

**KARİYER BASAMAKLARINDA KADININ DÜŞMANI OLARAK KENDİSİ:
SÜPER ANNE
SENDROMU, GÖRÜNMEZ KADIN SENDROMU VE KÜLKEDİSİ
SENDROMU**

**WOMAN AS HER OWN ENEMY IN CAREER PATH: SUPERMOM
SYNDROME, INVISIBLE WOMAN SYNDROME AND CINDERELLA
SYNDROME**

**ЖЕНЩИНА, КАК САМ СЕБЕ ВРАГ В ТЕЧЕНИИ СВОЕЙ КАРЬЕРЫ:
СИНДРОМ СУПЕР МАТЕРИ, СИНДРОМ НЕВИДИМОЙ ЖЕНЩИНЫ И
СИНДРОМ ЗОЛУШКИ**

Şafak GÜNDÜZ*

ÖZ

Organizasyonların günümüzün giderek zorlaşan koşullara uyum sağlamasında en önemli aktörlerini, iş yaşamının sosyal sermayesi olan çalışanlar teşkil etmektedir. Yeni üstlendikleri rol ve sorumluluklar; çalışanlar üzerinde belirgin baskılar oluşturmakta, söz konusu baskılarla başa çıkmakta zorlananlarda ise birtakım psikolojik güçlükler ortaya çıkmaktadır.

İnsan ilişkilerinin yoğun biçimde yaşandığı örgütlerde iş yaşamının gerektirdiği birtakım davranış biçimleri belirlenmektedir. Profesyonel yaşamda yazılı olmayan kurallar çerçevesinde yürütülen ilişki biçimleri; örgütün yapısına, kültürüne ve iklimine göre farklılıklar gösterebildiği gibi bireyin özelliklerine göre de şekillenmektedir. Bireyler, örgüt veya kendilerinden kaynaklı nedenlerle her zaman sağlıklı ilişki biçimleri yürütmeyebilmekte, çeşitli sendromlarla karşılaşabilmektedirler. Psikolojik hastalık grubunda yer almayan sendromlar, örgütsel davranış disiplininin kapsamına girmektedir.

Bu çalışmanın amacı, genellikle iş yerinde genellikle kadınlarda ortaya çıkan ve yine kadının kendi kendine zarar veren ve kadınları iş yaşamındaki mücadelede güçsüzleştiren sendromlar hakkında farkındalık yaratarak iş dünyasının kariyer dinamiklerine dikkatleri çekmektir. Bu çalışmada, çok sayıdaki sendrom içinden, özgün bir üçlü seçki yapılmış; kadınlarda görülen ve kadının kendisinden kaynaklanarak iş yaşamındaki konumuna olumsuz olarak yansıyan Süper Anne Sendromu, Görünmez Kadın Sendromu ve Külkedisi Sendromu ele alınarak irdelenmiştir.

Anahtar Sözcükler: Sendrom, Süper Anne Sendromu, Görünmez Kadın Sendromu, Külkedisi Sendromu

ABSTRACT

The most important actors who face challenging conditions in organisations are undoubtedly the employees, who are the social capital of business life. The new roles emerging due to many changes put a great pressure on employees and the ones who have difficulty in combating them may have some psychological problems.

*. Yrd. Doç. Dr, Maltepe Üniversitesi, safakgunduz@maltepe.edu.tr.

There is “business etiquette” in organisations which are the places heavily intertwined with human relationships. Those professional relationships determined with unwritten rules are shaped with determinants such as organisational structure, culture and climate as well as individual characteristics of the employees. Individuals could not succeed in having healthy relationships due to organisational or personal reasons. Thus, some syndromes may occur which are not considered psychological illnesses, and can be studied within the frame of Organisational Behaviour discipline.

The aim of this study is to affect the career dynamics of business life by creating awareness about a couple of syndromes that arise among women and harm them by weakening them in the struggle of business life. Three determined syndromes; Supermom Syndrome, Invisible Woman Syndrome and Cinderella Syndrome will be discussed in this study.

Key Words: Syndrome, Supermom Syndrome, Invisible Woman Syndrome, Cinderella Syndrome

АННОТАЦИЯ

В современных организациях, где всё больше усложняются условия работы, основным социальным капиталом для поддержания деловой жизнью является фактор персонала. Все новые инициативы и ответственности оказывают очевидное давление на сотрудников. В связи с этим, появляется ряд психологических трудностей.

В организациях, с активными человеческими отношениями, требуется некоторые формы поведения для продолжения активной деловой карьеры. В профессиональной карьере, в рамках неписанных правил, устанавливаются разные формы отношения, воздействующие на структуру, культуру и атмосферу организации. Сами формы отношения же меняются в соответствии характером индивида. Индивиды не всегда могут устанавливать здоровые отношения с организацией и в самом коллективе. В связи с этим, можно столкнуться с разными синдромами. Синдромы, не входящие в группу психологических заболеваний, относятся к системе организационно-поведенческой дисциплины.

Цель этой статьи, обратить внимание на такие синдромы, при которых женщины вредят сами себя и обесцениваются в течении своей жизнеспособной карьеры. В статье, из многочисленных синдромов, рассматриваются три синдрома – синдром супер матери, синдром невидимой женщины и синдром золушки.

Ключевые слова: синдром, синдром супер матери, синдром невидимой женщины, синдром золушки.

GİRİŞ

Yoğun iş ortamında hiç durmadan çalışıp didinmek, masadan kalkıp bir su içmeye dahi vakit ayıramayacak durumda kalmak, sıkça karşılaşılan gerçeklikler olarak ortaya çıkmaktadır. Rekabet ortamına, yüksek kariyer beklentileri de eklendiğinde birey, içinden çıkamadığı birtakım sorunlar yaşamaktadır. Bu sorunlar ise beraberinde bireyin belirli sendromlar yaşamasına yol açmaktadır.

