

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

**BİREYSEL VE ÖRGÜTSEL AÇIDAN ORTAOKULLARDA YENGEÇ
SEPETİ SENDROMU: BİR KARMA YÖNTEM ÇALIŞMASI**

Yasemin ÜNALAN
(Yüksek Lisans Tezi)

İstanbul, 2023

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

**BİREYSEL VE ÖRGÜTSEL AÇIDAN ORTAOKULLARDA YENGEÇ
SEPETİ SENDROMU: BİR KARMA YÖNTEM ÇALIŞMASI**

CRABS IN A BUCKET SYNDROME IN SECONDARY SCHOOLS FROM
INDIVIDUAL AND ORGANIZATIONAL ASPECT: A MIXED METHOD STUDY

Yasemin ÜNALAN
(Yüksek Lisans Tezi)

Danışman
Doç. Dr. Ahmet Faruk LEVENT

İstanbul, 2023

ETİK BEYAN

Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü Lisansüstü Tez Yazım Kılavuzuna uygun olarak hazırladığım çalışmamda;

- Sunduğum bilgileri, dokümanları ve verileri akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Çalışmamda yararlandığım eserlerin tamamına atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Elde ettiğim verilerde ve sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapmadığımı bildirir, aksi bir durumda aleyhimde doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

..../..../2023

Yasemin ÜNALAN



ÖN SÖZ

Tüm araştırma sürecinde desteğini bana hissettiren, değerli görüş ve önerileri ile yolumu aydınlatan, çok kıymetli danışmanım Doç. Dr. Ahmet Faruk LEVENT'e teşekkürlerimi sunarım. Yanı sıra, yüksek lisans sürecinde derslerde kıymetli bilgilerini bizlerle paylaşan, eğitimimde emeği geçen ve gelişimime katkı sağlayan Prof. Dr. Levent DENİZ'e, Prof. Dr. Münevver ÇETİN'e, Doç. Dr. Ali ÖZDEMİR'e ve Doç. Dr. Yusuf ALPAYDIN'a teşekkürlerimi bir borç bilirim.

Ayrıca, araştırma sürecinde kullanılan ölçeğe yoğun ilgi ve destek gösteren, görüşmeler sırasında bu olguya ilişkin deneyimlerini içtenlikle benimle paylaşan tüm meslektaşlarıma teşekkür ederim.

Her koşulda yanımda olan, her zaman beni destekleyen, yüksek lisans sürecine başlama konusunda beni motive eden sevgili annem Cemile ÜNALAN'a ve canım babam Ali ÜNALAN'a desteklerinden dolayı sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Yasemin ÜNALAN

Her zaman destekçim olan biricik anneme...

ÖZET

BİREYSEL VE ÖRGÜTSEL AÇIDAN ORTAOKULLARDA YENGEÇ SEPETİ SENDROMU: BİR KARMA YÖNTEM ÇALIŞMASI

Yasemin ÜNALAN

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi ve Denetimi

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Ahmet Faruk LEVENT

2023, XVI + 299 sayfa

Bu çalışmanın amacı, resmi ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin yengeç sepeti sendromuna ilişkin görüşlerini incelemektir. Bu çalışmada, nicel ve nitel yöntemlerin birlikte kullanıldığı karma araştırma yönteminden açıklayıcı ardışık desen kullanılmıştır. Araştırmanın nicel kısmının örnekleme, basit seçkisiz örnekleme yöntemi ile seçilmiş olup 2021-2022 eğitim-öğretim yılında İstanbul ilinin Anadolu Yakası'nda yer alan Ataşehir ve Ümraniye ilçelerindeki resmi ortaokullarda görev yapmakta olan ve araştırmaya katılmaya gönüllü olan 399 öğretmenden oluşmuştur. Araştırmanın nicel boyutunda veri toplama aracı olarak Kişisel Bilgi Formu ve “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği” kullanılmış ve veriler araştırmacı tarafından yüz yüze biçimde toplanmıştır. Araştırmanın örnekleminde yer alan öğretmenlerin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin geneline, bireysel etmenler ve örgütsel etmenler alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerine yönelik elde edilen nicel veriler, betimsel istatistikler (frekans, ortalama ve standart sapma), verilerin normalliği sağlama durumuna göre parametrik ve parametrik olmayan testler kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmanın nitel boyutunda, olgubilim (fenomenoloji) deseni kullanılmıştır. Araştırmanın maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi kullanılarak oluşturulan çalışma grubunu, 2021-2022 eğitim-öğretim yılında İstanbul ilinin Anadolu Yakası'nda yer alan Ataşehir ve Ümraniye ilçelerindeki resmi ortaokullarda görev yapan, araştırmanın nicel boyutunda örnekleme dahil edilmiş ve araştırmanın nitel boyutuna da katılmaya gönüllü olan 10 öğretmen oluşturmuştur. Araştırmanın nitel boyutunda veriler, yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla yüz yüze görüşmelerle toplanmış ve elde edilen veriler, içerik analizi yöntemi kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmanın nicel boyutunda elde edilen bulgulara göre

ortaokul öğretmenlerinin yengeç sepeti sendromuna ilişkin algı düzeylerinin orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte ortaokul öğretmenlerinin yengeç sepeti sendromuna ilişkin algı düzeylerinin yaş, cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem, görev yapmakta olduğu kurumdaki çalışma süresi değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği; ancak eğitim durumu ve branş değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca araştırmanın nicel boyutunda elde edilen bulgulara göre katılımcı öğretmenler; okullarında bireysel farklılıklara saygı duymayan öğretmenlerin olduğunu, bir başarı elde ettiklerinde diğer öğretmenler tarafından kıskanıldıklarını, haklarında dedikodunun yapıldığını, diğer öğretmenlerin kendilerini onlarla kıyasladığını ve rekabet ettiğini, okul yöneticisi tarafından takdir edilmelerinden diğer öğretmenlerin hoşlanmadığını en yüksek düzeyde ifade etmişlerdir. Araştırmanın nitel bulgularında ise katılımcı öğretmenler; yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin çalışkan olmayan, diğerlerinin çalışmasını istemeyen, bencil, saygısız, hırslı, diğer bireyleri kalıplara sokma çabasında olan kişiler olduklarına dikkat çekmişlerdir. Bununla birlikte, katılımcı öğretmenler, yengeç sepeti sendromunda tarafların bu olgu karşısındaki davranışlarını ve bu olgunun bireysel ve örgütsel açıdan olası etkilerinden bahsetmişlerdir. Bu sonuçlara göre araştırmanın nicel bulguları ile nitel bulgularının; okullarda bireysel açıdan yengeç sepeti sendromunun görülmesine neden olabilecek etkenler açısından birbirini desteklediği; yengeç sepeti sendromunun görüldüğü okullardaki örgütsel özellikler açısından ise birbiriyle örtüşmediği söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Yengeç sepeti sendromu, Ortaokul, Öğretmen

ABSTRACT

CRABS IN A BUCKET SYNDROME IN SECONDARY SCHOOLS FROM INDIVIDUAL AND ORGANIZATIONAL ASPECT: A MIXED METHOD STUDY

Yasemin ÜNALAN

Master, Educational Administration and Supervision

Supervisor: Assoc. Prof. Ahmet Faruk LEVENT

2023, XVI + 299 pages

The aim of this study was to examine the opinions of teachers working in public secondary schools about the “crabs in a bucket” phenomenon. This study used an explanatory sequential design, which is a mixed research method in which quantitative and qualitative methods are used together. The sample of the quantitative part of the research was selected using a simple random sampling method and consisted of 399 teachers who volunteered to participate in the research and were working in public secondary schools in Ataşehir and Ümraniye districts on the Anatolian side of Istanbul in the 2021-2022 academic year. The Personal Information Form and the “Crabs in a bucket at schools Scale” were used as data collection tools in the quantitative dimension of the study, and the data were collected face-to-face by the researcher. Quantitative data, descriptive statistics (frequency, mean and standard deviation), parametric and non-parametric according to the normality of the data, obtained for the perception levels of the teachers in the sample of the study regarding the "Crabs in a bucket at schools Scale" in general, individual factors and organizational factors sub-dimensions. analyzed using tests. In the qualitative dimension of the research, the phenomenology design was used. The study group, which was formed by using the maximum diversity sampling method of the research, consisted of 10 teachers working in public secondary schools in Ataşehir and Ümraniye districts on the Anatolian side of Istanbul in the 2021-2022 academic year, who were included in the sampling in the quantitative dimension of the research and volunteered to participate in the qualitative dimension of the research. has created. In the qualitative aspect of the research, the data were collected

through face-to-face interviews through a semi-structured interview form and the obtained data were analyzed using the content analysis method. According to the results obtained in the quantitative dimension of the study, it can be determined that the middle school teachers' cognitive level of the crab in the bucket is moderate. On the other hand, the perception levels of secondary school teachers regarding the crabs in a bucket did not show a statistically significant difference according to the variables of age, gender, marital status, professional seniority, and working time in the school. However it was concluded that there was a statistically significant difference according to education status and branch variables. In addition, according to the findings obtained in the quantitative dimension of the research the participants stated that; there are teachers in their schools who do not respect individual differences, that they are envied by other teachers when they achieve success, that they are gossiped about, that other teachers compare and compete with them, and that other teachers do not like being appreciated by the school administrator. Among the qualitative results of the study, teachers were involved; they noted that teachers with a crab mindset do not work hard, do not want others to work, are selfish, disrespectful, ambitious, and try to stereotype others. However, the participating teachers talked about the behavior of the parties in the “crabs in a bucket” against this phenomenon, and the possible effects of this phenomenon in terms of individual and organizational aspects. According to these results, the quantitative and qualitative findings of the research; that they support each other in terms of factors that may cause individual “crabs in a bucket”; on the other hand, it can be said that they do not overlap with each other in terms of organizational characteristics in schools where the “crabs in a bucket” was seen.

Keywords: Crabs in a bucket, Schools, Teacher

İÇİNDEKİLER

ETİK BEYAN	i
ÖN SÖZ	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER.....	vii
TABLolar LİSTESİ	xii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xv
EKLER LİSTESİ.....	xvi
BÖLÜM I: GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı.....	5
1.3. Araştırmanın Problem Cümlesi	5
1.4. Araştırmanın Alt Problemleri	5
1.5. Araştırmanın Önemi	6
1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	9
1.7. Araştırmanın Varsayımları	9
BÖLÜM II: KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	10
2.1. Yengeç Sepeti Sendromu Kavramı	10
2.2. Yengeç Sepeti Sendromu İle İlişkilendirilen Yaklaşımlar	13
2.2.1. Sosyal karşılaştırma kuramı.....	13
2.2.1.1. Yukarı yönlü sosyal karşılaştırma	15
2.2.1.2. Yatay yönlü sosyal karşılaştırma	16
2.2.1.3. Aşağı yönlü sosyal karşılaştırma	16
2.2.2. Sosyal kimlik kuramı	17
2.3. Yengeç Sepeti Sendromu Oluşum Süreci	19

2.4. Yengeç Sepeti Sendromunun Bireysel Ve Örgütsel Nedenleri.....	20
2.4.1. Kıskançlık.....	21
2.4.2. Düşük benlik saygısı	21
2.4.3. Narsisizm	22
2.4.4. Rekabetçi örgüt iklimi.....	23
2.5. Yengeç Zihniyetine Sahip Bireylerin Özellikleri	24
2.6. Yengeç Sepeti Sendromunun Bireysel ve Örgütsel Sonuçları.....	26
2.6.1. İş yeri stresi	27
2.6.2. Üretim karşıtı iş davranışları	28
2.6.3. Örgütsel Dedikodu.....	29
2.6.4. Yıldırma (Mobbing)	30
2.6.5. Yetişkin zorbalığı (Bullying).....	32
2.7. Yengeç Sepeti Sendromu İle İlişkili Kavramlar	33
2.7.1. Sosyal baltalama	33
2.7.2. İş yeri nezaketsizliği	34
2.7.3. Kraliçe arı sendromu	35
2.7.4. Cam tavan sendromu	36
2.8. Eğitim Örgütlerinde Yengeç Sepeti Sendromu	37
BÖLÜM III: YÖNTEM	40
3.1. Araştırmanın Modeli.....	40
3.2. Evren ve Örneklem/ Çalışma Grubu	42
3.2.1. Araştırmanın nicel boyutunda yer alan evren ve örneklem	42
3.2.2. Araştırmanın nitel boyutunda yer alan çalışma grubu.....	45
3.3. Veri Toplama Araçları.....	48
3.3.1. Araştırmanın nicel boyutunda yer alan veri toplama araçları	48
3.3.1.1. Kişisel bilgi formu.....	48
3.3.1.2. Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği	49

3.3.2.	Araştırmanın nitel boyutunda yer alan veri toplama araçları.....	49
3.4.	Verilerin Toplanması	50
3.4.1.	Araştırmanın nicel boyutunda yer alan verilerin toplanması	50
3.4.2.	Araştırmanın nitel boyutunda yer alan verilerin toplanması	51
3.5.	Verilerin Analizi	52
3.5.1.	Araştırmanın nicel boyutunda yer alan verilerin analizi	52
3.5.2.	Araştırmanın nitel boyutunda yer alan verilerin analizi	54
3.6.	Araştırmanın Nitel Boyutunda Yer Alan Geçerlik ve Güvenirlik Stratejileri	56
3.7.	Araştırmanın Nitel Boyutunda Araştırmacının Rolü	59
BÖLÜM IV: BULGULAR VE YORUMLAR		61
4.1.	Araştırmanın Nicel Boyutunda Yer Alan Verilere İlişkin Bulgular.....	61
4.1.1.	Araştırmanın birinci alt problemine ilişkin bulgular	61
4.1.1.1.	“Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin geneline ilişkin bulgular	61
4.1.1.1.1.	“Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin bireysel etmenler alt boyutuna ilişkin bulgular.....	65
4.1.1.1.2.	“Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin örgütsel etmenler alt boyutuna ilişkin bulgular	67
4.1.2.	Araştırmanın ikinci alt problemine ilişkin bulgular	69
4.1.2.1.	Yaş değişkenine ilişkin bulgular.....	69
4.1.2.2.	Cinsiyet değişkenine ilişkin bulgular	71
4.1.2.3.	Medeni durum değişkenine ilişkin bulgular	73
4.1.2.4.	Eğitim durumu değişkenine ilişkin bulgular	75
4.1.2.5.	Mesleki kıdem değişkenine ilişkin bulgular	77
4.1.2.6.	Branş değişkenine ilişkin bulgular	79
4.1.2.7.	Görev yapmakta olduğu kurumdaki çalışma süresi değişkenine ilişkin bulgular	82
4.2.	Araştırmanın Nitel Boyutunda Yer Alan Verilere İlişkin Bulgular	83

4.2.1. Araştırmanın üçüncü alt problemine ilişkin bulgular	83
4.2.1.1.“Yengeç Sepeti Sendromunun Nedenleri” temasına ilişkin bulgular...	85
4.2.1.1.1. “Bireysel Nedenler” kategorisine ilişkin bulgular	86
4.2.1.1.1.1. “Yengeç Davranışına Maruz Kalan Öğretmenlerin Özellikleri” alt kategorisine ilişkin bulgular	86
4.2.1.1.1.2. “Yengeç Zihniyetindeki Öğretmenlerin Özellikleri” alt kategorisine ilişkin bulgular.....	93
4.2.1.1.2. “Örgütsel Nedenler” kategorisine ilişkin bulgular	103
4.2.1.2. “Yengeç Sepeti Sendromu Davranışları” temasına ilişkin bulgular..	111
4.2.1.2.1. “Yengeç Davranışına Maruz Kalan Öğretmenlerin Davranışları” kategorisine ilişkin bulgular	111
4.2.1.2.2. “Yengeç Zihniyetindeki Öğretmenlerin Davranışları” kategorisine ilişkin bulgular	115
4.2.1.2.3. “Diğer Öğretmenlerin Davranışları” kategorisine ilişkin bulgular	128
4.2.1.2.4. “Okul Yöneticilerinin Davranışları” kategorisine ilişkin bulgular	130
4.2.1.2.5. “Maruz Kalınan Davranışın Yönü” kategorisine ilişkin bulgular .	132
4.2.1.3. “Yengeç Sepeti Sendromunun Sonuçları” temasına ilişkin bulgular	134
4.2.1.3.1. “Bireysel Sonuçlar” kategorisine ilişkin bulgular	135
4.2.1.3.1.1. “Mesleki Sonuçlar” alt kategorisine ilişkin bulgular	135
4.2.1.3.1.2. “Duygusal Sonuçlar” alt kategorisine ilişkin bulgular	143
4.2.1.3.1.3. “Sosyal Sonuçlar” alt kategorisine ilişkin bulgular	148
4.2.1.3.2. “Örgütsel Sonuçlar” kategorisine ilişkin bulgular	151
4.2.1.4. “Yengeç Sepeti Sendromuna İlişkin Öneriler” temasına ilişkin bulgular	158
4.2.1.4.1. “Öğretmenlere Öneriler” kategorisine ilişkin bulgular	159
4.2.1.4.2. “Okul Yöneticilerine Öneriler” kategorisine ilişkin bulgular	165
4.2.1.4.3. “Eğitim Politikası Yapıcılara Öneriler” kategorisine ilişkin bulgular	171

4.2.2. Araştırmanın dördüncü alt problemine ilişkin bulgular	177
4.2.2.1. “Okul Yöneticilerinin İş Birliğine İlişkin Tutumunun Yengeç Sepeti Sendromuna Etkisi” temasına ilişkin bulgular	179
4.2.2.1.1. “İş Birliğinin Desteklenmesinin Yengeç Sepeti Sendromuna Etkisi” kategorisine ilişkin bulgular	179
4.2.2.1.2. “İş Birliğinin Desteklenmemesinin Yengeç Sepeti Sendromuna Etkisi” kategorisine ilişkin bulgular	182
BÖLÜM V: SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	186
5.1. Araştırmanın Nicel Boyutuna İlişkin Sonuç ve Tartışma.....	186
5.1.1. Araştırmanın birinci alt problemine ilişkin sonuçlar	187
5.1.2. Araştırmanın birinci alt problemine ilişkin tartışma.....	188
5.1.3. Araştırmanın ikinci alt problemine ilişkin sonuçlar	193
5.1.4. Araştırmanın ikinci alt problemine ilişkin tartışma	195
5.2. Araştırmanın Nitel Boyutuna İlişkin Sonuç ve Tartışma	200
5.2.1. Araştırmanın üçüncü alt problemine ilişkin sonuçlar	201
5.2.2. Araştırmanın üçüncü alt problemine ilişkin tartışma	212
5.2.3. Araştırmanın dördüncü alt problemine ilişkin sonuçlar	250
5.2.4. Araştırmanın dördüncü alt problemine ilişkin tartışma	252
5.3. Öneriler	256
5.3.1. Uygulayıcılara yönelik öneriler	256
5.3.2. Araştırmacılara yönelik öneriler.....	257
KAYNAKÇA.....	259
EKLER	278

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 2.1. Yengeç Sepeti Sendromu Kavramı ve Tanımları.....	11
Tablo 3. 1. Örneklemede Yer Alan Ortaokul Öğretmenlerinin Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı.....	44
Tablo 3. 2. Çalışma Grubunda Yer Alan Ortaokul Öğretmenlerinin Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı	47
Tablo 4. 1. Öğretmenlerin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin Geneline İlişkin Algı Düzeylerine Yönelik Betimsel İstatistikler	62
Tablo 4. 2. Öğretmenlerin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin Geneline ve Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerine Yönelik Betimsel İstatistikler	64
Tablo 4. 3. Öğretmenlerin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin Bireysel Etmenler Alt Boyutuna İlişkin Algı Düzeylerine Yönelik Betimsel İstatistikler.....	65
Tablo 4. 4. Öğretmenlerin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin Örgütsel Etmenler Alt Boyutuna İlişkin Algı Düzeylerine Yönelik Betimsel İstatistikler.....	67
Tablo 4. 5. Öğretmenlerin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin Geneline, Bireysel Etmenler ve Örgütsel Etmenler Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırması (ANOVA).....	70
Tablo 4. 6. Öğretmenlerin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin Geneline İlişkin Algı Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırması (t-testi).....	72
Tablo 4. 7. Öğretmenlerin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin Bireysel Etmenler ve Örgütsel Etmenler Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırması (Mann-Whitney U).....	72
Tablo 4. 8. Öğretmenlerin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin Geneline İlişkin Algı Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırması (t-testi).....	73
Tablo 4. 9. Öğretmenlerin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin Bireysel Etmenler ve Örgütsel Etmenler Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırması (Mann-Whitney U).....	74
Tablo 4. 10. Öğretmenlerin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin Geneline İlişkin Algı Düzeylerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırması (t-testi).....	75

Tablo 4. 11. Öğretmenlerin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin Bireysel Etmenler ve Örgütsel Etmenler Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırması (Mann-Whitney U)	76
Tablo 4. 12. Öğretmenlerin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin Geneline, Bireysel Etmenler ve Örgütsel Etmenler Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırması (ANOVA).....	77
Tablo 4. 13. Öğretmenlerin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin Geneline, Bireysel Etmenler ve Örgütsel Etmenler Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Branş Değişkenine Göre Karşılaştırması (ANOVA).....	80
Tablo 4. 14. Öğretmenlerin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin Geneline, Bireysel Etmenler ve Örgütsel Etmenler Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Görev Yapmakta Olduğu Kurumdaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırması (ANOVA).....	82
Tablo 4. 15. Yengeç Davranışına Maruz Kalan Öğretmenlerin Özellikleri Alt Kategorisine İlişkin Kodlar ve Belirtilme Sıklığı	87
Tablo 4. 16. Yengeç Zihniyetindeki Öğretmenlerin Özellikleri Alt Kategorisine İlişkin Kodlar ve Belirtilme Sıklığı	94
Tablo 4. 17. Örgütsel Nedenler Kategorisine İlişkin Kodlar ve Belirtilme Sıklığı	103
Tablo 4. 18. Yengeç Davranışına Maruz Kalan Öğretmenlerin Davranışları Kategorisine İlişkin Kodlar ve Belirtilme Sıklığı	111
Tablo 4. 19. Yengeç Zihniyetindeki Öğretmenlerin Davranışları Kategorisine İlişkin Kodlar ve Belirtilme Sıklığı	116
Tablo 4. 20. Diğer Öğretmenlerin Davranışları Kategorisine İlişkin Kodlar ve Belirtilme Sıklığı	128
Tablo 4. 21. Okul Yöneticilerinin Davranışları Kategorisine İlişkin Kodlar ve Belirtilme Sıklığı	130
Tablo 4. 22. Maruz Kalınan Davranışın Yönü Kategorisine İlişkin Kodlar ve Belirtilme Sıklığı	133
Tablo 4. 23. Mesleki Sonuçlar Alt Kategorisine İlişkin Kodlar ve Belirtilme Sıklığı	136
Tablo 4. 24. Duygusal Sonuçlar Alt Kategorisine İlişkin Kodlar ve Belirtilme Sıklığı....	143
Tablo 4. 25. Sosyal Sonuçlar Alt Kategorisine İlişkin Kodlar ve Belirtilme Sıklığı	149
Tablo 4. 26. Örgütsel Sonuçlar Kategorisine İlişkin Kodlar ve Belirtilme Sıklığı	151
Tablo 4. 27. Öğretmenlere Öneriler Kategorisine İlişkin Kodlar ve Belirtilme Sıklığı	159
Tablo 4. 28. Okul Yöneticilerine Öneriler Kategorisine İlişkin Kodlar ve Belirtilme Sıklığı	165

Tablo 4. 29. Eğitim Politikası Yapıcılara Öneriler Kategorisine İlişkin Kodlar ve Belirtilme Sıklığı	171
Tablo 4. 30. İş Birliğinin Desteklenmesinin Yengeç Sepeti Sendromuna Etkisi Kategorisine İlişkin Kodlar ve Belirtilme Sıklığı	180
Tablo 4. 31. İş Birliğinin Desteklenmemesinin Yengeç Sepeti Sendromuna Etkisi Kategorisine İlişkin Kodlar ve Belirtilme Sıklığı.....	183



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1. Yengeç Sepeti Sendromu Süreci	19
Şekil 3.1. Araştırmada Kullanılan Açıklayıcı Ardışık Desen Süreç Diyagramı	41
Şekil 4. 1. Yengeç Sepeti Sendromuna İlişkin Ulaşılan Tema, Kategori ve Alt Kategoriler (Üçüncü Alt Problem)	84
Şekil 4. 2. Yengeç Sepeti Sendromuna İlişkin Ulaşılan Tema ve Kategoriler (Dördüncü Alt Problem)	178



EKLER LİSTESİ

Ek 1. Etik Kurul Kararı.....	278
Ek 2. Nicel Boyuta İlişkin Araştırma İzni	279
Ek 3. Nitel Boyuta İlişkin Araştırma İzni.....	280
Ek 4. Nicel Boyuta İlişkin Veri Toplama Aracı	281
Ek 5. Nicel Boyuta İlişkin Veri Toplama Aracı İzin Yazışması	284
Ek 6. Nitel Boyuta İlişkin Veri Toplama Aracı.....	285
Ek 7. Yengeç sepeti sendromunun nedenleri temasına ilişkin veri analizi tablosu.....	288
Ek 8. Yengeç sepeti sendromu davranışları temasına ilişkin veri analizi tablosu.....	291
Ek 9. Yengeç sepeti sendromunun sonuçları temasına ilişkin veri analizi tablosu	293
Ek 10. Yengeç sepeti sendromuna ilişkin öneriler temasına ilişkin veri analizi tablosu .	296
Ek 11. Okul yöneticilerinin iş birliğine ilişkin tutumunun yengeç sepeti sendromuna etkisi temasına ilişkin veri analizi tablosu	298

BÖLÜM I: GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problem durumuna, amacına, problem cümlesine, alt problemlerine, önemine, sınırlılıklarına, varsayımlarına yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

Yengeç avına çıkan her balıkçı, yengeç kovalarının bir kapağı olmadığını bilir. Çünkü yengeçlerin bu kovadan kaçmasını engellemek için bir kapağa ihtiyaç yoktur. Bir grup yengeç bir kovaya konulduğunda, her yengeç kovadan dışarı çıkmak için yukarı tırmanmaya başlar ancak bunu gören diğer yengeçler uzanarak onu kovaya geri çeker. Yukarı tırmanmaya başlayan her yengeç, diğerleri tarafından engellenir ve bu döngü balıkçı yengeçleri kovadan çıkarana kadar sürer. Sözün özü, kovadaki yengeçler için bir engele ihtiyaç yoktur, yengeçler daima kovadan çıkmaya çalışanları kovaya geri çekerek zaten birbirlerinin engeli haline gelirler (Aaron ve Smith, 1992; Perry, 2013; Sampath, 1997; Soubhari ve Kumar, 2014; Spacey, 2015).

Yengeç sepeti kavramı, Filipinler’de anlatılan hikayedeki balıkçıların yengeç yakalarken kovalarındaki yengeçleri gözlemlemesinden yola çıkarak ortaya konulmuştur ve yengeç sepeti sendromu, bireylerin kendilerinden daha iyi performans sergileyen kişileri aşağı çekmeye çalıştığı davranışsal bir durumu ifade etmektedir (Soubhari ve Kumar, 2014; Spacey, 2015). Bir metafor olarak nitelendirilen yengeç sepeti sendromu, “ben sahip olamıyorsam, sen de olama” anlayışına sahip olan dar görüşlü ve bencilce bir düşünceyi ifade etmek için özellikle Filipinliler arasında yaygın olarak kullanılmaktadır (Özdemir ve Üzüm, 2019; Soubhari ve Kumar, 2014).

Yengeç sepeti sendromu metaforunun özünde, belirli bir sosyal grupta bulunan bireylerin kendi mevcut konumlarını koruyabilmek ya da daha iyi bir konuma yükslebilmek uğruna, grupta bulunan diğer bireylerin ilerleyişlerini kasıtlı biçimde engellemeye çalışması yer almaktadır (Pegues, 2018). Sosyal olarak özdeşleşen grupların üyeleri, iş ile ilgili bir başarının elde edilmesinde birbirinin engeli haline geldiğinde kişilerarası rekabet ortaya çıkmakta ve bu durumda başarıya ulaşmak için çabalayan bireyler, birbirlerini desteklemek yerine sabote etme yolunu tercih etmektedir (Miller, 2019).

Yengeç sepeti sendromu, diğer bireylerin ilerlemesine ya da hayallerinin peşinden gitmesine izin vermek yerine özellikle onları eleştiren ve aşağı çekmeye çalışan insanlara atıfta bulunmaktadır (Soubhari ve Kumar, 2014). Yengeç zihniyetine sahip olan bireyler, mesleğinde ilerlemeye çalışan bireyleri durdurabilmek amacıyla göze çarpmayan belirsiz bir niyetle; moralini bozma, aşağılama, alay etme, dışlama, eleştirme, yaptığı işi kötü gösterme, dedikodusunu yaparak bireye olumsuz bir imaj oluşturma, imalarda bulunma gibi davranışlar sergilemektedir (Abrugar, 2014; Miller, 2016; Özdemir ve Üzüm, 2019; Pegues, 2018). Bu tür yengeç davranışlarına maruz kalan bireyler hayal kırıklığı, öfke ve üzüntü gibi olumsuz duygular hissetmektedir (Miller, 2019). Bununla birlikte yengeç sepeti sendromu, kurbanı olan birey için büyük bir stres kaynağı haline gelmekte ve kişinin çalışma ortamında yaşadığı stresi önemli ölçüde arttırmaktadır. Bireylerin iş yerinde stres yaşamalarına neden olan yengeç davranışları, bu bireylerde fiziksel ve ruhsal sorunların oluşmasına yol açmaktadır (Soubhari ve Kumar, 2014, s. 3026). Yengeç sepeti sendromunun ayırt edici özelliklerinden biri olan sosyal baltalama davranışı da maruz bırakılan bireyleri olumsuz olarak etkilemektedir (Ülbeği ve ark., 2019; Miller, 2019). Sosyal baltalama davranışı, yengeç zihniyetindeki bireyler tarafından diğer bireylerin mesleki hedeflerine ulaşmasını ve başarılar elde etmesini engellemek amacıyla sergilenmektedir (Miller, 2019). Sosyal baltalama davranışı, bireylerin itibarının zarar görmesine, duygusal tükenmişlik yaşamasına, performansının düşmesine, mesleki başarılar elde etme arzusu ve gücünün geri dönülemez biçimde engellenmesine neden olmaktadır (Duffy ve ark., 2002; Sayğan Tunçay ve Çıraklar, 2020; Ülbeği ve ark., 2019, s. 11).

Yengeç sepeti sendromu, birey merkezli bir sorun olarak görülebilmektedir. Fakat, örgütleri bireylerden bağımsız olarak ele almak doğru bir yaklaşım değildir. Bireylerin sahip oldukları tutum ya da sergiledikleri davranışlar, örgütsel davranışın şekillenmesinde etkili olmakta ve örgütü birçok açıdan etkilemektedir. Söz konusu sendrom ile örgüt içerisinde saygı, bireyler arası destek ya da işbirliği gibi örgütsel normlar ihlal edilmektedir. Ayrıca örgütte anlaşmazlıkların oluşması, nezaketten uzak davranışların sergilenmesi, motivasyonun düşmesi, uzman kaybının yaşanması, personel yönetim masraflarının yükselmesi, verimliliğin ve iş kalitesinin düşmesi gibi çeşitli olumsuzlukların oluşmasına da neden olmaktadır. Bu bakımdan, yengeç sepeti sendromunun örgüt içindeki varlığı hem maruz kalan bireyi hem de yer aldığı örgütü psikolojik, sosyal ve ekonomik açıdan etkilemektedir (Aydın ve Oğuzhan, 2019;

Fettahlıoğlu ve Alkış Dedeoğlu, 2021; Miller, 2019; Özdemir ve Üzüm, 2019, Pegues, 2018; Soubhari ve Kumar, 2014).

Eğitim alanında istenilen hedeflere ulaşabilmek ve eğitim sisteminin temel işlevlerini etkin şekilde yerine getirebilmek, bu sürece yön veren öğretmenlerin sahip olduğu nitelikler ile yakından ilişkilidir. Çünkü eğitim alanında hayata geçirilecek olan her türlü uygulama ve yenilik, onları hayata geçirecek olan öğretmenlerin elinde şekillenerek anlam kazanmaktadır. Bu nedenle eğitim alanındaki uygulamalar ya da yenilikler, öğretmenler tarafından öğrenme ortamlarına yansıtılmazsa istenilen hedeflere ulaşılamayacağı açıktır. Öğretmenler eğitim sisteminin başlatıcısı, geliştiricisi ve uygulayıcısı olarak sistemin en önemli ögesini oluşturmaktadır. Eğitimin niteliği üzerindeki en önemli ve doğrudan etkiye öğretmenler sahiptir ve eğitim çıktılarının geliştirilmesinin yolu, öncelikle öğretmenlerin niteliklerinin geliştirilmesinden geçmektedir. Bu bakımdan sistem içerisinde nitelikli öğretmenlerin olması, eğitim alanında yapılmak istenen değişimler için ön şart niteliği taşımaktadır (Milli Eğitim Bakanlığı [MEB], 2017). Yüksek niteliklere sahip olan ve mesleki gelişiminde devamlılığı yakalamış olan öğretmenler, öğrencilerinin ve eğitim sisteminin niteliğini önemli şekilde etkilemenin yanında, ülkenin sosyo-ekonomik gelişimini ve toplumun ilerlemesini, çağın getirdiklerine uyum sağlayabilmesini de önemli ölçüde etkilemektedir (Altun, 2020; Demir ve Demir, 2021; Eroğlu ve Özbek, 2020, s. 74; MEB, 2017).

Yengeç sepeti sendromunun bireysel etkileri göz önünde bulundurularak öğretmenler için olası etkileri değerlendirildiğinde, yengeç sepeti sendromunun üretken olan, projeler geliştiren, niteliklerini arttırmak isteyen, mesleki gelişimini önemseyen ve sürdürme gayreti içinde olan öğretmenleri, mesleki gelişim çabalarından dolayı cezalandıran bir olgu olduğu görülmektedir. Ancak bu olguyu sadece bireysel etkileri bakımından ele almak doğru bir yaklaşım olmayacaktır. Çünkü bu olgunun etkileri öğretmenler ile sınırlı değildir. Yengeç sepeti sendromunun örgütsel etkileri göz önünde bulundurularak olguyu eğitim örgütleri bakımından değerlendirdiğimizde, okulların yengeç sepeti haline gelmesi durumunda; okullardaki işbirliği ve saygı gibi unsurları içeren olumlu örgüt kültürünün, huzurlu çalışma ortamının, eğitim örgütlerinin performansının ve verimliliğinin olumsuz yönde etkilenebileceği söylenebilir. Bu bakımdan yengeç sepeti sendromunun eğitimde fark yaratmaya ve sınıfının duvarlarını

aşmaya çalışan öğretmenleri engellemenin yanında öğrencilerine, içinde bulunduğu eğitim örgütüne, eğitim sistemine ve ülkesinin gelişimine zarar verebilecek bir olgu olduğu söylenebilir. Bu durum yengeç sepeti sendromu ile bireysel ve örgütsel olarak mücadele edilmesinin gerekliliğini ortaya koymaktadır. Eğitim örgütlerinde okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin yengeç sepeti sendromu olgusuna ilişkin bilgi sahibi olmasının, yengeç sepeti sendromu ile bireysel ve örgütsel olarak etkili şekilde mücadele edilebilmesinde önemli olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle okullardaki örgüt kültürünü ve çalışma ortamını olumsuz yönde etkileyebilecek, öğretmenlerin mesleki gelişimlerini engellemeye yönelik rekabetçi ve kıskanç girişimler ile hem bireysel olarak öğretmenlerin hem de eğitim örgütlerinin performansını ve verimliliğini olumsuz yönde etkileyebilecek, mesleğinde başarılı olmaya çalışan ve başarıları ile farklılaşan öğretmenlerin “Ben sahip olamıyorsam, sen de olama” anlayışı ile aşağı çekilmeye çalışıldığı yengeç sepeti sendromunun, bireysel ve örgütsel açıdan incelenmesinin gerekli olduğu görülmüştür.

Alanyazın taraması Türkçe olarak “yengeç sepeti”, “yengeç zihniyeti”, “yengeç sendromu”, “yengeç sepeti sendromu”, “yengeç kovası”, “yengeç sepeti olgusu”, “yengeç davranışları” anahtar kelimeleriyle; İngilizce olarak “crabs in a bucket”, “crabs in a bucket syndrome”, “crab mentality”, “crabs in a barrel”, “crabs in a barrel syndrome”, “crab behaviors”, “crab bucket”, “crabs syndrome” anahtar kelimeleri ile yapılmıştır. Alanyazın taraması Google Akademik, TÜBİTAK ULAKBİM Dergipark Tarama, Eric Educational Resource Information Center Database, EBSCO Search, ProQuest, Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi gibi veri tabanları kullanılarak yapılmıştır. Tarama sonucunda yengeç sepeti sendromunun alanyazında yeni bir kavram olduğu ve yapılmış sınırlı sayıda bilimsel çalışmanın bulunduğu görülmüştür. Yapılan bu çalışmanın, alanyazındaki yengeç sepeti sendromuna ilişkin bilimsel çalışma eksikliğinin giderilmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca konuya ilişkin eğitim alanında yapılmış sınırlı sayıda çalışmanın bulunuyor olmasının çalışmanın özgünlüğünün arttırılmasına katkı sağladığı düşünülmektedir.

Yapılan alanyazın taraması sonucunda, ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenler ile yengeç sepeti sendromuna ilişkin yapılmış olan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle yapılan bu çalışmanın, alandaki bir boşluğun giderilmesine katkı sağlayacak özgün bir çalışma olduğu düşünülmektedir. Ayrıca çalışmanın, olgunun bilinirliğinin

arttırılmasına ve öğretmenler ile eğitim örgütleri için önemine dikkat çekilmesi noktasında da katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu çalışmada resmi ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin yengeç sepeti sendromuna ilişkin algıları incelenmeye, bireysel ve örgütsel açıdan yengeç sepeti sendromuna ilişkin görüşleri belirlenmeye çalışılmıştır. Bu amaç doğrultusunda araştırmada karma yöntem kullanılmış, desen olarak ise açıklayıcı ardışık desen kullanılmıştır. Çalışmanın nicel boyutunda resmi ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin yengeç sepeti sendromuna ilişkin algı düzeyleri incelenmiş, ardından nitel boyutunda öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda bireysel ve örgütsel açıdan yengeç sepeti sendromu olgusu ele alınmıştır. Bu doğrultuda araştırmanın temel problem cümlesi, “Resmi ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin yengeç sepeti sendromuna ilişkin algıları ve öğretmenlerin bireysel ve örgütsel açıdan yengeç sepeti sendromuna ilişkin görüşleri nelerdir?” şeklinde oluşturulmuştur.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı, resmi ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin yengeç sepeti sendromuna ilişkin algılarını incelemek, bireysel ve örgütsel açıdan yengeç sepeti sendromuna ilişkin öğretmenlerin görüşlerini belirlemektir.

1.3. Araştırmanın Problem Cümlesi

Resmi ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin yengeç sepeti sendromuna ilişkin algıları ve öğretmenlerin bireysel ve örgütsel açıdan yengeç sepeti sendromuna ilişkin görüşleri nelerdir?

1.4. Araştırmanın Alt Problemleri

Araştırmanın temel amacı doğrultusunda alt problemleri şu şekilde belirlenmiştir:

1. Resmi ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin yengeç sepeti sendromuna ilişkin algı düzeyleri nedir? (Nicel)

2. Resmi ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin yengeç sepeti sendromuna ilişkin algı düzeyleri;

i. Yaş

ii. Cinsiyet

iii. Medeni durum

iv. Eğitim durumu

v. Mesleki kıdem

vi. Branş

vii. Görev yapmakta olduğu kurumdaki çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir? (Nicel)

3. Resmi ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin, bireysel ve örgütsel açıdan yengeç sepeti sendromuna ilişkin görüşleri nelerdir? (Nitel)

4. Elde edilen nitel veriler, resmi ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin yengeç sepeti sendromuna ilişkin algı düzeyleriyle ilgili elde edilen nicel bulguları nasıl açıklamaktadır? (Karma)

1.5. Araştırmanın Önemi

Günümüz dünyasında meydana gelen hızlı değişimler, öğretmenlere biçilen yeni roller, eğitim gereksinimlerindeki değişimler, eğitim konusundaki yeni yaklaşımlar ve öğrencilerin farklılaşan ihtiyaçları, öğretmenlere yeni sorumluluklar yüklemekte ve öğretmenlerin mesleki gelişiminin devamlılığını zorunlu hale getirmektedir (MEB, 2017). Ancak yengeç zihniyetine sahip olan bireyler, örgüt içindeki diğer bireylerin mesleki olarak kendilerini geliştirmesini, mesleki hedeflerine ilerlemesini ve başarılar elde edeceği fırsatlara ulaşmasını engellemeye çalışmaktadır (Miller, 2019; Soubhari ve Kumar, 2014). Bununla birlikte yengeç sepeti sendromunun örgüt içindeki varlığı; bireylerin çabalarını ve ilerleyişini baltalayan, örgütsel destek ya da işbirliği gibi normları ihlal eden, nezaketten uzak olan ve karşılıklı saygı sınırlarını aşan davranışların

sergilenmesine yol açarak olumlu örgüt kültürünü, işbirlikçi çalışmaları, takım motivasyonunu ve örgütsel verimliliği olumsuz yönde etkilemektedir (Aydın ve Oğuzhan, 2019; Miller, 2019; Özdemir ve Üzüm, 2019). Bu bakımdan yengeç sepeti sendromunun ortaya çıktığı örgütlerde bireylerin mesleki gelişimlerinin engellenmeye çalışılması, destek, işbirliği gibi normların ihlal edilmesi, saygı sınırlarını aşan ve nezaketten uzak davranışların sergilenmesi ve bu olgunun bireye ve örgüte olası etkileri, bu olguyla mücadeleyi gerekli hale getirmektedir. Eğitim örgütlerinde okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin yengeç sepeti sendromuna ilişkin daha fazla bilgi sahibi olmasının, bireysel ve örgütsel olarak bu olguyla daha etkili şekilde mücadele edilmesine olanak sağlayacağı düşünülmektedir. Bu nedenle, eğitim alanında yapılmış olan bu çalışmanın, okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin yengeç sepeti sendromuna ilişkin daha fazla bilgi sahibi olmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca araştırmanın, yengeç sepeti sendromunun öğretmenler ve eğitim örgütleri için önemine dikkat çekilmesi noktasında katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Yapılan alanyazın taraması sonucunda, yengeç sepeti sendromunun alanyazında yeni bir kavram olduğu ve yapılmış sınırlı sayıda bilimsel çalışmanın bulunduğu görülmüştür. Soubhari ve Kumar (2014) tarafından yapılan çalışmada, akademisyen ve eğitim yöneticileri örnekleme dahil edilmiş ve yengeç sepeti sendromunun iş yeri stresi üzerindeki etkisi nicel araştırma yöntemi kullanılarak incelenmiştir. Spacey (2015) tarafından üniversite öğrencileri ile yapılan çalışmada, siber zorbalık ve yengeç sepeti sendromunun öğrenci başarısı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Pegues (2018) tarafından yapılan çalışmada, çeşitli olgularla birlikte yengeç sepeti sendromu da incelenmiştir. Miller (2019) tarafından nitel yöntem kullanılarak iki aşamada gerçekleştirilen çalışmada, yengeç sepeti sendromunun örgütlerdeki varlığının ve örgütsel dinamiklerinin incelenmesi amaçlanmıştır. İlk aşamada yengeç sepeti sendromu olgusuna ilişkin internet sitelerinde yazısı bulunan “blogger”lar (internet siteleri için içerik sağlayan bireyler) örnekleme dahil edilirken, ikinci aşamada Afro-Amerikalı bireyler örnekleme dahil edilmiştir. Aydın ve Oğuzhan (2019) tarafından acil sağlık çalışanları ile yapılan çalışmada ise yengeç sepeti sendromunun tatminsizlik, devamsızlık ve motivasyon üzerindeki etkileri nitel yöntem kullanılarak incelenmiştir. Eğitim alanında yürütülmüş olan ve resmi ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin örnekleme dahil edildiği bu çalışmanın; amaçlar, örneklem, araştırma yöntemi gibi birçok açıdan Soubhari ve Kumar (2014), Spacey (2015), Pegues (2018),

Miller (2019), Aydın ve Oğuzhan (2019) tarafından yapılmış olan çalışmalardan farklılaştığı görülmektedir. Bu bakımdan alanyazın incelemesinde ulaşılabilen çalışmalardan birçok noktada farklılaşan bu araştırmanın, alanyazındaki yengeç sepeti sendromuna ilişkin yapılmış bilimsel çalışma eksikliğinin giderilmesine özgün bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca konuya ilişkin eğitim alanında yapılmış sınırlı sayıda çalışmanın bulunuyor olmasının, çalışmanın özgünlüğünün artırılmasına katkı sağladığı düşünülmektedir.

Olguya ilişkin Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi veri tabanında bulunan yüksek lisans ve doktora tez çalışmaları incelenmiştir. Yapılan inceleme sonucunda Alkış Dedeoğlu (2021) tarafından yapılmış olan yüksek lisans tezi ve Çavuş (2021) tarafından yapılmış olan doktora tezinin dışında tez çalışmasına rastlanmamıştır. Alkış Dedeoğlu (2021) tarafından işletme alanında yapılan tez çalışmasında yengeç sepeti sendromuna ilişkin bir ölçek geliştirilmiştir. Eğitim alanında yapılmış olan ve resmi ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin örnekleme dahil edildiği bu karma yöntem araştırmasının, işletme alanında Alkış Dedeoğlu (2021) tarafından yapılmış olan ölçek geliştirme çalışmasından amaçlar, model gibi birçok bakımdan farklılaştığı görülmektedir. Çavuş (2021) tarafından yapılmış olan doktora tez çalışmasında ise Aydın ilinin çeşitli ilçelerinde bulunan resmi ve özel liselerde görev yapmakta olan öğretmenlerin, yengeç sepeti olgusuna ilişkin algıları ve yengeç sepeti olgusuna ilişkin görüşleri karma yöntem kullanılarak incelenmiştir. Çavuş (2021) araştırmasında Aydın ilinin çeşitli ilçelerinde bulunan resmi ve özel liselerde görev yapmakta olan öğretmenleri örnekleme dahil etmiştir. Ancak bu çalışmada ise İstanbul ilinin Ataşehir ve Ümraniye ilçelerinde bulunan resmi ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenler örnekleme dahil edilmiştir. Bu bağlamda iki araştırmanın örneklem bakımından farklılaştığı görülmektedir. Bu çalışmada yengeç sepeti sendromunun bireysel ve örgütsel açıdan ele alınmış olması, Çavuş (2021) tarafından yapılmış çalışmadan amaçlar bakımından da farklılaştığını göstermektedir. Sonuç olarak, alanyazın incelemesinde ulaşılabilen tez çalışmalardan birçok bakımdan farklılaşan bu araştırmanın, alanyazına kazandırılmasının önem arz ettiği düşünülmektedir.

Yapılan alanyazın taraması sonucunda, ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenler ile yengeç sepeti sendromuna ilişkin yapılmış olan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle yapılan bu çalışmanın, alandaki bir boşluğun giderilmesine katkı sağlayacak

özgün bir çalışma olduğu düşünülmektedir. Ayrıca sınırlı sayıda çalışmanın bulunduğu bir olguya ilişkin karma yöntem ile desenlenmiş bir çalışmanın yürütülmüş olmasının, resmi ortaokullardaki yengeç sepeti sendromu olgusuna ilişkin derinlemesine bir anlayış geliştirilmesine katkı sağladığı düşünülmektedir. Bununla birlikte çalışmanın, olgunun bilinirliğinin arttırılmasına katkı sağlayacağı ve eğitim alanında yengeç sepeti sendromuna ilişkin yürütülecek olan diğer çalışmalara ışık tutabileceği düşünülmektedir.

1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırmanın sınırlılıkları şunlardır:

1. Bu araştırmanın nicel aşaması 2021-2022 eğitim-öğretim yılında İstanbul ilinin Ataşehir ve Ümraniye ilçelerinde bulunan resmi ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenlere uygulanan ölçekle sınırlıdır.
2. Bu araştırmanın nitel aşaması 2021-2022 eğitim-öğretim yılında İstanbul ilinin Ataşehir ve Ümraniye ilçelerinde bulunan resmi ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerle yapılan görüşmelerle sınırlıdır.

1.7. Araştırmanın Varsayımları

Bu çalışmada şu varsayımlardan hareket edilmiştir:

1. Araştırmaya katılan öğretmenlerin, araştırmanın nicel aşamasında kullanılan ölçeğe içten ve yansız şekilde yanıt verdiği varsayılmaktadır.
2. Araştırmanın nicel aşamasında örnekleme dahil edilen öğretmenlerin, araştırmanın evrenini yeterli düzeyde temsil ettiği varsayılmaktadır.
3. Araştırmanın nitel aşamasında yapılan görüşmelerde katılımcı öğretmenlerin, yengeç sepeti sendromuna ilişkin görüşlerini içtenlikle yansıttıkları varsayılmaktadır.

BÖLÜM II: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde yengeç sepeti sendromuna ilişkin yapılmış olan tanımlamalara, alanyazında yengeç sepeti sendromu ile ilişkilendirilen yaklaşımlara, bu olgunun oluşum sürecine, yengeç sepeti sendromunun gelişmesine yol açabilecek olası bireysel ve örgütsel nedenlere, yengeç zihniyetine sahip bireylerin özelliklerine, bu olgunun bireysel ve örgütsel açıdan olası sonuçlarına, alanyazında yengeç sepeti sendromu ile ilişkilendirilen kavramlara, eğitim örgütlerinde yengeç sepeti sendromuna yer verilmiştir.

2.1. Yengeç Sepeti Sendromu Kavramı

Yengeç sepeti sendromu kavramı, ilk kez Filipinli yazar Ninotchka Rosca tarafından *yengeç kişilikler* şeklinde kullanılmıştır (Fettahlıoğlu ve Alkış Dedeoğlu, 2021, s. 1225). Daha sonra ise yazar Daniel L. Duke (1994) tarafından ilk kez eğitim örgütleri için bu kavram kullanılmıştır (aktaran Çavuş, 2021, s. 3). Söz konusu kavram, “ben sahip olamıyorsam, sen de olama” anlayışına sahip olan dar görüşlü ve bencilce bir düşünceyi ifade etmek için kullanılmaktadır. Özellikle Filipinliler arasında yaygın olarak kullanılan yengeç sepeti sendromu, evrenseldir ve zamansız bir rekabeti ifade etmektedir (Soubhari ve Kumar, 2014).

Yengeç sepeti sendromu, bir balıkçının kovasındaki yengeçleri gözlemlemesinden yola çıkarak ortaya konulmuştur (Spacey, 2015). Bir grup yengecin bir balıkçı kovasına konulması durumunda, her yengeç sürünerek kovadan dışarı çıkmaya çalışmaktadır. Ancak yengeçlerden biri tepeye yaklaştığında alttan gelen yengeçlerden biri uzanarak o yengeci geri çekmektedir. Süreç, biri yengeçleri kovadan çıkarana kadar ya da yengeçler kovada ölene kadar devam etmektedir. Bu durum, yengeçlerin ayrı ayrı kovadan çıkmayı başarmak yerine birlikte yok olmayı tercih ettikleri içgüdüsel bir karar olduğunu düşündürmektedir (Aaron ve Smith, 1992).

Zamanla kovadaki yengeçler içinde bulundukları esarete alışmaktadır ancak kovaya yeni gelen yengeçler, kovada sürmekte olan yaşamdan haberdar değildir ve kovadan çıkmak için mücadele etmeye çalışmaktadır. Yeni gelen yengeçlerin sahip oldukları bilgi, yaşlı yengeçler için kovadaki rahat yaşamın değişimine işaret etmektedir. Kovadaki yaşlı yengeçler, yeni gelen yengeçlerin sahip oldukları bilgi ile kovada

sürmekte olan düzeni bozacaklarını düşünerek korkmakta ve yeni gelen yengeçleri aşağı çekerek, kovadan çıkış olmadığını göstermektedir. Kovadan çıkmak için mücadele veren yengeçler, zaman geçtikçe kovadaki düzene teslim olmaktadır. Yengeçler sessiz, uysal ve neredeyse hiçbir yaşam belirtisi göstermeden kovadaki yaşamı sürdürmektedir. Artık yengeçler, kovadaki esaretten memnun olmayı öğrenmiştir (Perry, 2013).

Yengeç sepeti sendromu, Filipinler’de anlatılan hikayedeki balıkçıların yengeç yakalarken gözlemledikleri durumu bir metafor olarak nitelendirmekte ve bu hikayeye atıfta bulunmaktadır (Erat, 2021; Özdemir ve Üzüm, 2019; Soubhari ve Kumar, 2014; Spacey, 2015). Bu metafor özünde, belirli bir sosyal grupta yer alan bireylerin, kendi konumlarını korumak ya da yukarı çıkabilmek uğruna, diğer bireylerin ilerlemesini kasıtlı olarak engellemeye çalıştığı sıfır toplamı bir senaryoyu betimliyor gibi görünmektedir (Pegues, 2018).

Bir metafor olarak ele alınabilecek olan yengeç sepeti sendromuna ilişkin (Özdemir ve Üzüm, 2019, s. 126), alanyazında farklı tanımlamaların yapıldığı görülmektedir. Bu tanımların bir kısmına Tablo 2.1’de yer verilmiştir.

Tablo 2.1. Yengeç Sepeti Sendromu Kavramı ve Tanımları

Yazar	Kavram	Tanım
Bulloch (2013)	Yengeç zihniyeti	Herkesin aynı seviyede olmasını isteyen ve bu nedenle başarılı olan bireyleri aşağı çekmeyi ya da başarılarına ortak olarak etkisini azaltmayı amaçlayan olumsuz kültürel bir eğilim.
Soubhari ve Kumar (2014)	Yengeç zihniyeti	Diğer bireylerin ilerlemesine ya da hayallerinin peşinden gitmesine izin vermek ya da onlara destek olmak yerine onları eleştiren ve aşağı çekmeye çalışan, “ben sahip olamıyorsam, sen de olama” anlayışına sahip olan dar görüşlü ve bencilce bir düşünce.

Tablo 2.1. Yengeç Sepeti Sendromu Kavramı ve Tanımları (Devamı)

Pegues (2018)	Yengeç sepeti sendromu zihniyeti	Örgütte sorun çıkaran ve grup normlarını ihlal eden düşük statülü bireylerin, diğer bireylere zarar verme, onların moralini bozma, aşağılama ve ilerleyişlerini baltalama yönündeki niyeti.
Miller (2019)	Yengeç sepeti sendromu	Diğer bireylerin hedeflerine ilerlemesini ve başarı elde edeceği fırsatlara ulaşmasını engellemek amacıyla bireylerin ilerleyişini baltalayan davranışlar sergileyen, marjinalleşmiş bir kültür ya da topluluğa ait olan ya da bunlarla özdeşleşmiş olan bireylerin zihniyeti ve davranışları.
Üzüm ve Özdemir (2020)	Yengeç sendromu	Sosyal karşılaştırma süreciyle beraber bireyin özgüven eksikliği, yetersizlik hissi, düşük benlik saygısı, korku ya da kaygı gibi duyguları ile narsisizm gibi sahip olduğu kişilik bozukluklarıyla harmanlanan, bireyin bulunduğu ortamın şartları ile etkileşim içinde gerçekleşen bir olgu.
Fettahlıoğlu ve Alkış Dedeoğlu (2021)	Yengeç sepeti sendromu	Bireyin başarısız olma korkusuyla ilişkili duygu ve düşüncelerinden hareketle, diğer bireylerin daha başarılı olmasını engellemek amacıyla davranışlar sergilemesi ve bu davranışların bireyler tarafından olağan karşılanması sonucunda, kabul görmüş bir davranış biçimi haline gelmesiyle oluşan sosyal bir eğilim.
Erat (2021)	Yengeç sepeti sendromu	Bireyin iç dünyasının gün yüzüne çıkarak bireyin davranışlarını yönlendirmesi.

Çok katmanlı ve karmaşık bir olgu olan yengeç sepeti sendromuna (Miller, 2019) ilişkin Tablo 2.1.'de yer alan tanımlamalar incelendiğinde, söz konusu olguyu farklı açılardan ele alan çeşitli tanımlamaların yapıldığı görülmektedir.

Tablo 2.1.'de görüldüğü üzere Miller (2019) yengeç sepeti sendromunu, diğer bireylerin hedeflerine ilerlemesini ve başarı elde edeceği fırsatlara ulaşmasını engellemek amacıyla bireylerin ilerleyişini baltalayan davranışlar sergileyen, marjinalleşmiş bir kültür ya da topluluğa ait olan ya da bunlarla özdeşleşmiş olan bireylerin zihniyeti ve davranışları olarak tanımlamaktadır. Miller'a (2019) göre bu tanım, yengeç sepeti sendromunu diğer kavramlardan ayıran özellikleri içermektedir. Buna göre; sosyal özdeşleşmenin görülmesi, tipik olarak sosyal baltalama davranışının sergilenmesi, örgüt içi normların ihlal edilmesi, bireylere zarar verme niyetinin belirsiz olması yengeç sepeti sendromunun ayırt edici özelliklerini oluşturmaktadır. Yengeç sepeti sendromu, bireylere zarar verme niyetinin belirsiz olması ve örgüt içinde göze çarpmayan, sinsi şekilde çalışması nedeniyle sıradan gözlemciler tarafından fark edilmeyebilmektedir (Miller, 2016; 2019).

2.2. Yengeç Sepeti Sendromu İle İlişkilendirilen Yaklaşımlar

Alanyazında yengeç sepeti sendromu, farklı kuramlar çerçevesinde açıklanmaya çalışılmıştır (bkz. Çavuş, 2021; Miller, 2016, 2019; Pegues, 2018). Bu bölümde alanyazında yengeç sepeti sendromu ile ilişkilendirilmiş olan ve olguyu en iyi açıklayan kuramlar olduğu düşünülen sosyal karşılaştırma kuramı ve sosyal kimlik kuramı ayrıntılı biçimde açıklanmıştır.

2.2.1. Sosyal karşılaştırma kuramı

Festinger'in (1954) sosyal karşılaştırma kuramı; bireylerin kendi fikir, yetenek ve özelliklerini değerlendirirken, diğer bireylerin fikir, yetenek ve özellikleri ile karşılaştırma yaparak yargıya varmasını ifade etmektedir. Festinger'e (1954) göre; bireyler özelliklerini, görüşlerini ve yeteneklerini değerlendirmeye yönelik bir dürtüye sahiptir ve bu dürtüyü karşılayabilmek için genel kabul görmüş bir ölçüt bulamadıklarında kendilerini diğer bireylerle karşılaştırarak bir yargıya varmaya çalışmaktadır. Klein'e (1997) göre ise bireyler kendilerini karşılaştırmak için genel kabul görmüş bir ölçüt bulduklarında dahi bunu kullanmak yerine diğer bireylerle kendilerini karşılaştırmayı tercih etmekte ve diğer bireylere göre konumlarını önemsemektedir.

Festinger (1954), bireyin karşılaştırma yapmak için kendine benzer bireyleri tercih etme eğilimi gösterdiğini, kendinden daha üst ya da alt konumda olan bireylerle karşılaştırma yapmanın bireye kendi hakkında doğru bilgi vermeyeceğini belirtmiştir (Festinger, 1954). Sonraki yıllarda sosyal karşılaştırma kuramını geliştirmeye devam eden araştırmacılar ise bireylerin kendinden daha iyi konumda bulunan bireyler ile yukarı yönlü karşılaştırma yapmaya, kendinden daha düşük konumda bulunan bireyler ile aşağı yönlü karşılaştırma yapmaya yönelebildiğini belirtmektedir. Bireylerin yaptığı karşılaştırmanın yönünün belirlenmesinde; referans olarak belirlediği bireyin konumu, yetenekleri ya da özellikleri ile bireyin karşılaştırma yapma nedeni etkili olmaktadır. Bu doğrultuda; bireyler kendilerini doğru şekilde değerlendirmek istediklerinde kendilerine benzer bireyler ile karşılaştırma yapmayı, yeteneklerini değerlendirmek istediklerinde kendilerinden daha üst konumda olan bireylerle karşılaştırma yapmayı ve sahip oldukları benlik saygısını arttırmak istediklerinde aşağı yönlü karşılaştırma yapmayı tercih etmektedir (Büyükmumcu ve Ceyhan, 2020; Çopuroğlu, 2019; Festeinger, 1954; Wills, 1981; Wood, 1989).

Yapılan karşılaştırmanın yönü ve karşılaştırma yapılacak referans birey ile bireyin kendisi arasında algıladığı benzerlik ya da farklılık, karşılaştırma sonucunu etkileyerek bireyin ruhsal durumunu değiştirmektedir. Yukarı yönlü karşılaştırma sonucunda, referans birey ile bireyin kendisi arasında algıladığı benzerliğin fazla olması, bireyin referans bireyin bulunduğu konuma gelebileceği düşüncesini pekiştirmekte ve bireyi olumlu yönde etkilemektedir. Yukarı yönlü karşılaştırmada, referans birey ile bireyin kendisi arasında algıladığı farklılığın yüksek olması ise bireyin hedeflediği üst konuma ulaşamayacağı düşüncesini pekiştirerek bireyi olumsuz olarak etkilemektedir. Aşağı yönlü karşılaştırmalarda, referans birey ile bireyin kendisi arasında algıladığı benzerliğin fazla olması, bireyin ileride bulunduğu konumdan daha düşük bir konuma gerileme ihtimalini bireye hatırlatarak bireyi olumsuz etkilemekte; referans birey ile bireyin kendisi arasında algıladığı farklılığın yüksek olması ise bireyin daha düşük bir konumda olmadığını görmesini sağlayarak bireyi olumlu etkilemektedir (Çopuroğlu, 2019; Mussweiler, 2003). Bununla birlikte, bireyin karşılaştırma yapma sıklığı da bireyin ruhsal durumu üzerinde çeşitli etkiler oluşturmaktadır. Sosyal karşılaştırma sıklığının artması, bireyin ruhsal durumunu olumsuz olarak etkilemektedir. Sosyal karşılaştırma sıklığı yüksek olan bireylerde benlik saygısı, olumlu duygulanım ve

iyimserlik azalmakta; depresyon, kaygı ve olumsuz duygulanım artmaktadır (Çivitci ve Şahin Baltacı, 2018; Gibbons ve Buunk, 1999).

Birey karşılaştırma yaptığında olumsuz bir sonuca ulaşırsa referans olarak aldığı bireyle yaptığı karşılaştırmayı sonlandırma eğilimi taşımakla birlikte, bu bireye karşı düşmanlık hissedebilmekte ve bireyi küçümseme eğilimi gösterebilmektedir. Ayrıca bir örgüt içinde bireylerin sahip olduğu görüş ve yetenekler birbirinden çok farklı ise benzer görüş ve yeteneklere sahip çoğunluğu oluşturan bireyler, diğerlerinin konumunu değiştirmeye yönelik güçlü bir eğilim göstermekte olup, diğer bireylerin kendi görüş ve yeteneklerine yakın bir konuma gelmesini istemektedir. Örgüt içinde görüşler konusunda birlik oluşması durumunda sosyal sessizlik ortaya çıkarken, yetenekler konusunda bireylerin diğerlerinden iyi olma isteği bu sessizliğin oluşmasını engellemektedir. Örgüt içinde görüş ve yetenek bakımından farklılaşan bireylerin varlığı ve devamlılığı durumunda ise bu bireylerin örgüt tarafından reddedilmesi ve bu bireyler ile iletişimin kesilmesi yönünde bir eğilim ortaya çıkmaktadır (Festinger, 1954).

2.2.1.1. Yukarı yönlü sosyal karşılaştırma

Yukarı yönlü karşılaştırma, karşılaştırma yapılan bireyin, karşılaştırma yapan bireye göre daha iyi bir konuma sahip olması durumunu ifade etmektedir (Festinger, 1954). Festinger'e (1954) göre, bireyler yetenek değerlendirmelerinde yukarı yönlü karşılaştırma yapma eğilimi göstermektedir. Ayrıca bireyin kendini geliştirme isteği ve rekabetçi oluşu da yukarı yönlü karşılaştırma yapmasında etkili olmaktadır (Klein, 1997; Wood, 1989). Yukarı yönlü karşılaştırmının olumlu ya da olumsuz sonuçları olabilmektedir. Yukarı yönlü karşılaştırma, bireyin maddi ya da manevi ödüllere ulaşmak için daha fazla çaba göstermesini teşvik ederek bireyin üretkenliğini ve kendini geliştirme motivasyonunu desteklemektedir (Cohen-Charash, 2009; Schaubroeck ve Lam, 2004). Ancak bireyin kendini geliştirememesi ya da üretkenliğini arttıramaması durumunda, birey diğer bireylerin de kendini geliştirmesini istememekte hatta onları engellemeye çalışmaktadır (Özdemir ve Üzümlü, 2019, s.130). Bununla birlikte yukarı yönlü karşılaştırma, daha yüksek konumdaki bireye karşı olumsuz konuşmaların yapılmasına neden olacak duygusal tepkilerin gelişmesine de yol açabilmektedir (Wert ve Salovey, 2004). Bireye karşı düşmanlık besleme ve bireyi küçümseme eğilimi ortaya

çıkabilmekte; kıskançlık, küskünlük ya da haset gibi olumsuz duygular gelişebilmektedir (Festinger, 1954; Wert ve Salovey, 2004).

2.2.1.2. Yatay yönlü sosyal karşılaştırma

Festinger (1954) sosyal karşılaştırma kuramında bireylerin benzer özelliklere sahip bireyler ile kendilerini karşılaştırma eğilimine sahip olduklarını belirtmiştir. Bireylerin kendini karşılaştırmak için referans olarak kendine benzer bireyleri seçmesi ve bu doğrultuda karşılaştırma yapması yatay yönlü sosyal karşılaştırma olarak ifade edilmektedir (Wills, 1981). Bireylerin üzerinde endişe ya da tehdit yaratan durumların varlığı, bireylerin yatay yönlü karşılaştırma yapmasında etkili olmaktadır. Bu tür durumlarda bireyler kendileri ile benzer özelliklere sahip bireyler ile kendilerini karşılaştırarak endişe ya da tehdit hissinden kurtulmaya çalışmaktadır (Wood, 1989). Bireyler yakından tanımadıkları bireyler ile yukarı ya da aşağı yönlü karşılaştırma yapmayı tercih ederken, arkadaşları ya da yakından tanıdıkları bireyler ile kendilerini karşılaştırırken yatay yönlü karşılaştırma yapmayı tercih etmektedir. Bu tercihte arkadaşların ya da yakından tanınan bireylerin benzer özelliklere sahip olmasından ziyade bireylerin arkadaşları ile kendilerini yukarı ya da aşağı yönlü karşılaştırmak istememeleri etkili olmaktadır (Wheeler ve Miyake, 1992).

2.2.1.3. Aşağı yönlü sosyal karşılaştırma

Aşağı yönlü sosyal karşılaştırma, bireylerin kendi konumlarından daha düşük konumda olan bireylerle kendisini karşılaştırmasını ifade etmektedir. Bireyler yaptıkları karşılaştırmaların benlikleri için bir tehdit oluşturması durumunda bu tehditten kurtulabilmek, kendilerini daha iyi hissedebilmek, öznel iyi oluşlarını korumak ya da arttırmak için kendi konumundan daha düşük gördüğü bireyler ile aşağı yönlü karşılaştırma yapmayı tercih etmektedir (Çopuroğlu, 2019, s. 9; Wills, 1981). Düşük özgüven ve düşük benlik saygısına sahip olan bireylerin aşağı yönlü karşılaştırma yapma eğilimi daha yüksektir. Bu bireyler kendinden daha düşük konumda olan bireyler ile kendilerini karşılaştırarak, özgüvenini ve benlik saygısını arttırmaya çalışmaktadır. Aşağı yönlü yapılan bu karşılaştırmalar, bireyin öznel iyi oluşunu olumlu etkilemektedir (Wills, 1981). Ancak karşılaştırma yapan bireyin referans olarak belirlediği bireyin konumuna düşme olasılığı yüksekse, bu ihtimal bireyde umutsuzluğun oluşmasına

neden olmakta ve bu durumda yapılan aşağı yönlü karşılaştırma bireyin öznel iyi oluşunu arttırmamaktadır (Tıraş, 2021, s. 21).

2.2.2. Sosyal kimlik kuramı

Tajfel ve Turner tarafından geliştirilmiş olan sosyal kimlik kuramına göre, bireyler toplum içerisinde çoğunlukla birey olarak değil, ait oldukları sosyal grubun üyesi olarak hareket etmekte ve bu sosyal grup üyelikleri ile kendilerini tanımlamaktadır (Aydemir Dadak ve Özcan Demir, 2020; Demirtaş, 2003; Mlicki ve Ellemers, 1996; Tajfel ve Turner, 1979). Sosyal kimlik, bireyin bir gruba ait olduğunun bilincinde olmasını ve bu grubun üyesi olmaya bir önem ya da değer atfetmesini ifade etmektedir (Tajfel, 1972). Birey cinsiyet, ırk gibi bazı sosyal kimliklere doğuştan sahip olurken, bazı sosyal kimlikler ise bireyin tercihleri sonucunda elde edilmekte ve benliğinin bir parçası halinde gelmektedir (Tajfel, 1982). Sosyal kimliklerin benlik üzerindeki üstünlüğü arttıkça, sosyal kimlikler bireyin benliği için daha önemli hale gelmektedir (Karayalçın, 2019, s. 45).

Kimlik oluşturma süreci dinamik yapıdadır ve bireyin yaşamı boyunca devam etmektedir. Birey bu süreçte, kişisel kimliğini ve sosyal kimliğini sentezleyerek kendine özgü bir kimlik oluşturmaktadır (Karayalçın, 2019, s. 45). Kişisel kimlik, bireyin benliğini kişilik özellikleri ile tanımlaması sonucunda oluşmaktadır ve kişiler arası özel ilişkileri kapsamaktadır. Bu bakımdan kişisel kimlik, gruplar arasında gelişen süreçleri açıklamada yetersiz kalabilmektedir (Hogg ve ark., 2004, s. 251-252). Tajfel ve Turner (1979, s. 34) kişisel kimlik ile ilişkili olan kişiler arası davranışlara, eşlerin ya da arkadaşların arasındaki davranışları örnek olarak vermektedir. Sosyal kimlik ise bireyin benliğini bir sosyal gruba üyeliğiyle tanımlaması sonucunda oluşmaktadır ve gruplar arası süreçlerin açıklanmasında büyük önem arz etmektedir (Hogg ve ark., 2004, s. 251-252). Tajfel ve Turner (1979, s. 34) sosyal kimlik ile ilişkili olan gruplar arası davranışlara ise savaşta asker grupları arasındaki davranışları ya da birbiriyle müzakere eden gruplar arasındaki davranışları örnek olarak vermektedir. Sosyal kimlik kuramı, bireylerin kişisel kimliğinin, sosyal kimliğinden tamamen farklı olduğunu vurgulamakta ve bireylerin kişisel kimliklerinden ziyade sosyal kimliklerine odaklanmaktadır (Tajfel, 1982).

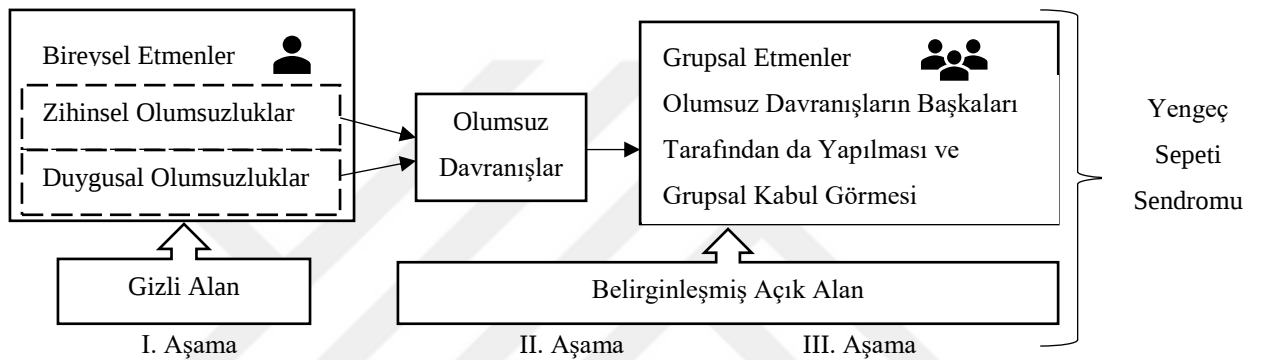
Bireylerin sosyal kimlik edinmelerinde sahip oldukları iki temel güdü etkili olmaktadır. Bunlardan ilki, belirsizlikleri azaltma güdüsüdür. Bireyler kendi konumlarına ve dış dünyaya ilişkin belirsizlikleri azaltmak ve bunlarla baş edebilmek amacıyla, sosyal gruplara yönelmekte ve sosyal kimlikler edinmektedir. Ait olma hissi ve ait olunan grubun sosyal konumu, bireyin belirsizlik hissiyle baş etmesine yardımcı olmaktadır. Diğeri ise bireylerin kendi benlik saygılarını yükseltme güdüsüdür. Bireyler sosyal kimliklerin ön planda olduğu durumlarda, sahip oldukları sosyal kimlikler ile olumlu benlik saygısı ihtiyacını gidermeye çalışmaktadır (Demirtaş, 2003; Hogg, 2000; Turhan, 2021).

Sosyal kimlik kuramının temel kavramlarından olan sosyal sınıflandırmaya göre bireyler, kendilerini ve diğerlerini bağımsız bireyler olarak görmek yerine ortak niteliklerine göre kategorileştirmeyi diğer bir ifadeyle gruplaştırmayı tercih etmektedir (Karayalçın, 2019). Yapılan sınıflandırmalar sonucunda sosyal gruplar oluşmaktadır ve kurama göre sosyal gruplar, aynı sosyal kimliğe sahip ikiden fazla bireyi ifade etmektedir (Hogg ve ark., 2004). Sosyal sınıflandırma ile bireylere toplum içerisinde çeşitli konumlar oluşturulmakta ve bireylerin toplum içindeki konumu tanımlanmaktadır. Bu bakımdan sosyal sınıflandırma aslında bireylerin kendisini de sınıflandırmasına yol açmaktadır. (Tajfel ve Turner, 1979). Sınıflandırma sonucunda kendilerini yerleştirdikleri gruplar ile özdeşleşen bireyler; cinsiyet, yaş, ırk, meslek, medeni durum gibi bir çok özelliğe ilişkin sosyal kimlikler edinmektedir (Baykal, 2018; Demirtaş, 2003; Karayalçın, 2019, s. 46; Tajfel, 1982). Sosyal sınıflandırma ve kimliklendirme sürecinden sonra bireyler; güç düzeyi, ten rengi ya da yetenek gibi belirli nitelik ve davranışlara yüklenen değerlere ilişkin sosyal karşılaştırmalar yapmaktadır. Bu karşılaştırmada diğer gruplar, bireyin kendi grubunun konumunu değerlendirmesi için bir referans noktası görevi görmektedir. Bu bakımdan bireyin üyesi olduğu grubun konumu, diğer gruplarla yapılan sosyal karşılaştırmalar sonucunda belirlenmektedir (Demirtaş, 2003; Turner, 1975). Tajfel ve Turner'a (1979) göre, bireyler kendi gruplarına üstünlük sağlayacak karşılaştırmalar yapmayı amaçlamaktadır. Bu nedenle aynı grupta bulunan bireyler, kendi sosyal kimliklerinin daha üstün olmasını sağlamak amacıyla diğer gruplardaki bireyler ile rekabet ve çatışma içindedir (Hogg ve ark., 2004; Turhan, 2021). Bu bakımdan gruplar arasında sergilenen davranışların doğası gereği rekabetçi yapıda olduğu söylenebilir (Tajfel ve Turner, 1979). Ayrıca gruplar arasında rekabetin ve ayrımcılığın oluşması için her zaman

grubun bir çıkarının ya da amacının olması gerekli değildir, bireyler için başka bir grubun varlığı bile gruplar arasında rekabet, çatışma ya da ayrımcılığın ortaya çıkması için yeterli olmaktadır (Tajfel ve Turner, 1979; Turhan, 2021).

2.3. Yengeç Sepeti Sendromu Oluşum Süreci

Yengeç sepeti sendromunun oluşum süreci Fettahlıoğlu ve Alkış Dedeoğlu (2021) tarafından üç aşamada şematize edilmiştir. Bu sürece şekil 2.1.'de yer verilmiştir.



Şekil 2.1. Yengeç Sepeti Sendromu Süreci

Kaynak: Fettahlıoğlu ve Alkış Dedeoğlu (2021, s. 1226) kaynağından alınmıştır.

Yengeç sepeti sendromu oluşum sürecinin aşamaları şunlardır (Fettahlıoğlu ve Alkış Dedeoğlu, 2021, s. 1226-1227):

I. Aşama: Bireyin sahip olduğu zihinsel ve duygusal özelliklerin, diğer bir ifadeyle bireysel etmenlerin ön planda olduğu aşamadır ve sendromun başlangıç noktasını oluşturmaktadır. Bu aşama, bireysel özelliklerle ilişkili olduğu için diğer bireyler tarafından gözlemlenememekte dolayısıyla gizli bir alanı ifade etmektedir. Birey bu aşamada, kıskançlık ya da başarılı olamama korkusu gibi olumsuz duygu ve düşüncelere neden sahip olduğunu kendisi dahi anlamlandıramamaktadır. Bireyin olumsuz duygu ve düşüncelere sahip olmasında bireyin eğitim düzeyi, mizacı, kariyer hedefi gibi özelliklerinin yanında diğer bireylerin davranış ve tutumları etkili olabilmektedir. Aslında bu olumsuz duygu ve düşüncelere sahip olmak, son derece doğal ve insani bir

durumdur. Söz konusu olumsuz duygu ve düşüncelerin hayata geçirilmediği sürece, diğer bireylere bir zararının olmayacağını söylemek de mümkündür.

II. Aşama: Bu aşamada birey, olumsuz duygu ve düşüncelerinin etkisiyle çeşitli davranışlar sergilemeye başlamakta, bireyin sahip olduğu olumsuz duygu ve düşünceler gözlenebilir davranışsal bir hal almaktadır.

III. Aşama: Yengeç sepeti sendromu oluşum sürecinin son aşamasında, bireyin sergilemekte olduğu olumsuz davranışlar, grup içerisindeki diğer bireyler tarafından da açıkça sergilenmeye başlanmaktadır. Bu aşamada davranışlar, grup içerisinde ya da sosyal yaşamda kabul görür duruma gelmektedir. Çünkü söz konusu sendrom, kimsenin ilerlemesine fırsat tanımayan ve ilerlemeye çalışan bireylerin sürekli aşağı çekildiği durumları ifade etmektedir.

2.4. Yengeç Sepeti Sendromunun Bireysel Ve Örgütsel Nedenleri

Yengeç sepeti sendromunun oluşmasında kıskançlık, korku, kaygı, benlik ve özgüvene dair olumsuz düşünceler, yetersizlik ve değersizlik hissi, narsistik kişilik bozukluğu, hakkaniyetten yoksun hissetme gibi insan doğasına ait olan bir çok unsur etkili olmaktadır (Aydın ve Oğuzhan, 2019; Soubhari ve Kumar, 2014; Özdemir ve Üzüm, 2019). Yengeç sepeti sendromunun oluşmasında etkili olan bireysel unsurlar bütüncül bir perspektifle değerlendirildiğinde, yengeç davranışlarının zayıf kişilik özelliklerine sahip bireyler tarafından sergilendiği görülmektedir. Bireylerin zayıf kişilik özelliklerine sahip olmaları durumunda, ruhsal problemler yaşamaları ve bu problemleri diğer bireylere yansıtmaları ise doğal bir durumdur (Özdemir ve Üzüm, 2019).

Yengeç sepeti sendromunun gelişmesinde etkili olan örgütsel faktörlerden bazıları ise bireylerin yengeç davranışları sergilemesine olanak sağlayan örgüt kültürünün varlığı, kurum içindeki kaynakların kıtlığının getirdiği rekabet, kendini geliştirmeye çalışan bireylerin sadece meslektaşları için değil aynı zamanda pozisyonunu kaybetme riski oluşturduğu için yöneticisi için de tehdit unsuru olarak görülmesi ve bununla bağlantılı olarak yöneticinin olumsuz tutum ve davranışlar sergilemesidir (Basri ve Siam, 2015; Fettahlıoğlu ve Alkış Dedeoğlu, 2021; Soubhari ve Kumar, 2014).

Yengeç sepeti sendromunun bireysel ve örgütsel nedenleri olarak görülebilecek olan unsurlardan birkaçı başlıklar halinde incelenmiştir.

2.4.1. Kıskançlık

Kıskançlık, bireyin diğer bir bireyde, kendinden daha üstün özelliklerin olduğunu fark etmesiyle, bu üstün özelliklere kendisinin sahip olması ya da diğer bireyin bu özellikleri kaybetmesi isteğini içeren duyguyu ifade etmektedir (Parrott ve Smith, 1993). Kıskançlık, yengeç zihniyetine sahip bireylerin özelliklerinden biridir (Abrugar, 2014). Bu bireylerin sahip olduğu kıskançlık duygusu, örgütteki diğer bireylerin kendinden daha başarılı olmadığından emin olma isteğini ifade etmektedir. Kıskançlık duygusu, yengeç zihniyetindeki bireylerin yengeç davranışları sergilemesindeki temel motivasyonlarından birini oluşturmaktadır (Bulloch, 2017). Bu bakımdan yengeç zihniyetine sahip bireylerin sergilediği davranışların temelinde kıskançlık duygusu yer almaktadır (Soubhari ve Kumar, 2014).

Kıskançlık hisseden bireylerin yaşadıkları duygu durumu, örgütteki diğer bireylere yansımakta ve örgütte insan ilişkilerini olumsuz yönde etkilemektedir. Bireyler arasında düşmanlık duygusunun gelişmesine yol açmakta, rekabetin oluşmasını ve saldırgan davranışların sergilenmesini tetiklemektedir (Elçi ve ark., 2021). Bununla birlikte bireyler arasında kıskançlığın oluşması, bireylerin birbirlerini engellemeye çalışmasına neden olmaktadır (Eren Gümüştekin ve Öztemiz, 2005, s. 278). Kıskançlık hisseden bireyler; birbirlerinin hedeflerine ulaşmasını, yüksek nitelikte ürünler ortaya çıkarmasını, başarılar elde etmesini engellemeye çalışmaktadır ve bu bireyler zamanla örgütlerin de hedeflerine ulaşması noktasında bir engel haline gelebilmektedir (Eren Gümüştekin ve Öztemiz, 2005, s. 278; Özdemir, 2021). Pegues'e (2018) göre bireyler, sahip oldukları konumu koruyabilmek veya yükselbilmek uğruna örgütte bulunan diğer bireylerin yükselişini engellemeye çalışmaktadır ve bu durum yengeç sepeti sendromu metaforunun özünde yer almaktadır.

2.4.2. Düşük benlik saygısı

Benlik saygısı; bireyin kendini yeterli ve başarılı bulması, kendi duygu ve düşüncelerine değer vermesi, kendini olduğu haliyle kabul etmesi ve kendine güvenmesi gibi bireyin

benliğine ilişkin sahip olduğu olumlu duyguları ifade etmektedir (Aslan Aan, 2021, s. 24). Bireyin sahip olduğu benlik saygısı; bireyin kişilik gelişimi, sosyal ilişkileri, mesleki gelişimi ve ruhsal sağlığı üzerinde etkili olmaktadır (Ertürk, 2021). Yüksek benlik saygısı olan bireyler, kişisel ve mesleki gelişimlerine odaklanırken; düşük benlik saygısı olan bireyler gelişimlerinden ziyade hata yapmamaya odaklanmaktadır. Düşük benlik saygısına sahip olan bireyler, yüksek benlik saygısı olan bireylere göre başarısızlığa ve eleştirilere karşı daha hassas olmakta ve büyük duygusal tepkiler göstermektedir. Ayrıca bu bireyler, yapıcı olan eleştirileri dahi olumsuz algılama eğilimi göstermektedir. Düşük benlik saygısı olan bireyler kendisini mutsuz hissetmekte, olaylara karamsar yaklaşmakta, yoğun şekilde stres ve kaygı yaşamaktadır. Kendilerine karşı olumsuz tutuma sahip olan bu bireyler; diğer bireylere, örgütlere ya da kurumlara karşı da olumsuz tutuma sahip olmaktadır (Rosenberg ve Owens, 2001; Seki, 2020).

Düşük benlik saygısına sahip olan bireyler, hissettikleri yetersizlik duygusunun yengeç sepeti sendromunun temelinde yer alan kıskançlık duygusu ile tetiklenmesi sonucunda, bireysel ve örgütsel performansı olumsuz yönde etkileyecek davranışlar sergilemektedir. Bu olumsuz davranışlardan biri olan saldırganlık davranışı, yengeç sepeti sendromu davranışları kapsamında yer almaktadır. Düşük benlik saygısına sahip olan bireyler, sosyal tehdit olarak algıladıkları durumlardan korunabilmek ve benlik saygılarını yükseltebilmek için saldırgan davranışlarda bulunabilmektedir. Ayrıca düşük benlik saygısına sahip olan bireylerin hissettiği yetersizlik ve değersizlik hissi, özgüven eksikliği birey üzerinde stres yaratmakta ve örgüte uyum sağlayamaz duruma gelmesine yol açmaktadır. Bu bakımdan söz konusu bireyler örgütün amaç ve hedeflerini saptıracak şekilde davranmakta, örgütü olumsuz olarak etkilemektedir (Fettahlioğlu ve Alkış Dedeoğlu, 2021; Miller, 2019; Pegues, 2018; Soubhari ve Kumar, 2014; Teng ve ark., 2015).

2.4.3. Narsisizm

Narsisizm, bireyin kendinde bulunmayan özellikleri ve karşılanamamış olan psikolojik gereksinimlerini bastırmak amacıyla kendisinin oluşturduğu abartılmış benlik olarak tanımlanmaktadır. Sahip oldukları abartılı benliğin etkisindeki narsist bireyler; kendilerini çok fazla beğenmekte, benzersiz olduklarını düşünmekte ve diğer bireylerin kendisine ilgi duymasına, saygı göstermesine yüksek düzeyde ihtiyaç duymaktadır.

Ayrıca bu bireyler, diğer bireyleri kendinden daha alçakta görmekte, düşüncelerini dikkate almamakta ve onları kendi kontrolü altında tutmaya çalışmaktadır (Özsoy ve Ardıç, 2017, s. 394; Taşhan, 2019).

Bahsedilen özelliklere sahip olan narsistik bireyler, örgütte yengeç sepeti sendromunun gelişmesinin nedenlerinden biri olarak görülmektedir (Özdemir ve Üzüm, 2019). Yengeç zihniyetine sahip bireylerin kişilik özelliklerinden olan; kendini herkesten üstün görme, her şeyi en iyi kendisinin bildiğini düşünme ve eleştiri kabul etmeme, örgütteki diğer bireylere astlarıymış gibi davranma, rakip gördüğü bireylerden kendini yüksek konumlandırabilmek için tüm başarılarıyla çok fazla övünme, bencilce davranma ve diğer bireylerin hislerine ya da düşüncelerine karşı ilgisiz olma gibi özellikler yengeç sepeti sendromunun narsistik kişilik ile ilişkili olduğunu göstermektedir (Abrugar, 2014; Fettahlıoğlu ve Alkış Dedeoğlu, 2021, s. 1228).

2.4.4. Rekabetçi örgüt iklimi

Rekabetçi örgüt iklimi, bireyi örgütte yer alan diğer bireyler ile kendini karşılaştırmaya yönlendirmekte ve diğer bireylerden daha yüksek performans gösterme konusunda teşvik etmektedir (Ashforth ve Saks, 1996; Erdogan ve ark., 2006). Ancak rekabetçi örgüt iklimi olan kurumlarda bireyler, kendilerini karşılaştırmaları için referans noktası olabilecek kişileri rakipleri olarak algılamaktadır. Bu bireyler, rakip gördükleri kişilere karşı aşağılık kompleksi geliştirerek, bu bireylerin yüksek performansını, çabalarını ve elde ettikleri başarıları kıskanmaktadır (Nickerson ve Zenger, 2008; Rawley ve Simcoe, 2010; Tai ve ark., 2012; Vecchio, 2000). Yapılan karşılaştırmalar sonucunda bireyin hissettiği duygular, bireyin üretkenlik karşıtı iş davranışları sergilemesine, rakip bireye zarar verecek ya da onun gelişimini, başarılarını sabote edecek davranışlar sergilemesine yol açmaktadır (Cohen-Charash ve Mueller, 2007; Çiçek ve Söylemez, 2020; Gino ve Pierce, 2010). Bununla birlikte bireyler rakip gördükleri bireyi geçebilmek için hile yapma, iftira atma, yanlış bilgi paylaşma ya da gerekli olan bilgileri vermeme gibi etik dışı davranışlar sergilemektedir (Açar Eskici, 2018; Pierce ve ark., 2013). Tüm bu davranışların temelinde, rakip bireyden üstün olabilmek için onun ilerlemesine engel olmanın ya da bu süreci yavaşlatmanın getirdiği motivasyon yer almaktadır (Deutsch, 1949). Örgüt içinde bu tür duygu ve davranışların görülmesi örgütte yıkıcı rekabetin gelişimine yol açmaktadır (Çiçek ve Söylemez, 2020). Bu

durumda bireyler örgütsel normların dışına çıkarak örgüte zarar verecek durumların gelişmesine, örgütsel amaçlar bakımından istenmeyen ya da beklenilmeyen sonuçların ortaya çıkmasına neden olabilmektedir (Açar Eskici, 2018; Çiçek ve Söylemez, 2020, s. 651).

Rekabetçi anlayışın yapısında yer alan diğer bireylerden aşağıda olmama isteği, yengeç sepeti sendromunda yer alan “ben sahip olamıyorsam, sen de olama” anlayışının temel varsayımını oluşturmaktadır (Çavuş, 2021). Bireyler arasında gelişen rekabet, yengeç zihniyetine sahip bireylerin yengeç davranışları sergilemesinde etkili olan motivasyon kaynaklarından birini oluşturmaktadır (Bulloch, 2017; McPhail, 2010; Miller, 2019). Bireyler bir başarıya ulaşılmasında birbirinin engeli haline geldiğinde, bireyler arasında rekabet oluşmakta ve bu başarıyı elde etmek için çabalayan bireyler birbirlerine destek vermek yerine sabote etmeyi tercih etmektedir. Bu bakımdan yengeç sepeti sendromu, rekabetçi örgütlerde daha fazla gelişim olanağı bulmaktadır (Miller, 2019). Bireyler yengeç davranışlarının kendileri için bir avantaj sağlamayacağını bildikleri halde kurum içindeki kaynakların kıtlığının getirdiği rekabet ve bireylerin kıskanç olması, örgütte yengeç sepeti sendromunun gelişmesine yol açmaktadır (Soubhari ve Kumar, 2014).

2.5. Yengeç Zihniyetine Sahip Bireylerin Özellikleri

Her birey, diğerlerinin mesleğinde yükselmesini ya da başarılar elde etmesini kıskanabilir. Bu durumda doğal olan tepkilerden biri, kıskanılan kişiyi aşağı çekmektir. Ancak bireyler genellikle bu tür bir tepki vermek yerine kıskanç duygularını kendine saklamayı ve bu kişiyi serbest bırakmayı tercih etmektedir. Yengeç sepeti sendromu ise diğer bireylerin ilerlemesine ya da hayallerinin peşinden gitmesine izin vermek yerine özellikle onları eleştiren ve aşağı çekmeye çalışan insanlara atıfta bulunmaktadır. Yengeç zihniyetine sahip bireyler için başarıya ulaşmada ya da başarısızlıkla karşı karşıya kalındığında, diğerlerini aşağı çekmek veya onların üzerine basarak yükselmeye çalışmak varlıklarının bir gerçeğidir (Soubhari ve Kumar, 2014).

Bulloch (2017), yengeç zihniyetine sahip bireylerin birbiriyle örtüşen üç temel motivasyona sahip olduğunu ifade etmektedir. Bunlar; diğer kişilerin kendinden daha iyisini yapmadığından emin olma isteğini içeren kıskançlık, bir başkasının elde ettiği başarıya ortak olma ve diğerlerinin elde ettiği başarının değerini azaltmaya yönelik

girişimleri içeren yük olma durumu, bir diğer kişinin konumunu daha iyi hale getirmeye yönelik girişimler ile rekabet gücü oluşturmaktır (Bulloch, 2017). McPhail (2010) ise yengeç zihniyetine sahip bireylerin motivasyonunu; fırsatçılık, kişisel çıkar elde etme ve sınırlı olan kaynaklar karşısında başarılı olma isteği olarak ifade etmektedir. Aslında bu istek, bir kurum içerisindeki sınırlı kaynaklara ulaşmaya çalışan bireyler arasında oluşan ve bazen zararlı etkilere neden olabilecek rekabetçi bir motivasyonu nitelendirmektedir (McPhail, 2010; Miller, 2019).

Abrugar (2014), yengeç zihniyetine sahip olan bireylerin bazı ortak özelliklerini şu şekilde sıralamıştır:

- Kendilerini diğer bireylerden daha yüksekte konumlandırabilmek için küçük ya da büyük tüm başarılarında kendileriyle övünürler. Kibirlidirler ve kendileriyle çok gurur duyarlar. Diğer bireylere, astlarıymış gibi davranırlar.
- Arkadaşları ya da iş arkadaşları, mutlu olduğunda, kendini geliştirdiğinde ya da mesleğinde yükseldiğinde panik olurlar. Kendilerinden daha düşük konumda gördükleri kişilerin onlardan daha iyi konuma gelme ihtimali, yengeç zihniyetindeki bireylerde güvensizlik hissi oluşturur. Bu nedenle sert sözlerle ya da kaba davranışlar ile onları aşağı çekmeye çalışırlar. Bunlar, yengeç zihniyetindeki bireylerde kibrin yanında haset ve kıskançlık duygularının da olduğunu göstermektedir.
- “Ben sahip olamıyorsam sen de olama” anlayışına sahiptirler. Bencil olan ve fedakarlık duygusuna sahip olmayan yengeç zihniyetindeki bireyler, diğer bireylerin başarıları karşısında kendi başarısızlığını kabullenmek yerine herkesin başarısız olmasını dilerler.
- Kendilerinin sadece iyi özelliklerine odaklıdır, kötü özelliklerini görmezler. Ancak diğer bireylere karşı tam tersi bir anlayış söz konusudur.
- Başarısız olan arkadaşlarına ya da iş arkadaşlarına yardım etmek yerine onları suçlamayı tercih ederler. Başarısız olmuş bireylerin, başarısızlığını arttırmak için onları daha da aşağı çekmeye çalışırlar.
- İş arkadaşlarını, takım arkadaşı olarak görmek yerine rakip olarak görürler. Bencil ve kıskanç kişilik özelliklerine sahip olmaları nedeniyle, rakip olarak gördükleri iş arkadaşlarıyla işbirliği yapmaktan kaçınırlar. İş arkadaşlarıyla birlikte bir başarı elde etmek yerine tüm başarının kendilerinin olmasını isterler.

- Yengeç zihniyetindeki bireyler, merhametten yoksundur ve düşüncesizdir. Çevrelerindeki bireylere hissettirdikleri ile ilgilenmezler çünkü onlar sadece kendileri ile ilgilidir.
- Her şeyi en iyi kendilerinin bildiğini düşünürler. Diğer bireyleri eleştirirler ancak kendilerinin eleştirilmesini kabul etmezler. Kendileriyle tartışılmasına da izin vermezler çünkü kendilerini dünyanın en bilgili insanı olarak görürler.
- Fikirler ve çözümler üzerine tartışmak yerine, zamanlarının büyük kısmını diğer insanlar hakkında konuşarak geçirirler.
- Yengeç zihniyetine sahip olduklarını asla kabul etmezler.

Yengeç zihniyetine sahip bireylerin sergilediği davranışların temelinde kıskançlık duygusu yatmaktadır. Aslında kıskanma duygusu da beğenme ya da hoşlanma gibi insan doğasına ait olan bir duygudur. Bu nedenle, bu tür davranışlar sergileyen bireyler için bir eğitim ya da tedavi gerekli değildir. Çünkü bu bir problemi ya da psikik bir bozukluğu ifade etmemektedir, bu sadece bireylerin bilinçaltındaki geçmiş deneyimlerinin gün yüzüne çıkmasıdır. Sözün kısası, yengeç sepeti sendromu aslında insan olmanın bir parçasıdır (Soubhari ve Kumar, 2014).

2.6. Yengeç Sepeti Sendromunun Bireysel ve Örgütsel Sonuçları

Kurum yengeçlerle dolu bir sepet haline geldiğinde, ilerlemeye çalışan bireylerin aşağı çekilerek engellenmesi ile kimse sepetten çıkamamakta ve ilerleme gösterememektedir (Marques, 2009). Kurumda kaynakların kıtlığı ve kıskançlık duygusu ile birlikte oluşan yoğun rekabet ortamı, yengeç sepeti sendromunun gelişmesine yol açarak bireyler arasında rekabetçi komploların oluşmasına neden olmaktadır (Soubhari ve Kumar, 2014). Bu rekabet ortamında yengeç sepeti sendromu davranışları sergileyen bireyler, örgüt içerisindeki meslektaşlarını rakip olarak algılayabilmekte, örgüt içerisinde takım halinde çalışmakta sorunlar yaşanabilmekte ve takım motivasyonu düşebilmektedir. Ayrıca örgüt içerisinde yengeç sepeti sendromunun varlığı, çalışma ortamının huzurunu ve örgütsel verimliliğini olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Aydın ve Oğuzhan, 2019).

Örgüt içerisinde uyulması gereken örgütsel kuralların görmezden gelinerek bireyler arası saygının ortadan kaldırılması, bireylerin birbirinden daha üstün performans göstermesinin kabul edilmemesi ve engellenmeye çalışılması, bireylere ruhsal ya da

fiziksel olarak zarar vermeye yönelik bilinçli ya da bilinçsiz şekilde yapılan davranışlar kurum içerisinde yengeç sepeti sendromunun varlığının göstergeleridir. Yengeç sepeti sendromu, insan doğasına ait olan kıskançlık, kaygı ya da korku gibi duyguların normalin üzerinde yaşanması ile bireyin önce kendi psikolojine, sonrasında çevresinde bulunan bireylere zarar veren açık veya örtülü tüm eylemlerini kapsamaktadır. Bu bakımdan örgütlerde zorbalık, saldırganlık, dedikodu, yıldırma (mobbing), dışlama gibi eylemler ve bu eylemlerin sonucu olarak gelişen ruhsal sorunlar, yengeç sepeti sendromunun varlığını göstermektedir. Örgütlerde istenmeyen ve olumsuz olarak görülen tüm bu eylemler hem bireylere hem de örgütlere çeşitli maliyetler yüklemektedir (Erat, 2021; Miller, 2019; Özdemir ve Üzüm, 2019).

Yengeç sepeti sendromunun sonucunda oluşabilecek unsurların birkaçı başlıklar halinde incelenmiştir.

2.6.1. İş yeri stresi

Stres kavramı, bireyin normal fiziksel ve ruhsal fonksiyonlarında çeşitli zorunluluklara maruz kalınması nedeniyle meydana gelen sapma olarak tanımlanmaktadır (Parker ve DeCotiis, 1983, s. 164). Bu sapmalar her bireyde yaşamı boyunca gerçekleşmektedir ve dinamik bir yapıdadır (Schuler, 1980; Tekin ve ark., 2019). Stres, bireye ya da örgüte ilişkin birçok unsurdan kaynaklanabilmektedir (Altan, 2018). Bireyin amaçlarına ulaşmasının diğer bireyler tarafından kısıtlanması veya engellenmesi, bireyin beklediği bir fırsatı kaçırmaması ya da birey için önemli olan ancak sonucu belirsiz olan istekler, stresin oluşumuna neden olmaktadır (Schuler, 1980). Ayrıca rekabetin yoğun olduğu örgütlerde bireyler arasında yaşanan çatışmalar da örgütsel iletişimin bozulmasına neden olup bireyler üzerindeki baskı ve stresi arttırmaktadır (Yeşilada ve Yeniçeri, 2020).

Stres, bireyin karşılaştığı zorluklara verdiği ruhsal ve fiziksel tepkiyle ilişkilidir ve bireye zarar vermeyecek düzeyde olması kaydıyla birey açısından faydalı bir durum olarak görülebilmektedir (Bakan ve ark., 2020). Orta düzeyde olan stres, bireyde yapıcı ve motive edici bir etki oluşturarak örgütsel verimliliği arttırmaktadır (Eren Gümüştekin ve Öztemiz, 2005). Ancak stres düzeyinin bireye zarar verebilecek boyutlara ulaşması, birey ve örgüt üzerinde ruhsal, fiziksel ve sosyolojik açıdan istenmeyen durumların

oluşmasına yol açabilmektedir (Altan, 2018; Bakan ve ark., 2020). İş yerinde stres yaşayan bireylerin, sosyal ilişkileri ve verimlilikleri olumsuz yönde etkilenebilmektedir. Bu durum bireyin örgüt içindeki performansını olumsuz yönde etkilemekte, işbirliği içerisinde çalışmasını ve etkili iletişim kurmasını zorlaştırmaktadır (Bakan ve ark., 2020; Yeşilada ve Yeniçeri, 2020; Yıldız ve Bayrakçı, 2020).

Miller (2019) tarafından yapılmış olan çalışmada, yengeç sepeti sendromuna maruz kalan bireylerin; hayal kırıklığı, öfke, üzüntü ve stres gibi duygular hissettikleri belirtilmiştir. Soubhari ve Kumar (2014) tarafından yapılan araştırmada ise yengeç sepeti sendromunun kurbanı olan bireylerde, iş yeri stresinin oluşumunu en çok etkileyen unsurun, bireylerin duygularının hiçe sayılması davranışı olduğu belirtilmiştir. Ayrıca aynı araştırmada; kıskançlık, nefret, hırs gibi duyguların ve takıntılı, saygısız davranışların bireylerde güvensizliği arttırdığı vurgulanmıştır. İş yerinde stresi tetikleyen bu tür davranışların, bireylerde fiziksel ve ruhsal sorunların oluşmasına neden olduğu araştırmacılar tarafından belirtilmiştir. Özetle yoğun rekabetin olduğu günümüz dünyasında, yengeç sepeti sendromunun kurbanı olan bireyler için yengeç sepeti sendromu çok büyük bir stres kaynağı haline gelmektedir (Soubhari ve Kumar, 2014).

2.6.2. Üretim karşıtı iş davranışları

Üretim karşıtı iş davranışları, örgüte ya da örgütte yer alan bireylere zarar vermek amacıyla kasıtlı biçimde yapılan davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Spector ve Fox, 2002). Bu davranışlar Robinson ve Bennett (1995) tarafından, örgütsel normları ihlal eden, bireyin ve örgütün refahını olumsuz etkileyen sapkın davranışlar olarak ifade edilmiştir.

Bennett ve Robinson (2000), üretim karşıtı iş davranışlarını bireye ve örgüte yönelik olması bakımından iki boyutta ele almıştır. Bireye yönelik üretim karşıtı iş davranışları; dalga geçmek, kırıncı ifadeler kullanmak, etnik, dini ya da ırksal olarak ayrımcılık barındıran ifadeler kullanmak, hakaret etmek, kaba davranmak, utandırmak gibi davranışları içermektedir. Örgüte yönelik olan üretim karşıtı iş davranışları ise kuruma ait olan eşyaları izinsiz şekilde almak, işe geç gelmek, yöneticinin talimatlarına uymamak, kasıtlı olarak işi geciktirmek, kurumun gizli bilgilerini paylaşmak, kurumda

alkol ve uyuşturucu kullanmak gibi davranışları içermektedir (Bennett ve Robinson, 2000).

Örgütte yoğun rekabet ortamının varlığı, bireylerin örgüte yabancılaşması, örgütsel bağlılığın düşük olması üretim karşıtı iş davranışlarının ortaya çıkışında etkili olan faktörlerden bazılarıdır (Üzüm ve Şenol, 2019; Özücü ve ark., 2021). Yengeç sepeti sendromu da örgütlerde üretim karşıtı iş davranışlarının ortaya çıkmasında etkili olan faktörlerden biridir hatta örgüt içerisinde yengeç zihniyetine sahip bireylerin olması, örgütte üretim karşıtı iş davranışlarının sergilenmesini kaçınılmaz hale getirmektedir (Özdemir ve Üzüm, 2019). Üretim karşıtı iş davranışları, bireylere ve örgütlere yönelik olarak ortaya çıkabilmektedir ancak yengeç sepeti sendromunun etkisiyle ortaya çıkan üretim karşıtı iş davranışları, örgüte yönelik olmaktan ziyade daha çok bireylerin duygu, düşünce ve davranışlarına yöneliktir (Özdemir ve Üzüm, 2019; Schilpzand ve ark., 2016). Yengeç sepeti sendromunun temelinde yer alan kıskançlık duygusu, rakip görülen bireye yönelik saldırgan davranışların sergilenmesi ve rakip bireye karşı düşmanlık yaratılarak ilişkilerin zedelenmesi gibi üretim karşıtı iş davranışlarının ortaya çıkmasında etkili olmaktadır (Elçi ve ark., 2021; Soubhari ve Kumar, 2014).

2.6.3. Örgütsel Dedikodu

Dedikodu kavramı, örgütteki birkaç kişi tarafından ortamda bulunmayan bir örgüt üyesi hakkında yapılan informal ve değerlendirmeci söylemler olarak tanımlanmaktadır (Kurland ve Pelled, 2000). Dedikodu; bireylerin içindeki hesaplaşma duygusu, örgütte gereksiz konuşmalara imkan sağlayan boş zamanın çok fazla olması ya da diğer bireyler tarafından bilinmeyen konuların konuşulmak istenmesi gibi nedenlerle ortaya çıkabilmektedir (Usta ve ark., 2018).

