

ULUSLARARASI SOSYAL ARAŐTIRMALAR DERĐİŐİ THE JOURNAL OF INTERNATIONAL SOCIAL RESEARCH

Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi / The Journal of International Social Research

Cilt: 14 Sayı: 77 Nisan 2021 & Volume: 14 Issue: 77 April 2021

www.sosyalarastirmalar.com Issn: 1307-9581

YENGEÇ SEPETİ SENDROMU VE ÖLÇEK GELİŞTİRME ÇALIŞMASI*

CRAB IN BARREL SYNDROME AND SCALE DEVELOPMENT STUDY

Ö. Okan FETTAHLIOĞLU**

Ayőe ALKIŐ DEDEOĞLU***

Öz

Çalışmanın genel amacı, yengeç sepeti sendromu olarak tanımlanan metaforun, kurumsal düzeyde var olup olmadığını ortaya koyabilecek bir ölçeğin geliştirilmesidir. Bu sayede yengeç sepeti sendromunu ölçebilecek bir ölçekle, ulusal ve uluslararası literatüre katkı sağlanması amaçlanmaktadır. Bu çalışma sonucunda ölçek geliştirmenin yanında ayrıca yengeç sepeti sendromuna ilişkin yeni bir tanımlama da ortaya konuşmuş ve sendromu açıklayabilecek bir süreç geliştirilmiştir.

Genel amaç doğrultuda yerli ve yabancı literatür taraması sonucu elde edilen bilgiler incelenmiş ve yengeç sepeti sendromunu açıklayabilecek özellikler listelenmiştir. Bu özelliklerden hareketle tümden gelim yöntemi ile 50 maddelik soru havuzu ortaya çıkartılmıştır. Uzmanların görüşleri doğrultusunda 50 maddelik soru önermesinden, 27 soru önermeli ölçek nihai haline getirilmiştir.

Elde edilen ölçeğin örneklem grubu üzerinde uygulanması ile ölçek alt bileşenlerinin Cronbach's Alpha değerinin ,793 ile ,902 değer aralığında olduğu, toplam güvenilirlik değerinin ,801 olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca ölçeğe ait alt bileşenlerin faktör yükleri, korelasyon analizi ve uyum değerleri incelenmiştir. Nihayetinde elde edilen bulguların ölçeğin bundan sonra yapılabilecek çalıőmalarda kullanılabileceğini destekler nitelikte olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Yengeç Kişilik, Yengeç Sepeti Sendromu, Ölçek Geliştirme

Abstract

The general purpose of the study is to develop a scale that can reveal whether the metaphor defined as crab basket syndrome exists at the institutional level. In this way, it is aimed to contribute to the national and international literature with a scale that can measure the crab basket syndrome. As a result of this study, in addition to developing a scale, a new definition of crab basket syndrome was also developed and a process that could explain the syndrome was developed. In line with the general purpose, the information obtained as a result of the domestic and foreign literature review was examined and the features that could explain the crab basket syndrome were listed. Based on these features and using the deductive method, a 50-item question pool was created. In line with the opinions of the experts, the proposal scale with 27 questions was finalized from the 50-item suggestion. By applying the obtained scale on the sample group; Cronbach's Alpha value of the scale subcomponents is between 793 and 902 values; it was concluded that the total reliability value was 801. In addition, the factor loads, correlation analysis and fit values of the subcomponents of the scale were examined. Finally, it was concluded that the findings obtained support that the scale can be used in future studies.

Keywords: Crab Personality, Crab in barrel syndrome, Scale Development.

* Bu çalışma, Fettahlioğlu, Ö.O. danıőmanlıđında Alkiő, A. tarafından hazırlamakta olan tezin bir bölümünden yararlanılarak hazırlanmıştır.

** Dr. Öğr. Üyesi, Kahramanmaraő Sütçü İmam Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, ORCID: 0000-0002-0621-1699

*** Kahramanmaraő Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD Yüksek Lisans Öğrencisi, ORCID: 0000-0002-7245-7232



1. GİRİŞ

İnsanoğlu, sosyal bir varlık olarak birbirleri ile iç içe yaşamak durumunda olan varlıklardır. Yaşamsal süreç içinde insanlar, diğer insanlardan farklılaşma veya aynılaşma çabası içerisinde olmuşlardır. İnsanların davranışlarını çözümlenmek ve anlayabilmek oldukça zordur. Hatta kişinin kendini bile anlamlandıramadığı zamanların dahi olması kaçınılmaz bir gerçekliktir.

Günümüz dünyasında yaşamını sürdüren milyarlarca insan, birbirine benzer karakter, kişilik ve davranış tarzlarına sahip olsalar da, aynı gen ve bedensel özellikler taşıyan kişilerin bile farklı davranış ve tavırlar sergilediği görülebilmektedir. Bunun tek nedeni, iç içe girmiş yaşantılarda, düşünce, duygu ve davranışsal özellikleri yönünden insanların farklılık göstermeleridir.

Çoğu insanın davranışsal hareket tarzları birbirine benzer olsa da, insanları anlamamanın zor olduğu nokta aslında, zihinsel ve duygusal unsurların çözümlenememiş olmasından kaynaklıdır. İnsan davranışlarının temelinde ne tür fikir ve duygunun yattığını, yalnızca o hareketi sergileyen kişi açıklayabilir. Örneğin, hiç tanımadığınız ve karşı masada kahkaha ile gülen bir insanın, o an neşeli bir haber almasından dolayı mı?, yoksa sinirinin bozulmasından kaynaklı mı? o şekilde güldüğünü ona sormadan bilmek mümkün olamayacaktır.

Her ne kadar düşünce, duygu ve davranış üçlemi iç içe girse de, gözle görünen davranışların altında yatan düşünsel ve duygusal unsurların neler olduğunu anlamak zordur. Mesela yüzünüze gülen bir insanın içten içe kıskançlık duygusu besleyip beslemediğini bilmek imkansızdır. Bu nedenle gerek sosyal gerekse iş hayatında sergilenen davranışların açıklanması için ve istenilen davranış örgüsü oluşturabilmek için bilim insanları ve araştırmacılar tarafından farklı metaforlar ve tanımlamalar ortaya atılmıştır.

Her nasıl insanlar zaman içerisinde sosyo-kültürel açıdan değişim göstermiş ise, insan davranışlarını inceleyen bilimler ve özellikler davranış bilimindeki temel araştırma olguları da değişim göstermiştir. Sanayileşmenin ilk zamanları, çalışanların motivasyonu, stres düzeyini azaltma olanakları, farklılıkların dikkate alınarak farklılaşmanın gücü, vatandaşlık, bağlılık, ekip çalışması ve personel güçlendirme gibi kavramlara odaklanılmıştır. 1990'lı yıllardan itibaren de sinizm, psikolojik şiddet, psikolojik sözleşme ihlali, işte var olmama ve narsizm gibi olgulara odaklanılmaya başlanmıştır. Bu şekilde bakıldığında çalışmaların birlikte çalışma ve hareket tarzından, grup ve diğer çalışanlara zarar verici davranışlar sergileme davranışlarına doğru kaydığını söylemek mümkündür. Olumsuz olarak düşünülen ve metafor olarak ortaya atılmış bu kavramlardan biri de "Crab in Barrel Syndrome" olarak adlandırılan Türkçeye yengeç sepeti sendromu olarak çevrilen kavramdır.

Yengeç sepeti sendromu başlangıcında düşünme ve harekete geçme aşamalarına bakıldığında bireysel bir eylem olarak gözükse de, aslında içinde her kültür, cinsiyet, yaş, zeka seviyesinden insan bulunduran, örgütte sonuçları itibarıyla herkesi etkileyen bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır.

