

Sağlık çalışanlarında psikolojik güçlendirme ile yengeç sepeti sendromu arasındaki ilişki: Demografik değişkenlerin düzenleyici rolü

The relationship between psychological empowerment and crab basket syndrome among healthcare workers: The moderating role of demographic factors

Delal Aydın¹ 

Özcan Demir² 

¹ Dr., Fırat Üniversitesi, Elazığ, Türkiye, delalaydin@hotmail.com

ORCID: 0000-0002-1135-5128

² Doç. Dr., Fırat Üniversitesi, Elazığ, Türkiye, odemir@firat.edu.tr

ORCID: 0000-0001-9382-6781

Sorumlu Yazar/Corresponding Author:

Delal Aydın,

Fırat Üniversitesi, Elazığ, Türkiye,

delalaydin@hotmail.com

Öz

Bu çalışma, sağlık sektöründe görev yapan doktor, hemşire ve yöneticilerin yengeç sepeti sendromunun (YSS), psikolojik güçlendirme düzeyleri üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamaktadır. Rekabet, kıskançlık ve engelleyici davranışlarla karakterize edilen YSS'nin, çalışanların motivasyonu ve örgütsel verimliliği üzerinde olumsuz etkiler yarattığı bilinmektedir. Psikolojik güçlendirme ise çalışanların anlamlılık, yeterlilik, özerklik ve etki duygularını artırarak pozitif örgütsel davranışları desteklemektedir. Araştırma ilişkisel tarama modeliyle yürütülmüş ve Diyarbakır ilinde bulunan kamu ve özel hastanelerde çalışan 350 sağlık çalışanından anket yoluyla veri toplanmıştır. YSS düzeyi Fettahlioğlu ve Dedeoğlu (2021) ölçeğiyle, psikolojik güçlendirme düzeyi ise Spreitzer (1995) ölçeğiyle ölçülmüştür. Toplanan veriler SPSS 25.0 programında analiz edilerek korelasyon ve çoklu regresyon testleri uygulanmıştır. Araştırma bulguları, YSS düzeyinin artmasının psikolojik güçlendirme üzerinde anlamlı ve negatif bir etki yarattığını göstermektedir. Cinsiyet, yaş ve mesleki kıdem gibi demografik değişkenlerin bu ilişkide farklı etkiler yarattığı tespit edilmiştir. Özellikle hemşirelerde sendrom düzeyleri daha yüksek, yöneticilerde ise daha düşük olduğu görülmüştür. Bu çalışma, sağlık çalışanlarında YSS ile psikolojik güçlendirme arasındaki ilişkiyi demografik faktörler bağlamında analiz eden sınırlı sayıda çalışmalardan biridir. Bulguların, örgütlerde daha destekleyici ve eşitlikçi çalışma ortamlarının oluşturulmasına katkı sağlayacağı öngörülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Güçlendirme, Yengeç Sepeti Sendromu, Sağlık Çalışanı

Jel Kodları: İ10, M10, D23

Başvuru/Submitted: 3/04/2025

1. Revizyon/1st Revised: 5/05/2025

2. Revizyon/2nd Revised: 27/05/2025

Kabul/Accepted: 7/06/2025

Yayın/Online Published: 25/06/2025

Atıf/Citation: Aydın, D., & Demir, Ö. (2025). Sağlık çalışanlarında psikolojik güçlendirme ile yengeç sepeti sendromu arasındaki ilişki: Demografik değişkenlerin düzenleyici rolü, *bmij* (2025) 13 (2): 515-539 doi: <https://doi.org/10.15295/bmij.v13i2.2528>

Abstract

This study aims to examine the impact of the "Crab Mentality Syndrome" (CMS) on the levels of psychological empowerment among physicians, nurses, and administrators working in the healthcare sector. Characterised by competitiveness, envy, and obstructive behaviours, CMS is known to have an adverse effect on employee motivation and organisational efficiency. In contrast, psychological empowerment enhances employees' sense of meaning, competence, autonomy, and impact, thereby promoting positive organisational behaviours. The research was conducted using a correlational survey design, and data were collected through questionnaires administered to 350 healthcare professionals employed in public and private hospitals in Diyarbakır, Türkiye. The level of CMS was measured using the scale developed by Fettahlioğlu and Dedeoğlu (2021), while psychological empowerment was assessed with the scale developed by Spreitzer (1995). The collected data were analysed using SPSS 25.0, and correlation and multiple regression analyses were performed. Findings revealed that an increase in CMS levels has a significant and negative impact on psychological empowerment. Additionally, demographic variables such as gender, age, and professional position were found to have varying effects on this relationship. In particular, nurses exhibited higher levels of CMS, whereas individuals in administrative positions reported lower levels of CMS. This study is among the limited number of empirical investigations that analyse the relationship between CMS and psychological empowerment within the context of demographic characteristics in the healthcare sector. The findings are expected to contribute to the development of more supportive and equitable working environments in healthcare organisations.

Keywords: Psychological Empowerment, Crab Bucket Syndrome, Healthcare Professionals

Jel Codes: İ10, M10, D23

Extended Abstract

The relationship between psychological empowerment and crab bucket syndrome among healthcare workers: The moderating role of demographic factors

Literature

The concept of "Crab Bucket Syndrome" has been widely discussed in organisational behaviour literature as a phenomenon that negatively affects workplace dynamics. Researchers such as Fettahlioğlu and Alkış Dedeoğlu (2021) define this syndrome as a barrier to professional success caused by peer rivalry and suppression. Psychological empowerment, on the other hand, has been studied in the works of Spreitzer (1995) and Ryan & Deci (2001), emphasising its role in enhancing employees' motivation, autonomy, and competency. This study integrates these concepts within the healthcare sector, highlighting their interrelationship.

Research subject

This research investigates the impact of Crab Bucket Syndrome on the psychological empowerment of healthcare professionals, including doctors, nurses, and administrators. The study aims to determine the prevalence of this syndrome in the healthcare sector and its implications for workplace satisfaction and performance.

Research purpose and importance

The primary objective of this study is to investigate the impact of Crab Bucket Syndrome on the psychological empowerment of healthcare workers. The research is crucial as it provides empirical evidence of the adverse effects of toxic workplace dynamics in a sector where collaboration and teamwork are essential.

Contribution of the article to the literature

This study contributes to the literature by bridging the gap between organisational behaviour theories and their practical implications in the healthcare industry. It also introduces empirical findings on how psychological empowerment can mitigate the adverse effects of Crab Bucket Syndrome.

Design and method

A quantitative research design was adopted to analyse the relationships between Crab Bucket Syndrome, psychological empowerment, and demographic variables.

Research type

This study employs a correlational research design using a survey methodology.

Research problems

- What is the perceived level of Crab Bucket Syndrome among healthcare professionals?
- How does psychological empowerment interact with Crab Bucket Syndrome?
- What role do demographic variables (age, gender, tenure) play in these relationships?

Data collection method

Data were collected through an online survey from 350 healthcare professionals working in hospitals in Diyarbakır, Türkiye. The survey included validated scales for measuring Crab Bucket Syndrome (Fettahlioğlu & Dedeoğlu, 2021) and psychological empowerment (Spreitzer, 1995).

Quantitative/qualitative analysis

The collected data were analysed using SPSS 25.0 software. Analyses included descriptive statistics, correlation tests, multiple regression analysis, ANOVA, and t-tests to explore relationships among the variables.

Research model

The study model investigates the effect of psychological empowerment and demographic factors on the perceived level of Crab Bucket Syndrome. Psychological empowerment, age, gender, and tenure were considered independent variables, while Crab Bucket Syndrome was the dependent variable.

Research hypotheses

- H1: Psychological empowerment negatively affects Crab Bucket Syndrome.
- H2: Age negatively affects Crab Bucket Syndrome.
- H3: Gender has a significant impact on Crab Bucket Syndrome.
- H4: Tenure has a significant impact on Crab Bucket Syndrome.
- H5: Psychological empowerment remains a significant predictor of Crab Bucket Syndrome after controlling for demographic factors.

Findings and discussion

Psychological empowerment significantly and negatively correlates with Crab Bucket Syndrome ($r = -0.52$, $p < 0.01$). Regression analysis reveals that psychological empowerment ($\beta = -0.45$, $p < 0.001$) and age ($\beta = -0.18$, $p = 0.015$) are significant negative predictors of Crab Bucket Syndrome. Gender differences are observed, with women reporting higher levels of Crab Bucket Syndrome compared to men ($p < 0.05$).

Findings as a result of the analysis

Increased psychological empowerment reduces the perception of Crab Bucket Syndrome.

Older employees experience lower levels of Crab Bucket Syndrome.

Female healthcare workers report higher levels of workplace suppression.

Hypothesis test results

H1, H2, H3, and H5 were supported, indicating that psychological empowerment and demographic factors have a significant impact on Crab Bucket Syndrome. H4 was not supported, indicating that tenure does not have a direct effect on the outcome.

Discussing the findings with the literature

The findings align with existing research (Spreitzer, 1995; Ryan & Deci, 2001) that psychological empowerment plays a crucial role in mitigating toxic workplace behaviours. Additionally, the study supports previous research (Fettahlioğlu & Dedeoğlu, 2021), which highlights gender-based disparities in experiencing Crab Bucket Syndrome.

Conclusion, recommendation and limitations

Results of the article

This study confirms that psychological empowerment significantly reduces Crab Bucket Syndrome, particularly in hierarchical and competitive work environments such as healthcare.

Suggestions based on results

Organisations should implement empowerment programs to reduce negative workplace behaviours.

Gender equality initiatives should be promoted to create a more supportive work environment.

Older employees should be encouraged to mentor younger staff to foster collaboration and promote a sense of shared purpose.

Limitations of the article

The study is limited to healthcare professionals in Diyarbakır, Türkiye, which limits the generalizability of the findings. Future research should investigate the longitudinal effects and employ qualitative methods to gain deeper insights.

Giriş

Örgütlerin sürdürülebilir başarısında çalışanlar arasındaki iş birliği, güven ve olumlu etkileşimlerin kritik rol oynadığı bilinmektedir (Robbins ve Judge, 2019). Bununla birlikte, çalışma yaşamında ortaya çıkan olumsuz tutum ve davranışların örgütsel uyumu bozabileceği ve performansı düşürebileceği çeşitli araştırmalarda vurgulanmıştır (Cropanzano ve Mitchell, 2005). Özellikle ekip çalışmasının önem arz ettiği sağlık sektörü gibi alanlarda, bu tür davranışların hasta güvenliği ve hizmet kalitesi üzerinde olumsuz etkiler yaratabileceği öne sürülebilmektedir (Kalisch, Lee ve Rochman, 2010).

Literatürde, "Yengeç Sepeti Sendromu" (YSS) olarak adlandırılan olgunun, örgütlerde bireylerin birbirlerinin başarısını engelleme, kıskançlık ve sabotaj davranışları sergilemesi şeklinde ortaya çıktığı belirtilmektedir (Rosca, 1992). Bu metafor, bir sepetteki yengeçlerin birbirlerini dışarı çıkmaktan alıkoyması gibi, çalışanların meslektaşlarının gelişimini bilinçli veya bilinçsiz şekilde sabote etmesi olarak açıklanabilmektedir (Gini, 2004; Heffernan, 2020). YSS'ye maruz kalan çalışanlarda iş doyumunun azalması, örgütsel bağlılığın zayıflaması ve tükenmişlik gibi olumsuz sonuçların gözlemlenebileceği çeşitli çalışmalarda rapor edilmiştir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001). Sosyal karşılaştırma teorisi (Festinger, 1954), bireylerin başkalarının başarılarını kendi yetersizlikleriyle ilişkilendirme eğiliminde olduğunu ve bu durumun grup içi çatışmaları tetikleyebileceğini öne sürmektedir (Tajfel ve Turner, 1986).

Bu olumsuz etkilerin azaltılmasında psikolojik güçlendirme kavramının önemli bir rol oynayabileceği düşünülmektedir. Spreitzer (1995), psikolojik güçlendirmeyi çalışanların işlerine yönelik anlam, yeterlik, özerklik ve etki algılarının güçlendirilmesi olarak tanımlamaktadır. Öz belirleme kuramı (Ryan ve Deci, 2000), bireylerin temel psikolojik ihtiyaçlarının karşılanmasının motivasyonlarını ve iş performanslarını olumlu yönde etkileyebileceğini savunmaktadır. Psikolojik olarak güçlendirilmiş çalışanların, toksik davranışlarla daha etkili başa çıkabildiği ve örgütsel stres faktörlerine karşı daha dirençli olabileceği çeşitli araştırmalarda belirtilmektedir (Thomas ve Velthouse, 1990; Zhang ve Bartol, 2010).

YSS ile psikolojik güçlendirme arasındaki ilişkinin, sağlık sektörünün yüksek baskı altındaki yapısı nedeniyle özel bir önem taşıdığı düşünülmektedir. Sağlık çalışanlarının uzun çalışma saatleri, duygusal emek ve kaynak yetersizliği gibi stres faktörleriyle sıklıkla karşılaştığı bilinmektedir (Shanafelt vd., 2015). Bu koşulların, çalışanlar arasında kıskançlık, rekabet ve iletişim çatışmalarını artırabileceği öne sürülmektedir (Fettahlioğlu ve Dedeoğlu, 2021). Literatürde YSS'nin genel örgütsel etkileri üzerine çeşitli çalışmalar bulunmakla birlikte (Heffernan, 2020; Smith vd., 2020), sağlık sektöründe psikolojik güçlendirme ile ilişkisini inceleyen ampirik araştırmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Örneğin, Kalisch ve ark. (2010) hemşireler arasındaki iletişim kopukluklarının hasta bakımını olumsuz etkileyebileceğini belirlemiş, ancak bu davranışların psikolojik güçlendirme ile bağlantısını analiz etmemiştir.