İnformel iletişimde önemli bir yere sahip olan ve örgütten tamamen yok edilme ihtimali bulunmayan dedikodu, bireysel ve örgütsel açıdan birçok zarara yol açmaktadır (Levent ve Türkmenoğlu, 2019; Usta ve ark., 2018). Dedikodu, bireyin itibarının zedelenmesi ve değersizlik hissi yaşaması, gruptan soyutlanması, kaygı düzeyinin artması ile örgütsel stres yaşaması ve örgütle ilgili olumsuz algı geliştirmesi gibi bireysel açıdan birçok zarara yol açabilmektedir. Bununla birlikte; kaliteli çalışan kaybı, örgütsel güvenin ve örgüt ikliminin olumsuz etkilenmesi, örgütsel üretkenliğin artışıının

engellemesi ve örgüt içinde istenmeyen davranışların pekiştirilmesi gibi örgütsel açıdan da birçok zarara yol açabilmektedir (Usta ve ark., 2018).

Dedikodu aslında bireyler için bir sosyal karşılaştırma aracı görevi görmektedir. Dedikodu yapan bireyler genellikle diğer bireyler ile kendilerini kıyaslayarak değerlendirmeci söylemler kullanmaktadır. Bireyin kendinden daha üstün biriyle kendini kıyaslaması durumunda, bireyle ilgili olumsuz söylemlere yol açabilecek duygusal tepkiler ortaya çıkabilmektedir. Bu tür bir karşılaştırma sonucunda oluşan kıskançlık, haset ve küskünlük gibi duygular, sosyal açıdan en kabul edilebilir biçimde dedikodu ile kendine çıkış yolu bulmaktadır. Bu bireyler, dedikodu yaparak kendilerini diğer bireyler ile kıyaslamakta ve diğer bireylerden daha üstün göstermektedir. Bu bakımdan dedikodu, bireylerin itibarını yönetmesinde önemli bir araçtır ve diğer bireyleri kontrol altında tutmak, manipüle etmek amacıyla da kullanılabilir. Ayrıca dedikodu, iş arkadaşlarını rakip olarak gören bireyler için rekabeti sürdürmelerine fayda sağlayacak bilgilere ulaşmanın bir aracı olarak da kullanabilmektedir (Gabriels ve De Backer, 2016; Turcotte, 2012; Wert ve Salovey, 2004).

Yengeç zihniyetine sahip olan bireyler, iş arkadaşlarını rakip olarak görmektedir. Karşı tarafın üstün performansa sahip olmasını kabul etmeyen bu bireyler, rakip gördükleri bireyleri aşağı çekmeye çalışmaktadır. Bu bakımdan dedikodu, yengeç sepeti sendromunun amaçlarına uygun şekilde, rakip olarak görülen bireye yönelik olumsuz sonuçların ortaya çıkarılması amacıyla yapılmaktadır (Abrugar, 2014; Özdemir ve Üzümlü, 2019).

2.6.4. Yıldırma (Mobbing)

Yıldırma (Mobbing) kavramını Leymann (1990, s. 120), bir ya da birkaç kişi tarafından belirli bir kişiye yönelik olarak sistematik biçimde uygulanan düşmanca ve etik dışı iletişim olarak tanımlamıştır. Bireyin aşağılanması, suçlamalara maruz bırakılması ya da mesleki açıdan yeterli olmadığına dair inancın oluşturulmaya çalışılması gibi kötü niyet barındıran davranışlar, yıldırma kapsamında ele alınmaktadır (Güven ve ark., 2018). Bu tür olumsuz davranışların yıldırma olarak kabul edilebilmesi için en az altı

ay boyunca neredeyse her gün hedef bireye uygulanması gerekmektedir (Leymann, 1990).

Yıldırma veya diğer bir ifadeyle psikolojik terör, bireye iş arkadaşları ya da yöneticileri tarafından uygulanabilmektedir (Leymann, 1990). Bu bireyler; meslektaşlarının kendisiyle konuşmaması, sosyal ortamlardan dışlanması, sözlü saldırı ya da tehditlerin yapılması, işle ilgili konularda fikrini belirtmesine izin verilmemesi, alay edilmesi ya da dedikodusunun yapılması, eleştirilmesi, sağlığını tehlikeye atacak görevlerin verilmesi gibi davranışlara maruz bırakılmaktadır (Leymann, 1996, s. 170).

Uzun süre boyunca sık biçimde yıldırmaya maruz kalan bireylerde ruhsal, psikosomatik ve sosyal sorunlar ortaya çıkmaktadır. Bireylerde yıldırmaya bağlı gelişen sosyal sorunlardan bazıları; bireyin sosyal imajının zedelenmesi, çevresindeki bireyler tarafından başarısız olarak görülmesi ve yalnızlaştırılmasıdır. Gelişen psikosomatik sorunlardan bazıları cilt rahatsızlıkları, kalp çarpıntısı ve baş ağrısı iken ruhsal sorunlardan bazıları ise depresyon, özgüven ve özsaygı kaybı ya da stres bozukluğudur. Yıldırma, sadece bireye değil içinde bulunduğu örgüte de çeşitli maliyetler getirmektedir. Örgütsel güvenin azalması, olumsuz örgüt ikliminin oluşması, iş performansının düşmesi, nitelikli çalışanların işten ayrılması yıldırmanın örgütlere getirdiği psikolojik ve ekonomik maliyetlerden bazılarıdır (Leymann, 1990; Tınaz, 2006).

Yıldırma, yengeç sepeti sendromunun sonuçlarından biri olarak değerlendirilebilmektedir (Özdemir ve Üzüm, 2019). Yıldırma kapsamında yer alan; bireyi aşağılama çabası, imalarda bulunma, söylentiler çıkarma gibi davranışlar yengeç zihniyetine sahip bireylerin sergiledikleri davranışların doğasıyla örtüşmektedir (Çavuş, 2021). İlerlemeye çalışan bireyi durdurmak amacıyla genelde göze çarpmayan bir niyetle yapılan moralini bozma, aşağılama, alay etme, dışlama, eleştirme, yaptığı işi kötü gösterme gibi (Miller, 2016; Pegues, 2018) yengeç sepeti sendromu davranışlarından birçoğu, örgüt içinde devamlılık kazanması durumunda yıldırma ile ilişkili davranışların nedeni haline gelmektedir (Özdemir ve Üzüm, 2019).

2.6.5. Yetişkin zorbalığı (Bullying)

Yetişkin zorbalığı, iyi düşünülmüş çeşitli taktikleri yapısında barındıran ve çalışma hayatında çok sık karşılaşılan bir olgudur. Yetişkin zorbalığı davranışlarından bazıları; bireyin fikirlerinin küçümsenmesi ve aşağılanması, bireyi işin gerektirdiği kadar çaba göstermemekle suçlama gibi mesleki tehdit içeren davranışlar; bireyi değersizleştirme, ad takma, hakaret etme gibi bireyin itibarına yönelik tehditleri içeren davranışlar; bireyin fırsatlara erişiminin engellenmesi, önemli bilgilerin bireyden gizlenmesi gibi yalıtımla ilgili davranışlar; işle ilgili aşırı baskı uygulama, belirtilen tarihte yetiştirilmesi mümkün olmayan görevler verme gibi bireye fazladan iş yükü oluşturma ile ilgili davranışlar; bireye uygun olmayan görevler verilmesi, hatalarının devamlı hatırlatılması, sorumluluk alanının daraltılması gibi istikrarsızlaştırma ile ilgili davranışlardır (Rayner ve Hoel, 1997).

Leymann (1996), zorbalık ve yıldırma (mobbing) kavramlarının araştırmacılar tarafından birbirinin yerine kullanılabildiğini ancak bu iki kavramın belirli noktalarda birbirinden farklılaştığını belirtmiştir. Leymann'a (1996) göre yıldırma kavramında; fiziksel tehdit ya da saldırganlığa çok nadir rastlanmakta olup bireyin sosyal ortamdan izole edilmesi, dedikodusunun yapılması, aşağılanması gibi psikolojik şiddetin ön planda olduğu karmaşık bir süreç bulunmaktadır. Zorbalık kavramı ise daha çok fiziksel tehdit ve saldırganlığı çağrıştırmaktadır (Leymann, 1996).

Bireylerin çalışma ortamlarında yaşadıkları yalnızlaştırma, fikirlerinin desteklenmemesi, çabalarının değersizleştirilmesi gibi zorbalık davranışları yengeç zihniyetine sahip bireylerin davranış biçimiyle uyumludur (Çavuş, 2021). Bu tür zorbalık davranışlarının temelinde yengeç sepeti sendromunun bulunduğu söylenebilir (Özdemir ve Üzüm, 2019). Yengeç zihniyetine sahip olan bireyler, diğerlerinin cesaretini kırmak için bu tür olumsuz davranışlar sergilemektedir (Miller, 2016). Bu bireylerde, olumsuz davranışlara maruz bırakılmaktan dolayı yoğun stres ve işten ayrılma isteği oluşmaktadır (Özdemir ve Üzüm, 2019).

2.7. Yengeç Sepeti Sendromu İle İlişkili Kavramlar

Bu bölümde yengeç sepeti sendromu ile ilişkili olan kavramlardan sosyal baltalama, iş yeri nezaketsizliği, kraliçe arı sendromu ve cam tavan sendromu başlıklar halinde açıklanmış ve yengeç sepeti sendromu ile ilişkilendirilmeye çalışılmıştır.

2.7.1. Sosyal baltalama

Sosyal baltalama kavramını ilk kez iş yeri bakımından ele almış olan Duffy ve arkadaşları (2002), iş yerinde meydana gelen sosyal baltalamayı, bir bireyin örgütte yer alan diğer bir bireyin çevresi ile iyi ilişkiler kurmasını, başarılar elde etmesini, iyi bir itibara sahip olmasını ve bunları devam ettirebilmesini engellemeye yönelik davranışlar sergilemesi olarak tanımlamaktadır. Bir bireye karşı kızgınlık duyma ya da hoşlanmama gibi olumsuz hislere sahip olma, bireyi sahip olduğu nitelikleri, eylemleri ve gayreti bakımından olumsuz değerlendirme ve bireyin hedeflerine ulaşmasına engel olacak davranışlar sergileme sosyal baltalama kavramının üç temel özelliğini oluşturmaktadır (Vinokur ve van Ryn, 1993, s. 350). Bu sergilenen davranışlar; birey tarafından tasarlanması, belirli bir süreç içerisinde yavaş yavaş ve kasıtlı biçimde yapılması durumunda sosyal baltalama davranışı olarak kabul edilmektedir (Duffy ve ark., 2002).

Bireylerin iş yerinde karşılaştıkları sosyal baltalama davranışı, nezaketsizlik ya da istismar durumunda olduğu gibi bireyde olumsuz hislerin oluşmasına neden olabilmektedir (Ülbeği ve ark., 2019). Sosyal baltalama davranışı, maruz bırakılan bireyin itibarını zedelemekte, performansını düşürmekte, mesleki başarılar elde etme isteğini ve gücünü geri dönülemez şekilde engellemekte, bireyin stres ve duygusal tükenmişlik düzeyinin artmasına neden olmaktadır (Duffy ve ark., 2002; Sayğan ve ark., 2020; Ülbeği ve ark., 2019).

Pegues (2018) yengeç sepeti sendromunu, örgütte sorun çıkaran ve grup normlarını ihlal eden düşük statülü bireylerin, diğer bireylerin ilerleyişini baltalama yönündeki niyeti olarak ifade etmiştir. Miller (2019) ise yengeç zihniyetine sahip olan bireylerin, diğer bireylerin hedeflerine ilerlemesini ve başarı elde edeceği fırsatlara ulaşmasını engellemek amacıyla bireylerin ilerleyişini baltalayan davranışlar sergilediklerini belirtmiştir. Ayrıca Miller (2016, s. 71), yengeç sepeti sendromunun ayırt edici üç özelliğinden birinin tipik olarak sosyal baltalama içermesi olduğunu belirtmiştir. Bu

bakımdan yengeç sepeti sendromu ile sosyal baltalama kavramının ilişkili olduğu söylenebilir. Yengeç zihniyetindeki bireyler, başarısız olma korkusuyla ilişkili duygu ve düşüncelerinden hareketle, diğer bireylerin ilerlemesine ya da hayallerinin peşinden gitmesine izin vermek ya da onlara destek olmak yerine onları eleştirmekte, aşağı çekmeye çalışmakta ve daha başarılı olmalarını engellemek amacıyla bu tür davranışlar sergilemektedir (Fettahlıoğlu ve Alkış Dedeoğlu, 2021; Soubhari ve Kumar, 2014).

2.7.2. İş yeri nezaketsizliği

Yengeç sepeti sendromu; rekabetin fazla olduğu ortamlarda gelişen, örgüt içindeki normları ihlal eden, bireysel ve örgütsel bakımdan olumsuz sonuçlara yol açan ve iş yeri nezaketsizliği ile birçok ortak noktası bulunan karmaşık bir olgudur (Miller, 2016). İş yeri nezaketsizliği, bireyler arası karşılıklı saygıya ilişkin örgütsel normları ihlal eden, hedef bireye zarar verme niyeti belirsiz ve düşük yoğunluklu olan kaba, nezaketten uzak, saygısız davranışları ifade etmektedir (Andersson ve Pearson, 1999, s. 457). İş yeri nezaketsizliği, dolaylı ve belirsiz biçimde düşük yoğunlukta uygulanıyor olmasından dolayı bireyler tarafından kolaylıkla fark edilememektedir ve uzun vadede bireylerde iş doyumunda azalma, işten ayrılma isteğinin artması gibi etkiler oluşturmaktadır (Işıkkay ve Taslak, 2021).

İş yeri nezaketsizliği ile birçok ortak noktaya sahip olan yengeç sepeti sendromunun (Miller, 2016; Pegues, 2018), iş yeri nezaketsizliği ile ortak olan özelliklerinden bazıları şunlardır (Andersson and Pearson, 1999; Miller, 2016; Pegues, 2018; Schilpzand ve ark., 2016):

- Örgüt içindeki varlığının fark edilmesini ve tanımlanmasını zorlaştıran belirsiz bir zarar verme niyeti bulunmaktadır.
- Bireyler arası karşılıklı saygı ve örgüt normlarının ihlal edildiği, düşük yoğunluklu olumsuz davranışları içermektedir. Bu davranışlar fiziksel olarak değil sözlü, üstü kapalı ve dolaylı biçimde yapılmaktadır. Bununla birlikte yengeç sepeti sendromu, yetişkin zorbalığı ve saldırganlık gibi daha açık ve düşmanca davranışları da kapsamaktadır.
- Hedef bireyde fiziksel sorunlar oluşturmaktan ziyade ruhsal ve duygusal sorunların oluşmasına neden olmaktadır.

- İki ya da daha fazla tarafın olduğu sosyal etkileşim içeren durumları ifade etmektedir.

2.7.3. Kraliçe arı sendromu

Kraliçe arı sendromu; kadın yöneticilerin diğer kadınların üst yönetim pozisyonlarına yükselmesini istememesini, bu pozisyonadaki tek kadın olma arzusunu ve mesleğinde yükselme amacında olan kadınlar arasında gelişen rekabet ve kıskançlığı ifade etmektedir (Utma, 2019, s. 51). Belirli başarılar elde etmiş ve yönetim pozisyonlarına ulaşmış kadınlar, erkek egemen alanlarda erkek yöneticilerin kadınları kendilerine eşit olarak görmemesi ve engellemeye çalışmasına benzer biçimde davranarak, astı ya da rakibi konumunda olan kadınlara bilinçli olarak mesafe koymakta, destek vermemekte ve mesleki ilerleyişlerini zorlaştırmaktadır (Baykal, 2018). Bu durum, mağdur üzerinde stres ve korku oluşturarak çalışma ortamının mağdur için rahatsız edici duruma gelmesine ve örgütsel faaliyetlerde aksaklıkların yaşanmasına neden olmaktadır (Permatasari ve Suharnomo, 2019).

Basri ve Siam (2015, s. 2), bireylerin sadece meslektaşları için değil aynı zamanda pozisyonunu kaybetme riski oluşturması nedeniyle yöneticisi için de tehdit unsuru olarak görüldüğünü belirtmektedir ve bu durumu yengeç sepeti sendromu ile ilişkilendirmektedir. Bu duruma benzer biçimde kraliçe arı sendromunda, kadın yönetici diğer kadınları tehdit unsuru olarak görmekte, aralarında rekabet ve kıskançlık gelişmekte, kadın yönetici rakip kadınların mesleki ilerleyişini zorlaştırmaya çalışmaktadır (Baykal, 2018; Utma, 2019). Bu açıdan kraliçe arı sendromu ile yengeç sepeti sendromunun; diğer bireylerin tehdit unsuru olarak görülmesi, rekabet ve kıskançlık duygularının oluşumu, engelleme davranışlarının sergilenmesi bakımından benzeştiğini söylemek mümkündür.

Yengeç sepeti sendromu, kadın ya da erkek fark etmeksizin, örgütteki bireylerin birbirinin ilerleyişini engellenmeye çalışmasını ifade etmektedir (Miller, 2016, 2019). Bu bakımdan kraliçe arı sendromunda tarafların kadın olması, bu olguyu yengeç sepeti sendromundan farklılaştırmaktadır. Miller (2016, s. 5) ise yengeç sepeti sendromunu önyargı, ayrımcılık, çatışma ya da rekabet kavramlarını sadece cinsiyete dayalı değil

marjinalleştirilmiş sosyal gruplara üye olma temelinde genişleten bir şemsiye kavram olarak ele almış ve kraliçe arı sendromundan ayırmıştır.

2.7.4. Cam tavan sendromu

Cam tavan sendromu; devlet kurumlarında, özel şirketlerde, eğitim kurumlarında ya da kar amacı gütmeyen kuruluşlarda yüksek bir pozisyonda çalışmayı amaçlayan ve bu amaca ulaşmak için çaba gösteren kadınların karşılaştığı engelleri ifade etmektedir (Lockwood, 2004). Resmi olmayan ve görülemeyen bu engeller, örgüt içinde sadece üst yönetim pozisyonları için değil, diğer yönetsel pozisyonlarda da kadınların karşısına çıkabilmektedir (Can ve ark., 2018; Utma, 2019). Erkek yöneticilerin kadınların üst yönetim pozisyonları için yeterli olmadığı yönündeki önyargıları, kadınlarla iletişime geçmenin zor olduğu yönündeki inançları ve gücün erkekte olması yönündeki istekleri, erkekler tarafından kadınların ilerleyişine konulan engellerden bazılarını oluşturmaktadır (Utma, 2019, s. 51). Ayrıca toplum tarafından da kadınlar düşük statüye sahip iş ya da pozisyonlar için daha uygun bulunmaktadır (Mert, 2019, s. 1). Cam tavan sendromu, kadınların üst yönetim pozisyonlarına ulaşmasının engellenmesi, örgüt içinde cinsiyete ve hiyerarşiye bağlı olarak ilerlemeleri ile sınırlı bir kavram değildir (Can ve ark., 2018; Wirth, 2001). Kadınların cinsiyet ayrımına maruz bırakılarak aynı pozisyon için bir erkeğe göre daha az ücret alması, eğitim faaliyetlerinden yoksun bırakılarak mesleki gelişiminin güçleştirilmesi, erkek egemen olan iletişim kanallarına girememesi gibi kadının ilerleyişini engelleyecek birçok durum da cam tavan sendromu kapsamında yer almaktadır (Can ve ark., 2018; Utma, 2019).

Mesleğinde ilerleyerek çalıştığı kurumda üst pozisyonlara ulaşmayı amaçlayan kadınların karşılaştığı görünmez engelleri betimleyen cam tavan sendromunun (Can ve ark., 2018), yengeç sepeti sendromu ile bireylerin engellenmesi davranışı temelinde benzeştiğini söylemek mümkündür. Bu bakımdan cam tavan sendromunun ortaya çıkışında etkili olan etmenlerin ya da kadınların ilerleyişinin çeşitli yollar ile engellenmesinin bireysel ve örgütsel bakımdan getireceği olumsuzların, yengeç sepeti sendromu ile benzer olduğu söylenebilir.

Cam tavan sendromu, kadınların mesleki yükselişinin erkekler tarafından engellenmesini ifade etmek için kullanılırken (Can ve ark., 2018; Utma, 2019), yengeç

sepeti sendromu kadın ya da erkek fark etmeksizin örgütteki bireylerin birbirinin ilerleyişini engellenmesini ve aşağı çekmeye çalışmasını ifade etmektedir (Miller, 2016, 2019). Bu durumda cam tavan ve yengeç sepeti sendromunun farklılaştığı noktanın cinsiyet ayrımcılığı olduğunu söylemek mümkündür.

2.8. Eğitim Örgütlerinde Yengeç Sepeti Sendromu

Yengeç sepeti sendromu, bireylerin kendilerinden daha iyi performans sergileyen kişileri aşağı çekmeye çalıştığı davranışsal bir durumu ifade etmektedir (Spacey, 2015). Bu sendromun ardında, “ben sahip olamıyorsam, sen de olama” anlayışındaki bencilce bir düşünce bulunmaktadır ve bu düşünceye sahip bireyler, diğer bireylerin amaçları doğrultusunda ilerlemesini ya da başarılar elde etmesini engellenmeye yönelik girişimlerde bulunmaktadır (Miller, 2019; Soubhari ve Kumar, 2014). Kendini geliştirmek ve mesleğinde ilerlemek isteyen bireyi, yengeçlerle dolu bir sepete atılmış yengece benzeten Basri ve Siam (2015), bu yengecin kovadan çıkmak için her tırmanışında engellenmesinin mesleğinde kendini geliştirmiş, nitelikli ve başarılı bir birey olma olasılığını düşürdüğünü ifade etmektedir. Bu bakımdan eğitim örgütlerinde yengeç zihniyetine sahip bireylerin bulunmasının; örgütün üretken olan, projeler geliştiren, niteliklerini arttırmak isteyen, mesleki gelişimini önemseyen ve bu doğrultuda eğitimlere katılarak mesleki gelişimini sürdürme gayreti içinde olan öğretmenleri olumsuz yönde etkileyebileceği düşünülmektedir.

Tüm dünyada öğretmenler eğitim sistemlerinin temel taşını oluşturmaktadır (Altun, 2020, s. 21). Bu nedenle öğretmenlerin mesleki gelişimi, eğitim sisteminin niteliğinin arttırılmasında anahtar role sahiptir (Eroğlu ve Özbek, 2020, s. 74). Öğretmenlerin mesleki gelişimlerinin devamlılığı, öğretmenlerin yüksek niteliklere sahip olmasını sağlayarak; öğretmeni, öğrencilerini ve okul yöneticilerini olumlu olarak etkilemektedir (Altun, 2020; Demir ve Demir, 2021). Ancak öğretmenlerin etki alanı sadece bunlarla sınırlı değildir. Öğretmenlere atfedilen birçok rol bulunmaktadır ve bir değişim ajanı olma potansiyelleri oldukça yüksektir (Demir ve Demir, 2021). Nitelikli öğretmenler, öğrencileri için ekonomik bir kazanç oluşturmakta ve ülkenin sosyo-ekonomik gelişimi üzerinde önemli bir etkiye sahip olmaktadır. Bununla birlikte nitelikli öğretmenler, toplumun ilerlemesinde ve çağın getirdiklerine uyum sağlayabilmesinde büyük bir önem arz etmektedir (Altun, 2020; Demir ve Demir, 2021). Düşük niteliklere sahip olan

öğretmenler ise eğitimde başarıyı ciddi oranda düşürmekte ve sistem için oldukça maliyetli olmaktadır (Altun, 2020). Bu bakımdan eğitimde fark yaratmaya ve sınıfının duvarlarını aşmaya çalışan öğretmenlerin, yengeç zihniyetine sahip bireyler tarafından engellenmesinin sadece öğretmenlerin gelişimine ket vurmakla kalmadığı, mağdur olan öğretmene zarar verdiği kadar öğrencilerine, içinde bulunduğu eğitim örgütüne, eğitim sistemine ve ülkesinin gelişimine zarar verdiği söylenebilir.

Yengeç sepeti sendromu; örgüt içinde üretim karşıtı iş davranışlarının sergilenmesi, örgütsel normların ihlal edilmesi, örgütsel dedikodunun gelişmesi, bireylerin birbirini destekleme ya da işbirliği yapma davranışlarından kaçınması, örgütsel motivasyonun ve performansın düşmesi, yıldırma ve zorbalık davranışlarının sergilenmesi gibi örgütler için psikolojik, sosyal ya da ekonomik açıdan birçok olumsuz durumun oluşmasına yol açabilmektedir (Aydın ve Oğuzhan, 2019; Fettahlıoğlu ve Alkış Dedeoğlu, 2021; Miller, 2019; Özdemir ve Üzüm, 2019, Pegues, 2018; Soubhari ve Kumar, 2014). Bu anlamda olguyu eğitim örgütleri bakımından ele aldığımızda, örgütleri birçok açıdan olumsuz olarak etkileyebilecek olan yengeç sepeti sendromunun, eğitim örgütleri için de ciddi bir tehdit oluşturduğu, okulların yengeç sepeti haline gelmesi durumunda okullardaki işbirliği ve saygı gibi unsurları içeren olumlu örgüt kültürünü, huzurlu çalışma ortamını, eğitim örgütlerinin performansını ve verimliliğini olumsuz yönde etkileyebileceği söylenebilir.

Alanyazında yengeç sepeti sendromunu eğitim örgütleri açısından ele alan sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Yengeç sepeti sendromu kavramını ilk kez eğitim örgütleri için kullanan Daniel L. Duke (1994), bu olguyu öğretmen liderliğine etkileri bakımından ele almış ve yengeç sepeti sendromunun öğretmen liderliğinin önünde önemli bir engel teşkil ettiğini belirtmiştir (aktaran Çavuş, 2021). Duke (1994), bazı okulların yengeç sepeti kültürüne sahip olduğunu, bu kültürün etkisiyle hareket ederek bireylerin çabalarına aktif şekilde direnç gösterildiğini ve okullarda bu kültürün tek edilmesi gerektiğini ifade etmiştir (aktaran Çavuş, 2021). Soubhari ve Kumar (2014) tarafından yapılan çalışmada ise akademisyen ve eğitim yöneticileri örnekleme dahil edilmiş ve yengeç sepeti sendromunun iş yeri stresi üzerindeki etkisi nicel araştırma yöntemi kullanılarak incelenmiştir. Araştırmada, iş yerinde yaşanan bu tür stresli durumların bireylerde belirli fizyolojik ve psikolojik bozuklukların oluşmasına yol açtığı bulgulanmıştır. Resmi ve özel liselerde görev yapmakta olan öğretmenlerin yengeç

sepeti sendromuna ilişkin algı düzeylerini ve görüşlerini inceleyen avuş (2021) ise araştırmaya dahil edilen lise öğretmenlerinin bu olguya ilişkin algısının orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca öğretmenler; eleştirme, küçümse ya da dedikodu gibi davranışlarla yengeç zihniyetine sahip bireyler tarafından engellenmeye çalışıldıklarını ifade etmiştir.



BÖLÜM III: YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve çalışma grubu, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve analizi, araştırmanın nitel boyutuna ilişkin geçerlik ve güvenirlik stratejileri ile araştırmanın nitel boyutunda araştırmacının rolüne ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

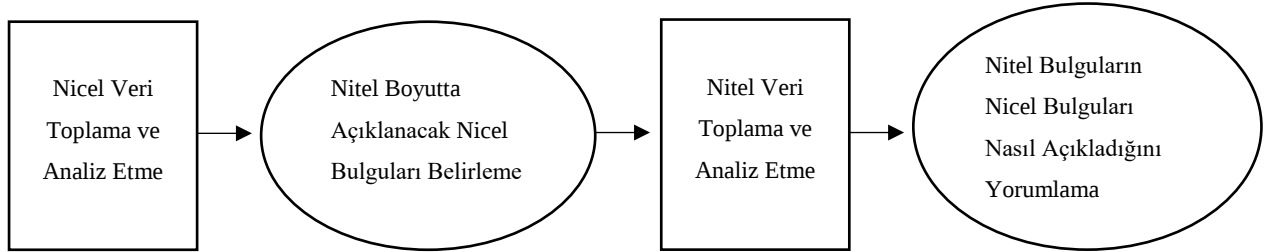
3.1. Araştırmanın Modeli

Nicel araştırmalar, araştırmacının genellenebilir sonuçlar elde etmesine, nitel araştırmalar ise bireylerin kişisel hikayelerinin ya da bir konuya ilişkin bakış açılarının derinlemesine irdelemesine imkan sağlamaktadır. Nitel ve nicel araştırma yöntemlerini birlikte kullanmak ise her iki yöntemin güçlü yanlarının bir araya getirilmesine ve bir yöntemin zayıf yanının diğerinin güçlü yanı ile bertaraf edilmesine olanak sağlamaktadır. Bu bakımdan nicel ve nitel araştırma yöntemlerini birlikte kullanmak sadece nicel ya da nitel yöntem kullanılarak elde edilenden daha fazla veri ve daha geniş bir bakış açısı elde edilmesine imkan sağlamaktadır (Creswell, 2019).

Bu araştırmanın temel amacı, resmi ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin yengeç sepeti sendromuna ilişkin algılarını incelemek, bireysel ve örgütsel açıdan yengeç sepeti sendromuna ilişkin öğretmenlerin görüşlerini belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda araştırmada, sadece nicel ya da nitel yöntemin kullanılmasıyla elde edilebilenden daha fazla veri ve daha geniş bir bakış açısı elde edilebilmek, her iki yöntemin de güçlü yönlerinden faydalanabilmek üzere karma yöntem kullanılmıştır. Creswell (2019, s. 2) tarafından karma yöntem araştırmaları, belirlenen araştırma problemlerini anlamlandırabilmek adına, nitel ve nicel verilerin elde edildiği iki veri setinin sentezlendiği ve ardından bu sentezin araştırmacıya sunduğu avantaj ile sonuçlar oluşturulduğu araştırma yaklaşımı olarak ifade edilmektedir.

Creswell (2019, s. 36) karma yöntem araştırmalarının üç temel deseni olduğunu belirtmiştir. Bu temel desenlerden biri olan açıklayıcı ardışık desende, araştırmaya nicel verilerin elde edilmesi ve analizi ile başlanmakta, daha sonra nicel yöntem ile ulaşılan sonuçları açıklamak için nitel yöntem kullanılmaktadır (Creswell, 2019, s. 38). Bu doğrultuda, araştırmanın nitel boyutunda elde edilen verilere ilişkin kişisel

deneyimlerin ve sürecin bağlamıyla ilgili derinlemesine bilgi edinilmesine olanak sağlamasından dolayı araştırmada açıklayıcı ardışık desen kullanılmasına karar verilmiştir. Şekil 3.1.'de araştırmada kullanılan karma yöntem deseni olan açıklayıcı ardışık desenin süreç diyagramına yer verilmiştir.



Şekil 3.1. Araştırmada Kullanılan Açıklayıcı Ardışık Desen Süreç Diyagramı

Şekil 3.1.'de görüldüğü üzere, açıklayıcı ardışık desende nicel ve nitel araştırma yöntemleri ardışık şekilde uygulanmaktadır. Bu araştırmanın nicel boyutunda, resmi ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin yengeç sepeti sendromuna ilişkin algılarının incelenmesi amacı doğrultusunda, mevcut olan durumun var olduğu şekliyle betimlenmesine olanak sunduğu için tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modeli, geçmişte olan veya halen mevcut olan bir durumu var olduğu biçimiyle betimlemeyi amaçlayan araştırma modeli olarak ifade edilmektedir (Karasar, 2020, s. 109).

Araştırmanın nitel boyutunda olgubilim (fenomenoloji) deseni kullanılmıştır. Olgubilim günlük yaşamımızda farkında olduğumuz fakat derinlemesine bir anlayışa sahip olmadığımız olgulara odaklanan bir araştırma desendir. Bu olgular günlük yaşamımızda yaşantılar, olaylar, durumlar gibi çeşitli biçimlerde karşımıza çıkmaktadır. Bize yabancı olmayan ancak tam olarak da anlamını kavrayamadığımız bu olguların araştırılmasını amaçlayan çalışmalara olgubilim deseni uygun bir zemin oluşturmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2018, s. 69). Araştırmanın nitel boyutunda, eğitim örgütlerinde yabancı olmadığımız, farklı şekillerde karşılaştığımız ancak tam olarak anlamını kavrayamadığımız bir olgu olan yengeç sepeti sendromunun, araştırmanın nicel boyutunda elde edilen veriler ve öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda bireysel ve örgütsel bağlamda incelenmesine çalışıldığı için olgubilim (fenomenoloji) desenin kullanılmasına karar verilmiştir.

3.2. Evren ve Örneklem/ Çalışma Grubu

Araştırmada karma yöntem kullanılmasından dolayı, araştırmanın nicel boyutu için evren ve örneklem, nitel boyutu için çalışma grubu belirlenmiştir. Evren ve örneklem ile çalışma grubuna ilişkin bilgilere aşağıda ayrı başlıklar halinde yer verilmiştir.

3.2.1. Araştırmanın nicel boyutunda yer alan evren ve örneklem

Araştırmanın nicel boyutunda araştırmanın evrenini, 2021-2022 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Anadolu Yakası'nda bulunan tüm ilçelerdeki resmi ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı verilerine göre, 2021-2022 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Anadolu Yakası'nda bulunan resmi ortaokullarda görev yapmakta olan 15850 öğretmen bulunmaktadır.

Büyük gruplar üzerinde çalışmak maliyet ve kontrol güçlüklerine yol açabilmekte olup, evrenden seçilen bir örneklem üzerinde çalışmak maliyet ve kontrol bakımından araştırma sürecini kolaylaştırmaktadır (Karasar, 2020, s. 148). Bu nedenle araştırmada evrenden örneklem alma yoluna gidilmiştir. Evrenden örneklem alırken basit seçkisiz örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Basit seçkisiz örnekleme yöntemi, evrendeki bütün birimlerin örnekleme seçilmek için eşit ve bağımsız şansa sahip olmasını ifade etmektedir (Büyüköztürk ve ark., 2013, s. 85). Basit seçkisiz örnekleme yöntemi kullanılarak İstanbul ilinin Anadolu Yakası'nda bulunan ilçeleri arasından Ataşehir ve Ümraniye ilçeleri seçilmiş, bu ilçelerde bulunan resmi ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerden araştırmaya katılmaya gönüllü olanlar örnekleme dahil edilmiştir.

Evreni temsil etme gücüne sahip olan örneklem büyüklüğünü belirleyebilmek amacıyla aşağıda bulunan formül kullanılmıştır.

$$n = \frac{N \cdot t^2 \cdot p \cdot q}{d^2 \cdot (N-1) + t^2 \cdot p \cdot q}$$

Kullanılan formülde evrendeki birey sayısı (N) 15850, incelenecek olayın görülüş sıklığı (p) ve incelenecek olayın görülmeyiş sıklığı (q) 0.50, katlanılabilir hata oranı (d) 0.05 ve bu hata oranı için anlamlılık (t) 1.96'dır. Güven aralığı %95, katlanılabilir örnekleme hata oranı $\% \pm 5$ olarak alınmıştır.

$$n = \frac{15850 \cdot (1,96)^2 \cdot 0,50 \cdot 0,50}{(0,05)^2 \cdot (15850-1) + (1,96)^2 \cdot 0,50 \cdot 0,50} = 375$$

Kullanılan formüle göre yapılan hesaplamalar sonucunda 375 öğretmenin yer aldığı örneklemin, evreni temsil etme gücüne sahip olduğu saptanmıştır. Verilerin toplanması sürecinde eksik ya da hatalı yanıtlama gibi olası veri kayıpları düşünülerek, formüle göre hesaplanan örneklem büyüklüğünün üzerinde bir katılımcı sayısına ulaşılması hedeflenmiştir. Veri toplama sürecinin sonunda, 2021-2022 eğitim öğretim yılında İstanbul ilinin Anadolu Yakası'nda yer alan Ataşehir ve Ümraniye ilçelerindeki resmi ortaokullarda görev yapmakta olan ve araştırmaya katılmaya gönüllü olan 399 öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Araştırmanın örnekleminde yer alan ortaokul öğretmenlerinin demografik özelliklerine göre dağılımına Tablo 3.1'de yer verilmiştir.

Tablo 3. 1. Örnekleme Yeri Alan Ortaokul Öğretmenlerinin Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

Değişken	Değişken Grupları	Frekans (f)	Yüzde (%)	Değişken	Değişken Grupları	Frekans (f)	Yüzde (%)
Yaş	22-28 yaş	36	9.0	Mesleki Kıdem	1-5 yıl	42	10.5
	29-35 yaş	133	33.3		6-10 yıl	131	32.8
	36-42 yaş	120	30.1		11-15 yıl	80	20.1
	43-49 yaş	70	17.5		16-20 yıl	62	15.5
	50 yaş ve üzeri	40	10.0		21 yıl ve üzeri	84	21.1
	Toplam	399	100.0		Toplam	399	100.0
Cinsiyet	Kadın	267	66.9	Medeni Durum	Bekar	104	26.1
	Erkek	132	33.1		Evli	295	73.9
	Toplam	399	100.0		Toplam	399	100.0
Eğitim Durumu	Lisans	335	84.0	Branş	Fen Bilimleri	69	17.3
	Lisansüstü	64	16.0		İngilizce	55	13.8
	Toplam	399	100.0		Matematik	69	17.3
Görev Yaptığı Okuldaki Çalışma Süresi	1-3 yıl	140	35.1		Türkçe	63	15.8
	4-6 yıl	138	34.6		Sosyal Bilgiler	38	9.5
	7-9 yıl	78	19.5		Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi	30	7.5
	10 yıl ve üzeri	43	10.8		Diğer Branşlar	75	18.8
	Toplam	399	100.0		Toplam	399	100.0

Tablo 3.1’de gösterildiği üzere, örnekleme yer alan 399 ortaokul öğretmeninin 36’sı (%9.0) 22-28 yaş arasında, 133’ü (%33.3) 29-35 yaş arasında, 120’si (%30.1) 36-42 yaş arasında, 70’i (%17.5) 43-49 yaş arasında, 40’ı (%10.0) 50 yaş ve üzerinde yer almaktadır. Örnekleme yer alan 399 ortaokul öğretmenlerinin 267’si (%66.9) kadın, 132’si (%33.1) erkektir. Katılımcı öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre dağılımında, kadın öğretmen sayısının, erkek öğretmen sayısına göre yüksek olduğu görülmektedir. Örnekleme yer alan 399 ortaokul öğretmeninin 104’ü (%26.1) bekar, 295’i (%73.9) evlidir. Katılımcı öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre dağılımında, bekar öğretmen sayısının, evli öğretmen sayısına göre düşük olduğu görülmektedir. Katılımcı öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre dağılımı incelendiğinde, 399 ortaokul öğretmeninin 335’inin (%84.0) lisans eğitimi, 64’ünün (%16.0) lisansüstü eğitimi mezunu olduğu, lisans eğitimi mezunu öğretmen sayısının, lisansüstü eğitimi mezunu öğretmen sayısına göre oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Örnekleme yer alan 399 ortaokul öğretmeninin 42’sinin (%10.5) mesleki kıdemi 1-5 yıl arasında, 131’inin (%32.8) 6-10 yıl arasında, 80’inin (%20.1) 11-15 yıl arasında, 62’sinin (%15.5) 16-20 yıl arasında, 84’ünün (%21.1) 21 yıl ve üzerindedir. Örnekleme yer alan 399 ortaokul öğretmeninin 69’u (%17.3) Fen Bilimleri branşında, 55’i (%13.8) İngilizce, 69’u (%17.3) Matematik, 63’ü (%15.8) Türkçe, 38’i (%9.5) Sosyal Bilgiler, 30’u (%7.5) Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi, 75’i (%18.8) diğer branşlarda görev yapmaktadır. “Diğer Branşlar” değişken grubu içerisinde Beden Eğitimi ve Spor, Rehberlik, Teknoloji ve Tasarım, Müzik, Görsel Sanatlar ve Bilişim Teknolojileri branşları yer almaktadır. Örnekleme yer alan 399 ortaokul öğretmeninin 140’ının (%35.1) görev yaptığı okuldaki çalışma süresi 1-3 yıl arasında, 138’inin (%34.6) 4-6 yıl arasında, 78’inin (%19.5) 7-9 yıl arasında, 43’ünün (%10.8) 10 yıl ve üzerindedir.

3.2.2. Araştırmanın nitel boyutunda yer alan çalışma grubu

Nitel araştırmalarda amaç genelleme yapmak değil, araştırılan olguyu derinlemesine, tüm ayrıntılarıyla incelemek ve bütüncül bir resim ortaya koymaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2018, s. 118). Bu bakımdan nitel araştırmalarda amaçlı örneklem oluşturulması tercih edilmektedir ve amaçlı örneklem, araştırmada incelenen temel olguyla ilgili deneyimi olan ve araştırmacı tarafından bilinçli şekilde seçilmiş bireylerden oluşmaktadır (Creswell ve Plano Clark, 2020, s. 187-188). Bu doğrultuda, araştırmanın

nitel boyutu için amaçlı örnekleme yapılarak çalışma grubu oluşturulmasına karar verilmiştir.

Farklı işlevleri olan birçok amaçlı örnekleme yöntemi bulunmaktadır. Bu yöntemlerden biri olan maksimum çeşitlilik örnekleme, araştırılan olguya ilişkin farklı bakış açılarını yansıtabilecek farklı özelliklere sahip bireylerden çalışma grubunun oluşturulmasını ifade etmektedir (Creswell ve Plano Clark, 2020, s. 188). Maksimum çeşitlilik örnekleme yönteminde amaç, küçük bir çalışma grubu oluşturmak ve bu çalışma grubunda araştırılan olguya taraf olabilecek bireylerin çeşitliliğini maksimum düzeyde yansıtmaya çalışarak, çeşitlilik gösteren durumlar arasında ortak olan yönlerin var olup olmadığını anlamaya çalışmak ve araştırılan olgunun farklı boyutlarını ortaya çıkarmaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2018, s. 119). Bu bağlamda olguya ilgili farklı boyutların ortaya konması, çeşitliliğin içerisinde paylaşılan yönlerin var olup olmadığının incelenmesi ve olguya ilgili farklı bakış açılarının yansıtılabilmesi amacıyla araştırmanın çalışma grubunun oluşturulmasında maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

Bu çalışmada karma yöntem desenlerinden açıklayıcı ardışık desen kullanılmıştır. Creswell ve Plano Clark'a göre (2020, s. 200) açıklayıcı ardışık desen kullanılan araştırmalarda, nitel boyutta çalışma grubuna dahil edilen bireyler, araştırmanın nicel boyutunda örnekleme dahil edilmiş bireyler arasından seçilmelidir. Bu bakımdan maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi kullanılarak oluşturulan çalışma grubunu, 2021-2022 eğitim öğretim yılında İstanbul ilinin Anadolu Yakası'nda yer alan Ataşehir ve Ümraniye ilçelerindeki resmi ortaokullarda görev yapmış olan, araştırmanın nicel boyutunda örnekleme dahil edilmiş ve araştırmanın nitel boyutuna da katılmaya gönüllü olan 10 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın çalışma grubunda yer alan ortaokul öğretmenlerinin demografik özelliklerine göre dağılımlarına Tablo 3.2'de yer verilmiştir.

Tablo 3. 2. Çalışma Grubunda Yer Alan Ortaokul Öğretmenlerinin Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

Katılımcı Kodları	Yaş	Cinsiyet	Medeni Durum	Eğitim Durumu	Mesleki Kıdem	Branş	Görev Yaptığı Okuldaki Çalışma Süresi
Ö1	25	Kadın	Bekar	Lisans	4 yıl	Fen Bilimleri	1 yıl
Ö2	31	Erkek	Bekar	Lisans	7 yıl	Türkçe	7 yıl
Ö3	30	Kadın	Evli	Lisans	7 yıl	Matematik	7 yıl
Ö4	48	Kadın	Evli	Lisans	22 yıl	Teknoloji ve Tasarım	5 yıl
Ö5	39	Erkek	Evli	Lisans	18 yıl	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi	7 yıl
Ö6	31	Kadın	Bekar	Yüksek Lisans	9 yıl	Matematik	5 yıl
Ö7	50	Erkek	Evli	Lisans	27 yıl	Beden Eğitimi ve Spor	6 yıl
Ö8	50	Kadın	Evli	Lisans	27 yıl	Sosyal Bilgiler	4 yıl
Ö9	46	Kadın	Bekar	Yüksek Lisans	22 yıl	Matematik	4 yıl
Ö10	33	Kadın	Evli	Yüksek Lisans	7 yıl	İngilizce	7 yıl

Tablo 3.2’de görüldüğü üzere, gizliliği sağlayabilmek amacıyla araştırmada katılımcıların gerçek isimleri kullanılmamış, her katılımcı için bir kod belirlenmiştir. Katılımcıların yaşının 25 ile 50 arasında değiştiği görülmektedir. Katılımcıların 7’sinin kadın, 3’ünün erkek olduğu; 4 katılımcının bekar, 6 katılımcının ise evli olduğu görülmektedir. Katılımcıların eğitim durumuna göre dağılımı incelendiğinde 7 katılımcının lisans mezunu, 3 katılımcının yüksek lisans mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcıların mesleki kıdemi 4 ile 27 yıl arasında değişiklik göstermektedir. Araştırmanın çalışma grubunda yer alan ortaokul öğretmenlerinin branşlarına göre dağılımı incelendiğinde, birçok farklı branştan öğretmenin çalışma grubunda yer aldığı görülmektedir. Araştırmaya Fen Bilimleri, Türkçe, Teknoloji ve Tasarım, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi, Beden Eğitimi ve Spor, Sosyal Bilgiler, İngilizce branşlarında görev yapan 1’er öğretmenin katıldığı, Matematik branşında görev yapan 3 öğretmenin katıldığı görülmektedir. Öğretmenlerin görev yaptıkları okuldaki çalışma süresi ise 1 ile 7 yıl arasında değişiklik göstermektedir.

3.3. Veri Toplama Araçları

3.3.1. Araştırmanın nicel boyutunda yer alan veri toplama araçları

Araştırmanın nicel boyutunda veri toplama aracı olarak kişisel bilgi formu ve “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği” kullanılmıştır. Veri toplama araçlarına ilişkin bilgiler aşağıda başlıklar halinde sunulmuştur.

3.3.1.1. Kişisel bilgi formu

Kişisel bilgi formu, örnekleme de yer alan öğretmenlerin demografik özelliklerini belirlemek amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilmiş olan 7 maddelik formdur (Ek 4). Formda öğretmenlerin demografik özelliklerinden yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, mesleki kıdem, branş ve görev yaptıkları okuldaki çalışma süresine ilişkin maddeler yer almaktadır.

3.3.1.2. Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği

Araştırmada, eğitim örgütlerinde öğretmenlerin yengeç sepeti sendromuna ilişkin algılarını ölçmek amacıyla Çavuş (2021) tarafından geliştirilmiş olan “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği” kullanılmıştır (Ek 4). Ölçekte “Bireysel etmenler” ve “Örgütsel etmenler” olmak üzere iki alt boyut yer almaktadır. Ölçekte yer alan ilk 15 madde “Bireysel etmenler” alt boyutuna, sonraki 12 madde “Örgütsel etmenler” alt boyutuna ilişkin olup, ölçek toplamda 27 maddeden oluşmaktadır. Beşli Likert tipi şeklinde tasarlanan ölçekte derecelendirmeler “(1) Kesinlikle Katılmıyorum”, “(2) Katılmıyorum”, “(3) Kararsızım”, “(4) Katılıyorum” ve “(5) Kesinlikle Katılıyorum” şeklindedir. Ölçekte yer alan ifadelerden alınabilecek puanların aritmetik ortalama değeri 1-5 arasında değişmektedir. Ölçekten alınan puan ortalamasının düşük olması öğretmenlerin yengeç sepeti sendromuna ilişkin algı düzeyinin düşük olduğunu, alınan puan ortalamasının yüksek olması ise algı düzeyinin yüksek olduğunu ifade etmektedir. Çavuş (2021) tarafından yapılan küme analizi sonucunda, ölçekte yer alan ifadelere ilişkin algı düzeyleri “Düşük”, “Orta” ve “Yüksek” şeklinde üç gruba ayrılmıştır. Buna göre, 1.00-2.22 arası aritmetik ortalama “Düşük”, 2.23-3.83 “Orta”, 3.84-5.00 ise “Yüksek” algı düzeyini ifade etmektedir. Çavuş (2021) tarafından ölçeğe ilişkin Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı “Bireysel etmenler” alt boyutunda 0.948, “Örgütsel etmenler” alt boyutunda 0.924, ölçeğin genelinde 0.949 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin araştırmada kullanılması amacıyla gerekli olan izinler elektronik posta vasıtasıyla alınmıştır. İlgili izne dair yazışmalar Ek 5’te yer almaktadır.

3.3.2. Araştırmanın nitel boyutunda yer alan veri toplama araçları

Araştırmanın nitel boyutunda olgubilim deseni kullanılmıştır. Olgubilim desenindeki araştırmalarda genellikle veriler, araştırılan olguyla ilgili deneyime sahip bireylerle yapılan görüşmeler yoluyla toplanmaktadır (Creswell, 2021, s. 83). Bu doğrultuda, araştırmanın nitel boyutunda yapılan görüşmelerde veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmasına karar verilmiştir. Araştırmanın alt problemleri, alanyazındaki bilgiler ve araştırmanın nicel boyutundan elde edilen bulgular ışığında araştırmacı tarafından geliştirilmiş olan “Öğretmenlerin Yengeç Sepeti Sendromuna İlişkin Görüşlerini Belirlemeye Yönelik Yarı-Yapılandırılmış Görüşme Formu” veri toplama aracı olarak kullanılmıştır (Ek 6). Yarı yapılandırılmış görüşme

formunun ilk bölümünde sonda sorular hariç 4 soru bulunmakta olup, ikinci bölümünde öğretmenlerin demografik özelliklerine ilişkin sorular yer almaktadır.

Bireylerin yaş, eğitim durumu gibi demografik özelliklerine ilişkin soruların görüşmenin başında sorulması, görüşmede istenmeyen durumların oluşmasına yol açabilmektedir. Bu durum bireylerin sıkılmasına neden olabileceği gibi, bireyleri kısa cevaplar vermeye teşvik edebilmektedir. Bununla birlikte, görüşmeci ile görüşülen birey arasında güven ortamı oluşmadan bu tür kişisel bilgilerin sorulması bireyler için rahatsızlık verici olabilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2018, s. 144). Bu bakımdan, öğretmenlerin demografik özelliklerine ilişkin soruların yer aldığı “Kişisel Bilgiler” bölümüne, yarı yapılandırılmış görüşme formunun son kısmında yer verilmiştir. Bu bölümde öğretmenlerin demografik özelliklerinden yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, mesleki kıdem, branş ve görev yaptıkları okuldaki çalışma süresine ilişkin sorulara yer verilmiştir.

Yarı yapılandırılmış görüşme formunun amaca uygunluğunu değerlendirebilmek ve formun net anlaşılamayan ya da konudan sapmalara neden olan sorularını tespit edebilmek amacıyla, asıl veri toplama sürecinden önce 3 öğretmen ile pilot uygulama yapılmıştır. Pilot uygulamanın ardından, sorular üzerinde gerekli düzenlemeler yapılmış ve bir uzman tarafından görüşme formu incelenmiş, verilen dönütler sonrasında görüşme formuna son hali verilmiştir.

3.4. Verilerin Toplanması

3.4.1. Araştırmanın nicel boyutunda yer alan verilerin toplanması

Araştırmanın nicel boyutunda veri toplama süreci, 2021-2022 eğitim öğretim yılında İstanbul ilinin Anadolu Yakası’nda yer alan Ataşehir ve Ümraniye ilçelerindeki resmi ortaokullarda görev yapmakta olan 399 öğretmenin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın örneklem büyüklüğünü belirlemek için kullanılan formüle göre 375 öğretmenin yer aldığı örneklem, evreni temsil etme gücüne sahip olduğu saptanmıştır. Ancak eksik ya da hatalı yanıtlama gibi olası veri kayıpları düşünülerek, formüle göre hesaplanan örneklem büyüklüğünün üzerinde bir katılımcı sayısına ulaşıncaya kadar

veri toplama sürecine devam edilmiştir. Bu süreçte veriler, örnekleme yer alan öğretmenlerin demografik özelliklerini belirlemek amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilmiş olan 7 maddelik kişisel bilgi formu ve eğitim örgütlerinde öğretmenlerin yengeç sepeti sendromuna ilişkin algılarını ölçmek amacıyla Çavuş (2021) tarafından geliştirilmiş olan 27 maddelik “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği” kullanılarak, araştırmacı tarafından yüz yüze biçimde toplanmıştır.

3.4.2. Araştırmanın nitel boyutunda yer alan verilerin toplanması

Creswell ve Plano Clark’a (2020, s. 200) göre açıklayıcı ardışık desen kullanılan araştırmalarda, nitel boyutta çalışma grubuna dahil edilen bireyler, araştırmanın nicel boyutunda örnekleme dahil edilmiş bireyler arasından seçilmelidir. Bu araştırmada karma yöntem desenlerinden açıklayıcı ardışık desen kullanılmış olmasından dolayı araştırmanın nitel boyutunda veri toplama süreci, araştırmanın nicel boyutunda örnekleme dahil edilmiş ve nitel boyutuna da katılmaya gönüllü olan 10 öğretmenin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Bu süreçte veriler; araştırmanın alt problemleri, alanyazındaki bilgiler ve araştırmanın nicel boyutundan elde edilen bulgular ışığında araştırmacı tarafından geliştirilmiş olan “Öğretmenlerin Yengeç Sepeti Sendromuna İlişkin Görüşlerini Belirlemeye Yönelik Yarı-Yapılandırılmış Görüşme Formu” kullanılarak, araştırmacı tarafından yüz yüze yapılan görüşmeler ile toplanmıştır.

Veri toplama sürecinde katılımcıların kendilerini rahat hissetmeleri için görüş ve istekleri üst düzeyde dikkate alınmış ve görüşmeler katılımcıların uygun olduğu gün ve saatlerde gerçekleştirilmiştir. Görüşmeye başlamadan önce katılımcılara araştırmanın amacı ifade edilmiş ve yengeç sepeti sendromuna ilişkin kısa bir bilgi verilmiştir. Bu sayede katılımcıların görüşme sorularına geçmeden önce araştırılan olguyla ilgili bilgi sahibi olması ve kapsam dahilinde yanıtlar vermesi sağlanmaya çalışılmıştır. Bununla birlikte, katılımcıların araştırılan olguyla ilgili görüşlerini ve deneyimlerini anlatırken çeşitli çekincelerinin olabileceği göz önünde bulundurularak, katılımcılara ad soyad gibi özel bilgilerine araştırmada yer verilmeyeceği ve ad soyad yerine çeşitli kodların kullanılacağı, görüşmeden elde edilen verilerin sadece bilimsel amaçla kullanılacağı belirtilmiştir.

Görüşmelerin ses kayıt cihazı ile kaydedilmesi, araştırmacının görüşme süresince not alma sorununu büyük ölçüde ortadan kaldırmakta, bu sayede araştırmacının soru sorma ve dinleme işlevlerini daha iyi biçimde yerine getirmesine olanak sağlamaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2018, s. 153). Bu doğrultuda, katılımcıların izinleri olması durumunda görüşme sırasında ses kaydının alınacağı ve bu durumun daha etkili bir görüşmenin yapılabilmesine katkı sağlayacağı belirtilmiştir. Alınan ses kayıtlarının yazıya aktarılacağı ve sadece bilimsel amaçla kullanılacağı, diğer kişilerle paylaşılmayacağı ifade edilmiştir. Araştırma verilerinin toplanması sürecinde katılımcıların tamamı, görüşme süresince ses kayıt cihazının kullanılmasına izin vermiştir. Bu doğrultuda, tüm görüşmelerde ses kayıt cihazı kullanılmış ve araştırmacı katılımcılara soruları yöneltirken görüşmeyle ilgili gerekli gördüğü noktalarda notlar almıştır. Katılımcılarla yapılan görüşmelerin süresi 29 ile 87 dakika arasında değişmektedir.

Glesne (2020, s. 162), araştırmacıların veri toplama sürecinde sözlü dönütlerin yanında sözsüz dönütlerin de olabileceğinin farkına varmasını ve araştırmacının katılımcıların sıkıntı, hüznün ya da huzursuzluk gibi dışa yansıyan duygularını ve beden dilini gözlemlenmesini önermektedir. Bu doğrultuda araştırmacı, katılımcıların görüşlerini ve deneyimlerini anlatırken sergiledikleri tavır ve dışa yansıyan duygularını gözlemlemeye çalışmıştır. Katılımcıların sergiledikleri tavır ve dışa yansıyan duyguları, elde edilen verilerin yorumlanması sürecinde işe koşulmuştur.

Veri toplama sürecinde, araştırmacıda verilerin doygunluğa ulaştığı kanısının oluşmasıyla birlikte sürece son verilmiştir. Katılımcılara, “Ö1, Ö2” şeklinde kodlar verilmiş ve araştırma raporunun tamamında katılımcıların ad soyadları yerine bu kodlar kullanılmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

3.5.1. Araştırmanın nicel boyutunda yer alan verilerin analizi

Araştırmanın nicel boyutunda yer alan verilerin analizinde SPSS 22.0 programından faydalanılmıştır. Verilerin analizinde kullanılacak olan parametrik ya da parametrik

olmayan testlerin belirlenmesi için normallik incelemesi yapılmıştır. Elde edilen verilerin normalliği; merkezi eğilim ölçüleri, çarpıklık ve basıklık katsayıları, Kolmogorov-Smirnov testi, Histogram ve Normal Q-Q Plot grafikleri kullanılarak incelenmiştir. Merkezi eğilim ölçülerinden ortalama, ortanca ve tepedeğerin birbirine yakın olması, çarpıklık ve basıklık katsayılarının ± 1 arası bir değerde olması, Kolmogorov-Smirnov testinin anlamlılık değerinin 0,05'ten büyük olması, Histogram grafiğinin simetrik bir çan eğrisi şekline yakın olması ve Normal Q-Q Plot grafiğinde değerlerin, eğimi 45 derece olan bir doğruya yakın dağılım sergilemesi (Can, 2020; Leech ve ark., 2005) koşullarının sağlanması durumunda verilerin normalliği sağladığı varsayılmıştır.

Araştırmanın birinci alt problemi dahilinde, resmi ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin yengeç sepeti sendromuna ilişkin algı düzeyleri betimsel istatistikler (frekans, ortalama ve standart sapma) kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmanın ikinci alt problemi bağlamında ise resmi ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin yengeç sepeti sendromuna ilişkin algı düzeylerinin bazı demografik değişkenlere (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, mesleki kıdem, branş, görev yapmakta olduğu kurumdaki çalışma süresi) göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği, verilerin normalliği sağlama durumuna göre parametrik ve parametrik olmayan testler kullanılarak analiz edilmiştir.

İkinci alt probleme yönelik olarak gerçekleştirilen analizde, parametrik olmayan testlerden Mann-Whitney U testi kullanılmış, parametrik testlerden ilişkisiz örneklemeler için t testi ve tek yönlü varyans analizi testi (ANOVA) kullanılmıştır. Tek yönlü varyans analizi testinin güvenilir sonuçlar verebilmesi için ortalamaları kıyaslanacak grupların varyansları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmaması gerekmektedir (Can, 2020, s. 150). Bu koşulun sağlanıp sağlanmadığı Levene testi kullanılarak kontrol edilmiştir. Tek yönlü varyans analizi testinin güvenilir sonuçlar verebilmesi için gerekli olan koşulların sağlandığı durumlarda tek yönlü varyans analizi testi kullanılmıştır. Tek yönlü varyans analizi testi sonucunda elde edilen anlamlı farkın hangi durumdan kaynaklandığını bulmak için Bonferroni çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Bonferroni çoklu karşılaştırma testi, yaygın kullanılan bir çoklu karşılaştırma testi olup, eşit örneklem sayısını gerektirmemektedir (Can, 2020; Kayri, 2009; Miller, 1981).

Tek yönlü varyans analizinin güvenilir sonuçlar verebilmesi için ortalamaları kıyaslanacak grupların varyansları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmaması koşulunun sağlanamadığı durumlarda, tek yönlü varyans analizi testinin sonucu hakkında doğru karara ulaşabilmek için güçlü testlerden olan Browne-Forsythe ve Welsh testlerinin sonuçlarına bakılarak karar verilebilmektedir (Can, 2020, s. 150-160). Bu doğrultuda, tek yönlü varyans analizi testinin güvenilir sonuçlar verebilmesi için ortalamaları kıyaslanacak grupların varyansları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmaması koşulunun sağlanamadığı durumlarda, tek yönlü varyans analizi testinin sonucu hakkında doğru karara ulaşabilmek için güçlü testlerden olan Browne-Forsythe ve Welsh testlerinin sonuçları, tek yönlü varyans analizi testinin sonucu ile karşılaştırılarak karara varılmıştır. Söz konusu koşulun, öğretmenlerin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin geneline ilişkin algı düzeylerinin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi testinde ve öğretmenlerin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin örgütsel etmenler alt boyutuna ilişkin algı düzeylerinin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi testinde sağlanamaması nedeniyle tek yönlü varyans analizi testi ile birlikte Browne-Forsythe ve Welsh testleri de yapılmıştır. Browne-Forsythe ve Welsh testlerinin sonuçlarının, tek yönlü varyans analizi testi sonuçlarını destekler nitelikte olduğu görülmüş ve tek yönlü varyans analizi testinin sonuçları, Browne-Forsythe ve Welsh testlerinin sonuçları ile doğrulanmıştır. Elde edilen verilerin analizi sürecinde, istatistiki bilgilerin anlamlılığı 0,05 düzeyinde sınanmıştır.

3.5.2. Araştırmanın nitel boyutunda yer alan verilerin analizi

Araştırmanın nitel boyutunda araştırmacı tarafından yapılan görüşmelerden elde edilen veriler, içerik analizi yöntemi kullanılarak analiz edilmiştir. Yıldırım ve Şimşek’e (2018, s. 242) göre içerik analizi yönteminde temel amaç, elde edilen verileri açıklayabilecek kavram ve ilişkilere ulaşabilmektir ve bu doğrultuda elde edilen veriler içerisinde saklı olan gerçeklerin ortaya çıkarılmasına, birbirine benzeyen verilerin belirli kavramlar ve temalar altında toplanmasına ve bunların okuyucuların anlayabileceği şekilde organize edilerek yorumlanmasına çalışılmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2018, s. 242).

Araştırmanın nitel boyutunda veri analizi sürecine, görüşme verilerinin dinlenilmesi ve yazıya aktarılması ile başlanmıştır. Bu süreçte olası veri kayıplarının önüne geçmek ve görüşmede katılımcıların sergiledikleri tavır ve dışa yansıyan duygularına ilişkin edinilen izlenimlerin, alınan notların verilere yansıtılabilmesi adına, görüşme yapılan gün içerisinde verilerin yazıya aktarılmasına özen gösterilmiştir. Yazıya aktarımın ardından görüşme verileri düzenlenmiş ve kodlama işlemine geçilmiştir. Kodlama işlemi, görüşmelerden elde edilen verilerden çıkarılan kavramlara göre yapılmıştır. Elde edilen kodlar ve kategoriler, araştırma sürecinde katılımcıların görüşme sorularına verdikleri yanıtlar doğrultusunda şekillenmiştir. Kodlama işlemine, yapılan ilk görüşme sonrasında başlanmıştır ve yapılan yeni görüşmeler ile kodlama işlemi sürdürülmüştür. Katılımcılar ile yapılan görüşmeler devam ettikçe verilerden elde edilen kod ve kategorilerin de değiştiği ve geliştiği görülmüştür. Kodlama sürecinde belirli kodlar çıkarılmış ya da birleştirilmiştir. Kodlama sürecinin sonunda elde edilen kod, kategori, tema ve kodlara dahil edilen görüşleri ifade etmiş olan katılımcıların yer aldığı veri analizi tablolarına Ek 7, Ek 8, Ek 9, Ek 10 ve Ek 11’de yer verilmiştir. Veri analizi sürecinde, ses kayıtlarının yazıya aktarımında Azure programından faydalanılmıştır. Yazıya aktarılmış veriler üzerinde düzenleme, kodlama işlemi yapma ve kod, kategori, tema ile görüş ifade etmiş olan katılımcıların yer aldığı veri analizi tablolarını hazırlamada Word programından faydalanılmıştır.

"Bulgular ve Yorumlar" bölümünde ilgili katılımcıların kodlara ilişkin görüşleri doğrudan alıntılar yapılarak okuyucu ile paylaşılmıştır. Katılımcıların görüşlerinden yapılan doğrudan alıntılar, katılımcının demek istediğini net şekilde yansıtacak biçimde verilmesine özen gösterilmiştir. Alıntılarda birbiriyle ilintili ifadeler birleştirildiğinde ifadelerin arasında üç nokta "..." kullanılmıştır. Okuyucuya sunulan görüşün hangi katılımcıya ait olduğunun net şekilde anlaşılması için doğrudan alıntı sonrasında ilgili katılımcı "Ö1" şeklinde belirtilmiştir. "Ö" katılımcı öğretmeni, "1" de bu öğretmenin nitel veri toplama sürecinde görüşülen birinci öğretmen olduğunu ifade etmektedir. Aynı görüşü paylaşan katılımcılar, ilgili kod ve kategori tablosunda "Belirtilme sıklığı" bölümünde (3/10) şeklinde belirtilmiştir. Burada görüşmeye katılan 10 öğretmenden 3'ünün ortak bir görüşe sahip olduğu ifade edilmektedir.

3.6. Araştırmanın Nitel Boyutunda Yer Alan Geçerlik ve Güvenirlik Stratejileri

Nitel araştırmaların niteliğini arttırabilmek için çeşitli stratejiler bulunmaktadır. Ancak bu stratejiler, nicel araştırmalarda önemli değer ölçüleri olarak kabul edilen geçerlik ve güvenirlik kavramları çerçevesinden ziyade, nitel araştırmalar için daha uygun olabilecek kavramlar çerçevesinde ele alınmaktadır. Bu doğrultuda “iç geçerlik” kavramı yerine “inandırıcılık”, “dış geçerlik” yerine “aktarılabirlik” kullanılmakta olup “iç güvenirlik” yerine “tutarlık”, “dış güvenirlik” yerine ise “teyit edilebilirlik” kavramlarının kullanımı tercih edilmektedir (Lincoln ve Guba, 1985; aktaran Yıldırım ve Şimşek, 2018).

Veri toplama sürecinde yapılan görüşmelerde katılımcılar, genellikle görüşmenin başında araştırmacının daha fazla etkisi altında kalmaktadır. Ancak görüşme süresi ilerledikçe güven ortamı oluşmakta ve sorulara verilen yanıtlar daha samimi hale gelmektedir. Bu bakımdan, uzun süren görüşmelerden elde edilen verilerin inandırıcılığı daha yüksek olmaktadır (Erlandson ve ark., 1993; aktaran Yıldırım ve Şimşek, 2018). Bu doğrultuda, araştırmacı ile katılımcılar arasında güven ortamının oluşturulabilmesi ve görüşme sorularına gerçeği daha iyi yansıtan samimi yanıtların verilebilmesini sağlamak için görüşmeler olabildiğince uzun sürelerde gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların kendilerini rahat hissetmeleri için görüş ve istekleri üst düzeyde dikkate alınmış ve görüşmeler katılımcıların uygun olduğu gün ve saatlerde gerçekleştirilmiştir. Bu durum da görüşmelerin daha uzun sürelerde gerçekleştirilmesine olanak sağlamış ve güven ortamının oluşmasını desteklemiştir. Bununla birlikte, katılımcıların araştırılan olguyla ilgili görüşlerini ve deneyimlerini anlatırken çeşitli çekincelerinin olabileceği ve bu nedenle samimi olmayan yanıtlar verebilecekleri göz önünde bulundurularak, görüşme öncesinde katılımcılara özel bilgilerine araştırmada yer verilmeyeceği ve ad soyad yerine çeşitli kodların kullanılacağı belirtilmiştir. Bu şekilde katılımcıların görüşme sorularına daha samimi yanıt vermeleri sağlanmaya ve araştırmanın inandırıcılığı desteklenmeye çalışılmıştır.

Araştırmanın inandırıcılığı bakımından uygulanabilecek bir diğer strateji, bir uzmanın araştırmayı verilerin toplanması, analiz edilmesi, bulgularının yazılması gibi çeşitli boyutlarıyla incelemesi ve araştırmacıya geri bildirim vermesidir. Bununla birlikte uzman, araştırmanın aşamalarına dair önerilerde bulunarak araştırmanın niteliğinin

arttırılmasına katkı da sağlamaktadır (Erlandson ve ark., 1993; aktaran Yıldırım ve Şimşek, 2018). Bu doğrultuda bir uzman tarafından araştırmanın çeşitli boyutları incelenmiş, araştırmacıya geri bildirimler verilmiş ve araştırmanın niteliğini arttıracak önerilerde bulunulmuştur. Uygulanan bu strateji ile araştırmanın inandırıcılığı arttırılmaya çalışılmıştır.

Nitel araştırmalar, araştırmacıya güçlü veri toplama yöntemleri sunmakta ve zengin sonuçlara ulaşmak için önemli araçlar sağlamaktadır. Ancak bununla birlikte, araştırmacının elde ettiği verileri yanlış anlaması ya da sahip olduğu öznel varsayımlarından dolayı farklı sonuçlara ulaşma olasılığı da bulunmaktadır. Bu bağlamda katılımcılar ile oluşturulacak bir teyit mekanizması, ulaşılan sonuçların gerçeği temsil etme yeterliliğini anlamaya yardımcı olmaktadır (Erlandson ve ark., 1993; aktaran Yıldırım ve Şimşek, 2018). Verilerin analizi sürecinde ortaya çıkabilecek olası yanlış anlamaların önüne geçebilmek ve inandırıcılığı arttırabilmek için araştırmanın birçok aşamasında katılımcı teyidi alınmıştır. Veri toplama sürecinde araştırmacı, görüşme sırasında gerekli gördüğü noktalarda elde ettiği verilerle ilgili çıkardığı olası anlamları katılımcıya aktarmış ve gerçeği temsil etme durumunu değerlendirmesini istemiştir. Bu sayede veri analizi aşamasında ortaya çıkabilecek yanlış anlamaların önüne geçilmeye çalışılmıştır. Bununla birlikte, katılımcıların beyanları düzenli şekilde yazıldıktan sonra katılımcı teyidi tekrar alınmış ve eklemek istedikleri deneyimlerinin olup olmadığı sorulmuştur. Ayrıca verilerin analizleri yapıldıktan ve yorumlandıktan sonra tekrar katılımcı teyidi alınarak, analizlerin ve sonuçların gerçeği yansıtmaya yeterliliğini değerlendirmeleri istenmiş ve analizler ile sonuçlar katılımcı teyidi ile doğrulanmıştır.

Nitel araştırmalarda inandırıcılığın sağlanmasında çeşitleme stratejisi de kullanılabilmektedir. Bu strateji araştırmalarda, veri kaynağı ya da yöntem çeşitleme olarak farklı biçimlerde uygulanabilmektedir. Veri kaynağı çeşitlemesi, farklı özelliklere sahip bireylerin çalışma grubuna dahil edilmesini ifade etmektedir. Bu durum, farklı görüş ve deneyimlerin ortaya çıkarılmasına olanak sağlayarak çoklu gerçekliğe ulaşılmasında önemli rol oynamaktadır (Erlandson ve ark., 1993; aktaran Yıldırım ve Şimşek, 2018). Bu bağlamda, araştırmada inandırıcılığın desteklenebilmesi için veri kaynağı çeşitleme stratejisinden faydalanılmış ve maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi kullanılarak farklı özelliklere sahip bireylerin çalışma grubuna

dahil edilmesine çalışılmıştır. Bir diğer çeşitleme stratejisi olan analiz çeşitlemesi ise elde edilen verilerin analizinde hem tematik hem de sayısal analizin kullanılmasını ifade etmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2018, s. 91). Bu doğrultuda, görüşmeler sonucunda elde edilen verilerin analizinde tematik ve sayısal analiz yapılarak araştırmanın inandırıcılığı artırılmaya çalışılmıştır.

Nitel araştırmalarda sonuçların ayrıntılı betimlemeler yapılarak okuyucuya sunulması, araştırma sonuçlarının aktarılabilirliğini sağlamada önem arz etmektedir. Elde edilen ham verinin kendi doğasına sadık kalınarak yorumlanmadan okuyucuya sunulması, okuyucunun ham verilerden kendi sonuçlarına ulaşmasına ve yorumlarda bulunmasına olanak sağlamaktadır. Bu amaçla araştırmalarda doğrudan alıntılar sık biçimde kullanılmaktadır (Erlandson ve ark., 1993; aktaran Yıldırım ve Şimşek, 2018). Bu bakımdan, araştırma sonuçlarının aktarılabilirliğinin desteklenmesi ve okuyucu için araştırma sonuçlarının anlamlılığının artırılabilmesi için araştırma sonuçları doğrudan alıntılarla desteklenerek okuyucuya sunulmuştur.

Nitel araştırmalarda çalışma grubunun araştırılan olguya ilişkin farklılıkları yansıtabilecek bireylerden oluşması, araştırmanın aktarılabilirliğinin artırılmasına katkı sağlamaktadır. Bu bakımdan, nitel araştırmalarda çalışma grubunun amaçlı örnekleme yöntemleri kullanılarak oluşturulması önem arz etmektedir (Erlandson ve ark., 1993; aktaran Yıldırım ve Şimşek, 2018). Bu araştırmada amaçlı örnekleme yöntemlerinden maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi kullanılmış olup, bu durum yengeç sepeti sendromuna ilişkin farklı görüş ve deneyimleri yansıtabilecek bireylerin çalışma grubuna dahil edilmesine olanak sağlamış ve araştırmanın aktarılabilirliğinin artırılmasına katkı sağlamıştır.

Nitel araştırmalarda tutarlığın sağlanmasında kullanılan stratejilerden biri araştırmanın çeşitli aşamalarının birbiriyle tutarlı biçimde yürütülüp yürütülmediğinin incelenmesidir. Katılımcılarla yapılan görüşmelerde soruların benzer bir yaklaşım içerisinde sorulması ve kayıt altına alınması ya da verilerin sonuçlarla ilişkisinin tutarlı biçimde kurulması incelenerek tutarlık incelemesi yapılabilmektedir (Erlandson ve ark., 1993; aktaran Yıldırım ve Şimşek, 2018). Bu bakımdan araştırmada görüşmeler esnasında her bir katılımcıya benzer bir yaklaşımla soruların sorulmasına ve elde edilen verilerin sonuçlarla ilişkisinin kurulmasına özen gösterilerek araştırmanın tutarlığı sağlanmaya çalışılmıştır. LeCompte ve Goetz'in (1982) iç güvenilirlik, diğer bir ifadeyle

tutarlık konusunda önerdikleri stratejilerden biri ise araştırma sonuçlarının aynı konu üzerine yapılmış diğer araştırmaların sonuçlarıyla teyit edilmesidir. Bu noktada araştırmada ulaşılan sonuçlar ilgili bölümde aynı konu üzerine yapılmış olan diğer araştırmaların sonuçlarıyla tartışılmış, araştırmanın tutarlığı desteklenmeye çalışılmıştır.

LeCompte ve Goetz (1982) araştırmalarda dış güvenirlik, diğer bir ifadeyle teyit edilebilirliğin sağlanabilmesi için çeşitli stratejiler önermektedir. Araştırma sürecinde araştırmacının kendi rolünü açık şekilde okuyucuya sunması bu stratejilerden birini oluşturmaktadır (LeCompte ve Goetz, 1982). Bu bakımdan araştırmada teyit edilebilirliğin sağlanabilmesi adına araştırmacı, araştırma sürecinde üstlendiği rolü ilgili bölümde açık biçimde okuyucuyla paylaşmıştır. Bir diğer strateji, araştırmanın çalışma grubunda yer alan katılımcıların açık bir şekilde tanımlanmasıdır (LeCompte ve Goetz, 1982). Bu doğrultuda, araştırmanın çalışma grubuna dahil edilen katılımcıların sahip olduğu özellikler okuyucuya sunulmuş ve bu sayede teyit edilebilirlik desteklenmeye çalışılmıştır. Diğer bir strateji ise veri toplama ve analiz sürecinin tüm boyutlarıyla ayrıntılı biçimde okuyucuya sunulmasıdır (LeCompte ve Goetz, 1982). Bu strateji doğrultusunda veri toplama ve analiz sürecinin tüm boyutları ayrıntılı biçimde okuyucuyla paylaşılmış, teyit edilebilirlik desteklenmeye çalışılmıştır. Araştırmanın teyit edilebilirliği noktasında bir diğer strateji de araştırmacının veri toplama aracının, ham verilerin, analiz sürecinde ortaya çıkarılan kodlamaların ve yapılan çıkarımların bir uzman tarafından teyit incelemesinin yapılmasıdır (Erlandson ve ark., 1993; aktaran Yıldırım ve Şimşek, 2018). Bu bağlamda teyit edilebilirliğin desteklenmesi için araştırmanın veri toplama aracı, ham verileri, yapılan kodlamalar ve çıkarımlar bir uzman tarafından incelenmiştir.

3.7. Araştırmanın Nitel Boyutunda Araştırmacının Rolü

Veri toplama sürecinde yapılan görüşmelerde, araştırmacı ve katılımcılar arasında güven ortamı oluşturulmaya çalışılmıştır. Bu bakımdan katılımcıların kendilerini rahat hissetmeleri için görüş ve istekleri üst düzeyde dikkate alınmıştır. Görüşmeler katılımcıların uygun olduğu gün ve saatlerde, olguya ilişkin görüş ve deneyimlerini rahat biçimde aktarabilecekleri bir ortamda, yüz yüze gerçekleştirilmiştir.

Görüşmeye başlamadan önce katılımcılara araştırmanın amacı ifade edilmiş ve kişisel bilgilerinin kimseyle paylaşılmayacağı belirtilerek, araştırmacı ile katılımcılar arasında güven bağı oluşturulmaya çalışılmıştır. Bununla birlikte, araştırılan olguya ilişkin yaşadıkları deneyimleri anlatırken çeşitli çekincelerinin olabileceği göz önünde bulundurularak, katılımcılara ad soyad gibi özel bilgilerine araştırmada yer verilmeyeceği, ad soyad yerine çeşitli kodların kullanılacağı belirtilmiştir. Bu sayede, katılımcıların çekinceleri giderilmeye ve görüşme sorularına daha içten yanıt vermeleri sağlanmaya çalışılmıştır. Araştırmacı, katılımcıların görüşme öncesi merak ettikleri tüm soruları yanıtlamış ve özellikle gizlilik konusundaki tedirginliklerini gidermeye çalışmıştır. Bu doğrultuda, görüşme sırasındaki beyanlarının düzenli şekilde yazıldıktan sonra kendileri ile paylaşılacağı belirtilerek, araştırmacı ile katılımcılar arasında güven bağı oluşturulması ve katılımcıların kendisini rahat hissetmesi sağlanmaya çalışılmıştır.

Glesne (2020, s. 162), veri toplama sürecinde sözlü dönütlerin yanında sözsüz dönütlerin de olabileceğinin farkına varılmasını, katılımcıların sıkıntı ya da huzursuzluk gibi belirtilerinin ve beden dilinin gözlemlenmesini önermektedir. Bu doğrultuda araştırmacı, görüşme sırasında katılımcıların görüşlerini ve deneyimlerini anlatırken sergiledikleri tavır ve dışa yansıyan duygularını gözlemlemeye çalışmıştır.

Glesne (2020, s. 163) araştırmacıların kendilerini, görüşme sırasında katılımcıların görüşlerini ya da deneyimlerini anlatmalarını kolaylaştıran bir sohbet arkadaşı ya da işbirliği yapan bir kişi olarak düşünmelerini önermektedir. Bu doğrultuda araştırmacı, görüşmelerde katılımcılarla güven bağına sahip olan bir sohbet arkadaşı olarak kendini konumlandırmaya çalışmıştır. Katılımcıların araştırılan olguya ilişkin yaşadıkları kötü deneyimleri anlatırken ara vermek istemeleri durumunda, katılımcılara kendilerini iyi hissedene kadar ara verilebileceği ya da farklı bir günde devam edilebileceği ifade edilmiştir. Araştırılan olguya ilişkin deneyimlerini anlatırken ağlayan katılımcıların görüşmelerine ara verilmiş, katılımcıların istekleri dikkate alınarak kendilerini iyi hissettiklerinde görüşmelere devam edilmiştir.

BÖLÜM IV: BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde, araştırmanın karma yöntem ile desenlenmiş olmasından dolayı, araştırmanın amacı ve alt problemleri doğrultusunda toplanan nicel ve nitel verilere ilişkin bulguların sunulmasına ve yorumlanmasına yer verilmiştir.

4.1. Araştırmanın Nicel Boyutunda Yer Alan Verilere İlişkin Bulgular

4.1.1. Araştırmanın birinci alt problemine ilişkin bulgular

Araştırmanın nicel boyutuna ilişkin araştırma sorusu, araştırmanın birinci alt probleminde belirtildiği üzere “*Resmi ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin yengeç sepeti sendromuna ilişkin algı düzeyleri nedir?*” olarak belirlenmiştir. Bu alt problem doğrultusunda, araştırmanın örnekleminde yer alan ortaokul öğretmenlerinin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin geneline, bireysel etmenler ve örgütsel etmenler alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerine yönelik elde edilen veriler analiz edilmiştir.

4.1.1.1. “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin geneline ilişkin bulgular

Araştırmanın örnekleminde yer alan ortaokul öğretmenlerinin, “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin geneline ilişkin algı düzeylerine yönelik betimsel istatistiklere (aritmetik ortalama ve standart sapma) Tablo 4.1.’de yer verilmiştir.

Tablo 4. 1. Öğretmenlerin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin Geneline İlişkin Algı Düzeylerine Yönelik Betimsel İstatistikler

Madde No	Madde	N=399 $\bar{X}$	S
6	Okulumda, bireyler arası farklılıklara saygı duymayan öğretmenler vardır.	3.19	1.23
2	Okulumda, hakkımda dedikodu yapan öğretmenler vardır.	3.04	1.24
5	Okulumda, beni kendileriyle kıyaslayan öğretmenler vardır.	2.90	1.25
14	Okulumda, yöneticimin beni takdir etmesinden hoşlanmayan öğretmenler vardır.	2.76	1.25
10	Okulumda, yapamadıkları işleri benim de yapmamı istemeyen öğretmenler vardır.	2.75	1.24
4	Okulumda, benimle rekabet eden öğretmenler vardır.	2.72	1.23
9	Okulumda, bir başarı elde ettiğimde beni kıskanan öğretmenler vardır.	2.67	1.19
11	Okulumda, bir başarısızlık yaşadığımda bana destek olmayan öğretmenler vardır.	2.65	1.17
3	Okulumda, fikirlerimi küçümseyen öğretmenler vardır.	2.63	1.16
19	Okulumuzun güçlü bir kültürü vardır.	2.61	1.06
8	Okuldaki işleyişle ilgili bir önerim olduğunda hemen karşıt fikirlerle karşılaşırım.	2.61	1.13
1	Okulumda, yaptığım işleri haksız yere eleştiren öğretmenler vardır.	2.59	1.19
7	Okulumda, sorularıma bilerek tatmin edici cevaplar vermeyen öğretmenler vardır.	2.55	1.17
13	Okulumda, bir yenilik sunduğumda önümü kesmeye çalışan öğretmenler vardır.	2.45	1.14
12	Okulumda, yaşadığım sorunlar karşısında beni suçlayıcı davranan öğretmenler vardır.	2.40	1.08
25	Okulumda, fikirlerimi rahatlıkla paylaşabileceğim bir güven ortamı vardır.	2.39	.98

Tablo 4.1. Öğretmenlerin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin Geneline İlişkin Algı Düzeylerine Yönelik Betimsel İstatistikler (Devamı)

Madde No	Madde	N=399 $\bar{X}$	S
17	Okul yönetimi, beklentilerimi dikkate almaz.	2.37	1.08
22	Okula ilişkin yaptığım işlerde kurumsal destek görmem.	2.28	.89
21	Okulumda, yaptığım işlerden dolayı takdir edilirim.	2.26	.85
20	Okuldaki işleyişle ilgili önerilerim okul yöneticileri tarafından dikkate alınır	2.26	.91
26	Okulumda, bireysel gelişim desteklenir.	2.26	.88
23	Okulumdaki olanaklara erişmede kurumsal engellerle karşılaşırım.	2.20	.95
16	Öğretmenler arasındaki iyi iletişim, okul yönetimi tarafından desteklenir.	2.20	1.05
15	Okulumda, mesleki gelişimimi engellemeye çalışan öğretmenler vardır.	2.19	1.02
27	Okulumda, hizmet içi eğitimlerle kendimizi geliştirmemiz desteklenir.	2.16	.85
24	Okulumda, yaptığım işler değersizleştirilir.	2.16	.94
18	Öğretmenler arasındaki işbirliği, okul yönetimi tarafından desteklenir.	2.09	.91
Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği (Genel)		2.49	.69

Tablo 4.1’de görüldüğü üzere, araştırmanın örnekleminde yer alan ortaokul öğretmenleri tarafından “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin geneline ilişkin algı düzeylerini belirlemeye yönelik ölçek maddeleri arasında en yüksek düzeyde algılanan ifade “Okulumda, bireyler arası farklılıklara saygı duymayan öğretmenler vardır.” ($\bar{X}$ =3.19; orta) ifadesidir. Bu ifadeyi sırasıyla, “Okulumda, hakkımda dedikodu yapan öğretmenler vardır.” ($\bar{X}$ =3.04; orta) ifadesi ile “Okulumda, beni kendileriyle kıyaslayan öğretmenler vardır.” ($\bar{X}$ =2.90; orta) ifadesi takip etmektedir.

Tablo 4.1’de görüldüğü üzere, araştırmanın örnekleminde yer alan ortaokul öğretmenleri tarafından “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin geneline ilişkin algı

düzeylerini belirlemeye yönelik ölçek maddeleri arasında en düşük düzeyde algılanan ifade “Öğretmenler arasındaki işbirliği, okul yönetimi tarafından desteklenir.” ($\bar{X}$ =2.09; düşük) ifadesidir. Bu ifadeyi sırasıyla, “Okulumda, yaptığım işler değersizleştirilir.” ($\bar{X}$ =2.16; düşük) ifadesi ile “Okulumda, hizmet içi eğitimlerle kendimizi geliştirmemiz desteklenir.” ($\bar{X}$ =2.16; düşük) ifadesi takip etmektedir.

“Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin geneline bakıldığında, araştırmanın örnekleminde yer alan ortaokul öğretmenlerinin yengeç sepeti sendromu olgusuna ilişkin algı düzeyinin orta düzeyde olduğu ($\bar{X}$ =2.49; orta) tespit edilmiştir. İlgili betimsel istatistiklere ve bununla birlikte, söz konusu ölçeğin bireysel ve örgütsel etmenler alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerine yönelik betimsel istatistiklere Tablo 4.2’de yer verilmiştir.

Tablo 4. 2. Öğretmenlerin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin Geneline ve Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerine Yönelik Betimsel İstatistikler

Alt Boyutlar	Madde Sayısı	N=399 $\bar{X}$	S
Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği Genel	27	2.49	.69
Bireysel Etmenler Alt Boyutu	15	2.67	.94
Örgütsel Etmenler Alt Boyutu	12	2.27	.62

Tablo 4.2’de görüldüğü üzere, araştırmanın örnekleminde yer alan ortaokul öğretmenlerinin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin geneline ilişkin algı düzeyinin orta düzeyde olduğu ($\bar{X}$ =2.49; orta) tespit edilmiştir. Araştırmanın örnekleminde yer alan ortaokul öğretmenlerinin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin bireysel etmenler alt boyutuna ilişkin algı düzeyinin orta düzeyde olduğu ($\bar{X}$ =2.67; orta), örgütsel etmenler alt boyutuna ilişkin algı düzeyinin de orta düzeyde olduğu tespit edilmiş olup ($\bar{X}$ =2.27; orta), bireysel etmenler alt boyutuna ilişkin algı düzeyinin, örgütsel etmenler alt boyutuna ilişkin algı düzeyinden yüksek olduğu görülmüştür. Bununla birlikte, araştırmanın örnekleminde yer alan ortaokul öğretmenlerinin, “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin bireysel etmenler ve örgütsel etmenler alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerine yönelik betimsel istatistikler, ilgili başlıklar altında detaylı biçimde okuyucuya sunulmuş ve açıklanarak yorumlanmıştır.

4.1.1.1.1. “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin bireysel etmenler alt boyutuna ilişkin bulgular

Araştırmanın örnekleminde yer alan ortaokul öğretmenlerinin, “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin bireysel etmenler alt boyutuna ilişkin algı düzeylerine yönelik betimsel istatistiklere (aritmetik ortalama ve standart sapma) Tablo 4.3.’te yer verilmiştir.

Tablo 4. 3. Öğretmenlerin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin Bireysel Etmenler Alt Boyutuna İlişkin Algı Düzeylerine Yönelik Betimsel İstatistikler

Madde No	Madde	N=399 $\bar{X}$	S
6	Okulumda, bireyler arası farklılıklara saygı duymayan öğretmenler vardır.	3.19	1.23
2	Okulumda, hakkımda dedikodu yapan öğretmenler vardır.	3.04	1.24
5	Okulumda, beni kendileriyle kıyaslayan öğretmenler vardır.	2.90	1.25
14	Okulumda, yöneticimin beni takdir etmesinden hoşlanmayan öğretmenler vardır.	2.76	1.25
10	Okulumda, yapamadıkları işleri benim de yapmamı istemeyen öğretmenler vardır.	2.75	1.24
4	Okulumda, benimle rekabet eden öğretmenler vardır.	2.72	1.23
9	Okulumda, bir başarı elde ettiğimde beni kıskanan öğretmenler vardır.	2.67	1.19
11	Okulumda, bir başarısızlık yaşadığımda bana destek olmayan öğretmenler vardır.	2.65	1.17
3	Okulumda, fikirlerimi küçümseyen öğretmenler vardır.	2.63	1.16
8	Okuldaki işleyişle ilgili bir önerim olduğunda hemen karşıt fikirlerle karşılaşırım.	2.61	1.13

Tablo 4.3. Öğretmenlerin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin Bireysel Etmenler Alt Boyutuna İlişkin Algı Düzeylerine Yönelik Betimsel İstatistikler (Devamı)

Madde No	Madde	N=399 $\bar{X}$	S
1	Okulumda, yaptığım işleri haksız yere eleştiren öğretmenler vardır.	2.59	1.19
7	Okulumda, sorularıma bilerek tatmin edici cevaplar vermeyen öğretmenler vardır.	2.55	1.17
13	Okulumda, bir yenilik sunduğumda önümü kesmeye çalışan öğretmenler vardır.	2.45	1.14
12	Okulumda, yaşadığım sorunlar karşısında beni suçlayıcı davranan öğretmenler vardır.	2.40	1.08
15	Okulumda, mesleki gelişimimi engellemeye çalışan öğretmenler vardır.	2.19	1.02
Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği (Bireysel Etmenler Alt Boyutu)		2.67	.94

Tablo 4.3’te görüldüğü üzere, araştırmanın örnekleminde yer alan ortaokul öğretmenleri tarafından “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin bireysel etmenler alt boyutuna ilişkin algı düzeylerini belirlemeye yönelik ölçek maddeleri arasında en yüksek düzeyde algılanan ifade “Okulumda, bireyler arası farklılıklara saygı duymayan öğretmenler vardır.” ($\bar{X}$ =3.19; orta) ifadesidir. Bu ifadeyi sırasıyla, “Okulumda, hakkımda dedikodu yapan öğretmenler vardır.” ($\bar{X}$ =3.04; orta) ifadesi ile “Okulumda, beni kendileriyle kıyaslayan öğretmenler vardır.” ($\bar{X}$ =2.90; orta) ifadesi takip etmektedir.

Tablo 4.3’te görüldüğü üzere, araştırmanın örnekleminde yer alan ortaokul öğretmenleri tarafından “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin bireysel etmenler alt boyutuna ilişkin algı düzeylerini belirlemeye yönelik ölçek maddeleri arasında en düşük düzeyde algılanan ifade “Okulumda, mesleki gelişimimi engellemeye çalışan öğretmenler vardır.” ($\bar{X}$ =2.19; düşük) ifadesidir. Bu ifadeyi sırasıyla, “Okulumda, yaşadığım sorunlar karşısında beni suçlayıcı davranan öğretmenler vardır.” ($\bar{X}$ =2.40; orta) ifadesi ile “Okulumda, bir yenilik sunduğumda önümü kesmeye çalışan öğretmenler vardır.” ($\bar{X}$ =2.45; orta) ifadesi takip etmektedir.

Genel olarak “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin bireysel etmenler alt boyutuna bakıldığında, araştırmanın örnekleminde yer alan ortaokul öğretmenlerinin bireysel etmenler bakımından yengeç sepeti sendromu olgusuna ilişkin algı düzeyinin orta düzeyde olduğu ($\bar{X}=2.67$; orta) tespit edilmiştir.

4.1.1.1.2. “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin örgütsel etmenler alt boyutuna ilişkin bulgular

Araştırmanın örnekleminde yer alan ortaokul öğretmenlerinin, “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin örgütsel etmenler alt boyutuna ilişkin algı düzeylerine yönelik betimsel istatistiklere (aritmetik ortalama ve standart sapma) Tablo 4.4.’te yer verilmiştir.

Tablo 4. 4. Öğretmenlerin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin Örgütsel Etmenler Alt Boyutuna İlişkin Algı Düzeylerine Yönelik Betimsel İstatistikler

Madde No	Madde	N=399 $\bar{X}$	S
19	Okulumuzun güçlü bir kültürü vardır.	2.61	1.06
25	Okulumda, fikirlerimi rahatlıkla paylaşabileceğim bir güven ortamı vardır.	2.39	.98
17	Okul yönetimi, beklentilerimi dikkate almaz.	2.37	1.08
22	Okula ilişkin yaptığım işlerde kurumsal destek görmem.	2.28	.89
21	Okulumda, yaptığım işlerden dolayı takdir edilirim.	2.26	.85
20	Okuldaki işleyişle ilgili önerilerim okul yöneticileri tarafından dikkate alınır	2.26	.91
26	Okulumda, bireysel gelişim desteklenir.	2.26	.88
23	Okulumdaki olanaklara erişmede kurumsal engellerle karşılaşırım.	2.20	.95

Tablo 4. 4. Öğretmenlerin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin Örgütsel Etmenler Alt Boyutuna İlişkin Algı Düzeylerine Yönelik Betimsel İstatistikler (Devamı)

Madde No	Madde	N=399 $\bar{X}$	S
16	Öğretmenler arasındaki iyi iletişim, okul yönetimi tarafından desteklenir.	2.20	1.05
27	Okulumda, hizmet içi eğitimlerle kendimizi geliştirmemiz desteklenir.	2.16	.85
24	Okulumda, yaptığım işler değersizleştirilir.	2.16	.94
18	Öğretmenler arasındaki işbirliği, okul yönetimi tarafından desteklenir.	2.09	.91
Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği (Örgütsel Etmenler Alt Boyutu)		2.27	.62

Tablo 4.4’te görüldüğü üzere, araştırmanın örnekleminde yer alan ortaokul öğretmenleri tarafından “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin örgütsel etmenler alt boyutuna ilişkin algı düzeylerini belirlemeye yönelik ölçek maddeleri arasında en yüksek düzeyde algılanan ifade “*Okulumuzun güçlü bir kültürü vardır.*” ($\bar{X}$ =2.61; orta) ifadesidir. Bu ifadeyi sırasıyla, “*Okulumda, fikirlerimi rahatlıkla paylaşabileceğim bir güven ortamı vardır.*” ($\bar{X}$ =2.39; orta) ifadesi ile “*Okul yönetimi, beklentilerimi dikkate almaz.*” ($\bar{X}$ =2.37; orta) ifadesi takip etmektedir.

Tablo 4.4’te görüldüğü üzere, araştırmanın örnekleminde yer alan ortaokul öğretmenleri tarafından “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin örgütsel etmenler alt boyutuna ilişkin algı düzeylerini belirlemeye yönelik ölçek maddeleri arasında en düşük düzeyde algılanan ifade “*Öğretmenler arasındaki işbirliği, okul yönetimi tarafından desteklenir.*” ($\bar{X}$ =2.09; düşük) ifadesidir. Bu ifadeyi sırasıyla, “*Okulumda, yaptığım işler değersizleştirilir.*” ($\bar{X}$ =2.16; düşük) ifadesi ile “*Okulumda, hizmet içi eğitimlerle kendimizi geliştirmemiz desteklenir.*” ($\bar{X}$ =2.16; düşük) ifadesi takip etmektedir.

Genel olarak “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin örgütsel etmenler alt boyutuna bakıldığında, araştırmanın örnekleminde yer alan ortaokul öğretmenlerinin örgütsel etmenler bakımından yengeç sepeti sendromu olgusuna ilişkin algı düzeyinin orta düzeyde olduğu ($\bar{X}$ =2.27; orta) tespit edilmiştir.

4.1.2. Araştırmanın ikinci alt problemine ilişkin bulgular

Araştırmanın nicel boyutuna ilişkin diğer bir araştırma sorusu, araştırmanın ikinci alt probleminde belirtildiği üzere “*Resmi ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin yengeç sepeti sendromuna ilişkin algı düzeyleri i. yaş, ii. cinsiyet, iii. medeni durum, iv. eğitim durumu, v. mesleki kıdem, vi. branş, vii. görev yapmakta olduğu kurumdaki çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?*” olarak belirlenmiştir. Bu alt problem doğrultusunda, araştırmanın örnekleminde yer alan ortaokul öğretmenlerinin, “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin geneline, bireysel etmenler ve örgütsel etmenler alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerine yönelik elde edilen veriler, ilgili bağımsız değişkenlere göre analiz edilmiştir.

4.1.2.1. Yaş değişkenine ilişkin bulgular

Araştırmanın örnekleminde yer alan ortaokul öğretmenlerinin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin geneline, bireysel etmenler ve örgütsel etmenler alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerinin, yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi testi (ANOVA) sonuçlarına Tablo 4.5.’te yer verilmiştir.

Tablo 4. 5. Öğretmenlerin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin Geneline, Bireysel Etmenler ve Örgütsel Etmenler Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırması (ANOVA)

Değişken	Alt Boyut	Var. Kay.	Kare. Top.	sd	Kare. Ort.	F	p	Anlamlı Fark
YAŞ	Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği Genel	Gruplar Arası	3.814	4	.953			
		Gruplar İçi	190.986	394	.485	1.967	.099	---
		Toplam	194.800	398				
	Bireysel Etmenler Alt Boyutu	Gruplar Arası	7.185	4	1.796			
		Gruplar İçi	351.514	394	.892	2.013	.092	---
		Toplam	358.698	398				
	Örgütsel Etmenler Alt Boyutu	Gruplar Arası	1.608	4	.402			
		Gruplar İçi	156.250	394	.397	1.014	.400	---
		Toplam	157.857	398				

p<.05

Tablo 4.5.’te görüldüğü üzere, araştırmanın örnekleminde yer alan ortaokul öğretmenlerinin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin geneline ilişkin algı düzeyleri yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir [$F_{(4-394)}=1.967$, $p>.05$]. Yapılan tek yönlü varyans analizi testi sonucuna göre, örnekleimde yer alan ortaokul öğretmenlerinden 22-28 yaş arasında olanların ortalaması ($\bar{X}= 2.25$), 29-35 yaş arasında olanların ortalaması ($\bar{X}= 2.58$), 36-42 yaş arasında olanların ortalaması ($\bar{X}= 2,51$), 43-49 yaş arasında olanların ortalaması ($\bar{X}= 2.50$), 50 yaş ve üzerinde olanların ortalaması ($\bar{X}= 2.37$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Bununla birlikte, katılımcı öğretmenlerin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin geneline ilişkin algı düzeylerinin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi testinde, ortalamaları kıyaslanacak grupların varyansları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmaması koşulu (Can, 2020, s. 150-160) sağlanamamıştır. Söz konusu koşulun sağlanamadığı durumlarda Can’a göre (2020, s. 150-160), tek yönlü varyans analizi testinin sonucu hakkında doğru karara ulaşabilmek için güçlü testlerden olan Browne-Forsythe ve Welsh testlerinin sonuçlarına bakılarak karar verilebilmektedir. Bu doğrultuda katılımcı öğretmenlerin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin geneline ilişkin algı düzeylerinin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip

göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi testi ile birlikte Browne-Forsythe ve Welsh testleri de yapılmıştır. Browne-Forsythe testi [$p=.09$; $p>.05$] ve Welsh testi [$p=.10$; $p>.05$] sonuçlarının, tek yönlü varyans analizi testi sonuçlarını [$p=.09$; $p>.05$] destekler nitelikte olduğu görülmüş ve tek yönlü varyans analizi testinin sonuçları, Browne-Forsythe ve Welsh testlerinin sonuçları ile doğrulanmıştır.

Tablo 4.5.'te görüldüğü üzere, araştırmanın örnekleminde yer alan ortaokul öğretmenlerinin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin bireysel etmenler alt boyutuna ilişkin algı düzeyleri yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir [$F_{(4-394)}=2.013$, $p>.05$]. Yapılan tek yönlü varyans analizi testi sonucuna göre, örnekleminde yer alan ortaokul öğretmenlerinden 22-28 yaş arasında olanların ortalaması ($\bar{X}= 2.34$), 29-35 yaş arasında olanların ortalaması ($\bar{X}= 2.80$), 36-42 yaş arasında olanların ortalaması ($\bar{X}= 2,71$), 43-49 yaş arasında olanların ortalaması ($\bar{X}= 2.63$), 50 yaş ve üzerinde olanların ortalaması ($\bar{X}= 2.52$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir.

Tablo 4.5.'te görüldüğü üzere, araştırmanın örnekleminde yer alan ortaokul öğretmenlerinin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin örgütsel etmenler alt boyutuna ilişkin algı düzeyleri yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir [$F_{(4-394)}=1.014$, $p>.05$]. Yapılan tek yönlü varyans analizi testi sonucuna göre, örnekleminde yer alan ortaokul öğretmenlerinden 22-28 yaş arasında olanların ortalaması ($\bar{X}= 2.12$), 29-35 yaş arasında olanların ortalaması ($\bar{X}= 2.31$), 36-42 yaş arasında olanların ortalaması ($\bar{X}= 2,26$), 43-49 yaş arasında olanların ortalaması ($\bar{X}= 2.34$), 50 yaş ve üzerinde olanların ortalaması ($\bar{X}= 2.19$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir.

4.1.2.2. Cinsiyet değişkenine ilişkin bulgular

Araştırmanın örnekleminde yer alan ortaokul öğretmenlerinin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin geneline, bireysel etmenler ve örgütsel etmenler alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerinin, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla ilişkisiz örneklem için t testi ve Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Araştırmanın örnekleminde yer alan ortaokul öğretmenlerinin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin geneline ilişkin algı düzeylerinin, cinsiyet değişkenine göre

anlamli bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan ilişkisiz örneklemeler için t testi sonucuna Tablo 4.6.’da yer verilmiştir.

Tablo 4. 6. Öğretmenlerin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin Geneline İlişkin Algı Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırması (t-testi)

Alt Boyut	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	S	sd	t	p
Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği Genel	Kadın	267	2.51	.67	397	.478	.633
	Erkek	132	2.47	.74			

p<.05

Tablo 4.6.’da görüldüğü üzere, araştırmanın örnekleminde yer alan ortaokul öğretmenlerinin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin geneline ilişkin algı düzeylerinin, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan ilişkisiz örneklemeler için t testi sonucuna göre, katılımcı öğretmenlerin yengeç sepeti sendromu olgusuna ilişkin algı düzeyleri cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir [$t_{(397)}=.478$, $p>.05$].

Araştırmanın örnekleminde yer alan ortaokul öğretmenlerinin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin bireysel etmenler ve örgütsel etmenler alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerinin, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann-Whitney U testi sonuçlarına Tablo 4.7.’de yer verilmiştir.

Tablo 4. 7. Öğretmenlerin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin Bireysel Etmenler ve Örgütsel Etmenler Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırması (Mann-Whitney U)

Alt Boyut	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Bireysel Etmenler Alt Boyutu	Kadın	267	200.72	53593.50	17428.50	.858
	Erkek	132	198.53	26206.50		
Örgütsel Etmenler Alt Boyutu	Kadın	267	204.59	54626.50	16395.50	.257
	Erkek	132	190.71	25173.50		

p<.05

Tablo 4.7.'de görüldüğü üzere, araştırmanın örnekleminde yer alan ortaokul öğretmenlerinin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin bireysel etmenler alt boyutuna ilişkin algı düzeylerinin, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann-Whitney U testi sonucuna göre, katılımcı öğretmenlerin yengeç sepeti sendromu olgusuna ilişkin algı düzeyleri cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir [U=17428.50, $p>.05$].

Tablo 4.7.'de görüldüğü üzere, araştırmanın örnekleminde yer alan ortaokul öğretmenlerinin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin örgütsel etmenler alt boyutuna ilişkin algı düzeylerinin, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann-Whitney U testi sonucuna göre, katılımcı öğretmenlerin yengeç sepeti sendromu olgusuna ilişkin algı düzeyleri cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir [U=16395.50, $p>.05$].

4.1.2.3. Medeni durum değişkenine ilişkin bulgular

Araştırmanın örnekleminde yer alan ortaokul öğretmenlerinin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin geneline, bireysel etmenler ve örgütsel etmenler alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerinin, medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla ilişkisiz örneklem için t testi ve Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Araştırmanın örnekleminde yer alan ortaokul öğretmenlerinin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin geneline ilişkin algı düzeylerinin, medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan ilişkisiz örneklem için t testi sonucuna Tablo 4.8.'de yer verilmiştir.

Tablo 4. 8. Öğretmenlerin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin Geneline İlişkin Algı Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırması (t-testi)

Alt Boyut	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	S	sd	t	p
Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği Genel	Bekar	104	2.45	.73	397	-.800	.424
	Evli	295	2.51	.68			

$p<.05$

Tablo 4.8.’de görüldüğü üzere, araştırmanın örnekleminde yer alan ortaokul öğretmenlerinin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin geneline ilişkin algı düzeylerinin, medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan ilişkisiz örneklem için t testi sonucuna göre, katılımcı öğretmenlerin yengeç sepeti sendromu olgusuna ilişkin algı düzeyleri medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir [$t_{(397)} = -.800, p > .05$].

Araştırmanın örnekleminde yer alan ortaokul öğretmenlerinin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin bireysel etmenler ve örgütsel etmenler alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerinin, medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann-Whitney U testi sonuçlarına Tablo 4.9.’da yer verilmiştir.