Sosyal hayatta her insan kendini başkaları ile kıyaslar. Hatta bu durum tamamen doğal bir üçgüdü ile gerçekleşir. Bu nedenle yengeç sepeti sendromunun davranışsal dayanağının özü esasında Festinger (1954)'in sosyal karşılaştırma teorisine dayanmaktadır. Bu kapsamda kişi kendi eksikliklerini fark ederek, eksikliklerini giderebilmektedir. Ancak kendinden üstün kişilere yetişemeyeceğini anlayıp onların da başarısız olması için uğraşmaya başladığı anda yengeç sendromu ortaya çıkacaktır.

Bu çalışma çerçevesinde öncelikli olarak yengeç sepeti sendromu ile alan yazında kısıtlı da olsa var olan çalışmalar incelenmiş ve literatür kısmı oluşturulmuştur. Literatür incelemesi sonucu ölçek geliştirme çalışmaları ve ölçeğin uygulanması aşaması ile de çalışma nihai haline getirilmiş durumdadır.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Yengeç Sepeti Sendromu Tanımı ve Kapsamı

Yengeç sepeti sendromu kavramı, ilk olarak Filipinli yazar Ninotchka Rosca tarafından "yengeç kişilikler" olarak kullanıldıktan sonra yaygın olarak kullanılmaya başlayan bir kavramdır. Söz konusu kavramın Filipinlerde yaygın olan bir balıkçı hikayesinden türemiş olduğu varsayılmaktadır.

Anonimleşmiş bir hikayeye göre; kumsalda yürüyen bir adam avlanan bir balıkçı ile karşılaşır. Balıkçının elindeki kovada birkaç yengeçten başka bir şey yoktur. Yengeçler kovadan çıkmak için çaba sarf etmekte fakat birbirlerine engel olup başarısızlığa uğramaktadır. Adam balıkçıya döner ve "dikkat edin kaçacaklar" der. Balıkçı başını kaldırır ve cevap verir: "Tek bir yengeç olsaydı kovadan çıkma fırsatı bulabilirdi." Birçok yengeç bir arada olduğunda kaçmak isteyen, diğerleri tarafından geri çekiliyor. Sayı



arttıkça yengeçlerin kaçma şansları azalıyor, çünkü birbirlerini itmek yerine aşağı doğru çekerek engelliyorlar (www.medium.com).

Alan yazında çok fazla ele alınmayan, “crab in barrel syndrome” olarak adlandırılan ve yengeç sepeti sendromu olarak Türkçeye çevrilen bu kavramın tanımlamalarına bakıldığı zaman, farklı bakış açıları ile tanımlanmaya çalışıldığını söylemek mümkündür.

Bulloch (2013)’a göre yengeç zihniyeti veya yengeç sepeti sendromu, herkesin aynı seviyede oldu durumlarda, başarılı olanları aşağı çekmeyi hedef alan, negatif tutumları kapsayan kültürel bir eğilimi ifade etmek için kullanılmaktadır (Bulloch, 2013, 234).

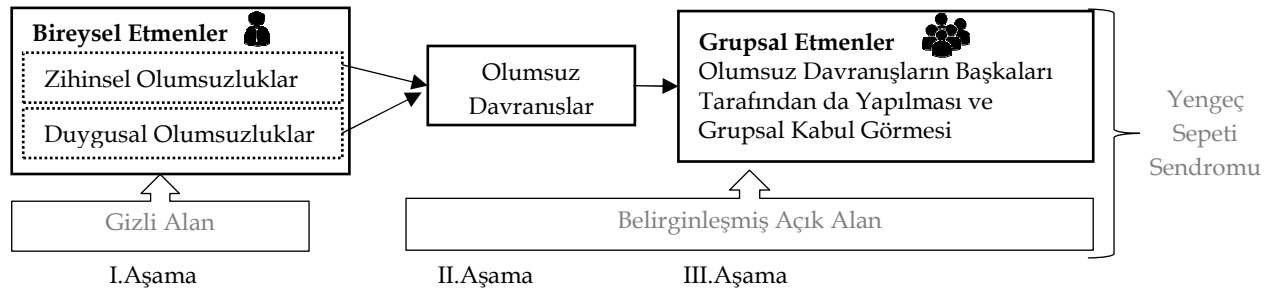
Miller (2016)’e göre yengeç sepeti sendromu, bir organizasyonda yardım ve destek amacıyla oluşturulmuş sosyal normların varlığına rağmen, başka üyelerin kariyer başarılarını engelleyen bireylerin, zihniyet ve davranışlarını tanımlamak için kullanılan bir metafordur (Miller, 2016, 65).

Soubhari ve Kumar (2014)’a göre ise insanların başkalarını aşağı çektiğinde veya başkalarının küçümsenmesine neden olduğunda, bu durumun kendileri için bir avantaj sağladığını ve hayallerini gerçekleştirmeye daha çok yaklaştığını düşünmesi durumu olarak tanımlanmaktadır (Soubhari ve Kumar, 2014:3022).

Yukarıdaki tanımlamalara da bakarak yengeç zihniyetinin bireye özgü ve genellikle bireyin varlığından kaynaklanan içten gelen bir duygu olduğunu söylemek mümkündür.

Bize göre, yengeç sepeti sendromunun tanımlanmasında insanın düşünsel, duygusal ve davranışsal özelliklerini ele alacak bir tanımlama yapılması ve tanımlamaya çevresel etmenlerin de eklenmesi gerekir. Aksi halde tanımlamalar eksik kalacaktır. Çünkü yengeç sepeti sendromu, olumsuz sonuçları ağır basan bir olgu durumundadır. Bu olguyu sadece kişisel özelliklere bağlayarak örgütsel ve sosyal çevreyi içine katmadan tanımlamaya çalışmak, olgunun kapsam açısından yetersiz hale gelmesine neden olmaktadır.

Yengeç sepeti sendromunun tanımlanmasından önce, sendromunun gerçekleşme sürecine yönelik aşamaları incelemek gerekir. Bu süreç tarafımızdan aşağıdaki gibi şematize edilmiştir.



Şekil 1. Yengeç Sepeti Sendromu Süreci

I. Aşama: Bu aşama, bireysel etmenlerin ön planda olduğu ve sendromun başlangıç noktasını oluşturan aşamadır. Bireyin zihni ve duygusal özelliklerini içerdiği için, bu aşama başkaları tarafından gözlemlenemeyen gizli bir alandır. Hatta bu aşamada birey, olumsuz düşünce ve hisselerin asıl nedenini kendisi bile anlamayabilir. Örneğin neden başkalarını kışkırdığını, neden başarılı olamama korkusu yaşadığını.. vb düşünce ve duyguların kendisinde neden var olduğunu tanımlayamayabilir. Bu aşamada kişinin olumsuz düşünmesine ve olumsuz duygular beslemesine neden olabilecek eğitim seviyesi, mizaç, kariyer hedefleri, diğer bireylerin tutum ve davranışları vb. birçok etmen yer alabilir.

Esasında belirtmek gerekir ki, bu aşamada ortaya çıkan olumsuz düşünce ve duygular son derece olağan ve insanidir. Çünkü bu etmenlerin her insanda olabileceği yadsınamaz bir gerçektir. Hatta bu olumsuz düşünce ve duyguların hayata geçirilmedikçe, başka bireylere zarar vermeyeceğini de ifade etmek mümkündür.

II. Aşama: Bu aşama zihinsel ve duygusal olumsuzların etkisiyle, davranışların ortaya çıktığı aşamadır. Artık olumsuz duygu ve düşünceler gözlemlenebilir davranışsal bir hal almıştır.

III. Aşama: Son aşama olan bu aşamada birey tarafından sergilenen olumsuz davranışların başka bireyler tarafından da açıkça sergilenmeye başlandığı ve bu durumun grup içinde veya sosyal yaşamda da kabul edilebilir bir hal aldığı aşamadır. Çünkü yengeç sepeti sendromu, bireylerin birbirini sürekli olarak



aşağı çektiği, kimsenin yükselmesine izin verilmediği durumları ifade etmek için kullanılmaktadır. Yengeçlerin içgüdüsel olarak yaptıkları bu davranışın, insanlar arasında ortaya çıkabilmesi ancak tatlı rekabet veya yıkıcı iş kanunu gibi genel kabul görmüş informal normlara bağlı olması gerekir.