Mevcut literatürdeki bu boşluklar, sağlık çalışanlarında YSS'nin psikolojik güçlendirme ve demografik faktörlerle ilişkisinin incelenmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır. Bu çalışmanın, sağlık sektörü özelinde YSS'nin belirleyicilerini inceleyerek literatüre katkı sağlayabileceği düşünülmektedir. Araştırmanın, önceki çalışmalardan farklı olarak psikolojik güçlendirme ile YSS arasındaki ilişkiyi sağlık çalışanları özelinde ele alması ve demografik değişkenlerin bu ilişkideki rolünü incelemesi özgün değerini oluşturmaktadır.

Literatür taraması

Yengeç sepeti sendromu

Yengeç sepeti sendromu, örgütsel davranış yazınında, toplumsal yaşamda yapılan gözlemlere dayalı olarak çalışma hayatındaki bireyler ve ilişkilerini tanımlamak amacıyla kullanılan bir kavramdır. Çalışma barışını ve performansı olumsuz etkileyen bu zihniyet, henüz yeni bir araştırma alanı olarak literatürde yer almaya başlamıştır. İngilizce literatürde "crab in a barrel syndrome" olarak bilinen bu kavram, Türkçeye "yengeç sepeti sendromu" olarak çevrilmiştir (Bullock, 2017).

Yengeç sepeti sendromu, bir bireyin gösterdiği başarı ya da yükselme çabalarının, aynı gruba ait diğer bireyler tarafından engellenmesiyle ortaya çıkan olumsuz bir sosyal dinamiği tanımlar. Kavram, Filipinli yazar Ninotchka Rosca tarafından literatüre kazandırılmış olup, açık bir sepette bulunan yengeçlerin birbirlerini aşağı çekerek çıkışa engel olmasına dayanan metaforik bir gözleme dayanır (Yılmaz, 2023).

Bu sendromun metaforik temeli, yengeçlerin toplu olarak avlanmasında gözlemlenen bir davranışa dayanır. Balıkçılar tarafından avlanan yengeçler genellikle kapağı açık bir varile konulur. Bireysel

olarak iyi birer tırmanıcı olan yengeçler, bir yengecin varilden kaçmaya çalışması durumunda diğer yengeçler tarafından geri çekilir. Bu davranış, bireysel başarıyı engelleyerek tüm grubun aynı koşullar altında kalmasına neden olur. Kimi yorumlara göre, bu davranış, bireysel fırsatların kolektif kıskançlık, bencillik ve çekişmeler nedeniyle kaybedildiği bir sosyal eğilimi sembolize etmektedir. Bu davranış, kıskançlık, sabotaj, dayanışma eksikliği ve bireysel başarının cezalandırılması gibi olgularla ilişkili olabilmektedir (Heffernan, 2020).

Çalışma yaşamında YSS; ekip içi çatışmalar, kolektif başarının zedelenmesi ve bireysel motivasyonun düşmesi gibi sonuçlara yol açmaktadır. Özellikle ödül, terfi ve takdir mekanizmalarının net işlemediği, örgütsel adaletin zayıf olduğu yapılarda bu sendromun daha sık gözlemlendiği bildirilmiştir (Aktürk, 2023).

Bullock (2013), yengeç zihniyetinin, bireylerin aynı düzeyde kalmalarını isteyen ve başarılı kişileri aşağı çekmeye yönelik olumsuz kültürel bir eğilimi yansıttığını ifade etmiştir. Soubhari ve Kumar (2014) ise bu zihniyeti, "Ben sahip olamazsam, sen de olamazsın." yaklaşımına dayanan dar görüşlü ve bencil bir düşünce biçimi olarak tanımlamıştır. Özellikle Filipin kültüründe yaygın bir ifade olan bu kavram, başkalarının başarılarını ve hayallerini engelleyen bireylerin davranışlarını açıklamak için kullanılmaktadır.

Fettahlıoğlu ve Alkış Dedeoğlu (2021), yengeç sepeti sendromunun bireyin içsel duygu ve düşüncelerinden kaynaklandığını; özellikle kıskançlık, bencillik ve başarısızlık korkusu gibi olumsuz duyguların, başkalarının başarılarını engelleme davranışlarına yol açtığını belirtmişlerdir. Bu sendrom yalnızca bireysel eğilimlerle değil, aynı zamanda örgütsel ve sosyal çevrenin etkisiyle şekillenen bir sosyal dinamik olarak değerlendirilmektedir. Araştırmacılar tarafından geliştirilen ölçme aracı ile bu olgunun bilişsel-duygusal ve davranışsal boyutları da ortaya konmuş; yengeç sepeti sendromunun, bireysel psikolojik faktörlerin yanı sıra grup içinde norm haline gelen olumsuz davranışlar yoluyla yayılan bir sosyal eğilim biçiminde işlediği gösterilmiştir.

Özdemir ve Üzümlü (2019), bu sendromun bireylerin başkalarının başarılarını kıskanarak onların ilerlemesini engelleme şeklinde dışa vurulan bir davranış biçimi olduğunu vurgulamışlardır.

DeGruy (2005) göre bu sendrom, Afro-Amerikan topluluğunda kullanılan "varildeki yengeçler" metaforuyla açıklanmış, siyah bireylerin diğer siyah bireylerin ilerlemesini engelleme çabasını bu sendromla ilişkilendirmiştir. Perry (2009) ise esaret ve özgürlük kavramları açısından ele almış, sepetten çıkmaya çalışan yengeçleri ilerleme ve özgürlük arayışındaki bireylerle, diğer yengeçleri ise mevcut düzenin devamını isteyen bireylerle özdeşleştirmiştir.

Yengeç sepeti sendromunun altında yatan nedenler, genellikle sosyal karşılaştırma ve kaynakların korunması teorileri çerçevesinde ele alınmaktadır. Özdemir ve Üzümlü (2019), sosyal karşılaştırma teorisi kapsamında bireylerin kendilerini başkalarıyla kıyaslayarak yetersizliklerini fark ettiklerini ve bu durumun gelişime katkı sunduğunu ifade etmişlerdir. Ancak, birey performansını artırmayı başaramadığı durumlarda, başkalarının başarılarını engellemeye çalışarak bu sendromun ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. 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 dışlanmasıyla yönelik zorba davranış türlerinin ortaya çıkmasına neden olabilmektedir (Ayar, 2023: 32-33). Ayrıca, bireylerde düşük özgüven ve kendine güven eksikliğine sebebiyet verdiğinden, bireyler başkalarının başarılarını tehdit olarak algılayabilmekte ve başkalarının başarılarını engellemek için aksiyonlar alabilmektedir.

Kaynakların korunması teorisi ise bireylerin sınırlı kaynaklar karşısında savunma mekanizmaları geliştirdiğini öne sürer. Bu çerçevede, yengeç sepeti sendromuna dayalı davranışlar, bireylerin mevcut konumlarını koruma kaygısından kaynaklanmaktadır. Özkan ve arkadaşlarına göre ise (2022), bireysel başarısızlık korkusunun, diğer bireylerin başarılarını engellemeye yönelik bir sosyal eğilimle sonuçlandığını ifade etmişlerdir.

Temelinde kıskançlık duygusunun olduğu yengeç sepeti sendromu, 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). Bu zihniyet, çalışma hayatında bireyler arası ilişkileri, örgütsel performansı ve çalışma barışını olumsuz etkileyebilmektedir (Yılmaz, 2023).

Literatürde, yengeç zihniyetli çalışanların, bencillik, dedikodu ve rekabetçilik temelinde hareket ettiği vurgulanmıştır. Bu sendroma sahip kişilerin, kendilerinden daha iyi performans gösteren veya yükselmeye çalışan bireyleri bilinçli ya da bilinçdışı şekilde engellemeye çalıştığı gözlemlenmiştir.

(Bulloch, 2017; Çavuş, 2021). Soubhari ve Kumar'a (2014) göre bu zihniyete kapılan bireyler, başkalarını küçümseyip aşağılayarak kendi hayallerine bir adım daha yaklaştıklarını düşünmektedirler. Böyle kişiler ekip çalışmasına değer vermez, iş arkadaşlarının başarılarını kutlamaz, aksine arkadaşları başarılı olduğunda panik veya huzursuzluk hissede bilmektedirler (Çavuş, 2021). Sonuç olarak, yengeç sepeti sendromu olumsuz bir davranış kültürü oluşturur ve örgütte iş birliği ile güven ortamını zedeleyebilmektedir (Bulloch, 2017).

Altıntaş ve Topçu (2024) tarafından kamu çalışanlarıyla gerçekleştirilen nitel bir araştırma, yengeç sepeti sendromunun günlük iş yaşamındaki tezahürlerini incelemiştir. Çalışma bulguları, katılımcıların bu olgunun temel nedenleri olarak kıskançlık, dedikodu, bencil davranışlar ve iletişim eksikliklerini tanımladıklarını ortaya koymuştur. Özellikle dikkat çeken bir bulgu, hiyerarşik yapıların ve terfi imkanlarının varlığının bu davranışların sıklığını artırdığı yönündedir. Araştırmacılar, sınırlı kaynaklar (terfi, ödül, takdir gibi) için rekabetin yengeç sepeti davranışlarını tetiklediğini belirtilmektedir.

Yengeç sepeti sendromunun örgütsel sonuçlarına ilişkin ampirik bulgular oldukça çarpıcıdır. Yeşilkuş, Özbozkurt ve Sezal (2024) tarafından akademisyenler üzerinde yürütülen çalışma, bu olgunun çalışanların işe yabancılaşma düzeyleriyle anlamlı ilişkiler gösterdiğini ortaya koymuştur. Araştırmacılar, akademik camiada görülen "yengeç zihniyetinin" iş birliğini azalttığını, kurumsal aidiyeti zedelediğini ve sonuç olarak yabancılaşma ile motivasyon kaybına yol açtığını belirtilmektedir.

Aydın ve Oğuzhan'ın (2019) sağlık personeli üzerinde yaptığı fenomenolojik araştırma ise yengeç zihniyetinin takım çalışması ve motivasyon üzerindeki olumsuz etkilerini olduğu sonucunu orta koymuştur. Katılımcılar, bu tür davranışların iş barışını bozduğunu, ekip uyumuna zarar verdiğini ve iş stresini artırdığını ifade etmişlerdir. Özellikle hastane gibi hızlı karar almanın kritik olduğu ortamlarda, bu davranışların hasta bakım kalitesini olumsuz etkileyebileceği vurgulanmıştır.

Mevcut literatür, yengeç sepeti sendromunun çok boyutlu sonuçları olduğunu göstermektedir. Bireysel düzeyde motivasyon kaybı ve artan stres gibi psikolojik etkilerin yanı sıra, örgütsel düzeyde performans düşüşü, takım çatışmalarında artış ve verimlilik kaybı gibi olumsuz sonuçlar da gözlemlenmektedir (Çavuş ve Sarpkaya, 2019; Billote vd., 2021). Bu bulgular ışığında, yengeç sepeti sendromunun işyerlerinde toksik bir rekabet ortamı ve iş birliği eksikliği ile karakterize edilen önemli bir örgütsel sorun olduğu söylenebilir.

Psikolojik güçlendirme

Kavram, geleneksel güçlendirme anlayışından farklı olarak, çalışanlara sadece yetki verilmesi değil, aynı zamanda onların örgütsel rollerine dair psikolojik algılarının güçlendirilmesi anlamına gelmektedir. 1960'lardan itibaren çalışanların yönetime katılımının ve iş süreçlerine dahil edilmesinin önemine vurgu yapan çalışmalar, 1980'lerde yapısal güçlendirme kavramını öne çıkarmış, daha sonra psikolojik güçlendirme anlayışı ön plana geçmiştir (Conger ve Kanungo, 1988; Thomas ve Velthouse, 1990).

Psikolojik güçlendirmeyi, Fong ve Snape (2015: 127) çalışanların olaylar, durumlar ve sorunlarla başa çıkma kapasitelerine ilişkin algıları ile iş rolleri hakkında sahip oldukları bilişlerine dayanan bir içsel motivasyon deneyimi olarak ve Meng ve Sun (2019: 983) ise kişinin işiyle ilgili öz kontrol duygusunu ve iş rolüne aktif katılımını yansıtan içsel görev motivasyonu şeklinde açıklamaktadır. Bu kapsamda psikolojik güçlendirme, bireyin hedeflerine ulaşabileceğine dair inançlarını, hedeflere ulaşma çabalarını güçlendiren veya engelleyen kaynaklar ve etmenler konusundaki farkındalığını ve bu hedefleri gerçekleştirmek adına sergilediği uğraşları içermektedir (Zimmerman, 1995: 582).

Psikolojik güçlendirme, bireylerin işlerine ilişkin öznel algılarını ve içsel motivasyon düzeylerini yansıtan bir kavramsal çerçeve olarak tanımlanmaktadır (Leggat vd., 2010; Li vd., 2018). Bu süreç, bireyin öz-yeterlilik duygusunu pekiştirerek iş tatmini, örgütsel bağlılık ve performans gibi örgütsel sonuçlarla pozitif yönde ilişkilendirilmiştir (Knol ve Van Linge, 2009). Psikolojik olarak güçlenen çalışanlar, çalışma ortamlarında kendilerini daha yetkin ve etkili hissederek hem bireysel hem örgütsel düzeyde daha yüksek katkı sunabilmektedirler. Psikolojik güçlendirme, çalışanların uzmanlık bilgilerini artırarak, fırsatları görüp kendi kararlarını alabilmelerini sağlamak ve bu süreçle birlikte işe karşı tutumlarını değiştirmeyi amaçlamaktadır. Böylece, çalışanlar işin sahibi haline getirebilmektedir (Doğan ve Demiral, 2009).

