişkilere bakılmıştır. Analiz sonucunda kraliçe arı sendromunun cinsiyet ayrımcılığı ile pozitif, iş tatmini ile negatif ilişkisi olduğu tespit edilmiş ve böylelikle ölçeğin ölçüt geçerliliği de sağlanmıştır.

Çalışmada ölçeğe ilişkin Cronbach Alfa kat sayısı ve birleşik güvenirlik katsayılarına bakılmıştır. Her iki grup için de hem CA değeri hem de CR değerleri 0,70 üzerinde olması nedeniyle ölçeğin

güvenilir bir ölçek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sonuç olarak KAS ölçeğinin, 21 ifade ve 5 alt boyuttan oluşan güvenilir ve geçerli bir ölçek olduğunu göstermektedir. Ölçek ifadeleri Ek-Tablo 8’de yer almaktadır.

Bu çalışmanın bazı sınırlılıkları mevcuttur. Veriler kısa bir sürede kadın öğretmenlerden elde edilmiştir. İlerleyen çalışmalarda özellikle rekabetin daha çok hissedildiği özel sektörde kadın çalışanlar üzerinde de tekrar test edilebilir. Benzer şekilde sadece kadın yöneticilerden veriler toplanarak yeniden test edilebilir.

Kraliçe arı sendromu iş dünyasında yeni bir fenomen olarak ortaya çıkmış ve bir çok tutum ve davranışı etkileyeceği için önemli bir kavram olarak görülmektedir. Yerli literatüre kazandırılan bu ölçekle kraliçe arı sendromunun ölçümlenmesi daha kolay olacağından çalışmanın yerli literatüre katkı sağladığı düşünülmektedir.

### Ek-Tablo 8. Ölçek İfadeleri

<b>Fedakârlık Algısı</b>
FA2-Verilen görevleri yerine getirebilmek için ailemle yapacağım tatilleri iptal ettim, azalttım veya erteledim.
FA1-Zamanımı ailemle ya da arkadaşlarımla birlikte olmak yerine çalışmaya harcadım.
FA3-Kariyerim nedeniyle zaman zaman değerlerime ve inançlarıma daha az önem veriyorum.
FA4-İkili ilişkilerimdense kariyerime öncelik verdim.
FA5-Çocuk sahibi olup olmama kararımı kariyerime göre şekillendirdim.
<b>Ayrımcılığın Reddi</b>
AR5-Terfi ve maaş artışları konusunda kadın olmanın bir engel olarak önüme çıktığını düşünüyorum.
AR4-Meslek hayatım boyunca hırslı kadınların kariyerlerinin ve isteklerinin engellendiğini fark ettim.
AR2-Çalışma hayatında kadın ve erkekler terfi ederken eşit şansa sahiptirler.
AR3-Meslek hayatımda kadın olduğum için alay edildim/ayrımcılığa uğradım.
<b>Meritokrasi</b>
M2-Hayatta insanlar hak ettiklerini almalıdır.
M1-Kurumlarda işini iyi yapan insanlar zirveye çıkmalıdır.
M4-Terfi ile ilgili kararlarda kıdemden çok nitelik göz önünde bulundurularak verilmelidir.
M5-Eşit yeteneklere sahip çalışanlar içerisinde, her zaman daha fazla çaba gösteren kişi terfi ettirilmelidir.
M3-Terfi ile ilgili kararlar, insanların işlerine harcadıkları çaba dikkate alınarak verilmelidir.
<b>Kariyer Bağlılığı ve Eril Duruş</b>
KBED1-Hayatımdaki hırslar asıl olarak kariyerimle ilgilidir.
KBED2-Kariyerim hayatımda merkezi bir rol oynar.
KBED3-Mesai saatleri dışında da kurumum için çalışırım.
KBED4-Mesleki kariyerim hayatımdaki en önemli konulardan biridir.
<b>Cinsiyet Kotalarına Destek</b>
OCK3-Terfilerde cinsiyet kotaları kadınlarla erkeklere eşit şans tanır.
CKD1-İşe alım yapılırken cinsiyet kotalarının uygulanması iyi bir politikadır.
CKD2-Tüm personel ile ilgili faaliyetlerde cinsiyet kotaları uygulamalarını destekliyorum.