Bu bağlamda bize göre yengeç sepeti sendromu, “bireyin başarısızlık yaşama korkusuna ait düşünce ve duygulardan hareketle, başkalarının kendinden daha başarılı olmasını engelleme davranışı sergilemesi ve bu tür davranışların başkaları tarafından da olağan karşılanarak, kabul görmüş bir davranış biçimi haline dönüşmesi ile ortaya çıkan sosyal bir eğilim” olarak tanımlanabilir.

2.2. Yengeç Sepeti Sendromu Araştırmaları ve İlgili Kavramlar

Bu kadar öneme sahip olmasına rağmen literatürde yengeç sepeti sendromu ile ilgili çok fazla çalışma bulunmamıştır. Perry (2009) Hawaii halkının kötü yaşam koşulları nedeniyle gelişen yengeç zihniyetinden bahsetmektedir. Soubhari ve Kumar (2014) Mangalore’de bir üniversitede çalışan sıkıntılı olan öğretmenlerin yaşadıkları stresi yengeç zihniyetiyle ilişkilendirmektedir. Aydın ve Oğuzhan (2019), yaptıkları çalışmada yengeç zihniyetinin memnuniyetsizlik, işe devam etmeme ve motivasyon üzerindeki etkilerini sağlık çalışanları çerçevesinde açıklamaya çalışmışlardır. Miller (2016), doktora tezinde, 68 işletme öğrencisinin kariyer başarısını engelleyen nedenleri ve sosyal olarak benzer bireylerin zihniyet ve davranışlarını tanılamak için yengeç zihniyetini bir metafor olarak kullandı. Miller yengeç zihniyetinin fark edilmediğini ve bu nedenle zara verme niyetinin belirsiz olduğu sonucuna vardı. Miller sosyal zayıflama, suçluluk, çatışma ve kişilerarası rekabeti yengeç zihniyetiyle ilişkilendirmektedir. Ayrıca Miller (2019), araştırmasında Google blog arama motorunu kullanarak, 18 blog yazarının yengeç zihniyetiyle deneyimlerini analiz etmiştir. Bu çalışmada katılımcılar yengeç zihniyeti nedeniyle hayal kırıklığı, öfke, acı, ihanet ve stres gibi olumsuz duygular yaşadıklarını bildirmişlerdir.

Literatürde yengeç sendromuyla benzer sonuçları olan fakat küçük farklılıklarla yengeç sendromundan ayrılan kavramlar da yer almaktadır. Bu kavramlar; kraliçe arı ve cam tavan sendromudur.

Kraliçe arı sendromu: Kadın yöneticilerin, çevresinde bulunan diğer kadınları tehdit olarak algılaması sonucu bu kadınların gelişimini engellemek, gücünü ve pozisyonunu değiştirmek için çabalaması, kraliçe arı sendromu olarak tanımlanmaktadır (Bickford, 2011, akt. Taşdelen Baş, 2020, 810). Kadınların yengeç sendromu etkisinde kalarak hemcinslerini etkisiz hale getirmeye çalışmaları, onları aşağı çekme çabaları, ben yapamazsam sen de yapamazsın düşüncesi kraliçe arı sendromu ve yengeç sendromunu birleştiren ortak nokta olmaktadır. Kraliçe arı sendromundaki davranışların tümü yengeç sendromundaki davranışlardan oluşmaktadır, kraliçe arı sendromunu özelleştiren ise; eylemi yapan ve mağdurun iki tarafın da kadın olmasıdır.

Cam tavan sendromu: Cam tavan sendromu, kadınların liyakatlerine ve başarı düzeylerine bakılmaksızın üst yönetim kademelerine çıkmalarını engelleyen, açıkça görülemeyen ancak aynı zamanda aşılamayan engelleri nitelendiren bir metafordur (Karcıoğlu ve Leblebici, 2014, 2-3).

Yol açtığı olumsuz sonuçlar ve birey üzerindeki yarattığı etkiyi de göz önünde bulundurursak yengeç sepeti ve cam tavan sendromunun birbirine benzediğini söylemek mümkündür. Yengeç sepetinde çalışanlar kadın erkek fark etmeksizin birbirine engel olurken cam tavan sendromunda ise kadınlar karşı cins tarafından engellenmekte ve ne kadar yükselmek istese de görünmeyen bariyere takılarak başarısızlığa uğramaktadır. Bu başarısızlık da aynı yengeç sepeti sendromunda olduğu gibi hem bireysel açıdan hem de örgüt açısından olumsuz sonuçlara neden olmaktadır.

2.3. Yengeç Sepeti Sendromu Özellikleri, Neden ve Sonuçları

Hayatımızın hemen hemen her noktasında denk gelebileceğimiz bu zihniyete sahip olan bireyler ise takım özelliklere sahiptir.

Bu özellikler şu şekilde sıralanmaktadır; kendileriyle gurur duyup başkalarını küçümseyen, çalışma arkadaşlarına rakip muamelesi yapan ve onların başarısı karşısında paniğe kapılan, merhametten yoksun ve asla bu zihniyete sahip olduğunu kabul etmeyen bireylerdir. Bu zihniyete sahip kişilerin hayattaki sloganı “Ben sahip olamıyorsam siz de olamazsınız”dır (Festinger 2014’ten akt. Abugar, 2014).

Yengeç sepeti sendromunun ortaya çıkmasının bireysel ve örgütsel nedenleri bulunmaktadır.

Yengeç sepeti sendromunun bireysel nedenleri olarak kabul edilen kıskançlık, benlik ve özgüven ile ilgili olumsuzluklar, narsistlik, korku ve kaygı gibi insan psikolojisi ve insan olmaya dair kavramlardır (Özdemir ve Üzüm, 2019, 128).



Düşük benlik saygısına sahip insanlar kendilerini yetersiz hissedip, kıskançlığın da onları tetiklemesiyle, hem kendi performansını olumsuz yönde etkileyecek biçimde hem de örgütsel bağlamda örgütün amaç, hedeflerini saptıracak biçimde davranır. Düşük benlik saygısının yol açtığı, özgüven eksikliği, kişinin kendini yetersiz ve değersiz hissetmesiyle kişide stres yaratır ve çevresine uyum sağlayamaz hale gelir. Bununla birlikte benlik saygısının sağlıklı biçimde yüksekliği ve sürekliliği şeklinde ortaya çıkan narsist kişiliklerin de yengeç sendromuyla ilişkili olduğu bilinmektedir.

Örgütsel nedenler dediğimiz ise aslında bireyin örgüt içerisinde bu sendromu sergileyebilmesine olanak sağlayan örgütün yapısı, kültürü, yönetici tutum ve davranışları gibi etmenlerdir.

Yengeç sendromunun örgütte göstergeleri, örgüt kurallarını yok sayarak çalışanların birbirine saygısını ortadan kaldıran, kimi zaman fiziksel kimi zamansa dolaylı olarak, bilinçli ya da bilinçsiz gerçekleştirilen davranışlardır. Mobbing, zorbalık, dışlama, dedikodu-söylenti, saldırganlık gibi eylemler ve bunların sonucu olarak psikolojik sorunlar yengeç sendromunun örgütteki varlığına işaret eder.

Yengeç sendromunun sonuçları olarak görülebilecek birkaç unsur özetlemek gerekirse;

✓ *Saldırganlık*: Saldırgan davranışlar açık bir şekilde yapılabildiği gibi pasif ve örtük bir şekilde de gerçekleştirilebilir.