Spreitzer (1995) tarafından geliştirilen bu yapı, bireylerin kendilerini yetkin, anlamlı ve etkili hissettikleri ölçüde daha motive ve üretken davranışlar sergilediklerini öne sürmektedir. Ayrıca bireyin iş ortamındaki deneyimlerine dair öznel bir algıdır ve dört temel boyuttan oluşur: bireyin iş rolüne ilişkin anlam (işin kişinin değer ve idealleriyle uyumu), öz yeterlik veya kompetans (iş başarıma yetisine dair inanç), özyönetim veya özerklik (karar alma özgürlüğü) ve etki (sonuçlar üzerinde etkili

olma hissi). Bu dört boyut, çalışanın kendini işinde aktif ve yetkin hissetmesini sağlayarak içsel motivasyonu artırmasında rol oynayabilmektedir. Psikolojik güçlendirme, örgütsel düzeyde çalışanlara yetki ve sorumluluk verilmesi (yapısal güçlendirme) ile desteklenebileceği gibi, esasen çalışanın algısal ve psikolojik durumu ile ilgili de olabilmektedir (Conger ve Kanungo, 1988). Psikolojik olarak güçlendirilmiş çalışanların, kontrol duygusu yüksek, kendine güvenli ve işine anlam katan bireyler olma eğiliminde oldukları; bu özelliklerin ise inisiyatif alma, yenilik yapma ve iş birliği kurma gibi davranışları desteklediği belirtilmektedir (Seibert, Wang ve Courtright, 2011). Bu çalışanların, genellikle hem bireysel hem de kolektif hedeflere daha yüksek düzeyde katkı sağladıkları, iş doyumlarının daha yüksek, tükenmişlik düzeylerinin ise daha düşük olduğu ve olumsuz sosyal dinamiklere karşı görece daha dirençli olabildikleri belirtilmektedir (Doğan ve Demiral, 2009).

Seibert, Wang ve Courtright'ın (2011) meta-analitik çalışması, psikolojik güçlendirmenin çalışanlar üzerindeki çok yönlü olumlu etkilerini ortaya koymaktadır. Araştırma bulguları, bu kavramın iş tatmini, örgütsel bağlılık ve performans üzerinde anlamlı pozitif; iş stresi ve işten ayrılma niyeti üzerinde ise negatif ilişkilerle bağlantılı olduğunu göstermektedir. Özellikle, psikolojik olarak güçlendirilmiş çalışanların görevlerinde daha yüksek inisiyatif kullandıkları ve problem çözme becerilerini daha etkin sergiledikleri belirlenmiştir. Ayrıca, bu çalışanların yönetime daha fazla güven duydukları ve örgütsel değişime daha açık oldukları gözlemlenmiştir.

Zhao'nun (2024) otel çalışanları üzerinde yaptığı araştırma, lider-üye etkileşiminin yol açtığı kıskançlık duygusunun psikolojik olarak güçlü çalışanlarda zayıfladığını, güçlenmemiş çalışanlarda ise daha belirgin hale geldiğini göstermektedir. Bu bulgular, psikolojik güçlendirmenin kıskançlığın zararlı davranışlara dönüşmesini engelleyen bir ılımlatıcı (moderator) değişken olarak değerlendirilebileceğini düşündürmektedir.

Çekmecelioğlu ve Özbağ'ın (2014) çalışması, güçlendirilmiş çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları (OCB) olarak adlandırılan gönüllü yardımcı davranışlarda daha fazla bulunduklarını göstermektedir. Özlük ve Baykal (2020) tarafından yapılan araştırma da çalışan güçlenmesi ile işbirlikçi davranışlar arasında pozitif korelasyon olduğunu ortaya koymuştur.

Zhang ve Bartol (2010) tarafından yapılan çalışmalar, psikolojik güçlenmenin bilgi paylaşımı ve yenilikçi davranışlar üzerinde olumlu etkileri olduğunu göstermektedir. Takım üyelerinin kendilerini yetkin ve değerli hissetmeleri, başkalarının başarılarını tehdit olarak algılamak yerine öğrenme fırsatı olarak görmelerini kolaylaştırdığı belirtilmiştir.

Sağlık sektörü özelinde yapılan çalışmalar, psikolojik güçlendirmenin önemini ortaya koymaktadır. Laschinger ve arkadaşlarının (2001) çalışmaları, hemşirelerin güçlendirilmesinin hasta bakım kalitesi, çalışan memnuniyeti ve işte kalıcılık üzerinde belirleyici rol oynadığını göstermektedir. Wong ve Laschinger (2013) tarafından yapılan araştırmalar da bu bulguları desteklemektedir.

Manojlovich ve Laschinger (2007) ile Çavuş ve Demir'in (2010) çalışmaları, yüksek psikolojik güçlenme düzeyine sahip hemşirelerin daha düşük tükenmişlik, daha yüksek iş tatmini ve işe bağlılık gösterdiklerini ortaya koymuştur. Orgambídez ve Almeida (2020), güçlendirme puanları yüksek hemşirelerin algılanan stres düzeylerinin ve işten ayrılma niyetlerinin anlamlı derecede düşük olduğunu belirtmiştir.

Çavuş ve Akgündüz'ün (2015) çalışması ise yapısal ve psikolojik güçlenmenin birleşik etkisinin hemşirelerde çalışma etkinliğini artırdığını ve iş baskısını azalttığını göstermektedir. Bu bulgular, sağlık hizmetlerinde psikolojik güçlendirmenin sadece çalışan refahı için değil, aynı zamanda organizasyonel çıktılarının ve hasta güvenliğinin iyileştirilmesi için de kritik önem taşıdığını ortaya koyma bilmektedir.

Yengeç sepeti sendromu ve psikolojik güçlendirme ilişkisi

Örgüt içi etkileşim kalıplarının şekillenmesinde yengeç sepeti sendromu ile psikolojik güçlendirme arasındaki zıt yönlü dinamikler dikkate değerdir. Biri, bireyler arası kıskançlık, engelleme ve güvensizlik döngüsüyle örgütsel iklimi zedeleyici bir unsurken; diğeri, çalışanların öznel güç algılarını artırarak iş birliğini ve dayanışmayı pekiştiren yapıcı bir süreç olarak işlev görebilmektedir (Bulloch, 2017). Literatür, bu iki kavramın aynı örgütsel bağlamda farklı düzeylerde tezahür edebileceğini, çalışanların psikolojik olarak güçlendirildiği ortamlarda yıkıcı sosyal karşılaştırma eğilimlerinin ve haset temelli davranışların zayıflamasına yol açabildiği belirtilmektedir (Seibert vd., 2011; Zhao, 2024). Bu çerçevede, psikolojik güçlendirme, yengeç sepeti sendromunun ortaya çıkma riskini azaltabilecek ve çalışanlar arası olumlu sosyal ilişkilerin gelişmesine zemin hazırlayabilecek kritik bir değişken olarak değerlendirilmektedir (Van de Ven ve Zeelenberg, 2020).

Psikolojik olarak güçlendirilen bireylerin, iş yerindeki rekabetçi ve engelleyici tutumlara karşı daha az eğilimli oldukları; diğer bireylerin başarısını tehdit olarak görmek yerine, paylaşımcı ve destekleyici

davranışlara yöneldikleri belirtilmiştir (Kim ve Beehr, 2017). Düşük psikolojik güçlendirme düzeyi ise, çalışanların hem kendi kontrol algılarının azalmasına hem de kıskançlık ve sabotaj gibi davranışlara yönelmelerine zemin hazırlayabilir. Bu bağlamda, psikolojik güçlendirmenin bireylerin yengeç sepeti sendromu eğilimlerini azaltabileceği öngörülmektedir. Literatür, örgütsel adaletin, lider desteğinin ve bireysel özerkliğin YSS davranışlarıyla ters orantılı olduğunu da göstermektedir (Aktürk, 2023).

Yengeç sepeti sendromunun temelinde, bireylerin başarıyı sıfır toplamı bir oyun olarak görmesi yatabilir (Smith, 2000). Bu bakış açısı, güç ve kaynakların sınırlı olduğu inancına dayanmakta ve çalışanların birbirlerinin gelişimini engellemesine yol açabilmektedir (Buunk vd., 2003). Özellikle güven eksikliği ve belirsizliğin yüksek olduğu örgütsel ortamlarda, bu sendromun daha belirgin hale geldiği görülmektedir (Cheong vd., 2019). Buna karşın, psikolojik güçlendirmenin çalışanların kendilerini yetkin ve değerli hissettikleri bir ortam yaratarak bu olumsuz eğilimleri dengeleyebileceği öne sürülebilmektedir (Seibert vd., 2011).

Sosyal karşılaştırma teorisi (Festinger, 1954), bu iki kavram arasındaki farklılıkları açıklamada önemli bir çerçeve sunmaktadır. Bireyler, kendilerini diğerleriyle karşılaştırırken, özellikle yukarı yönlü karşılaştırmalar (kendilerinden daha başarılı olanlarla kıyaslama) yaptıklarında, kıskançlık veya yetersizlik duyguları yaşayabilmektedir (Smith, 2000). Ancak psikolojik olarak güçlendirilmiş bireylerde bu karşılaştırmaların motivasyonel bir etki yarattığı belirtilmektedir (van de Ven vd., 2009). Bu durum, kıskançlığın yapıcı (benign) ve yıkıcı (malicious) biçimleri arasındaki ayrımla da ilişkili olabilir (Crusius ve Lange, 2021). Yapıcı kıskançlık, bireyleri kendilerini geliştirmeye teşvik ederken; yıkıcı kıskançlık, başkalarının başarısını sabote etme eğilimine yol açabilmektedir (Van de Ven ve Zeelenberg, 2020). Psikolojik güçlendirmenin, bireylerin kontrol ve yeterlilik algılarını güçlendirerek olumsuz sosyal karşılaştırmaların etkilerini hafifletebileceği ifade edilmektedir (Deci ve Ryan, 2000).

Öte yandan, psikolojik güçlendirmenin etkilerinin uygulanma biçimine göre değişebileceği vurgulanmaktadır (Kim vd., 2022). Güçlendirmenin eşitsiz dağıtılmasının ekip içinde yeni gerilimlere yol açabileceği belirtilmektedir (Li vd., 2022). Bazı çalışanların aşırı yetkilendirilmesi, diğerlerinde kıskançlık veya dışlanmışlık hissi yaratabilmektedir (Cheong vd., 2019). Bu nedenle, adil ve kapsayıcı bir güçlendirme stratejisinin örgütsel uyumu desteklemede kritik bir rol oynayabileceği öne sürülmektedir (Spreitzer, 1995).

Literatürde yengeç sepeti sendromu ile psikolojik güçlendirme arasındaki ilişkiyi doğrudan inceleyen ampirik çalışmalar sınırlı olmakla birlikte, bu ilişkiyi dolaylı yollardan ele alan araştırma bulguları önemli ipuçları sunmaktadır. Bu bağlamda üç temel araştırma alanı dikkat çekmektedir: çalışan kıskançlığı çalışmaları, yetkilendirici liderlik araştırmaları ve karşıt üretken iş davranışları literatürü.

Kim'in (2020) çalışması, çalışan kıskançlığının işyerinde dışlama (ostracism) davranışlarını tetiklediğini ve bu durumun çalışanların psikolojik güçlenme algılarını zedeleyerek örgütsel bağlılıklarını düşürdüğünü ortaya koymuştur. Bu bulgular ters yönden yorumlandığında, psikolojik güçlenme düzeyi yüksek çalışanların kıskançlık kaynaklı dışlayıcı davranışlardan daha az etkilendiği ve örgütsel bağlılıklarını daha iyi koruyabildikleri sonucuna varılabilir.

Li ve arkadaşlarının (2022) çalışması, yetkilendirici liderlik (empowering leadership) uygulamalarının adil ve tutarlı bir şekilde uygulanmadığı durumlarda ekip içinde kıskançlık ve çatışmalara yol açabileceğini, ancak adil bir şekilde uygulandığında ekip üyeleri arasında yardımlaşmayı artırdığını göstermiştir. Bu bulgular, dengeli ve adil bir psikolojik güçlendirme uygulamasının yengeç sepeti sendromuyla ilişkili davranışların ortaya çıkmasını engelleyebileceğine işaret etmektedir.

Örgütsel psikoloji literatüründe karşıt üretken iş davranışları (Counterproductive Work Behaviours, CWB) olarak adlandırılan olgu ile yengeç sepeti sendromu arasında kavramsal benzerlikler bulunmaktadır. Her iki olgu da çalışanların örgüte veya diğer çalışanlara zarar veren gönüllü davranışlarını içermektedir. Ng ve Feldman'ın (2008) meta-analitik çalışması ile Yang ve Diefendorff'in (2009) araştırmaları, yaşça daha olgun ve psikolojik olarak güçlenmiş çalışanların CWB'ye daha az yöneldiklerini göstermektedir. Özellikle, Ng ve Feldman'ın (2010) bulguları iş doyumunu ve içsel motivasyonun (psikolojik güçlenmeyle yakından ilişkili kavramlar) CWB ile güçlü negatif ilişkiler gösterdiğini ortaya koymaktadır.

Bu bulgular yengeç sepeti sendromu bağlamında değerlendirildiğinde, içsel olarak tatmin olan ve psikolojik olarak güçlenmiş çalışanların, bilinçli olarak zarar verici rekabet davranışları sergileme olasılıklarının daha düşük olduğu sonucuna varılabilir. Deneyimli ve olgun çalışanların yengeç sepeti sendromuyla ilişkili davranışlardan daha uzak durdukları görülmektedir.

Sonuç olarak, psikolojik güçlendirme ve yengeç sepeti sendromu arasındaki ilişkinin örgütsel iklimin şekillenmesinde önemli bir dinamik olduğu görülmektedir. Psikolojik güçlendirmenin, çalışanların öz-

yeterlilik ve aidiyet duygularını güçlendirerek yengeç sepeti sendromunun olumsuz etkilerini azaltılabileceği düşünülmektedir (Seibert vd., 2011). Ancak bu sürecin başarılı olmasının, güçlendirme uygulamalarının dengeli ve adil bir şekilde yürütülmesine bağlı olduğu ifade edilmektedir (Kim vd., 2022). Bu bağlamda, örgütlerin hem bireysel hem de kolektif gelişimi destekleyen bir kültür oluşturmalarının uzun vadede verimlilik ve iş birliğini artırabileceği söylenebilir (Spreitzer, 1995).