**Kaynakça**

- Adams, S. M., Gupta, A., Haughton, D. M., & Leeth, J. D. (2007). Gender Differences in CEO Compensation: Evidence from the USA. *Women in Management Review*, 22(3), 208-224.
- Akdöl, B., & Menteş, S.A. (2017). Kadınların Yönetici Pozisyonlarında Yaşadıkları Zorluklar Ve Lider Üye Etkileşiminde Cinsiyetin Rolü. *Business & Management Studies: An International Journal*. 5(3), 859–879. <https://doi.org/10.15295/bmij.v5i3.158>.
- Akman, G., & Akman, Y. (2016). Kraliçe Arı Sendromu Bağlamında Kadın Öğretmenlerin Kadın Yöneticilere İlişkin Görüşleri. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(3), 748-763. <https://doi.org/10.14686/buefad.v5i3.5000195251>
- Aksu, M., & Şahin, B. (2022). Kraliçe Arı Sendromu Bağlamında Kadınların Kariyer Yolunda Erilleşme Sorununun Teorik İncelemesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi Dergisi*, 1 (1), 1-25
- Arvate, P. R., Galilea, G. W., & Todescat, I. (2018). The Queen Bee: A Myth? The Effect Of Top-Level Female Leadership On Subordinate Females. *The Leadership Quarterly*, 29 (5), 533-548. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.03.002>
- Barreto, M., Ryan, M. K., & Schmitt, M.T. (2009). *The Glass Ceiling In The 21st Century: Understanding Barriers To Gender Equality*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An Index of Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35.5, 307.
- Brislin, Richard W., LonnerWalter J., & Thorndike Robert M, (1973), *Cross Cultural Research Methods*, New York, John Wiley - SonsPub.
- Branscombe, N. R. Ellemers, N., Spears, R., & Doosje, B. (1999). *The Context And Content Of Social Identity Threats*. In N. Ellemers, R. Spears, & B. Doosje (Eds.), *Social Identity: Context, Commitment, Content*, (35-58). Oxford: Blackwell.
- Bune, K. (2008). *Queen Bee Syndrome Produces Stinging Victimization*. <https://www.lawofficer.com/queen-bee-syndrome-produces-stinging-victimization/> Erişim Tarihi: 02.07. 2024.
- Büyüköztürk, Ş., Akgün, Ö. E., Kahveci, Ö., & Demirel, F. (2004). Güdülenme ve Öğrenme Stratejileri Ölçeğinin Türkçe Formunun Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 4(2), 207-239.
- Cherne, F. (2003). Know The Queen Bee. <http://www.imdiversity.com/index.asp>. Erişim Tarihi: 30.02. 2024.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*, Ankara: Anı Yayıncılık.
- Derks, B., Ellemers, N., Van Laar, C.V., & Groot, D.K. (2011). Do Sexist Organizational Cultures Create The Queen Bee?. *British Journal of Social Psychology*, (50), 519-535.
- Derks, B., Van Laar, C. & Ellemers, N. (2016). The Queen Bee Phenomenon: Why Women Leaders Distance Themselves From Junior Women. *The Leadership Quarterly*, 27(3), 456-469.
- Derks, B. (2017). *The Queen Bee Syndrome*. In S. G. Rogelberg, *Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology* (2nd Edition). Thousand Oaks, CA: Sage
- Davidson, M. & Cooper, C.L. (1992). *Shattering The Glass Ceiling: The Woman Manager*. London: Paul Chapman Publishing.
- Duru, H., Bayraktar, M., & Gültekin, F. (2020). Öğretmen Adaylarının Kariyer Kararlarının Algılanan Kariyer Engelleri ve Kariyer Geleceği Açısından İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 28(2), 613-629.
- Ellemers, N., Heuvel, H., Gilder, D., Maass, A., & Bonvini, A. (2004). The Underrepresentation Of Women In Science: Differential Commitment Or The Queen Bee Syndrome? *British Journal of Social Psychology*, 43(3), 315–338. <https://doi.org/10.1348/0144666042037999>
- 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), pp. 903–913.
- Faniko, K., Ellemers, N., Derks, B., & Lorenzi-Cioldi, F. (2017). Nothingchanges, Really: Why Women Who Break Through The Glass Ceiling end Upreinforcing It. *Personality and Social Psychology Bulletin*,(43), 638–651.
- Faniko, K. Naomi Ellemer, N. ve Derks, B. (2020). 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, <https://doi.org/10.1111/bjso.12408>
- Fornell, C. & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models With Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.2307/3151312>.