✓ *Söylenti-dedikodu*: Söylenti ve dedikodu ortamları örgütlerin iş düzenini yıkıcı etkiye sahiptir. Çalışanlarda kaygı, endişe, korku, huzursuzluk gibi moral çöküntülerine yol açar (Eroğlu, 2005:206)

✓ *Mobbing*: Leymann, Mobbingi, bir veya birkaç kişi tarafından etik olmayan davranışlarla birlikte, sistematik olarak yapılan psikolojik terör olarak tanımlamıştır. Böylece o kişi savunmasız ve çaresiz bırakılmaktadır (Leymann, 1996, 168, Yıldırım vd., 2007, 447). Mobbing, iş yerindeki çalışanlar ya da yöneticiler tarafından saygı sınırları dışında başka bir çalışana yönelik gerçekleştirilen zarar verici eylemlerin bütününe kapsayan bir süreçtir ve sonu işten ayrılmaya kadar gidebilmektedir.

✓ *Zorbalık*: Bilinçli bir şekilde başkalarına sözel saldırı, fiziksel taciz veya daha ince bir baskı metodu olan manipülasyon yoluyla zarar verme davranışdır (www.wikipedia.org) Zorbalığın görüldüğü iş ortamlarındaki genel atmosferin gergin, rekabetçi, herkesin kendi çıkarlarını kolladığı bir yapı gösterdiği ve insanların birbirleriyle iyi geçinmediği, kavgacı ve asık yüzlü olduğu bildirilmiştir (Torun, 2004, 185).

✓ *Dışlanma*: Dışlanma kavramı, insanların buldukları ortamda yok sayılmaları ve görmezden gelinmeleri şeklinde tanımlanmaktadır (Çelik ve Koşar, 2015, 47). Eşitlik öngörüsünden uzak olan bu kavram bireyin bulunduğu ortamla bütünleşmesine engel teşkil etmektedir.

2.4. Yengeç Sepeti Sendromuna Yönelik Alınabilecek Önlemler

Örgütler; belirledikleri bir hedefe ulaşmada farklı kişilikte ve kültürdeki çalışanları uyumlu bir şekilde bir araya getiren yapılardır. Örgüt hedeflerine ulaşmada çalışanların bireysel amaçları da göz ardı edilmemeli ve örgütün amaçlarıyla çalışanların amaçları uyumlu hale getirilmelidir (Özdemir ve Üzüm, 2019;132). Çünkü örgütlerin, dünyada gelişen olaylardan soyutlanması başka bir deyimle "dünyadan kopuk" bir şekilde varlıklarını sürdürmeleri mümkün değildir (Çankaya ve Çiftçi, 2020, 275)

Örgütte yaşanan Yengeç sepeti sendromu davranışları hem uygulanan kişiyi hem de onunla birlikte örgütü ekonomik, psikolojik, sosyal vb. yönden etkilemektedir. Yengeç sepeti sendromu örgütte; anlaşmazlıklar, düşük moral, düşük verim ve iş kalitesi, uzmanlık kaybı ve yükselen personel yönetim masrafları gibi birçok olumsuzluklara neden olmaktadır.

Örgüt yöneticileri, örgütün devamlılığı, verimliliği, menfaati için yukarıda bahsedilen yengeç sepeti sendromundan kaynaklanan davranışların neden olduğu olumsuzlukları tespit edip onlara karşı gerekli mücadeleyi göstermek ve çözüm bulmak zorundadır. Yengeç sepeti sendromunu henüz ortaya çıkmadan ya da daha başındayken engellemek alınacak önlemlerle mümkündür.

Sendroma karşı alınabilecek önlemlerden bazıları ise şunlardır; Örgütte rol belirsizliği olmaması, bütün çalışanlara eşit haklar sunan değerler benimsenmesi ve liyakat usulü esas alınması gerekmektedir. Örgütte uygulanabilir bir adalet sistemi kurulmalıdır. Çalışanların örgütle olan uyumlarının artırılmasına yönelik faaliyetler yürütmelidir. Örgütte birliktelik duygusu geliştirilmeli ve çalışanlar arasında ekip çalışmasını kuvvetlendirilmelidir. Örgüt içerisinde etkin bir iletişim kurulmalıdır. Çalışanların ast-üst ve yatay hiyerarşi içerisinde yer alan sorunlarını ifade edebilmeli ve iletim engeli yaşamadan seslerini duyurabilmesi de yengeç sepeti sendromunun meydana gelmesini engellemekte önemlidir (Seçer ve Seçer, 2009,452-455; Özdemir ve Üzüm, 2019, 134-135).



3. METODOLOJİSİ VE BULGULAR

3.1. Araştırmanın Amacı

Çalışmanın genel olarak amacı, yengeç sepeti sendromu olarak tanımlanan metaforun, kurumsal düzeyde var olup olmadığını ortaya koyabilecek bir ölçeğin geliştirilmesidir. Bu sayede yengeç sepeti sendromunu ölçebilecek bir ölçekle, ulusal ve uluslararası literatüre katkı sağlanması amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda elde edilen veriler, genel amacı destekler nitelikte ortaya çıkmıştır.

3.2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma, alan yazındaki yerli ve yabancı literatür taraması sonucu elde edilen bilgiler doğrultusunda, elde edilmiş verilerin grupsal derlenmesi ile birlikte soru öneri formlarının hazırlanması ve ölçek geliştirme aşamalarının ardından elde edilen ölçek formunun örneklemeler üzerinde uygulanması ile gerçekleştirilmiştir. Bu nedenle araştırma yönteminde literatür incelemesi, ölçek geliştirme aşamaları ve soru formunun hazırlanıp uygulanması yöntemleri kullanılmıştır.

3.3. Ölçeğin Geliştirilmesi ve Aşamaları

Öncelikle ölçmek istediğimiz kavram olan yengeç sepeti sendromu ile ilgili olarak alan yazın taraması yapılmış ve alan yazında söz konusu sendromla ilgili yazınsal unsurlar detaylı olarak irdelenmiştir. Bu aşamada elde edilmiş bilgiler, teorik çerçevenin oluşmasına da esas oluşturmuştur.

Yengeç sepeti sendromunun gerek sosyal gerek iş hayatında ortaya çıkabilecek bir sendrom olduğu yadsınamaz bir gerçek olmasından dolayı, geliştirilmek istenen ölçeğin yalnızca iş ortamlarında, başka bir ifade ile kurumlarda çalışan kişilerde ortaya çıkabilecek yengeç sepeti sendromu tutumlarının ölçümünde kullanılabileceği düşüncesi ile ölçek kapsamının sınırları belirlenmiştir.

Ölçek geliştirmenin ikinci aşamasında madde havuzu oluşturma çalışmaları yapılmıştır. Bu aşamada literatür taraması sonucu yengeç sepeti sendromu davranışları sergileyen kişilerin sergiledikleri davranışların ortak özellikleri belirlenmeye çalışılmıştır. Alan yazında literatürel şekilde ifade edilen genel özelliklerden yola çıkarak, hazırlanacak ölçekte kullanılabilecek toplam 50 maddelik soru havuzu tüm denetim yöntemi ile ortaya çıkartılmıştır. Bu aşamada oluşturulan soru havuzunda maddelerin oransal olarak birbirine eşit olup olmasına değil, boyutları oluşturacak olan soru önermelerinin boyut özelliklerini kapsayacak olmasına odaklanılmıştır. Yengeç sepeti sendromu ölçeği bir nevi tutum ölçme amacı ile kullanılacağı için, geliştirilecek ölçeğin bilişsel, duygusal ve davranışsal unsurları kapsayacak şekilde üç boyuttan oluşması hedeflenmiştir. Bu nedenle soru öneri havuzunda, ölçeğin bilişsel/düşünsel özellikler boyutunda 19, duygusal özellikler boyutunda 15 ve davranışsal özellikler boyutunda ise 16 soru önermesi yer almıştır.

