



Yengeç Sepeti Sendromunun Akademisyenliğe Yabancılaşma Üzerindeki Rolünün İncelenmesi

Fatma YEŞİLKUŞ¹, Onur Başar ÖZBOZKURT² ve Necdet SEZAL³

Özet

Yükselen bireyi aşağıya çekme sendromu olarak bilinen yengeç sepeti sendromu, bir kovadaki yengeçlerin birbirini aşağı çekmesiyle ortaya çıkan bir yaklaşımdır. Etkileşimin yüksek ve nitelikli olması gereken üniversitelerde böyle bir durum ile karşılaşılması, mesleği gereği ülkenin genç nüfusunu yönlendiren ve ülkenin geleceğine yön veren araştırmalar ve faaliyetler yapan akademisyenlerin, akademisyenliğe yabancılaşmasına sebebiyet vermektedir. Bu çalışmanın amacı, yengeç sepeti sendromunun, eğitim-öğretim faaliyetlerine ek olarak bilimsel çalışmalar, idari faaliyetler, toplumsal ve sosyal faaliyetler gibi birçok önemli görevi olan akademisyenlerin, akademisyenliğe yabancılaşma düzeylerini ne ölçüde yordadığını keşfetmektir. Üç bölümden oluşan veri toplama aracı ile kartopu örneklem yöntemi kapsamında 242 akademisyene ulaşılarak veriler toplanmıştır. Araştırmada, ölçeklerin geçerliliğini doğrulamak için AMOS 24 programı ile doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. SPSS 26.0 nicel analiz programı vasıtasıyla, ölçeklerin güvenilirliğini test etmek için Cronbach Alfa katsayısı değerleri hesaplanmıştır. İlgili değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek için korelasyon; yengeç sepeti sendromunun akademisyenliğe yabancılaşma ve alt boyutları üzerindeki rolünü incelemek için ise çoklu regresyon analizinden faydalanılmıştır. Analiz bulgularında, yengeç sepeti davranışına maruz kalan akademisyenlerin akademisyenliğe yabancılaştığı, bilimsel araştırma yapmaktan kaçındığı, kendisini akademik süreçlerden izole ederek yalıtılmışlık ve güçsüzlük duygularını ortaya çıkardığı görülmüştür. Yengeç sepeti davranışının etkilerini azaltmak ve akademisyenlerin yabancılaşma hissini önlemek için kurumlar arası destek ağları oluşturulmalı, akademik topluluklar arasında dayanışma ve iş birliği teşvik edilerek, araştırmacıların izole olma eğilimleri engellenmeli ve güçsüzlük duygularını aşmalarına yardımcı olunmalıdır.

Makale Bilgileri

Araştırma
Makalesi

Gönderim Tarihi
06/09/2023
Kabul Tarihi
02/04/2024
Yayın Tarihi
23/09/2024

Anahtar Kelimeler

Yengeç sepeti sendromu,
Yabancılaşma,
Örgütsel psikoloji, Başarı,
Liyakat

¹ Bağımsız Araştırmacı, ORCID: 0000-0002-7749-9562, fatmayesilkus@akademi.org.tr

² Tarsus Üniversitesi, ORCID: 0000-0002-2325-2433, onurozbozkurt@tarsus.edu.tr

³ Mersin Üniversitesi, ORCID: 0000-0001-6046-9597, necdetsezal@mersin.edu.tr

Atıf:

Yeşilkuş, F., Özbozkurt, O. B. ve Sezal, N. (2024). Yengeç sepeti sendromunun akademisyenliğe yabancılaşma üzerindeki rolünün incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi [PAÜEFD]*, 62, 139-160. <https://doi.org/10.9779/pauefd.1356209>

Giriş

Filipinli aktivist yazar Ninotchka Rosca tarafından ilgili literatürde ilk kez kullanılan yengeç sepeti sendromu (Çavuş, 2021: 9), ilerlemeyi zorlaştıran ve birbirini engelleyen durumları simgeleyen bir balıkçı metaforudur (Üzüm ve Özdemir, 2020: 242). Kovanın üstünün açık ve kapağının olmamasına rağmen, yengeçler kovadan kaçmamaktadır, çünkü bir yengecin yukarı çıkmasıyla diğer yengeçler onu yakalamakta, aşağı çekmekte ve kaçmadığından emin olmaktadır (Çavuş ve Sarpkaya, 2021: 315). 21. yüzyıl iş dünyasında da yer bulan bu metafor, bireyin kendisinden daha iyi performans gösteren diğer kişileri baltalamaya çalıştığı bir davranış kalıbıdır (Spacey, 2015: 1) ve bir bireyin başarısız olduğunda ve başkalarının başarılı olmasını istemediğinde, aynı zamanda başarılı olmaya çalışanları caydırdığında ortaya çıkan bir sendromdur (Ayar, 2023: 32).

Bir bireyin iş yerinde yükselmesi ve başarı elde etmesi çalışma arkadaşları tarafından kimi zaman istenmemektedir. Metafora göre, kovadan çıkmaya çalışan yengeci, kovadaki diğer yengeçler kovaya geri düşürebilir. Bu bakış açısıyla ele alındığında her ne kadar beğenme ve takdir etme, insana özgü bir duygu olarak görülüyorsa; kıskanma duygusunun da bir o kadar insan doğasına ait bir duygu olduğunu söylemek mümkündür (Özdemir ve Üzüm, 2022: 126-127). Bu bağlamda yengeç sepeti sendromunun birbiriyle bağlantılı; kıskançlık (başkalarının kendisinden daha iyi yapmadığından emin olma arzusu), rekabetçilik (daha iyi olmaya çalışma veya başkasının konumunu gasp etme çabaları) ve yük (bir başkasının başarısına ortak olma ve dolayısıyla onu azaltma girişimi) olmak üzere üç temel bileşeni bulunmaktadır (Bulloch, 2017: 63). Bu bileşenler, iş yerinde grup içi saygı ve destek normlarını ihlal ederek eşitsizlik ve yetersizlik duygusuna neden olmakta ve bireylere sınırlı ilerleme fırsatları sunduğundan karanlık bir rekabetin varlığını meydana getirmektedir (Miller, 2019: 354).

Yengeç sepeti sendromunun aynı zamanda bireylerde, örgüte karşı yabancılaşma duygusunu tetiklediği düşünülmektedir. Yabancılaşma, bireyin kendisine, kendi değerlerine, toplumun değerlerine ve çalıştığı ortama karşı soyutlanması olarak tanımlanmaktadır (Salihoğlu, 2014: 2). Özellikle eğitim, araştırma, idari işler ve bilimsel çalışmalar gerçekleştiren akademisyenlerin bilime ve topluma katkı sağlamak için gayret gösterirken aynı zamanda diğer akademisyenlerle yaşanan çekişmeler, bireysel anlaşmazlıklar, zaman ve enerji yetersizliği gibi sebepler, akademisyenliğe yabancılaşma olgusunu ortaya çıkarmaktadır (Yıldız ve Alıcı, 2019: 51). Öğrencilerin entelektüel, kişisel ve sosyal gelişimleri açısından, akademisyenlerin büyük bir etkisi bulunmaktadır. Bu açıdan, akademisyenlerin yüksek motivasyonun olması ve akademisyenliğe yabancılaşma düzeyinin minimize olması, üniversite öğrencilerinin geleceğine olumlu yönde etki etmekte

(Shaheen ve diğerleri, 2013: 105), bilim üretilerek araştırma-geliştirme faaliyetlerinde topluma katkı sunulmasında kritik bir öneme sahip olmaktadır (Bahar ve Özbozkurt, 2020: 576).

Bu bilgilerden hareketle, bu çalışmanın temel amacı, yengeç sepeti sendromunun akademisyenler üzerindeki rolünü anlamaktır. Bununla birlikte bu çalışmada, akademik yabancılaştırmanın çeşitli boyutlarının ve bu davranışı tetikleyen faktörlerin incelenmesi, akademisyenlerin iş yerindeki süreçlerde birbirlerine karşı duygusal ve psikolojik etmenlerine odaklanarak, örgütsel politikaların ve destek mekanizmalarının geliştirilmesine yönelik öneriler sunulması hedeflenmektedir. Bu çalışmanın, yengeç sepeti sendromu ile akademisyenliğe yabancılaştırma arasındaki ilişkiyi inceleyen ilk araştırma olması sebebiyle akademik dünyada yabancılaştırmanın öncüllerinin anlaşılması ve iş yaşamı kalitesinin artırılması için hem iş dünyasındaki uygulayıcılara hem de akademik dünyadaki araştırmacılara önemli bir referans olacağı düşünülmektedir.

Yengeç Sepeti Sendromu

Teknolojinin hızla ilerlemesi, üretim ve tüketim süreçlerinin de değişmesine sebep olarak tüketicilerin daha bilinçli olmasına, organizasyonların ise daha rekabetçi olmasına yol açmaktadır (Ece, 2022: 466). Bu durum ise organizasyonların, çevredeki değişimlere hızlıca uyum sağlamasını, üretim kaynaklarını etkin bir şekilde kullanabilmesini ve tüketici kitlesini ikna edebilecek stratejiler geliştirmesini gerekli kılmaktadır (Türkel ve Yeşilkuş, 2020: 333).

Yoğun rekabetin hüküm sürdüğü ortamlarda organizasyonların çevresel zorluklarla mücadele etmesi, beşerî sermayenin işletme süreçlerindeki önemini ve organizasyonel verimlilik ile etkililik üzerindeki temel rolünü açıkça gözler önüne sermekte ve hemen her organizasyon için insan kaynağının etkin yönetilmesini ortaya koymaktadır (Yeşilkuş vd. 2021: 3045). Çünkü, yoğun rekabet bir zaman sonra çalışanlarda; performans baskısına, iş yükünün artmasına, iletişim eksikliğine (Smriti ve Kumar, 2021: 135), kaynak kıtlığına, amaç farklılığına, dolayısıyla çalışanların kendilerini diğer çalışanlar ile karşılaştırmasına veya kıyaslamasına neden olmaktadır (Bennett ve Neiland, 2001: 105).

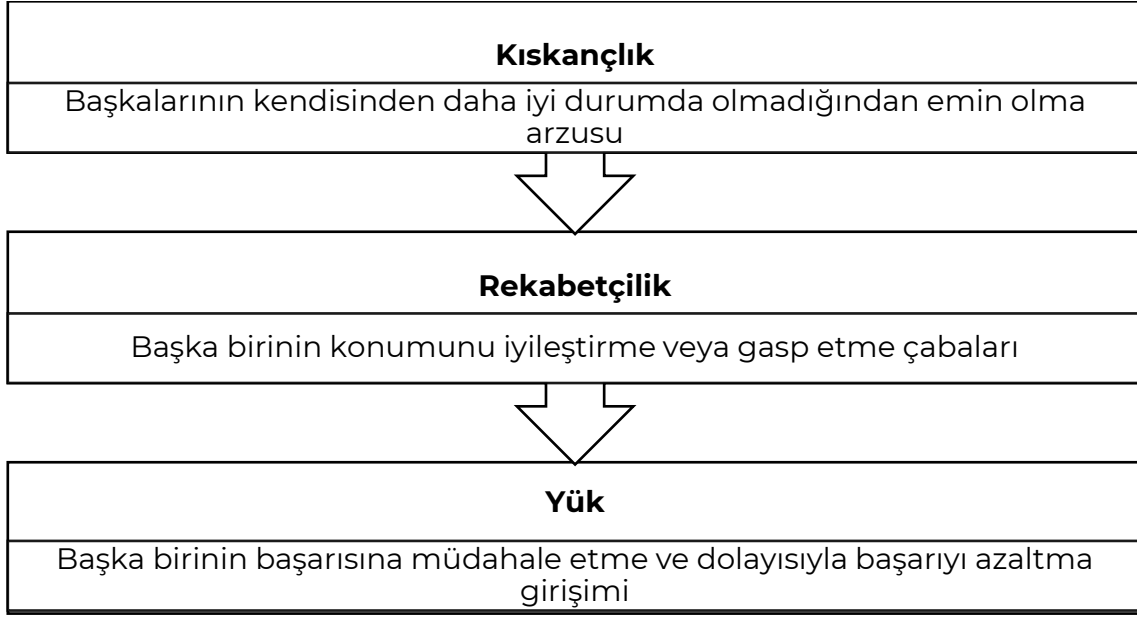
Sosyal psikolog olarak bilinen ve sosyal karşılaştırma teorisi ile tanınan Amerikalı psikolog Leon Festinger'in (1954) "Sosyal Karşılaştırma Teorisi", organizasyonlardaki kıyaslama ve çatışma sürecinin teorik alt yapısı olarak görülebilir. Sosyal karşılaştırma, bireylerin kendi yeteneklerini, görüşlerini, tutumlarını, duygularını, fiziksel özelliklerini, başarılarını ve diğer bireyler ve/veya gruplarla ilgili diğer öz yönlerini değerlendirdiği süreçleri ifade etmektedir (Guyer ve Vaughan-Johnston, 2020: 5011). Teoriye göre bireyler, sosyal bir varlık olarak diğer

bireylerle sürekli bir karşılaştırma içerisindedir. Bu karşılaştırma süreci, başkalarının düşünceleri, becerileri, görüşleri, başarıları ve benzerleriyle kendi durumlarını değerlendirmek ve anlamak için kullanılmaktadır (Festinger, 1954: 119).

Sosyal karşılaştırmaya dayalı duygu türleri arasında yapılması gereken tanıdık ve çarpıcı bir ayırım, duygu uyandıran karşılaştırmanın, karşılaştırma yapan bireyden üstün veya alt biriyle olmasına bağlı olarak farklılık gösterebilmesidir (Zhang, 2020: 531). Bu duygular genellikle ya yukarı doğru karşılaştırmalardan (kendisinden üstün gördüğü) ya da aşağı doğru karşılaştırmalardan (kendisinden altta gördüğü) kaynaklanmaktadır (Smith, 2000: 175). İlgili literatürde özellikle yukarıya doğru sosyal karşılaştırmaların, doğal olarak daha olumsuz duygulara neden olma eğiliminde olduğu öne sürülmektedir (Buunk ve diğerleri, 2003: 370; Demir, 2017: 28; Foster, 1972: 165; Wang ve diğerleri, 2017: 2; White ve diğerleri, 2006: 37). Çünkü, bir bireyin, kendisini kıyasladığı bireyin daha başarılı olduğunu görmesi, kıyaslama yapan bireyde içerleme, hayal kırıklığı, tatminsizlik, aşağı çekme ve kıskançlık gibi duyguların ortaya çıkmasına sebebiyet verebilmektedir (Van de Ven ve Zeelenberg, 2020: 233). Nitekim giderek dikkat çeken yengeç sepeti sendromunun da teorik öncüllerinin buradan geldiğini söylemek mümkündür (Üzüm ve diğerleri, 2022: 1).

Temelinde kıskançlık duygusunun olduğu yengeç sepeti sendromu, bir grup yengecin bir kovaya bırakılmasıyla birlikte her yengecin dışarı çıkmaya çalışması ve tepeye yaklaştıkça alttaki yengeçler tarafından yukarıdaki yengecin aşağı çekilmesi sürecini niteleyen bir metafordur. Bu süreç, birisi yengeçleri kovadan çıkarana veya yengeçler ölene kadar tekrarlanan bir döngüyü kapsamaktadır (Aaron ve Smith, 1992: 2). Kısacası yengeç metaforu, “ben alamıyorsam sen de alamayacaksın” zihniyetine dayalı bir davranış biçimidir (Soubhari ve Kumar, 2014: 3022).

Yengeç zihniyetine sahip çalışanlar, diğer ekip arkadaşlarını geride bırakarak başarılı olmaya çalışanların istekliliğini azaltmayı amaçlamaktadır. Bununla birlikte, kendileri başarısız olurken başkalarının başarısını izlemek yerine, onların da başarısız olmasını beklemektedirler (Çavuş ve Sarpkaya, 2019: 315). Yengeç zihniyetine sahip çalışanlar başkalarının gelişmelerini ve başarılarını kıskanmakta olduğundan kıskançlık duygusuyla baş edemediklerinde kıskandıkları kişinin bütünlüğünü, itibarını ve sosyal statüsünü olumsuz etkileyebilecek davranışlarda bulunabilmektedirler (Billote ve diğerleri, 2021: 40). Bu bilgiler ışığında Şekil 1’de, yengeç sepeti sendromunun temel bileşenlerine ilişkin şematik gösterim yer almaktadır.