Tablo 4. 9. Öğretmenlerin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin Bireysel Etmenler ve Örgütsel Etmenler Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırması (Mann-Whitney U)

Alt Boyut	Medeni Durum	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Bireysel Etmenler Alt Boyutu	Bekar	104	186.90	19438	13978	.178
	Evli	295	204.62	60362		
Örgütsel Etmenler Alt Boyutu	Bekar	104	208.29	21662	14478	.394
	Evli	295	197.08	58138		

$p < .05$

Tablo 4.9.’da görüldüğü üzere, araştırmanın örnekleminde yer alan ortaokul öğretmenlerinin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin bireysel etmenler alt boyutuna ilişkin algı düzeylerinin, medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann-Whitney U testi sonucuna göre, katılımcı öğretmenlerin yengeç sepeti sendromu olgusuna ilişkin algı düzeyleri medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir [$U = 13978, p > .05$].

Tablo 4.9.’da görüldüğü üzere, araştırmanın örnekleminde yer alan ortaokul öğretmenlerinin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin örgütsel etmenler alt boyutuna

ilişkin algı düzeylerinin, medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann-Whitney U testi sonucuna göre, katılımcı öğretmenlerin yengeç sepeti sendromu olgusuna ilişkin algı düzeyleri medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir [U=14478, p>.05].

4.1.2.4. Eğitim durumu değişkenine ilişkin bulgular

Araştırmanın örnekleminde yer alan ortaokul öğretmenlerinin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin geneline, bireysel etmenler ve örgütsel etmenler alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerinin, eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla ilişkisiz örneklem için t testi ve Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Araştırmanın örnekleminde yer alan ortaokul öğretmenlerinin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin geneline ilişkin algı düzeylerinin, eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan ilişkisiz örneklem için t testi sonucuna Tablo 4.10.’da yer verilmiştir.

Tablo 4. 10. Öğretmenlerin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin Geneline İlişkin Algı Düzeylerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırması (t-testi)

Alt Boyut	Eğitim Durumu	N	$\bar{X}$	S	sd	t	p
Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği Genel	Lisans	335	2.44	.68	397	-3.922	.000
	Lisansüstü	64	2.80	.67			

p<.05

Tablo 4.10.’da görüldüğü üzere, araştırmanın örnekleminde yer alan ortaokul öğretmenlerinin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin geneline ilişkin algı düzeylerinin, eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan ilişkisiz örneklem için t testi sonucuna göre, katılımcı öğretmenlerin yengeç sepeti sendromu olgusuna ilişkin algı düzeyleri eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir [$t_{(397)} = -3.922$, p<.05]. Hesaplanan etki büyüklüğü ($d=.50$), bu farkın orta düzeyde olduğunu göstermektedir (Green ve Salkind, 2005, s. 169; aktaran Can, 2020, s. 123). Bu sonuca göre, eğitim durumu lisansüstü olan öğretmenlerin “Okullarda Yengeç Sepeti

Ölçeği”nin geneline ilişkin puanlarının ($\bar{X}$ = 2.80), eğitim durumu lisans olan öğretmenlerin puanlarından ($\bar{X}$ = 2.44) istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmanın örnekleminde yer alan ortaokul öğretmenlerinin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin bireysel etmenler ve örgütsel etmenler alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerinin, eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann-Whitney U testi sonuçlarına Tablo 4.11.’de yer verilmiştir.

Tablo 4. 11. Öğretmenlerin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin Bireysel Etmenler ve Örgütsel Etmenler Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırması (Mann-Whitney U)

Alt Boyut	Eğitim Durumu	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Bireysel Etmenler Alt Boyutu	Lisans	335	190.37	63774	7494	.000
	Lisansüstü	64	250.41	16026		
Örgütsel Etmenler Alt Boyutu	Lisans	335	195.03	65333.50	9053.50	.048
	Lisansüstü	64	226.04	14466.50		

p<.05

Tablo 4.11.’de görüldüğü üzere, araştırmanın örnekleminde yer alan ortaokul öğretmenlerinin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin bireysel etmenler alt boyutuna ilişkin algı düzeylerinin, eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann-Whitney U testi sonucuna göre, katılımcı öğretmenlerin yengeç sepeti sendromu olgusuna ilişkin algı düzeyleri eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir [U=7494, p<.05]. Hesaplanan etki büyüklüğü (r=.19), bu farkın düşük düzeyde olduğunu göstermektedir (Cohen, 1992). Bu sonuca göre, eğitim durumu lisansüstü olan öğretmenlerin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin bireysel etmenler alt boyutuna ilişkin puanlarının ($\bar{X}$ = 250.41), eğitim durumu lisans olan öğretmenlerin puanlarından ($\bar{X}$ = 190.37) istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.11.’de görüldüğü üzere, araştırmanın örnekleminde yer alan ortaokul öğretmenlerinin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin örgütsel etmenler alt boyutuna

ilişkin algı düzeylerinin, eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann-Whitney U testi sonucuna göre, katılımcı öğretmenlerin yengeç sepeti sendromu olgusuna ilişkin algı düzeyleri eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir [$U=9053.50$, $p<.05$]. Hesaplanan etki büyüklüğü ($r=.09$), bu farkın düşük düzeyde olduğunu göstermektedir (Cohen, 1992). Bu sonuca göre, eğitim durumu lisansüstü olan öğretmenlerin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin örgütsel etmenler alt boyutuna ilişkin puanlarının ($\bar{X}=226.04$), eğitim durumu lisans olan öğretmenlerin puanlarından ($\bar{X}=195.03$) istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

4.1.2.5. Mesleki kıdem değişkenine ilişkin bulgular

Araştırmanın örnekleminde yer alan ortaokul öğretmenlerinin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin geneline, bireysel etmenler ve örgütsel etmenler alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerinin, mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi testi (ANOVA) sonuçlarına Tablo 4.12.’de yer verilmiştir.

Tablo 4. 12. Öğretmenlerin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin Geneline, Bireysel Etmenler ve Örgütsel Etmenler Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırması (ANOVA)

Değişken	Alt Boyut	Var. Kay.	Kare. Top.	sd	Kare. Ort.	F	p	Anlamlı Fark
MESLEKİ KIDEM	Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği Genel	Gruplar Arası	3.502	4	.876	1.803	.127	---
		Gruplar İçi	191.298	394	.486			
		Toplam	194.800	398				
	Bireysel Etmenler Alt Boyutu	Gruplar Arası	6.975	4	1.744	1.953	.101	---
		Gruplar İçi	351.723	394	.893			
		Toplam	358.698	398				
	Örgütsel Etmenler Alt Boyutu	Gruplar Arası	1.405	4	.351	.885	.473	---
		Gruplar İçi	156.452	394	.397			
		Toplam	157.857	398				

$p<.05$

Tablo 4.12.'de görüldüğü üzere, araştırmanın örnekleminde yer alan ortaokul öğretmenlerinin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin geneline ilişkin algı düzeyleri mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir [$F_{(4-394)}=1.803$, $p>.05$]. Yapılan tek yönlü varyans analizi testi sonucuna göre, örnekleimde yer alan ortaokul öğretmenlerinden mesleki kıdemi 1-5 yıl arasında olanların ortalaması ($\bar{X}= 2.25$), 6-10 yıl arasında olanların ortalaması ($\bar{X}= 2.56$), 11-15 yıl arasında olanların ortalaması ($\bar{X}= 2.55$), 16-20 yıl arasında olanların ortalaması ($\bar{X}= 2.50$), 21 yıl ve üzerinde olanların ortalaması ($\bar{X}= 2.45$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir.

Tablo 4.12.'de görüldüğü üzere, araştırmanın örnekleminde yer alan ortaokul öğretmenlerinin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin bireysel etmenler alt boyutuna ilişkin algı düzeyleri mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir [$F_{(4-394)}=1.953$, $p>.05$]. Yapılan tek yönlü varyans analizi testi sonucuna göre, örnekleimde yer alan ortaokul öğretmenlerinden mesleki kıdemi 1-5 yıl arasında olanların ortalaması ($\bar{X}= 2.34$), 6-10 yıl arasında olanların ortalaması ($\bar{X}= 2.79$), 11-15 yıl arasında olanların ortalaması ($\bar{X}= 2.71$), 16-20 yıl arasında olanların ortalaması ($\bar{X}= 2.69$), 21 yıl ve üzerinde olanların ortalaması ($\bar{X}= 2.60$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir.

Tablo 4.12.'de görüldüğü üzere, araştırmanın örnekleminde yer alan ortaokul öğretmenlerinin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin örgütsel etmenler alt boyutuna ilişkin algı düzeyleri mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir [$F_{(4-394)}=.885$, $p>.05$]. Yapılan tek yönlü varyans analizi testi sonucuna göre, örnekleimde yer alan ortaokul öğretmenlerinden mesleki kıdemi 1-5 yıl arasında olanların ortalaması ($\bar{X}= 2.13$), 6-10 yıl arasında olanların ortalaması ($\bar{X}= 2.27$), 11-15 yıl arasında olanların ortalaması ($\bar{X}= 2.36$), 16-20 yıl arasında olanların ortalaması ($\bar{X}= 2.26$), 21 yıl ve üzerinde olanların ortalaması ($\bar{X}= 2.27$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Bununla birlikte, katılımcı öğretmenlerin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin örgütsel etmenler alt boyutuna ilişkin algı düzeylerinin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi testinde, ortalamaları kıyaslanacak grupların varyansları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmaması koşulu (Can, 2020, s. 150-160) sağlanamamıştır. Söz konusu

koşulun sağlanamadığı durumlarda Can'a göre (2020, s. 150-160), tek yönlü varyans analizi testinin sonucu hakkında doğru karara ulaşabilmek için güçlü testlerden olan Browne-Forsythe ve Welsh testlerinin sonuçlarına bakılarak karar verilebilmektedir. Bu doğrultuda katılımcı öğretmenlerin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin örgütsel etmenler alt boyutuna ilişkin algı düzeylerinin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi testi ile birlikte Browne-Forsythe ve Welsh testleri de yapılmıştır. Browne-Forsythe testi [$p=.46$; $p>.05$] ve Welsh testi [$p=.51$; $p>.05$] sonuçlarının, tek yönlü varyans analizi testi sonuçlarını [$p=.43$; $p>.05$] destekler nitelikte olduğu görülmüş ve tek yönlü varyans analizi testinin sonuçları, Browne-Forsythe ve Welsh testlerinin sonuçları ile doğrulanmıştır.

4.1.2.6. Branş değişkenine ilişkin bulgular

Araştırmanın örnekleminde yer alan ortaokul öğretmenlerinin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin geneline, bireysel etmenler ve örgütsel etmenler alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerinin, branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi testi (ANOVA) sonuçlarına Tablo 4.13.’te yer verilmiştir.

Tablo 4. 13. Öğretmenlerin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin Geneline, Bireysel Etmenler ve Örgütsel Etmenler Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Branş Değişkenine Göre Karşılaştırması (ANOVA)

Değişken	Alt Boyut	Var. Kay.	Kare. Top.	sd	Kare. Ort.	F	p	Anlamlı Fark
BRANŞ	Okullarda	Gruplar Arası	3.666	6	.611			
	Yengeç Sepeti	Gruplar İçi	191.135	392	.488	1.253	.278	---
	Ölçeği Genel	Toplam	194.800	398				
	Bireysel	Gruplar Arası	4.492	6	.749			
	Etmenler	Gruplar İçi	354.206	392	.904	.829	.548	---
	Alt Boyutu	Toplam	358.698	398				
	Örgütsel	Gruplar Arası	5.133	6	.856			
	Etmenler	Gruplar İçi	152.724	392	.390	2.196	.043	2-7*
	Alt Boyutu	Toplam	157.857	398				

p<.05

* Gruplar arasında anlamlı fark vardır (1: Fen Bilimleri; 2: İngilizce; 3: Matematik; 4: Türkçe; 5: Sosyal Bilgiler; 6: Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi; 7: Diğer Branşlar).

Tablo 4.13.’te görüldüğü üzere, araştırmanın örnekleminde yer alan ortaokul öğretmenlerinin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin geneline ilişkin algı düzeyleri branş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir [$F_{(6-392)}=1.253$, $p>.05$]. Yapılan tek yönlü varyans analizi testi sonucuna göre, örnekleimde yer alan ortaokul öğretmenlerinden Fen Bilimleri branşında görev yapanların ortalaması ($\bar{X}= 2.54$), İngilizce branşında görev yapanların ortalaması ($\bar{X}= 2.67$), Matematik branşında görev yapanların ortalaması ($\bar{X}= 2.55$), Türkçe branşında görev yapanların ortalaması ($\bar{X}= 2.46$), Sosyal Bilgiler branşında görev yapanların ortalaması ($\bar{X}= 2.41$), Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi branşında görev yapanların ortalaması ($\bar{X}= 2.36$), diğer branşlarda görev yapanların ortalaması ($\bar{X}= 2.40$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir.

Tablo 4.13.’te görüldüğü üzere, araştırmanın örnekleminde yer alan ortaokul öğretmenlerinin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin bireysel etmenler alt boyutuna ilişkin algı düzeyleri branş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir [$F_{(6-392)}=.829$, $p>.05$]. Yapılan tek yönlü varyans analizi testi sonucuna göre, örnekleimde yer alan ortaokul öğretmenlerinden Fen Bilimleri branşında

görev yapanların ortalaması ($\bar{X}$ = 2.79), İngilizce branşında görev yapanların ortalaması ($\bar{X}$ = 2.83), Matematik branşında görev yapanların ortalaması ($\bar{X}$ = 2.70), Türkçe branşında görev yapanların ortalaması ($\bar{X}$ = 2.57), Sosyal Bilgiler branşında görev yapanların ortalaması ($\bar{X}$ = 2.57), Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi branşında görev yapanların ortalaması ($\bar{X}$ = 2.51), diğer branşlarda görev yapanların ortalaması ($\bar{X}$ = 2.62) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir.

Tablo 4.13.'te görüldüğü üzere, araştırmanın örnekleminde yer alan ortaokul öğretmenlerinin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin örgütsel etmenler alt boyutuna ilişkin algı düzeylerinin branş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir [$F_{(6-392)}=2.196$, $p<.05$]. Yapılan tek yönlü varyans analizi testi sonucuna göre, örnekleme yer alan ortaokul öğretmenlerinden Fen Bilimleri branşında görev yapanların ortalaması ($\bar{X}$ = 2.23), İngilizce branşında görev yapanların ortalaması ($\bar{X}$ = 2.47), Matematik branşında görev yapanların ortalaması ($\bar{X}$ = 2.35), Türkçe branşında görev yapanların ortalaması ($\bar{X}$ = 2.32), Sosyal Bilgiler branşında görev yapanların ortalaması ($\bar{X}$ = 2.21), Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi branşında görev yapanların ortalaması ($\bar{X}$ = 2.17) ve diğer branşlarda görev yapanların ortalamasından ($\bar{X}$ = 2.12) en az ikisi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Hesaplanan etki büyüklüğü (η^2 =.03), bu farkın düşük düzeyde olduğunu göstermektedir (Green ve Salkind, 2005, s. 157; aktaran Can, 2020, s. 159). Bununla birlikte, tek yönlü varyans analizi testi sonucunda elde edilen anlamlı farkın hangi durumdan kaynaklandığını bulmak için Bonferroni çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Bonferroni çoklu karşılaştırma testi, yaygın kullanılan bir çoklu karşılaştırma testi olup, eşit örneklem sayısını gerektirmemektedir (Can, 2020; Kayri, 2009; Miller, 1981). Yapılan Bonferroni çoklu karşılaştırma testi sonucunda, İngilizce branşında görev yapan öğretmenlerin ortalamasının ($\bar{X}$ = 2.47), diğer branşlarda görev yapan öğretmenlerin ortalamasından ($\bar{X}$ = 2.12) istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Diğer branşlar değişken grubu içerisinde Beden Eğitimi ve Spor, Rehberlik, Teknoloji ve Tasarım, Müzik, Görsel Sanatlar ve Bilişim Teknolojileri branşları yer almaktadır.

4.1.2.7. Görev yapmakta olduğu kurumdaki çalışma süresi değişkenine ilişkin bulgular

Araştırmanın örnekleminde yer alan ortaokul öğretmenlerinin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin geneline, bireysel etmenler ve örgütsel etmenler alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerinin, görev yapmakta olduğu kurumdaki çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi testi (ANOVA) sonuçlarına Tablo 4.14.’te yer verilmiştir.

Tablo 4. 14. Öğretmenlerin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin Geneline, Bireysel Etmenler ve Örgütsel Etmenler Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Görev Yapmakta Olduğu Kurumdaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırması (ANOVA)

Değişken	Alt Boyut	Var. Kay.	Kare. Top.	sd	Kare. Ort.	F	p	Anlamlı Fark
GÖREV YAPMAKTA OLDUĞU KURUMDAKİ ÇALIŞMA SÜRESİ	Okullarda	Gruplar Arası	.708	3	.236			
	Yengeç Sepeti	Gruplar İçi	194.093	395	.491	.480	.696	---
	Ölçeği Genel	Toplam	194.800	398				
	Bireysel	Gruplar Arası	1.829	3	.610			
	Etmenler	Gruplar İçi	356.870	395	.903	.675	.568	---
	Alt Boyutu	Toplam	358.698	398				
	Örgütsel	Gruplar Arası	.616	3	.205			
	Etmenler	Gruplar İçi	157.242	395	.398	.516	.672	---
	Alt Boyutu	Toplam	157.857	398				

p<.05

Tablo 4.14.’te görüldüğü üzere, araştırmanın örnekleminde yer alan ortaokul öğretmenlerinin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin geneline ilişkin algı düzeyleri görev yapmakta olduğu kurumdaki çalışma süresi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir [$F_{(3-395)}=.480$, $p>.05$]. Yapılan tek yönlü varyans analizi testi sonucuna göre, örnekleminde yer alan ortaokul öğretmenlerinden görev yapmakta olduğu kurumdaki çalışma süresi 1-3 yıl arasında olanların ortalaması ($\bar{X}=2.45$), 4-6 yıl arasında olanların ortalaması ($\bar{X}=2.53$), 7-9 yıl arasında olanların ortalaması ($\bar{X}=2.54$), 10 yıl ve üzerinde olanların ortalaması ($\bar{X}=2.44$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir.

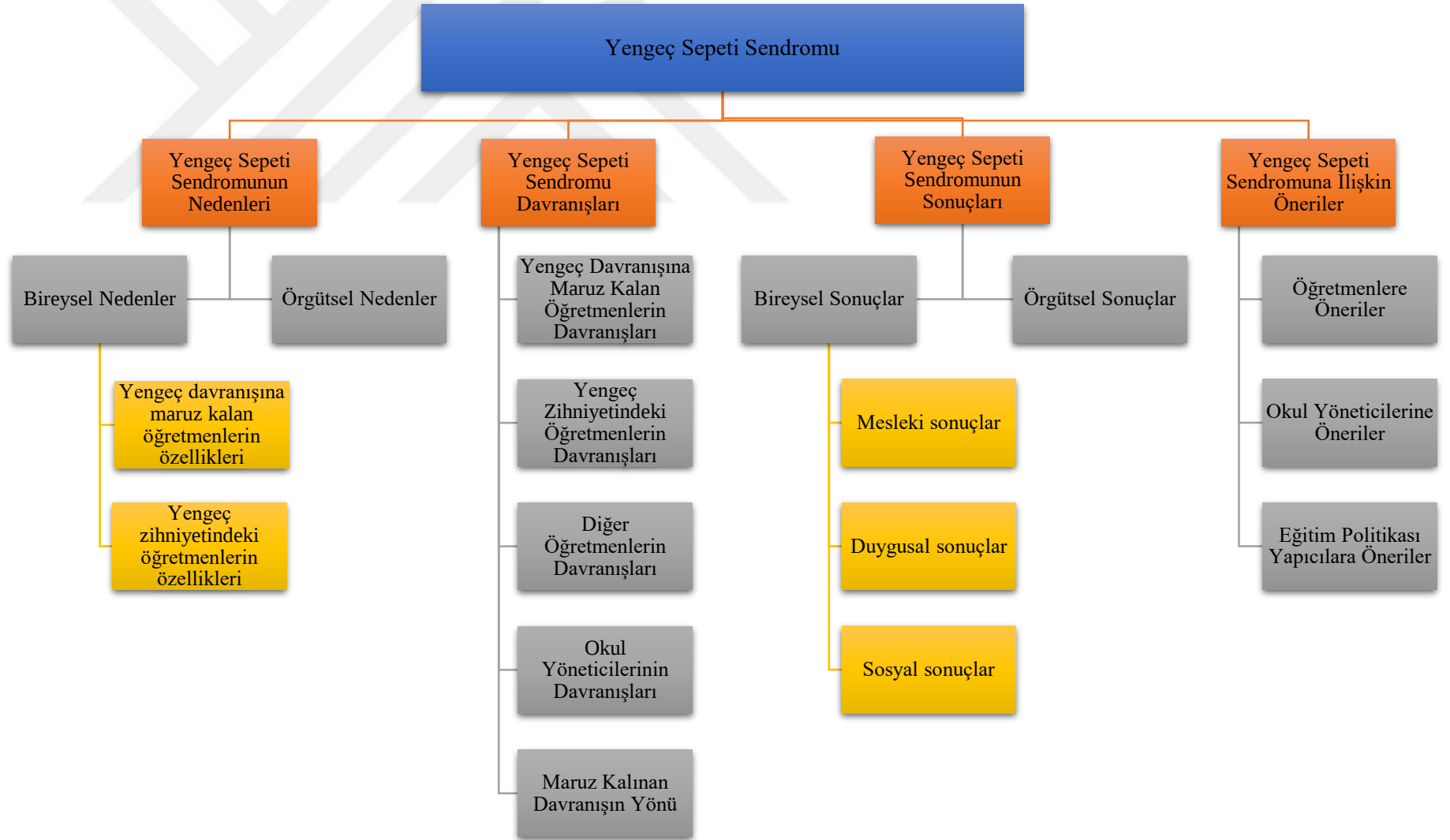
Tablo 4.14.'te görüldüğü üzere, araştırmanın örnekleminde yer alan ortaokul öğretmenlerinin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin bireysel etmenler alt boyutuna ilişkin algı düzeyleri görev yapmakta olduğu kurumdaki çalışma süresi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir [$F_{(3-395)}=.675$, $p>.05$]. Yapılan tek yönlü varyans analizi testi sonucuna göre, örnekleimde yer alan ortaokul öğretmenlerinden görev yapmakta olduğu kurumdaki çalışma süresi 1-3 yıl arasında olanların ortalaması ($\bar{X}= 2.62$), 4-6 yıl arasında olanların ortalaması ($\bar{X}= 2.74$), 7-9 yıl arasında olanların ortalaması ($\bar{X}= 2.71$), 10 yıl ve üzerinde olanların ortalaması ($\bar{X}= 2.54$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir.

Tablo 4.14.'te görüldüğü üzere, araştırmanın örnekleminde yer alan ortaokul öğretmenlerinin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin örgütsel etmenler alt boyutuna ilişkin algı düzeyleri görev yapmakta olduğu kurumdaki çalışma süresi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir [$F_{(3-395)}=.516$, $p>.05$]. Yapılan tek yönlü varyans analizi testi sonucuna göre, örnekleimde yer alan ortaokul öğretmenlerinden görev yapmakta olduğu kurumdaki çalışma süresi 1-3 yıl arasında olanların ortalaması ($\bar{X}= 2.24$), 4-6 yıl arasında olanların ortalaması ($\bar{X}= 2.26$), 7-9 yıl arasında olanların ortalaması ($\bar{X}= 2.34$), 10 yıl ve üzerinde olanların ortalaması ($\bar{X}= 2.31$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir.

4.2. Araştırmanın Nitel Boyutunda Yer Alan Verilere İlişkin Bulgular

4.2.1. Araştırmanın üçüncü alt problemine ilişkin bulgular

Araştırmanın nitel boyutuna ilişkin araştırma sorusu, araştırmanın üçüncü alt probleminde belirtildiği üzere “*Resmi ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin, bireysel ve örgütsel açıdan yengeç sepeti sendromuna ilişkin görüşleri nelerdir?*” olarak belirlenmiştir. Çalışma grubunda yer alan ortaokul öğretmenleri ile yapılan görüşmelerle elde edilen verilerin içerik analizi sonucunda ulaşılan tema, kategori ve alt kategorilerine Şekil 4.1.' de yer verilmiştir.



Şekil 4. 1. Yengeç Sepeti Sendromuna İlişkin Ulaşılan Tema, Kategori ve Alt Kategoriler (Üçüncü Alt Problem)

Şekil 4.1.'de görüldüğü üzere, araştırmanın çalışma grubunda yer alan ortaokul öğretmenleri ile yapılan görüşmelerle elde edilen verilerin içerik analizinin yapılması sonucunda “*Yengeç Sepeti Sendromunun Nedenleri, Yengeç Sepeti Sendromu Davranışları, Yengeç Sepeti Sendromunun Sonuçları, Yengeç Sepeti Sendromuna İlişkin Öneriler*” temalarına ulaşılmıştır.

“*Yengeç Sepeti Sendromunun Nedenleri*” teması “*Bireysel Nedenler ve Örgütsel Nedenler*” olmak üzere 2 kategoriden oluşmakta olup, “*Bireysel Nedenler*” kategorisi “*Yengeç Davranışına Maruz Kalan Öğretmenlerin Özellikleri ve Yengeç Zihniyetindeki Öğretmenlerin Özellikleri*” olmak üzere 2 alt kategoriyi içermektedir.

“*Yengeç Sepeti Sendromu Davranışları*” teması “*Yengeç Davranışına Maruz Kalan Öğretmenlerin Davranışları, Yengeç Zihniyetindeki Öğretmenlerin Davranışları, Diğer Öğretmenlerin Davranışları, Okul Yöneticilerinin Davranışları, Maruz Kalınan Davranışın Yönü*” olmak üzere 5 kategoriden oluşmaktadır.

“*Yengeç Sepeti Sendromunun Sonuçları*” teması “*Bireysel Sonuçlar ve Örgütsel Sonuçlar*” olmak üzere 2 kategoriden oluşmaktadır. Bununla birlikte “*Bireysel Sonuçlar*” kategorisi “*Mesleki Sonuçlar, Duygusal Sonuçlar, Sosyal Sonuçlar*” olarak 3 alt kategoriyi içermektedir.

“*Yengeç Sepeti Sendromuna İlişkin Öneriler*” teması “*Öğretmenlere Öneriler, Okul Yöneticilerine Öneriler, Eğitim Politikası Yapıcılara Öneriler*” olmak üzere 3 kategoriden oluşmaktadır.

4.2.1.1. “Yengeç Sepeti Sendromunun Nedenleri” temasına ilişkin bulgular

Araştırmanın çalışma grubunda yer alan ortaokul öğretmenleri ile yapılan görüşmelerden elde edilen verilerin içerik analizi neticesinde ulaşılan “*Yengeç Sepeti Sendromunun Nedenleri*” teması, “*Bireysel Nedenler ve Örgütsel Nedenler*” olmak üzere 2 kategoriden oluşmaktadır. Bu kategorilerde yer alan alt kategoriler, ilgili başlıklar altında ayrıntılı biçimde açıklanarak yorumlanmıştır.

4.2.1.1.1. “Bireysel Nedenler” kategorisine ilişkin bulgular

“Yengeç Sepeti Sendromunun Nedenleri” temasında yer alan “Bireysel Nedenler” kategorisi, “Yengeç Davranışına Maruz Kalan Öğretmenlerin Özellikleri ve Yengeç Zihniyetindeki Öğretmenlerin Özellikleri” olmak üzere 2 alt kategoriye içermektedir. Yengeç sepeti sendromuna ilişkin deneyimi olan ve araştırmanın çalışma grubunda yer alan ortaokul öğretmenleriyle yapılan görüşmeler sonucunda ulaşılan ve bu alt kategorilerde yer alan kodlar, tablolar halinde ilgili başlıklar altında okuyucuya sunulmuştur. Bununla birlikte, kodlar ayrıntılı biçimde açıklanarak yorumlanmış ve araştırmanın çalışma grubunda yer alan ortaokul öğretmenlerinin kodlara ilişkin görüşleri sık sık doğrudan alıntılar yapılarak okuyucu ile paylaşılmıştır.

4.2.1.1.1.1. “Yengeç Davranışına Maruz Kalan Öğretmenlerin Özellikleri” alt kategorisine ilişkin bulgular

Bu başlık altında “Yengeç Sepeti Sendromunun Nedenleri” temasında yer alan “Bireysel Nedenler” kategorisinin “Yengeç Davranışına Maruz Kalan Öğretmenlerin Özellikleri” alt kategorisinde elde edilen bulgulara ve yorumlara yer verilmiş olup, bu alt kategoride ulaşılan kodlara ve bu kodların belirtilme sıklığına Tablo 4.15’te yer verilmiştir.

Tablo 4. 15. Yengeç Davranışına Maruz Kalan Öğretmenlerin Özellikleri Alt Kategorisine İlişkin Kodlar ve Belirtilme Sıklığı

Tema	Kategori	Alt Kategori	Kodlar	Belirtilme Sıklığı
Yengeç Sepeti Sendromunun Nedenleri	Bireysel Nedenler	Yengeç Davranışına Maruz Kalan Öğretmenlerin Özellikleri	Çalışmayı seven/ Üretken	6/10
			Özverili/ İyi niyetli	5/10
			Öğrencileri çok yönlü geliştirmeye çalışan	2/10
			Mesai kavramı gözetmeyen	2/10
			Çok yönlü bir insan olmaya çalışan	1/10
			Mükemmeliyetçi	2/10
			Kuralcı	2/10
			Araştırmacı	1/10
			Çekinik/ Hassas	1/10
			Sınırını çizemeyen	1/10
			Ön planda olmayı sevmeyen	2/10
			Mesleğini seven	2/10

Tablo 4.15'te görüldüğü üzere, “Yengeç Davranışına Maruz Kalan Öğretmenlerin Özellikleri” alt kategorisinde çalışmayı seven/ üretken, özverili/ iyi niyetli, öğrencileri çok yönlü geliştirmeye çalışan, mesai kavramı gözetmeyen, çok yönlü bir insan olmaya çalışan, mükemmeliyetçi, kuralcı, araştırmacı, çekinik/ hassas, sınırını çizemeyen, ön planda olmayı sevmeyen ve mesleğini seven kodlarına ulaşılmıştır.

Katılımcılar tarafından en sık ifade edilen görüşlerden biri, yengeç davranışına maruz kalan öğretmenlerin çalışmayı seven/ üretken biri olduğu yönündedir. Örneğin Ö1, yengeç davranışına maruz kalan öğretmenlerin çalışmayı seven, okula hazırlıklı giden ve planlı, programlı biçimde çalışan kişiler olduklarını şu şekilde ifade etmiştir:

...çalışıyor, düzenli bir şekilde, tertipli bir şekilde çalışıyor bu insanlar. Yani hani böyle gelişigüzel, hadi bakalım bugün de okula gidelim de dönelim havası yok. Bugün okula gideceğim, şu şu kazanımları işleyeceğim. İşte derste şu etkinlikleri yapacağım düşüncesiyle hareket ediyorlar. Planlı ve programlı. (Ö1)

Yengeç davranışlarına maruz kalan diğer bir katılımcı olan Ö4 ise ortaya bir ürün koymaya çalışan, kendi kendine çabalayan, üretken biri olduğunu ifade etmiştir. Ayrıca Ö4, amacının üretmek olduğunu ifade etmekte ve bir ürün ortaya koymayan kişilerin üzerine basmak gibi bir amacının olmadığına dikkat çekmektedir. Ö4'ün ilgili ifadesi şu şekildedir:

İnan ben oturamam yani bak. Nasıl diyeyim? Boş durduğum zaman. 7 saat dersim var mesela pazartesi, salı. 7 saat nasıl oturabilirim? Bir şeyler yapmam, üretmem lazım benim. Ya bu çocuklara bir şeyler katmam lazım. Benim amacım bu, benim amacım senin üstüne basmak, onun üstüne basmak değil ki. Herkes kendi yetisinde, yeteneğinde bir şeyler yapsın. Hiçbir zaman beni ilgilendirmez. Ben her zaman şunu, bir bütün olalım, her şeyi birlikte yapalım zihniyetindeyim...Kendi kapım kapalı, sınıfımın içinde kendi kendime çabalıyorum. Üstüm başım leş gibi evime gidiyorum mesela. Yani bir şeyleri, ortaya bir şeyler koymaya çalışan bir insanım. Sen koymuyorsun da benim suçum değil ki. (Ö4)

Katılımcı Ö8 ise ifadesinde çalışkanlığının, diğer öğretmenlerin yanında sivrilmesine, göze batmasına neden olduğunu belirtmiştir. Benzer şekilde Ö9' da çalışkanlığı nedeniyle kendisine birçok görev verilmesinin ve okul yöneticisi tarafından bunun toplantılarda vurgulanmasının, ön plana çıkmasına yol açtığını ifade etmiştir. Bununla birlikte Ö9, ön planda olmasının diğer öğretmenlerde çekememezlik oluşturduğuna dikkat çekmiştir. Ö8 ve Ö9'un ilgili ifadeleri şu şekildedir:

Herhalde neyle sivrilıyorum biliyor musun? Ben tarih mezunuyum ya, şimdi ben normal LGS hazırlar gibi çocuk hazırlarım beşten itibaren. Yani es geçmem. Soru stili öğretirim. Biraz fazla çalışmam, fotokopiler vs. biraz herhalde göze batmama sebep oluyor. (Ö8)

Bence çok fazla çalışkanım. Çalışkanlıkla birlikte birçok görev bana verildi. O görevlerin bana verilmesi, göz önünde olduğumu düşündükleri için. Bir de hani çok fazla konuşuluyordu, hani müdür bey “ne verirsene ver hepsini mükemmel bir şekilde yapıyor.” toplantılarda bu kelimeleri çok fazla kullandı. Bence ondan sonra gerçekleşti bu...toplantılarda böyle çok fazla ön plana çıkarıldığın zaman onun çekememezliği vardı bence. (Ö9)

Katılımcılar tarafından sık ifade edilen görüşlerden bir diğeri, yengeç davranışına maruz kalan öğretmenlerin özverili/ iyi niyetli olduğu yönündedir. Bu görüşü paylaşan katılımcılardan biri olan Ö4; hep kendisinin verici olduğunu, insanlara hayır diyemediğini, insanları kırmamaya özen gösterdiğini ve iyi niyetli olduğunu şu şekilde dile getirmiştir:

Acayip yapıcıyım. Hiç kimseye hayır diyemem. Benim hayır deme huyum yoktur zaten. Elimden geldiği kadar kırmamaya çalışıyorum insanları...Yani ben hep verici ve çok iyi niyetli oldum, gerçekten oldum ve insanlardan böyle şeylerle karşılaştım. Ve

benim o kadar çok konuşacağım şey var ki bu insanlarla karşılıklı. Ben tenezzül edip konuşmuyorum bile. (Ö4)

Benzer şekilde, yengeç davranışına maruz kalan öğretmenlerin özverili/ iyi niyetli olduğu yönünde görüş belirten Ö6, bu öğretmenlerin karşılarındaki kişinin bir manipülatör olabileceğini düşünmediklerine dikkat çekmiştir. Ö6, iyi niyetli ve manipülasyona açık olan kişilerin yengeç davranışlarına maruz kaldığı yönündeki görüşünü şu şekilde ifade etmiştir:

...karşıdaki insana hayır diyememe özelliği ve karşıdaki insanın her zaman doğru söylediğine inanmaları. Manipüle edebileceğini düşünmemeleri o an, karşıdakinin bir manipülatör olduğunu düşünmemesi, kendi karşıdaki insanı kendisi gibi görmesi. Genelde bu özellikleri sağlayan insanlar maruz kalıyor. (Ö6)

Bununla birlikte Ö6, diğer bir ifadesinde kendi iyi niyeti neticesinde diğer insanlara anlattıklarının onun zayıf biri olarak görülmesine yol açtığını belirtmiştir. Bundan dolayı diğer insanların, Ö6'nın onlara tepki vermeyeceğini ve her söylediklerini kabul edeceğini bildiklerini, bu nedenle onun üzerine geldiklerini düşündüğünü şu şekilde dile getirmiştir:

Bence ben izin verdiğim için. İnsanlara neyse direkt her şeyi kendim söylediğim için eksiklerimi veya artılarımı. Onlar da benim zayıf olduğumu düşündüler. Bu yönden beni vurmaya kalktılar diye düşünüyorum...İşte zayıf halka gördükleri için diyebilirim. Yani "... (Öğretmen ismi-Ö6) zaten bize bir şey demez. Ne desek kanka tamam der." İşte benim tepkisiz kalacağımı bildikleri için. Benim üzerime geldiler diye düşünüyorum. (Ö6)

Yengeç sepeti sendromunun bireysel nedenlerine ilişkin katılımcılar tarafından belirtilen diğer bir görüş, yengeç davranışına maruz kalan öğretmenlerin öğrencileri çok yönlü olarak geliştirmeye çalıştığı yönündedir. Bu doğrultuda görüş belirten Ö2, *"Öğrencilerin çok yönlü gelişimini isteyen, destekleyen."* şeklindeki ifadesiyle, yengeç davranışına maruz kalan öğretmenlerin öğrencilerini çok yönlü geliştirmeyi isteyen ve onları destekleyen kişiler olduğunu belirtmiştir. Yengeç davranışlarına maruz bırakılan bir diğer katılımcı olan Ö8 ise öğrencilerini ruhsal, kültürel ve daha birçok açıdan geliştirmeye çalıştığını ancak bu çabanın diğer öğretmenler tarafından olması gerekenden fazla bir çaba olarak algılandığını ifade etmiştir. Ö8'in ilgili ifadeleri şu şekildedir:

...işte ben psikolojileriyle ilgileniyorum çocukların. Hani ruhsal durumlarıyla ilgileniyorum. Dünyalarına belki inebiliyorum. Uzayda yaşamı seyrettirdim. Sonra denizin altını seyrettirdim, hani belli bir mesafeden sonra karanlık. Mesela fenle de bağlantılı şeyleri. Ülkeleri seyreliyorlar. Değişik kültürleri seyreliyorlar. Ben farklıyım

biraz sanki. Hani tek düze değilim, onu biliyorum...Sonra ben maddi durumu kötü olan öğrencilerle çok ilgilendim. Rehber öğretmen yoktu. Ben kendim ona alıştığım için 10 yıl o okulda, her şeyiyle ilgilenmeye alıştığım için artık o benim üstüme oturmuş, yani sanki ben rehber öğretmen olsun olmasın yani çoğu çocuğun sorunuyla kendim ilgileniyorum. Bunlar fazlalık geliyor herhalde...Çok değişik şeyler seyrettiriyorum. Her konudan bahsediyorum. Doğru inandığım evet, doğru inandığım her şeyden bahsediyorum. (Ö8)

Yengeç sepeti sendromunun bireysel nedenlerine ilişkin katılımcılar tarafından belirtilen diğer bir görüş, yengeç davranışına maruz kalan öğretmenlerin mesai kavramı gözetmeden çalıştığı yönündedir. Mesai dışındaki zamanında, yürütmekte olduğu projeler için malzeme tedarik ettiğini belirten Ö4, bu noktada aynı zümrede yer alan diğer öğretmenlerden yardım görmediğini şu şekilde dile getirmiştir:

Bütün yıl oturdunuz siz. Ben eşek gibi malzeme topladım kendi paramla. Gidip ta Pendiklerden Maltepelilerden...--- (ikinci el ürün satışı yapan web sayfası)’dan şey açtım, hesap açtım da atık topladım. Atıkçılara gittim, atık malzemeler buldum getirdim arabamla koli koli. E sen demedin ki “Arkadaşım ben de yapayım.”. Deseydin asla “Hayır” demezdim. “Ben yapamam bunları sen nasıl yapıyorsun? Bunlar çok zor.” bana böyle geldiler. (Ö4)

Yengeç sepeti sendromunun bireysel nedenlerinin belirlenebilmesine yönelik geliştirilen sorular kendisine yöneltildiğinde, çok yönlü bir insan olmaya çalışmasının buna neden olabileceğini ifade eden Ö2, özel hayatında çok yönlü bir insan olmaya çalıştığını ve bunu da belirli noktalarda iş hayatına yansıttığını ifade etmiştir. Bununla birlikte Ö2, kendi branşı dışındaki alanlarda da kendini geliştirmeye ve okulunda bu doğrultuda etkinlikler yapmaya çalıştığına dikkat çekmiştir. Ö2’nin ilgili ifadesi şu şekildedir:

Okul dışındaki hayatımda çok yönlü bir insan olmaya çalışıyorum. Kendimi kalıplara sokmamaya çalışıyorum. Çok yönlü bir insan olmaya çalışıyorum. Bunu da iş hayatıma yansıtıyorum belli aşamalarda. Branşım Türkçe öğretmenliği ama diğer alanlarda da kendimi geliştirmeye çalıştığım için okulda bunlara yönelik etkinlikler yapma peşindeyim. (Ö2)

Yengeç sepeti sendromunun bireysel nedenlerine ilişkin katılımcılar tarafından belirtilen diğer bir görüş, yengeç davranışına maruz kalan öğretmenlerin mükemmeliyetçi kişilik özelliğine sahip olduğu yönündedir. Bu doğrultuda görüş belirten katılımcılardan biri olan Ö4, sahip olduğu mükemmeliyetçiliğin özel hayatına ve iş hayatına yansımalarını şu şekilde dile getirmiştir:

Eğer o işi yapıyorsam ben mutlaka dört dörtlük yapmalıyım. Ben de o var. Yani ben öyleyim, ben evimde de böyledir yani aile hayatında da böyleyimdir. Yani bir yemek yapıyorsam onu ya güzel yaparım ya yapmam mesela. Öyle bir tarzım vardır. Bir işi

eğer ben bunu yaparım dediysem, bak yapamadığımı gördüğüm zaman da onu mutlaka yapabilmek için elimden gelenin en iyisini yapabilmek için uğraşırım. (Ö4)

Yengeç sepeti sendromunun bireysel nedenlerine ilişkin katılımcılar tarafından belirtilen diğer bir görüş, yengeç davranışına maruz kalan öğretmenlerin, kuralcı oldukları yönündedir. Diğer öğretmenlerin üzerine basmak gibi bir amacının olmadığına ancak işini iyi yapmaya çalıştığına dikkat çeken Ö4, kuralcı biri olduğunu şu ifadesinde dile getirmektedir, *“Aman üstüne basayım edeyim değil ama ben gerçekten işimi yaparım. Ben çok kuralcı bir insanım. Kendim olarak söyleyeyim, ben çok kuralcıyım.”*. Benzer doğrultuda görüş belirten Ö10 ise *“Yani ben daha çok kurallara uymayı seven bir insanım. Bu böyle benim gibi olanlar da var. Ama daha azınlıkta.”* şeklinde görüşünü dile getirmiştir.

Yengeç sepeti sendromunun bireysel nedenlerinin belirlenebilmesine yönelik geliştirilen sorular kendisine yöneltildiğinde, sahip olduğu araştırmacı kişilik özelliğinin buna neden olabileceğini ifade eden Ö4, derste yapması gereken çalışmalara yönelik olarak ders kitabını ve müfredatı en ince ayrıntısına kadar incelediğini, araştırmacı bir kişiliğe sahip olduğunu ve öğrencilerine yaptırabileceği çalışmalarla ilgili araştırmalar yaptığını, *“...gerçekten kitabı incik cıncık yani ne yapmam gerekiyor? Müfredatın içinde ne var? Ne değişiklik var? Ne yaptırabilirim? Çok araştırmacıyım.”* şeklinde ifade etmiştir.

Yengeç sepeti sendromunun bireysel nedenlerine ilişkin belirtilen diğer bir görüş, yengeç davranışına maruz kalan öğretmenlerin çekinik/hassas olduklarına ilişkindir. Bu doğrultuda görüş belirten Ö5, yengeç davranışına maruz kalan öğretmenlerin çekinik/hassas yapıda olduklarını, kendilerine uygulanan yengeç davranışları karşısında tepki veremediklerini ve pes ettiklerini şu şekilde dile getirmiştir:

Çekinik oluyor genelde. Hassas oluyor, duygusal oluyor, çekingen oluyor, ne bileyim, bir baskın karakter karşısında kendisini ifade edemeyen tipler oluyor genelde. Ne bileyim ondan sonra. Böyle çok aslında içe kapanık insanlar da olabilir bu insanlar. Sonuçta şöyle bir durum var. Hani fizikte de var ya, etki tepki prensibi. Şimdi bir etki gösterdiğimiz zaman karşı tarafın bir tepkisi olur...Ben sizin hakkınızda konuşurum, konuşurum, konuşurum. Karşı taraf bana tepki vermiyorsa karşı taraf tamamen kendini absorbe eder ya da kendini o davranışı yapmamaya iter. Öğretmenlerin kendi içinde yaşadığı da bu...siniyor, diyor ki, “evet, ben de bunu yapmam”. Zaten bizim Milli Eğitim camiasındaki öğretmenlerin 3-4 sene sonra o idealizmini bırakmasının en büyük sebebi de o etki tepki meselesinde olduğu gibi tepkiyi içselleştirip ondan vazgeçmesi. “Kim uğraşacak bununla?” diyor. Pes ediyor yani. Böyle. (Ö5)

Katılımcı Ö6, yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin kendi sınırlarını iyi çizemeyen ve diğerleriyle arasındaki sınırı koruyamayan kişiler olduğuna dair görüşünü *“Kişisel olarak genel anlamda benim gözlemlediğim, düşüncem, sınırlarını iyi koruyamamaları, kendi sınırlarını iyi çizememeleri...”* şeklinde dile getirmiştir. Katılımcı Ö9 ise yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin ön planda olmayı sevmeyen, işini yapıp geri planda kalmayı tercih eden kişiler olduğuna dair görüşünü şu şekilde ifade etmiştir:

Geri planda olmayı tercih eden insanlar, işini yapıp ama geri planda. Yani ön planda, örneğin ben ön planda olmayı sevmem, hoşlanmam. Belki öyle insanlar. Ben öyle bir tipim. Sevmiyorum çok fazla göz önünde olmayı. Genelde o tarz biraz daha sessiz insanlar aslında. Kendi işini yapıp hani onu bitirmeye çalışan insanlar. (Ö9)

Katılımcı Ö10, yengeç davranışına maruz kalan öğretmenlerin mesleğini seven kişiler olduğuna dair görüşünü *“...mesleğinde hani iyi bir şeyler yapmak isteyen. Tabi ki mesleğini seven.”* şeklinde dile getirmiştir.

Özetlemek gerekirse, katılımcıların görüşleri doğrultusunda, yengeç davranışına maruz kalan öğretmenlerin çalışmayı seven/ üretken, özverili/ iyi niyetli, öğrencileri çok yönlü geliştirmeye çalışan, mesai kavramı gözetmeyen, çok yönlü bir insan olmaya çalışan, mükemmeliyetçi, kuralcı, araştırmacı, çekinik/ hassas, sınırını çizemeyen, ön planda olmayı sevmeyen ve mesleğini seven kişiler olduğu belirlenmiştir. Yengeç sepeti sendromunun bireysel nedenlerinin belirlenebilmesine yönelik geliştirilen sorular kendisine yöneltildiğinde, çalışmayı seven/ üretken kişiliğe sahip olmasının neden olabileceğini belirten katılımcılardan bazıları, bu özelliğinden dolayı okuldaki diğer öğretmenler arasında sıvrıldığını, göze battığını ve bu nedenle diğer öğretmenlerde çekememezlik oluştuğunu belirtmiştir. Bu doğrultuda görüş belirten katılımcılardan biri, diğer bir ifadesinde, yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin ön planda olmayı tercih etmediklerini ve kendisinin de ön planda olmaktan hoşlanmadığını ifade etmiştir. Yengeç sepeti sendromunun bireysel nedenlerinin belirlenebilmesine yönelik geliştirilen sorular kendisine yöneltildiğinde bazı katılımcılar, özverili/ iyi niyetli kişilik özelliğine sahip olmalarını neden olarak göstermişlerdir. Bu doğrultuda görüş belirten katılımcılardan biri, iyi niyetli olan bu kişilerin, karşı tarafın bir manipülatör olabileceğini düşünemediklerini dile getirmiştir. Benzer yönde görüş belirten katılımcılardan bazıları ise iyi niyetli davranışlarının karşı tarafta zayıflık olarak algılandığını ve her durumda tepkisiz kalacağını düşünmelerine yol açtığını ifade

etmiştir. Katılımcılardan bir diğeri, yengeç davranışına maruz kalan öğretmenlerin kendi sınırlarını iyi çizemediğini ve diğerleriyle arasındaki sınırı koruyamadığını belirtmiştir. Katılımcılardan biri tarafından dile getirilen bir diğer görüş ise kişinin araştırmacı kişilik özelliğine sahip olmasının, yengeç davranışlarına maruz bırakılmasında etkili olabileceği yönündedir.

4.2.1.1.1.2. “Yengeç Zihniyetindeki Öğretmenlerin Özellikleri” alt kategorisine ilişkin bulgular

Bu başlık altında “Yengeç Sepeti Sendromunun Nedenleri” temasında yer alan “Bireysel Nedenler” kategorisinin “Yengeç Zihniyetindeki Öğretmenlerin Özellikleri” alt kategorisinde elde edilen bulgulara ve yorumlara yer verilmiş olup, bu alt kategoride ulaşılan kodlara ve bu kodların belirtilme sıklığına Tablo 4.16’da yer verilmiştir.

Tablo 4. 16. Yengeç Zihniyetindeki Öğretmenlerin Özellikleri Alt Kategorisine İlişkin Kodlar ve Belirtilme Sıklığı

Tema	Kategori	Alt Kategori	Kodlar	Belirtilme Sıklığı
Yengeç Sepeti Sendromunun Nedenleri	Bireysel Nedenler	Yengeç Zihniyetindeki Öğretmenlerin Özellikleri	Çalışkan olmayan	4/10
			Mesleki sorumluluklarını yerine getirmeyen	2/10
			Diğerlerinin çalışmasını istemeyen	6/10
			Kibirli	3/10
			Mesleki tükenmişlik yaşayan	1/10
			İnsanları kalıplara sokma çabasında olan	3/10
			Benmerkezci/Bencil	4/10
			Merhametsiz	1/10
			Özgüvensiz	1/10
			Saygısız	1/10
			Mutsuzlukla beslenen	1/10
			Ön planda olma isteği	4/10
			Hırslı	3/10
			Huzursuz	2/10
			Kendini sevmeyen	2/10
			Dar bakış açısı	2/10

Tablo 4.16’da görüldüğü üzere, “Yengeç Zihniyetindeki Öğretmenlerin Özellikleri” alt kategorisinde çalışkan olmayan, mesleki sorumluluklarını yerine getirmeyen, diğerlerinin çalışmasını istemeyen, kibirli, mesleki tükenmişlik yaşayan, insanları kalıplara sokma çabasında olan, benmerkezci/bencil, merhametsiz, özgüvensiz, saygısız, mutsuzlukla beslenen, ön planda olma isteği, hırslı, huzursuz, kendini sevmeyen, dar bakış açısı kodlarına ulaşılmıştır.

Katılımcılar tarafından sık ifade edilen görüşlerden biri, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin çalışkan olmayan kişiler olduğu yönündedir. Bu doğrultuda görüş belirten Ö5, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin konforu seven, çalışkan olmayan kişiler olduğunu belirtmiştir. Okulda yapılacak bir etkinliğin ya da bilimsel bir çalışmanın emek gerektirdiğine dikkat çeken Ö5, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin bu doğrultuda emek vermek istemediklerini şu şekilde dile getirmiştir:

...diyor ki, “Bana ne? Bana dokunmayan yılan bin yaşasın” diyor. “Ben okul bittikten sonra çıkar giderim”. Çünkü şunu biliyoruz ki okulda bir etkinlik yapacaksanız kesinlikle bu bir özveri gerektiriyor. Bu bir emek gerektiriyor. Belki cebinizden para vermeniz gerekiyor yani. Bu ideal çünkü. Çünkü biz bir idealin peşindeyiz. Şimdi onlar da bunu idealite yok. Tembellik de var, beceriksizlik de var...Bananecilik. “Bana ne? Ben mi kurtaracağım?”. Az önce söyledik ya. Vurdumduymazlık, rahata düşkünlük. Efendime söyleyeyim. Konformizm. Konformist bir anlayış var. Anladın mı yani? “Benim konforum gitmesin” diyor adam. Çünkü niye biliyor musun? Bilim yapmak zahmetli iştir. Böyle yattığın yerden bilim yapamazsın ve bilim adamlarının hepsinin, bilim tarihinde biz görüyoruz ki hepsi türlü türlü sıkıntılar yaşamışlar. Çünkü bilim sıkıntı demek. Zahmet demek. (Ö5)

Yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin çalışkan olmamasının, yengeç sepeti sendromunun bireysel nedenlerinden olabileceğini belirten katılımcılardan bir diğeri olan Ö3, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerle iş birliği içinde bir çalışma yapılması durumunda, bu öğretmenlerin görevini üstlenmediğini, çalışmadığını belirtmiş ve tüm çalışmanın bir kişi tarafından yapıldığına dikkat çekmiştir. Ö3 bu görüşünü “...ya da biri beraber bir şey yapmak istediğinde kimse üstüne alınmayıp yine tek kişiye kalması.” şeklinde dile getirmiştir. Benzer görüşe sahip olan Ö9, kulüp çalışmalarını bitirmek istediğini ifade ettiğinde, yengeç zihniyetindeki öğretmenin çalışmamak için bahaneler bulduğunu belirtmiş, bu öğretmenlerin bir ürün ortaya koymadığını şu şekilde dile getirmiştir:

Örneğin birlikte iş yapıyoruz, bir kulübümüz var. O kulüpte yapmıyor, çalışmıyor. Ben de hani dedim ki “Yapalım şunu, bitirelim.”. “Yok sen bilmiyorsun. Onlar şöyle, onlar böyle”. Ama kesinlikle çalışmıyor...Ortaya koyduğu hiçbir şey yoktu. Bir projesi yok aslında ortaya koyduğu hiçbir şeyi yoktu. Çalışmayan kişilerdi. Ama arkadan başka şeylerle ilgileniyorlar, boşlukta. (Ö9)

Katılımcılardan bazıları, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin mesleki sorumluluklarını yerine getirmemesinin, yengeç davranışlarının gelişmesinde etkili olan bireysel nedenlerden olabileceği yönünde görüş belirtmişlerdir. Bu katılımcılardan biri olan Ö1, yengeç zihniyetindeki beden eğitimi öğretmenin mesleki sorumluluklarını yerine getirmediğine dair görüşünü şu şekilde dile getirmiştir:

Herhangi bir şekilde kendi dersinin gerekliliklerini asla yapmadığını gördüm. Çocuğa sadece top vererek beden eğitimi öğretmenliği yapıldığını düşünmüyorum...İdare tarafından işte “Ya bu kenarda oturmayalım hocam, işte siz de beden eğitimi dersini güzelce işleyin” şeklinde bir cümle olduğu zaman, karşısında şöyle bir cümle duydum, “Ben beden eğitimi öğretmeniyim. Napıcam ki? Vereceğim topu oynasınlar” cümlesiyle karşılaştım. Ve sadece beden eğitimi dersinin herhangi bir kazanımı yokmuş gibi, herhangi bir şekilde bir ders işlemeye lüzum yokmuş gibi davranışları oldu. Dört temel dersten ibaret değil, bu 4 temel ders evet çok önemli...Bunların yanında beden eğitimi dersinin de en az bunun kadar önemli olduğunu düşünüyorum. (Ö1)

Katılımcı Ö9’un yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin mesleki sorumluluklarını yerine getirmediğine dair görüşünü belirtirken, yengeç zihniyetindeki öğretmenin çocuklara davranışının bir öğretmenden beklenenden farklı olduğunu, öğretmenin derse girmedeğini, derse girdiğinde ise telefonla konuştuğunu belirtmesi dikkat çekicidir. Katılımcının ilgili ifadesi şu şekildedir:

Örneğin ben o dönem LGS öğrencilerine hem kurs veriyorum hem de bir üniversite ile anlaştık. Oradaki öğrenciler geliyor. Bizim çocuklarımıza kimisi Türkçe dersi veriyor, kimisi işte matematik dersi veriyor. Böyle çalışmamız da oldu. Bunun başında ben vardım. Bunun organizasyonunu ben yapıyordum. Bunda da örneğin çok büyük bir sıkıntı oldu. Yani işte çocuklara farklı davranıyor, derse girmiyor örneğin. Derste telefonla konuşuyor. (Ö9)

Katılımcılar tarafından en sık ifade edilen görüşlerden biri, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin diğerlerinin çalışmasını istemeyen kişiler olduğu yönündedir. Bu doğrultuda görüş belirten katılımcılardan biri olan Ö1, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin öğrencilerle etkinlik ya da çalışma yapmaktan kaçındığını ve öğrencilerle fazla iletişim halinde olmak istemediğini belirtmiştir. Aynı zamanda Ö1, bu düşüncelere sahip olan yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin, çalışan ve mesleğine emek veren öğretmenlerin çalışmasını istemediğine ve geri çekmeye çalıştığına dikkat çekmiştir. Ö1’in ilgili ifadesi şu şekildedir:

Bence kendileri çok fazla bir şey yapmadıkları için yani kendileri işte çok fazla etkinliklere katılmayayım, işte çok fazla uğraşmayayım, öğrenciyle çok fazla muhatap olmayayım tarzında düşündükleri için karşısındaki diğer öğretmenin de bu kadar çok çalışınca, bu kadar çok emek verince mesleğine, onları bir tık daha böyle geri çekmeye çalıştıklarını hissediyorum. (Ö1)

Katılımcı Ö2, Ö5 ve Ö8, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin, diğer öğretmenlerin yaptığı çalışmaların kendilerinden de bekleneceğini düşündüklerine dikkat çekmişlerdir. Bu düşüncenin, yengeç sepeti sendromunun ortaya çıkmasının temel sebebi olduğuna dair dikkat çeken bir görüş belirten Ö2, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin angarya olarak nitelendirdikleri görevleri, kendilerinin de yapması yönünde oluşabilecek beklentiye ortadan kaldırmak için diğer bireyleri engellemeye

çalıştıklarını ifade etmiştir. Ö2'nin görüşüne benzer biçimde Ö5, yengeç sepeti sendromunun ortaya çıkmasının en büyük sebebinin, okulda çalışmalar yürüten bir öğretmenin olması ve bu durumda diğer öğretmenlerin kendilerine de görev verileceğini düşünmeleri olduğunu dile getirmiştir. Bununla birlikte Ö5, bu düşünceye sahip olan öğretmenlerin, bir çalışma yapmayan ve diğer öğretmenlerin de çalışma yapmasını istemeyen kişiler olduğunu belirtmiştir. Ö2'nin ifadesinde dikkat çeken diğer bir nokta, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin, tüm öğretmenlerin tek tip olması yönünde bir isteği olduğunu belirtmesidir. Bu dikkat çeken görüşe benzer bir görüş ileri süren Ö8, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin, zümre içindeki diğer öğretmenlerin başarılarıyla sivrilmelerini ve çıtayı yükseltmelerini istemediklerini, eğer çıta yükselirse kendilerinin de çıtayı yükseltmek zorunda kalacaklarını düşündüklerini, tüm zümredeki öğretmenlerin okul yöneticileri tarafından aynı başarı seviyesinde görülmesini istediklerini ifade etmiştir. Ö2, Ö5 ve Ö8'in ilgili ifadeleri şu şekildedir:

Temel sebep sanırım şu “Sen bunu yaparsan bizden de bunu yapmamız beklenir, böyle bir beklenti oluşur. Bizim iş gücümüzü arttırmış olursun.” gibisinden bir görüş var... “Bizden de bu davranış beklenir. Okulda bir öğretmen bunları yapıyorsa, meslek tanımının dışında kaldığı halde bunları yapıyorsa bizden de bu davranış beklenir. O yüzden onu engellemeliyiz.” Onu engellemeliyiz, hepimiz tek tip öğretmen olmalıyız ki angarya tabir edilen, onlara göre angarya tabir edilen işlerle uğraşmak zorunda kalmassınlar. (Ö2)

...en büyük sebebi de şu. Şunu biliyor çünkü yarın bir gün çalışan bir öğretmen olduğunda bana da vazife gelir...Bu yani, öğretmenler odasında bu var. Mesela şöyle düşün mesela bir fen öğretmenisin. Bir proje hazırlıyorsun ama bunu bütün dersler için söyleyebiliriz. Şimdi okulda 5 tane fen bilgisi öğretmeni var. Bu fen bilgisi öğretmenlerinden bir tanesi genetikle ilgili bir şey yapmaya çalışıyor. Sonra müdür diyor ki mesela “Arkadaşlar zaten zorunlu değilsiniz ama bak x öğretmen böyle bir çalışma yapıyor. Hani sizin de yapabilir misiniz?” gibi bir imada bulunuyor. Orada bile ister istemez bir yengeç sepeti sendromu çıkar. Hemen yansıtırlar. “E sen yapmasaydın bak bize de demeyecekti.” ...Bunu yapanlar genelde kendisi çalışmayıp, çalışan öğretmen de istemeyen insanlar yapar...Çünkü birisi bir şey yaptığı zaman otomatik olarak vicdanen kendisi de onu yapmak zorunda hissediyor. Fakat yapma gücü yok, yapma mecali yok, yapma kapasitesi yok belki de yapacak bilgisi yok. Dolayısıyla bu ne yapıyor? Bir davranış ortaya çıkarıyor. (Ö5)

Hani biri sivriliş de şeyi yükseltmeyelim. Çıtayı hepimiz yükseltmek zorunda kalacağız. Hani birisi sivrilmese, başarımız böyle gözüksün...Belki idare kıyas yapar, idareciler. Çıtayı yükseltirse bir sınıf öbüründen de aynısını bekler...Yani belki o olabilir yani onlar bunların da göze batıp da hani bizde çok çalışmak zorundayız o zaman ya da hani izah edemedim. Hani onun yaptığı şeyler, uğraşlar, fotokopiydi bilmem ne anlatabildim mi? Ekstra ödev gibi gelen yapmak istemiyor olabilirler. (Ö8)

Yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin, diğerlerinin çalışmasını istemeyen kişiler olduğu yönünde görüş belirten diğer bir katılımcı olan Ö4, bu öğretmenlerin bir çalışma

yapmadıklarını ve diğer öğretmenlerin de çalışma yapmasını istemediklerini belirtmiş ve bu durumun öğrencilere yansımaları kendi deneyimi ile şu şekilde dile getirmiştir:

Valla hiçbir şey yapmadıkları için kendi yanındaki insanın da yapmasını istemiyor. Yaptığı zaman da problem çıkıyor. Ya bırak yap, sen de yap. Sen yapmıyorsun diye ben nasıl yapmayayım? ...Benim sınıf haldır huldur proje yapıyor. Çocuklar kapıdan bakıyorlar, “Öğretmenim bizi de siz alsanız, bizi de sizin gruba çekin.” mesela. Ben bunları bile söylemedim kimseye. Dedim ki bakın dedim, “Her öğretmenin ders işleyiş şekli farklıdır. Aynı konuyu siz de işlersiniz, ben de işlerim onu ama ben farklı çalıştırırım, sizin öğretmeniniz farklı bir şey çalıştırır. Onun için bunu yapamam çocuklar” dedim yani. “Ama öğretmenim biz bütün gün yazı yazıyoruz, siz bunları yapıyorsunuz”. Ne diyeyim şimdi? (Ö4)

Katılımcı Ö6 ise yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin, diğer öğretmenlerin çok çalışmasının onlar için kötü örnek oluşturabileceğini, kendilerinin de çalışmak zorunda kalacaklarını düşündüklerini ve çeşitli davranışlarla bu kişileri engellemeye çalıştıklarını belirtmiştir. Ö6 bu düşüncenin, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin eksikliklerini ortaya çıkardığına da dikkat çekmiştir. İlgili ifade şu şekildedir:

...o öğretmenin önüne engeller çıkarmaya kalktıklarını bile gözlemledim. Yani kendilerini geçmesinler, çok çalışmasınlar, çok çalışırlarsa çok kötü örnek olurlar onlar da çalışmak zorunda kalır gibi düşünceler içine girip aslında belki kendi eksiklikleri ortaya çıkmış oldu bu şekilde. Engel olduklarını bu şekilde gözlemledim. Sözel olarak da olabilir, ifadelerle ya da arkadan işte iş çevirmeler vs gibi. (Ö6)

Yengeç sepeti sendromunun bireysel nedenlerine ilişkin belirtilen diğer bir görüş, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin kibirli olduklarına ilişkindir. Bu doğrultuda görüş belirten Ö9, kibirli olan bu kişilerin diğer kişileri ezmeye çalıştıklarını şu şekilde dile getirmiştir:

Egosu yüksek olan insanlar seni her zaman ezmeye çalışıyor. Ben daha iyiyim, daha yukarıdayım demeye çalışıyor. Her zaman yapılan şeyler aslında...Herkes beni sevsin takıntısı olan insanlar da biraz yapıyor bence...sadece aşırı ego. Kendini beğenmişlik, başka bir şey değil aslında. Hiçbir özellikleri de yoktu. Mükemmel bir insan da değildi yani. (Ö9)

Yengeç sepeti sendromunun bireysel nedenlerinin belirlenebilmesine yönelik geliştirilen sorular kendisine yöneltildiğinde, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin mesleki tükenmişlik yaşamasının, bireysel nedenlerden olabileceği yönünde görüş belirten Ö2'nin ilgili ifadesi şu şekildedir:

Ben şimdi bu davranışlara iten özelliklerini düşündüğüm için süzgeçten geçirerek bunları söylüyorum. Yorgunluk diyebilirim yani onu şunla bağdaştırabilirim hani diyorlar ya “Zamanında çok yaptım, artık yapmama gerek yok” gibisinden bir hissiyatın içerisine girmişler. Mental yorgunluk mu denir? Tükenmişlik hissi mi denir? Bilmiyorum. Mesleki olarak yıpranma, mesleki olarak tükenmişlik. (Ö2)

Yengeç sepeti sendromunun bireysel nedenlerinden biri olarak, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin insanları kalıplara sokma çabasında olmasını gösteren Ö2, görüşünü *“İnsanları kalıplara sokma çabasında olmaları. İş arkadaşlarını belli kalıplara sokma çabasında olmaları diyebilirim.”* şeklinde dile getirmiştir. Ö8 ise kendi kalıp düşüncelerinin olmadığını, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin kendi görüşleri doğrultusunda insanları belirli kalıplar içerisine yerleştirme çabasında olduklarını şu şekilde ifade etmiştir:

Kendi kulvarım var. Ben kulvarımda koşuyorum. İnandığım şeyler var. Mesela ayetten de konuşurum, başka şeyden de konuşurum. Ben Atatürkçüyüm, dinimi çok seviyorum. Siyasi olarak Atatürk'ün izlediği yolu çok seviyorum. Ben farklı farklı şeyleri hep birleştiriyorum. Kalıp düşüncem yok. Kalıplarım yok. Beni kalıbın içinde mesela ben Atatürkçüyüm ama dini de konuşurum. Yani din kültürü öğretmeni arkadaşım çok fazla, en fazla gezdiğim arkadaşlar da onlardır mesela din kültürü öğretmeni arkadaşlarım önceki okuldan. Mesela onlarla cami, müze vs. çok gezdim. Mesela değişik konuları tartışırım, sorarım. Ayet sorarım, tartışırım. Yani kalıbım yok. Beni kalıbın içine yerleştirmeye mi çalışıyorlar? Yerleşmediğim için mi rahatsız oluyorlar? ...hani “Bu Atatürkçü de nasıl böyle düşünür?” mü diyorlar? Ama benim manevi şeyim ayrı yani. O ayrı o ayrı. (Ö8)

Yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin benmerkezci/bencil olmasının, yengeç sepeti sendromunun bireysel nedenlerinden olabileceğini belirten Ö6, görüşünü *“Hep ben, hep ben, en iyi benim diye düşünen insanlar.”* şeklinde dile getirmiştir. Benzer şekilde görüş belirten Ö7 ise *“Hani belirli bir yaşa gelmiş olduğu halde oturmamış olması yani dünyaya bakışı hala ben. Ben olayı. Hep benim etrafımda dönsün. Ben fark edileyim. Zannedersen bu...Bencillik. Çok benciller.”* şeklinde görüşünü belirtmiştir.

Yengeç sepeti sendromunun bireysel nedenlerine ilişkin belirtilen diğer bir görüş, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin merhametsiz olduklarına ilişkindir. Bu doğrultuda görüş belirten Ö4, bu kişilerin insani duygularının olmadığını, sevgisiz olduklarını ve merhametsiz olduklarını şu şekilde dile getirmiştir:

Yani insan, insani duyguları yok bence. Gerçekten öyle bir insan. İnsani duyguları olan, Allah inancı olan bir insan bir insana bu kadar kolay iftira atamaz. Bunların gerçekten insani duyguları kaybolmuş, yok yani...Ne yapmış olabilirim sana bu kadar bana kinleneceğin kadar? ...sevgisiz bu insanlar bence. Eksik, sevgileri eksik. Yani nasıl denir ona? Merhamet yok hiçbirinde. İnsanda şu kadarcık bir merhamet olur ya. (Ö4)

Yengeç sepeti sendromunun bireysel nedenlerinden biri olarak, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin özgüvensiz olmasını gösteren Ö5, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin bir çalışmayı yapamayacağını, yaptığı çalışmanın beğenilmeyeceğini düşündüklerini şu şekilde dile getirmiştir:

Özgüvensizlik de olabilir...Şunu diyor “Ya ben bunu yapamam ki” efendime söyleyeyim “Ben bunu işte yaparsam beğenilir mi?”. Veya o işte kendini iyi görmüyor. Yani mesela bir öğretmenin fen öğretmeni olması veya matematik öğretmeni olması çok iyi bir matematikçi veya fenci olduğu anlamına gelmiyor. Yani bunun gibi düşünülebilir, böyle düşünüyorum. Bence orada bir güvensizlik de var, kendine güvensizlik var. (Ö5)

Yengeç sepeti sendromunun bireysel nedenlerine ilişkin belirtilen diğer bir görüş, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin saygısız olduklarına ilişkindir. Bu doğrultuda görüş belirten Ö6, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin diğer kişilerin sınırına saygı duymadığını, “*Bir kere insanların alanlarını işgal eden kişiler oluyor. İnsanların sınırlarına saygı duymayan kişiler oluyor. Kendi durmaları gereken noktayı bilemeyen kişiler oluyor.*” şeklinde dile getirmiştir. Ö6 diğer bir ifadesinde, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin mutsuz olduğunu, diğer kişilerin de mutsuz olmasını istediğini ve bu amaçla diğer kişileri gözlemlediğini belirtmiştir. Ö6’nın ilgili ifadesi şu şekildedir:

...etrafta çok ilgili insanlar. Kendilerinin eksik yönlerini bu şekilde kapatmaya çalışan...kendi hayatında mutsuz olup belki insanların da mutsuz olmasını istiyor olabilir. Mutsuzlukla besleniyor olabilir. Ne bileyim. Yani kendi hayatıyla ilgilenmek yerine etrafta ne oluyor ne bitiyor, buradan ne çıkar bana gibi inceleyen. (Ö6)

Yengeç sepeti sendromunun bireysel nedenlerinden biri olarak, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin ön planda olma isteğini gösteren Ö9, “*Göz önünde olmak herhalde çok hoşlarına gidiyor...İşte ‘Ben şunu yaptım, ben bunu yaptım.’. Örneğin onun da katıldığı bir sosyal grup var. Sosyal sorumluluk projeleri yapıyorlar. Orada örneğin başta olmak istiyor, hep başa geçmek istiyor. Böyle bir insan.*” şeklinde görüşünü dile getirmiştir. Ö7 ise yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin ön planda olmayı sevdiğini, okul yöneticisi tarafından ön plana çıkarılmış olan bu öğretmenlerin önüne geçmenin mümkün olmadığını “*O insanlar hep ön planda olmayı seviyor. Okul müdürü tarafından ön plana çıkarılmış onlar. Sonradan gelenler geride. Onların önüne asla geçemezsin.*” şeklinde ifade etmiştir. Ö6 ise ön planda olmayı isteyen bu öğretmenlerin, diğer kişilerin ön plana çıkmasından rahatsızlık duyduklarına dikkat çekmiştir. Ö6’nın ilgili ifadesi şu şekildedir:

İnsanlar, insanların bir şeyler yapmasından mutlu değil, memnun değil genel anlamda. Yani hep istiyorlar ki böyle sessiz sakin bir köşede kalsın. Hep kendileri ön planda olsun ama başka biri ön plana çıkınca bu sefer evet bu durumdan rahatsız oluyorlar. Olan insanlar var bence. (Ö6)

Yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin hırslı olduklarına ilişkin görüş belirten katılımcılardan biri olan Ö7, bu kişilerin sahip olduğu hırsın tüm yengeç davranışlarının

ortaya çıkışını tetikleyebilecek kadar güçlü olduğunu şu ifadesinde dile getirmiştir, *“Çok hırslı olmaları...ya bu hırs hepsi için yeterli oluyor bence bu hırs. Hırs dedim mi hepsi giriyor içine. O hırsın, o kafasındaki şeyi yerine getirebilmek için her şeyi yapabiliyor işte...hırsları gözlerini kör etmiş.”*. Ö8 ise hırslı olan, kendisinin sivrilmesi durumunda aşağıda kalacağı endişesi taşıyan kişilerle sorun yaşadığına dair dikkat çeken görüşünü *“Bu hırslı olan ya da hani sivrilirim de ben aşağıda kalır mıyım? endişesi taşıyanlar ile uğraşıyorum. Endişe taşımayanlarla çok sorun yaşamıyorum”* şeklinde dile getirmiştir.

Katılımcı Ö8, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin iç huzura sahip olmadığını düşündüğünü, bu kişilerin içlerindeki huzursuzluk nedeniyle diğer kişilerle uğraştıklarını, diğer kişilerin neşeli olmasının ya da yüksek yaşam enerjisine sahip olmasının bu kişileri huzursuz ettiğini dile getirmiştir. Benzer şekilde Ö9 da yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin mutsuz olduğuna dair görüş bildirmiştir. Ö8 ve Ö9’un ilgili ifadeleri şu şekildedir:

Senin yaşam enerjini takıntı yapabiliyorlar...İnsanlar yaşam enerjin yüksekse bu sefer dibe çekmeye çalışıyorlar. Mesela durgunum, “Niye durgunsun?”. Neşeli ol, neşeli olman göze batıyor. Bir şekilde göze batıyorsun, bilmiyorum. Kendi içsel dünyaları herhalde ya. Huzursuzlukları mı diyeyim...Demek ki bir şeyden kendileri huzursuzlar. Sataşmıyorsun, sataşıyorlar ya. Neşen ya huzursuz ediyor ya yaşama bakış açın huzursuz ediyor...Bence içlerinde bir huzursuzlukları var. Ona inanıyorum. Bir kişi başkasıyla uğraşıyorsa. Bak ben kimseyi görmüyorum. Ben senin ne yaptığını bilmiyorum, sorgulamıyorum ya. (Ö8)

Bir de hani hayatlarında bence mutsuzlar, bir yerde çıkmak istiyorlar ondan. Bir şeyde başarılı olmak istiyorlar bence. Kendileriyle mutsuzlar, ben öyle düşünüyorum artık...Yani bir şeyden mutlu olmaya çalışıyorlar belki. Bence kendisi çok mutsuzdu. Ben öyle düşünüyorum ve benimle birlikte birçok kişi de aynı şeyi düşünüyor. (Ö9)

Katılımcı Ö4, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin kendini sevmeyen kişiler olduğuna dair görüşünü şu şekilde dile getirmiştir:

O arkadaşın yapısında böyle bir kıskançlık mı var artık? Bir kendini istememezlik duygusu mu var? Onda ne var bilmiyorum. Böyle insanlar sanki onu kabullenmiyormuş gibi bir duygu. Böyle insanların bir şey olmalarını mı istemiyor? Hep böyle bir yerlerden bir şeyler sokuyor bir yerlere. Hep bir laflar, hep bir şeyler, hep bir söylemler saçma sapan. (Ö4)

Yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin dar bir bakış açısına sahip olduğuna ilişkin görüşünü Ö7, *“Dünyaya bakış açıları da çok önemli, dar bir çerçeveden bakıyorlar”* şeklinde dile getirmiştir. Ö10 ise dikkat çeken ifadesinde, dar bakış açısına sahip olan yengeç zihniyetindeki kişilerin, birçok kişiyi hatta kendilerini de engellediklerini, *“Ya*

bu düşüncedeki darlık olabilir, vizyonla ilgisi var. Bu insana yakışmıyor, öğretmene hiç yakışmıyor ama bu engelleme kişisel değil bence. Birçok insana, kendine de bunu yapıyordur diye düşünüyorum.” şeklinde dile getirmiştir.

Özetlemek gerekirse, katılımcıların görüşleri doğrultusunda, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin çalışkan olmayan, mesleki sorumluluklarını yerine getirmeyen, diğerlerinin çalışmasını istemeyen, kibirli, mesleki tükenmişlik yaşayan, insanları kalıplara sokma çabasında olan, benmerkezci/bencil, merhametsiz, özgüvensiz, saygısız, mutsuzlukla beslenen, ön planda olmak isteyen, hırslı, huzursuz, kendini sevmeyen, dar bakış açısına sahip olan kişiler olduğu belirlenmiştir. Katılımcılardan bazıları yengeç sepeti sendromunun temel nedeninin, okuldaki öğretmenler tarafından bir çalışma yaptığında, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin bu çalışmanın kendilerinden de bekleneceğini düşünmeleri olduğunu ifade etmiştir. Bu dikkat çeken görüş doğrultusunda katılımcılardan bazıları, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin angarya olarak nitelendirdikleri görevleri kendilerinin de yapması yönünde oluşabilecek beklentiye ortadan kaldırmak için diğer bireyleri engellemeye çalıştıklarını ifade etmiştir. Dikkat çeken diğer bir görüş ise yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin, tüm öğretmenlerin tek tip olmasına dair bir isteğe sahip olduğu yönündedir. Bu doğrultuda katılımcılardan bazıları, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin, diğer öğretmenlerin başarılarıyla sıvrilmelerini ve çıtayı yükseltmelerini istemediklerini, eğer çıta yükselirse kendilerinin de çıtayı yükseltmek zorunda kalacaklarını düşündüklerini dile getirmiştir. Yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin hırslı olduklarına ilişkin görüş belirten katılımcılardan biri, bu kişilerin sahip olduğu hırsın tüm yengeç davranışlarının ortaya çıkışını tetikleyebilecek kadar güçlü olduğuna dikkat çekmiştir. Bazı katılımcılar yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin çok kibirli olduğu, kendilerini çok beğendikleri yönünde görüş belirtirken, bazı katılımcılar ise bu öğretmenlerin özgüvensiz olduğu, bir çalışmayı yapamayacağını, yaptığı çalışmanın beğenilmeyeceğini düşündüğü yönünde görüş belirtmiştir. Dikkat çeken diğer bir görüş ise yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin diğer kişileri kalıplara yerleştirmeye çalıştıkları ve bir kalıba yerleştirilemeyen kişilerden rahatsızlık duydukları yönündedir. Katılımcılardan biri ise dikkat çeken görüşünde, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin diğer öğretmenlerin ilerleyişini engellemenin yanında kendi ilerleyişini de engellediğini belirtmiştir.

4.2.1.1.2. “Örgütsel Nedenler” kategorisine ilişkin bulgular

Bu başlık altında “Yengeç Sepeti Sendromunun Nedenleri” temasında yer alan “Örgütsel Nedenler” kategorisine ilişkin elde edilen bulgulara ve yorumlara yer verilmiş olup, bu kategoride ulaşılan kodlara ve bu kodların belirtilme sıklığına Tablo 4.17’de yer verilmiştir.

Tablo 4. 17. Örgütsel Nedenler Kategorisine İlişkin Kodlar ve Belirtilme Sıklığı

Tema	Kategori	Kodlar	Belirtilme Sıklığı
Yengeç Sepeti Sendromunun Nedenleri	Örgütsel Nedenler	Okul yöneticisinin tutumu/Toksik lider	4/10
		Branşlar arası keskin sınırların olması	1/10
		Adil görev dağılımının olmaması	2/10
		Ortak anlayış geliştirilememesi	1/10
		Sorunların yönetilememesi	1/10
		Rekabet ortamı	6/10
		Örgütsel gruplaşma	5/10

Tablo 4.17’de görüldüğü üzere, “Örgütsel Nedenler” kategorisinde okul yöneticisinin tutumu/ toksik lider, branşlar arası keskin sınırların olması, adil görev dağılımının olmaması, ortak anlayış geliştirilememesi, sorunların yönetilememesi, rekabet ortamı, örgütsel gruplaşma kodlarına ulaşılmıştır.

Yengeç sepeti sendromunun gelişmesine yol açan örgütsel nedenlerden birinin, okul yöneticisinin tutumu/ toksik lider olabileceğini belirten çok sayıda katılımcı olmuştur. Bu katılımcılardan biri olan Ö3, yengeç sepeti sendromunun toksik liderin olduğu örgütlerde daha fazla ortaya çıkacağına ilişkin görüşünü, “Bir kere toksik lidere sahip, toksik liderlere sahip örgütlerde en fazla ortaya çıkar bence.” şeklinde dile getirmiştir. Ö5 ise yengeç davranışlarına maruz kalmamış bir eğitim çalışanının olamayacağına yönelik dikkat çeken bir görüşü dile getirmiş ve okul yöneticilerinin çalışma yapmak

isteyen öğretmenlere karşı olumsuz bir tutum içinde olduğunu belirtmiştir. Ö5'in ilgili ifadesi şu şekildedir:

Buna maruz kalmayan bir eğitim çalışanının ben ülkemizde olduğunu düşünmüyorum. Hani mümkün değil yani dolaylı olarak ya da direkt olarak. Mümkün değil...Destekler ama desteklemeyenler de var tabi ki mesela bir okul müdürünün yanına gittiğinizde “Şunu yapacağım” dediğinizde “Ya hocam uğraştırma bizi diyenler” de olabilir. Olmuştur da nitekim. (Ö5)

Branşlar arasında keskin sınırların olmasının, yengeç sepeti sendromunun örgütsel nedenlerinden biri olabileceğini ifade eden Ö2, örgüt içinde her branşın belirli davranış ya da çalışmalar ile özdeşleştirildiğine ve belirli bir branşla özdeşleştirilen davranış ya da çalışmaların diğer branşta görev yapan bir öğretmen tarafından yapılamayacağına ilişkin bir algı olduğuna dikkat çekmiştir. Bununla birlikte Ö2, Türkçe öğretmenliği branşının sınırları dahilinde görülen çalışmaları yaptığında yengeç davranışlarına maruz kalmadığını ancak bu sınırın dışında görülen çalışmaları yaptığında yengeç davranışlarına maruz bırakıldığını şu şekilde dile getirmiştir:

Şeyi söyleyebilirim en başta. Belli davranışların belli branşlara yönelikmiş gibisinden bir algı olması. Mesela atıyorum “Beden eğitimi öğretmeni şunu yapmaması lazım, matematik öğretmeni bunu yapmaması lazım” gibisinden görüşlere sahip öğretmenler var...Yani “Matematik öğretmeni sunuculuk yapmamalıdır”. Oysa ki öyle bir şey yok. Açıkçası bu tarz şeylerde sadece öğretmen kısmına odaklanmalıyız, branşa değil...dedik ya branşlar arasında sınırlar var. Türkçe öğretmenliğinin arasında kalan sınırlarda hiç bu olaylarla karşılaşmadım ben. Şöyle diyeyim, Türkçe öğretmenliğine, Türkçe öğretmenliği kalıbı içine alınan işleri yaptığında ne kendi zümremden ne de diğer zümrelerden bir bu tarz davranış gözlemlemedim. O sınırların dışına çıktığım anda bu davranışları gözlemlemeye başladım. (Ö2)

Katılımcı Ö2, örgüt içinde adil görev dağılımının olmamasının yengeç sepeti sendromunun örgütsel nedenlerinden biri olabileceğine dair görüşünü, “*Yöneticilerin, idarecilerin sürekli belli öğretmenlerden bir şeyler rica etmeleri hani öğretmenlik meslek tanımının dışında kalan şeyler için işte bu törenler olur, etkinlikler olur. Bunlar için adil bir görev dağılımı değil de sürekli belli öğretmenlerden bir şey rica etmeleri.*” şeklinde ifade etmiştir. Katılımcı Ö3 ise ortak bir anlayış geliştirilemeyen, bireyselliğin ön planda olduğu örgütlerin yengeç sepeti sendromunun ortaya çıkmasının nedenlerinden biri olabileceğini, “*...ortak anlayış geliştirmemiş, belirli bir misyonu, vizyonu olmayan örgütlerde ve bireyselliliği çok fazla göz önünde bulunduran*” şeklinde dile getirmiştir.

Okul içinde meydana gelen küçük sorunların yönetilememesinin, okulda daha büyük sorunların oluşmasını tetiklediğini ve sorunların okul yöneticileri tarafından etkin

şekilde çözüme kavuşturulamadığını vurgulayan Ö4, okul yöneticilerinin okulda oluşan sorunları yönetememesinin yengeç sepeti sendromunun ortaya çıkışındaki etkisini şu şekilde dile getirmiştir:

...bu tarz problemler çıktığında yönetemiyorlar olayı. Daha çok körükleniyor olay onlar yönetemediği için. Aslında bu olay olduğunda ilk patladığında ikimiz de çağırılıp uygun bir ortamda konuşturulsaydık eğer, dinlenseydik düzgün bir şekilde. Çünkü biz öyle bir patladı ki yüz yüze konuşamaz hale geldik. Bu yapılmadı. Bu yapılmadığı için de olay ayyuka çıkmış durumda şu anda...ve başka olaylar da var bunun gibi. Yani birçok arkadaşın arasında aslında küçük küçük sürtüşmeler var. İşte müdahale edilmediği için ondan sonra çok büyük patlaklar veriyor. (Ö4)

Yengeç sepeti sendromunun örgütsel nedenlerine ilişkin katılımcılar tarafından en sık ifade edilen görüşlerden biri, örgütteki rekabet ortamının bu olgunun oluşmasına neden olduğu yönündedir. Bu doğrultuda görüş belirten Ö4, öğretmenlerden işbirliği içerisinde çalışma yapmalarından ziyade bireysel çalışma yapmalarının istendiğini belirtmiş ve bu durumun okulda rekabet ortamı oluşturduğuna dikkat çekmiştir. Ö4, yoğun rekabet ortamı içerisinde bireysel çalışma yapamayan kişilerin yaşadıkları endişe ve stresin, yengeç davranışlarını ortaya çıkardığını şu şekilde dile getirmiştir:

...biz öğretmeniz. Ne uzayacağız ne kısalacağız. Yani alt tarafı ne alırız, en fazla takdir alırız, teşekkür alırız. Ne işe yarar, hiçbir şey yani. Buradaki öğretmenlerden çok fazla bir beklenti var. Çok büyük beklentiler var işte “Yok yarışmalara katıl şunu yapın, bunu yapın, öyle yapın, şöyle yapın”. Bu sefer insanlar bunları yapmak için 5 parçaya bölünüyor. Yapamayan böyle kendini şey hissediyor, böyle bir “Aa o yaptı ben yapamadım. Eyvah bana bir şey söylerler mi?” telaşı yaşıyor insanlar. Bence bunların hepsinin sebebi bu...O ortamı yaratıyorlar. Niye, ne gerek var? Yarışmaya isteyen katılır, isteyen katılmaz. Neden zorunluluk haline getiriyorsunuz? Yani insanları hep bir şeyin içine sokuyorlar, yarışın içine. Yok aslında olmaması lazım böyle bir şeyin. Ben isterdim ki bu yarışmalara oturayım, zümremle konuşayım, birlikte karar alalım. Bir tane çalışma çıkaralım ama ortak çıkaralım. O zaman hem en iyisi çıkar hem daha güzeli çıkar. Çünkü 3 öğretmensin. Üç kişinin ortak fikri ile bir şey çıkacak. Herkesin farklı yetileri var dediğim gibi. Farklı özellikleri var. Üç öğretmen bir tane çalışmayı çok güzel çıkarabilir. Ama sen 3 öğretmenden ayrı ayrı istiyorsun veya 5 kişiysen beşinden ayrı istiyorsun. Bu sefer “Eyvah” diyor. “O yaptı ben yapamadım, onu yaptı ben yapamadım” telaşı onlarda çok oldu büyük bir ihtimalle. Diğer zümrelerde de duyuyorum böyle şeyler. Kimisi umursamıyor, bazı insanlar takılıyor çok...insanları şeye sokuyorsunuz, strese sokuyorsunuz. Sokunca bu sefer bunu yapamayan beceremeyenler, ister istemez ne yapıyor ya kendini çekiyor susuyor oturuyor ya da böyle millete saldırıyor, yapana saldırıyor. (Ö4)

Katılımcı Ö5 ise öğretmenler odasındaki rekabet ortamının kaotik yapısına dikkat çekmiş, örgütsel dedikodunun varlığını dile getirmiştir. Bununla birlikte Ö5, çocuklar için faydalı olmaya çalışan ya da bilimsel çalışmalar yapmaya çalışan öğretmenlerin çabalarının, öğretmenler odasındaki diğer öğretmenler tarafından olumsuz şekilde nitelendirildiğini şu şekilde dile getirmiştir:

Bu öğretmenler odası çok şey bir ortam, kaotik bir ortam. Yani herkesin muhabbet ettiği ama bir yandan da ister istemez birilerinin arkasından konuştuğu bir ortam. Öğretmenlerin de birlikte olduğu tek ortam olduğu için de sosyolojik bir şey, öğretmenler odası burada çok etkili. Yan yana geldiklerinde çalışan insanı sevmeyen insanlar, o ortamda “Belki de kendini göstermeye çalışıyor, şov yapmaya çalışıyor. Ne bileyim işte reklam yapmaya çalışıyor”. Bu gibi şeyler, rencide edici şeyler. Yani kimsenin aklına şu gelmiyor mesela hani “Bu evet işte x öğretmen hakikaten de çocuklar için veya bilim için bunu yapıyor” gelmiyor. Çünkü kendisi öyle düşünmüyor. Çünkü kendisi yaptığında şov amaçlı yapacak. Yani kişi kendinden bilir işi diyor ya olay o aslında tamamen. (Ö5)

Katılımcı Ö6, “*iyi öğretmen kötü öğretmen*” ayrımının baskın şekilde hissedilmesinin ve bir öğretmenin öğrencileri tarafından çok seviliyor olmasının oluşturduğu rekabet ortamının, okul yöneticilerinin rekabeti arttırıcı tutum içerisinde olmasının yengeç sepeti sendromunun gelişmesine neden olabileceğini şu şekilde dile getirmiştir:

Yani yöneticiler orada öğretmenlerin arası bir rekabete itici tavırlarda bulunuyorsa belki. İyi öğretmen, kötü öğretmen ayrımı baskın hissediliyorsa. Tam tersi yönetici değil de mesela öğrencilerden de gelebilir bu dönütler. Belki öğrenci o öğretmeni çok seviyordur ama kişi bundan rahatsız olmuş olabilir içten içe. (Ö6)

Katılımcı Ö7 ise örgüt içindeki rekabet ortamının bilinçli şekilde okul yöneticileri tarafından oluşturulduğunu ve öğretmenlerin rekabetten geri kalmamak için yapmak istemeyecekleri, yorucu olarak nitelendirdikleri süreçleri yerine getirdiklerini şu şekilde dile getirmiştir:

...Aslında yarışmalar bizim için biraz külfet. Neden külfet biliyor musun? Çocuğu seçiyorsun ya da bütün yarışmalar için ya çocuğu çalıştıracaksın ya da iyi çocuğu seçeceksin. Sonra o çocukların lisanslarını çıkartacaksın, veliye rapor gönderiyorsun, o kağıdı doldurtuyorsun. Evrak işleri yapıyorsun işte sisteme girip. O evrak işleri bizi biraz yoruyor. Normalde aramızda rekabet olmasa o evrak işlerinden dolayı o işi yapmayız. Birer takım alırız, 4 tane kupa gelir okula ya da hiç gelmez. Bu da işte, okul idareleri herhalde bunu bildiği için zümre arasındaki bu tatlı rekabeti. Fazla aşırıya kaçmadan...Hem kontrol altında tutuyor hem rekabeti de tetikliyor gibi geliyor bana. Bilinçli yapılan bir şey. (Ö7)

Katılımcı Ö8, velilerin öğretmenleri birbiriyle karşılaştırmasının oluşturduğu rekabet ortamına dikkat çekmiş ve bu karşılaştırmada veliye tepki göstermesi gereken öğretmenlerin, birbirlerine tepki göstermeyi seçtiklerini “*Veliler kıyas yapıyorlar...Bu kıyasa girildiği zaman, o zaman direkt olarak sana şey oluşuyor. Hani veliye vermeleri gereken tepkiyi ya da o yapmadığı şeyi kendi savunacağına, direkt tepkiyi sana veriyor.*” şeklinde ifade etmiştir.

Yengeç sepeti sendromunun örgütsel nedenlerine ilişkin katılımcılar tarafından en sık ifade edilen görüşlerden bir diğeri ise örgütsel gruplaşmanın bu olgunun oluşmasına

neden olduğu yönündedir. Bu doğrultuda görüş belirten Ö5, grupların benzer özelliklere sahip bireylerden oluştuğunu vurgulamış, gruptaki öğretmenlerin grup davranışlarına uygun görmedikleri davranışları sergileyen öğretmenleri dışladıklarını ve gruptan dışlanan öğretmenlerin ayrı bir grup oluşturduklarını ifade etmiştir. Bu noktada katılımcı, yengeç sepetinden çıkmaya çalışan yengeçler ve onları aşağı çekmeye çalışan yengeçlerden oluşan iki gruptan söz etmiştir. Sonrasında bu grupların birbiriyle rekabet içine girdiğini ve bir grubun diğerini aşağı çekmeye başladığını ifade etmiştir. Ö5'in ilgili ifadesi şu şekildedir:

Gruplar aynı hedef, amaç ve psikolojideki insanlardan meydana gelmiştir. Şimdi 5 tane öğretmenin 1 tanesi "Ben çalışacağım, bir şeyler yapacağım" diyorsa, o sepetteki yukarı çıkan yengeç ise, diğer dördü aynı psikolojide insanlar ki birbirleriyle uyum halindeler. Grup psikolojisi işte. Yani kitle psikolojisi ya da demin dediğimiz o vurdumduymazlık, bananecilik, tembellik, özgüvensizlik dördünde de var ki bu dördü bir grup olmuş zaten...Şimdi matematik zümresinde 5 tane öğretmen var. Bu 5 öğretmenin aslında 5 tane kişiliği ve 5 tane hayatı var. Şimdi ama bunlar aynı zamanda bir popülasyon, bir grup. Bir örgüt aslında. Şimdi eğer bu popülasyon içerisinde 2 kişi veya 1 kişi çıkıp da o örgütün, o grubun davranışının tersine davranış sergilerse dışlanır, soyutlanır, yalıtılır. Dolayısıyla o 3 kişi ayrı bir grup olmuş olur, ikisi ayrı bir grup olmuş olur. Bu 3 kişilik grup eğer demin saydığımız özellikleri bünyesinde barındıran, şiddetli bir grupsa mesela hani karşı tarafı yalıtıbiliyorsa o zaman grup olarak aşağı çekmeye başlarlar. Hatta o iki kişilik çalışan gruptan da birileri ayrılabilir yani. İkisi de ayrılabilir. (Ö5)

Katılımcı Ö5 diğer bir ifadesinde, yengeç sepetinden çıkmaya çalışan yengeçler ve onları aşağı çekmeye çalışan yengeçlerden oluşan bu iki grupta yer alan kişilerin, grup içindeki kişileri kayırdığını ve diğer grupta yer alan ya da aynı grupta yer alan ancak grup davranışlarına uymayan kişileri örgütten dışlamaya çalıştığını, *"Buna dışlama da girebilir ama yani kendi grubunu, kendi arkadaşlarını kayırıp, diğer bahsettiğimiz kişiyi dışlama şeklinde tezahür edebilir yani."* şeklinde dile getirmiştir.

Katılımcı Ö7 ise örgütsel grupların birbiri ardından dedikodu yaptığını belirtmiştir. Ö7, grup içindeki öğretmenlerden birinin sorun yaşadığı kişilere karşı, gruptaki tüm öğretmenlerin bakış açısının değiştiğini, bu kişinin grup üyeleri tarafından takdir edilmediğini, başarılarının görmezden geldiğini ve hatalarının arandığını vurgulamıştır. Katılımcının ilgili ifadesi şu şekildedir:

Gruplaşma oluyor. Hizipleşme de oluyor. Gruplar birbirinin arkasından atabiliyor tutabiliyor. Senin olmayan bir sorunu sahipleniyorsun. Onu söyleyeyim sana. Benim sorunum mesela "A" şahsı ile dışardan. Zümremden. Kendi zümremden yaşadığım "A" kişisi ile yaşadığım bir sorunu, benim yanımdaki, benim grubumdaki arkadaşına anlattığım zaman ister istemez arkadaşım da o kişiye sorun yaşamadığı halde bakış açısı değişiyor. Takdir edilmiyor mesela onun iyi bir davranışı onun tarafından da takdir

edilmiyor. Ya da onun tarafından da açığı aranıyor ya da es geçiliyor diyelim başarısı. (Ö7)

Katılımcı Ö8, öğretmenlerin gruplar oluşturduğunu ve gruptaki öğretmenlerin ön plana çıkamadıklarında, ön plana çıkabilecek öğretmenleri geri çekmeye çalıştıklarını şu şekilde dile getirmiştir:

...gruplaşma yapıyorlar. Hani sen tek kalıyorsun. Gruplaşma dediğim mesela şöyle. Mesela sen sivrileceksin, onlar sivrilme istiyor. Onlar sivrilmeyeceklerse, kendi aralarında sanki bir tık seni geri çekiyorlar. Yani örgütleniyorlar gibi. Hani belki bilerek yapmıyorlar, hani bilerek “şunu yapalım” demiyorlar ama sanki bilinçsizce böyle şey yapıyorlar. (Ö8)

Katılımcı Ö8 diğer bir ifadesinde, aynı gruptaki öğretmenlerin birbirinin nöbet görevini ifa etme biçimine ya da kıyafet tercihine olumsuz yorumda bulunmadığını ancak benzer şekilde nöbet görevini ifa eden ya da benzer kıyafet tercihinde bulunan grup dışındaki öğretmenlere olumsuz yorumlarda bulunduğunu şu şekilde vurgulamıştır:

Hani mesela nöbete karışır, milletin nöbetine karışır, proje ödevine karışır. Niye karışıyorsunuz ki? Orada idareci var ya herkes yerini bilecek. İdareci karışır. Kraldan çok kralcı var. Bilmiyorum ne ara gözlemliyor bunu. Ama kendi arkadaşı olsa gözlemlemiyor grubundan kişiyi. Grubundan bir kişi nöbet tutmuyor. Mesela gözlemlemiyor ama öbürünü gözlemliyor. Onun kıyafetine karışmıyor ama öbürünün kıyafetine karışıyor mesela...kendi grubunda mesela mini giymiş ona bir şey söylemiyor ama sana söyleyebiliyor giydiğinde. (Ö8)

Katılımcı Ö8 tarafından ifade edilen dikkat çekici diğer bir görüş ise yengeç sepeti sendromunun örgütsel nedenlerinden biri olabileceği birçok katılımcı tarafından vurgulanan örgütsel gruplaşmanın, okul yönetimini kolaylaştırabilmek amacıyla okul yöneticileri tarafından istendiği yönündedir. İlgili ifade şu şekildedir:

İdareciler mesela şeyi istemiyorlar, öğretmenlerin hepsinin bir arada çok iyi olmasını istemiyorlar diye bir şey duydum. Bunun sebebini şöyle hani örgütlenir, bize karşı cephe alırlar, güçlenirler. Ne kadar gruplaşma var onlar için diyorlar o kadar iyi. Öyle bir şey duydum. Olabilir, olur olur. Değil mi? Çünkü düşünsene bak sınıfın içinde. Ne kadar hani böl yönet mantığı var ya tarihten sürekli bir strateji. Şey yapmamız için şimdi birlik halinde olursa herkes idarenin açıklarını çok çıkartır. İsteklerini dile getirip elde eder ama ne kadar bölünme olursa yani bir taraf idare yanında bir taraf değil vesaire. Daha şey yapıyorlar diye duydum yani bunu kendileri istiyor diye duydum. (Ö8)

Katılımcı Ö10 ise bir gruba ait olmanın psikolojik bir ihtiyaç olabileceğini ve bu nedenle öğretmenlerin bir gruba aidiyeti kaybetmemek için sorgulama yapmadan, grup dışındaki kişilerle ilgili olumsuz söylemleri desteklemeyi tercih ettiklerini, grup dışı kişileri takdir etmediklerini vurgulamıştır. İlgili ifade şu şekildedir:

Yani bir gruba ait olma isteği vardır. İnsan psikolojisinden yola çıkıyorum ben yadırgamıyorum böyle bir şeyi de. Hepsi psikolojik bir ihtiyaç aslında. Öteki tarafın da ihtiyacı, bu tarafın da ihtiyacı...ama sonuçta bir şeyler yapıyorsa takdir edilebilir çocuklar için yapıyorsa...Bilmiyorum yani koyun psikolojisi, sürü psikolojisi derler ya. Bir kişi bir şey söylüyor, negatif bir şey. Hani etrafındakiler de ait olmak için onu destekliyor olabilir. Ya işte. “X öğretmen çok çalışıyor” işte “İnek”, “Oo ona işi ver tamam. Yani sen bir şey yapmasan da olur. O her şeyi yapar” işte “Abartıyor evde de çalışıyor”. O da herkes onu destekleyebiliyor “Ya evet” falan. Sorgulama kısmında belki zayıf bazı öğretmenler. O yüzden de bu düşünceye hemen katılmak istiyorlar. Oysaki altında bir sürü sebep olabilir böyle bir davranışın. O yüzden öyle bir örgüt çalışması olabilir yani dedikodu ekiplerinde. (Ö10)

Özetlemek gerekirse, katılımcıların görüşleri doğrultusunda, yengeç sepeti sendromunun örgütsel nedenlerinin okul yöneticisinin tutumu/ toksik lider, branşlar arası kesin sınırların olması, adil görev dağılımının olmaması, ortak anlayış geliştirilememesi, sorunların yönetilememesi, rekabet ortamı ve örgütsel gruplaşma olduğu belirlenmiştir. Katılımcılarından bazıları, örgütte toksik liderin varlığının, yengeç sepeti sendromunun ortaya çıkmasında etkili olduğunu belirtmiş, bu liderlerin çalışmak isteyen öğretmenlere karşı olumsuz tutum içinde olduklarını dile getirmiştir. Katılımcılardan biri ise ülkemizde yengeç davranışlarına maruz bırakılmamış bir eğitim çalışanının olmadığını düşündüğüne dair dikkat çeken bir görüş ileri sürmüştür. Dikkat çeken diğer bir görüş ise örgütte her branş ile özdeşleştirilen farklı görevlerin olduğu ve bunların diğer branşlarda görev yapan öğretmenler tarafından yapılamayacağına ilişkin bir algının olduğudur. Bu görüşü ileri süren katılımcı dikkat çeken diğer bir ifadesinde, örgütte bu branş sınırlarının içinde algılanan görevleri yerine getirdiğinde yengeç davranışlarına maruz bırakılmadığını belirtmiş. Ancak branş sınırlarının dışına çıktığı ya da diğer bir ifadeyle, başka bir branş ile özdeşleştirilmiş bir görevi yaparak sınır ihlali yaptığı düşünüldüğünde yengeç davranışlarına maruz bırakıldığını ifade etmiştir. Diğer bir katılımcı ise örgütte ortak bir anlayışın geliştirilememesinin ve bireyselliğin ön planda olmasının, yengeç sepeti sendromunun ortaya çıkmasında etkili olabileceğini ifade etmiştir. Okul yöneticilerinin sorunları yönetememesi ve etkin şekilde çözüme kavuşturamaması da yengeç sepeti sendromunun örgütsel nedenlerinden biri olarak ifade edilmiştir. Katılımcılardan bazıları, örgüt içinde okul yöneticileri, öğretmenler, öğrenciler ve veliler tarafından bilinçli ya da bilinçsiz şekilde rekabet ortamının oluşturulduğunu belirtmiştir. Özellikle örgüt içinde işbirlikçi çalışma ortamının oluşturulmasının önemine dikkat çeken bir katılımcı, bireyselliğin ön planda olduğu örgütlerde bireyler arası rekabet ortamının oluştuğunu dile getirmiştir. Bu rekabet ortamının, öğretmenlerin birbirine yengeç davranışları sergilemesine yol açtığını

belirten katılımcılar çoğunlukta iken katılımcılardan biri, okul yöneticisi tarafından oluşturulan bilinçli rekabet ortamının, öğretmenlerin daha çok çalışmasını tetiklediğini ve öğretmenlerin daha iyi olmak için çabalamasına neden olduğunu belirtmiştir. Katılımcı örgüt içindeki rekabet ortamının bilinçli şekilde okul yöneticileri tarafından oluşturulduğunda, öğretmenlerin rekabetten geri kalmamak için yapmak istemeyecekleri ve yorucu olarak nitelendirdikleri süreçleri yerine getirdiklerini dile getirmiştir. Diğer bir katılımcı ise kendisinden yapması istenen çalışmaları yapamayan kişilerin yaşadıkları stres ve endişe neticesinde, rekabet ortamından geri kalmamak için diğer bireylere yengeç davranışları sergilediklerini belirtmiştir. Yengeç sepeti sendromunun örgütsel nedenlerine ilişkin katılımcılar tarafından en sık ifade edilen görüşlerden bir diğeri ise örgütsel gruplaşmanın bu olgunun oluşmasına neden olduğu yönündedir. Katılımcılar örgütsel grupların benzer öğretmenlerden oluştuğunu, bu öğretmenlerin grup davranışına uygun görmedikleri davranışları sergileyen öğretmenleri gruptan dışladıklarını belirtmiştir. Katılımcılardan biri, örgüt içinde yengeç sepetinden çıkmaya çalışan ve sepetten çıkmaya çalışanları aşağı çekmeye çalışan iki yengeç öğretmen grubu olduğundan bahsetmiştir. Bu grupların birbiriyle rekabet içinde olduğunu belirten katılımcı, şiddetli olarak nitelendirdiği grubun diğer grubu aşağı çekmeye çalıştığını belirtmiştir. Aynı katılımcı dikkat çeken diğer bir ifadesinde, bu gruplarda yer alan öğretmenlerin kendi grup arkadaşlarını kayırdıklarını ancak diğer gruptaki öğretmenleri ya da aynı grupta olan ancak grup davranışına uygun davranmayan öğretmenleri dışladığını belirtmiştir. Diğer bir katılımcı ise gruptaki öğretmenlerden birinin sorun yaşadığı kişiye karşı tüm grup üyelerinin tutum ve davranışlarının değiştiğini belirtmiş, bu kişilerin başarılarının takdir edilmediğini, görmezden gelindiğini ve hatalarının arandığını vurgulamıştır. Bir diğer katılımcı dikkat çeken ifadesinde, aynı grupta bulunan öğretmenlerin birbirinin nöbet görevini ifa etme biçimine ya da kıyafet tercihine olumsuz yorumlarda bulunmadığını ancak aynı hususta grup dışındaki öğretmenlere olumsuz yorumlarda bulunduklarını vurgulamıştır. Aynı katılımcı dikkat çeken diğer bir ifadesinde, örgütsel gruplaşmanın, okul yönetimini kolaylaştırabilmek amacıyla okul yöneticileri tarafından istendiğini dile getirmiştir.