Bireyin ruhsal yapısına bağlı olarak gösterdiği davranış biçimlerinin irdelenmesi, psikoloji alanına girmektedir. Örgütlerdeki davranış biçimleri ise endüstriyel psikoloji

alanının konusunu teşkil etmektedir. Bu çalışmada, bireylerin örgüt içi davranışlarında ortaya çıkan belirli sorunlara dikkat çekmek hedeflenmiştir. Henüz tam olarak psikolojik bir rahatsızlık şeklinde tanımlanamamış sendromlardan, kendi aralarında benzerlik gösterenler ele alınmıştır. Çalışanların iş hayatında sergiledikleri davranışlar işletme bilim alanının bir alt dalı olan örgütsel davranışın konusu olarak belirginleşmektedir. Sendromlar, tam olarak psikolojik hastalıklar grubunda yer almayan davranış biçimleri olarak ele alınmaktadır. İş yaşamında sıklıkla bu sendroma sahip kişilerle bir arada çalışmak durumunda kalınmaktadır. Bu çalışmanın amacı, psikoloji biliminin temel kuramlarını derinlemesine incelemek ve psikolojik problemlere çözüm önerileri getirmek olmayıp, örgütlerde sıklıkla yaşanan ve sendrom olarak adlandırılmış belirli sorunlara değinmek ve söz konusu sorunlarla mücadele adına farkındalık yaratmaktır. Dolayısıyla, çalışmada ele alınan sendromlar Örgütsel Davranış disiplininin çerçevesinde irdelenmiş ve izah edilmiştir.

Örgütsel davranış, bir örgütün sosyal sermayesi olan insan ögesinin davranışlarını anlayarak daha tahmin edilebilir, dolayısıyla kontrol edilebilir hale getirmeye ilişkin olarak bu davranışları örgüt içinde inceleyerek tanımlamaya yönelik bir disiplindir. Davranışlarıyla bütünleşik bir sosyal sermaye, daha mutlu çalışanlar anlamına gelmektedir (Çiçek, 2014). Örgütsel davranış, bu çalışmada ele alınan türden davranış biçimleri üzerinde yoğunlaşmakta ve davranışı etkileyen kişilik, örgüt kültürü ve psikolojik etmenleri irdelemektedir.

İş yaşamında çok sayıda sendrom ortaya çıkabilmektedir. Bu sendromların başlıcaları ise şunlardır: “İşsiz Kalma Korkusu Sendromu”, “Geride Kalanlar Sendromu”, “İyi Asker Sendromu”, “Behemot Sendromu”, “Midye Sendromu”, “Tükenmişlik Sendromu”, “Gözlük Sendromu”, “Tek Yol Sendromu”, “Peter Pan Sendromu”, “Kırık Cam Sendromu”, “Dinozor Sendromu”, “Aptal Puma Sendromu”, “Spagetti Yönetim Sendromu”, “Titanik Sendromu”, “Gözden Düşme Sendromu”, “Ayışığı Sendromu”, “İkarus Sendromu”, “Kraliçe Arı Sendromu”, “Sindrella Sendromu”.

Yerli ve yabancı literatür incelendiğinde, çalışma yaşamında ortaya çıkan sendromların sınıflandırılması üzerine yapılmış bilimsel bir çalışma bulunmamaktadır. Sendromlar genellikle uniseks, erkeklerde görülen, kadınlarda görülen, liderlerde görülen vb. türlerde kategorize edilmektedir. Bu çalışmada; çoğunlukla kadınlarda görülen, kadının kendi kendine olumsuzluklara kaynaklık eden ve kariyerinin önüne engel olarak koyduğu üç sendrom incelenmiştir. Çalışmada ele alınarak açıklanan sendromlar sırasıyla şunlardır: Süper Anne Sendromu, Görünmez Kadın Sendromu ve Külkedisi Sendromu.

2. PROBLEM

Kadınların, erkeklerle birlikte aynı platformda yer aldığı iş dünyasında cinsiyet ayrımcılığına dayalı durumların gözlemlenebilmektedir. Ayrıca, kadınların hemcinslerine karşı negatif tutumlar sergileyerek onların kariyer gelişim süreçlerinde engel olmaya çalıştıkları da bilinen bir gerçekliktir. Asıl dikkat çekici olan ise kadının, kendi kendine engel teşkil edici tutum ve davranışların içinde olabilesidir. Bir diğer deyişle kadınlar bu tür durumlarda; ne erkekten, ne de kendi hemcinsinden değil de kendinden kaynaklı bir zararlarla karşı karşıya kalmaktadır. Kadının iş dünyasındaki kendi rolüne karşı olumsuz nitelikler taşıyan, bilinçli ya da bilinçsiz müdahalesi olarak gösterilebilecek Süper Anne Sendromu, Görünmez Kadın Sendromu ve Külkedisi Sendromu bu çalışmada incelemeye konu edilmiştir. Bu çalışmayla pratik anlamda sağlanılmak istenilen katkı, kadının iş yaşamındaki ilerlemesinin önündeki kendinden kaynaklı (*self-sourced*) engeller hususunda farkındalık yaratmaktır. İşletme bilimi ile ilişkili disiplinlerden biri olan örgütsel davranış

literatüründe, bu çalışmada ele alınan sendromlara kısaca ve değiniliyor olmasına karşın, yeterli düzeyde bilgilendirici (*informative*) ve farkındalık sağlayıcı bilgiye ulaşılabilmesi mümkün olamamaktadır. Bu çalışma öncesi insanlarda en sıklıkla karşılaşılan çeşitli sendromlar analiz edilmiştir. Yapılan sentez sonucu, sendromlardan üçünün kadınlarda ortaya çıkmakta, kendi kendine olumsuz yönde yansımakta ve kariyerinin önünde engel teşkil etmekte oluşturduğu belirlenmiş, söz konusu ilişkilendirme perspektifinden hareketle, literatürdeki bilgilerin sistematize edilmesini sağlamak amacıyla bu çalışmanın yapılması gereği ortaya çıkmıştır. Ele alınan sendromlar, işletme yazınında kavram olarak henüz yeni olduğu için, bu literatür taraması şeklindeki çalışmanın, daha sonra yapılması muhtemel olan araştırma ve incelemeye anlamlı katkılar sağlayabileceği öngörülmektedir.