Şekil 1*Yengeç Sepeti Sendromunun Bileşenleri*

Kaynak: (Bulloch, 2017: 63)

Yengeç sepeti zihniyetine sahip olan çalışanlar başkalarının duygularını anlamada zorluk yaşayarak onların ihtiyaçlarına duyarsız kalabilmekte, başkalarının başarılarını etkilemek için sabotaj veya olumsuz tepkiler gösterebilmekte, bireylerin dışlanmasına yönelik zorba davranış türlerinin ortaya çıkmasına neden olabilmektedir (Ayar, 2023: 32-33). Ayrıca, bireylerde düşük özgüven ve kendine güven eksikliğine sebebiyet verdiği için, bireyler başkalarının başarılarını tehdit olarak algılayabilmekte ve başkalarının başarılarını engellemek için aksiyonlar alabilmektedir. Bu durum ise başarılı bireylerde kimi zaman organizasyonlarda işe yabancılaştırma eğiliminin meydana gelmesine sebebiyet verebilmektedir.

Akademisyenliğe Yabancılaştırma

Çalışma ortamında, yöneticiler ve çalışanlar için yabancılaştırma kavramı hala önemini korumakta ve hatta daha da önem kazanmaktadır. Çünkü, örgütlerin performansının ve rakiplerine karşı üstünlüğünün en kritik faktörlerinden biri doğru yönetimdir. Çalışanlar için en etkili ve en uygun yönetim tarzının belirlenmesinin, örgütlerin verimliliğini ve çalışanların örgüte olan bağlılıklarını artıracak ve iş tatmini sağlayacak düşünülmemektedir (Erdem, 2021: 875). Ancak, işgücü çeşitliliğinin ve işletmelerde nitelikli çalışanların varlığının artması, iş-aile dengesinin oluşturulamaması, yoğun iş yükü, stres, çatışma ve tükenmişlik gibi problem alanlarının meydana gelmesi (Tummers ve Den Dulk, 2011: 3) ve çalışanların psiko-sosyal sorunlarının kaynaklarının giderek

karmaşılaşması çalışanlarda yabancılaşma eğilimine sebebiyet verebilmektedir (Özkoç, 2016: 61).

İşe yabancılaşma kavramı, bir çalışanın işi çok az önemsedığı, işe az enerjiyle yaklaştığı ve öncelikle dışsal ödüller için çalıştığı ya da çalışanların sosyal gereksinimlerini karşılamanın imkansız olduğu bir tutum veya durumu ifade etmektedir (Dagli ve Averbek, 2017: 229). 1844 yılında “Ekonomi Politik ve Felsefi El Yazmalar (Economic and Philosophic Manuscripts of 1844)” başlıklı eserde Karl Marx tarafından işe yabancılaşmanın temelleri atılmıştır (Thompson, 1979: 23).

Marx ve Engels (1988: 23-74)'e göre beklentileri karşılanmayan çalışanlarda belirli bir zaman sonra üretim sürecine aktif olarak katılmak yerine, işlerinin sadece belirli bir parçasını yaparak üretim süreçlerine ve ürettiklerine karşı yabancılaşma; rekabet ve rekabetçi bir ruh halinin hakim olması sebebiyle çalışanlar arasındaki işbirliği ve dayanışma duygularının zayıflayarak birbirlerine karşı yabancılaşma ve nihayetinde çalışanların potansiyellerinden uzaklaşarak yetenek ve yaratıcılıklarının yok olmasıyla işin doğasına karşı yabancılaşma davranışı belirmektedir.

Seeman (1959: 783-789)'a göre çalışanlar, yabancılaşma eğilimini güçsüzlük, anlamsızlık, normsuzluk, izolasyon ve kendine yabancılaşma olmak üzere beş alt boyut çerçevesinde gerçekleştirmektedir. Bu bağlamda güçsüzlük, sonuçların meydana gelmesi üzerinde çalışanların kontrol eksikliğini veya ihtiyaç duyduğu unsurları temsil etmektedir. Bu durum, iş özerkliği ve katılım eksikliği ile ifade edilebilmekte ve çalışanların kendi görev alanlarında sınırlı özgürlüğe sahip olduğu anlamına gelmektedir (Demirel ve diğerleri, 2017: 6). Anlamsızlık, bireyin içinde bulunduğu olayları anlamaya çalıştığı süreçte netlik durumunun olmaması ve neye inanılması gerektiğinin bilinmemesi olarak açıklanmaktadır. Anlamsızlık durumunda, bireyin sosyal durumları anlama yeteneği azalır ve kendisinin ile başkalarının davranışlarının sonuçlarını tahmin etmek güçleşir (Seeman, 1976: 405). Normsuzluk, bireyin sosyal normlardan uzaklaşması, içinde bulunduğu ortamda normların var olmadığını ve bu normların kendisi için uygun ya da uygulanabilir olmadığını düşünmesi durumunda belirmektedir (Islam, 2019: 74). İzolasyon (yalıtılmışlık), bireyin, içinde bulunduğu topluluktan dışlanmış olma hissidir (Kalekin-Fishman 1996: 97) ve bireyi, bu sosyal anlam yapısından mahrum bırakarak anlamsızlığa, normsuzluğa ve güçsüzlüğe teşvik etmektedir (Senekal, 2010: 42). Kendine yabancılaşma ise bireyin davranışlarının, kendi geleceğine ilişkin beklentileriyle uyuşmadığında ve bireyin beklentilerinden farklı bir şekilde davranması durumunda ortaya çıkmaktadır (Akşit Aşık, 2018: 179).

İşe yabancılaşma; bireyin kendisini ifade etmesinin güç ve kaliteli iş ilişkilerinin düşük olduğu, kariyer duraksamalarının sıklıkla meydana geldiği organizasyonlarda ortaya çıkmaktadır (Sezgili ve Yılmaz, 2022:

20). İş süreçlerinin çalışan tarafından serbestçe belirlenme olanağının bulunmadığı; sosyalleşme ve rahat çalışma ortamının olmadığı ve bireyin gündelik yaşam sınırlarının başkası tarafından belirlendiği ortamlarda işe yabancılaşma eğiliminin varlığından söz etmek mümkündür. Örgütsel problem alanlarının yabancılaştırıcı etkisi, bireyin iş stresinin yükselmesine, iş tatmininin düşmesine, yaratıcı yeteneklerini zayıflatarak performans düşüşüne sebep olabilmektedir (Tutar, 2010: 177).

İşe yabancılaşma olgusu birçok örgütte gözlemlenebilmektedir (Arat, 2019: 47). Özellikle eğitim, araştırma, idari işler ve bilimsel çalışmalar gerçekleştiren akademisyenlerin bilime ve topluma katkı sağlamak için çaba gösterirken aynı zamanda diğer akademisyenlerle yaşanan rekabet, bireysel anlaşmazlıklar, zaman ve enerji yetersizliği gibi nedenler, akademisyenliğe yabancılaşma kavramını gündeme getirmektedir (Yıldız ve Alıcı, 2019: 51).

Akademisyenler, yükseköğretim kurumlarının mükemmeliyete (Awang ve diğerleri, 2021: 498) ve hedeflerine ulaşmasında kritik bir role sahiptir (Kızıltepe, 2020: 125). Bu önemli rol, öncelikle bilim, teknoloji, sanat ve diğer alanlarda nitelikli mezunlar yetiştirmeye katkı sağlamaktadır. Ayrıca, akademisyenlerin uzmanlık alanlarında gerçekleştirdikleri bilimsel araştırmalarla akademik bilgiye katkıda bulunmaları, kurumun bilimsel itibarını güçlendirmekte ve akademik mükemmeliyetin temelini oluşturmaktadır (Yıldız, 2014: 25). Bilgiye dayalı üretim toplumunda, toplum ile bilginin arasında adeta bir köprü niteliğinde görev alan akademisyenler (Akkaya ve Yıldırım, 2017: 80), toplumun ve iş dünyasının talebine yönelik yeterliliğe sahip nitelikli iş gücünün oluşturulmasında da öncül bireylerdir (Yeşilkuş ve Özbozkurt, 2021: 96; Karayol ve Eroğlu, 2020: 656).

Akademisyenliğe yabancılaşma, akademi içinden ve dışından birçok faktöre dayanmaktadır. Eğitim ve öğretim faaliyetlerini üstlenme, bilimsel araştırmalar gerçekleştirme ve toplumu bilinçlendirme görevleri bulunan akademisyenlerin bu sorumluluklarını yerine getirirken yoğun ders programları, kalabalık sınıflar, bilimsel araştırma yapmaya ayrılan zamanın yetersiz olması ve idari aksaklıklar gibi nedenlerden dolayı yabancılaşma eğilimi gösterdiği varsayılmaktadır (Karahisar ve Ünlüer, 2022: 71). Buna ek olarak üniversiteler, akademisyenlerden yüksek etki faktörüne sahip dergilerde yayın yaparak üniversiteyi temsil etmelerini beklemektedir. Bu durum ise akademik başarının oluşması için akademisyenler arasında bir rekabet ve kıskançlık ortamı yaratmakta; akademisyenlerin, daha çok üretmesi

gereken bir yarış içerisinde olduğunu gözler önüne sermektedir (Güler ve Tüzünoğlu, 2019: 58).

Akademisyenler arasındaki kıskançlık, üniversiteler ve benzeri tarafsız ve doğru bilginin üretilmesi, öğretilmesi ve yayılması misyonunu üstlenmiş kurumlarda, vurgulanması gereken son derece önemli bir kavramdır. Çünkü kıskançlığın ortaya çıkmasına katkı sunan rekabet, hırs, akademisyenler arası çekişmeler, yükselme arzusu, kıyas gibi konular (Özdemir ve Erdem, 2020: 22), bir zaman sonra akademisyenlerde yengeç sepeti sendromu eğiliminin meydana gelmesine; dolayısıyla diğer akademisyenlerde akademisyenliğe yabancılaşmaya neden olmaktadır. Bu sebeple, toplumsal kalkınmanın kilit yapı taşları ve yükseköğretim kurumlarının en önemli temsilcileri olan üniversitelerde, akademisyenlerin motivasyonunun yüksek düzeyde olması önem arz etmektedir (Bahar ve Özbozkurt, 2020: 575; Kuchava ve Buchashvili, 2016: 92; Yeşilkuş ve Özbozkurt, 2021: 96).

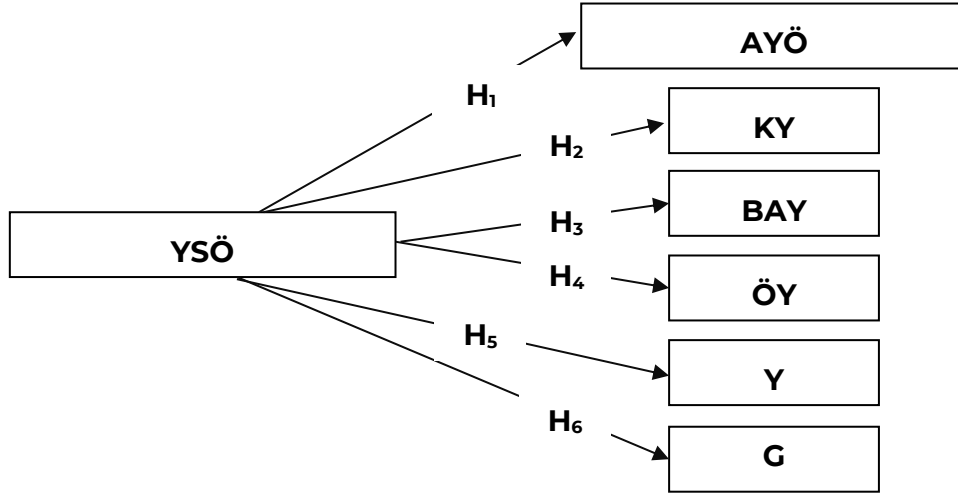
Yöntem

Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Yengeç sepeti sendromunun akademisyenliğe yabancılaşma üzerindeki rolünün incelendiği bu araştırmanın modeline Şekil 2’de yer verilmektedir. Araştırılacak olan başlıca hipotezler ise Şekil 2’nin altında yer almaktadır.

Şekil 2

Araştırmanın Modeli



H₁: Yengeç sepeti sendromu, akademisyenliğe yabancılaşmayı yordamaktadır.

H₂: Yengeç sepeti sendromu, kendine yabancılaşmayı yordamaktadır.

H₃: Yengeç sepeti sendromu, bilimsel araştırmaya yabancılaşmayı yordamaktadır.

H₄: Yengeç sepeti sendromu, öğretime yabancılaşmayı yordamaktadır.

H₅: Yengeç sepeti sendromu, yalıtılmışlığı yordamaktadır.

H₆: Yengeç sepeti sendromu, güçsüzlüğü yordamaktadır.

Veri Toplama Aracı

Çalışmada ölçme aracı olarak üç temel bölümün yer aldığı bir veri toplama aracı tasarlanmıştır. Veri toplama aracının ilk bölümünde, akademisyenlerin demografik özellikleri hakkında bilgi sahibi olmak için katılımcıların kişisel bilgileri toplanmıştır. Bu bölümde katılımcılar; cinsiyetleri, ünvanları ve akademisyen olarak çalışma sürelerine ilişkin maddeleri yanıtlamışlardır.

Yengeç Sendromu Ölçeği (YSÖ)

Veri toplama aracının ikinci bölümünde yengeç sepeti sendromuna dair maddelere yer verilmiştir. Akademisyenlerin yengeç sepeti sendromuna ilişkin düzeylerini ölçmek suretiyle Üzüm ve Özdemir (2020: 47)'in geliştirdiği YSÖ'den faydalanılmıştır. 5 maddeden ve tek faktörden oluşan ölçekte; *“Çalıştığım örgütte yalnızca kendimin başarılı olmasını isterim.”*, *“Çalışma arkadaşlarımdan benden başarılı olması beni kaygılandırır.”*, *“Çalışma arkadaşlarımdan benden başarılı olması beni korkutur.”* gibi maddeler yer almaktadır. Tek faktöre dağılan ölçek modelinin doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarında ölçeğin orijinalinin uyum iyiliği değerlerinin iyi düzeyde olduğu görülmüştür ($\chi^2/sd=1.650$, RMSEA=.046, CFI=.99). Bununla birlikte ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı .74 bulunarak ölçeğin güvenilir olduğu gözlemlenmiştir. 5'li Likert tipine sahip ölçek maddelerinde en düşük “1=Kesinlikle Katılmıyorum”, en yüksek “5=Kesinlikle Katılıyorum” şeklindedir.

Akademisyenliğe Yabancılaşma Ölçeği (AYÖ)

Veri toplama aracının üçüncü bölümünde ise katılımcılar, akademisyenliğe yabancılaşmaya ilişkin maddeleri yanıtlamışlardır. Akademisyenlerin mesleklerine yönelik yabancılaşma eğilimi gösterip göstermediklerini tespit etmek amacıyla Yıldız ve Alıcı (2019: 55)'nin, Seeman (1959: 783-789)'ın yabancılaşma alt boyutlarını temel alarak geliştirdiği AYÖ kullanılmıştır. Ölçek; 21 madde ve kendine yabancılaşma (KY), bilimsel araştırmaya yabancılaşma (BAY), öğretime yabancılaşma (ÖY), yalıtılmışlık (Y) ve güçsüzlük (G) olmak üzere beş alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek; *“Meslektaşlarımla iletişim kurmakta sorunlar yaşıyorum.”*, *“Dersimin olmadığı günlerde fakülteye daha istekli geliyorum.”*, *“Alanımla ilgili akademik konulardaki görüşlerimin meslektaşlarımdan tarafından önemsendiğini düşünüyorum.”*, *“Bilimsel araştırma yapmak beni yıpratıyor.”* ve *“Fakülteadaki akademisyenlerin bana saygı duyduğunu hissediyorum.”* gibi maddeleri içermektedir. Geliştirilen ölçeğin güvenilirliği .867 ve alt boyutlarının güvenilirliği KY alt

boyutunda .790, BAY alt boyutunda .792, ÖY alt boyutunda .763, Y alt boyutunda .683 ve G alt boyutunda .672 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlar, orijinal ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğunu göstermektedir. AFA ve DFA sonuçları incelendiğinde ise, DFA bulguları, AFA bulgularını desteklemekte ve beş faktörlü olarak tanımlanan modelin geçerli olduğunu ortaya koymuştur ($\chi^2/sd=4.030$, RMSEA=.079, CFI=.94, GFI= .91). Beşli Likert tipi şeklinde oluşturulan formda, en düşük "1=Kesinlikle Katılmıyorum", en yüksek "5=Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde maddeler yerini almıştır.