4.2.1.2. “Yengeç Sepeti Sendromu Davranışları” temasına ilişkin bulgular

Araştırmanın çalışma grubunda yer alan ortaokul öğretmenleri ile yapılan görüşmelerden elde edilen verilerin içerik analizi neticesinde ulaşılan “Yengeç Sepeti Sendromu Davranışları” teması “Yengeç Davranışına Maruz Kalan Öğretmenlerin Davranışları, Yengeç Zihniyetindeki Öğretmenlerin Davranışları, Diğer Öğretmenlerin Davranışları, Okul Yöneticilerinin Davranışları, Maruz Kalınan Davranışın Yönü” olmak üzere 5 kategoriden oluşmaktadır. Yengeç sepeti sendromuna ilişkin deneyimi olan ve araştırmanın çalışma grubunda yer alan ortaokul öğretmenleriyle yapılan görüşmeler sonucunda ulaşılan ve bu kategorilerde yer alan kodlar, tablolar halinde ilgili başlıklar altında sunulmuştur.

4.2.1.2.1. “Yengeç Davranışına Maruz Kalan Öğretmenlerin Davranışları” kategorisine ilişkin bulgular

Bu başlık altında “Yengeç Sepeti Sendromu Davranışları” temasında yer alan “Yengeç Davranışına Maruz Kalan Öğretmenlerin Davranışları” kategorisine ilişkin elde edilen bulgulara ve yorumlara yer verilmiş olup, bu kategoride ulaşılan kodlara ve bu kodların belirtilme sıklığına Tablo 4.18’de yer verilmiştir.

Tablo 4. 18. Yengeç Davranışına Maruz Kalan Öğretmenlerin Davranışları Kategorisine İlişkin Kodlar ve Belirtilme Sıklığı

Tema	Kategori	Kodlar	Belirtilme Sıklığı
Yengeç Sepeti Sendromu Davranışları	Yengeç Davranışına Maruz Kalan Öğretmenlerin Davranışları	Sakinliği koruma çabası	2/10
		Tepki gösterme	4/10
		Daha çok çalışma	2/10
		Uzaklaşma	3/10
		Yengeç zihniyetindeki kişiye yakın olma	1/10
		Şikayet	2/10

Tablo 4.18’de görüldüğü üzere, “*Yengeç Davranışına Maruz Kalan Öğretmenlerin Davranışları*” kategorisinde sakinliği koruma çabası, tepki gösterme, daha çok çalışma, uzaklaşma, yengeç zihniyetindeki kişiye yakın olma, şikayet kodlarına ulaşılmıştır.

Katılımcı Ö2, öğretmenlik mesleğine başladığı ilk yıllarda, maruz kaldığı yengeç davranışlarına karşı sakinliğini korumaya çalıştığını, “*Mesleğin ilk başlarında sakinliğimi korumaya çalışıyordum. Bu tarz davranışlar karşısında sakinliğimi koruyordum. Hani daha çok karşıdaki kişinin dedim ya belli bir kıdemin üstündeki insanlarda daha çok bu davranışlara maruz kalıyoruz. Onun kıdemine, yaşına saygı anlamında sakinliğimi korumaya çalışıyordum.*” şeklinde ifade etmiştir. Ö2 ilerleyen yıllarda yengeç davranışlarına karşı sakinliğini koruma çabasının yerini yengeç davranışlarına tepki göstermenin aldığını belirtmiştir. Bu tepkilerin bazen tartışmaya dönüştüğünü belirten Ö2’nin ilgili ifadesi şu şekildedir:

...bir yerden sonra artık baktım ki. Sırf benden önce mesleğe başladığı için bunu kendi hak görenler var. Hani bunu yapmayı, bunu yapabileceğini kendine hak görenler var. Bunun yanlış olduğuna kanaat getirdim. O zamandan sonra yani o kanaati getirdikten sonra tepki göstermeye başladım. Bu bazen öfke şeklinde de oldu bu tepkiler. Genellikle kendimi net bir şekilde ifade etmeye çalıştım ama yeri geldiğinde de öfkeli bir tepkiler vermişliğim de vardır...Yüksek sesle, ses yükselterek o şekilde yani. Ses yükseltme şeklinde. Tartışma biçiminde. Evet hani olağan bir tartışma değil. Ses yükseldiği için artık hani böyle kavga boyutuna yaklaşacak şekilde olduğu oldu. Tepkiler bazen aşırıya kaçabildi. (Ö2)

Katılımcı Ö4 ise küfür ve hakaret şeklindeki yengeç davranışlarına karşı yengeç zihniyetindeki öğretmeni birkaç kez uyararak tepki gösterdiğini şu şekilde dile getirmiştir:

Sadece ben, bana karşı küfürlerine ve hakaretlerine 1-2 kere uyarıda bulundum. “Gerçekten arkadaşım seni kırmak istemiyorum, lütfen.” dedim. Üç kere, 4 kere en sonunda “Haddini bileceksin.” dedim. “Bilmezsen bildirim.” gibi benim de tabi bu tarz çıkışlarım oldu yani insan olarak. (Ö4)

Katılımcı Ö8, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin engelleme davranışlarına karşı tepki gösterdiğini, “*Mesela tepki verdim...valla ben direkt konuşuyorum. Ben ‘İlerlememi engelliyorsunuz’ diyemem de. O yanlış anlaşılır da. ‘Ben böyle alıştım, böyle yapıyorum arkadaşlar’ diyorum. Başka ne diyebilirsin?’*” şeklinde dile getirmiştir. Katılımcı Ö7 ise yengeç zihniyetindeki öğretmenlere karşı hakaret ederek tepki gösterdiğini ve aralarında tartışmaların yaşandığını “*Agresifim çok agresifim. Gün geldi hakaret tarzı konuşmalar oldu. Benim tarafımdan. Gün geldi işte ağız kavgası yaptık.*” şeklinde ifade etmiştir.

Katılımcı Ö5, maruz kaldığı yengeç davranışlarına karşı sinmek yerine daha çok çalışmayı tercih ettiğini şu şekilde dile getirmiştir:

...biz bir ideal uğruna, bir öğrenme uğruna, bir bilim uğruna bu işi yapmaya çalışıyoruz. Yani bu bizim kültürümüzde var, bizim inancımızda var hem bizim felsefemiz var hem bizim ahlakımız var hem bizim irfanımızda var. Nedir? İlim Çin’de de olsa buluruz...Onun için bu insanların bize söylediği şeyler ben kendi adıma konuşuyorum beni kamçılar. Üstüne üstüne giderim, daha çok yapmaya çalışırım. Yaptım da. Tabii ama bazıları bundan sinebilir. Ben kendi adıma mesela tam tersi tepki gösteren biriyim çünkü psikolojide bir şey var. Reaksiyon formasyon. Reaksiyon formasyon, tersini yaparsınız. Ya biri sana şunu der. Hani legal olacak şekilde sen tersini yapmaya başlarsın, yani biri sana “Bırak bu idealizmi” der. Sen tam tersine dersin ki “Hayır, bu çocukların bize ihtiyacı var ve ben bunu yapmak zorundayım.” Yoksa ben de derse gir, çık, anlat, öğretmen odasında geyik yap. Bunu herkes yapabilir yani. (Ö5)

Katılımcı Ö7, maruz kaldığı yengeç davranışları karşısında mücadele etmeyi tercih ettiğini, başarılı olmak için daha çok çalıştığını, kendisini mesleki olarak geliştirmeye ve başarıları ile ön plana çıkmaya çabaladığını belirtmiştir. Ö7’nin ilgili ifadesi şu şekildedir:

Ben mücadele etmeyi seçtim. Mücadelemini de işte grubumla yaptım. Ondan sonra kendim başarılarla ön plana çıkarak yaptım...Mesleki yönden ne yapıyorsun? Başarılı olmak için çalışıyorsun. Örnek veriyorum, badminton bu okulda hiç çalıştırılmamış mesela. Ben badmintonla geldim, badminton eğitimi almadığım halde ... (video paylaşım web sitesi) şuradan buradan badminton derslerini öğrendim...İspat etmek için kendini çabalıyorsun. Daha fazla çalışıyorsun. (Ö7)

Katılımcı Ö6, yengeç davranışlarına ilk kez maruz kalmaya başladığı dönemde bu davranışlara anlam veremediğini ve şaşırdığını belirtmiştir. Katılımcı, sonrasında yengeç davranışlarına karşı farkındalığının oluşmasıyla yengeç zihniyetindeki öğretmenlerden uzaklaşmayı tercih ettiğini, *“İlk başlarda ben şaşırdım, afalladım, çok üzülüm. Hiç böyle olduğunu düşünmemiştim. Anlam veremiyordum ben olup bitene. Daha sonradan biraz daha böyle fark etmeye başladıkça. Kendimi geri çektim, o insanlardan uzaklaştım.”* şeklinde dile getirmiştir. Katılımcı Ö10 da benzer şekilde yengeç zihniyetindeki öğretmenlerden uzaklaşmayı tercih ettiğini belirtmiştir. Ayrıca Ö10, kendisine yönelik olmasa da diğer öğretmenlere karşı yengeç davranışları sergileyen öğretmenlerden de uzaklaşmayı tercih ettiğini ve bu tercihinin onu huzurlu hissettirdiğini belirtmiştir. Ö10 görüşünü şu şekilde dile getirmiştir:

...tamamen o insanın karakterini bilip uzaklaşanlar da var yani. Misal ben. Tabi ki şans veririm. Derim ki “Demek ki kişisel bir problemi var, kötücül düşünüyor” ama hani böyle kasıtlı, herkesin içinde beni şey yapıyorsa ona da bu şey yaptığımı belli etmeye çalışırım. Hani üzüldüğümü ya da kırıldığımı ve uzaklaşıyorum...Öğretmenlerden de iletişimi kestiğim de oldu. Böyle bana ya da benim gibi çalışan bir insana kötülük

yapmışsa ya da böyle bir imada bulunmuşsa ben ona yapılan şeye de katlanamıyorum ve o insanla evrak işi sadece konuşurum. Bu kadar. E bu da huzurlu yapıyor beni yani açıkçası. (Ö10)

Kendisinin yengeç zihniyetindeki öğretmenlerden uzaklaşmayı tercih ettiğini dile getiren Ö10, dikkat çeken bir görüş ileri sürmüş ve yengeç davranışına maruz kalan bazı öğretmenlerin, yengeç zihniyetindeki öğretmenlere yakın olmaya çalıştığını, onlara kendisini sevdirmeye ve onların grubunda yer almaya çalıştığını belirtmiştir. Ö10 görüşünü, *“Kimisi onlara yakın olup hani bu düşüncede kendini sevdirmeye çalışan da var...Kimisi uzaklaşır kimisi daha yakınlaşır çünkü yakınlaşanlar da var. Bu düşünceyi kaldırmak, ait olmak, o gruba girmek için.”* şeklinde dile getirmiştir.

Katılımcı Ö7, maruz kaldığı yengeç davranışlarına karşı okul yönetimine sözlü şikayette bulunduğunu şu şekilde dile getirmiştir:

Müdüre de şikayet ettim ama sözlü olarak şikayet ettim. Sadece müdür de “Ne istiyorsunuz çocuktan?” dediğini duydum onları çağırıp. “İşte başarıysa başarısı var, sizden eksik kalan bir tarafı yok, her şeyi de yapıyor. Ne istiyorsunuz?” dediğini duydum yani beni şikâyet ettikten sonra da. Yani yazılı bir şikâyet etmedim sadece sözlü olarak yaptım. Çünkü idareden geldiğim için yazılı şikayette bulunmayı da kendime şey yapamadım... (Ö7)

Katılımcı Ö8 ise yengeç zihniyetindeki öğretmenin çeşitli suçlamalar nedeniyle kendisine yönelik dava açtığını, bir müfettişin Ö8’in görev yaptığı okula gelmesinin ardından kendisinin de yengeç zihniyetindeki öğretmenin davranışlarıyla ilgili şikayet dilekçesi verdiğini, *“...dava açtı...Sonra bana müfettiş geldi...Olayları anlattım olduğu gibi. Ben de karşı dilekçe verdim yaptıklarıyla ilgili, okula 2 sayfa dilekçe verdim.”* şeklinde dile getirmiştir.

Özetlemek gerekirse, katılımcıların görüşleri doğrultusunda, yengeç davranışına maruz kalan öğretmenlerin davranışlarının sakinliğini koruma, tepki gösterme, daha çok çalışma, uzaklaşma, yengeç zihniyetindeki kişiye yakın olma ve şikayet etme olduğu belirlenmiştir. Katılımcılardan bazıları, maruz kaldığı yengeç davranışlarına karşı tepki gösterdiğini, yengeç zihniyetindeki öğretmeni sözlü olarak uyardığını belirtirken, bazı katılımcılar bu uyarıların tartışmaya dönüştüğünü vurgulamıştır. Katılımcılardan biri ise kendisinin de yengeç zihniyetindeki öğretmene hakaret ederek tepki gösterdiğini ve tartıştıklarını belirtmiştir. Bazı katılımcılar ise yengeç davranışlarına karşı daha çok çalışmayı, başarıları ile ön plana çıkmayı ve kendilerini geliştirmeyi tercih ettiklerini belirtmişlerdir. Katılımcılardan biri, yengeç sepeti sendromu sürecinin ilk

dönemlerinde, maruz kaldığı davranışlara şaşırdığını ve anlamlandırmadığını belirtmiştir. Katılımcı, sonrasında yengeç davranışlarına yönelik farkındalığının artmasıyla, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerden uzaklaşmayı tercih ettiğine dikkat çekmiştir. Yengeç zihniyetindeki öğretmenlerden uzaklaşmayı tercih eden diğer bir katılımcı ise kendisine yengeç davranışı uygulamasa bile diğer bir öğretmene bu davranışı uyguladığını gözlemlediği kişilerden de uzaklaştığını belirtmiştir. Katılımcı, bu tercihin kendisini daha huzurlu hissettirdiğini dile getirmiştir. Aynı katılımcı dikkat çeken diğer bir ifadesinde, yengeç davranışına maruz kalan bazı öğretmenlerin yengeç zihniyetindeki öğretmenlere yakın olmaya, onlara kendini sevdirmeye ve onların grubunda olmaya çalıştığını dile getirmiştir. Katılımcılardan bazıları ise yengeç davranışları karşısında sözlü veya yazılı şikayette bulunduklarını belirtmişlerdir.

4.2.1.2.2. “Yengeç Zihniyetindeki Öğretmenlerin Davranışları” kategorisine ilişkin bulgular

Bu başlık altında “Yengeç Sepeti Sendromu Davranışları” temasında yer alan “Yengeç Zihniyetindeki Öğretmenlerin Davranışları” kategorisine ilişkin elde edilen bulgulara ve yorumlara yer verilmiş olup, bu kategoride ulaşılan kodlara ve bu kodların belirtilme sıklığına Tablo 4.19’da yer verilmiştir.

Tablo 4. 19. Yengeç Zihniyetindeki Öğretmenlerin Davranışları Kategorisine İlişkin Kodlar ve Belirtilme Sıklığı

Tema	Kategori	Kodlar	Belirtilme Sıklığı
Yengeç Sepeti Sendromu Davranışları	Yengeç Zihniyetindeki Öğretmenlerin Davranışları	Mesleki çalışmaları gereksiz gösterme	4/10
		Dedikodu	9/10
		Olumsuz eleştiri	3/10
		Branş sınırının dışına çıkmaması yönünde söylemler	2/10
		Yöneticilere şikayet etme	3/10
		Rekabet ortamı oluşturma çabası	1/10
		Emeği/Başarıyı sahiplenme	3/10
		Hakaret/Küfür	3/10
		İftira	2/10
		Olduğundan farklı yansıtma	3/10
		Kendisi gibi çalışmasını isteme	2/10
		Laf sokma/Kinayeli konuşma	4/10
		Baltalama/Önünü kesme çabası	2/10
		Mesafe koyma	2/10

Tablo 4.19’da görüldüğü üzere, “*Yengeç Zihniyetindeki Öğretmenlerin Davranışları*” kategorisinde mesleki çalışmaları gereksiz gösterme, dedikodu, olumsuz eleştiri, branş sınırının dışına çıkmaması yönünde söylemler, yöneticilere şikayet etme, rekabet ortamı oluşturma çabası, emeği/başarıyı sahiplenme, hakaret/küfür, iftira, olduğundan farklı yansıtma, kendisi gibi çalışmasını isteme, laf sokma/kinayeli konuşma, baltalama/önünü kesme çabası, mesafe koyma kodlarına ulaşılmıştır.

Katılımcı Ö1, Ö5 ve Ö8, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin yapılan çalışmaları gereksiz bulduğunu ve bu doğrultuda söylemlerde bulunduklarını belirtmişlerdir. Bununla birlikte Ö1, örgüt içinde benzer bakış açısına sahip öğretmenlerin olması durumunda, çalışmalar yapan öğretmenlerin daha fazla engellenmeye çalışıldığını belirtmiştir. Ö1, Ö5 ve Ö8’in ilgili ifadeleri şu şekildedir:

Yani örnek veriyorum işte bir öğretmen sürekli olarak çocuklara işte deney yaptırmaya veya işte testlerini çözdürmeye, sınavlarında başarılı olabilmeleri adına ne bileyim öğle aralarında ders anlattığında bile “Ya buna gerek var mı? Niye bu kadar çok çalışıyorsun? Sonuç olarak dersimiz 40 dakika, anlatır geçersin” tarzında cümleleri duydum...Yani biz bir öğretmeniz ve çalışırken sürekli olarak ne gerek var ki cümlesiyle bence hareket etmemeliyiz diye düşünüyorum...sadece sözlü olarak işte “Buna lüzum yok ya, bu kadar uğraşmaya, çalışmaya gerek yok ya” tarzında düşünülüyor. Yani mesela ben şunu gördüm, proje yaptırıyorsunuz çocuğa “Niye böyle bir proje yaptırıyorsun ki, bir tane sunum yap geçsin” modu çok oluyor...Yani bence diğer öğretmenler de aynı bu bakış açısında olduğu zaman bu iş yapmaya çalışan öğretmen daha çok engellenmeye çalışılıyor. (Ö1)

Şöyle söylenebiliyor “Ya başka işin mi yok? Boş ver.”. Hatta çok klasik bir laf var “Ülkeyi sen mi kurtaracaksın?” Mesela çok klasiktir. Ya evet, ülkeyi biz kurtaracağız ya...Yani sadece kitaptakini anlatıp, çıkabilirsiniz ama bunu ben hiçbir zaman, 18 yıldır yapmadım. Köy okulunda bile yapmadım. Her zaman çocuklara hani onların öğrenebileceği yaşta, onların öğrenebileceği doğruları tümevarım, tümdengelim metoduyla öğrettim. E bu şimdi bir inisiyatif gerektiriyor. Bu bir sorumluluk gerektiriyor. Diğer din kültürü öğretmenleri gibi çok pardon anlatıp çıkabilirim. Diğer öğretmenler söylüyor bana “Ya niye uğraşıyorsun?” işte bu da aynısı. “Ne uğraşıyorsun bu kadar? Sen mi kurtaracaksın ülkeyi?”. Ama bizim idealimiz ülke kurtarmak. (Ö5)

...mesela sınav soruları falan onlarda mesela “Bir tık” diyorum “LGS düzeyinde olsun”. Kimse dinlemiyor. “Sorular böyle olsun” diyorum, kimse dinlemiyor. Yani sivrilmeni istemiyorlar...Bu sene diyorum “Sorular biraz LGS düzeyinde de soru olsun. Hani paragraf soruları olsun.” ...boş ver önemli değil. Bu önemli değil. Şu önemli değil. Boş ver. Biraz sanki şey hissediyorum, hani biraz geri çekmeye çalıştıklarını hissediyorum açıkçası. (Ö8)

Yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin davranışlarıyla ilgili olarak katılımcılar tarafından en sık ifade edilen görüş, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin dedikodu yaptıkları yönündedir. Bu doğrultuda görüş belirten Ö1, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin diğer öğretmenlerin çok çalıştığıyla ilgili arkasından konuştuğunu şu şekilde dile getirmiştir:

Sorumsuz davranılıyor, birbirleri arkasından konuşmalar oluyor. “İşte ya bu da bu kadar çalışıyor ama işte yapılacak bir şey yok. Boşu boşuna çalışıyor” gibi söylemler oluyor yani. Ne kadar hani çok yakın bir arkadaşınızla bile konuşsanız mutlaka duyuluyor yani. Biraz daha dedikodulara, işte sorumsuzluklara vesile olduğunu düşünüyorum. (Ö1)

Katılımcı Ö2, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin, birbiriyle arkadaş olan öğretmenlerle ilgili dedikodu yaptıklarını belirtmiştir. Ö2’nin görüşünde dikkat çeken diğer bir nokta, okul yöneticileri ile yakın olduğu düşünülen öğretmenleri okul yöneticilerinin kayırdığı ve onların mesleğinde ilerlemesine yardım ettiği yönünde dedikoduların yapılmasıdır. Ö2’nin ilgili ifadesi şu şekildedir:

...hani “O onunla arkadaşlık yapıyor kesin aralarında böyle bir şey var, onlar kesin böyle bir şey konuştu. O yüzden bize bunlar verilmiyor.” gibisinden evet olabilir kesinlikle. Bu özellik bir şeyde oluyor mesela bazı öğretmenlerin idare ile daha yakın olduğu

düşünüyor hani daha yakın olduğu düşünülünce hani idarenin onları kaydirdığı, idarenin onların ilerlemesine yardım ettiği gibisinden şeyler düşünebiliyor. Ama dediğim gibi bu daha çok dedikodu aşamasında olduğu için pek duyamıyoruz. (Ö2)

Katılımcı Ö4, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin samimi gözüküğünü ancak kendisiyle ilgili arkadan konuştuğunu ve bu konuşmaların öğretmenin stajyerleri tarafından da duyulduğunu dile getirmiştir. Ö4'ün ilgili ifadesi şu şekildedir:

Bu insanlarla ben 3 sene, 4 sene önce de bu problemleri yaşadım...İşte okulun tuvaletlerine varana kadar benimle ilgili konuşmaları benim stajyerlerim duydu etti...Yani hep böyle bir ne var biliyor musun? Hani böyle çok yakın görünüp, yüzüme çok samimi görünüp ama hemen arkamı döndüğümde ya da arkalarını döndüklerinde arkamdan dolaşan konuşmalar sürekli vardı. Ben hep şey yaptım, göz ardı ettim...Laf taşıma var ama yanlış taşıma var. Yani olmayanı anlatma. Kendine göre yorumlama gibi bir olayı var. (Ö4)

Katılımcı Ö5, hayata geçirdiği projeye ilgili olarak, din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmenin branşı gereği bu projeyi yapamayacağı yönünde dedikoduların yapıldığını şu şekilde dile getirmiştir:

Bizim en son TÜBİTAK projesi vardı...Big Bang teorisi ve ayetler ya da yaratılış, evrenin genişlemesi, zamanın genişlemesi...Bizim o TÜBİTAK projesinde din kültürü öğretmeni olduğum için din deyince insanların aklında bir kalıp var. Yani din bilim ilişkisi yok mesela ya da felsefe bilim ilişkisi yok, din felsefe ilişkisi yok. Şimdi biz bunu yapmaya çalıştığımızda “Ya senin mi işin bu?” direkt olarak olmasa da kulağımıza geldi bunu söyleyenler...Benim hakkımda da söylentiler çıktı. Yani bunu inkar edemem...Yüzünüze söylemeyebilir zaten enteresan bir şekilde duyuyorsunuz. Dedikodu kültürü maalesef çok ilerlediği için bir şekilde kulağınıza geliyor. (Ö5)

Katılımcı Ö6, yaptığı çalışmalarla ilgili kendisine güzel olduğunu söyleyen öğretmenlerin, diğer öğretmenler ve okul yöneticileriyle bu çalışmalarla ilgili dedikodu yaptığını, *“İşte yüzünüze çok güzel, çok iyi deyip arkanızdan farklı konuşmalar. Biraz daha burada iş dedikoduya dönüyor gibi yani. Mesela gidip belki diğer öğretmen arkadaşlarla ya da idarecilerle bununla alakalı farklı içerikte konuşmalar olabilir.”* şeklinde dile getirmiştir. Ö7 ise yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin, diğer öğretmenlerin küçük hatalarını büyük hatalar gibi yansıtarak anlattıklarını, *“Onun küçük hatalarını büyük hatalarmış gibi anlatarak sağda solda.”* şeklinde ifade etmiştir.

Katılımcı Ö9, öğretmenlerin öğrenciler için kullanılması gereken enerjiyi dedikodu yapmak için harcadıklarını vurgulamış, kendisi hakkında yapılan bir dedikodudan örnek vermiştir. Katılımcının ifadesi şu şekildedir:

Daha iyi olabilir aslında okul ortamı ama yapan gene yapıyor yani. Bir şekilde başka birisi yürütüyor bir şeyleri. Ama arkada bir kazan kaynıyor. O her yerde var aslında. O

kazan her yerde kaynıyor, kaynamıyor değil insanın olduğu yerde. Bir de seviyor, millet seviyor sanırım böyle bir şeyi. Konuşmayı seviyor. Çok gereksiz bir şey aslında. Bizim işimiz bence çocuk olmalı. Çocukla ilgilenmeliyiz. Farklı bir, farklılık yaratmalıyız. Ama enerjimizi bence fazlasıyla böyle şeylere tüketiyoruz. Belki de boşluktan mı oluyor diyorum. Bilmiyorum yani...Senin hakkında bazen bir konuşma olabiliyor arkadan...Benim örneğin başıma gelenlerden bir tanesi, benimle ilgili gelen bazı konuşmalar. Ben hani karşılaştım. Örneğin, “Yüzünde maskesi varmış gibi kendisini çok farklı gösteriyor. Çok iyi gösteriyor ama aslında o öyle birisi değil” gibi. Bu tarz söylemlerle karşılaştım. (Ö9)

Katılımcılardan bazıları yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin, sergilediği bir diğer davranışın olumsuz eleştiride bulunmak olduğunu belirtmiştir. Bu katılımcılardan biri olan Ö1, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin, diğer öğretmenlerin yaptığı projeleri yapıcı olmaktan uzak şekilde eleştirdiklerini şu şekilde dile getirmiştir:

Örnek veriyorum, proje yapmak istiyorsa eğer bu projede bu eksik, bu projeyi neden yapıyoruz tarzında cümleler yani o projeyi yapmasa bile o proje için eleştiren insanlar haline geliyor. Eleştiri yapıldığını düşünüyorum. Olumsuz eleştiri yapıldığını düşünüyorum. Eleştiri kötü bir şey değildir, “Bu deneye şunu da ekleyebiliriz” cümlesinden ben yanlış bir şey düşünmüyorum. Bu deneyde bu eksik, şu deneyde şu eksik, bu deney olmamış tarzında bir eleştiri olumsuz eleştiriye giriyor. Olumsuz eleştiri de ciddi sıkıntı yaratıyor bence. (Ö1)

Katılımcı Ö6, yaptığı çalışmaların yanı sıra karakterinin de yengeç zihniyetindeki öğretmenler tarafından olumsuz şekilde eleştirildiğini şu şekilde dile getirmiştir:

İşte ben sorduğumda mesela “Bunu nasıl yapalım?” dediğimde bana cevap vermeyen insanların, daha sonra da hiçbir şey yapmayıp çok güzel eleştirdiklerine şahit oldum...Mesela ben mizaç olarak biraz daha yumuşak bir insanım. Belki öğretmenlikte daha sert olmam gerektiği konusunda eleştiri aldığım oldu. Yani direkt bana söylenen hani “Bu iş böyle olmamış” şeklinde yorumlar oldu. Olumsuz yorumlar oldu. Halbuki çok güzel bir işti bence ve herkesten öyle yorumlar alırken olumsuz bir yorum aldığım oldu. Gayet, bunda bir şey yok gibisinden. (Ö6)

Katılımcı Ö10 ise yaptığı çalışmalarla ilgili yengeç zihniyetindeki öğretmenler tarafından olumsuz şekilde eleştirildiğini ve bu eleştirilerin kendisini etkilediğini, *“Negatif bir yorum gibi gelmişti. ‘Sen de seviyorsun hani. Kim bunu yapmak ister ki. Niye yapıyorsun?’ gibi, şimdi tam hatırlamıyorum ama. O zaman bir şey olmuştum, etkilenmişim.”* şeklinde dile getirmiştir.

Örgüt içerisinde bazı çalışmaların belirli branşlarla özdeşleştirilmesiyle ortaya çıkan branş sınırlarının olduğunu belirten Ö2, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin diğer öğretmenlerin kendi branş sınırlarının dışına çıkmaması yönünde söylemlerde bulunduklarını belirtmiştir. Ayrıca Türkçe öğretmeni olan Ö2, diğer bir branş ile özdeşleştirilmiş bir çalışmayı yaptığında, bu branşta görev yapan öğretmenlerin Ö2’nin

kendilerini engellemeye çalıştığı ve onları gölgede bıraktığı yönünde okul yöneticilerine söylemlerde bulunduklarını belirtmiştir. Ö2'nin kendi branş alanlarına girdiğini, branş sınırını ihlal ettiğini belirten yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin, branşları ile özdeşleştirdikleri çalışmaları hayata geçirmediklerini ancak Ö2 bu çalışmaları yaptığından kendilerinden de bekleneceğini düşündüklerini ve Ö2'nin bu çalışmaları yapmasını istemediklerini belirtmiştir. Katılımcının ilgili ifadesi şu şekildedir:

“Hani “Bu senin alana girmiyor.” Çocukların, öğrencilerin ilgi alanlarına yönelik becerilerini geliştirecek etkinlikler düşündüğümde “Sen bunun öğretmeni değilsin, bu senin alanına girmiyor, bunu yaparsan bizden de bunu yapmamız istenir.” gibisinden söylemlerle karşılaştığımda anladım...Bir kere de başıma şey geldi “Bu öğretmen alanı dışında bir şey yapıyor. Aslında bu benim alanım, bunu yapamaz. Beni engellemeye çalışıyor. Bizim alanımıza dahil oluyor.” gibi söylemler var. En son başıma gelen olay bu şekilde...Bir keresinde satranç turnuvası yaptım. Beden eğitimi yani sportif bir faaliyet olarak görünüyor ama idare ile danıştığımda benim de yapabileceğim anlaşıldı. Satranç turnuvası düzenledim. Turnuvayı düzenlerken, benim hiç haberim olmadan, bana hiç haber verilmeden beden eğitimi öğretmenlerinin gidip idare ile “Benim böyle bir görevi yapamayacağım, buna hiç izin verilmemesi gerektiği” gibisinden bir konuşma yaptığını duydum sonradan. Duydum yani bizzat idare tarafından bana söylendi. Bu olay yani bence böyle bir şeye gerek yoktu. Orada böyle bir olay yaşadım bence orada ben tamamen öğrencilerin gelişimine yönelik hani benim alanım değil ama ben sonuçta satrançla ilgileniyorum. O turnuvayı düzenleyebilecek yeterliliğe sahibim. Okul içinde böyle bir turnuva düzenleyebilirdim ki düzenledim de ama hani beden eğitimi öğretmenlerinin bana hiçbir şey söylemeden direkt gidip idareye hani “Bu öğretmen bizim alanımıza giriyor. Bizi gölgede bırakıyor” hani ben mi yengeç oluyorum bu durumda şimdi onu düşündüm bak (Gülüşmeler). Ama bilmiyorum yani ben uzun zamandır bu okuldayım. Hiç öyle bir şey yapılmadı beden eğitimi öğretmenleri tarafından hiç böyle bir etkinlik yapılmamıştı. Ben yapınca mı hani değerli oldu? Neden böyle bir şey söylendi? Hani bu etkinliğin yapılmaması gerektiği, hani Türkçe öğretmeni tarafından böyle bir etkinliğin yapılamayacağı söylenmiş. (Ö2)

Beden eğitimi ve spor öğretmeni olan Ö7 ise okulda gerçekleştirilecek bir programda sunucu olarak seçilmesinin yengeç zihniyetindeki öğretmenler tarafından istenmediğini ve Ö7'nin yerine bir Türkçe ya da fen bilimleri öğretmenin seçilmesinin daha doğru olacağı yönünde söylemlerde bulunulduğunu belirtmiştir. Ö7, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin arka planda olması gerektiği ve branş sınırının dışına çıkmaması yönünde söylemlerin olduğunu şu şekilde dile getirmiştir:

“Başka kimse yok muydu? Bunu okuyacak adam işte diksiyonu düzgün, Türkçe kurallarını bilen, Türkçecilerden kimse yok muydu? Fencilerden kimse yok muydu?”. Eğer Türkçeci diksiyon diyorsanız fencilerden niye birisini arıyorsunuz? Fenciler diksiyon dersi mi alıyor? Ya da imla kuralları dersi mi alıyor? Yani amacın aslında burada ben olduğumu fark ediyorum. “İşte biz bedenciyiz. Bedenciler arka planda olur. Neden ön plana çıkıyor” falan baya bir konuşulmuş. (Ö7)

Yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin sergilediği davranışlardan birinin, yöneticilere şikayet etme olduğunu belirten katılımcılardan biri olan Ö2, görüşünü, “*Bir üst kademe*

yani idareye, yöneticilere gidip ‘Bunun yapılmaması gerektiği’ hakkında konuşmalar, hani öğretmeni pas geçip muhatap olduğu öğretmeni pas geçip direkt yönetime, idarecilere gidip bir şeyler söylemek, bu tarz davranışlarla karşılaştım.” şeklinde dile getirmiştir. Ö8 ise yengeç zihniyetindeki öğretmenin, okulda akademik seviyesi yüksek olan sınıfların dersine Ö8’in girmesini istemediğini ve bu doğrultuda okul yöneticisine şikayette bulunduğunu, “...hani gitmiş, müdürle konuşmuş ondan dolayı tartıştık. Hani ‘En iyi sınıfları niye veriyorsunuz?’. Benim sınıflarımda çok iyi değildi halbuki ama taktı kafayı.” şeklinde dile getirmiştir.

Katılımcı Ö2, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin, kendisinin en iyi öğretmen olduğu ya da diğer öğretmenlerin yaptığı çalışmalardan daha iyisini yaptığına yönelik söylemlerde bulunarak rekabet ortamı oluşturma çabasında olduğunu dile getirmiştir. Katılımcının ilgili ifadesi şu şekildedir:

...sonuçta bir insanın “Ben senin yaşındayken çok daha iyisini yapıyordum.” demesi biraz bir rekabet ortamı yaratıyormuş gibi oluyor. Hani “Ben daha iyi yaptım sen benim kadar iyi yapamıyorsun.” gibisinden bir beklenti içinde olduğu için yapıyor olabilir. Hani “En iyi öğretmen benim, bunu dile getiriyim.”, “Ben daha iyisini yaptım” gibisinden yaklaşımlarda bulunması öyle bir hissiyata sokuyor beni, bunları hissettiriyor bana. (Ö2)

Katılımcı Ö4, ortak yürütülen çalışmalarda yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin kendileri emek vermediği halde diğer öğretmenlerin emeğini sahiplendiğini, “Ortak bir çalışma yapılacağı zaman mesela, bütün yükü benim üstüme yıkıp, hiçbir şey yapmayıp, kendileri yapmış gibi ortaya çıktılar. Sesimi çıkarmadım mesela, yapımda değil benim yani.” şeklinde dile getirmiştir. Ö3 de benzer şekilde, yapılan işbölümüne uygun davranmayan yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin diğer öğretmenlerin emeğini sahiplendiğini belirtmiştir. Katılımcının ilgili ifadesi şu şekildedir:

10 Kasım Töreni’nde iş bölümü yapmamıza rağmen tüm iş iki kişinin üstüne kaldı. Zümreden ismini vermeyeceğim asla, bir kişi sadece 15 dakika gelmesine rağmen “Tüm provalara ben geldim” dedi. Sonrasında “Ben her şeyi yaptım. Elimi taşın altına koydum.” dedi. Ama halbuki işin gerçek yüzü çok daha farklıydı. (Ö3)

Katılımcı Ö5 ise arkadaşının emeğinin ve başarısının yengeç zihniyetindeki bir öğretmen tarafından sahiplenmeye çalışıldığına dair gözlemini şu şekilde aktarmıştır:

Arkadaşlarımızdan bir tanesi bir çalışma yapmıştı...Bir çalışma yapmıştı, sergi gibi bir şey galiba. Bu sergiye katılan iki arkadaşımızdan bir tanesi, diğerinin sergisinin çok daha iyi olduğunu muhtemelen gördü ve gidip de işte idareye “Bu aslında benim fikrimdi fakat diğer arkadaş yaptı” gibi onu engelleyici şeyler söylediğini hatırlıyorum... “Hani mani olmasanız şey ben yapacaktım, onu ben düşünmüştüm aslında”. Hani

öğrenciler de var ya bizim. “Hocam cevabı tam diyecektim, siz dediniz” diyorlar ya aslında yalan. Demeyecekti de biz deyince “Hocam ben biliyordum.”. Bilmiyordu aslında. (Ö5)

Katılımcılardan bazıları, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin hakaret ya da küfür olarak nitelendirilebilecek söylemlerde bulunduklarına dikkat çekmişlerdir. Ö10, kendisine çalışkanlığı nedeniyle hakaret olarak nitelendirilebilecek bir sözcüğün söylendiğini, “*Mesela dün de aynı şeyi yaşadım. ‘İnek’ deniyor çok mesela.*” şeklinde dile getirmiştir. Ö4 yengeç zihniyetindeki öğretmen tarafından karakterine yönelik hakaret ve küfürlerin edildiğini, Ö9 da hakaret olarak nitelendirilebilecek söylemlerin ve davranışların olduğunu dile getirmiştir. Ö4 ve Ö9’un ilgili ifadeleri şu şekildedir:

Okulun arka tarafında bizim bir bölümümüz var orada yok işte “Sen terbiyesizsin.”, yok işte “Sen benim üstüne basıyorsun.” işte “Sen yapıyorsun yapıyorsun of çekiyorsun hem yapıyorsun hem ofluyorsun” yok işte “Sen çok tehlikelisin” gibi böyle kişiliğime, karakterime hakaret etmeye başladı. Aynen anlatıyorum olduğu gibi. Ben de diyorum ki “Bak arkadaşım diyorum. Seni kırmak istemiyorum. Ben problem çıkarmak istemiyorum. Yani olay bildiğin gibi değil, anlatılıyor sana burada gerçeği.” Böyle bir küfürler, hakaretlere uğradım...bir hakaretler bana “Manyaksın sen, paranoyaksın sen.”. (Ö4)

Örneğin, sana bu kişi sana telefon numarası verecek, kağıda yazmış geliyor. Örneğin öğrencilerin içinde kağıdı fırlatıp gidiyor. Örneğin, “Ömrümde senin gibi birisiyle karşılaşmadım.” bana söylenenlerden birisi. “40 yıllık ömrümde senin gibi birisiyle karşılaşmadım.” ...Aslında bu hakaret, evet hakaret bu. Yani kelimeler sanki öyle değil. Ama tavır ve hal bu. “40 yıllık ömrümde senin gibi birisiyle karşılaşmadım.”. Hakaret bu yani. (Ö9)

Katılımcı Ö4, yengeç zihniyetindeki öğretmenin arabasını çizdiği yönünde iftiraya uğradığını, “*Yetmedi, üstüne bir de iftiraya uğradım. Bu çok basit bir olay. Arabasını çizdiğime dair iftiraya uğradım ve idareden görüntüler istendi. Ben arabasını çizdiğime dair bu arkadaşın çok büyük bir iftira ile karşı karşıya kaldım.*” şeklinde dile getirmiştir. Ö8 ise yengeç zihniyetindeki öğretmen ile öğrenci yazılı sınavlarıyla ilgili yaşadıkları bir tartışmanın ardından yengeç zihniyetindeki öğretmenin darp edildiğine dair polis ve savcılığa başvuruda bulunduğunu, kendisine iftira attığını ve bu sürecin kendisini psikolojik olarak yıprattığını şu şekilde dile getirmiştir:

...izin al, emniyete git. Polise beni darp etti diye...ama ben bunun polise gittiğini, beni darp etti diye iftira atacağını akıl edemedim. Yani düşünsene ya en büyük boyutunu yaşadığım ya. İftira boyutunu yaşadım. Yani iftira attı resmen...Ben zaten darp edecek sinirde bir insan değilim anca söylenirim. Hani kızarım belki, en fazla yaptığım şey sözle kızmaktır. Onun dışında, ben yok işte şey yapayım da atlayıp böyle, çocukluğumdan beri böyle bir düzeye gelmedim daha yani...Kamera kayıtlarıyla bu savcılığa gitmiş. Sonuç çıkmadı, hiçbir şey çıkmadı sonra aklandım. Aklandım ama psikolojik olarak da yıprandım yani. (Ö8)

Katılımcılardan bazıları, yengeç zihniyetindeki öğretmenler tarafından diğer öğretmenlere sahip olmadıkları bir karakterde lanse edildiklerini ifade etmişlerdir. Bu doğrultuda görüş belirten Ö9, kendisinin yengeç zihniyetindeki öğretmenler tarafından kötü bir insan olarak lanse edildiğini ve bu şekilde aşağı çekilmeye çalışıldığını, “*Hani aşağıya çekilmeye çalışıyorsun. Hani farklı bir insanmış gibi kötü bir insanmış gibi göstermeye çalışıyorlar.*” şeklinde dile getirmiştir. Ö4 ise okulda yaptığı sergilerle ön plana çıkmaya çalışmadığını ancak yengeç zihniyetindeki öğretmenler tarafından ön plana çıkmaya çalışan biri olarak lanse edildiğini şu şekilde dile getirmiştir:

Mesela ben bir sergi açarım. Daha önce de açtım bu okulda yıllarca. Ben beş yıldır bu okulda çalışıyorum. Hiçbir zaman öne çıkmadım. Sergimi açtım, geri kaçtım. Fotoğraflara çıkmam. Öyle bir yapım yok zaten. Yani ismim çıksın, pohpohlansın. Asla böyle bir insan olmadım ama hep öyleymişim gibi yansıtıldım o insanlar tarafından. (Ö4)

Katılımcı Ö4 diğer bir ifadesinde, yengeç zihniyetindeki öğretmenin arabasını çizdiği yönünde kendisine atılan iftiraların, kendisini örgütte yer alan tüm bireylere olduğundan farklı bir karakterde lanse edebilmek için yengeç zihniyetindeki öğretmen tarafından bilinçli şekilde yapıldığını düşündüğünü dile getirmiştir. İçinde bulunduğu durumdan rahatsızlık duyduğunu belirten Ö4’ün ilgili ifadesi şu şekildedir:

...benim böyle basit bir olayın içine bilinçli çekildiğimi düşünüyorum ben. Bunun bana bilinçli yapıldığını yani kasıtlı yapıldığını düşünüyorum. Benim ismimi, insanlarla olan diyalogumu farklı yansıtmak için yapıldığını düşünüyorum...Böyle bir olayın içinde ismimin anlıyor olması beni acayip rahatsız etti. Yani herkesi eder. Etraftan da mesela çok duyuldu bu olay. Şöyle bir şey okulu kesinlikle şey yapmıyorum yani hizmetlisiydi, yemekçisiydi falan gibi ayırmıyorum. Biz bütün bir aileyiz. Yani okulun birçok çalışanı var. Öğretmeni var, işte çay ocağında bulunan bayan çaycımız var, işte sınıflarımızla ilgilenen temizlik görevlilerimiz var. Bunlara varana kadar, bu insanlara varana kadar duyuldu bu olay. Yani içinde bulunduğum bu olay. Yani hazmedemiyorum bir türlü yediremiyorum. Hiçbir şey yapamıyorum. Yapmalı mıyım onu da bilmiyorum. Değer mi onu da bilmiyorum. (Ö4)

Katılımcı Ö8 ise kendisinin yengeç zihniyetindeki öğretmen tarafından sinirli, kavgacı bir kişiliğe sahip olarak lanse edildiğini belirtmiş ve olduğundan farklı kişilikte yansıtılıyor olmasından dolayı diğer öğretmenlere açıklama yapma gereksinimi hissettiğini dile getirmiştir. Katılımcının ilgili ifadesi şu şekildedir:

Sanki ben durduk yere sinirlenmişim. Ben durduk yere laf söylemişim sanki ben deliyim ona çatmışım durduk yere gibi milletin içinde böyle sevimli bir hal takınıyor. Ben bir şey demedim. Ben bir şey yapmadım işte sinirlendi gibi şey yapıyor yani...Sadece millet, hani sanki sen çok tartışan bir tipmişsin gibi. Halbuki ben mesela ılımlı bir tipim. Sanki ben kavgacıyım. Ben sorun yaratıyormuşum gibi ortamda algılanmaya başladı. Bu sefer de sürekli açıklama gereksinimi duyuyorsun. (Ö8)

Katılımcılardan bazıları yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin, diğer öğretmenlerin de kendileri gibi çalışmasını istediklerini belirtmişlerdir. Bu katılımcılardan biri olan Ö4, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin dersin gerektirdiği uygulamaları yapmadıklarını ve Ö4'ün de bu uygulamaları yapmasını istemediklerini belirtmiştir. Ö4, dersinin gerektirdiği uygulamaları yaptığı için yengeç zihniyetindeki öğretmenler tarafından hakaret, iftira ve olduğundan farklı yansıtma gibi yengeç davranışlarına maruz bırakıldığını vurgulamıştır. Ö4'ün ilgili ifadesi şu şekildedir:

Okulda sınıf ikiye bölünüyor...ikiye bölünme sebeplerinden biri de öğretmenin öğrenciyle birebir ilgilenmesidir. Nasıl ilgilenmesidir? Kesemeyen öğrencininkini kesersin uygulama sırasında. İşte takamayanınkini takarsın, yapıştırmanınkini yapıştırırsın. Şimdi ben uygulamayı derste yaptırırm, eve ödev vermem çünkü dersimin konusu bu. Şimdi diğer arkadaşlar eve ödev, “Ya biz bunları beceremeyiz, yapmayız biz, ben eve ödev veriyorum.” Mesela ben de diyorum ki “Arkadaşım ver sen yine ama veremezsin yani. Ama ben vermem diyorum.” mesela. Hani ben vermeyip okulda yaptığım zaman ben aykırı oluyorum mesela. Ama bu bir kural. Uygulama dersini sen evde çocuğa ödev vererek yaptırdığın zaman derste ne yapacaksın? Derste yapmaya hiçbir şey kalmıyor...İşte ben bu yönde, hep istiyorlar ki ben de onlara ayak uydurayım, ben de onlar gibi çalışayım. Çalışmadığım zaman problem yaşıyorum. Ama işin doğrusunu yapmak zorundayım. Ben öğretmenim. Yani benim belli bir şeyim var çizgim var. Ya bunun dışına sen çıkıyorsan çık. Ben sana itiraz etmiyorum ama sende benim yaptığımı itiraz edemezsin. İşte ben bunları yaptığım için hakaretlere uğradım, iftiralara uğradım. Yok önlerini kestim. Ne önlerini, önünü kesmişim onların. (Ö4)

Katılımcılardan bazıları yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin kinayeli konuştuğunu dile getirmiştir. Bu doğrultuda görüş belirten Ö6, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin samimiyetten uzak, kinayeli söylemlerde bulunduğunu, “*Bir kere laf, çeşitli laf sokmalar olabiliyor burada. Kinayeli konuşmalar, imalı. Aslında seni destekliyorum derken bile alttan alttan, böyle içten içe böyle bir aşağılayarak konuşmalar. Samimiysiz ifadeler.*” şeklinde ifade etmiştir. Benzer doğrultuda görüş belirten Ö7, yürüttüğü çalışmadan dolayı tebrik ettiği öğretmen arkadaşının kendisine yanıtını, “*‘Arkadaşlar böyle yaptınız. Elinize sağlık’ dedim. Oradan bir tanesi, şahsın bir tanesi, erkek olan “Biz oğlum işimizi yapıyoruz tabi. Senin gibi karılarla lak lak etmiyoruz” dedi. Çok zoruma gitti bu laf. Ben aslında lak lak etmiyorum.*” şeklinde ifade etmiştir. Ö9 da yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin kendisini rencide edecek söylemlerde bulunduğunu “*Konuşma sırasında arada laf sokmak. Bunu yapıyorlar...Beni rencide edecek konuşmalar oldu sonra...Her defasında bir laf çarpma.*” şeklinde dile getirmiştir. Ö10 ise yürüttüğü çalışmalar ve çalışkanlığı nedeniyle yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin kendisi hakkında kinayeli söylemlerde bulunduklarını ve

Ö10'un öğrencilerle bağ kurmaktan ziyade gösteriş yaptığını düşündüklerini dile getirmiştir. Ö10'un ilgili ifadesi şu şekildedir:

Mesela ben bu konuda sınıf içi etkinlikler çok yapmayı seviyorum. Daha çok hani TÜBİTAK falan değil de. Öğrencilerle birebir, onların da içinde olduğu, öğretmenlere ya da daha yetişkinlere yönelik değil, daha çok sınıf içindeki aktiviteleri çok seviyorum. Şöyle oluyor mesela. Bu şekilde davranmayan birkaç öğretmen arkadaşımın “Yani sen de çalışmayı çok seviyorsun”. Hani böyle “İyi çalışıyorsun” ama bu imalı bir şekilde gibi. Ama hani bunu severek yaptığımı düşünmediklerini fark ettim. Aslında bunu bir gösteriş için yaptığımı düşünüyorlardı diye anladım. Hani işte “Kim böyle bir şey yapar ki? Niye yapar? Görülmek için.”. Oysaki ben bağ kurmak için bunu yapıyorum öğrencilerle. Samimi duygularla. Tabii ki herkes takdir edilmek ister üstü tarafından ama birincil şey değil. Hani görürse görür, görmezse de benim için önemli olan çocuklarla bir şey yapmış olmam. Onların hayatında yıllar sonra bir iz bırakmış olmam. (Ö10)

Katılımcı Ö8, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin diğer öğretmenlerin önünü kesmeye çalıştığını, “*Pek bir yerde görev falan alsın istemiyorlar. İşte ‘Boş ver’ falan diyorlar ya da idareyle konuşup önünü kesme.*” şeklinde dile getirmiştir. Beden eğitimi ve spor öğretmeni olan Ö7 ise başarı elde etmesini engellemek için başarılı olabilecek takımların kendisine verilmediğini, başarısıyla ön plana çıkamayacağı takımların dahi mücadele ettiğinde kendisine verildiğini ve mücadele etmediğinde hiçbir takımla çalışmasının mümkün olmadığını vurgulamıştır. Ö7 diğer bir söyleminde çalıştırdığı badminton takımında yer alan öğrencilere badminton racketlerinin verilmediğini, öğrencilerin antrenman yapması engellenerek Ö7'nin başarı elde etmesinin önüne geçilmeye çalışıldığını dile getirmiştir. Ö7 bununla birlikte, zümre başkanı olarak yürüttüğü toplantılarda başarısının engellenmeye çalışıldığını da dile getirmiştir. Ö7'nin ilgili ifadeleri şu şekildedir:

Sana takım vermiyorlar mesela. Çalıştırıp da başarılı olacağın bir takım verilmiyor sana. Hele yeni gelmişsen o okula, senden öncekiler işte okul idaresine ya da ilçeye kendini kupa alıp, madalya alıp başarılı olacak takımları seçiyorlar. Ya sana hiç kalmıyor ya da böyle başarılı olamayacak nedir çok, atletizm mesela. ... (eski okul ismi)'de mesela ilk aldığım takım, o da zorla. Öyle çok göze batmayan, seni ön plana çıkarmayan takımlar verilirse verilir. Yoksa da hiç verilmez. Hele istemezsen, mücadele etmezsen, “Ben de varım” demezsen asla ve asla alamazsın. (Ö7)

Sekizlerden çocukları buldum. Şöyle yapıyorlar bu çocuklara, o çocukların dersine ben girmiyorum. Bir başkası giriyor. “Hocam badminton raketi alabilir miyiz?” dediğinde “Ya o ne? Bırakın şu badminton'ı” falan deyip badminton raketi verilmeyormuş mesela çocuğa. Benim çalıştırdığım bilindiği halde. Bu engelleme aslında. Mesleki yönden engelliyor seni. (Ö7)

Sen zümre başkanısn, toplantı yapıyorsun. Müdür yardımcısını getirmişsin toplantıya. Biri cep telefonundan bir şey yapıyor, bir tanesi başka bir öğrencinin bir şeyini dolduruyor...Toplantıyı sanki 3 kişi yapıyorsun. Ben de birden yükseldim. Dedim

“Arkadaşlar bir bırakın, toplantıyı yapalım”. Biri dedi oradan “Bu benim için daha önemli”, biri dedi “Ben seni de dinliyorum” böyle birbirimize. Yani burada senin başarılı olmanı da engelliyor. Ne oluyor? Müdür yardımcısının gözünde agresif bir insan oluyorsun ya da işte baltalıyor seni. Toplantını baltalıyor aslında. (Ö7)

Katılımcı Ö7’nin yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin karşısındaki öğretmeni daha rahat aşağı çekebilmek için araya mesafe koyduklarına dikkat çektiği ifadesi şu şekildedir:

Eğer başarıda sen eğer bir zümreysen, öne geçeceksen seninle ben konuşmayı bile kesiyorum. Seninle selamlaşmayı, konuşmayı bile kesiyorum. Uzaklaşıyorum. Yani yükselişi benimle alakalı olmasın açısından yanında olmaz gerisinde olursam veya başka bir grupta olursam daha rahat çekersin. Şimdi yanında olduğun zaman diyecekler ki samimi arkadaşlar işte. Belki belli olacak. Ben bunu da gördüm yani. (Ö7)

Özetlemek gerekirse, katılımcıların görüşleri doğrultusunda, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin davranışlarının mesleki çalışmaları gereksiz gösterme, dedikodu, olumsuz eleştiri, branş sınırının dışına çıkmaması yönünde söylemler, yöneticilere şikayet etme, rekabet ortamı oluşturma çabası, emeği/başarıyı sahiplenme, hakaret/küfür, iftira, olduğundan farklı yansıtmaya, kendisi gibi çalışmasını isteme, laf sokma/kinayeli konuşma, baltalama/önünü kesme çabası, mesafe koyma olduğu belirlenmiştir. Katılımcılardan bazıları, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin, “*Ya buna gerek var mı? Niye bu kadar çok çalışıyorsun? Sonuç olarak dersimiz 40 dakika, anlatır geçersin*” ya da “*Ne uğraşıyorsun bu kadar? Sen mi kurtaracaksın ülkeyi?*” gibi söylemlerle, yapılan mesleki çalışmaları gereksiz göstermeye çalıştığını belirtmiştir. Yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin davranışlarıyla ilgili olarak katılımcılar tarafından en sık ifade edilen görüş, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin dedikodu yaptıkları yönünde olmuştur. Katılımcılardan bazıları, öğretmenlerin arkadaşlık ilişkileri, okul yöneticileriyle yakınlıkları, hayata geçirdikleri projeleri, gereğinden fazla çalıştıkları ile ilgili yengeç zihniyetindeki öğretmenler tarafından dedikodularının yapıldığını belirtmiştir. Katılımcılardan biri, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin, diğer öğretmenlerin küçük hatalarını büyük hatalar gibi lanse ederek dedikodu yaptığını belirtmiş, diğer bir katılımcı ise öğretmenlerin öğrenciler için kullanılması gereken enerjiyi dedikodu yaparak harcadığını dile getirmiştir. Katılımcılardan bir diğeri dikkat çeken görüşünde, okul yöneticileri ile yakın olduğu düşünülen öğretmenleri okul yöneticilerinin kayırdığı ve onların mesleğinde ilerlemesine yardım ettiği yönünde dedikoduların yapıldığını belirtmiştir. Katılımcılardan bazıları ise yaptıkları çalışma ve projeler ile karakterlerinin yengeç zihniyetindeki öğretmenler tarafından yapıcı

olmaktan uzak şekilde eleştirildiğini belirtmiştir. Örgüt içerisinde bazı çalışmaların belirli branşlarla özdeşleştirilmesiyle branş sınırlarının oluşturulduğunu belirten bazı katılımcılar, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin diğer öğretmenlerin kendi branş sınırlarının dışına çıkmaması yönünde söylemlerde bulunduklarına dikkat çekmişlerdir. Katılımcılardan biri, örgütte belirli bir branş ile özdeşleştiği algısı olan ancak bu branşta görev yapan yengeç zihniyetindeki öğretmenler tarafından yapılmayan çalışmaların olduğunu belirtmiştir. Katılımcı dikkat çeken görüşünde, bu çalışmaların diğer bir branşta görev yapan öğretmenler tarafından yapılması durumunda, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin engellenmeye ve gölgede bırakılmaya çalışıldıkları yönünde söylemlerde bulunduklarını belirtmiştir. Katılımcılardan bazıları yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin, diğer öğretmenlerin emeğini ve başarısını sahiplendiğini dile getirmişlerdir. Katılımcılar tarafından dile getirilen dikkat çekici görüşlerden biri, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin hakaret ya da küfür olarak nitelendirilebilecek söylemlerde bulundukları yönündedir. Dikkat çeken diğer bir görüş ise yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin engellemeye çalıştıkları öğretmenlere iftira attıkları yönündedir. Bu doğrultuda görüş belirten katılımcılardan biri, yengeç zihniyetindeki öğretmenin darp edildiğine dair polis ve savcılığa başvuruda bulunduğunu, kendisine iftira attığını belirtmiştir. Diğer bir katılımcı ise yengeç zihniyetindeki öğretmenin arabasını çizdiği yönünde iftiraya uğradığını belirtmiş ve bu iftiranın, kendisini örgütte yer alan tüm bireylere olduğundan farklı bir karakterde gösterebilmek için yengeç zihniyetindeki öğretmen tarafından kasıtlı olarak yapıldığını düşündüğünü belirtmiştir. Benzer şekilde katılımcılardan bazıları, yengeç zihniyetindeki öğretmenler tarafından örgütteki bireylere farklı şekilde lanse edilmeye çalışıldıklarını vurgulamışlardır. Bu katılımcılardan biri, kendisinin örgütteki bireylere sinirli ve kavgacı kişiliğe sahip biri olarak lanse edildiğini, bu nedenle örgütteki bireylere sürekli kendini açıklama ihtiyacı hissettiğini belirtmiştir. Katılımcılardan bazıları yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin kinayeli söylemlerde bulunduklarına dikkat çekmişlerdir. Bazı katılımcılar ise yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin kendilerinin başarı elde edebileceği bir görevi almasını ya da bir çalışma yürütmesini engelleyerek, başarı elde etmelerinin önünü kestiğini ya da başarılarını baltalamaya çalıştığını belirtmişlerdir. Katılımcılardan biri ise dikkat çekici bir görüş ileri sürerek, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin karşısındaki öğretmeni daha rahat aşağı çekebilmek için ondan uzaklaştığını ve samimi arkadaş olmaktan çekindiğini dile getirmiştir.

4.2.1.2.3. “Diğer Öğretmenlerin Davranışları” kategorisine ilişkin bulgular

Bu başlık altında “Yengeç Sepeti Sendromu Davranışları” temasında yer alan “Diğer Öğretmenlerin Davranışları” kategorisine ilişkin elde edilen bulgulara ve yorumlara yer verilmiş olup, bu kategoride ulaşılan kodlara ve bu kodların belirtilme sıklığına Tablo 4.20’de yer verilmiştir.

Tablo 4. 20. Diğer Öğretmenlerin Davranışları Kategorisine İlişkin Kodlar ve Belirtilme Sıklığı

Tema	Kategori	Kodlar	Belirtilme Sıklığı
Yengeç Sepeti Sendromu Davranışları	Diğer Öğretmenlerin Davranışları	İki tarafa ayrı tavsiye verme	2/10
		Mağduru destekleme	3/10
		Tepki göstermeme	2/10

Tablo 4.20’de görüldüğü üzere, “Diğer Öğretmenlerin Davranışları” kategorisinde iki tarafa ayrı tavsiye verme, mağduru destekleme ile tepki göstermeme kodlarına ulaşılmıştır.

Katılımcılardan bazıları, diğer öğretmenlerin, yengeç zihniyetindeki öğretmenler ile yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlere ayrı ayrı tavsiyelerde bulunduklarını belirtmiştir. Bu doğrultuda görüş bildiren Ö10, diğer öğretmenlerin, yengeç zihniyetindeki öğretmenler ile yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenleri idare etmeye çalıştıklarını, “İşte hani ‘Tatsızlık çıkmasın Ali Rıza Bey’ modu. İşte şey yapalım, idare ediyorlar.” şeklinde dile getirmiştir. Katılımcı Ö2 de benzer şekilde görüş belirterek, diğer öğretmenlerin, yengeç sepeti sendromunun taraflarına ayrı ayrı tavsiyelerde, yorumlarda bulunduklarını belirtmiştir. Ö2’nin ilgili ifadesi şu şekildedir:

Yani tabi diğer öğretmenlere iki tarafın yüzleştirilmesini sağlamak gibisinden bir misyon yüklemek doğru olmaz. Ama dediğim gibi onlar da yine her iki taraftan da dinleyip her iki tarafa ayrı ayrı tavsiyeler ya da yorumlarda her iki tarafa da ayrı ayrı yorumlarda bulunarak. Bir yaklaşım içerisinde olduklarını sezdim diyebilirim, gözlemledim diyebilirim. (Ö2)

Katılımcılardan bazıları, yengeç sepeti sendromu sürecinde diğer öğretmenlerin sergilediği davranışlarından bir diğerinin, yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmeni diğer bir ifadeyle mağduru desteklemek olduğunu belirtmişlerdir. Bu doğrultuda görüş belirten Ö7, arkadaşlarının birçok açıdan kendisine destek olduğunu, onu yalnız bırakmadıklarını ve onların desteğinin kendisine güç verdiğini belirtmiştir. Ö7'nin ilgili ifadesi şu şekildedir:

...valla benim grubum var...Onlar hep yanımda destek oldular. Mesela ... (eski müdür ismi) ile bir sorunum olduğu zaman, ben yalnız gitsem de 2 dakika sonra onları kapıda gördüm ben. Yalnız bırakmadılar. Arkadaş grubum sağ olsun hep destek oldular. Hem varlıklarıyla hem akıl vererek hem de psikolojik olarak yardım ederek...Olayı anlattığımda en azından bana “Haklısın, yanındayız” diyebilecek arkadaşlarım vardı. O yüzden onlardan çok kuvvet ve güç aldım. Hep yanımda oldular. (Ö7)

Katılımcı Ö4, yakın arkadaşlarının bu süreçte kendisini yalnız bırakmadıklarını, desteklediklerini ve yengeç zihniyetindeki öğretmenin davranışlarına karşı sakinliğini korumasına yardım ettiklerini şu şekilde dile getirmiştir:

Ama böyle 1-2 yakın arkadaşım çok destekledi...Çok çok yakın olduğum 1-2 arkadaşım zaten hiç yalnız bırakmadılar beni çünkü gerçekten yani insan yaşamadan anlamaz. Fevri çıkışlar ben de yapabilirim insanım çünkü. Bu kadar hakarete uğruyorsun. Karşıma geliyor o insan kikir gülüyor, hiçbir şey olmamış gibi. Yani o an yanımdaki insanlar beni tutmasa belki bende başlayacağım hakaretlere, küfürlere. Çünkü gerçekten bir insan sana gelip küfretse susmazsın yani bu böyle bir şey. (Ö4)

Katılımcı Ö9, diğer öğretmenlerin bu süreçte kendisine destek olduğunu şu şekilde dile getirmiştir:

“Çok fazla takma”. Bir kaç kişi örneğin geliyordu. “Çok fazla takma o öyle bir insan” ...içten bir destek aslında. Onlarda çünkü çok fazla şey yoktu. Yani muhatap olmuyorlardı onlarla...büyük bir çoğunluğu bana inanıyordu aslında. Nasıl bir ortam olduğunun farkındalardı. Hani dışardan gözüküyordu zaten ne olduğu. (Ö9)

Katılımcılardan bazıları ise yengeç sepeti sendromu sürecinde diğer öğretmenlerin sergilediği davranışlarından bir diğerinin, tepkisiz kalmak olduğunu belirtmişlerdir. Bu doğrultuda görüş belirten Ö6, diğer öğretmenlerin süreçte herhangi bir tepki göstermediklerini ancak dedikodu yapmaya devam ettiklerini, “*Onlar da tepkisiz kaldı. Arkamdan konuşmaya devam ettiler.*” şeklinde dile getirmiştir. Ö10 ise görüşünü, “*Seyirci olarak kalıyorlar.*” şeklinde dile getirmiştir.

Özetlemek gerekirse, katılımcıların görüşleri doğrultusunda, diğer öğretmenlerin davranışlarının iki tarafa ayrı tavsiye verme, mağduru destekleme ile tepki göstermeme olduğu belirlenmiştir. Katılımcılardan bazıları, diğer öğretmenlerin, yengeç

zihniyetindeki öğretmenler ile yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlere ayrı ayrı tavsiyelerde bulunduklarını vurgulamıştır. Bazı katılımcılar ise diğer öğretmenlerin, yengeç davranışına maruz kalan öğretmeni diğer bir ifadeyle mağduru desteklediklerini belirtmiştir. Katılımcıların görüşleri doğrultusunda, özellikle yakın arkadaşlarının mağduru desteklediği görülmüştür. Bazı katılımcılar ise diğer öğretmenlerin bu süreçte tepkisiz kaldığını dile getirmiştir. Bu doğrultuda görüş belirten bir katılımcı, diğer öğretmenlerin tepkisiz kaldıklarını ancak dedikodu yapmaya devam ettiklerini vurgulamıştır.

4.2.1.2.4. “Okul Yöneticilerinin Davranışları” kategorisine ilişkin bulgular

Bu başlık altında “Yengeç Sepeti Sendromu Davranışları” temasında yer alan “Okul Yöneticilerinin Davranışları” kategorisine ilişkin elde edilen bulgulara ve yorumlara yer verilmiş olup, bu kategoride ulaşılan kodlara ve bu kodların belirtilme sıklığına Tablo 4.21’de yer verilmiştir.

Tablo 4. 21. Okul Yöneticilerinin Davranışları Kategorisine İlişkin Kodlar ve Belirtilme Sıklığı

Tema	Kategori	Kodlar	Belirtilme Sıklığı
Yengeç Sepeti Sendromu Davranışları	Okul Yöneticilerinin Davranışları	Taraflara tavsiye verme	1/10
		Destek verme	2/10
		Tepkisiz kalma	3/10
		Tarafları sakinleştirme	1/10

Tablo 4.21’de görüldüğü üzere, “Okul Yöneticilerinin Davranışları” kategorisinde taraflara tavsiye verme, destek verme, tepkisiz kalma ile tarafları sakinleştirme kodlarına ulaşılmıştır.

Okul yöneticilerinin, örgütte ortaya çıkan yengeç sepeti sendromuna yöneticilik vasfını kullanarak doğrudan bir müdahalede bulunmadığını belirten Ö2; okul yöneticilerinden, yengeç zihniyetindeki öğretmenler ile yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenleri

uygun bir ortamda yüzleştirmesi ya da hakem rolü üstelenerek tarafları dinlemesinin beklendiği ancak okul yöneticilerinin sadece taraflara tavsiye vermeyi tercih ettiğini şu şekilde dile getirmiştir:

Okul yöneticilerinin doğrudan bir, bu tarz sorunları okul yöneticileri ile paylaştığımda doğrudan bir hani okul yöneticiliği vasfını kullanarak doğrudan bir müdahalede bulunduklarını görmedim şimdiye kadar. Daha çok tavsiye üzerine, tavsiyeler vererek...Bana tavsiyeler üzerine hani “Böyle yapmamalısın. Her insana aynı şekilde davranmamalısın.” gibisinden dönütler vererek şey yapıldı. Beklenti ne oluyor? İki tarafı da dinleyip, hakemlik gibisinden bir beklenti olabiliyor ya da iki tarafın yüzleşmesini sağlamak, daha sakın biraz daha sakın olabilecek bir ortamda iki tarafı yüzleşmesini sağlamak şeklinde bir beklenti oluyor. Ama dediğim gibi bunlar ile karşılaşmadım. Yani idarenin bu yönde bir tavır takındığını görmedim. (Ö2)

Başarısı neticesinde maruz bırakıldığı yengeç davranışlarına karşı okul yöneticisinin kendisine destek olduğunu belirten Ö7, tekvando dalında öğrencileri ile elde ettiği başarısını daha ileri taşıyabilmesi için okul yöneticisinin tekvando salonu yaptırarak kendisini desteklediğini dile getirmiştir. Ö7 kendisini desteklemek için okul yöneticisi tarafından yaptırılan tekvando salonunun, yengeç zihniyetindeki öğretmenler tarafından jimnastik çalışmaları için kullanılmak istendiğini belirtmiş ve bu şekilde kendisini engellemeye çalıştıklarına dikkat çekmiştir. Bu noktada da okul yöneticisinin kendisini desteklediğini ve yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin ilgili salonu kullanmalarını engellediğini belirtmiştir. Ö7’nin ilgili ifadesi şu şekildedir:

Başarılı olduğum zaman ... (eski müdür ismi) tarafından desteklendim. Tekvando salonunu adam dayadı döşedi. Onu bile gelip elimden almak istediler. “Böyle bir salon yapın, biz de jimnastik çalıştırırız” dediler. Bu nedir? Engelliyor şimdi seni. Gidip söylediklerinde “Bu salonu başarımdan dolayı sadece senin için yaptım. Sadece sen kullanacaksın” dedi yani. (Ö7)

Yengeç sepeti sendromu sürecinde okul yöneticilerinin tepkisiz kaldığı yönünde görüş belirten katılımcılardan biri olan Ö9 görüşünü, “*Ashnda hiçbir şey, hiçbir şey yapmadılar. Sadece izlediler.*” şeklinde dile getirmiştir. Ö7 ise okul yöneticilerinin kendisini aşağı çekmeye çalışmadığını ancak aşağı çeken öğretmenlere karşı bir yaptırımda bulunmayarak yengeç davranışlarına seyirci kaldığını, “*...beni aşağı çekmek için hiçbir çabası olmadı. Ama beni aşağı çekenlere de bir yaptırım uygulamadı. Seyretti yani.*” şeklinde vurgulamıştır. Ö4 ise yengeç zihniyetindeki öğretmenlere karşı okul yöneticilerinin bir yaptırım uygulamasını beklediğini ancak maruz kaldığı yengeç davranışları karşısında okul yöneticilerinin tepkisiz kaldığını belirtmiştir. Ö4’ün ilgili ifadesi şu şekildedir:

Bunun sonucunda idarenin bu arkadaşı cezalandırılmasını bekliyorum. Ben hala bekliyorum. Bir şekilde bir yaptırım uygulanmasını bekliyorum. Ben hiçbir şey yapmadım çünkü. Kimseye saldırmadım, kimseye hakaret etmedim, kimseye iftira atmadım...Bu konuyla ilgili karşıdaki insana hiçbir şey yapılmadı. Hiçbir şey yapılmadı. (Ö4)

Okul yöneticilerinin sergilediği davranışlardan birinin, tarafları sakinleştirmek olduğunu belirten Ö2, görüşünü, “*Daha çok iki tarafla ayrı ayrı konuşarak iki tarafı da sakinleştirmek üzerine bir tavır takındılar.*” şeklinde dile getirmiştir.

Özetlemek gerekirse, katılımcıların görüşleri doğrultusunda, okul yöneticilerinin davranışlarının taraflara tavsiye verme, destek verme, tepkisiz kalma, tarafları sakinleştirme olduğu belirlenmiştir. Okul yöneticilerinin yengeç davranışları karşısında yöneticilik vasfını kullanarak doğrudan bir müdahalede bulunmadığına dikkat çeken bir katılımcı, okul yöneticilerinin sadece taraflara tavsiye verdiğini ancak yengeç davranışına maruz kalan öğretmenlerin beklentisinin, okul yöneticisinin hakem rolü üstelenerek tarafları dinlemesi ya da yengeç zihniyetindeki öğretmenler ile yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenleri uygun bir ortamda yüzleştirmesi olduğunu belirtmiştir. Katılımcılardan bazıları, okul yöneticilerinin kendisini desteklediğini belirtmişlerdir. Bu doğrultuda görüş belirten katılımcılardan biri, tekvando dalında öğrencileri ile elde ettiği başarısını daha ileri taşıyabilmesi için okul yöneticisinin okula tekvando salonu yaptırdığını ancak yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin bu salonu kendi çalışmaları için kullanarak kendisini engellemeye çalıştıklarını ve bu davranış karşısında okul yöneticisinin, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin ilgili salonu kullanmalarını engelleyerek kendisini desteklediğini belirtmiştir. Katılımcılardan bazıları okul yöneticilerinin bu süreçte tepkisiz kaldığı yönünde görüş belirtmiş, katılımcılardan biri ise okul yöneticilerinin tepkisiz kalması yerine yengeç zihniyetindeki öğretmenlere karşı bir yaptırım uygulamasını beklediğini dile getirmiştir. Diğer bir katılımcı ise okul yöneticilerinin tarafları sakinleştirmeye çalıştığını vurgulamıştır.

4.2.1.2.5. “Maruz Kalınan Davranışın Yönü” kategorisine ilişkin bulgular

Bu başlık altında “*Yengeç Sepeti Sendromu Davranışları*” temasında yer alan “*Maruz Kalınan Davranışın Yönü*” kategorisine ilişkin elde edilen bulgulara ve yorumlara yer

verilmiş olup, bu kategoride ulaşılan kodlara ve bu kodların belirtilme sıklığına Tablo 4.22’de yer verilmiştir.

Tablo 4. 22. Maruz Kalınan Davranışın Yönü Kategorisine İlişkin Kodlar ve Belirtilme Sıklığı

Tema	Kategori	Kodlar	Belirtilme Sıklığı
Yengeç Sepeti Sendromu Davranışları	Maruz Kalınan Davranışın Yönü	Yatay	6/10
		Yatay ve dikey	4/10

Tablo 4.22’ de görüldüğü üzere, “*Maruz Kalınan Davranışın Yönü*” kategorisinde yatay, yatay ve dikey kodlarına ulaşılmıştır.

Katılımcılardan bazıları, okul yöneticileri tarafından yengeç davranışlarına maruz bırakılmadığını, sadece aynı zümrede yer aldıkları öğretmenler ya da diğer zümrelerde görev yapmakta olan öğretmenler tarafından yengeç davranışlarına maruz bırakıldıklarını belirtmiştir. Bu doğrultuda görüş belirten katılımcıların yengeç sepeti sendromuna yatay yönde maruz kaldığı belirlenmiştir. Kimler tarafından yengeç davranışına maruz bırakıldığının belirlenebilmesi amacıyla kendisine yöneltilen soruya Ö4, “*Aynı zümre*” şeklinde yanıt vermiştir. Ö6, “*Diğer öğretmenler.*” şeklinde, Ö9 ise “*Öğretmenler. Zümre içi değil.*” şeklinde görüş bildirmiştir. Ö1, Ö3 ve Ö8 ise örgütte yer alan öğretmenler tarafından yengeç davranışlarına maruz bırakıldıklarını yengeç sepeti sendromuna ilişkin deneyimlerini aktararak vurgulamışlardır.

Katılımcılardan bazıları ise okul yöneticileri ve aynı zümrede yer aldıkları öğretmenler ya da diğer zümrelerde görev yapmakta olan öğretmenler tarafından yengeç davranışlarına maruz bırakıldıklarını belirtmiştir. Bu doğrultuda görüş belirten katılımcıların yengeç sepeti sendromuna yatay ve dikey yönde maruz kaldığı belirlenmiştir. Yatay ve dikey yönde yengeç davranışlarına maruz kaldığı belirlenen Ö2, müdür yardımcıları arasında da yengeç sepeti sendromunun olduğuna dikkat çekmiş ve bir müdür yardımcısı ile yürütülen bir çalışmanın diğer müdür yardımcısı tarafından aşağı çekilmeye çalışıldığını vurgulamıştır. Ö2’nin ilgili ifadesi şu şekildedir:

Dediğim gibi benim onların alanına girdiğimi düşünen öğretmenler var. Bu şekilde az önce demiştik ya keskin bir branş çizgileri var. O çizgilerin aşıldığını düşünen öğretmenler olabiliyor. Onun dışında yeri geldiğinde idareciler yine aynı şekilde. Hani bir idareci ile yapılan bir çalışma başka bir idareci tarafından aşağı çekilmeye çalışılabilir. Onlarla da karşılaştık. İdareciler arasında da bir uyumsuzluk var gibi. (Ö2)

Yatay ve dikey yönde yengeç davranışlarına maruz kalan bir diğer katılımcı olan Ö7 görüşünü, “*Burada sadece zümrenle baş başasın...Okul yöneticisi de bu işin içerisine girebiliyor bazen. Eğer oradakiyle bir ilişkisi varsa.*” şeklinde dile getirmiştir. Ö10 ise görüşünü şu şekilde dile getirmiştir:

...işte evet idarecilerden de oldu...Daha çok başka konularda ama tabi bu çalışmanı da etkiliyor tabi ki senin. Engelledikleri oldu. Öğretmenlerden de oldu...Zümre içinde de var. Yani işte evet, maalesef. Genel öyle görüyorum. Böyle yapıcı insanları biraz daha eleştirme var. (Ö10)

Ö5 ise okul yöneticileri ve örgütte yer alan öğretmenler tarafından yengeç davranışlarına maruz bırakıldığını, yengeç sepeti sendromuna ilişkin deneyimlerini aktararak vurgulamıştır.

Özetlemek gerekirse, katılımcıların görüşleri doğrultusunda, maruz kalınan davranışın yönünün yatay, yatay ve dikey olduğu belirlenmiştir. Katılımcılardan bazıları, aynı zümrede yer aldıkları öğretmenler ya da diğer zümrelerde görev yapmakta olan öğretmenler tarafından yengeç davranışlarına maruz bırakıldıklarını belirtmiştir. Bu katılımcıların yengeç sepeti sendromuna yatay yönde maruz kaldıkları belirlenmiştir. Katılımcılardan bazıları ise okul yöneticileri ve aynı zümrede yer aldıkları öğretmenler ya da diğer zümrelerde görev yapmakta olan öğretmenler tarafından yengeç davranışlarına maruz bırakıldıklarını belirtmiştir. Bu katılımcıların ise yengeç sepeti sendromuna yatay ve dikey yönde maruz kaldığı belirlenmiştir. Yatay ve dikey yönde yengeç davranışlarına maruz kalmış bir katılımcı dikkat çeken bir görüş ileri sürerek, müdür yardımcılar arasında da bir yengeç sepeti sendromunun olduğunu ve bir müdür yardımcısı ile yürütülen bir çalışmanın diğer müdür yardımcısı tarafından aşağı çekilmeye çalışıldığını dile getirmiştir.

4.2.1.3. “Yengeç Sepeti Sendromunun Sonuçları” temasına ilişkin bulgular

Araştırmanın çalışma grubunda yer alan ortaokul öğretmenleri ile yapılan görüşmelerden elde edilen verilerin içerik analizi neticesinde ulaşılan “Yengeç Sepeti

Sendromunun Sonuçları” teması, *“Bireysel Sonuçlar ve Örgütsel Sonuçlar”* olmak üzere 2 kategoriden oluşmaktadır. Bu kategorilerde yer alan alt kategoriler, ilgili başlıklar altında ayrıntılı biçimde açıklanarak yorumlanmıştır.

4.2.1.3.1. “Bireysel Sonuçlar” kategorisine ilişkin bulgular

“Yengeç Sepeti Sendromunun Sonuçları” temasında yer alan *“Bireysel Sonuçlar”* kategorisi, *“Mesleki Sonuçlar, Duygusal Sonuçlar, Sosyal Sonuçlar”* olmak üzere 3 alt kategoriden oluşmaktadır. Yengeç sepeti sendromuna ilişkin deneyimi olan ve araştırmanın çalışma grubunda yer alan ortaokul öğretmenleriyle yapılan görüşmeler sonucunda ulaşılan ve bu alt kategorilerde yer alan kodlar, tablolar halinde ilgili başlıklar altında okuyucuya sunulmuştur. Bununla birlikte, kodlar ayrıntılı biçimde açıklanarak yorumlanmış ve araştırmanın çalışma grubunda yer alan ortaokul öğretmenlerinin kodlara ilişkin görüşleri sık sık doğrudan alıntılar yapılarak okuyucu ile paylaşılmıştır.

4.2.1.3.1.1. “Mesleki Sonuçlar” alt kategorisine ilişkin bulgular

Bu başlık altında *“Yengeç Sepeti Sendromunun Sonuçları”* temasında yer alan *“Bireysel Sonuçlar”* kategorisinin *“Mesleki Sonuçlar”* alt kategorisinde elde edilen bulgulara ve yorumlara yer verilmiş olup, bu alt kategoride ulaşılan kodlara ve bu kodların belirtilme sıklığına Tablo 4.23’te yer verilmiştir.

Tablo 4. 23. Mesleki Sonuçlar Alt Kategorisine İlişkin Kodlar ve Belirtilme Sıklığı

Tema	Kategori	Alt Kategori	Kodlar	Belirtilme Sıklığı
Yengeç Sepeti Sendromunun Sonuçları	Bireysel Sonuçlar	Mesleki Sonuçlar	Mağdurun yengeç zihniyetindeki bireye dönüşmesi	4/10
			Mesleki motivasyonun düşmesi	6/10
			Mesleki gelişimin olumsuz etkilenmesi	3/10
			Kendini branşla sınırlandırma	1/10
			Okula gelmek istememe	2/10
			Bireysel çalışmalara yönelme	1/10
			Tayin isteği	5/10

Tablo 4.23'te görüldüğü üzere, “*Mesleki Sonuçlar*” alt kategorisinde mağdurun yengeç zihniyetindeki bireye dönüşmesi, mesleki motivasyonun düşmesi, mesleki gelişimin olumsuz etkilenmesi, kendini branşla sınırlandırma, okula gelmek istememe, bireysel çalışmalara yönelme, tayin isteği kodlarına ulaşılmıştır.

Katılımcılardan bazıları dikkat çeken bir görüş ileri sürerek, yengeç davranışına maruz kalan diğer bir ifadeyle mağdur olan öğretmenlerin, bir süre sonra yengeç zihniyetindeki öğretmenlere dönüştüklerini belirtmiştir. Bu doğrultuda görüş belirten katılımcılardan biri olan Ö2, mağdur olan öğretmenin, yengeç zihniyetindeki öğretmene dönüşüm sürecine dikkat çekmiştir. Ö2, mesleğinde yükselmeye çalışan öğretmenin aşağı çekilmesinin ardından, katılımcı tarafından “nötr” olarak adlandırılan bir evreden geçtiğini ve bu evrede mağdurun, mesleğinde yükselmeye çalışmadığını ve mesleğinde yükselmeye çalışan öğretmenleri de aşağı çekmeye çalışmadığını belirtmiştir. Bu evrenin ardından, mağdur öğretmenin yengeç zihniyetindeki öğretmenlerden birine dönüşerek, mesleğinde yükselmeye çalışan öğretmenleri aşağı çekmeye başladığını belirtmiştir. Kendisinin yengeç zihniyetindeki öğretmene dönüşüm sürecinin “nötr” evresinde olduğuna dikkat çeken katılımcının ilgili ifadesi şu şekildedir:

Bir zincirleme reaksiyon şeklinde oluyor demek ki. Yükselmeye çalışan öğretmenin aşağı çekilmesi, bir yerden sonra onu nötrleyecektir hani “Ne yükseliyorum ne de yükselene bir şey yapıyorum.” nötrü o anlamda kullandım. “Ne yükselirim ne de yükselmeye çalışana bir şey yaparım” gibisinden ama demek ki bu şekilde bir kariyerin içinde bulunduğu, kendini belli bir yıldan sonra hani en başta da demiştim ya belli bir kıdemin üzerindeki öğretmenlerde bunu gözlemliyoruz. Demek ki o kıdeme ulaştınca o da onu yapmaya başlayabilir gibisinden. Ben henüz o kıdeme ulaşmadım, bilmiyorum ama (Gülüşmeler). Şimdilik dediğim gibi o nötr aşamayı yaşadım, hissettim...Ama şimdi düşünüyorum, yükselmeyi geriye çeken bir yengeç oldum mu? Aklıma bir örnek gelmiyor şu anda. (Ö2)

Yengeç davranışlarına maruz kalmış olan Ö7 ise yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin davranışlarını sergilemeye başladığını ve bu durumun bilincinde olduğunu belirtmiştir. Ö7’nin ilgili ifadesi şu şekildedir:

O gruba bu sene katıldım ben de ama farkına vara, bilerek katıldım. “Ben de yapacağım” dedim. “Bakalım nereye kadar gidecek” dedim. Yaptığım davranışın yanlış olduğunu bile bile atıyorum mesela. “Onlar atmış, ben niye atmıyorum? E onlar öyle yapmış, ben niye yapmıyorum?”. Bu seni çekiyor. Okulun sosyal çevresi, buna ister öğretmen deyin ister veli deyin. Seni o davranış grubuna ya da o davranış, beğenmediğin insanların sergilediği davranışları yapmaya başlıyorsun...Uyuyorsun, ayak uyduruyorsun. O özelliklere sahip olmasan bile onlar gibi davranıyorsun zamanla. Ama bilincindesin bunun, davrandığının. Onlar gibi davrandığının bilincindeyim. Yani böyle onlar gibi oldum demiyorum ama onlar gibi davranıyorsun. (Ö7)

Katılımcı Ö3, proje yapmak isteyen öğretmenlerin, yengeç zihniyetindeki öğretmenler tarafından çeşitli yengeç davranışlarıyla pes ettirildiklerini ve bir süre sonra, proje yapmak isteyen öğretmenlerin de yengeç zihniyetindeki öğretmenlerden biri haline geldiğini şu şekilde dile getirmiştir:

Bir süre sonra o kişi de yenilip boş verip onlardan biri olacak...Yengeç sendromunu yaşatanlar. Yani diyelim bir öğretmen bir şey, bir proje yapmak istiyor ve projesinin hani sadece kendisini değil de kurumunu da yükselteceğini düşünüyor. Ama bu geri kalan, engellemeye çalışan insanlar tarafından o kadar çok üstüne gidiliyor ki, o kadar çok “Sen zaten yapamazsın. Yapsan da ne olacak, bu zamana kadar yaptın da ne oldu?” gibi söylemlerle en sonunda ona da pes ettiriliyor...Sonrasında o kişi de onlardan biri...Yengeçlerden biri oluyor. (Ö3)

Katılımcı Ö5, duygusal olan öğretmenlerin yengeç davranışları karşısında pes ettiğini ve yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin arasına katıldığını şu şekilde dile getirmiştir:

...biraz duygusal olanlar pes ediyor...O pes edenler de belli bir yerden sonra o gruba dahil oluyor...şunu söylüyor “Ya bak ben de bunları yaşadım zamanında. Ya hiç gerek yok. Sen mi değiştireceksin? Ben de çok yoruldum, bunaldım, bıraktım.” böyle ilerliyor yani. (Ö5)

Katılımcılar tarafından yengeç sepeti sendromunun mesleki sonuçlarına ilişkin en sık belirtilen görüşlerden biri, yengeç davranışına maruz kalan öğretmenin mesleki

motivasyonunun düştüğü yönündedir. Bu doğrultuda görüş belirten katılımcılardan biri olan Ö1, yengeç davranışlarının mağdurun mesleki motivasyonunu etkilemesinde, öğrenci tutumunun da etkisi olabileceğine dikkat çekmiştir. Öğrencisinden emeğinin karşılığını aldığını düşünen öğretmenin mesleki motivasyonunun arttığını belirten Ö1, öğrencilerin isteksiz olması ve öğretmenin emeğinin karşılığını alamadığını düşünmesi durumunda, yengeç davranışlarının öğretmeni daha fazla etkilediğini ve mesleki motivasyonunu düşürebileceğini ifade etmiştir. Katılımcının ilgili ifadesi şu şekildedir:

Şimdi, şöyle bir durum var. Bir öğretmeni ne kadar çok engellemeye çalışırsanız, o kadar da aslında bu durum iki farklı şekilde yansır. “Ben çalışacağım, sen çalışmayabilirsin ama ben çalışacağım” düşüncesi yansıyabilir ya da “Demek ki gerek yokmuş” düşüncesi de ortaya çıkabilir. Çünkü bu biraz da öğrencilerden aldığımız tepkiye göre de değişiyor. Yani şimdi öğrenciler evet hani ben nasıl söyleyeyim? Mesela bir öğrenci için çok fazla uğraşırsınız ve bu öğrenci bunun için emek gösterir, karşılığını verirse siz de daha çok motive oluyorsunuz ve karşınızdaki sizi engellemeye çalışan öğretmenin düşüncesi umurunuzda olmuyor. Ama tam tersi olduğu zaman öğrenci de buna isteksiz yaklaştığı zaman, o zaman gerçekten “Ne gerek var ki” düşüncesine biraz daha yaklaşmış oluyorsunuz. (Ö1)

Katılımcı Ö6, yengeç davranışlarının mesleki motivasyonunu düşürdüğünü belirtmiş ve mesleğinde ilerlemesi için gerekli olan enerjiyi, yengeç sepeti sendromu için harcadığını, *“Yani şey motivasyonumu düşürdü bir tık. Belki çok daha enerjik bir şeyler yapabilirdim. Bu boş yere böyle bir şeye enerjimi harcamış oldum ama bir süre sonra kendimi uzaklaştırmaya başlayınca görmemeye başladım.”* şeklinde dile getirmiştir. Katılımcı Ö2 de benzer bir görüş belirtmiş ve mesleğinde ilerlemesi için gerekli olan enerjiyi, yengeç davranışları sonrasında yaşadığı öfke nöbetlerine harcadığına dikkat çekmiştir. Ö2’nin ilgili ifadesi şu şekildedir:

Mesleki anlamda motivasyonumu düşürdü...Dediğim gibi yeri geldiğinde bu etki öfke olarak kendini gösterdi. Yeri geldiğinde tepki gösterme olarak kendini gösterdi. Ama işte bunlar sonucu olarak benim enerjimi oraya yönlendirmemi engelledi. Yani enerjimi meslekte ilerleme gibisinden yaptığım davranışların ihtiyacı olan enerjiyi, diğer tarafa işte bu öfke nöbetlerine ayırmamı sağladığı için o sayede olumsuz etkisi oldu. (Ö2)

Katılımcı Ö4 ise yengeç davranışlarının mesleki motivasyonunu düşürdüğünü, yengeç davranışları karşısında destek görmediğini ve bu nedenle okul için bir çalışma yapmama kararı aldığını şu şekilde dile getirmiştir:

Şu anki psikolojim de ne diyorum biliyor musun? Artık hiçbir şey yapmayacağım diyorum...Şu an hiçbir şey yapmak istemiyorum mesela. Yapmam yani artık... Yapabilirdim bir şeyler mesela. Sergi, şenlikte sergi açıldı. Ben onu şey yapacaktım, içeri taşıyacaktım. Velilere açacaktım, yapmadım mesela bunu. Vazgeçtim, yapmayacağım dedim bıraktım...Bundan sonra ben de bu okul için hiçbir şey yapmam artık. Eğer bu okul bu tarz bir olayda hiçbir şekilde benim gerçekten haklı olduğumu

bile bile, bununla ilgili arkamda bir destek görmediğim için. Ben de okul için olan kısma, öğrencim için demiyorum. Gene işimi, mesleğimi yaparım. Ama okul için ekstra hiçbir şey yapmam bundan sonra. Ekstra bir şey yapmam yani. (Ö4)

Katılımcı Ö7, yengeç sepeti sendromunun öğretmenlerin mesleki motivasyonu üzerindeki olumsuz etkisini, yengeç davranışlarının öğretmenlerin ders işleyişini olumsuz etkilediğini ve öğrencilerin sorunlarıyla ilgilenmesini güçleştirdiğini dile getirerek vurgulamıştır. Katılımcının ilgili ifadesi şu şekildedir:

Okuldaki o çevrede o öğrencilere yararlı olmaya çalışıyorsun. Senin dersini etkiliyor bu. Dersi anlatımını etkiliyor. Ders işlemeni etkiliyor. 20 dakika ders işleyeceksen belki 10 dakika işleyebiliyorsun. Kendini veremiyorsun. Çocuğun derdini dinlemiyorsun o sırada, dinlermiş gibi gözüküyorsun. O olayı yaşadın derse girdin mesela. (Ö7)

Katılımcı Ö9, yengeç zihniyetindeki kişiler tarafından aşağı çekilmeye çalışılmasının mesleki motivasyonunu düşürdüğünü, okul yöneticileri tarafından verilen görevleri yapmak istemediğini, kendisine verilen görevlere şüpheyle yaklaşmaya başladığını ve geri planda kalmak istediğini dile getirmiştir. Bununla birlikte Ö9, maruz kaldığı yengeç davranışlarının, mesleki motivasyonun yanında mesleki performansını ve düşünce yapısını da etkilediğine dikkat çekmiştir. Katılımcının ilgili ifadesi şu şekildedir:

Örneğin müdür sana bir şey söylediği zaman rahatsız da olabiliyorsun bazen. Hani bir şey istiyor örneğin senden “Niye benden istiyor? Neden böyle oluyor? Altından başka bir şey çıkar mı?” diyorsun. Şu olur mu? Bu olur mu? Bir de çok fazla eleştirilmek insanları çok fazla etkileyebiliyor. Birisi tarafından eleştiriliyorsun sürekli seni aşağı çekiyor, yapmak istemiyorsun. Diyorsun ki “Keşke ben yapmasam. Neden ben yapıyorum? Bana vermeseler bunu, bu görevi”. Geri plana çekmeye çalışıyorsun kendini. Aynen, çalışmak istemiyorsun yani anladın mı? Sadece işini yapıp hani dersini yap geri çık. Farklı, ekstra bir şey yapmak istemiyorsun. Çünkü bir şey yaptığında eleştirildiğin zaman, ne gerek var? Yapıyorsun yani bunları, oluyor bu. Performans düşüyor tabii ki. Daha farklı bir şey yapabilirsin örneğin şurada. Çok daha farklı şeyler olabilir ama yapmak istemiyorsun. Düşünce yapısını da etkiliyor bu. (Ö9)

Katılımcılar tarafından belirtilen mesleki sonuçlardan bir diğeri, yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenin mesleki gelişiminin olumsuz etkilenmesidir. Bu doğrultuda görüş belirten katılımcılardan biri olan Ö2, kendisini çok yönlü olarak geliştirmeye çalıştığını ancak bu gelişim çabasının doğrudan ya da dolaylı olarak engellenmeye çalışılmasının, mesleki gelişimini olumsuz yönde etkilediğini dile getirmiştir. Ö2, bir yengeç sepetinin içinde olmaması durumunda, mevcut mesleki konumundan daha ileride ve kendisini daha çok geliştirmiş bir öğretmen olabileceğini düşündüğünü belirtmiştir. Katılımcının ilgili ifadesi şu şekildedir:

...ben hep meslekte kendimi geliştirmem için çok yönlü bir tavır takınma yoluna gittim. Hani hem öğrencilerin hem benim bu konuda kendimi daha iyi geliştireceğimi

hissediordum ama işte bunlar engellenince bir şekilde doğrudan veya dolaylı bir şekilde engellenmeye çalışınca ve bunun benim mesleki gelişimimi olumsuz etkilediğini çok rahat hissediyorum. Hani böyle olmasa bu, bir yengeç sepetinin içinde olmasak çok daha iyi bir konumda olabilirdim şu anda. Okulda iş hayatında böyle bir yengeç sepeti ortamı olmasaydı şu an kendini çok daha geliştirmiş bir öğretmen olabileceğimi hissediyorum açıkçası. (Ö2)

Katılımcı Ö5 ise yengeç sepeti sendromunun mesleki gelişim üzerinde olumsuz bir etkisinin olacağını, yengeç zihniyetindeki öğretmenler ve yengeç davranışına maruz kalan öğretmenler açısından değerlendirerek açıklamıştır. Ö5, görüşünü şu şekilde dile getirmiştir:

...olumsuz etkiler. Yapanın da yapılanın da. Bunu konuşmaya bile gerek yok. Yani zaten yaparı hiç anlatmaya gerek yok. Çünkü adam bir bataklığın içinde. Skolastik bir karanlığın içerisinde. Yapılan da hani burada ona uğrayan kişi de maalesef ki kendi ayakları üzerinde durup da buna inat demiyorum. Şey bir dirayet göstermezse bence o da o idealizmi kaybeder. (Ö5)

Örgüt içerisinde bazı çalışmaların belirli branşlarla özdeşleştirilmesiyle ortaya çıkan branş sınırlarının olduğunu belirten Ö2, yengeç sepeti sendromuna maruz kalmamak için görev yaptığı branş dışındaki branşlar ile özdeşleştirilmiş çalışmaları yapmamayı tercih ettiğini belirtmiş ve yengeç sepeti sendromunun, kendisini görev yaptığı branş ile sınırlandırmasına yol açtığını, *“Branşların, kalıpların içinde sıkışıp kalmama sebep oldu. Belirli branşların belli kalıpları var gibisinden algılanıyor. İşte bu yengeç sepeti ortamı benim o kalıpların içinde kalmama, kendimi sınırlandırmama sebep oldu.”* şeklinde vurgulamıştır.

Bazı katılımcılar ise yengeç sepeti sendromunun varlığından dolayı okula gitmek istemediklerini dile getirmişlerdir. Bu doğrultuda görüş belirten Ö4, görüşünü, *“Yani şu an ne çalışmak istiyorum. Bu okula gelmek daha istemiyorum. Kimseyi, hele yüzlerini hiç görmek istemiyorum.”* şeklinde dile getirmiştir. Ö9 ise görüşünü, *“Gitmek istemiyorsun ki okula. Ben örneğin çok uzun süre gitmek istemedim. Hani bu tarz bir şey yaşadığın zaman.”* şeklinde belirtmiştir.

Katılımcı Ö10, yengeç davranışlarına maruz kalmamak ve bu nedenle stres yaşamamak için zümre içerisinde yapılan ya da iş birliği içerisinde yapılan projelerden ziyade sınıf içi bireysel çalışmalar yapmayı tercih ettiğini belirtmiştir. Ö10’nun ilgili ifadesi şu şekildedir:

Daha böyle zümrede veya kişilerarası iş yapmaktansa sınıf içi iş yapmayı yeğliyorum son 3-4 yıldır. Çünkü biliyorum yani proje stres. Proje yapıyorsun, daha büyük işler

yapıyorsun sıkıntı yani...O yüzden ben hep böyle stres çektiğim için. İnsanların seni böyle negatif etkilemesi kötü bir şey. O yüzden çok fazla sınıf içinde yapıyorum. Diğer işlere benden istendiğinde katılıyorum...yani başım ağrıyıyor, insanların hani böyle birçok şey yaparsın bir tane şeyi yanlış yaparsın hani ama o görülür falan hani. Öyle şeyler olabiliyor. Yani bu tür şeylerde en iyisi dedim böyle davranmak. (Ö10)

Katılımcılar tarafından yengeç sepeti sendromunun mesleki sonuçlarına ilişkin en sık belirtilen görüşlerden biri, yengeç davranışına maruz kalan öğretmenin tayin olmayı istediği yönündedir. Bu doğrultuda görüş belirten Ö4, “*Şu an ne düşünüyorum diye sorarsan, ben okuldan gitmeyi düşünüyorum. Bu basitliğin içinde kalmak istemiyorum çünkü artık.*” şeklinde görüşünü dile getirmiştir. Benzer şekilde Ö7 görüşünü, “*Tayin istemek istiyorsun bazen. Benim aklıma geldi, dedim gideyim. Başka bir yere gideyim, sıfırdan başlayayım diye düşündüm*” şeklinde dile getirmiştir. Ö10 görüşünü, “*O iş yerinde ne bileyim? durmak istemeyebilir yani. Bu kadar ciddi sorunlara yol açar.*” şeklinde ifade etmiştir. Ö9 ise maruz kaldığı yengeç davranışları karşısında tayin olma kararı aldığını şu şekilde dile getirmiştir:

...o dönem onun için de sıkıntılı bir dönemdi aslında kendi özel hayatı biraz sıkıntılıydı. Çocuğunda problem vardı, kendisinde problem vardı derken tabii olay sanırım bana yansıdı sonra. Ondan sonra ben çok rahatsız oldum ve o okuldan tayinimi istedim...Mutsuz oluyorsun haliyle gitmek istiyorsun örneğin. Oradan gitmek istiyorsun. Diyorsun ki “Başka okulda belki daha rahat olurum” diyorsun. Oradan gitmeye çalışıyorsun. (Ö9)

Özetlemek gerekirse, katılımcıların görüşleri doğrultusunda, yengeç sepeti sendromunun mesleki sonuçlarının mağdurun yengeç zihniyetindeki bireye dönüşmesi, mesleki motivasyonun düşmesi, mesleki gelişimin olumsuz etkilenmesi, kendisini branşla sınırlandırması, okula gelmek istememesi, bireysel çalışmalara yönelmesi, tayin olma isteğinin oluşması olduğu belirlenmiştir. Katılımcılar tarafından dile getirilen dikkat çekici görüşlerden biri, yengeç davranışına maruz kalan diğer bir ifadeyle mağdur olan öğretmenlerin bir süre sonra yengeç zihniyetindeki öğretmenlere dönüştükleri yönündedir. Bu doğrultuda görüş belirten katılımcılardan biri, dikkat çeken bir görüş ileri sürerek, mağdur öğretmenin yengeç zihniyetindeki öğretmene dönüşüm sürecinin olduğunu belirtmiştir. Bu dönüşüm sürecinde, yengeç zihniyetindeki öğretmenler tarafından aşağı çekilmeye çalışılan öğretmenin, katılımcı tarafından “nötr” olarak adlandırılan bir evreden geçtiğini belirtmiştir. Bu evrede mağdurun, mesleğinde yükselmeye çalışmadığını ve mesleğinde yükselmeye çalışan öğretmenleri de aşağı çekmeye çalışmadığını belirtmiştir. Bu evrenin sona ermesinin ardından mağdurun, yengeç zihniyetindeki bir öğretmene dönüştüğünü ve mesleğinde yükselmeye çalışan

öğretmenleri aşağı çekmeye başladığını belirtmiştir. Bununla birlikte katılımcı, kendisinin yengeç zihniyetindeki öğretmene dönüşüm sürecinin “nötr” evresinde olduğuna dikkat çekmiştir. Yengeç davranışlarına maruz kalmış diğer bir katılımcı ise kendisinin yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin davranışlarını sergilemeye başladığını belirtmiş ve bu şekilde davranışlarının bilincinde olduğuna dikkat çekmiştir. Katılımcılardan bazıları ise mağdurun yengeç davranışları karşısında pes ettiğini ve yengeç zihniyetindeki bireylerden biri haline geldiğini belirtmiştir. Katılımcılardan bazıları, yengeç davranışına maruz kalan öğretmenin mesleki motivasyonunun düştüğünü belirtmiştir. Bu doğrultuda görüş belirten katılımcılardan biri, yengeç sepeti sendromunun öğretmenlerin mesleki motivasyonunu etkilemesinde öğrenci tutumunun önemine dikkat çekmiştir. Katılımcı, öğrencisinden emeğinin karşılığını aldığını düşünen öğretmenin mesleki motivasyonunun arttığını vurgulamış, öğrencilerin isteksiz olması ve öğretmenin emeğinin karşılığını alamadığını düşünmesi durumunda ise yengeç davranışlarının öğretmeni daha fazla etkilediğini ve mesleki motivasyonunu düşürebileceğini belirtmiştir. Bazı katılımcılar ise mesleğinde ilerlemesi için gerekli olan enerjiyi, yengeç sepeti sendromu davranışlarına ve yengeç davranışları sonrasında yaşadığı öfke nöbetlerine harcadığına, bu nedenle mesleki motivasyonunun düştüğüne dikkat çekmiştir. Bir katılımcı, yengeç sepeti sendromunun, öğretmenlerin ders işleyişini olumsuz etkilediğine ve öğrencilerin sorunlarıyla ilgilenmesini güçleştirdiğine dikkat çekerek, mesleki motivasyonu düşürdüğünü dile getirmiştir. Bir diğer katılımcı ise mesleki motivasyonunun düştüğünü, okul yöneticileri tarafından verilen görevleri yapmak istemediğini, kendisine verilen görevlere şüpheyile yaklaşmaya başladığını belirtmiştir. Bununla birlikte katılımcı, yengeç sepeti sendromunun, mesleki motivasyonunun yanında mesleki performansını ve düşünce yapısını da etkilediğine dikkat çekmiştir. Katılımcılardan bazıları ise yengeç sepeti sendromunun mesleki gelişimi olumsuz yönde etkilediğini belirtmiştir. Bu doğrultuda görüş belirten katılımcılardan biri, kendisini çok yönlü olarak geliştirme çabasının, yengeç zihniyetindeki öğretmenler tarafından engellenmeye çalışıldığını ve bu engellenmenin mesleki gelişimini olumsuz yönde etkilediğini belirtmiştir. Aynı katılımcı, içinde bulunduğu yengeç sepetinin olmaması durumunda, mevcut mesleki konumundan daha ileride olabileceğini ve kendisini daha çok geliştirmiş bir öğretmen olabileceğini düşündüğünü belirtmiştir. Aynı katılımcı diğer bir görüşünde, örgüt içerisinde bazı çalışmaların belirli branşlarla özdeşleştirilmesiyle ortaya çıkan branş sınırlarının olduğunu belirtmiş, yengeç sepeti sendromunun kendisini görev yaptığı branş ile

sınırlandırmasına yol açtığına dikkat çekmiştir. Bazı katılımcılar ise maruz kaldıkları yengeç davranışlarından dolayı okula gitmek istemediklerini belirtmişlerdir. Katılımcılardan biri ise yengeç davranışlarına maruz kalmamak ve bu nedenle stres yaşamamak için iş birliği içerisinde yapılan projelerde yer almamayı tercih ettiğini, sınıf içi bireysel etkinliklere yöneldiğini belirtmiştir. Bazı katılımcılar ise yengeç sepeti sendromunun, yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmende tayin olma isteği oluşturduğuna dikkat çekmiştir.

