

ÇALIŞANLARIN A TİPİ KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN YENGEÇ SENDROMU ÜZERİNE ETKİSİ: HİZMET SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA*

THE EFFECT OF EMPLOYEES' TYPE A PERSONALITY TRAITS ON CRAB SYNDROME: A STUDY ON SERVICE SECTOR EMPLOYEES

Dr. Öğr. Üyesi Şerif DURMUŞ¹
Öğr. Gör. Ahmet Fatih ÖZYILMAZ²

ÖZ

Çalışanların kişilik özellikleri, onların örgüt ortamındaki tutum ve davranışlarını etkilemektedir. Çalışanların kişilik özelliklerinden kaynaklı takındıkları tutum ve sergilemiş oldukları davranışların örgütsel açıdan olumlu veya olumsuz sonuçları bulunmaktadır. Bu bağlamda insan ilişkilerinin yoğun olduğu hizmet sektörü çalışanlarının kişilik özelliklerinin ve potansiyel davranış kalıplarının bilinmesi önemli bir konu olmaktadır. Bu noktadan hareketle araştırmanın temel amacı, hizmet sektörü çalışanlarının A tipi kişilik özelliklerinin yengeç sendromu üzerindeki etkisinin belirlenmesidir. Bu amaçla Karaman ilinde hizmet sektöründe çalışan 263 kişiye ulaşılmıştır. Veri toplamak için anket tekniğinden yararlanılmıştır. Toplanan veriler SPSS ve AMOS programları vasıtasıyla çözümlenmiştir. Analiz kapsamında normallik testi, doğrulayıcı faktör analizi (DFA), t-test, ANOVA testi, korelasyon ve regresyon analizi uygulanmıştır. Elde edilen bulgulara göre A tipi kişilik özelliğinin yengeç sendromu üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğu saptanmıştır. Ayrıca çalışanların A tipi kişilik özelliği ve yengeç sendromu davranışlarına ilişkin görüşlerinin cinsiyet ve yaş grupları açısından farklılık gösterdiği saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: A Tipi Kişilik Özelliği, Kişilik, Yengeç Sendromu, Hizmet Sektörü Çalışanları.

JEL Sınıflandırma Kodları: M10, M12, M19.


ABSTRACT


The personality traits of the employees affect their attitudes and behaviors in the organizational environment. The attitudes and behaviors of the employees due to their personality traits have positive or negative organizational consequences. In this context, it is an important issue to know the personality traits and potential behavior patterns of the service sector employees, where human relations are intense. From this point of view, the main purpose of the study is to determine the effect of type A personality traits of service sector employees on the crab syndrome. For this purpose, 263 people working in the service sector in Karaman province are reached. Questionnaire technique is utilized to collect data. The collected data are analyzed using SPSS and AMOS programs. Within the scope of the analysis, normality test, confirmatory factor analysis (CFA), t-test, ANOVA test, correlation and regression analysis are applied. According to the findings, it is determined that type A personality trait had a significant and positive effect on the crab syndrome. In addition, it is determined that the views of the employees on the type A personality trait and the behaviors of the crab syndrome differ in terms of gender and age groups.

Anahtar Kelimeler: Type A Personality Trait, Personality, Crab syndrome, Service Industry Employees.

JEL Classification Codes: M10, M12, M19.

* Bu çalışma için Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Etik Kurulundan 09-2022/267 sayılı ve 06.12.2022 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

¹  Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Kazımkarabekir Meslek Yüksekokulu, Büro Hizmetleri ve Sekreterlik Bölümü, serifdurmus@kmu.edu.tr

²  Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Kazımkarabekir Meslek Yüksekokulu, Tıbbi Hizmetler ve Teknikler Bölümü, fatihozyilmaz@kmu.edu.tr

EXTENDED SUMMARY

Purpose and Scope:

Personality is all of the characteristics that distinguish people from others. In order to understand the individual differences of people, personality types and their unique characteristics have been an important subject for organizational behavior research. Personality types of employees are one of the important factors affecting their attitudes and behaviors. In business life, individuals may try to bring down people who are more successful than themselves. The personality of the individual has an important role in the basis of the feelings of jealousy and hatred, which is defined as the "Crab syndrome". In the A-B personality theory, which is one of the personality classifications, the A-type personality traits include competition, self-esteem, comparison, etc. may cause the crab syndrome to occur. The aim of the study is to determine the effect of type A personality traits of service sector employees on the crab syndrome. For the research, service sector employees, whose target audience is human, are reached. The study covers the employees operating in the service sector in Karaman province.

Design/methodology/approach:

The study is conducted on service sector employees in Karaman province. Questionnaire technique is used to collect data. The questionnaire form consists of three sections. The section for determining the demographic characteristics of the participants consists of 3 statements. The next section includes the "Crab syndrome" scale consisting of 5 statements developed by Uzun and Ozdemir (2020) to determine whether employees exhibit crab syndrome behavior. The last section of the questionnaire includes the "Type A personality" scale consisting of 4 dimensions and 25 statements adapted by Durak Batıgun and Şahin (2006). The scales are created in 5-point Likert type. The data obtained from 263 employees are analyzed using SPSS and AMOS programs. Within the scope of the analysis, normality test, confirmatory factor analysis (CFA), independent sample t test, ANOVA test, correlation and regression analysis are applied.

Findings:

Normality test is applied to the data obtained as a result of the research. Skewness and kurtosis coefficients are analyzed by Kolmogorov-Smirnov test. As a result of the normality test, it is determined that the skewness and kurtosis values are between the reference values and showed a normal distribution. As a result of the descriptive statistics, it is determined that the participants exhibited a low level of crab syndrome behavior (mean: 1.86) and a medium level of type A personality trait (mean: 2.86). CFA is applied to both variables with structural equation modeling. It is seen that the fit indices are at acceptable values and the model is supported. Cronbach α coefficient values are examined to determine the reliability of the scales. Crab syndrome ($\alpha=0.836$) and Type A personality trait ($\alpha=0.889$) scales are found to have sufficient reliability. Correlation test is applied to the data and the relationships between the variables are examined. A positive and significant relationship is found between crab syndrome and Type A personality trait ($r=0.142$, $p<0.05$). Regression analysis is applied to test hypothesis H1. When the results of the regression analysis are analyzed, the model is found statistically significant ($F=5.41$, $p=0.02$). Type A personality trait is found to have a positive and significant effect on crab syndrome. In addition, it is determined that employees' views on Type A personality trait and crab syndrome behaviors differed according to gender and age groups.

Conclusion and Discussion:

It is an expected result that individuals with type A personality who are impatient, stressed, feeling time pressure, competitive, ambitious, aggressive and hostile would try to prevent people who are more successful than themselves and adopt a hostile attitude towards the other person. According to the findings obtained as a result of the analysis; it is determined that the type A personality traits of service sector employees have a significant and positive effect on the crab syndrome. When the domestic and foreign literature is examined, a limited number of studies on crab syndrome are found. Looking at the results of the research (Miller 2019; Soubhari & Kumar, 2014; Aydın & Oguzhan, 2019; Uzun et al. 2022), it is seen that type A personality traits are an important predictor of the crab syndrome behavior. Therefore, the results of the studies in the literature also support the results obtained from the study. The study is limited to the service sector enterprises in Karaman province, and the employees of other enterprises are not included in the study. It is thought that in future studies, the universe can be expanded, the data and results to be obtained can be compared between different provinces, or by conducting research in sectors other than the service sector, it is thought that a contribution to the literature can be made.

1. GİRİŞ

Yoğun rekabetin yaşandığı günümüz iş dünyasında üretim faktörlerinden biri olan insan kaynağı, örgütlerin farklılaşma stratejisinin en önemli unsurlarından biri haline gelmiştir. İnsan kaynağından verimli ve etkin şekilde yararlanabilmek, sürdürülebilir rekabet ve karlılık açısından örgütlere önemli katkılar sağlayabilmektedir. Bu açıdan bakıldığında, çalışanların duygu, düşünce, tutum ve davranışlarını şekillendiren unsurların bilinmesi önemli bir konu haline gelmektedir. Tutum ve davranışların hareket noktasının bilinmesi, çalışanların olumlu davranışlarının artırılması ve örgütte istenmeyen olumsuz ve yıkıcı davranışların önüne geçilmesinde hayati bir öneme sahiptir.

İnsanın duygu, düşünce ve davranışları, çevredeki dış uyaranlara bağlı olarak ortaya çıksa da doğuştan gelen, her bireyin sahip olduğu ve bireyin diğer bireylerden farklı tepkiler vermesini sağlayan benzersiz bir yapıdan etkilenmektedir. Kişilik olarak tarif edilen bu kavram, insan deneyimini organize eden, bireyin çevresiyle olan ilişkilerinde tutum, davranış ve tepkilerini şekillendiren psikolojik yapı ve süreçlerin tümüdür (Lazarus, 1971, s. 1-3). Bireyin doğuştan sahip olduğu ve yaşantılar sonucu çevreden etkilenerek şekillenen bu psikolojik yapı, bireyin tutum ve davranışlarının sergilenmesinde önemli bir role sahip olması nedeniyle araştırmalara konu edilmiştir. Bu araştırmalardan biri kardiyoloji uzmanı olan Friedman ve Rosenman'ın (1974) ortaya koyduğu A tipi ve B tipi kişilik kuramıdır. Buna göre A tipi kişiliğe sahip bireylerin, B tipi kişiliğe sahip bireylere göre daha heyecanlı, sabırsız, stresli, zaman baskısı hisseden, rekabetçi, hırslı, saldırgan, rekabet gereği düşmanca davranış sergileyebilen bireyler olduğu ortaya konulmuştur (Friedman ve Rosenman, 1974).

