

HİTİT SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ

Hitit Journal of Social Sciences

e-ISSN: 2757-7949

Cilt | Volume: 18 • Sayı | Number: 2

Ağustos | August 2025

İşyeri Nezaketsizliğinin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisinde Yengeç Sepeti Sendromunun Aracılık Rolü

The Mediating Role of the Crab Barrel Syndrome in the Effect
of Workplace Incivility on Organizational Cynicism

Mustafa ALTINTAŞ

Corresponding Author | Sorumlu Yazar

Dr. Öğr. Üyesi | Asst. Prof.

Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,

Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, Kırşehir, Türkiye

Kırşehir Ahi Evran University, Faculty of Economics and

Administrative Sciences, Department of Political Science and Public

Administration, Kırşehir, Türkiye

mustafa.altintas@ahievran.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0002-9846-5513>

<https://ror.org/05rrfpt58>

Makale Bilgisi | Article Information

Makale Türü | Article Type: Araştırma Makalesi | Research Article

Geliş Tarihi | Received: 24.01.2025

Kabul Tarihi | Accepted: 11.07.2025

Yayın Tarihi | Published: 31.08.2025

Atıf | Cite As

Altıntaş, M. (2025). İşyeri nezaketsizliğinin örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde yengeç sepeti sendromunun aracılık rolü. *Hitit Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(2), 533-554. <https://doi.org/10.17218/hititsbd.1626505>

Değerlendirme: Bu makalenin ön incelemesi iki iç hakem (editörler-yayın kurulu üyeleri) içerik incelemesi ise iki dış hakem tarafından çift taraflı kör hakemlik modeliyle incelendi. Benzerlik taraması yapılarak (Turnitin) intihal içermediği teyit edildi.

Etik Beyan: Bu çalışmanın hazırlanma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyulduğu ve yararlanılan tüm çalışmaların kaynakçada belirtildiği beyan olunur.

Etik Bildirim: husbededitor@hitit.edu.tr
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/hititsbd>

Çıkar Çatışması: Çıkar çatışması beyan edilmemiştir.

Finansman: Bu araştırmayı desteklemek için dış fon kullanılmamıştır.

Telif Hakkı & Lisans: Yazarlar dergide yayınlanan çalışmalarının telif hakkına sahiptirler ve çalışmaları CC BY-NC 4.0 lisansı altında yayımlanmaktadır.

Review: Single anonymized-Two Internal (Editorial board members) and Double anonymized - Two External Double-blind Peer Review

It was confirmed that it did not contain plagiarism by similarity scanning (Turnitin).

Ethical Statement: It is declared that scientific and ethical principles have been followed while conducting and writing this study and that all the sources used have been properly cited.

Complaints: husbededitor@hitit.edu.tr

<https://dergipark.org.tr/tr/pub/hititsbd>

Conflicts of Interest: The author(s) has no conflict of interest to declare.

Grant Support: The author(s) acknowledge that they received no external funding to support this research.

Copyright & License: Authors publishing with the journal retain the copyright to their work licensed under the CC BY-NC 4.0.

The Mediating Role of the Crab Barrel Syndrome in the Effect of Workplace Incivility on Organizational Cynicism¹

Abstract

The modern work environment represents a highly intense setting characterized by numerous rules, individuals, and tasks. In this modern work process, individuals are constantly interacting with one another, making it commonplace for them to experience both positive and negative emotions. Additionally, incidents occurring in the workplace may have various consequences for organizations. Negative events in organizations affect employees and, indirectly, the organization itself. Although we live in the age of technology, the significance of human presence, particularly in labor-intensive organizations, cannot be overlooked. This study investigates certain negative events in organizations based on employees' perceptions. The research problem is shaped around negative events in organizations, their antecedents and consequences, and their impacts on organizations and employees. Specifically, the study examines whether incivility in the workplace influences employees' negative behaviors and whether the crab barrel plays a mediating role in this relationship. The aim of this study is to determine the mediating role of the crab barrel in the effect of workplace incivility on organizational cynicism. To this end, a quantitative research design was adopted, and a survey was conducted. The study population consists of administrative personnel working at Yozgat Bozok University. Convenience sampling was employed as the sampling method, and data were collected via an online survey from 438 participants. The collected data were analyzed using the Smart-PLS (PLS-SEM) statistical program, where the partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) approach was utilized. According to the findings of the study, the crab barrel mediates the effect of workplace incivility on organizational cynicism. Workplace incivility has a positive and significant effect on both organizational cynicism and the crab barrel. The results reveal that workplace incivility leads to an increase in organizational cynicism, and this effect is mediated by the crab barrel. As in every sector, the prevalence of this issue in public organizations can be considered an indicator of the presence of negative organizational behavior. Based on the study's findings, fostering an organizational culture grounded in justice is essential for reducing negative behaviors in organizations, and efforts should be made to ensure this in every aspect.

Keywords: Workplace Incivility, Organizational Cynicism, Crab Barrel Syndrome, Public Employees, Smart-PLS

İşyeri Nezaketsizliğinin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisinde Yengeç Sepeti Sendromunun Aracılık Rolü²

Öz

Modern iş yaşamı kuralların, insanların ve görevlerin fazlaca olduğu yoğun bir ortamı ifade etmektedir. Bu modern iş yaşamı sürecinde bireyler birbirleriyle sürekli etkileşim halinde olup olumlu ve olumsuz duygular hissetmesi olağan bir durumdur. Bunun yanı sıra iş yaşamında yaşanan olayların örgütlere karşı bazı sonuçlarının olması da mümkündür. Örgütlerde yaşanan negatif olaylar, çalışanları ve dolaylı yünden örgütü etkilemektedir. Her ne kadar teknoloji çağında yaşıyor olsak da özellikle emek yoğun örgütlerde insanın varlığı göz ardı edilemeyecek kadar önemlidir. Bu araştırmada örgütlerde meydana gelen bazı negatif olaylar, çalışanların düşüncelerine göre araştırılmıştır. Araştırmanın problemini örgütlerde meydana gelen negatif olaylar, bunların öncülleri ve ardıları, örgüte ve çalışanlara etkileri çerçevesinde şekillenmektedir. Dolayısıyla örgütlerde var olan nezaketsizliklerin çalışanların negatif davranışlarını etki edip etmediği ve buna aracılık eden yengeç zihniyetinin var olup olmadığıdır. Bu araştırmanın amacı işyeri nezaketsizliğinin örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde yengeç sepeti sendromunun aracılık rolünün belirlenmesidir. Bu amaçla çalışmada nicel araştırma deseni benimsenmiş ve anket uygulaması yapılmıştır. Araştırmanın evrenini Yozgat Bozok Üniversitesinde görev yapan idari personel oluşturmaktadır. Veri toplama tekniğinde örnekleme olarak

¹ Ethical approval for this study was obtained from the Ethics Committee of Social and Human Sciences at Yozgat Bozok University, with the decision dated 16 February 2022 and numbered 30/02.

² Bu çalışma için etik onay, 16.02.2022 tarihli ve 30/02 sayılı karar ile Yozgat Bozok Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'ndan alınmıştır.

kolayda örnekleme yöntemi belirlenen araştırmada 438 kişiden anket toplanmış olup bu anketler çevrimiçi bir şekilde elde edilmiştir. Elde edilen verilerin analizi Smart-PLS (PLS-SEM) istatistik programında analiz edilmiş olup kısmi en küçük kareler yapısal eşitlik modeli kurulmuştur. Araştırma verilerinden elde edilen bulgulara göre işyeri nezaketsizliğinin örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde yengeç sepeti sendromunun aracılık rolünün olduğu tespit edilmiştir. İşyeri nezaketsizliği hem örgütsel sinizm hem de yengeç sepeti sendromu üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre işyeri nezaketsizliği örgütsel sinizmin artmasına yol açmakta ve bu etkiye yengeç sepeti sendromu aracılık etmektedir. Her sektörde olabileceği gibi kamu örgütlerinde de bu durumun yaygın olarak yer alması, negatif örgütsel davranışın var olduğunun göstergesi olarak kabul edilebilir. Araştırma sonuçlarına göre örgütlerde var olan negatif davranışların azaltılması açısından örgüt kültürünün adalet temelinde oluşturulması, her yönden bunun sağlanması gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler: İşyeri Nezaketsizliği, Örgütsel Sinizm, Yengeç Sepeti Sendromu, Kamu Çalışanları, Smart-PLS

Giriş

Yoğun bir rekabet ve insan odaklı olmanın günümüz dünyasında işletmeler açısından önem verildiği bilinmektedir. İş yaşamında örgütlerin, rakiplerinden farklılık oluşturmada insan kaynağı çok önemli bir unsur haline gelmiştir. Örgütlerin başarısında liderlik, iletişim, etkinlik ve verimlilik esas alınmakta olup bu süreçte insan kaynağı dikkate alınmaktadır. Örgütlerdeki etkileşim sürecindeki sağlıklı ve yapıcı örgütsel unsurlar, pozitif örgütsel davranışın sağlanmasında önemli bir rol oynarken; sağlıklı ve yıkıcı unsurlar, sürekli değişim süreci, değişen duygu durumları, kıskançlık, stres gibi etmenler ise olumsuz çalışan davranışlarına neden olabilmektedir. Örgütsel yaşamda istenmeyen davranışlardan olan yengeç sepeti sendromu, örgütsel sinizm ve işyeri nezaketsizliği işyerlerinde sıklıkla görülen davranışlar haline gelmiştir.

Örgütsel yaşamda insan ilişkilerinin çeşitliliği ve karmaşıklığı göz önünde bulundurulduğunda tutum ve davranışların ortaya çıkış noktasının bilinmesi, çalışanların olumlu davranışlarının artırılması ve örgütte negatif davranışların önüne geçilmesinde, azaltılmasında önemli bir yere sahiptir. Her ne kadar bu durumlar insan davranışları sonucu tahmin edilmeye çalışılsa da her çalışanın duygu ve düşüncelerinin, eğilimlerinin bilinmeyeceği gerçeğinden hareketle olumsuz davranışların meydana gelebilmesi çok doğal bir durumdur. Bu açıdan örgütsel yaşamda işyeri nezaketsizliği, yengeç sepeti sendromu ve örgütsel sinizm kavramları, negatif kavramlar olarak önemli bir etkiye sahip olabileceği düşünülmektedir. Yengeç sepeti sendromu açısından düşünüldüğünde bir örgütte "ben yapamazsam sen de yapamazsın" anlayışıyla hareket eden çalışanların olması ve bundan etkilenen unsurların olması beklenen bir durumdur.