4.2.1.3.1.2. “Duygusal Sonuçlar” alt kategorisine ilişkin bulgular

Bu başlık altında “Yengeç Sepeti Sendromunun Sonuçları” temasında yer alan “Bireysel Sonuçlar” kategorisinin “Duygusal Sonuçlar” alt kategorisinde elde edilen bulgulara ve yorumlara yer verilmiş olup, bu alt kategoride ulaşılan kodlara ve bu kodların belirtilme sıklığına Tablo 4.24’te yer verilmiştir.

Tablo 4. 24. Duygusal Sonuçlar Alt Kategorisine İlişkin Kodlar ve Belirtilme Sıklığı

Tema	Kategori	Alt Kategori	Kodlar	Belirtilme Sıklığı
Yengeç Sepeti Sendromunun Sonuçları	Bireysel Sonuçlar	Duygusal Sonuçlar	Üzüntü/Mutsuzluk	7/10
			Yengeç zihniyetindeki öğretmenlere karşı nefret	2/10
			Yalnızlık	6/10
			Korku	1/10
			Utanç	1/10
			Vicdan azabı	1/10
			Hayal kırıklığı	3/10
			Suçluluk	3/10
			Umutsuzluk	1/10
			Değersizlik hissi	2/10
			Panik atak	1/10

Tablo 4.24'te görüldüğü üzere, “*Duygusal Sonuçlar*” alt kategorisinde üzüntü/mutsuzluk, yengeç zihniyetindeki öğretmenlere karşı nefret, yalnızlık, korku, utanç, vicdan azabı, hayal kırıklığı, suçluluk, umutsuzluk, değersizlik hissi, panik atak kodlarına ulaşılmıştır.

Yengeç sepeti sendromunun duygusal sonuçlarına ilişkin katılımcılar tarafından en sık ifade edilen görüş, yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin üzüntü/mutsuzluk yaşadığı yönündedir. Bu doğrultuda görüş belirten katılımcılardan biri olan Ö2, görüşünü, “*Moral bozukluğu kesinlikle hissediliyor...Moral bozukluğuyla birlikte üzüntü.*” şeklinde dile getirmiştir. Ö4 ise bu süreçte çok üzüldüğünü, “*Acayip üzgünüm yani bilmiyorum. Çok üzgünüm. Çok üzüldüm...*” şeklinde ifade etmiştir. Ö6, yengeç sepeti sendromu sürecinin ilk dönemlerinde bu durumdan olumsuz etkilendiğini ve çok üzüldüğünü, “*İlk başta çok olumsuz etkilediğini düşündüm. Çok üzüldüm mesela.*” şeklinde dile getirmiştir. Ö8 ise yaşam sevincini yitirdiğini, “*Ya ya biraz yaşama sevincimi yitiriyorum ya. Bu kadar hani bilmiyorum insanların bu sığ düşünceleri, basit düşünceleri ya da neden? Anlayamıyorum.*” şeklinde belirtmiştir. Ö9, yengeç sepeti sendromunun içinde yer almasının nedenini anlayamadığını, maruz kaldığı davranışları anlamlandıramadığını şu şekilde dile getirmiştir:

...ya çok çok mutsuz oluyorsun yani “Niye bunu yaşıyorum ben?” diyorsun. “Niye böyle bir şey?” Hani “Ben öyle bir insan değilim. Neden ben bunu yaşıyorum?” Hani benim arkamdan örneğin “Yüzünde maske var” işte “Siz onu yanlış tanıyorsunuz aslında o kötü bir insan” bana bunlar söylendi. Bunların hepsi biraz da dedikodu ortamını seviyoruz bence. Öğretmenler dedikoduyu sevir, dedikodu yapılıyor yani. Yani gelip bana bunu söylüyor, bunun söylenmemesi gerekiyor. O zaman sen mutsuz oluyorsun, “Neden böyle bir şey? Bu işin içinde neden ben geçiriyorum?”. Benim takıntım oydu örneğin. Ben niye bu işin içinde benim adım niye geçiyor bu işin içinde? Ben kimseye zarar vermek istemiyorum. Ben işimi yapıp gitmek istiyorum...İnsanı aşağıya çekiyor, moralini çok bozuyor, modun düşüyor. (Ö9)

Katılımcılardan bazıları ise yengeç zihniyetindeki öğretmenlere karşı nefret duygusu hissettiklerini dile getirmiştir. Bu katılımcılardan biri olan Ö2 görüşünü, “*...belki nefret...Yengeç rolündeki öğretmenlere karşı. Çekmeye çalışan, engellemeye çalışan öğretmenlere karşı.*” şeklinde dile getirmiştir. Ö7 ise yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin yer aldığı gruptaki tüm öğretmenlere karşı, kendisinin maruz kaldığı yengeç davranışlarını bildikleri halde kendisine destek olmadıkları için kin ve öfke hissettiğini şu şekilde dile getirmiştir:

...hep grup olarak gördüğüm için. Bu da onların bir grubu, bunlar bildiği halde bir şey yapmadıkları için bunlara karşı da kin ve öfke duyuyorsun. Yani ben bunları yaşıyorum

ama bir destek göremiyorsun, söylediğin halde halen devam ediyor çünkü. Onlara da bir öfke. Sorduğu bir soruya böyle ters cevap veriyorsun o zaman. (Ö7)

Yengeç sepeti sendromunun duygusal sonuçlarına ilişkin katılımcılar tarafından belirtilen diğer bir görüş, yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin kendisini yalnız hissettiği yönündedir. Bu doğrultuda görüş belirten katılımcılardan biri olan Ö4, arkadaşlarının desteği olmasına rağmen kendisini yalnız hissettiğini, “...ben kendimi nasıl hissediyorum biliyor musun şuan? Yapayalnız hissediyorum şuan. Ne kadar etrafımda gerçekten çok destekleyen arkadaşlarım bile olsa.” şeklinde dile getirmiştir. Ö6, yengeç davranışına maruz kalan öğretmenlerin kendisini yalnız, dışlanmış hissedebileceğine dair görüşünü, “Kendini yalnız hissediyor olabilir, ortamda kimsenin onu anlamadığını düşünüyor olabilir. Dışlanma psikolojisi yaşıyor olabilir, aitlik hissi yoktur muhtemelen.” şeklinde dile getirmiştir. Ö8, yengeç davranışlarından iftiraya maruz kalmasının ardından örgütteki öğretmenlerin kendisinden uzaklaştığını ve bu nedenle kendisini dışlanmış hissettiğini, “Hani dışlanma gibi oluyor mesela...Bu iftiradan sonra muhakkak millet şüpheyle baktı. Biraz sanki geri durdular gibi...hepsi değil ama mesela bazıları. Bazıları bilmiyorum öyle hissettim. Sanki geri durduklarını hissettim.” şeklinde dile getirmiştir. Ö10 ise kendisini itilmiş hissettiğini, “...itilmiş gibi hissediyorsun. Yani değişik bir şey bu. Hani önceden çok yakın arkadaşımdı örneğin o benim.” şeklinde dile getirmiştir. Ö7 ise yengeç davranışlarıyla kişinin yalnızlığa itildiğine dikkat çekmiş ve örgüt içinde sosyal ilişkileri güçlü olmayan kişilerin yengeç davranışları karşısında kendisini daha yalnız hissedeceğini vurgulamıştır. Ö7’nin ilgili ifadesi şu şekildedir:

Eğer yalnız, grup arkadaşınız yoksa okulda, sosyal ilişkiniz kuvvetli değilse yalnızsanız daha da yalnızlığa itiliyorsunuz. Allaha şükür ben onu yaşamadım. Çevremdeki arkadaşlar olsun, her zaman onlar varsa benim de yanımda olan insanlar vardı. Anlayan insanlar vardı. Ama şöyle düşünüyorum mesela bu kadar sosyal çevresi kuvvetli olmayan bir insan benim yaşadıklarımı yaşamış olsaydı bozulurdu psikolojisi. (Ö7)

Katılımcı Ö4, yengeç davranışlarından hakarete maruz kalmasının ardından sessiz kaldığını, bu nedenle yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin davranışlarına devam ettiklerini ve bu sürecin devam etmesi noktasında korku yaşadığını, “Yani durup dururken sen bana hakaret ediyorsun, orada ben sessiz kalıyorum. Buna rağmen üstüne koyuyorsun. Buna rağmen üstüne koyuyorsun. İşte sessiz kaldığım için mi acaba koydular? Sessiz kalmaya devam edersem daha başka şeyler de yaşar mıyım? korkusu yaşıyorum şuan.” şeklinde dile getirmiştir. İftira, hakaret, küfür gibi çeşitli yengeç

davranışlarına maruz kalmış olan Ö4, diğer bir ifadesinde, yengeç sepeti sendromunun içerisinde yer almaktan dolayı utanç duygusu hissettiğini şu şekilde dile getirmiştir:

Utandım biliyor musun? Çok utandım, acayip utandım yani. Böyle bir olayın içinde olmaktan şuan halen utanıyorum. Kendime yediremiyorum. Nasıl ben böyle bir şeyin içinde, nasıl böyle bir şeyin içinde benim adım var? Yediremiyorum kendime. Gerçekten çok utanıyorum. Yapan utanmıyor ben utanıyorum bu durumdan. Geçip karşıma gülüyor çünkü. (Ö4)

Katılımcı Ö5, yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin, görevlerini yerine getirme noktasında vicdan azabı hissettiklerini dile getirmiştir. Bununla birlikte katılımcı görüşünde, yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin hissettiği vicdan azabının yerini bir süre sonra duyarsızlaşmanın aldığına dikkat çekmiştir. Katılımcının ilgili ifadesi şu şekildedir:

...vicdan azabı. Tabii vicdan azabı şöyle diyor ki, “Devlet bana bir görev verdi. Ben öğretmen oldum, öğretmen öğreten kişi demek, bir şey öğretmem lazım” diyor ama öğretemiyor. Öğretme mecali kalmıyor, bu da onda vicdan azabı oluşturuyor ister istemez. Ama bu belli bir yerden sonra duyarsızlaşıyor yalnız. (Ö5)

Katılımcılardan bazıları, yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin hayal kırıklığı yaşadığını belirtmiştir. Bu doğrultuda görüş belirten katılımcılardan biri olan Ö9, maruz kaldığı davranışları anlamlandıramadığını ve hayal kırıklığı yaşadığını, “‘Neden hani neden yapıyor bunu?’ diyorsun. Hani o kadar. Hayal kırıklığı yaşıyorsun yani büyük bir hayal kırıklığı yaşıyorsun. Hani senin arkadaşın ‘Neden böyle davranıyor?’ diyorsun.” şeklinde ifade etmiştir. Ö5 ise öğretmenlik mesleğine yeni başlayan öğretmenlerin yengeç zihniyetindeki okul yöneticileri ve öğretmenlerle karşılaştığında daha büyük hayal kırıklığı yaşadığını şu şekilde vurgulamıştır:

...mesleğe başlarken üniversitede aldığı eğitim ve öğretmenlikle ilgili bir ideali vardı bu insanın. Geldiğinde bunun böyle olmadığını görüyor. Aslında normal olan o hanımefendi ve beyefendinin tavrı. Anormal olan diğerleri aslında. Üzücü olan da bu zaten. Yani anormallik normallik, normallik anormallik olmuş...18 yıllık öğretmenim ama ilk günkü heyecanıyla öğretmenlik yapıyorum hala. Yeni başlayan arkadaşlarda bu idealizm çok yüksek ama kırılmalıkta yüksek yeni başlayanlarda. Çünkü bitirip bir köye gittiğinde, o çocukları gördüğünde bir hevese geliyor ama sınıftan çıkıp idareye gittiğinde, öğretmenler odasına gittiğinde bir hayal kırıklığı ile karşılaşıyor. Yeni başlayanlarda bu kırılma daha yüksek. (Ö5)

Katılımcılardan bazıları, yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin kendisini sorguladığını ve suçluluk hissettiğini dile getirmiştir. Bu doğrultuda görüş belirten katılımcılardan biri olan Ö4, bu süreçte kendisini sorguladığını, “Kendimi sorguladım hep. ‘Acaba’ dedim, ‘Bende bir hata var mı?’ Başladım kendimi sorgulamaya. ‘Nerede

hata yaptım?’ Sorgulamaya başladım.” şeklinde dile getirmiştir. Ö6 da benzer bir görüş belirterek, yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin bu süreçte kendisini sorgulayabileceğini ve suçluluk duygusu hissedebileceğini, “‘Nerede yanlış yaptım?’ Suçluluk duyabilir bundan dolayı belki de içten içe suçlu olmadığını bildiği halde kendini suçlayabilir. İşte ‘Niye ben sıkıntı yaşıyorum? Niye benim başıma geliyor?’ Gibi” şeklinde dile getirmiştir. Ö8 ise dikkat çeken bir görüş ileri sürerek, çalıştığı ve emek verdiği için kendisini suçlu hissettiğini vurgulamıştır. Ö8’in ilgili ifadesi şu şekildedir:

Ya çalışmaktan şey yapıyorum artık yani vicdanımı dinlesem ylıyorum artık ya. Diyorum, çalışmak ayıp ayıp diye düşünüyorum. Yani suçluymuşum gibi sanki ya. Suçluyum çalıştığım için. Hani emek verdiğim için sanki suçluyum...Sanki bunları ben sanki böyle dibe ben çekmişim ya da hani ben buranın suçlusu benim. (Ö8)

Katılımcı Ö7, yengeç sepeti sendromu sürecinde umutsuzluk hissinin oluştuğunu, “...ilk başta bir umutsuzluk yaşıyorsun hocam. Kişiliğin zayıfsa, psikolojin bozursa bir umutsuzluk yaşıyorsun.” şeklinde dile getirmiştir. Ö7 diğer bir ifadesinde, yengeç davranışları karşısında değersizlik hissettiğini, “Değer görmediğine inanıyorsun. Yani o kadar şey yapıyorsun hala değer görmediğine inanıyorsun.” şeklinde ifade etmiştir. Benzer şekilde yengeç davranışları karşısında değersizlik hissettiğini belirten Ö8 ise görüşünü, “Kıymetim bilinmiyor sanki kıymetim bilinmiyor, değer görünmüyorum. Bilmiyorum böyle hissediyorum...yani zaten kıymet verilmiyorsa ‘Niye çalışıyorum ki?’ diyorum... ‘Niye emek vereyim ki?’ Sonra dedim ki ‘Ben vicdanen emek veriyorum. Boş ver.’ diyorum ‘Sen bildiğini yap.’” şeklinde dile getirmiştir.

Katılımcı Ö9 ise maruz kaldığı yengeç davranışlarını anlamlandırmaya çalıştığını ve yengeç sepeti sendromu sürecinde panik atak geçirdiğini, “Yani ben çok çözmeye çalıştım, neden böyle davranıldı diye. O dönem hatta ben panik atak bile geçirdim o dönem.” şeklinde dile getirmiştir.

Özetlemek gerekirse, katılımcıların görüşleri doğrultusunda, yengeç sepeti sendromunun duygusal sonuçlarının üzüntü/mutsuzluk, yengeç zihniyetindeki öğretmenlere karşı nefret, yalnızlık, korku, utanç, vicdan azabı, hayal kırıklığı, suçluluk, umutsuzluk, değersizlik hissi, panik atak olduğu belirlenmiştir. Yengeç sepeti sendromunun duygusal sonuçlarına ilişkin katılımcılar tarafından en sık ifade edilen görüş, yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin üzüntü/mutsuzluk yaşadığı yönündedir. Katılımcılar tarafından dile getirilen diğer bir görüş, yengeç davranışlarına

maruz kalan öğretmenlerin, yengeç zihniyetindeki öğretmenlere karşı nefret hissettikleri yönündedir. Katılımcılardan biri ise yengeç zihniyetindeki öğretmenle birlikte, bu öğretmenin yer aldığı gruptaki tüm öğretmenlere karşı kin ve öfke hissettiğini dile getirmiştir. Katılımcılardan bazıları, yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin kendisini yalnız, dışlanmış hissettiğini, diğer öğretmenler tarafından anlaşılmadığını düşündüğünü belirtmiştir. İftira, küfür ve hakaret gibi yengeç davranışlarına maruz kalmış olan katılımcılardan biri, hakarete maruz kalmasının ardından sessiz kaldığını, bu nedenle yengeç davranışlarının artarak devam ettiğini vurgulamış ve bu sürecin devam etmesinden korktuğunu dile getirmiştir. Aynı katılımcı diğer bir ifadesinde, neden yengeç sepeti sendromunun içinde yer aldığını anlayamadığını ve bu sürecin içinde olmaktan utanç duyduğunu vurgulamıştır. Başka bir katılımcı da benzer şekilde, neden yengeç sepeti sendromunun içinde yer aldığını anlayamadığını belirtmiş ve bu sürecin içinde olmaktan mutsuzluk duyduğunu vurgulamıştır. Katılımcılardan bazıları yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin hayal kırıklığı yaşadığına dikkat çekmiştir. Bu doğrultuda görüş belirten katılımcılardan biri, öğretmenlik mesleğine yeni başlayan öğretmenlerin, yengeç zihniyetindeki okul yöneticileri ve öğretmenlerle karşılaştığında daha büyük hayal kırıklığı yaşadığını dile getirmiştir. Katılımcılardan biri, yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin görevlerini yerine getirme noktasında vicdan azabı hissettiğini belirtmiştir. Katılımcılardan bazıları, yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin kendisini sorguladığını ve suçluluk hissettiğini belirtmiştir. Katılımcılardan biri ise dikkat çeken bir görüş ileri sürerek, çalıştığı ve emek verdiği için kendisini suçlu hissettiğini belirtmiştir. Katılımcılardan bazıları, yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin umutsuzluk ve değersizlik hissettiğini dile getirmiştir. Katılımcılardan biri ise yengeç sepeti sendromu sürecinde panik atak geçirdiğini dile getirmiştir.

4.2.1.3.1.3. “Sosyal Sonuçlar” alt kategorisine ilişkin bulgular

Bu başlık altında “Yengeç Sepeti Sendromunun Sonuçları” temasında yer alan “Bireysel Sonuçlar” kategorisinin “Sosyal Sonuçlar” alt kategorisinde elde edilen bulgulara ve yorumlara yer verilmiş olup, bu alt kategoride ulaşılan kodlara ve bu kodların belirtilme sıklığına Tablo 4.25’te yer verilmiştir.

Tablo 4. 25. Sosyal Sonuçlar Alt Kategorisine İlişkin Kodlar ve Belirtilme Sıklığı

Tema	Kategori	Alt Kategori	Kodlar	Belirtilme Sıklığı
Yengeç Sepeti Sendromunun Sonuçları	Bireysel Sonuçlar	Sosyal Sonuçlar	Örgüt içi sosyal ilişkilerin olumsuz etkilenmesi	7/10
			Özel hayata yansıtma	2/10

Tablo 4.25’te görüldüğü üzere, “*Sosyal Sonuçlar*” alt kategorisinde örgüt içi sosyal ilişkilerin olumsuz etkilenmesi, özel hayata yansıtma kodlarına ulaşılmıştır.

Katılımcılardan bazıları, yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin örgüt içindeki sosyal ilişkilerinin olumsuz yönde etkilendiğini belirtmiştir. Bu doğrultuda görüş belirten katılımcılardan biri olan Ö2; öğrenciler, öğretmenler ve okul yöneticileri ile olan sosyal ilişkilerinin bu süreçten olumsuz etkilendiğini, “...açıkçası iş hayatındaki tüm ilişkilerimi etkiledi. Hem öğrencilere karşı olan hem öğretmenlere karşı olan hem idareye karşı olan bütün ilişkilerimde etkisi oldu yani bu durumun. İlişkilerimin gidişatı hakkında olumsuz bir etkisi oldu.” şeklinde dile getirmiştir. Ö6 ise yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin, kendisinin sosyal ilişkilerini etkilemeye çalıştıklarını ve bunun neticesinde sosyal ilişkilerinin olumsuz etkilendiğini, “Bu kişiler benim diğer insanlarla olan ilişkilerimi de etkilemeye kalktılar. Yani bir hani beni kötüleyerek artık diyeyim. Bir şeyler nasıl bilmiyorum ama. Bir şey gelişti ama var olan ilişkilerim de olumsuz etkilendi.” şeklinde ifade etmiştir. Ö9 ise maruz kaldığı yengeç davranışlarından dolayı insanlardan uzak kalmayı tercih ettiğini ve örgüt içindeki sosyal ilişkilerinin olumsuz etkilendiğini şu şekilde dile getirmiştir:

Diyorsun ki “Bu ortamda böyle insanlar var. Senin ne işin var?” diyorsun. “Uzak dur” diyorsun... Yani diyorsun ki “Uzak dur. İnsanlarla çok fazla iletişim kurma.” Hani doğru olan bu. Ket vuruyorsun, diyorsun ki “Biraz daha uzak durmam lazım insanlardan.” ... “Fazla muhatap olma” ama o da seni yalnız hissediyorsun. Oraya ait hissetmiyorsun. Hani etkiliyor, etkilemez olur mu? (Ö9)

Katılımcı Ö8 ise yengeç zihniyetindeki öğretmenlerle iletişimi kestiğini, insanlardan uzak kalmayı tercih ettiğini ve sosyal ilişkilerinin zayıfladığını vurgulamıştır. Ö8’in ilgili ifadesi şu şekildedir:

...ben de iletişimi koparttım. Çünkü yarım yamalak iletişimde ben şunu öğrendim. Çünkü bu sefer tekrar olaylar deşiliyor, yarım yamalak ilişki kurduğunda bu tür olaylardan sonra, tartıştıktan sonra. Sonra bazı şeyler yeniden yüz bulunup rencide ediliyor ve “Mesafe” dedim “Daha iyi” ...Hani biraz geri durmaya başladım artık insanlardan. Biraz soğudum ortamdan soğudum açıkçası... Sosyal ilişkilerim zayıfladı sanki. Sanki biraz insanlarla iletişimim koptu...Hayvanlarla iletişimim daha da arttı. Daha da fazlaştı. Daha saf geliyorlar, daha temiz geliyorlar. Hani çocuklar da mesela çocuk çocuktur. Çocuğa ben alınmam, yaramazdır çocuk o kadar ama büyük insan yıpratıcı. Çocuk tamam yıpratıyor, bizi yoruyor ama büyükleri bilmiyorum. Çocuk affedilir ama büyüğün bilmiyorum anormal geliyor bana. Çocuklar anormal gelmiyor, çocuk yapar, hata yapar, çocuk o adı üstünde. (Ö8)

Katılımcılardan bazıları, yaşadıkları yengeç sepeti sendromu sürecinin, özel hayatlarına yansıdığını belirtmiştir. Bu doğrultuda görüş belirten katılımcılardan biri olan Ö2, yaşadığı olumsuz deneyimlerin özel hayatına yansıdığını ve arkadaşlarıyla olan ilişkilerini olumsuz yönde etkilediğini dile getirmiştir. Katılımcının ilgili ifadesi şu şekildedir:

...Ki iş hayatındaki şeylerin, özel hayatınıza da etkisi oluyor. Hani iş hayatında böyle bir ortamın içinde olmak, yeri geldiğinde özel hayatımı da olumsuz etkiledi... Mesela hiç benim yaptığım işle alakası olmayan, özel hayatımdan bir arkadaşımı kırdım mesela. Kırdığım anlar oldu. Sırf bu işte mesela bu tarz olumsuz bir tartışmanın içine girdim mesela. Bugün okulda engelleme, hani yengeç rolündeki öğretmenlerle olumsuz bir tutum içine girdiğimde okuldan sonra işte özel hayatımda karşılaştığım insanlara bunu yansıttığım oldu. Onların hiçbir şeyden haberi yokken benim onların yanına okulda böyle bir durum yaşadığım için işte böyle bir durum yaşadığım için olumsuz bir şekilde onların yanına gidip onlara yansıttığım oldu. Özel hayatımı da etkiledi yani onu söyleyebilirim. (Ö2)

Katılımcı Ö4 ise yaşadığı olumsuz deneyimlerin ailesine yansıdığını ve bu süreçte çocuğuyla ilgilenemediğini şu şekilde dile getirmiştir:

Ailevi yani aile içinde insanlara da yani zaten olayı anlatmadım ama yansıdı yani. Evimde iş yapmıyorum, yemek yapamıyorum. Çocuğumla ilgilenemedim, ilgilenemiyorum. Hep böyle bir sinirlerim bozuk. Bir kenara geçip oturuyorum. Eşim hissetti. “Bana anlatmadığın sakladığın bir problem mi var?” mesela dedi, “Yok” dedim. Ufak tefek, hafif bir anlatmak zorunda kaldım. Yani bütün hayatımı etkiledi. (Ö4)

Özetlemek gerekirse, katılımcıların görüşleri doğrultusunda, yengeç sepeti sendromunun sosyal sonuçlarının örgüt içi sosyal ilişkilerin olumsuz etkilenmesi ve özel hayata yansıtma olduğu belirlenmiştir. Yengeç sepeti sendromu sürecinin, örgüt içindeki sosyal ilişkilerini olumsuz yönde etkilediğini belirten katılımcılardan biri, bu sürecin öğrenci, öğretmen ve okul yöneticisi olmak üzere örgütün birçok paydaşı ile olan ilişkilerini olumsuz yönde etkilediğini vurgulamıştır. Diğer bir katılımcı ise yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin, kendisinin diğer bireylerle olan ilişkisini etkilemeye çalıştıklarını belirtmiş ve bu müdahaleler neticesinde örgüt içi sosyal ilişkilerinin

olumsuz etkilendiğine dikkat çekmiştir. Katılımcılardan bazıları ise maruz kaldığı yengeç davranışlarından dolayı insanlardan uzak kalmayı tercih ettiğini ve örgüt içi sosyal ilişkilerinin zayıfladığını dile getirmiştir. Katılımcılardan bazıları, yengeç sepeti sendromu sürecinin özel hayatlarına yansındığını belirtmiştir. Bu doğrultuda görüş belirten katılımcılardan biri, yaşadığı olumsuz deneyimlerin arkadaşlarına yansındığını ve arkadaşları ile olan ilişkilerini olumsuz yönde etkilediğini belirtmiştir. Diğer bir katılımcı ise yaşadığı olumsuz deneyimlerin ailesine yansındığını ve aile yaşamını etkilediğini, bu süreçte çocuğuyla ilgilenemediğini dile getirmiştir.

4.2.1.3.2. “Örgütsel Sonuçlar” kategorisine ilişkin bulgular

Bu başlık altında “Yengeç Sepeti Sendromunun Sonuçları” temasında yer alan “Örgütsel Sonuçlar” kategorisine ilişkin elde edilen bulgulara ve yorumlara yer verilmiş olup, bu kategoride ulaşılan kodlara ve bu kodların belirtilme sıklığına Tablo 4.26’da yer verilmiştir.

Tablo 4. 26. Örgütsel Sonuçlar Kategorisine İlişkin Kodlar ve Belirtilme Sıklığı

Tema	Kategori	Kodlar	Belirtilme Sıklığı
Yengeç Sepeti Sendromunun Sonuçları	Örgütsel Sonuçlar	Olumsuz okul profili	3/10
		Okulun performansının düşmesi	7/10
		Zayıf/Olumsuz örgüt içi iletişim	6/10
		Öğretmen değişimi	1/10
		Okula karşı olumsuz tutum	5/10
		Okul kültürünün oluşmasını engelleme	3/10
		Güç birliği oluşturma	1/10

Tablo 4.26’da görüldüğü üzere, “Örgütsel Sonuçlar” kategorisinde olumsuz okul profili, okulun performansının düşmesi, zayıf/olumsuz örgüt içi iletişim, öğretmen değişimi, okula karşı olumsuz tutum, okul kültürünün oluşmasını engelleme, güç birliği oluşturma kodlarına ulaşılmıştır.

Katılımcılardan bazıları, yengeç sepeti sendromunun örgütsel sonuçlarından birinin olumsuz okul profilinin ortaya çıkması olduğunu belirtmiştir. Bu doğrultuda görüş belirten katılımcılardan biri olan Ö4, okul içinde iftira ya da küfür gibi yengeç davranışlarının sergileniyor oluşunun öğrenciler tarafından duyulmasının, okulun profilini olumsuz yönde etkileyeceğini, *“Öğretmenler birbirini yiyor, öğretmenler birbirine iftira atıyor, öğretmenler birbirine küfür ediyor. Yani dışarda duyulsa ... (Okul ismi) o şaşalı ismi, prestijini etkiler yani. Öğretmenler yani. Düşünsene bunları öğrencilerin duyduğunu.”* şeklinde dile getirmiştir. Ö1 ise örgüt içinde birbirini engellemeye çalışan öğretmenlerin olmasının okulun profilini etkilediğini şu şekilde dile getirmiştir:

Okulda düzgünce çalışan öğretmenlerin yani yapılan etkinlikleri, yapılması gereken etkinlikleri doğru düzgün yapan öğretmenler oldukça bu okul daha ileriye, daha başarılı, ismini duyurabilecek bir seviyeye geliyor. Ama böyle durmadan engellendikçe, kenarda köşede kalmış, işte hiç adı sanı duyulmamış bir okul haline geliyor. (Ö1)

Katılımcı Ö2, yengeç sepeti sendromunun olumsuz okul profilinin oluşmasına yol açabileceğine dair görüşünü, şu şekilde dile getirmiştir:

Mesela sadece derslere girip çıkmak gibisinden bir hissiyata kapılabilir öğretmen. İlerleyen aşamalarda o şeye artık sürekli aşağı çekildiğini hissettikten sonra *“Tamam artık ben bu okul için bir şey yapmayacağım. Sadece meslek tanımımın gereklerini yapacağım”* gibisinden bir hissiyata kapıldığında bu da okulun yüzünü, okulun profilini olumsuz etkileyecektir. (Ö2)

Yengeç sepeti sendromunun örgütsel sonuçlarına ilişkin katılımcılar tarafından en sık belirtilen görüş, okulun performansının düştüğü yönündedir. Bu doğrultuda görüş belirten katılımcılardan biri olan Ö1, örgüt içinde yengeç zihniyetinde öğretmenlerin olmasının, okulun performansını olumsuz yönde etkilediğini şu şekilde dile getirmiştir:

Okulun performansı da düşüyor tabi ki. Şöyle düşünsenize, çevrenizde sürekli sizi engellemeye çalışan insanlar var. *“Buna ne gerek var, ona ne gerek var. Yok efendim yapmayacağım, benim işim mi? Benim sorumluluğum mu?”* İşte *“Ben sadece dersimi anlatıp giderim”* modunda olan insanların yani sorumsuz olan insanlar tabi ki okulun performansını da olumsuz yönde etkiliyor. (Ö1)

Katılımcı Ö6, örgüt içinde birbirini engellemeye çalışan öğretmenlerin olmasının, yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin çalışma azmini kırdığını ve bu nedenle okulun performansını düşürdüğünü, *“Bunun tam aksini düşünssek herkes birbirini desteklerse çok daha başarılı işler çıkar mesela belki. Ama herkes birbirine engel olmaya başlarsa o kişiler şey geri de çekebilir kendini, çalışma azmi kırılabilir. Bu da okulun performansını düşürür bence.”* şeklinde dile getirmiştir. Katılımcı Ö10,

öğretmenlerin yengeç davranışlarına maruz kalmasının, öğrenciler için kullanılması gereken enerjiyi azalttığını ve iş birliğini engelleyerek okul performansını düşürdüğünü, *“Yani sonuçta çocuğa vereceğin enerjin azalıyor. İş birliğiyle çıkacak güzel işler azalıyor. Belki farklı kaynakları toplayıp sen onu sunacaksın. Ama soru sormadığın bir ortam düşün, yardım istemediğin bir ortam. Hem öğretmenin de şeyi düşer performansı, okulun da düşer böylece.”* şeklinde ifade etmiştir. Katılımcı Ö5 ise dikkat çeken bir görüş ileri sürerek, çalışkan olan öğretmenlerin diğer öğretmenleri de çalışmaya teşvik ederek okul performansını olumlu yönde etkileyebileceğini ancak çalışkan olan öğretmenlerin diğer öğretmenler tarafından aşağıya çekilmesi durumunda, okul performansının olumsuz yönde etkileneceğini, şu şekilde dile getirmiştir:

Yani birisi, yani bir zümrede 4 öğretmenin ikisi çalışmayıp ikisi çalışıyorsa. Bu sosyolojide bir olay var. “Gizli işlev” diye. Bu diğer ikisini de çalışmaya teşvik edebilir, bu pek bizde olmuyor bu ama. O iki kişinin çalışma azmi, diğer ikisini etkileyebilir, diğer ikisi çalışmaya başlayabilir. Bu okulu iyi anlamda etkiler. Ama diğer türlü, eğer o çalışan iki kişi, o sendromda olduğu gibi aşağı çekilmeye başlarsa bu okulun işte maalesef sıradanlaşması olur. Ki ülkenin de genelinde böyle zaten. Ülkenin genelindeki öğretmen tipolojisi bu, okul tipolojisi de böyle zaten. Aşağı çekiyor birileri birilerini...Eğer bir zümreye veya bir çalışan öğretmene bahsettiğimiz şeyler yapıyorsa ve öğretmen eğer bunu aşamayıp da çalışmayı bırakıyorsa zaten başarı otomatik olarak düşer. Çünkü çalışmayanların grubuna bir kişi daha eklenir. (Ö5)

Katılımcı Ö8, yengeç sepeti sendromunun iş birliği içerisinde proje yürütülmesini engellediğini ve okulun performansını düşürdüğünü şu şekilde dile getirmiştir:

...tabi performansı olumsuz etkiler bence yani bütün branşlarda...ya daha güzel şeyler yapabiliriz. Mesela ortak proje yapabiliriz, yapılmıyor. Ortak, hepimiz. Mesela gerçekten gayretli olsa herkes, bir ucundan tutulur. Çok güzel bir Harezmi olsun, şey çıkarabiliriz ama “Boş ver” deniliyor. Şey tek başına mesela sohbet hazırlıyor “Ben yaptım ben yaptım.” Hani belki de ben. Başkasının sıvrılmasını istemiyor. Öyle düşünüyorum...Yani birisinin önünü birisi kesiyor, yaptığı şeyi alkışlayacağı yerde engellemeye çalışıyor. O yüzden de düşüyor. Hani “Hocam elinize sağlık. Yapın, ay bizim için de iyi olur” demiyorlar mesela. 5-6’nın temelini sana sağlam göndersem kötü mü olur? Mesela iyi bir temel. Şimdi bizde nasıl diyoruz mesela ilkokuldan temeli olmayan çocuklara “Ay temelsiz geldiler. Temelleri yok da kötüler” diyoruz. Şimdi ben mesela 5-6’da bak bunu öğretiyorum. Ama demiyor ki bana mesela “Hocam elinize sağlık iyi yapıyorsun” demiyor. “Bir ara öğrenirler hocam boş ver” diyor. (Ö8)

Yengeç sepeti sendromunun örgütsel sonuçlarına ilişkin katılımcılar tarafından ifade edilen bir diğer görüş, yengeç sepeti sendromunun zayıf/olumsuz örgüt içi iletişime neden olduğu yönündedir. Bu doğrultuda görüş belirten katılımcılardan biri olan Ö1, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin agresif, sinirli olduğunu ve bu durumun örgütte bireyler arası iletişimin zayıflamasına yol açtığını, *“Zaten bu tarz insanların daha agresif, daha sinirli olduğunu düşünüyorum. O yüzden bireyler arası iletişimin de çok*

yüksek olmadığını düşünüyorum.” şeklinde dile getirmiştir. Ö2, örgüt içinde sergilenen yengeç davranışlarının oluşturacağı olumsuz duyguların, örgüt içinde iletişimi olumsuz yönde etkileyeceğini, *“Bireyler arası iletişimde de mesai ortaklarının, mesai arkadaşlarının arasında bu tarz, az önce bahsettiğim duyguların yaşanması, üzüntü, moral bozukluğu, nefret gibi duyguların yaşanması da okul içi iletişimi olumsuz etkileyeceği için yine okulun gidişatını aşağı çekecektir.”* şeklinde vurgulamıştır. Ö6, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin ve yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin, iletişim konusunda sorun yaşadıklarını ve bu nedenle, örgüt içinde sağlıklı iletişimin kurulamayacağını, *“Zaten bu kişiler kesinlikle iletişim konusunda sıkıntı yaşayan insanlardır bence. Yapan da uygulanan kişi de buna izin verdiği için. İletişim yoktur ortada diye düşünüyorum, sağlıklı bir iletişim kurulamaz çünkü bu durum varsa.”* şeklinde dile getirmiştir. Ö10, dışarıdan bakıldığında iletişimin olduğunun düşünülebileceğini ancak gerçek bir iletişimin olamayacağını ve bu durumun örgütteki bireyleri yalnızlaştırdığını, *“Yani şöyle eğer yapay bir şekilde, yapmacık bir şekilde iletişim var gibi görülebilir ama gerçek bir iletişim olmaz. Böylece yani insanlar daha kopar birbirinden. Yalnızlaşır.”* şeklinde vurgulamıştır. Ö5 ise yengeç sepeti sendromunun, örgütsel gruplar arası iletişim üzerindeki etkisine dikkat çekmiştir. Ö5’in ilgili ifadesi şu şekildedir:

“Kesinlikle iletişimleri kopar.” Çok iddialı bir cümle olur ama minimum seviyeye iner. Yani şöyle bir zümrede hep aynı örneği veriyoruz ama. Bir zümrede 4 tane öğretmen varsa eğer, bu 4 tane öğretmenin eğer 1 tanesi diğer üçüne karşıysa, zaten önümüzde 2 tane seçenek var. Bu üçlü grubun birliyi yutması, birli grubun üçlüyü yutması. Kalan küçük büyük ilişkisini göz önünde bulundurduğumuzda, sayı anlamında küçük grubun büyüğü yutması çok zor bir ihtimal. Dolayısıyla genelde büyük grup küçüğü yutuyor. Yutamazsa da aralarındaki iletişim minimum seviyeye iniyor yani. İletişimi kötü etkiliyor yani bu bir gerçek. (Ö5)

Katılımcı Ö1, yengeç sepeti sendromunun diğer bir örgütsel sonucunun, okulda öğretmen değişimini hızlandırması olabileceğini dile getirmiştir. Katılımcı ifadesinde, öğretmenlerin yengeç sepeti sendromunun olduğu okullardan tayin olduklarını belirtmiş ve okuldaki öğretmen değişiminin, öğrencilerin akademik başarısını olumsuz yönde etkilediğine dikkat çekmiştir. Katılımcının ilgili ifadesi şu şekildedir:

Kesinlikle o zaman çalışmak isteyen bir öğretmen orada çalışmak istememeye başlıyor. Yani sürekli olarak bir tayin, yani sürekli olarak bir yer değiştirme gibi bir istek oluşuyor ve bu da bu da aslında öğrenciler için sıkıntılı bir durum düşünsenize 5. sınıflara derse giriyorsunuz sonra bir anda siz gidiyorsunuz yerinize başka bir öğretmen giriyor, çocuk o öğretmene alışıyor sonra o da gidiyor yerine başka bir öğretmen geliyor. Bu sefer

öğrencinin başarı durumu da kötüleşmiş oluyor. Yani otomatik olarak aslında hepsi birbirine bağlantılı olarak ilerliyor. (Ö1)

Bazı katılımcılar, yengeç sepeti sendromunun öğretmenlerin, öğrencilerin ya da velilerin okula yönelik olumsuz tutum geliştirmesine yol açabileceğini dile getirmiştir. Bu doğrultuda görüş belirten katılımcılardan biri olan Ö2, yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin çalışkanlıkları nedeniyle okul yöneticileri tarafından sürekli olarak görevlendirildiğini ve bu durumun bir süre sonra yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin okula yönelik olumsuz tutum geliştirmesine yol açtığını, *“...yöneticilerin, idarecilerin sürekli belli öğretmenlere yönelmesi de bir yerden sonra artık ‘Niye bu okul için sadece ben didiniyorum, niye sadece ben bir şeyler yapıyorum. Başka kimse bir şey yapmıyor.’ hissine kapılmaları okula karşı tutumlarının da olumsuz gelişmesini sağlayacaktır.”* şeklinde dile getirmiştir. Katılımcı diğer bir ifadesinde, örgüt içinde yengeç sepeti sendromunun olmasının, öğrencilerin ve velilerin okula yönelik olumsuz tutum geliştirmesine yol açacağını belirtmiştir. Ö2’nin ilgili ifadesi şu şekildedir:

Okulun dışa açılan yüzü veliler ve öğrenciler bu okulu nasıl görüyor? Velilerin, öğrencilerin, okulun bulunduğu çevrenin okula karşı tutumu nasıl? İşte okul öğretmenleri arasında böyle bir yengeç sepeti durumunun olması bir yerden sonra. Hani dediğim gibi eğer aşağı çekmeye çalışan öğretmenler başarılı olursa kimse bir şey yapamayacağı için, kimse bir şey yapmaya istekli olmayacağı için bu okula karşı tutumun olumsuz yani kötü gelişmesini sağlayacaktır diyebilir. (Ö2)

Katılımcı Ö3 ise yengeç sepeti sendromunun okula yönelik tutum üzerindeki olumsuz etkisini, öğrenci ve öğretmen bakımından ele almıştır. Katılımcının ilgili ifadesi şu şekildedir:

Hem öğrenci hem öğretmen tutumu olarak da konuşabiliriz bunu. Öğrenciler okulda işbirliği ya da ortak bir anlayış olmadığını fark ettiğinde zaten disiplinsiz bir ortam olduğunu düşüneceğinden daha fazla sorunlar ortaya çıkacak, herkes birbirini engellediği ya da başka işleri attığı için de kişiler arasında, öğretmenler arasında gayet olumsuz bir tutum oluşmasına neden olacaktır. (Ö3)

Katılımcı Ö5, yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin okula karşı olumsuz tutum geliştirmesinde; okul yöneticilerinin, diğer öğretmenlerin ve öğrencilerin etkisinin olabileceğine dair bir görüş belirtmiştir. Katılımcı bu görüşünde, yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin yürüttükleri çalışmaların okul yöneticileri tarafından desteklenmesinin ya da bu öğretmenlerin öğrenciler tarafından sevilmesinin, bu öğretmenlerin okula yönelik olumsuz tutum geliştirmelerinin önüne geçebileceğine dikkat çekmiştir. Katılımcının ilgili ifadesi şu şekildedir:

Mağdur olanın okulla bağı kopar. Tabi o da iddialı bir yorum ama...Şimdi okul çoklu bir yapı. Şimdi benim arkadaşım ile ilişkim kötü olabilir. Ben o projeleri de yapmayabilirim ama okul ona sahip çıkar. Müdürle aram iyidir. Müdür beni destekler. Benim okulla olan bağı yine kopmaz. Eğer müdür de hiç umursamazsa okulla olan bağı kopar. Ama hiçbiri seni desteklemez ama öğrenciler seni çok sever. Sen bu sefer genele yaymazsın ama sınıfta devam edersin yapmaya...Yani bir öğretmen idareden destek göremeyebilir. Arkadaşlarından destek göremeyebilir. Sınıftakiler de çok vurdum duymaz olabilir ama 2 öğrenci olur sınıfta. Öğretmen kendini onlara adar. Mesela yine gerçekleştirmiş olur kendini ya da o sınıfta olmaz, öbür sınıfta olur. (Ö5)

Katılımcı Ö6, yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin, okula aitlik hissinin ortadan kalkacağını ve okula karşı olumsuz bir tutum içine girerek okuldan uzaklaşmak isteyeceğini belirtmiştir. Ö6'nın ilgili ifadesi şu şekildedir:

Yani okula herkes severek gelmek ister işini severek yapmak ister öğrenciler okula geldiğinde mutlu olmak ister. İdare de öyle ama bu tarz davranışlar yüzünden insanların okula aitlik hissi kalkar bence. Özellikle uğrayan kişilerin bu davranışlara...Bunu genellerse işte herkes bana böyle bakıyor, böyle yaklaşıyor gibi düşünürse okuldan da soğumasına neden olabilir. Eğer o kişi bunun çok etkisi altında hissediyorsa kendini. Uzaklaşmak ister ortamdan diye düşünüyorum. (Ö6)

Bazı katılımcılar, yengeç sepeti sendromunun okul kültürünün gelişmesini engelleyebileceğini belirtmiştir. Bu doğrultuda görüş belirten katılımcılardan biri olan Ö3, “*Zaten örgüt kültürüne zarar veren bir sistem olduğu için bu birbirini engelleme. Ortak bir okul kültürünün olmasını engeller.*” şeklinde görüşünü dile getirmiştir. Katılımcı Ö9 ise örgütte yengeç sepeti sendromunun varlığından dolayı örgüt kültürünün oluşmadığını ve bu nedenle örgütteki bireylerin birbirinin arkasından konuştuğunu, eleştirdiğini ve birbirinin düşünce yapısını etkilediğini belirtmiştir. Ö9'un ilgili ifadesi şu şekildedir:

Birlikte örgüt oluşmuyor ki. Yani okul dediğin bir örgüt oluşturulması gerekiyor, değil mi? Aynı düşünceye sahip insanlar aynı işi yapıyorsun sonuçta. O oluşmazsa arkadan sürekli bir konuşma. İşte o bir şey yapıyor örneğin. Onun tezini çürütmeye çalışıyorsun. Yani o belki daha farklı bir düşünce yapısına sahip olacak, sen hani böyle yapmasan. Daha farklı düşünecek belki. Onu bile etkiliyorsun. Yani etkileniyor, etkilenmez mi? (Ö9)

Katılımcı Ö7, okul yöneticilerinin, öğretmenlerin yengeç davranışlarına maruz kalması karşısında kayıtsız kalmasının, yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin bir araya gelmesine ve güç birliği oluşturmaya neden olduğunu dile getirmiştir. Katılımcının ilgili ifadesi şu şekildedir:

Okul idaresi hani olaya kayıtsız kalıyor dedim ya. Bu tip insanları da bir araya getiriyor işte. Şunu görüyorsun, senden önce de birilerine yapılmış aynı şeyler. Farklı zümrelerden. O insanlarla bir araya geliyorsun. O seni güç birliği yapıyor gelebildiyse eğer yapılmışsa. Bak daha başarılı oluyorsun aslında. Hani rekabeti tamam

körüküyorlar. “Ha bunlar hep böyle, buna da yapmışlar.” diyorsun. Bir kuvvet oluşturuyorsun. (Ö7)

Özetlemek gerekirse, katılımcıların görüşleri doğrultusunda, yengeç sepeti sendromunun örgütsel sonuçlarının olumsuz okul profili, okulun performansının düşmesi, zayıf/olumsuz örgüt içi iletişim, öğretmen değişimi, okula karşı olumsuz tutum, okul kültürünün oluşmasını engelleme, güç birliği oluşturma olduğu belirlenmiştir. Katılımcılardan bazıları, örgüt içinde yengeç davranışlarının sergilenmesinin, okulun profilini olumsuz yönde etkileyeceğini belirtmiştir. Bu doğrultuda görüş belirten katılımcılardan biri ise küfür ya da iftira gibi yengeç davranışlarının öğretmenler arasında sergileniyor olmasının, öğrenciler tarafından duyulmasının okulun profilini olumsuz yönde etkileyeceğine dikkat çekmiştir. Yengeç sepeti sendromunun örgütsel sonuçlarına ilişkin katılımcılar tarafından en sık belirtilen görüş, bu olgudan dolayı okulun performansının düştüğü yönündedir. Bu doğrultuda görüş belirten katılımcılardan biri, yengeç davranışlarının öğretmenlerin çalışma azmini kırdığını ve bu nedenle okul performansını düşürdüğünü belirtirken, diğer bir katılımcı, öğretmenlerin öğrenciler için kullanması gereken enerjiyi yengeç davranışlarıyla mücadelede kullanmasının ve yengeç davranışlarının örgütte iş birliğini engellemesinin, okul performansını düşürdüğünü dile getirmiştir. Bir katılımcı ise dikkat çeken bir görüş ileri sürerek, çalışkan olan öğretmenlerin diğer öğretmenleri de çalışmaya teşvik ederek okul performansını olumlu yönde etkileyebileceğini belirtmiş ve bununla birlikte, çalışkan olan öğretmenlerin diğer öğretmenler tarafından aşağıya çekilmesi durumunda ise okul performansının olumsuz yönde etkileneceğini ifade etmiştir. Katılımcılardan bazıları, yengeç sepeti sendromunun zayıf/olumsuz örgüt içi iletişime neden olduğunu belirtmiştir. Bir katılımcı, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin agresif ve sinirli olmasının örgütte bireyler arası iletişimin zayıflamasına yol açtığını belirtirken, diğer bir katılımcı, yengeç davranışlarının örgütte üzüntü, nefret gibi olumsuz duyguları oluşturmalarının, örgüt içinde iletişimi olumsuz yönde etkilediğini dile getirmiştir. Aynı doğrultuda görüş belirten diğer bir katılımcı, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin ve yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin, iletişim konusunda sorun yaşayan bireyler olduğunu ve bu nedenle, örgüt içinde sağlıklı iletişimin kurulamayacağını belirtmiştir. Bir katılımcı yengeç sepeti sendromunun diğer bir örgütsel sonucuna dikkat çekmiş, bu olgunun okullarda öğretmen değişimini hızlandırabileceğini belirtmiştir. Katılımcı görüşünde, öğretmenlerin yengeç sepeti sendromunun olduğu okullardan tayin olduklarını belirtmiş ve okullarda kısa süre içinde çok fazla öğretmen değişiminin

olmasının, öğrencilerin akademik başarısını olumsuz yönde etkileyeceğine dikkat çekmiştir. Bazı katılımcılar, yengeç sepeti sendromunun öğretmenlerin, öğrencilerin ya da velilerin okula yönelik olumsuz tutum geliştirmesine yol açabileceğini dile getirmiştir. Katılımcılar, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin başarılı olması durumunda, öğretmenlerin okulda çalışmalar, projeler yapmaya istekli olmayacağını ve bu durumun, öğrenci ve velilerin okula yönelik olumsuz bir tutum geliştirmesine yol açacağını belirtmiştir. Bir katılımcı ise dikkat çeken bir görüş ileri sürerek, yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin yürüttükleri çalışmaların okul yöneticileri tarafından desteklenmesinin ya da bu öğretmenlerin öğrenciler tarafından sevilmesinin, bu öğretmenlerin okula yönelik olumsuz tutum geliştirmesinin önüne geçebileceğini belirtmiştir. Bazı katılımcılar ise yengeç sepeti sendromunun, okul kültürünün gelişmesini engelleyebileceğini belirtmiştir. Bir katılımcı yengeç sepeti sendromunun örgütsel sonuçlarına ilişkin dikkat çeken bir görüş ileri sürerek, okul yöneticilerinin okul içindeki yengeç sepeti sendromuna kayıtsız kalmasının, yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin bir araya gelmesine ve güç birliği oluşturmaya neden olduğunu belirtmiştir.

4.2.1.4. “Yengeç Sepeti Sendromuna İlişkin Öneriler” temasına ilişkin bulgular

Araştırmanın çalışma grubunda yer alan ortaokul öğretmenleri ile yapılan görüşmelerden elde edilen verilerin içerik analizi neticesinde ulaşılan “Yengeç Sepeti Sendromuna İlişkin Öneriler” teması “Öğretmenlere Öneriler, Okul Yöneticilerine Öneriler, Eğitim Politikası Yapıcılara Öneriler” olmak üzere 3 kategoriden oluşmaktadır. Yengeç sepeti sendromuna ilişkin deneyimi olan ve araştırmanın çalışma grubunda yer alan ortaokul öğretmenleriyle yapılan görüşmeler sonucunda ulaşılan ve bu kategorilerde yer alan kodlar, tablolar halinde ilgili başlıklar altında okuyucuya sunulmuştur. Bununla birlikte, kodlar ayrıntılı biçimde açıklanarak yorumlanmış ve araştırmanın çalışma grubunda yer alan ortaokul öğretmenlerinin kodlara ilişkin görüşleri sık sık doğrudan alıntılar yapılarak okuyucu ile paylaşılmıştır.

4.2.1.4.1. “Öğretmenlere Öneriler” kategorisine ilişkin bulgular

Bu başlık altında “Yengeç Sepeti Sendromuna İlişkin Öneriler” temasında yer alan “Öğretmenlere Öneriler” kategorisine ilişkin elde edilen bulgulara ve yorumlara yer verilmiş olup, bu kategoride ulaşılan kodlara ve bu kodların belirtilme sıklığına Tablo 4.27’de yer verilmiştir.

Tablo 4. 27. Öğretmenlere Öneriler Kategorisine İlişkin Kodlar ve Belirtilme Sıklığı

Tema	Kategori	Kodlar	Belirtilme Sıklığı
Yengeç Sepeti Sendromuna İlişkin Öneriler	Öğretmenlere Öneriler	Pes etmeme	3/10
		Sakin kalma	1/10
		Rekabetten uzak durma	1/10
		İş birliği teklif etme	2/10
		Kendini geliştirme	4/10
		İş ve özel hayat ayrımı	1/10
		Anlayışlı davranma	3/10
		Sözlü uyarı	3/10
		Şikayette bulunma	2/10
		Genç öğretmenlere destek	1/10

Tablo 4.27’de görüldüğü üzere, “Öğretmenlere Öneriler” kategorisinde pes etmeme, sakın kalma, rekabetten uzak durma, iş birliği teklif etme, kendini geliştirme, iş ve özel hayat ayrımı, anlayışlı davranma, sözlü uyarı, şikayette bulunma, genç öğretmenlere destek kodlarına ulaşılmıştır.

Katılımcılardan bazıları, yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlere pes etmemelerini önermiştir. Bu öneride bulunan katılımcılardan biri olan Ö1, yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin yürüttükleri çalışmalarda ısrarcı olmalarını ve yengeç davranışları karşısında pes etmemelerini önerdiğini şu şekilde dile getirmiştir:

Yaptığı şeyde sonuna kadar ısrarcı olmalı. Yani eğer ki herhangi bir proje çıkartacaksa TÜBİTAK’a, bilim fuarına işte veyahut da ne bileyim, okulda yapmak istediği bir sergi olabilir veya beden eğitimi için turnuvalara katılmak olabilir. Yapmak istediği davranışı

sonuna kadar ısrarcı olmalı. Yani bir beden eğitimi öğretmeni olarak eğer ki o turnuvaya katılmak istiyorsa o öğrencileri güzel bir şekilde çalıştırıp gerçek manada o turnuvaya katılması gerekiyor. “Tamam” deyip boyun eğmek bence bir çare değil. (Ö1)

Katılımcı Ö8, yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlere, yengeç zihniyetindeki öğretmenleri olduğu gibi kabul etmesini ve bu kişiler karşısında hayata küsmek yerine görevini yerine getirmeye devam etmesini önerdiği görüşünü, “*Yani bunları öyle kabul etmek lazım. Yani psikolojik olarak hayata küsmemek lazım...Etik olarak görevi neyse onu yerine getirmeli.*” şeklinde dile getirmiştir. Ö5 ise yengeç davranışına maruz kalan öğretmenlere pes etmemesini ve yengeç zihniyetindeki öğretmenlere bilgili olduğunu göstermesini önermiştir. Ö5’in ilgili ifadesi şu şekildedir:

Şimdi burada buna uğrayan arkadaşlarımızın kesinlikle pes etmemesi ve bilgili olduğunu göstermesi lazım. Yani bilgi bir ağırlıktır. Yani bilgi siyahla beyaz gibi bir şeydir. Bilgili olduğunuz ve gerçekten bunu okul idaresinin gözüne girmek için, velinin gözüne girmek için olmadığını anladığı zaman diğer grup, o grubun size saygısı da artar. (Ö5)

Katılımcı Ö2, yengeç davranışları karşısında mesleğinin ilk yıllarında sakinliğini koruyabildiğini ancak ilerleyen yıllarda sakinliğini koruyamadığını belirtmiş ve öğretmenlere sakinliğini korumasını önermiştir. Katılımcının ilgili ifadesi şu şekildedir:

Yengece maruz kalanlar sakinliğini korumaya devam edebilirler. Mesleğin başında bunu başarabiliyorum. Ama hani biraz daha yıl geçtikçe gerçekten rahatsız edici olmaya başlıyor. Hani o sürekli geriye çekici davranışlarla karşı karşıya gelmek rahatsız edici olmaya başlıyor artık. Ne diyebilirim? Belki mesleğin başındaki o sakinliğimi ilerleyen yıllarda da koruya bilseydim. Bu kadar etkilenmez, etkilenirdim belki de. Belki de bunu asla bilemeyeceğiz ama sakinliğini korumaya çalışabilir. (Ö2)

Katılımcı Ö3, öğretmenlerin amacının eğitim olduğunu, eğitimin ortak bir kültüre dayalı olarak yapılması gerektiğini ve eğitimde rekabete yer olmadığını vurgulamış, bu bakımdan öğretmenlerin rekabetten uzak kalmalarını, “*...okul içi işlerin rekabete dayalı olmadığını, birbirleriyle rekabet ettiklerinde herhangi bir olumlu bir şey olmayacağını, zaten işlerinin eğitim ve ortak kültüre dayalı olması gerektiğini anlamaları, o anlayışın kendi içlerinde sağlayabilirler ve iç denetimlerini daha çok arttırabilirler.*” şeklinde önermiştir.

Bazı katılımcılar ise öğretmenlerin yürüttükleri çalışmalar için diğer öğretmenlere iş birliği teklif etmesini önermiştir. Bu doğrultuda görüş belirten katılımcılardan biri olan Ö3, öğretmenlere, yürüttükleri çalışmalar için diğer öğretmenlere iş birliği teklif etmesini, eğer bu öğretmenler kendisini engellemeye devam ederse çalışmalarına bireysel olarak devam etmesini önermiştir. Katılımcının ilgili ifadesi şu şekildedir:

Bireysel değil de arkadaşlarına “Gelin hadi beraber yapalım.” iş bölümünü direkt kendi vermeyecek de hani en azından şunu “Bir fikrim var.” deyip sunabilir. Baktı ki çok engelleniyor. Kendi yapar artık. Kimseye şey yapmadan, tek başına hareket edebilir. Yani genelde bu ülkede yengeç sendromu yaşayan öğretmenler genelde “Aman kendi işimi kendim yapayım başım ağrımaysın” anlayışında oldukları için bir yerden sonra artık her kapı ona çıkıyor. (Ö3)

Katılımcı Ö8, öğretmenlerin sadece yakın arkadaşlarıyla ya da bireysel olarak çalışmalar yürüttüğünü belirtmiş ve öğretmenlerin birbirine iş birliği teklif etmesini, ortak çalışmalar yürütülmesini önermiştir. Katılımcının ilgili ifadesi şu şekildedir:

...hani bir proje çıkartılacaksa “Arkadaşlar böyle bir şeyler yapalım, birkaç tane fikir var, hepimiz şunu yapalım, hani siz bu şeyi hazırlayın” desin, “Siz bunu yapın”. Ortak bir şey çıkabilir ama herkes bireysel kendine yakın arkadaşı başka bir gruptan zümreden birisiyle yapıyor. Ya da kendi yapıyor. Ya da kendi başına, kendi mi üstlenmek istiyor. Herkes bireysel. (Ö8)

Katılımcılar tarafından öğretmenlere yönelik belirtilen diğer bir öneri, öğretmenlerin kendisini birçok açıdan geliştirmesi yönündedir. Bu doğrultuda görüş belirten katılımcılardan biri olan Ö3, öğretmenlerin kendisini geliştirmesini ve psikolojik açıdan güçlendirmesini, “*Öğretmen kendini geliştirerek, psikolojik açıdan kendini daha güçlü hale getirerek kendisinin engellenmesini, kendisinin önüne ket vurulmasını engellemek için kendinin daha fazla söz sahibi olmasını sağlayabilir.*” şeklinde ifade etmiştir. Benzer bir görüş ileri süren Ö6, ilave olarak öğretmenlerin iletişim becerilerini geliştirmesine dair önerisini, “*Kendilerini geliştirebilirler. Psikolojilerini destekleyecek şeylere başlayabilirler...İletişim becerilerini geliştirebilirler.*” şeklinde dile getirmiştir. Ö5 ise bilginin değişim ve dönüşüm içinde olduğunu vurgulamış ve öğretmenlerin kitap okuyarak, kendini geliştirerek bu değişim ve dönüşüme uyum sağlamasını önermiştir. Ö5’in ilgili ifadesi şu şekildedir:

Kesinlikle kendini geliştirmeli. En azından okumak anlamında geliştirmeli. Bir kere bilgi gelişmeye muhtaç bir şeydir. Çünkü şunu biliyoruz ki. Biz bu yaştayız. Yirmi sene önce kullandığımız telefonu bugün kullanmıyoruz. Muhtemelen bugün kullandığımızı da 20 sene sonra kullanmayacağız. Bu ne demek? Bu bilginin değişim, dönüşüm ve gelişimini işaret ediyor. O zaman öğretmen kendini geliştirmeli. Öğretmen okumalı. Edebiyat okumalı, felsefe okumalı, tarih okumalı. Yani bir şey sorduğu zaman, öğrenci onun bir şey bildiğini bilmeli. (Ö5)

Katılımcı Ö6, öğretmenlere iş ve özel hayatı birbirinden ayırmalarını ve örgütteki diğer kişiler ile duygusal bir bağ kurmak yerine onlara iş arkadaşı olarak yaklaşmalarını önerdiği görüşünü, “*Özel hayatlarını ve iş hayatını mesela birbirine karıştırmayabilirler. O ayrımı işi işte, evi evde bırakıp işte işe odaklanabilirler.*”

Duygusal yaklaşmak yerine iş arkadaşı olarak yaklaşabilirler.” şeklinde dile getirmiştir.

Bazı katılımcılar ise öğretmenlere birbirlerine anlayışlı davranmalarını önermiştir. Bu öneride bulunan katılımcılardan biri olan Ö8, görüşünü, *“Keşke olmasa. Keşke hani uyum içinde, keşke hani uzlaşarak yapılabilse her şey, insanlar birbirine daha anlayışlı olsalar. Çünkü herkes aynı durumda değil. Hastası olan var. Sorunları evde olan vardır. Hani herkes daha bir insancıl, hümanist bakabilse. Kabullenebilse.”* şeklinde ifade etmiştir. Ö6 ise öğretmenlerin birbirine daha anlayışlı yaklaşması yönündeki önerisini şu şekilde dile getirmiştir:

Ya da ne bileyim birbirlerine anlayış gösterebilirler çünkü şey de bir meslek bizimkisi. Yani bir mühendis gibi bir şey değiliz, insanla uğraşıyoruz. Daha esnek davranabilirler birbirlerine karşı. Mesela o an bir öğretmen çok sinirli bir anına denk gelmiş olabilir. Anlayış da göstermesi gerekir insanların birbirine. (Ö6)

Katılımcılardan bazıları yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin, yengeç zihniyetindeki öğretmenleri sözlü olarak uyarmasını önermiştir. Bu öneride bulunan katılımcılardan biri olan Ö6, yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin, yengeç zihniyetindeki öğretmenleri sözlü olarak uyarmasını ve bu öğretmenlerle arasına mesafe koymasını önermiştir. Ö6’nın ilgili ifadesi şu şekildedir:

Ben kesinlikle yani kendinde bittiğini düşünüyorum kişinin. Buna kesinlikle izin vermemesi gerekir. Yani o kişilerle, yani “Şu an benim sınırlarıma giriyorsun, benim alanıma giriyorsun, bu yaptığın etik iş ahlakına uygun değil. Bir öğretmene yakışmıyor. Lütfen kendi işinle meşgul olursan sevinirim. Bu şekilde bir yola bir daha girmeyelim. Bu senin düşüncen senin yorumun.” Ne bileyim, neyse o konu. Böyle deyip kendi önüne bakabilmesi gerekir. Yani o insanların o sınırı çektiği zaman bir daha yapamayacakları şekilde bırakması gerekir. Sadece sözlü uyarıyla da anlamıyorsa gerekli yetkili mercilere başvuracağını da belirtebilir yani. (Ö6)

Katılımcı Ö7 ise sözlü olarak uyarmaya dair önerisini, yengeç davranışlarına maruz kalan bir öğretmenin kendisiyle paylaştığı deneyim üzerinden açıklamıştır. Ö7, yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenin, yengeç zihniyetindeki öğretmene kendisini anlatarak yengeç sepeti sendromunu aştığını belirtmiştir. Katılımcının ilgili ifadesi şu şekildedir:

Ya sorunu olduğu kişiyle gidip konuşacaksın. Bir yerde, mesela ... (öğretmen ismi)’de bunu yaşamış ...Diyor ki “Ben en son onu aldım. Çıktık içmeye gittik, bir yemeğe gittik. Öyle aştım” diyor bu sorunu. “Kendimi anlatarak aştım” diyor. “Ona bir zarar vermeyeceğimi, onun başarılarına engel olmayacağıma, ona destek olabileceğimi anlatarak aştım” diyor. Şimdi ayrılmaz bir ikililer ya. O duruma gelmişler. (Ö7)

Katılımcı Ö10, yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin, bu davranışların farkında olmasının önemine dikkat çekmiş ve yengeç zihniyetindeki öğretmenleri sözlü olarak uyarmasına dair önerisini şu şekilde dile getirmiştir:

...yani bununla ilgili bir kere bu durumun farkında olması gerekiyor. Kötü hissediyor ve o insan bunu belirtmeli bir şekilde ve alacağı tepkiye göre de ilişkisine yön vermeli. Yani sakın bir dille belli etmeli, uygun bir şekilde. Eğer onun. Şu da var yani profesyonel baktığında hiç o noktaya gelmemesi gerekiyor işlerin. Çünkü yüz yüze bakıyorsun o insanla. Tabi bunu da düşünmek lazım. Biraz duygusal yönetiyoruz biz işleri. O yüzden de konuşmadan önce düşünmesi lazım iki tarafın da. Tepkisini, bir şeye tepki vermeli kesinlikle bu duruma ama maalesef işte bizde içinde olduğumuz süreçte çok şey yapmıyoruz. “Aman tatsızlık çıkmasın” falan moduna giriyorsun. Öyle. (Ö10)

Bazı katılımcılar öğretmenlere maruz kaldıkları yengeç davranışları karşısında şikayette bulunmalarını önermiştir. Bu öneride bulunan katılımcılardan biri olan Ö7, öğretmenlere, yengeç davranışlarına karşı bireysel olarak mücadele etmeye çalışmak yerine bu davranışlara maruz kaldığına dair mevcut olan delillerle şikayette bulunmasını önermiştir. Katılımcının ilgili ifadesi şu şekildedir:

Bu davranışa maruz kaldıysa yönetmelik ne diyorsa onu yapmalı... Kendi kendine aşamayacağın için en kısa yoldan çözüm bulması gerekiyor öğretmenin. Hiç böyle ben mücadele edeyim, ben böyle işte başarılarımı sergilettireyim, bu başarılıymış bu adam okul idaresi takdir etsin, okul idaresini arkama alayım onun yanında olduğum zaman diğer öğretmenler de “Onun yanındaymış” der diye hiç beklemeyeceksin. Eğer ispat edebileceğin işte elle tutulur gözle görülür şikayette sunabileceğin deliller varsa bir üst merciye yani amirin sana yardım etmiyorsa daha üst merciye gideceksin. Olayı kestireceksin kangren gibi. (Ö7)

Katılımcı Ö9, öğretmenlerin maruz kaldığı yengeç davranışlarını okul yöneticileri ile paylaşmasını ve şikayette bulunmasını önermiştir. Ö9’un ilgili ifadesi şu şekildedir:

Bence bunu paylaşması gerekiyor okul idaresiyle...Çünkü o zaman öğretmen bazı durumlarda özellikle genç öğretmenler, ya benim bu olaylar geldiğinde başıma, yani o zaman genç bir öğretmendim. İnsanın çok zoruna gidiyor. “Ben niye bunları yaşıyorum, neden?” 6-7 yıllık öğretmendim o zaman. “Niye bu kadınlarla ben uğraşıyorum?” O zaman öyle düşünüyorsun. (Ö9)

Katılımcı Ö10 ise yaşça büyük olan öğretmenlerin genç öğretmenlere destek olmasının önemine dikkat çekmiştir. Ö10 görüşünü, “...yaşça büyük olanların gençlere daha çok destek olması lazım bence. Bence bunda da çok büyük bir sıkıntı var.” şeklinde dile getirmiştir.

Özetlemek gerekirse, katılımcıların görüşleri doğrultusunda, öğretmenlere önerilerin pes etmeme, sakın kalma, rekabetten uzak durma, iş birliği teklif etme, kendini geliştirme, iş ve özel hayatı ayırma, anlayışlı davranma, sözlü uyarıda bulunma,

şikayette bulunma, genç öğretmenlere destek verme olduğu belirlenmiştir. Katılımcılardan bazıları öğretmenlere pes etmemelerini ve bu doğrultuda, görevlerini yerine getirmeye devam etmelerini, yürüttükleri çalışmalarda ısrarcı olmalarını, bilgili olduklarını öğretmenlere göstermelerini önermiştir. Katılımcılardan biri ise kendisinin mesleğinin ilk yıllarında yengeç davranışları karşısında sakinliğini korumayı başarabildiğini ancak ilerleyen yıllarda sakinliğini korumakta güçlük çekmeye başladığını belirtmiş ve yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlere, sakinliğini korumasını önermiştir. Diğer bir katılımcı ise öğretmenlerin amacının eğitim olduğunu ve eğitimde rekabete yer olmadığını vurgulamış ve öğretmenlere rekabetten uzak kalmalarını önermiştir. Katılımcılardan bazıları, öğretmenlerin yürüttükleri çalışmalarda diğer öğretmenlere iş birliği teklif etmesini ve ortak çalışmalar yürütülmesini önermiştir. Bu doğrultuda görüş belirten katılımcılardan biri, iş birliği teklif ettiği öğretmenlerin kendisini engellemeye devam etmesi durumunda, öğretmenin çalışmalarına bireysel olarak devam etmesini önermiştir. Öğretmenlere yönelik olarak katılımcılar tarafından belirtilen diğer bir öneri, öğretmenlerin kendisini birçok açıdan geliştirmesidir. Bu doğrultuda görüş belirten katılımcılardan biri, öğretmenlerin bilginin değişim ve dönüşüm içinde olduğunun bilincinde olmasını ve bu doğrultuda kendini geliştirerek, bu değişim ve dönüşüme uyum sağlamasını, tarih, felsefe ya da edebiyat gibi alanlarda kitaplar okumasını önermiş, diğer bir katılımcı ise öğretmenlerin psikolojik bakımdan kendisini güçlendirmesini ve iletişim becerilerini geliştirmesini önermiştir. Katılımcılardan biri, öğretmenlerin iş ve özel hayatı birbirinden ayırmasını ve örgütteki diğer kişiler ile duygusal bir bağ kurmak yerine onlara iş arkadaşı olarak yaklaşmasını önermiştir. Bazı katılımcılar, öğretmenlerin birbirine anlayışlı davranmalarını önerirken, bazı katılımcılar yengeç davranışına maruz kalan öğretmenlerin, yengeç zihniyetindeki öğretmenleri sözlü olarak uyarmasını önermiştir. Yengeç davranışına maruz kalan öğretmenlere, sözlü uyarıda bulunmalarını öneren katılımcılardan biri, bu noktada öğretmenin içinde bulunduğu süreçle ilgili farkındalığının önemine dikkat çekmiştir. Katılımcı öncelikle öğretmenin bu olguya ilişkin bir farkındalığının olmasını ve ardından uygun bir şekilde sözlü uyarıda bulunmasını önermiştir. Bazı katılımcılar ise öğretmenlere maruz kaldıkları yengeç davranışları karşısında şikayette bulunmalarını önermiştir. Bu öneride bulunan katılımcılardan biri, öğretmenlerin yengeç davranışlarıyla bireysel olarak mücadele etmeye çalışmak yerine elinde mevcut olan delillerle şikayette bulunmasını önermiştir.

Diğer bir katılımcı ise bu süreçte yaşça büyük olan öğretmenlerin genç öğretmenlere destek olmasının gerekliliğine dikkat çekmiştir.

4.2.1.4.2. “Okul Yöneticilerine Öneriler” kategorisine ilişkin bulgular

Bu başlık altında “Yengeç Sepeti Sendromuna İlişkin Öneriler” temasında yer alan “Okul Yöneticilerine Öneriler” kategorisine ilişkin elde edilen bulgulara ve yorumlara yer verilmiş olup, bu kategoride ulaşılan kodlara ve bu kodların belirtilme sıklığına Tablo 4.28’de yer verilmiştir.

Tablo 4. 28. Okul Yöneticilerine Öneriler Kategorisine İlişkin Kodlar ve Belirtilme Sıklığı

Tema	Kategori	Kodlar	Belirtilme Sıklığı
Yengeç Sepeti Sendromuna İlişkin Öneriler	Okul Yöneticilerine Öneriler	Öğretmenleri destekleme	4/10
		Emeğin takdir edilmesi/Ödüllendirme	6/10
		Adil görev dağılımı	3/10
		Okul kültürünü geliştirme	3/10
		Yaptırımların uygulanması	3/10
		Gruplaşmaları engelleme	2/10
		Veli etkisini azaltma	1/10

Tablo 4.28’de görüldüğü üzere, “Okul Yöneticilerine Öneriler” kategorisinde öğretmenleri destekleme, emeğin takdir edilmesi/ödüllendirme, adil görev dağılımı, okul kültürünü geliştirme, yaptırımların uygulanması, gruplaşmaları engelleme, veli etkisini azaltma kodlarına ulaşılmıştır.

Bazı katılımcılar okul yöneticilerine, yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenleri desteklemelerini önermiştir. Bu öneride bulunan katılımcılardan biri olan Ö6, yengeç sepeti sendromunun olduğu örgütlerde yıpratıcı bir ortamın olduğunu belirtmiş ve bu ortam içerisinde çalışmalar yürütmeye çabalayan öğretmenlerin, okul yöneticileri tarafından desteklenmesini önermiştir. Ö6 önerisini, “Genellikle bu duruma maruz kalan kişiyi bence desteklemeleri gerekir olumlu anlamda. Zaten yıpratıcı bir ortam ve

bir iş yapmaya çalışıyor bu kişi” şeklinde dile getirmiştir. Ö1 ise okulda çalışmalar, projeler yürüten ve bu doğrultuda yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin okul yöneticileri tarafından manevi olarak desteklenmesini ve öğretmenlere yürüttüğü projeler ya da çalışmalar için ihtiyaç duyduğu maddi desteğin verilmesini önermiştir. Katılımcının ilgili ifadesi şu şekildedir:

Okul yöneticileri, biraz daha destek olabilir. Yani eğer ki karşınızda çalışmak isteyen bir öğretmen varsa yani işte ne bileyim o deneyi yapmayı, o projeyi çıkartmayı o turnuvaya katılmayı isteyen bir öğretmen varsa eğer mutlaka destek olunmalı... Yanlış anlaşılma olmasın ama o proje için gerekli olan maddi destekten bahsediyorum. Yani bir malzeme alırken bile bir maddiyat sonuçta ortaya çıkıyor, öyle değil mi? Deney malzemesi oluyor veya işte topu oluyor. Basketbol topu oluyor vesaire. O tarz maddi imkanların veyahut da manevi olarak desteğin olması gerekiyor. (Ö1)

Katılımcı Ö2 ise okul yöneticilerinin, yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin taleplerini dikkate almalarını ve bu öğretmenleri ders programında ya da diğer unsurlarda iyileştirmeler yaparak desteklemelerini önermiştir. Katılımcı, okul yöneticilerinin bu desteğinin, öğretmenin yengeç zihniyetinde öğretmenlerden daha az etkileneceğine katkı sağlayacağını da belirtmiştir. Katılımcının ilgili ifadesi şu şekildedir:

Çalışma şartları iyileştirilebilir o öğretmenin. Ders programıdır, diğer unsurlardır bunlarda bir iyileştirmeye gidilebilir. Öğretmenin talepleri dinlenebilir. Bunlar oldukça hani öğretmen de kendini “Tamam ben diğerlerinden daha fazla görev yapıyorum ama benim de işte idare bu şekilde destekliyor. Hani isteklerimi göz önüne alıyor. Beni ödüllendirmek için çabalarda bulunuyor. Emek harcıyor.” gibisinden bir hissiyata kapıldığında yengeç rolündeki öğretmenlerden daha az etkilenecektir diye düşünüyorum. (Ö2)

Katılımcılar tarafından okul yöneticilerine öneri olarak en sık belirtilen görüş, yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin emeğinin takdir edilmesi/ödüllendirilmesine yöneliktir. Bu doğrultuda görüş belirten katılımcılardan biri olan Ö2, okul yöneticilerinin sözlü takdirinin, mesleğinin ilk yıllarında olmayan öğretmenlere samimi gelmediğine dikkat çekmiş ve öğretmenlerin ödüllendirilmesine ilişkin görüşünü, *“Mesela çeşitli ödüllendirmelerde bulunabilir idare. Bu yasal olarak da yapılabilir. Hani yoksa ama şimdi belli bir meslek hayatında ilerlemiş kişilere sözlü takdir bir yerden sonra artık samimi gelmemeye başlıyor. O yüzden dediğim gibi bu ödüllendirme anlamında bir şeyler yapılabilir.”* şeklinde dile getirmiştir. Katılımcı Ö6 ise öğretmenlerin takdir edilmesi noktasında, okul yöneticilerinin ayırım yapmamasını ve tüm öğretmenlere eşit davranması gerektiğini, *“Kayırmak değil de herkese eşit olmak önemli ama en azından yaptığı işin güzelliği ile alakalı onu takdir edebilmeli bence.”*

şeklinde vurgulamıştır. Ö5, okul yöneticilerinin öğretmenlere tüm örgüt üyelerinin yanında çalışmalarından dolayı teşekkür etmesini, öğretmenleri onore etmesini önermiştir. Ö5'in ilgili ifadesi şu şekildedir:

...onore etmeli mesela öğretmeni, onore etmeli. Öğretmene bütün insanların arasında yaptığı çalışma için teşekkür etmeli mesela. Siz hani olumlu pekiştireç var ya psikolojide. Olumlu pekiştireç olması lazım. Olumsuz da var. Ama öğretmene olumluyu kullanmamız lazım. Yani öğretmen bir çalışma yaptığında sadece bir belge vermeyeceksiniz öğretmene. Gerekirse İstiklal Marşı okunurken çıkarıp öğretmeni alkışlatacaksınız. Bütün okul o öğretmeni görecektir. Öğretmenin reklamı için değil. Öğretmenin verdiği emeğin karşılığı. Yoksa biz bu işi para için yapmıyoruz yani. (Ö5)

Bazı katılımcılar okul yöneticilerine adil görev dağılımı yapmalarını önermiştir. Bu öneride bulunan katılımcılardan biri olan Ö2, adil görev dağılımının olmadığı örgütlerde yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin, diğer öğretmenler bir çalışma yaptığında kendilerinin iş yükünü de arttıracaklarını düşündüklerini ve bu düşünce doğrultusunda yengeç davranışları sergileyerek onları aşağı çekmeye çalıştıklarını vurgulamıştır. Bu doğrultuda katılımcı, okul yöneticilerinin örgüt içinde adil görev dağılımını sağlamasının, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin kendisini okul için faydalı bir birey olarak algılamasını sağlayacağını ve bu öğretmenleri çalışmaya teşvik edeceğini belirtmiştir. Bu nedenle adil görev dağılımı olduğunda, örgütteki öğretmenlerin birbirini aşağı çekmeye çalışmayacağını ve tüm yengeçlerin sepetten aynı anda çıkabileceğini vurgulamıştır. Katılımcı dikkat çeken görüşünü şu şekilde dile getirmiştir:

Okul idaresinin tutumu çok önemli bu konuda. Okul idaresinin adil bir görev dağılımı yapması. Hani adil bir görev dağılımı olduğunda diğer öğretmenler de yengeç davranışına itilmeyecektir diye düşünüyorum. Hani “Ben de bu okul için bir şeyler yapıyorum.” hissiyatına kapılacağı için diğer öğretmenleri aşağı çekmek motivasyonuna girmeyecektir. Hani hep şey dedik ya “Belli başlı öğretmenler bir şeyler yaptıkça kendi iş yükünün artacağını düşünerek hani onların motivasyonunu düşürmeye çalışıyorlar” şeklinde bir görüşe sahip olduğum için dediğim gibi, hani eğer onların da bazı şeyler yapması sağlanırsa okul yönetimi tarafından onlarda böyle bir hissiyata kapılmayacaktır açıkçası. Bu şekilde tüm yengeçler aynı anda yükseltecektir. Sepetten aynı anda çıkabilecektir. Bunu da okul yöneticilerinin sağlayabileceğini düşünüyorum. (Ö2)

Katılımcı Ö3, okul yöneticilerinin zümre içinde adil bir görev dağılımının yapılmasını ve iş bölümüyle ilgili zümrelerde ortak karar alınmasını sağlamasını önermiştir. Ö9 da benzer şekilde zümre çalışmalarında, okul yöneticilerinin kendisinin adil bir görev dağılımı yapmasını önermiştir. Katılımcıların ilgili ifadeleri şu şekildedir:

Daha çok iş bölümü...Öğretmenleri yaptıkları işlerde tek bırakmamak, en azından hani yaptığı bir iş varsa zümrece ortak bir karar almalarını sağlamak, tek bir kişiye iş

yüklememek ya da “Sen git ona şunu yaptır.” demeyip, kendisinin ortak bir iş bölümüyle, ortak bir kararla yapılmasını sağlamak. (Ö3)

Müdürün herkese görevlendirme vermesi gerekiyor. Bence bir grup halinde gittiğin zaman hani senin şunu yapman lazım senin bunu. Çünkü öğretmen öğretmeni çok takmıyor aslında. Zümre başkanlığında da aynı şey var örneğin. Örneğin zümre başkanı illa görevlendirme yapsa da görevlendirme yapsam da bazen öğretmen yapmıyor zaten. Hani bu iş böyle. (Ö9)

Katılımcılardan bazıları okul yöneticilerine, okul kültürünü geliştirmelerini önermiştir. Bu öneride bulunan katılımcılardan biri olan Ö3, örgütte yengeç davranışlarının ortaya çıkmasını önlemek için okul yöneticilerinin okul kültürünü geliştirmesini ve bu doğrultuda öğretmenlerin birbiriyle daha fazla olumlu iletişim kurmalarını sağlayabilecek sosyal etkinlikler düzenlemesini önermiştir. Ö3 görüşünü, *“...birbirlerini engelleyebilecekleri bir hareket yapmalarının önüne geçebilmek için ortak bir anlayış, ortak bir kültür geliştirebilirler. İnsanları birbirine düşürecek değil de kaynaştıracak daha fazla sosyal etkinlik yapabilirler. Ki insanlar arasında daha fazla iletişim, daha fazla olumlu iletişim olsun.”* şeklinde ifade etmiştir. Ö10, okul yöneticilerinin örgütte bir aile ortamı oluşturmalarını önermiştir. Ö10 önerisini, *“Bütün bir şekilde bir aile hem profesyonel hem de bir aile ortamı kurmak için çabalamalı.”* şeklinde ifade etmiştir. Ö7, okul yöneticilerinin öğretmenleri bir araya getirecek sosyal etkinlikler düzenlemesini önermiş ve bu sosyal etkinliklerin, öğretmenleri yalnızlıktan uzaklaştıracağını ve öğretmenler arası iletişimin gelişmesini sağlayacağını ifade etmiştir. Ö7’nin ilgili ifadesi şu şekildedir:

...sosyal etkinlikleri ön plana çıkarmak gerekiyor...yani öğretmenlere onları bir araya getirecek akşam, hafta sonu eğlence demeyelim de böyle bir etkinlik yapman gerekiyor. İlla davullu zurnalı düğün şeklinde ya da çalgılı çulgulu değil ama. Bir yerde bir yemek yemek, bir yerde ne bileyim bir geziye gitmek. Bu tip şeyler öğretmenleri yalnızlık ya da böyle düşüncelerden kurtaracağına inanıyorum ben. Eminim, ben idarecilik yaptım. Hiç selam alıp vermemiş öğretmen o tip bir yerde karşılaşabiliyor. Yan yana gelip ya da aynı masaya gelebiliyor. Arasındaki buz da eriyor, bir tanışma kaynaşma oluyor. (Ö7)

Bazı katılımcılar, okul yöneticilerinin, yengeç zihniyetindeki öğretmenlere davranışlarından dolayı yaptırım uygulamasını önermiştir. Bu öneride bulunan katılımcılardan biri olan Ö5, katılmanın zorunlu olduğu çalışmalara katılmayan yengeç zihniyetindeki öğretmenlere okul yöneticileri tarafından yaptırım uygulanmasına dair önerisini, *“...misal bakanlığın komple çıkardığı bir etkinlik olur, ona herkes katılmak zorundadır. Birileri ön ayak olur buna. Öbürlerini müdür bey ya da idare şiddetli şekilde eleştirebilir hatta kanuni yaptırımlar uygulayabilirler.”* şeklinde dile getirmiştir.

Katılımcı Ö4, okul yöneticilerinin yengeç zihniyetindeki öğretmenleri araştırmasını ve bu öğretmenlerin sergilediği hakaret, iftira gibi yengeç davranışlarına yönelik yaptırım uygulamasını önermiştir. Ö4 önerisini, *“Gerçekten ciddi şekilde bir araştırma yapıp hak edene hak ettiği cezayı net bir şekilde vermeliler bence. Geriye dönük de araştırmalılar. Bu insan neymiş, nasılmış? Çünkü öyle basit şeyler değil bunlar. Hakaretler, küfürler, iftiralar.”* şeklinde dile getirmiştir.

Katılımcılardan bazıları, okul yöneticilerinin örgüt içinde oluşan gruplaşmaları engellemesini önermiştir. Bu öneride bulunan katılımcılardan biri olan Ö5, dikkat çeken bir görüş ileri sürerek, örgütsel gruplaşmaların engellenmemesinin örgütte yengeç sepeti sendromunun gelişmesine neden olacağını belirtmiştir. Bu bağlamda Ö5, okul yöneticilerinin örgütsel gruplaşmayı engellemesinin gerekliliğine dair görüşünü, *“Okul yöneticileri kesinlikle öğretmenler arasındaki gruplaşmaların önüne geçmeli. Eğer öğretmenler arası gruplaşmanın önüne geçemezse bu deminden beri bahsini ettiğimiz ve istemediğimiz o yengeç sepeti kuramını doğurur.”* şeklinde dile getirmiştir.

Katılımcı Ö8 ise okul yöneticilerine, okul içindeki veli etkisini azaltmasını önermiştir. Katılımcı okul yöneticilerine, velileri öğretmenler arası karşılaştırma yapmamaları hususunda uyarmasını ve okulun işleyişinde velilerin etkisini belirli bir sınırdan tutmasını önermiştir. Ö8 görüşünü, *“...velilere ne gidebilir uyarı? Birbirine öğretmenlerin kıyas yapılmaması, velinin bu kadar okulun içine karışmaması hani belli bir yere kadar karışabilme yetkisinin olması. Çok içindeler. Okulun içindeler de boş içindeler.”* şeklinde ifade etmiştir.

Özetlemek gerekirse, katılımcıların görüşleri doğrultusunda, okul yöneticilerine önerilerin öğretmenleri destekleme, emeği takdir etme/ödüllendirme, adil görev dağılımı sağlama, okul kültürünü geliştirme, yengeç davranışlarına yönelik yaptırımları uygulama, örgüt içindeki gruplaşmaları engelleme, okul içinde veli etkisini azaltma olduğu belirlenmiştir. Bazı katılımcılar tarafından okul yöneticilerine, yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenleri desteklemeleri önerilmiştir. Bu öneride bulunan katılımcılardan biri yengeç sepeti sendromunun olduğu örgütlerde yıpratıcı bir ortamın olduğuna dikkat çekmiş ve bu ortam içinde çalışmalar, projeler yürütmeye çalışan öğretmenlerin okul yöneticileri tarafından desteklenmesini önermiştir, diğer bir katılımcı ise yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin okul yöneticileri tarafından manevi olarak desteklenmesinin yanında yürüttüğü projelerde, çalışmalarda

ihtiyaç duyduğu maddi desteğin de öğretmene verilmesini önermiştir. Bu doğrultuda görüş belirten diğer bir katılımcı ise yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin taleplerinin okul yöneticileri tarafından dikkate alınmasını ve bu öğretmenlerin ders programında ya da diğer unsurlarda iyileştirmeler yaparak desteklenmesini önermiştir. Katılımcı bu desteğin, öğretmenin yengeç zihniyetinde öğretmenlerden daha az etkilenmesine katkı sağlayacağını da belirtmiştir. Katılımcıların okul yöneticilerine diğer bir önerisi, yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenleri emekleri için takdir etmeleri, ödüllendirmeleri yönündedir. Bu öneride bulunan katılımcılardan biri dikkat çeken bir görüş ileri sürmüş ve okul yöneticilerinin sözlü takdirinin, mesleğinin ilk yıllarında olmayan öğretmenlere samimi gelmediğini belirtmiştir. Katılımcı bu görüşü doğrultusunda, okul yöneticilerine sözlü takdirde bulunmalarından ziyade ödüllendirme yapmalarını önermiştir. Diğer bir katılımcı ise okul yöneticilerinin öğretmenlere tüm örgüt üyelerinin yanında çalışmalarından dolayı teşekkür etmesini ve bu öğretmenleri onore etmesini önermiştir. Bazı katılımcılar ise okul yöneticilerine, örgüt içinde adil görev dağılımını sağlamasını önermiştir. Bu doğrultuda öneride bulunan katılımcılardan biri, dikkat çeken bir görüş ileri sürmüştür. Katılımcı, adil görev dağılımının olmadığı örgütlerde yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin, diğer öğretmenler bir çalışma yaptığında bu çalışmanın kendilerinden de bekleneceğini düşündüklerini ve iş yüklerinin artmaması için çalışma yürüten öğretmenleri engellemeye çalıştıklarını belirtmiştir. Bu görüşü doğrultusunda katılımcı, okul yöneticilerinin örgüt içinde adil görev dağılımını sağlamasının, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin kendisini okul için faydalı bir birey olarak algılamasını sağlayacağını ve bu öğretmenleri çalışmaya teşvik edeceğini belirtmiştir. Bu nedenle adil görev dağılımının olduğu örgütlerde öğretmenlerin birbirini aşağı çekmeye çalışmayacağını, tüm yengeçlerin birlikte yükselerek sepetten aynı anda çıkabileceğini belirtmiştir. Bazı katılımcılar ise okul yöneticilerine okul kültürünü geliştirmesini önermiştir. Bu öneride bulunan katılımcılardan bazıları, örgütte yengeç sepeti sendromunun gelişmesini önlemek için okul yöneticilerinin okul kültürünü geliştirmesini ve bu doğrultuda öğretmenlerin birbiriyle daha fazla olumlu iletişim kurmalarını sağlayabilecek sosyal etkinlikler düzenlemesini önermiştir. Örgüt kültürünün geliştirilmesine dair görüş belirten diğer bir katılımcı ise okul yöneticisinin örgütte aile ortamı oluşturmasını önermiştir. Katılımcılardan bazıları okul yöneticilerinin yengeç davranışlarına yaptırım uygulamasını önermiştir. Bazı katılımcılar ise okul yöneticilerine örgütte oluşan gruplaşmaları engellemesini önermiştir. Bu öneride bulunan katılımcılardan biri dikkat

çeken bir görüş ileri sürerek, örgütsel gruplaşmaların engellenmemesinin örgütte yengeç sepeti sendromunun gelişmesine neden olacağını vurgulamış ve bu bakımdan okul yöneticilerinin örgütsel gruplaşmaların önüne geçmesini önermiştir. Bir katılımcı ise örgütte veli etkisine dikkat çeken bir görüş ileri sürerek, okul yöneticilerinin velileri öğretmenler arası karşılaştırma yapmamaları hususunda uyarmasını ve okulun işleyişinde velilerin etkisini belirli bir sınırdan tutmasını önermiştir.

4.2.1.4.3. “Eğitim Politikası Yapıcılara Öneriler” kategorisine ilişkin bulgular

Bu başlık altında “Yengeç Sepeti Sendromuna İlişkin Öneriler” temasında yer alan “Eğitim Politikası Yapıcılara Öneriler” kategorisine ilişkin elde edilen bulgulara ve yorumlara yer verilmiş olup, bu kategoride ulaşılan kodlara ve bu kodların belirtilme sıklığına Tablo 4.29’da yer verilmiştir.

Tablo 4. 29. Eğitim Politikası Yapıcılara Öneriler Kategorisine İlişkin Kodlar ve Belirtilme Sıklığı

Tema	Kategori	Kodlar	Belirtilme Sıklığı
Yengeç Sepeti Sendromuna İlişkin Öneriler	Eğitim Politikası Yapıcılara Öneriler	Branş sınırlarının kaldırılması	1/10
		Hizmet içi eğitimlerin verilmesi	4/10
		Maddi ve manevi destek	4/10
		Eğitim fakültelerinin nitelikli olması	1/10
		Öğretmen olma kriterleri	2/10
		Farkındalık çalışmaları	2/10
		Şikayetlerin dikkate alınması	1/10
		Meslekte kalma garantisinin olmaması	1/10

Tablo 4.29’da görüldüğü üzere, “Eğitim Politikası Yapıcılara Öneriler” kategorisinde branş sınırlarının kaldırılması, hizmet içi eğitimlerin verilmesi, maddi ve manevi destek, eğitim fakültelerinin nitelikli olması, öğretmen olma kriterleri, farkındalık çalışmaları, şikayetlerin dikkate alınması, meslekte kalma garantisinin olmaması kodlarına ulaşılmıştır.

Katılımcı Ö2, okullarda bazı çalışma ve görevlerin belirli branşlarla özdeşleştirilmesiyle ortaya çıkan branş sınırlarının olduğunu belirtmiştir. Ö2, öğretmenlerin görev yaptığı branşın sınırlarını aşmaması, diğer branşlar ile özdeşleştirilmiş çalışmaları yapmaması yönünde bir düşüncenin olduğuna, öğretmenlerin görev yaptığı branş ile özdeşleştirilmemiş çalışmaları yapmaktan kaçındıklarına dikkat çekmiştir. Katılımcı yapılan görüşme sırasında yengeç sepeti sendromuna ilişkin deneyimlerini paylaşırken diğer bir ifadesinde, örgütte diğer branşlar ile özdeşleştirilen çalışmaları yaptığı ve algılanan branş sınırını aştığı için yengeç davranışlarına maruz bırakıldığını belirtmiştir. Bu deneyimi doğrultusunda katılımcı, örgütlerde algılanan bu branş sınırlarının kaldırılması için eğitim politikası yapıcılar tarafından ilgili yönetmeliklerde değişiklik yapılmasını önermiştir. Ö2'nin ilgili ifadesi şu şekildedir:

...artık yıllardır bu yazılı olmayan bir kural haline gelmiş gibi. Belli branşlara yüklenen belli sorumluluklar. Hani belki yönetmelikte böyle bir şey yok ama dediğim gibi yazılı olmayan kural haline gelmiş. Türkçe öğretmenleri bunu bunu bunu yapar fen bilimleri öğretmenleri bunu bunu yapar gibisinden belli yazılı olmayan kurallar haline gelmiş kalıplar var. Bunların yıkılması için bir şeyler yapabilirler. Öğretmenlerin branşları dışında bir etkinliğe katılmaya bir şekilde teşvik edilebilir öğretmenler...Ya da bu hani bir şekilde yönetmeliklere işlenebilir açıkçası. Hani en azından şeyin önüne geçiyor. “Ben matematik öğretmeniyim, bana ne bundan?” ya da “Ben şu öğretmeniyim bana ne bundan?” gibisinden bir söylemin önüne geçecek belli maddeler eklenebilir yönetmeliklere. (Ö2)

Bazı katılımcılar, öğretmenlere çeşitli konularda hizmet içi eğitimler verilmesini önermiştir. Bu öneride bulunan katılımcılardan biri olan Ö6, öğretmenlere iletişim becerilerine ilişkin konferans verilmesini önermiştir. Ö6 önerisini, “*Hizmet içi eğitimler gibi, iletişim becerileri ile alakalı konferans, kongre tarzı bir şeyler olabilir.*” şeklinde dile getirmiştir. Ö10, okul yöneticilerine ve öğretmenlere eğitim verilmesine dair görüşünü, “*İdarecilere eğitim verilebilir. Öğretmenlere kişisel gelişim eğitimleri verilebilir.*” şeklinde dile getirmiştir. Ö8 ise bireylerin birbirine hoşgörü ve davranışına ve örgütsel gruplaşmanın etkilerine ilişkin seminer verilmesini önermiştir. Ö8'in ilgili ifadesi şu şekildedir:

Belki psikolojik şey konular yani birbirine hoşgörüyle ilgili belki seminer, video...uzman bir kişi bence. Uzman bir kişi gelip de öğretmenlere bir seminer verebilir konuyla ilgili. Hani gruplaşmaların yarattığı diğer insanlara yarattığı negatif ya da öğrencilere yarattığı vesaire o negatif şeyler gelebilir. (Ö8)

Katılımcılardan bazıları öğretmenlerin maddi ve manevi açıdan desteklenmesini önermiştir. Bu öneride bulunan katılımcılardan Ö3 ve Ö5, dikkat çeken bir görüş ileri sürmüş ve iyi eğitim almamış, maddi ve manevi açıdan doyuma ulaşmamış

öğretmenlerin, yengeç sepeti sendromunun ortaya çıkmasına yol açtığını vurgulamıştır. Katılımcılar bu bakımdan, öğretmenlerin maddi ve manevi açıdan doyuma ulaştırılmasını önermiştir. Katılımcı Ö5 görüşünü, *“Bir kere öğretmeni iyi eğiteceksiniz. Siz öğretmeni iyi eğittiğiniz zaman, ekonomik olarak onları doyurduğunuz zaman, onları maddi ve manevi yetiştirdiğiniz zaman bu kuram hiçbir zaman olmaz...Nedenler belli. İyi yetişmemiş öğretmen, maddi ve manevi anlamda doyurulmamış öğretmen.”* şeklinde dile getirmiştir. Katılımcı Ö3 ise öğretmenlerin değerli hissettirilerek manevi doyuma ulaştırılması, olanaklarının iyileştirilmesi ve öğretmenin daha değerli olduğu bir eğitim sisteminin geliştirilmesiyle, örgütlerde yengeç sepeti sendromunun oluşmasının engellenebileceğini belirtmiştir. Bu doğrultuda Ö3, eğitim politikası yapıcılara önerisini şu şekilde dile getirmiştir:

Öğretmenleri maddi, manevi daha fazla doyuma ulaştırarak aslında birbirleriyle engelleyici davranış ya da rekabetçi ortamı engelleyebilirler...Hem aldıkları maddiyatı ya da olanaklarını iyileştirip hem de manevi doyuma yani onların...kendilerini daha değerli hissetmelerini ya da kendilerini toplum içinde daha değerli bir yerde hissetmelerini sağlayabilir. Okulda şu anda öğrenci merkezli eğitimdeyiz. Biraz daha öğretmenin merkezde, biraz daha öğretmenin daha önemli olduğu bir sistem geliştirerek bunu engelleyebilirler. (Ö3)

Katılımcı Ö10 ise öğretmenlerin sahip olduğu farklılıkların desteklenmesine dair bir öneride bulunmuştur. Ö10 bu manevi destek önerisini, *“Yani farklılıkları desteklesinler.”* şeklinde ifade etmiştir. Katılımcı Ö9 ise tüm öğretmenlerin aynı ücreti aldığını vurgulamış ve projeler yapan öğretmenlerin maddi olarak desteklenmesini önermiştir. Ö9 önerisini, *“...hepimiz aynıyız ya. Yani yapmayan da aynı parayı alıyor, yapan aynı parayı alıyor. Yani desteklenmesi. Yani projeyi yapana belki farklı bir ücret olabilir...Bu tarz çalışmalar yapılırsa bence çok daha güzel olur. Hani daha fazla şey çıkar ortaya.”* şekilde dile getirmiştir.

Katılımcı Ö5, eğitim fakültelerinin nitelikli hale getirilmesini ve sayısının azaltılmasını önermiştir. Ö5, yengeç sepeti sendromunun oluşmasının engellenebilmesi için eğitim fakültelerinde eğitim felsefesi ve eğitim psikolojisinin nitelikli şekilde öğrenilmesinin gerekliliğine vurgu yapmıştır. Ö5 eğitim politikası yapıcılara önerisini, *“Eğitim fakülteleri nitelikli hale getirilmeli...eğitim fakülteleri kesinlikle azaltılıp...nitelik olarak geliştirilmeli. Yani sayısı azaltılmalı ama içiresi doldurulmalı...bu handikabın çözülebilmesi için bence öğretmenlerin eğitim felsefesini, eğitim psikolojisini üniversitedeyken iyi almaları gerekiyor.”* şeklinde ifade etmiştir.

Bazı katılımcılar, öğretmen olmak için çeşitli kriterlerin belirlenmesini önermiştir. Bu öneride bulunan katılımcılardan biri olan Ö9, öğretmenlerin psikolojik teste tabi tutulmasını ve empati yeteneği gelişmiş olan kişilerin öğretmen olmasını önermiştir. Ö9 görüşünü, *“Empati diye bi hani o duygunun gelişmiş olması gerekiyor. Gelişmezse olmuyor zaten. Bizlerin de aslında empati duygusunun yüksek olması gerekiyor. Biz öğretmeniz sonuçta. Öğrenciyle uğraşıyoruz. Bizim yani ürünümüz öğrenci...Psikolojik olarak bir testten de geçmesi gerekiyor öğretmenlerin.”* şeklinde ifade etmiştir. Katılımcı Ö5 ise öğretmenlerin psikolojik teste tabi tutulmasını ve bilime meraklı olup olmadığının incelenmesini önermiştir. Bununla birlikte katılımcı dikkat çeken bir görüş ileri sürerek, eğitim örgütlerinde öğretmen olmak istemediği halde öğretmen olan kişilerin bulunması durumunda, yengeç sepeti sendromunun gelişmesinin önüne geçilemeyeceğini belirtmiştir. Bu doğrultuda katılımcı Ö5, bir diğer öğretmen olma kriteri olarak, öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğini icra etmek isteyen kişiler arasından seçilmesini önermiştir. Ö5 görüşünü şu şekilde ifade etmiştir:

Öğretmenlik mesleğine girecek olan kişinin, psikolojik teste tabi tutulması gerekiyor kesinlikle. Ayrıca öğretmenlik mesleğine girecek olan kişinin, bilimsel kimliği de araştırılmalı. Yani bir öğretmen bilim öğretebiliyor mu? Acaba kendisi bilime ne kadar meraklı? Sadece iyi öğretebilmesi gerekmiyor eğer bilime meraklı değilse bana ne öğretecek. Çünkü ben cumhurbaşkanından tutun bu memleketteki en küçük iş grubuna kadar hepsi öğretmenden geçiyor çünkü. Bilim adamı da buna dahil...Herhangi bir lisede sırf puanı yettiği için insanları öğretmen yaparsak biz bunların önüne geçemeyiz. Çünkü sadece mecbur kaldığı için öğretmen olmuş insanlar var...İsteyen bu işe gitmeli. “Ben öğretmenlik yapacağım” diyenler gitmeli. (Ö5)

Katılımcılardan bazıları, öğretmenlere farkındalık çalışmalarının yapılmasını önermiştir. Bu öneride bulunan katılımcılardan biri olan Ö6, öğretmenlerin yengeç davranışlarına maruz kaldığının farkında olmayabileceğini belirtmiş ve bu görüşü doğrultusunda, öğretmenlere yengeç sepeti sendromuna ilişkin anket yapılması ya da bir örnek olay izletilmesi gibi farkındalık çalışmalarının yapılmasını önermiştir. Ö6 önerisini, *“Belki anketler bunun farkındalığının oluşması için. Bir örnek olay çekip böyle bir şey izletebilirler öğretmenlere. Kişi belki yapıldığının farkında değildir.”* şeklinde dile getirmiştir. Ö10 ise öğretmenlere ruhsal farkındalık eğitimlerinin verilmesini önermiş ve öğretmenlerin kendini tanıma noktasında farkındalığının artmasının, öğretmenlerin yaşadığı olumsuz durumların çözülebilmesine katkı sağlayacağını vurgulamıştır. Ö10 görüşünü, *“Farkındalık eğitimleri işte. Mindfulness falan diyorlar ya öyle şeyler olabilir. Yani burada böyle ruhla ilgili şeyler, kendini*

tanımayla ilgili şeyler halledilirse zaten birçok sorunun ortadan kalkacağını düşünüyorum.” şeklinde dile getirmiştir.