Yengeç sepeti sendromu, psikolojik güçlendirmenin sağlık sektörü ile ilişkisi

Bu iki kavram arasındaki ilişkinin özellikle sağlık sektörü gibi yüksek stres, yoğun iş yükü, kıt kaynaklar ve hiyerarşik yapıların belirgin olduğu ortamlarda daha da kritik hale geldiği görülebilmektedir (Laschinger, 2012; Sharma vd., 2019). Sağlık çalışanları, görevlerinin doğası gereği hem bireysel inisiyatif kullanmakta hem de ekip uyumuna dayalı bir iş akışını yürütmek zorunda kalabilmektedirler. Ancak yengeç sepeti sendromunun egemen olduğu örgütlerde, bireyler mesleki başarılarını görünür kılmakta zorlanmakta, sosyal destekten yoksun kalmakta ve yeterlilik duyguları zarar görebilmektedir. Bu bağlamda sendrom, psikolojik güçlendirme boyutlarının tümüne zarar verebilecek bir dinamik oluşmasına ortam sağlayabilmektedir (Ryan ve Deci, 2000).

Bu bağlamda, literatürde yengeç sepeti sendromu ile psikolojik güçlendirme arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu belirtilmektedir. Laschinger (2012), psikolojik güçlendirme düzeyi düşük bireylerin daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığını ve bunun sosyal destek eksikliği ile ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Lee ve Allen (2002), iş arkadaşları arasında yardımseverliğin düşük olduğu ekiplerde bireylerin motivasyonlarının azaldığını ve çatışmaların arttığını belirtmiştir. Özdemir ve Üzümlü (2019), örgütsel kıskançlık ve psikolojik güçlendirme arasında negatif korelasyona dikkat çekerken, Çavuş ve Demir (2020), destekleyici liderliğin yengeç sepeti sendromunu baskıladığını ve güçlendirme düzeyini artırdığını ifade etmiştir.

Yengeç sepeti sendromunun sağlık sektöründe psikolojik güçlendirme üzerinde etkili olduğuna dair ampirik bulguların sınırlı olması, bu çalışmanın özgün yönünü oluşturmaktadır. Literatürde kavramların genellikle ayrı ayrı incelendiği, ancak etkileşimlerinin bütüncül bir modelde değerlendirilmediği görülmektedir. Bu çalışma, yengeç sepeti sendromunun psikolojik güçlendirme üzerindeki etkisini sağlık sektörü bağlamında inceleyerek hem teorik hem de uygulamaya dönük katkılar sunmayı amaçlamaktadır. Böylece örgüt içi görünmeyen çatışmaların ve destekleyici uygulamaların birlikte değerlendirilmesine olanak tanınmaktadır.

Psikolojik güçlendirmenin sağlık sektöründeki rolü, çalışanlar arasında gözlemlenebilecek çeşitli sorunlara karşı potansiyel bir denge unsuru oluşturabilir. Güçlendirilmiş bir sağlık çalışanının karar süreçlerine daha aktif katılabildiği, sorumluluk alabildiği ve sesini duyurabildiği öne sürülmektedir. Bu tür bir katılımın, hasta bakımında hata oranlarının düşmesine ve yenilikçi uygulamaların artmasına katkı sağlayabileceği belirtilmiştir (Wong ve Laschinger, 2013). Ayrıca, psikolojik güçlendirmenin, yoğun stres içeren sağlık hizmetlerinde çalışanların işlerine daha fazla anlam yüklemelerine yardımcı olabileceği ve bu yolla tükenmişlik sendromunun etkilerinin hafifletilebileceği ileri sürülmektedir (Manojlovich ve Laschinger, 2007).

Bazı araştırmalar, güçlendirme temelli müdahalelerin hemşirelerin iş tatmini ve kurumsal bağlılık düzeylerini artırabildiğini ve ekip içi ilişkilerde daha olumlu bir iklimin oluşmasına katkı sunabileceğini ortaya koymuştur (Knol ve Van Linge, 2009). Böyle bir çalışma ortamının, rekabetten çok iş birliğine dayalı bir kültürü teşvik ederek, "yengeç sepeti sendromu" olarak tanımlanan olumsuz davranış kalıplarının etkisini sınırlandırabileceği düşünülmektedir. Özellikle pandemi gibi olağanüstü dönemlerde, sağlık çalışanları arasındaki dayanışmanın önemi daha belirgin hâle gelmiştir; bu tür kriz ortamlarında yıkıcı rekabetin ve iç çatışmaların etkilerinin daha da ağır sonuçlar doğurabileceği ifade edilmektedir. Nitekim COVID-19 sürecinde, güçlendirici liderlik yaklaşımlarının önemi sıklıkla vurgulanmış; ekip içi destekleyici tutumların teşvik edilmesi ve ayrıştırıcı davranışlara karşı tolerans gösterilmemesi gerektiği belirtilmiştir (WHO, 2020).

Johnson ve Rea (2009) tarafından yapılan çalışmalar, sağlık sektöründe özellikle hemşireler arasında mobbing ve zorbalık vakalarının yaygın olduğunu ortaya koymuştur. "Hemşireler gençleri yer" şeklinde ifade edilen ve deneyimli hemşirelerin yeni başlayanlara yönelik olumsuz tutumlarını tanımlayan olgu, yengeç sepeti sendromunun tipik bir örneğidir.

Literatürde yaş, cinsiyet ve mesleki kıdem gibi demografik faktörlerin de YSS ile ilişkili olabileceği vurgulanmıştır. Örneğin, kıdemli çalışanların, örgütsel hiyerarşi içinde daha fazla tehdit algılamasıyla YSS davranışları daha fazla sergileyebileceği ileri sürülmektedir. Benzer şekilde, bazı çalışmalarda kadın çalışanların rekabet ortamlarında daha fazla dışlanma yaşadığı ve bu durumun YSS'ni besleyebileceği görülmüştür (Kim ve Beehr, 2017; Aktürk, 2023).

Sonuç olarak, yengeç sepeti sendromu ile psikolojik güçlendirme arasındaki ilişki hem birey düzeyinde psikolojik işleyişi hem de örgütsel iklimin niteliğini etkileyen bir dinamik olarak değerlendirilmelidir. Özellikle sağlık sektöründe bu ilişkinin daha derinlemesine incelenmesi, çalışan memnuniyetinin, motivasyonun ve hasta bakım kalitesinin artırılması açısından stratejik bir önem taşımaktadır.

Hipotezlerin kuramsal ve ampirik destekleri

Araştırmanın teorik modeli, Sosyal Karşılaştırma Teorisi'nin bireyler arası çatışma mekanizmalarını, Öz Belirleme Kuramının ise bireyin örgütsel ortamda nasıl psikolojik olarak güçlendiğini açıklama gücünden yararlanmaktadır. Bu kuramsal çerçeve, çalışmanın hipotezlerine temel oluşturmakta ve Yengeç Sepeti Sendromunun yüksek olduğu ortamlarda psikolojik güçlendirme düzeyinin düşük olacağı yönündeki beklentiyi desteklemektedir. Bu bağlamda, kavramsal model, örgütsel toksisite ile psikolojik dayanıklılık arasındaki ilişkiyi bütüncül bir bakış açısıyla ortaya koymaktadır. Yukarıdaki tartışmalar ışığında, araştırmada öne sürülen hipotezler maddeler halinde ve bunların dayanaklarıyla birlikte aşağıda sunulmaktadır:

- **H1:** Psikolojik Güçlendirme ve Yengeç Sepeti Sendromu İlişkisi: Kuramsal temel olarak Öz-Belirleme Kuramına göre (Ryan ve Deci, 2000), bireylerin psikolojik ihtiyaçları olan özerklik, yeterlilik ve ilişkilenebilirlik karşılandığında, içsel motivasyon artmakta ve birey daha uyumlu sosyal davranışlar sergilemektedir. Benzer biçimde, Sosyal Karşılaştırma Teorisi (Festinger, 1954), bireylerin kendilerini başkalarıyla kıyaslayarak benlik algısını şekillendirdiğini öne sürer. Bu kuramlara göre, psikolojik olarak güçlendirilen bireyler, başkalarının başarılarını tehdit olarak algılamaz ve kıskançlık ya da çekememezlik davranışlarından uzak durur.

Zhao (2024), psikolojik güçlendirme düzeyinin, lider-üye etkileşiminde oluşan kıskançlık hissini azaltıcı rol oynadığını bulgulamıştır. Seibert, Wang ve Courtright (2011) ise psikolojik olarak güçlendirilen çalışanların daha fazla inisiyatif kullandığını, iş birliğine açık olduklarını ve çatışma davranışlarından uzaklaştıklarını belirtmiştir. Wong ve Laschinger (2013) ise sağlık sektöründe psikolojik güçlendirme programlarının ekip içi güveni artırarak olumsuz sosyal dinamikleri azalttığını göstermiştir.

H1: Psikolojik güçlendirme, yengeç sepeti sendromu puanları üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkiye sahiptir.

- **H2:** Yaş ve Yengeç Sepeti Sendromu İlişkisi: Kuramsal temelde gelişimsel psikoloji, yaşla birlikte bireylerin duygusal düzenleme becerilerinin geliştiğini ve rekabetten ziyade uyumlu ilişkilere yönelediklerini belirtir (Carstensen vd., 2000). Ayrıca, yaş ilerledikçe bireylerin benlik değerlerini koruma çabalarının daha az saldırgan davranışla gerçekleştiği savunulur.

Ng ve Feldman (2008, 2010), ileri yaştaki bireylerin daha az karşıt üretken davranış sergilediğini ve daha fazla işbirlikçi eğilim gösterdiğini ortaya koymuştur. Van de Ven (2016), genç bireylerin yukarıya doğru sosyal karşılaştırmalardan daha fazla olumsuz etkilenme eğiliminde olduğunu bulgulamıştır.

H2: Yaş, yengeç sepeti sendromu puanları üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkiye sahiptir.

- **H3:** Cinsiyet ve Yengeç Sepeti Sendromu İlişkisi: Kuramsal temelde sosyal rol kuramı, kadınların ilişkisel yönelimli, erkeklerin ise görev odaklı davranışlar sergilediğini öne sürmektedir (Eagly, 1987). Bu durum, cinsiyetin işyerindeki sosyal dinamiklere farklı yansımalar göstermesine neden olabilir. Özellikle kadınların maruz kaldığı "queen bee" sendromu gibi olgular, kadın çalışanların kendi cinsinden bireylerle rekabete girmesine neden olabilir.

Vecchio (2005), kadın çalışanların kıskançlık hissini daha örtük davranışlarla dışa vurduğunu belirtirken, erkeklerin daha doğrudan rekabet stratejileri kullandığını göstermiştir. Hutchinson ve ark. (2006), hemşirelik gibi kadın yoğun mesleklerde ilişki içi çatışmaların "kadın kadının kurdudur" şeklinde halk arasında ifade bulduğunu belirtmiştir.

H3: Cinsiyet, yengeç sepeti sendromu puanları üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

- **H4:** Mesleki Kıdem ve Yengeç Sepeti Sendromu İlişkisi: Organizasyondaki deneyim düzeyi, bireyin aidiyet hissini ve rol güvenliğini artırarak rekabet davranışlarını azaltabilir. Ancak kıdem, aynı zamanda statü koruma refleksini tetikleyebilir. Bu ikili etki, mesleki kıdem sendromla ilişkisinin hem olumlu hem olumsuz yönde olabileceğini düşündürmektedir (Snow, 2022).

Allen ve Meyer (1993), kıdemli çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğunu ve bu durumun yıkıcı rekabet davranışlarını azalttığını vurgulamıştır. Ragins ve Kram (2007), kıdemli bireylerin mentorluk eğilimlerinin daha yüksek olduğunu, bu durumun genç çalışanların gelişimine destek olduğunu belirtmiştir.

H₄: Mesleki kıdem, yengeç sepeti sendromu puanları üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

- **H₅:** Psikolojik Güçlendirme ve Yengeç Sepeti Sendromu İlişkisi (Kontrol Değişkenleri Etkisiyle): Öz-Belirleme Kuramı (Deci ve Ryan, 2000), bireyin özerklik, yeterlilik ve aidiyet ihtiyaçlarının karşılanması, tüm bireylerde benzer şekilde olumlu sonuçlar doğuracağını savunur. Bu nedenle psikolojik güçlendirme etkisinin, yaş, cinsiyet veya kıdem gibi demografik faktörlerden bağımsız olduğu varsayılabilir.

Çekmecelioğlu ve Özbağ (2014), demografik değişkenler kontrol edildiğinde psikolojik güçlendirmenin örgütsel davranışları anlamlı şekilde etkilediğini göstermiştir. Laschinger ve ark. (2001) ise güçlendirme programlarının yaş, cinsiyet gibi özelliklere bakılmaksızın etkili olduğunu vurgulamıştır.

H₅: Psikolojik güçlendirme, demografik özelliklerin etkisi kontrol edildiğinde bile, yengeç sepeti sendromu puanları üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

Yukarıdaki tartışmalar, sağlık sektörü çalışanları özelinde psikolojik güçlendirme ile yengeç sepeti sendromu arasındaki ilişkinin hem kuramsal olarak güçlü temellere dayandığını, hem de literatürdeki bulgularla tutarlı ve araştırılmaya değer bir konu olduğunu göstermektedir. Psikolojik güçlendirme kavramı, çalışanların içsel motivasyonunu ve pozitif davranışlarını artıran bir mekanizma olarak, yengeç sepeti sendromu gibi yıkıcı bir olgunun panzehri olma potansiyeline sahip olduğu görülebilmektedir (Zhao, 2024).