Özellikle rekabetin, teknolojinin hızlı bir şekilde ilerlediği günümüz dünyasında bireyler zamanının büyük bir kısmını işyerlerinde geçirmektedir. İşyerlerinde geçirdikleri zamanlarda çalışanlar görevlerini yerine getirirken sağlıklı bir ortamın olmasını isterler. Bu durum görevlerini amacına uygun bir şekilde yerine getirmede önemlidir. Ayrıca çalışanlar görev yaptıkları kuruluşlarda yükselme olanakları bulunuyorsa bunun için çaba göstermekte olup kuruluşun ve mesleğinin kendisine sağladığı olanaklardan yararlanmak istemektedir. Bir örgütte her ne kadar birçok yönüyle pozitif çalışanlar olsa da kişilik özelliklerinden, yaşadığı olumsuz deneyimlerden, özel yaşamlarından ve birçok unsurdan etkilenerek çalışma arkadaşlarının pozitif olaylar içerisinde olmasını istemeyen çalışanlar var olabilmektedir. Bencillik, bireysel rekabet, kıskançlık, dedikodu ve birçok olumsuz unsur içerisinde barındıran yengeç sepeti sendromu, olumsuz olayların ortaya çıkmasındaki en önemli

etkenlerden birisidir (Çavuş ve Sarpkaya, 2021). Sendromun temelinde “benim başaramadığımı sen hiç başaramazsın”, “ben sahip olamazsam sen de sahip olamazsın” tarzında bireyin kendi başaramadığı olayların arkadaşları tarafından başarılmaması gerektiği düşüncesi yatmaktadır (Marques, 2009; Bulloch, 2013).

İşyerlerinde nezaket anlayışı sağlıklı ve etkin bir iletişimin, olumlu çalışma ortamının bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Fakat iç ve dış çevreden gelen etkiler sebebiyle yengeç sepeti sendromu, çalışanların kendi başarılarına ulaşmaya çalışırken takım çalışmasını, işbirliğini ve diğer unsurları ihmal etmesi sonucunda ortaya çıkan olumsuzlukları ifade etmektedir. Çalışanlar arasında yaşanabilecek güven problemleri, iletişim eksiklikleri örgütün geneline yayılmakta ve negatif bir örgüt kültürünün oluşmasına sebep olabilecektir. Yengeç sepeti sendromunun işyeri nezaketsizliği üzerindeki etkisinde örgütsel sinizm ise yaşanabilecek olumsuzlukların artmasında devreye girmektedir. Örgütsel sinizmin örgüte yönelik olumsuz inançlar, duygular ve davranışsal eğilimlerin toplamından oluşan bir tutum olduğunu ifade eden (Dean ve diğerleri, 1998) araştırmacılar, olumsuz tutum ve davranışların artmasının çalışanın da olumsuz düşünceler içerisinde olmasına bağlamaktadır. Çalışanlar örgütte meydana gelen olumsuz olayların sorumlusu olarak davranışı gerçekleştiren çalışanın yanı sıra yöneticileri de sorumlu tutabilir. Bu durum ise çalışanın sadece kötü davranışlar sergileyen çalışma arkadaşına değil aynı zamanda örgütüne karşı sinik davranışlar eğiliminde olmasına sebep olabilir.

Bu çalışmada işyeri nezaketsizliğinin örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde yengeç sepeti sendromunun aracılık rolü yapısal eşitlik modellemesi kurularak incelenmiştir. Bu kapsamda nedensel akıl yürütme modeli ve kaynakların korunması teorisinden de yararlanarak, işyeri nezaketsizliğinin örgütsel sinizm ve yengeç sepeti sendromu kavramının açıklanması boyutunda mevcut çalışma yapılarak literatüre katkı sağlanması amaçlanmıştır. Çalışma üniversitede çalışan 438 kişi üzerinde kesitsel olarak gerçekleşmiş, elde edilen veriler yapısal eşitlik modellemesi ile anlamlandırılmıştır. Daha önce yapılan çalışmalardan farklı olarak bu çalışmada işyeri nezaketsizliğinin örgüt boyutunda çalışanlara ve örgüte yansımaları ele alınmakta ve aşağıda belirtilen sorulara cevap aranmaktadır.

- İşyeri nezaketsizliği, örgütsel sinizm ve yengeç sepeti sendromu örgütsel olarak idari personel arasında yaygın olarak bilinen bir davranış mıdır?
- İşyeri nezaketsizliğinin örgütsel sinizm ve yengeç sepeti sendromu üzerinde etkisi var mıdır?
- Örgütsel sinizm ve yengeç sepeti sendromu arasındaki etkileşim nasıldır?
- Değişkenler arasındaki etkileşim ve aracılık ilişkisini hangi teoriler açıklamaktadır?

Belirtilen sorulara verilen cevaplar sonucu literatüre katkı sağlanması beklenmektedir.

1. Teorik Arka Plan

1.1. Yengeç Sepeti Sendromu

Örgütsel davranış literatüründe birçok kavramın negatif örgütsel davranış çerçevesinde değerlendirildiği bilinmektedir. Örgütsel davranışa konu olan kavramların çoğu insan davranışlarının örgüte yansımaları ve bir sonucu olarak karşımıza çıkmasıdır. Yengeç sepeti sendromu negatif örgütsel davranışın elemanlarından birisi olup negatif davranışın bir metafor olarak sunulmasıyla literatürdeki yerini almıştır. Yengeç avlayan bir balıktan esinlenen metafor (Özdemir ve Üzümlü, 2019) yengeçlerin avlanarak bir kovaya atılması,

avlanan yengeçlerin kovadan kurtulabilmek için çaba göstermelerini ve kurtulmaya çalışan yengeçlerin aşağı çekilmesi temeline dayanmaktadır. Literatürde yengeç kovası, yengeç zihniyeti, yengeç düşüncesi gibi şekillerde ifade edilen yengeç sepeti sendromunda bencillik ve kıskançlık sendromun temel özellikleri arasında gösterilebilir. Yengeç sepetinden uyarlanan bu metaforla "Ben başaramadıysam, senin şansın yok" düşüncesi hâkimdir (Caples, 2016, s.1).

Literatürde farklı şekillerde tanımlanmış olan yengeç sepeti sendromu Bulloch'a (2013, s.234) göre her çalışanın aynı düzeyde olduğu durumlarda başarılı olan çalışanların engellenmesi için aşağı çekilmeye çalışılması, negatif tutum ve davranışları içeren kültürel bir eğilim olarak ifade edilmiştir. Araştırmacının tanımına göre kültürel bir eğilime sahip olan yengeç sepeti sendromunda kişisel haklara saygıya, etik ve ahlaki değerlere önem verilmeyen toplumlarda meydana gelme olasılığının yüksek olduğu söylenebilir. Singhapakdi ve arkadaşları (1996) etik ve sosyal sorumluluğun kültürden, sosyal çevreden, çalışma becerilerinden ve kişisel özelliklerden etkilenebileceğini ifade etmektedir. Yengeç zihniyetinde olan çalışanların bu etik standartları ve ahlaki değerleri yok sayabileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Ayrıca bir örgütte çalışanların izlenim yönetimi taktikleriyle bunu yapma olasılığı olabilir. Çünkü bir örgütte çalışanların tamamının bilgi ve beceri düzeyleri aynı olmayabilir. Farklı zamanlarda o örgütte görev alan ve hala görevine devam eden çalışanların yeniliklere ayak uyduramaması, örgütsel değişimlere adaptasyon zorluğu gibi nedenlerle başarısının düşme eğilimi göstermesi, yengeç sepeti zihniyetine bürünmesine neden olabilir. Diğer yandan Miller (2016) ise yengeç sepeti sendromunu bir örgütte destek ve yardımlaşma amacıyla oluşturulan sosyal normların varlığının bilinmesine rağmen, başka çalışanların kariyer olanaklarının engellenmesi, buna ilişkin tutum ve davranışların tamamı olarak kullanılan bir metafor olduğunu belirtmiştir.

Fettahlıoğlu ve Alkış Dedeoğlu (2021) literatürde yapılan tanımlardan yola çıkarak yengeç sepeti sendromunu bireyin başarısızlık yaşama korkusundaki duygu ve düşünceler olarak ifade etmiştir. Bunun yanı sıra başka bireylerin kendisinden daha başarılı olması için engelleme girişimlerinde bulunması ve bu davranışların başkaları tarafından olağan bir durum olarak karşılanması için çaba göstermesi olarak belirtmiştir. Sosyal bir eğilim olduğunu bildiren araştırmacılar sendromun tanımlamasının yapılmasında sadece düşünsel, duygusal ve davranışsal özelliklerin değil aynı zamanda örgütsel ve sosyal çevrenin bulunması gerektiğini ifade etmişlerdir.

Literatürde yapılan araştırmalar incelendiğinde yengeç sepeti sendromunun nedenleri arasında bencillik, kıskançlık, narsisizm, kibir, korku, kaygı ve özgüven eksikliği gibi unsurların bulunduğu ifade edilmektedir (Dikmenli ve Yıldırım, 2022). Bireylerin kişisel özelliklerini ilgilendiren yengeç sepeti sendromunda özel yaşamında bazı travmaları olan bireylerin iş yaşamında bunu ortaya çıkarmasının mümkün olduğu söylenebilir. Negatif kişilik özellikleri baskın olan bireyler özellikle yönlendirmelere müsait bireylere karşı manipülatif yaklaşımlarla istediklerini yaptırabilirler. Bu durumda yengeç sepeti sendromundaki kişiler başarıya ulaşmış olmaktadır. Örneğin psikolojik kırılganlık düzeyleri yüksek olan bireyler çevrelerinden kısıtlayıcı, engelleyici, değersizleştirici ve yetersiz olduklarına dair davranışlar ve tutumlar gördüklerinde çok hassas olabilmektedirler (Clark ve diğerleri, 2007, s.196). Yengeç sepeti sendromu yaşayan bireyin başarılı olan arkadaşına karşı uyguladığı davranışlar çalışanın olumsuz durumlarla karşılaşmasının önünü açabilmektedir.

1.2. İşyeri Nezaketsizliği

Nezaket kavramı kelime kökeni olarak Latince olan ve bireyin içinde bulunduğu toplumla ve kültürle ilgili bir kavram olarak ele alınmıştır. Bireylerin birbirlerine karşı borçlu olduğu, yaşam şeklini ve diğer insanlara karşı davranış biçimlerini belirleyen ahlaki bir görev olarak ifade edilmektedir (Linvill, 2008, s.16). Nezaketsizlik ise bireyin yaşadığı ortamlarda başkasına karşı kaba davranması, duygu ve düşüncelerini umursamaması, başkalarının sosyal normlarını ihlal etmesi olarak tanımlanmaktadır (Dion, 2006, s.11).