Katılımcı Ö7, yengeç davranışlarına ilişkin yapılan şikayetlerin dikkate alınmasını ve gerekli yaptırımların uygulanmasını önermiştir. Katılımcı önerisini şu şekilde dile getirmiştir:

Şikayetiniz boşa kalıyor hocam. Örneğin, en alt nedir? Uyarıyla başlar, kınama. Uyarı bir de kınama verilecekse bir alt verilebiliyor, uyarı. Ya hiçbir şey verilmiyor...Ya da hiç soruşturma açılmıyor. Şikayetin boşa kalıyor, sen...okul idaresiyle karşı yalnız bırakılmış oluyorsun. Ya ciddiye alınmalı, ciddiye alınmıyor. (Ö7)

Katılımcı Ö9, dikkat çeken bir görüş ileri sürmüş ve öğretmenlerin sergiledikleri her türlü davranışa rağmen görevini ifa etmeye devam edeceğini, meslekte kalma garantisinin olduğunu düşündüğünü belirtmiştir. Ö9 bu görüşü doğrultusunda, öğretmenlerin sahip olduğu bu düşüncenin ortadan kaldırılmasını önermiştir. Ö9 önerisini şu şekilde dile getirmiştir:

...bir de bu işin bu kadar garanti olmaması gerekiyor belki de. Hani biz çok garantideyiz ya. Ne olursa olsun ben bu görevdeyim, devam ederim. Belki böyle bir şey yani. Biz zaten buradayız diye düşünüyoruz. Belki o da olabilir, yani doğru şeyler mi? Onu da bilmiyorum da. Çünkü insanların büyük çoğunluğunda bunlar var. (Ö9)

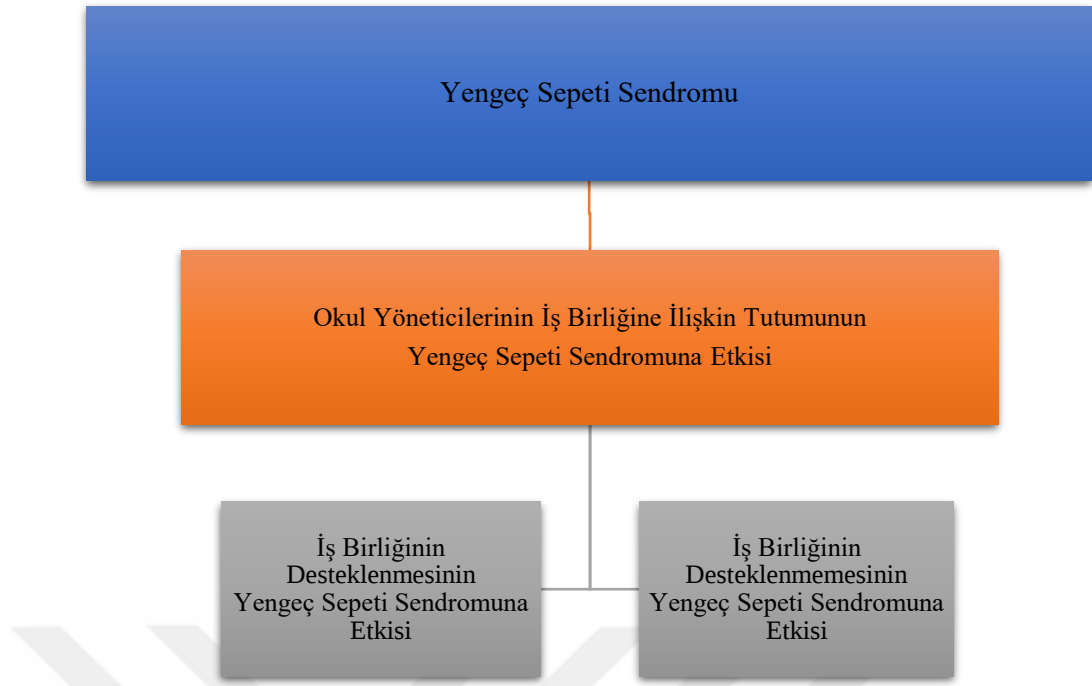
Özetlemek gerekirse, katılımcıların görüşleri doğrultusunda, eğitim politikası yapıcılara önerilerin algılanan branş sınırlarının kaldırılması, hizmet içi eğitimlerin verilmesi, öğretmenlere maddi ve manevi destek verilmesi, eğitim fakültelerinin niteliğinin artırılması, öğretmen olma kriterlerinin olması, farkındalık çalışmaları yapılması, şikayetlerin dikkate alınması, meslekte kalma garantisinin olmaması olduğu belirlenmiştir. Katılımcılardan biri, okullarda bazı çalışma ve görevlerin belirli branşlarla özdeşleştirilmesiyle ortaya çıkmış branş sınırlarının olduğunu belirtmiştir. Katılımcı, örgütlerde öğretmenlerin diğer branşlar ile özdeşleştirilmiş çalışmaları yapmaması yönünde bir düşüncenin olduğunu ve öğretmenlerin görev yaptığı branş ile özdeşleştirilmemiş çalışmaları yapmaktan kaçındıklarını belirtmiştir. Bununla birlikte katılımcı kendisiyle yapılan görüşme sırasında yengeç sepeti sendromuna ilişkin deneyimlerini paylaşırken, örgütte diğer branşlar ile özdeşleştirilen çalışmaları yaptığı ve algılanan branş sınırını aştığı için yengeç davranışlarına maruz bırakıldığını belirtmiştir. Katılımcı bu deneyimi doğrultusunda, eğitim politikası yapıcılar tarafından ilgili yönetmeliklerde değişiklik yapılarak örgütlerde algılanan branş sınırlarının kaldırılmasını önermiştir. Bazı katılımcılar ise okul yöneticilerine ve öğretmenlere

çeşitli hizmet içi eğitimler verilmesini önermiştir. Bu öneride bulunan katılımcılardan bazıları, öğretmenlere iletişim becerilerine ilişkin konferans verilmesini, bireylerin birbirine hoşgörölü davranmasına ve örgütsel gruplaşmanın etkilerine ilişkin seminer verilmesini önermiştir. Katılımcılardan bazıları öğretmenlerin maddi ve manevi açıdan desteklenmesini önermiştir. Bu öneride bulunan katılımcılardan biri dikkat çeken bir görüş ileri sürmüş ve iyi eğitim almamış, maddi ve manevi açıdan doyuma ulaşmamış öğretmenlerin, yengeç sepeti sendromunun ortaya çıkmasına yol açtığını belirtmiştir. Katılımcı bu nedenle, öğretmenlerin maddi ve manevi açıdan desteklenmesini önermiştir. Diğer bir katılımcı ise öğretmenlerin değerli hissettirilerek manevi doyuma ulaştırılması, olanaklarının iyileştirilmesi ve öğretmenin daha değerli olduğu bir eğitim sisteminin geliştirilmesiyle, örgütlerde yengeç sepeti sendromunun oluşmasının engellenebileceğini belirtmiş ve bu doğrultuda öğretmenlerin maddi ve manevi açıdan desteklenmesi önerisini dile getirmiştir. Katılımcılardan biri, manevi desteğe ilişkin olarak, öğretmenlerin sahip olduğu farklılıkların desteklenmesini önermiş, diğer bir katılımcı ise maddi desteğe ilişkin olarak, proje yapan öğretmenlerin maddi olarak desteklenmesini önermiştir. Katılımcılardan biri, eğitim fakültelerinin sayısının azaltılmasını ve nitelikli hale getirilmesini önermiştir. Bazı katılımcılar ise öğretmen olmak için çeşitli kriterlerin belirlenmesini önermiştir. Bu öneride bulunan katılımcılardan biri dikkat çeken bir görüş ileri sürmüş ve eğitim örgütlerinde öğretmen olmak istemediği halde öğretmen olan kişilerin bulunması durumunda, yengeç sepeti sendromunun gelişmesinin önüne geçilemeyeceğini belirtmiştir. Katılımcı bu doğrultuda, öğretmen adaylarının, öğretmenlik mesleğini icra etmek isteyen kişiler arasından seçilmesini önermiştir. Diğer katılımcılar ise öğretmen olma kriteri olarak; öğretmenlerin psikolojik teste tabi tutulmasını, empati yeteneği gelişmiş olan kişilerin öğretmen olmasını ve öğretmenlerin bilime meraklı olup olmadığının incelenmesini önermiştir. Katılımcılardan bazıları, öğretmenlere farkındalık çalışmalarının yapılmasını önermiştir. Bu öneride bulunan katılımcılardan biri, öğretmenlerin yengeç davranışlarına maruz kaldığının farkında olmayabileceğini belirtmiş ve farkındalığın oluşabilmesi için anket çalışmalarının yapılmasını, olguya ilişkin bir örnek olayın izletilmesini önermiştir. Diğer bir katılımcı ise öğretmenlere ruhsal farkındalık eğitimlerinin verilmesini önermiş ve öğretmenlerin kendini tanıma noktasında farkındalığının artmasının, öğretmenlerin yaşadığı olumsuz durumların çözülebilmesine katkı sağlayacağını dile getirmiştir. Katılımcılardan biri, maruz kalınan yengeç davranışlarına ilişkin yapılan şikayetlerin dikkate alınmasını ve gerekli yaptırımların

uygulanmasını önermiştir. Diğer bir katılımcı ise dikkat çeken bir görüş ileri sürerek, öğretmenlerin sergilediği her türlü davranışa rağmen görevini ifa etmeye devam edeceğini, meslekte kalma garantisinin olduğunu düşündüklerini belirtmiştir. Katılımcı bu görüşü doğrultusunda, öğretmenlerin sahip olduğu bu düşüncenin ortadan kaldırılmasını önermiştir.

4.2.2. Araştırmanın dördüncü alt problemine ilişkin bulgular

Araştırmanın dördüncü alt problemi, *“Elde edilen nitel veriler, resmi ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin yengeç sepeti sendromuna ilişkin algı düzeyleriyle ilgili elde edilen nicel bulguları nasıl açıklamaktadır?”* olarak belirlenmiştir. Araştırmanın dördüncü alt problemi doğrultusunda bu bölümde, araştırmanın nicel boyutunda elde edilen ve önem arz ettiği düşünülen bulguların, araştırmada elde edilen nitel veriler ışığında açıklanması üzerinde durulmuştur. Araştırmanın nicel boyutunda örnekleme yer alan ortaokul öğretmenlerinin, yengeç sepeti sendromuna ilişkin algılarına yönelik ölçek maddeleri arasında en düşük düzeyde algıladığı maddenin *“Öğretmenler arasındaki işbirliği, okul yönetimi tarafından desteklenir.”* ($\bar{X} = 2.09$; düşük) ifadesi olduğu görülmüştür. Bu nicel bulgunun araştırmanın nitel boyutunda açıklanabilmesi açısından, çalışma grubunda yer alan ortaokul öğretmenleri ile görüşmeler yapılmış ve elde edilen nitel veriler içerik analizine tabi tutulmuştur. İçerik analizi sonucunda ulaşılan tema ve kategorilere Şekil 4.2’de yer verilmiştir.



Şekil 4. 2. Yengeç Sepeti Sendromuna İlişkin Ulaşılan Tema ve Kategoriler (Dördüncü Alt Problem)

Şekil 4.2.’de görüldüğü üzere, araştırmanın çalışma grubunda yer alan ortaokul öğretmenleri ile yapılan görüşmelerle elde edilen verilerin içerik analizinin yapılması sonucunda “Okul Yöneticilerinin İş Birliğine İlişkin Tutumunun Yengeç Sepeti Sendromuna Etkisi” temasına ulaşılmıştır.

“Okul Yöneticilerinin İş Birliğine İlişkin Tutumunun Yengeç Sepeti Sendromuna Etkisi” teması “İş Birliğinin Desteklenmesinin Yengeç Sepeti Sendromuna Etkisi ve İş Birliğinin Desteklenmemesinin Yengeç Sepeti Sendromuna Etkisi” olmak üzere 2 kategoriden oluşmaktadır.

Şekil 4.2.’de gösterilmiş olan tema ile temaya ilişkin kategoriler ve bu kategorilerde ulaşılan kodlar, ilgili başlıklar altında ayrıntılı biçimde şemalaştırılarak okuyucuya sunulmuş ve ulaşılan bulgular detaylı biçimde açıklanarak yorumlanmıştır.

4.2.2.1. “Okul Yöneticilerinin İş Birliğine İlişkin Tutumunun Yengeç Sepeti Sendromuna Etkisi” temasına ilişkin bulgular

Araştırmanın çalışma grubunda yer alan ortaokul öğretmenleri ile yapılan görüşmelerden elde edilen verilerin içerik analizi neticesinde ulaşılan “Okul Yöneticilerinin İş Birliğine İlişkin Tutumunun Yengeç Sepeti Sendromuna Etkisi” teması “İş Birliğinin Desteklenmesinin Yengeç Sepeti Sendromuna Etkisi ve İş Birliğinin Desteklenmemesinin Yengeç Sepeti Sendromuna Etkisi” olmak üzere 2 kategoriden oluşmaktadır. Yengeç sepeti sendromuna ilişkin deneyimi olan ve araştırmanın çalışma grubunda yer alan ortaokul öğretmenleriyle yapılan görüşmeler sonucunda ulaşılan ve bu kategorilerde yer alan kodlar, tablolar halinde ilgili başlıklar altında okuyucuya sunulmuştur. Bununla birlikte, kodlar ayrıntılı biçimde açıklanarak yorumlanmış ve araştırmanın çalışma grubunda yer alan ortaokul öğretmenlerinin kodlara ilişkin görüşleri sık sık doğrudan alıntılar yapılarak okuyucu ile paylaşılmıştır.

4.2.2.1.1. “İş Birliğinin Desteklenmesinin Yengeç Sepeti Sendromuna Etkisi” kategorisine ilişkin bulgular

Bu başlık altında “Okul Yöneticilerinin İş Birliğine İlişkin Tutumunun Yengeç Sepeti Sendromuna Etkisi” temasında yer alan “İş Birliğinin Desteklenmesinin Yengeç Sepeti Sendromuna Etkisi” kategorisine ilişkin elde edilen bulgulara ve yorumlara yer verilmiş olup, bu kategoride ulaşılan kodlara ve bu kodların belirtilme sıklığına Tablo 4.30’da yer verilmiştir.

Tablo 4. 30. İş Birliğinin Desteklenmesinin Yengeç Sepeti Sendromuna Etkisi Kategorisine İlişkin Kodlar ve Belirtilme Sıklığı

Tema	Kategori	Kodlar	Belirtilme Sıklığı
Okul Yöneticilerinin İş Birliğine İlişkin Tutumunun Yengeç Sepeti Sendromuna Etkisi		İş birlikçi çalışma ortamı	1/10
	İş Birliğinin Desteklenmesinin	Desteğe köstek olma	1/10
	Yengeç Sepeti Sendromuna Etkisi	Yengeç sepetinin oluşmasını engelleme	1/10
		Etkinin olmaması	2/10

Tablo 4.30’da görüldüğü üzere, “İş Birliğinin Desteklenmesinin Yengeç Sepeti Sendromuna Etkisi” kategorisinde iş birlikçi çalışma ortamı, desteğe köstek olma, yengeç sepetinin oluşmasını engelleme, etkinin olmaması kodlarına ulaşılmıştır.

Katılımcı Ö5, okul yöneticileri tarafından öğretmenler arasındaki iş birliğinin desteklenmesinin, örgütte okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin birbiriyle uyumlu şekilde çalışmasına, diğer bir ifadeyle örgüt içinde iş birlikçi çalışma ortamının oluşmasına katkı sağladığını belirtmiştir. Ö5’in ilgili ifadesi şu şekildedir:

Yani benim çalıştığım okulların hepsinde desteklendi. Çok başarılı bir okulumuz var. En azından vardı. Biz bütün zümrelerde Allah var, birbiriyle uyumlu çalıştık. İdare de aynı şekilde. Benim şansım 2 önceki okulumda, köy okulunda çalıştım ben yıllarca. Tuvaleti dışarda olan, taşımali eğitimi olan, çamurun içinde top oynanan, sobalı bir okulda çalıştım. İmkanları sıfıra yakındı. O okulda da Allah var idarecimiz, öğretmen arkadaşlarımız hep beraber çalışıyorduk yani. (Ö5)

Katılımcı Ö2, dikkat çeken bir görüş ileri sürmüş ve okul yöneticileri tarafından öğretmenler arasındaki iş birliğinin desteklendiğini ancak yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin bu desteği engellemeye çalıştıklarını belirtmiştir. Bununla birlikte Ö2, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin, farklı branşlarda görev yapan öğretmenlerin birbiriyle konuşmaması gerektiği yönünde söylemlerde bulunduklarına dikkat çekmiştir. Ö2’nin ilgili ifadesi şu şekildedir:

Evet, yönetimler disiplinler arası bir tutumu destekliyor, işbirliğini destekliyor. Branşlar arası işbirliğini destekliyor. Fakat belli başlı öğretmenler, yengeç rolündeki öğretmenler buna köstek olmaya çalışıyor. Yeri geldiğinde bazı branşların birbiriyle sosyal anlamda bile konuşmamasının gerektiğini duyduğumuz, yani bu tarz düşünen...öğretmenlere rastlıyoruz açıkçası. Örnek vermek gerekirse “Bir beden eğitimi öğretmenin bilişim öğretmeni ile ne işi olabilir?” gibisinden söylemler duyuyoruz. (Ö2)

Katılımcı Ö2 diğer bir ifadesinde, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin okul yöneticilerinin iş birliğine ilişkin desteğini engellemeye çalışmasının nedenini açıklamıştır. Ö2’ye göre bu durumun nedeni, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin, okul yöneticilerinin sadece bazı öğretmenlerin arasındaki iş birliğini desteklediğini, okul yöneticilerinin desteğinin bu öğretmenlerin mesleğinde ilerlemesine katkı sağladığını ve kendilerinin geride kalmalarına yol açtığını düşünmeleridir. Ö2 görüşünü, “... ‘*Hani öğretmenler arası işbirliği var ama idareye yakın olduğu için böyle oluyor*’ gibisinden bir hissiyata kapılıyor olabilirler...İşte ‘*Onlar idareye yakın olduğu için bu tarz ilerleyici davranışlarda bulunuyorlar. Biz geride kalıyoruz.*’ gibisinden bir hissiyata kapılıyor olabilirler.” şeklinde dile getirmiştir. Bununla birlikte Ö2, diğer bir ifadesinde dikkat çeken bir görüş ileri sürmüş ve okul yöneticilerinin öğretmenler arası iş birliğini desteklemesi ve iş birlikçi çalışma ortamını oluşturabilmesi durumunda, örgüt içinde yengeç sepetinin oluşmasının önüne geçebileceğini belirtmiştir. Ö2 görüşünü, “*Okullardaki yöneticilerin işbirliğini desteklemesi...ve o iş birliğini sağlaması durumunda yengeç sepeti ortamı oluşmayacaktır diyebilirim.*” şeklinde dile getirmiştir.

Okul yöneticilerinin öğretmenler arası iş birliğini desteklediğini belirten katılımcılardan bazıları, okul yöneticilerinin öğretmenler arası iş birliğini desteklemesinin örgütte yengeç sepeti sendromunun gelişmesi üzerinde bir etkisinin olmayacağını belirtmiştir. Bu doğrultuda görüş belirten katılımcılardan biri olan Ö6, okul yöneticilerinin iş birliğini desteklemesinin yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin davranışlarını değiştirmeyeceğini belirtmiştir. Ö6 görüşünü, “*Yani çok o insanların ben değişeceğini pek sanmıyorum ya...Yani belki olanlar olur ama. Genel olarak o yine bildiği yoldan gider yani...Kişilerle alakalı. Yapıyormuş gibi görünür...*” şeklinde dile getirmiştir. Katılımcı Ö7 de benzer bir görüş ileri sürerek, okul yöneticilerinin iş birliğini desteklemesinin yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin davranışları üzerinde etkili olmadığını belirtmiştir. Katılımcının ilgili ifadesi şu şekildedir:

Bu işbirliği desteklensin, bilmem ne yapsın. Ben bunu yaşarım çünkü bu kadının huyu bu. Huyu. Yaşam tarzı haline getirmiş. Rekabet etmezse, mücadele etmezse yaşayamayacağını mı sanıyor ya da anlayamadığım bir şey var orada işte...yani

işbirliğini desteklediği zaman da bu tip insanlarda etkili olmadığını düşünüyorum. Bir yerden mutlaka bir şey bulur, bulacaktır mutlaka. (Ö7)

Özetlemek gerekirse, katılımcıların görüşleri doğrultusunda, okul yöneticilerinin öğretmenler arasındaki iş birliğini desteklemesinin yengeç sepeti sendromuna etkisinin, örgütte iş birlikçi çalışma ortamının gelişmesine katkı sağlama, iş birliği desteğinin engellenmeye çalışılması, yengeç sepetinin oluşmasının önüne geçme ve bir etkisinin bulunmaması olduğu belirlenmiştir. Katılımcılardan biri, okul yöneticilerinin iş birliğini desteklemesinin örgütte iş birlikçi bir çalışma ortamının oluşmasına katkı sağladığını ve bu ortamda okul yöneticileri ve öğretmenlerin birbiriyle uyum içinde çalıştığını belirtmiştir. Diğer bir katılımcı ise dikkat çeken bir görüş ileri sürerek, okul yöneticilerinin öğretmenler arası iş birliğini desteklemesi ve bu iş birlikçi çalışma ortamını oluşturabilmesi durumunda, yengeç sepeti sendromunun oluşmayacağını belirtmiştir. Katılımcılardan biri, okul yöneticilerinin iş birliğini desteklediğini ancak yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin bu desteği engellemeye çalıştıklarını, farklı branşlarda görev yapan öğretmenlerin birbiriyle konuşmaması gerektiği yönünde söylemlerde bulunduklarını belirtmiştir. Katılımcı bu durumun nedeninin, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin, okul yöneticilerinin sadece bazı öğretmenlerin arasındaki iş birliğini desteklediğini, okul yöneticilerinin desteğinin bu öğretmenlerin mesleğinde ilerlemesine katkı sağladığını ve kendilerinin geride kalmalarına yol açtığını düşünmeleri olduğunu belirtmiştir. Katılımcılardan bazıları, okul yöneticilerinin öğretmenler arası iş birliğini desteklediği fakat bu desteğin örgütte yengeç sepeti sendromunun gelişmesi üzerinde bir etkisinin olmadığı yönünde görüş belirtmiştir. Katılımcılar, yengeç davranışlarının nedeninin yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin sahip olduğu özellikler olduğunu belirtmiş ve bu bakımdan okul yöneticilerinin iş birliği desteğinin etkili olmayacağını ifade etmiştir.

4.2.2.1.2. “İş Birliğinin Desteklenmemesinin Yengeç Sepeti Sendromuna Etkisi” kategorisine ilişkin bulgular

Bu başlık altında “Okul Yöneticilerinin İş Birliğine İlişkin Tutumunun Yengeç Sepeti Sendromuna Etkisi” temasında yer alan “İş Birliğinin Desteklenmemesinin Yengeç Sepeti Sendromuna Etkisi” kategorisine ilişkin elde edilen bulgulara ve yorumlara yer verilmiş olup, bu kategoride ulaşılan kodlara ve bu kodların belirtilme sıklığına Tablo 4.31’de yer verilmiştir.

Tablo 4. 31. İş Birliğinin Desteklenmemesinin Yengeç Sepeti Sendromuna Etkisi Kategorisine İlişkin Kodlar ve Belirtilme Sıklığı

Tema	Kategori	Kodlar	Belirtilme Sıklığı
Okul Yöneticilerinin İş Birliğine İlişkin Tutumunun Yengeç Sepeti Sendromuna Etkisi		Yengeç davranışlarını arttırma/Teşvik etme	6/10
	İş Birliğinin Desteklenmemesinin Yengeç Sepeti Sendromuna Etkisi	Öğretmenler arası rekabeti arttırma	1/10
		Bireyselliğin ön plana çıkması	1/10

Tablo 4.31’de görüldüğü üzere, “İş Birliğinin Desteklenmemesinin Yengeç Sepeti Sendromuna Etkisi” kategorisinde yengeç davranışlarını arttırma/teşvik etme, öğretmenler arası rekabeti arttırma, bireyselliğin ön plana çıkması kodlarına ulaşılmıştır.

Katılımcılardan bazıları okul yöneticilerinin iş birliğini desteklemediğini ve bu durumun örgütte yengeç davranışlarının sergilenmesini arttırdığını, teşvik ettiğini belirtmiştir. Bu doğrultuda görüş belirten katılımcılardan biri olan Ö10, okul yöneticilerinin iş birliğini desteklememesinin zümre içinde yengeç sepeti sendromunun gelişimini arttırdığını belirtmiştir. Ö10 görüşünü, “*Kendi zümremden bahsedeyim daha hakim olduğum için...Ya maalesef engelleme falan oluyor yani, arttırıyor yani bu şey.*” şeklinde dile getirmiştir. Ö9 da iş birliğinin desteklenmemesinin, örgütte bir kişinin ön plana çıkmasına yol açtığını ve yengeç sepeti sendromunun gelişimini tetiklediğini belirtmiştir. Ö9 görüşünü şu şekilde dile getirmiştir:

...bence çok fazla tetikliyor. Bir kişinin ortaya çıkması doğru değil ama insanla uğraşıyorsun, insan çalıştırıyorsun. Her meslek grubunda var. Yani çevremdeki insanlara bakıyorum. Hani mühendis çevresi çok fazla zarar var benim çevremde, onlarda da aynı şey. Bir şeyi doğru düzgün yapmaya çalışmıyor insanlar. Doğru düzgün yapamı da aşağıya çekmeye çalışıyor. (Ö9)

Katılımcı Ö1, okul yöneticileri tarafından iş birliğinin desteklenmemesinin, yengeç davranışlarının daha rahat sergilenmesine yol açtığını belirtmiştir. Ö1 görüşünü, “*Daha*

da rahat engellemeye çalışırlar, yani daha da rahat eleştiri yapıp daha da rahat her şeyi söyleyebileceklerini düşünmelerine sebep oluyor bence...” şeklinde ifade etmiştir.

Katılımcı Ö5, okul yöneticilerinin yapılacak proje ya da etkinliklerde öğretmenler arası iş birliğini desteklemesinin gerekliliğini vurgulamıştır. Ö5, okul yöneticilerinin tüm öğretmenlerin iş birliği içerisinde çalışmasını desteklemesi gerektiğini belirtmiş, örgütteki öğretmenlerin bazılarının proje ya da etkinliklerde görev alması durumunda, görev alan öğretmenlerin diğer öğretmenler tarafından engelleneceğine dikkat çekmiştir. Katılımcının ilgili ifadesi şu şekildedir:

Okul müdürü veya okul idaresi bir proje yapılacaksa ya da bir etkinlik yapılacaksa bunu tabandan tavana yaparsa, bir piramit modeli gibi. Hani üstten değil de alttan bunu desteklerse, geniş tabandan yukarıya doğru. Bunu bir huni gibi düşünebilirsiniz, piramit gibi düşünebilirsiniz. Tamamen bir külliye kalkınma olur. Ama “Arkadaşlar böyle bir olay var. İsteyen yapsın” dediğinizde illaki yapmayanlar yapanları engelleyecektir. (Ö5)

Hakaret, küfür, iftira gibi yengeç davranışlarına maruz bırakılmış olan Ö4, okul yöneticilerinin iş birliğini destekliyormuş gibi görüldüğünü ancak desteklemediğini belirtmiş ve okul yöneticilerinin iş birliğini desteklemesi durumunda yengeç davranışlarının sergilenemeyeceğini vurgulamıştır. Ö4 görüşünü, “*Destekleniyormuş gibi görünüyor ama sadece görselde. Bence desteklenmiyor eğer desteklenseydi, biz böyle bir olay yaşamazdık zaten.*” şeklinde dile getirmiştir.

Katılımcı Ö3, okul yöneticileri tarafından öğretmenler arası iş birliğinin desteklenmediğini, okul yöneticilerinin öğretmenlerin arasındaki rekabeti arttırarak öğretmenlerin çalışmasını sağlama gayretinde olduğunu belirtmiştir. Ö3 görüşünü, “*Okul yönetimleri biraz daha rekabete yönelik iş yaptırma gayreti içinde olduğu için öğretmenler arası da hem rekabet hem de ben yapmamacılık daha fazla oluşmaya başladı.*” şeklinde dile getirmiştir.

Katılımcı Ö3, okul yöneticilerinin iş birliğini desteklemediğini ve bu durumun örgüt içinde bireyselliğin ön plana çıkmasına yol açtığını belirtmiştir. Ö3, iş birliğinin desteklenmemesinin örgütte ortak bir anlayış, kültür geliştirilememesine yol açtığını ve bireyselliğin ön plana çıktığını, bireylerin birbirini engellemeye çalıştığını belirtmiştir. Ö3 görüşünü, “*Ortak bir anlayış, ortak bir kültür gelişmediği için herkes kendi kafasına eseni yapacak. Bu da herkesin daha çok bireysel, kendini ön plana atmasına neden olacak. Burada da birbirlerini engelleyecekler.*” şeklinde dile getirmiştir.

Özetlemek gerekirse, katılımcıların görüşleri doğrultusunda, okul yöneticilerinin öğretmenler arasındaki iş birliğini desteklememesinin yengeç sepeti sendromuna etkisinin, yengeç davranışlarının artması/teşvik edilmesi, öğretmenler arası rekabetin artması, bireyselliğin ön plana çıkması olduğu belirlenmiştir. Katılımcılardan bazıları tarafından, okul yöneticilerinin iş birliğini desteklemediği ve bu durumun örgütte yengeç davranışlarını arttırdığı, teşvik ettiği belirtilmiştir. Bu doğrultuda görüş belirten katılımcılardan biri, iş birliğinin desteklenmemesinin zümre içinde yengeç davranışlarının sergilenmesini arttırdığını belirtmiştir. Diğer bir katılımcı, iş birliğinin desteklenmemesinin, örgütte bir kişinin ön plana çıkmasına yol açarak yengeç sepeti sendromunun gelişimini tetiklediğini belirtmiştir. Hakaret, küfür, iftira gibi yengeç davranışlarına maruz bırakılmış olan katılımcılardan biri dikkat çeken bir görüş ileri sürmüş ve okul yöneticilerinin iş birliğini destekliyormuş gibi göründüğünü ancak desteklemediğini dile getirmiş, okul yöneticilerinin iş birliğini desteklemesi durumunda yengeç davranışlarının sergilenemeyeceğini vurgulamıştır. Benzer görüşe sahip katılımcılardan biri, okul yöneticilerinin tüm öğretmenlerin iş birliği içerisinde çalışmasını desteklemesinin gerekliliğine vurgu yapmış ve iş birliğinin desteklenmediği bir örgütte, öğretmenlerin bazılarının proje ya da etkinliklerde görev alması durumunda, görev alan öğretmenlerin diğer öğretmenler tarafından engelleneceğini belirtmiştir. Diğer dikkat çeken görüş ise okul yöneticilerinin öğretmenler arası iş birliğini desteklemediği ve okul yöneticilerinin öğretmenlerin arasındaki rekabeti artırarak öğretmenlerin çalışmasını sağlama gayretinde olduğu yönündedir. Katılımcılardan biri, okul yöneticilerinin iş birliğini desteklemediğini ve bu durumun örgütte ortak bir anlayış, kültür geliştirilememesine yol açtığını, bireyselliğin ön plana çıktığını, bireylerin birbirini engellemeye çalıştığını belirtmiştir.

BÖLÜM V: SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde, resmi ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin yengeç sepeti sendromuna ilişkin algılarını incelemek, bireysel ve örgütsel açıdan yengeç sepeti sendromuna ilişkin öğretmenlerin görüşlerini belirlemek amacıyla yapılmış olan araştırmanın elde edilen bulguları doğrultusunda ulaşılan sonuçlarına yer verilmiştir. Ardından, araştırmada ulaşılan sonuçların daha önce yapılmış olan ilgili araştırmaların sonuçları, sosyal karşılaştırma kuramı ve sosyal kimlik kuramı ile tartışılmasına yer verilmiştir. Son kısımda ise uygulayıcılar ile araştırmacılara yönelik olarak geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

5.1. Araştırmanın Nicel Boyutuna İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırmanın nicel boyutuna ilişkin araştırma sorusu, araştırmanın birinci alt probleminde belirtildiği üzere *“Resmi ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin yengeç sepeti sendromuna ilişkin algı düzeyleri nedir?”* olarak belirlenmiştir. Bu bölümde, birinci alt problem doğrultusunda, araştırmanın örnekleminde yer alan ortaokul öğretmenlerinin, “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin geneline, bireysel etmenler ve örgütsel etmenler alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerine yönelik elde edilen bulgular doğrultusunda ulaşılan sonuçlara yer verilmiştir. Ulaşılan sonuçlar alanyazın ve sosyal karşılaştırma kuramı ile tartışılmıştır. Bununla birlikte, araştırmanın nicel boyutuna ilişkin diğer bir araştırma sorusu, araştırmanın ikinci alt probleminde belirtildiği üzere *“Resmi ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin yengeç sepeti sendromuna ilişkin algı düzeyleri i. yaş, ii. cinsiyet, iii. medeni durum, iv. eğitim durumu, v. mesleki kıdem, vi. branş, vii. görev yapmakta olduğu kurumdaki çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?”* olarak belirlenmiştir. Bu bölümde, ikinci alt problem doğrultusunda, araştırmanın örnekleminde yer alan ortaokul öğretmenlerinin, “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin geneline, bireysel etmenler ve örgütsel etmenler alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerinin belirlenen bağımsız değişkenlere göre analiz edilmesiyle elde edilen bulgular doğrultusunda ulaşılan sonuçlara yer verilmiş ve ulaşılan sonuçlar alanyazın ile karşılaştırılmıştır. Alanyazında yengeç sepeti sendromuna ilişkin yapılmış olan deneysel araştırmaların az olması sebebiyle, yengeç sepeti sendromuna ilişkin yapılmış

olan araştırmalarda elde edilen sonuçların yanında, yengeç sepeti sendromu ile ilişkili olduğu düşünülen çeşitli kavramlar üzerine yapılmış olan araştırmalarda elde edilen sonuçlar da bu araştırmanın sonuçları ile tartışılmıştır.

5.1.1. Araştırmanın birinci alt problemine ilişkin sonuçlar

Araştırmanın birinci alt problemi doğrultusunda elde edilen sonuçlara göre, araştırmanın örnekleminde yer alan ortaokul ğretmenlerinin yengeç sepeti sendromuna ilişkin algılarını belirlemeye yönelik ölçek maddeleri arasında en yüksek düzeyde algılanan ifade “Okulumda, bireyler arası farklılıklara saygı duymayan öğretmenler vardır.” ifadesidir. Bu ifadeyi sırasıyla, “Okulumda, hakkımda dedikodu yapan öğretmenler vardır.” ifadesi ile “Okulumda, beni kendileriyle kıyaslayan öğretmenler vardır.” ifadesi takip etmektedir. Bununla birlikte, araştırmanın örnekleminde yer alan ortaokul ğretmenlerinin yengeç sepeti sendromuna ilişkin algılarını belirlemeye yönelik ölçek maddeleri arasında en düşük düzeyde algılanan ifade “ğretmenler arasındaki işbirliği, okul yönetimi tarafından desteklenir.” ifadesidir. Bu ifadeyi sırasıyla, “Okulumda, yaptığım işler değersizleştirilir.” ifadesi ile “Okulumda, hizmet içi eğitimlerle kendimizi geliştirmemiz desteklenir.” ifadesi takip etmektedir. Genel olarak bakıldığında ise araştırmanın örnekleminde yer alan ortaokul ğretmenlerinin yengeç sepeti sendromu olgusuna ilişkin algı düzeyinin orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmanın rnekleminde yer alan ortaokul öğretmenleri tarafından “Okullarda Yengeç Sepeti leği”nin bireysel etmenler alt boyutuna ilişkin algı düzeylerini belirlemeye yönelik ölçek maddeleri arasında en yüksek düzeyde algılanan ifade “Okulumda, bireyler arası farklılıklara saygı duymayan öğretmenler vardır.” ifadesidir. Bu ifadeyi sırasıyla, “Okulumda, hakkımda dedikodu yapan öğretmenler vardır.” ifadesi ile “Okulumda, beni kendileriyle kıyaslayan öğretmenler vardır.” ifadesi takip etmektedir. Bununla birlikte, araştırmanın örnekleminde yer alan ortaokul öğretmenleri tarafından “Okullarda Yengeç Sepeti leği”nin bireysel etmenler alt boyutuna ilişkin algı düzeylerini belirlemeye yönelik ölçek maddeleri arasında en düşük düzeyde algılanan ifade “Okulumda, mesleki gelişimimi engellemeye çalışan öğretmenler vardır.” ifadesidir. Bu ifadeyi sırasıyla, “Okulumda, yaşadığım sorunlar karşısında beni suçlayıcı davranan öğretmenler vardır.” ifadesi ile “Okulumda, bir

yenilik sunduğumda önümü kesmeye çalışan öğretmenler vardır.” ifadesi takip etmektedir. Genel olarak “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin bireysel etmenler alt boyutuna bakıldığında, araştırmanın örnekleminde yer alan ortaokul öğretmenlerinin bireysel etmenler bakımından yengeç sepeti sendromu olgusuna ilişkin algı düzeyinin orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmanın örnekleminde yer alan ortaokul öğretmenleri tarafından “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin örgütsel etmenler alt boyutuna ilişkin algı düzeylerini belirlemeye yönelik ölçek maddeleri arasında en yüksek düzeyde algılanan ifade *“Okulumuzun güçlü bir kültürü vardır.”* ifadesidir. Bu ifadeyi sırasıyla, *“Okulumda, fikirlerimi rahatlıkla paylaşabileceğim bir güven ortamı vardır.”* ifadesi ile *“Okul yönetimi, beklentilerimi dikkate almaz.”* ifadesi takip etmektedir. Bununla birlikte, araştırmanın örnekleminde yer alan ortaokul öğretmenleri tarafından “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin örgütsel etmenler alt boyutuna ilişkin algı düzeylerini belirlemeye yönelik ölçek maddeleri arasında en düşük düzeyde algılanan ifade *“Öğretmenler arasındaki işbirliği, okul yönetimi tarafından desteklenir.”* ifadesidir. Bu ifadeyi sırasıyla, *“Okulumda, yaptığım işler değersizleştirilir.”* ifadesi ile *“Okulumda, hizmet içi eğitimlerle kendimizi geliştirmemiz desteklenir.”* ifadesi takip etmektedir. Genel olarak “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin örgütsel etmenler alt boyutuna bakıldığında, araştırmanın örnekleminde yer alan ortaokul öğretmenlerinin örgütsel etmenler bakımından yengeç sepeti sendromu olgusuna ilişkin algı düzeyinin orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmanın örnekleminde yer alan ortaokul öğretmenlerinin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin geneline, bireysel etmenler alt boyutuna ve örgütsel etmenler alt boyutuna ilişkin algı düzeylerinin orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte, araştırmanın örnekleminde yer alan ortaokul öğretmenlerinin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin bireysel etmenler alt boyutuna ilişkin algı düzeyinin, örgütsel etmenler alt boyutuna ilişkin algı düzeyinden yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

5.1.2. Araştırmanın birinci alt problemine ilişkin tartışma

Araştırmanın örnekleminde yer alan ortaokul öğretmenleri tarafından “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”ne verilen yanıtlara göre; öğretmenler okullarında bireysel

farklılıklara saygı duymayan öğretmenlerin olduğunu, bir başarı elde ettiklerinde diğer öğretmenler tarafından kıskanıldıklarını, haklarında dedikodunun yapıldığını, diğer öğretmenlerin kendilerini onlarla kıyasladığını ve rekabet ettiğini, okul yöneticisi tarafından takdir edilmelerinden diğer öğretmenlerin hoşlanmadığını en yüksek düzeyde ifade etmişlerdir. Bu durum, okullarda öğretmenler arasında; kıskançlık, diğer öğretmenin takdir edilmesinden hoşlanmama gibi olumsuz duyguların ve bireysel farklılıklara saygı duymama, rekabet etme, öğretmenler arası kıyaslama yapma, dedikodu yapma gibi olumsuz davranışların olduğu şeklinde yorumlanabilir. Bu durumda, örgüt içerisinde bazı öğretmenlerin diğer öğretmenler tarafından olumsuz davranışlara maruz bırakıldığı ve bunun neticesinde öğretmenlerin olumsuz deneyimler edindikleri, bunların öğretmenler üzerinde olumsuz etkilerinin olabileceği söylenebilir. Örgütsel açıdan bakıldığında ise öğretmenlerin birbirlerine karşı olumsuz duygulara sahip olması ve olumsuz davranışlarda bulunmasının, eğitim örgütünü de olumsuz yönde etkileyebileceği söylenebilir. Bununla birlikte, araştırmanın nitel boyutunda elde edilen bir bulgunun, araştırmanın nicel boyutunda örneklemde yer alan ortaokul öğretmenlerinin; bir başarı elde ettiklerinde diğer öğretmenler tarafından kıskanıldıklarını, diğer öğretmenlerin kendilerini onlarla kıyasladığını ve rekabet ettiğini, okul yöneticisi tarafından takdir edilmelerinden diğer öğretmenlerin hoşlanmadığını yüksek düzeyde ifade ettikleri bulguyla örtüştüğü görülmüştür. Araştırmanın nitel boyutunda çalışma grubunda yer alan ortaokul öğretmenleri ile yapılan görüşmeler neticesinde, yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin çalışkan ve üretken olmalarının; okul yöneticileri tarafından birçok görevin kendilerine verilmesine neden olduğu, diğer öğretmenlerin yanında sivrilmelerine, göze batmalarına yol açtığı ve ön plana çıkmalarının diğer öğretmenlerde çekememezlik oluşturduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda, araştırmanın nicel ve nitel boyutunda elde edilen bu bulguların birbirini destekler nitelikte olduğu görülmektedir. Benzer şekilde, araştırmanın nitel boyutunda elde edilen diğer bir bulgunun, araştırmanın nicel boyutunda örneklemde yer alan ortaokul öğretmenlerinin; okullarında bireysel farklılıklara saygı duymayan öğretmenlerin olduğunu ifade ettikleri bulguyla örtüştüğü görülmüştür. Araştırmanın nitel boyutunda çalışma grubunda yer alan ortaokul öğretmenleri ile yapılan görüşmeler neticesinde, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin kendi görüşleri doğrultusunda diğer kişileri kalıplara yerleştirmeye çalıştıkları ve bir kalıba yerleştirilemeyen kişilerden rahatsızlık duydukları bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda, araştırmanın nicel ve nitel boyutunda elde edilen bu bulguların birbirini

desteklediği söylenebilir. Araştırmanın nicel boyutunda elde edilen bulgular sosyal karşılaştırma kuramı çerçevesinde değerlendirildiğinde ise elde edilen bulguların sosyal karşılaştırma kuramının görüşleri ile uyumlu olduğunu söylemek mümkündür. Festinger'in (1954) sosyal karşılaştırma kuramına göre bireyler özelliklerini, görüşlerini ve yeteneklerini değerlendirmeye yönelik bir dürtüye sahiptir ve bu dürtüyü karşılayabilmek için genel kabul görmüş bir ölçüt bulamadıklarında kendilerini diğer bireylerle karşılaştırarak bir yargıya varmaya çalışmaktadır. Klein'e (1997) göre ise bireyler kendilerini karşılaştırmak için genel kabul görmüş bir ölçüt bulduklarında dahi bunu kullanmak yerine diğer bireylerle kendilerini karşılaştırmayı tercih etmekte ve diğer bireylere göre olan konumlarını önemsemektedir. Karşılaştırma yapılan birey ile bireyin kendisi arasında algıladığı benzerlik ya da farklılık, karşılaştırma sonucunu etkileyerek bireyin ruhsal durumunu değiştirmekte ve yapılan sık sosyal karşılaştırmalar bireylerde depresyon, kaygı ve olumsuz duygulanımı arttırmaktadır (Çivitci ve Şahin Baltacı, 2018; Çopuroğlu, 2019; Gibbons ve Buunk, 1999; Mussweiler, 2003). Bununla birlikte, birey karşılaştırma yaptığı anda olumsuz bir sonuca ulaşırsa referans olarak aldığı bireye karşı düşmanlık da hissedebilmektedir (Festinger, 1954). Sosyal karşılaştırma kuramında ortaya konan bu görüşlerin, araştırmanın nicel boyutunda elde edilen bulgular ile örtüştüğü söylenebilir. Örnekleme yer alan öğretmenlerin yüksek düzeyde ifade ettikleri "Diğer öğretmenlerin kendilerini onlarla kıyasladığı, bir başarı elde ettiklerinde diğer öğretmenler tarafından kıskanıldıkları, diğer öğretmenlerin kendileriyle rekabet ettiği, okul yöneticisi tarafından takdir edilmelerinden diğer öğretmenlerin hoşlanmadığı" bulgusunun, sosyal karşılaştırma kuramında ortaya konan, bireylerin kendilerini diğer bireyler ile karşılaştırarak konumları hakkında bir yargıya varmaya çalıştıkları ve olumsuz bir yargıya varmaları durumunda düşmanlık hissettikleri, olumsuz duygulanımlarının arttığı görüşü (Çivitci ve Şahin Baltacı, 2018; Çopuroğlu, 2019; Festinger, 1954; Gibbons ve Buunk, 1999; Mussweiler, 2003) ile uyumlu olduğu söylenebilir. İlgili alanyazın incelemesi neticesinde, yengeç sepeti sendromuna ilişkin yapılan araştırmalarda elde edilen bulguların bu araştırmanın bulguları ile benzerlik gösterdiğini belirtmek mümkündür. Çavuş (2021) tarafından yapılan, resmi ve özel liselerde görev yapan öğretmenlerin yengeç sepeti sendromu olgusuna ilişkin algılarını ve görüşlerini belirlemeyi amaçlayan araştırmada öğretmenlerin; okullarında farklılıklara saygı göstermeyen, dedikodu yapan, diğerlerini kıskanan, haksız yere eleştiriler yapan, kıyaslama yaparak rekabet eden öğretmenlerin olduğunu en yüksek düzeyde ifade ettikleri tespit edilmiştir. Çavuş (2021) tarafından,

resmi ve özel liselerde görev yapan öğretmenlerin katılımıyla yapılan araştırmada elde edilen bulguların, bu araştırmanın bulgularıyla benzerlik gösterdiğini söylemek mümkündür. Soubhari ve Kumar (2014) tarafından yapılan, yengeç sepeti sendromunun iş stresi üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlayan nicel araştırmada, bireylerde iş yeri stresini en çok etkileyen etmenin, bireylerin duygularının görmezden gelinmesi, kabul edilmemesi olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgunun, araştırmada elde edilen ve örnekleme yer alan öğretmenler tarafından en yüksek düzeyde vurgulanan “Okullarda bireysel farklılıklara saygı duymayan öğretmenlerin olduğu” bulgusuyla örtüştüğü söylenebilir. Bununla birlikte aynı araştırmada, yengeç sepeti sendromunun varlığının bireyler arasında kıskançlık, rekabet, nefret, saygısızlık gibi davranışları tetiklediği tespit edilmiştir. Bu bulgunun, araştırmada elde edilen ve örnekleme yer alan öğretmenler tarafından yüksek düzeyde vurgulanan “Okullarda bireysel farklılıklara saygı duymayan öğretmenlerin olduğu, bir başarı elde ettiklerinde diğer öğretmenler tarafından kıskanıldıkları, haklarında dedikodu yapıldığı, diğer öğretmenlerin kendileriyle rekabet ettiği” bulgusuyla örtüştüğü görülmektedir. Pegues (2018) tarafından yengeç sepeti sendromuna ilişkin yapılmış olan çalışmada da yengeç davranışlarından bazılarının; rekabet avantajı elde etmeye çalışmak, diğer bireyleri hayalinden ve girişimlerinden vazgeçirmeye çalışmak, fikir ve performanslarını aşırı derecede eleştirmek, diğer bireylerin itibarına zarar vermek için dedikodu yapmak olduğu bulgulanmıştır. Pegues (2018) tarafından elde edilen bu bulgunun, araştırmada elde edilen ve örnekleme yer alan öğretmenler tarafından yüksek düzeyde vurgulanan “Diğer öğretmenlerin kendileriyle rekabet ettiği, haklarında dedikodu yapıldığı, bir başarı elde ettiklerinde diğer öğretmenler tarafından kıskanıldıkları” bulgusuyla örtüştüğü söylenebilir. Benzer şekilde, Aydın ve Oğuzhan (2019) tarafından, yengeç zihniyetinin acil sağlık çalışanlarında tatminsizlik, devamsızlık ve motivasyonu etkileyip etkilemediğini belirlemek amacıyla yapılan araştırmada da katılımcılar, yengeç davranışlarının benmerkezcilik, kıskançlık, hırs, yetersizlik ve bencillik ile ilişkili olduğu yorumunu yapmışlardır. Yengeç sepeti sendromuyla ilişkili olduğu düşünülen kavramlar üzerine yapılmış olan araştırmalarda elde edilen bulguların da bu araştırmada elde edilen bulgular ile benzerlik gösterdiğini söylemek mümkündür. Levent ve Türkmenoğlu (2019) tarafından okul yöneticilerinin okullardaki dedikodu ve dedikodu yönetimine ilişkin görüşlerini belirleme amacıyla yapılan araştırmada, okullarda dedikodunun yapıldığı ve okul içinde dedikodunun olmasının güven ortamına zarar verdiği, öğretmenler arasında çatışmaların oluşmasına yol açtığı, öğretmenlerin

güdülenme düzeyini düşürdüğü ve öğretmenleri itibarsızlaştırdığı bulgulanmıştır. Benzer şekilde, Yavuz ve Levent (2021) tarafından okullarda dedikodunun ve söylentinin nedenleri ve etkilerine ilişkin öğretmen görüşlerinin incelenmesi amacıyla yapılmış olan araştırmada, okullarda dedikodu ve söylentilerin var olduğu, öğretmenlerin sıklıkla dedikodu ve söylentilerle karşı karşıya kaldıkları bulgulanmıştır. Kılıç ve arkadaşları (2016) tarafından yapılan ve değerler eğitimi çerçevesinde öğretmenlerin davranışlarının incelendiği araştırmada da öğretmenlerin birbirlerini kışkırdıkları, birbirleri hakkında dedikodu yaptıkları bulgulanmıştır. Akyürek (2020) tarafından okullardaki dedikodu ve söylenti durumunu ortaya koymak amacıyla yapılmış olan araştırmada da okullarda dedikodu ve söylenti mekanizmasının aktif ve yaygın şekilde işlediği bulgusuna ulaşılmıştır. Arabacı ve arkadaşları (2012) tarafından ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin dedikodu ve söylenti mekanizmasına ilişkin görüşlerini ortaya koymak amacıyla yapılan nitel araştırmada da öğretmenlerin okullarda dedikodu ve söylentinin var olduğuna inandıkları ve dedikodunun kıskançlık, çekememezlik gibi nedenlerden dolayı oluştuğunu düşündükleri bulgusuna ulaşılmıştır.

Araştırmanın örnekleminde yer alan ortaokul öğretmenlerinin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin geneline, bireysel etmenler alt boyutuna ve örgütsel etmenler alt boyutuna ilişkin algı düzeylerinin orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte, araştırmanın örnekleminde yer alan ortaokul öğretmenlerinin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin bireysel etmenler alt boyutuna ilişkin algı düzeyinin, örgütsel etmenler alt boyutuna ilişkin algı düzeyinden yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum, katılımcı öğretmenlerin yengeç sepeti sendromunun bireysel etmenlerini, örgütsel etmenlerine göre daha yüksek düzeyde algıladıkları ve ortaokul öğretmenleri örnekleminde yengeç sepeti sendromunun açıklanmasında bireysel etmenlerin daha etkili olduğu şeklinde yorumlanabilir. Çavuş (2021) tarafından resmi ve özel liselerde görev yapan öğretmenlerin katılımıyla yapılan araştırmada da lise öğretmenlerinin yengeç sepeti sendromunun bireysel etmenlerini, örgütsel etmenlerine göre daha yüksek düzeyde algıladıkları bulgulanmıştır. Çavuş (2021) tarafından, lise öğretmenlerinin katılımıyla yapılan araştırmanın bulgularının bu araştırmanın bulgularıyla örtüştüğü görülmektedir. Yengeç sepeti sendromuyla ilişkili olduğu düşünülen kavramlar üzerine yapılmış olan araştırmalarda elde edilen bulguların da bu araştırmada elde edilen bulgular ile benzerlik gösterdiğini söylemek mümkündür. Uslukaya ve Demirtaş (2020) tarafından işyerinde dışlama olgusunu, bu süreci deneyimleyen öğretmenlerin görüşleri

ışığında analiz etmek, bileşenlerini ortaya koymak amacıyla yapılan nitel araştırmada da işyerinde dışlamanın bireysel ve örgütsel açıdan olumsuz birçok yansımasının olabileceği bulgulanmış ve bireysel yansımalarının örgütsel yansımalarından görece fazla olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Coşkun (2019) tarafından devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin işyeri saldırganlığına ilişkin görüşlerini, öğretmenlerin sergilediği işyeri saldırganlığı davranışlarının düzeyini, nedenlerini, örgütsel adalet ile ilişkisini ve nasıl önlenebileceğini belirlemek amacıyla yapılmış olan araştırmada da en yüksek düzeyde algılanan ifadelerin takdir edilmeyi hak eden öğretmenlerin övülmemesi, dedikodularının yapılması, görüşlerinin göz ardı edilmesi gibi ifadeler olduğu dikkat çekmektedir. Nanto ve Boydak Özcan (2016) tarafından öğretmenlerin okullarda maruz kaldığı yıldırma durumlarının incelendiği nitel araştırmada da öğretmenlerin diğer öğretmenler tarafından kıskanıldığı, dedikodularının yapıldığı, itibarsızlaştırılmaya çalışıldığı ve sıkça eleştirilere maruz bırakıldığı bulgulanmış, bununla birlikte öğretmenlere okul yöneticileri tarafından fazla iş yükünün verilmesi, okul yöneticilerinin çifte standart uygulaması ve kanuni birtakım haklarının kullanımına izin vermemesinin de yıldırma yaşamalarına yol açtığı bulgusuna ulaşılmıştır. Bu doğrultuda, öğretmenlerin okulda diğer öğretmenler tarafından yıldırma davranışlarına maruz bırakıldığı, diğer bir ifadeyle bireysel etmenlerin yıldırma davranışı üzerinde daha fazla etkili olduğu ve bireysel etmenlerden daha az olmakla birlikte okul yöneticileri tarafından da örgütsel etmenler olarak değerlendirilebilecek yıldırma davranışlarına maruz bırakıldıkları söylenebilir. Bu bakımdan, yengeç sepeti sendromu ile ilişki olduğu düşünülen kavramlarla ilgili yapılmış olan araştırmalarda elde edilen bulguların da bu araştırmada elde edilen, bireysel etmenler alt boyutuna ilişkin algı düzeyinin örgütsel etmenler alt boyutuna ilişkin algı düzeyinden yüksek olduğu bulgusuyla uyduğu söylenebilir.

5.1.3. Araştırmanın ikinci alt problemine ilişkin sonuçlar

Araştırmanın ikinci alt problemi doğrultusunda, araştırmanın örnekleminde yer alan ortaokul öğretmenlerinin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin geneline, bireysel etmenler ve örgütsel etmenler alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerinin yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmanın örnekleminde yer alan ortaokul öğretmenlerinin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin geneline, bireysel etmenler ve örgütsel etmenler alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmanın örnekleminde yer alan ortaokul öğretmenlerinin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin geneline, bireysel etmenler ve örgütsel etmenler alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerinin medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmanın örnekleminde yer alan ortaokul öğretmenlerinin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin geneline, bireysel etmenler ve örgütsel etmenler alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerinin eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre, eğitim durumu lisansüstü olan öğretmenlerin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin geneline ilişkin algı düzeyinin, eğitim durumu lisans olan öğretmenlerin algı düzeyinden istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte, “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin bireysel etmenler alt boyutuna bakıldığında, eğitim durumu lisansüstü olan öğretmenlerin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin bireysel etmenler alt boyutuna ilişkin algı düzeyinin, eğitim durumu lisans olan öğretmenlerin algı düzeyinden istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde, “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin örgütsel etmenler alt boyutuna bakıldığında, eğitim durumu lisansüstü olan öğretmenlerin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin örgütsel etmenler alt boyutuna ilişkin algı düzeyinin, eğitim durumu lisans olan öğretmenlerin algı düzeyinden istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek olduğu tespit edilmiştir. Eğitim durumu lisansüstü olan katılımcı öğretmenlerin yengeç sepeti sendromu olgusuna ve bu olgunun bireysel ve örgütsel boyutlarına ilişkin algı düzeyinin eğitim durumu lisans olan öğretmenlerden yüksek olması, öğretmenlerin eğitim seviyesi yükseldikçe yengeç sepeti sendromu olgusuna ilişkin algı düzeylerinin yükseldiği sonucunu ortaya çıkarmıştır.

Araştırmanın örnekleminde yer alan ortaokul öğretmenlerinin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin geneline, bireysel etmenler ve örgütsel etmenler alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerinin mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmanın katılımcı öğretmenlerinin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin geneline ve bireysel etmenler alt boyutuna ilişkin algı düzeyinin branş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği ancak “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin örgütsel etmenler alt boyutuna ilişkin algı düzeyinin branş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre, İngilizce branşında görev yapan öğretmenlerin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin örgütsel etmenler alt boyutuna ilişkin algı düzeyinin, diğer branşlarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel etmenler alt boyutuna ilişkin algı düzeyinden istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek olduğu tespit edilmiştir. Diğer branşlar değişken grubu içerisinde Beden Eğitimi ve Spor, Rehberlik, Teknoloji ve Tasarım, Müzik, Görsel Sanatlar ve Bilişim Teknolojileri branşları yer almaktadır.

Araştırmanın örnekleminde yer alan ortaokul öğretmenlerinin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin geneline, bireysel etmenler ve örgütsel etmenler alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerinin görev yapmakta olduğu kurumdaki çalışma süresi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

5.1.4. Araştırmanın ikinci alt problemine ilişkin tartışma

Araştırmada elde edilen bulgulara göre, araştırmanın örnekleminde yer alan ortaokul öğretmenlerinin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin geneline, bireysel etmenler ve örgütsel etmenler alt boyutlarına ilişkin algılarının yaş, cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem, görev yapmakta olduğu kurumdaki çalışma süresi değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Elde edilen bu bulguların, yengeç sepeti sendromuna ilişkin olarak Çavuş (2021) tarafından yapılmış olan araştırmanın bulgularıyla uyumlu olduğunu söylemek mümkündür. Çavuş (2021) tarafından, resmi ve özel liselerde görev yapan öğretmenlerin yengeç sepeti sendromu olgusuna ilişkin algılarının ve görüşlerinin belirlenmesi amacıyla yapılan araştırmada da öğretmenlerin yengeç sepeti sendromuna ilişkin algılarının yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur. Yengeç sepeti sendromuyla ilişkili olduğu düşünülen kavramlar üzerine yapılmış olan araştırmalarda ise bu araştırmada elde edilen bulgularla benzerlik gösteren ve farklılaşan bulguların olduğu görülmüştür. Yapılan alanyazın incelemesinde Aracı ve Okçu (2017); Coşkun (2019); Özkara ve Tunç (2020); Öğretmen (2013);

Hacıcaferoğlu (2013); Uğurlu ve arkadaşları (2012); Canseven (2017); Yıldız ve Kul (2018); Kayış (2019); Aras (2012) tarafından yapılmış olan araştırmalarda elde edilen bulguların bu araştırmada elde edilen bulgular ile benzerlik gösterdiği görülmüştür. Aracı ve Okçu (2017) tarafından, ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin yıldırma yaşama algılarının incelenmesi amacıyla yapılan araştırmada da öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma davranışlarına ilişkin algılarının cinsiyet, medeni durum, kıdem değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulgulanmıştır. Coşkun (2019) tarafından devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin katılımıyla işyeri saldırganlığına ilişkin yapılmış olan araştırmada da öğretmenlerin işyeri saldırganlığına ilişkin algılarının cinsiyet, yaş, okuldaki görev süresi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulgulanmıştır. Özkara ve Tunç (2020) tarafından okul yöneticilerince kullanılan çatışma yönetimi stratejileri ile örgüt kültürü arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılan araştırmada, öğretmenlerin yaşanan çatışma durumlarında okul yöneticilerinin çatışma yönetim stratejilerine ilişkin algılarının yaş değişkenine göre farklılaşmadığı bulgulanmıştır. Öğretmen (2013) tarafından yıldırmanın iş doyumunu üzerindeki etkisinin belirlenmesi amacıyla yapılan araştırmada, öğretmenlerin yıldırmaya ilişkin algılarının cinsiyet ve mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulgulanmıştır. Hacıcaferoğlu (2013) tarafından yapılan araştırmada da öğretmenlerin yıldırma davranışlarına ilişkin algılarının cinsiyet, medeni durum, yaş ve mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulgulanmıştır. Uğurlu ve arkadaşları (2012) tarafından öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarının betimlenmesi amacıyla yapılan araştırmada, öğretmenlerin yıldırma davranışlarına ilişkin algılarının cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem, okuldaki çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulgulanmıştır. Canseven (2017) tarafından öğretmenlerin yıldırma algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan araştırmada, öğretmenlerin yıldırma algılarının cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, kurumdaki hizmet süresi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulgulanmıştır. Yıldız ve Kul (2018) tarafından yapılan araştırmada da öğretmenlerin yıldırmaya ilişkin algılarının cinsiyet, medeni durum ve mesleki kıdem değişkenlerine göre farklılaşmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Kayış (2019) tarafından yapılan araştırmada da öğretmenlerin yıldırmaya ilişkin algılarının cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, medeni durum değişkenlerine göre farklılaşmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Aras (2012) tarafından yapılan araştırmada da öğretmenlerin yıldırma yaşama düzeylerinin cinsiyet,

yaş, medeni durum, mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulgulanmıştır. Bununla birlikte Boydak Özan ve Nanto (2017); Akpunar (2016); Alkan ve arkadaşları (2011); Yıldırım ve Eken (2014) tarafından yapılmış olan araştırmalarda ise bu araştırmada elde edilen bulgulardan farklılaşan bulgular elde edildiği görülmüştür. Boydak Özan ve Nanto (2017) tarafından, öğretmenlerin okullarda maruz kaldıkları yıldırma durumlarının çeşitli değişkenlere göre incelenmesi amacıyla yapılan araştırmada, öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma durumlarının cinsiyet, yaş ve mesleki kıdem değişkenlerinde anlamlı bir farklılık gösterdiği bulgulanmıştır. Boydak Özan ve Nanto (2017) tarafından yapılan araştırmada erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere kıyasla; 20-29 yaş grubunda yer alan öğretmenlerin 50 yaş üstündeki öğretmenlere kıyasla; 1-5 yıl kıdemdeki öğretmenlerin diğer kıdemdeki öğretmenlere kıyasla daha fazla yıldırma durumuna maruz kaldıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Akpunar (2016) tarafından yapılan ve öğretmenlerin yıldırma algılarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesinin amaçlandığı araştırmada, öğretmenlerin yıldırma algılarının cinsiyet, medeni durum ve kıdem değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği bulgulanmıştır. Akpunar (2016) tarafından yapılan araştırmada, erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre yıldırma ile daha etkili mücadele ettiği, bekar öğretmenlerin evli olanlara göre daha yüksek yıldırma algısına sahip olduğu, 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin 6-10 yıl kıdeme sahip olanlara göre algılarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Alkan ve arkadaşları (2011) tarafından yapılan araştırmada ise öğretmenlerin yıldırma davranışlarına ilişkin algılarının cinsiyet, eğitim durumu, yaş, mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulgulanmış, bununla birlikte öğretmenlerin yıldırma davranışlarına ilişkin algılarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği, evli öğretmenlerin yıldırma davranışlarına ilişkin algılarının bekarlara göre daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Yıldırım ve Eken (2014) tarafından, ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin katılımıyla yıldırma davranışlarına ilişkin yapılan nicel araştırmada ise öğretmenlerin yıldırma davranışlarına ilişkin algılarının cinsiyet, mesleki kıdem, yaş, eğitim durumu değişkenlerinde anlamlı bir farklılık göstermediği, bununla birlikte öğretmenlerin yıldırma davranışlarına ilişkin algılarının medeni durum ve çalıştığı okuldaki görev süresi değişkenlerinde anlamlı bir farklılık gösterdiği bulgulanmıştır.

Araştırmada elde edilen diğer bir bulguya göre, araştırmanın örnekleminde yer alan ortaokul öğretmenlerinin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin geneline, bireysel etmenler ve örgütsel etmenler alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerinin eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Buna göre, eğitim durumu lisansüstü olan öğretmenlerin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin geneline, bireysel etmenler ve örgütsel etmenler alt boyutlarına ilişkin algı düzeyinin, eğitim durumu lisans olan öğretmenlerin algı düzeyinden istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu durum, lisansüstü eğitim almış olan öğretmenlerin, eğitim durumu lisans olan öğretmenlere göre olumsuz örgütsel davranışlara, yengeç sepeti sendromuna ya da yengeç sepeti sendromu ile ilişkili olabilecek olgulara dair farkındalığının daha yüksek olduğu şeklinde yorumlanabilir. Bununla birlikte elde edilen bulgular doğrultusunda, lisansüstü eğitim alarak mesleğinde ilerlemeye ve kendini mesleki olarak geliştirmeye çalışan öğretmenlerin, örgüt içinde yengeç davranışlarına daha fazla maruz kalmış olabileceği ve bu nedenden dolayı, yengeç sepeti sendromuna ilişkin algılarının daha yüksek olabileceği de söylenebilir. Yengeç sepeti sendromuna ilişkin yapılmış olan ve bu olguyla ilişkili olduğu düşünülen kavramlar üzerine yapılmış olan araştırmalarda ise bu araştırmada elde edilen bulgularla benzerlik gösteren ve farklılaşan bulguların olduğu görülmüştür. Çavuş (2021) tarafından yengeç sepeti sendromuna ilişkin olarak resmi ve özel liselerde görev yapan öğretmenlerin katılımıyla yapılan araştırmada, lise öğretmenlerinin yengeç sepeti sendromuna ilişkin algılarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulgulanmıştır. Emiroğlu (2017) tarafından yapılan araştırmada ise öğretmenlerin yıldırma davranışlarına ilişkin algılarının eğitim durumu değişkenine göre farklılaştığı bulgulanmış ve yüksek lisans mezunu öğretmenlerin lisans mezunu öğretmenlere göre yıldırma davranışlarına ilişkin algılarının anlamlı derecede yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Akpunar (2016) tarafından yapılan ve öğretmenlerin yıldırmaya ilişkin algılarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesinin amaçlandığı araştırmada da öğretmenlerin yıldırmaya ilişkin algılarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği bulgulanmış ve yüksek lisans mezunu öğretmenlerin lisans mezunu öğretmenlere göre yıldırmaya daha fazla maruz kaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Boydak Özkan ve Nanto (2017) tarafından, öğretmenlerin okullarda maruz kaldıkları yıldırma durumlarının çeşitli değişkenlere göre incelenmesi amacıyla yapılan araştırmada ise eğitim durumu lisansüstü olan öğretmenlerin, eğitim durumu lisans ve ön lisans olan öğretmenlere göre

daha az yıldırma durumu yaşadığı bulgulanmıştır. Yıldırım ve Eken (2014) tarafından, ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin katılımıyla yıldırma davranışlarına ilişkin yapılan nicel araştırmada ise öğretmenlerin yıldırma davranışlarına ilişkin algılarının eğitim durumu değişkeninde anlamlı bir farklılık göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde, Hacıcaferoğlu (2013) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin yıldırma davranışlarına ilişkin algılarının eğitim durumu değişkenine göre farklılaşmadığı, Alkan ve arkadaşları (2011) tarafından yapılan araştırmada da öğretmenlerin yıldırma davranışlarına ilişkin algılarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği, Aras (2012) tarafından yapılan araştırmada da öğretmenlerin yıldırma yaşama düzeylerinin eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulgulanmıştır.

Araştırmada elde edilen diğer bir bulguya göre, araştırmanın örnekleminde yer alan ortaokul öğretmenlerinin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin geneline ve bireysel etmenler alt boyutuna ilişkin algı düzeyinin branş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği ancak “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin örgütsel etmenler alt boyutuna ilişkin algı düzeyinin branş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Buna göre, İngilizce branşında görev yapan öğretmenlerin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin örgütsel etmenler alt boyutuna ilişkin algı düzeyinin, diğer branşlarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel etmenler alt boyutuna ilişkin algı düzeyinden istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Diğer branşlar değişken grubu içerisinde Beden Eğitimi ve Spor, Rehberlik, Teknoloji ve Tasarım, Müzik, Görsel Sanatlar ve Bilişim Teknolojileri branşları yer almaktadır. Ulaşılan bu bulgu, farklı branşlarda görev yapan ortaokul öğretmenlerinin yengeç sepeti sendromuna ilişkin algılarının örgütsel etmenlerden dolayı farklılaşmış olabileceği şeklinde değerlendirilebilir. Yengeç sepeti sendromuna ilişkin yapılmış olan ve bu olguyla ilişkili olduğu düşünülen kavramlar üzerine yapılmış olan araştırmalarda ise bu araştırmada elde edilen bulgularla benzerlik gösteren ve farklılaşan bulguların olduğu görülmüştür. Çavuş (2021) tarafından yengeç sepeti sendromuna ilişkin olarak resmi ve özel liselerde görev yapan öğretmenlerin katılımıyla yapılan araştırmada, lise öğretmenlerinin yengeç sepeti sendromunun bireysel etmenler alt boyutuna ilişkin algısının branş değişkenine göre farklılaştığı ve sayısal branşta görev yapan lise öğretmenlerinin sözel branşta görev yapan lise öğretmenlerine göre daha yüksek algı düzeyine sahip olduğu bulgulanmıştır. Potuk

(2017) tarafından yapılan araştırmada da öğretmenlerin yıldırma algılarının branş değişkenine göre farklılaştığı bulgusuna ulaşılmıştır. Boydak Özcan ve Nanto (2017) tarafından, öğretmenlerin okullarda maruz kaldıkları yıldırma durumlarının çeşitli değişkenlere göre incelenmesi amacıyla yapılan araştırmada ise öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma durumlarının branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği, Akpunar (2016) tarafından yapılan ve öğretmenlerin yıldırma algılarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesinin amaçlandığı araştırmada da öğretmenlerin yıldırma algılarının branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulgulanmıştır.

5.2. Araştırmanın Nitel Boyutuna İlişkin Sonuç ve Tartışma

Araştırmanın nitel boyutuna ilişkin araştırma sorusu, araştırmanın üçüncü alt probleminde belirtildiği üzere *“Resmi ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin, bireysel ve örgütsel açıdan yengeç sepeti sendromuna ilişkin görüşleri nelerdir?”* olarak belirlenmiştir. Araştırmanın üçüncü alt problem doğrultusunda, araştırmanın çalışma grubunda yer alan ortaokul öğretmenleri ile görüşmeler yapılmış, elde edilen nitel veriler içerik analizine tabi tutulmuştur. Bu bölümde, nitel verilerin içerik analizi sonucunda elde edilen bulgular doğrultusunda ulaşılan sonuçlara yer verilmiş, ulaşılan sonuçlar alanyazın ve sosyal karşılaştırma kuramı, sosyal kimlik kuramı ile tartışılmıştır. Bununla birlikte, araştırmanın nitel boyutuna ilişkin diğer bir araştırma sorusu, araştırmanın dördüncü alt probleminde belirtildiği üzere *“Elde edilen nitel veriler, resmi ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin yengeç sepeti sendromuna ilişkin algı düzeyleriyle ilgili elde edilen nicel bulguları nasıl açıklamaktadır?”* olarak belirlenmiştir. Araştırmanın dördüncü alt problemi doğrultusunda, araştırmanın nicel boyutunda elde edilen ve önem arz ettiği düşünülen bulguların, araştırmanın nitel boyutunda elde edilen veriler ışığında açıklanabilmesi açısından, çalışma grubunda yer alan ortaokul öğretmenleri ile görüşmeler yapılmış, elde edilen nitel veriler içerik analizine tabi tutulmuştur. Bu bölümde, nitel verilerin içerik analizi sonucunda elde edilen bulgular doğrultusunda ulaşılan sonuçlara yer verilmiş, ulaşılan sonuçlar alanyazın ve sosyal karşılaştırma kuramı ile tartışılmıştır. Alanyazında yengeç sepeti sendromuna ilişkin yapılmış olan deneysel araştırmaların az olması sebebiyle, yengeç sepeti sendromuna ilişkin yapılmış olan araştırmalarda elde

edilen sonuçların yanında, yengeç sepeti sendromu ile ilişkili olduğu düşünülen çeşitli kavramlar üzerine yapılmış olan araştırmalarda elde edilen sonuçlar da bu araştırmanın sonuçları ile tartışılmıştır.

5.2.1. Araştırmanın üçüncü alt problemine ilişkin sonuçlar

Araştırmanın üçüncü alt problemi doğrultusunda elde edilen verilerin içerik analizi sonucunda “*Yengeç Sepeti Sendromunun Nedenleri, Yengeç Sepeti Sendromu Davranışları, Yengeç Sepeti Sendromunun Sonuçları, Yengeç Sepeti Sendromuna İlişkin Öneriler*” temalarına ulaşılmıştır.

“*Yengeç Sepeti Sendromunun Nedenleri*” temasında “*Bireysel Nedenler ve Örgütsel Nedenler*” olmak üzere 2 kategori bulunmakta olup, “*Bireysel Nedenler*” kategorisinde “*Yengeç Davranışına Maruz Kalan Öğretmenlerin Özellikleri ve Yengeç Zihniyetindeki Öğretmenlerin Özellikleri*” olmak üzere 2 alt kategoriye ulaşılmıştır.

Katılımcıların görüşleri doğrultusunda, “*Bireysel Nedenler*” kategorisinde yer alan “*Yengeç Davranışına Maruz Kalan Öğretmenlerin Özellikleri*” alt kategorisinde çalışmayı seven/ üretken, özverili/ iyi niyetli, öğrencileri çok yönlü geliştirmeye çalışan, mesai kavramı gözetmeyen, çok yönlü bir insan olmaya çalışan, mükemmeliyetçi, kuralcı, araştırmacı, çekinik/ hassas, sınırını çizemeyen, ön planda olmayı sevmeyen ve mesleğini seven kodlarına ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan ortaokul öğretmenleri ile yapılan görüşmeler neticesinde, yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin özverili, iyi niyetli, mükemmeliyetçi, kuralcı, araştırmacı, çekingен ve hassas, kendi sınırlarını iyi çizemeyen ve diğer kişilerle arasındaki sınırı koruyamayan, ön planda olmayı sevmeyen kişiler olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin, kendilerini ve öğrencilerini çok yönlü olarak geliştirmeye çalıştıkları, mesai kavramını gözetmedikleri ve bu doğrultuda mesai dışındaki zamanlarda yürüttükleri projeler için çalıştıkları sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcılar tarafından en sık ifade edilen görüş ise yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin çalışmayı seven, üretken kişiler oldukları yönünde olmuştur. Bu doğrultuda görüş belirten katılımcılardan bazıları deneyimlerinden hareketle, çalışkan olmalarının okul yöneticileri tarafından birçok görevin kendilerine verilmesine, diğer öğretmenlerin yanında sıvrilmelerine ve göze batmalarına neden olduğunu belirtirmiş,

ön plana çıkmalarının diğer öğretmenlerde çekememezlik oluşturduğunu ifade etmiştir. Öğrencilerini çok yönlü olarak geliştirmeye çalıştığını belirten katılımcılardan bazıları, öğrencilerini ruhsal, kültürel ve daha birçok açıdan geliştirme çabasında olmasının, diğer öğretmenler tarafından olması gerekenden fazla bir çaba olarak algılandığını ifade etmiştir.

Katılımcıların görüşleri doğrultusunda, “*Bireysel Nedenler*” kategorisinde yer alan “*Yengeç Zihniyetindeki Öğretmenlerin Özellikleri*” alt kategorisinde çalışkan olmayan, mesleki sorumluluklarını yerine getirmeyen, diğerlerinin çalışmasını istemeyen, kibirli, mesleki tükenmişlik yaşayan, insanları kalıplara sokma çabasında olan, benmerkezci/bencil, merhametsiz, özgüvensiz, saygısız, mutsuzlukla beslenen, ön planda olma isteği, hırslı, huzursuz, kendini sevmeyen, dar bakış açısı kodlarına ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan ortaokul öğretmenleri ile yapılan görüşmeler neticesinde, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin çalışmayı sevmeyen, kibirli, kendi görüşleri doğrultusunda insanları belirli kalıplara sokma çabasında olan, benmerkezci/bencil, merhametsiz, özgüvensiz, saygısız, mutsuz olan ve diğer bireylerin de mutsuz olmasını isteyen, ön planda olmayı seven, hırslı, kendini sevmeyen, dar bakış açısına sahip bireyler olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin mesleki sorumluluklarını yerine getirmediği, mesleki tükenmişlik yaşadığı ve diğer öğretmenlerin çalışmasını istemediği sonucuna ulaşılmıştır. Yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin diğer öğretmenlerin çalışmasını istememesi, katılımcılardan bazıları tarafından yengeç sepeti sendromunun temel nedeni olarak gösterilmiştir. Bu katılımcıların görüşleri doğrultusunda, okuldaki öğretmenler tarafından bir çalışma yapıldığında yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin bu çalışmanın kendilerinden de bekleneceğini düşündükleri ve bu yönde oluşacak bir beklentiyi ortadan kaldırmak için diğer bireyleri engellemeye çalıştıkları sonucuna ulaşılmıştır. Benzer bir diğer görüşü ileri süren katılımcılar ise yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin diğer öğretmenlerin başarılarıyla sıvrilmelerini ve çıtayı yükseltmelerini istemediklerini, eğer çıta yükselirse kendilerinin de çıtayı yükseltmek zorunda kalacaklarını düşündüklerini ve tüm öğretmenlerin okul yöneticileri tarafından aynı başarı seviyesinde görülmesini istediklerini dile getirmiştir. Katılımcılardan biri ise yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin diğer öğretmenlerin ilerleyişini engellemenin yanında kendi ilerleyişini de engellediğine dikkat çekmiştir.

Katılımcıların görüşleri doğrultusunda, “Örgütsel Nedenler” kategorisinde okul yöneticisinin tutumu/ toksik lider, branşlar arası keskin sınırların olması, adil görev dağılımının olmaması, ortak anlayış geliştirilememesi, sorunların yönetilememesi, rekabet ortamı, örgütsel gruplaşma kodlarına ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan ortaokul öğretmenleri ile yapılan görüşmeler neticesinde, yengeç sepeti sendromunun gelişmesinde etkili olan örgütsel nedenlerin; örgütte toksik liderin olması ve okul yöneticilerinin çalışma ya da proje yapmak isteyen öğretmenlere karşı olumsuz bir tutum içinde bulunması, branşlar arasında aşılması istenmeyen keskin sınırların olması, örgüt içinde adil görev dağılımının yapılmaması, örgütte ortak bir anlayışın geliştirilememesi ve bireyselliğin ön planda tutulması, okul içinde meydana gelen küçük sorunların okul yöneticileri tarafından yönetilememesi ve etkin şekilde çözüme kavuşturamaması, örgütte rekabet ortamının ve örgütsel gruplaşmaların bulunması olduğu sonucuna ulaşmıştır. Katılımcı görüşü doğrultusunda, örgütlerde her branşın belirli çalışma, proje ya da görevlerle özdeşleştirildiği, bu doğrultuda branşlar arasında aşılması istenmeyen sınırların oluşturulduğu ve öğretmenlerin görev yaptığı branşın sınırları dahilinde görülen çalışmaları yaptığında yengeç davranışlarına maruz bırakılmadığı ancak görev yaptığı branşın dışında başka bir branş ile özdeşleştirilen çalışmaları yaptığında yengeç davranışlarına maruz bırakıldığı sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların görüşleri doğrultusunda, örgüt içinde okul yöneticileri, öğretmenler, öğrenciler ve veliler tarafından rekabet ortamının oluşturulduğu sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcılar, “iyi öğretmen kötü öğretmen” ayrımının baskın şekilde hissedilmesinin, velilerin öğretmenleri birbiriyle karşılaştırmasının, okul yöneticilerinin rekabeti arttırıcı tutum içerisinde olmasının örgütte rekabet ortamını oluşturarak yengeç sepeti sendromunun gelişmesine neden olabileceğini belirtmiştir. Örgütsel gruplaşmanın bu olgunun oluşmasına neden olduğunu belirten katılımcılar ise örgütsel grupların benzer öğretmenlerden oluştuğunu, bu gruplarda yer alan öğretmenlerin kendi grup arkadaşlarını kayırdıklarını ancak diğer gruptaki öğretmenleri ya da aynı grupta olan ancak grup davranışına uygun davranmayan öğretmenleri dışladığını belirtmiştir. Katılımcılar, gruptaki öğretmenlerden birinin sorun yaşadığı öğretmene karşı tüm grup üyelerinin tutum ve davranışlarının değiştiğini, bu öğretmenlerin başarılarının takdir edilmediğini ve hatalarının arandığını dile getirmiş, aynı grupta bulunan öğretmenlerin birbirinin nöbet görevini ifa etme biçimine ya da kıyafet tercihine olumsuz yorumlarda bulunmadığını ancak aynı hususta grup dışındaki öğretmenlere olumsuz yorumlarda bulunduklarını vurgulamıştır.

“Yengeç Sepeti Sendromu Davranışları” temasında *“Yengeç Davranışına Maruz Kalan Öğretmenlerin Davranışları, Yengeç Zihniyetindeki Öğretmenlerin Davranışları, Diğer Öğretmenlerin Davranışları, Okul Yöneticilerinin Davranışları, Maruz Kalınan Davranışın Yönü”* olmak üzere 5 kategoriye ulaşılmıştır.

Katılımcıların görüşleri doğrultusunda, *“Yengeç Davranışına Maruz Kalan Öğretmenlerin Davranışları”* kategorisinde sakinliği koruma çabası, tepki gösterme, daha çok çalışma, uzaklaşma, yengeç zihniyetindeki kişiye yakın olma, şikayet kodlarına ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan ortaokul öğretmenleri ile yapılan görüşmeler neticesinde, yengeç davranışına maruz kalan öğretmenlerin sakinliğini korumaya çalıştıkları ya da yengeç zihniyetindeki öğretmeni sözlü olarak uyararak tepki gösterdikleri, daha çok çalışarak başarıları ile ön plana çıkmayı ve kendilerini geliştirmeyi tercih ettikleri, sözlü veya yazılı şikayette bulundukları sonucuna ulaşmıştır. Katılımcı görüşleri doğrultusunda, yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin diğer bir davranışının, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerden uzaklaşmak olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu doğrultuda görüş belirten katılımcılardan biri, ilk kez yengeç davranışlarına maruz kalmaya başladığı dönemde bu davranışlara anlam veremediğini ve şaşırdığını, sonrasında yengeç davranışlarına ilişkin farkındalığının oluşmasıyla yengeç zihniyetindeki öğretmenlerden uzaklaşmayı tercih ettiğini dile getirmiştir. Farklı olarak diğer bir katılımcı ise yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin, yengeç zihniyetindeki öğretmenlere yakın olma çabasında olduğunu, onlara kendisini sevdirek onların grubunda yer almaya çalıştığını dile getirmiştir.

Katılımcıların görüşleri doğrultusunda, *“Yengeç Zihniyetindeki Öğretmenlerin Davranışları”* kategorisinde mesleki çalışmaları gereksiz gösterme, dedikodu, olumsuz eleştiri, branş sınırının dışına çıkmaması yönünde söylemler, yöneticilere şikayet etme, rekabet ortamı oluşturma çabası, emeği/başarıyı sahiplenme, hakaret/küfür, iftira, olduğundan farklı yansıtma, kendisi gibi çalışmasını isteme, laf sokma/kinayeli konuşma, baltalama/önünü kesme çabası, mesafe koyma kodlarına ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan ortaokul öğretmenleri ile yapılan görüşmeler neticesinde, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin okulda yapılan çalışmaları gereksiz bulduğu ve bu doğrultuda söylemlerde bulundukları, diğer öğretmenlerin emeğini ve başarısını sahiplenme çabasında oldukları, diğer öğretmenlerin yaptığı proje ya da çalışmalar ile karakterlerine yönelik olumsuz eleştirilerde bulundukları, hakaret ya da küfür olarak

nitelendirilebilecek söylemlerde bulundukları, engellemeye çalıştıkları öğretmenlere iftira attıkları, bu öğretmenleri örgütteki bireylere farklı şekilde lanse etmeye çalıştıkları, yöneticilere şikayette bulundukları, kinayeli söylemlerde bulundukları, rekabet ortamı oluşturma çabasında oldukları, diğer öğretmenlerin başarı elde edebileceği bir görevi yerine getirmesini ya da bir çalışma yürütmesini engelleyerek başarısını baltalama çabasında oldukları, engellemeye çalıştıkları öğretmeni daha rahat aşağı çekebilmek için onunla arkadaş olmaktan çekindikleri ve mesafeli olmaya çalıştıkları sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcılar tarafından en sık ifade edilen görüş ise yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin dedikodu yaptığı yönünde olmuştur. Katılımcılar, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin, diğer öğretmenlerin çok çalıştığıyla ilgili dedikodu yaptığını ve okul yöneticileri ile yakın olduğu düşünülen öğretmenleri okul yöneticilerinin kayırdığı ve mesleğinde ilerlemesine yardım ettiği yönünde arkasından konuştuğunu dile getirmiştir.

Katılımcıların görüşleri doğrultusunda, “*Diğer Öğretmenlerin Davranışları*” kategorisinde iki tarafa ayrı tavsiye verme, mağduru destekleme, tepki göstermeme kodlarına ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan ortaokul öğretmenleri ile yapılan görüşmeler neticesinde, diğer öğretmenlerin, yengeç zihniyetindeki öğretmenler ile yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlere ayrı ayrı tavsiyelerde bulundukları, yengeç davranışına maruz kalan öğretmeni diğer bir ifadeyle mağduru destekledikleri veya tepkisiz kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır. Diğer öğretmenlerin yengeç davranışına maruz kalan öğretmeni desteklediğini belirten katılımcılar, özellikle mağdurun yakın arkadaşları tarafından desteklendiğini dile getirmişlerdir.

Katılımcıların görüşleri doğrultusunda, “*Okul Yöneticilerinin Davranışları*” kategorisinde taraflara tavsiye verme, destek verme, tepkisiz kalma, tarafları sakinleştirme kodlarına ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan ortaokul öğretmenleri ile yapılan görüşmeler neticesinde, okul yöneticilerinin, yengeç zihniyetindeki öğretmenler ile yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlere tavsiye verdikleri, tarafları sakinleştirmeye çalıştıkları, yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlere destek verdikleri veya tepkisiz kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır. Okul yöneticilerinin yengeç davranışları karşısında yöneticilik vasfını kullanarak doğrudan bir müdahalede bulunmadığına dikkat çeken bir katılımcı, okul yöneticilerinin sadece taraflara tavsiye verdiğini ancak yengeç davranışına maruz kalan öğretmenlerin beklentisinin, okul

yöneticisinin hakem rolü üstelenerek tarafları dinlemesi ya da yengeç zihniyetindeki öğretmenler ile yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenleri uygun bir ortamda yüzleştirmesi olduğunu belirtmiştir.

Katılımcıların görüşleri doğrultusunda, “*Maruz Kalınan Davranışın Yönü*” kategorisinde yatay, yatay ve dikey kodlarına ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan ortaokul öğretmenleri ile yapılan görüşmeler neticesinde, bazı öğretmenlerin aynı zümrede yer aldıkları öğretmenler ya da diğer zümrelerde görev yapmakta olan öğretmenler tarafından yengeç davranışlarına maruz bırakıldıkları, diğer bir ifadeyle yengeç sepeti sendromuna yatay yönde maruz kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte, bazı öğretmenlerin okul yöneticileri ve aynı zümrede yer aldıkları öğretmenler ya da diğer zümrelerde görev yapmakta olan öğretmenler tarafından yengeç davranışlarına maruz bırakıldıklarını diğer bir ifadeyle yengeç sepeti sendromuna yatay ve dikey yönde maruz kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır. Yatay ve dikey yönde yengeç davranışlarına maruz kalmış bir katılımcı ise dikkat çeken bir görüş ileri sürerek, müdür yardımcılarında da bir yengeç sepeti sendromunun olduğunu ve bir müdür yardımcısı ile yürütülen bir çalışmanın diğer müdür yardımcısı tarafından aşağı çekilmeye çalışıldığını dile getirmiştir.

“*Yengeç Sepeti Sendromunun Sonuçları*” temasında “*Bireysel Sonuçlar ve Örgütsel Sonuçlar*” olmak üzere 2 kategori bulunmakta olup, “*Bireysel Sonuçlar*” kategorisinde “*Mesleki Sonuçlar, Duygusal Sonuçlar, Sosyal Sonuçlar*” olmak üzere 3 alt kategoriye ulaşılmıştır.

Katılımcıların görüşleri doğrultusunda, “*Mesleki Sonuçlar*” alt kategorisinde mağdurun yengeç zihniyetindeki bireye dönüşmesi, mesleki motivasyonun düşmesi, mesleki gelişimin olumsuz etkilenmesi, kendini branşla sınırlandırma, okula gelmek istememe, bireysel çalışmalara yönelme, tayin isteği kodlarına ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan ortaokul öğretmenleri ile yapılan görüşmeler neticesinde, yengeç sepeti sendromunun mesleki sonuçlarının; yengeç davranışına maruz kalan öğretmenlerin bir süre sonra yengeç zihniyetindeki öğretmenlere dönüşmesi, öğretmenlerin mesleki motivasyonunun düşmesi ve mesleki gelişimlerinin olumsuz etkilenmesi, öğretmenlerin kendisini görev yaptığı branş ile sınırlandırması, okula gelmek istememesi, iş birliği içerisinde yapılan projelerde yer almak yerine sınıf içi bireysel etkinliklere yönelmesi, görev yaptığı okuldan tayin olmak istemesi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yengeç

davranışına maruz kalan öğretmenlerin bir süre sonra yengeç zihniyetindeki öğretmenlere dönüştüğü yönünde görüş belirten katılımcılardan biri, dönüşümün bir süreç içinde gerçekleştiğini ve aşağı çekilmeye çalışılan öğretmenin, dönüşüm sürecinde katılımcı tarafından “nötr” olarak adlandırılan bir evreden geçtiğini belirtmiştir. Katılımcı, yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin bu evrede, mesleğinde yükselmek için çabalamayı bıraktığını, mesleğinde yükselmeye çalışan öğretmenleri de aşağı çekmeye çalışmadığını belirtmiş ve bu evrenin sona ermesinin ardından yengeç zihniyetindeki öğretmene dönüştüklerini, mesleğinde yükselmeye çalışan öğretmenleri aşağı çekmeye başladıklarını belirtmiştir. Yengeç sepeti sendromunun öğretmenlerin kendisini görev yaptığı branş ile sınırlandırmasına neden olduğunu belirten katılımcılardan biri ise örgüt içerisinde bazı görev, proje ve çalışmaların belirli branşlarla özdeşleştirilmesiyle ortaya çıkan branş sınırlarının olduğunu belirtmiş, yengeç sepeti sendromunun kendisini görev yaptığı branş ile sınırlandırmasına ve diğer branşlarla özdeşleştirilen çalışmaları yapmaktan kaçınmasına yol açtığını belirtmiştir.

Katılımcıların görüşleri doğrultusunda, “*Duygusal Sonuçlar*” alt kategorisinde üzüntü/mutsuzluk, yengeç zihniyetindeki öğretmenlere karşı nefret, yalnızlık, korku, utanç, vicdan azabı, hayal kırıklığı, suçluluk, umutsuzluk, değersizlik hissi, panik atak kodlarına ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan ortaokul öğretmenleri ile yapılan görüşmeler neticesinde, yengeç sepeti sendromunun duygusal sonuçlarının; öğretmenlerin üzüntü, mutsuzluk yaşaması, kendisini yengeç davranışlarına maruz bırakan öğretmenlere karşı nefret hissetmesi, maruz kaldığı yengeç sepeti sendromu sürecinin devam etmesine dair korku ve bu sürecin içinde olmaktan dolayı utanç duyması, kendisini yalnız ve dışlanmış hissetmesi, maruz kaldığı davranışların üzerindeki etkilerinden dolayı görevlerini yerine getirme noktasında zorlanması ve buna bağlı olarak görevlerini yerine getirme noktasında vicdan azabı duyması, maruz kaldığı davranışlar karşısında hayal kırıklığı yaşaması, suçluluk, umutsuzluk ve değersizlik hissetmesi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte katılımcılardan biri ise yengeç sepeti sendromu sürecinde panik atak geçirdiğini dile getirmiştir. Yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin hayal kırıklığı yaşadığını belirten katılımcılardan biri, öğretmenlik mesleğine yeni başlayan öğretmenlerin yengeç zihniyetindeki okul yöneticileri ve öğretmenlerle karşılaştığında daha büyük hayal kırıklığı yaşadığını dile getirmiştir. Katılımcılardan bazıları, yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin kendisini sorguladığını ve suçluluk

hissettiğini belirtmiştir. Bu doğrultuda görüş belirten katılımcılardan biri, maruz kaldığı yengeç davranışları karşısında çalıştığı ve emek verdiği için kendisini suçlu hissettiğini belirtmiştir.

Katılımcıların görüşleri doğrultusunda, “*Sosyal Sonuçlar*” alt kategorisinde örgüt içi sosyal ilişkilerin olumsuz etkilenmesi, özel hayata yansıtma kodlarına ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan ortaokul öğretmenleri ile yapılan görüşmeler neticesinde, yengeç sepeti sendromunun sosyal sonuçlarının; örgüt içinde sosyal ilişkilerin yengeç sepeti sendromunun varlığından olumsuz etkilenmesi, yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin bu süreci özel hayatındaki bireylere yansıtması olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcı görüşleri doğrultusunda, yengeç sepeti sendromunun öğrenci, öğretmen ve okul yöneticisi olmak üzere örgütün birçok paydaşı ile olan sosyal ilişkileri olumsuz yönde etkilediği, öğretmenlerin maruz kaldıkları yengeç davranışlarından dolayı insanlardan uzak kalmayı tercih ettiği ve bu nedenle sosyal ilişkilerinin zayıfladığı sonucuna ulaşılmıştır. Yengeç sepeti sendromu sürecinin özel hayatlarına yansıdığını belirten katılımcılar ise yaşadıkları olumsuz deneyimlerin ailesine ve arkadaşlarına yansıdığını, ailesi ve arkadaşları ile olan ilişkilerini olumsuz yönde etkilediğini belirtmiş, katılımcılardan biri ise bu sürecin üzerindeki etkilerinden dolayı çocuğuyla yeterince ilgilenemediğini belirtmiştir.

Katılımcıların görüşleri doğrultusunda, “*Örgütsel Sonuçlar*” kategorisinde olumsuz okul profili, okulun performansının düşmesi, zayıf/olumsuz örgüt içi iletişim, öğretmen değişimi, okula karşı olumsuz tutum, okul kültürünün oluşmasını engelleme, güç birliği oluşturma kodlarına ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan ortaokul öğretmenleri ile yapılan görüşmeler neticesinde, yengeç sepeti sendromunun örgütsel sonuçlarının; okulun performansının düşmesi, örgüt içinde küfür ya da iftira gibi yengeç davranışlarının öğretmenler arasında sergileniyor olmasının okulun profilini olumsuz yönde etkilemesi, örgüt içi iletişimin zayıflaması ve bu olgudan olumsuz yönde etkilenmesi, okulda öğretmen değişiminin hızlanması, öğretmenlerin, öğrencilerin ya da velilerin okula yönelik olumsuz tutum geliştirmesi, yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin güç birliği oluşturmaları, olumlu okul kültürünün gelişiminin önlenmesi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yengeç sepeti sendromunun örgütsel sonuçlarına ilişkin katılımcılar tarafından en sık belirtilen görüş, bu olgunun okulun performansını düşürdüğü yönündedir. Katılımcılar, yengeç davranışlarının öğretmenlerin çalışma azmini

kırdığını, örgütte iş birliğini engellediğini ve öğretmenlerin öğrenciler için kullanması gereken enerjiyi yengeç davranışlarıyla mücadelede kullanmasına yol açtığını belirtmiş ve bu durumun okulun performansını düşürdüğünü dile getirmiştir. Katılımcı görüşleri doğrultusunda, okul yöneticilerinin okul içindeki yengeç sepeti sendromuna kayıtsız kalmasının, yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin bir araya gelmesine ve güç birliği oluşturmaya neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yengeç sepeti sendromunun okullarda öğretmen değişimini hızlandırabileceğini belirten katılımcılardan biri, öğretmenlerin yengeç sepeti sendromunun olduğu okullardan tayin olduklarını belirtmiş ve okullarda kısa süre içinde çok fazla öğretmen değişiminin olmasının, öğrencilerin akademik başarısını olumsuz yönde etkileyeceğine dikkat çekmiştir. Katılımcı görüşleri doğrultusunda, yengeç sepeti sendromunun öğretmenlerin okula yönelik olumsuz tutum geliştirmesinin yanında, öğrencilerin ve velilerin tutumunu da olumsuz yönde etkileyebileceği sonucuna ulaşılmıştır. Bu doğrultuda görüş belirten katılımcılar, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin başarılı olması durumunda, öğretmenlerin okulda çalışma ya da proje yapmaya istekli olmayacağını ve bu durumun, öğrenci ve velilerin okula yönelik olumsuz bir tutum geliştirmesine yol açacağını belirtmiştir.

“Yengeç Sepeti Sendromuna İlişkin Öneriler” temasında *“Öğretmenlere Öneriler, Okul Yöneticilerine Öneriler, Eğitim Politikası Yapıcılara Öneriler”* olmak üzere 3 kategoriye ulaşılmıştır.

Katılımcıların görüşleri doğrultusunda, *“Öğretmenlere Öneriler”* kategorisinde pes etmeme, sakın kalma, rekabetten uzak durma, iş birliği teklif etme, kendini geliştirme, iş ve özel hayat ayrımı, anlayışlı davranma, sözlü uyarı, şikayette bulunma, genç öğretmenlere destek kodlarına ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan ortaokul öğretmenleri ile yapılan görüşmeler neticesinde öğretmenlere yönelik olarak; yengeç davranışları karşısında pes etmemesi, görevini yerine getirme ve projeler hayata geçirme konusunda ısrarcı olması, bu olguya ilişkin farkındalığının olması ve yengeç zihniyetindeki öğretmenlere uygun bir şekilde sözlü uyarıda bulunması, sakinliğini koruması, öğretmenlerin amacının eğitim olduğunu ve eğitimde rekabete yer olmadığını bilerek rekabetten uzak kalması, yürüttüğü çalışmalarda diğer öğretmenlere iş birliği teklif etmesi, birçok alanda kendisini geliştirmesi, iş ve özel hayatı birbirinden ayırması, maruz kaldığı yengeç davranışları karşısında bireysel olarak mücadele etmeye çalışmak

yerine elinde mevcut olan delillerle şikayette bulunması, yaşça büyük olan öğretmenlerin genç öğretmenlere destek olması önerilerine ulaşılmıştır. Öğretmenlerin birçok alanda kendisini geliştirmesinin gerekliliğine vurgu yapan katılımcılar, öğretmenlerin bilginin değişim ve dönüşüm içinde olduğunun bilincinde olmasını ve bu doğrultuda kendisini geliştirerek değişim ve dönüşüme uyum sağlamasını, tarih, felsefe ya da edebiyat gibi alanlarda kitaplar okumasını, psikolojik bakımdan kendisini güçlendirmesini ve iletişim becerilerini geliştirmesini önermiştir.

Katılımcıların görüşleri doğrultusunda, “Okul Yöneticilerine Öneriler” kategorisinde öğretmenleri destekleme, emeğin takdir edilmesi/ödüllendirme, adil görev dağılımı, okul kültürünü geliştirme, yaptırımların uygulanması, gruplaşmaları engelleme, veli etkisini azaltma kodlarına ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan ortaokul öğretmenleri ile yapılan görüşmeler neticesinde okul yöneticilerine yönelik olarak; yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenleri desteklemesi, emekleri için takdir etmesi ve ödüllendirmesi, örgüt içinde adil görev dağılımını sağlaması, okul kültürünü geliştirmesi, örgütte aile ortamı oluşturması ve öğretmenlerin birbiriyle daha fazla olumlu iletişim kurmalarını sağlayabilecek sosyal etkinlikler düzenlemesi, yengeç davranışlarına yönelik gerekli yaptırımları uygulaması, örgütsel gruplaşmaların önüne geçmesi, okulun işleyişinde velilerin etkisini belirli bir sınırdan tutması önerilerine ulaşılmıştır. Okul yöneticilerinin adil görev dağılımını sağlamasının gerekliliğine dikkat çeken katılımcılardan biri, adil görev dağılımının olmadığı örgütlerde yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin, diğer öğretmenler bir çalışma yaptığında bu çalışmanın kendilerinden de bekleneceğini düşündüklerini ve iş yüklerinin artmaması için çalışma yürüten öğretmenleri engellemeye çalıştıklarını belirtmiştir. Katılımcı, okul yöneticilerinin örgüt içinde adil görev dağılımını sağlamasının, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin kendisini okul için faydalı bir birey olarak algılamasını sağlayacağını ve bu öğretmenleri çalışmaya teşvik edeceğini belirtmiştir. Bu nedenle adil görev dağılımının olduğu örgütlerde öğretmenlerin birbirini aşağı çekmeye çalışmayacağını, tüm yengeçlerin birlikte yükselerek sepetten aynı anda çıkabileceğini dile getirmiştir. Bazı katılımcılar, yengeç sepeti sendromunun olduğu örgütlerde yıpratıcı bir ortamın olduğuna dikkat çekmiş ve bu ortam içinde çalışmalar, projeler yürütmeye çalışan öğretmenlerin okul yöneticileri tarafından desteklenmesini önermişlerdir. Katılımcılar, yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin okul yöneticileri tarafından manevi olarak desteklenmesinin yanında bu öğretmenlere yürüttüğü projeler ya da çalışmalar

için ihtiyaç duyduğu maddi desteğin de verilmesini, taleplerinin okul yöneticileri tarafından dikkate alınmasını ve ders programında ya da diğer unsurlarda iyileştirmeler yapılarak desteklenmesini önermişlerdir.

Katılımcıların görüşleri doğrultusunda, “*Eğitim Politikası Yapıcılara Öneriler*” kategorisinde branş sınırlarının kaldırılması, hizmet içi eğitimlerin verilmesi, maddi ve manevi destek, eğitim fakültelerinin nitelikli olması, öğretmen olma kriterleri, farkındalık çalışmaları, şikayetlerin dikkate alınması, meslekte kalma garantisinin olmaması kodlarına ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan ortaokul öğretmenleri ile yapılan görüşmeler neticesinde eğitim politikası yapıcılara yönelik olarak; okul yöneticilerine ve öğretmenlere hizmet içi eğitimler verilmesi, öğretmenlerin maddi ve manevi açıdan desteklenmesi, eğitim fakültelerinin sayısının azaltılması ve nitelikli hale getirilmesi, öğretmen olmak için çeşitli kriterlerin belirlenmesi, yengeç sepeti sendromuna ilişkin farkındalık çalışmalarının yapılması, maruz kalınan yengeç davranışlarına ilişkin yapılan şikayetlerin dikkate alınması ve gerekli yaptırımların uygulanması önerilerine ulaşılmıştır. Bunlarla birlikte katılımcılardan biri, okullarda bazı çalışma ve görevlerin belirli branşlarla özdeşleştirilmesiyle ortaya çıkmış branş sınırlarının olduğunu belirtmiş ve görev yaptığı branşın dışında bir branş ile özdeşleştirilen çalışmaları yaptığı anda yengeç davranışlarına maruz bırakıldığını dile getirmiştir. Katılımcı bu deneyimi doğrultusunda, eğitim politikası yapıcılar tarafından ilgili yönetmeliklerde değişiklik yapılarak örgütlerde algılanan branş sınırlarının kaldırılmasını önermiştir. Katılımcılardan biri, öğretmenlerin sergilediği her türlü davranışa rağmen görevini ifa etmeye devam edeceğini, meslekte kalma garantisinin olduğunu düşündüklerini belirtmiş ve öğretmenlerin sahip olduğu bu düşüncenin ortadan kaldırılmasını önermiştir. Katılımcılardan bazıları, iyi eğitim almamış, maddi ve manevi açıdan doyuma ulaşmamış öğretmenlerin yengeç sepeti sendromunun ortaya çıkmasına yol açtığını belirtmiş ve bu doğrultuda, öğretmenlerin maddi ve manevi açıdan desteklenmesini, öğretmenlerin değerli hissettirilerek manevi doyuma ulaştırılmasını, olanaklarının iyileştirilmesini ve öğretmenin daha değerli olduğu bir eğitim sisteminin geliştirilmesini, öğretmenlerin sahip olduğu farklılıkların desteklenmesini, proje yapan öğretmenlerin maddi olarak desteklenmesini önermiştir. Bazı katılımcılar ise öğretmen olmak için çeşitli kriterlerin belirlenmesini önermiştir. Bu öneride bulunan katılımcılardan biri, eğitim örgütlerinde öğretmen olmak istemediği halde öğretmen olan kişilerin bulunması durumunda, yengeç sepeti sendromunun gelişmesinin önüne

geçilemeyeceğini belirtmiş ve öğretmen adaylarının, öğretmenlik mesleğini icra etmek isteyen kişiler arasından seçilmesini önermiştir.