Çalışmada, Süper Anne Sendromu, Görünmez Kadın Sendromu ve Külkedisi Sendromu üzerine yapılan araştırmalar detaylı bir biçimde disiplinlerarası perspektifle incelenmiş olup, kavramsal ve kuramsal çerçevesinin sunulmasına çalışılmıştır.

3. KAVRAMLAR

3.1 Sendrom ve Ortaya Çıkış Sebepleri

Çalışmanın konusunu oluşturan sendrom; Türk Dil Kurumu sözlüğünde “belirge” yani “belli bir hastalığı işaret eden belirti ve bulgular bütünü” ve “sorun, mesele sıkıntı” olarak tanımlanmaktadır. Antik Yunancada ise *sun* “birlikte” *drome* ise “koşma” anlamına gelen *sundrome* sözcüğünden türeyen türemiştir. Yani birlikte olan, birlikte ilerleyen anlamı taşımaktadır.

Sendrom; başlangıçta aralarında bir ilişki yokmuş gibi duran, ancak bir araya geldiğinde tek bir olgu olarak kendini gösteren belirtiler ve bulgular bütünüdür (Merriam Webster Dictionary). Tıpta bu bulgular eğer bir hastalık ile açıklanabilir hale gelirse artık kuramsal olarak hastalık adını almaktadır. Ancak günümüzde nedenleri bilinip de artık hastalık olarak adlandırılacak birçok sendrom, yine geleneksel olarak adını sendrom olarak korumaktadır. Kalıtsal sendromlardan olan “Down Sendromu” ve “Edinsel Bağışıklık Noksanlığı Sendromu” (*AIDS- Acquired Immune Deficiency Syndrome*) tıpta en bilinen sendromlardır. Günlük yaşamda ise “Pazartesi Sendromu”, “Huzursuz Bacak Sendromu”, “Tükenmişlik Sendromu”¹ gibi psikolojik kökenli sendromlar kulağımıza sıkça gelmektedir.

Sendromların ortaya çıkışında² bireysel faktörler, yani kişinin kendisi, işin niteliği ve örgütsel sebepler yer almaktadır. Bireyin eğitim, aile, yaş, cinsiyet gibi demografik özelliklerinin yanı sıra, geçmiş yaşantısı, iş deneyimleri, içinde bulunduğu ruhsal durum, ekonomik koşulları, kaygıları, hırsları, beklentileri vb. gibi bireysel faktörler bir takım

¹ Tükenmişlik Sendromunu ilk olarak Freudengerger gönüllü sağlık çalışanları üzerinde yaptığı bir araştırma ile ortaya atmıştır ve onlarda görülen yorgunluk ve hayal kırıklığına bağlı olarak gelişen iş bırakma olarak tanımlanmıştır. Sağlık örgütündeki tükenmişliğe bağlı olarak iş bırakma harici doğan diğer sonuçlar; hastalar ve yakınlarından gelen yakınmalarda artış, hasta bakımının kalitesinin düşmesi, işe gelmemede artış, çalışanlar arası iletişimde sorunlar yaşanması, fiziksel ve duygusal sorunları baş göstermesi olarak sıralanabilir. Sendromun bu sağlık örgütünde ortaya çıkış nedenleri de yapıcı eleştiri azlığı, yaratıcı çabaların gösterilmemesi, demokratik olmayan ve katılımcılığı desteklemeyen hiyerarşik yapılar, personel değerlendirme ve teşvik sistemlerinin kurulmamış olması ve örgüte karşı duyulan güvensizlik olarak sıralanabilir.

² Sendromların muhtemel ortaya çıkış sebepleri ismini vermek istemeyen iki iş yeri psikologu ile yapılan derinlemesine görüşme sonuçlarına dayanan ortak görüşlerinden derlenmiştir.

deforme davranış biçimlerine yol açar ve bu da sendromlara sebebiyet verir. Bu deforme ve anomali gösteren davranış biçimleri de diğer çalışanlar tarafından genellikle fark edilmektedir. Bazen de bireyler bu durumu çok başarılı bir biçimde kamufle edebilmekte, ancak bu durum çevreye daha da zarar verici bir durum oluşturabilmektedir.

İşin niteliğine bağlı olarak birey çok fazla sıkıntı ve sorun yaşamaya maruz kalabilir ve bunun sonucunda yıpranabilir. Çok fazla başkalarına çare olmak durumunda kalınan işler bu anlamda oldukça yıpratıcı olabilmektedir.

Örgütün çok düzenli çalışıyor olması ya da aksine yoğun belirsizliğin olması durumları, bireyin bu sisteme ayak uydurmakta güçlük yaşamaması yine sendromların ortaya çıkmasına yol açan sebepler arasında sıralanabilir.