İşyeri nezaketsizliği ise örgütsel yaşamda başkalarına karşı saygısızlığı ve kabalığı ifade eden bir kavramdır. İşyeri nezaketsizliği örgütsel ortamlardaki ilişkilerin ve iletişimin bozulması ve duygudaşlık davranışlarının azalması gibi kötü sonuçlara sebep olmaktadır. İşyerindeki işbirliğini, motivasyonu ve performansı önemli ölçüde etkileyen işyeri nezaketsizliği, karşılıklı saygı için normların ihlal edilmesine dayanan bir süreçtir (Pearson ve diğerleri, 2000, s.15). Kavramın ortaya çıkış noktasına bakıldığında Andersson ve Pearson (1999) tarafından hazırlanan bir araştırma ile olduğu görülmektedir. İlgili araştırmada işyeri nezaketsizliğinin sapkın bir davranış olduğunu, örgütsel düzeyde saygı kurallarının ihlal edildiği ve düşük yoğunluğa sahip olan zararlı bir davranış olarak tanımlanmıştır.

Literatürde paralel bir şekilde tanımlanan işyeri nezaketsizliği Zauderer (2002) tarafından çalışanların itibarlarını ve özsaygılarını zayıflatan, gereksiz problemler meydana getiren saygı dışı davranışlar olarak tanımlanmıştır. Griffin (2010) ise negatif tutum ve davranışlar içeren işyeri nezaketsizliğinin üretkenlik karşıtı iş davranışları türlerine kıyasla daha az zarar verdiğini belirtmiştir. Her ne kadar daha az zararsız olsa da çok sıklıkla karşılaşılan bir davranış türü olduğunu ifade etmektedir. Einarsen ve arkadaşları (2011) devamlı ve sürekli bir şekilde çalışma arkadaşlarının rencide edilmesi, taciz edilmesi, olumsuz şekilde etkilenmesi ve dışlanmasının işyeri nezaketsizliği olduğunu ifade etmektedir. Anjum ve arkadaşları (2017) ise işyeri nezaketsizliğini çalışma arkadaşlarının göz ardı edilmesi, saygısızlığa ve huzursuzluğa yol açacak davranışlar bütünü şeklinde tanımlamıştır.

İşyeri nezaketsizliğinin ortaya çıkmasında birçok etkenin olduğu ifade edilmektedir. Literatürde yapılan araştırmalara bakıldığında bireysel ve örgütsel faktörlerin işyeri nezaketsizliğinde önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Cinsiyet, statü, öfke, stres ve kişilik özelliklerinin işyeri nezaketsizliğinin üzerindeki bireysel etkenler olduğu ifade edilmektedir (Cortina ve diğerleri, 2001; Pearson ve Porath, 2005; Milam ve diğerleri, 2009; Miner ve Cortina, 2016). İşyeri nezaketsizliği üzerinde meydana gelen örgütsel etkenler olarak değişen iş koşulları, aşırı iş yükü, teknolojik değişimler, informal ortamlar ve yönetici davranışları olarak ileri sürülmüştür (Andersson ve Pearson; 1999; Crampton ve Hodge, 2008; Taylor ve Kluemper, 2012; Özcan, 2022).

İşyeri nezaketsizliğini ortaya çıkaran birçok faktör olmakla birlikte nezaketsiz bir iş ortamının belirli problemleri de olmaktadır. Nezaketsizlik sadece bireysel anlamda düşünülmemesi gereken bir problem olup yapılan işin etkinliği, iş modelleri ve işle ilgili bütün tarafları etkileyen bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır. Nezaketsizlik her ne kadar düşük yoğunlukta tarif edilen bir problem olsa da çalışanın iş yaşamının dışında aile yaşamını da olumsuz etkileyebilecek tarzda bir yapısı bulunmaktadır. Bunun yanı sıra nezaketsizliğin örgütsel düzeyde saldırganlığa gidebilecek bir problem olduğu belirtilmektedir (Jelavic ve diğerleri, 2021). Cortina ve Magley (2001) nezaketsiz davranışlara maruz kalan çalışanların psikolojik, bedensel ve örgütsel açıdan olumsuz etkileneceğini belirtirken; Porath ve Pearson'ın (2013)

geniş çaplı yaptıkları araştırmada işyeri nezaketsizliği yaşayan çalışanlarda iş performansının azalması, işin kalitesinin düşmesi, işten kaçınma, örgütsel bağlılığın azalması, işten ayrılma niyetine girdiklerini ifade etmişlerdir. Pearson ve arkadaşları (2001) ise nezaketsizliğin çalışan tarafından bir sorun olarak algılandığını ve ona uygun geri çekilme stratejileri geliştirdiklerini, nezaketsiz davranışları görmezden gelme eğilimleri olduğunu belirtmiştir. Nezaketsizliğe maruz kalan çalışanlar, özellikle bu durumun sistematik hâle geldiğini düşündüklerinde, örgüte yönelik güvensizlik, umutsuzluk ve hayal kırıklığı gibi duygular geliştirebilir. Martinez ve Eisenberg'in (2019) yönetici kaynaklı nezaketsiz davranışlara maruz kalan çalışanların bu davranışlara karşılık vermekten çekindikleri, bunun temel nedeninin ise söz konusu durumun değişmeyeceğine yönelik güçlü inançları olduğunu ileri sürmüşlerdir. Bu bulgu, çalışanların sadece yöneticilere değil, içinde bulundukları örgüt yapısına yönelik genel bir inanç kaybı geliştirdiklerini ve bu durumun örgütsel sinizmin temelini oluşturduğunu göstermektedir. Sürekli tekrarlanan nezaketsiz davranışlar, örgütte adalet, saygı ve dürüstlük normlarının ihlal edildiği algısını pekiştirerek sinik tutumların gelişmesine neden olur. Bu bağlamda, işyeri nezaketsizliği örgütsel düzeyde bir güven krizinin tetikleyicisi ve sinik davranışların öncüllerinden biri olarak değerlendirilebilir.

1.3. Örgütsel Sinizm

Bireylerin yalnızca kendi çıkarlarını gözettiğine inanç gösteren ve bu duruma göre herkesi çıkarıcı olarak kabul eden bireyler "sinik" bireyler olarak tanımlanmakta olup ilgili durumu açıklamaya çalışan düşünceye ise "sinizm" adı verilmektedir. Sinizmin temelinde dürüstlüğü, adaletin ve içtenliğin kişisel çıkarlara yenildiği düşüncesi bulunmaktadır (James, 2005). Eaton (2000) sinizm kavramının olumsuzluk, kötümserlik, şüphecilik, güvensizlik, inançsızlık, kuşkuculuk gibi kavramlarla yakın anlam ifade ettiğini belirtmektedir. Modern olarak ifadesinde ise bir bireyin sürekli kusur bulan, eleştiren ve zor beğenen bir kimse olduğunu ortaya koymaktadır.

Sinizmin tarihsel temellerine bakıldığında Antik Yunan felsefesine dayandığı belirtilmektedir (Dean ve diğerleri, 1998, s.342). Antik Yunan dönemine dayanan sinizm kavramı, Büyük İskender'in düşüncelerinden ilham alan Diyojen tarafından ortaya konulduğu ifade edilmektedir. Diyojen, günün birinde elinde yanan bir fenerle dolaşırken kendisine sorulduğunda "dürüst insan arıyorum" cevabıyla insanların gerçekte dürüst olmadığına atıf yapmakta ve bu inanın ise sinizm kavramını temsil ettiği belirtilmiştir (Karacaoğlu ve İnce, 2012, s.78).

Sinizm kavramı güven kavramıyla negatif yönde ilişkili bir kavram olarak ifade edilmekte ve güven ortamını sarsan bir davranış olarak bilinmektedir. Sinizm, güven ortamının olmadığı bir düzen meydana getirmekte ve olumsuz bir iklim ortaya çıkarmaktadır (Stanley ve diğerleri, 2005, s.453). Sinizm kavramının ortaya çıkmasında bazı faktörlerin olduğu ileri sürülmektedir. Öncelikle bireyin içerisinde yaşadığı toplum, görev yaptığı örgüt, yönetim şekilleri ve gelecek düşüncesi açısından fazlaca beklenti içerisinde girmesi, bireyde bu düşüncenin uyanmasına sebep olmaktadır. Bir diğeri ise beklentilerin gerçekleşmemesi ve bu beklentilerin birileri tarafından gerçekleştirilmemesi sonucu kandırılma hissiyle hayal kırıklığı yaşamasıdır. Son olarak ise bu beklentilerinin gerçekleşmemesi sonucunda duyulan üzüntü ve kaybetmişlik hissi bireyde sinizmi ortaya çıkaran etkenlerden olduğu ifade edilmektedir (Mirvis ve Kanter, 1991, s.46).

Laursen (2009) tarafından ise sinizm, bireyler tarafından günlük yaşamda elde edilen deneyimlere dayanan, olumsuz duyguları belirten ve kaybolmuş inançların toplamını ifade eden bir kavram şeklinde açıklanmıştır. Örgütsel sinizm ise görev yapılan örgütte yine bireylere bağlı olan bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Bireyin davranışlarıyla ilgili olan sinizm, genellikle negatif algıları yansıtan, genetik faktörlerle doğuştan gelen ve kararlı bir kişilik özelliği olarak tanımlanmaktadır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008). Bireysel bir kavram olmasına karşın örgütsel sinizmin kişilikle ilgili daimî olmayan bir unsur olduğu ifade edilmektedir. Çünkü sinizmin ortaya çıkış noktası şartlara göre değişmektedir (FitzGerald, 2002).

Örgütsel sinizmle ilgili yapılan tanımlara bakıldığında Brandes (1997) örgüt çalışanlarının bireysel ve örgüte karşı tecrübelerinden ortaya çıkan bir durum olarak ifade etmektedir. Dean ve arkadaşları (1998) ise çalışanın örgüte karşı içerisinde bulunduğu bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutları kapsayan hayal kırıklığı, güvensizlik gibi negatif durumları içeren hisleri olarak belirtmiştir. Bernerth ve arkadaşları (2007) örgütsel sinizmin, örgütleri tarafından adalet, dürüstlük ve içtenlik gibi ahlaki değerlerinin görmezden gelinen, örgütsel çıkarlar uğruna çalışanların bağlılıklarının önemsenmediği bir durum olduğunu ifade etmektedir.

Örgütsel sinizmin boyutları incelendiğinde bilişsel, duygusal (duyuşsal) ve davranışsal boyutlarının olduğu görülmektedir. Bilişsel boyut, örgüte yönelik inanış, çalışanlar tarafından kızgınlık, eleştiri, dışlama gibi duygularla kendini gösteren ve örgütün genelinin dürüstlükten yoksun olduğu düşüncesini içermektedir. Duygusal boyutta ise bilişsel boyuttaki hislerin tepkilere dönüştüğü hali bulunmaktadır. Sinik davranışların temelinde yoğun duyguların bulunduğu belirtilmektedir. Son olarak davranışsal boyut ise çalışan tarafından örgüte karşı sinik davranışlarda bulunma, örgüt hakkında karamsar ve eleştirel tahminler yapma, çoğu zaman çalışanları küçük düşürmeye yönelik eğilimlerle kendini göstermektedir (Dean ve diğerleri, 1998, s.345; Brandes ve Das, 2006, s.237).