- George D., & Mallery P. (2003). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*. 11.0 update (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Gini, A. (2001). *My Job My Self: Work And The Creation Of The Modern Individual*. London: Routledge.
- Grangeiro, R. da R., Rezende, A. T., Gomes Neto, M. B., Carneiro, J. S., & Esnard, C. (2022). Queen Bee Phenomenon Scale: Psychometric Evidence In The Brazilian Context. *Brazilian Administration Review*, 19(1), e210070. <https://doi.org/10.1590/1807-7692bar2022210070>
- Gutek, B.A. Cohen, A.G. ve Tsui, A. (1996). Reactions to Perceived Discrimination, *Human Relations*. 49(6): 791-814, <https://doi.org/10.1177/001872679604900604>
- Gürbüz, S. & Şahin, F. (2015). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* (2.Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gürsözlü, S. (2012). Cinsiyet Rolü ve Örgütsel Yansımaları Üzerine Bir Araştırma. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme ABD Yönetim Organizasyon Bilim Dalı. *Yayınlanmış Doktora Tezi*. İstanbul.
- Harrington, D. (2009). *Confirmatory Factor Analysis*. New York: Oxford University Press.
- İnandı, Y., & Tunç, B. (2012). Kadın Öğretmenlerin Kariyer Engelleri İle İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Eğitim bilimleri Araştırmaları dergisi*, 2(2), 203-222.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C ve Kluger, A. N. (1998). Dispositional Effects on Job and Life satisfaction: The Role of Core Evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17.
- Kanter, R.M. (1977). Some Effects of Proportions on Group Life: Skewed Sex Ratios and Responses To Token Women. *The American Journal of Sociology*, 82 (5), 965-990.
- Keser, A., & Bilir, K. B. Ö. (2019). İş Tatmini Ölçeğinin Türkçe Güvenilirlik ve Geçerlilik Çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(3), 229-239.
- 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. <http://dx.doi.org/10.29228/ASRJOURNAL.68095>
- Kline, P. (1994). *An Easy Guide To Factor Analysis*. New York: Routledge.
- Kline, R. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. New York.
- Larrieta-Rubín de Celis, I., Velasco-Balmaseda, E., Fernández de Bobadilla, S., Alonso-Almeida, M. d. M., & Intxaurburu-Clemente, G. (2014). Does Having Women Managers Lead To Increased Gender Equality Practices In Corporate Social Responsibility? *Business Ethics: A European Review*, 23(4), 372-385
- Mavin, S. (2008). Queen Bees, Wannabees And Afraid To Bees: No More “Best Enemies” For Women In Management?. *British Journal of Management*, (19), 75-84. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2008.00573.x>
- Oakley, J.G. (2000). Gender-based Barriers To Senior Management Positions: Understanding The Scarcity Of Female CEOs. *Journal of Business Ethics*, (27), 321-334.
- Özaydın, M.M. ve Özdemir, Ö. (2014). Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6 (1), 251-281.
- Özpehlivan, M. (2018). İş Tatmini: Kavramsal Gelişimi, Bireysel ve Örgütsel Etkileri, Yararları ve Sonuçları, *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 43-70.
- Pillai, K. R., Prasad, S., & Thomas, J. (2011). Why do Women Still Experience Downward Gravitation In The Corporate Ladder? A Close Look At Glass Ceiling In Bahrain. *Research and Practice in Human Resource Management*, 19(1), 1-10.
- Sakallı-Uğurlu, N. (2002). Çelişik duygulu cinsiyetçilik ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi*. 17(49): 47-58.
- Sanchez, J. I. & Brock, P. (1996). Outcomes of Perceived Discrimination among Hispanic Employees: Is Diversity Management a Luxury or a Necessity?, *The Academy of Management Journal*, 39 (3), 704-719.
- Savcı, İ. (2000). Veri Girişinde Kadın Çalışanlar: 4s Ve 4s Dışı Deneyimleri. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*. 55(4): 132-145.
- Schneider, B. ve Snyder, R. (1975). Some Relationships Between Job Satisfaction and Organizational Climate, *Journal of Applied Psychology*, 60 (3), 318-328, <https://doi.org/10.1037/h0076756>
- Simon, D., Kriston, L., Loh, A., Spies, C., Scheibler, F., Wills, C., & Härter, M. (2010). Confirmatory factor analysis and recommendations for improvement of the Autonomy-Preference-Index (API). *Health expectations*, 13(3), 234-243. doi: 10.1111/j.1369-7625.2009.00584.x7