Ölçek geliştirme çalışmasında üçüncü aşamada, soru havuzundaki sorun önermelerinden hazırlanan 50 maddelik aday ölçek formu, alanında uzman olan 15 uzmana gönderilmiş ve soru önermeleri hakkındaki görüşleri sorulmuştur. Hazırlanan aday ölçek formunda yer alan soru önermelerine ilişkin olarak uzmanlardan, Lawshe metoduna göre cevap vermeleri istenmiştir. Bu aşamada Uzmanlardan,

- ✓ madde hiç uygun değil-madde ölçekten çıkartılmalı, (1 puan)
- ✓ madde kısmen uygun-önerilen düzeltmeler yapıldıktan sonra kullanılabilir (2 puan) ve
- ✓ madde uygun-madde bu haliyle ölçekte yerini alabilir (3 puan),

seçeneklerinden birini seçmeleri istenmiştir. Uzmanların görüşleri doğrultusunda 50 maddelik soru önermesinden 21 tanesi çıkartılmış ve 29 maddeye düşürülmüştür.

Soru önermelerine ilişkin uzmanların verdiği yanıtlardan yola çıkarak, soru önermelerine ilişkin yanıtların kapsam geçerlilik oranları (KGO) tespit edilmeye çalışılmıştır.

KGO oranı, herhangi bir soru önermesine ilişkin "gerekli" görüşünü belirten uzman sayılarının, söz konusu soru önermesine ilişkin "görüş belirten toplam uzman sayısına" oranının 1 eksiği ile elde edilmiştir. Ölçeğin kapsam geçerlilik oranlarının hesaplanabilmesinde "Uygun" 3, "Uygun Ancak Düzeltmeli" 2 ve "Çıkartılmalı" 1 olacak şekilde puanlanmıştır. 15 kişilik uzman sayısında minimum değer en az 0,49 olması gerekmektedir (Veneziano ve Hooper, 1997:). Geliştirmek istediğimiz ölçeğe ilişkin KGO düzeyi 0,67 bulunmuştur.

$$KGO = \frac{N_u}{N/2} - 1 \quad \text{veya} \quad KGO = \frac{N_u - N/2}{N/2}$$



Formül içerisindeki N_u maddeye “Uygun” cevabını veren uzman kişi sayısını, N ise maddeye ilişkin görüş belirten toplam uzman kişi sayısını ifade etmektedir.

Ayrıca formülün elde edildiği değerler -1 ile +1 arasında değişiklik göstermekle birlikte, kapsam geçerlilik oranının +1 olması uzmanların mutlak kabul edildiğini söylemektedir.

Kapsam geçerlilik oranları (KGO) tespit edildikten sonra, KGO ortalamaları ile elde edilen kapsam geçerlik indeksleri (KGİ) kapsamında ölçek boyutları $\alpha=0,05$ düzeyinde anlamlı olacak şekilde hesaplanmış ve bilişsel boyut için 0,81; duygusal boyut için 0,79 ve davranışsal boyut için 0,88 değerinde bulgular elde edilmiştir. Bu sonuçlar ışığında pilot uygulama için hazırlanacak ölçek formu tamamlanmıştır. Soru önermelerinin cevaplandırılmasında 5 = hiç katılmıyorum ve 1 = kesinlikle katılıyorum ifadelerinden oluşan beşli Likert ölçekleme derecesi kullanılmıştır.

Ölçek geliştirme çalışmasının dördüncü aşamasında, uzman görüşünden geçen, KGO ve KGİ oranları hesaplanan soru formunun, 40 kişilik katılımcının olduğu bir örneklem grubunda test edilmesi için pilot test çalışması gerçekleştirilmiştir. Pilot uygulaması ile elde edilen verilere ilişkin madde korelasyon analizleri ve güvenilirlik analizleri yapılarak Cronbach alfa katsayısı hesaplanmıştır. Cronbach alfa değerinin 0,82 düzeyinde çıkması ve kabul edilebilir 0,70 değerinin üstünde sonuca ulaşıldığı görülmüştür. Bu analiz sonucunda pilot ölçek yeniden uzman görüşüne sunulduktan sonra problemlili bulunan 2 madde ölçekten çıkartılmış ve toplamda 27 soru önermesi ile ölçek nihai halini almıştır.

3.4. Araştırmanın Ana Kütlesi, Örneklem ve Analiz Yöntemi

Çalışmanın ana evreni, Ankara, Adana, Mersin ve Osmaniye illerinde otel işletmeleri hizmet sektöründe çalışan ortalama 8.911 işgücünden oluşmaktadır. Ana evreni oluşturan bu işgücünü, %95 güven seviyesinde (%5 kabul edilebilir hata oranı) temsil edebilmesi adına, örneklem hesaplama ile tespit edilen en az 369 örnekleme ulaşılması hedeflenmiştir. Bu hedefi tutturabilmek adına, çalışanlara 500 adet anket formu dağıtılmıştır. Anket formlarının dağıtımında ise tesadüfi örneklem yöntemi kullanılmıştır. Dağıtılmış olan anketlerden geri dönüş sağlanabilen anket sayısı 436 (%87,2)'dir. Hatalı ve eksik doldurulan 19 anket formu testten çıkartılmış, 417 anket formu teste tabi tutulmuştur.

Anket yöntemi ile elde edilmiş veriler, faktör, güvenilirlik, regresyon ve korelasyon gibi çeşitli analizlere tabi tutulabilmesi için SPSS programı kullanılmıştır. Veri analizleri ile elde edilmiş olan araştırma bulgularına dayanarak da, sonuç ve öneri kısmı hazırlanmış ve nihai şekli ile çalışma sonuçlandırılmıştır.

Çalışma örneklem grubu çerçevesinde anket formuna cevap verenlerin demografik özellikleri aşağıdaki tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1. Demografik Özelliklerin Dağılımı (n:414)

| Yaş Dağılımları | Frekans | % | Medeni Durumlar | Frekans | % |
|--------------------------|---------|------|-------------------------|---------|------|
| 20 Altı | 115 | 27,7 | Evli | 228 | 55,1 |
| 21-30 | 142 | 34,3 | Bekâr | 186 | 44,9 |
| 31-40 | 79 | 19,2 | Cinsiyetler | Sayı | % |
| 41-50 | 46 | 11,1 | Erkek | 309 | 74,6 |
| 51-60 | 32 | 7,7 | Kadın | 105 | 25,4 |
| Eğitim Seviyeleri | Frekans | % | Çalışma Süreleri | Frekans | % |
| Orta Öğretim Eğitimi | 74 | 17,9 | 1 Ay ile 1 yıl | 130 | 34,1 |
| Lise Eğitimi | 192 | 46,4 | 1 ile 5 Yıl | 180 | 38,1 |
| Ön Lisans Eğitimi | 80 | 19,3 | 6 ile 10 Yıl | 75 | 17,8 |
| Lisans Eğitimi | 55 | 13,3 | 11 ile 15 Yıl | 25 | 6,1 |
| Lisansüstü Eğitimi | 13 | 3,1 | 16 Yıl ve üstü | 4 | 3,9 |

Çalışma kapsamındaki örneklem grubunun demografik özellikleri incelendiğinde;

- ✓ Katılımcıların yaş dağılımları incelendiğinde en fazla yığılma oranının 21-30 (%34,3) yaş grubu ile 20 yaş altı (%27,7) yaş grubunda olduğu tespit edilmiştir. En az yığılma ise 51-60 (%7,7) yaş grubuna ait olduğunu söylemek mümkündür.
- ✓ Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde en fazla yığılmanın lise eğitimi alanlar grubunda (%46,4), en az yığılmanın ise lisans üstü düzeyinde eğitim alanların (%3,1) olduğu belirlenmiştir.



- ✓ Katılımcıların medeni durumları incelendiğinde %55,1'inin evli, %44,9'unun bekar oldukları belirlenmiştir.
- ✓ Katılımcıların cinsiyet dağılımlarına bakıldığında %74,6'sının erkek, %25,4'ünün kadınlardan oluştuğunu söylemek mümkündür
- ✓ Katılımcıların iş hayatındaki çalışma sürelerine bakıldığında 1 ile 5 yıl arası çalışma deneyimine sahip çalışanların yoğunlukta olduğu (%38,1), bu sıralamayı 1 ay ile 1 yıl arası çalışma deneyimine sahip çalışanların (%34,1) takip ettiğini ve son olarak 16 yıl ve üstünde çalışma deneyimi olanların (%3,9) en az dağılım gösteren grup olduğunu söylemek mümkündür.