1.4. İşyeri Nezaketsizliği, Örgütsel Sinizm ve Yengeç Sepeti Sendromu İlişkisi (Hipotez Oluşturma)

Günümüz iş yaşamında, çalışanların birbirleriyle ilişkilerinde karşılaşılan zorluklar arasında yengeç sepeti sendromu, işyeri nezaketsizliği ve örgütsel sinizm önemli bir yere sahiptir. Bunun yanı sıra ise örgütsel ortamlarda çalışanın belirli algılara sahip olarak negatif davranışlar gösterme eğilimini ifade etmekte ve iş ortamlarındaki olumsuz davranışların açığa çıkmasında bu kavramlar önemli bir rol oynamaktadır. Yengeç sepeti sendromu, bir örgütteki çalışanların diğerlerinin başarısını, yetenek ve becerilerini kıskanması, onlarla rekabet içerisinde olması ve onları aşağı çekme eğilimlerini ifade etmektedir. Diğer yandan işyeri nezaketsizliği ise çalışanlar arasındaki iletişim sürecinde düşük seviyede nezaket göstermeyi ve saygının azalmasını ortaya koymaktadır. Örgütsel sinizm ise bir bireyin örgütüne karşı olan güvenini kaybetmesi ve olumsuz davranışlar gösterme eğilimidir. Bu araştırma işyeri nezaketsizliğinin örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde yengeç sepeti sendromunun aracılık rolünün belirlenmesi amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın temel fikrini işyeri nezaketsizliğini sinik davranışlara yol açabileceği ve buna yengeç sepeti sendromunun aracılık edeceği oluşturmaktadır.

İlgili literatür incelendiğinde yengeç sepeti sendromunun örgütsel düzeyde sınırlı sayıda incelenmiş olduğu görülmektedir. İşyeri nezaketsizliği ve örgütsel sinizm kavramlarıyla ilgili birçok sayıda araştırmanın yapılmış olduğu görülmektedir. Yengeç sepeti sendromuyla ilgili

yapılmış olan araştırmalara bakıldığında kişilik özelliklerinin yengeç sepeti sendromu üzerindeki etkisi (Durmuş ve Özyılmaz, 2024), akademisyenlerin yengeç sepeti sendromu ve örgütsel adalet düzeyleri (Ağralı Ermiş ve Akyol, 2023), yengeç sepeti sendromunun öncülleri (Üzüm ve diğerleri, 2022), liselerde yengeç sepeti sendromu olgusunun incelenmesi gibi araştırmaların olduğu görülmektedir. İşyeri nezaketsizliği ve örgütsel sinizm arasında birçok araştırmanın yapılmış olduğu görülmektedir (Örneğin: Alhas ve Seçkin, 2023; Çini, 2022; Çoban ve Deniz, 2021; Alola ve diğerleri, 2019; Nazir ve diğerleri, 2016).

Araştırmanın kuramsal alt yapısına bakıldığında birçok kuramsal temele dayandırılabilceği söylenebilir. Atfetme kuramının bunlardan birisi olduğunu söylemek mümkündür. Heider (1958) tarafından geliştirilen kuramın temelinde bir çalışan başka bir çalışanın tutum ve davranışlarını nasıl algıladığı, nasıl analiz ettiği ve buna karşı nasıl cevap verdiği bulunmaktadır. Bunun yanı sıra kuram, çalışanların yaşadığı olayların nedenine ilişkin bir çerçeve sunmaktadır (Martinko ve Mackey, 2019). Yengeç sepeti sendromu, işyeri nezaketsizliği ve örgütsel sinizm ilişkisi incelendiğinde çalışanların örgüt içerisinde yaşadığı olumsuz bir duruma karşı buna atıfta bulunmaları beklenen bir durumdur. Weiner (2010) bu atıfta bulunma durumunun nedensel bir durum olduğunu ve davranışa dönüşmesi kin, nefret, öfke gibi unsurlar sayesinde olduğunu ifade etmektedir. Bir çalışan kendisini aşağıya çekmeye çalışan, sürekli kıskanan, nezaketsizlik davranışlarında bulunan bir çalışanla karşı karşıya kaldığında bu durumu ilgili çalışana/çalışanlara ve örgüte atfetmektedir. Bunun sonucunda ise örgüte ve çalışanlara karşı sinik davranışlarda bulunma eğilimi artabilir. Bu noktadan hareketle yapılan araştırma bulguları ve literatür okumaları sonrasında aşağıda yer alan H1 hipotezi oluşturulmuştur.

H1: İşyeri nezaketsizliğinin örgütsel sinizm üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi vardır.

Araştırmanın kuramsal temellerinden birisinin de duygusal olaylar kuramı olabileceği söylenebilir. Kuramın temelinde duygusal olaylar kuramında çalışanlar geçmişte yaşadıkları ve etkilendikleri duygusal deneyimlerden mevcutta çalıştıkları örgüte ve çalışanlarına aktarma eğilimi bulunmaktadır (Weiss ve Cropanzano, 1996). Oruç'un (2019) ifadesine göre çalışanın örgütte yaşadığı olaylarda duygu ve düşünce dünyası etkilenmektedir. Bunun sonucunda ise birçok farklı tutum ve davranış geliştirmektedir. Chen (1997) ise geliştirilen bu duyguların negatif olduğunu ileri sürmekte olup negatif duygusallığa sahip çalışanların gerginlik, öfke, endişe ve suçluluk gibi duygulara diğer bireylerden daha fazla eğilimli olduğunu ifade etmektedir. Yengeç sepeti sendromu, işyeri nezaketsizliği ve örgütsel sinizm değişkenleri duygusal olaylar kuramına göre incelendiğinde bir örgütte çalışanların olumsuz olaylarla karşılaşması durumunda kendi davranışlarını buna göre şekillendirme eğilimi olacağı söylenebilir. Yengeç sepeti sendromuyla çalışanların duygularının itibarsızlaştırılması, işyeri nezaketsizliği ile duygu ve düşüncelere saygı gösterilmemesi, çalışanın genel olarak önemsenmemesi, çalışanda negatif duyguların açığa çıkmasına sebep olabilir. Bu noktadan hareketle yapılan araştırma bulguları ve literatür okumaları sonrasında aşağıda yer alan H2 hipotezi oluşturulmuştur.

H2: İşyeri nezaketsizliğinin yengeç sepeti sendromu üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi vardır.

Literatürde bahsi geçen teori ve yaklaşımların yanı sıra özellikle yeni bir kavram olarak yengeç sepeti sendromunun ilişkisi olabileceği düşünüldüğü nedensel akıl yürütme modeli ve kaynakların korunması yaklaşımıyla açıklanabileceği söylenebilir. Buradan yola çıkılarak

nedensel akıl yürütme modelinin Martinko ve arkadaşları (2002) tarafından ifade edildiği üzere bireyin algılama biçimi üzerine kurulu ortak bir bakış açısı olduğu görülmektedir. Bu durumun olumsuzluklar üzerine kurulu bir bakış açısı olduğu ve algıladıkları adalet, eşitsizlik veya başarısızlık gibi durumlar olduğu ifade edilmektedir. Dolayısıyla yengeç sepeti sendromu ile karşı karşıya kalan bir çalışanın örgütüne karşı sinik davranışlar algılamasının bundan kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Diğer bir yandan kaynakların korunması yaklaşımında çalışanların ellerinde var olan kaynaklarına karşı bir tehdit oluşması durumunda stres yaşayabilme durumları da ortaya çıkabilmektedir (Hobfoll, 1989). Nedensel akıl yürütme modeliyle benzer şekilde karşı karşıya kalınan olumsuz bir durum yine aynı şekilde olumsuz bir durumu meydana getirebilecektir. Bu noktadan hareketle yapılan araştırma bulguları ve literatür okumaları sonrasında aşağıda yer alan H3 hipotezi oluşturulmuştur.

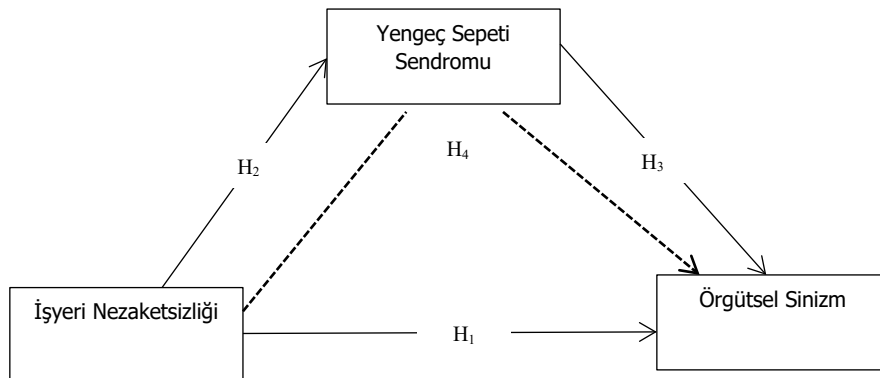
H3: Yengeç sepeti sendromunun örgütsel sinizm üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi vardır.

İşyeri nezaketsizliğinin doğrudan örgütsel sinizme yol açan bir davranış olduğu literatürdeki araştırmalarla desteklenmiş olsa da yengeç sepeti sendromu, literatüre yeni kazandırılmış ve örgütlerdeki olumsuz ortamı destekleyen bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Yengeç sendromu, nezaketsizliğin yarattığı ortamı daha da toksik hale getiren bir yapıya sahip olmakla birlikte nezaketsizlikten zarar gören bireylerin başkalarının başarılarını kıskanabilme ve onları aşağıya çekme eğilimleri olabilir. Ayrıca sendromun çalışanlar arasında güvensizlik ve başarının cezalandırıldığı bir iklim yaratma ihtimali ve bulunabilir. Yukarıda bahsi geçen yaklaşımlar ve modeller, değişkenler arası ilişkiler bunu desteklemekle birlikte yapılan araştırma bulguları ve literatür okumaları sonrasında aşağıda yer alan H4 hipotezi oluşturulmuştur.

H4: İşyeri nezaketsizliğinin örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde yengeç sepeti sendromunun aracılık rolü vardır.

Değişkenler arasındaki ilişkileri açıklayan kuramsal yaklaşımlar ve literatürde yer alan çalışmalar dikkate alındığında işyeri nezaketsizliğinin örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde yengeç sepeti sendromunun aracılık rolünü gösteren araştırma modeli Şekil 1’de sunulmuştur.

Şekil 1. Araştırma Modeli



2. Yöntem

2.1. Araştırmanın Etik Hususları

Araştırmanın bilimsel ve etik kurallara uygunluğunun belirlenmesi amacıyla Yozgat Bozok Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Komisyonundan 16.02.2022 tarihli ve 30/02 sayılı Etik Kurul onayı alınmıştır.