3.1.1 Süper Anne Sendromu (*Supermom Syndrome*)

Kadınlar iş dünyasındaki yerini aldıktan sonra bir yandan da ev hayatlarını aksatmadan sürdürebilme ihtiyacı içindedirler. Annelik içgüdüleri kadın çalışıyor olsa bile çocuklarına karşı sorumluluklarını aksatmadan yerine getirme çabasını içermektedir. Öte yandan medya kanallarının kadınlar üzerinde oluşturduğu anne olsa bile fit ve sağlıklı kalma ve görünme baskısı da ev ve iş yaşamı arasında mekik dokuyan kadınlar için psikolojik sorunlara yol açmaktadır. Modern çağın kadını ve özellikle de annesi için oluşan “Süper Anne Sendromu”, diğer adıyla “Zorlanmış Anne Sendromu” ya da “Modern Anne Sendromu” halsizlik, konsantrasyon güçlüğü, çarpıntı, migren, depresyon, cinsel istekte azalma gibi bir çok psikosomatik sorunu da beraberinde getirmektedir. Genellikle eğitilmiş, çalışkan, titiz, mükemmeliyetçi ve hırslı kişiliklerde baş gösteren bu sendromun belirleyicileri şunlardır: modern şehir hayatının güçlükleri, toplumsal rol ve sorumluluklar, akraba, arkadaş ilişkilerindeki beklentiler ve annelik olgusunun sosyal tanımı (Besser vd., 2010: 292).

Günümüzde eğitim ve kariyer olanakları artan kadının kendisinden geleneksel olarak beklenen rollerinde azalma olmamasının yarattığı çelişki sonucu bu tip bir sendrom doğal olarak ortaya çıkabilmektedir. Erkek eşit hatta daha bile iyi eğitim alabilen kadın bu emeğinin karşılığı olarak kariyer beklentisi içine girmektedir. Bu yolda kendisine, evlilik hayatının ve çocuk sahibi olmanın engel olmayacağını ispat çabası da beraberinde gelebilmektedir. İş hayatında erkeklerle rekabet platformunda mücadele eden kadının, evdeki geleneksel rolü eşliğinde iyi bir eş olarak kocasının bir adım gerisinde durmak, gerektiğinde alttan almak çelişkisini yaşamaması da ayrıca ironiktir.

Kariyerde mükemmellik, ev işlerinin ve düzeninin yürütülmesinde titizlik ve çocuk eğitiminde bir numara olma hırısı bu sendromun en belirgin özelliğidir. Kadının hem aile bütçesine katkı sağladığı için çalışmasının değer görmesi, öte yandan da ev işlerini geleneksel anlamda aksatmadan yürütebilmesi beklentisi kadın üzerinde baskı yaratmaktadır. Üstelik de bu baskının yine kendi cinsinden geldiğinin altının çizilmesi önemlidir. Aktif olarak iş yaşamında yer almayan kadınların sürekli olan çalışan annelerin sağlıksız nesiller yetiştirebileceği yönündeki inancının aksini ispatlama çabasına giren çalışan annede, Süper Anne Sendromu baş gösterir. Bu sendromu yaşayan anne, söylenenleri haksız çıkarmak için çalışmayan anneden çok daha üstün bir performans gösterme ihtiyacı içine girer. Zaten işe giderken çocuğunu yalnız bıraktığı hissiyle sürekli suçluluk duyan anne kendi hissettiği açığı kapatmak için doğal olmayan bir performans kaygısı yaşamaktadır.

Alaska Valiliği yapmış, 2008 Amerika başkanlık seçimlerinde başkan yardımcısı adayı olan ve o dönem beş küçük çocuk annesi Sarah Palin’in (1964) seçim kampanyalarında aldığı en büyük eleştiri, bir annenin nasıl olur da böylesi bir kariyer peşinde olabileceği

yönündeydi. Muhafazakâr görüşleriyle bilinen Palin ise muhafazakâr bir süper anne görevi üstlenerek, bile bile Down Sendromlu çocuğunu dünyaya getirerek, kadınların geleneksel annelik kavramını bir kenara bırakmadan süper annelik rolünü benimsemesinin örneklerinden birini vermiştir (Shreiber, 2011).

Medyanın baskısıyla sürekli fit kalmaya çalışmak, bunun için spor yapmak, cemiyet içinde bulunmak, sohbet etmek, misafir ağırlamak ve üstelik bunu en iyi şekilde yapmak, eşinin ailesine karşı sorumluluklar yerine getirmek ve bunları iyi bir anne olmaya çalışarak yapan kadının, çocuğu üzerinde farkında olmadan yarattığı baskı sendromun asıl tehlikeli uzantısını oluşturmaktadır. Kendisinin içinde bulunduğu zorlayıcı hayata çocuğunu da hazırlamaya çalışan bu mükemmeliyetçi ve sürekli kasan anne çocuğuyla vakit geçirirken bile amaç odaklı aktivitelere yönelmektedir. Balıklara yem atmak, sarılıp masal anlatıp uyumak, birlikte yemek pişirmek, yürüyüşler yapmak gibi aktivitelerin yerini, oyun gruplarına katılma, drama, müzik dersi aldırma, yaz okuluna yollama vb. alır. Sürekli bu koşturmacaya maruz kalan ve kendisine hızla sunulan imkânlarla alışmış bu çocuklarda da kendi kendini oyalayamama başlamakta ve şikâyetçi, mızımız, minnet etmeyen, doyumsuz, mutsuz bireylere dönüşmektedirler (Şengel, 2016).

Süper annelik çalışan kadına verilen en büyük nişanelerden biridir. İşinde başarılı birçok kadına bunu çocuklarla beraber nasıl yürüttüklerinin sorulduğuna sıkça rastlanır. Feminist çalışmaların da irdelediği konulardan biri olan Süper Anne Sendromu kadınların geleneksel rollerinden uzaklaşmaya başladığı günümüzde dahi annelik rollerinin ağır basması nedeniyle kadınları yoğun bir biçimde etkisi altına almaya devam etmekte ve birçok çalışan kadında çoklu kişiliklerin ortaya çıkmasına yol açabilmektedir. Hem çalışıp hem de evdeki işlerini ve anneliği bir arada yürütmeye çalışan kadın asla bitmeyecekmiş bir enerjisi varmış izlenimini vermek için çok ağır bir bedel ödeyerek çaba göstermektedir. Oysa hiçbir enerji ve kaynak sonsuz değildir. (Spada, 1988) Bu kadar güçlkle mücadele eden kadınlarda da Tükenmişlik Sendromu yaşamak kaçınılmazdır.