5.2.2. Araştırmanın üçüncü alt problemine ilişkin tartışma

Araştırmaya katılan ortaokul öğretmenleri ile yapılan görüşmeler neticesinde, yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin çalışmayı seven, özverili, iyi niyetli, mesleğini seven, mükemmeliyetçi, kuralcı, araştırmacı, çekinik ve hassas, kendi sınırlarını iyi çizemeyen ve diğer kişilerle arasındaki sınırı koruyamayan, ön planda olmayı sevmeyen, kendisini ve öğrencilerini çok yönlü olarak geliştirmeye çalışan, mesai kavramı gözetmeyen ve bu doğrultuda mesai dışındaki zamanlarda yürüttüğü projeler için çalışan kişiler olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Katılımcı öğretmenler ile yapılan görüşmeler neticesinde, yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin çalışkan ve üretken olmalarının; okul yöneticileri tarafından birçok görevin kendilerine verilmesine yol açtığı, diğer öğretmenlerin yanında sıvırlmelerine, göze batmalarına neden olduğu ve ön plana çıkmalarının diğer öğretmenlerde çekememezlik oluşturduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu durum, çalışmayı seven, üretken olan öğretmenlerin örgüt içinde ön plana çıkmasının diğer öğretmenlerde kıskançlık, rekabet oluşturduğu ve bu nedenle, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin ön plana çıkan öğretmenleri yengeç davranışlarıyla geriye çekmeye çalıştığı şeklinde yorumlanabilir. Bununla birlikte, araştırmanın nicel boyutunda elde edilen bir bulgunun, bu bulguyla örtüştüğü görülmüştür. Araştırmanın nicel boyutunda örnekleme yer alan ortaokul öğretmenleri; bir başarı elde ettiklerinde diğer öğretmenler tarafından kıskanıldıklarını, diğer öğretmenlerin kendilerini onlarla kıyasladığını ve rekabet ettiğini, okul yöneticisi tarafından takdir edilmelerinden diğer öğretmenlerin hoşlanmadığını yüksek düzeyde ifade etmişlerdir. Bu bağlamda, araştırmanın nicel ve nitel boyutunda elde edilen bu bulguların birbirini destekleyici nitelikte olduğu görülmektedir. Ayrıca, çalışmayı seven, üretken bir kişiliğe sahip olmasının örgütte göz önünde olmasına neden olduğunu ve bu durumun diğer öğretmenlerde kıskançlık oluşturduğunu belirten bir katılımcının, diğer bir ifadesinde, yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin işlerini yaptıklarını ancak ön planda olmayı tercih etmediklerini ve kendisinin de ön planda olmaktan hoşlanmadığını ifade etmesi dikkat çekicidir. Yengeç sepeti sendromunu deneyimlemiş olan bu katılımcının, çalışkanlığı nedeniyle ön plana çıktığı için yengeç

davranışlarına maruz kalmış olabileceğini düşünmesinin, kendini geri planda tutmak istemesinde etkili olabileceği söylenebilir. Bu doğrultuda, geri planda kalma tercihinin katılımcı tarafından yengeç davranışlarının gelişmesini önleyebilecek bir savunma mekanizması olarak kullanıldığı söylenebilir. Bu bakımdan, yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin ön planda olmayı sevmeyen kişiler olduğu bulgusunun, yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenler tarafından geliştirilen bir savunma mekanizmasının sonucu olduğu söylenebilir. Bu durumun, Spacey (2015) tarafından yapılmış olan, yengeç sepeti sendromu ile siber zorbalığın öğrenci başarısı üzerindeki etkisinin incelendiği çalışmanın bulgularıyla desteklendiği söylenebilir. Spacey (2015) tarafından üniversite öğrencilerinin katılımıyla yapılan çalışmada, öğrencilerin sınıf ortalamasından daha yüksek bir sınav notu aldığında yengeç sepeti sendromuna ve siber zorbalığa maruz kaldığı bir ortamda, öğrencilerin daha düşük bir performans göstererek sınıf ortalamasına yakın bir sınav notu almaya çalışabileceği belirtilmiş ve öğrencilerin sınıf içindeki sınav notu sıralamasının gizlendiği durumlarda öğrenci sınav notlarında artış gözlemlendiği bulgulanmıştır. Spacey (2015) tarafından elde edilen bu bulgunun, bu araştırmada elde edilen, çalışmayı seven ve üretken bir kişiliğe sahip olan öğretmenlerin bu özelliğinin örgütte göz önünde olmasına neden olduğu, bu durumun diğer öğretmenlerde kıskançlık oluşturduğu ve yengeç davranışlarını ortaya çıkardığı bulgusuyla örtüştüğü görülmektedir. Bununla birlikte, Spacey (2015) tarafından yapılan araştırmada, üniversite öğrencilerinin sınıf ortalamasından daha yüksek bir sınav notu aldığında yengeç sepeti sendromuna ve siber zorbalığa maruz kaldığı bir ortamda, sınav notları ile sınıftan ayrılmak istemediği için düşük performans göstererek sınıf ortalamasına yakın bir sınav notu almaya çalışmasının; bu araştırma bulguları neticesinde yapılan, öğretmenlerin ön planda yer aldığında yengeç sepeti sendromuna maruz bırakıldığı bir örgütte ön plana çıkmamak ve yengeç davranışlarına maruz kalmamak için öğretmenlerin geri planda kalmayı tercih ettiği ve bu bakımdan, ön planda olmak istememenin geliştirilmiş bir savunma mekanizması olduğu yorumunu desteklediği söylenebilir. Katılımcı öğretmenler ile yapılan görüşmeler neticesinde yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin araştırmacı kişilik özelliğine sahip olduğu, öğrencilere yaptırılacak çalışmalar için araştırmalar yaptığı, mesai kavramı gözetmediği ve bu doğrultuda mesai dışındaki zamanlarda yürüttüğü projeler için çalıştığı bulgularına ulaşılmıştır. Araştırmacı kişiliğe sahip olan bu öğretmenlerin ortaya koyabileceği özgün çalışma, proje ve ürünlerin, diğer öğretmenler arasında ön plana çıkmasına, başarı elde etmesine neden olabileceği ve bunların, öğretmenin yengeç

davranışlarına maruz bırakılmasında etkili olabileceği söylenebilir. Katılımcı öğretmenler ile yapılan görüşmeler neticesinde, yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin özverili, iyi niyetli kişiler olduğu ve iyi niyetli olan bu öğretmenlerin karşı tarafın bir manipülatör olabileceğini düşünmedikleri bulgusuna ulaşılmıştır. Bu durumun, yengeç davranışlarına maruz bırakılan öğretmenleri yengeç zihniyetindeki kişilerin manipülasyonlarına karşı daha açık hale getirdiği, bu bakımdan kişinin iyi niyetinin, yengeç zihniyetindeki kişinin manipülasyon teknikleri kullanarak amacına ulaşmasını kolaylaştıran bir etken olabileceği söylenebilir. Bu bulgu doğrultusunda, kişinin özverili ve iyi niyetli kişilik özelliğine sahip olmasının, diğer bireylerin daha kolay yengeç davranışları sergilemesine neden olabileceği ve bu süreci kolaylaştırabileceği söylenebilir. Katılımcı öğretmenler ile yapılan görüşmeler neticesinde, yengeç davranışına maruz kalan öğretmenlerin kendi sınırlarını iyi çizemediği ve diğerleriyle arasındaki sınırı koruyamadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Bu durumun, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin sınırı aşan davranışlar sergilemesini kolaylaştırıcı bir etkisinin olabileceği söylenebilir. Ayrıca, yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin bazı özelliklerinin alanyazında ideal öğretmenin sahip olduğu özelliklere ilişkin yapılmış olan araştırmalarda elde edilen bulgular neticesinde ortaya konan ideal öğretmen özellikleri ile uyduğu görülmektedir. Örneğin, Üstüner ve arkadaşları (2021) tarafından yapılmış olan araştırmada, öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda ideal öğretmen özelliklerinden bazılarının; değişimi ve yenileşmeyi benimseme, hoşgörülü, sabırlı, araştırmacı, mücadeleci ve kararlı olma, hedeflere sahip olma, öğrencilerine ve mesleğine değer verme, yeterli mesleki bilgiye sahip olma, fedakar davranma olduğu bulgulanmıştır. Üstüner ve arkadaşları (2021) tarafından elde edilen bu bulgunun, bu araştırmada elde edilen, yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin kendisini ve öğrencilerini çok yönlü olarak geliştirmeye çalışan, özverili, iyi niyetli, mesleğini seven, araştırmacı, mesai kavramı gözetmeyen ve bu doğrultuda mesai dışındaki zamanlarda yürüttüğü projeler için çalışan kişiler olduğu bulgusuyla örtüştüğü görülmektedir. Bununla birlikte, Başaran ve Baysal (2016); Işıktaş (2015); Özabacı ve Acat (2005) tarafından yapılmış olan araştırmalarda da benzer bulgulara ulaşıldığı görülmüştür. Bu bakımdan, yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin, ideal öğretmenlerde bulunması beklenen özelliklere sahip olan öğretmenlerden olabileceği söylenebilir. İlgili alanyazın incelemesi neticesinde, yengeç sepeti sendromuna ilişkin yapılan araştırmalar arasında yengeç davranışlarına maruz kalan bireylerin özelliklerinin incelendiği bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bundan dolayı,

yengeç sepeti sendromuyla ilişkili olduğu düşünölen kavramlar üzerine yapılmış olan araştırmalarda elde edilen bulgulara yer verilmesi kararlaştırılmıştır. Koçak (2018) tarafından öğretmenlerin maruz kaldığı yıldırma davranışına ilişkin yapılan nitel araştırmada, öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalmasının nedenlerinden bazılarının mağdurun iyi niyetli, tecrübesiz, olgun, uysal, yenilikçi, idealist, aktif, çekingen, başarılı olması olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Koçak (2018) tarafından elde edilen bu bulgunun, bu araştırmada elde edilen, yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin çalışmayı seven, özverili, iyi niyetli, çekingen ve hassas, mesleğini seven kişiler olduğu bulgusunu desteklediği görölmektedir. Çelebi ve Taşçı Kaya (2014) tarafından, meslek lisesinde görev yapan öğretmenlerin katılımıyla yıldırma olgusuna ilişkin yapılmış olan nitel araştırmada da yıldırma davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin özelliklerinin haksızlığı kabul etmeme, farklı siyasi görüşlere sahip olma, başarılı, çalışkan, sessiz, içe kapanık, pasif olma olduğu bulgulanmıştır. Çelebi ve Taşçı Kaya (2014) tarafından elde edilen bu bulgunun, bu araştırmada elde edilen, yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin çalışmayı seven, kuralcı, çekinik ve hassas, kendi sınırlarını iyi çizemeyen ve diğer kişilerle arasındaki sınırı koruyamayan, kendisini ve öğrencilerini çok yönlü olarak geliştirmeye çalışan, mesai kavramı gözetmeyen ve bu doğrultuda mesai dışındaki zamanlarda yürüttüğü projeler için çalışan kişiler olduğu bulgusunu desteklediği görölmektedir. Yaman ve arkadaşları (2010) tarafından, öğretmenlerin maruz kaldığı yıldırmanın, işyeri huzuru ve motivasyon düzeyine etkisinin incelenmesinin amaçlandığı araştırmada da öğretmenlerin olaylara seyirci kalmamasının, hoşgörölü ve alçakgönölölü olmasının, alttan almasının, hazır cevap olmamasının ve ezilebilir hissi vermesinin yıldırma davranışlarına maruz kalmasına neden olduğu bulgulanmıştır. Yaman ve arkadaşları (2010) tarafından elde edilen bu bulgunun, bu araştırmada elde edilen, yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin özverili, iyi niyetli, çekingen ve hassas, kendi sınırlarını iyi çizemeyen ve diğer kişilerle arasındaki sınırı koruyamayan kişiler olduğu bulgusuyla uyduğu görölmektedir.

Araştırmaya katılan ortaokul öğretmenleri ile yapılan görüşmeler neticesinde, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin çalışmayı sevmeyen, mesleki sorumluluklarını yerine getirmeyen, diğerlerinin çalışmasını istemeyen, mesleki tükenmişlik yaşayan, kibirli, kendi görüşleri doğrultusunda insanları belirli kalıplara sokma çabasında olan, benmerkezci, bencil, merhametsiz, özgüvensiz, saygısız, mutsuz olan ve diğer bireylerin

de mutsuz olmasını isteyen, ön planda olmayı seven, hırslı, huzursuz, kendini sevmeyen, dar bakış açısına sahip bireyler olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Katılımcı öğretmenler ile yapılan görüşmeler neticesinde, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin özgüvensiz olduğu, bir çalışmayı yapamayacağını, yaptığı çalışmanın beğenilmeyeceğini düşündüğü bulgusuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin ön planda olmayı sevdiği bulgusuna da ulaşılmıştır. Ulaşılan diğer bir bulgu ise yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin diğer öğretmenlerin ilerleyişini engellemenin yanında kendi ilerleyişini de engellediğidir. Bu bulgular doğrultusunda, ön planda olmayı seven ancak yeterince özgüvene sahip olmayan, diğer öğretmenler gibi çalışmalar yapamayacağını ya da yaptığı çalışmaların örgütteki diğer bireyler tarafından beğenilmeyeceğini düşünen yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin, diğer öğretmenlerin yaptıkları proje ve çalışmalarla başarı elde etmesini, örgütte ön plana çıkmalarını istemediği ve engellemeye çalıştığı söylenebilir. Bu bulguları destekleyen diğer bir bulgu ise katılımcı öğretmenler ile yapılan görüşmeler neticesinde ulaşılan, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin diğer öğretmenlerin çalışmasını istemediği bulgusudur. Katılımcıların görüşleri doğrultusunda bu durumun nedeni, okuldaki öğretmenler tarafından bir çalışma yapıldığında yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin bu çalışmanın kendilerinden de bekleneceğini düşündükleri ve bu yönde oluşacak bir beklentiye ortadan kaldırmak için diğer bireyleri engellemeye çalışmalarıdır. Katılımcılar tarafından ileri sürülen diğer bir görüşe göre ise bu durumun nedeni, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin diğer öğretmenlerin başarılarıyla sıvrilmelerini ve çıtayı yükseltmelerini istemedikleri, eğer çıta yükselirse kendilerinin de çıtayı yükseltmek zorunda kalacaklarını düşündükleri ve tüm öğretmenlerin okul yöneticileri tarafından aynı başarı seviyesinde görülmesini istemeleridir. Ulaşılan bulgular ışığında bu durumun, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin ön planda olmayı sevmesi ancak çalışmayı sevmemesi, mesleki tükenmişlik yaşaması ve özgüvene sahip olmaması ile ilişkili olduğu söylenebilir. Bu bakımdan, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin diğer öğretmenlerin ilerleyişini engellemeye çalışırken bilinçli ya da bilinçsiz şekilde kendi ilerleyişlerini de engelledikleri söylenebilir. Bununla birlikte, araştırmanın nicel boyutunda elde edilen bir bulgunun, bu bulguyu destekler nitelikte olduğu görülmüştür. Araştırmanın nicel boyutunda örnekleme yer alan ortaokul öğretmenleri, bir başarı elde ettiklerinde diğer öğretmenler tarafından kıskanıldıklarını, diğer öğretmenlerin kendilerini onlarla kıyasladığını ve rekabet ettiğini yüksek düzeyde ifade etmişlerdir. Bu bakımdan, araştırmanın nicel ve nitel boyutunda elde edilen bu bulguların

birbirlerini desteklediği söylenebilir. Katılımcı öğretmenler ile yapılan görüşmeler neticesinde, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin kendi görüşleri doğrultusunda diğer kişileri kalıplara yerleştirmeye çalıştıkları ve bir kalıba yerleştirilemeyen kişilerden rahatsızlık duydukları bulgusuna ulaşılmıştır. Araştırmanın nicel boyutunda elde edilen bir bulgunun ise bu bulguyla örtüştüğü görülmüştür. Araştırmanın nicel boyutunda örnekleme yer alan ortaokul öğretmenleri, okullarında bireysel farklılıklara saygı duymayan öğretmenlerin olduğunu en yüksek düzeyde ifade etmişlerdir. Bu bağlamda, araştırmanın nicel boyutunda elde edilen bu bulgunun nitel boyutunda elde edilen bulgu ile desteklendiği söylenebilir. İlgili alanyazın incelemesi neticesinde, yengeç sepeti sendromuna ilişkin yapılan araştırmalarda elde edilen bulguların bu araştırmanın bulguları ile benzerlik gösterdiğini belirtmek mümkündür. Aydın ve Oğuzhan (2019) tarafından yengeç zihniyetinin acil sağlık çalışanlarında tatminsizlik, devamsızlık ve motivasyonu etkileyip etkilemediğini belirlemek amacıyla yapılan araştırmada katılımcıların, yengeç davranışlarının nedeni olarak benmerkezcilik, haset, yetersizlik duygusu, özgüven sorunları, mutsuzluk, hırs ve ilgisizliği belirttiği bulgulanmıştır. Aydın ve Oğuzhan (2019) tarafından elde edilen bu bulgunun, bu araştırmada elde edilen, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin benmerkezcisi, bencil, mutsuz olan ve diğer bireylerin de mutsuz olmasını isteyen, hırslı, huzursuz, kendini sevmeyen, diğerlerinin çalışmasını istemeyen, mesleki tükenmişlik yaşayan, özgüvensiz olduğu bulgusuyla örtüştüğü görülmektedir. Çavuş (2021) tarafından yapılan, resmi ve özel liselerde görev yapan öğretmenlerin yengeç sepeti sendromu olgusuna ilişkin algılarını ve görüşlerini belirlemeyi amaçlayan araştırmada, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin hırslı, kıskanç, tembel, değişime kapalı olan, dedikoduyu seven, bencil ve sorumluluk almaktan kaçınan kişiler olduğu bulgulanmıştır. Çavuş (2021) tarafından elde edilen bu bulgunun, bu araştırmada elde edilen, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin çalışmayı sevmeyen, mesleki sorumluluklarını yerine getirmeyen, benmerkezcisi, bencil, hırslı, dar bakış açısına sahip bireyler olduğu bulgusuyla uyumlu olduğu söylenebilir. Pegues (2018) tarafından yengeç sepeti sendromuna ilişkin yapılmış olan çalışmada, yengeç sepeti sendromunun örgüt içindeki rekabet ortamından ya da tek taraflı bir rekabetten kaynaklanabileceği bulgusuna ulaşılmıştır. Katılımcılar, karşılık vermedikleri tek taraflı bir rekabetin olduğunu belirtmiş ve bu tek taraflı rekabetin yengeç sepeti sendromu sürecinin başlangıcında şaşkınlık ve kafa karışıklığı yaşamalarına neden olduğunu belirtmişlerdir. Pegues (2018) tarafından elde edilen bu bulgunun, bu araştırmada elde edilen, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin hırslı, benmerkezcisi, bencil, ön planda

olmayı seven bireyler olduğu bulgusuyla örtüştüğü söylenebilir. Soubhari ve Kumar (2014) tarafından yapılmış olan, yengeç sepeti sendromunun iş stresi üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlayan nicel araştırmada ise bir bireyin yengeç zihniyetine sahip olmasının ruhsal bir bozukluğu ifade etmediği, bunun kişinin bilinçaltındaki geçmiş deneyimlerinin bir yansıması olduğu ve bu bakımdan yengeç davranışları sergileyen bireyler için ayrı bir eğitimin gerekli olmadığı belirtilmiştir. Yengeç sepeti sendromu ile ilişkili olduğu düşünülen yıldırma olgusu üzerine Çelebi ve Taşçı Kaya (2014) tarafından yapılmış olan araştırmanın bulgularının da bu araştırmanın bulguları ile örtüştüğü görülmüştür. Çelebi ve Taşçı Kaya (2014) tarafından meslek lisesinde görev yapan öğretmenlerin katılımıyla yıldırma olgusuna ilişkin yapılmış olan nitel araştırmada, yıldırma davranışları sergileyen öğretmenlerin sinsisi, eleştiren, saldırgan, yetersiz, kıskanç, kibirli, kinci, megaloman, kompleksi, korkak olduğu bulgulanmıştır.

Araştırmaya katılan ortaokul öğretmenleri ile yapılan görüşmeler neticesinde, yengeç sepeti sendromunun gelişmesinde etkili olan örgütsel nedenlerin; örgütte toksik liderin olması ve okul yöneticilerinin çalışma ya da proje yapmak isteyen öğretmenlere karşı olumsuz bir tutum içinde bulunması, branşlar arasında aşılması istenmeyen keskin sınırların olması, örgüt içinde adil görev dağılımının yapılmaması, örgütte ortak bir anlayışın geliştirilememesi ve bireyselliğin ön planda tutulması, okul içinde meydana gelen küçük sorunların okul yöneticileri tarafından yönetilememesi ve etkin şekilde çözüme kavuşturamaması, örgütte rekabet ortamının ve örgütsel gruplaşmaların bulunması olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Katılımcı görüşleri doğrultusunda, örgütlerde her branşın belirli çalışma, proje ya da görevlerle özdeşleştirildiği, bu doğrultuda branşlar arasında aşılması istenmeyen sınırların oluşturulduğu ve öğretmenlerin görev yaptığı branşın sınırları dahilinde görülen çalışmaları yaptığında yengeç davranışlarına maruz bırakılmadığı ancak görev yaptığı branşın dışında başka bir branş ile özdeşleştirilen çalışmaları yaptığında yengeç davranışlarına maruz bırakıldığı bulgusuna ulaşılmıştır. Bu durumun, projeler yürütmek, etkinliklere katılmak, çalışmalar yapmak isteyen ya da farklı bir alanda kendisini geliştirerek mesleki gelişimine katkı sağlamak isteyen öğretmenlerin, yengeç davranışlarına maruz bırakılarak örgütte var olduğu düşünülen sınırlar içinde kalmaya zorlanmasının, bu öğretmenlerin kendisini sınırlandırmasına yol açacağı, üretkenliğini azaltacağı, mesleki gelişimini zorlaştıracığı söylenebilir. Katılımcı öğretmenler ile yapılan görüşmeler neticesinde, örgüt içinde okul yöneticileri, öğretmenler, öğrenciler ve veliler tarafından

bilinçli ya da bilinçsiz şekilde rekabet ortamının oluşturulduğu bulgusuna ulaşmıştır. Katılımcılar, “iyi öğretmen kötü öğretmen” ayrımının baskın şekilde hissedilmesinin, velilerin öğretmenleri birbiriyle karşılaştırmasının, okul yöneticilerinin rekabeti arttırıcı tutum içerisinde olmasının örgütte rekabet ortamını oluşturarak yengeç sepeti sendromunun gelişmesine neden olabileceğini belirtmiştir. Benzer şekilde, Başsayın (2022) tarafından ortaokulda görev yapan öğretmenlerin çatışma ve çatışma yönetimine ilişkin görüşlerinin belirlenmesi amacıyla yapılmış olan araştırmada da okul içinde ve dışında iyi öğretmen-kötü öğretmen algısının oluşturulmasının ve öğretmenlerin de bu algıyı benimsemesi neticesinde rekabet ortamının oluşmasının, öğretmenler arasında çatışmaların yaşanmasına neden olduğu belirtilmiştir. Katılımcı görüşleri doğrultusunda, bireyselliğin ön planda olduğu örgütlerde bireyler arası rekabet ortamının oluştuğu, bu rekabet ortamının öğretmenlerin birbirine yengeç davranışları sergilemesine yol açtığı, kendisinden yapması istenen çalışmaları yapamayan kişilerin yaşadıkları stres ve endişe neticesinde rekabet ortamından geri kalmamak için diğer bireylere yengeç davranışları sergiledikleri bulgusuna ulaşılmıştır. Rekabet ortamının yengeç sepeti sendromunun ortaya çıkışındaki etkisine ilişkin ulaşılan bulgular göz önünde bulundurulduğunda, örgüt içindeki rekabete dahil olamayan ya da rekabete dahil olan ancak geride kalmak istemeyen öğretmenlerin, diğer öğretmenleri aşağı çekmeye çalıştığı söylenebilir. Yengeç sepeti sendromunun örgütsel nedenlerine ilişkin ulaşılan bu bulgu sosyal karşılaştırma kuramı çerçevesinde değerlendirildiğinde ise elde edilen bulgunun sosyal karşılaştırma kuramının görüşleri ile uyumlu olduğunu söylemek mümkündür. Festinger’e (1954) göre bireyler kendi fikir, yetenek ya da özelliklerini değerlendirirken kendilerini diğer bireyler ile karşılaştırarak bir yargıya varmaktadır. Karşılaştırma yapılan birey ile bireyin kendisi arasında algıladığı benzerlik ya da farklılık, karşılaştırma sonucunu etkileyerek bireyin ruhsal durumunu değiştirmekte ve yapılan sık sosyal karşılaştırmalar bireylerde depresyon, kaygı ve olumsuz duygulanımı arttırmaktadır (Çivitci ve Şahin Baltacı, 2018; Çopuroğlu, 2019; Gibbons ve Buunk, 1999; Mussweiler, 2003). Bununla birlikte, birey yaptığı karşılaştırmada olumsuz bir sonuca ulaştığında referans olarak aldığı bireye karşı düşmanlık hissedebilmektedir (Festinger, 1954). Araştırmada elde edilen bulgular ve sosyal karşılaştırma kuramının görüşleri doğrultusunda, öğretmenlerin yengeç davranışları sergilemesinde, rekabet ortamı içerisinde öğretmenlerin kendilerini diğer öğretmenler ile karşılaştırmalarının ve geride kaldıkları yargısına vardıklarında hissettikleri stres ve endişenin etkisinin olabileceği söylenebilir. İlgili alanyazın incelemesi neticesinde, yengeç sepeti sendromu

ya da bu olgu ile ilişkili olduğu düşünölen kavramlarla ilgili yapılmış olan araştırmalarda elde edilen bulguların da bu araştırmanın bulguları ile benzerlik gösterdiğini belirtmek mümkündür. Miller (2019) tarafından yengeç sepeti sendromuna ilişkin olarak nitel yöntem kullanılarak iki aşamada gerçekleştirilen çalışmada, yengeç davranışlarının nedenleri arasında örgüt içi çatışma ve rekabetin varlığı, bireylerin birbirlerinin yaptıklarını değersizleştirmeye çalışması olduğu bulgulanmıştır. Pegues (2018) tarafından yengeç sepeti sendromuna ilişkin yapılmış olan çalışmada da yengeç sepeti sendromunun örgüt içindeki rekabet ortamından ya da tek taraflı bir rekabetten kaynaklanabileceği bulgusuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde, Coşkun (2019) tarafından devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin katılımıyla işyeri saldırganlığına ilişkin yapılmış olan araştırmada, rekabetin bireylerin işyeri saldırganlığı davranışları sergilemesine neden olduğu, rekabette geride kaldığını hisseden tarafın bir telafi aracı olarak saldırgan davranışlara başvurduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca, bazı katılımcıların görüşleri doğrultusunda, okul yöneticisi tarafından oluşturulan bilinçli rekabet ortamının, öğretmenlerin daha çok çalışmasını tetiklediği ve daha iyi olmak için çabalamasına neden olduğu bulgusuna da ulaşılmıştır. Araştırmada örgütte oluşan rekabet ortamının etkilerini farklı açılardan ele alan bulguların elde edildiği görölmektedir. Bu durumda, örgütte oluşan rekabet ortamının öğretmenlerin birbirini engellemeye çalışmasına neden olabileceği, öğretmenler arasında yengeç sepeti sendromunun gelişmesine yol açabileceği bununla birlikte yengeç sepeti haline gelen okul ortamında oluşturulan kontrollü rekabetin ise öğretmenlerin çalışmasını tetikleyici bir etkisinin olabileceği söylenebilir. Bu bulgu ve bulguya ilişkin yapılan değerlendirmenin, Çiçek ve Söylemez (2020) tarafından yapılmış olan çalışmanın bulgularıyla desteklendiği söylenebilir. Çiçek ve Söylemez (2020) tarafından yapılan araştırmada; örgüt içinde yıkıcı düzeyde olmayan, bireyler arasında düşmanlık yaratmayan, kontrol altında tutulan örgüt içi rekabetin örgütte verimliliği arttırıp, çalışanların yaratıcılık gibi özelliklerini geliştirebileceği, bununla birlikte, sınırı çizilmemiş olan yıkıcı rekabetin ise bireyler arasındaki ilişkilere zarar verebileceği, örgütsel amaçlara ulaşma noktasında beklenmeyen sonuçların ortaya çıkmasına neden olabileceği belirtilmiştir. Aynı araştırmada Çiçek ve Söylemez (2020), örgüt içi rekabetin yıkıcı seviyeye ulaşmayacak şekilde uygun bir düzeyde tutulması gerektiğini belirtmiştir. Ayrıca, araştırmanın nicel boyutunda elde edilen bir bulgunun, örgüt içinde rekabet ortamının varlığına ilişkin elde edilen bu nitel bulguları destekler nitelikte olduğu görölmüştür. Araştırmanın nicel boyutunda örnekleme yer alan ortaokul

öğretmenleri, diğer öğretmenlerin kendilerini onlarla kıyasladığını ve rekabet ettiğini yüksek düzeyde ifade etmişlerdir. Bu doğrultuda, araştırmanın nicel ve nitel boyutunda rekabet ortamına ilişkin elde edilen bu bulguların birbirlerini desteklediği söylenebilir. Katılımcı öğretmenler ile yapılan görüşmeler neticesinde, yengeç sepeti sendromunun örgütsel nedenlerinden birinin örgütsel gruplaşmalar olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Araştırmanın katılımcılarının görüşleri doğrultusunda, örgütsel grupların benzer özelliklere sahip öğretmenlerden oluştuğu, bu gruplarda yer alan öğretmenlerin kendi grup arkadaşlarını kayırdıkları ancak diğer gruptaki öğretmenleri ya da aynı grupta olan ancak grup davranışına uygun davranmayan öğretmenleri dışladığı, gruptaki öğretmenlerden birinin sorun yaşadığı öğretmene karşı tüm grup üyelerinin tutum ve davranışlarının değiştiği, bu öğretmenlerin başarılarının takdir edilmediği ve hatalarının arandığı, aynı grupta bulunan öğretmenlerin birbirinin nöbet görevini ifa etme biçimine ya da kıyafet tercihine olumsuz yorumlarda bulunmadığı ancak aynı hususta grup dışındaki öğretmenlere olumsuz yorumlarda bulundukları bulgusuna da ulaşılmıştır. Bu durumda, öğretmenlerin örgüt içinde gruplaşmasının; diğer grupta bulunan öğretmenlerin başarısını takdir etmeme, hatalarını arama, olumsuz yorumlarda bulunma gibi yengeç davranışları sergilemesine yol açtığı söylenebilir. Ulaşılan bulgular doğrultusunda, örgütsel grupların oluştuğu kurumlarda bu tür yengeç davranışlarının sergilenmesinin, kurumu bir yengeç sepeti haline getirebileceği söylenebilir. Bu bulgular, sosyal kimlik kuramı çerçevesinde değerlendirildiğinde ise elde edilen bulguların sosyal kimlik kuramında ortaya konan görüş ile uyumlu olduğu söylenebilir. Sosyal kimlik kuramına göre, bireyler yaptıkları sınıflandırmalar sonucunda aynı sosyal kimliğe sahip ikiden fazla bireyi ifade eden sosyal grupları oluşturmakta ve içinde bulundukları sosyal grubun üyelerini diğer bireylere karşı kayırmaktadır (Hogg ve ark., 2004; Tajfel ve ark., 1971). Ayrıca bireyler, kendi gruplarının daha üstün olmasını sağlamak amacıyla diğer bireyler ile rekabet ve çatışma içine de girmektedir (Hogg ve ark., 2004; Turhan, 2021). Öğretmenlerin, aynı grupta bulunan öğretmenlerin birbirinin nöbet görevini ifa etme biçimine ya da kıyafet tercihine olumsuz yorumlarda bulunmadığı ancak aynı hususta grup dışındaki öğretmenlere olumsuz yorumlarda bulundukları, kendi grup arkadaşlarını kayırdıkları ancak diğer gruptaki öğretmenleri dışladığı bulgusu sosyal kimlik kuramı çerçevesinde değerlendirildiğinde, bireylerin grup içi kayırmacılık yaptıkları şeklinde yorumlanabilir. Bununla birlikte, araştırmada elde edilen, örgütsel grupların benzer özelliklere sahip öğretmenlerden oluştuğu bulgusunun da sosyal kimlik kuramının bireylerin aynı sosyal kimliğe sahip ikiden fazla

bireyi ifade eden sosyal gruplar oluşturdıkları (Hogg ve ark., 2004; Tajfel ve ark., 1971) görüşü ile uyumlu olduğu söylenebilir. Katılımcı öğretmenler ile yapılan görüşmeler neticesinde ulaşılan diğer bir bulgu ise bazı okul yöneticilerinin yönetimi kolaylaştırabilmek için örgütsel grupların oluşmasını istediğidir. Ulaşılan bulgular doğrultusunda, okul yöneticilerinin yönetimi kolaylaştırabilmek amacıyla istediği örgütsel gruplaşmaların, örgüte ağır yükler getiren yengeç sepeti sendromunun gelişmesine yol açabileceği ve okul yönetimini kolaylaştırmak yerine zorlaştırabileceği söylenebilir. Alanyazında yapılmış olan çalışmalar incelendiğinde ise Tajfel ve arkadaşları (1971) tarafından yapılmış olan çalışmada da rastgele belirlenmiş olan gruplarda dahi grup içi kayırmacılığın gerçekleştiği bulgusuna ulaşıldığı görülmüştür. Tajfel ve arkadaşları (1971) tarafından yapılan çalışmada, katılımcılar sanatsal zevklerine göre iki gruba ayrılmış ve katılımcılara birbirlerini puanlayacakları kartlar dağıtılmıştır. Aynı grupta yer alan kişilerin, kendi gruplarından olan iki kişiyi ya da diğer grupta yer alan iki kişiyi karşılaştırırken aynı puanı verdiği ancak değerlendirdikleri kişilerden biri grup içinden diğeri grup dışından olduğunda, verilen puanların istikrarlı şekilde grup içindeki kişi lehine olduğu görülmüştür. Tajfel ve arkadaşları (1971) tarafından elde edilen bu bulgunun, bu araştırmada elde edilen, gruplarda yer alan öğretmenlerin kendi grup arkadaşlarını kayırdıkları ancak diğer gruptaki öğretmenleri dışladıkları, aynı grupta bulunan öğretmenlerin birbirinin nöbet görevini ifa etme biçimine ya da kıyafet tercihinde olumsuz yorumlarda bulunmadığı ancak aynı hususta grup dışındaki öğretmenlere olumsuz yorumlarda bulundukları, gruptaki öğretmenlerden birinin sorun yaşadığı öğretmene karşı tüm grup üyelerinin tutum ve davranışlarının değiştiği, bu öğretmenlerin başarılarının takdir edilmediği ve hatalarının arandığı bulgularıyla örtüştüğü görülmektedir. Coşkun (2019) tarafından devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin katılımıyla işyeri saldırganlığına ilişkin yapılmış olan araştırmada ise öğretmenlerin okul yönetimine yakın ilişkilerde olup olmama, siyasi görüş, genel Dünya görüşü, sendika, etnik köken gibi nedenlerle gruplaştıkları bulgulanmış ve bu gruplaşmalar, öğretmenlerin işyeri saldırganlığı davranışları sergilenmesinin nedenlerinden biri olarak gösterilmiştir. Bununla birlikte, Zengin ve Bayar (2022) tarafından, okullarda görev yapan öğretmenler arasında meydana gelen gruplaşmaların okul yönetim sürecine ve okul başarısına yansımalarının incelendiği nitel araştırmada da öğretmenlerin cinsiyet ya da üye olunan sendikanın aynı olması, ortak Dünya görüşüne sahip olması, benzer ya da aynı branşlarda görev yapması, ortak öğrencilerinin olması nedeniyle gruplaştığı bulgulanmıştır. Aynı

araştırmada, öğretmenler arasında meydana gelen gruplaşmaların eğitim öğretimde engellerin ortaya çıkmasına, okul başarısının düşmesine, iletişim problemlerinin meydana gelmesine, öğretmenler arası ayrışmaların ortaya çıkmasına yol açacağı bulgusuna ulaşılmıştır. Coşkun (2019) ile Zengin ve Bayar (2022) tarafından elde edilen bu bulguların, bu araştırmada elde edilen, örgütsel grupların benzer özelliklere sahip öğretmenlerden oluştuğu, diğer gruptaki öğretmenlerin ya da aynı grupta olan ancak grup davranışına uygun davranmayan öğretmenlerin dışlandığı, diğer grupta bulunan öğretmenlerin başarısının takdir edilmediği, hatalarının arandığı olumsuz yorumlarda bulunduğu bulgularıyla örtüştüğü söylenebilir. İlgili alanyazın incelemesi neticesinde, yengeç sepeti sendromuna ilişkin yapılan araştırmalarda elde edilen bulguların bu araştırmanın bulguları ile benzerlik gösterdiğini belirtmek mümkündür. Aydın ve Oğuzhan (2019) tarafından yengeç zihniyetinin acil sağlık çalışanlarındaki etkisinin incelendiği nitel araştırmada katılımcıların, yengeç davranışlarının nedeni olarak benmerkezcilik, haset gibi nedenlerin yanında adaletsizlik, iletişim eksikliğini de belirttiği bulgulanmıştır. Aydın ve Oğuzhan (2019) tarafından elde edilen bu bulgunun, bu araştırmada elde edilen, yengeç sepeti sendromunun örgütsel nedenlerinden bazılarının örgüt içinde adil görev dağılımının yapılmaması ve örgütsel gruplaşmaların bulunması olduğu bulgusuyla örtüştüğü söylenebilir. Çavuş (2021) tarafından, resmi ve özel liselerde görev yapan öğretmenlerin yengeç sepeti sendromu olgusuna ilişkin algılarının ve görüşlerinin belirlenmesi amacıyla yapılan araştırmada katılımcıların, yengeç davranışlarının nedeni olarak yükselmek ya da yönetimde söz sahibi olabilmek için rekabetin olmasını, öğretmenlerin işten kaçmasını, farklı sendikalara üye olmayı ve akademik yetersizliğin olmasını belirttiği bulgulanmıştır. Çavuş (2021) tarafından elde edilen bu bulgunun, bu araştırmada elde edilen, yengeç sepeti sendromunun gelişmesinde etkili olan örgütsel nedenlerin, örgütte rekabet ortamının ve örgütsel gruplaşmaların bulunması olduğu bulgusuyla örtüştüğü söylenebilir. Pegues (2018) tarafından yengeç sepeti sendromuna ilişkin yapılmış olan çalışmada, yengeç sepeti sendromunun örgüt içindeki rekabet ortamından ya da tek taraflı bir rekabetten kaynaklanabileceği bulgusuna ulaşılmıştır. Pegues (2018) tarafından elde edilen bu bulgunun, bu araştırmada elde edilen, yengeç sepeti sendromunun gelişmesinde etkili olan örgütsel nedenlerden birinin, örgütte rekabet ortamının bulunması olduğu bulgusuyla örtüştüğü söylenebilir. Miller (2019) tarafından nitel yöntem kullanılarak iki aşamada gerçekleştirilen çalışmada, yengeç davranışlarının nedenleri arasında örgüt içi çatışma ve rekabetin olması, bireylerin birbirlerinin yaptıklarını değersizleştirmeye

çalışması olduğu bulgulanmıştır. Miller (2019) tarafından elde edilen bu bulgunun, bu araştırmada elde edilen, yengeç sepeti sendromunun gelişmesinde etkili olan örgütsel nedenlerden birinin, örgütte rekabet ortamının bulunması ve bireyselliğin ön planda tutulması bulgusuyla örtüştüğü söylenebilir. Yengeç sepeti sendromuyla ilişkili olduğu düşünülen kavramlar üzerine yapılmış olan araştırmalarda elde edilen bulguların da bu araştırmada elde edilen bulgular ile benzerlik gösterdiğini söylemek mümkündür. Konan ve Umur Erkuş (2019) tarafından, ilkököl ve ortaokul öğretmenlerinin yıldırıma uğrama nedenleri ve başa çıkma yöntemlerine ilişkin algı düzeylerini belirlemek amacıyla yapılmış olan araştırmada, öğretmenlerin yıldırıma uğrama nedenleri arasında okul yöneticisinin yetersiz liderliği, okulda çözülmemeyen sorunların fazla olması ve okulun ortamının yoğun stresli olması olduğu bulgulanmıştır. Coşkun (2019) tarafından yapılmış olan araştırmada da öğretmenlerin işyeri saldırganlığı davranışları sergilemesinin örgütsel nedenleri olarak esnek kurallar, güvenlik zafiyetleri, üst makamlarda yetki boşluğu, katı kurallar, örgüt kültürü, örgütsel adaletsizlik, gruplaşma, gibi nedenlere ulaşıldığı bulgusuna yer verilmiştir. Bozbayındır ve Eken (2018) tarafından yapılan araştırmada da öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalmasının nedenlerinden bazılarının; yöneticinin otoritesini kaybetmekten korkması, okullarda siyasi ve sendikal gruplaşmaların olması, yöneticinin zayıf yöneticilik ve iletişim becerilerine sahip olması, okulda kıskançlığın olması, yöneticinin öğretmenleri hor görmesi olduğu bulgulanmıştır. Köse ve Uzun (2020) tarafından öğretmenlerin kendini işe verememe nedenlerine ilişkin öğretmen görüşlerinin belirlenmesi amacıyla yapılmış olan araştırmada, okul yöneticilerinin adaletsiz tutum ve davranışları, öğretmenleri takdir etmemeleri ve desteklememeleri, örgüt içinde gruplaşmaların olması, amaçlar doğrultusunda ortak hareket edilememesinin ve iletişimsizliğin olmasının öğretmenlerin kendini işe verememelerine neden olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Yurdunkulu ve Oktay (2020) tarafından, ilköğretim okulu öğretmenlerinin karşılaştıkları çatışma durumları ve çatışma yönetimi stratejilerini incelemek amacıyla yapılmış olan araştırmada öğretmenlerin; iletişim yetersizliği, baskı ve kendini kanıtlama çabası, gruplaşma ve tek taraflı davranma, rekabet ve kıskançlık, eğitim ve kültür farklılıkları gibi nedenlerden dolayı çatışma yaşadıkları bulgulanmıştır. Benzer şekilde, Zembat (2012) tarafından yapılan araştırmada, öğretmenlerin çatışma yaşamasının nedenlerinden bazılarının bilgi paylaşımında eksikliklerin olması, ortak hareket edilememesi, rekabet ve gruplaşmaların olması olduğu bulgulanmıştır. Başsayın (2022) tarafından ortaokulda görev yapan öğretmenlerin çatışma ve çatışma yönetimine

ilişkin görüşlerinin belirlenmesi amacıyla yapılmış olan araştırmada da örgüt içindeki rekabet, gruplaşma, iyi öğretmen-kötü öğretmen algısı, okul yöneticilerinin eşit davranmaması gibi nedenlerin öğretmenler arasında çatışmalara yol açtığı bulgulanmıştır.

Araştırmaya katılan ortaokul öğretmenleri ile yapılan görüşmeler neticesinde, yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin sakinliğini korumaya çalıştıkları ya da yengeç zihniyetindeki öğretmeni sözlü olarak uyararak tepki gösterdikleri, daha çok çalışarak başarıları ile ön plana çıkmayı ve kendilerini geliştirmeyi tercih ettikleri, sözlü veya yazılı şikayette bulundukları, yengeç zihniyetindeki öğretmenden uzaklaşmayı tercih ettikleri ya da yengeç zihniyetindeki öğretmenlere yakın olmak için çabaladıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Katılımcı görüşleri doğrultusunda, yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin yengeç zihniyetindeki öğretmenden uzaklaşmayı tercih ettikleri bulgusuna ulaşılmıştır. Yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin yengeç zihniyetindeki öğretmenden uzaklaşmayı tercih ettiklerini belirten katılımcıların görüşleri doğrultusunda, yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin ilk kez yengeç davranışlarına maruz kalmaya başladığı dönemde bu davranışlara anlam veremediği, şaşırdığı ve sonrasında yengeç davranışlarına ilişkin farkındalığının oluşmasıyla yengeç zihniyetindeki öğretmenlerden uzaklaşmayı tercih ettiği bulgusuna ulaşılmıştır. Miller (2019) tarafından nitel yöntem kullanılarak iki aşamada gerçekleştirilen ve yengeç sepeti sendromunun örgütlerdeki varlığının ve örgütsel dinamiklerinin incelenmesinin amaçlandığı çalışmada da katılımcılar, yengeç sepeti sendromu karşısında şaşırdıklarını ve yengeç davranışlarına neden maruz bırakıldıklarını anlamlandıramadıklarını belirtmişlerdir. Pegues (2018) tarafından yengeç sepeti sendromuna ilişkin yapılmış olan araştırmada da yengeç davranışlarına maruz kalmanın bireylerde şaşkınlık ve kafa karışıklığı oluşturduğu bulgulanmıştır. Bu araştırmada ve Miller (2019) ile Pegues (2018) tarafından yapılan araştırmalarda elde edilen bu bulgular doğrultusunda, bireylerin yengeç davranışlarına yönelik olarak farkındalığa sahip olmasının, bireylere bu davranışları anlamlandırma ve mücadele etme noktasında katkı sağlayacağı söylenebilir. Yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin yengeç zihniyetindeki öğretmenlerden uzaklaşmayı tercih ettiği bulgusundan farklı olarak bazı katılımcıların görüşleri doğrultusunda, yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin, yengeç zihniyetindeki öğretmenlere yakın olmayı istediği, onlara kendisini sevdirek onların grubunda yer almaya çalıştığı

bulgusuna da ulaşılmıştır. Araştırmada yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin, yengeç zihniyetindeki öğretmenlere yaklaşımlarıyla ilgili farklı bulguların elde edildiği görülmektedir. Bu durum, yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin bazılarının, yengeç sepeti sendromuna ilişkin farkındalığının oluşmasıyla birlikte yengeç zihniyetindeki öğretmenlerle arasına mesafe koyarak kendisini yengeç davranışlarından korumaya çalıştığı, bazı öğretmenlerin ise yengeç zihniyetindeki öğretmenlerle yakın ilişkide olarak arkadaş olmaya çalıştığı, onlara kendini sevdirecek onların gruplarında yer almayı istediği ve bu sayede kendisini yengeç davranışlarından korumayı hedeflediği şeklinde değerlendirilebilir. Araştırmaya katılan ortaokul öğretmenleri ile yapılan görüşmeler neticesinde, yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin, yengeç davranışlarına karşı daha çok çalışmayı, başarıları ile ön plana çıkarmayı ve kendilerini geliştirmeyi tercih ettikleri bulgusuna ulaşılmıştır. Bu durum, yengeç davranışları ile aşağıya çekilmeye çalışıldığını fark eden öğretmenlerin, yengeç sepeti sendromuna teslim olmak yerine onunla mücadele etmeye karar verdiği ve bu doğrultuda, yengeç davranışlarına karşı daha çok çalışmayı, başarılar elde etmeyi ve kendisini geliştirmeyi tercih ettiği şeklinde yorumlanabilir. Benzer şekilde, Konan ve Umur Erkuş (2019) ile Peler Şahoğlu ve Yaman Lesinger (2022) tarafından yıldırma olgusuna ilişkin yapılmış olan araştırmalarda da bireylerin yıldırma davranışları karşısında yetenekli olduğu alanlarda kendini geliştirme, aldırmadan işini en doğru şekilde yapma, bu davranışları sergileyen öğretmeni görmezden gelme ve başarısı ile cevap verme gibi davranışlarda bulundukları bulgulanmıştır. İlgili alanyazın incelemesi neticesinde, yengeç sepeti sendromuna ilişkin yapılan araştırmalarda elde edilen bulguların bu araştırmanın bulguları ile benzerlik gösterdiğini belirtmek mümkündür. Çavuş (2021) tarafından yapılmış olan araştırmada, yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin genellikle geri çekilme davranışı sergilediği bulgusuna ulaşılmış ve bununla birlikte, bazı öğretmenlerin geri çekilmeyerek yengeç davranışlarına direnç gösterdiği, bazılarının ise bu öğretmenler ile iletişimi kestiği bulgulanmıştır. Çavuş (2021) tarafından elde edilen bu bulgunun, bu araştırmada elde edilen, yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin yengeç zihniyetindeki öğretmenden uzaklaşmayı tercih ettikleri, sakinliğini korumaya çalıştıkları ya da yengeç zihniyetindeki öğretmeni sözlü olarak uyarak tepki gösterdikleri, sözlü veya yazılı şikayette bulundukları bulgularıyla örtüştüğü söylenebilir. Bununla birlikte, bu araştırmada yapılan görüşmeler neticesinde ulaşılan diğer bir bulgu olan, yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin yengeç zihniyetindeki öğretmenlere yakın

olma çabasında oldukları bulgusu ile örtüşmediği de görülmektedir. Aydın ve Oğuzhan (2019) tarafından yapılmış olan araştırmada katılımcılar yengeç davranışlarına maruz kaldıklarında, bu davranışları sergileyen bireylerin egolarını tatmin etmek ya da bu durumla mücadele etmek yerine bu bireylerle iletişim kurmamayı ya da resmi iletişimle sınırlandırmayı tercih ettiklerini belirtmişlerdir. Aydın ve Oğuzhan (2019) tarafından elde edilen bu bulgunun, bu araştırmada elde edilen, yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin yengeç zihniyetindeki öğretmenden uzaklaşmayı tercih ettikleri bulgusuyla uyduğu görülmektedir. Yengeç sepeti sendromuyla ilişkili olduğu düşünülen kavramlar üzerine yapılmış olan araştırmalarda elde edilen bulguların da bu araştırmada elde edilen bulgular ile benzerlik gösterdiğini söylemek mümkündür. Konan ve Umur Erkuş (2019) tarafından, ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin yıldırıma uğrama nedenleri ve başa çıkma yöntemlerine ilişkin algı düzeylerini belirlemek amacıyla yapılmış olan araştırmada, öğretmenlerin yıldırma davranışları karşısında başvurdukları yöntemlerden bazılarının, yetenekli olduğu alanlarda kendini geliştirme ve incitici davranışlar yapanlarla karşılaşmamaya özen gösterme olduğu bulgulanmıştır. Çelebi ve Taşçı Kaya (2014) tarafından, meslek lisesinde görev yapan öğretmenlerin katılımıyla yıldırma olgusuna ilişkin yapılmış olan nitel araştırmada, öğretmenlerin maruz kaldığı yıldırma davranışları karşısında olumsuz tepki gösterme, görmezden gelme, sessizlik, tükenmişlik, konuşmaya çalışma davranışları sergilediği bulgulanmıştır. Peler Şahoğlu ve Yaman Lesinger (2022) tarafından yıldırma davranışlarına ilişkin yapılmış olan nitel araştırmada, yıldırma davranışları karşısında öğretmenlerin; bu davranışları sergileyen öğretmen ile yüz yüze konuşma, aldırmandan işini en doğru şekilde yapma, bu davranışları sergileyen öğretmeni görmezden gelme ve başarısı ile cevap verme, Milli Eğitim Bakanlığı, üst makam ve sendikalar ile iletişime geçme, tayin isteme yöntemlerine başvurduğu bulgulanmıştır. Ertürk (2011) tarafından yıldırma davranışlarının yaşanmasında etkili olan bireysel, örgütsel ve sosyal faktörlerin saptanması amacıyla yapılan araştırmada, yıldırma davranışları karşısında öğretmenlerin; yıldırma davranışları sergileyen kişiyle konuştuğu, arkadaşlarına, ailesine ya da psikoloğa danıştığı, üst amirden yardım istediği, tepkisiz kaldığı, yasal yollara başvurduğu, tayin istediği, görmezden geldiği bulgulanmıştır. Uğurlu ve arkadaşları (2012); Özlenen Esemem (2015); Yaman ve Türker (2011); Özdemir (2015); Zembat (2012) tarafından yapılmış olan araştırmalarda da benzer bulgulara ulaşıldığı görülmüştür.

Araştırmaya katılan ortaokul öğretmenleri ile yapılan görüşmeler neticesinde, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin okulda yapılan çalışmaları gereksiz bulduğu ve bu doğrultuda söylemlerde bulundukları, dedikodu yaptıkları, diğer öğretmenlerin emeğini ve başarısını sahiplenme çabasında oldukları, diğer öğretmenlerin yaptığı proje ya da çalışmalar ile karakterlerine yönelik olumsuz eleştirilerde bulundukları, hakaret ya da küfür olarak nitelendirilebilecek söylemlerde bulundukları, engellemeye çalıştıkları öğretmenlere iftira attıkları, bu öğretmenleri örgütteki bireylere farklı şekilde lanse etmeye çalıştıkları, branş sınırının dışına çıkmaması yönünde söylemlerde bulundukları, diğer öğretmenlerin kendisi gibi çalışmasını istedikleri, yöneticilere şikayette bulundukları, kinayeli söylemlerde bulundukları, rekabet ortamı oluşturma çabasında oldukları, diğer öğretmenlerin başarı elde edebileceği bir görevi yerine getirmesini ya da bir çalışma yürütmesini engelleyerek başarısını baltalama çabasında oldukları, engellemeye çalıştıkları öğretmen ile mesafeli olmaya çalıştıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan ortaokul öğretmenleri ile yapılan görüşmeler neticesinde, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin diğer öğretmenlerle ilgili dedikodu yaptığı bulgusuna ulaşılmıştır. Katılımcılardan bazıları, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin okul yöneticileri ile yakın olduğu düşünülen öğretmenleri okul yöneticilerinin kayırdığı ve onların mesleğinde ilerlemesine yardım ettiği yönünde dedikodu yaptıklarını belirtmiştir. Levent ve Türkmenoğlu (2019) tarafından yapılan araştırmada da benzer bir bulguya ulaşılmış ve okullarda, okul yöneticileri tarafından bazı öğretmenlerin kayırıldığı ve adaletsiz uygulamaların olduğu yönünde dedikoduların yapıldığı bulgulanmıştır. Levin ve Arluke (1987, s.22) ise dedikodunun yapılma amacına dikkat çekmiş ve dedikodunun intikam alma ya da diğer bireylere saldırma amacıyla yapıldığında çok tehlikeli olabileceğini belirtmiştir. Bu doğrultuda, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin, okul yöneticileri ile yakın olduğu düşünülen öğretmenlerin kayırıldığı ve mesleğinde ilerlemesine yardım edildiği yönünde yaptıkları dedikodularla, mesleğinde ilerlemeye çalışan öğretmenlerin emeğini gölgelemeye çalıştığı söylenebilir. Bununla birlikte, araştırmanın nicel boyutunda elde edilen bir bulgunun, bu bulguyla örtüştüğü görülmüştür. Araştırmanın nicel boyutunda örneklemde yer alan ortaokul öğretmenleri; haklarında dedikodunun yapıldığını, okul yöneticisi tarafından takdir edilmelerinden diğer öğretmenlerin hoşlanmadığını yüksek düzeyde ifade etmişlerdir. Bu bağlamda, araştırmanın nicel ve nitel boyutunda elde edilen bu bulguların birbirini destekleyici nitelikte olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan ortaokul öğretmenleri ile yapılan görüşmeler neticesinde, yengeç zihniyetindeki

öğretmenlerin, engellemeye çalıştıkları öğretmen ile arasına mesafe koymayı tercih ettiği bulgusuna ulaşılmıştır. Bu durum, yengeç zihniyetindeki öğretmenin engellemeye çalıştığı öğretmeni daha rahat aşağı çekebilmek için onunla arkadaş olmaktan çekindiği şeklinde yorumlanabilir. Araştırmaya katılan ortaokul öğretmenleri ile yapılan görüşmeler neticesinde, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin engellemeye çalıştıkları öğretmenlere hakaret ya da küfür olarak nitelendirilebilecek söylemlerde bulundukları, iftira attıkları, bu öğretmenleri örgütteki bireylere olduğu karakterden farklı şekilde lanse etmeye çalıştıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Ulaşılan bulgu doğrultusunda, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin bu tür davranışlarının, engellemeye çalıştıkları öğretmeni örgüt içinde yalnızlaştırmak, ruhsal olarak olumsuz etkilenmesini sağlayarak mesleki performansını düşürmek ve bu doğrultuda daha kolay şekilde aşağı çekebilmek amacıyla yapılmış olabileceği söylenebilir. Alanyazın incelemesinde, yengeç sepeti sendromuna ilişkin yapılan araştırmalarda elde edilen bulguların bu araştırmanın bulguları ile benzerlik gösterdiğini söylemek mümkündür. Çavuş (2021) tarafından yapılan araştırmada, öğretmenlerin en sık yıkıcı eleştiri yaparak engelleme davranışı sergilediği, bununla birlikte, öğretmenlerin yapmaya çalıştığı işleri küçümsediği ve işlerini zorlaştırmaya çalıştığı, diğer öğretmenler hakkında dedikodu yaparak onları aşağı çekmeye çalıştığı bulgulanmıştır. Çavuş (2021) tarafından elde edilen bu bulgunun, bu araştırmada elde edilen, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin okulda yapılan çalışmaları gereksiz bulduğu ve bu doğrultuda söylemlerde bulundukları, diğer öğretmenlerin yaptığı proje ya da çalışmalar ile karakterlerine yönelik olumsuz eleştirilerde bulundukları, kinayeli söylemlerde bulundukları, diğer öğretmenlerin başarı elde edebileceği bir görevi yerine getirmesini ya da bir çalışma yürütmesini engelleyerek başarısını baltalama çabasında oldukları, dedikodu yaptıkları bulgusuyla örtüştüğü görülmektedir. Pegues (2018) tarafından yengeç sepeti sendromuna ilişkin yapılmış olan çalışmada, yengeç zihniyetindeki kişilerin davranışlarının; diğer bireyleri hayalinden ve girişimlerinden vazgeçirmeye çalışmak, fikir ve performanslarını aşırı derecede eleştirmek, hakaret etmek, küçük düşürmek ve aşağılamak, rekabet avantajı elde etmeye çalışmak, kendi kazancı için diğer bireylerin eksikliklerine ve yanlışlarına dikkat çekmeye çalışmak, diğer bireylere kasıtlı olarak yanlış bilgi vermek ya da önemli bilgi ve kaynaklarını diğerlerinden gizlemek, diğer bireyleri küçümser şekilde iletişim kurmak, söylem ve davranışlarla zorbalık yapmak, bireylerarası çatışmayı kışkırtmaya çalışmak, diğer bireylerin itibarına zarar vermek için dedikodu yapmak, kendini diğer bireylerden uzaklaştırmak olduğu bulgulanmıştır. Pegues (2018) tarafından elde edilen

bu bulgunun, bu araştırmada elde edilen, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin dedikodu yaptıkları, engellemeye çalıştıkları ğretmen ile mesafeli olmaya çalıştıkları, diğerk öğretmenlerin yaptığı proje ya da çalışmalar ile karakterlerine yönelik olumsuz eleştirilerde bulundukları, hakaret ya da küfür olarak nitelendirilebilecek söylemlerde bulundukları, bu öğretmenleri örgütteki bireylere farklı şekilde lanse etmeye çalıştıkları, kinayeli söylemlerde bulundukları, rekabet ortamı oluşturma çabasında oldukları, diğerk öğretmenlerin başarı elde edebileceği bir görevi yerine getirmesini ya da bir çalışma yürütmesini engelleyerek başarısını baltalama çabasında oldukları bulgusuyla örtüştüğü grlmektedir. Aydın ve Oğuzhan (2019) tarafından yapılan araştırmada katılımcılar, yengeç zihniyetindeki bireylerin diğerklerinin başarılı olmasına katlanamadığını ve onları aşağı çekmeye çalıştıklarını belirtmiş, diğerk bireylerin yaptıkları işleri ve başarılı olmak için gösterdikleri çabayı küçümseyerek onları engellemeye çalıştıklarını dile getirmişlerdir. Aydın ve Oğuzhan (2019) tarafından elde edilen bu bulgunun, bu araştırmada elde edilen, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin okulda yapılan çalışmaları gereksiz bulduğu ve bu doğrultuda söylemlerde bulundukları, diğerk öğretmenlerin yaptığı proje ya da çalışmalar ile karakterlerine yönelik olumsuz eleştirilerde bulundukları, kinayeli söylemlerde bulundukları, diğerk öğretmenlerin başarı elde edebileceği bir görevi yerine getirmesini ya da bir çalışma yürütmesini engelleyerek başarısını baltalama çabasında oldukları bulgusuyla örtüştüğü grlmektedir. Yengeç sepeti sendromuyla ilişkili olduğu düşünülen kavramlar üzerine yapılmış olan araştırmalarda elde edilen bulguların da bu araştırmada elde edilen bulgular ile benzerlik gösterdiğini söylemek mümkündür. zdemir ve Erdem (2020) tarafından kıskançlığın nedenleri ve sonuçlarının belirlenmesi amacıyla yapılan olgubilim araştırmasında da bireylerin, diğerk bireylerin yaptıkları işleri itibarsızlaştırmak amacıyla sıklıkla eleştirdiği, resmi şikayetlerle suçlamalarda bulundukları, yaptıkları akademik çalışmaları küçümseyerek değersizleştirmeye çalıştıkları bulgulanmıştır. Akbaşlı ve arkadaşları (2020) tarafından, ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin karşılaştıkları yıldırma davranışları ile motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılmış olan araştırmada öğretmenlerin; mesleki uygulamaların engellenmesi, potansiyelin engellenmesi, sosyal ilişkilerin engellenmesi gibi yıldırma davranışlarına maruz bırakıldığı bulgulanmıştır. Kayış (2019) tarafından yapılan araştırmada da öğretmenlerin en fazla bilgi saklama, görüşlerinin dikkate alınmaması, aşırı denetleme gibi yıldırma davranışlarına maruz bırakıldıkları bulgulanmıştır. Ertürk (2011)

tarafından yıldırma davranışlarının yaşanmasında etkili olan bireysel, örgütsel ve sosyal faktörlerin saptanması amacıyla yapılan araştırmada ise en çok yaşanan yıldırma davranışlarının öğretmenin göz ardı edilmesi ya da olayların dışında bırakılması, hakkında söylenti ve dedikoduların çıkarılması, çalışma ve çabalarının sürekli eleştirilmesi, görüş ve önerilerinin dikkate alınmaması olduğu bulgulanmıştır. Bozbayındır ve Eken (2018) tarafından yapılan araştırmada da öğretmenlerin; fikir ve görüşlerin hiçe sayılması, arkasından konuşulması, sözünün kesilmesi, kazanımlarının hafife alınması, aşağılayıcı konuşmaların yapılması, performansın aşağılanması, öğretmenlik yetki alanına müdahale edilmesi, iletişiminin engellenmesi gibi yıldırma davranışlarına maruz bırakıldıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Uğurlu ve arkadaşları (2012) ile Toker Gökçe (2012) tarafından yapılmış olan araştırmalarda da benzer bulgulara ulaşıldığı görülmüştür. Çelebi ve Taşçı Kaya (2014) tarafından, meslek lisesinde görev yapan öğretmenlerin katılımıyla yıldırma olgusuna ilişkin yapılmış olan nitel araştırmada, öğretmenlerin maruz kaldığı yıldırma davranışlarının sözlü tehdit, görmezden gelme, aşağılama, küçümseme, aşırı kontrol, özlük haklarını yok sayma, iş yükleme, görev alma, cinsel istismar olduğu bulgulanmıştır. Evcen Temelli ve Güven (2021) tarafından, yıldırma olgusuna ilişkin olarak öğretim elemanlarının katılımıyla yapılan nitel araştırmada, yıldırma davranışlarından bazılarının psikolojik baskı, kontrol, dışlanma, azarlanma, hakaret, yalnız bırakılma, başkalarıyla konuşmasının engellenmesi, haksız suçlamaların yapılması, başarının takdir edilmemesi, akademik kıskançlık, gereksiz iş yükü, fiziksel şiddet, cinsel taciz olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Ekinci (2012) tarafından yapılan araştırmada da öğretmenlerin karşılaştıkları yıldırma davranışlarından bazılarının; yaptığı işlerin haksız yere eleştirilmesi, başarılarının küçümsemesi, hafif şiddet uygulanması ve cinsel içerikli hareketlerin yapılması olduğu bulgulanmıştır. Yaman ve arkadaşları (2010) tarafından öğretmenlerin maruz kaldığı yıldırmanın iş yeri huzuru ve motivasyon düzeyine etkisinin incelenmesinin amaçlandığı araştırmada, öğretmenlerin ayrımcılığa maruz kaldığı, aşağılama ile karşılaştığı, önlerine iletişim engellerinin konulduğu ve cinsel tacize maruz kaldıkları bulgulanmıştır. Bununla birlikte; Çelebi ve Taşçı Kaya (2014); Evcen Temelli ve Güven (2021); Ekinci (2012); Yaman ve arkadaşları (2010) tarafından yıldırma olgusuna ilişkin yapılan araştırmalarda, fiziksel şiddet ve cinsel taciz davranışlarının sergilendiği bulgusuna ulaşılmış olup yengeç sepeti sendromu olgusuna ilişkin yapılmış olan bu araştırma bu bulgulara ulaşamamıştır. Benzer şekilde Aydın ve Oğuzhan (2019), Çavuş (2021), Miller (2019), Soubhari ve Kumar (2014), Spacey (2015) tarafından

yengeç sepeti sendromuna ilişkin yapılan araştırmalarda da bu bulguya rastlanmamıştır. Bu durumun, yengeç sepeti sendromu olgusunun, yıldırma olgusundan ayrıştığı yönlerinden birini oluşturduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan ortaokul öğretmenleri ile yapılan görüşmeler neticesinde, diğer öğretmenlerin, yengeç zihniyetindeki öğretmenler ile yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlere ayrı ayrı tavsiyelerde bulundukları, yengeç davranışına maruz kalan öğretmeni diğer bir ifadeyle mağduru destekledikleri veya tepkisiz kaldıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Diğer öğretmenlerin yengeç davranışına maruz kalan öğretmeni desteklediğini belirten katılımcılar, yengeç davranışına maruz kalan öğretmenin özellikle yakın arkadaşları tarafından desteklendiğini dile getirmişlerdir. Yengeç davranışına maruz kalan öğretmenin, diğer öğretmenler tarafından anlaşıldığını hissetmesinin, destek görmesinin bireysel ve örgütsel açıdan olumlu etki oluşturacağı söylenebilir. Araştırmaya katılan ortaokul öğretmenleri ile yapılan görüşmeler neticesinde, diğer öğretmenlerin, yengeç zihniyetindeki öğretmenler ile yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlere ayrı ayrı tavsiyelerde bulundukları bulgusuna ulaşılmıştır. Bu durumda, diğer öğretmenlerin, yengeç davranışlarına maruz kalan ve yengeç zihniyetinde olan öğretmenlere ayrı tavsiyelerde bulunarak arabuluculuk rolü üstlendikleri söylenebilir. Araştırmada ulaşılan diğer bir bulgu ise diğer öğretmenlerin tepkisiz kaldıklarıdır. Bu durum, diğer öğretmenlerin, örgüt içinde sergilenen yengeç davranışlarına seyirci kalmayı tercih ettikleri, herhangi bir aktif rol oynamaktan çekindikleri şeklinde yorumlanabilir. Çavuş (2021) tarafında yengeç sepeti sendromuna ilişkin olarak yapılmış olan araştırmada da benzer bulgulara ulaşıldığı söylenebilir. Çavuş (2021) tarafından yapılan araştırmada, yengeç davranışlarını gözlemleyen diğer öğretmenlerin; yengeç davranışına maruz kalan öğretmeni desteklemeyi, yengeç davranışlarına karşı tepkisiz kalmayı, yengeç zihniyetindeki öğretmeni desteklemeyi, arkadaşlık ve çıkar ilişkilerini ön planda tutarak grup üyeliğine göre tutum sergilemeyi ya da kendi çıkarlarına göre ikili oynamayı tercih ettikleri bulgulanmıştır. Çavuş (2021) tarafından elde edilen bu bulgunun, bu araştırmada elde edilen, diğer öğretmenlerin yengeç davranışına maruz kalan öğretmeni diğer bir ifadeyle mağduru destekledikleri veya tepkisiz kaldıkları bulgusu ile örtüştüğü görülmektedir. Yengeç sepeti sendromuyla ilişkili olduğu düşünülen kavramlar üzerine yapılmış olan araştırmalarda elde edilen bulguların da bu araştırmada elde edilen bulgular ile benzerlik gösterdiğini söylemek mümkündür. Çelebi ve Taşçı Kaya (2014) tarafından, meslek lisesinde görev

yapan öğretmenlerin katılımıyla yıldırma olgusuna ilişkin yapılmış olan nitel araştırmada, sergilenen yıldırma davranışları karşısında diğer öğretmenlerin davranışlarının görmezden gelme, kaçınma, hoşuna gitme, olumsuz tepki gösterme, zorbayı destekleme olduğu bulgulanmıştır. Çelebi ve Taşçı Kaya (2014) tarafından elde edilen bu bulgunun, bu araştırmada elde edilen, diğer öğretmenlerin yengeç davranışına maruz kalan öğretmeni diğer bir ifadeyle mağduru destekledikleri veya tepkisiz kaldıkları bulgusu ile örtüştüğü görülmektedir. Özkuşçu ve İhtiyaroğlu (2021) tarafından, okul müdürlerinin ve öğretmenlerin yıldırma davranışlarına yönelik algılarındaki benzerlikleri ve farklılıklarını ortaya koymak amacıyla yapılmış olan nitel araştırmada, öğretmenlere okulunda yıldırma davranışlarına şahit olduğunda nasıl davrandığı sorulmuş ve katılımcıların çok büyük bir çoğunluğu duruma mutlaka müdahil olacağını ve mağdurun yanında yer alacağını belirtmiş, bazı katılımcılar ise şahit olduğu yıldırmaı görmezden geleceğini belirtmiştir. Özkuşçu ve İhtiyaroğlu (2021) tarafından elde edilen bu bulgunun, bu araştırmada elde edilen, diğer öğretmenlerin yengeç davranışına maruz kalan öğretmeni diğer bir ifadeyle mağduru destekledikleri veya tepkisiz kaldıkları bulgusu ile örtüştüğü görülmektedir. Benzer şekilde Ertürk (2011) tarafından yıldırma davranışlarının yaşanmasında etkili olan bireysel, örgütsel ve sosyal faktörlerin saptanması amacıyla yapılan araştırmada da okulda sergilenen yıldırma davranışlarına tanıklık eden öğretmenlerin en çok kurbanı teselli etme ve destekleme, eylemlere karşı gelme davranışlarını sergilediği bunun yanı sıra tepkisiz kalma, kurbanı akıl verme gibi davranışları sergilediği bulgulanmıştır.

Araştırmaya katılan ortaokul öğretmenleri ile yapılan görüşmeler neticesinde, okul yöneticilerinin, yengeç zihniyetindeki öğretmenler ile yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlere tavsiye verdikleri, tarafları sakinleştirmeye çalıştıkları, yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlere destek verdikleri veya tepkisiz kaldıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Okul yöneticilerinin yengeç davranışları karşısında yöneticilik vasfını kullanarak doğrudan bir müdahalede bulunmadığına dikkat çeken bir katılımcı, okul yöneticilerinin sadece taraflara tavsiye verdiğini ancak yengeç davranışına maruz kalan öğretmenlerin beklentisinin, okul yöneticisinin hakem rolü üstelenerek tarafları dinlemesi ya da yengeç zihniyetindeki öğretmenler ile yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenleri uygun bir ortamda yüzleştirmesi olduğunu belirtmiştir. Ancak, katılımcı öğretmenler ile yapılan görüşmeler neticesinde, okul yöneticilerinin, yengeç zihniyetindeki öğretmenler ile yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlere tavsiye

verdikleri, tarafları sakinleştirmeye çalıştıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bulgu ve katılımcının görüşü doğrultusunda, yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin, okul yöneticilerinin taraflara tavsiye vermek yerine hakem rolü üstelenerek tarafları dinlemesi ya da yengeç zihniyetindeki öğretmenler ile yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenleri uygun bir ortamda yüzleştirmesi beklentisinin olduğu ancak okul yöneticilerinin, taraflara tavsiyelerde bulunarak arabuluculuk rolü üstlenmeyi tercih ettikleri söylenebilir. Bununla birlikte, araştırmada ulaşılan diğer bir bulgu, okul yöneticilerinin yengeç davranışına maruz kalan öğretmenlere destek verdiği ya da tepkisiz kalmayı tercih ettiğiidir. Bu doğrultuda, tepkisiz kalmayı tercih eden okul yöneticilerinin, örgüt içinde sergilenen yengeç davranışlarına etkili bir müdahalede bulunmadığı, seyirci kalmayı tercih ettiği ve herhangi bir aktif rol oynamak istemediği söylenebilir. Çavuş (2021) tarafında yengeç sepeti sendromuna ilişkin olarak yapılmış olan araştırmada da benzer bulgulara ulaşıldığı söylenebilir. Çavuş (2021) tarafından resmi ve özel liselerde görev yapan öğretmenlerin katılımıyla yapılan araştırmada, okul yöneticilerinin yengeç davranışları karşısında sessiz kalmayı, ikili oynamayı, yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmene karşı bir tutum sergilemeyi ya da yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmeni desteklemeyi tercih ettikleri bulgusuna ulaşılmıştır. Çavuş (2021) tarafından elde edilen bu bulgunun, bu araştırmada elde edilen, okul yöneticilerinin yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlere destek verdiği veya tepkisiz kaldığı bulgusu ile örtüştüğü görülmektedir. Yengeç sepeti sendromuyla ilişkili olduğu düşünülen kavramlar üzerine yapılmış olan araştırmalarda elde edilen bulguların da bu araştırmada elde edilen bulgular ile benzerlik gösterdiğini söylemek mümkündür. Özkuşçu ve İhtiyaroğlu (2021) tarafından, okul müdürlerinin ve öğretmenlerin yıldırma davranışlarına yönelik algılarındaki benzerlikleri ve farklılıkları ortaya koymak amacıyla yapılmış olan nitel araştırmada, okul yöneticilerine okulunda yıldırma davranışlarına şahit olduğunda nasıl davrandığı sorulmuş ve katılımcıların çok büyük bir çoğunluğu duruma mutlaka müdahil olacağını ve mevzuat hükümlerini uygulayacağını belirtmiş, bazı okul yöneticileri ise şahit olduğu yıldırmaı görmezden geleceğini, karışmayacağını belirtmiştir. Özkuşçu ve İhtiyaroğlu (2021) tarafından elde edilen bu bulgunun, bu araştırmada elde edilen, okul yöneticilerinin yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlere destek verme, tarafları sakinleştirme gibi davranışlarla duruma müdahil olduğu veya tepkisiz kaldığı bulgusu ile örtüştüğü görülmektedir. Benzer şekilde Ertürk (2011) tarafından yapılan araştırmada da okulda sergilenen yıldırma davranışlarına tanıklık eden okul yöneticilerinin en çok eylemlere

karşı gelme, kurbanı destekleme ve teselli etme davranışlarını sergilediği bulgusuna ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılan ortaokul öğretmenleri ile yapılan görüşmeler neticesinde, bazı öğretmenlerin aynı zümrede yer aldıkları öğretmenler ya da diğer zümrelerde görev yapmakta olan öğretmenler tarafından yengeç davranışlarına maruz bırakıldıkları, diğer bir ifadeyle yengeç sepeti sendromuna yatay yönde maruz kaldıkları; bazı öğretmenlerin ise okul yöneticileri ve aynı zümrede yer aldıkları öğretmenler ya da diğer zümrelerde görev yapmakta olan öğretmenler tarafından yengeç davranışlarına maruz bırakıldıkları diğer bir ifadeyle yengeç sepeti sendromuna yatay ve dikey yönde maruz kaldıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Yatay ve dikey yönde yengeç davranışlarına maruz kalmış bir katılımcı ise müdür yardımcılarında da bir yengeç sepeti sendromunun olduğunu ve bir müdür yardımcısı ile yürütülen bir çalışmanın diğer müdür yardımcısı tarafından aşağı çekilmeye çalışıldığını belirtmiştir. Bu durumda, yengeç sepeti sendromunun sadece öğretmenler arasında görülen bir olgu olmadığı, kompleks bir yapıya sahip olduğu söylenebilir. Ulaşılan bulgular ışığında, öğretmenler arasında ya da müdür yardımcılarında yatay yönde bir yengeç sepeti sendromunun olabileceği, bununla birlikte müdür ve müdür yardımcılarında ya da müdür, müdür yardımcılar ile öğretmenler arasında dikey yönde bir yengeç sepeti sendromunun olabileceği söylenebilir. Pegues (2018) tarafından yengeç sepeti sendromuna ilişkin yapılmış olan çalışmada, yengeç sepeti sendromunun örgütlerde üç farklı yönde var olduğu bulgulanmıştır. Pegues (2018) tarafından yapılan çalışmada, yengeç sepeti sendromunun örgütlerde çoğunlukla yatay yönde diğer bir ifadeyle eşler arasında ortaya çıktığı, bunun aşağı yönde diğer bir ifadeyle üstten asta şekilde olan yengeç sepeti sendromu tarafından takip edildiği, bununla birlikte, örgütlerde en az düzeyde ise yukarı yönde diğer bir ifadeyle asttan üste şekilde olan yengeç sepeti sendromunun olduğu bulgulanmıştır. Pegues (2018) tarafından elde edilen bu bulgunun, bu araştırmada elde edilen, bazı öğretmenlerin aynı zümrede yer aldıkları öğretmenler ya da diğer zümrelerde görev yapmakta olan öğretmenler tarafından yengeç davranışlarına maruz bırakıldıkları, diğer bir ifadeyle yengeç sepeti sendromuna yatay yönde maruz kaldıkları; bazı öğretmenlerin ise okul yöneticileri ve aynı zümrede yer aldıkları öğretmenler ya da diğer zümrelerde görev yapmakta olan öğretmenler tarafından yengeç davranışlarına maruz bırakıldıkları diğer bir ifadeyle yengeç sepeti sendromuna yatay ve dikey yönde maruz kaldıkları bulgusuyla örtüştüğü görülmektedir. Pegues (2018)

tarafından yapılan araştırmadan farklı olarak bu araştırmada, üstten asta şekilde diğer bir ifadeyle yukarı yönde olan bir yengeç sepeti sendromunun varlığına dair bir bulguya ulaşılmamıştır, bu bakımdan bu araştırmada “dikey yönde” olarak adlandırılan yengeç sepeti sendromu üstten asta şekilde bir ilişkiyi ifade etmektedir. Yapılan alanyazın incelemesinde, Pegues (2018) tarafından yapılmış olan araştırma dışında, diğer araştırmalarda (bkz. Aydın ve Oğuzhan, 2019; Çavuş, 2021; Miller, 2019; Soubhari ve Kumar, 2014; Spacey, 2015) dikey yönde yengeç sepeti sendromuna ilişkin bir bulgunun elde edildiğine rastlanmamıştır.

Araştırmaya katılan ortaokul öğretmenleri ile yapılan görüşmeler neticesinde, yengeç sepeti sendromunun mesleki sonuçlarının; yengeç davranışına maruz kalan öğretmenlerin bir süre sonra yengeç zihniyetindeki öğretmenlere dönüşmesi, öğretmenlerin mesleki motivasyonunun düşmesi ve mesleki gelişimlerinin olumsuz etkilenmesi, öğretmenlerin kendisini görev yaptığı branş ile sınırlandırması, okula gelmek istememesi, iş birliği içerisinde yapılan projelerde yer almak yerine sınıf içi bireysel etkinliklere yönelmesi, görev yaptığı okuldan tayin olmak istemesi olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Araştırmada ulaşılan bulgulardan biri yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin bir süre sonra yengeç zihniyetindeki öğretmenlere dönüştüğüdür. Araştırmaya katılan öğretmenlerden bazıları, kendisinin yengeç zihniyetindeki bireylere dönüşmeye başladığını ve yengeç davranışları sergilediğinin bilincinde olduğunu ifade etmiş, bazı katılımcılar ise kendisinin katılımcı tarafından “nötr” olarak adlandırılan evrede olduğunu belirtmiştir. Katılımcı görüşleri doğrultusunda, bu dönüşümün bir süreç içinde gerçekleştiği ve aşağı çekilmeye çalışılan öğretmenin, dönüşüm sürecinde katılımcı tarafından “nötr” olarak adlandırılan bir evreden geçtiği, yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenin bu evrede mesleğinde yükselmek için çabalamayı bıraktığı, mesleğinde yükselmeye çalışan öğretmenleri de aşağı çekmeye çalışmadığı ve bu evrenin sona ermesinin ardından yengeç zihniyetindeki öğretmene dönüştüğü, mesleğinde yükselmeye çalışan öğretmenleri aşağı çekmeye başladığı belirlenmiştir. Bu durum, yengeç sepeti sendromunun varlığının bireysel ve örgütsel açıdan birçok olumsuz etkisinin olabileceğini göstermektedir. Örgüt içinde çalışmalar yapmak isteyen, mesleki olarak kendisini geliştirmek ve mesleğinde ilerlemek isteyen bireylerin maruz kaldıkları yengeç davranışları sonrasında birçok olumsuz özelliğe sahip olan yengeç zihniyetindeki bireylere dönüşmesinin; bireysel açıdan sosyal ilişkileri, mesleki gelişimi ve

performansı olumsuz etkilemesinin yanında, örgütsel açıdan da örgütsel iletişimi, örgütsel gelişimi ve performansı olumsuz yönde etkileyeceği söylenebilir. Köse ve Uzun (2020) tarafından öğretmenlerin kendini işe verememe nedenlerine ilişkin öğretmen görüşlerinin belirlenmesi amacıyla yapılmış olan araştırmada, işini yapmayan ve isteksiz meslektaşların olmasının, üretken ve çalışkan öğretmenlerin isteğinin kırılması ve küçümsenmesinin, eğitim kaygısı taşımayan duyarsız meslektaşlarla çalışmanın öğretmenlerin kendini işe verememelerine neden olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Köse ve Uzun (2020) tarafından elde edilen bu bulgunun, bu araştırmada elde edilen, yengeç davranışına maruz kalan öğretmenlerin bir süre sonra yengeç zihniyetindeki öğretmenlere dönüştüğü ve bu öğretmenlerin mesleki motivasyonunun düştüğü, mesleki gelişimlerinin olumsuz etkilendiği bulgusuyla örtüştüğü söylenebilir. Bu araştırma ile Köse ve Uzun (2020) tarafından yapılan araştırmada elde edilen söz konusu bulgular ışığında, çalışmayı seven ve üretken olan öğretmenlerin; işini yapmayan, isteksiz, eğitim kaygısı taşımayan duyarsız meslektaşlarla çalışmasının ve bu öğretmenler tarafından çeşitli yengeç davranışlarına maruz bırakılmasının, öğretmenlerin kendini işe verememesine neden olarak öğretmenlerin yengeç zihniyetindeki bireylere dönüşümlerinde etkili olabileceği söylenebilir. Katılımcı öğretmenler ile yapılan görüşmeler neticesinde, yengeç sepeti sendromunun mesleki sonuçlarından bir diğerinin, öğretmenin iş birliği içerisinde yapılan projelerde yer almak yerine bireysel etkinliklere yönelmesi olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Katılımcılardan biri bu durumu, yengeç davranışlarına maruz kalmamak ve bu nedenle stres yaşamamak için iş birliği içerisinde yapılan projelerde yer almamayı tercih ettiği, sınıf içi bireysel etkinliklere yöneldiği şeklinde açıklamıştır. Bu durumda, öğretmenlerin yengeç davranışlarına maruz kalmamak ve stres yaşamamak için kendilerini sınıf içi bireysel etkinliklerle sınırlandırarak kendi mesleki gelişim ve performanslarını da sınırlandırdıkları söylenebilir. Katılımcı öğretmenler ile yapılan görüşmeler neticesinde, yengeç sepeti sendromunun mesleki sonuçlarından bir diğerinin, öğretmenlerin mesleki motivasyonunun düşmesi, mesleki gelişimleri ve performanslarının olumsuz etkilenmesi olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu durum, mesleğinde ilerlemek, kendisini geliştirmek ve başarılar elde etmek isteyen öğretmenlerin çeşitli yengeç davranışları ile engellenmeye çalışılmasının, öğretmenlerin bu süreçten duygusal olarak olumsuz etkilenmesinin öğretmenlerin motivasyonunu düşürdüğü ve bu bakımdan mesleki gelişimini ve performansını olumsuz yönde etkilediği şeklinde yorumlanabilir. Bu bulgunun, alanyazında yengeç sepeti sendromu ya da bu olgu ile ilişkili olduğu

düşünülen kavramlarla ilgili yapılmış olan araştırmalarda elde edilen bulgular ile örtüştüğü görülmüştür. Aydın ve Oğuzhan (2019) tarafından yengeç sepeti sendromuna ilişkin yapılmış araştırmada katılımcıların, yengeç davranışları nedeniyle motivasyon eksikliği hissettikleri bulgulanmıştır. Evcen Temelli ve Güven (2021) tarafından, üniversitelerde yaşanan yıldırma olayları ile örgütsel sessizliğe ilişkin öğretim elemanlarının görüşlerinin alınması amacıyla yapılan araştırmada, yıldırmanın verimsizlik, çalışmak istememe ve motivasyon kaybı gibi etkilerinin olduğu bulgulanmıştır. Akbaşı ve arkadaşları (2020) tarafından, ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin karşılaştıkları yıldırma davranışları ile motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılmış olan araştırmada da öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalmalarının motivasyon düzeylerini düşürdüğü bulgulanmıştır. Bozbayındır ve Eken (2018) tarafından yapılan araştırmada da öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalmasının ders veriminin düşmesi, okula bağlılığın azalması, performansın ve motivasyonunu düşmesi, iş doyumunda azalma gibi etkilerinin olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Yaman ve arkadaşları (2010) tarafından yapılan araştırmada da öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalmaları neticesinde motivasyonlarının düştüğü ve bu durumu öğrencilerine yansıttıkları bulgulanmıştır. Katılımcı öğretmenler ile yapılan görüşmeler neticesinde, yengeç sepeti sendromunun mesleki sonuçlarından bir diğerinin, öğretmenlerin okula gelmek istememesi, görev yaptığı okuldan tayin olmak istemesi olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bulgunun, alanyazında yengeç sepeti sendromu ya da bu olgu ile ilişkili olduğu düşünülen kavramlarla ilgili yapılmış olan araştırmalarda elde edilen bulgular ile örtüştüğü görülmüştür. Miller (2019) tarafından yengeç sepeti sendromuna ilişkin olarak nitel yöntem kullanılarak iki aşamada gerçekleştirilen çalışmada bazı katılımcıların, yengeç davranışlarına maruz kalmaları nedeniyle bir işten ya da pozisyondan ayrılmayı tercih ettiği bulgulanmıştır. Aydın ve Oğuzhan (2019) tarafından yapılan araştırmada da katılımcıların, yengeç davranışları nedeniyle işe gitmek istemedikleri bulgulanmıştır. Benzer şekilde Uslukaya ve Demirtaş (2020) tarafından işyerinde dışlama olgusuna ilişkin yapılan nitel araştırmada, işyerinde dışlama olgusunun öğretmenlerin devamsızlık yapmasına ve tayin istemesine yol açtığı bulgusuna ulaşılmıştır. Konan ve Umur Erkuş (2019) tarafından, ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin katılımıyla yıldırmaya ilişkin yapılmış olan araştırmada da öğretmenlerin yıldırma karşısında başvurdukları yöntemlerden birinin görev yaptığı okulu değiştirme olduğu bulgulanmıştır. Peler Şahoğlu ve Yaman Lesinger (2022) tarafından yıldırma davranışlarına ilişkin yapılmış olan nitel araştırmada da yıldırma

davranışları karşısında öğretmenlerin tayin isteme yöntemine başvurduğu bulgulanmıştır. Özkuşçu ve İhtiyaroğlu (2021) tarafından, okul müdürlerinin ve öğretmenlerin yıldırma davranışlarına yönelik algılarındaki benzerlikleri ve farklılıkları ortaya koymak amacıyla yapılmış olan nitel araştırmada da yıldırma davranışlarının; bireylerin meslekten ve okuldan uzaklaşmasına, okul değiştirmesine, hastalık izni alarak okula gitmemesine neden olacağı bulgusuna ulaşılmıştır. Duran (2022) tarafından sınıf öğretmenlerinin örgütsel güven, yıldırma ve işe yabancılaşmaya ilişkin görüşlerini incelemek amacıyla yapılmış olan araştırmada, öğretmenlerin yıldırmaya maruz kalmasının öğretmenlerin uzaklaşmasına ya da istifa etmesine neden olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Yaman ve arkadaşları (2010) tarafından yapılan araştırmada, öğretmenleri yıldırma davranışlarına maruz kalmaları neticesinde işe gitmek istemedikleri bulgusuna ulaşılmıştır. Başsayın (2022) tarafından yapılan araştırmada da çatışmanın okula aidiyet hissinin kaybolması, ders işleyişinde aksamaların olması, motivasyonun düşmesi, okul gelmede isteksizlik gibi etkilerinin olduğu bulgulanmıştır.

Araştırmaya katılan ortaokul öğretmenleri ile yapılan görüşmeler neticesinde, yengeç sepeti sendromunun duygusal sonuçlarının; öğretmenlerin üzüntü, mutsuzluk yaşaması, kendisini yengeç davranışlarına maruz bırakan öğretmenlere karşı nefret hissetmesi, maruz kaldığı yengeç sepeti sendromu sürecinin devam etmesine dair korku ve bu sürecin içinde olmaktan dolayı utanç duyması, kendisini yalnız ve dışlanmış hissetmesi, maruz kaldığı davranışların üzerindeki etkilerinden dolayı görevlerini yerine getirme noktasında zorlanması ve buna bağlı olarak görevlerini yerine getirme noktasında vicdan azabı duyması, maruz kaldığı davranışlar karşısında hayal kırıklığı yaşaması, panik atak geçirmesi, suçluluk, umutsuzluk ve değersizlik hissetmesi olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bulgular ışığında, yengeç sepeti sendromunun, maruz kalan öğretmenler üzerinde olumsuz duygular oluşturduğu söylenebilir. Katılımcı görüşleri doğrultusunda, yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin maruz kaldığı yengeç davranışları karşısında kendisini sorguladığı, çalıştığı ve emek verdiği için kendisini suçladığı belirlenmiştir. Çalıştığı ve emek verdiği için kendisini suçlayan bir öğretmenin, yengeç davranışlarına maruz kalmamak için çalışmayı ve emek vermeyi bırakması durumunda, bunun bireysel ve örgütsel açıdan olumsuz etkilerinin olabileceği söylenebilir. İlgili alanyazın incelemesi neticesinde, yengeç sepeti sendromuna ilişkin yapılan araştırmalarda elde edilen bulguların bu araştırmanın bulguları ile benzerlik gösterdiğini belirtmek mümkündür. Aydın ve Oğuzhan (2019) tarafından acil sağlık çalışanları ile

yapılan araştırmada da katılımcılar, yengeç davranışlarına maruz kalmanın kendilerini kötü, çaresiz, depresif, öfkeli ve yalnız hissettirdiğini belirtmişlerdir. Aydın ve Oğuzhan (2019) tarafından elde edilen bu bulgunun, bu araştırmada elde edilen, yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin kendilerini mutsuz, yalnız ve dışlanmış, umutsuz ve değersiz, yengeç zihniyetindeki öğretmenlere karşı nefret dolu hissettiiği bulgularıyla benzerlik gösterdiğini söylenebilir. Soubhari ve Kumar (2014) tarafından yapılan, yengeç sepeti sendromunun iş stresi üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlayan nicel araştırmada, iş yerinde yaşanan bu tür stresli durumların, bireylerde belirli fizyolojik ve psikolojik bozuklukların oluşmasına yol açtığı bulgulanmıştır. Soubhari ve Kumar (2014) tarafından elde edilen bu bulgunun, bu araştırmada elde edilen, yengeç davranışlarının öğretmenlerin olumsuz duygular ve panik atak gibi psikolojik sorunlar yaşamasına yol açtığı bulgusuyla benzerlik gösterdiği görölmektedir. Miller (2019) tarafından nitel yöntem kullanılarak iki aşamada gerçekleştirilen ve yengeç sepeti sendromunun örgütlerdeki varlığının ve örgütsel dinamiklerinin incelenmesinin amaçlandığı çalışmada katılımcılar, yengeç davranışlarına maruz kalmanın hayal kırıklığı, ihanet, üzüntü, öfke ve stres gibi olumsuz duygular hissettirdiğini belirtmişlerdir. Miller (2019) tarafından elde edilen bu bulgunun, bu araştırmada elde edilen, yengeç davranışlarının öğretmenlerin üzüntü, mutsuzluk, hayal kırıklığı, umutsuzluk, değersizlik, korku, kendisini yengeç davranışlarına maruz bırakan öğretmenlere karşı nefret gibi olumsuz duygular hissetmesine yol açtığı bulgusuyla benzerlik gösterdiği görölmektedir. Pegues (2018) tarafından yengeç sepeti sendromuna ilişkin yapılmış olan araştırmada da yengeç davranışlarına maruz kalmanın bireylerde öfke, şaşkınlık, kafa karışıklığı, hayal kırıklığı, üzüntü, değersizlik, saygı görmeme, güvensizlik gibi olumsuz duygular hissettirdiği ve kendini soyutlama ihtiyacı ile kendini açıklama isteği oluşturduğu bulgulanmıştır. Pegues (2018) tarafından elde edilen bu bulgunun, bu araştırmada elde edilen, yengeç davranışlarının öğretmenlerin üzüntü, mutsuzluk yaşaması, kendisini yengeç davranışlarına maruz bırakan öğretmenlere karşı nefret hissetmesi, kendisini yalnız ve dışlanmış hissetmesi, maruz kaldığı davranışlar karşısında hayal kırıklığı yaşaması, umutsuzluk ve değersizlik gibi olumsuz duygular hissetmesine yol açtığı bulgusuyla örtüştüğu söylenebilir. Yengeç sepeti sendromuyla ilişkili olduğu düşünölen kavramlar üzerine yapılmış olan araştırmalarda elde edilen bulguların da bu araştırmada elde edilen bulgular ile benzerlik gösterdiğini söylemek mümkündür. Uslukaya ve Demirtaş (2020) tarafından işyerinde dışlama olgusunu, bu süreci deneyimleyen öğretmenlerin görüşleri işığında analiz etmek ve bileşenlerini

ortaya koymak amacıyla yapılan nitel araştırmada, işyerinde dışlama olgusunun üzüntü, öfke, yalnızlık, depresyon, stres, tükenmişlik,  zg ven kaybı gibi bireysel etkilerinin olduğu bulgulanmıştır. Çelebi ve Taşçı Kaya (2014) tarafından, meslek lisesinde görev yapan öğretmenlerin katılımıyla yıldırma olgusuna ilişkin yapılmış olan nitel araştırmada, yıldırma davranışlarının mağdurlar üzerindeki etkilerinin huzursuzluk, stres, sessizlik, tükenmişlik, fiziksel rahatsızlıklar, sinirlilik, özgüvenin azalması, suçlu hissetme, tedirgin etme olduğu bulgulanmıştır. Evcen Temelli ve Güven (2021) tarafından, üniversitelerde yaşanan yıldırma olayları ile örgütsel sessizliğe ilişkin  ğretim elemanlarının görüşlerinin alınması amacıyla yapılan araştırmada da yıldırmanın bireysel sonuçlarından bazılarının psikolojik sorunlar, mutsuzluk,  zg ven kaybı ve huzursuzluk olduğu bulgulanmıştır.  zkuş u ve İhtiyaroğlu (2021) tarafından yapılmış olan nitel araştırmada da yıldırma davranışlarının bireylerde psikolojik ve fiziksel rahatsızlıkların ortaya çıkmasına, bireylerin stres, öfke ve huzursuzluk hissetmesine neden olabileceği bulgusuna ulaşılmıştır. Yaman ve arkadaşları (2010) tarafından yapılan araştırmada da yıldırma davranışlarına maruz kalmanın öğretmenlerde depresyon ve huzursuzluk gibi etkilerinin olduğu bulgulanmıştır.

Araştırmaya katılan ortaokul öğretmenleri ile yapılan görüşmeler neticesinde, yengeç sepeti sendromunun sosyal sonuçlarının; örgüt içinde sosyal ilişkilerin yengeç sepeti sendromunun varlığından olumsuz etkilenmesi, yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin bu süreci özel hayatındaki bireylere yansıtması olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Katılımcı  ğretmenler ile yapılan görüşmeler doğrultusunda, yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin örgütün birçok paydaşı ile olan sosyal ilişkilerinin olumsuz yönde etkilendiği, bu öğretmenlerin maruz kaldıkları yengeç davranışlarından dolayı insanlardan uzak kalmayı tercih ettiği ve bu nedenle sosyal ilişkilerinin zayıfladığı belirlenmiştir. Bu durumda, yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin diğer bireylerle olan sosyal ilişkilerinin zayıflaması neticesinde örgüt içinde yalnızlaşabileceği ve bu durumun, yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin örgüt içinde destek almasını zorlaştırabileceği, bu olgu ile mücadelesini g  leştirebileceği söylenebilir. Katılımcı  ğretmenler ile yapılan görüşmeler neticesinde yengeç sepeti sendromunda yaşanılan olumsuz deneyimlerin, bireylerin ailesine ve arkadaşlarına yansıdığı, ailesi ve arkadaşları ile olan ilişkilerini olumsuz yönde etkilediği belirlenmiştir. Yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin aileleri ve arkadaşları ile olan ilişkilerinin bu süreçten olumsuz etkilenmesinin,

öğretmenlerin yeterince aile ve arkadaş desteği almasını zorlaştırabileceği, yengeç davranışlarından daha fazla etkilenmesine yol açabileceği ve bu süreç içinde daha fazla olumsuz duygu geliştirmesine neden olabileceği söylenebilir. Yengeç sepeti sendromuna ilişkin yapılmış olan ve bu olguyla ilişkili olduğu düşünülen kavramlar üzerine yapılmış olan araştırmalarda elde edilen bulguların, bu araştırmada elde edilen bulgularla örtüştüğü söylenebilir. Aydın ve Oğuzhan (2019) tarafından yengeç sepeti sendromuna ilişkin yapılmış olan araştırmada, katılımcıların diğer insanlardan uzaklaşmak istediklerini belirttikleri bulgulanmıştır. Aydın ve Oğuzhan (2019) tarafından elde edilen bu bulgunun, bu araştırmada elde edilen, yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin yengeç davranışlarından dolayı insanlardan uzak kalmayı tercih ettiği ve bu nedenle sosyal ilişkilerinin zayıfladığı bulgusuyla örtüştüğü görülmektedir. Özdemir ve Erdem (2020) tarafından akademik örgütlerde kıskançlığın nedenleri ve sonuçlarının belirlenmesi amacıyla yapılan olgubilim araştırmasında da bireyler arası kıskançlığın; sosyal ilişkilerin bozulması, iletişimin azalması, küsme, dostlukların yıkılması, paylaşımın ortadan kalkması gibi iletişim problemlerine yol açabileceği belirtilmiştir. Çelebi ve Taşçı Kaya (2014) tarafından, meslek lisesinde görev yapan öğretmenlerin katılımıyla yıldırma olgusuna ilişkin yapılmış olan nitel araştırmada, yıldırma davranışlarının mağdurların sosyal yaşantı ve aile yaşantısını olumsuz yönde etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır. Evcen Temelli ve Güven (2021) tarafından, yıldırma olgusuna ilişkin olarak öğretim elemanlarının katılımıyla yapılan nitel araştırmada da bireylerin aile yaşamının yıldırma olgusundan olumsuz etkilendiği, bu bireylerin iş arkadaşları ile iletişiminin bozulmasına yol açtığı bulgusuna ulaşılmıştır. Bozbayındır ve Eken (2018) tarafından yapılan araştırmada da öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalmasının diğer çalışanlarla iletişimin bozulmasına, kişinin fikir ve düşüncelerini kendine saklamasına, aile ilişkilerinin zarar görmesine neden olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Özlenen Esem (2015) tarafından yapılan araştırmada da yıldırmaya maruz kalmanın ailevi ilişkileri etkilediği, aile içi ilişkilerde stres, tahammülsüzlük ve huzursuzluk oluşturduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Yaman ve arkadaşları (2010) tarafından yapılan araştırmada, öğretmenleri yıldırma davranışlarına maruz kalmalarının özel hayatlarını etkilediği, içinde bulundukları sürecin aile yaşamlarına yansıdığı ve sosyal yaşamlarını olumsuz etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılan ortaokul öğretmenleri ile yapılan görüşmeler neticesinde, yengeç sepeti sendromunun örgütsel sonuçlarının; okulun performansının düşmesi, örgüt içinde

küfür ya da iftira gibi yengeç davranışlarının öğretmenler arasında sergileniyor olmasının okulun profilini olumsuz yönde etkilemesi, örgüt içi iletişimin zayıflaması ve bu olgudan olumsuz yönde etkilenmesi, okulda öğretmen değişiminin hızlanması, öğretmenlerin, öğrencilerin ya da velilerin okula yönelik olumsuz tutum geliştirmesi, yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin güç birliği oluşturması, olumlu okul kültürünün gelişiminin önlenmesi olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Katılımcı görüşleri doğrultusunda, okul yöneticilerinin okul içindeki yengeç sepeti sendromuna kayıtsız kalmasının, yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin bir araya gelmesine ve güç birliği oluşturmaya neden olduğu belirlenmiştir. Bu durum, yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin bir araya gelerek yengeç sepeti sendromu ile mücadelede birbirlerine destek oldukları şeklinde yorumlanabilir. Araştırmaya katılan ortaokul öğretmenleri; yengeç davranışlarının öğretmenlerin çalışma azmini kırdığı, örgütte iş birliğini engellediği, öğretmenlerin öğrenciler için kullanması gereken enerjiyi yengeç davranışlarıyla mücadelede kullanmasına yol açtığı ve bu nedenle okulun performansını düşürdüğünü belirtmişlerdir. Bu durum, yengeç sepeti sendromunun bireysel olarak öğretmen performansını olumsuz etkilemenin yanında okul performansını da olumsuz yönde etkilediği şeklinde yorumlanabilir. Araştırmaya katılan ortaokul öğretmenleri ile yapılan görüşmeler neticesinde, yengeç sepeti sendromunun örgütsel sonuçlarından bir diğerinin, okullarda öğretmen değişimini hızlandırması olduğu bulgulanmıştır. Bazı katılımcılar, öğretmenlerin yengeç sepeti sendromunun olduğu okullardan tayin olduklarını ve okullarda kısa süre içinde çok fazla öğretmen değişiminin olmasının, öğrencilerin akademik başarısını olumsuz yönde etkileyeceğini belirtmiştir. Bu durum, yengeç sepeti sendromunun dolaylı olarak öğrencileri de etkilediği şeklinde yorumlanabilir. Erol ve Başaran (2020) tarafından ilkokul öğrencileri ile yapılan nitel araştırmada, öğrencilerin öğretmen değişimine bağlı olarak üzüntü, çaresizlik, değersizlik gibi olumsuz duygular hissettikleri, bu duyguların öğrencilerin akademik başarısını, öğretmen ve okul algısını, okula bağlılığını olumsuz yönde etkilediği bulgulanmıştır. Yapar ve arkadaşları (2022) tarafından ilkokul öğrencileri ile yapılan nitel araştırmada da öğretmen değişiminin öğrencileri akademik ve duygusal olarak etkilediği bulgulanmış, velilerden bazıları öğretmen değişiminin çocuklarının akademik başarısını düşürdüğünü belirtmiş, bazıları ise arttığını ya da değiştirmedığını belirtmiştir. Ortaokul öğrencilerinde yaşı daha büyük olması, öğrencinin birçok branş öğretmenin olması gibi faktörler nedeniyle ilkokul öğrencilerine göre öğretmen değişiminden daha az etkilenebileceği düşünülse de okulda kısa süre içinde çok fazla

öğretmen değişiminin olmasının öğrenciyi akademik ve duygusal açıdan etkileyebileceği söylenebilir. Bu bakımdan, yengeç sepeti sendromunun etkilerinin öğretmen ile sınırlı kalmadığı dolaylı olarak öğrencileri de etkilediği söylenebilir. Katılımcı öğretmenler ile yapılan görüşmeler neticesinde, örgüt içi iletişimin zayıfladığı ve bu olgudan olumsuz yönde etkilendiği bulgusuna ulaşılmıştır. Katılımcıların görüşler doğrultusunda, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin agresif ve sinirli olmasının örgütte bireyler arası iletişimin zayıflamasına yol açtığı, yengeç sepeti sendromunun örgütte üzüntü, nefret gibi olumsuz duyguları oluşturmalarının örgüt içinde iletişimi olumsuz yönde etkilediği belirlenmiştir. Bu doğrultuda görüş belirten bir katılımcı, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin ve yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin, iletişim konusunda sorun yaşayan bireyler olduğunu ve bu nedenle, örgüt içinde sağlıklı iletişimin kurulamayacağını belirtmiştir. Bu durum, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin sahip olduğu kişilik özelliklerinin ve sergiledikleri davranışlarla örgütte oluşturdıkları olumsuz duyguların, örgütsel iletişimi olumsuz yönde etkilediği şeklinde değerlendirilebilir. Bu değerlendirmenin, Pegues (2018) tarafından yengeç sepeti sendromuna ilişkin yapılmış olan çalışmanın bulgularıyla desteklendiği söylenebilir. Pegues (2018) tarafından yapılmış olan çalışmada, yengeç zihniyetindeki kişilerin davranışlarından bazılarının; kendini diğer bireylerden uzaklaştırmak, diğer bireyleri küçümser şekilde iletişim kurmak, bireylerarası çatışmayı kışkırtmaya çalışmak, konuşma sırasında dikkat çekmek için diğerlerini görmezden gelmek ve sözünü kesmek olduğu bulgulanmıştır. Bu araştırmada ve Pegues (2018) tarafından yapılan araştırmada elde edilen bu bulgular doğrultusunda, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin kişilik özellikleri ve diğer öğretmenlerle iletişim kurma biçiminin örgüt içi iletişimi olumsuz yönde etkilediği söylenebilir. Katılımcıların görüşleri doğrultusunda yengeç sepeti sendromunun; öğretmenlerin, öğrencilerin ya da velilerin okula yönelik olumsuz tutum geliştirmesine yol açabileceği bulgulanmıştır. Katılımcılardan bazıları, yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin okula yönelik olumsuz tutum geliştirmesinin yanında, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin başarılı olması durumunda öğretmenlerin okulda çalışmalar, projeler yapmaya istekli olmayacağını ve bu durumun, öğrenci ve velilerin okula yönelik olumsuz bir tutum geliştirmesine yol açacağını belirtmişlerdir. Bu durum, yengeç sepeti sendromunun sadece maruz kalan öğretmeni olumsuz etkilemekle kalmayıp, örgütün diğer paydaşlarını da olumsuz yönde etkileyebileceği şeklinde yorumlanabilir. Bu bakımdan, yengeç sepeti sendromunun kompleks bir yapıya sahip olan bir olgu olduğu söylenebilir. Katılımcılardan biri ise yengeç

davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin yürüttükleri çalışmaların okul yöneticileri tarafından desteklenmesinin ya da bu öğretmenlerin öğrenciler tarafından sevilmesinin, bu öğretmenlerin okula yönelik olumsuz tutum geliştirmesinin önüne geçebileceğini belirtmiştir. Bu görüş, yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenlerin okul yöneticileri tarafından desteklenmesinin ve öğrencilerle olumlu ilişkilere sahip olmasının yengeç davranışlarından daha az etkilenmesine katkı sağlayabileceği şeklinde yorumlanabilir. Yengeç sepeti sendromunun örgütsel sonuçlarına ilişkin elde edilen bulguların, söz konusu olguya ilişkin araştırma yapmış olan Miller (2019) tarafından elde edilen bulgularla uyduğu söylenebilir. Miller (2019) tarafından nitel yöntem kullanılarak iki aşamada gerçekleştirilen çalışmada bazı katılımcıların, yengeç sepeti sendromunun örgütün ilerlemesinde gecikmelere yol açabileceği ve örgütteki bireylerin uyum içinde bir araya gelmesini engelleyebileceğini belirttiği bulgulanmıştır. Miller (2019) tarafından elde edilen bu bulgunun, bu çalışmada elde edilen, yengeç sepeti sendromunun örgütsel sonuçlarından olan okulun performansının düşmesi, olumlu okul kültürünün gelişiminin önlenmesi, örgüt içi iletişimin zayıflaması ve bu olgudan olumsuz yönde etkilenmesi bulgularıyla örtüştüğü söylenebilir. Yengeç sepeti sendromuyla ilişkili olduğu düşünülen kavramlar üzerine yapılmış olan araştırmalarda elde edilen bulguların da bu çalışmada elde edilen bulgular ile benzerlik gösterdiğini söylemek mümkündür. Uslukaya ve Demirtaş (2020) tarafından işyerinde dışlama olgusuna ilişkin yapılan nitel çalışmada, işyerinde dışlama olgusunun performansın düşmesi, örgütsel huzursuzluk, bağlılığın zayıflaması, devamsızlık ve tayin olma gibi örgütsel etkilerinin olduğu bulgulanmıştır. Özdemir ve Erdem (2020) tarafından akademik örgütlerde kıskançlığın nedenleri ve sonuçlarının belirlenmesi amacıyla yapılan olgubilim araştırmasında da bireyler arası kıskançlığın; kurumun yücelmesini engellediği, kurumun prestijine zarar verdiği, kuruma bağlılığı azalttığı, insan ilişkilerine zarar verdiği, örgütsel kültürün ve takım ruhunun bozulmasına yol açtığı bulgulanmış ve aidiyet duygusunun kaybedilmesinin işten ayrılmalara yol açabileceği belirtilmiştir. Evcen Temelli ve Güven (2021) tarafından, yıldırma olgusuna ilişkin olarak öğretim elemanlarının katılımıyla yapılan nitel çalışmada, yıldırmanın; örgüt kültürünün oluşmaması, örgüt başarısının düşmesi, örgüt çalışmalarının aksaması, bireylerin örgüte küsmesi, kutuplaşma, bireyler arası husumetin oluşması, motivasyon kaybı, örgütün amaçlarına ulaşamaması, verimsizlik gibi örgütsel sonuçlarının olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Özkuşçu ve İhtiyaroğlu (2021) tarafından, okul müdürlerinin ve öğretmenlerin yıldırma davranışlarına yönelik algılarındaki benzerlikleri ve

farklılıklarını ortaya koymak amacıyla yapılmış olan nitel araştırmada, yıldırma davranışlarının örgütsel etkilerinden bazıları; örgütün veriminin düşmesi, hastalık izinlerinin artması ve iletişimsizliğin ortaya çıkması olarak bulgulanmıştır.