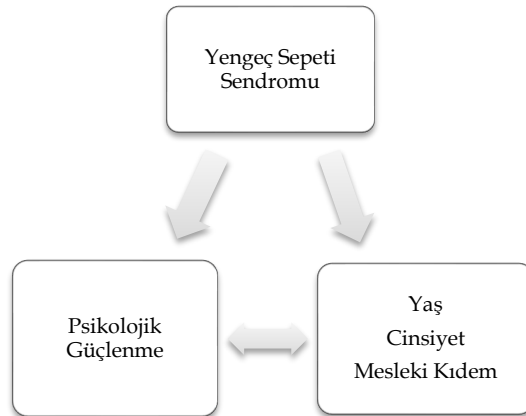
Sağlık sektörü gibi hataya yer olmayan ve yüksek takım uyumu gerektiren alanlarda, bu ilişkinin pratik sonucu, çalışan memnuniyetinden öte hasta güvenliği ve hizmet kalitesi ile de ilgili olabilmektedir. Bu nedenle, sağlık kurumlarında yöneticilerin ve politika yapıcıların, çalışanları güçlendirme programlarına önem vermesi, aynı zamanda yengeç sepeti sendromu belirtilerini kültürel olarak tolere etmemesi gerekmektedir.

Araştırma modeli

Bu çalışma, nicel araştırma yöntemlerine dayalı olarak tasarlanmıştır. Araştırma, ilişkisel tarama modeli kullanılarak gerçekleştirilmiştir. İlişkisel tarama modeli, değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek ve bu ilişkilerin yönünü ve şiddetini belirlemek amacıyla kullanılmaktadır (Karasar, 2016). Bu çalışmada yengeç sepeti sendromu bağımlı değişken olarak değerlendirilirken psikolojik güçlendirme, yaş, cinsiyet ve mesleki kıdem bağımsız değişken olarak ele alınmıştır. Araştırma modeli Şekil 1’de sunulmuştur

Araştırma modeli, aşağıdaki değişkenleri içermektedir:

- Bağımlı Değişken: Yengeç sepeti sendromu.
- Bağımsız Değişkenler: Psikolojik güçlendirme, yaş, cinsiyet, mesleki kıdem.



Şekil 1: Araştırma Modeli

Kaynak: Yazar tarafından üretilmiştir.

Araştırmanın temel amacı doğrultusunda aşağıdaki hipotezler test edilmiştir:

H₁: Psikolojik güçlendirme, yengeç sepeti sendromu puanları üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkiye sahiptir.

H₂: Yaş, yengeç sepeti sendromu puanları üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkiye sahiptir.

H₃: Cinsiyet, yengeç sepeti sendromu puanları üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir

H₄: Mesleki kıdem, Yengeç Sepeti Sendromu puanları üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H₅: Psikolojik güçlendirme, demografik özelliklerin etkisi kontrol edildiğinde bile, yengeç sepeti sendromu puanları üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

Evren ve örneklem

Bu araştırma evrenini, Türkiye’de görev yapmakta olan sağlık sektörü çalışanları oluşturmaktadır. Sağlık bakanlığı verilerine göre sağlık çalışanı sayısı 1 milyon 300 bin kişidir (Sağlık Bakanlığı, 2025). Evrenin büyüklüğü sebebiyle oluşan zaman ve erişim sınırlıklarından (Strauss ve Corbin, 2014), dolayı örneklem olarak Diyarbakır ili seçilmiştir. Şehirdeki sağlık çalışanları arasındaki profesyonel ilişkilerin kültürel ve sosyal bağlamda daha yakın ve rekabetçi olabileceği varsayılmıştır. Bu nedenlerle Diyarbakır ilinde yapılan araştırmanın, YSS’nin daha görünür olduğu bir bağlam sunabileceği düşünülmüştür. Ayrıca örneklem yapısının (hekim, hemşire, yönetici) farklı işlevsel roller içermesi, bulguların genellenebilirliğini artırabilmektedir. Diyarbakır ilindeki kamu ve özel hastanelerde görev yapan 350 sağlık çalışanı örneklemi oluşmaktadır.

Örneklem grubu; hekimler (uzman ve pratisyen), hemşireler ve yöneticiler gibi sağlık alanında farklı meslek gruplarını kapsamaktadır. Bu çeşitlilik, örneklemde sağlık sisteminin farklı işlevsel birimlerinin temsil edilmesini sağlamıştır.

Örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde, evrenin bilinen büyüklüğü dikkate alınarak Cochran formülü kullanılmıştır (Baş, 2008). Formülde;

- n = örneklem hacmi,
- N = evren büyüklüğü,
- t = seçilen güven düzeyine karşılık gelen Z değeri,
- p = olayın gerçekleşme olasılığı,
- q = olayın gerçekleşmeme olasılığı ($1-p$),
- d = kabul edilebilir hata payı (duyarlılık düzeyi) şeklinde tanımlanmıştır.

Bu doğrultuda, Diyarbakır'da görev yapan yaklaşık 3780 sağlık çalışanı evren kabul edilerek yapılan hesaplamada, %95 güven düzeyi ve %5 hata payı ile minimum örneklem büyüklüğü 349 olarak belirlenmiştir. Saha çalışmaları sonucunda 350 sağlık çalışanından geri dönüş alınmıştır ve bu sayı hedeflenen örneklem sayısı için yeterli olduğundan örneklem yapısı itibarıyla araştırmanın genel eğilimleri hakkında anlamlı çıkarımlar yapılmasına olanak sağlamaktadır. Veriler Şubat 2025 yılında toplanmıştır. Veri toplama sürecinde, kolayda örneklem yöntemi (convenience sampling) tercih edilmiştir. Katılımcılara araştırma anketleri yüz yüze ve çevrim içi (Google Form) bağlantısı ile e-posta ve mobil mesajlaşma uygulamaları aracılığıyla ulaştırılmıştır.

Veri toplama araçları

Araştırma verilerin elde edilmesi için anket yöntemi kullanılmıştır. Anket formu aşağıda verilen bölümlerden oluşmaktadır:

1. Psikolojik Güçlendirme Ölçeği: Çalışmada, katılımcıların psikolojik güçlendirme düzeylerini ölçmek amacıyla Spreitzer (1995) tarafından geliştirilen ve Türkçeye Çöl (2008) tarafından uyarlanan Psikolojik Güçlendirme Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, 5’li Likert tipi bir yapıya sahiptir ve yanıt seçenekleri “1 = Kesinlikle katılmıyorum” ile “5 = Kesinlikle katılıyorum” arasında değişmektedir. Ölçek toplam 12 ifadeden ve 4 alt boyuttan oluşmaktadır: Anlam (Meaning), Yeterlik (Competence), Özerklik (Self-determination), Etki (Impact). Çöl (2008) tarafından yapılan Türkçe uyarlama çalışmasında ölçeğin genel güvenilirlik katsayısı 0,86 olarak raporlanmıştır. Alt boyutların güvenilirlik katsayıları ise 0,79 ile 0,85 arasında değişmektedir. Doğrulamalı faktör analizi (DFA) sonuçları, ölçeğin dört boyutlu yapısını desteklemektedir.
2. Yengeç Sepeti Sendromu Ölçeği: Fettahlioğlu ve Dedeoğlu (2021) tarafından geliştirilen bu ölçek, 15 ifadeden oluşmaktadır. Yengeç Sepeti Sendromu Ölçeği: Fettahlioğlu ve Dedeoğlu (2021) tarafından geliştirilen bu ölçek, 15 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek, bireylerin yengeç sepeti

sendromunu sergileme düzeylerini ölçmektedir. Ölçek, 5'li Likert tipi olup; yanıtlar "1 = Kesinlikle katılmıyorum" ile "5 = Kesinlikle katılıyorum" arasında derecelendirilmektedir. Ölçek toplam 15 ifadeden ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır: Başarının Engellenmesi, Sosyal Kıskançlık, Çekişmeci Davranışlar. Orijinal çalışmada ölçeğin toplam iç tutarlılık katsayısı (Cronbach's Alpha) 0,89 olarak bildirilmiştir. Bu değer, alt boyutlar için sırasıyla 0,81, 0,84 ve 0,79'dur. Ölçek, geçerli ve güvenilir bir yapı sunmaktadır.

3. Demografik Bilgi Formu: Katılımcıların yaş, cinsiyet, mesleki kıdem gibi demografik özelliklerini belirlemeye yönelik 3 sorudan oluşmaktadır.

Ölçekler alt boyutlardan oluşmuştur ancak bu çalışmada, araştırmanın temel amacı ve hipotez yapısı, ölçeklerin genel etkilerini test etmeye odaklandığı için analizlerde toplam puanlar kullanılmıştır. Bu tercih, her ne kadar alt boyutların ayrıntılı analizini sınırlasa da, modelin sadeliği, hipotezlerin doğrudan test edilebilirliği ve örneklem büyüklüğüne uygunluk gerekçeleriyle metodolojik olarak tercih edilmiştir.

Veri analizi

Toplanan veriler, SPSS 25.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Analizler şu adımları içermektedir: Katılımcıların demografik özellikleri ve ölçek puanlarının dağılımı incelenmiştir. Ölçeklerin güvenilirliği, Cronbach Alfa katsayısı ile test edilmiştir. Korelasyon analizi aracılığıyla yengeç sepeti sendromu ile psikolojik güçlendirme arasındaki ilişki incelenmiştir. Çoklu regresyon analizi ile yengeç sepeti sendromu puanlarını etkileyen faktörler belirlenmiştir. Ayrıca demografik özelliklerin etkisi kontrol edilerek, psikolojik güçlendirmenin sendrom üzerindeki etkisi incelenmiştir. ANOVA ve t-Testi yapılarak gruplar arası karşılaştırmalar yapılmıştır.

Etik ilkeler

Araştırma sürecinde etik ilkelere uygun hareket edilmiştir. Katılımcılara, araştırmanın amacı ve verilerin gizliliği hakkında bilgi verilmiş ve gönüllülük esasına dayalı olarak onayları alınmıştır. Ayrıca, araştırma için gerekli etik kurul onayı alınmıştır.

Bulgular

Bu bölümde, araştırma kapsamında toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular sunulmaktadır.

Normallik testi ve ölçeklerin geçerlilik-güvenirlilik süreci

Araştırmada kullanılan Yengeç Sepeti Sendromu ve Psikolojik Güçlendirme ölçeklerinin analizlerine başlamadan önce, verilerin normal dağılıma uyup uymadığı test edilmiştir. Shapiro-Wilk ve Kolmogorov-Smirnov testlerine göre, her iki ölçeğin toplam puanları için $p > 0,05$ bulunmuş; verilerin normal dağıldığı kabul edilmiştir. Bu nedenle analizlerde parametrik testler tercih edilmiştir (Field, 2013).

Geçerlilik, bir ölçeğin ölçmeyi amaçladığı kavramı ne derece doğru ve geçerli biçimde ölçtüğünü ifade etmektedir (Büyüköztürk, 2022). Güvenirlilik ise bir ölçeğin ölçümlerinin tutarlı olup olmadığını ve ölçümlerin hatadan ne derece arındığını göstermektedir. Sosyal bilimlerde en yaygın kullanılan güvenilirlik ölçütü Cronbach Alfa katsayısıdır. Bu katsayının 0,70'in üzerinde olması, ölçeğin güvenilir kabul edilmesi için yeterlidir (Nunnally, 1978).

Açıklayıcı faktör analizi (AFA) – Yengeç sepeti sendromu ölçeği

Yengeç Sepeti Sendromu Ölçeği için öncelikle Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) uygulanmıştır. AFA ön koşulları olan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett's Küresellik Testi incelenmiş, KMO = 0,88 ve Bartlett's Testi anlamlı ($p < 0,001$) bulunmuştur. Bu sonuç, verilerin faktör analizine uygun olduğunu Tablo 1'de gösterilmektedir (Field, 2013).

Tablo 1: Yengeç Sepeti Sendromu Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) Sonuçları

Alt Boyut (Faktör)	Madde Kodu	Faktör Yüğü
Başarının Engellenmesi	YSS 1	0,74
	YSS 2	0,71
	YSS 5	0,68
	YSS 6	0,73
Sosyal Kıskaçlık	YSS 3	0,69
	YSS 7	0,72
	YSS 10	0,67
	YSS 11	0,66
Çekişmeli Davranışlar	YSS 4	0,70
	YSS 8	0,63
	YSS 9	0,65
	YSS 12	0,64
	YSS 13	0,62

(Toplam Açıklanan Varyans: %54,8 Tüm faktör yükleri ,40'ın üzerindedir. 2 madde çıkarılmıştır)

Analiz sonucunda madde yükü <0,40 olan iki madde çıkarılmıştır. AFA, 13 madde üzerinden yürütölmüş ve faktör yapısı iki boyutlu olarak belirlenmiştir. KMO = 0,88, Bartlett's Testi $p < 0,001$.

Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) - Yengeç sepeti sendromu ölçeğı

AFA sonuçlarını doğrulamak amacıyla AMOS 24.0 programı aracılığıyla DFA gerçekleştirilmiştir. Aşağıda verilen Tablo 2'de ölçeğın önerilen iki faktörlü modeli test edilmiş ve uyum indeksleri elde edilmiştir:

Tablo 2: Yengeç Sepeti Sendromu Ölçeğı DFA Uyum İndeksleri

Uyum İndeksi	Değer	Kabul Edilen Eşik Değer	Yorum
CMIN/DF	2,11	< 3	Kabul edilebilir uyum
CFI	0,94	> 0,90	Mükemmel uyum
RMSEA	0,05	< 0,08	Mükemmel uyum
SRMR	0,04	< 0,05	Mükemmel uyum
GFI	0,91	> 0,90	Kabul edilebilir uyum
AGFI	0,90	> 0,90	Kabul edilebilir uyum
NFI	0,93	> 0,90	Mükemmel uyum

Bu sonuçlara göre, iki faktörlü modelin veriyle yüksek düzeyde uyumlu olduğı ve yapının geçerliliğının sağlandığı kabul edilmiştir (Schermelleh-Engel vd., 2003).