2.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Yozgat Bozok Üniversitesinde görev yapan idari personel oluşturmaktadır. 2023 yılı itibarıyla toplamda 1192 idari personelin görev yaptığı bilinmektedir (Yozgat Bozok Üniversitesi, 2023). Araştırmada örnekleme tekniği olarak kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Evrenin 1192 kişinin olduğu Yozgat Bozok Üniversitesinde örneklemin minimum olarak 278 kişiden oluşması gerektiği bildirilmektedir (Coşkun ve diğerleri, 2019). Fakat araştırma kapsamında evreni temsil etme gücünün yüksek olması için bütün idari personele Google Forms aracılığıyla oluşturulan anket formu gönderilmiştir. 15 Nisan 2022 - 20 Kasım 2023 tarihleri arasında araştırmaya 438 kişinin katılım gösterdiği belirlenmiş olup yeterli örneklem düzeyi sağlandığı için veri toplama süreci sonlandırılmıştır. Araştırmaya katılanlara ait sosyo-demografik bilgiler incelendiğinde katılımcıların ağırlıklı olarak kadınlardan (%56.6) oluştuğu, sadece 190 katılımcının (%43.4) erkek olduğu; katılımcıların yaşlarının ağırlıklı olarak 18-24 yaş aralığında (%55.0) olduğu (%16.4'ü 25-29 yaş arasında ve geri kalan katılımcılar yani %28'i 30 yaş ve üzerinde) katılımcıların büyük bir çoğunluğunun (%78.3) çalıştıkları kurumlarda yöneticilik görevi olmadığı görülmüştür. Öğrenim durumlarına bakıldığında lise (%29), önlisans (%33.3) ve lisans (%33.3) öğrenim durumlarının ağırlıkta olduğu görülmektedir. Yine sözü geçen demografik bilgilerle orantılı olarak kıdemlerinin 1 yıla kadar (%37.9) ve 1-5 yıl arası (%29.5) olduğu görülmüştür.

2.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada, sosyo-demografik bilgiler formu, Yengeç Sepeti Sendromu Ölçeği, İşyeri Nezaketsizliği Ölçeği ve Örgütsel Sinizm Ölçeği veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Yengeç Sepeti Sendromu Ölçeği Fettahlioğlu ve Alkış Dedeoğlu (2021) tarafından geliştirilmiştir. 27 ifadeden ve bilişsel, duygusal ve davranışsal olmak üzere 3 alt boyuttan oluşan ölçek 5'li likert yapıda olup 1-Kesinlikle Katılmıyorum / 5-Kesinlikle Katılıyorum şeklinde derecelendirilmiştir. Bu ölçeğin duygusal ve davranışsal boyutu, araştırmadaki iş yeri nezaketsizliği ve örgütsel sinizm değişkenleriyle uyum gösterebileceği düşüncesiyle bilişsel boyut araştırma dışı bırakılmıştır. İşyeri Nezaketsizliği Ölçeği Cortina ve arkadaşları (2001) tarafından geliştirilmiş olup Türkçeye uyarlaması Gök ve arkadaşları (2019) tarafından yapılmıştır. 7 ifadeden ve tek alt boyuttan oluşan ölçek 5'li likert yapıda olup 1-Hiç / 5-Çoğu Zaman şeklinde derecelendirilmiştir. Örgütsel Sinizm Ölçeği Brandes ve arkadaşları (1999) tarafından geliştirilmiş olup Türkçeye uyarlaması Karacaoğlu ve İnce (2012) tarafından yapılmıştır. 13 ifadeden ve 3 alt boyuttan oluşan ölçek 5'li likert yapıda olup 1-Kesinlikle Katılmıyorum / 5-Kesinlikle Katılıyorum şeklinde derecelendirilmiştir.

3. Bulgular

Araştırmada aracılık testi uygulanmış olup Preacher ve Hayes (2004, 2008) tarafından literatürde ifade edilen ve sıklıkla kullanılan Bootstrap testinin kullanılması uygun görülmüştür. Bunun yanı sıra Hair ve diğerleri (2014) bu testin yapılmasının araştırmacılara yorumlama açısından daha fazla kolaylık sunduğunu ifade etmektedir. Aracılık testi olarak yapılan bootstrap testinde önemli görülen nokta aracı değişkenin modele dâhil edilmeden oluşturulmasıdır. Araştırmada kullanılan ölçüm araçlarının testi Smart-PLS programıyla analiz

edilmiştir. İlgili değerler ile literatürde kabul gören değerler Tablo 1’de yer almaktadır (Hair ve diğerleri, 2017).

Tablo 1. Ölçeklere İlişkin Geçerlik Değerleri ve Tanımlayıcı Bulgular

Değişken	Faktör Yük Katsayıları	Ortalama	Std. Sapma	Çarpıklık	Basıklık	VIF
İşyeri Nezaketsizliği Ölçeği Cronbach’s Alpha= 0.864; CR=0.898; AVE=0.594; rho_A=0.867						
İN1	0.737	2.100	1.100	-0.048	0.772	1.630
İN2	0.782	2.256	1.087	-0.158	0.592	1.810
İN3	0.783	2.187	1.088	0.016	0.732	1.897
İN5	0.824	2.091	1.071	0.170	0.836	2.439
İN6	0.747	2.205	1.112	-0.013	0.737	1.959
İN7	0.749	2.244	1.161	-0.383	0.654	1.661
Örgütsel Sinizm Ölçeği Cronbach’s Alpha= 0.895; CR=0.916; AVE=0.580; rho_A=0.897						
OS3	0.644	2.815	1.085	-0.586	0.104	1.567
OS4	0.688	2.774	1.107	-0.672	0.122	1.769
OS5	0.699	2.758	1.088	-0.562	0.204	1.679
OS6	0.814	2.578	1.167	-0.714	0.335	2.401
OS7	0.820	2.543	1.147	-0.573	0.430	2.942
OS8	0.848	2.505	1.144	-0.588	0.457	3.409
OS9	0.816	2.505	1.144	-0.556	0.457	2.536
OS10	0.736	2.662	1.141	-0.655	0.300	1.926
Yengeç Sepeti Sendromu Ölçeği Cronbach’s Alpha= 0.948; CR=0.953; AVE=0.546; rho_A=0.951						
YS11	0.624	2.792	1.220	-0.914	0.214	1.763
YS12	0.736	2.874	1.196	-0.876	0.107	2.360
YS13	0.749	2.849	1.231	-0.926	0.149	2.512
YS14	0.707	2.881	1.231	-0.971	0.117	2.328
YS15	0.769	3.000	1.205	-0.905	-0.110	2.709
YS16	0.731	3.148	1.197	-0.828	-0.248	3.175
YS17	0.709	3.055	1.243	-0.975	-0.111	2.738
YS18	0.743	3.053	1.224	-0.989	-0.108	2.609
YS19	0.764	2.836	1.178	-0.767	0.162	2.487
YS20	0.722	2.584	1.184	-0.675	0.460	2.232
YS21	0.743	2.589	1.141	-0.643	0.381	2.552
YS22	0.797	2.804	1.187	-0.877	0.056	2.857
YS23	0.749	2.596	1.114	-0.396	0.479	2.363
YS24	0.790	2.952	1.197	-0.947	-0.076	2.699
YS25	0.763	2.753	1.218	-0.911	0.184	2.406
YS26	0.766	2.854	1.181	-0.860	0.068	2.532
YS27	0.683	3.011	1.183	-0.864	-0.130	2.003

Kaynak: Smart-PLS programından elde edilmiş ve yazar tarafından oluşturulmuştur.

İN=İşyeri Nezaketsizliği; OS=Örgütsel Sinizm; YS=Yengeç Sepeti Sendromu

Tablo 1’de görüldüğü üzere araştırma kapsamındaki ölçme araçlarından bazıları (İşyeri Nezaketsizliği Ölçeğinden tek ifade, Örgütsel Sinizm Ölçeğinden beş ifade ve Yengeç Sepeti Sendromu Ölçeğinden iki ifade) analiz kapsamı dışındadır. Bunun yapılmasının sebebi kısmi en küçük kareler yapısal eşitlik modellemesinde eşik değerlerin belirlenmiş olmasıdır. CB-SEM analizinde yapılan kovaryans kısmi en küçük kareler yönteminde kullanılmamakta olup ifadelerin analiz dışında bırakılma yöntemi kullanılmaktadır. Ölçme araçlarından elde edilen faktör yük değerleri, birleşik güvenirlik (CR), açıklanan ortalama varyans (AVE), Cronbach’s Alpha katsayısı değerleri ve kısmi en küçük kareler yönteminde kullanılan rho_A değeri kabul edilebilir sınırlardadır. Bunun yanı sıra değişkenler arasındaki doğrusallık problemini ölçmeye yarayan VIF değerleri incelendiğinde ise 5’in altında olduğu görülmüş olup değerlerin 5’in altında olması doğrusallık problemini ortadan kaldırmaktadır (Hair ve diğerleri, 2017). Bu değerler birleşim geçerliğini ortaya koyarken ayrışım geçerliği ise Fornell-Larcker ve

Heterotrait-Monotrait (HTMT) kriterleri aracılığıyla ölçülmektedir (Yıldız, 2021; Henseler ve diğerleri, 2015). Tablo 2’de ayrışım geçerliği değerleri yer almaktadır.

Tablo 2. Fornell-Larcker ve Heterotrait-Monotrait Ratio Kriterlerine Ait Değerler

Fornell-Larcker Kriteri				HTMT			
	1	2	3		1	2	3
YS	0.739			YS			
OS	0.606	0.762		OS	0.651		
IN	0.348	0.470	0.771	IN	0.367	0.529	

Kaynak: Smart-PLS programından elde edilmiş ve yazar tarafından oluşturulmuştur.

İN=İşyeri Nezaketsizliği; OS=Örgütsel Sinizm; YS=Yengeç Sepeti Sendromu

Tablo 2’de Fornell-Larcker kriterine göre ayrışım geçerliği sağlanmış olup Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) kriterine göre elde edilen katsayıların 0.90’ın altında olması ayrışım geçerliğini sağlanması için yeterlidir. Geçerlik değerleri sağlandığı için yapısal eşitlik modeli kurulmuştur. Tablo 3’te modelin uyum iyiliği değerleri yer almaktadır.