4. BULGULAR

Çalışmanın bu kısımda faktör analizleri ve geçerlilik bulguları, değişkenlere ait tanımlayıcı bulgular, değişkenler arası korelasyon ve regresyon bulguları ile yapısal eşitlik modeli ve bulguları açıklanmaya çalışılmıştır.

4.1. Faktör Analizleri ve Geçerliliğe İlişkin Bulgular

Ölçek formunun yapısal geçerliliğini test etmek ve üç temel bileşen üzerinden soru önermelerinin faktör yüklerini belirleyebilmek amacı ile faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi öncesinde verilerin uygunluğunu incelemek adına Kaiser Meyer Olkin katsayısı ve Bartlett Sphericity testi yapılmıştır. Soru önermelerin kendi iç güvenilirlik düzeylerinin ölçümü için ise Cronbach Alfa değerleri incelenmiştir. Elde edilen bulgular tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2: Güvenirlilik ve KMO Değerlerine İlişkin Bulgular

| Yengeç Sepeti Sendromu Alt Bileşenleri | Soru Grupları | Açıklanan Varyans Değeri | Toplam Varyans Değeri | Cronbach's Alpha Değeri | Toplam Cronbach's Alpha Değeri |
|--|---------------|--------------------------|-----------------------|-------------------------|--------------------------------|
| Bilişsel Bileşenler | 1-8 | 28,92 | 72,12 | ,902 | ,801 |
| Duygusal Bileşenler | 9-18 | 23,44 | | ,866 | |
| Davranışsal Bileşenler | 19-27 | 19,76 | | ,793 | |
| Kaiser Meyer Ölçek Güvenirliliği | | | | ,792 | |
| Bartlett's Küresellik Testi Ki-Kare | | | | 2,35645 | |
| Sd | | | | 630 | |
| P Değeri | | | | ,000 | |

Araştırma çerçevesinde geliştirilmesi amaçlanan yengeç sepeti sendromu ölçeğinde 27 soru önermesi ve üç alt bileşen (bilişsel-duygusal ve davranışsal) söz konusudur. Ölçek içerisinde yer alan 1-8 arası soru önermesi "Bilişsel bileşenini", 9-18 arası soru önermesi "Duygusal bileşenini", 19-27 arası soru önermesi ise "Davranışsal bileşenini" oluşturmaktadır.

Yengeç sepeti sendromu ölçeğinin;

- ✓ Bilişsel bileşenin toplam varyansın 28,92'sini açıklayabildiği tespit edilmekle birlikte, güvenilirlik değerine bakıldığında Cronbach's Alpha değerinin ,902 olduğu tespit edilmiştir.
- ✓ Duygusal bileşenin toplam varyansın 23,44'ünü açıklayabildiği tespit edilmekle birlikte, güvenilirlik değerine bakıldığında Cronbach's Alpha değerinin ,866 olduğu tespit edilmiştir.
- ✓ Davranışsal bileşenin toplam varyansın 19,76'sını açıklayabildiği tespit edilmekle birlikte, güvenilirlik değerine bakıldığında Cronbach's Alpha değerinin ,793 olduğu tespit edilmiştir.
- ✓ Ölçeğe ait tüm alt bileşenlerin toplam varyansın %72,12'ini açıklayabildiği elde edilen bulgu arasındadır. Ayrıca ölçeğin toplam güvenilirlik değeri ,801 çıkmıştır.
- ✓ Bu sonuçlardan önermelerin ölçmeyi hedeflediği değişkenleri ölçmek için yeterli güvenilirlik düzeylerinin elde edilmiş olduğu söylemek mümkündür.

Araştırmanın teorik altyapısında bulunan değişkenin veri setinde tam olarak yansıtıp yansımadağının anlaşılabilmesi için faktör analizi uygulanmıştır. Bu analiz kapsamında öncelikle yeterli örneklem büyüklüğünün elde edilip edilmediğinin anlaşılması için Kaiser Meyer Olkin (KMO) testi uygulanmıştır. Bu test sonucuna göre ,792 gibi bir değer elde edilmiştir. Bu da yeterli örneklem büyüklüğünün elde edildiğini göstermektedir. Faktör analizine ilişkin bulgular tablo 3'te sunulmuştur.



Tablo 3: Faktör Analizine İlişkin Bulgular

| Soru Önergeleri | Bilişsel | Duygusal | Davranışsal |
|--|----------|----------|-------------|
| 1. İşimle ilgili her konuda kendimi yeterli görüyorum | ,695 | | |
| 2. Çalışma arkadaşlarımdan birçok noktada daha üstün olduğumu düşünüyorum | ,722 | | |
| 3. Kişisel hedeflerim beni oldukça motive etmektedir | ,736 | | |
| 4. İşimde titiz olduğumdan başarısız olmak beni kaygılandırır ve üzer | ,838 | | |
| 5. Başkalarının benim hakkımda ne düşündüğü benim için önemli değildir | ,749 | | |
| 6. Çalışma arkadaşlarımla iyi ilişkiler kurmak benim için önemli değildir | ,691 | | |
| 7. Hedeflerime ulaşmam gerektiğinde başkaları benim için önemli değildir | ,775 | | |
| 8. Başarıya ulaşmamda yardımcı olacağına inanırsam etik davranmayabilirim | ,609 | | |
| 9. İş yerinde çalışanlara değerli oldukları hissettirilmez | | ,793 | |
| 10. İş yerinde birliktelik duygusuna önem verilmez | | ,737 | |
| 11. İş yerinde ödüllendirici ve teşvik edici bir ödül sistemi yoktur | | ,811 | |
| 12. İş yerinde bencil bir rekabet vardır | | ,746 | |
| 13. İş yerinde yöneticiler, herkese eşit ve adaletli davranmazlar | | ,698 | |
| 14. İş yerinde hakkı olmadan ve liyakatsiz şekilde işe alınmış bireyler vardır | | ,750 | |
| 15. İş yerinde kötü niyetle hareket eden bireyler vardır | | ,733 | |
| 16. İş yerinde başarılı olduğumda başarıyı kıskanan bireyler vardır | | ,701 | |
| 17. İş yerinde gelişmemi istemeyen bireyler vardır | | ,806 | |
| 18. İş yerinde ben yapamazsam sen de yapamazsın zihniyetinde insanlar vardır | | ,684 | |
| 19. İş yerinde takdir etmekten çok, cesaret kırıcı eleştiriler yaygındır | | | ,732 |
| 20. İş yerinde ekip çalışmalarına önem verilmez | | | ,783 |
| 21. İş yerinde çalışanların fikir ve düşüncelerine üstler tarafından önem verilmez | | | ,691 |
| 22. İş yerinde yardımlaşmadan çok, diğerlerinin açıklarını arama davranışı yaygındır | | | ,686 |
| 23. Çalışanlar, görev ve sorumluluklarına uygun davranmazlar | | | ,744 |
| 24. Çalışanlar arasında merak ve dedikodu yaygın davranışlardır | | | ,763 |
| 25. Çalışanlar arasında nezaketsiz ve saygısızca konuşmalar yaygın davranışlardır | | | ,740 |
| 26. Çalışanlar, başkalarının aleyhinde olan durumlardan faydalanmaya çalışırlar | | | ,814 |
| 27. Çalışanlar arasında bulunduğu pozisyonu kaybetme korkusu yaygındır | | | ,698 |

Yengeç sepeti sendromu ölçeğinin 3 alt bileşenine ait faktör yüklerine bakıldığı zaman bilişsel alt bileşeninin ,609 ile ,838 aralıklarında faktör yükü aldıkları, duygusal alt bileşeninin ,684 ile ,811 aralıklarında faktör yükü aldıkları ve son olarak davranışsal alt bileşeninin de ,686 ile ,814 aralıklarında faktör yükü aldıkları tespit edilmiştir. Bu bulgulara göre her bir alt bileşene ait soru önermelerinin araştırma için yeterli düzeyde faktör yükü aldıkları gözlemlenmiştir.