Örneklem ve Veri Toplama Süreci

Çalışmada akademisyenlere ulaşabilmek için kartopu (zincir) örneklem yönteminden faydalanılmıştır. Kartopu (zincir) örnekleme yöntemi, evren birimlerine ulaşmanın güçleştiği veya evrenin genişliği ve büyüklüğü konusunda yeterli bilginin olmadığı durumlarda tercih edilen örnekleme tekniklerinden birisidir (Baltacı, 2018: 253). Kartopu örnekleme yöntemi aracılığıyla bir başlangıç noktası belirlenerek örneklemin genişlemesi söz konusudur. Böylece bu çalışmada başlangıç noktası olarak farklı üniversitelerde çalışan sekiz akademisyene e-posta yoluyla ulaşarak çalışmanın amacı ve önemi hakkında bilgilendirmelerde bulunulmuştur. Akabinde, anketin hem kendileri hem de meslektaşları tarafından doldurmaları talep edilmiştir. Böylelikle 10.06.2022-02.03.2023 tarihleri arasında kartopu örneklem yöntemiyle 254 akademisyene ulaşılmış ve 242 yanıtın geçerli olduğu görülmüştür.

Çalışma kapsamında faydalanılan ölçme araçları Google Forms vasıtasıyla çevrimiçi anket formatına dönüştürülmüştür. Ölçek maddelerinin her birinin yanıtlanması "zorunlu" olacak şekilde bir veri toplama aracı düzenlenmiştir (Google, her maddenin sonunda bu gereksinimi kırmızı bir yıldızla belirtmektedir). Çalışma için Tarsus Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan etik onay alınmıştır (Karar Tarihi: 30.05.2022, Karar No: 2022/55).

Buradan hareketle çalışma kapsamında ulaşılan akademisyenlerin 133'ü (%55,0) erkek, 109'u (%45,0) kadın akademisyendir. Akademisyenlerin 47'si (%19,4) Araştırma Görevlisi, 38'i (%15,7) Öğretim Görevlisi, 41'i (%16,9) Dr. Öğretim Görevlisi, 48'i (%19,8) Dr. Öğretim Üyesi, 35'i (%14,5) Doç. Dr. ve 33'ü (%13,7) Prof. Dr. unvanına sahiptir. Ek olarak katılımcıların, 49'u (%20,2) 1-5 yıl, 51'i (%21,1) 6-10 yıl, 47'si (%19,4) 11-15 yıl, 49'u (%20,2) 16-20 yıl ve 46'sinin (%19,0) 21 yıl ve üzeri akademisyen olarak çalıştığı ortaya çıkmıştır.

Verilerin Analizi

Bu araştırma kapsamında, verilerin analizi için SPSS 26.0 ve AMOS 24 yazılımlarından yararlanılmıştır. Araştırmanın hipotezlerini ve modelini test etmeden önce, ölçeklerin geçerliliğini doğrulamak için doğrulayıcı

faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Ayrıca, kullanılan ölçme araçlarının güvenilirliğini değerlendirmek amacıyla her bir ölçeğe ve alt boyutlara Cronbach Alfa katsayısı hesaplanarak güvenilirlik analizi yapılmıştır. Verilerin normal dağılıma uygunluğunu kontrol etmek için betimleyici istatistik analizi yapılmış ve çarpıklık ile basıklık değerleri incelenmiştir.

Bu çalışmada ayrıca, ilgili değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek için korelasyon analizi uygulanmıştır. Ayrıca, yengeç sepeti sendromunun akademisyenliğe yabancılaşma ve alt boyutları üzerindeki rolünü incelemek için çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Bulguların istatistiksel anlamlılık düzeyi, .05 olarak kabul edilmiştir. Bu şekilde, çalışmanın verilerin analizi ve sonuçların doğrulanması için sağlam bir yöntem izlendiği vurgulanmıştır.

Bulgular

Ölçme Araçlarına İlişkin Bulgular

Bu araştırmada yararlanılan ölçeklerin ve alt boyutların analize uygunluğunu test etmek amacıyla DFA gerçekleştirilerek ilgili değişkenlerin uyum iyiliği değerlerine bakılmıştır. Bununla birlikte, Cronbach Alfa (α) güvenilirlik katsayısı tespit edilmiştir. Tablo 1'de ilgili değerlere yer verilmiştir.

Tablo 1

Ölçme Araçlarına İlişkin DFA Sonuçları

Ölçekler/Alt Boyutlar	χ^2/df	p^*	RMSEA	GFI	CFI	α
YSÖ	3.214	.021	.059	.974	.925	.900
AYÖ	3.851	.018	.068	.906	.906	.748
KY	3.997	.004	.054	.967	.963	.724
BAY	3.014	.012	.032	.963	.929	.737
ÖY	4.008	.024	.048	.941	.987	.743
Y	4.117	.009	.062	.938	.914	.856
G	3.849	.031	.043	.932	.942	.753

Özdamar (2017: 183)'a göre araştırmalarda faydalanılan ölçeklerin kabul edilebilir uyum iyiliği değerlerinde görülmesi için χ^2/df 'nin "2-5" değerleri arasında; RMSEA'nın "0.5-0.8" değerleri arasında, GFI ve CFI'nin "0,90-0,99" değerleri arasında olması gerekmektedir. Bu çerçevede, bu çalışma kapsamında yararlanılan ölçme araçlarının yüksek uyum değerlerine sahip olduğu söylenebilmektedir. Diğer taraftan, Kılıç (2016: 48)'a göre, ölçme araçlarının güvenilirlik katsayısının .90 ve üzerinde olması güvenilirlik katsayısının mükemmel, .70-.90 aralığında olması ise güvenilirlik katsayısının iyi olduğunu göstermektedir. Bu çalışma özelinde YSÖ'nün güvenilirlik katsayısının mükemmel, AYÖ ve alt boyutlarının güvenilirlik katsayısının iyi olduğu görülmektedir.

Araştırma doğrultusunda belirlenen hipotezlerin test edilmesinden önce ölçme araçlarına ayrıca betimleyici istatistik analizi uygulanmıştır.

Bu kapsamda ölçme araçlarının ortalama, standart sapma, çarpıklık-basıklık ve ilişki katsayı değerleri hesaplanmıştır. İlgili değerlere ilişkin istatistikî bulgular, Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2

Ölçeklerin ve Alt Boyutların Betimleyici İstatistik Değerleri ile Korelasyon Katsayıları

Ölç.	Ort./Ss.	Md.	Çarp.	Bas.	YSÖ	AYÖ	KY	BAY	ÖY	Y	G
YSÖ	1.92 (.848)	2.00	1.064	1.214	1						
AYÖ	3.84 (.346)	3.04	1.299	1.545	.00**	1					
KY	3.94 (.581)	3.85	1.442	1.864	.876	.00**	1				
BAY	4.29 (.379)	3.00	-.499	.290	.048*	.00**	.00**	1			
ÖY	4.30 (.496)	2.66	-.514	.676	.477	.00**	.00**	.00**	1		
Y	2.31 (.989)	2.00	1.125	.713	.00**	.00**	.00**	.00**	.00**	1	
G	3.92 (.894)	2.33	-.803	-.466	.00**	.00**	.00**	.00**	.00**	.00**	1

** $p < .001$, * $p < .05$, $N = 242$, Ort.= Ortalama, Ss.= Standart sapma, Md.= Medyan, Çarp.= Çarpıklık, Bas.= Basıklık

Tablo 2 incelendiğinde YSÖ için katılımcılar “Kesinlikle Katılmıyorum” ve “Katılmıyorum” yanıtlarını vermişlerdir. Katılımcılar “Kararsızım” ve “Katılıyorum” yanıtlarını AYÖ, KY, BAY, ÖY ve G için tercih ederken Y için ise genellikle “Katılmıyorum” yanıtını seçmişlerdir. Bu durum, standart sapma ve medyan (ortanca) değerlerde de görülmüş ve verilerin ortalamaya yakın yerlere dağıldığı ortaya çıkmıştır.

Diğer taraftan, George ve Mallery (2019: 114), ölçme araçlarında çarpıklık ve basıklık değerlerinin +2 ve -2 aralığında olması, verilerin normal dağılıma uyduğunu ifade ettiğini belirtmiştir. Bu çalışmada da YSÖ, AYÖ ve AYÖ’nün alt boyutlarının çarpıklık ve basıklık değerlerinin +2 ve -2 değerleri aralığında yer aldığı gözlemlenmiş ve verilerin normal dağılıma uyduğu bulunmuştur.

Ölçme araçlarına ilişkin gerçekleştirilen analizlerde son olarak ilgili değişkenler arasındaki korelasyon incelenmiştir. Çalışma kapsamında ilgili değişkenlerin ilişki gücünü tespit etmek suretiyle Ural ve Kılıç (2013: 244)’ın .00-.29 değerlerinin zayıf; .30-.64 değerlerinin orta; .65-.84 değerlerinin güçlü ve .85-1.00 değerlerinin çok güçlü olarak belirtildiği katsayılar referans alınmıştır. Analiz sonucunda elde edilen bulgular, YSÖ ile AYÖ ($r = .238$, $p < .001$), YSÖ ile BAY ($r = .147$, $p < .05$), YSÖ ile Y ($r = .568$, $p < .001$) ve YSÖ ile G ($r = .344$, $p < .001$) arasında zayıf ve orta güçte, pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin varlığına işaret

etmektedir. Böylece, çalışanların yengeç sepeti sendromuna yönelik algıları arttığında, akademisyenliğe yabancılaşma, bilimsel araştırmaya yabancılaşma, yalıtılmışlık ve güçsüzlük davranışlarının da benzer ölçüde arttığını söylemek mümkündür. Ancak, YSÖ ile KY ($r=-.010$, $p>.05$) ve YSÖ ile ÖY ($r=-.046$, $p>.05$) arasında her ne kadar negatif bir ilişki gözlemlense de bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ortaya çıkmıştır.

Hipotezlere İlişkin Bulgular

Bu çalışma kapsamında geliştirilen hipotezlerin ve araştırma modelinin sınanması için çoklu regresyon analizinden faydalanılmıştır. Bu bağlamda, YSÖ, AYÖ ve AYÖ'nün alt boyutları için uygulanan çoklu regresyon sonuçlarına Tablo 3'te yer verilmiştir.

Tablo 3

İlgili Değişkenlere Ait Çoklu Regresyon Bulguları

Ölç.	B	β	t	p	DW	Tol.	VIF	Sonuç
YSÖ → AYÖ	.097	.238	3.795	.000**	2.324	1.000	1.000	Kabul
YSÖ → KY	-.007	-.010	-.157	.876	1.894	.796	1.256	Ret
YSÖ → BAY	.108	.135	1.812	.048*	1.947	.837	1.195	Kabul
YSÖ → ÖY	-.027	-.046	-.713	.477	1.928	.912	1.096	Ret
YSÖ → Y	.663	.568	7.975	.000**	2.198	.980	1.020	Kabul
YSÖ → G	.113	.344	3.905	.000**	1.743	.973	1.028	Kabul
R=.569	R ² =.324	Adj. R ² =.309				F _(5,236) =22.586		p=.000

** $p<.001$, * $p<.05$, N= 242, DW= Durbin Watson, Tol.= Tolerance, VIF= Variance Inflation Factor

Tablo 3'te görüldüğü üzere Adjusted R² değeri .309 olarak bulunmuştur. Bu durum, YSÖ'nün AYÖ ve alt boyutları arasındaki varyansın %30,9'unu yansıttığını ifade etmektedir. Bir bütün olarak araştırma modeli incelendiğinde modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunmuştur ($F_{(5,236)}=22.586$, $p<.001$). Durbin-Watson test istatistiği ise, regresyon modelinin tahmin edilmesinin ardından artık terimlerin korelasyon halinde olup olmadığını test etmeye yarayan bir değerdir. Bu değer, 0 ile 4 arasında değişmektedir ve 2'ye yakın bir değer, otokorelasyon olmadığını; 0'a doğru bir değer, pozitif otokorelasyonun var olduğunu; 4'e doğru bir değer ise negatif otokorelasyonun varlığını ifade etmektedir (Chen, 2016: 3). Bu bağlamda, regresyon sonuçlarında otokorelasyon olmadığı söylenebilir.

Diğer taraftan, tolerance değerleri 0 ile 1 arasında değişmekte olup, bu aralık arasında yer alan değerler, belirli bir değişken için çoklu doğrusal bağlantının varlığını belirtmektedir (Daoud, 2017: 5). Ek olarak, regresyon analizinde çoklu bağlantı derecesini ölçen VIF (Variance Inflation Factor), bir bağımlı değişken ile bir veya daha fazla bağımsız değişken arasındaki ilişkilerin tahmin edilmesi için kullanılan bir istatistiksel yöntemler serisidir (Yıldız, 2020: 6). Bu yöntem, çoklu

regresyon analizinde bağımsız değişkenler arasındaki çoklu bağlantı (multicollinearity) sorununu değerlendirmek ve çözmek için kullanılmaktadır. VIF değerleri, bağımsız değişkenler arasındaki ilişkilerin şiddetini ve bir bağımsız değişkenin diğerlerinden ne kadar etkilendiğini ölçerek, regresyon modelinin güvenilirliğini artırmaya yardımcı olur. Düşük VIF değerleri, bağımsız değişkenler arasındaki düşük ilişkileri gösterirken, 10 ve üzeri VIF değerleri ise çoklu bağlantı sorununun varlığını işaret etmektedir (Büyükuysal ve Öz, 2016: 111). Tablo 3'te belirtildiği üzere tüm doğrusal bağlantıda tolerance değerlerinin $>.10$ ve VIF değerlerinin ≤ 10 olması, çoklu doğrusal bağlantı sorunu olmadığını göstermektedir.

Buradan hareketle ilgili değişkenler arasındaki etki incelendiğinde; YSÖ'nün AYÖ ($\beta=.238$, $p=.000$, $p<.001$), BAY ($\beta=.135$, $p=.048$, $p<.05$), Y ($\beta=.568$, $p=.000$, $p<.001$) ve G ($\beta=.344$, $p=.000$, $p<.001$) üzerinde istatistikî olarak anlamlı ve pozitif yönde yordadığı sonucu ortaya çıkmıştır. Bu sonuçlar, yengeç sepeti davranışına maruz kalan akademisyenlerin, akademisyenliğe yabancılaştığını, bilimsel araştırma yapmaktan uzaklaştığını, kendisini akademik süreçlerden izole ederek yalıtılmışlık duygusunu ortaya çıkardığı ve güçsüzlük hissiyatına sebep olduğunu ortaya koymaktadır. Bu kapsamda H_1 , H_3 , H_5 ve H_6 hipotezlerinin desteklendiğini söylemek mümkündür. Ancak çalışmanın sonuçlarına göre, YSÖ'nün KY ($\beta=-.010$, $p=.876$, $p>.05$) ve ÖY ($\beta=-.046$, $p=.477$, $p>.05$) alt boyutlarını istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde yordamadığı gözlemlenmiştir. Bu durum, yengeç sepetine maruz kalan akademisyenlerin kendilerinden ve öğretim süreçlerinden uzaklaşmadığını ifade etmektedir. Böylece H_2 ve H_4 hipotezlerinin desteklenmediği tespit edilmiştir.