Kapitalizmin etkisiyle iş yaşamı ve sosyal hayatta, bireycilik ve rekabet kültürünün giderek daha fazla benimsendiği görülmektedir. Bu durum "yengeç sendromu" olarak bilinen davranışın ortaya çıkmasının en önemli nedenlerinden birisidir (Çavuş ve Sarpkaya, 2021, s. 315). Yengeç sendromu, "ben sahip olamazsam, sen de olamazsın" düşüncesinden hareketle bireyin kendinden daha başarılı olan kişileri aşağıya çekerek kimsenin başarısını istememesini ifade eden davranış şeklidir (Marques, 2009, s. 29; Bulloch, 2013, s. 234; Soubhari ve Kumar, 2014, s. 3022; Caples, 2016, s. 1; Bulloch, 2017, s. 63). Uzun vd. (2022) tarafından yapılan çalışmada, A tipi kişiliğin yengeç sendromunun öncülü olduğu ve A tipi kişilik özellikleriyle yengeç sendromu davranışı arasında pozitif bir ilişkinin olduğu saptanmıştır.

Literatürdeki bilgiler ışığında araştırmanın temel amacı, hizmet sektörü çalışanlarının A tipi kişilik özelliklerinin yengeç sendromu üzerindeki etkisinin belirlenmesidir. A tipi kişilik özelliği veya yengeç sendromu davranışını ele alan çalışmaların kısıtlı sayıda olduğu görülmektedir. Hedef kitlesi insan olan hizmet sektörü çalışanlarının kişilik özelliklerinin ve kişiliklerinden kaynaklı potansiyel davranış tarzlarının bilinmesi olumsuz davranışların önlenmesine katkılar sağlayabilir. Örgütlerde arzu edilmeyen davranışların ortaya çıkmasının engellenmesi, olumlu bir örgüt kültürünün oluşturulmasına, örgütsel barışın sağlanmasına, verimliliğin ve etkinliğin artırılmasına katkılar sağlayabilir. Yapılan bu çalışmanın, alan ile ilgilenen araştırmacılar ve yöneticiler için alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmaya konu olan değişkenlere ilişkin kavramsal bilgilere yer verilmiştir.

2.1. A Tipi Kişilik Özelliği

Antik Roma tiyatrosunda, oyuncuların "persona" adı verilen maskeleri taktıkları ve bu maskelerle oynadıkları rollerin kişilik özelliklerini yansıttıkları belirtilmektedir. Kişilik kavramının kaynağının "persona" kelimesinden geldiği söylene de günümüzdeki anlamıyla "kişilik" kavramının 18. yüzyıldan sonra ortaya çıktığı ileri sürülmektedir (Lieber ve Spiegler, 1993, s. 4). Robbins ve Judge (2017, s. 137) kişiliği, "bir bireyin başkalarına tepki verme ve diğerleriyle etkileşim kurma yollarının toplamı, bir kişinin sergilediği ölçülebilir özellikleri" şeklinde tanımlamaktadır. McShane ve Glinow (2016, s. 28) göre kişilik, "bir kişiyi karakterize eden nispeten kalıcı düşünce, duygu ve davranış kalıpları ile bu özelliklerin ardındaki psikolojik süreçler"dir. TDK sözlüğünde kişilik kavramı "bir kimseye özgü belirgin özellik, manevi ve ruhsal niteliklerinin bütünü, şahsiyet" şeklinde tanımlanmaktadır (TDK Sözlüğü, 2023). Bireysel farklılıkları anlamak için kişilik tipleri ve bu tiplerin kendine has özellikleri örgütsel davranış araştırmaları için önemli bir konu olmuştur. Literatürde çeşitli kişilik tipleri bulunmaktadır. Bunlardan biri de A Tipi-B Tipi kişilik tipidir (Carrell vd., 2006, s. 108).

Kordiyoloji uzmanı olan Friedman ve Rosenman, 1974 yılında yayımlanmış oldukları “Type A behavior and your heart” adlı eserde, muayenehanelerine gelen koroner hastalarında beslenme, sigara, hareketsiz hayat tarzı gibi standart nedenler dışında bir faktörün hastalığa sebep olduğundan bahsetmektedir. Hastaların kişilikleri ve sergilemiş oldukları davranışların kalp hastalığına yakalanmada önemli bir unsur olduğunu saptamış ve literatüre A tipi ve B tipi kişilik kavramlarını kazandırmışlardır (Friedman ve Rosenman, 1974, s. 53-67). Friedman ve Rosenman, hastalarının A tipi ve B tipi kişilik olarak adlandırdıkları birbirinden farklı iki davranış modeli sergilediklerini tespit etmişlerdir. A tipi kişilik sahibi bireylerin rekabeti seven, işine bağlı, sinirli, sabırsız ve hızlı çalışan kişiler olduğu, B tipi kişiliğe sahip bireylerin ise bunların tam tersi özellikleri taşıdıkları sonucuna varmışlardır. A tipi kişiliğe sahip bireylerin, B tipi kişiliğe sahip bireylere göre daha fazla koroner hastalığa yakalandığını ileri sürmüşlerdir (Carrell vd., 2006, s. 110).

A tipi kişiliğe sahip bireylerin hızlı konuşan, hareketli, hızlı yiyen, hızlı yürüyen, sabırsız, huzursuz, iki işi birden yapan, zamanını boşa harcamayan, sayı konusunda takıntılı, başarıyı niceliğe göre ölçen, agresif, saldırgan, rekabetçi, sürekli zaman baskısı altında hisseden bireyler oldukları belirtilmektedir (Steers ve Black, 1994, s. 601; Luthans, 1995, s. 304). A Tipi Davranış örüntüsü daha kısa sürede daha fazlasını başarmak bunun için gerekirse rekabete girecek diğer kişilerle agresif şekilde mücadele etmeyi gerektirecek bir eylem duygu kompleksidir. Bu durum bir psikoz, endişe veya korkudan ziyade sosyal açıdan kabul edilebilir hatta övülen bir çatışma biçimidir. Bu davranış örüntüsüne sahip kişiler, duruma göre ortaya çıkabilen olağanüstü derecede iyi rasyonelleştirilmiş bir düşmanlık sergileme eğilimindedirler (Friedman ve Rosenman, 1974, s. 67). A tipi kişiliğe sahip bireyler, kendilerine benzer veya kendisinden daha iyi performans gösteren başka kişilerle sürekli kendini kıyaslama ve üstün görme eğilimi göstermektedir (Taylor vd., 1984, s. 405). A tipi kişilik ile karakterize olan özellikler, çalışma hayatında veya sosyal yaşamda istenmeyen bazı tutum ve davranışların ortaya çıkmasına neden olabilmektedir.

2.2. Yengeç Sendromu

“Yengeç kovası”, “yengeç zihniyeti”, “yengeç düşüncesi” gibi isimlerle alınan yengeç sendromu bir metafor olarak karşımıza çıkmaktadır (Üzüm vd., 2022, s. 14). Bu metafor, yengeç avlayan balıkçının kovada duran yengeçleri izlemesiyle ortaya çıkmıştır. Balıkçının avlamış olduğu yengeçler bulunduğu kovanın ağzı açık olmasına rağmen dışarı çıkamamaktadır. Çünkü kovadan dışarı çıkmak üzere olan yengeci diğer yengeçler aşağı çekmektedir (Thompson, 1984, s. 10; Çavuş, 2021, s. 9). Buradan hareketle yengeç sendromu, bireyin “ben sahip olamazsam, sen de olamazsın” düşüncesiyle, bencil ve kıskanç bir şekilde davranış sergilemesi durumunu ifade etmektedir (Caples, 2016, s. 1).