4.2. Alt Bileşenlere Ait Tanımlayıcı Bulgular

Yengeç sepeti sendromu ölçeğinin 3 alt bileşenine ait standart sapma ve ortalama değerlerine ilişkin elde edilen tanımlayıcı bulgular tablo 4'te sunulmuştur.



Tablo 4: Alt Bileşenlere Ait Tanımlayıcı Bulgular (N: 414)

| Bilişsel Özelliklere İlişkin Soru Önergeleri | Min. | Mak. | Ort. | Std. Sapma |
|--|------|------|--------|------------|
| 1. İşimle ilgili her konuda kendimi yeterli görüyorum | 1,00 | 5,00 | 3,7764 | 1,24643 |
| 2. Çalışma arkadaşlarımdan birçok noktada daha üstün olduğumu düşünüyorum | 1,00 | 5,00 | 4,5693 | ,94713 |
| 3. Kişisel hedeflerim beni oldukça motive etmektedir | 1,00 | 5,00 | 4,3647 | 1,02298 |
| 4. İşimde titiz olduğumdan başarısız olmak beni kaygılandırır ve üzer | 1,00 | 5,00 | 4,2712 | 1,04996 |
| 5. Başkalarının benim hakkımda ne düşündüğü benim için önemli değildir | 1,00 | 5,00 | 4,1696 | 1,22468 |
| 6. Çalışma arkadaşlarımla iyi ilişkiler kurmak benim için önemli değildir | 1,00 | 5,00 | 3,7361 | 1,41469 |
| 7. Hedeflerime ulaşmam gerektiğinde başkaları benim için önemli değildir | 1,00 | 5,00 | 3,7694 | 1,26789 |
| 8. Başarıya ulaşmamda yardımcı olacağına inanırsam etik davranmayabilirim | 1,00 | 5,00 | 3,7792 | 1,32459 |
| Duygusal Özelliklere İlişkin Soru Önergeleri | Min. | Mak. | Ort. | Std. Sapma |
| 9. İş yerinde çalışanlara değerli oldukları hissettirilmez | 1,00 | 5,00 | 4,1265 | 1,09792 |
| 10. İş yerinde birliktelik duygusuna önem verilmez | 1,00 | 5,00 | 3,9992 | 1,07832 |
| 11. İş yerinde ödüllendirici ve teşvik edici bir ödül sistemi yoktur | 1,00 | 5,00 | 3,9675 | 1,11342 |
| 12. İş yerinde bencil bir rekabet vardır | 1,00 | 5,00 | 4,3532 | ,97919 |
| 13. İş yerinde yöneticiler, herkese eşit ve adaletli davranmazlar | 1,00 | 5,00 | 4,2514 | 1,05596 |
| 14. İş yerinde hakkı olmadan ve liyakatsiz şekilde işe alınmış bireyler vardır | 1,00 | 5,00 | 3,7612 | 1,39968 |
| 15. İş yerinde kötü niyetle hareket eden bireyler vardır | 1,00 | 5,00 | 3,9399 | 1,23678 |
| 16. İş yerinde başarılı olduğumda başarıyı kıskanan bireyler vardır | 1,00 | 5,00 | 3,5789 | 1,23569 |
| 17. İş yerinde gelişmemi istemeyen bireyler vardır | 1,00 | 5,00 | 3,5513 | 1,31689 |
| 18. İş yerinde ben yapamazsam sen de yapamazsın zihniyetinde insanlar vardır | 1,00 | 5,00 | 3,7664 | 1,14590 |
| Davranışsal Özelliklere İlişkin Soru Önergeleri | Min. | Mak. | Ort. | Std. Sapma |
| 19. İş yerinde takdir etmekten çok, cesaret kırıcı eleştiriler yaygındır | 1,00 | 5,00 | 3,7115 | 1,44659 |
| 20. İş yerinde ekip çalışmalarına önem verilmez | 1,00 | 5,00 | 3,1770 | 1,75499 |
| 21. İş yerinde çalışanların fikir ve düşüncelerine üstler tarafından önem verilmez | 1,00 | 5,00 | 3,3168 | 1,73694 |
| 22. İş yerinde yardımlaşmadan çok, diğerlerinin açıklarını arama davranışı yaygındır | 1,00 | 5,00 | 4,0425 | 1,32306 |
| 23. Çalışanlar, görev ve sorumluluklarına uygun davranmazlar | 1,00 | 5,00 | 3,4513 | 1,41196 |
| 24. Çalışanlar arasında merak ve dedikodu yaygın davranışlardır | 1,00 | 5,00 | 3,5504 | 1,44360 |
| 25. Çalışanlar arasında nezaketsiz ve saygısızca konuşmalar yaygın davranışlardır | 1,00 | 5,00 | 3,3115 | 1,59821 |
| 26. Çalışanlar, başkalarının aleyhinde olan durumlardan faydalanmaya çalışırlar | 1,00 | 5,00 | 4,1239 | 1,16593 |
| 27. Çalışanlar arasında bulunduğu pozisyonu kaybetme korkusu yaygındır | 1,00 | 5,00 | 3,5735 | 1,48196 |

Yengeç sepeti sendromu ölçeğinin;

- ✓ Bilişsel alt bileşenin ortalamalarının 3,7361 ile 4,5693 aralıklarında değiştiği, standart sapmaların ise ,94713 ile 1,41469 aralıklarında olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
- ✓ Duygusal alt bileşenin ortalamalarının 3,5513 ile 4,3532 aralıklarında değiştiği, standart sapmaların ise ,97919 ile 1,39968 aralıklarında olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
- ✓ Davranışsal alt bileşenin ortalamalarının 3,1770 ile 4,1239 aralıklarında değiştiği, standart sapmaların ise 1,16593 ile 1,75499 aralıklarında olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
- ✓ Oluşturulan anket, yengeç sepeti sendromunun üç temel bileşeni üzerinden ölçüm yapmayı hedeflemektedir. Alt bileşenlerin soru önermelerinin dağılımları ve tanımsal istatistikleri incelendiğinde, önermelerin genelinden elde edilen cevapların hem ortalamalar, hem de standart sapmaları bakımından birbiri ile uyumlu gözlenmektedir.

4.3. Alt Bileşenlere İlişkin Korelasyon Analizi Bulguları

Ölçek önermelerinin parametrik nitelikte veri setine sahip olmasından dolayı alt bileşenler arasında korelasyon analizi yapılmıştır. Elde edilen korelasyon analizi sonuçları tablo 5'te sunulmuştur.