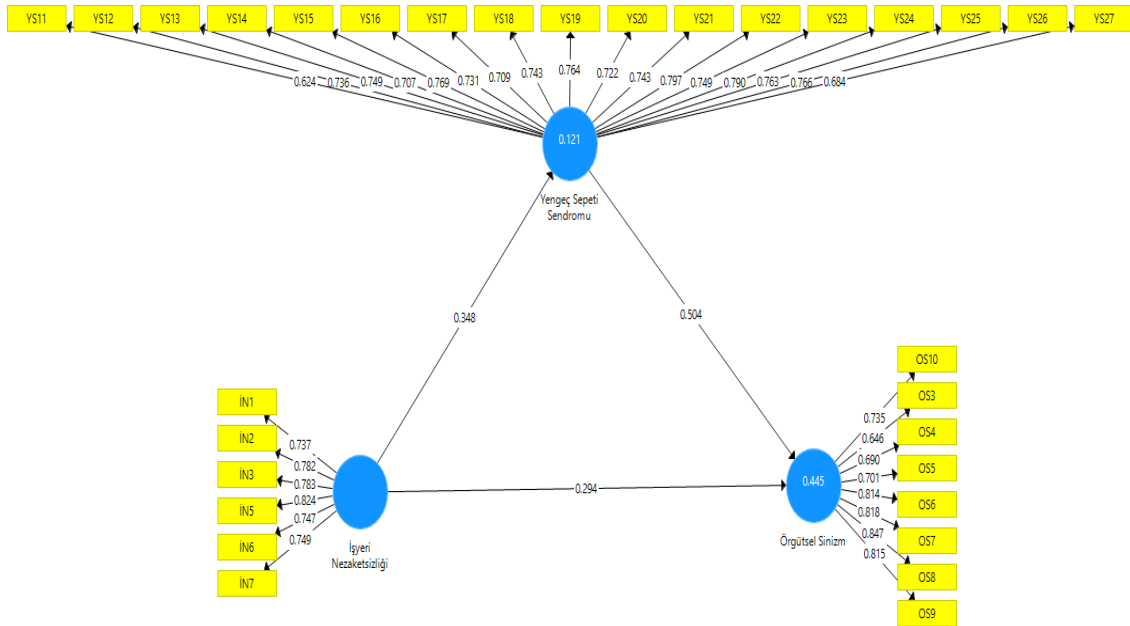
Tablo 3. Uyum İyiliği Değerleri

	Doymuş Model	Tahmini Model
SRMR	0.065	0.065
d_ULS	2.123	2.123
d_G	0.722	0.722
Chi-Square	1.740.666	1.740.666
NFI	0.804	0.804

Kaynak: Smart-PLS programından elde edilmiş ve yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 3 incelendiğinde modelden elde edilen uyum iyiliği değerlerinin (SRMR<0.080; Chi-Square<5; NFI>0.80) kabul edilebilir sınırlarda olduğu görülmektedir (Byrne, 2016; Yıldız, 2021). Şekil 2’de ise araştırma modelinden elde edilen toplam ve dolaylı etkiler gösterilmektedir.

Şekil 2. Path Diyagramı



Kaynak: Smart-PLS programından elde edilmiş ve yazar tarafından oluşturulmuştur.

İN=İşyeri Nezaketsizliği; OS=Örgütsel Sinizm; YS=Yengeç Sepeti Sendromu

Tablo 4'te ise işyeri nezaketsizliğinin örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde yengeç sepeti sendromunun aracı rolüne ilişkin Smart-PLS programından elde edilen toplam, doğrudan ve dolaylı etki katsayıları yer almaktadır

Tablo 4. Araştırmanın Hipotez Testi Sonuçları

Değişken Yolları	β	Std. Sapma	t-ist.	p-değeri
İN→OS (Toplam Etki-Aracısız)	0.472	0.037	12.623	0.000
İN→OS (Direk Etki-Aracılı)	0.294	0.041	7.192	0.000
İN→YS	0.348	0.045	7.708	0.000
YS→OS	0.504	0.046	10.968	0.000
İN→YS→OS (Dolaylı Etki)	0.176	0.029	6.116	0.000
R^2 (YS=0.121; OS=0.444)				
Q^2 (YS=0.063; OS=0.252)				
f^2 (0.401; 0.138)				

Kaynak: Smart-PLS programından elde edilmiş ve yazar tarafından oluşturulmuştur.

İN=İşyeri Nezaketsizliği; OS=Örgütsel Sinizm; YS=Yengeç Sepeti Sendromu

Tablo 4'te görüldüğü üzere işyeri nezaketsizliğinin örgütsel sinizm üzerindeki etkisi 0.472 ($p<0.01$) iken yengeç sepeti sendromu aracı değişkeninin eklenmesiyle birlikte bu etki 0.294'e düşmüştür. Bunun yanı sıra işyeri nezaketsizliği yengeç sepeti sendromunu pozitif yönde etkilemekte ve yengeç sepeti sendromu örgütsel sinizmi pozitif yönde etkilemektedir. Aracılık modellerinde anlamlılık olup olmadığı VAF testi ile tespit edilmektedir (Hair ve diğerleri, 2017). VAF değeri %20 ile %80 arasında değerler almaktadır (%0-%20 aracılık yok; %20-%80 kısmi aracılık; %80-%100 tam aracılık). VAF dolaylı etkinin toplam etki artı dolaylı etkiye bölünmesiyle bulunmakta olup formüle göre hesaplandığında VAF değeri %37 olarak tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında oluşturulan bütün hipotezler ilgili sonuçlara göre kabul edilmiştir. Bunun yanı sıra Tablo 4'te model kapsamında elde edilen R^2 , Q^2 ve f^2 değerleri sunulmuştur. R^2 değerinin disiplinler arası bir yaklaşımlar değerlendirildiği ifade edilmekte (Yıldız, 2021), Q^2 değerinin ise sıfırın üzerinde olması gerektiği bildirilmektedir (Sarstedt ve diğerleri, 2014). f^2 katsayısının ise yine sıfırın üzerinde bir değerde olması (0.02 ve altı=düşük; 0.15 ve 0.35 arası orta; 0.35=yüksek) gerekmektedir (Cohen, 1998). Tablo 4'te verilen tahmin gücü değerlerinin literatürle uyumlu olduğu görülmektedir.

4. Tartışma

Bu araştırmada işyeri nezaketsizliğinin örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde yengeç sepeti sendromunun aracılık etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. İlgili literatür incelendiğinde yengeç sepeti sendromunun özellikle yeni kullanılan bir kavram olduğu göze çarpmaktadır. Diğer yandan işyeri nezaketsizliği ve örgütsel sinizm kavramlarıyla ilgili birçok araştırmanın yapıldığı görülmektedir. Araştırmacılar örgütsel sinizm ile işyeri nezaketsizliği arasında pozitif yönlü ilişkilerin olduğunu ifade etmişlerdir (İlgin, 2019; Çoban ve Deniz, 2018; Ewis, 2014). Alola ve arkadaşları (2019) işyeri nezaketsizliğinin küresel çapta her kuruluştaki görülen ve çalışanlar arasındaki etkileşimleri etkileyen negatif bir sorun olduğunu belirtmektedir. Nezaketsiz davranışlara maruz kalan çalışanların sinik davranışlar gösterme eğiliminde olduğunu öne sürmüştür. Bu araştırmada ise işyeri nezaketsizliğinin örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde yengeç sepeti sendromunun aracılık rolü incelenmekte olup aracı rolde bulunan yengeç sepeti sendromunun örgütsel sinizmi etkilediği belirlenmiştir. Diğer yandan bu araştırmanın özgünlüğü noktasında konuyla ilgili bağımlı ve bağımsız değişkenin birlikte araştırıldığı çalışmalar sıklıkla bulunurken aracı değişken olan yengeç sepeti sendromuyla ilgili çalışmaların çok az sayıda olduğu görülmektedir. Literatürde yeni bir kavram olan ve örgütsel düzeyde yıkıcı etkilere sahip olan yengeç sepeti sendromu, bu araştırmada örgütlerde meydana gelen negatif olaylar üzerinden açıklanmaktadır. Ayrıca değişkenler arası ilişkilerin

incelendiği çalışmalar olsa da aracılık etkisinin incelendiği çalışmaların yengeç sepeti sendromu özelinde literatürde bulunmadığı görülmüştür.

Araştırma kapsamında elde edilen veriler Smart-PLS programı aracılığıyla analiz edilmiş olup işyeri nezaketsizliğinin örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde yengeç sepeti sendromunun aracılık rolü yapısal eşitlik modellemesi kurularak incelenmiştir. Oluşturulan modelden elde edilen sonuçlara bakıldığında işyeri nezaketsizliğinin örgütsel sinizm ve yengeç sepeti sendromu üzerinde pozitif yönlü etkiye sahip olduğu, yengeç sepeti sendromunun da örgütsel sinizmi yordadığı, bununla birlikte aracı değişkenin varlığı belirlenmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlar göz önünde bulundurulduğunda araştırma kapsamındaki değişkenlerin birbirini etkileyerek dağıldıkları söylenebilir. Yengeç sepeti sendromunun temelinde “Ben bile yapamadıysam, senin yapacağını sanmam” anlayışı olduğundan nedensel akıl yürütme modeli ve kaynakların korunması teorisiyle ortaya konulabileceği söylenebilir. Martinko ve arkadaşları (2002) tarafından geliştirilen nedensel akıl yürütme modelinde üretkenlik karşıtı iş davranışlarının örgütsel düzeyde var olduğunu ve bu durumların personelin yaşadığı olaylar sonucunda meydana geldiği şeklinde değerlendirdiklerini ifade etmektedirler.

İlgili modele göre işyeri nezaketsizliği hisseden çalışanlar performanslarını ve verimliliklerini kaybetme hissi yaşayabilir. Diğer yandan kaynakların korunması yaklaşımında mevcutta sahip olunan kaynaklara ilişkin bir tehdit meydana geldiğinde, kaynaklar kaybedildiğinde, kaybedilen kaynakların yerine yenisi getirilmediğinde çalışanların stres yaşayabilme olasılığının yüksek olduğu Hobfoll (1989) tarafından öne sürülmüştür. İlgili teoriye göre çalışanların sinik davranışlar gösterme eğiliminde olması, örgüt içerisinde negatif durumlar yaşanması sonucunda bireysel kaynakların kaybına karşı geliştirilen bir mekanizma olarak görülmektedir (Abubakar ve diğerleri, 2018). Bu araştırmadaki sonuçların literatürde var olan yaklaşımlar ile uyumlu olduğu söylenebilir. Bunun yanı sıra yengeç sepeti sendromunun işyeri nezaketsizliğinden pozitif yönde etkilenmesi, personelin çalıştıkları kuruluşlarda bazı çalışanlar “Ben denedim ve olmadıysa, senin de işin zor” anlayışı olduğundan rutin işlerinin yanı sıra yeteneklerinin ve yaratıcılıklarının engellenmesine yol açabilmektedir.