Filipinler’de, kendinden daha başarılı kişileri aşağı çekmeye çalışan kişiler için “yengeç zihniyeti” kavramı yaygın şekilde kullanılmaktadır (Soubhari ve Kumar, 2014, s. 3022). Yengeç sendromu, örgüt düzenini sağlamak üzere konulan normları ihlal etmeye, bir grupta benzer statüdeki diğer kişilere zarar vermeye, onları küçük düşürmeye, zayıflatmaya ve morallerini bozmaya yönelik, genellikle sinsi şekilde gerçekleşen bir davranış olarak tanımlanmaktadır (Pegues 2018, s. 8; Miller, 2019, s. 354). Yengeç zihniyetine sahip kişiler, herkesin aynı seviyede olmasını istemekte dolayısıyla başarılı olanları aşağıya çekmeye çabalamaktadır (Bulloch, 2013, s. 234). Örgütlerde, yukarıya çıkmaya çalışanlar engellendiği ve aşağı çekildiği için hiç kimse ilerleyememek ve herhangi bir gelişim gösterememektedir (Marques, 2009, s. 29). Yengeç sendromunun kıskançlık, rekabet ve yük olma gibi temel motivasyon kaynakları bulunmaktadır. Kıskançlık gereği kişi, başkasının kendinden daha iyi olmasını arzulayabilir. Birey, rekabet gereği başkasının konumunu gasp etmeye veya ondan daha iyi olmaya çabalayabilir, başkasının başarısına ortak olarak onun başarısını azaltma yoluna gidebilir (Bulloch, 2017, s. 63). Konu ile ilgili, Amerika’da yaşayan Afrikalı siyahiler arasında söylenegelen bir tabir bulunmaktadır: Bir siyahi kendini yukarı çekmeye çalıştığında diğer bir siyahi “fıçıdaki yengeçler gibi” onu geri çekmeye çalışır. İşte, okulda veya herhangi bir toplulukta bir siyahi için düşman, bir başka siyahi olmuştur. Bunun altında yatan düşünce; aile, arkadaş veya bir meslektaşın başarısının, bir tehdit veya hakaret olarak görülmesidir (Garvey, 1923, s. 957; DeGruy, 2005, s. 213). Yengeç sendromunun ortaya çıkmasına neden olabilen bazı durumlar bulunmaktadır. Bunlardan bazıları; gücü elinde tutanlar tarafından ezilen grupların içinde bulunduğu psikolojik durum, kişisel çıkarlar veya oportünizm düşüncesidir. Grup üyeleri, ödüllendirilme ve ayrıcalıklar için birbirlerinin altını oymaya çabalayabilmektedir. Bu durum yengeç sendromunun motivasyon kaynağı olarak görülmektedir (McPhail, 2010, s. 161; Miller, 2019, s. 354). Abrugar’a (2014) göre yengeç zihniyetli kişilerin bazı özellikleri bulunmaktadır. Bu kişiler genellikle kendini beğenen, diğer kişilerin başarılarından rahatsızlık duyan, kibirli, kıskanç, kendilerinden başka herkesin başarısız olduğu düşüncesinde olan, iş birliği ve yardımlaşmadan ziyade rekabeti ilke edinen, bencil

ve merhametsiz, her şeyi sadece kendisinin bildiğini düşünen, fikirlerden ziyade kişileri konuşan ve hiçbir zaman yengeç zihniyetli olduğunu kabul etmeyen bir yapıya sahip olmaktadır.

2.3. A Tipi Kişilik Özelliği ve Yengeç Sendromu İlişkisi

Literatürde A tipi kişiliğe sahip bireylerin hızlı konuşan, hareketli, hızlı yiyen, hızlı yürüyen, sabırsız, huzursuz, aceleci, sürekli zaman baskısı hissedilen, aynı anda birden fazla işi yapabilen, hırslı, rekabetçi, rekabet gereği her türlü mücadeleye giren, düşmanlık sergileyen, kendini diğer kişilerden üstün gören kişiler olduğu belirtilmektedir (Friedman ve Rosenman, 1974, s. 67; Taylor vd., 1984, s. 405; Steers ve Black, 1994, s. 601; Luthans, 1995, s. 304). A tipi kişilik, az zamanda daha fazla başarı elde etmeyi amaçlayan, amansız bir mücadele içinde olan, sürekli hayali veya gerçek rakipleri olan kişilik tipidir. Bu kişilik tipinde, gizli statü güvensizliği ve yüksek düzeyde saldırganlık mevcuttur. Bu durum kişide öfke, saldırganlık ve başkalarına hatta kendine bile zarar verecek düzeyde düşmanlığa dönüşebilir (Friedman ve Ulmer, 1984, s. 33).

Yengeç sendromu davranışını sergileyen bireyler, kıskanç, kibirli, kendini beğenmiş, üstünlük taslayan, rekabetçi, bir başkasının başarısına katlanamayan, kendinden başka herkesi rakip gören ve kazanmak için her yolu mubah sayan, kural tanımayan ve düşmanca tavır ve davranış içinde olan kişilerdir (Garvey, 1923, s. 957; DeGruy, 2005, s. 213; McPhail, 2010, s. 161; Abrugar, 2014; Bulloch, 2017, s. 63; Pegues 2018, s. 8; Miller, 2019, s. 354).

Literatürde A tipi kişilik özelliği veya yengeç sendromu davranışını ele alan kısıtlı sayıda çalışmanın olduğu görülmüştür. A tipi kişilik özelliğiyle ilgili yapılan çalışmalarda, A tipi kişiliğin kariyerizm eğilimini (Erdem, 2021), tükenmişlik ve sinizmi (Ceyhan ve Çiçek, 2020) pozitif yönde etkilediği; duygusal zekâyı (Şahin vd., 2009), işi erteleme davranışını (Aksu vd., 2017) negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Uzum vd. (2022) tarafından yapılan bir çalışmada yengeç sendromu davranışı öncüllerinin belirlenmesi hedeflenmiştir. Yapılan çalışma sonucunda A tipi, B tipi kişiliğin yengeç sendromu davranışının öncülleri arasında olduğu saptanmıştır. Ayrıca A tipi kişilik ile yengeç sendromu arasında pozitif bir ilişkinin olduğu saptanmıştır.

Literatürden anlaşıldığı üzere, A tipi kişilik veya yengeç sendromu davranışı sergileyen bireylerin özelliklerine bakıldığında önemli derecede benzerliklerin olduğu görülmektedir. İkisinde de düşmanlık, rekabet, hırs, saldırganlık, yenilgiye katlanamama, kendini üstün görme gibi özellikleri barındırması bu kavramların birbiri ile etkileşim içinde olduğu düşünülmektedir. Yapılan çalışmaların sonuçlarının da bu yönde olduğu göz önünde bulundurulduğunda, araştırma kapsamında oluşturulan hipotezler şu şekildedir;

H₁: A tipi kişilik özelliğinin yengeç sendromu üzerinde etkisi vardır.

H₂: A tipi kişilik özelliği cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H₃: Yengeç sendromu cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H₄: A tipi kişilik özelliği yaşa göre farklılık göstermektedir.

H₅: Yengeç sendromu yaşa göre farklılık göstermektedir.

3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın amacı ve önemi, araştırmanın kavramsal modeli, evren ve örnekleme, veri toplama aracı ve kullanılan ölçekler, araştırmanın yöntemi ve araştırmanın bulguları yer almaktadır.

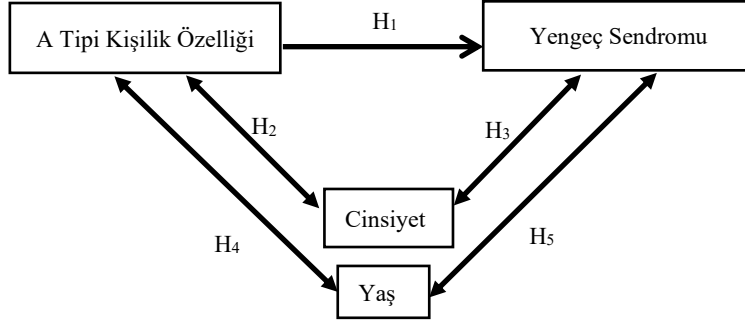
3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırma, hizmet sektörü çalışanlarının A tipi kişilik özelliklerinin yengeç sendromu üzerindeki etkisinin belirlenmesini amaçlamaktadır. Bu amaç kapsamında; “hizmet sektörü çalışanlarının A tipi kişilik özelliklerinin, yengeç sendromu davranışı sergilemelerinde etkisi var mıdır?” ve “çalışanların yengeç sendromu davranışı sergilemelerinde yaş ve cinsiyet açısından fark var mıdır?” sorunsallarına yanıt aranmıştır. Ayrıca literatürde gerek yengeç sendromu gerekse de A tipi kişilik özellikleri üzerine yapılan çeşitli çalışmalara rastlanmış fakat iki değişkenin bir arada incelendiği kısıtlı sayıda çalışmanın olduğu görülmüştür. Çalışmanın bu yönüyle alan yazına katkı sağlayacağı umulmaktadır.

3.2. Araştırmanın Kavramsal Modeli

Araştırmanın değişkenleri olan A tipi kişilik özellikleri ve yengeç sendromu arasındaki etkileşim incelenmiştir. Bu çerçevede araştırmanın hipotezlerine uygun olarak kurulan kavramsal modele Şekil 1’de yer verilmiştir.