Sonuç olarak, toplumsal cinsiyetin büyük oranda faili olan “annelik” (Metin, 2011: 91) rolünü her şeyin önüne koyan kadın bu bağlamda kariyerinin önüne kendisi bir set çekmiş hale gelebilmekte ve yükselme olanakları sunulsa dahi annelik ile bunun zor olacağını düşünerek uzak kalmaya çalışabilmektedir.

3.1.2 Görünmez Kadın Sendromu (*Invisible Woman Syndrome*)

Kadınlara toplumsal cinsiyet olarak yüklenen bir takım roller bulunmaktadır. Örneğin kadınlar erkekler gibi yüksek sesle konuşamaz, gülemez. Oturmaları kalkmaları erkeklere göre daha dikkatli olmalıdır. İsteklerini dile getirmekte çekimser olmalıdır. İşte bu erkek egemen toplum olmanın bir ürünü olan toplumsal cinsiyet nedeniyle kadına biçilen bu rollerin iş yaşamında da benimsenmesi sonucu ortaya “Görünmez Kadın Sendromu” çıkmaktadır. Bu sendrom tamamıyla toplumsal cinsiyet algısının iş yaşamında yoğun bir şekilde kendisini gösterme biçimi olarak ifade edilebilir.

Küçükken görünmez olma, başka insanların neler yaptığını sihirli bir biçimde görme isteğinde olmayan çocuk hemen hemen yok denilebilir. İş dünyasında da böyle olunması, iş arkadaşlarımızın hakkınızda ne konuştuğunu bilebilmek de kulağa cazip gelebilir. Ancak bunun tam tersi, yani fiziksel olarak görünür olup da kimse tarafından fark edilmemek pek de istenen bir durum olmayabilir (Dünya, 2014).

Kadınlar iş hayatında da sosyal yaşamdaki gibi başlarını öne eğerek işlerini sessiz bir biçimde yapmayı yeğleyebilmektedir İşte kadınların bu sakin bir biçimde başları önünde iş

yapma biçimini Hint asıllı Chitra Nayak “Görünmez Kadın Sendromu” olarak adlandırmaktadır (Carey, 2016; Hamm, 1997).

Birçok erkek yönetici kadınların söylediklerini fazla dikkate almadığından, erkekler aynı şeyi söylediklerinde daha çok dinlendiklerinden, kadınlarda ister istemez bildiklerini bile saklama eğilimi olması çok da yadırganmamalıdır. Üstelik kadınlar reddedilme hissine erkeklerden daha duyarlıdır. Örneğin, evlilik teklifi gibi tekliflerin erkekten geliyor olmasına beyni kodlanmış kadın herhangi bir teklifte bulunurken tedirgin olabilmektedir.

Bir diğer dikkat çekici nokta da toplumsal rol olarak erkeğin sözünün daha çok geçmesini benimsemiş kadının kendi kendine sessiz kalmayı tercih etmesidir. Ya da erkeğin yaptığı bir davranışı kadın yaptığında bunun daha anormal bir davranış biçimi olarak benimsenmesidir. Örneğin bir erkek görüşlerini net söyleyebilir, daha da ileri gidip kabul görmezse sinirlenip öfkelenebilir. Ancak bunu bir kadının yapması “yakışık almaz” ve kadına hemen “cadı” yaftası yapıştırılabilmektedir.

İlerleyen yaşla beraber kadınlar kendini giderek daha da görünmez hissettiği bir takım araştırmalarla ortaya konmuştur. Bunun sebeplerinden birisi kadınların ileri yaşlarda daha izole hissetmeleri olduğu ileri sürülmektedir (Tutvesson, 2016). Bunun da adı bir diğer iş yeri sendromu olan “Orta Yaş Kariyer Sendromu”dur³ (*Middle Age Career Syndrome*). Raggins vd. (1998) iş yaşamında görülen bir diğer sendrom olan “Cam Tavan Sendromu”nun⁴ (*Glass Ceiling Syndrome*) kadınları erkek yöneticilerin istediği “görünmez” olma eylemine ittiğini savunmuştur.

Kadınların kariyer yolunda ilerleyebilmeleri için bu sendromdan bir an önce kurtularak kendi kendilerinin reklamlarını yapmaya geçmeleri gerekmektedir. Elbette kişinin kendisini sürekli olarak över boyutta ne yaptığını anlatması hoş değildir. Ancak kişi kendisinin reklamını yapmadığı sürece ne yaptığı da başkaları tarafından kolayca fark edilmeyebilir. Mükemmelliğini anlatmak yerine çalışmalar sonucu elde edilen somut sonuçlar paylaşılabilir. Bunların arasından örgüt için hayati olanların keşfedilmesi son derece önemlidir. Yöneticilerin yeteneklerini keşfederek ihtiyaç duyduğunda direkt temasa geçebileceği unutulmamalıdır. Sendromla başa çıkma adına atılabilecek bir diğer adım da kadınların reddedilme ve başarısız olma korkusundan sıyrılarak beklenti ve isteklerini ilgili yöneticilere iletmek konusunda kararlı olmaları gerekliliğidir (Nayak, 2014).

Kadınları görünmez olma yapan farklı etmenler de söz konusudur. Erkeklerin kadınların başlarına bela diye yollandığı inancıyla oluşan Helen Sendromunun⁵ kadının

³ İngiltere’de Warwick Üniversitesi ile ortak çalışma yürüten bir grup ekonomist iş tatmininin orta yaşta azaldığını ortaya koymuştur. Genç yaşlarda hayalini kurduğu kariyeri henüz elde edemeyerek paniğe ve umutsuzluğa kapılan kişilerin yaşadığı bu kriz “Orta Yaş Kariyer Sendromu” olarak adlandırılır. Bu sendromun neden özellikle orta yaşta belirdiğine ve sebeplerinin ne olduğuna dair yapılan çalışmalar sürmektedir ancak henüz cevap bulunamamıştır.