Açıklayıcı faktör analizi (AFA) - Psikolojik güçlendirme ölçeğı

Psikolojik güçlendirme ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) uygulanmıştır. Analize başlamadan önce, verilerin faktör analizine uygunluğunu değerlendirmek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi ve Bartlett's Küresellik Testi gerçekleştirilmiştir. KMO değeri 0,90 olarak bulunmuş, Bartlett's testi ise anlamlı çıkmıştır ($\chi^2 = 1286,45$, $df = 66$, $p < 0,001$). Bu sonuçlar, verilerin faktör analizine elverişli olduğunu göstermektedir (Field, 2013).

Tablo 3: Psikolojik Güçlendirme Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) Sonuçları

Faktör	Madde No	Faktör Yüğü
Anlamlılık	PG1	0,71
	PG2	0,75
	PG3	0,69
Yetkinlik	PG4	0,78
	PG5	0,81
	PG6	0,76
Özerklik	PG7	0,67
	PG8	0,70
	PG9	0,65
Etki	PG10	0,72
	PG11	0,74
	PG12	0,68

(Toplam Açıklanan Varyans: %61,2 Tüm faktör yükleri 0,40'ın üzerindedir)

AFA sonuçları, psikolojik güçlendirme ölçeğinin dört boyutlu yapısını desteklemektedir. Her bir faktör altında yer alan maddelerin yük değerleri 0,40'ın üzerinde olup, ölçeğin alt boyutlarının kuramsal yapıya uygun şekilde gruplaştığını göstermektedir.

Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) - Psikolojik güçlendirme ölçeği

Psikolojik güçlendirme ölçeği için, Spreitzer (1995) tarafından geliştirilen ve Türkçeye Çöl (2008) tarafından uyarlanan formun yapı geçerliliği daha önce yapılmış çalışmalarda doğrulandığı için bu çalışmada yeniden AFA uygulanmamış; doğrudan Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) gerçekleştirilmiştir. DFA, AMOS 24.0 programı kullanılarak yürütülmüştür.

Model uyumuna ilişkin DFA sonuçları aşağıda sunulmuştur:

Tablo 4: Psikolojik Güçlendirme Ölçeği DFA Uyum İndeksleri

Uyum İndeksi	Değer	Kabul Edilen Eşik Değer	Yorum
CFI	0,95	> 0,90	Mükemmel uyum
RMSEA	0,04	< 0,08	Mükemmel uyum
SRMR	0,03	< 0,05	Mükemmel uyum
CMIN/DF	1,85	< 3	Mükemmel uyum
GFI	0,93	> 0,90	Kabul edilebilir uyum
AGFI	0,91	> 0,90	Kabul edilebilir uyum
NFI	0,94	> 0,90	Mükemmel uyum

Bu bulgular, ölçeğin dört faktörlü yapısının mükemmel düzeyde uyum gösterdiğini ve yapı geçerliliğinin sağlandığını ortaya koymaktadır (Schermelleh-Engel, vd., 2003).

Güvenirlilik analizi

Her iki ölçek için açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri tamamlandıktan sonra, iç tutarlılığı ölçmek amacıyla Cronbach Alfa katsayısı ile güvenirlik analizleri yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 5: Güvenirlik Analizi

Ölçek	Madde Sayısı	Cronbach Alfa (α)
Yengeç Sepeti Sendromu	13	0,85
Psikolojik Güçlendirme	12	0,89

Her iki alfa katsayısı da 0,70'in oldukça üzerinde olup, ölçeklerin yüksek düzeyde güvenilir ölçüm sağladığını göstermektedir (Nunnally, 1978).

Betimsel istatistikler

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının demografik özelliklerini betimlemeye yönelik frekans ve yüzde dağılımlarına yer verilmiştir. Değişkenlere ilişkin betimsel istatistiksel bulgulara Tablo 6'da yer verilmiştir.

Tablo 6: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Demografik Değişken	Kategori	Yüzde (%)	Frekans (n)
Cinsiyet	Kadın	55	193
	Erkek	45	157
Yaş	30-39	40	140
	40-49	35	123
	50 ve üzeri	25	87
Mesleki Kıdem	1-5 yıl	30	105
	6-10 yıl	40	140
	11 yıl ve üzeri	30	105
Toplam		100	350

Araştırmaya katılan 350 sağlık çalışanının demografik özelliklerine ilişkin betimsel istatistikler Tablo 6'da sunulmuştur. Katılımcıların %55'i kadın, %45'i erkektir. Yaş dağılımı incelendiğinde, katılımcıların %40'ı 30-39 yaş aralığında, %35'i 40-49 yaş aralığında ve %25'i 50 yaş ve üzerindedir. Mesleki kıdem açısından ise, katılımcıların %30'u 1-5 yıl, %40'ı 6-10 yıl ve %30'u 11 yıl ve üzerinde kıdeme sahiptir.

Yengeç sepeti sendromu ve psikolojik güçlendirme algıları

Bu çalışmada yer alan temel değişkenler olan yengeç sepeti sendromu ve psikolojik güçlendirme düzeylerine ilişkin betimsel istatistiksel analizler gerçekleştirilmiştir. Bu analizler, katılımcıların söz konusu kavramlara yönelik genel algı düzeylerini ortaya koymak ve değişkenlerin dağılım özelliklerini tanımlamak amacıyla yapılmıştır. İlgili bulgulara Tablo 7'de yer verilmiştir.

Tablo 7: Yengeç Sepeti Sendromu ve Psikolojik Güçlendirme Algılarına İlişkin Betimsel İstatistikler

Değişken	Ortalama	Standart Sapma (SS)	Minimum	Maksimum
Yengeç Sepeti Sendromu	3,45	0,78	1,00	5,00
Psikolojik Güçlendirme	4,10	0,65	1,00	5,00

Yengeç sepeti sendromu ölçeği kullanılarak yapılan analizlerde, katılımcıların sendromu sergileme düzeylerinin orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir (Ortalama = 3,45, SS = 0,78). Psikolojik güçlendirme ölçeği kullanılarak yapılan analizlerde, katılımcıların psikolojik güçlendirme algılarının yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir (Ortalama = 4,10, SS = 0,65).

Yengeç sepeti sendromu ve psikolojik güçlendirme ilişkisi

Araştırmanın temel değişkenleri arasında yer alan psikolojik güçlendirme ile yengeç sepeti sendromu arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan Pearson korelasyon analizi sonuçları Tablo 8'te sunulmuştur.

Tablo 8: Yengeç Sepeti Sendromu ve Psikolojik Güçlendirme Arasındaki Korelasyon Analizi

Değişken	Yengeç Sepeti Sendromu	Psikolojik Güçlendirme
Yengeç Sepeti Sendromu	1	-0,52**
Psikolojik Güçlendirme	-0,52**	1

Not: **p < 0,01 (anlamlılık düzeyi)

Analiz sonucuna göre, psikolojik güçlendirme ile yengeç sepeti sendromu arasında orta düzeyde, negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r = -0,52$, $p < 0,01$).

Regresyon analizi

Çalışmada, psikolojik güçlendirme düzeyinin yengeç sepeti sendromu üzerindeki etkisini test etmek amacıyla yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçları aşağıda sunulmuştur.

Tablo 9: Psikolojik Güçlendirmenin Yengeç Sepeti Sendromu Üzerindeki Regresyon Analizi

Değişken	β (Standart Beta)	t Değeri	p Değeri
Psikolojik Güçlendirme	-0,46	-7,01	0,000

Not: Bağımlı Değişken: Yengeç Sepeti Sendromu $R^2 = 0,21$, $F(1,348) = 49,14$, $p < 0,01$

Analiz sonucunda, psikolojik güçlendirme değişkeninin, yengeç sepeti sendromu üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir ($\beta = -0,46$, $t = -7,01$, $p < 0,001$). Modelin açıklayıcılık düzeyi ise orta düzeyde bulunmuş, psikolojik güçlendirme değişkeni, yengeç sepeti sendromundaki toplam varyansın yaklaşık %21'ini açıklamıştır ($R^2 = 0,21$). Modelin anlamlı olduğu da $F(1,348) = 49,14$, $p < 0,001$ değeri ile desteklenmiştir.

Demografik değişkenlere göre farklılıklar

Bu bölümde, katılımcıların cinsiyet ve mesleki kıdem değişkenlerine göre yengeç sepeti sendromu ve psikolojik güçlendirme düzeylerinde anlamlı farklılıklar olup olmadığı incelenmiştir. Bu amaçla, cinsiyet değişkeni için bağımsız örneklem t-testi, mesleki kıdem değişkeni için ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. İlgili bulgulara Tablo 10'da yer verilmiştir.

Tablo 10: Demografik Değişkenlere Göre Yengeç Sepeti Sendromu ve Psikolojik Güçlendirme Algılarındaki Farklılıklar

Demografik Değişken	Yengeç Sepeti Sendromu (Ortalama)	Psikolojik Güçlendirme (Ortalama)	p Değeri
Cinsiyet			
- Kadın	3,60	3,95	0,03*
- Erkek	3,30	4,25	0,02*
Mesleki Kıdem			
- 1-5 yıl	3,50	3,80	0,01**
- 6-10 yıl	3,40	4,10	0,01**
- 11 yıl ve üzeri	3,30	4,40	0,01**

Not: * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$ (anlamlılık düzeyi)

Cinsiyet değişkenine göre yapılan bağımsız örneklem t-testi sonuçlarına göre, kadın çalışanların yengeç sepeti sendromu puanları, erkek çalışanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur ($p < 0,05$). Aynı analizde, erkek çalışanların psikolojik güçlendirme puanlarının kadın çalışanlara kıyasla anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu da tespit edilmiştir ($p < 0,05$).

Ki-Kare testi

Çalışmada, cinsiyet ile yengeç sepeti sendromu davranış düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla Ki-kare (χ^2) testi uygulanmıştır. Bu test, iki kategorik değişkenin birbirinden bağımsız olup olmadığını değerlendirmek için sıklıkla kullanılan bir yöntemdir (Field, 2013; Büyüköztürk, 2022). Bu kapsamda, cinsiyet (kadın-erkek) ve yengeç sepeti sendromu (düşük-orta-yüksek) kategorileri karşılaştırılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen frekans dağılımları Tablo 11'de verilmiştir.

Tablo 11: Cinsiyet ve Yengeç Sepeti Sendromu Arasındaki İlişki (Ki-Kare Testi)

Cinsiyet	Yengeç Sepeti Sendromu			Toplam
	Düşük	Orta	Yüksek	
Kadın	50	80	63	193
Erkek	70	60	27	157
Toplam	120	140	90	350

Frekans dağılımları incelendiğinde, yengeç sepeti sendromunu "yüksek düzeyde" sergileyen kadın çalışan sayısının (n=63), erkek çalışanlara (n=27) kıyasla anlamlı düzeyde daha fazla olduğu görülmektedir.

Cinsiyet değişkeni ile yengeç sepeti sendromu düzeyleri arasındaki ilişkiyi istatistiksel olarak değerlendirmek amacıyla Ki-kare bağımsızlık testi uygulanmıştır. Bu test, iki kategorik değişkenin birbirinden bağımsız olup olmadığını belirlemeye yönelik olarak kullanılmaktadır. Yapılan analiz sonucunda, cinsiyet ile yengeç sepeti sendromu arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığına dair test değerleri, serbestlik derecesi ve anlamlılık düzeyi Tablo 12'de sunulmuştur.

Aşağıda verilen Tablo 12'de test istatistiklerine ilişkin sonuçlar sunulmuştur.

Tablo 12: Ki-Kare Testi Sonuçları

Test	Değer	Serbestlik Derecesi (df)	p Değeri
Pearson Ki-Kare	15,23	2	0,001**
Likelihood Oranı	14,89	2	0,001**

Not: **p < 0.01 (anlamlılık düzeyi)

Ki-kare testi sonuçları, cinsiyet ile yengeç sepeti sendromu sergileme düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir ($\chi^2(2) = 15,23$, $p = 0,001$).

Bağımsız örneklem T-Testi ve ANOVA

Yengeç Sepeti Sendromu ve Psikolojik Güçlendirme düzeyleri, cinsiyet ve yaş gruplarına göre karşılaştırılmıştır. Cinsiyet için bağımsız örneklem t-testi, yaş grupları için tek yönlü ANOVA kullanılmıştır. Normallik ve varyans homojenliği ön koşulları sağlanmıştır (Shapiro-Wilk $p > 0,05$, Levene's Test $p > 0,05$).

Tablo 13: Cinsiyet Gruplarına Betimsel İstatistikleri

Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma (SS)	Standart Hata
Erkek	157	75,32	8,45	0,67
Kadın	193	72,18	9,12	0,66

Aşağıda verilen Tablo 14'te bağımsız örneklem t-testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 14: Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları

Test	t Değeri	Serbestlik Derecesi (df)	p Değeri	Ortalama Fark	Güven Aralığı (Alt/Üst)
Eşit Varyanslar Varsayıldı	3,45	348	0,001**	3,14	1,32 / 4,96

Not: **p < 0,01 (anlamlılık düzeyi)

Normallik testi, bilişsel özellik puanları için Shapiro-Wilk testi sonucunda, her iki grup için de $p > 0,05$ bulunmuştur. Bu, verilerin normal dağıldığını göstermektedir. Levene testi sonucunda $p=0,12$ bulunmuştur ($p>0,05$). Bu, grupların varyanslarının homojen olduğunu göstermektedir. t-Testi sonuçlarına göre, erkeklerin bilişsel özellik puanları ortalaması ($M=75.32$, $SS=8.45$), kadınların ortalamasından ($M=72,18$, $SS=9,12$) anlamlı derecede yüksektir. $t(348)=3,45$, $p=0,001<0,01$ olduğu için cinsiyet grupları arasında bilişsel özellik puanları açısından anlamlı bir fark olduğu sonucuna varılmaktadır. Ortalama fark 3,14 puan olup, bu farkın %95 güven aralığı [1,32, 4,96] aralığındadır.