- Staines, G., Tavis, C., & Jayaratne, T. E. (1974). The Queen Bee Syndrome. *Psychology Today*, (7), 55–60.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., & Ullman, J. B. (2013). *Using multivariate statistics*, (6), 497-516, Boston, MA: pearson.
- Tajfel, H. & Turner, J.C. (1986) *The Social Identity Theory of Intergroup Behavior*. In. Worchel, S. and Austin, W.G., Eds., *Psychology of Intergroup Relation*, Hall Publishers, Chicago, 7-24.
- Taşdelen-Baş, M. (2020). Kraliçe Arı Sendromu ve Hemşirelik Mesleği. *Turkish Studies - Social*, 15(1), 807-815. <https://dx.doi.org/10.29228/TurkishStudies.39398>
- Tharenou, P., Latimer, S., & Conroy, D. (1994). How do you make it to the top? An examination of influences on women's and men's managerial advancement. *Academy of Management Journal*, 37(4), 899–931. <https://doi.org/10.2307/256604>
- Yıldız, S. (2018). Türkiye’de Kadın Akademisyen Olmak. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 8 (1), 29-40. <https://doi.org/10.5961/jhes.2018>

## Extended Summary

### Introduction

Considering the widespread belief in the concept of gender and the studies conducted, as a result of the reflection of the biological characteristics of men and women on gender, the understanding that “the public sphere belongs to men and the private sphere belongs to women” has taken its place in social life and this situation has parallelised with working life. While the social status of men is determined by their work, the social status of women is determined by their role in the family. Although women have sufficient professional qualifications, they are underrepresented in working life (Pillai, Prasad, & Thomas, 2011), women’s rights to enter different management positions are limited (Oakley, 2000; Adams et al., 2007) and this situation hinders women’s careers (Tharenou et al., 1994: 902). Due to the association of leadership with stereotypical male behaviours, many women assume male behaviours (Barreto, Ryan, & Schmitt, 2009; Aksu ve Şahin, 2022: 2) and attempt to demonstrate the leadership abilities displayed by men (Taşdelen-Baş, 2020: 809). Women who exhibit these behaviours try to legitimise disadvantageous situations for their fellow women instead of challenging them (Derks, Van Laar, & Ellemers, 2016, 458). This situation, which is conceptualised as “queen bee syndrome” in the management literature, constitutes the subject of this study. It is possible to talk about the negative effects of queen bee syndrome practices on organisational and individual outcomes. From this point of view, the main purpose of this study is to conduct a validity and reliability study of the scale developed by Grangeiro et al. (2022) in order to measure the queen bee syndrome, which is one of the career barriers of women.

### Method

In the translation of the scale, the method suggested by Brislin et al. (1973) was used. The data were obtained from female teachers. The data of the research consist of 3 separate groups. There were 217 participants in the first group, 221 participants in the

second group and 71 participants in the third group. In the scale adaptation study, exploratory factor analysis with the data obtained from the first group, confirmatory factor analysis with the data obtained from the 2nd group, and criterion validity with the data obtained from the 3rd group were performed. Internal consistency coefficients were analysed for the reliability of the data. The data were analysed using SPSS and AMOS programs. The Queen Bee Syndrome Scale used in the study was developed by Grangeiro et al. (2022) and consists of 6 dimensions and 24 statements.

### Findings

Firstly, descriptive statistics were analysed and it was determined that the scale showed normal distribution in 2 groups. Afterwards, EFA was performed with the data obtained from the first group and 2 items were removed from the scale because of cross-loading. In addition, 2 factors were gathered under a single factor and the scale was reduced to 22 items and 5 dimensions. Then, CFA analysis was conducted. As a result of this analysis, 1 item was removed due to low factor loadings and the scale was validated with 21 statements. The convergent and discriminant validity of the scale was also analysed and it was seen that these validities were met. Finally, for criterion validity, correlation analysis of gender discrimination, job satisfaction and queen bee syndrome scale was performed. It was found that there was a positive relationship with gender discrimination and a negative relationship with job satisfaction. For the reliability analysis of the scale, Cronbach’s alpha coefficient and combined reliability values were examined and it was understood that the scale was a reliable scale as a result of the reliability analysis.

### Conclusion

Queen bee syndrome has emerged as a new phenomenon in the business world and is seen as an important concept as it will affect many attitudes and behaviours. With this adapted scale, it is understood that it is a valid and reliable scale that can be used in national studies.