⁴ Her tip örgütte yüksek pozisyonlara gelmeyi isteyen ve bunun için mücadele eden kadınlar bir takım engellerle karşılaşır. Kadınlar örgütte belirli bir seviyeye, genelde orta kademeye kadar yükselmekte, yönetici olabilmekte, ancak bir yerden sonra terfi beklerken tam olarak ifade edilemeyen bir dizi nedenden dolayı bu beklentilerine ulaşamamaktadır. İşte bu durum “Cam Tavan Sendromu” olarak adlandırılmaktadır. Muhtemelen, yükselmeye çalışırken kafalarını çarptıkları tavanın belli belirsiz olmasını ifade etmek için cam benzetmesi kullanılmıştır.

⁵ Birçok kültürün mitlerinde kadınların erkeklerin başına bela olsun diye yollandıkları inancına rastlanmaktadır. Zeus’un kadınları insanlığa ders vermek için gönderdiği ve kadınların güzelliklerinden dolayı erkeklerin başına dert açtıkları anlayışı günümüzde iş dünyasına giren

bilinçaltına verdiği suçluluk duygusu da onu görünmez yapıyor (Kulkarni, 2010) olabilir. Erkeklerle kuşatılmış bir dünyada da gördüğü baskıya artık buyun eğerek neredeyse bundan haz alma noktasına gelmiş olması da (Stockholm Sendromu⁶) görünmezliği oluşturabilmektedir. Daha geride kalarak rahat yaşayacağını düşünen kadın daha da yorgun düşüp Tükenmişlik Sendromu yaşayabilmektedir.

3.1.3 Külkedisi Sendromu (*Cinderella Syndrome*)

Dilimize Külkedisi olarak çevrilmiş olan *Cinderella* masalında bilindiği üzere, üvey annesi ve iki üvey kız kardeşiyle birlikte yaşayan ve evin tüm işlerini gören Külkedisi “beyaz atlı prensini” beklemektedir. Masalın verdiği mesajlardan biri de bu çabayı hiç gocunmadan en sonunda bir ödüle kavuşacağına inanarak yapmasıdır.

Psikolog Colette Dowling tarafından kadınların bağımsızlık korkusu üzerine 80’lerde yazılan kitapta ortaya atılan “Külkedisi Sendromu” başkarakter Külkedisi gibi; güzel, yardımsever, iyi kalpli, çalışkan, her işin üstesinden layıkıyla gelebilen bir kızın bir sebeple içinde bulunduğu duruma karşı çıkmayıp bunu kabullenmesi benzetmesi şeklinde kendini göstermektedir. Kadınlar bir şekilde bilinçaltında başkaları tarafından bakılma isteği içindedirler. Bu istek yaş ilerledikçe de artmaktadır. Kadınların birçoğu kendine güven sorunu yaşamakta ve bir erkeğin himayesine ihtiyaç duyabilmektedir. Kendine güven duysa bile bağımsızlık hissi dişiliklerinden ödün verecekleri inancını yaratabilmektedir (Saha ve Safri, 2016: 119, The New York Times, 1981).

Külkedisi Sendromunun bir diğer boyutu da sürekli çalışıp didinerek karşılığında ödül beklemektir. İş dünyasında bizden beklenenden fazlasını yapmak, bu kadar çok çaba göstermek gereksizdir. Sürekli emek sarf edip buna hiç ses çıkarmadan razı olmak ve en sonunda da günün birinde tıpkı Külkedisi gibi ödüllendirileceğimizi beklemek Külkedisi Sendromu olarak adlandırılmaktadır. Üzerine düşenden fazlasını yapıp takdir edilmediğini düşünmek bu sendromun en belirgin özelliğidir.

Yaptığımız işler sayesinde sevileceğimizi düşünmek gereksizdir. Çünkü sevgi karşılıksızdır. Külkedisi’nin üvey annesi ve kardeşleri de ev işlerini kendileri yapabilirler. Buna rağmen itirazsız bu işleri yapmak gereğinden fazlasını yapmak⁷ anlamına gelir. Bir

kadınlara karşı erkeklerde hala hüküm sürmektedir. Truvalı Helen, Cleopatra, Anne Boleyn başa bela açan kadın figürleri arasında sayılabilecek örneklerdir. Güzel olmalarının lanetini (*curse of beauty*) yaşayan bu kadınlar hep erkeklere bela getirmeleriyle anılmaktadırlar. Çok eski hikâyelere dayanan ve kadın güzelliğinin erkeğin hayatındaki olumsuz etkisine yüzyıllar boyunca sahip olmaya şartlanmış erkek beyninin iş yaşamında da aynı olumsuz düşünceye sahip olması “Helen Sendromu” olarak adlandırılmaktadır.

⁶ Psikiyatir Nils Bejerot tarafından literatüre kazandırılan “Stockholm Sendromu” ismini 1973 yılında İsveç’in başkenti Stockholm’da yaşanan bir rehin alma olayından almıştır. Bu yaşanan olayda, rehine kendisini altı gün süreyle rehin alan banka soyguncusuyla aralarında geçen diyalogların sonucu onunla empati kurmuş ve ona âşık olmuştur. Olayın ardından soyguncu ve rehinciyi savunmakla kalmayıp nişanlısından bile ayrılarak onun hapisten çıkmasını beklemiştir. Bu durum birçok rehine-rehine ilişkisinde gözlemlenmiştir. Bu olayın örgütlerde cereyan etmiş biçimi de *Psychology Today* dergisinde bir iş yeri travması olarak şu şekilde tanımlanır. İş yerinde yöneticiler çalışanlara ne kadar kötü davranırsa davranırsın, çalışanlar yöneticileriyle aşırı empati kurarak adeta özdeşleşirler ve ilişki daha da derinden bağlanma şeklinde ilerler. Rehinenin kendisini rehin alandan korkması gibi benzer bir durum görülür. Çünkü yönetici çalışanın kaderini elinde tutar.