Şekil 1. Araştırma Modeli



3.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Yetersizlik ve değersizlik hissi, kıskançlık, bencillik, korku, stres, anksiyete ve özgüven eksikliği gibi bireysel nedenlerle ortaya çıkan (Üzüm ve Özdemir, 2020, s. 243) yengeç sendromu davranışı, çalışma hayatının her alanı ve sektöründe görülebilmektedir. Özellikle performansa bağlı ödüllendirme, ücretlendirmenin yapıldığı veya çalışanlar için kariyer imkanının söz konusu olduğu sektör ve örgütlerde daha fazla yengeç sendromu davranışının görülmesi olası bir durumdur. Bu kapsamda 2021 yılı Türkiye iş kurumu işgücü piyasası araştırma Karaman ili raporunda belirtilen hizmet sektörü kollarından dördü (toptan ve perakende ticaret, mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler, konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri, insan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri) evren olarak belirlenmiştir. Bu dört hizmet sektörü kolu çalışan sayısının toplam 3207 olduğu tespit edilmiştir (İşgücü Piyasası Araştırmaları, 2021, s. 32). Araştırma için belirlenen evrenden örneklem olarak ulaşılması gereken sayıyı tespit etmek için $(n = Nt^2 pq/\alpha^2 (N-1) + t^2 pq)$ (Saruhan ve Özdemirci, 2005, s. 119) formülü kullanılmıştır. Hesaplama sonucunda 264 kişiye ulaşılması gerektiği tespit edilmiştir. Anket uygulaması sonucunda 263 kişiden geri dönüş alınmıştır. Örneklem sayısının değişken sayısının beş katı veya fazlası olması gerektiği göz önünde bulundurulduğunda (Büyüköztürk, 2002, s. 480) örneklem sayısının yeterli olduğu görülmüştür.

3.4. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın verilerini elde etmek için anket tekniğinden yararlanılmıştır. Anket formu 3 bölümden oluşmaktadır. Katılımcıların demografik özelliklerini tespit etmeye yönelik 3 soru (cinsiyet, kurumda çalışma süresi, yaş) anket formunun ilk bölümünü oluşturmaktadır.

Anket formunun ikinci bölümünde çalışanların yengeç sendromu davranışı sergileyip sergilemediklerini belirlemek amacıyla Üzüm ve Özdemir (2020)’in geliştirdiği 5 ifade ve tek boyuttan oluşan “Yengeç sendromu” ölçeğine yer verilmiştir. Üzüm ve Özdemir (2020, s. 249) çalışmasında, ölçeğin Cronbach Alpha değerini 0,74 olarak bildirmektedir. 5’li likert tipinde olan ölçekte “1- Kesinlikle Katılmıyorum” ... “5- Kesinlikle Katılıyorum” ifade etmektedir.

Anket formunun son bölümünde ise Durak Batıgün ve Şahin (2006) tarafından uyarlanan 25 ifade ve “zamanlamaya verilen önem”, “hıza verilen önem”, “işe verilen önem” ve “sosyal etkinliklerden uzaklaşma” olmak üzere 4 boyuttan oluşan “A-Tipi kişilik ölçeği” bulunmaktadır. 5’li likert tipinde olan ölçekte “1- Kesinlikle Katılmıyorum” ... “5- Kesinlikle Katılıyorum” ifade etmektedir. Durak Batıgün ve Şahin (2006, s. 40), “A-Tipi kişilik ölçeği”nin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısının 1. örneklem için 0,86, 2. örneklem için 0,90 olduğunu bildirmektedir. 25 ifadeden oluşan 1 ile 5 arasında puanlanan ölçekte 125 puana yaklaşıldıkça bireyin A tipi kişilik özelliklerini yoğun şekilde gösterdiği söylenmektedir (Durak Batıgün ve Şahin, 2006, s. 38). Araştırma kapsamında uygulanan anket, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu tarafından 06.12.2022 tarih ve 09-2022/267 sayılı izni ile uygun bulunmuştur. Anketler gönüllülük esasına göre doldurtulmuştur.

4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Araştırmanın bu kısmında, araştırma kapsamında ulaşılan verilerin analiz sonuçları, bulguları ve yorumlara yer verilmiştir.

4.1. Normallik Testi

Araştırma kapsamında elde edilen verilere uygulanacak analizlerin tespit edilebilmesi için verilere normallik testi uygulanmıştır. Kolmogorov-Smirnov testi ve çarpıklık basıklık katsayı değerleri Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1. Ölçeklerin Normallik Analizi Sonuçları

	Statistic *	Sig.*	Çarpıklık	Basıklık
Yengeç Sendromu Ölçeği	0,160	0,00	1,218	2,353
A Tipi Kişilik Ölçeği	0,082	0,00	-0,400	0,525

*Kolmogorov Smirnov

Tablo 1’deki Kolmogorov-Smirnov test sonuçlarına bakıldığında her iki değişkenin p değerlerinin 0,05’ten küçük olduğu ve normal dağılmadığı görülmektedir. Araştırmalarda Kolmogorov-Smirnov test sonucu p değerinin genel olarak $p < 0,05$ çıkması nedeniyle, verilerin normal dağılıp dağılmadığını saptayabilmek için çarpıklık basıklık değerleri incelenmektedir (Saruhan ve Özdemirci, 2016, s. 241). Ölçek verilerinin basıklık ve çarpıklık değerlerinin -3 ve +3 arasında olması durumunda, verilerin normal dağılım gösterdiği şeklinde yorumlanabilmektedir (Ak, 2009, s. 6-7; Gliner vd., 2017, s. 161). Buna göre her iki ölçeğin de normal dağılım gösterdiği görülmektedir. Bu bilgiler ışığında araştırma verilerinin analizinde parametrik testler uygulanmıştır.

4.2. Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Ölçeklere ait tanımlayıcı istatistikler Tablo 2’de gösterilmiştir. Katılımcıların ölçek ifadelerine verdiği cevapların min, max, ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmış ve katılımcıların sergiledikleri yengeç sendromu davranışı ve A tipi kişilik düzeylerinin tespit edilmesi amaçlanmıştır.

Tablo 2. Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikleri

	Min.	Maks.	Ortalama	Standart Sapma
Yengeç Sendromu Ölçeği	1,00	5,00	1,86	0,77
A Tipi Kişilik Ölçeği	1,00	4,92	2,86	0,65

Beşli likert tipi ölçeklerde, katılımcıların ölçek ifadelerine verdiği cevapların ortalamasının 4,20-5,00 arası “çok yüksek düzeyde”, 3,40-4,19 arası “yüksek düzeyde”, 2,60-3,39 arası “orta düzeyde”, 1,80-2,59 arası “düşük düzeyde”, 1-1,79 arası “çok düşük düzeyde” olduğu şeklinde yorumlanır (Özdamar, 2003, s. 32). Tablo 2’de görüldüğü üzere katılımcılar düşük düzeyde yengeç sendromu davranışı sergilemekte (ort: 1,86) ve orta düzeyde A tipi kişilik özelliği (ort: 2,86) göstermektedirler.

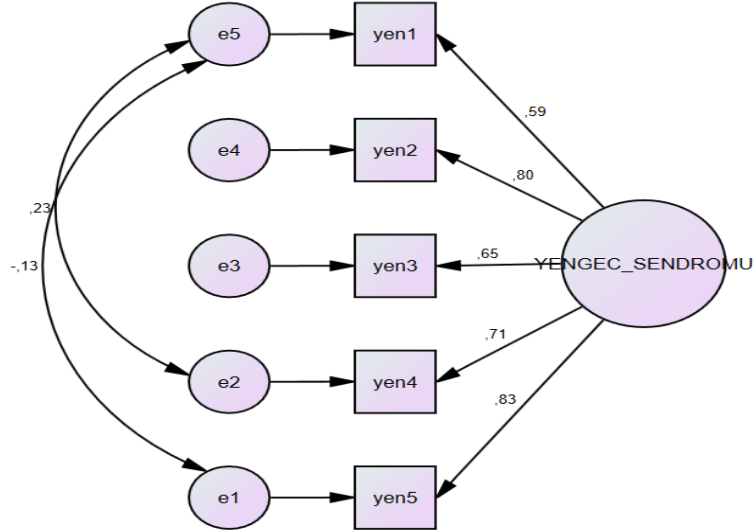
4.3. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Yengeç sendromu ve A tipi kişilik ölçeklerine yapısal eşitlik modellemesi yoluyla DFA uygulanmıştır. Yengeç sendromu ve A tipi kişilik ölçekleri ve A tipi kişilik ölçeği boyutlarının güvenilirliğinin tespiti için Cronbach α katsayısına bakılmıştır. Yapılan analiz ve sonuçlarına ilgili başlık altında yer verilmiştir.

4.3.1. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Yapısal eşitlik modellemesinde, uyum iyiliği indekslerine göre analizi yapılan modelin desteklenip desteklenmediği tespit edilir. Uyum iyiliği indekslerinin (CMIN/df) ($0 \leq \chi^2/df \leq 3$) mükemmel, ($3 \leq \chi^2/df \leq 5$) kabul edilebilir, (GFI) 0,90 ve üzeri mükemmel, 0,80-0,89 arası kabul edilebilir, (CFI) 0,80-0,90 arası orta, 0,90-0,95 iyi, 0,95 ve üstü mükemmel, (RMSEA) 0-0,5 arası mükemmel, 0,05-0,08 kabul edilebilir değerler olarak yorumlanır (Dehon vd., 2005, s. 803; Simon vd., 2010, s. 239; Meydan ve Şeşen, 2015, s. 37; Gürbüz ve Şahin, 2017, s. 342). Yengeç sendromu ölçeğine DFA uygulanmış ve elde edilen model Şekil 2’de gösterilmiştir.