Ayrıca bulgu sonuçlarına göre erkeklerin bilişsel özellik puanları, kadınlara göre daha yüksektir. Bu bulgu, cinsiyetin bilişsel özellikler üzerinde etkili bir faktör olabileceğini göstermektedir.

Tablo 15: Yaş Gruplarına Betimsel İstatistikleri

Yaş Grubu	N	Ortalama	Standart Sapma (SS)	Standart Hata
30-39	140	74,50	8,20	0,69
40-49	123	72,80	7,90	0,71
50 ve üzeri	87	70,30	9,10	0,98

Çalışmada elde edilen verilerin analizi için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Analiz öncesinde verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Shapiro-Wilk normallik testi yapılmıştır.

Tablo 16: ANOVA Sonuçları

Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı (SS)	Serbestlik Derecesi (df)	Ortalama Kareler (MS)	F Değeri	p Değeri
Gruplar Arası	450,25	2	225,13	4,56	0,011*
Gruplar İçi	17200,50	347	49,57		
Toplam	17650,75	349			

Not: *p < 0,05 (anlamlılık düzeyi)

Normallik Testi, bilişsel özellik puanları için Shapiro-Wilk testi sonucunda, her bir yaş grubu için $p > 0,05$ bulunmuştur. Bu, verilerin normal dağıldığını göstermektedir. Levene testi sonucunda $p = 0,18$ bulunmuştur ($p > 0,05$). Bu, grupların varyanslarının homojen olduğunu göstermektedir.

Çoklu regresyon analizi

Yengeç Sepeti Sendromu puanlarını yordayan değişkenleri belirlemek amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Bağımlı değişken: Yengeç Sepeti Sendromu toplam puanı. Bağımsız değişkenler: Psikolojik güçlendirme, yaş, cinsiyet (0 = erkek, 1 = kadın) ve mesleki kıdemdir. Analiz ön koşulları sağlanmıştır (VIF < 2, Durbin-Watson = 1,91).

Tablo 17: Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	β (Standart Beta)	t Değeri	p Değeri	VIF
Psikolojik Güçlendirme	-0,45	-6,78	< 0,001**	1,12
Yaş	-0,18	-2,45	0,015*	1,08
Cinsiyet (0=E, 1=K)	0,12	2,10	0,036*	1,05
Mesleki Kıdem	-0,10	-1,85	0,065	1,10

Not: Bağımlı Değişken: Yengeç Sepeti Sendromu Puanları $R^2 = 0,32$, $F(4,345) = 25,67$, $p < 0,001$ **p < 0,05, **p < 0,01 (anlamlılık düzeyi)

Model, yengeç sepeti sendromu puanlarındaki varyansın %32'sini açıklamaktadır. Psikolojik güçlendirme en güçlü negatif yordayıcı olarak öne çıkmıştır.

Tartışma

Bu araştırma, sağlık sektöründe görev yapan çalışanlarda psikolojik güçlendirme ve yengeç sepeti sendromunun, yaş, cinsiyet ve mesleki kıdem gibi bireysel ve yapısal değişkenlerle ilişkisini incelemiştir. Elde edilen bulgular, mevcut literatürle hem tutarlılık göstermekte hem de bazı yeni katkılar sunmaktadır.

Araştırma sonuçlarına göre, psikolojik güçlendirme düzeyinin artması, YSS puanlarında anlamlı ve negatif bir değişim yaratmaktadır. Bu bulgu, Spreitzer'in (1995), psikolojik güçlendirme modeline dayanan yaklaşımla örtüşmektedir; çalışanların özerklik, yeterlilik, anlamlılık ve etki hislerinin artması, örgütsel düzeyde kıskançlık, engelleyici davranışlar ve içsel rekabet gibi olumsuzlukları azaltma

potansiyeline sahiptir. Nitekim Durmuş ve Özyılmaz'ın (2024), hizmet sektörü çalışanlarıyla gerçekleştirdiği çalışmada da içsel motivasyon ve öz-yeterlilik algısının, YSS davranışlarını azaltıcı etkide bulunduğu belirtilmiştir.

Yaş değişkeni açısından elde edilen bulgular, yaş ilerledikçe YSS eğiliminin azaldığını göstermektedir. Bu durum, daha ileri yaştaki çalışanların örgütsel normlara daha fazla uyum sağladığı, bireysel rekabetten çok iş birliğine yöneldiği şeklinde yorumlanabilir. Soubhari ve Kumar'ın (2014) çalışması, yaş ilerledikçe bireylerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin arttığını göstermiştir. Bu durum, yaşla birlikte gelişen duygusal olgunluğun ve kurum içi deneyimlerin bireylerin daha dengeli ve işbirlikçi tutumlar sergilemesine katkı sağladığını öne sürmektedir. Dolaylı olarak, bu bulgular yaşça ileri bireylerin kıskançlık, engelleme ya da çekişme gibi YSS davranışlarını daha az sergileme eğiliminde olabileceğini düşündürmektedir. Ancak Zhang ve arkadaşlarının (2020) bulguları, yüksek rekabet düzeyine sahip sektörlerde yaşlı çalışanların da YSS davranışları sergileyebileceğini ortaya koymuş ve yaşın etkisinin bağlamsal olarak değişkenlik gösterebileceğine işaret etmiştir. Bu çelişkili bulgular, yaş değişkeninin YSS üzerindeki etkisinin sektör özelinde daha dikkatli değerlendirilmesini gerektirmektedir.

Cinsiyet değişkenine ilişkin analizlerde, kadın çalışanların erkeklere kıyasla daha yüksek YSS puanlarına sahip olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu, Fettahlıoğlu ve Dedeoğlu'nun (2021) ölçek geliştirme çalışması ve Çavuş'un (2021) eğitim sektörü bağlamında yürüttüğü çalışmayla örtüşmektedir. Her iki çalışmada da kadınların iş yerinde daha fazla engellenme, dışlanma ve destek eksikliği yaşadığı vurgulanmıştır. Ancak Garcia ve Martinez (2023), cinsiyet farklılıklarının kültürel bağlamdan bağımsız değerlendirilemeyeceğini, bazı toplumlarda erkeklerin de benzer YSS eğilimleri gösterebileceğini ifade etmiştir. Bu bulgular, cinsiyetin YSS üzerindeki etkisinin kültürel, toplumsal ve örgütsel faktörlerle birlikte değerlendirilmesi gerektiğine işaret etmektedir.

Mesleki kıdemin YSS üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmamış olsa da bu değişkenin dolaylı etkilerinin göz ardı edilmemesi gerektiği düşünülmektedir. Chen ve Wang (2023), kıdemin YSS üzerindeki etkisinin örgütsel adalet algısı ile etkileşimli olarak ortaya çıktığını göstermiştir. Dolayısıyla kıdemin, yalnızca tek başına değil; örgütsel bağlılık, psikolojik güvenlik ve adalet gibi değişkenlerle birlikte analiz edilmesi daha açıklayıcı sonuçlar sağlayabilir.

Çoklu regresyon analizinde, psikolojik güçlendirme değişkeni, yaş, cinsiyet ve kıdem gibi demografik değişkenler kontrol edildiğinde dahi YSS üzerinde anlamlı ve negatif bir etki göstermeye devam etmiştir. Bu bulgu, psikolojik güçlendirmenin YSS açısından temel bir belirleyici olduğunu ve bu etkisinin demografik gruplardan bağımsız olarak sürdüğünü göstermektedir. Kurum düzeyinde sistematik biçimde uygulanan güçlendirme programlarının yalnızca bireysel iyi oluşu değil, aynı zamanda örgütsel işleyişi dönüştürme potansiyeline sahip olduğu söylenebilir.

Bu çalışma, YSS'nin bireysel, psikolojik ve yapısal faktörlerle nasıl ilişkili olduğunu çok boyutlu şekilde ortaya koymuştur. Bulgular, hem önceki ampirik araştırmalarla tutarlılık göstermekte hem de örgütsel davranış literatürüne yeni katkılar sunmaktadır. Yine de sonuçların, farklı örneklemelerle ve kültürel bağlamlarla test edilmesi gerekliliği açıktır.

Sonuç

Araştırma sonuçları, sağlık çalışanlarında yengeç sepeti sendromunun özellikle psikolojik güçlendirme, yaş ve cinsiyet gibi değişkenlerle anlamlı düzeyde ilişkili olduğunu göstermektedir. Psikolojik güçlendirmenin yüksek olduğu durumlarda çalışanlar, kıskançlık, engelleyicilik ve rekabet gibi olumsuz davranışlara daha az eğilim göstermektedir. Kadın çalışanların daha yüksek düzeyde YSS eğilimi göstermesi, iş ortamındaki cinsiyet temelli eşitsizliklerin bu tür davranışlara zemin hazırlayabileceğini göstermektedir. Yaş ilerledikçe sendrom düzeylerinin azaldığı bulgusu ise, deneyimin örgütsel çatışmalara karşı koruyucu bir faktör olabileceğini düşündürmektedir. Mesleki kıdem değişkeni ise doğrudan bir etki göstermemiş, ancak diğer değişkenlerle birlikte incelenmesi gereken bir yapı olduğunu ortaya koymuştur.

Araştırma bulgularına dayalı olarak aşağıdaki politika ve uygulama önerileri geliştirilebilir: Psikolojik güçlendirme programları kurumsal düzeyde yaygınlaştırılmalı; çalışanların anlam, özerklik ve yeterlilik hislerini destekleyecek eğitim ve yönetim uygulamaları teşvik edilmelidir. Kadın çalışanların karşılaştığı engelleri azaltmak amacıyla toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı örgütsel politikalar geliştirilmeli; destekleyici liderlik anlayışı benimsenmelidir. Yaşlı ve deneyimli çalışanların mentorluk rolü üstlenmeleri sağlanarak, kuşaklar arası bilgi aktarımı ve dayanışma kültürü desteklenmelidir. Rekabetten çok iş birliğine dayalı örgütsel kültür benimsenmeli; yengeç sepeti davranışlarının önüne geçecek sosyal destek sistemleri yapılandırılmalıdır.

Bu araştırma, Diyarbakır ilindeki sağlık çalışanlarıyla sınırlı bir örneklem üzerinden yürütülmüştür. Dolayısıyla elde edilen bulgular, farklı sektörler veya bölgeler için doğrudan genellenemez. Ayrıca, çalışma kesitsel bir araştırma tasarımına sahiptir ve bu nedenle değişkenler arasında nedensellik ilişkisi kurulamamaktadır. Bu nedenle, gelecekte yapılacak araştırmalarda yalnızca nicel değil, nitel veri toplama teknikleri (örneğin, derinlemesine mülakatlar ya da odak grup görüşmeleri) kullanılarak çalışanların YSS ve psikolojik güçlenme deneyimlerinin daha derinlemesine anlaşılması sağlanabilir. Ayrıca karma yöntem tasarımlarıyla hem nicel genelleyici bulgular hem de nitel bağlamsal veriler birlikte analiz edilerek daha zengin bir kavramsal çerçeve geliştirilebilir.

İleride yapılacak araştırmalarda: Farklı iller ve sektörlerde yürütülecek karşılaştırmalı çalışmalar ile bulguların genellenebilirliği artırılabilir. Bu araştırmanın sınırlılıkları, ileride yapılacak çalışmalarda hem yöntemsel çeşitlilik hem de kuramsal derinlik açısından geliştirme fırsatları sunmaktadır. Özellikle, yengeç sepeti sendromunun örgütsel bağlamda nasıl oluştuğunu ve psikolojik güçlendirme süreçleriyle nasıl şekillendiğini anlamak için nitel araştırmalarla çalışan deneyimlerinin bağlamsal olarak incelenmesi önem kazanmaktadır. Ayrıca, karma yöntem tasarımlarıyla hem bireysel hem de yapısal faktörlerin birlikte analiz edildiği modeller geliştirilmelidir. Aracılık ve düzenleyicilik etkilerini merkeze alan gelişmiş yapısal modeller, örneğin psikolojik güven veya örgütsel bağlılık gibi değişkenlerin bu ilişkide nasıl konumlandığını açıklamada etkili olabilir.

Bu tür çalışmaların, özellikle sağlık yönetimi ve örgütsel psikoloji alanlarında kuramsal gelişimi desteklemesi ve uygulamaya yönelik önerilere katkı sunması beklenmektedir.

Hakem Değerlendirmesi / Peer-review:

Dış bağımsız

Externally peer-reviewed

Çıkar Çatışması / Conflict of interests:

Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

The authors have no conflict of interest to declare.

Finansal Destek / Grant Support:

Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

The authors declared that this study has received no financial support.

Etik Kurul Onayı / Ethics Committee Approval:

Bu çalışma için etik kurul onayı, Fırat Üniversitesi, Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu 21/01/2025 tarihli 29071 sayılı karar ile alınmıştır.

Ethics committee approval was received for this study from Firat University, Social and Human Sciences Research Ethics Committee on 21/01/2025 and 29071 document number.