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Temelinde kıskançlık duygusunun yer aldığı yengeç zihniyeti, bir grup yengecin bir kovaya bırakılmasıyla birlikte her yengecin dışarı çıkmaya çalışmasını, tepeye yaklaşan bir yengecin olması durumunda alttaki yengeçler tarafından yukarıdaki yengecin aşağı çekilmesini ifade etmektedir (Aaron ve Smith, 1992: 2). Bu zihniyete sahip bireyler, kurum içerisinde saygı, yardım ve destek ile ilgili grup normlarını ihlal edebilmekte, rekabetçi ve çekişmeli bir sosyal etkileşime sebebiyet verebilmektedir (Miller, 2019: 354). Bu durum ise kurum içerisinde çalışanlarda belirli bir zaman sonra yabancılaşma eğilimini ortaya çıkarmaktadır.

Eğitim, araştırma, idari işler ve bilimsel çalışmalar gerçekleştiren akademisyenlerin bilime ve topluma katkı sağlamak için gayret gösterirken aynı zamanda diğer akademisyenlerle yaşanan çekişmeler, bireysel anlaşmazlıklar, zaman ve enerji yetersizliği gibi sebepler, akademisyenliğe yabancılaşma olgusunu ortaya çıkarmaktadır (Yıldız ve Alıcı, 2019: 51). Buradan hareketle bu çalışmada da yengeç zihniyetine

sahip olan akademisyenlerin, diğer akademisyenlerde akademisyenliğe yabancılaşma eğilimini ortaya çıkarıp çıkarmadığı test edilmiştir.

Çalışma kapsamında oluşturulan birinci hipotezin analizi sonucunda, yengeç sepeti sendromunun akademisyenliğe yabancılaşma üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür. Özellikle akademik dünyada yükselme, terfi ve diğer fırsatlar için rekabetin yoğun olması sebebiyle yengeç sepetinin ortaya çıkması, akademisyenlerin kendi başarılarından daha çok başkalarının başarısızlığını görmeye odaklanmalarına, diğer akademisyenlerin yükselişini engellemeye çalışmalarına ve dolayısıyla örgütsel bağlılıklarının azalmasına sebep olabilir. Nitekim Ağralı Ermiş ve Akyol (2023: 476)'un da gerçekleştirmiş olduğu çalışmada, yengeç sepeti sendromunun artış göstermesinin, akademisyenlerde örgütsel bağlılığı azalttığı görülmüştür.

Diğer taraftan, araştırma kapsamında oluşturulan ikinci hipotezin analiz sonuçlarına göre, yengeç sepeti sendromunun akademisyenlerin kendisine yabancılaşmasını yordamadığı görülmüştür. Bu bulgu, yengeç sepeti sendromunun akademisyenlerin mesleki kimliği üzerinde doğrudan bir etkisinin olmadığına işaret etmektedir. Yengeç zihniyetine maruz kalan akademisyenler her ne kadar akademisyenliğe yabancılaşsa da kendilerine ve akademik süreçlerine güven kaybetmedikleri söylenebilir.

Üçüncü hipotezin analiz edilmesi sonucunda, yengeç sepeti sendromunun akademisyenlerde bilimsel araştırma yapmaktan kaçınmaya sebebiyet verdiği ortaya çıkmıştır. Bunun başlıca sebebinin, adil ödül sistemlerinin ve teşviklerin eksikliği, akademik kaynakların kısıtlı olması, yönetimin kariyer basamaklarında yalnızca başkalarına öncelik tanınması olduğu düşünülmektedir. Akademisyenliğe yabancılaşmayı azaltmak için üniversitelerde liyakat temel alınarak kurum politikaları benimsemek, ödül sistemlerini dengeli ve adil bir şekilde tasarlamak ve araştırmacılar arasında paylaşım ve iş birliğini teşvik edecek politikalar geliştirmek bu konuda atılabilecek adımlardır (Orhan, 2021: 78; Orhan, 2022: 136). Bununla birlikte, iş arkadaşları ve amirler ile güçlü, destekleyici, yüksek kaliteli ilişkiler de akademisyenliğe yabancılaşmanın bir bakıma engelleyicisi sayılabilmektedir (Orhan, 2023: 466).

Yanı sıra, yengeç sepeti sendromunun, öğretime yabancılaşmayı yordamadığı görülmüştür. Öğretime yabancılaşma, akademisyenlerin öğretim süreçlerine ilişkin duyduğu ilgi ve bağlılığın azalması durumudur. Yengeç sepeti sendromu ise genellikle bir grup içinde bireylerin birbirlerini aşağı çekme eğiliminde olduğu durumları ifade ettiğinden (Ayar, 2023: 23), belirli bir öğretim ortamında bu dinamiklerin

oluşmaması veya etkisinin az olması, öğretim sürecine duyulan bağlılığı akademisyenlerde azaltmamış olabilir.

Çalışmanın diğer bulguları ise yengeç sepeti sendromunun akademisyenlerde, yalıtılmış ve güçsüzlük duygusunu ortaya çıkarmasıdır. Akademik başarı, genellikle yayın sayısı, alıntı sayısı ve h-indeks gibi nicel ölçütlere dayalı olarak değerlendirilmektedir (Özen Kılıç, 2020: 38-39). Bu tür değerlendirme sistemleri, kontrol eksikliği hissini artırabilir ve akademisyenlerde güçsüzlük duygusunun ortaya çıkmasına sebep olabilir. Bu duyguyu önlemek ve akademisyenlerin motivasyonlarını artırabilmek için akademik iş birliğini teşvik eden ortamlar yaratılmalıdır. Nitekim Baş ve Işık (2014: 233)'in vurgu yaptığı üzere, akademisyenler arasında bilgi ve kaynak paylaşımını destekleyen politikalar ve programlar oluşturmak, güçsüzlük duygusunun azaltılmasına yardımcı olabilir. Ayrıca, sadece nicel ölçütlere dayalı değil, aynı zamanda akademisyenlerin katkılarını daha kapsamlı ve nitel olarak değerlendiren alternatif değerlendirme yöntemleri benimsemek önemlidir. Bu, araştırmacıların çalışmalarını daha dengeli bir şekilde değerlendirmelerini ve güçlü yönlerini geliştirmelerini sağlayabilir.

Bu araştırmanın sonuçları, akademisyenliğe yabancılaştırmanın çalışma ortamında olumsuz etkileri olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlardan yola çıkarak akademik kurumlarda ve çalışma ortamlarında daha sağlıklı ve destekleyici bir iklim yaratmaya odaklanılabilir. Araştırmacıların farklı disiplinlerden ve kültürel arka planlardan gelen meslektaşlarıyla iş birliği yapmalarını teşvik etmek, akademisyenliğe yabancılaştırmayı azaltabilir (Khanijou ve Zakariah, 2023: 789). Üniversitelerde bölüm başkanları ve anabilim dalı başkanları aracılığıyla, mentorluk ve destek programları oluşturularak yeni gelen araştırmacılara rehberlik ve destek hizmetleri sağlanabilir. Eğitim ve farkındalık programları düzenlenerek akademisyenlerin yengeç sepeti etkisi hakkında bilinçlenmeleri ve olumlu bir çalışma ortamı oluşturmaları önerilmektedir.

Yengeç sepeti sendromunun akademisyenliğe yabancılaştırma üzerindeki etkisini önlemek veya azaltmak için akademik ortamın destekleyici ve işbirlikçi olması kritik öneme sahiptir. Üniversite ve araştırma kurumlarında, iş birliği ve dayanışma kültürünün geliştirilmesi için çeşitli programlar düzenlenebilir. Özellikle Yükseköğretim Kurumu (YÖK)'ün, belirli dönemlerde akademisyenler arasındaki iş birliği ve dayanışmayı artırmak için atölye çalışmaları, seminerler ve konferanslar düzenlemesi ve özellikle aynı alanda çalışan öğretim elemanlarının iletişimlerini artırmak suretiyle bir araya getirilerek etkinlikler gerçekleştirmesi önerilmektedir.

Dahası, akademik başarıların objektif bir şekilde değerlendirildiği, adaletli ve şeffaf değerlendirme süreçleri kurulmalıdır. Nitekim Ayar (2023: 37)'in de vurgu yaptığı üzere yengeç sepeti sendromunun varlığı

örgütsel adaleti de tehdit etmektedir. Bu çerçevede, başarıların ve çabaların adil bir şekilde ödüllendirilmesi, yengeç sepeti sendromunun etkilerini azaltabilir. YÖK aracılığıyla akademisyenlere, çatışmaları yapıcı bir şekilde çözmelerine yardımcı olacak iletişim becerileri eğitimi verilmelidir. Çatışmaların doğal bir süreç olduğu ve uygun şekilde ele alındığında olumlu sonuçlara yol açabileceği vurgulanmalıdır.

Diğer taraftan, bu araştırmanın birkaç kısıtı bulunmaktadır. İlk olarak, veri toplama sürecinde kullanılan kartopu örneklem yöntemi, popülasyonun tamamını temsil etmemektedir. Diğer bir kısıt ise, verilerin yalnızca akademisyenlerle sınırlı bir örnekleme dayanmasıdır. Bu durum, eğitim sektöründe faaliyette bulunan diğer bireylerin, yengeç sepeti sendromuyla ilgili deneyimlerini değerlendirmek isteyen araştırmacılara kısıtlı bir perspektif sunabilir. Son olarak, çalışmada sadece belirli değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiş olup, diğer potansiyel faktörlerin araştırma kapsamında ele alınmamıştır.

Bu araştırmanın sonuçlarından hareketle gelecekte yapılacak çalışmalarda, yengeç sepeti sendromunun etkisinin eğitim sektöründeki farklı bireylerde araştırılması önerilmektedir. Bilgi ve kaynak paylaşımını teşvik etmek, diğer araştırmacıların başarılarını kutlamak ve birlikte çalışma kültürünü benimsemek, yengeç sepeti sendromunun etkisini azaltmada etkili olabilir. Yengeç sepeti sendromunun etkisinin zaman içindeki değişimi ve etkileşimlerini anlamak için uzun dönemli çalışmalar yapılabilir. Böylece, yengeç sepeti sendromunun eğitimciler üzerindeki etkisinin zamanla nasıl değiştiği ve etkilendiği daha iyi anlaşılabilir.

Etik Kurul İzin Bilgisi: *Bu araştırma için Tarsus Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan etik onay alınmıştır (Karar Tarihi: 30.05.2022, Karar No: 2022/55).*

Yazar Çıkar Çatışması Bilgisi: *Yazarların beyan edeceği bir çıkar çatışması yoktur.*

Yazar Katkısı: *FY: Çalışmanın tasarlanması, araştırma izinlerinin alınması, verilerin SPSS'e girilmesi, verilerin analiz edilmesi ve bulguların raporlanması; OBÖ: Giriş ve kavramsal çerçevenin yazılması; NS: Anketin dağıtılması, verilerin toplanması; FY+OBÖ+NS: Tartışma ve sonuç bölümünün yazılması.*

Kaynakça

- Aaron, P. & Smith, E. (1992). *The heritage lectures: Black accountability and achievement*. The Heritage Foundation.
- Ağralı Ermiş, S. ve Akyol, G. (2023). The relationship of academicians' levels of crabs in a barrel syndrome and their organizational justice. *Akdeniz*

- Spor Bilimleri Dergisi*, 6(2), 476-496.
<https://doi.org/10.38021asbid.1253699>
- Akkaya, M. A. ve Yıldırım, Z. (2017). Akademik bilgi üretimi ve etik. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Karatekin Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 5(2), 78-93.
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/karefad/issue/31613/339885>
- Akşit Aşık, N. (2018). İşe yabancılaşma boyutlarının demografik değişkenler açısından incelenmesi. *İşletme Bilimi Dergisi*, 6(3), 175-197.
<https://doi.org/10.22139/jobs.425050>
- Arat, H. (2019). *Otel işletmelerinde örgütsel politika ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkide iş stresinin aracılık rolü* [Yüksek lisans tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Ayar, M. (2023). Yengeç sepeti sendromu. Y. Gülbahar (Ed.), *Örgütsel davranış-güncel konular* (23-41) içinde. Özgür Yayın Dağıtım Ltd.
- Awang, Y., Mohamed, N., Ahmad, S. & Nasir, N. E. M. (2021). Examining the influence of academic and non-academic responsibilities on academicians' job-related stress in higher education. *Asian Journal of University Education*, 17(4), 498-510.
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1328507.pdf>
- Bahar, E. ve Özbozkurt, O. B. (2020). Akademisyenlerin mesleki motivasyon düzeyinin demografik değişkenler bağlamında incelenmesi. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(1), 575-598.
<https://doi.org/10.15295/bmij.v8i1.1427>
- Baltacı, A. (2018). Nitel araştırmalarda örnekleme yöntemleri ve örnek hacmi sorunsalı üzerine kavramsal bir inceleme. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 231-274.
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/bitlissos/issue/38061/399955>
- Baş, F. ve Işık, A. (2014). Öğretmen ve akademisyenler arasında oluşturulan web-tabanlı ve yüz-yüze bilgi paylaşım ortamlarının katılımcılar perspektifinden değerlendirilmesi. *Türk Bilgisayar ve Matematik Eğitimi Dergisi*, 5(3), 231-258.
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/turkbilmate/issue/21574/231527>
- Bennett, E. & Neiland, A. (2001). Literature review. The Management of Conflict in Tropical Fisheries (R7334), 100-115.
mrag.co.uk/sites/default/files/fmispdocs/R7334_App1-4.pdf
- Billote, W. J. S., De Sagon, G. A., Escoto, M. F., Pableo, A., Ponce, R., Ponce, T. E., ... & Ponce, J. M. (2021). Talangkang pag-iisip: An exposé of its positivity in the lens of students in a selected university in Baguio city. *JPAIR Multidisciplinary Research*, 43(1), 36-56.
<https://doi.org/10.7719/jpair.v43i1.715>
- Bulloch, H. (2017). Ambivalent moralities of cooperation and corruption: Local explanations for (under)development on a Philippine Island. *Australian Journal of Anthropology*, 28, 56-71. <https://doi.org/10.1111/taja.12173>
- Buunk, B. P., Zurriaga, R., Gonzalez-Roma, V. & Subirats, M. (2003). Engaging in upward and downward comparisons as a determinant of relative deprivation at work: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 62(2), 370-388. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00015-5](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00015-5)
- Büyükuysal, M. Ç. ve Öz, İ. İ. (2016). Çoklu doğrusal bağıntı varlığında en küçük karelere alternatif yaklaşım: Ridge regresyon. *Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 6(2), 110-114.
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/duzcesbed/issue/24384/258502>

- Chen, Y. (2016). Spatial autocorrelation approaches to testing residuals from least squares regression. *PloS One*, 11(1), 1-19. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0146865>
- Çavuş, B. ve Sarpkaya, R. (2021). Measuring “crabs in a bucket” phenomenon at schools: A scale development study. *Psycho-Educational Research Reviews*, 10(2), 314-327. https://doi.org/10.52963/PERR_Biruni_V10.N2.22
- Çavuş, B. (2021). *Resmi ve özel liselerde “yengeç sepeti” olgusu* [Yüksek lisans tezi, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Dagli, A. & Averbek, E. (2017). Investigating organizational alienation behavior in terms of some variables. *Universal Journal of Educational Research*, 5(2), 228-237. <https://doi.org/10.13189/ujer.2017.050208>
- Daoud, J. I. (2017). Multicollinearity and regression analysis. *Journal of Physics: Conference Series*, 949(1), 1-7. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/949/1/012009>
- Demir, S. (2017). *Social comparison as a determinant of self-presentation* [Doktora tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Demirel, A., Ötken, A. ve Kunday, Ö. (2012). Mobbing and work alienation: Support from colleagues as a moderator. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30(1), 1-28. <https://doi.org/10.17065/huniibf.103699>
- Ece, S. (2022). Örgütlerde yengeç sendromu. III. Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Kongresi, 22-23 Ekim (ss. 465-470), Bursa, Türkiye.
- Erdem, A. T. (2021). The mediating role of work alienation in the effect of democratic and autocratic leadership styles on counterproductive behaviors: A study in Ankara OSTİM industrial zone. *OPUS International Journal of Society Researches*, 17(34), 873-902. <https://doi.org/10.26466/opus.839136>
- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7(2), 117-140. <https://doi.org/10.1177/001872675400700202>
- George, D. & Mallery, P. (2019). *IBM SPSS statistics 26 step by step: A simple guide and reference*. Routledge.
- Guyer, J. J. & Vaughan-Johnston, T. I. (2020). Social comparisons (upward and downward). In V. Zeigler-Hill & TK. Shackelford (Ed.), *Encyclopedia of personality and individual differences* (pp. 5011-5015). Springer International Publishing.
- Güler, S. B. ve Tüzünoğlu, Y. (2019). Academic alienation and marketization of scientific production: A study on business and management discipline. *Journal of Politics Economy and Management*, 2(1), 55-64. <https://dergipark.org.tr/en/pub/jopem/issue/46420/550083>
- Islam, M. S. (2019). Alienation in Tagore’s “Banshi”: An analysis from Melvin Seeman’s theoretical perspective. *Thai Journal of East Asian Studies*, 23(2), 70-80. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/easttu/article/view/241340/164316>
- Kalekin-Fishman, D. (1996). *Tracing the growth of alienation: Enculturation, socialization, and schooling in a democracy*. Greenwood Press.
- Karahisar, T. ve Ünlüer, A. O. (2022). A research on distance education and alienation in academic staff during the Covid-19 pandemic. *Turkish Online Journal of Distance Education*, 23(3), 68-85. <https://doi.org/10.17718/tojde.1137201>