Tablo 5. Alt Bileşenlere Ait Korelasyon Analizi Bulguları

| Değişken / Alt Bileşenler (N: 414) | | | Bilişsel | Duygusal | Davranışsal |
|------------------------------------|-------------------------|--------------------------------|----------------|----------------|-------------|
| Yengeç Sepeti Sendromu | (1) Bilişsel Bileşen | Person Corr. Sig (2-tailed) | 1 | | |
| | (2) Duygusal Bileşen | Person Corr. Sig (2-tailed) | ,558** ,000 | 1 | |
| | (3) Davranışsal Bileşen | Person Corr. Sig (2-tailed) | ,587** ,000 | ,513** ,000 | 1 |

**p < 0,01, * p < 0,05

Veri setinin parametrik özellikte olmasından dolayı Pearson korelasyonu tercih edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, bilişsel bileşenler ile duygusal bileşenler arasında $r=,558$ kuvvetinde, pozitif yönde anlamlı ($p<0.01$) bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca bilişsel bileşenler ile davranışsal bileşenler arasında da $r=,587$ kuvvetinde, pozitif yönde anlamlı ($p<0.01$) bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Son olarak duygusal bileşenler ile davranışsal bileşenler arasında $r=,513$ kuvvetinde, pozitif yönde anlamlı ($p<0.01$) bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

4.4. Uyum Değerlerine İlişkin Bulguları

Ölçek alt bileşen soru önermelerine yönelik yapılan uyum değer analizi sonucu elde edilen bulgular tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6: Uyum Değerlerine İlişkin Bulgular

| Model | NFI Delta1 | RFI rho1 | IFI Delta2 | TLI rho2 | CFI |
|--------------------|------------|----------|------------|----------|-------|
| Default Model | ,996 | ,952 | ,971 | ,968 | ,989 |
| Saturated Model | 1,000 | | 1,000 | | 1,000 |
| Independence Model | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |

Yengeç sepeti sendromu ile ilgili model verisi incelendiğinde elde edilen CMIN/df (3.249), RMSEA (,057) değerleri ile modelin uygunluğu sonucuna ulaşılmıştır.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Gerek sosyal gerekse iş yaşamında insanlar doğası gereği başka bireylerle kendini kıyaslayarak yaşamlarını sürdürürler. Bu hal doğal bir durumdur. İnsanların birbirlerini kıyaslarken olumsuz düşünce ve duygularla yola çıkarak, sırf başkaları başarılı olmasın diye hareket etmeye başladıkları, ve bu davranışların sosyal düzende normal karşılanmaya başlandığı zamanlarda önüne geçilmesi zor düzeyde sorunlar ortaya çıkar. Yengeç sepeti sendromu da esasında bu sorunsalı dile getirmek için kullanılan metaforlardan biridir.

Bu çalışmanın ana amacı yengeç sepeti sendromuna ilişkin yapılan literatür çalışmalarından hareketle, sendromu ölçebilecek bir ölçeğin geliştirilmesidir. Bu çalışma sonucunda ölçek geliştirilmesinin yanında ayrıca yengeç sepeti sendromuna ilişkin yeni bir tanımlama ortaya konuşmuş ve sendromu açıklayabilecek yeni bir süreç de geliştirilmiştir.

Literatür taraması sonucu doğrultusunda belirlenen 50 maddelik soru önermesi, uzman görüşlerinden sonra 27 maddeye düşürülmüştür. Ölçeğin geliştirilmesi aşamasında KGO düzeyi 0,67 bulunmuştur. KGO ve KGİ oranları hesaplanan soru formunun, 40 kişilik katılımcının olduğu bir örneklem grubunda test edilmesi için pilot test çalışması gerçekleştirilmiştir. Pilot uygulama sonucu Cronbach alfa değerinin 0,82 düzeyinde çıkması ve kabul edilebilir 0,70 değerinin üstünde sonuca ulaşılmıştır.

Elde edilen ölçeğin alt bileşenlerinin Cronbach's Alpha değerinin ,793 ile ,902 değeri aralığında olduğu, toplam güvenilirlik değerinin ,801 olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yengeç sepeti sendromu ölçeğinin 3 alt bileşenlerinden bilişsel alt bileşeninin ,609 ile ,838 aralıklarında, duygusal alt bileşeninin ,684 ile ,811 aralıklarında ve davranışsal alt bileşeninin de ,686 ile ,814 aralıklarında faktör yükü aldıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Alt bileşenlerin soru önerme dağılımları ve tanımsal istatistikleri incelendiğinde, önermelerin genelinden elde edilen cevapların hem ortalamalar, hem de standart sapmaları bakımından birbiri ile uyduğu sonucuna ulaşılmıştır.



Ölçeğe yönelik korelasyon bulguları incelendiğinde bilişsel bileşenler ile duygusal bileşenler arasında $r=,558$, bilişsel bileşenler ile davranışsal bileşenler arasında da $r=,587$, duygusal bileşenler ile davranışsal bileşenler arasında $r=,513$ kuvvetinde, pozitif yönde anlamlı ($p<0.01$) bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Çalışmanın farklı sektör ve örneklem gruplarında uygulanması ile elde edilen bulguların destelenmesi ve genele yayılması ve çalışmanın yapılabilecek yeni çalışmalarla alana katkı sağlayabileceği umulmaktadır.

KAYNAKÇA

- Abugar, V.Q. (2014). *10 Signs that a Person has a Crab Mentality*. Retrieved from: <https://faq.ph/10-signs-that-a-person-has-a-crab-mentality/> Erişim Tarihi: 01.11.2020
- Aydın, G.Z. ve Oğuzhan, G. (2019). The "Crabs in a Bucket" Mentality in Healthcare Personnel: A Phenomenological Study. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(13) 618-630
- Bulloch, H. C. (2013). Concerning Constructions of Self and Other: Auto-racism and Imagining Amerika in the Christian Philippines. *Anthropological Forum*, 23(3) 221-241.
- Çankaya, M ve Çiftçi, E. G. (2020). Hastane Çalışanlarının Toksik Liderlik ve Örgütsel Sinizm Algılarının Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 23(2): 273-298
- Çelik, C. ve Koşar, A. (2015). Örgüt Kültürü ve İşyerinde Dışlanma Arasındaki İlişki, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(2), 47-62.
- Eroğlu, E. (2005). Yöneticilerin Dedikodu ve Söylentiye Yönelik Davranış Biçimlerinin Belirlenmesi Arfor Taşıma Hizmetleri AŞ'de Bir Uygulama. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(13), 203-218.
- Festinger, L. (1957). *A Theory of Cognitive Dissonance*. (Vol. 2), Stanford University Press.
- Festinger, T. (2014). Adoption Disruption. *Child Welfare for the 21st century: A handbook of practices, policies and programs*, 437-454. <https://tr.wikipedia.org/wiki/Zorbal%C4%B1k> Erişim Tarihi 12.11.2020
- <https://www.medium.com> Erişim Tarihi 22.11.2020
- Karçioğlu, F. ve Leblebici, Y. (2014). Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(4), 1-20.
- Lawshe, C. H. (1975). A Quantitative Approach To Content Validity. *Personnel Psychology*, 28(4), 563-575
- Leymann, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Miller, C.D. (2016). Interpersonal Competitive Dynamics in The Workplace: The Dark Side of Demographic Similarity, *The University of Texas at Dallas*.
- Özdemir, Y. ve Üzüm, B. (2019). Yengeç Sendromu. Ed.:E.Kaygın Ve G. Kosa, *Olumsuz Boyutlarıyla Örgütsel Davranış*, 125-138.
- Perry, Bruce D. (2009). Examining Child Maltreatment Through A Neurodevelopmental Lens: Clinical Applications Of The Neurosequential Model Of Therapeutics. *Journal of Loss and Trauma*, 14(4): 240-255.
- Seçer, B. ve Seçer, Ş., (2009). Örgütlerde Üretkenlik Karşısı İş Davranışları: Belirleyicileri ve Önlenmesi, Ed.:A. Keser, G. Yılmaz, S. Yürür, *Çalışma Yaşamında Davranış*, 479-520.
- Soubhari, T. ve Kumar, Y. (2014). The Crab-Bucket Effect and Its Impact on Job Stress an Exploratory Study With Reference to Autonomous Colleges. *International Journal on Recent and Innovation Trends in Computing and Communication*, 2(10), 3022-3027.
- Taşdelen Baş, M. (2020). Kraliçe Arı Sendromu ve Hemşirelik Mesleği, *Turkish Studies - Social*, 15(1), 807-815.
- Torun, A. A., (2004). İşyerinde Zorbalık, *Öneri*, 6(22), 183-190.
- Veneziano L. ve Hooper, J. (1997). A Method For Quantifying Content Validity Of Health-Related Questionnaires. *American Journal of Health Behavior*, 21(1):67-70.
- Yıldırım, D., Yıldırım, A. ve Timucin, A. (2007). Mobbing Behaviors Encountered By Nurse Teaching Staff. *Nursing Ethics*, 14(4), 447-463.