Şekil 2. Yengeç Sendromu Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Model



Tablo 3. Yengeç Sendromu Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Model Sonuçları

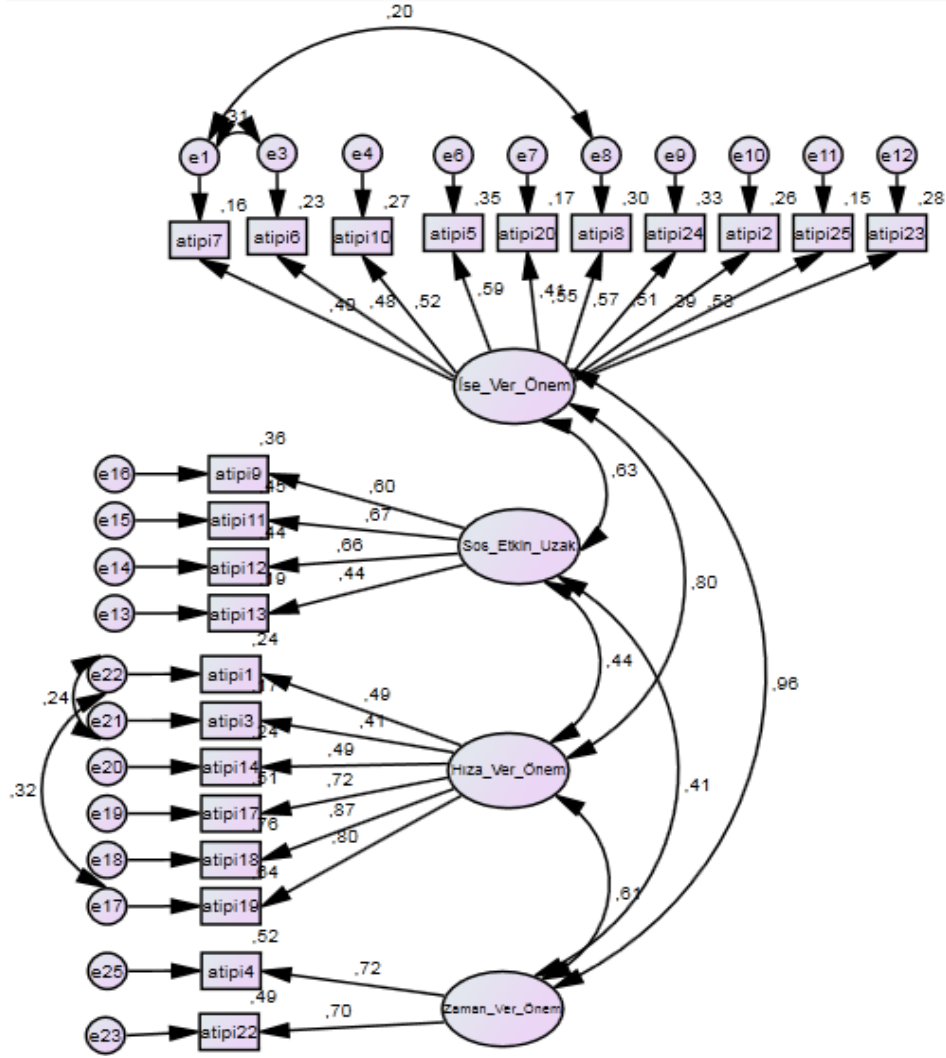
Maddeler	Yol	Faktörler	β_0	β_1	S.E.	C.R.	P	Label
yen5	<---	Yengec_Sendromu	0,826	1				
yen4	<---	Yengec_Sendromu	0,706	0,757	0,066	11,457	***	
yen3	<---	Yengec_Sendromu	0,651	0,806	0,081	9,967	***	
yen2	<---	Yengec_Sendromu	0,803	0,844	0,066	12,854	***	
yen1	<---	Yengec_Sendromu	0,586	0,604	0,073	8,28	***	

*** $p < 0,05$ β_0 =Standardize Puanlar, β_1 = Standardize Olmayan Puanlar

Yengeç sendromu ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizine ilişkin kurulan modelin $CMIN/df(x^2/df)=4,535$; $GFI=0,968$; $CFI=0,964$; $RMSEA=0,116$ olarak hesaplanmış ve tüm uyum indislerinin kabul edilebilir değerde olduğu fakat $RMSEA$ değerinin kabul edilebilir sınırlar içinde olmadığı tespit edilmiştir. 1. ile 5. ve 1. ile 4., ifadelerinin hata katsayıları arasında kovaryans oluşturularak modele iyileştirme yapılmış ve analiz tekrarlanmış tüm değerlerin kabul edilebilir sınırlarda olduğu tespit edilmiştir ($CMIN/df(x^2/df)=2,580$, $GFI=0,988$, $CFI=0,957$, $RMSEA=0,078$). Doğrulayıcı faktör analizi sonucu yengeç sendromu tek bir boyutta toplanmış ve bu boyut altındaki tüm maddelere ait yol katsayılarının istatistiksel açıdan anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Tek boyutlu yengeç sendromu ölçeğinin yol katsayıları birinci ifadede $\beta_0:0,586$, ikinci ifadede $\beta_0:0,803$, üçüncü ifadede $\beta_0:0,651$, dördüncü ifadede $\beta_0:0,706$, beşinci ifadede $\beta_0:0,826$ olduğu görülmüştür.

25 madde ve dört boyuttan oluşan A tipi kişilik ölçeğine DFA uygulanmış ve elde edilen model Şekil 3'te gösterilmiştir.

Şekil 3. A Tipi Kişilik Ölçeğinin Doğrulamalı Faktör Analizine İlişkin Model



Tablo 4. A Tipi Kişilik Ölçeğinin Doğrulamalı Faktör Analizine İlişkin Model Sonuçları

Maddeler	Yol	Faktörler	β_0	β_1	S.E.	C.R.	P	Label
atipi7	<--	İse_Ver_Önem	0,398	1				
atipi6	<--	İse_Ver_Önem	0,477	1,37	0,221	6,205	***	
atipi10	<--	İse_Ver_Önem	0,521	1,484	0,275	5,399	***	
atipi5	<--	İse_Ver_Önem	0,588	1,721	0,303	5,682	***	
atipi20	<--	İse_Ver_Önem	0,41	1,162	0,244	4,768	***	
atipi8	<--	İse_Ver_Önem	0,545	1,645	0,27	6,102	***	
atipi24	<--	İse_Ver_Önem	0,571	1,651	0,294	5,615	***	
atipi2	<--	İse_Ver_Önem	0,509	1,407	0,263	5,34	***	
atipi25	<--	İse_Ver_Önem	0,393	1,102	0,237	4,652	***	
atipi23	<--	İse_Ver_Önem	0,528	1,464	0,27	5,428	***	
atipi13	<--	Sos_Etkin_Uzak	0,435	1				
atipi12	<--	Sos_Etkin_Uzak	0,662	1,334	0,238	5,611	***	

Maddeler	Yol	Faktörler	β_0	β_1	S.E.	C.R.	P	Label
atipi11	<--	Sos_Etkin_Uzak	0,669	1,573	0,279	5,628	***	
atipi9	<--	Sos_Etkin_Uzak	0,601	1,451	0,267	5,433	***	
atipi19	<--	Hıza_Ver_Önem	0,799	1				
atipi18	<--	Hıza_Ver_Önem	0,873	1,125	0,077	14,663	***	
atipi17	<--	Hıza_Ver_Önem	0,716	0,889	0,074	11,937	***	
atipi14	<--	Hıza_Ver_Önem	0,485	0,67	0,087	7,688	***	
atipi3	<--	Hıza_Ver_Önem	0,409	0,553	0,086	6,404	***	
atipi1	<--	Hıza_Ver_Önem	0,492	0,593	0,067	8,853	***	
atipi22	<--	Zaman_Ver_Önem	0,702	1				
atipi4	<--	Zaman_Ver_Önem	0,723	0,969	0,099	9,805	***	