- Karayol, M. ve Eroğlu, S. Y. (2020). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki etik ve mesleki motivasyon durumlarının incelenmesi: Muş ili örneği. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 655-664. <https://doi.org/10.18506/anemon.683076>
- Khanijou, R. & Zakariah, A. (2023). Avoiding failure in academia: Strategies from non-Western early career researchers in the UK. *Journal of Marketing Management*, 782-806. <https://doi.org/10.1080/0267257X.2023.2208597>
- Kılıç, S. (2016). Cronbach'ın alfa güvenirlik katsayısı. *Journal of Mood Disorders*, 6(1), 47-48. <https://doi.org/10.5455/jmood.20160307122823>
- Kızıltepe, Z. (2020). *Roles of academics in higher education institutions*. In Proceedings of the 3rd International Conference on Research in Education, Teaching and Learning.
- Kuchava, M. M. & Buchashvili, G. (2016). Staff motivation in private and public higher educational institutions. *Journal of Education & Social Policy*, 3(4), 92-100. https://www.jespnet.com/journals/Vol_3_No_4_October_2016/11.pdf
- Marx, K. & Engels, F. (1988). *Economic and philosophic manuscripts of 1844 and the Communist Manifesto*. Prometheus Books.
- Marx, K. (1844). *Economic and philosophic manuscripts of 1844*. Progress Publishers.
- Miller, C. D. (2019). Exploring the crabs in the barrel syndrome in organizations. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 26(3), 352-371. <https://doi.org/10.1177/1548051819849009>
- Orhan, A. T. (2021). *Örgüt ikliminin çalışan performansına etkisinde iş yeri yalnızlığı ve işe yabancılaşmanın aracı rolü* [Doktora tezi, Beykent Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Orhan, A. T. (2022). İşe yabancılaşmanın akademisyenler bağlamında incelenmesi: Bir literatür çalışması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14(2), 135-154. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/oybd/issue/74174/1174632>
- Orhan, A. T. (2023). İş yeri yalnızlığının çalışan performansına etkisi: Akademisyenler üzerine bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 24(1), 463-476. <https://doi.org/10.31671/doujournal.1191231>
- Özdamar, K. (2017). *Eğitim, sağlık ve davranış bilimlerinde ölçek ve test geliştirme: Yapısal eşitlik modellemesi*. Nisan Kitabevi.
- 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. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/nsb/issue/53158/677370>
- Özdemir, Y. ve Üzüm, B. (2022). Yengeç sendromu. E. Kaygın & G. Kosa (Eds.) *Örgütsel davranış* (125-138) içinde. Eğitim Yayınevi.
- Özen Kılıç, D. (2020). *Yükseköğretim kurumlarında akademik kendileşmenin bilimsel üretkenliğe etkisi* [Doktora tezi, Gazi Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Özkoç, A. G. (2016). Job autonomy and work alienation: organizational and occupational identification as a mediator. *European Journal of Business and Management*, 8(11), 61-73. <https://core.ac.uk/download/pdf/234627211.pdf>

- Salihoğlu, G. H. (2014). Örgütsel yabancılaşma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(2), 1-11. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/oybd/issue/16344/171155>
- Seeman, M. (1959). On the meaning of alienation. *American Sociological Review*, 24(6), 783-791. <https://doi.org/10.2307/2088565>
- Seeman, M. (1976). On the meaning of alienation. In LA. Coser & B. Rosenberg (Eds.) *Sociological theory* (pp. 401-414). MacMillan.
- Senekal, B. (2010). Manifestations of Seeman's theory of alienation in Pat Barker's *Regeneration* (1991). *Acta Academica*, 42(2), 27-49.
- Sezgili, K. ve Yılmaz, S. E. (2022). Impact of organizational cynicism on turnover intention: Mediation by work alienation. *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi*, 26(1), 17-33. <https://doi.org/10.51945/cuiibfd.1092973>
- Shaheen, I., Sajid, M. A. & Batool, Q. (2013). Factors affecting the motivation of academic staff (A case study of University College Kotli, UAJ&K). *International Journal of Business and Management Invention*, 2(1), 105-112. [https://www.ijbmi.org/papers/Vol\(2\)1/Version_3/N021105112.pdf](https://www.ijbmi.org/papers/Vol(2)1/Version_3/N021105112.pdf)
- Smith, R. H. (2000). Assimilative and contrastive emotional reactions to upward and downward social comparisons. *Handbook of Social Comparison: Theory and Research*, 173-200. https://doi.org/10.1007/978-1-4615-4237-7_10
- Smriti, A. & Kumar, R. (2021). Literature review on conflict management: A critical study. *International Journal of Advances in Engineering and Management*, 3(12), 132-140. <https://doi.org/10.35629/5252-0312132140>
- Soubhari, T. & 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. <https://doi.org/10.17762/ijritcc.v2i10.3342>
- Spacey, S. (2015). Crab mentality, cyberbullying and "name and shame" rankings. Computer Science Department of the University of Waikato. 1-15.
- Thompson, L. A. (1979). The development of Marx's concept of alienation: An introduction. *Mid-American Review of Sociology*, 23-38. <https://www.jstor.org/stable/23252608>
- Tummers, L. & Den Dulk, L. (2011). Meaningful work for a meaningful life? Work alienation and its effects in the work and the family context. Workshop: Strategic HRM in the Public Sector and Public Values, 1-19. <https://repub.eur.nl/pub/31286/MeaningfulWork.pdf>
- Tutar, H. (2010). İşgören yabancılaşması ve örgütsel sağlık ilişkisi: Bankacılık sektöründe bir uygulama. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(1), 175-204. https://doi.org/10.1501/SBFder_0000002149
- Türkel, S. ve Yeşilkuş, F. (2020). Dijital dönüşüm paradigması: Endüstri 4.0. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmalar Dergisi*, 5(2), 332-346. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/asead/issue/54658/726985>
- Üzüm, B. ve Özdemir, Y. (2020). Yengeç sendromu "Ben yapamazsam sen de yapamazsın" ölçek geliştirme çalışması. *Örgütsel Araştırmalar Dergisi*, 5(2), 241-252. <https://odad.org/article/yengec-sendromu-ben-yapamazsam-sen-de-yapamazsin-olcek-gelistirme-calismasicrab-syndrome-if-i-c-qajx281krqgzai>

- Üzüm, B., Özdemir, Y., Köse, S., Özkan, O. S. ve Seneldir, O. (2022). Crab barrel syndrome: Looking through the lens of type A and type B personality theory and social comparison process. *Frontiers in Psychology*, 13(792137), 1-10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.792137>
- Van de Ven, N. & Zeelenberg, M. (2020). Envy and social comparison. In J. Suls, R.L. Collins, & L. Wheeler (Eds.), *Social comparison, judgment, and behavior* (pp. 226–250). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780190629113.003.0009>
- Wang, J. L., Wang, H. Z., Gaskin, J. & Hawk, S. (2017). The mediating roles of upward social comparison and self-esteem and the moderating role of social comparison orientation in the association between social networking site usage and subjective well-being. *Frontiers in Psychology*, 8(771), 1-9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00771>
- White, J. B., Langer, E. J., Yariv, L. & Welch, J. C. (2006). Frequent social comparisons and destructive emotions and behaviors: The dark side of social comparisons. *Journal of Adult Development*, 13, 36-44. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1007/s10804-006-9005-0>
- Yeşilkuş, F. ve Özbozkurt, O. B. (2021). Çevrim içi eğitim sürecinde akademisyenlerin mesleki motivasyon düzeylerinin incelenmesi: Mersin ilinde nitel bir araştırma. F. Çelebi & HÖ. Sarıdoğan (Eds.), *Covid-19 araştırmaları* (89-119) içinde. Duvar Yayınları.
- Yeşilkuş, F., Özbozkurt, O. B. ve Bahar, E. (2021). Stratejik insan kaynakları yönetimi üzerine profesyonel uygulamalar: Nitel bir araştırma. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 10(4), 3044-3067. <https://doi.org/10.15869/itobiad.954517>
- Yıldız, S. ve Alıcı, D. (2019). Akademisyenliğe yabancılaşma ölçeğinin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Yükseköğretim Dergisi*, 9(1), 49-58. <https://doi.org/10.2399/yod.18.028>
- Yıldız, S. (2014). *Öğretim üyelerinin üniversite, akademisyenlik mesleği, bilimsel araştırma, öğretim ve öğrenci kavramlarına ilişkin algılarının metaforlar aracılığıyla incelenmesi* [Yüksek lisans tezi, Mersin Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Yıldız, Ü. (2020). Ekonometrinin tanımı, amacı, niteliği ve metodolojisi. MS. Temurlenk (Ed.), *Ekonometrinin temelleri* (1-84) içinde. Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Zhang, C. (2020). The effects of upward social comparison on workplace envy: Moderate of gender identification and self-esteem. *American Journal of Industrial and Business Management*, 10(3), 531-543. <https://doi.org/10.4236/ajibm.2020.103036>



Examining the Role of Crab Barrel Syndrome on Alienation to Academics

Fatma YEŞİLKUŞ¹, Onur Başar ÖZBOZKURT² and Necdet SEZAL³

Abstract

The crab barrel syndrome, also known as the syndrome of pulling the ascending individual down, is an approach that arises from crabs in a bucket pulling each other down. Encountering such a situation in universities where interaction needs to be high and qualitative leads to the alienation of academics who by the nature of their profession, guide the country's young population and contribute to the future through research and activities. The aim of this study is to explore to what extent the crab barrel syndrome predicts the level of alienation among academics who have various important responsibilities such as educational activities, scientific research, administrative tasks, and social engagement. Data were collected from 242 academics using a data collection tool consisting of three parts and employing a snowball sampling method. Confirmatory factor analysis was conducted using AMOS 24 to validate the scales. The reliability of the scales was tested by calculating Cronbach's Alpha coefficients using SPSS 26.0. Correlation analysis was used to examine the relationship between relevant variables, while multiple regression analysis was employed to investigate the role of the crab barrel syndrome on academic alienation and its sub-dimensions. The analysis findings revealed that academics exposed to crab barrel mentality tend to experience alienation from academia, avoid engaging in scientific research, and manifest feelings of isolation and powerlessness. To mitigate the effects of crab barrel behavior and prevent academics from feeling alienated, institutions should establish inter-organizational support networks, promote solidarity and collaboration among academic communities, and aid researchers in overcoming tendencies towards isolation and feelings of powerlessness.

Article Details

Research Article

Received

06/09/2023

Accepted

02/04/2024

Published

23/09/2024

Key words

Crab barrel syndrome, Alienation, Envy, Achievement, Merit

¹ Independent Researcher, ORCID: 0000-0002-7749-9562, fatmayesilkus@akademi.org.tr

² Tarsus University, ORCID: 0000-0002-2325-2433, onurozbozkurt@tarsus.edu.tr

³ Mersin University, ORCID: 0000-0001-6046-9597, necdetsezal@mersin.edu.tr

Suggested Citation:

Yeşilkuş, F., Özbozkurt, O. B. & Sezal, N. (2024). Examining the role of crab barrel syndrome on alienation to academics. *Pamukkale University Journal of Education [PUJE]*, 62, 139-160. <https://doi.org/10.9779/pauefd.1356209>

Introduction

The crab barrel syndrome, a metaphor introduced into relevant literature by Filipino activist writer Ninotchka Rosca (Çavuş, 2021, p.9), symbolizes obstructive and hindering situations, resembling a fishing metaphor (Üzüm & Özdemir, 2020, p.242). Despite the top of the bucket being open and having no lid, the crabs cannot escape because when one crab attempts to climb up, the others catch and pull it down, ensuring it does not escape (Çavuş & Sarpkaya, 2021: 315). This metaphor, also prevalent in the 21st-century business world, represents a behavioral pattern where an individual attempts to undermine those who outperform them (Spacey, 2015: 1). It is a syndrome that manifests when an individual is unsuccessful, does not wish for others to succeed, and concurrently discourages those striving for success (Ayar, 2023: 32).

In the workplace, an individual's ascent and achievement are sometimes unwelcome among colleagues. According to the metaphor, the crab trying to escape from the bucket can be pulled back into the bucket by the other crabs. From this perspective, while admiration and appreciation are seen as inherently human emotions, it is also possible to assert that the feeling of envy is equally inherent to human nature (Özdemir & Üzüm, 2022: 126-127). In this context, the crab barrel syndrome has three fundamental components that are interrelated: envy (desire to ensure that others do not outperform oneself), competitiveness (efforts to strive for improvement or usurp someone else's position), and burden (attempt to diminish someone else's success by associating with it) (Bulloch, 2017: 63). These components, by violating norms of intra-group respect and support in the workplace, lead to feelings of inequality and inadequacy, creating the existence of a dark competition that offers individuals limited opportunities for advancement (Miller, 2019: 354).

The crab barrel syndrome is believed to trigger a sense of alienation in individuals towards the organization. Alienation is defined as the individual's isolation from oneself, one's values, societal values, and the working environment (Salihoğlu, 2014: 2). Especially for academics engaged in education, research, administrative tasks, and scientific studies, efforts to contribute to science and society are accompanied by conflicts with other academics, individual disagreements, and insufficient time and energy, leading to the phenomenon of alienation in academia (Yıldız & Alıcı, 2019: 51). Academics have a significant impact on the intellectual, personal, and social development of students. Therefore, high motivation among academics and minimizing the level of alienation in academia have a positive influence on the future of university students (Shaheen et al., 2013: 105). This is crucial in producing

science and contributing to research and development activities for the benefit of society (Bahar & Özbozkurt, 2020: 576).

Based on this information, the main purpose of this study is to understand the role of crab barrel syndrome on academicians. In addition, this study aims to examine the various dimensions of academic alienation and the factors that trigger this behavior, and to offer suggestions for the development of organizational policies and support mechanisms by focusing on the emotional and psychological factors of academics towards each other in workplace processes. Since this study is the first to examine the relationship between crab barrel syndrome and alienation from academics, it is thought to be an important reference for both practitioners in the business world and researchers in the academic world to understand the antecedents of alienation in the academic world and to increase the quality of work life.

Crab Barrel Syndrome

The rapid advancement of technology causes production and consumption processes to change, causing consumers to be more conscious and organizations to be more competitive (Ece, 2022: 466). This situation requires organizations to quickly adapt to changes in the environment, use production resources effectively and develop strategies that can persuade the consumer base (Türkel & Yeşilkuş, 2020: 333).

In environments characterized by intense competition, the need for organizations to contend with environmental challenges underscores the significance of human capital in business processes and its fundamental role in organizational productivity and effectiveness, making effective human resource management crucial for almost every organization (Yeşilkuş et al., 2021: 3045). Intense competition eventually leads to performance pressure, increased workload, communication deficiencies (Smriti & Kumar, 2021: 135), resource scarcity, goal divergence, and consequently prompts employees to compare themselves with or evaluate themselves against other workers (Bennett & Neiland, 2001: 105).