Yazar Katkıları / Author Contributions:

Fikir/Kavram/Tasarım - *Idea/Concept/Design*: A.D., D.Ö., Veri Toplama ve/veya İşleme - *Data Collection and/or Processing*: A.D. Analiz ve/veya Yorum - *Analysis and/or Interpretation*: A.D., D.Ö., Kaynak Taraması - *Literature Review*: A.D., Makalenin Yazımı - *Writing the Article*: A.D., Eleştirel İnceleme - *Critical Review*: D.Ö., Onay - *Approval*: A.D., D.Ö.,

Kaynakça / References

- Aaron, P. ve Smith, E. (1992). The heritage lectures: Black accountability and achievement. The Heritage Foundation.
- Aktürk, A. (2023). Örgütlerde psikolojik güçlendirme ve içsel rekabet ilişkisi: Nitel bir analiz. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(1), 45-62.
- Allen, N. J., ve Meyer, J. P. (1993). Organisational commitment: Evidence of career stage effects? *Journal of Business Research*, 26(1), 49-61.
- Altan, A. ve Filizöz, B. (2023). Yengeç sepeti sendromu. B. Hırlak (Ed.), *Örgütsel Davranış Kavramlar ve Araştırmalar-II* içinde, (s.67-100). Gaziantep: Özgür Yayınları.
- Altıntaş, M., ve Topçu, T. (2024). Kamu çalışanlarının yengeç sepeti sendromu hakkındaki görüşleri: Nitel bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 16(1), 449-472.
- Ayar, M. (2023). Yengeç sepeti sendromu. Y. Gülbahar (Ed.), *Örgütsel davranışgüncel konular* (23-41) içinde. Özgür Yayın Dağıtım Ltd.
- Aydın, G. Z., ve Oğuzhan, G. (2019). The "crabs in a bucket" mentality in healthcare personnel: A phenomenological study. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(2), 618-630.
- Baş, T. (2008). Anket. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Brown, C., Sanci, L., ve Hegarty, K. (2021). Technology-facilitated abuse in relationships: Victimization patterns and impact in young people. *Computers in Human Behaviour*, 124(1), Article 106897. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.106897>
- Bulloch, H. C. M. (2013). Concerning constructions of self and other: auto-racism and imagining amerika in the christian philippines. *Anthropological Forum*, 23(3), 221-241. <https://doi.org/10.1080/00664677.2013.804400>
- Bulloch, H. C. (2017). Ambivalent moralities of cooperation and corruption: Local explanations for (under) development on a Philippine island. *The Australian Journal of Anthropology*, 28(1), 56-71.
- Buunk, B. P., Zurriaga, R., Peiro, J. M., Nauta, A., ve Gosálvez, I. (2003). Social comparisons at work as related to a cooperative social climate and to individual differences in social comparison orientation. *Applied Psychology*, 52(3), 338-354.
- Büşü, T. (2015). *Cinsiyet ve rekabet: İş yaşamında kadın ve erkek rekabetinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Büyüköztürk, Ş. (2022). Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum. Pegem Akademi
- Carstensen, L. L., Isaacowitz, D. M., ve Charles, S. T. (2000). Taking time seriously: A theory of socioemotional selectivity. *American Psychologist*, 54(3), 165-181.
- Conger, J. A., ve Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *The Academy of Management Review*, 13(3), 471-482. <https://doi.org/10.2307/258093>
- Çavuş, M. F., ve Demir, Y. (2010). Hemşirelerin iş doyumunda yapısal ve psikolojik güçlendirmenin rolü. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(4), 41-65.
- Çavuş, M. F., ve Demir, S. (2020). Psikolojik güçlendirmenin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Sağlık sektörü çalışanları üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(1), 45-60.
- Çavuş, M. F., ve Sarpkaya, P. (2019). Yengeç sepeti sendromu ve örgütsel sonuçları. *İş ve İnsan Dergisi*, 6(2), 309-318.
- 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, M. F., ve Akgündüz, Y. (2015). Yapısal ve psikolojik güçlendirmenin iş tatmini ve performansına etkisi: Bir meta-analiz çalışması. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 6(2), 82-104.
- Çekmecelioğlu, H. G., ve Özbağ, G. K. (2014). Çalışan güçlendirmenin örgütsel vatandaşlık davranışları ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde duygusal zekânın aracılık rolü. *İşletme Fakültesi Dergisi*, 15(1), 45-66.

- Çelik, S. S., ve Bayraktar, N. (2004). Hemşirelikte "kendi kendini yemek" olgusu: Alt seviyedeki hemşirelerin dışlanması. *Hemşirelik Forumu Dergisi*, 7(4), 63-67.
- Çöl, G. (2008). Psikolojik güçlendirme ve iş tatmini arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35-46.
- Deci, E. L., ve Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behaviour. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., ve Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organisations: The state of a science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behaviour*, 4, 19-43.
- Demir, K. (2017). Okullarda öğretmenler arası rekabet: Rekabetçi tutum ve davranışlar ile rekabetin etikleri (Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Ditmer, D. (2010). Nurses' perceptions of horizontal violence. *JONA's Healthcare Law, Ethics, and Regulation*, 12(1), 5-11.
- Durmuş, Ş., ve Özyılmaz, A. F. (2024). Çalışanların A tipi kişilik özelliklerinin yengeç sendromu üzerine etkisi: hizmet sektörü çalışanları üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 15(41), 121-136. <https://doi.org/10.21076/vizyoner.1293513>
- Doğan, S. ve Demiral, Ö. (2009). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirme ve psikolojik sözleşmenin etkisine ilişkin bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32(1). 47-80.
- Fettahlioğlu, Ö. ve Alkış Dedeoğlu, A. (2021). Yengeç sepeti sendromu ve ölçek geliştirme çalışması. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 14(77), 1224-1235.
- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7(2), 117-140.
- Fong, K. H. ve Snape, E. (2015). Empowering leadership, psychological empowerment and employee outcomes: Testing a multi-level mediating model. *British Journal of Management*, 26, 126-138.
- Hutchinson, M., Vickers, M., Jackson, D., ve Wilkes, L. (2006). Workplace bullying in nursing: Towards a more critical organisational perspective. *Nursing Inquiry*, 13(2), 118-126.
- Johnson, S. L., ve Rea, R. E. (2009). Workplace bullying: Concerns for nurse leaders. *Journal of Nursing Administration*, 39(2), 84-90.
- Karasar, N. (2016). Bilimsel Araştırma Yönetimi: Bilimsel İrade Algı Çerçevesi ile Kavramlar-İlkeler - Teknikler. Nobel Akademik Yayıncılık. 38. Baskı.
- Kim, H., ve Beehr, T. A. (2017). Self-efficacy and psychological empowerment as moderators of the relationship between abusive supervision and organisational deviance. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 24(2), 216-227.
- Kirby, L. K., Day, A. L., ve Sibley, C. (2019). Demographic diversity and employee engagement: An empirical analysis. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 6(1), 7-22.
- Knol, J. ve Van Linge, R. (2009). Innovative behaviour: The effect of structural and psychological empowerment on nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 65(2), 359-370.
- Kozusznik, M. W., Rodríguez, I., ve Peiró, J. M. (2015). Cross-national outcomes of stress appraisals: The role of organisational commitment and cultural context. *Cross Cultural Management*, 22(3), 464-486.
- Laschinger, H. K., Finegan, J., ve Shamian, J. (2001). The impact of workplace empowerment, organisational trust on staff nurses' work satisfaction and organisational commitment. *Health Care Management Review*, 26(3), 7-23.
- Laschinger, H. (2012). Organisational and health effects of workplace empowerment in health care settings. In P. Spurgeon, R. J. Burke, ve C. L. Cooper (Eds.), *The innovation imperative in health care organisations: Critical role of human resource management in the cost, quality and productivity equation* (pp. 221-238). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781849809856.00024>
- Lawrence, B. S. (1984). Age grading: The implicit organisational timetable. *Journal of Organizational Behaviour*, 5(1), 23-35.
- Lee, K., ve Allen, N. J. (2002). Organisational citizenship behaviour and workplace deviance: The role of affect and cognitions. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 131-142. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.131>

- Leggat, S.G., Bartram T., Casimir G. vd. (2010). Nurse perceptions of the quality of patient care: Confirming the importance of empowerment and job satisfaction. *Health Care Management Review*, 35(4), 355-364.
- Li, Y., Jiang, Z., Osman, O. M. O., Han, X., ve Yin, J. (2018). Mixed norm constrained sparse APA algorithm for satellite and network echo channel estimation. *IEEE Access*, 6, 65901-65908.
- Li, Y., Sun, J., Tian, A. W., ve Ma, J. (2022). Differentiated empowering leadership and team members' helping behaviours: The mediating effects of envy and contempt. *Frontiers in Psychology*, 13, 810297.
- Manojlovich, M., ve Laschinger, H. (2007). The nursing worklife model: Extending and refining a new theory. *Journal of Nursing Management*, 15(3), 256-263.
- Meng, Q. ve Sun, F. (2019). The impact of psychological empowerment on work engagement among university faculty members in China. *Psychology Research and Behaviour Management*, 12, 983-990.
- Ng, T. W., ve Feldman, D. C. (2008). The relationship of age to ten dimensions of job performance. *Journal of Applied Psychology*, 93(2), 392-423.
- Ng, T. W., ve Feldman, D. C. (2010). The relationships of age with job attitudes: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 63(3), 677-718.
- North, M. S., ve Fiske, S. T. (2015). Intergenerational resource tensions in the workplace and beyond: Individual, interpersonal, institutional, international. *Research in Organisational Behaviour*, 35, 159-179.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). McGraw-Hill.
- Orgambidez, A., ve Almeida, H. (2020). Empowerment and stress among nurses: The mediation effect of job satisfaction. *Healthcare*, 8(1), 17.
- Özdemir, Y. ve Üzüm, B. (2019). Yengeç sendromu. İçinde E. Kaygın ve G. Kosa (Ed.), *Olumsuz boyutlarıyla örgütsel davranış* (ss.125-138). Eğitim Yayınevi. https://www.researchgate.net/publication/358346390_YENGEC_SENDROMU
- Özlük, B., ve Baykal, E. (2020). Psikolojik güçlendirme ve bilgi paylaşımı arasındaki ilişki: Hastanelerde bir araştırma. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 7(1), 50-57.
- Özkan, O. S., Üzüm, B. ve Gülbahar, Y. (2022). Reflection of crab syndrome on innovative behaviours: Mediator role of perceived organisational support and an application in information technologies enterprises. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 23(2), 329-343. <https://doi.org/10.31671/doujournal.1033247>
- Perry, K. (2009). Kicking the bucket: It's all about living. *Educational Perspectives*, 45(1-2), 7-16. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1024819.pdf>
- Ragins, B. R., ve Kram, K. E. (2007). *The handbook of mentoring at work: Theory, research, and practice*. Sage.
- Ryan, R. ve Deci, E. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52 (1), 141-167.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., ve Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models. *Methods of Psychological Research*, 8(2), 23-74.
- Seibert, S. E., Wang, G., ve Courtright, S. H. (2011). Antecedents and consequences of psychological and team empowerment in organisations: A meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 96(5), 981-1003.
- Smith, R. H. (2000). Assimilative and contrastive emotional reactions to upward and downward social comparisons. In J. Suls & L. Wheeler (Eds.), *Handbook of social comparison* (pp. 173-200). Springer.
- Snow, J. L. (2002). Enhancing work climate to improve performance and retain valued employees. *Journal of Nursing Administration*, 32(7/8), 393-397.
- Soubhari, T. ve Kumar, Y. (2014). The crab-bucket effect and its impact on job stress-an exploratory study with reference to autonomous colleges. *International Journal on Recent and Innovation Trends In Computing And Communication*, 2(10), 3022-3027.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465. <https://doi.org/10.2307/256865>
- Strauss, A. ve Corbin, J. (2014). *Basics Of Qualitative Research Techniques*. New York: Sage Publications.

- Thomas, K. W., ve Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An "interpretive" model of intrinsic task motivation. *The Academy of Management Review*, 15(4), 666-681. <https://doi.org/10.2307/258687>
- Van de Ven, N., Zeelenberg, M., ve Pieters, R. (2009). Leveling up and down: The experiences of benign and malicious envy. *Emotion*, 9(3), 419-429.
- Van de Ven, N., ve Zeelenberg, M. (2020). Envy and social comparison. In J. Suls, R. Collins, & L. Wheeler (Eds.), *Social comparison in judgment and behaviour* (pp. 221-244). Oxford University Press.
- Vecchio, R. P. (2005). Explorations in employee envy: Feeling envious and feeling envied. *CResearch in Multi-Level Issues*, 4, 181-196.
- 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-benyapamazsam-sen-de-yapamazsin-olcek-gelistirme-calismasicrabsyndrome-if-i-c-qajx281krqgzail>
- WHO (2020). *Health workforce policy and management in the context of the COVID-19 pandemic response* (No. WHO/2019-nCoV/Policy_Brief/Health_workforce/2020.1).
- Wong, C. A., ve Laschinger, H. K. (2013). Authentic leadership, performance, and job satisfaction: The mediating role of empowerment. *Journal of Advanced Nursing*, 69(4), 947-959.
- Yang, J., ve Diefendorff, J. M. (2009). The relations of daily counterproductive workplace behaviour with emotions, situational antecedents, and personality moderators: A diary study in Hong Kong. *Personnel Psychology*, 62(2), 259-295.
- Yılmaz, T. (2023). *Yengeç sepeti sendromunun özellikleri, sebepleri ve eğitim kurumlarında görülen etkileri*. F. Kayalar (Ed.), *Eğitim Bilimlerinde Öncü ve Çağdaş Çalışmalar içinde* (s.255-272). İzmir: Duvar Yayınları.
- Yılmaz, M. (2023). Örgütsel yaşamda yengeç sepeti sendromu. *İş ve İnsan Dergisi*, 10(2), 1-12.
- Zhang, Y., ve Bartol, K. M. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Academy of Management Journal*, 53(1), 107-128.
- Zhang, C. (2020). The effects of upward social comparison on workplace envy: Moderation of gender identification and self-esteem. *American Journal of Industrial and Business Management*, 10(3), 480-496.
- Zimmerman, M. A. (1995). Psychological empowerment: Issues and illustrations. *American Journal of Community Psychology*, 23(5), 581-599.
- Zhao, X. (2024). Employee envy and psychological empowerment among hotel frontline employees. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 25(1), 1-22.