Yengeç sepeti sendromu literatürde yeni bir kavram olarak ele alınmış olsa da farklı kavramlar ile araştırmaların yapıldığı görülmektedir. Örneğin Durmuş ve Özyılmaz’ın (2024) araştırmasında A tipi kişilik özelliklerinin yengeç sepeti sendromu üzerindeki etkisinin incelendiği araştırmada A tipi kişilik özelliklerinin yengeç sepeti sendromu üzerinde pozitif yönlü etkisinin olduğu belirlenmiştir. Diğer yandan Üzümlü ve arkadaşlarının (2022) yapmış olduğu araştırmada A tipi kişilik özellikleriyle yengeç sepeti sendromu arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Miller (2019) yengeç sepeti sendromunun öncüllerinin rekabet, çatışma, rakip görme ve çalışanların yaptıklarını değersizleştirme olduğunu vurgulamaktadır. Öte yandan Soubhari ve Kumar (2014), araştırmasında kişiliğin yengeç sepeti sendromu üzerinde etkili olduğu belirlenirken; Aydın ve Oğuzhan’ın (2019) araştırmasında yengeç sepeti sendromunun temelinde benmerkezci düşünce yapısının olduğunu belirtmişlerdir.

Yengeç sepeti sendromu örgütsel davranış literatüründe yeni olmasına karşın önemli bir yere sahip olan bir kavram olarak görülebilir. Örgütsel davranışla ilgili literatüre bakıldığında ise işyeri nezaketsizliği, dedikodu, küçümseyici tavırlar, hakaretler, saygısız davranma gibi şekillerle ortaya çıkmaktadır (Selamat ve diğerleri, 2019). İşyeri nezaketsizliği ise yengeç sepeti sendromunun bir öncülü olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü bir örgütteki bazı

çalışanların diğer çalışanların yeteneklerini, becerilerini, yükselme olanaklarını kıskanarak onlara bariyer olma davranışları nezaketsiz davranışlar arasında sayılabilir. Hatta yengeç sepeti sendromu nezaketsizliğin ötesine geçerek çözül(e)mediği takdirde sendroma maruz kalan çalışanların örgütüne karşı sinik davranışlar sergileyebileceği öngörülmektedir. Esasında birbirlerine öncül ve ardıl olabilecek bu değişkenler, örgütlerde farklı şekillerde ortaya çıkabilmektedir. Jiménez ve arkadaşları (2015) örgütteki nezaketsizliğin çalışanların stresini artırmakta olduğunu, kaynaklarını tükettiğini, örgütsel bağlılığın azalarak işten ayrılma niyetini artırdığını ifade etmektedir.

Sonuç

Yengeç sepeti sendromu, işyeri nezaketsizliği ve örgütsel sinizm değişkenlerinin altında yatan sebeplere bakıldığında rekabetçi örgüt kültürünün, performans değerlendirme ve ödüllendirme sistemlerinin, yönetim tarzının, iletişim eksikliklerinin olduğu söylenebilir. Örneğin kamu kuruluşları özelinde ele alındığında idari personel üzerinde yapılan bu araştırmanın rekabetçi örgüt kültürü açısından yöneticilerin çalışanlara karşı manipülatif yaklaşımlarla onları kendi aralarında rekabete zorlaması, olumsuzlukların yaşanmasını sebep olabilir. Bir diğer yandan adil olmayan performans değerlendirme sistemlerinin çalışanlar arasında yengeç sepeti sendromunu artırabileceği söylenebilir. Örneğin yöneticiye yakın olan personelin sürekli olarak teşekkür belgesi alması, yakın olan kişinin kayırlıma eğilimleri o kişiye karşı diğer çalışanlar tarafından negatif duygular hissedilmesine sebep olabilir.

Her araştırmada olduğu gibi bu araştırmanın da bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Öncelikle bu araştırma Yozgat Bozok Üniversitesinde çalışan idari personelin algıları ile sınırlıdır. Ayrıca araştırmanın yapıldığı zaman dilimindeki kişilerin yaşadığı duygu durumlarının göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Sadece idari personelin araştırmaya dâhil edilmesinde akademik personelin yoğunlukları göz önünde bulundurularak yeterli zaman sürecinde ve doğru veri toplanamaması endişesi ile tercih edilmemiştir. Bu durum bir sınırlılık oluşturmakta olup özellikle yükselme olanağı bulunan mesleklerde yengeç sepeti sendromunun araştırılması önerilmektedir. Araştırmada kullanan veri toplama araçları, katılımcıların öğrenim düzeyleri bir sınırlılıktır. Araştırmacılara ve uygulayıcılara tavsiyeler açısından yengeç sepeti sendromu, işyeri nezaketsizliği ve örgütsel sinizm davranışlarının azaltılması şeklinde bir önerinin yerine yoğunlaşmış iş ortamının oluşturulmasının doğal olarak negatif iş ortamının değişmesine yol açabilecektir. Bu öneri idari birim yöneticileri açısından önemli görülmekte olup hem örgütün sürdürülebilirliği ve performansı açısından hem de çalışma ortamının refahı açısından önemli görülmektedir. Araştırmacılar açısından literatürdeki bilgi birikiminin genişletilmesi için yengeç sepeti sendromuyla ilgili nitel araştırmaların yapılması, farklı örneklemelerin ve farklı ölçme araçlarının kullanılması önerilmektedir. Ayrıca yengeç sepeti sendromunun farklı değişkenler ile ilişkilendirilmesi, yönetici davranışlarının yengeç sepeti sendromuna etkisinin araştırılması literatüre katkı sağlaması açısından önemlidir.

Bunların yanı sıra pratik katkılar sunması açısından aşağıdaki öneriler verilmiştir:

- Örgütlerin nezaket kültürünü teşvik edici programlar düzenlemesi, çalışanların duygu yönetimi ve empati yeteneklerini geliştirmeye yardımcı olarak olumsuz iklimi dağıtabilir.
- Performans ve terfi sistemleri (belki gerekli rotasyon), bireysel başarı kadar ekip başarısını da ödüllendirecek şekilde tasarlanabilirse çalışanlar arasındaki yıkıcı rekabetin önüne geçebilir.

- Yöneticiler, yengeç sepeti sendromu davranışlarının önüne geçebilmek amacıyla hem yönetici-çalışan hem de çalışan-çalışan ilişkilerine özen göstermeli ve buna uygun politikalar geliştirmelidir.
- Bunun yanı sıra yöneticilerin psikolojik güvenlik ortamı oluşturarak çalışanların birbirini desteklemesini teşvik etmeli, böylece olumsuz sayılabilecek nezaketsizlik ve sinizm davranışları azaltabilir.
- Örgütlerde başarının temel anahtarı olarak görülen insan faktörünün doğası gereği birçok konuda işbirliği yapılarak örgüt kültürü bu yönde geliştirilebilir.

Kaynakça

- Akış, E., & Çetin, M. (2016). Comparison of Turkish chemical industry with BRIC countries on the basis of revealed comparative advantages. *Istanbul University Econometrics and Statistics e-Journal*, (24), 40-59.
- Abubakar, A. M., Megeirhi, H. A., & Shneikat, B. (2018). Tolerance for workplace incivility, employee cynicism and job search behavior. *The Service Industries Journal*, 38(9-10), 629-643. <https://doi.org/10.1080/02642069.2017.1420171>
- Ağralı Ermiş, S., & Akyol, G. (2023). The relationship of academicians' levels of crabs in a barrel syndrome and their organizational justice. *Akdeniz Spor Bilimleri Dergisi*, 6(2), 476-496. <https://doi.org/10.38021/asbid.1253699>
- Alhas, F., & Seçkin, Ş. N. (2023). İş yeri nezaketsizliği ve sanal kaytarma arasındaki ilişkide örgütsel sinizmin aracılık rolü. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 58, 123-143. <https://doi.org/10.30794/pausbed.1259840>
- Alola, U. V., Asongu, S., & Alola, A. A. (2019). Linking supervisor incivility with job embeddedness and cynicism: The mediating role of employee self-efficacy. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 2(3), 330-352. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3509787>
- Andersson, L. M., & Pearson, C. M. (1999). Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace. *Academy of Management Review*, 24(3), 452-471. <https://doi.org/10.2307/259136>
- Anjum, M. A., Anjum, P., & Ahmed, A. (2017). Relationship dynamics of burnout, turnover intentions and workplace incivility perceptions. *Business & Economic Review*, 9(3), 155-172. <https://doi.org/10.22547/BER/9.3.6>
- Aydın, G. Z., & Oğuzhan, G. (2019). The "crabs in a barrel" 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>
- Bernerth, J. B., Armenakis, A. A., Field, H. S., & Walker, H. (2007). Justice, cynicism, and commitment: A study of important organizational change variables. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(3), 303-326. <https://doi.org/10.1177/0021886306296602>
- Brandes, P., Dharwadkar, R., & Dean, J. W. (1999). Does organizational cynicism matter? Employee and supervisor perspectives on work outcomes. *Eastern Academy of Management Proceedings*, 150-153.
- Brandes, P., & Das, D. (2006). Locating behavior cynicism at work: Construct issues and performance implications. In P. L. Perrewe & D. C. Ganster (Eds.), *Employee health, coping and methodologies* (pp. 233-266). JAI Press. [https://doi.org/10.1016/S1479-3555\(05\)05007-9](https://doi.org/10.1016/S1479-3555(05)05007-9)
- Brandes, P. M. (1997). *Organizational cynicism: Its nature, antecedents, and consequences* (Doctoral dissertation, The University of Cincinnati). ProQuest Dissertations and Theses. <https://www.proquest.com/docview/304333103>
- 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>
- Byrne, B. M. (2016). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming* (3rd ed.). Routledge.
- Caples, C. (2016). Does the "Crabs in barrel syndrome" still exist? Medium. Erişim adresi: <https://medium.com/@CEOCaples/does-the-crabs-in-a-barrel-syndrome-still-exist-written-by-derrick-ceo-caples-4b823b2297ff>
- Chen, P. (1997). Relation between negative affectivity and positive affectivity: Effects of judged desirability of scale items and respondents' social desirability. *Journal of Personality Assessment*, 69(1), 183-199. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa6901_10
- Clark, D. O., Stump, T. E., Miller, D. K., & Long, J. S. (2007). Educational disparities in the prevalence and consequence of physical vulnerability. *Journal of Gerontology: Social Science*, 62(3), 193-197. <https://doi.org/10.1093/geronb/62.3.s193>