The "Social Comparison Theory," attributed to American psychologist Leon Festinger, renowned as a social psychologist and known for his work on social comparison theory (1954), can be considered as the theoretical foundation for the process of comparison and conflict within organizations. Social comparison refers to the processes by which individuals evaluate their own abilities, views, attitudes, emotions, physical characteristics, achievements, and other personal attributes in relation to other individuals and/or groups (Guyer & Vaughan-Johnston, 2020: 5011). According to the theory, individuals, as social beings, are constantly engaged in a process of comparison with others. This

comparison process is utilized to evaluate and understand their own situations in relation to the thoughts, skills, opinions, achievements, and similar attributes of others (Festinger, 1954: 119).

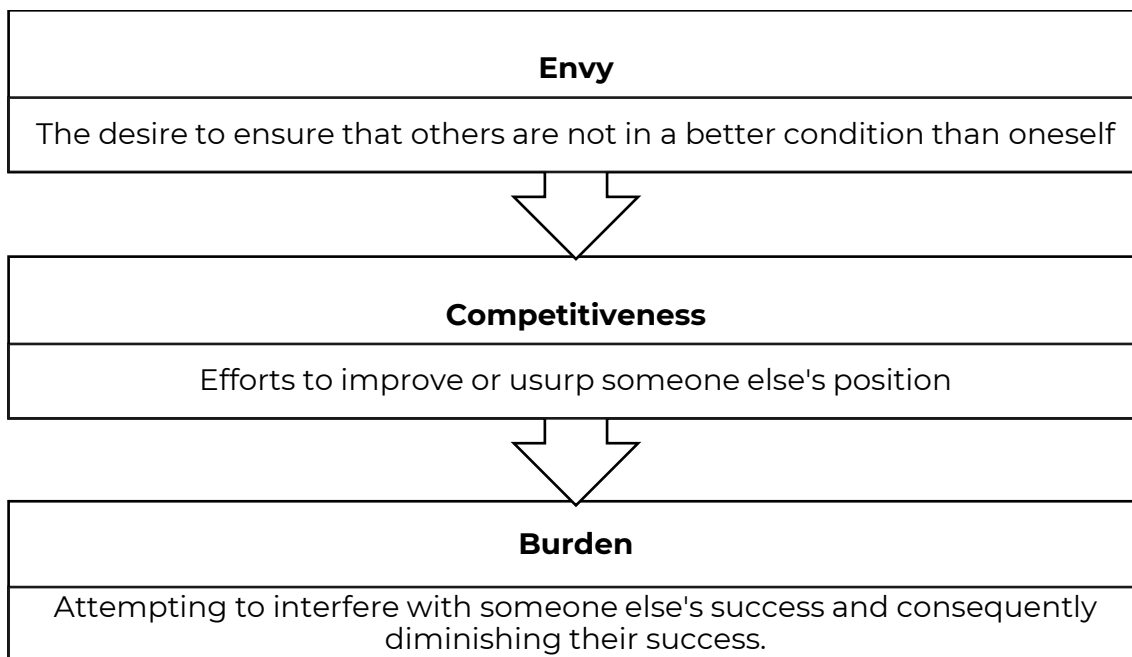
An important and striking distinction among emotion types based on social comparison lies in whether the emotionally evoking comparison is superior or inferior to the individual making the comparison (Zhang, 2020: 531). These emotions typically stem from either upward social comparisons (perceiving oneself as inferior) or downward social comparisons (perceiving oneself as superior) (Smith, 2000: 175). Particularly in the relevant literature, upward social comparisons are suggested to naturally lead to more negative emotions (Buunk et al., 2003: 370; Demir, 2017: 28; Foster, 1972: 165; Wang et al., 2017: 2; White et al., 2006: 37). This is because when an individual perceives that the person, they are comparing themselves to is more successful, it can trigger emotions such as internalization, disappointment, dissatisfaction, pulling down, and envy in the individual making the comparison (Van de Ven & Zeelenberg, 2020: 233). Indeed, it is possible to argue that the theoretical roots of the increasingly notable crab barrel syndrome come from this concept (Üzüm et al., 2022: 1).

The crab barrel syndrome, rooted in the emotion of envy, is a metaphor describing the process where a group of crabs is placed in a bucket, and as each crab tries to climb out, those below pull the crab attempting to reach the top back down. This process encompasses a cycle that repeats until either someone removes the crabs, or they die (Aaron & Smith, 1992: 2). In essence, the crab bucket metaphor represents a behavior based on the mindset of “if I can't have it, neither can you” (Soubhari & Kumar, 2014: 3022).

Employees with a crab bucket mentality aim to reduce the enthusiasm of those trying to succeed by leaving their teammates behind. However, instead of witnessing the success of others while facing their own failure, they expect others to fail as well (Çavuş & Sarpkaya, 2019: 315). Employees with a crab bucket mentality, unable to cope with feelings of envy towards the progress and achievements of others, may engage in behaviors that negatively impact the integrity, reputation, and social status of the person they envy (Billote et al., 2021: 40). Considering this information, Figure 1 provides a schematic representation of the core components of the crab barrel syndrome.

Figure 1

Components of Crab Barrel Syndrome



Source: (Bulloch, 2017: 63).

Employees with a crab bucket mentality may struggle to understand the feelings of others, leading to insensitivity to their needs. They might engage in sabotage or display negative reactions to influence the success of others, contributing to the emergence of bullying behaviors aimed at excluding individuals (Ayar, 2023: 32-33). Furthermore, as it can lead to low self-esteem and lack of self-confidence in individuals, they may perceive the success of others as a threat and take actions to hinder their achievements. This situation can sometimes result in a tendency towards alienation from work within organizations, particularly among successful individuals.

The Alienation to Academics

In the workplace, the concept of alienation continues to be relevant and even gains more importance for both managers and employees. Because effective management is one of the most critical factors for the performance of organizations and their competitiveness against rivals. Determining the most effective and appropriate management style for employees is believed to enhance organizational efficiency, increase employees' commitment to the organization, and provide job satisfaction (Erdem, 2021: 875). However, emergence of problem areas such as the increasing diversity of the workforce, the presence of qualified employees in businesses, the inability to establish work-life balance, heavy workloads, stress, conflict, and burnout (Tummers & Den

Dulk, 2011: 3) and psychosocial problems among employees are becoming increasingly complex have led to a tendency towards alienation among employees (Özkoç, 2016: 61).

The concept of alienation from work refers to an attitude or situation in which an employee places very little importance on their job, approaches work with minimal energy, and primarily works for external rewards, or when meeting the social needs of employees is deemed impossible (Dagli & Averbek, 2017: 229). The foundations of the concept of alienation from work were laid by Karl Marx in the work titled "Economic and Philosophic Manuscripts of 1844," written in 1844 (Thompson, 1979: 23).

According to Marx and Engels (1988: 23-74), employees whose expectations are not met become alienated from the production processes and what they produce by doing only a certain part of their work instead of actively participating in the production process after a certain time; due to the dominance of competition and a competitive mood, the feelings of cooperation and solidarity between employees weaken, alienation from each other occurs, and ultimately, employees become alienated from their potential and their talents and creativity disappear, resulting in alienation from the nature of the work.

According to Seeman (1959: 783-789), employees manifest the tendency of alienation through five sub-dimensions: weakness, meaninglessness, normlessness, isolation, and self-estrangement. In this context, weakness represents the lack of control or the absence of necessary elements on the outcomes. This situation can be expressed through the lack of job autonomy and participation, indicating that employees have limited freedom in their areas of responsibility (Demirel et al., 2017: 6). Meaninglessness is described as the lack of clarity during the process of trying to understand events, where it is unclear what to believe. In a state of meaninglessness, an individual's ability to understand social situations decreases, and predicting the consequences of their own and others' behaviors becomes difficult (Seeman, 1976: 405). Normlessness occurs when an individual deviates from social norms, perceiving that norms do not exist in their environment, or considering these norms as inappropriate or impractical for themselves (Islam, 2019: 74). Isolation refers to an individual's feeling of being excluded from the community they are part of (Kalekin-Fishman 1996: 97), promoting meaninglessness, normlessness, and powerlessness by depriving the individual of this social context (Senekal, 2010: 42). Self-estrangement occurs when an individual's behaviors do not align with their expectations for their own future, and they act differently from their expectations (Akşit Aşık, 2018: 179).

Work alienation occurs in organizations where expressing oneself is difficult, and the quality of work relationships is low, and career stagnations frequently happen (Sezgili & Yılmaz, 2022: 20). It is possible to talk about a tendency for work alienation in environments where work processes are not freely determined by the employee, there is a lack of socialization and a comfortable working environment, and an individual's daily life boundaries are determined by someone else. The alienating effect of organizational problem areas can lead to increased job stress, decreased job satisfaction, and a weakening of creative abilities, resulting in a decline in performance (Tutar, 2010: 177).

The phenomenon of work alienation can be observed in many organizations (Arat, 2019: 47). Particularly in academic settings where education, research, administrative tasks, and scientific studies are conducted to contribute to science and society, factors such as competition among academicians, individual disagreements, and insufficient time and energy bring forth the concept of alienation in academics (Yıldız & Alıcı, 2019: 51).

Academicians play a critical role in the excellence (Awang et al., 2021: 498) and achievement of goals of higher education institutions (Kızıltepe, 2020: 125). This significant role primarily contributes to producing qualified graduates in the fields of science, technology, arts, and other areas. Additionally, academicians enhance the institution's scientific reputation and form the basis of academic excellence by conducting scientific research in their areas of expertise (Yıldız, 2014: 25). In the knowledge-based production society, academicians, acting as a bridge between society and knowledge, are pivotal individuals in creating a qualified workforce that meets the demands of both society and the business world (Akkaya & Yıldırım, 2017: 80). They are pioneers in establishing competence for the workforce in response to societal and business needs (Yeşilkuş & Özbozkurt, 2021: 96; Karayol & Eroğlu, 2020: 656).

Academic alienation can stem from various factors within and outside the academic community. Academicians, who have responsibilities such as taking on teaching activities, conducting scientific research, and enlightening society, may exhibit a tendency toward alienation due to reasons such as demanding teaching schedules, crowded classrooms, insufficient time allocated for scientific research, and administrative inefficiencies (Karahisar & Ünlüer, 2022: 71). Additionally, universities expect academicians to represent the university by publishing in journals with high impact factors. This situation creates a competitive and jealous environment among academicians, highlighting a race where academicians are in constant competition to produce more, contributing to the formation of an atmosphere of rivalry (Güler & Tüzünoğlu, 2019: 58).

Envy among academicians is an extremely important concept that needs to be emphasized in institutions that have undertaken the mission of producing, teaching, and disseminating unbiased and accurate knowledge, such as universities. Because factors like competition, ambition, inter-academic disputes, the desire for promotion, and comparison contribute to the emergence of envy (Özdemir & Erdem, 2020: 22), they can eventually lead to the prevalence of the crab barrel syndrome tendency among academicians, and thus, alienation from academia. Therefore, in universities, which are key building blocks of social development and the most important representatives of higher education institutions, it is crucial for academicians to have high levels of motivation (Bahar & Özbozkurt, 2020: 575; Kuchava & Buchashvili, 2016: 92; Yeşilkuş & Özbozkurt, 2021: 96).

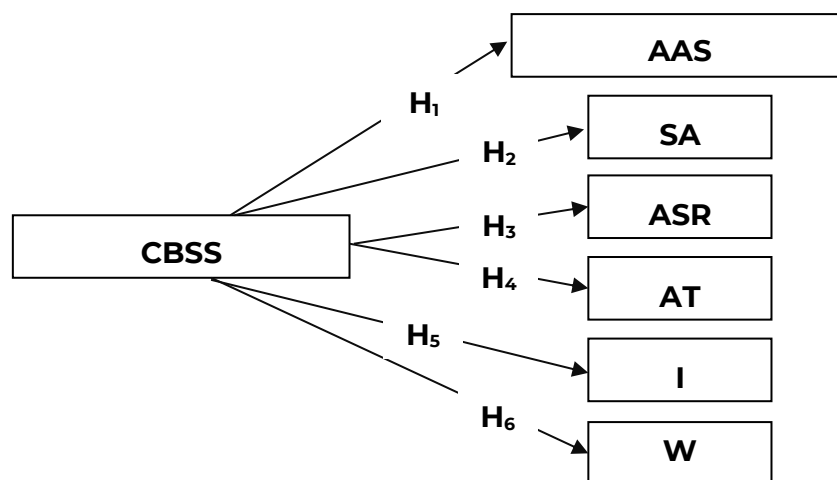
Method

Research Model and Hypotheses

The study model examining the role of the crab barrel syndrome on academic alienation is presented in Figure 2. The main hypotheses to be investigated are listed below Figure 2.

Figure 2

Components of Crab Barrel Syndrome



H₁: Crab barrel syndrome predicts alienation to academics.

H₂: Crab barrel syndrome predicts self-alienation.

H₃: Crab barrel syndrome predicts alienation to scientific research.

H₄: Crab barrel syndrome predicts alienation to teaching.

H₅: Crab barrel syndrome predicts isolation.

H₆: Crab barrel syndrome predicts weakness.

Data Collection Tools

The study designed a data collection tool consisting of three main sections. In the first section of the data collection tool, information about the demographic characteristics of the academicians was gathered to understand the participants' personal details. In this section, participants answered items related to their gender, titles, and years of experience as academics.

Crab Barrel Syndrome Scale (CBSS)

In the second part of the data collection tool, items regarding crab barrel syndrome are included. CBSS developed by Üzümlü and Özdemir (2020: 47) was used to measure academics' levels of crab barrel syndrome. The scale consists of a single factor and 5 items such as: *"I only want myself to be successful in the organization I work for."*, *"It worries me if my colleagues are more successful than me."*, *"It scares me if my colleagues are more successful than me."* In the confirmatory factor analysis results of the scale model distributed into a single factor, it was seen that the goodness of fit values of the original scale were at a good level ($\chi^2/df=1.650$, RMSEA=.046, CFI=.99). However, the Cronbach Alpha internal consistency coefficient of the scale was found to be .74, and it was observed that the scale was reliable. In the scale items with a 5-point Likert type, "1 = Strongly Disagree" and "5 = Strongly Agree".

Alienation to Academics Scale (AAS)

In the third section of the data collection tool, participants responded to items related to alienation to academics. To determine whether participants exhibited a tendency towards alienation from their profession, the AAS developed by Yıldız and Alıcı (2019: 55) based on the sub-dimensions of alienation identified by Seeman (1959: 783-789), was utilized. The scale consists of 21 items and five sub-dimensions: self-alienation (SA), alienation to scientific research (ASR), alienation to teaching (AT), isolation (I), and weakness (W). The scale includes items such as *"I have difficulty communicating with my colleagues"*, *"I am more enthusiastic about coming to the faculty on days when I don't have classes"*, *"I believe that my colleagues value my views on academic issues related to my field"*, *"Engaging in scientific research exhausts me"* and *"I feel respected by the faculty members"*. The reliability of the developed scale is .867, and the reliabilities of the sub-dimensions are .790 for the SA sub-dimension, .792 for the ASR sub-dimension, .763 for the AT sub-dimension, .683 for the I sub-dimension, and .672 for the W sub-dimension. These results indicate that the original scale has high reliability. When the EFA and CFA results were examined, the CFA findings supported the EFA findings and revealed that the five-factor model was valid ($\chi^2/df=4.030$, RMSEA=.079, CFI=.94,

GFI= .91). In the form created as a five-point Likert type, items were ranging from “1 = Strongly Disagree” and “5 = Strongly Agree”.

Sampling and Data Collection Procedures

The snowball (chain) sampling method was employed to reach academicians for the study. The snowball sampling method is preferred in situations where reaching the units of the population becomes challenging, or there is insufficient information about the extent and size of the population (Baltacı, 2018: 253). Through the snowball sampling method, a starting point is identified, and the sample expands by referrals or recommendations from the initial participants. This method is particularly useful when the target population is not easily accessible or when there is a lack of a comprehensive list of potential participants. Thus, in this study, eight academicians working at different universities were initially contacted via email to serve as the starting points. They were informed about the purpose and significance of the study. Subsequently, they were requested to fill out the survey themselves and encourage their colleagues to participate. As a result, between June 10, 2022, and March 2, 2023, a total of 254 academicians were reached using the snowball sampling method, and 242 valid responses were collected.