⁷ İngilizcede bu kavram *overfunctioning* olarak adlandırılmıştır. *Functioning* burada hayatı yönetmek anlamına gelmektedir. Bireyler hayat yönetiminde *overfunctioning*, *optimal functioning* ve *underfunctioning* olarak üç tiptir. İlk gruptaki bireyler, kendilerinin üstlenebileceğinden fazla

annenin; çocuğu kendi işini görebilecekken didinip durup her işi çocuğu için yapması buna örnek olarak gösterilebilir.

Külkedisi sendromunun bir başka özelliği de tıpkı beyaz atlı prensi bekler gibi mükemmel bir işi ya da terfii beklemektir. Ancak iş hayatında her zaman masallardaki gibi mutlu son olmamaktadır. Kendileri için bir şey yapmayı başkalarının kendisi için bir şey yapmasını iş hayatında da bekleme yanılığısına düşen kadınlar Külkedisi Sendromuna yakalanmıştır denilebilir. Genellikle arı gibi çalışkan olan bu bireylerin çekingen davranıp yaptıklarını yöneticilerine göstermeden bir gün görüleceğini beklemesi bir yanılığdır. İş yaşamında sadece çalışıp durmak yeterli olmayabilir. Bireyin dış görünüşüne de özen göstererek varlığını ortaya koyması, Külkedisi gibi çekingen ve silik durmaması gerekmektedir. Külkedisi Sendromu kadını iş yaşamında gerçekçi olmayan “beyaz atlı prens” beklentisi içine sokmaktadır. Erkeklerde ise bir gün piyangodan para çıkacağı inancıyla işe ilgisizlik şeklinde bu sendrom baş göstermektedir (Muddock ve Fulton, 1996: 61). Yine bir çok erkek doktorda bekledikleri terfi gelmeyince bu sendromun belirtileri görülmektedir (Moaward, 2016).

Külkedisi sendromunun bir diğer kendini gösterme biçimi de masalın sonunda çektiği tüm sıkıntıların ödülü olarak prensine kavuşan masal kahramanının bu başarı öyküsünün özendiriciliğine bireyin kendisini kaptırmasıdır. Ben de aynı şekilde sebat edersem günün birinde ödüllendirilirim düşüncesi olmadık görevlerin üstlenilmesine yol açar ve bu da beraberinde Tükenmişlik Sendromunu getirir.

Kadınlarda psikolojik bağımlılığın temeli olarak görülen ve bir diğer adı da “Külkedisi Kompleksi” olan bu sendrom kadınların tercihen erkek olan baskın bir karaktere sığınma ihtiyacını ifade eder. Tıp Sözlüğü’nde “bağımsız olma korkusunun beraberinde getirdiği başkalarına bağlı yaşama isteği” (The Free Medical Dictionary) olarak tanımlanan bu sendromun temelinde kadınların küçük yaşlardan beri aşırı korumacı ebeveynler tarafından korunmaya çalışılması, kendilerini hep güvende hissedecekleri koşulda olmaya yönlendirilmeleri yatmaktadır. İçinde buldukları koşulu değiştirmek için fazla çaba harcamazlar. Erkekler gibi özgürlükleri için değil, tam aksine bağımlılık için koşullandırılırlar. Kadına geleneksel olarak yüklenen bağımlı olma davranış biçimi onların bağımsızlıklarını kazanmanın yolunun ancak bir erkek kurtarıcıyla mümkün olabileceğini düşünmelerine yol açar. Smith (1975) bir çok liseli genç kızın okul yıllarında hemen evlenip çocuk sahibi olma isteklerini bu sendrom ile açıklamaktadır ve bunun önüne geçmenin ancak iyi bir eğitimle olabileceğini vurgulamaktadır. Çalışmasının üstünden 40 yılı aşkın bir süre geçmesine rağmen sendromun hala kadınları etkisi altına alması da düşündürücüdür. Bağımsız olabilmek için bir erkeğin himayesine girmenin ne denli bağımsızlık sayılabileceği de ayrıca ironiktir. Külkedisi başkarakter olarak kadınların başarılı olmasının yolunun güzel, itaatkâr, sabırlı, gerekirse kendisini kurban eden ve

sorumluluk alır. Her şeyin üstesinden gelmeye çalışır. Sürekli başkaları için didinip dururlar. Verilen işleri son teslim tarihine uygun olarak ayarında ve makul ölçülerde yapan, kendi üstlenmesi gerekenden fazlasını üstüne almayan kişilerin durumuna *optimal functioning* denir. Bir diğer grup da *under functioning* durumundadır ve bunlar hayatlarının yönetiminde, rollerini doldurup görevlerini yerine getirmede pek de yetenekli sayılmazlar. Yeteneklerinin altında işlerde çalışmayı tercih ederler. Potansiyellerini açığa çıkarmamaktadırlar. Başkalarının hayatlarını yönlendirmesini isterler. Dışarıdan bakıldığında tembel ve yetersiz görünürler. İşte *overfunctioning* grubundakiler bu *underfunctioning* grubunda yer alanların hayatlarını üstlenir konumdadır. Kendileri yapmazsa diğer grubun asla yapmayacağını düşünürler ve değerleri anlaşılmadığında da kırgınlık hissederler.

masum görünüşlü olmasından geçtiğinin bir sembolüdür. Sosyal normların sentezi olarak ortaya çıkan ancak örneklemeleriyle sosyal normların bizzat oluşmasına sebep olan bu peri masalları aynı mutlu sona ulaşamayan kadınlarda güven erozyonu, anksiyete bozukluğu ve iş yerindeki fonksiyonlarını yerine getirememe gibi durumlara yol açabilmektedir (Saha ve Safri, 2016: 118).