*** $p < 0,05$ β_0 =Standardize Puanlar, β_1 = Standardize Olmayan Puanlar

A tipi kişilik ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizine ilişkin kurulan modelin faktör yükleri Şekil 3’de görülmektedir. Ölçekte yer alan işe verilen önem boyutu altında bulunan 16. ifade ve 21. ifade faktör yüklerinin düşük olması ve zamanlamaya verilen önem boyutu altında bulunan 15. ifadenin diğer boyutlar ile çapraz yükleme eğiliminde olması nedeniyle analizden çıkartılmıştır. Ayrıca uyum indis değerlerinin kabul edilebilir değerlerde olmaması nedeniyle 1. ile 19., 1. ile 3., 7. ile 6., 7. ile 8., ifadelerinin hata katsayıları arasında kovaryans oluşturularak modele iyileştirme yapılmış ve analiz tekrarlanmış tüm değerlerin kabul edilebilir sınırlarda olduğu görülmüştür (CMIN/df(x2/df)=2,306, GFI=0,859, CFI=0,856, RMSEA=0,071). Doğrulayıcı faktör analizi sonucu dört boyutlu A tipi kişilik ölçeğine ait 22 maddeye ait yol katsayılarının istatistiksel açıdan anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucu işe verilen önem boyutu altındaki 10 maddenin yol katsayıları ikinci ifadenin β_0 :0,509, beşinci ifadenin β_0 :0,588, altıncı ifadenin β_0 :0,477, yedinci ifadenin β_0 :0,398, sekizinci ifadenin β_0 :0,545, onuncu ifadenin β_0 :0,521, yirminci ifadenin β_0 :0,41, yirmi üçüncü ifadenin β_0 :0,528, yirmi dördüncü ifadenin β_0 :0,571 ve yirmi beşinci ifadenin β_0 :0,393; sosyal etkinliklerden uzaklaşma boyutu altındaki 4 maddenin yol katsayıları dokuzuncu ifadenin β_0 :0,601, on birinci ifadenin β_0 :0,669, on ikinci ifadenin β_0 :0,662 ve on üçüncü ifadenin β_0 :0,435; hıza verilen önem boyutu altındaki 6 maddenin yol katsayıları birinci ifadenin β_0 :0,492, üçüncü ifadenin β_0 :0,409, on dördüncü ifadenin β_0 :0,485, on yedinci ifadenin β_0 :0,716, on sekizinci ifadenin β_0 :0,873, on dokuzuncu ifadenin β_0 :0,799; zamanlamaya verilen önem boyutu altındaki 2 maddenin yol katsayıları dördüncü ifadenin β_0 :0,723, yirmi ikinci ifadenin β_0 :0,702 olduğu görülmüştür.

4.3.2. Güvenilirlik Analizi

Ölçeklerin güvenilirliğinin tespiti için Cronbach’s α katsayı değerlerine bakılmıştır. Araştırmanın ölçek ve alt boyutlarının Cronbach’s α katsayı değerleri Tablo 5’te gösterilmiştir.

Tablo 5. Ölçeklerin Cronbach Alfa Değerleri

Ölçekler	Cronbach Alpha Değerleri
Yengeç Sendromu	α =0,836
A Tipi Kişilik Özelliği	α =0,889
İşe verilen önem	α =0,780
Sosyal etkinliklerden uzaklaşma	α =0,675
Hıza verilen önem	α =0,807
Zamanlamaya verilen önem	α =0,659

Tablo 5’te yer alan ölçeklere ait Cronbach’s α katsayı değerlerine bakıldığında ölçek ve alt boyutlarının yeterli düzeyde güvenilirliğe sahip olduğu görülmektedir (Yıldız ve Uzunsakal, 2018, s. 19; Kalaycı, 2010, s. 405).

4.4. Hipotez Testleri

Araştırmada kullanılan ölçeklere DFA ve Cronbach’s α katsayı testlerinin uygulanmasının ardından ölçeklere pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucunda elde edilen veriler Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 6. Değişkenler Arasındaki Korelasyon Bulguları

	1.	2	2a	2b	2c	2d
Yengeç Sendromu	1,00					
A Tipi Kişilik Özelliği	0,142*	1,00				
2a. İşe Verilen Önem	0,199**	0,927**	1,00			
2b. Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma	-0,024	0,625**	0,445**	1,00		
2c. Hıza Verilen Önem	0,080	0,835**	0,661**	0,377**	1,00	
2d. Zamanlamaya Verilen Önem	0,154*	0,721**	0,686**	0,276**	0,487**	1,00

* p<0,05 (2-tailed)

**p<0,01 (2-tailed)

N=263

Pearson korelasyon testi bulgularına göre:

- Yengeç sendromu ile A tipi kişilik özelliği arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkinin olduğu saptanmıştır (r=0,142, p<0,05).
- Yengeç sendromu ile A tipi kişiliğin işe verilen önem boyutu arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkinin olduğu saptanmıştır (r=0,199, p<0,01).
- Yengeç sendromu ile A tipi kişiliğin sosyal etkinliklerden uzaklaşma boyutu arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı saptanmıştır (r=-0,024).
- Yengeç sendromu ile A tipi kişiliğin hıza verilen önem boyutu arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı saptanmıştır (r=0,080).
- Yengeç sendromu ile A tipi kişiliğin zamanlamaya verilen önem boyutu arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkinin olduğu saptanmıştır (r=0,154, p<0,05).

Araştırma modeli kapsamında oluşturulan “*H₁: A tipi kişilik özelliğinin yengeç sendromu üzerinde etkisi vardır.*” hipotezinin test edilmesi amacıyla basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına ait verilere Tablo 7’de yer verilmiştir.

Tablo 7. A Tipi Kişilik Özelliği ile Yengeç Sendromu Arasındaki Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	B	β	R ²	F	P	Sonuç
A Tipi Kişilik Özelliği	0,161	0,142	0,02	5,41	0,02*	Desteklendi
Bağımlı Değişken Yengeç Sendromu	*p<0,05					

Tablo 7’de yer alan regresyon analizi sonuçlarına göre modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir (F=5,41, p=0,02). Bağımlı değişken olan yengeç sendromundaki değişimin %2’si modele dâhil olan bağımsız değişken A tipi kişilik özelliği tarafından açıklanabilir. Buna göre çalışanların A tipi kişilik düzeylerindeki artışın yengeç sendromu davranışı sergilemelerini pozitif yönde etkileyeceği sonucuna ulaşılmıştır.

Katılımcıların A tipi kişilik özelliği ve yengeç sendromuna ilişkin görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla bağımsız örneklem t-testi uygulanmış ve ortaya çıkan sonuçlara Tablo 8’de yer verilmiştir.

Tablo 8. A Tipi Kişilik Özelliği ve Yengeç Sendromuna İlişkin Cinsiyete Göre (t-test) Karşılaştırılması

	Cinsiyet	N	Ort.	SS	SD	t	P
A Tipi Kişilik Özelliği	Erkek	98	2,76	0,80	160	-2,60	0,01
	Kadın	165	3,00	0,59			
Yengeç Sendromu	Erkek	98	1,68	0,75	206	-2,97	0,003
	Kadın	165	1,97	0,76			

Tablo 8’de yer alan bağımsız örneklem t-testi sonuçlarına göre A tipi kişilik özelliği ($t_{(160)}=-2,60$; $p<0,05$) ve yengeç sendromuna ($t_{(206)}=-2,97$; $p<0,05$) ilişkin görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaştığı görülmektedir. Buna göre kadın çalışanlar, erkek çalışanlardan istatistiksel açıdan anlamlı şekilde daha fazla A tipi kişilik özelliği göstermektedir. Yengeç sendromu açısından cinsiyet değişkenleri arasındaki farklılaşmaya bakıldığında; kadın çalışanlar, erkek çalışanlardan istatistiksel açıdan anlamlı şekilde daha fazla yengeç sendromu davranışı sergilemektedir. Elde edilen bulgulara göre “ H_2 : A tipi kişilik özelliği cinsiyete göre farklılık göstermektedir.”, “ H_3 : Yengeç sendromu cinsiyete göre farklılık göstermektedir.” hipotezleri desteklenmiştir.

Katılımcıların A tipi kişilik özelliği ve yengeç sendromuna ilişkin görüşlerinin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla tek yönlü varyans (ANOVA) uygulanmış ve elde edilen sonuçlara Tablo 9’da yer verilmiştir.

Tablo 9. A Tipi Kişilik Özelliği ve Yengeç Sendromuna İlişkin Yaşa Göre (ANOVA) Karşılaştırılması

	Yaş	N	Ort.	SS	SD	F	P
A Tipi Kişilik Özelliği	18-25	180	2,94	0,66			
	26-35	27	2,67	0,80			
	36-45	43	2,82	0,69	4,258	2,627	0,035
	46-55	11	3,37	0,40			
	56 ve üstü	2	2,45	1,29			
Yengeç Sendromu	18-25	180	1,97	0,80			
	26-35	27	1,58	0,49			
	36-45	43	1,69	0,78	4,258	3,249	0,013
	46-55	11	1,45	0,38			
	56 ve üstü	2	1,80	0,28			

Tablo 9’da yer alan tek yönlü varyans (ANOVA) sonuçlarına göre katılımcıların A tipi kişilik özelliği ($F_{(4,258)}=2,627$; $p<0,05$) ve yengeç sendromuna ($F_{(4,258)}=3,249$; $p<0,05$) ilişkin görüşlerinin yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir. Katılımcıların A tipi kişilik özelliği ve yengeç sendromuna ilişkin görüşleri yaşlarına göre farklılık göstermektedir. Tespit edilen bu farkın hangi yaş grubunda oluştuğunu tespit etmek için Games-Howell metodu uygulanmıştır. Buna göre 46-55 yaş arası katılımcıların A tipi kişilik özelliğine ilişkin görüşleri diğer yaş gruplarından (18-25, 26-35, 56 ve üstü) anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Katılımcıların yengeç sendromuna ilişkin görüşlerinin yaşlara göre gösterdiği farklılığın hangi yaş grubunda oluştuğunu tespit etmek için Games-Howell metodu uygulanmıştır. Buna göre 18-25 yaş arası katılımcıların yengeç sendromuna ilişkin görüşleri 26-35 ve 46-55 yaş gruplarından anlamlı şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre “ H_4 : A tipi kişilik özelliği yaşa göre farklılık göstermektedir.”, “ H_5 : Yengeç sendromu yaşa göre farklılık göstermektedir.” hipotezleri desteklenmiştir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Evrenin Karaman ilindeki hizmet sektörü işletmeleriyle sınırlı olması, araştırma sonuçlarının katılımcıların kişisel görüş, ön yargı ve tutumlarını yansıtması, katılımcıların verdikleri cevapların araştırmada kullanılan ölçeklerde ifade edilen davranış ve algılar ile sınırlı olması araştırmanın sınırlılıklarını oluşturmaktadır.