The measurement tools used in the study were converted into an online survey format using Google Forms. A data collection tool was organized with each item of the scale requiring a “mandatory” response (Google indicates this requirement with a red star at the end of each item). Ethical approval for the study was obtained from the Tarsus University Scientific Research and Publication Ethics Board (Decision Date: 30.05.2022, Decision No: 2022/55).

Based on this, 133 (55.0%) of the academicians reached within the scope of the study are male and 109 (45.0%) of the academicians are female. 47 (19.4%) of the academicians are Research Assistants, 38 (15.7%) are Lecturers, and 41 (16.9%) are Dr. Lecturers, 48 (19.8%) of the academicians are Asisst. Prof, 35 (14.5%) of whom are Assoc. Prof. and 33 (13.7%) of the academicians are Prof. titles. Additionally, 49 (20.2%) of the participants had 1-5 years of experience as academicians, 51 (21.1%) had 6-10 years, 47 (19.4%) had 11-15 years, 49 (20.2%) of them had been working as academicians for 16-20 years and 46 of them (19.0%) had been working as academicians for 21 years or more.

Data Analysis

This study utilized SPSS 26.0 and AMOS 24 software for data analysis. Before testing the hypotheses and model of the study, Confirmatory Factor Analysis (CFA) was conducted to confirm the validity of the scales. Additionally, to assess the reliability of the measurement tools used, reliability analysis was performed by calculating the Cronbach's

Alpha coefficient for each scale and sub-dimension. Descriptive statistical analysis was conducted to check the normal distribution of the data, and skewness and kurtosis values were examined.

Furthermore, correlation analysis was applied to examine the relationships between relevant variables in this study. Multiple regression analysis was also employed to investigate the role of the crab barrel syndrome in alienation to academics and its sub-dimensions. The statistical significance level for the findings was considered as .05. This rigorous methodology was followed to ensure robust data analysis and validation of the study results.

Findings

Findings Regarding Measurement Tools

To test the suitability of the scales and sub-dimensions used in this research for analysis, CFA was performed and the goodness of fit values of the relevant variables were examined. However, Cronbach's Alpha (α) reliability coefficient was determined. Relevant values are given in Table 1.

Table 1

DFA Results for Measurement Tools

Scales/Sub-dimensions	χ^2/df	p^*	RMSEA	GFI	CFI	α
CBSS	3.214	.021	.059	.974	.925	.900
AAS	3.851	.018	.068	.906	.906	.748
SA	3.997	.004	.054	.967	.963	.724
ASR	3.014	.012	.032	.963	.929	.737
AT	4.008	.024	.048	.941	.987	.743
I	4.117	.009	.062	.938	.914	.856
W	3.849	.031	.043	.932	.942	.753

According to Özdamar (2017: 183), for acceptable goodness of fit values of utilized scales in research, the χ^2/df should fall within the range of "2-5", RMSEA should be between "0.5-0.8", and GFI and CFI should range between "0.90-0.99". In this context, it can be stated that the measurement tools used in this study have great fit index values. On the other hand, according to Kılıç (2016: 48), a reliability coefficient of .90 and above indicates excellent reliability, while a range of .70-.90 suggests good reliability for measurement tools. In this study, the reliability coefficient of CBSS is excellent level, and the reliability coefficient of AAS and its sub-dimensions is acceptable level.

Before testing the hypotheses determined in line with the research, descriptive statistical analysis was also applied to the measurement tools. In this context, the mean, standard deviation, skewness-kurtosis and correlation coefficient values of the measurement tools were

calculated. Statistical findings regarding the relevant values are included in Table 2.

Table 2

Descriptive Statistics Values and Correlation Coefficients of Scales and Sub-Dimensions

Scal.	M/Sd.	Md.	Skew.	Kurt.	CBSS	AAS	SA	ASR	AT	I	W
CBSS	1.92 (.848)	2.00	1.064	1.214	1						
AAS	3.84 (.346)	3.04	1.299	1.545	.00**	1					
SA	3.94 (.581)	3.85	1.442	1.864	.876	.00**	1				
ASR	4.29 (.379)	3.00	-.499	.290	.048*	.00**	.00**	1			
AT	4.30 (.496)	2.66	-.514	.676	.477	.00**	.00**	.00**	1		
I	2.31 (.989)	2.00	1.125	.713	.00**	.00**	.00**	.00**	.00**	1	
W	3.92 (.894)	2.33	-.803	-.466	.00**	.00**	.00**	.00**	.00**	.00**	1

** $p < .001$, * $p < .05$, $N = 242$, $M =$ Mean, $Sd =$ Standard deviation, $Md =$ Median, $Skew =$ Skewness, $Kurt =$ Kurtosis

When examining Table 2, participants provided responses of “Strongly Disagree” and “Disagree” for CBSS. Participants tended to choose responses of “Undecided” and “Agree” for AAS, SA, ASR, AT, and W, while for I, they generally opted for the “Disagree” response. This pattern is also reflected in the standard deviation and median values, indicating that the data is distributed close to the mean.

On the other hand, George and Mallery (2019: 114) stated that skewness and kurtosis values in measurement tools within the range of +2 and -2 indicate that the data conforms to a normal distribution. In this study, it was observed that the skewness and kurtosis values for CBSS, AAS, and its sub-dimensions fall within the range of +2 and -2, indicating that the data adheres to a normal distribution.

In the final analysis of the measurement tools, correlations between the relevant variables were examined. Within the scope of the study, to determine the strength of the relationship between the variables, coefficients as specified by Ural and Kılıç (2013: 244) were used as a reference: values between .00-.29 indicate a weak relationship, .30-.64 indicate a moderate relationship, .65-.84 indicate a strong relationship, and .85-1.00 indicate a very strong relationship. The analysis results indicate that there is a positive, weak, and statistically significant relationships between CBSS and AAS ($r = .238$, $p < .001$), CBSS and ASR ($r = .147$, $p < .05$), CBSS and I ($r = .568$, $p < .001$), as well as CBSS and W ($r = .344$,

$p < .001$). Thus, it is possible to say that when employees' perceptions of the crab barrel syndrome increase, their alienation to academics, alienation to scientific research, isolation and weakness behaviors also increase to a similar extent. However, although a negative relationship was observed between CBSS and SA ($r = -.010, p > .05$) and CBSS and AT ($r = -.046, p > .05$), it was revealed that this relationship was not statistically significant.

Findings Regarding Hypotheses

In the context of this study, multiple regression analysis was utilized to test the hypotheses and examine the research model. In this regard, the results of the multiple regression analyses conducted for CBSS, AAS, and the sub-dimensions of AAS are presented in Table 3.

Table 3

Multiple Regression Findings for Related Variables

Scal.	B	β	t	p	DW	Tol.	VIF	Results
CBSS→	.097	.238	3.795	.000**	2.324	1.000	1.000	Supported
AAS								
CBSS→	-	-.010	-.157	.876	1.894	.796	1.256	Not
SA	.007							Supported
CBSS→	.108	.135	1.812	.048*	1.947	.837	1.195	Supported
ASR								
CBSS→	-.027	-	-.713	.477	1.928	.912	1.096	Not
AT		.046						Supported
CBSS→ I	.663	.568	7.975	.000**	2.198	.980	1.020	Supported
CBSS→	.113	.344	3.905	.000**	1.743	.973	1.028	Supported
W								
R=.569	R ² =.324		Adj. R ² =.309		F _(5,236) =22.586		p=.000	

** $p < .001$, * $p < .05$, $N = 242$, DW= Durbin Watson, Tol.= Tolerance, VIF= Variance Inflation Factor

As seen in Table 3, the Adjusted R^2 value is found to be .309. This indicates that CBSS reflects 30.9% of the variance among AAS and its sub-dimensions. When examining the research model as a whole, it has been found that the model is statistically significant ($F_{(5,236)} = 22.586, p < .001$). The Durbin-Watson test statistic is a measure used to test whether residuals (errors) in a regression model are correlated after the prediction. This value ranges from 0 to 4, with a value close to 2 indicating no autocorrelation, a value toward 0 indicating positive autocorrelation, and a value toward 4 indicating negative autocorrelation (Chen, 2016: 3). In this context, it can be stated that there is no autocorrelation in the regression results.

On the other hand, tolerance values range from 0 to 1, and values within this range indicate the presence of multicollinearity for a specific variable (Daoud, 2017: 5). Additionally, the Variance Inflation Factor (VIF),

which measures the degree of multicollinearity in regression analysis, is a statistical method used to predict relationships between a dependent variable and one or more independent variables (Yıldız, 2020: 6). This method is used to assess and address the issue of multicollinearity among independent variables in multiple regression analysis. VIF values measure the strength of relationships between independent variables and how much one independent variable is influenced by others, aiming to enhance the reliability of the regression model. While low VIF values indicate low relationships between independent variables, VIF values greater than 10 indicate the existence of a multicollinearity problem (Büyükuysal & Öz, 2016: 111). As stated in Table 3, the fact that tolerance values are $>.10$ and VIF values are ≤ 10 in all linear connections indicates that there is no multicollinearity problem.

Based on this, when examining the effect between the relevant variables, it has been found that CBSS significantly and positively predicts AAS ($\beta=.238$, $p=.000$, $p<.001$), ASR ($\beta=.135$, $p=.048$, $p<.05$), I ($\beta=.568$, $p=.000$, $p<.001$), and W ($\beta=.344$, $p=.000$, $p<.001$). These results show that academics who are exposed to crab barrel behavior become alienated to academics, recede from doing scientific research, isolate themselves from academic processes, reveal a feeling of isolation, and cause a feeling of weakness. In this context, it is possible to say that hypotheses H_1 , H_3 , H_5 and H_6 are supported. However, according to the results of the study, it has been observed that CBSS does not significantly predict the sub-dimensions of SA ($\beta=-.010$, $p=.876$, $p>.05$) and AT ($\beta=-.046$, $p=.477$, $p>.05$). This situation indicates that academics who are exposed to the crab barrel mentality do not distance from themselves and their teaching processes. Thus, it was determined that hypotheses H_2 and H_4 were not supported.

Discussion, Conclusion, and Suggestions

The crab mentality, which is based on the feeling of jealousy, expresses that when a group of crabs are left in a bucket, each crab tries to get out, and if a crab approaches the top, the crab above is pulled down by the crabs below (Aaron & Smith, 1992: 2). Individuals with this mentality may violate group norms regarding respect, help, and support within the organization, causing competitive and contentious social interaction (Miller, 2019: 354). This situation reveals a tendency for employees to become alienated after a certain period.

While academicians who carry out education, research, administrative work, and scientific studies strive to contribute to science and society, reasons such as conflicts with other academicians, individual disagreements, lack of time and energy reveal the phenomenon of alienation to academics (Yıldız & Purchaser, 2019: 51). Based on this, this study tested whether academics with a crab mentality reveal a tendency towards alienation to academics in other academicians.

As a result of the analysis of the first hypothesis created within the scope of the study, it was seen that crab barrel syndrome had a statistically significant effect on alienation to academicians. Especially in the academic world, the emergence of the crab barrel due to the intense competition for promotion, preferment and other opportunities may cause academicians to focus on seeing the failure of others rather than their own success, to try to prevent the rise of other academicians, and therefore to reduce their organizational commitment. As a matter of fact, in the study conducted by Ağralı Ermiş and Akyol (2023: 476), it was observed that the increase in crab barrel syndrome decreased organizational commitment in academicians.

On the other hand, according to the analysis results of the second hypothesis created within the scope of the research, it was seen that crab barrel syndrome did not predict academics' alienation from themselves. This finding indicates that crab barrel syndrome does not have a direct impact on academicians' professional identity. Although academicians exposed to the crab mentality become alienated from academics, it can be said that they do not lose confidence in themselves and their academic processes.

As a result of the analysis of the third hypothesis, it was revealed that crab barrel syndrome causes academicians to avoid doing scientific research. It is thought that the main reason for this is the lack of fair reward systems and incentives, limited academic resources, and the management's preference only for others in the career ladder. To reduce alienation to academics, adopting institutional policies based on merit in universities, designing reward systems in a balanced and fair manner, and developing policies that will encourage sharing and cooperation among researchers are steps that can be taken in this regard (Orhan, 2021: 78; Orhan, 2022: 136). However, strong, supportive, high-quality relationships with colleagues and superiors can also be considered as a preventer of alienation to academics (Orhan, 2023: 466).

Additionally, it was observed that crab barrel syndrome did not predict alienation to teaching. Alienation to teaching is the decrease in academicians' interest and commitment to teaching processes. Since the crab barrel syndrome generally refers to situations in which individuals in a group tend to pull each other down (Ayar, 2023: 23), the absence of these dynamics or their low impact in a particular teaching environment may not have reduced the commitment to the teaching process among academicians.

Other findings of the study are that crab barrel syndrome causes academics to feel isolated and weakness. Academic success is generally evaluated based on quantitative criteria such as the number of publications, number of citations and h-index level (Özen Kılıç, 2020: 38-39). Such evaluation systems can increase the feeling of lack of control

and lead to feelings of weakness in academics. To prevent this feeling and increase the motivation of academicians, environments that encourage academic collaboration should be created. As a matter of fact, as Baş and Işık (2014: 233) emphasize, creating policies and programs that support information and resource sharing among academicians can help reduce the feeling of weakness. Moreover, it is important to adopt alternative evaluation methods that are not only based on quantitative criteria, but also evaluate the contributions of academicians more comprehensively and qualitatively. This can enable researchers to evaluate their work in a more balanced way and build on its strengths.

The results of this research show that alienation to academics has negative effects on the work environment. Based on these results, focus can be placed on creating a healthier and more supportive climate in academic institutions and work environments. Encouraging researchers to collaborate with colleagues from different disciplines and cultural backgrounds can reduce alienation to academics (Khanijou and Zakariah, 2023: 789). Guidance and support services can be provided to new researchers through the creation of mentorship and support programs, facilitated by department chairs and division heads in universities. Organizing training and awareness programs is recommended to raise awareness among academicians about the crab barrel effect and encourage the creation of a positive working environment.

To prevent or reduce the impact of crab barrel syndrome on alienation to academics, it is critical that the academic environment is supportive and collaborative. Various programs can be organized at universities and research institutions to develop a culture of cooperation and solidarity. It is recommended that The Council of Higher Education (CoHE) organize workshops, seminars, and conferences in certain periods in order to increase cooperation and solidarity between academicians, and especially organize events by bringing together faculty members working in the same field to increase their communication.

Moreover, fair and transparent evaluation processes should be established in which academic achievements are evaluated objectively. As a matter of fact, as Ayar (2023: 37) emphasizes, the existence of the crab barrel syndrome also threatens organizational justice. In this context, fair reward for achievements and efforts can reduce the effects of crab barrel syndrome. Through CoHE, academicians should be provided with communication skills training that will help them resolve conflicts constructively. It should be emphasized that conflicts are a natural process and can lead to positive results when handled appropriately.

On the other hand, this research has several limitations. First, the snowball sampling method used in the data collection process does not represent the entire population. Another limitation is that the data is based on a sample limited to academicians only. This may offer a limited perspective to researchers who want to evaluate the experiences of other individuals operating in the education sector regarding crab barrel syndrome. Finally, the study only examined the relationships between certain variables and other potential factors were not considered within the scope of the research.

Based on the results of this study, it is recommended that future studies investigate the effect of crab barrel syndrome on different individuals in the education sector. Encouraging the sharing of knowledge and resources, celebrating the achievements of other researchers, and embracing a culture of collaboration can be effective in reducing the impact of crab barrel syndrome. Long-term studies can be conducted to understand the effects of crab barrel syndrome and its interactions over time. Thus, it can be better understood how the impact of crab barrel syndrome on educators' changes and is affected over time.