Külkedisi Sendromunun karşılıksız ve koşulsuz bir şeyler yapma boyutu bir diğer iş yerinde kendini gösteren “Şehit Sendromu” ile benzer özellikler taşımaktadır. Yıllık izne bile ayrılmadan aralıksız çalışma, işleri bırakıp gidince başkasının asla yapamayacağını yeri dolduramaz olduğunu ve daha ileri boyutta izne çıkıldığında dönünce tanınmayacağını düşünme gibi semptomların görüldüğü Şehit Sendromuna bir diğer adıyla “kurban kompleksine” yani mağdur psikolojisine sahip olmak anlamına gelmektedir. Genellikle çocukluktan gelen düşük benlik saygısı olan kişilerde görülen bu sendrom sürekli olarak başkaları için çalışıp didinme ve bunun sonunda da ödüllendirilmeyi bekleme şeklinde kendini gösterir. Dini öğretilerin bir kısmının özünde de tüm acılara katlanma ve sonunda da çekilen acılardan dolayı ödüllendirileceği inancı bulunmaktadır. Yaşamında kendinden başka herkesin ihtiyaçlarını ve beklentilerini kendininkinin üstünde tutan Şehit Sendromu mağdurları bu sendromu kendi seçimlerinden dolayı yaşamaktadır. Acı çekmeyi sorunlardan kaçmaktan daha onurlu bir davranış biçimi olarak görürler ve davranışlarını görev aşkı ve sevgi ile temellendirirler (Hampson, 2013: 30). İşte Külkedisi Sendromuna yakalanmış kadın da tıpkı Şehit Sendromuna yakalanmış birisinin belirtilerini gösterebilmekte, bu da uzun vadede başka karşılıksız gözüken emeklerinin karşılığını bekleme evresine geçme ve bulamayınca aşırı huzursuzluk yaşamaya mahkûm kalma şeklinde bir çıkmaza girmektedir.

Sendromlara isim verilirken etkileyici olmaları bakımından genellikle mitolojik karakterler ya da masal kahramanları tercih edilmektedir. Her disiplin kendi bakış açısıyla bu öykülerin ilgi çekici kısımlarını değerlendirerek isimlendirme yapabildiği unutulmamalıdır. Örneğin Külkedisi Sendromu, masalın başkahramanı Külkedisi'nin gece 12.00'den sonra tekrar eski haline dönmesinden esinlenerek tıpta bazı hastalıkların gece ağırlaşması ile ilgili yine bu tabir kullanılmıştır (Mideo vd., 2012: 10). 1954-200 yılları arası tam 119 tıp makalesinin başlığında Külkedisi metaforu kullanılmıştır (Cameron, 2005) Yine eğitimde öğrencileri için her türlü sihri yapabilen öğretmenlere öğrencilerin düşkünlüğünü anlatmak için de yine Külkedisi Sendromu tabiri kullanılmıştır (Wolfe, 1992: 103). Sosyolojik araştırmalarda “başka bir ülkede yaşamın çok daha iyi olduğu inancı” Külkedisi Sendromu olarak anılmaktadır (Stoecker, 2000: 131). Bu çalışmada ise iş yerinde yaşanan ve kadınlarda sıklıkla görülen Külkedisi Sendromu tasvir edilmeye çalışılmıştır.

4. SONUÇ

Bu çalışmada kadınların erkeklerle birlikte mücadele ettiği iş yaşamında kadınlarda ortaya çıkarak kendi kendine kariyer anlamında zarar verdiğini gösteren üç sendrom ele alınmıştır: Süper Anne Sendromu, Görünmez Kadın Sendromu ve Külkedisi Sendromu. Bu üç sendromun ortak yanı genellikle kadında ortaya çıkarak kadının kendi kendine yaptığı kötülüğe dönüşüyor olmalarıdır. İş yaşamında kariyer basamaklarında kadınlar kendi kendilerine çelme takarak ilerlemelerinin önünde yine kendileri engel teşkil etmektedir. Zaten kadının daha geç katıldığı ve kendine bir yer edinme çabasında olduğu iş dünyasında karşı cinsten gelen önyargılı ve engelleyici davranışlar kadının kariyerini olumsuz yönde etkilemektedir. Bir de buna kendi zulümleri eklenince kadınların iş yaşamı daha da çıkmaza girmektedir. Örgütlerin İnsan Kaynakları departmanları ve tüm yöneticiler

bu sendromların örgütlerde oluşabilecek olumsuz etkilerini en aza indirmek ya da yok etmek için gerekli çabayı göstermelidirler.

Kadının toplumsal kimliği ile şekillenen bu sendromlar aslında şüphesiz erkek egemen toplumların dayatması sonucu kadının kendi algısında oluşturduğu şablonların ürünüdür. Kadın; toplum inşası sonucu yaratılan “kadın” kimliğini iş dünyasına taşıdığı anda rekabetin gerisinde kalmayı ve sadece bu kimliğin gereklerini yerine getirmeyi seçebilmektedir. Bu sendromlara çözüm önerisi sunmak daha çok Psikoloji bilimi ile İşletme disiplininin disiplinlerarası yürüteceği çalışmalarla mümkün olacaktır.

Ölçümlenebilen bir olgunun daha kolay kontrol altına alınabileceğinden hareketle araştırmacılara bu sendromlar ile ilgili ölçüm araçları geliştirmeleri önerilmektedir.