Sabırsız, stresli, zaman baskısı hisseden, rekabetçi, hırslı, saldırgan, rekabet gereği düşmanca davranış sergileyebilen A tipi kişilik sahibi bireylerin “ben sahip olamazsam, sen de olamazsın” düşüncesiyle kendinden başarılı kişileri engellemeye çalışacağı ve düşmanca tavır içine gireceği beklenen bir sonuçtur. Araştırma kapsamında elde edilen verilerin çözümlenmesi sonucunda ulaşılan bulgulara göre; hizmet sektörü çalışanlarının A tipi kişilik özelliklerinin yengeç sendromu üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğu saptanmıştır. Literatür incelendiğinde yengeç sendromu ile ilgili kısıtlı çalışmanın olduğu görülmektedir. Uzun vd. (2022) yapmış oldukları çalışma sonucunda A tipi kişilik ile yengeç sendromu arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu saptamışlardır. Miller (2019) çalışmasında yengeç sendromu davranışının nedenleri arasında çatışma, rekabet, diğer kişileri rakip olarak görme ve onların yaptıklarını değersizleştirme gayretinin de olduğunu vurgulamıştır. Soubhari ve Kumar (2014) yapmış oldukları çalışmada, bireyin yengeç sendromu sergilemesinde kişiliğin önemli

bir rolü olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Aydın ve Oğuzhan (2019) çalışmasında yengeç sendromu davranışının temelinde kişinin benmerkezci düşünce yapısının olduğunu vurgulamışlardır. A tipi kişiliğe sahip bireyler heyecanlı, sabırsız, stresli, zaman baskısı hisseden, rekabetçi, hırslı, saldırgan, rekabet gereği düşmanca davranış sergileyebilen bireyler olmaktadır. Yapılan çalışma sonuçlarına bakıldığında A tipi kişilik özelliklerinin, yengeç sendromu davranışının sergilenmesinde önemli bir yordayıcı olduğu görülmektedir. Dolayısıyla literatürde yapılan çalışma sonuçları, araştırmayla elde edilen sonucu destekler mahiyettedir.

Araştırma verilerinin analizi sonucunda çalışanların yengeç sendromuna ilişkin görüşlerinin yaş ve cinsiyet değişkenine göre anlamlı şekilde farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Araştırma sonucuna göre 18-25 yaş arası katılımcıların yengeç sendromuna ilişkin görüşleri 26-35 ve 46-55 yaş gruplarına göre farklılaştığı, katılımcıların yaşları büyüdükçe yengeç sendromu sergileme düzeylerinin düştüğü tespit edilmiştir. Ayrıca katılımcıların yengeç sendromuna ilişkin görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaştığı, kadınların erkeklere göre daha fazla yengeç sendromu sergileme eğiliminde olduğu tespit edilmiştir. Çavuş (2021) yapmış olduğu çalışmada katılımcıların yengeç sendromuna ilişkin görüşlerinin yaş ve cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini saptamıştır. Bu sonuç ile araştırmada elde edilen sonuç örtüşmemektedir.

Araştırma sonucunda çalışanların A tipi kişilik özelliğine dair görüşlerinin yaş ve cinsiyete göre farklılık gösterdiği saptanmıştır. Araştırma sonucuna göre 46-55 yaş arası katılımcıların A tipi kişilik özelliğine ilişkin görüşleri diğer yaş gruplarından (18-25, 26-35, 56 ve üstü) anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Ayrıca katılımcıların A tipi kişilik özelliğine dair görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaştığı, kadınların A tipi kişilik özelliği düzeylerinin erkeklere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Fidan ve Bayraktar (2022) yapmış oldukları çalışmada A-B tipi kişiliğin cinsiyet ve yaş değişkenlerine göre farklılık göstermediğini, Durna (2005) yapmış olduğu çalışmada A-B tipi kişiliğin cinsiyete göre farklılaşmadığını tespit etmiştir. Bu sonuçlar araştırma sonucunu desteklemeyen, Yavuzer vd. (2015) çalışmalarında A tipi kişiliğin yaş ve cinsiyet değişkenlerine göre farklılık gösterdiğini tespit etmişlerdir. Bu araştırma sonucu araştırmamızın sonucunu desteklemektedir.

Ayrıca ek bir bulgu olarak katılımcıların ölçek ifadelerine verdiği cevapların min, max, ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmış ve katılımcıların düşük düzeyde yengeç sendromu davranışı sergiledikleri (ort: 1,86) ve orta düzeyde A tipi kişilik özelliği (ort: 2,86) gösterdiği tespit edilmiştir. Bu sonuca göre çalışanların bir başka çalışma arkadaşının başarılı olmasını engelleme, bu yönde düşmanlık sergileme çabasının düşük seviyede olduğu şeklinde yorum yapılabilir. Bununla birlikte hizmet sektörü çalışanlarının belirgin şekilde A tipi kişilik özelliklerini gösterdikleri söylenebilir. Yengeç sendromu davranışının düşük düzeyde görüldüğü örgütlerde, saldırgan davranışların, dedikodunun, asılsız söylentilerin, psikolojik tacizin, yalnızlaşmanın, üretim dışı davranışların ve benzeri pek çok arzu edilmeyen tutum ve davranışın daha az görülmesi beklenmektedir. Adaletli bir örgüt yapısının ve belirgin bir örgüt kültürünün var olduğu örgütlerde, yengeç sendromu davranışının daha az görüleceği düşünülmektedir. Bu noktada, çalışanların inisiyatif alabildiği, özgürce fikirlerini ifade edebildiği, açık ve net ölçütlerin olduğu kariyer fırsatlarından yararlanabildiği örgüt yapısının oluşturulması önemli bir husus olmaktadır. Ayrıca kişilik özelliklerinin örgütlerde olumlu ve olumsuz sonuçları göz önünde bulundurulduğunda, işe ve örgüte uygun çalışanların belirlenmesinin, kişilik tiplerini ölçmeye yönelik testlerin uygulanmasının, çalışanların olumlu kişilik özelliklerinin desteklenmesinin, çalışma barışı, çalışanların motivasyonu, verimlilik ve etkinlik yönünden önemli katkıları olacağı umulmaktadır.

Araştırma Karaman ilindeki hizmet sektörü işletmeleriyle sınırlı kalmış, bunun dışında kalan işletme çalışanları araştırmaya dâhil edilmemiştir. Daha sonraki yapılacak araştırmalarda evrenin genişletilmesi, farklı iller arasında elde edilecek verilerin ve sonuçların karşılaştırılması veya hizmet sektörü dışındaki sektörlerde araştırma yapılarak literatüre katkı sağlanabileceği düşünülmektedir. Araştırmada Friedman ve Rosenman'ın kişilik tiplerinden sadece A tipi kişilik ele alınarak yengeç sendromu değişkeni üzerindeki etkisi incelenmiştir. İleride yapılacak araştırmalarda A tipi kişilik ve B tipi kişiliğin, yengeç sendromu üzerindeki etkileri karşılaştırılabilir. Diğer kişilik tiplerinin yengeç sendromuna etkileri incelenebilir.

YAZARLARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

- Abrugar, V. Q. (2014). *10 signs that a person has a crab mentality*. <https://faq.ph/10-signs-that-a-person-has-a-crab-mentality> adresinden 20 Aralık 2022 tarihinde alınmıştır.
- Ak, B. (2009). Verilerin düzenlenmesi ve gösterimi. Şeref Kalaycı (Ed.), *Spss uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri içinde* (s. 1-47) Asil Yayın Dağıtım.
- Aksu, A., İra, N., Yalçınkaya, M. ve Yurttaş, A. (2017). Öğretim elemanlarının işi erteleme davranış düzeyleri ile A-tipi kişilik düzeyleri arasındaki ilişkiler. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6(5), 2445-2458.
- Aydın, G. Z. ve Oğuzhan, G. (2019). The “crabs in a bucket” mentality in healthcare personnel: a phenomenological study. *Hitit University Journal of Social Sciences Institute*, 12(2), 618-630. <https://doi.org/10.17218/hititsosbil.628375>
- Bulloch, H. C. M. (2013). Concerning constructions of self and other: auto-racism and imagining america in the christian philippines. *Anthropological Forum*, 23(3), 221-241. <https://doi.org/10.1080/00664677.2013.804400>
- Bulloch, H. C. M. (2017). Ambivalent moralities of cooperation and corruption: local explanations for (under) development on a philippine island. *Australian Journal of Anthropology*, 28, 56-71. <https://doi.org/10.1111/taja.12173>
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: temel kavramlar ve ölçek geliştirme kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32, 470-483.
- Caples, C. (2016). *Does the “Crabs in bucket syndrome” still exist?*. <https://medium.com/@CEOCaples/does-the-crabs-in-a-bucket-syndrome-still-exist-written-by-derrick-ceo-caples-4b823b2297ff> adresinden 23 Aralık 2022 tarihinde alınmıştır.
- Carrell, M. R., Jennings F. D. ve Heavrin, C. (2006). *Organizational behavior*. Atomic Dog Publishing.
- Ceyhan, S. ve Çiçek, H. (2020). Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin A tipi kişilik özelliklerinin tükenmişlik üzerindeki etkisinde genel sinizmin aracı rolü. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(1), 888-903. <https://doi.org/10.32709/akusosbil.897510>
- Çavuş, B. (2021). Resmi ve özel liselerde “yengeç sepeti” olgusu. [Doktora Tezi], Aydın Adnan Menderes Üniversitesi.
- 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
- DeGury, J. (2005). *Post traumatic slave syndrome: America’s legacy of enduring injury and healing*, Portland: Joy DeGruy Publications Inc. <https://coalchicago.com/Images/2021/09/Post-Traumatic-Slave-Syndrome-Americas-Legacy-of-Enduring-Injury-and-Healing-by-Joy-DeGruy-1.pdf>
- Dehon, C., Weems, C. F., Stickle, T. R., Costa, N. M., ve Berman, S. L. (2005). A cross-sectional evaluation of the factorial invariance of anxiety sensitivity in adolescents and young adults. *Behaviour Research and Therapy*, 43(6), 799-810. <https://doi.org/10.1016/j.brat.2004.06.008>
- Durak Batıgün, A. ve Şahin, N. H. (2006). İş stresi ve sağlık psikolojisi araştırmaları için iki ölçek: A-tipi kişilik ve iş doyumunu. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 17(1), 32-45.

- Durna, U. (2005). A tipi ve B tipi kişilik yapıları ve bu kişilik yapılarını etkileyen faktörlerle ilgili bir araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1), 275-290.
- Erdem, A. T. (2021). A tipi kişilik özelliğinin kariyerizm eğilimi üzerine etkisinde ahlaki çözümlene eğiliminin aracı rolü. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 45, 47-62. <https://doi.org/10.52642/susbed.897803>
- Fidan, Y. ve Bayraktar, O. (2022). A ve B tipi kişilik yapısına sahip yöneticilerin yaşam tarzları ve stres ilişkisi. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(2), 393-408. <https://doi.org/10.31592/aeusbed.1034910>
- Friedman, M ve Rosenman, R. H. (1974). *Type A behavior and your heart*. Alfred A. Knopf.
- Friedman, M. ve Ulmer, D. (1984) *Treating type a behavior and your heart*. Fawcett Crest.
- Garvey, M. (1923). *The negro's greatest enemy*. Current History (New York), 18(6), 955-957.
- Gliner, J. A., Morgan, G. A., ve Leech, N. L. (2017). *Research methods in applied settings: An integrated approach to design and analysis*. Routledge.
- Gürbüz, S., ve Şahin, F. (2017). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri felsefe-yöntem-analiz*. Seçkin Yayıncılık.
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Asil Yayınları.
- Lazarus, R. S. (1971). *Personality* (2. Baskı). Englewood Cliffs.
- Liebert, R. M. ve Spiegler, M. S., (1993). *Personality: Strategies and Issues* (7. Baskı). Brooks/Cole Publishing Company.
- Luthans, F. (1995). *Organizational behavior* (7. Baskı). McGraw-Hill.
- Marques, J. (2009). Sisterhood in short supply in the workplace: it's often the women who hold back their female colleagues. *Human Resource Management International Digest*, 17(5), 28-31. <https://doi.org/10.1108/09670730910974341>
- McPhail, M. L. (2010). Dark menexenus: black opportunism in an age of racial anxiety. *Southern Communication Journal*, 75(2), 160-170. <https://doi.org/10.1080/10417941003613255>
- McShane, S. L. ve Glinow, M. A. V. (2016). *Organizational behavior* (3. Baskı). McGraw-Hill Education.
- Meydan, C. H., ve Şeşen, H. (2015). *Yapısal eşitlik modellemesi amos uygulamaları*. Detay Yayıncılık.
- Miller, C. D. (2019). Exploring the Crabs in the Barrel Syndrome in Organizations. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 26(3), 352-371. <https://doi.org/10.1177/1548051819849009>
- Özdamar, K. (2003). *Modern bilimsel araştırma yöntemleri*. Kaan Kitabevi.
- Pegues, D. A. (2018). *Professional and petty, an investigation into the social and individual conditions that promote instigated acts of workplace incivility between black professionals*. [Doctoral Dissertation]. Columbia University.
- Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17. Baskı), Pearson.
- Saruhan, Ş. C. ve Özdemirci, A. (2016). *Bilim, felsefe ve metodoloji*, Beta Basım.

- Saruhan, Ş. C. ve Özdemirci, A. (2005). *Bilim, felsefe ve metodoloji araştırmada yöntem problemi (SPSS uygulamalı)*. Alkım Yayınevi.
- Simon, D., Kriston, L., Loh, A., Spies, C., Scheibler, F., Wills, C., ve Härter, M. (2010). Confirmatory factor analysis and recommendations for improvement of the autonomy-preference-index (API). *Health Expect*, 13(3), 234-243. <https://doi.org/10.1111/j.1369-7625.2009.00584.x>
- Soubhari, T. ve Kumar, T. (2014). The crab-bucket effect and its impact on job stress-an exploratory study with reference to autonomous colleges. *International Journal on Recent and Innovation Trends in Computing and Communication*, 2(10), 3022–3027. <https://doi.org/10.17762/ijritcc.v2i10.3342>
- Steers, R. M. ve Black, J. S. (1994). *Organizational behavior* (5. Baskı). HarperCollins College Publishers.
- Şahin, N.H., Güler, M. ve Basım, H. N. (2009). A tipi kişilik örüntüsünde bilişsel ve duygusal zekânın stresle başa çıkma ve stres belirtileri ile ilişkisi. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 20(3), 243-254.
- Taylor, M. S. Locke, E. A., Lee, C. ve Gist, M. E. (1984). Type a behavior and faculty research productivity: what are the mechanisms? *Organizational Behavior and Human Performance*, 34(3), 402-418. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(84\)90046-1](https://doi.org/10.1016/0030-5073(84)90046-1)
- TDK Sözlüğü (2023). <https://sozluk.gov.tr> adresinden 23 Şubat 2023 tarihinde alınmıştır.
- Thompson, M. (1984). The cultural construction of nature and the natural destruction of culture. *IIASA Working Paper WP-84-092. Laxenburg, Austria: International Institute for Applied Systems Analysis*, 1-24. <https://pure.iiasa.ac.at/id/eprint/2426/1/WP-84-092.pdf>
- Uzum, B., Ozdemir, Y., Kose, S., Ozkan, O. S. ve Seneldir, O. (2022). Crab barrel syndrome: looking through the lens of type A and type B personality theory and social comparison process. *Frontiers Psychology*, 13, 1-8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.792137>
- Üzüm, B. ve Özdemir, Y. (2020). Yengeç sendromu “ben yapamazsam sen de yapamazsın”: ölçek geliştirme çalışması. *Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 241-252.
- Üzüm, B., Özkan, O. S. ve Köse, S. (2022). Yaşam doyumunu yengeç sendromunun frenine basabilir mi?, 8. *Örgütsel Davranış Kongresi*, (s. 13-24). Muğla, Türkiye.
- Yavuzer, Y., Gündoğdu, R. ve Koyuncu, S. C. (2015). A tipi kişilik puanları kontrol edilerek çalışanların stres kaynaklarının demografik değişkenlere göre incelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 40(179), 241-250. <https://doi.org/10.15390/EB.2015.1613>
- Yıldız, D. ve Uzunsakal, E. (2018). Alan araştırmalarında güvenilirlik testlerinin karşılaştırılması ve tarımsal veriler üzerine bir uygulama. *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 14-28.
- İşgücü Piyasası Araştırmaları. (2021). <https://media.iskur.gov.tr/66900/karaman.pdf> adresinden 9 Ekim 2022 tarihinde alınmıştır.