Ethics Committee Approval: *Ethical approval was received for this research from Tarsus University Scientific Research and Publication Ethics Board (Decision Date: 30.05.2022, Decision No: 2022/55).*

Conflict of Interest: *The authors declare that they have no conflict of interest.*

Author's Contribution: *FY: Designing the study, obtaining research permissions, entering the data into SPSS, analyzing the data and reporting the findings; OBÖ: Writing the introduction and conceptual framework; NS: Distribution of the survey, collection of data; FY+OBÖ+NS: Writing the discussion and conclusion section.*

References

- Aaron, P. & Smith, E. (1992). *The heritage lectures: Black accountability and achievement*. The Heritage Foundation.
- Ağralı Ermiş, S. & Akyol, G. (2023). The relationship of academicians' levels of crabs in a barrel syndrome and their organizational justice. *Akdeniz Spor Bilimleri Dergisi*, 6(2), 476-496. <https://doi.org/10.38021asbid.1253699>
- Akkaya, M. A. & Yıldırım, Z. (2017). Akademik bilgi üretimi ve etik. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Karatekin Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 5(2), 78-93. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/karefad/issue/31613/339885>
- Akşit Aşık, N. (2018). İşe yabancılaşma boyutlarının demografik değişkenler açısından incelenmesi. *İşletme Bilimi Dergisi*, 6(3), 175-197. <https://doi.org/10.22139/jobs.425050>

- Arat, H. (2019). *Otel işletmelerinde örgütsel politika ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkide iş stresinin aracılık rolü* [Yüksek lisans tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Ayar, M. (2023). Yengeç sepeti sendromu. Y. Gülbahar (Ed.), *Örgütsel davranış-güncel konular* (pp. 23-41) içinde. Özgür Yayın Dağıtım Ltd.
- Awang, Y., Mohamed, N., Ahmad, S. & Nasir, N. E. M. (2021). Examining the influence of academic and non-academic responsibilities on academicians' job-related stress in higher education. *Asian Journal of University Education*, 17(4), 498-510. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1328507.pdf>
- Bahar, E. & Özbozkurt, O. B. (2020). Akademisyenlerin mesleki motivasyon düzeyinin demografik değişkenler bağlamında incelenmesi. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(1), 575-598. <https://doi.org/10.15295/bmij.v8i1.1427>
- Baltacı, A. (2018). Nitel araştırmalarda örnekleme yöntemleri ve örnek hacmi sorunsalı üzerine kavramsal bir inceleme. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 231-274. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/bitlissos/issue/38061/399955>
- Baş, F. & Işık, A. (2014). Öğretmen ve akademisyenler arasında oluşturulan web-tabanlı ve yüz-yüze bilgi paylaşım ortamlarının katılımcılar perspektifinden değerlendirilmesi. *Türk Bilgisayar ve Matematik Eğitimi Dergisi*, 5(3), 231-258. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/turkbilmat/issue/21574/231527>
- Bennett, E. & Neiland, A. (2001). Literature review. The Management of Conflict in Tropical Fisheries (R7334), 100-115. mrag.co.uk/sites/default/files/fmospdocs/R7334_App1-4.pdf
- Billote, W. J. S., De Sagon, G. A., Escoto, M. F., Pableo, A., Ponce, R., Ponce, T. E., ... & Ponce, J. M. (2021). Talangkang pag-iisip: An exposé of its positivity in the lens of students in a selected university in Baguio city. *JPAIR Multidisciplinary Research*, 43(1), 36-56. <https://doi.org/10.7719/jpair.v43i1.715>
- Bulloch, H. (2017). Ambivalent moralities of cooperation and corruption: Local explanations for (under)development on a Philippine Island. *Australian Journal of Anthropology*, 28, 56-71. <https://doi.org/10.1111/taja.12173>
- Buunk, B. P., Zurriaga, R., Gonzalez-Roma, V. & Subirats, M. (2003). Engaging in upward and downward comparisons as a determinant of relative deprivation at work: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 62(2), 370-388. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00015-5](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00015-5)
- Büyükuysal, M. Ç. & Öz, İ. İ. (2016). Çoklu doğrusal bağıntı varlığında en küçük karelere alternatif yaklaşım: Ridge regresyon. *Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 6(2), 110-114. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/duzcesbed/issue/24384/258502>
- Chen, Y. (2016). Spatial autocorrelation approaches to testing residuals from least squares regression. *PloS One*, 11(1), 1-19. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0146865>

- Çavuş, B. & Sarpkaya, R. (2021). Measuring “crabs in a bucket” phenomenon at schools: A scale development study. *Psycho-Educational Research Reviews*, 10(2), 314-327. https://doi.org/10.52963/PERR_Biruni_V10.N2.22
- Çavuş, B. (2021). *Resmi ve özel liselerde “yengeç sepeti” olgusu* [Yüksek lisans tezi, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Dagli, A. & Averbek, E. (2017). Investigating organizational alienation behavior in terms of some variables. *Universal Journal of Educational Research*, 5(2), 228-237. <https://doi.org/10.13189/ujer.2017.050208>
- Daoud, J. I. (2017). Multicollinearity and regression analysis. *Journal of Physics: Conference Series*, 949(1), 1-7. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/949/1/012009>
- Demir, S. (2017). *Social comparison as a determinant of self-presentation* [Doktora tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Demirel, A., Ötken, A. & Kunday, Ö. (2012). Mobbing and work alienation: Support from colleagues as a moderator. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30(1), 1-28. <https://doi.org/10.17065/huniibf.103699>
- Ece, S. (2022). Örgütlerde yengeç sendromu. III. Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Kongresi, 22-23 Ekim (pp. 465-470), Bursa, Türkiye.
- Erdem, A. T. (2021). The mediating role of work alienation in the effect of democratic and autocratic leadership styles on counterproductive behaviors: A study in Ankara OSTİM industrial zone. *OPUS International Journal of Society Researches*, 17(34), 873-902. <https://doi.org/10.26466/opus.839136>
- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7(2), 117-140. <https://doi.org/10.1177/001872675400700202>
- George, D. & Mallery, P. (2019). *IBM SPSS statistics 26 step by step: A simple guide and reference*. Routledge.
- Guyer, J. J. & Vaughan-Johnston, T. I. (2020). Social comparisons (upward and downward). In V. Zeigler-Hill & TK. Shackelford (Ed.), *Encyclopedia of personality and individual differences* (pp. 5011-5015). Springer International Publishing.
- Güler, S. B. & Tüzünoğlu, Y. (2019). Academic alienation and marketization of scientific production: A study on business and management discipline. *Journal of Politics Economy and Management*, 2(1), 55-64. <https://dergipark.org.tr/en/pub/jopem/issue/46420/550083>
- Islam, M. S. (2019). Alienation in Tagore’s “Banshi”: An analysis from Melvin Seeman’s theoretical perspective. *Thai Journal of East Asian Studies*, 23(2), 70-80. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/easttu/article/view/241340/164316>
- Kalekin-Fishman, D. (1996). *Tracing the growth of alienation: Enculturation, socialization, and schooling in a democracy*. Greenwood Press.

- Karahisar, T. & Ünlüer, A. O. (2022). A research on distance education and alienation in academic staff during the Covid-19 pandemic. *Turkish Online Journal of Distance Education*, 23(3), 68-85. <https://doi.org/10.17718/tojde.1137201>
- Karayol, M. & Eroğlu, S. Y. (2020). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki etik ve mesleki motivasyon durumlarının incelenmesi: Muş ili örneği. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 655-664. <https://doi.org/10.18506/anemon.683076>
- Khanijou, R. & Zakariah, A. (2023). Avoiding failure in academia: Strategies from non-Western early career researchers in the UK. *Journal of Marketing Management*, 782-806. <https://doi.org/10.1080/0267257X.2023.2208597>
- Kılıç, S. (2016). Cronbach'ın alfa güvenirlik katsayısı. *Journal of Mood Disorders*, 6(1), 47-48. <https://doi.org/10.5455/jmood.20160307122823>
- Kızıltepe, Z. (2020). Roles of academics in higher education institutions. In *Proceedings of the 3rd International Conference on Research in Education, Teaching and Learning*.
- Kuchava, M. M. & Buchashvili, G. (2016). Staff motivation in private and public higher educational institutions. *Journal of Education & Social Policy*, 3(4), 92-100. https://www.jespnet.com/journals/Vol_3_No_4_October_2016/11.pdf
- Marx, K. & Engels, F. (1988). *Economic and philosophic manuscripts of 1844 and the Communist Manifesto*. Prometheus Books.
- Marx, K. (1844). *Economic and philosophic manuscripts of 1844*. Progress Publishers.
- Miller, C. D. (2019). Exploring the crabs in the barrel syndrome in organizations. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 26(3), 352-371. <https://doi.org/10.1177/1548051819849009>
- Orhan, A. T. (2021). *Örgüt ikliminin çalışan performansına etkisinde iş yeri yalnızlığı ve işe yabancılaşmanın aracı rolü* [Doktora tezi, Beykent Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Orhan, A. T. (2022). İşe yabancılaşmanın akademisyenler bağlamında incelenmesi: Bir literatür çalışması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14(2), 135-154. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/oybd/issue/74174/1174632>
- Orhan, A. T. (2023). İş yeri yalnızlığının çalışan performansına etkisi: Akademisyenler üzerine bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 24(1), 463-476. <https://doi.org/10.31671/doujournal.1191231>
- Özdamar, K. (2017). *Eğitim, sağlık ve davranış bilimlerinde ölçek ve test geliştirme: Yapısal eşitlik modellemesi*. Nisan Kitabevi.
- Özdemir, S. & Erdem, R. (2020). Akademiklerin yeşil gözlü canavarı: Kıskançlığın nedenleri ve sonuçları üzerine fenomenolojik bir çalışma. *Nitel Sosyal Bilimler*, 2(1), 19-39. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/nsb/issue/53158/677370>

- Özdemir, Y. & Üzümlü, B. (2022). Yengeç sendromu. E. Kaygın & G. Kosa (Eds.) *Örgütsel davranış* (125-138) içinde. Eğitim Yayınevi.
- Özen Kılıç, D. (2020). *Yükseköğretim kurumlarında akademik kendileşmenin bilimsel üretkenliğe etkisi* [Doktora tezi, Gazi Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Özkoç, A. G. (2016). Job autonomy and work alienation: organizational and occupational identification as a mediator. *European Journal of Business and Management*, 8(11), 61-73. <https://core.ac.uk/download/pdf/234627211.pdf>
- Salihoğlu, G. H. (2014). Örgütsel yabancılaşma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(2), 1-11. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/oybd/issue/16344/171155>
- Seeman, M. (1959). On the meaning of alienation. *American Sociological Review*, 24(6), 783-791. <https://doi.org/10.2307/2088565>
- Seeman, M. (1976). On the meaning of alienation. In LA. Coser & B. Rosenberg (Ed.) *Sociological theory* (pp. 401-414). MacMillan.
- Senekal, B. (2010). Manifestations of Seeman's theory of alienation in Pat Barker's *Regeneration* (1991). *Acta Academica*, 42(2), 27-49.
- Sezgili, K. & Yılmaz, S. E. (2022). Impact of organizational cynicism on turnover intention: Mediation by work alienation. *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi*, 26(1), 17-33. <https://doi.org/10.51945/cuiibfd.1092973>
- Shaheen, I., Sajid, M. A. & Batool, Q. (2013). Factors affecting the motivation of academic staff (A case study of University College Kotli, UAJ&K). *International Journal of Business and Management Invention*, 2(1), 105-112. [https://www.ijbmi.org/papers/Vol\(2\)1/Version_3/N021105112.pdf](https://www.ijbmi.org/papers/Vol(2)1/Version_3/N021105112.pdf)
- Smith, R. H. (2000). Assimilative and contrastive emotional reactions to upward and downward social comparisons. *Handbook of Social Comparison: Theory and Research*, 173-200. https://doi.org/10.1007/978-1-4615-4237-7_10
- Smriti, A. & Kumar, R. (2021). Literature review on conflict management: A critical study. *International Journal of Advances in Engineering and Management*, 3(12), 132-140. <https://doi.org/10.35629/5252-0312132140>
- Soubhari, T. & 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. <https://doi.org/10.17762/ijritcc.v2i10.3342>
- Spacey, S. (2015). Crab mentality, cyberbullying and "name and shame" rankings. Computer Science Department of the University of Waikato. 1-15.
- Thompson, L. A. (1979). The development of Marx's concept of alienation: An introduction. *Mid-American Review of Sociology*, 23-38. <https://www.jstor.org/stable/23252608>

- Tummers, L. & Den Dulk, L. (2011). Meaningful work for a meaningful life? Work alienation and its effects in the work and the family context. Workshop: Strategic HRM in the Public Sector and Public Values, 1-19. <https://repub.eur.nl/pub/31286/MeaningfulWork.pdf>
- Tutar, H. (2010). İşgören yabancılaşması ve örgütsel sağlık ilişkisi: Bankacılık sektöründe bir uygulama. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(1), 175-204. https://doi.org/10.1501/SBFder_0000002149
- Türkel, S. & Yeşilkuş, F. (2020). Dijital dönüşüm paradigması: Endüstri 4.0. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmalar Dergisi*, 5(2), 332-346. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/asead/issue/54658/726985>
- Üzüm, B. & Özdemir, Y. (2020). Yengeç sendromu "Ben yapamazsam sen de yapamazsın" ölçek geliştirme çalışması. *Örgütsel Araştırmalar Dergisi*, 5(2), 241-252. <https://odad.org/article/yengec-sendromu-ben-yapamazsam-sen-de-yapamazsin-olcek-gelistirme-calismasicrab-syndrome-if-i-c-qajx281krqgzai>
- Üzüm, B., Özdemir, Y., Köse, S., Özkan, O. S. & Seneldir, O. (2022). Crab barrel syndrome: Looking through the lens of type A and type B personality theory and social comparison process. *Frontiers in Psychology*, 13(792137), 1-10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.792137>
- Van de Ven, N. & Zeelenberg, M. (2020). Envy and social comparison. In J. Suls, R.L. Collins, & L. Wheeler (Eds.), *Social comparison, judgment, and behavior* (pp. 226-250). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780190629113.003.0009>
- Wang, J. L., Wang, H. Z., Gaskin, J. & Hawk, S. (2017). The mediating roles of upward social comparison and self-esteem and the moderating role of social comparison orientation in the association between social networking site usage and subjective well-being. *Frontiers in Psychology*, 8(771), 1-9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00771>
- White, J. B., Langer, E. J., Yariv, L. & Welch, J. C. (2006). Frequent social comparisons and destructive emotions and behaviors: The dark side of social comparisons. *Journal of Adult Development*, 13, 36-44. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1007/s10804-006-9005-0>
- Yeşilkuş, F. ve Özbozkurt, O. B. (2021). Çevrim içi eğitim sürecinde akademisyenlerin mesleki motivasyon düzeylerinin incelenmesi: Mersin ilinde nitel bir araştırma. F. Çelebi & HÖ. Sarıdoğan (Eds.), *Covid-19 araştırmaları* (89-119) içinde. Duvar Yayınları.
- Yeşilkuş, F., Özbozkurt, O. B. & Bahar, E. (2021). Stratejik insan kaynakları yönetimi üzerine profesyonel uygulamalar: Nitel bir araştırma. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 10(4), 3044-3067. <https://doi.org/10.15869/itobiad.954517>
- Yıldız, S. & Alıcı, D. (2019). Akademisyenliğe yabancılaşma ölçeğinin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Yükseköğretim Dergisi*, 9(1), 49-58. <https://doi.org/10.2399/yod.18.028>
- Yıldız, S. (2014). *Öğretim üyelerinin üniversite, akademisyenlik mesleği, bilimsel araştırma, öğretim ve öğrenci kavramlarına ilişkin algılarının*

metaforlar aracılığıyla incelenmesi [Yüksek lisans tezi, Mersin Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.

Yıldız, Ü. (2020). Ekonometrinin tanımı, amacı, niteliği ve metodolojisi. MS. Temurlenk (Ed.), In *Ekonometrinin temelleri* (1-84). Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Zhang, C. (2020). The effects of upward social comparison on workplace envy: Moderate of gender identification and self-esteem. *American Journal of Industrial and Business Management*, 10(3), 531-543. <https://doi.org/10.4236/ajibm.2020.103036>