- Cortina, L. M., Magley, V. J., Williams, J. H., & Langhout, R. D. (2001). Incivility in the workplace: Incidence and impact. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(1), 64–80. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.6.1.64>
- Coşkun, R., Altunışık, R., & Yıldırım, E. (2019). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri. Sakarya: Sakarya Yayıncılık
- Crampton, S. M., & Hodge, J. W. (2008). Rudeness and incivility in the workplace. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*, 8(1), 41-48. Erişim adresi: <http://www.na-businesspress.com/JLAE/crampton.pdf>
- Çavuş, B., & Sarpkaya, R. (2021). Measuring “crabs in a barrel” 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
- Çini, M. A. (2022). İş yeri nezaketsizliği, tükenmişlik ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki: Akademisyenlere yönelik bir araştırma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 10(2), 644-663. <https://doi.org/10.15295/bmij.v10i2.2000>
- Çoban, R., & Deniz, M. (2021). İşyeri nezaketsizliğinin işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü üzerine bir araştırma. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 17(34), 1224-1259. <https://doi.org/10.26466/opus.787756>
- Dean, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2), 341-352. <https://doi.org/10.5465/amr.1998.533230>
- Dikmenli, E., & Yıldırım, E. (2022). Yengeç sendromu. In E. Kaygın, E. Topçuoğlu, & B. Turan Tosun (Eds.), *Yönetim ve Organizasyon Sendromları-1* (pp. 101-110). Eğitim Yayınevi
- Dion, M. J. (2006). The impact of workplace incivility and occupational stress on the job satisfaction and turnover intention of acute care nurses [Unpublished doctoral dissertation]. University of Connecticut
- Durmuş, Ş., & 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>
- Eaton, J. A. (2000). A social motivation approach to organizational cynicism [Unpublished doctoral dissertation]. York University
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2011). The concept of bullying and harassment at work: The European tradition. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice* (2nd ed., pp. 3-39). CRC Press
- Ewis, M. Z. (2014). Workplace perceptions and workplace incivility in Egypt: The mediating role of organizational cynicism. *International Journal of Customer Relationship Marketing and Management*, 5(4), 58-82. <https://doi.org/10.4018/ijcrmm.2014100104>
- Fettahioğlu, Ö. O., & Alkış Dedeoğlu, A. (2021). Yengeç sepeti sendromu ve ölçek geliştirme çalışması. *Journal of International Social Research*, 14(77), 1224-1236. Erişim adresi: <https://tr-scales.arabpsychology.com/wp-content/uploads/pdf/yengec-sepeti-sendromu-ve-olcek-gelistirme-calismasi-toad.pdf>
- Fitzgerald, M. R. (2002). Organizational cynicism: Its relationship to perceived organizational injustice and explanatory style [Unpublished doctoral dissertation]. University of Cincinnati
- Gök, S., Karatuna, İ., & Başol, O. (2019). İşyeri Nezaketsizliği Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanması. *Türk Psikoloji Yazıları*, 22(44), 106-115. <https://doi.org/10.31828/tpy1301996120181128m000009>
- Griffin, B. (2010). Multilevel relationships between organizational-level incivility, justice, and intention to stay. *Work and Stress*, 24(4), 309-323
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). *A primer on partial least squares structural equation modeling* (1st ed.). Sage
- Hair, J. F., Matthews, L. M., Matthews, R. L., & Sarstedt, M. (2017). PLS-SEM or CB-SEM: Updated guidelines on which method to use. *International Journal of Multivariate Data Analysis*, 1(2), 107-123. <https://doi.org/10.1504/IJMDA.2017.087624>

- Heider, F. (1958). *The psychology of interpersonal relations*. John Wiley & Sons. <https://doi.org/10.1037/10628-000>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115-135
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *The American Psychologist*, 44(3), 513-524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- İlgin, C. (2019). İşyeri nezaketsizliği ile sinizm arasındaki ilişkide öznel iyi oluş halinin rolü [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- James, M. S. L. (2005). Antecedents and consequences of cynicism in organizations: An examination of the potential positive and negative effects on school systems [Unpublished doctoral dissertation]. Florida State University
- Jelavic, S. R., Aleksic, A., & Braje, I. N. (2021). Behind the curtain: Workplace incivility-individual actors in cultural settings. *Sustainability*, 13(3), 1249. <https://doi.org/10.3390/su13031249>
- Jiménez, P., Dunkl, A., & Peissl, S. (2015). Workplace incivility and its effects on value congruence, recovery-stress-state and the intention to quit. *Psychology*, 6, 1930-1939. <https://doi.org/10.4236/psych.2015.614190>
- Karacaoğlu, K., & İnce, F. (2012). Brandes, Dharwadkar ve Dean'ın (1999) örgütsel sinizm ölçeği Türkçe formunun geçerlik ve güvenirlik çalışması: Kayseri organize sanayi bölgesi örneği. *Business and Economics Research Journal*, 3(3), 77-92. Erişim adresi: [https://www.berjournal.com/wp-content/plugins/downloads-manager/upload/BERJ%203\(3\)12%20Article%205%20pp.77-92.pdf](https://www.berjournal.com/wp-content/plugins/downloads-manager/upload/BERJ%203(3)12%20Article%205%20pp.77-92.pdf)
- Laursen, J. C. (2009). Cynism then and now. *Iris: European Journal of Philosophy and Public Debate*, 1(2), 469-482. Erişim adresi: <https://www.torrossa.com/en/resources/an/2489468>
- Linville, J. S. (2008). *Surviving workplace incivility: The use of supportive networks as a coping strategy* (Master's thesis, Purdue University, West Lafayette, Indiana).
- 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>
- Martinez, J. O., & Eisenberg, J. (2019). Incivility and beyond at the top management team level. *Organizational Management Journal*, 16(2), 98-110. Erişim adresi: <https://scholarship.shu.edu/omj/vol16/iss2/5>
- Martinko, M. J., & Mackey, J. D. (2019). Attribution theory: An introduction to the special issue. *Journal of Organizational Behavior*, 40(5), 523-527. <https://doi.org/10.1002/job.2397>
- Martinko, M. J., Gundlach, M. J., & Douglas, S. C. (2002). Toward an integrative theory of counterproductive workplace behavior: A causal reasoning perspective. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1-2), 36-50. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00192>
- Milam, A. C., Spitzmueller, C., & Penney, L. M. (2009). Investigating individual differences among targets of workplace incivility. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(1), 58-69. <https://doi.org/10.1037/a0012683>
- 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>
- Miller, C. D. (2016). *Interpersonal competitive dynamics in the workplace: The dark side of demographic similarity* (Unpublished doctoral dissertation). The University of Texas, Dallas
- Miner, K. N., & Cortina, L. M. (2016). Observed workplace incivility toward women, perceptions of interpersonal injustice, and observer occupational well-being: Differential effects for gender of the observer. *Frontiers in Psychology*, 7(1), 1-12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00482>
- Mirvis, P., & Kanter, D. (1991). Beyond demography: A psychographic profile of the workforce. *Human Resource Management*, 30, 45-68. <https://doi.org/10.1002/hrm.3930300104>
- Nazir, T., Norulkamar, B. U., & Ahmed, U. (2016). Interrelationship of incivility, cynicism and turnover intention. *International Review of Management and Marketing*, 6(1), 146-154. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/367609>

- Oruç, S. (2019). Örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: İstanbul Emniyet Müdürlüğü'nde bir araştırma (Unpublished master's thesis). Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya
- Özcan, G. (2022). İşyeri nezaketsizliği: Kavramsal bir inceleme. *Bucak İşletme Fakültesi Dergisi*, 5(2), 341–367. <https://doi.org/10.38057/bifd.1183503>
- Özdemir, Y., & Üzümlü, B. (2019). Yengeç sendromu. In E. Kaygın & G. Kosa (Eds.), *Olumsuz boyutlarıyla örgütsel davranış* (pp. 125–138). Konya: Eğitim Yayınevi
- Pearson, C. M., & Porath, C. L. (2005). On the nature, consequences and remedies of workplace incivility: No time for 'Nice'? Think again. *Academy of Management Executive*, 19(1), 7–18. <https://doi.org/10.5465/ame.2005.15841946>
- Pearson, C. M., Andersson, L. M., & Porath, C. L. (2000). Assessing and attacking workplace incivility. *Organizational Dynamics*, 29(2), 123–137. [https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(00\)00019-X](https://doi.org/10.1016/S0090-2616(00)00019-X)
- Pearson, C. M., Andersson, L. M., & Wegner, J. W. (2001). When workers flout convention: A study of workplace incivility. *Human Relations*, 54(11), 1387–1419. <https://doi.org/10.1177/00187267015411001>
- Porath, C., & Pearson, C. (2013). The price of incivility. *Harvard Business Review*, 91(1–2), 114–121. Erişim adresi: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/23390745/>
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments, and Computers*, 36, 717–731. <https://doi.org/10.3758/BF03206553>
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40(3), 879–891. <https://doi.org/10.3758/BRM.40.3.879>
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., Henseler, J., & Hair, J. F. (2014). On the emancipation of PLS-SEM: A commentary on Rigdon (2012). *Long Range Planning*, 47(3), 154–160. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2014.02.007>
- Selamat, R. S., Hendryadi, H., & Irsan, T. (2019). Workplace incivility, self-efficacy, and turnover intention relationship model: A multi-group analysis. *RJOAS*, 1(85), 358–368. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2019-01.44>
- Singhapakdi, A., Vitell, S. J., Rallapalli, K. C., & Kraft, K. L. (1996). The perceived role of ethics and social responsibility: A scale development. *Journal of Business Ethics*, 15(11), 1131–1140. Erişim adresi: <https://www.jstor.org/stable/25074034>
- Soubhari, T., & Kumar, T. (2014). The crab-barrel 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>
- Stanley, D. J. (2005). Employee cynicism and resistance to organizational change. *Journal of Business and Psychology*, 19(4), 429–458. <https://doi.org/10.1007/s10869-005-4518-2>
- Taylor, S. G., & Kluemper, D. H. (2012). Linking perceptions of role stress and incivility to workplace aggression: The moderating role of personality. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(3), 316–329. <https://doi.org/10.1037/a0028211>
- Tokgöz, N., & Yılmaz, H. (2008). Örgütsel sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki otel işletmelerinde bir uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 238–305. Erişim adresi: <https://earsiv.anadolu.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/11421/331/544382.pdf?sequence=1>
- Üzümlü, B., Özkan, O. S., & Köse, S. (2022). Yaşam doyumu yengeç sendromunun frenine basabilir mi? 8. *Örgütsel Davranış Kongresi* (ss. 13–24). Muğla, Türkiye
- Weiner, B. (2010). Attribution theory. *International Encyclopedia of Education*, 6, 558–563. <https://doi.org/10.1002/9780470479216.corpsy0098>
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior: An annual series of analytical essays and critical reviews*, Vol. 18 (pp.1–74). Elsevier Science/JAI Press

- Yıldız, E. (2021). SmartPLS ile yapısal eşitlik modellemesi reflektif ve formatif yapılar. (2. Baskı). Ankara: Seçkin Yayınları
- Yozgat Bozok Üniversitesi (2023). Erişim adresi: <https://bozok.edu.tr/>
- Zauderer, D. G. (2002). Workplace incivility and the management of human capital. *The Public Manager*, 31(1), 36-42.