Araştırmaya katılan ortaokul öğretmenleri ile yapılan görüşmeler neticesinde, öğretmenlere yönelik olarak; yengeç davranışları karşısında pes etmemesi, görevini yerine getirme ve projeler hayata geçirme konusunda ısrarcı olması, bu olguya ilişkin farkındalığının olması ve yengeç zihniyetindeki öğretmenlere uygun bir şekilde sözlü uyarıda bulunması, sakinliğini koruması, öğretmenlerin amacının eğitim olduğunu ve eğitimde rekabete yer olmadığını bilerek rekabetten uzak kalması, yürüttüğü çalışmalarda diğer öğretmenlere iş birliği teklif etmesi, birçok alanda kendisini geliştirmesi, iş ve özel hayatı birbirinden ayırması, maruz kaldığı yengeç davranışları karşısında bireysel olarak mücadele etmeye çalışmak yerine elinde mevcut olan delillerle şikayette bulunması, yaşça büyük olan öğretmenlerin genç öğretmenlere destek olması önerilerine ulaşılmıştır. Öğretmenlerin birçok alanda kendisini geliştirmesinin gerekliliğine vurgu yapan katılımcılar öğretmenlerin; bilginin değişim ve dönüşüm içinde olduğunu bilincinde olmasını ve bu doğrultuda kendisini geliştirerek değişim ve dönüşüme uyum sağlamasını, tarih, felsefe ya da edebiyat gibi alanlarda kitaplar okumasını, psikolojik bakımdan kendisini güçlendirmesini ve iletişim becerilerini geliştirmesini önermişlerdir. Öğretmenlere yönelik önerilerden bir diğeri öğretmenlerin yengeç sepeti sendromuna ilişkin farkındalık kazanmaları yönündedir. Öğretmenlerin bu olguya ilişkin farkındalık kazanmasının, öğretmenlerin yengeç davranışlarını anlamlandırmasına yardımcı olacağı ve yengeç sepeti sendromu ile mücadele etmesini kolaylaştıracağı söylenebilir. Öğretmenlere yönelik önerilerden bir diğeri olan yaşça büyük olan öğretmenlerin genç öğretmenlere destek olması önerisinin, genç öğretmenlerin yengeç davranışlarından daha az etkilenmesine katkı sağlayacağı, mücadelesini kolaylaştıracağı söylenebilir. Yengeç sepeti sendromuna ya da bu olguya ilişkili olduğu düşünülen kavramlar üzerine yapılmış olan araştırmalarda da benzer önerilerde bulunulduğunu söylemek mümkündür. Çavuş (2021) tarafından yengeç sepeti sendromu olgusuna ilişkin yürütülen çalışmada katılımcıların, öğretmenlere; iş birliği içinde olmalarını ve birbirlerine destek olmalarını, ilkeli olmalarını, mesleğini sevmelerini ve daha tecrübeli olan öğretmenlerin yol gösterici olmasını önerdikleri bulgulanmıştır. Pegues (2018) tarafından yengeç sepeti sendromu olgusuna ilişkin yapılmış olan araştırmada, bireylere yengeç davranışlarını azaltmak ya da onlarla

mücadele edebilmek için yengeç zihniyetindeki bireylerden ya da bu süreçten uzaklaşmaları, diğer bireylerden sosyal destek almaları, bu bireyler ile yüzleşmeleri, dikkatlerini yengeç davranışlarından ziyade büyük bir hedefe doğru yönlendirmeleri, sakin olmaları ve pes etmemeleri, mücadele etmeleri önerisinde bulunulduğu bulgulanmıştır. Çelebi ve Taşçı Kaya (2014) tarafından yıldırma olgusuna ilişkin yapılmış olan nitel araştırmada, yıldırma davranışlarına yönelik olarak öğretmenlerin açık iletişim kurması, mesafeli olması, yönetmelikleri ve özlük haklarını bilmesi, güçlü bir psikolojiye sahip olması, empati kurması önerisinde bulunulmuştur. Zembat (2012) tarafından yapılan araştırmada da katılımcıların, öğretmenler arası çatışmalara yönelik olarak; ekip çalışmalarının yapılmasını, öğretmenler arasında doğru iletişim ve empatinin olmasını önerdikleri bulgulanmıştır.

Araştırmaya katılan ortaokul öğretmenleri ile yapılan görüşmeler neticesinde, okul yöneticilerine yönelik olarak; yengeç davranışlarına maruz kalan öğretmenleri desteklemesi, emekleri için takdir etmesi ve ödüllendirmesi, örgüt içinde adil görev dağılımını sağlaması, okul kültürünü geliştirmesi, yengeç davranışlarına yönelik gerekli yaptırımları uygulaması, örgütsel gruplaşmaların önüne geçmesi, okulun işleyişinde velilerin etkisini belirli bir sınırdan tutması önerilerine ulaşılmıştır. Okul yöneticilerinin adil görev dağılımını sağlamasının gerekliliğine dikkat çeken katılımcılardan bazıları, adil görev dağılımının olmasının yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin kendisini okul için faydalı bir birey olarak algılamasını sağlayacağını ve bu öğretmenleri çalışmaya teşvik edeceğini belirtmiş ve adil görev dağılımının olduğu örgütlerde öğretmenlerin birbirini aşağı çekmeye çalışmayacağını, tüm yengeçlerin birlikte yükselerek sepetten aynı anda çıkabileceğini dile getirmiştir. Bu bulguyu destekleyecek diğer bir bulgu, yengeç sepeti sendromunun örgütsel nedenleri kategorisinde elde edilmiştir. Katılımcı öğretmenlere yengeç sepeti sendromunun örgütsel nedenlerini belirlemeye yönelik sorular yöneltildiğinde katılımcılardan bazıları, okul yöneticilerinin etkinlik, proje ya da çalışmalar için sıklıkla belirli öğretmenleri görevlendirmesinin diğer bir ifadeyle adil görev dağılımı yapmamasının örgütte yengeç sepeti sendromunun gelişmesine yol açtığını belirtmişlerdir. Bu bulgulardan yola çıkarak; okul içinde tüm öğretmenlerin etkinlik, proje ya da çalışmalarda görev almasının, öğretmenler arası rekabetin önüne geçilmesine katkı sağlayacağı, proje ya da çalışmalarla bir grup öğretmenin örgütte ön plana çıkması ve yengeç davranışlarına maruz kalmasının önlenmesine katkı sağlayacağı söylenebilir. Araştırmaya katılan ortaokul öğretmenleri tarafından okul

yöneticilerine okul kültürünü geliştirmeleri, öğretmenlerin birbiriyle daha fazla olumlu iletişim kurmalarını sağlayabilecek sosyal etkinlikler düzenlemeleri ve örgütte aile ortamı oluşturmaları önerilmiştir. Örgüt içinde bir aile ortamının oluşturulmasının; öğretmenlerin birbirini desteklemesini, takdir etmesini ve iş birliği içinde çalışmasını destekleyebileceği ve bu bakımdan öğretmenler arası rekabet, kıskançlık ya da nefret gibi istenmeyen durumların ortaya çıkmasını engelleyebileceği söylenebilir. İlgili alanyazın incelemesi neticesinde, yengeç sepeti sendromuna ilişkin yapılan araştırmalarda elde edilen bulguların bu araştırmanın bulguları ile benzerlik gösterdiğini belirtmek mümkündür. Soubhari ve Kumar (2014) tarafından yengeç zihniyetinin iş yeri stresi üzerindeki etkisine ilişkin akademisyen ve eğitim yöneticileri ile yapılan nicel araştırmada, bireylerin daha çok çalışmasına ve sertifikalar almasına fırsat verilmesi, bireylerin çalışmalarından dolayı ödüllendirilmesi gerektiği belirtilmiştir. Çavuş (2021) tarafından yengeç sepeti sendromu olgusuna ilişkin yürütülen çalışmada da katılımcıların, okul yöneticilerine; adil ve tarafsız davranması, paylaşılan hedefler belirlemesi, öğretmenlerin kendisini okula ait hissetmesi için çaba göstermesi, cesur davranması, başarılı olan öğretmenleri desteklemesi ve ödüllendirmesi, sürekli öğrenmeyi teşvik etmesi ve zümreleri işlevsel hale getirmesi önerisinde bulundukları bulgulanmıştır. Aydın ve Oğuzhan (2019) tarafından yengeç zihniyetinin acil sağlık çalışanlarındaki etkisinin incelendiği olgubilim çalışmasında da katılımcılar tarafından; örgütte adaletin hakim olması, bireylerin gelişiminin sağlanması ve desteklenmesi, güven ortamının oluşturulması, yöneticilerin tarafsız olması, bireylerle empati kurulması, örgütte iletişimin yeniden inşa edilmesi, bireylerin motive edilmesi önerilerinin verildiği bulgulanmıştır. Yengeç sepeti sendromuyla ilişkili olduğu düşünülen kavramlar üzerine yapılmış olan araştırmalarda elde edilen bulguların da bu araştırmada elde edilen bulgular ile benzerlik gösterdiğini söylemek mümkündür. Temel ve Çelik (2022) tarafından üstün başarı belgesi alan öğretmenler ve okul yöneticilerinin, ödüle yönelik görüşlerinin incelendiği nitel araştırmada, öğretmenlere üstün başarı belgesi verilmesinin öğretmenler üzerinde motive edici bir etkisini olduğu bulgulanmış, katılımcıların başarılı öğretmen algısını sürdürmeye çalıştığı, daha iyisini yapmak için çabalamaya başladığı ve takdir edilmenin kendisini motive ettiği yönünde görüş belirttiği bulgusuna ulaşılmıştır. Bu doğrultuda, maruz kaldığı yengeç davranışları nedeniyle motivasyonu, performansı düşen, olumsuz duygular yaşayan öğretmenlerin okul yöneticisi tarafından takdir edilmesinin ve ödüllendirilmesinin, öğretmen motivasyonunu olumlu etkileyeceği ve yengeç davranışlarından daha az etkilenmesine,

bu davranışlarla mücadele edebilmesine katkı sağlayabileceği söylenebilir. Coşkun (2019) tarafından devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin katılımıyla işyeri saldırganlığına ilişkin yapılmış olan araştırmada da katılımcılar tarafından; örgüt kültürünün işyeri saldırganlığını önleyebilecek şekilde geliştirilmesi ve bu doğrultuda, demokratik bir ortamın oluşturulması, örgüt içi iletişimin geliştirilmesi, kuralların tam ve eksiksiz uygulanması, saldırgan davranışlara müsamaha gösterilmemesi, öğretmenlerin bir araya gelecekleri programların düzenlenmesi önerilerinin verildiği bulgulanmıştır. Bozbayındır ve Eken (2018) tarafından yapılmış olan araştırmada da yıldırma davranışlarının önlenmesine ilişkin olarak öğretmenlerin; okulda saygının geliştirilmesi, sendikal ve siyasi faaliyetlerin en aza indirilmesi, demokratik bir bakış açısının geliştirilmesi önerilerinde bulundukları bulgulanmıştır.

Araştırmaya katılan ortaokul öğretmenleri ile yapılan görüşmeler neticesinde, eğitim politikası yapıcılara yönelik olarak; branşlar arasında oluşan sınırların kaldırılması, okul yöneticilerine ve öğretmenlere hizmet içi eğitimler verilmesi, öğretmenlerin maddi ve manevi açıdan desteklenmesi, eğitim fakültelerinin sayısının azaltılması ve nitelikli hale getirilmesi, öğretmen olmak için çeşitli kriterlerin belirlenmesi, yengeç sepeti sendromuna ilişkin farkındalık çalışmalarının yapılması, maruz kalınan yengeç davranışlarına ilişkin yapılan şikayetlerin dikkate alınması ve gerekli yaptırımların uygulanması, meslekte kalma garantisinin olmaması önerilerine ulaşılmıştır. Okullarda bazı çalışma ve görevlerin belirli branşlarla özdeşleştirilmesiyle ortaya çıkmış branş sınırlarının olduğunu ve öğretmenlerin görev yaptığı branşın dışında bir branş ile özdeşleştirilen çalışmaları yaptığında yengeç davranışlarına maruz bırakıldığını deneyimleyen katılımcılardan biri, eğitim politikası yapıcılar tarafından örgütlerde algılanan branş sınırlarının kaldırılmasını önermiştir. Katılımcılar tarafından eğitim politikası yapıcılara yönelik diğer bir öneri ise öğretmen olmak için çeşitli kriterlerin belirlenmesidir. Bu öneride bulunan katılımcılardan biri, eğitim örgütlerinde öğretmen olmak istemediği halde öğretmen olan kişilerin bulunması durumunda, yengeç sepeti sendromunun gelişmesinin önüne geçilemeyeceğini belirtmiş ve öğretmen adaylarının, öğretmenlik mesleğini icra etmek isteyen kişiler arasından seçilmesini önermiştir. Bu doğrultuda, öğretmenlik mesleğini severek icra edebilecek kişilerin öğretmen olmasının, örgüt içinde yengeç sepeti sendromu gibi olumsuz olguların önlenmesinde etkili olabileceği söylenebilir. Bir diğer öneri ise öğretmen olmak için çeşitli kriterlerin belirlenmesidir. Katılımcılar bu doğrultuda, öğretmen olma kriteri olarak; öğretmenlerin

psikolojik teste tabi tutulmasını, empati yeteneği gelişmiş olan kişilerin öğretmen olmasını ve öğretmenlerin bilime meraklı olup olmadığının incelenmesini önermiştir. İlgili alanyazın incelemesi neticesinde, yengeç sepeti sendromuna ilişkin yapılan araştırmalarda elde edilen bulguların bu araştırmanın bulguları ile benzerlik gösterdiğini belirtmek mümkündür. Çavuş (2021) tarafından yengeç sepeti sendromu olgusuna ilişkin yürütülen çalışmada katılımcıların, eğitim politikası yapıcılara; yönetici atamalarının liyakate dayalı olarak yapılması, öğretmen atama kriterlerinin yeniden düzenlenmesi, öğretmen performans değerlendirme sisteminin etkili biçimde kullanılması önerisinde bulundukları bulgulanmıştır. Aydın ve Oğuzhan (2019) tarafından yapılan araştırmada da katılımcılar tarafından; bireylere yengeç davranışlarına ilişkin farkındalık eğitimlerinin verilmesi, bu tür yengeç davranışları sergileyen bireylerin işten çıkarılması, bireylerin motive edilmesi, gelişiminin sağlanması ve desteklenmesi önerilerinin verildiği bulgulanmıştır. Yengeç sepeti sendromuyla ilişkili olduğu düşünülen kavramlar üzerine yapılmış olan araştırmalarda elde edilen bulguların da bu araştırmada elde edilen bulgular ile benzerlik gösterdiğini söylemek mümkündür. Coşkun (2019) tarafından işyeri saldırganlığına ilişkin yapılmış olan araştırmada katılımcılar tarafından; öğretmen olacak kişilerin bu mesleği yapmaya istekli olan kişiler arasından seçilmesi, görevi öncesinde donanımlı şekilde yetiştirilmesi, öğretmen olarak atanmadan önce kişilere psikolojik test yapılması, öğretmenlere öfke kontrolü, kişisel gelişim, sağlıklı iletişim gibi konularda eğitimlerin verilmesi önerilerinin verildiği bulgulanmıştır. Bozbayındır ve Eken (2018) tarafından yapılmış olan araştırmada, yıldırma davranışlarının önlenmesine ilişkin olarak katılımcılar tarafından; liyakat temelli yönetim yapılmasının sağlanması, okul yöneticilerine yönetsel becerilerinin geliştirilmesine yönelik eğitimler verilmesi, öğretmenlerin yasal hakları konusunda bilinçlendirilmesi, yöneticilik süresinin kısaltılması, eğitim sisteminde istihdam için kişilik testlerinin kullanılması, yönetim için teftiş mekanizması oluşturulması önerilerinde bulunulduğu bulgulanmıştır.

5.2.3. Araştırmanın dördüncü alt problemine ilişkin sonuçlar

Araştırmanın dördüncü alt problemi doğrultusunda elde edilen verilerin içerik analizi sonucunda *“Okul Yöneticilerinin İş Birliğine İlişkin Tutumunun Yengeç Sepeti Sendromuna Etkisi”* temasına ulaşılmıştır. *“Okul Yöneticilerinin İş Birliğine İlişkin*

Tutumunun Yengeç Sepeti Sendromuna Etkisi” temasında “İş Birliğinin Desteklenmesinin Yengeç Sepeti Sendromuna Etkisi ve İş Birliğinin Desteklenmemesinin Yengeç Sepeti Sendromuna Etkisi” olmak üzere 2 kategoriye ulaşılmıştır.

Katılımcıların görüşleri doğrultusunda, *“İş Birliğinin Desteklenmesinin Yengeç Sepeti Sendromuna Etkisi”* kategorisinde iş birlikçi çalışma ortamı, desteğe köstek olma, yengeç sepetinin oluşmasını engelleme, etkinin olmaması kodlarına ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan ortaokul öğretmenleri ile yapılan görüşmeler neticesinde, okul yöneticilerinin iş birliğini desteklemesinin; örgütte yengeç sepeti sendromunun oluşmasını engelleyebileceği, örgütte iş birlikçi bir çalışma ortamının oluşmasına ve bu ortamda okul yöneticileri ve öğretmenlerin birbiriyle uyum içinde çalışmasına katkı sağlayabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcılardan bazıları ise yengeç davranışlarının nedeninin yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin sahip olduğu özellikler olduğunu belirtmiş ve bu bakımdan, okul yöneticilerinin öğretmenler arası iş birliğini desteklemesinin, örgütte yengeç sepeti sendromunun gelişimi üzerinde azaltıcı bir etkisinin olmayacağını dile getirmiştir. Katılımcılardan biri ise okul yöneticilerinin iş birliğini desteklediğini ancak yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin bu desteği engellemeye çalıştığını belirtmiştir. Katılımcı bu durumun nedeninin, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin; okul yöneticilerinin sadece bazı öğretmenlerin arasındaki iş birliğini desteklediğini, okul yöneticilerinin desteğinin bu öğretmenlerin mesleğinde ilerlemesine katkı sağladığını ve kendilerinin geride kalmalarına yol açtığını düşünmeleri olduğunu belirtmiştir.

Katılımcıların görüşleri doğrultusunda, *“İş Birliğinin Desteklenmemesinin Yengeç Sepeti Sendromuna Etkisi”* kategorisinde yengeç davranışlarını arttırma/teşvik etme, öğretmenler arası rekabeti arttırma, bireyselliğin ön plana çıkması kodlarına ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan ortaokul öğretmenleri ile yapılan görüşmeler neticesinde, okul yöneticilerinin iş birliğini desteklememesinin; örgütte yengeç davranışlarını arttırdığı ve teşvik ettiği, öğretmenler arasındaki rekabeti arttırdığı, örgütte bireyselliğin ön plana çıkmasına yol açtığı sonucuna ulaşılmıştır. Hakaret, küfür, iftira gibi yengeç davranışlarına maruz bırakılmış olan katılımcılardan biri, okul yöneticilerinin iş birliğini destekliyormuş gibi göründüğünü ancak desteklemediğini dile getirmiş, okul yöneticilerinin iş birliğini desteklemesi durumunda yengeç

davranışlarının sergilenemeyeceğine dikkat çekmiştir. Katılımcı görüşleri doğrultusunda, okul yöneticileri tarafından iş birliğinin desteklenmemesinin, örgütte yengeç davranışlarını arttırdığı ve örgütte bir kişinin ön plana çıkmasına yol açarak yengeç sepeti sendromunun gelişimini tetiklediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu doğrultuda görüş belirten katılımcılardan biri, okul yöneticilerinin tüm öğretmenlerin iş birliği içerisinde çalışmasını desteklemesinin gerekliliğine vurgu yapmış ve iş birliğinin desteklenmediği bir örgütte, öğretmenlerin bazılarının proje ya da etkinliklerde görev alması durumunda, görev alan öğretmenlerin diğer öğretmenler tarafından engelleneceğini belirtmiştir.

5.2.4. Araştırmanın dördüncü alt problemine ilişkin tartışma

Araştırmaya katılan ortaokul öğretmenleri ile yapılan görüşmeler neticesinde, okul yöneticilerinin iş birliğini desteklemesinin; örgütte yengeç sepeti sendromunun oluşmasını engelleyebileceği, örgütte iş birlikçi bir çalışma ortamının oluşmasına ve bu ortamda okul yöneticileri ve öğretmenlerin birbiriyle uyum içinde çalışmasına katkı sağlayabileceği bulgusuna ulaşılmıştır. Bu durumda, okul yöneticilerinin iş birliğini desteklemesi ve bu iş birliğini sağlayabilmesi durumunda, okul yöneticileri ve öğretmenlerin birbiriyle uyum içinde çalışabileceği ve örgütün yengeç sepetine dönüşümünün engellenebileceği söylenebilir. Yılmaz (2022) tarafından öğretmenler arasındaki mesleki iş birliğine ilişkin yapılmış olan araştırmada da öğretmenlerin iş birliği yapmasının örgüt iklimine katkı sağladığı, bu doğrultuda öğretmenleri iş doyumuna, motivasyona, aidiyet, performans, iletişim ve paylaşım, sorun çözme becerisi, iş yükünü azaltma noktasında geliştirdiği bulgulanmış, bunun yanında mesleki gelişime katkı sağladığı, bu doğrultuda öğretmenleri farklı bakış açısı kazanma, diğer bireylerin deneyimlerinden yararlanma, bilgi birikimini artırma noktasında geliştirdiği bulgulanmıştır. Cansoy (2019) tarafından öğretmenlerin perspektifinden okulların mesleki öğrenme topluluğu olma durumlarının değerlendirilmesi amacıyla yapılmış olan araştırmada da katılımcılar, okul yöneticilerinin sorunların çözümü ya da okul içi ve dışı etkinliklerle ilgili olarak öğretmenleri iş birliğine yönlendirdiğini belirtmişler ve sorumlulukların dağıtılmasının öğretmenlerin iş yükünü azalttığını ve öğretmenlerin iş birliği içinde çalışılmasına katkı sağladığını ifade etmişlerdir. Bununla birlikte, Zembat (2012) tarafından çatışmanın altında yatan nedenleri ve öğretmenlerin çatışma

durumlarına ilişkin çözüm önerilerinin incelenmesi amacıyla yapılan araştırmada, öğretmenlerin meslektaşlarıyla yaşadıkları çatışma durumlarının ortadan kaldırılmasına yönelik olarak öğretmenler arasında ekip çalışmalarının yapılmasının önerildiği görülmektedir. Yılmaz (2022), Cansoy (2019) ve Zembat (2012) tarafından elde edilen bu bulguların, bu araştırmada elde edilen, iş birliğinin desteklenmesinin; örgütte yengeç sepeti sendromunun oluşmasını engelleyebileceği, örgütte iş birlikçi bir çalışma ortamının oluşmasına ve bu ortamda okul yöneticileri ve öğretmenlerin birbiriyle uyum içinde çalışmasına katkı sağlayabileceği bulgularıyla örtüştüğü görülmektedir. Araştırmaya katılan ortaokul öğretmenleri ile yapılan görüşmeler neticesinde ulaşılan diğer bir bulgu ise okul yöneticilerinin iş birliğini desteklediği ancak yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin bu desteği engellemeye çalıştığıdır. Katılımcılardan biri bu durumun nedenini, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin okul yöneticilerinin sadece bazı öğretmenlerin arasındaki iş birliğini desteklediğini, okul yöneticilerinin desteğinin bu öğretmenlerin mesleğinde ilerlemesine katkı sağladığını ve kendilerinin geride kalmalarına yol açtığını düşünmeleri şeklinde açıklamıştır. Bu bulgu, sosyal karşılaştırma kuramı çerçevesinde değerlendirildiğinde, elde edilen bulgunun sosyal karşılaştırma kuramında ortaya konan görüş ile uyumlu olduğu söylenebilir. Festinger'e (1954) göre bireyler kendi fikir, yetenek ya da özelliklerini değerlendirirken kendilerini diğer bireyler ile karşılaştırarak bir yargıya varmakta ve karşılaştırma yaptığı anda olumsuz bir sonuca ulaştığında referans olarak aldığı bireye karşı düşmanlık hissedebilmektedir. Bu doğrultuda, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin, okul yöneticilerinin iş birliği desteğinin diğer öğretmenlerin mesleğinde ilerlemesine katkı sağladığını ve kendilerinin geride kalmalarına yol açtığını düşünmelerinin, bireylerin kendi durumunu belirleyebilmek için yaptıkları sosyal karşılaştırmaların bir neticesi olabileceği ve bu bakımdan, elde edilen bulgunun sosyal karşılaştırma kuramında ortaya konan görüş ile örtüştüğü söylenebilir. Özdoğru (2021) tarafından, iş birliği olgusuna ilişkin yapılmış olan nitel araştırmada da öğretmenlerin meslektaşlarıyla iş birliğine çok fazla ihtiyaç duyduğu ve iş birliği yapma düzeylerinin yetersiz olduğunu düşündükleri ancak bazı öğretmenlerin ego, hırs, güvensizlik, kibir ve bencillik gibi olumsuz kişilik özelliklerine sahip olmasının, iletişim eksikliğinin, öğretmenler arasında rekabet ve gruplaşmaların olmasının öğretmenlerin iş birliği yapmalarının önünde engel oluşturduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Yılmaz (2022) tarafından öğretmenler arasındaki mesleki iş birliğine ilişkin yapılmış olan araştırmada da öğretmenler arasındaki mesleki iş birliğini engelleyen öğelerin tutum ve bakış açısı farklılıkları, ünlü olma kaygısı,

sorumluluktan kaçma, mesleki adanmışlığın azlığı gibi kişisel farklılıklardan ortaya çıkabileceği, bununla birlikte rekabet ortamı, sendikacılık, yöneticilerin tutumu ve okul iklimi gibi eğitim sisteminden kaynaklı engellerin de olabileceği bulgusuna ulaşılmıştır. Yılmaz (2022) tarafından yapılan araştırmada ulaşılan, öğretmenler arası iş birliğinin engellerinden birinin yöneticilerin tutumu olduğu bulgusunun, bu araştırmada elde edilen, okul yöneticilerinin iş birliğini destekleyici tutum içinde olmasının örgütte iş birlikçi bir çalışma ortamının oluşmasına ve bu ortamda okul yöneticileri ve öğretmenlerin birbiriyle uyum içinde çalışmasına katkı sağlayabileceği bulgusuyla uyduğu söylenebilir. Bununla birlikte, Özdoğru (2021) ve Yılmaz (2022) tarafından elde edilen bu bulguların, bu araştırmada elde edilen, yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin; okul yöneticilerinin sadece bazı öğretmenlerin arasındaki iş birliğini desteklediği, okul yöneticilerinin desteğinin bu öğretmenlerin mesleğinde ilerlemesine katkı sağladığı, kendilerinin geride kalmalarına yol açtığı şeklindeki düşünceleri ve yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin sahip oldukları kişilik özellikleri nedeniyle öğretmenler arasındaki iş birliğini engellemeye çalıştıkları bulgularıyla örtüştüğü söylenebilir. Araştırmaya katılan ortaokul öğretmenleri ile yapılan görüşmeler neticesinde, yengeç sepeti sendromunun nedenlerinden bazılarının, yengeç zihniyetindeki bireylerin olumsuz kişilik özelliklerine sahip olması, öğretmenler arası rekabet ve örgütsel gruplaşmaların varlığı olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu noktada, Özdoğru (2021) ve Yılmaz (2022) tarafından elde edilen bulgular ve bu araştırmanın bulguları doğrultusunda, okul yöneticilerinin öğretmenler arası iş birliğini desteklemesi ve öğretmenler arası rekabet ve örgütsel gruplaşmalar gibi yengeç sepeti sendromu ve iş birliği olguları bakımından önem arz eden noktalarda etkin çözümler geliştirmesinin, yengeç sepeti sendromunun örgütsel nedenlerinin ortadan kalkmasına katkı sağlayacağı söylenebilir. Araştırmaya katılan ortaokul öğretmenlerden bazıları da araştırmada okul yöneticilerinin iş birliğini desteklemesinin örgütte yengeç sepeti sendromunun oluşmasını engelleyebileceği yönünde görüş belirtmişlerdir. Bu bakımdan, okul yöneticisinin iş birliği desteğinin örgütte yengeç sepeti sendromunun oluşumunun engellenmesinde önem arz ettiği söylenebilir. Araştırmaya katılan ortaokul öğretmenlerinde bazıları ise okul yöneticilerinin öğretmenler arası iş birliğini desteklemesinin örgütte yengeç sepeti sendromunun gelişimi üzerinde bir etkisinin olmayacağı yönünde görüş belirtmişlerdir. Bu doğrultuda görüş belirten katılımcılardan bazıları, yengeç davranışlarının nedeninin yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin sahip olduğu özellikler olduğunu belirtmiş ve bu bakımdan, okul yöneticilerinin öğretmenler

arası iş birliğini desteklemesinin, örgütte yengeç sepeti sendromunun gelişimi üzerinde azaltıcı bir etkisinin olmayacağını dile getirmiştir. Bu bulgu doğrultusunda, örgütte yengeç sepeti sendromunun gelişmesinde bireysel etmenlerin örgütsel etmenlere göre daha ön planda olduğu söylenebilir. Bu durum, okul yöneticilerinin öğretmenler arası iş birliğini desteklemesinde örgütsel etmenlere yönelik stratejiler geliştirmesinin gerektiği şeklinde yorumlanabilir. Bununla birlikte, araştırmanın nicel boyutunda elde edilen bir bulgunun, bu bulguyla örtüştüğü görülmektedir. Araştırmanın nicel boyutunda örneklemde yer alan ortaokul öğretmenlerinin “Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği”nin bireysel etmenler alt boyutuna ilişkin algı düzeyinin, örgütsel etmenler alt boyutuna ilişkin algı düzeyinden yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu durum, katılımcı öğretmenlerin yengeç sepeti sendromunun bireysel etmenlerini, örgütsel etmenlerine göre daha yüksek düzeyde algıladığı ve ortaokul öğretmenleri örnekleminde yengeç sepeti sendromunun açıklanmasında bireysel etmenlerin daha etkili olduğu şeklinde değerlendirilebilir ve bu bağlamda, araştırmanın nicel ve nitel boyutunda elde edilen bu bulguların birbirini destekleyici nitelikte olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan ortaokul öğretmenleri ile yapılan görüşmeler neticesinde, okul yöneticilerinin iş birliğini desteklememesinin; örgütte yengeç davranışlarını arttırdığı ve teşvik ettiği, öğretmenler arasındaki rekabeti arttırdığı, örgütte bireyselliğin ön plana çıkmasına yol açtığı bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bulgulardan hareketle, okul yöneticilerinin örgütte iş birliğini desteklememesinin, bireylerin örgütün amaçları doğrultusunda birbirleriyle uyum içinde çalışmalarının önüne geçtiği, örgütten ziyade bireyselliğin ön plana çıkmasını yol açtığı ve bireyler arası rekabeti tetiklediği söylenebilir. Bu durumda, bireylerin birbirlerinin ilerleyişini ve başarısını engelleyebilmek için yengeç davranışları sergilemeye başlayabileceği söylenebilir. Köse ve Uzun (2020) tarafından öğretmenlerin kendini işe verememe nedenlerine ilişkin öğretmen görüşlerinin belirlenmesi amacıyla yapılmış olan araştırmada da katılımcı görüşleri doğrultusunda, okul yöneticilerinin iş birliği kurmamalarının öğretmenlerin kendine işe verememesine neden olduğu bulgulanmıştır. Köse ve Uzun (2020) tarafından elde edilen bu bulgunun, bu araştırmada elde edilen, okul yöneticilerinin iş birliğini desteklememesinin örgütte yengeç davranışlarını arttırdığı ve teşvik ettiği, örgütte bireyselliğin ön plana çıkmasına yol açtığı bulgusuyla uyduğu söylenebilir.

5.3. Öneriler

Araştırmada elde edilen bulgular doğrultusunda geliştirilen öneriler, uygulayıcılara ve araştırmacılara yönelik olmak üzere iki ayrı başlık altında sunulmuştur.

5.3.1. Uygulayıcılara yönelik öneriler

- Araştırmada görüşme yapılan öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda, örgütlerde öğretmenler tarafından her branşın belirli etkinlik ya da projelerle özdeşleştirildiği, bu doğrultuda branş sınırlarının oluşturulduğu ve öğretmenlerin görev yaptıkları branş dışındaki bir branş ile özdeşleştirilmiş etkinlik ya da projeleri yaptıklarında yengeç sepeti sendromuna maruz bırakıldıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Buna göre, farklı branşlarda görev yapmakta olan öğretmenlerin bir arada çalışabilecekleri etkinlik ya da projelerin arttırılması ve öğretmenlerin bu hususta teşvik edilmesi önerilebilir. Farklı branşlarda görev yapan öğretmenlerle proje grupları oluşturulabilir ve bu gruplarda yer alan öğretmenlerin; Tübitak, Teknofest, Erasmus+ gibi proje yarışmaları ile ulusal ve uluslararası bilimsel, sanatsal, sportif etkinlik ve yarışmalara katılımları desteklenebilir, öğretmenlerin birbiriyle uyum içerisinde çalışması, bilgi ve deneyimlerini paylaşması teşvik edilebilir.
- Araştırmada görüşme yapılan öğretmenlerden bazıları, mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin kıdemli öğretmenlerden yeterince destek alamadığını belirtmiş ve kıdemli öğretmenlerin genç öğretmenlere destek olmasının önemine dikkat çekmiştir. Bu görüş doğrultusunda, okullarda kıdemli öğretmenler ile mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin bir araya gelebilecekleri bir “Öğretmen saati” uygulaması yapılabilir. Okullarda belirlenen öğretmen saati ile kıdemli öğretmenlerin sahip oldukları tecrübeleri mesleğe yeni başlayan öğretmenlere aktarabilmelerine, onlara destek olmalarına katkı sağlanabilir.
- Araştırmada görüşme yapılan öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda, okul yöneticileri tarafından iş birliğinin desteklenmemesinin örgütte yengeç davranışlarını arttırdığı ve örgütte bir kişinin ön plana çıkmasına yol açarak yengeç sepeti sendromunun gelişimini tetiklediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırma sonucu doğrultusunda, okul yöneticilerine öğretmenler arası iş birliğini desteklemeleri, örgütte iş birlikçi çalışma ortamını oluşturmaları,

öğretmenlerin iş birliği içinde çalışmalarına olanak sağlayacak proje ya da etkinliklere katılım konusunda öğretmenleri teşvik etmeleri önerilebilir.

- Araştırmada görüşme yapılan öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda, örgütte rekabet ortamının olmasının yengeç sepeti sendromunun gelişmesine yol açabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırma sonucu doğrultusunda okul yöneticilerine, örgütteki rekabet ortamının yengeç sepeti sendromu çerçevesinde olası etkilerine ve bunları ortadan kaldırmak için kullanılabilecek stratejilere ilişkin hizmet içi eğitimler verilebilir. Okul yöneticilerinin öğretmenleri birbiriyle karşılaştırmaması, bireysel farklılıklara saygı göstermesi, öğretmenler arası işbirliğini desteklemesi, örgüt içi iletişimi güçlendirmesi, olumlu okul iklimini geliştirmeye çalışması, örgütte rekabete ortamının gelişiminin önlenmesine katkı sağlayabilir.
- Araştırmada görüşme yapılan öğretmenlerden bazıları, öğretmenlerin yengeç davranışlarına maruz kaldığının farkında olmayabileceğini belirtmiş ve okullarda farkındalık çalışmalarının yürütülmesini önermiştir. Görüşme yapılan öğretmenlerin bu önerisi doğrultusunda, okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin yengeç sepeti sendromuna ilişkin farkındalığının artırılmasına yönelik olarak hizmet içi eğitimler verilebilir, bu olgunun önemine dikkat çekecek çalışmalar yürütülebilir, alan uzmanlarından akademik destek alınabilir.
- Araştırmada görüşme yapılan öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda, örgütsel gruplaşmaların yengeç sepeti sendromunun gelişmesine yol açabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırma sonucu doğrultusunda; öğretmenler günü yemeği, öğretmenlere yönelik geziler, özel gün ve doğum günü kutlamaları düzenlenerek öğretmenler arası olumlu iletişimin desteklenmesi, örgütte takım ruhunun oluşturulması, örgütteki tüm bireyler tarafından benimsenen olumlu örgüt ikliminin oluşturulmasına yönelik çalışmalar yürütülmesi ve öğretmenlerin bireysel farklılıklarına saygı gösterilmesi önerilebilir.

5.3.2. Araştırmacılara yönelik öneriler

- Araştırmada görüşme yapılan öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda, müdür yardımcıları arasında bir yengeç sepeti sendromunun olduğu ve bir müdür yardımcısı ile yürütülen bir çalışmanın diğer müdür yardımcısı tarafından aşağı

çekilmeye çalışıldığı sonucuna ulaşılmıştır. Alanyazında yengeç sepeti sendromunu bu bakımdan ele alan bir araştırmaya rastlanmamış olmasından dolayı, okullarda görev yapan müdür ve müdür yardımcıları ile yengeç sepeti sendromuna ilişkin benzer araştırmalar yürütülebilir.

- Araştırmada görüşme yapılan öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda, bazı öğretmenlerin okul yöneticileri ve aynı zümrede ya da diğer zümrelerde görev yapmakta olan öğretmenler tarafından yengeç davranışlarına maruz bırakıldıkları diğer bir ifadeyle yengeç sepeti sendromuna yatay ve dikey yönde maruz kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır. Alanyazında, okul yöneticileri tarafından yengeç sepeti sendromuna maruz bırakılan öğretmenlerin bu olguya ilişkin görüşlerinin incelendiği bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu bakımdan, okul yöneticileri tarafından diğer bir ifadeyle dikey yönde yengeç sepeti sendromuna maruz bırakılan öğretmenlerin bu olguya ilişkin görüşleri nitel ya da karma araştırma yöntemleri kullanılarak belirlenebilir.
- Araştırmada elde edilen bulgular ışığında, yengeç sepeti sendromu ile ilişkili olabileceği düşünülen örgütsel gruplaşma, rekabet, örgütsel dedikodu, örgüt kültürü, toksik lider, mesleki motivasyon, örgütsel iletişim gibi kavramlarla yengeç sepeti sendromu arasındaki ilişki düzeyi ilişkiisel tarama modeli kullanılarak yapılan araştırmalarla ortaya konulabilir.
- Üniversitelerdeki akademisyenler ile yengeç sepeti sendromuna ilişkin benzer araştırmalar yapılabilir.
- Bu araştırma kapsamında resmi ortaokullarda görev yapmakta olan ve yengeç sepeti sendromuna maruz kalmış olan öğretmenlerle görüşmeler yapılmış, bu öğretmenlerin bireysel ve örgütsel açıdan yengeç sepeti sendromuna ilişkin görüşleri belirlenmiştir. Alanyazında yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin katılımıyla yapılmış bir araştırmaya rastlanmamış olmasından dolayı benzer bir araştırma yapılarak yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin bu olguya ilişkin görüşleri belirlenebilir.
- Yengeç sepeti sendromunun mevcut olduğu bir okulda durum çalışması yöntemi kullanılarak, örgütteki tüm paydaşlar bakımından farklı boyutlarıyla yengeç sepeti sendromu olgusu derinlemesine incelenebilir.

KAYNAKÇA

- Aaron, P. ve Smith, E. (1992). *The heritage lectures: Black accountability and achievement*. The Heritage Foundation.
- Abrugar, V. Q. (2014, 5 Temmuz). 10 signs that a person has a crab mentality. <https://faq.ph/10-signs-that-a-person-has-a-crab-mentality/> adresinden 9 Ekim 2021 tarihinde alınmıştır.
- Açar Eskici, A. (2018). *Örgütlerde bireyler arası rekabetin dinamikleri* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Akdeniz Üniversitesi.
- Akbaşı, S., Diş, O. ve Durnalı, M. (2020). İlkokul öğretmenlerinin karşılaştıkları yıldırma davranışları ile motivasyon düzeyleri arasındaki ilişki. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 49,564-581. doi: 10.9779/pauefd.596426
- Akpınar, E. N. (2016). Öğretmenlerin mobbing algısının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(56), 295-308.
- Akyürek, M. İ. (2020). Okullarda dedikodu ve söylenti durumunun incelenmesi. *İstanbul Zaim Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 2(4) 174-190. doi: 10.46423/izuved.732139
- Alkan, E., Yıldız, S. M. ve Bakır, M. (2011). Mobbingin beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin tükenmişliği üzerine etkisi. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 13(3), 270-280.
- Alkış Dedeoğlu, A. (2021). *Çalışma hayatında yengeç sepeti sendromuna yönelik ölçek geliştirme* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi.
- Altan, S. (2018). Örgütsel yapıya bağlı stres kaynakları ve örgütsel stresin neden olduğu başlıca sorunlar. *Stratejik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(3), 137-158. doi: 10.30692/sisad.470420
- Altun, B. (2020). *Sürdürülebilir öğretmen gelişimi: Mesleki öğrenme toplulukları* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Aydın Adnan Menderes Üniversitesi.

- Andersson, L. M. ve Pearson, C. M. (1999). Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace. *Academy of Management Review*, 24(3), 452-471. <https://doi.org/10.5465/AMR.1999.2202131>
- Arabacı, İ. B., Sünkür, M. ve Şimşek, F. Z. (2012). Öğretmenlerin dedikodu ve söylenti mekanizmasına ilişkin görüşleri: Nitel bir çalışma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 18(2), 171-190.
- Aracı, F. ve Okçu, V. (2017). İlkokul ve ortaokulda görev yapan öğretmenlerin mobbing (Yıldırma) yaşama algıları. *Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(10), 525-544.
- Aras, A. (2012). *İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin mobbing (Yıldırma) yaşama düzeyleri, örgütsel bağlılık ve iş doyumları arasındaki ilişkiler* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Ashforth, B. E. ve Saks, A. M. (1996). Socialization tactics: Longitudinal effects on newcomer adjustment. *Academy of Management Journal*, 39(1), 149-178. <https://doi.org/10.2307/256634>
- Aslan Açı, B. (2021). *Rol bırakma kuramı perspektifinden grup çalışmasının yaşlı bireylerin benlik saygısı ve sosyal uyumuna etkisi* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Aydemir Dadak, E. ve Özcan Demir, N. (2020). Sosyal kimlik kuramı bağlamında bireylerin kimlik tanımlamaları: Kocaeli Kafkas Kültür Derneği örneklemini. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 37(1), 11-23. doi: 10.32600/huefd.585316
- Aydın, G. Z. ve Oğuzhan, G. (2019). The “crabs in a bucket” mentality in healthcare personnel: A phenomenological study. *Hitit University Journal of Social Sciences Institute*, 12(2), 618-630. doi: 10.17218/hititsosbil.628375
- Bakan, İ., Okumuş, M.T. ve Kutluk, M.R. (2020). İşyeri arkadaşlığı, mesleki tatmin, iş stresi ilişkisi: Bir alan araştırması. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(1), 258-273. doi: 10.33437/ksusbd.725311

- Basri, W. S. ve Siam, M. R. A. (2015). The impact of the strategy execution individual levels' factors (Competency of staff and self- efficacy) on the organizational performance. *European Journal of Business and Management*, 7(22), 1-5.
- Başaran, A. R. ve Baysal, S. (2016). Öğretmen adaylarının ideal bir öğretmen hakkındaki görüşleri. Ö. Demirel ve S. Dinçer (Ed.), *Eğitim Bilimlerinde Yenilikler ve Nitelik Arayışı* (s.29-44) içinde. Pegem Akademi.
- Başsayın, N. (2022). *Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin çatışma ve çatışma yönetimine ilişkin görüşleri* [Tezsiz yüksek lisans araştırma projesi]. Pamukkale Üniversitesi.
- Baykal, E. (2018). Sosyal kimlik teorisi perspektifiyle kraliçe arı sendromu. *Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(16), 159-175.
- Bennett, R. J. ve Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 349-360. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.3.349>
- Boydak Özcan, M. ve Nanto, Z. (2017). Öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma eylemlerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, (34), 173-187.
- Bullock, H. C. M. (2013). Concerning constructions of self and other: Autoracism and imagining Amerika in the Christian Philippines. *Anthropological Forum: A Journal of Social Anthropology and Comparative Sociology*, 23(3), 221-241. <http://dx.doi.org/10.1080/00664677.2013.804400>
- Bullock, H. C. M. (2017). Ambivalent moralities of cooperation and corruption: Local explanations for (under) development on a Philippine island. *The Australian Journal of Anthropology*, 28(1), 56-71. doi: 10.1111/taja.12173
- Büyükmumcu, S. B. ve Ceyhan, A. A. (2020). Sosyal medya kullanıcılarının sosyal karşılaştırma eğilimlerinin incelenmesi. *Anadolu Journal of Educational Sciences International*, 10(1), 273-302. doi: 10.18039/ajes.682035

- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2013). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (15. Baskı). Pegem Akademi.
- Can, A. (2020). *SPSS ile Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi* (9. Baskı). Pegem Akademi.
- Can, E., Kaptanoğlu, S. ve Halo, L. M. (2018). Akademisyenlerde cam tavan sendromunun güç mesafesi ile ilişkisi. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 13(50), 52-64. doi: 10.14783/maruoneri.v13i38778.383151
- Canseven, S. (2017). *Mobbing ve örgütsel sinizm ilişkisi Gebze'deki ortaokul öğretmenleri üzerine bir uygulama* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Maltepe Üniversitesi.
- Cansoy, R. (2019). Öğretmen görüşlerine göre okulların mesleki öğrenme topluluğu olma durumlarının incelenmesi. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 10(19), 1-27.
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, 112(1), 155-159.
- Cohen-Charash, Y. (2009). Episodic envy. *Journal of Applied Social Psychology*, 39(9), 2128-2173. doi: 10.1111/j.1559-1816.2009.00519.x
- Cohen-Charash, Y. ve Mueller, J. S. (2007). Does perceived unfairness exacerbate or mitigate interpersonal counterproductive work behaviors related to envy? *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 666–680. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.3.666>
- Coşkun, B. (2019). *Devlet okullarında öğretmenlerin işyeri saldırganlığı davranışları ve örgütsel adalet ile ilişkisi* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Creswell, J. W. (2019). *Karma Yöntem Araştırmalarına Giriş* (2. Baskı). (M. Sözbilir, Çev. Ed.). Pegem Akademi.
- Creswell, J. W. (2021). *Nitel araştırma yöntemleri: Beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni* (6. Baskı). (M. Bütün ve S. B. Demir, Çev. Ed.). Siyasal Kitabevi.

- Creswell, J. W. ve Plano Clark, V. L. (2020). *Karma yöntem araştırmaları tasarımı ve yürütülmesi* (4. Baskı). (Y. Dede ve S. B. Demir, Çev. Ed.). Anı Yayıncılık.
- Çavuş, B. (2021). *Resmi ve özel liselerde “Yengeç sepeti” olgusu* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Aydın Adnan Menderes Üniversitesi.
- Çelebi, N. ve Taşçı Kaya, G. (2014). Öğretmenlerin maruz kaldığı mobbing (Yıldırma): Nitel bir araştırma. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 5(9), 43-66.
- Çiçek, B. ve Söylemez, M. (2020). Sosyal karşılaştırma bakış açısından dedikodu, rekabet ve etik iklim ilişkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 16(3), 639-656. <http://dx.doi.org/10.17130/ijmeh.798529>
- Çivitci, N. ve Şahin Baltacı, H. (2018). Üniversite öğrencilerinde zaman perspektifi, yaşam doyumu ve sosyal karşılaştırma. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 43(43), 107-116.
- Çopuroğlu, F. (2019). *Sosyal karşılaştırmanın marka tutumu ve yeniden satın alma davranışı üzerindeki etkisinin kültür bağlamında incelenmesi* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Gaziantep Üniversitesi.
- Demir, E. ve Demir, M. (2021). Türkiye’de öğretmenlerin mesleki gelişimi ve eğitim sistemine etkileri. *Eğitim Bilim ve Araştırma Dergisi*, 2(1), 1-8.
- Demirtaş, H. A. (2003). Sosyal kimlik kuramı, temel kavramlar ve varsayımlar. *İletişim Araştırmaları*, 1(1), 123-144.
- Deutsch, M. (1949). A theory of cooperation and competition. *Human Relations*, 2, 129–152. <https://doi.org/10.1177/001872674900200204>
- Duffy, M. K., Ganster, D. C. ve Pagon, M. (2002). Social undermining in the workplace. *Academy of Management Journal*, 45(2), 331–351. <https://doi.org/10.2307/3069350>
- Duran, E. (2022). *Örgütsel güven, mobbing ve işe yabancılaşmaya ilişkin sınıf öğretmenleri görüşleri* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Amasya Üniversitesi.

- Ekinci, Ö. (2012). *Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin yıldırma davranışları ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Necmettin Erbakan Üniversitesi.
- Elçi, M., Şener, İ., Erdilek Karabay, M. ve Erman, H. (2021). İşyerinde kıskanma ve kıskanılma: Ölçek uyarlama ve ölçüt bağımlı geçerliliği. *İş ve İnsan Dergisi*, 8(2), 209-224. doi: 10.18394/iid.953585
- Emiroğlu, M. (2017). Rehber öğretmenlerin algıladığı yıldırma davranışlarının incelenmesi. *Yaşam Becerileri Psikoloji Dergisi*, 1(2), 124-134.
- Erat, L. (2021). Yengeç sepeti sendromu. M. Sağır, L. Erat ve A. U. Aydın (Ed.), *Örgüt içi davranışsal psikoloji* (1. Baskı, s. 327-341) içinde. Beta Yayıncılık.
- Erdogan, B., Liden, R. C. ve Kraimer, M. L. (2006). Justice and leader-member exchange: The moderating role of organizational culture. *Academy of Management Journal*, 49(2), 395–406. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2006.20786086>
- Eren Gümüştekin, G. ve Öztemiz, A. B. (2005). Örgütlerde stresin verimlilik ve performansla etkileşimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 271-288.
- Eroğlu, M. ve Özbek, R. (2020). Etkili öğretmenlerin mesleki gelişimi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(37), 73-92. <http://dx.doi.org/10.14582/DUZGEF.2020.142>
- Erol, M. ve Başaran, M. (2020). İlkokul öğrencileri sınıf öğretmeni değişimini nasıl algılıyor?. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 8(4), 1196-1213. doi:10.14689/issn.2148-2624.8c.4s.6m
- Ertürk, A. (2011). *İlköğretim okullarında görevli öğretmen ve yöneticilere yönelik duygusal yıldırma davranışlarının incelenmesi* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Ertürk, Z. H. (2021). *Bağlanma stilleri ve benlik saygısının obsesif kompulsif semptomlar üzerindeki etkisi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Kent Üniversitesi.

- Evcen Temelli, M. ve Güven, S. (2021). Öğretim elemanlarının mobbing (Psikolojik yıldırma) ve örgütsel sessizliğe ilişkin görüşleri. *Kesit Akademi Dergisi*, 7(26), 428-462. doi: 10.29228/kesit.48461
- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7(2), 117–140. <https://doi.org/10.1177/001872675400700202>
- Fettahlioğlu, Ö. O. ve Alkış Dedeoğlu, A. (2021). Yengeç sepeti sendromu ve ölçek geliştirme çalışması. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 14(77), 1224-1235.
- Gabriels, K. ve De Backer, C. J. S. (2016). Virtual gossip: How gossip regulates moral life in virtual worlds. *Computers in Human Behavior*, 63, 683–693. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2016.05.065>
- Gibbons, F. X. ve Buunk, B. P. (1999). Individual differences in social comparison: Development of a scale of social comparison orientation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76(1), 129–142. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.76.1.129>
- Gino, F. ve Pierce, L. (2010). Lying to level the playing field: Why people may dishonestly help or hurt others to create equity. *Journal of Business Ethics*, 95, 89–103. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0792-2>
- Glesne, C. (2020). *Nitel araştırmaya giriş* (6. Baskı). (A. Ersoy ve P. Yalçınoglu, Çev. Ed.). Anı Yayıncılık.
- Güven, A., Kaplan, Ç. ve Acungil, Y. (2018). Türkiye’de özel ve kamu üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin mobbing algısı. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 10(18), 43-58. doi: 10.20990/kilisiibfakademik.428601
- Hacıcaferoğlu, S. (2013). Ortaöğretimde çalışan branş öğretmenlerinin yıldırma (Mobbing) davranışlarına uğrama düzeyleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(3), 111-127.
- Hogg, M. A. (2000). Subjective uncertainty reduction through selfcategorization: A motivational theory of social identity processes. *European Review of Social Psychology*, 11(1), 223-255. <https://doi.org/10.1080/14792772043000040>

- Hogg, M. A., Abrams, D., Otten, S. ve Hinkle, S. (2004). The social identity perspective: Intergroup relations, self-conception, and small groups. *Small Group Research*, 35(3), 246–276. <https://doi.org/10.1177/1046496404263424>
- Işıkkay, Ç. ve Taslak, S. (2021). İşyeri nezaketsizliği: Ulusal literatür üzerine bir içerik analizi. *OPUS–Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 18(39), 521-552. doi: 10.26466/opus.839745
- Işıktak, S. (2015). Öğretmen adaylarının iyi öğretmen olma ile ilgili görüşleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30(4), 119-131.
- Karasar, N. (2020). *Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar İlkeler Örnekler* (36. Baskı). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Karayalçın, C. (2019). Bir sosyal kimlik olarak meslek kimliği üzerine bankacılık sektöründe pazarlama açısından nitel bir araştırma. *International Journal of Labour Life and Social Policy*, 2(1), 43-57.
- Kayış, E. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel muhalefet davranışları ile mobbing yaşamaları arasındaki ilişki ve bazı değişkenlere göre incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Kayri, M. (2009). Araştırmalarda gruplar arası farkın belirlenmesine yönelik çoklu karşılaştırma (Post-hoc) teknikleri. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(3), 51-64.
- Kılıç, A., Şahin, Ş., Albayrakoglu, Ö. ve Arseven, Z. (2016). Öğretmen görüşlerine göre öğretmen davranışlarının değerler eğitimi açısından incelenmesi. *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*, 9(3), 441-460.
- Klein, W. M. (1997). Objective standards are not enough: Affective, self-evaluative, and behavioral responses to social comparison information. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72(4), 763–774. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.72.4.763>
- Koçak, B. (2018). *Öğretmenlerin yıldırma (Mobbing) ile ilgili görüşleri ve baş etme yöntemleri* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Kültür Üniversitesi.

- Konan, N. ve Umur Erkuş, Z. (2019). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin mobbinge uğrama nedenleri ve başa çıkma yöntemleri. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (19), 407-424.
- Köse, A. ve Uzun, M. (2020). Öğretmenlerin kendini işe verememe nedenleri üzerine fenomenolojik bir çözümleme. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(2), 680-728. doi: 10.33437/ksusbd.716213
- Kurland, N. B. ve Pelled, L. H. (2000). Passing the word: Toward a model of gossip and power in the workplace. *The Academy of Management Review*, 25(2), 428-438. <https://doi.org/10.2307/259023>
- LeCompte, M. D. ve Goetz, J. P. (1982). Problems of reliability and validity in ethnographic research. *Review of Educational Research*, 52(1), 31-60.
- Leech, N. L., Barrett, K. C. ve Morgan, G. A. (2005). *SPSS for intermediate statistics: Use and interpretation* (2. Baskı). Lawrence Erlbaum Associates.
- Levent, F. ve Türkmenoğlu, G. (2019). Okul yöneticilerinin dedikodu ve dedikodu yönetimine ilişkin görüşleri. *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 10(17), 787-814. doi: 10.26466/opus.518272
- Levin, J. ve Arluke, A. (1987). *Gossip: The inside scoop*. Springer.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119-126.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184. <https://doi.org/10.1080/13594329608414853>
- Lockwood, N. (2004). The glass ceiling: Domestic and international perspectives. http://avconline.avc.edu/bbeyer/Bb_WIO_Articles/Ch2_A/GlassCeiling_DomesticAndInternational_2004.pdf adresinden 17 Şubat 2022 tarihinde alınmıştır.
- Marques, J. (2009). Sisterhood in short supply in the workplaces: It's often the women who hold back their female colleagues. *Human Resource Management International Digest*, 17(5), 28-31. doi: 10.1108/09670730910974341

- McPhail, M. L. (2010). Dark menexenus: Black opportunism in an age of racial anxiety. *Southern Communication Journal*, 75(2), 160-170. doi: 10.1080/10417941003613255
- Mert, P. (2019). *Kadın öğretmenlerin yönetici olmaları önündeki engellerin cam tavan sendromu bağlamında incelenmesi* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Marmara Üniversitesi ile İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.
- Miller, C. D. (2016). *Interpersonal competitive dynamics in the workplace: The dark side of demographic similarity* [Doctoral dissertation]. The University of Texas at Dallas.
- Miller, C. D. (2019). Exploring the crabs in the barrel syndrome in organizations. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 26(3), 352-371. doi: 10.1177/1548051819849009
- Miller, R. G. (1981). *Simultaneous statistical inference* (2. Baskı). Springer-Verlag.
- Milli Eğitim Bakanlığı (MEB). (2017). Öğretmenlik mesleği genel yeterlikleri. https://oygm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2017_12/11115355_YYRETMENLYK_MESLEY_YENEL_YETERLYKLERY.pdf
- Mlicki, P. P. ve Ellemers, N. (1996). Being different or being better? National stereotypes and identifications of Polish and Dutch students. *European Journal of Social Psychology*, 26(1), 97-114. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-0992\(199601\)26:1<97::AID-EJSP739>3.0.CO;2-F](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-0992(199601)26:1<97::AID-EJSP739>3.0.CO;2-F)
- Mussweiler, T. (2003). Comparison processes in social judgment: Mechanisms and consequences. *Psychological Review*, 110(3), 472-489. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.110.3.472>
- Nanto, Z. ve Boydak Özcan, M. (2016). Öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma durumlarının incelenmesi. *Uşak Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 2(3), 112-128.
- Nickerson, J. A. ve Zenger, T. R. (2008). Envy, comparison costs, and the economic theory of the firm. *Strategic Management Journal*, 29(13), 1429-1449. <https://doi.org/10.1002/smj.718>

- Öğretmen, H. (2013). *Mobbingin iş doyumuna etkisi: Mersin ili Tarsus ilçesinde görev yapan öğretmenler üzerine bir araştırma* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Çağ Üniversitesi.
- Örücü, E., Hasırcı, I. ve Turhan, G. (2021). Örgütsel bağlılık ve üretkenlik (Verimlilik) karşıtı iş davranışı ilişkisi: Bir alan araştırması. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 35(4), 1383-1404. doi: 10.16951/atauniiibd.912662
- Özabacı, N. ve Acat, B. (2005). Öğretmen adaylarının kendi özellikleri ile ideal öğretmen özelliklerine dönük algılarının karşılaştırılması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 42(42), 211-236.
- Özdemir, A. (2015). *Öğretmenlerin psikolojik şiddet (Mobbing) algıları İstanbul ili Anadolu yakasındaki İmam-Hatip ortaokullarında bir tarama* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Maltepe Üniversitesi.
- Özdemir, S. (2021). Kıskançlık olgusu ve akademik örgütlere yansması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 12 (30), 652-676. doi: 10.21076/vizyoner.806859
- Özdemir, S. ve Erdem, R. (2020). Akademik yeşil gözlü canavarı: Kıskançlığın nedenleri ve sonuçları üzerine fenomenolojik bir çalışma. *Nitel Sosyal Bilimler*, 2(1), 19-39.
- Özdemir, Y. ve Üzüm, B. (2019). Yengeç sendromu. E. Kaygın ve G. Kosa (Ed.), *Olumsuz boyutlarıyla örgütsel davranış* (1. Baskı, s. 125-138) içinde. Eğitim Yayınevi.
- Özdoğan, M. (2021). Öğretmenler arasındaki iş birliği: Mevcut durum, engeller ve çözüm önerileri. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 12(23), 125-147.
- Özkara, E. ve Tunç, B. (2020). Okul yöneticilerinin çatışma yönetim stratejileri ile okul kültürü arasındaki ilişkinin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 53(3), 1023-1050. doi: 10.30964/auebfd.693129

- Özkuşçu, E. ve İhtiyaroğlu, N. (2021). Okul müdürlerinin ve öğretmenlerin mobbing davranışlarına yönelik algılarının incelenmesi. *Erciyes Journal of Education*, 5 (1), 23-50. <https://doi.org/10.32433/eje.896928>
- Özlenen Esemem, D. (2015). *Anadolu liselerinde çalışan öğretmenlerin mobbing uygulamaları ile ilgili algıları (Özel ve devlet okullarının karşılaştırması)* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Akdeniz Üniversitesi.
- Özsoy, E. ve Ardiç, K. (2017). Karanlık üçlü'nün (Narsisizm, makyavelizm ve psikopati) iş tatminine etkisinin incelenmesi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 24(2), 391-406. doi: 10.18657/yonveek.297733
- Parker, D. F. ve DeCotiis, T. A. (1983). Organizational determinants of job stress. *Organizational Behavior & Human Performance*, 32(2), 160–177. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(83\)90145-9](https://doi.org/10.1016/0030-5073(83)90145-9)
- Parrott, W. G. ve Smith, R. H. (1993). Distinguishing the experiences of envy and jealousy. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(6), 906–920. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.64.6.906>
- Pegues, D. A. (2018). *Professional and petty: An investigation into the social and individual conditions that promote instigated acts of workplace incivility between black professionals* [Doctoral dissertation]. Columbia University.
- Peler Şahoğlu, G. ve Yaman Lesinger, F. (2022). KKTC'deki ilköğretim okullarında yıldırım durumlarının belirlenmesi ve çözüm önerilerinin incelenmesi. *Uluslararası Beşeri Bilimler ve Eğitim Dergisi*, 8 (17), 100-119.
- Permatasari, D. ve Suharnomo, S. (2019). Investigating the “queen bee” phenomenon in Indonesia: A case study. *Diponegoro International Journal of Business*, 2(1), 41-51. <https://doi.org/10.14710/dijb.2.1.2019.41-51>
- Perry, K. (2013). Kicking the bucket: It's all about living. *Educational Perspectives*, 45(1-2), 7-16.

- Pierce, J. R., Kilduff, G. J., Galinsky, A. D. ve Sivanathan, N. (2013). From glue to gasoline: How competition turns perspective takers unethical. *Psychological Science*, 24(10), 1986–1994. <https://doi.org/10.1177/0956797613482144>
- Potuk, A. (2017). *Mobbing davranışı, örgütsel adalet ve örgütsel sessizlik algıları arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi.
- Rawley, E. ve Simcoe, T. S. (2010). Diversification, diseconomies of scope, and vertical contracting: Evidence from the taxicab industry. *Management Science*, 56(9), 1534-1550. doi: 10.1287/mnsc.1100.1207
- Rayner, C. ve Hoel, H. (1997). A summary review of literature relating to workplace bullying. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 7(3), 181–191. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1298\(199706\)7:3<181::AID-CASP416>3.0.CO;2-Y](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1298(199706)7:3<181::AID-CASP416>3.0.CO;2-Y)
- Robinson, S. L. ve Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555–572. <https://doi.org/10.2307/256693>
- Rosenberg, M. ve Owens, T. J. (2001). Low self-esteem people: A collective portrait. T. J. Owens, S. Stryker ve N. Goodman (Ed.), *Extending self-esteem theory and research: Sociological and psychological currents* (s. 400–436) içinde. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511527739.018>
- Sampath, N. (1997). ‘Crabs in a bucket’: Reforming male identities in Trinidad. *Gender and Development*, 5(2), 47-54. <http://dx.doi.org/10.1080/741922352>
- Sayğan Tunçay, S. ve Çıraklar, N. H. (2020). Rol çatışması ve rol belirsizliğinin işyeri mağduriyeti üzerine etkisi: Olumsuz duygulanımın düzenleyici rolü. *Journal of Yasar University* 15(özel sayı), 219-237.
- Schaubroeck, J. ve Lam, S. S. K. (2004). Comparing lots before and after: Promotion rejectees' invidious reactions to promotees. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 94(1), 33–47. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2004.01.001>

- Schilpzand, P., De Pater, I. E. ve Erez, A. (2016). Workplace incivility: A review of the literature and agenda for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 37, 57-88. <https://doi.org/10.1002/job.1976>
- Schuler, R. S. (1980). Definition and conceptualization of stress in organizations. *Organizational Behavior and Human Performance*, 25(2), 184-215. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(80\)90063-X](https://doi.org/10.1016/0030-5073(80)90063-X)
- Seki, T. (2020). *Benlik saygısı ve ilişkisel faktörler: Bir meta-analiz çalışması* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Necmettin Erbakan Üniversitesi.
- 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.
- Spacey, S. (2015). Crab mentality, cyberbullying and "name and shame" rankings. <https://www.semanticscholar.org/paper/Crab-Mentality%2C-Cyberbullying-and-%22Name-and-Shame%22-Spacey/3e43a0f74b4111c41513f2e0d0a13c92e79efb18> adresinden 17 Temmuz 2021 tarihinde alınmıştır.
- Spector, P. E. ve Fox, S. (2002). An emotion-centered model of voluntary work behavior: Some parallels between counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior. *Human Resource Management Review*, 12(2), 269-292. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(02\)00049-9](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(02)00049-9)
- Tai, K., Narayanan, J. ve McAllister, D. J. (2012). Envy as pain: Rethinking the nature of envy and its implications for employees and organizations. *The Academy of Management Review*, 37(1), 107-129. doi: 10.5465/amr.2009.0484
- Tajfel, H. (1972). Some developments in European social psychology. *European Journal of Social Psychology*, 2(3), 307-321. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2420020307>
- Tajfel, H. (1982). Social psychology of intergroup relations. *Annual Review of Psychology*, 33, 1-39. <https://doi.org/10.1146/annurev.ps.33.020182.000245>

- Tajfel, H. ve Turner, J. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. W. G. Austin ve S. Worchel (Ed.), *The Social Psychology of Intergroup Relations* (s. 33-47) içinde. Brooks Cole Publishing.
- Tajfel, H., Billig, M. G. Bundy, R. P. ve Flament, C. (1971). Social categorization and intergroup behaviour. *European Journal of Social Psychology*, 1(2), 149-178. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2420010202>
- Taşhan, A. (2019). *Akademik personelin işkoliklik ve narsistik kişilik özellikleri arasındaki ilişki: İnönü Üniversitesi'nde bir araştırma* [Yayımlanmamış doktora tezi]. İnönü Üniversitesi.
- Tekin, E, Yazgan Çilesiz, Z. ve Gede, S. (2019). Farklı mesleklerde çalışanların algılanan stres düzeyleri ve stresle başa çıkma tarzları üzerine bir araştırma. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 9(1), 79-89.
- Temel, S. ve Çelik, Y. (2022). İlkokul öğretmenleri ve yöneticilerinin üstün başarı belgesi ödülüne yönelik görüşlerinin incelenmesi. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(2), 350-378. doi: 10.33711/yyuefd.1073689
- Teng, Z., Liu, Y. ve Guo, C. (2015). A meta-analysis of the relationship between self-esteem and aggression among Chinese students. *Aggression and Violent Behavior*, 21, 45-54. <http://dx.doi.org/10.1016/j.avb.2015.01.005>
- Tınaz, P. (2006). Mobbing: İşyerinde psikolojik taciz. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 3(10), 11-22.
- Tıraş, B. (2021). *Akademik sosyal karşılaştırma yönü ve düzeyi ölçeklerinin geliştirilmesi: Akademik sosyal karşılaştırmanın genel sosyal karşılaştırma, akademik başarı ve bilişsel üçlü ile ilişkilerinin incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi.
- Toker Gökçe, A. (2012). Mobbing: İş yerinde yıldırma özel ve resmi ilköğretim okulu öğretmen ve yöneticileri üzerinde yapılan bir araştırma. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (18), 272-286.

- Turcotte, D. (2012). *Gossip and the group: A self-categorization perspective* [Doctoral dissertation]. Claremont Graduate University.
- Turhan, F. (2021). *Benlik kaynakları tükenmesi olgusunu gruplar arası bağlama yerleştirmek: Grupla özdeşleşme ve sosyal baskınlık yöneliminin etkilerinin minimal grup paradigması kapsamında incelenmesi* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Bursa Uludağ Üniversitesi.
- Turner, J. C. (1975). Social comparison and social identity: Some prospects for intergroup behaviour. *European Journal of Social Psychology*, 5(1), 5–34. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2420050102>
- Uğurlu, C. T., Çağlar, Ç. ve Güneş, H. (2012). Ortaöğretim okullarında yıldırma (Mobbing) davranışlarına ilişkin öğretmen görüşleri. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10(4), 718-749.
- Uslukaya, A. ve Demirtaş, Z. (2020). Öğretmen algılarına göre işyerinde dışlama: Eğitim kurumlarında nitel bir araştırma. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 11(22), 229-256.
- Usta, M. E., Kaya, A. ve Özyurt, D. (2018). Örgütsel dedikodu yönetimi. *Harran Maarif Dergisi*, 3(2), 1-13. doi: 10.22596/2018.0302.1.13
- Utma, S. (2019). Kadına yönelik cinsiyet ayrımcılığı ve cam tavan sendromu. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 11(1), 44-58.
- Ülbeği, İ. D., İplik, E. ve Yalçın, A. (2019). Sosyal baltalama ve çalışan performansı ilişkisinde iş stresi ve duygusal tükenmişliğin rolü. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(41), 1-15.
- Üstüner, M., Abdurrezzak, S. ve Yıldızbaş, Y. V. (2021). Öğretmenlerin ideal öğretmen özelliklerine ilişkin görüşleri. *Milli Eğitim Dergisi*, 50(229), 567-585.
- Üzüm, B. ve Özdemir, Y. (2020). Yengeç sendromu “Ben yapamazsam sen de yapamazsın”: Ölçek geliştirme çalışması. *Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 241-252.

- Üzüm, B. ve Şenol, L. (2019). Yabancılaşma ve üretim karşıtı iş davranışları: Sağlık kurumlarında bir araştırma. *Beykoz Akademi Dergisi*, 7(2), 65-80. doi: 10.14514/BYK.m.26515393.2019.7/2.65-80
- Vecchio, R. P. (2000). Negative emotion in the workplace: Employee jealousy and envy. *International Journal of Stress Management*, 7(3), 161–179. <https://doi.org/10.1023/A:1009592430712>
- Vinokur, A. D. ve van Ryn, M. (1993). Social support and undermining in close relationships: Their independent effects on the mental health of unemployed persons. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65(2), 350–359. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.65.2.350>
- Wert, S. R. ve Salovey, P. (2004). A social comparison account of gossip. *Review of General Psychology*, 8(2), 122-137. doi: 10.1037/1089-2680.8.2.122
- Wheeler, L. ve Miyake, K. (1992). Social comparison in everyday life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 62(5), 760–773. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.62.5.760>
- Wills, T. A. (1981). Downward comparison principles in social psychology. *Psychological Bulletin*, 90(2), 245–271. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.90.2.245>
- Wirth, L. (2001). Breaking through the glass ceiling: Women in management. International Labour Office.
- Wood, J. V. (1989). Theory and research concerning social comparisons of personal attributes. *Psychological Bulletin*, 106(2), 231–248. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.106.2.231>
- Yaman, E. ve Türker, S. (2011). İlköğretim öğretmenlerinin çatışma yönetim stratejileri ve öfke ifade düzeyleri arasındaki ilişki. *Akademik Bakış Dergisi*, (23), 1-12.
- Yaman, E., Vidinlioğlu, Ö. ve Çitemel, N. (2010). İşyerinde psikoşiddet, motivasyon ve huzur: Öğretmenler çok şey mi bekliyor? Psikoşiddet mağduru öğretmenler üzerine. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), 1136-1151.

- Yapar, M., Belgen, D., Ağalday, F. D. ve Belgen, M. (2022). Veli görüşlerine göre sınıf öğretmenlerinin zorunlu ve isteğe bağlı yer değiştirmelerinin öğrenciler üzerindeki etkisi. *Okul Yönetimi*, 2(1), 35-56.
- Yavuz, M. ve Levent, A. F. (2021). Okullarda dedikodu ve söylentinin nedenleri ve etkilerine ilişkin öğretmen görüşleri. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 12(4), 41-67. <https://doi.org/10.19160/e-ijer.890665>
- Yeşilada, T. ve Yeniçeri, İ. (2020). Banka çalışanları arasında yaşanan rekabet algısı ile iş etiği algısının etkileşimi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 21(1), 161-175. doi: 10.24889/ifede.459246
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2018). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (11. Baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, F. ve Eken, M. (2014). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerine yönelik yıldırma davranışlarının incelenmesi. *Kilis 7 Aralık Üniversitesi Sosyal Bilimleri Dergisi*, 4(8), 13-31.
- Yıldız, M. ve Kul, M. (2018). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin psikolojik şiddete maruz kalma düzeyleri ile motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Kayseri ili örneği. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(67), 212-222.
- Yıldız, S. ve Bayrakçı, C. (2020). İşyeri nezaketsizliği ile iş stresi arasındaki ilişki: Akademisyenler üzerine bir araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (40), 515-529. doi: 10.30794/pausbed.646525
- Yılmaz, K. (2022). Öğretmenlerin mesleki işbirliği: Mevcut durum, engeller ve öneriler. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 55(3), 1005-1043. doi:10.30964/auebfd.1143251
- Yurdunkulu, A. ve Oktay, A. (2020). İlköğretim okulu öğretmenlerinin çatışma durumları ve çatışma yönetimi stratejilerinin incelenmesi (Düzce-merkez örneği). *Trakya Eğitim Dergisi*, 10(1), 285-302. doi: 10.24315/tred.561001

Zembat, R. (2012). Okul öncesi öğretmenlerinin okul yöneticisi, meslektaşları ve aileler bağlamında algıladıkları çatışma durumlarının incelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 37(163), 203-215.

Zengin, A. ve Bayar, A. (2022). Okullarda görev yapan öğretmenlerin gruplaşmalarının okul yönetim sürecine getirdiği yansımalar. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 9(2), 280-297.



EKLER

Ek 1. Etik Kurul Kararı



T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİK KURULU KARARI

Sayı: **16.3540**

Tarih: **02 Aralık 2021**

Çalışmanın Yürütücüsü: **Yasemin ÜNALAN**

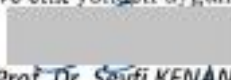
Diğer Araştırmacılar: **Doç. Dr. A. Faruk LEVENT**

Onay Tarihi ve Onay Sayısı: **12.11.2021 /9-6**

Sayın: **Yasemin ÜNALAN**

"Bireysel ve Örgütsel Açıdan Ortaokullarda Yengeç Sepeti Sendromu: Bir Karma Yöntem Çalışması" isimli çalışmanız Üniversitemiz Eğitim Bilimler Enstitüsü Araştırma ve Yayın Etik Kurulu tarafından incelenmiş ve etik yönden uygunluğuna karar verilmiştir.


Prof. Dr. Dilek ERBAŞ
Kurul Başkan Yardımcısı


Prof. Dr. Seyfi KENAN
Kurul Başkanı


Prof. Dr. Feriuzan GÜNDOĞAR
Üye


Prof. Dr. Mustafa USLU
Üye

Prof. Dr. Halil EKŞİ

Prof. Dr. Musa ÜÇE


Prof. Dr. Mustafa S. KAÇALIN
Üye


Prof. Dr. Hülya KAYALI

Ek 2. Nicel Boyuta İlişkin Araştırma İzni



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

GÜNLÜDÜR

Sayı : E-59090411-44-35483523
Konu :Anket ve Araştırma İzni (Yasemin ÜNALAN)

25.10.2021

MARMARA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

İlgi : a) Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 21.02.2020 tarihli ve 2020/2 sayılı genelgesi.
b) Valilik Makamının 21.10.2021 tarihli ve 35257359 sayılı oluru.

Valilik Makamının Anket ve Araştırma İzni konulu ilgi (b) oluru ve kullanılması uygun görülen ölçme araçlarının Müdürlüğünüzce mühürlenmiş örnekleri ekte gönderilmiştir.

İlgi (a) genelgenin 28. maddesinde; "Araştırma uygulama izni alan kamu kurum ve kuruluşları, uluslararası kuruluşlar, üniversiteler, sivil toplum kuruluşları ve araştırmacılar tamamladıkları bilimsel araştırma ile ilgili sonuç raporlarını, izni aldıkları ilgili birime çalışma bitiminden itibaren 30 gün içerisinde göndereceklerdir." ifadesi yer almaktadır.

Olur gereğince işlem yapılması ve araştırma sonuç raporunun ekte sunulan örneğe göre Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Şubesine gönderilmesi hususlarında gereğini arz ederim.

Abdurrahman ENSARİ
İl Millî Eğitim Müdürü a.
Şube Müdürü

Ek:
1- Valilik Oluru (1 Sayfa)
2- Rapor Örneği
3- Ölçekler

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : Bülentinek Mah. İzzet Ökür Cad.No: 1 Sütlüce/Beşiktaş/İstanbul
Telefon : 0212 384 36 30
E-posta : strajicigz@meb.gov.tr
Kısa Adresi : mebus@il.meb.gov.tr

Belge Doğrulama : <https://www.tatkiye.gov.tr/meb-ibys>
Belge İçin : Aydın BALTA
Unvan : Veri Hararılama ve Kontrol İyketmeni
İmza Adresi : <https://istanbul.meb.gov.tr/>

3104-1-476-373-4-4725-44-46



Ek 3. Nitel Boyuta İlişkin Araştırma İzni

	T.C. İSTANBUL VALİLİĞİ İl Millî Eğitim Müdürlüğü	GÜNLÜDÜR
Sayı : E-59090411-44-59231429		28.09.2022
Konu : Anket ve Araştırma İzni (Yasemin ÜNALAN)		
MARMARA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ (Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)		
İlgi : a) Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 21.01.2020 tarihli ve 2020/2 sayılı genelgesi. b) Valilik Makamının 28.09.2022 tarihli ve 59134855 sayılı oluru.		
Valilik Makamının Anket ve Araştırma İzni konulu ilgi (b) oluru ve kullanılması uygun görülen ölçme araçlarının Müdürlüğümüze mühürlenmiş örnekleri ekte gönderilmiştir.		
İlgi (a) genelgerin 28. maddesinde; "Araştırma uygulama izni alan kamu kurum ve kuruluşları, uluslararası kuruluşlar, üniversiteler, sivil toplum kuruluşları ve araştırmacılar tamamladıkları bilimsel araştırma ile ilgili sonuç raporlarını, izni aldıkları ilgili birime çalışma bitiminden itibaren 30 gün içerisinde göndereceklerdir." ifadesi yer almaktadır.		
Olur gereğince işlem yapılması ve araştırma sonuç raporunun ekte sunulan örneğe göre Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Şubesine gönderilmesi hususlarında gereğini arz ederim.		
Ahmet BÜRLÜKKARA İl Millî Eğitim Müdürü a. Şube Müdürü		
Ek: 1- Valilik Oluru (1 Sayfa) 2- Rapor Örneği 3- Ölçekler		
Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.		
Adres : Bistirdick Mah. İncirli Çarşı Cad. No: 1 Sultanahmet Fatih İstanbul	Belge Doğrulama: https://www.turkiye.gov.tr/meb-ibys	
Teléfono : 0212 384 36 30	Bilgi için : Aydin BALTA	
E-posta : strategigelistirme34@meb.gov.tr	Uygun : Veri Hazırlama ve Kontrol İşlemleri	
Kayıt Adresi : meb@tr01.ayrtr	İnternet Adresi : http://istanbul.meb.gov.tr	
522 00 5450 3465 8410 0000		

Ek 4. Nicel Boyuta İlişkin Veri Toplama Aracı

Sayın katılımcı,

Bu araştırmanın temel amacı, resmi ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin yengeç sepeti sendromuna ilişkin algılarını incelemek, bireysel ve örgütsel açıdan yengeç sepeti sendromuna ilişkin öğretmenlerin görüşlerini belirlemektir. Yengeç sepeti sendromu, “ben sahip olamıyorsam, sen de olama” anlayışına sahip olan dar görüşlü ve bencil bireylerin, diğer bireylerin ilerlemesini ya da hayallerinin peşinden gitmesini teşvik etmek yerine onları eleştirdiği ve aşağı çekmeye çalıştığı davranışsal bir durumu ifade etmektedir.

Araştırma Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi yüksek lisans programı çerçevesinde yürütülmektedir. Araştırmadan elde edilen veriler, araştırmanın amacı olan bilimsel çalışma dışında kullanılmayacak ve herhangi bir kişi ya da kuruluşa verilmeyecektir.

Araştırmanın ölçeği iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde kişisel bilgiler, ikinci bölümde “*okullarda yengeç sepeti ölçeği*” yer almaktadır. Ölçekte yer alan her yargıya ilişkin gerçek düşüncenize uyan seçeneği işaretlemeniz, yengeç sepeti sendromuna ilişkin algıyı ortaya koymada önem arz etmektedir. Ölçekte yer alan her soruyu işaretlemeniz ve isim yazmamanız önemle rica olunur.

Araştırmama yaptığınız değerli katkılarınızdan dolayı şimdiden teşekkür ederim.

Yasemin Ünalın

Bölüm I: Kişisel Bilgiler

Yaş	☐ 22-28	☐ 29-35	☐ 36-42	☐ 43-49	☐ 50 yaş ve üzeri
Cinsiyet	☐ Kadın	☐ Erkek			
Medeni Durum	☐ Bekar	☐ Evli			
Eğitim Durumu	☐ Lisans	☐ Lisansüstü:			
Mesleki Kıdem	☐ 1-5 yıl	☐ 6-10 yıl	☐ 11-15 yıl	☐ 16-20 yıl	☐ 21 yıl ve üzeri
Branş	☐ Fen Bilimleri ☐ İngilizce ☐ Matematik ☐ Türkçe ☐ Sosyal Bilgiler				
	☐ Din Kültürü ☐ Beden Eğitimi ve Spor ☐ Diğer: ve Ahlak Bilgisi				

Görev Yaptığı

Okuldaki Çalışma Süresi ☐ 1-3 yıl ☐ 4-6 yıl ☐ 7-9 yıl ☐ 10 yıl ve üzeri

Bölüm II: Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katlıyorum	Kesinlikle Katlıyorum
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Okulumda, yaptığım işleri haksız yere eleştiren öğretmenler vardır.					
2	Okulumda, hakkımda dedikodu yapan öğretmenler vardır.					
3	Okulumda, fikirlerimi küçümseyen öğretmenler vardır.					
4	Okulumda, benimle rekabet eden öğretmenler vardır.					
5	Okulumda, beni kendileriyle kıyaslayan öğretmenler vardır.					
6	Okulumda, bireyler arası farklılıklara saygı duymayan öğretmenler vardır.					
7	Okulumda, sorularıma bilerek tatmin edici cevaplar vermeyen öğretmenler vardır.					
8	Okuldaki işleyişle ilgili bir önerim olduğunda hemen karşıt fikirlerle karşılaşırım.					
9	Okulumda, bir başarı elde ettiğimde beni kıskanan öğretmenler vardır.					
10	Okulumda, yapamadıkları işleri benim de yapmamı istemeyen öğretmenler vardır.					
11	Okulumda, bir başarısızlık yaşadığımda bana destek olmayan öğretmenler vardır.					
12	Okulumda, yaşadığım sorunlar karşısında beni suçlayıcı davranan öğretmenler vardır.					
13	Okulumda, bir yenilik sunduğumda önümü kesmeye çalışan öğretmenler vardır.					
14	Okulumda, yöneticimin beni takdir etmesinden hoşlanmayan öğretmenler vardır.					
15	Okulumda, mesleki gelişimimi engellemeye çalışan öğretmenler vardır.					
16	Öğretmenler arasındaki iyi iletişim, okul yönetimi tarafından desteklenir.					
17	Okul yönetimi, beklentilerimi dikkate almaz.					

18	Öğretmenler arasındaki işbirliği, okul yönetimi tarafından desteklenir.					
19	Okulumuzun güçlü bir kültürü vardır.					
20	Okuldaki işleyişle ilgili önerilerim okul yöneticileri tarafından dikkate alınır.					
21	Okulumda, yaptığım işlerden dolayı takdir edilirim.					
22	Okula ilişkin yaptığım işlerde kurumsal destek görmem.					
23	Okulumdaki olanaklara erişimde kurumsal engellerle karşılaşırım.					
24	Okulumda, yaptığım işler değersizleştirilir.					
25	Okulumda, fikirlerimi rahatlıkla paylaşabileceğim bir güven ortamı vardır.					
26	Okulumda, bireysel gelişim desteklenir.					
27	Okulumda, hizmet içi eğitimlerle kendimizi geliştirmemiz desteklenir.					

Ek 5. Nicel Boyuta İlişkin Veri Toplama Aracı İzin Yazışması

← Re: Yasemin Ünalın-Ölçek İzni

BC

BARİS CAVUS <[redacted]>

21.09.2021 Sal 17:56

Kime: Siz

↩ ↪ → ...

Merhabalar Yasemin Hocam,
Geliştirdiğim 'Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeği'ni araştırmanız bağlamında kullanmanızda şahsım adına herhangi bir sakınca yoktur.

İyi çalışmalar dilerim,
Öğr.Gör.Dr. Barış Çavuş

21 Eyl 2021 Sal 13:37 tarihinde yasemin ünalın <[redacted]> şunu yazdı:

Sayın hocam,
Ben Marmara Üniversitesi Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi anabilim dalında Yüksek Lisans öğrencisi Yasemin ÜNALAN. Doç. Dr. A. Faruk LEVENT danışmanlığında Yüksek Lisans tezimi hazırlamaya çalışıyorum. "Yengeç Sepeti Sendromunu" bireysel ve örgütsel açıdan ele alacağım karma yöntem tez çalışmamın, resmi ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin "Yengeç Sepeti Sendromuna" ilişkin algılarını inceleyeceğimiz nicel aşaması için sizin geliştirmiş olduğunuz "Okullarda Yengeç Sepeti Ölçeğini" referans göstererek kullanmak istiyorum. İzin verirsiniz çok memnun olacağım. Saygılarımla.

Yasemin ÜNALAN
Fen Bilimleri Öğretmeni, Marmara Üniversitesi Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi



ÖĞRETMENLERİN YENGEÇ SEPETİ SENDROMUNA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİNİ BELİRLEMEYE YÖNELİK YARI-YAPILANDIRILMIŞ GÖRÜŞME FORMU

Değerli meslektaşım merhaba,

Resmi ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin bireysel ve örgütsel açıdan yengeç sepeti sendromuna ilişkin görüşlerini belirlemeyi amaçladığım bir çalışma yürütmekteyim. Yengeç sepeti sendromu, bir balıkçının kovasındaki yengeçleri gözlemlemesinden yola çıkarak ortaya konulmuştur (Spacey, 2015). Bir grup yengecin bir balıkçı kovasına konulması durumunda, her yengeç sürünerek kovadan dışarı çıkmaya çalışmaktadır. Ancak yengeçlerden biri tepeye yaklaştığında alttan gelen yengeçlerden biri o yengeci geri çekmektedir (Aaron ve Smith, 1992). Bu bakımdan yengeç sepeti sendromu, “ben sahip olamıyorsam, sen de olama” anlayışına sahip olan dar görüşlü ve bencilce bir düşünceyi tanımlamakta ve diğer bireylerin ilerlemesine ya da hayallerinin peşinden gitmesine izin vermek ya da onlara destek olmak yerine onları eleştiren ve aşağı çekmeye çalışan insanların davranışlarını ifade etmektedir (Soubhari ve Kumar, 2014; Spacey, 2015).

Görüşmede konuşulanların diğer öğretmenler ya da yöneticilerle paylaşılmayacağını, gizli olduğunu ve sadece bilimsel çalışmada kullanılacağını belirtmek isterim. Bununla birlikte araştırma raporunda isminiz kesinlikle yer almayacak, isminiz şifrelenecektir. İzin vererseniz veri kaybını engelleyebilmek için görüşmemizde ses kaydı almak istiyorum. Görüşmeye başlamadan önce söylediklerimle ilgili belirtmek istediğiniz bir düşünce ya da sormak istediğiniz bir soru var mı?

Araştırmama gösterdiğiniz değerli katkılarınız için şimdiden teşekkür ederim.

Yasemin ÜNALAN

Görüşme Tarihi:

Görüşme Saati (Başlangıç /Bitiş):

BÖLÜM I

GÖRÜŞME SORULARI

1. Sizce öğretmenler başarılı olduğunda, fark yaratmaya çalıştığında, mesleğinde ilerlemeye çabaladığında diğer öğretmenler tarafından engellenmeye çalışılıyor mu?

Cevap EVET ise;

Sonda:

1.1. Bu durumu nasıl fark ettiniz?

1.2. Okuldaki meslektaşlarını engellemeye çalışan öğretmenlerin sergilediği davranışları anlatabilir misiniz?

1.3. Sizce bu tip davranışlara maruz bırakılan öğretmenlerin sahip olduğu özellikler nelerdir? Bu özelliklerden bahseder misiniz?

1.4. Diğer bireyleri engellemeye çalışan öğretmenlerin sahip olduğu özellikler nelerdir? Bu özelliklerden bahseder misiniz?

1.5. Öğretmenlerin birbirlerine bu tip davranışlar sergilemesine neden olan örgütsel etmenler neler olabilir?

1.6. Sizce bu tip davranışlara maruz bırakılan öğretmenlerin yaşadığı duygular neler olabilir? Neler hissediyor olabilirler?

1.7. Sizce okul içinde birbirini engellemeye çalışan öğretmenlerin olması okulu nasıl etkiler? Açıklar mısınız?

- a. Okulun performansı açısından
- b. Bireyler arası iletişim açısından
- c. Okula yönelik tutum açısından

2. Daha önce iş arkadaşlarınız tarafından engellendiğinizi düşünüyor musunuz?

Cevap EVET ise;

Sonda:

2.1. Engellenmeye çalışıldığınızı fark ettiğiniz bir olayı paylaşır mısınız?

2.2. Sizi engellemek için yapılan davranışları anlatır mısınız?

- a. Mesleki durumunuza yönelik sergiledikleri davranışlardan;
- b. Sosyal ilişkilerinize yönelik sergiledikleri davranışlardan;
- c. Kişiliğinize yönelik sergiledikleri davranışlardan bahsedebilir misiniz?

2.3. Sizi bu davranışlara maruz bırakanlar kimlerdi? (Okul yöneticileri, diğer öğretmenler, aynı zümrede yer alan öğretmenler vb.)

- 2.4. Bu durum karşısında siz nasıl davrandınız?
- 2.5. Bu durum karşısında diğer öğretmenler ve okul yöneticileri ne yaptılar?
- 2.6. Sizce neden bu davranışlara maruz kaldınız?
- 2.7. Sizi engellemeye çalışan kişilerin sahip olduğu belirgin özellikler nelerdi? Açıklar mısınız?
- 2.8. Yaşadığınız bu durum sizi nasıl etkiledi? Açıklar mısınız?
- a. Mesleki gelişiminiz açısından
 - b. Mesleki performansınız açısından
3. Öğretmenler arası işbirliğinin okul yönetimleri tarafından desteklendiğini düşünüyor musunuz?
- a. Bu durumun öğretmenlerin birbirlerini engellemeye yönelik davranışlar sergilemesinde nasıl bir etkisi olduğunu düşünüyorsunuz? Neden?
4. Okullarda bu tür davranışların oluşmasını engellemek için neler yapılabilir?
- Sonda:
- a. Öğretmenler neler yapabilir?
 - b. Okul yöneticileri neler yapabilir?
 - c. Eğitim politikası yapımcılar neler yapabilir?
5. Eklemek istediğiniz herhangi bir şey var mı?

BÖLÜM II

DEMOGRAFİK BİLGİLER

Yaş:

Cinsiyet:

Medeni Durum:

Eğitim Durumu:

Mesleki Kıdem:

Branş:

Görev Yaptığı Okuldaki Çalışma Süresi:

Ek 7. Yengeç sepeti sendromunun nedenleri temasına ilişkin veri analizi tablosu

Tema No	İçerik	Kategori No	İçerik	Alt Kategori No	İçerik	Kod No	İçerik	Katılımcı Kodu
1	Yengeç Sepeti Sendromunun Nedenleri	1.1	Bireysel Nedenler	1.1.1	Yengeç davranışına maruz kalan öğretmenlerin özellikleri	1.1.1.1.	Çalışmayı seven/üretken	Ö1, Ö4, Ö6, Ö8, Ö9, Ö10
						1.1.1.2.	Özverili/İyi niyetli	Ö2, Ö3, Ö4, Ö6, Ö8
						1.1.1.3.	Öğrencileri çok yönlü geliştirmeye çalışan	Ö2, Ö8
						1.1.1.4.	Mesai kavramı gözetmeyen	Ö2, Ö4,
						1.1.1.5.	Çok yönlü bir insan olmaya çalışan	Ö2,
						1.1.1.6.	Mükemmeliyetçi	Ö3, Ö4,
						1.1.1.7.	Kuralcı	Ö4, Ö10
						1.1.1.8.	Araştırmacı	Ö4,
						1.1.1.9.	Çekinik/hassas	Ö5
						1.1.1.10.	Sınırını çizemeyen	Ö6
						1.1.1.11.	Ön planda olmayı sevmeyen	Ö9, Ö10
						1.1.1.12.	Mesleğini seven	Ö1, Ö10
						1.1.2.1.	Çalışkan olmayan	Ö2, Ö3, Ö5, Ö9

				1.1.2	Yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin özellikleri	1.1.2.2.	Mesleki sorumluluklarını yerine getirmeyen	Ö1, Ö9
						1.1.2.3.	Diğerlerinin çalışmasını istemeyen	Ö1 Ö2, Ö4, Ö5, Ö6, Ö8
						1.1.2.4.	Kibirli	Ö2, Ö6, Ö9
						1.1.2.5.	Mesleki tükenmişlik yaşayan	Ö2,
						1.1.2.6.	İnsanları kalıplara sokma çabasında olan	Ö2, Ö8, Ö10
						1.1.2.7.	Benmerkezci/Bencil	Ö3, Ö6, Ö7, Ö9
						1.1.2.8.	Merhametsiz	Ö4,
						1.1.2.9.	Özgüvensiz	Ö5,
						1.1.2.10.	Saygısız	Ö6,
						1.1.2.11.	Mutsuzlukla beslenen	Ö6
						1.1.2.12.	Ön planda olma isteği	Ö6, Ö7, Ö9, Ö10
						1.1.2.13.	Hırslı	Ö7, Ö8, Ö10
						1.1.2.14.	Huzursuz	Ö8, Ö9
						1.1.2.15.	Kendini sevmeyen	Ö4, Ö10
						1.1.2.16.	Dar bakış açısı	Ö7, Ö10
						1.2.1.	Okul yöneticisinin tutumu/toksik lider	Ö1, Ö3, Ö5, Ö9
						1.2.2.	Branşlar arası keskin sınırların olması	Ö2,

		1.2	Örgütsel Nedenler			1.2.3.	Adil görev dağılımının olmaması	Ö2, Ö3,
						1.2.4.	Ortak anlayış geliştirilememesi	Ö3,
						1.2.5.	Sorunların yönetilememesi	Ö4,
						1.2.6.	Rekabet ortamı	Ö1, Ö4, Ö5, Ö6, Ö7, Ö8,
						1.2.7.	Örgütsel gruplaşma	Ö1, Ö5, Ö7, Ö8, Ö10

Ek 8. Yengeç sepeti sendromu davranışları temasına ilişkin veri analizi tablosu

Tema No	İçerik	Kategori No	İçerik	Kod No	İçerik	Katılımcı Kodu
2	Yengeç Sepeti Sendromu Davranışları	2.1	Yengeç davranışına maruz kalan öğretmenlerin davranışları	2.1.1.	Sakinliği koruma çabası	Ö2, Ö4,
				2.1.2.	Tepki gösterme	Ö2, Ö4, Ö7, Ö8
				2.1.3.	Daha çok çalışma	Ö5, Ö7
				2.1.4.	Uzaklaşma	Ö6, Ö8, Ö10
				2.1.5.	Yengeç zihniyetindeki kişiye yakın olma	Ö10
				2.1.6.	Şikayet	Ö7, Ö8
		2.2	Yengeç zihniyetindeki öğretmenlerin davranışları	2.2.1.	Mesleki çalışmalarını gereksiz gösterme	Ö1, Ö3, Ö5, Ö8
				2.2.2.	Dedikodu	Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö6, Ö7, Ö8, Ö9
				2.2.3.	Olumsuz eleştiri	Ö1, Ö6, Ö10
				2.2.4.	Branş sınırının dışına çıkmaması yönünde söylemler	Ö2, Ö7
				2.2.5.	Yöneticilere şikayet etme	Ö2, Ö3, Ö8
				2.2.6.	Rekabet ortamı oluşturma çabası	Ö2,
				2.2.7.	Emeği/başarıyı sahiplenme	Ö3, Ö4, Ö5,
				2.2.8.	Hakaret/küfür	Ö4, Ö9, Ö10

				2.2.9.	İftira	Ö4, Ö8
				2.2.10.	Olduğundan farklı yansıtma	Ö4, Ö8, Ö9
				2.2.11.	Kendisi gibi çalışmasını isteme	Ö4, Ö8
				2.2.12.	Laf sokma/kinayeli konuşma	Ö6, Ö7 Ö9, Ö10
				2.2.13.	Baltalama/önünü kesme çabası	Ö7, Ö8
				2.2.14.	Mesafe koyma	Ö7, Ö9
		2.3	Diğer öğretmenlerin davranışları	2.3.1.	İki tarafa ayrı tavsiye verme	Ö2, Ö10
				2.3.2.	Mağduru destekleme	Ö4, Ö7, Ö9
				2.3.3.	Tepki göstermeme	Ö6, Ö10
		2.4	Okul yöneticilerinin davranışları	2.4.1.	Taraflara tavsiye verme	Ö2,
				2.4.2.	Destek verme	Ö6, Ö7
				2.4.3.	Tepkisiz kalma	Ö4, Ö7, Ö9
				2.4.4.	Tarafları sakinleştirme	Ö2
		2.5	Maruz kalınan davranışın yönü	2.5.1	Yatay	Ö1, Ö3, Ö4, Ö6, Ö8, Ö9
				2.5.2	Yatay ve dikey	Ö2, Ö5, Ö7, Ö10

Ek 9. Yengeç sepeti sendromunun sonuçları temasına ilişkin veri analizi tablosu

Tema No	İçerik	Kategori No	İçerik	Alt Kategori No	İçerik	Kod No	İçerik	Katılımcı Kodu
3	Yengeç Sepeti Sendromunun Sonuçları	3.1	Bireysel Sonuçlar	3.1.1.	Duygusal Sonuçlar	3.1.1.1.	Üzüntü/mutsuzluk	Ö1, Ö2, Ö4, Ö6, Ö8, Ö9, Ö10
						3.1.1.2.	Yengeç zihniyetindeki öğretmenlere karşı nefret	Ö2, Ö7
						3.1.1.3.	Yalnızlık	Ö3, Ö4, Ö6, Ö7, Ö8, Ö9
						3.1.1.4.	Korku	Ö4,
						3.1.1.5.	Utanç	Ö4,
						3.1.1.6.	Vicdan azabı	Ö5,
						3.1.1.7.	Hayal kırıklığı	Ö5, Ö9, Ö10
						3.1.1.8.	Suçluluk	Ö4, Ö6, Ö8
						3.1.1.9.	Umutsuzluk	Ö7
						3.1.1.10.	Değersizlik hissi	Ö7, Ö8
						3.1.1.11.	Panik atak	Ö9
				3.1.2.	Mesleki Sonuçlar	3.1.2.1.	Mağdurun yengeç zihniyetindeki bireye dönüşmesi	Ö2, Ö3, Ö5, Ö7

						3.1.2.2.	Mesleki motivasyonun düşmesi	Ö1, Ö2, Ö4, Ö6, Ö7, Ö9
						3.1.2.3.	Mesleki gelişimin olumsuz etkilenmesi	Ö2, Ö3, Ö5,
						3.1.2.4.	Kendini branşla sınırlandırma	Ö2,
						3.1.2.5.	Okula gelmek istememe	Ö4, Ö9
						3.1.2.6.	Bireysel çalışmalara yönelme	Ö10
						3.1.2.7.	Tayin isteği	Ö4, Ö6, Ö7, Ö9, Ö10
						3.1.3.	Sosyal Sonuçlar	Ö2, Ö4, Ö6, Ö7, Ö8, Ö9, Ö10
		3.2	Örgütsel Sonuçlar			3.2.1.	Olumsuz okul profili	Ö1, Ö2, Ö4,
						3.2.2.	Okulun performansının düşmesi	Ö1, Ö2, Ö3, Ö5, Ö6, Ö8, Ö10
						3.2.3.	Zayıf/Olumsuz örgüt içi iletişim	Ö1, Ö2, Ö3, Ö5, Ö6, Ö10

						3.2.4.	Öğretmen değişimi	Ö1
						3.2.5.	Okula karşı olumsuz tutum	Ö2, Ö3, Ö5, Ö6, Ö7
						3.2.6.	Okul kültürünün oluşmasını engelleme	Ö3, Ö9, Ö10
						3.2.7.	Güç birliği oluşturma	Ö7

Ek 10. Yengeç sepeti sendromuna ilişkin öneriler temasına ilişkin veri analizi tablosu

Tema No	İçerik	Kategori No	İçerik	Kod No	İçerik	Katılımcı Kodu
4	Yengeç Sepeti Sendromuna İlişkin Öneriler	4.1	Öğretmenlere öneriler	4.1.1.	Pes etmeme	Ö1, Ö5, Ö8
				4.1.2.	Sakin kalma	Ö2,
				4.1.3.	Rekabetten uzak durma	Ö3,
				4.1.4.	İş birliği teklif etme	Ö3, Ö8
				4.1.5.	Kendini geliştirme	Ö3, Ö5, Ö6, Ö10
				4.1.6.	İş ve özel hayat ayrımı	Ö6,
				4.1.7.	Anlayışlı davranma	Ö6, Ö8, Ö10
				4.1.8.	Sözlü uyarı	Ö6, Ö7, Ö10
				4.1.9.	Şikayette bulunma	Ö7, Ö9
				4.1.10.	Genç öğretmenlere destek	Ö10
		4.2	Okul yöneticilerine öneriler	4.2.1.	Öğretmenleri destekleme	Ö1, Ö2, Ö5, Ö6,
				4.2.2.	Emeğin takdir edilmesi/ödüllendirme	Ö1, Ö2, Ö5, Ö6, Ö7, Ö10
				4.2.3.	Adil görev dağılımı	Ö2, Ö3, Ö9
				4.2.4.	Okul kültürünü geliştirme	Ö3, Ö7, Ö10
				4.2.5.	Yaptırımların uygulanması	Ö4, Ö5, Ö10
				4.2.6.	Gruplaşmaları engelleme	Ö5, Ö8
				4.2.7.	Veli etkisini azaltma	Ö8
		4.3	Eğitim politikası yapıcılara öneriler	4.3.1.	Branş sınırlarının kaldırılması	Ö2,
				4.3.2.	Hizmet içi eğitimlerin verilmesi	Ö2, Ö6, Ö8, Ö10
				4.3.3.	Maddi ve manevi destek	Ö3, Ö5, Ö9, Ö10

				4.3.4.	Eğitim fakültelerinin nitelikli olması	Ö5,
				4.3.5.	Öğretmen olma kriterleri	Ö5, Ö9
				4.3.6.	Farkındalık çalışmaları	Ö6, Ö10
				4.3.7.	Şikayetlerin dikkate alınması	Ö7
				4.3.8.	Meslekte kalma garantisinin olmaması	Ö9

Ek 11. Okul yöneticilerinin iş birliğine ilişkin tutumunun yengeç sepeti sendromuna etkisi temasına ilişkin veri analizi tablosu

Tema No	İçerik	Kategori No	İçerik	Kod No	İçerik	Katılımcı Kodu
5	Okul Yöneticilerinin İş Birliğine İlişkin Tutumunun Yengeç Sepeti Sendromuna Etkisi	5.1.	İşbirliğinin desteklenmesinin yengeç sepeti sendromuna etkisi	5.1.1.	İş birlikçi çalışma ortamı	Ö5,
				5.1.2.	Desteğe köstek olma	Ö2,
				5.1.3.	Yengeç sepetinin oluşmasını engelleme	Ö2,
				5.1.4.	Etkinin olmaması	Ö6, Ö7
		5.2.	İşbirliğinin desteklenmemesinin yengeç sepeti sendromuna etkisi	5.2.1.	Yengeç davranışlarını arttırma/Tesvik etme	Ö1, Ö3, Ö4, Ö5, Ö9, Ö10
				5.2.2.	Öğretmenler arası rekabeti arttırma	Ö3,
				5.2.3.	Bireyselliğin ön plana çıkması	Ö3

**Tüm kullanım hakları
M.Ü. Eğitim Bilimleri Enstitüsü'ne aittir.
© 2023**